

Per scelta o per amore...

di FRANCESCO D'ALESSANDRO
 (membro Consiglio Banca BCC Valle D'Aosta e
 Direttore responsabile LS Cdaf)

Meditare in silenzio, come faceva Maria senza scontri di ideologie politica e religiosa. Il Natale appena trascorso ci suggerisce il comportamento migliore da tenere di fronte a questo dolore anche nostro oltre che di Welby e della sua famiglia. E, allora, tutti siamo invitati ad abbassare i riflettori su questa triste vicenda ed a confrontarci solo con la nostra coscienza, chiedendo lumi al Signore.

Si, al Signore che si commuove di fronte agli atti d'amore guardando l'origine dei sentimenti più che la professione di fede. Il Signore di fronte al quale vale di più un gesto errato ma fatto con purezza e sincerità nel credere che quella fosse la cosa giusta da fare piuttosto che chi non è puro di cuore e si ostina nel portare avanti ideologie senza convinzioni invocando una strana giustizia divina; strana come una mannaia che dal cielo viene a far piazza pulita. L'eutanasia e il suicidio, a parer mio, vanno condannati senza mezzi termini. Bisogna essere però un po' meno ipocriti e lanciare, senza polemica, qualche messaggio sia a chi difende sia a chi è contro chi ha "staccato la spina".

Lasciamo Welby e la sua famiglia da parte; sono troppo coinvolti per essere lucidi. Qualunque cosa detta da loro in questo stato di sofferenza è un atto d'amore di fronte al quale il Signore si commuove, ama e perdona. Ma, noi, siamo veramente sicuri di aver fatto la cosa giusta? Di non aver fatto la scelta più facile trincerandosi dietro la scusa delle sofferenze e del Suo desiderio? Mi sembra appena normale che

[segue a pg. 2](#)

Concretizzare la partecipazione al cdaf per far crescere il cdaf. Spunti di riflessioni

Claudio Lesca
 (Presidente CDAF)

Cari amici, vorrei provare a fare qualche riflessione su questi primi 8 mesi di attività come Presidente del CDAF ricordando una citazione di Pier Luigi Celli tratta da "Nascita e morte di un'impresa in 42 lettere":

<<Cari amici e colleghi, credo sia fondamentale per far crescere la nostra impresa mantenere un flusso continuo di comunicazione che tocchi tutti. Ma è proprio la difficoltà a sollecitarci: perchè il divertimento è parte integrante del nostro lavoro. Non siamo qui per soffrire oltremisura. Abbiamo cercato di selezionarci in modo da stare bene insieme, e dunque l'invito che vi faccio è di aiutarci a creare le condizioni e a mantenere le premesse. Anche scrivendo>>.

[segue a pg. 2](#)



CLAUDIO LESCA PRESIDENTE CDAF, DIRETTORE AMMINISTRAZIONE E TESORERIA VODAFONE OMNITEL N.V.

Corsi motivazionali, public speaking, memoria prodigiosa e lettura veloce per il Manager che non deve chiedere mai...

Secondo uno studio americano le persone che ottengono maggiori successi sono quelle che credono, che si visualizzano in posti chiavi e nel raggiungimento di certi risultati, step fondamentali della propria vita. Questo l'esperimento fatto: due squadre di basket che si equivalevano a livello tecnico e di prestance fisiche sono state allenare separatamente, una fisicamente tirando la palla al canestro; l'altra mentalmente con le tecniche di visualizzazione degli stessi canestri. Il risultato, dopo 21 gironi di allenamento, è stato che la prima squadra ha migliorato le proprie performance del 23%, la seconda del 21%. Allenando poi le squadre con tutte e due le tecniche, il risultato è stato eccezionale. Miglioramento per entrambi di oltre il 60%. Questi studi e corsi di preparazione mentale diffusissimi negli Stati Uniti sono ancora poco conosciuti in Italia. Ma l'eccellenza si trova a Torino dove ogni anno vengono preparati decine e decine di Manager delle più grandi aziende. Non preparazione tecnica, formule di economia, marketing e quant'altro ma veri e propri corsi di crescita personale, superamento delle paure, abbattimento delle credenze, fiducia in se stessi e negli altri, parlare in pubblico e rappresentare in poco tempo i concetti di sintesi. Praticamente il sogno di ogni Manager che trova forma anche nei corsi di tecniche di memorizzazione e di lettura rapida. Docente principale dei corsi ed autore di diversi saggi è Matteo Salvo il quale ci dice che il segreto di ogni prestazione eccellente, oltre ad una buona competenza tecnica, è una straordinaria preparazione mentale. Matteo crede fermamente che ogni persona sia unica e speciale e da questo nasce il suo impegno nel valorizzare le capacità del singolo individuo.

[segue a pg. 2](#)

Welby fosse stanco di vivere così. Chi di noi non lo sarebbe stato?

Ma il compito nostro non era né di assecondarlo né di compatirlo. Era di stare vicino a lui e alla sua famiglia. Di crear loro nuove motivazioni, di pregare insieme, di costituire un'associazione o una fondazione, di organizzare eventi e convegni. Di farli sentire importanti anche mandando messaggi nuovi e vivi di pace a tutto il mondo ed ai tanti giovani che pur avendo tutto e vivendo una vita normale poi finiscono nel tunnel della droga e della perdita dei valori adorando non Dio ma gli "dei" (denaro, sesso, potere, lusso etc). Bisognava far vedere e far sentire a tutto il mondo cosa vuol dire vivere e perché è necessaria la pace. Non quella in Iraq; quella con Welby, con le nostre famiglie e con i nostri colleghi e vicini di casa. In Iraq come nel resto del mondo la pace sarebbe, poi, solo una naturale conseguenza.

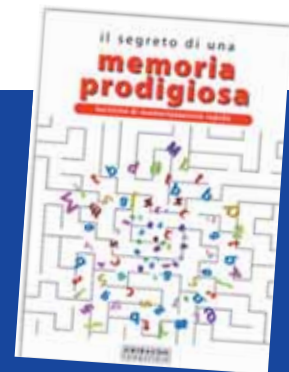
Era questa la ragione di vita e della sofferenza di Welby. Aveva una ragione di vita nobile. Ma noi abbiamo scelto la strada più semplice e corta accontentandoci di pensare di aver esaudito la sua richiesta e che questo per lui è stato il Natale più bello. Falsi! Falsi ed ipocriti! Come aver accettato le motivazioni di chi vuol lanciarsi dal ponte ed avergli dato una spinta. È la stessa cosa!

Quante volte ci siamo commossi di fronte alle sofferenze altrui? L'idea di farla finita per non soffrire nemmeno ci sfiorava. La stessa commozione che spinge un quindicenne a tuffarsi nel lago ghiacciato per salvare l'amico. Quella commozione non è altro che la vita che batte in noi e che rifiuta la rassegnazione e la morte. Quella vita che non ci lascia gettare la spugna nelle occasioni più drammatiche. Quella vita che non stacca le spine ma anzi, ne mette due, tre, cento, mille. Eppure questa volta ci siamo lasciati prendere la mano, siamo stati sordi al grido della vita. Avremo dovuto concedere a Welby i funerali religiosi perché non è stata colpa sua ma una nostra debolezza nell'assecondare le sue. E, invece, ci siamo distratti di nuovo.

Adesso abbassiamo almeno i riflettori e meditiamo in silenzio. Sperando che il nostro Dio non sia Lui a distrarsi; consideri questa nostra meditazione come un atto d'amore e si commuova ancora una volta.

Sono stati mesi intensi di impegni sia nell'attività lavorativa aziendale sia nella gestione del Club, ma con l'apporto volonteroso di tanti soci siamo riusciti a proporre serate interessanti che hanno concretizzato gli obiettivi che avevo delineato questa estate. La presentazione a settembre con AIAF sul Reporting finanziario in collaborazione con SAA e l'ODC, l'incontro di ottobre con Bain & Company sull'evoluzione del ruolo del CFO attraverso un'analisi di benchmarking, la due giorni a Montecarlo con HSBC, PriceWaterhouseCoopers, Ferrero e Studio Uckmar sulla Governance e la gestione dei rischi aziendali e l'utilizzo degli strumenti finanziari innovativi, la serata del primo febbraio con B&P Consulting con il dibattito su come la filosofia può aiutare all'interno delle aziende, il corso Conoscere il Trading on Line riproposto da Banca Sella da febbraio, senza dimenticare la cena degli auguri di Natale, hanno avuto un'ampia partecipazione e riscosso un largo interesse anche al di fuori dei soci del Club. Potete leggere in dettaglio l'approfondimento di alcuni eventi negli articoli a parte, ma ciò su cui vorrei tornare a condividere con voi è l'importanza che riveste la vostra partecipazione a tali eventi e lo spirito che ci deve muovere nell'ambito dello scopo esistenziale del Club: un insieme di colleghi, o meglio di amici, che si muovono nella stessa direzione con il medesimo interesse comune di creare un network solido di legami anche personali, nell'intento di rafforzare le proprie competenze professionali e condividere le esperienze vissute. Con questa visione, la Commissione Programmi elabora un piano trimestrale sulla base di idee discusse nelle varie riunioni e le sviluppa in funzione sia dell'interesse generale percepito, sia delle disponibilità dei potenziali relatori. È evidente che l'impegno personale richiesto ai componenti della Commissione per organizzare tutto ciò ha un forte impatto e di conseguenza lo stimolo a continuare è dato principalmente dai risultati che ne derivano: riempire la sala di uditori, stimolare dibattiti sulle tematiche proposte, è il miglior premio per chi si è dato tanto da fare. Vorrei pertanto invitarvi ancora una volta a trovare lo "spazio" nelle vostre agende e partecipare sempre più numerosi sia agli eventi proposti, anche quelle volte in cui l'argomento lo conoscete bene o ritenete di non averne un interesse diretto, sia alle attività delle Commissioni dove le vostre idee, competenze e conoscenze sono ancor più rilevanti e di interesse comune per tutti i soci. Se impegni di lavoro o famigliari ve lo impediscono, può essere utile inviare anche semplicemente una mail (e non dimentichiamo l'esistenza sul nostro sito dei Forum, ancora ad oggi

non sufficientemente utilizzati), suggerendo argomenti, attività, iniziative che possono essere sviluppate eventualmente anche con l'intervento diretto della propria azienda, in modo che l'evento possa diventare un veicolo di promozione e di sviluppo futuro. In tutti i casi poter disporre di un'ampia casistica di titoli aiuta a pianificare meglio e anche se alcune delle idee/azioni proposte non verranno sviluppate subito, ci sarà sicuramente la possibilità di farlo più avanti. Il mio desiderio più forte sarebbe quello di arrivare a proporre degli eventi con cadenza quindicinale e non solo mensile, ma per realizzare un progetto così ambizioso siete fondamentali tutti voi e il vostro supporto. << Non esistono missioni alte e missioni basse; la nobiltà della nostra missione non è data dalla sua apparente importanza, ma dalla coscienza e coerenza con cui la viviamo. Non è importante essere una sequoia, un pino, un cespuglio o un filo d'erba: ciò che conta è essere una bella sequoia, un bel pino, un bel cespuglio o un bel filo d'erba. Un filo d'erba che vuole essere il miglior filo d'erba possibile>>. Alessandro Chelo da "La leadership secondo Peter Pan".



segue da pg. 1 - Corsi motivazionali...

Molto importante è l'ultima pubblicazione di MATTEO SALVO, integralmente dedicato alle tecniche di memoria e alle straordinarie capacità della mente: "Il Segreto di una memoria prodigiosa" che racchiude tutte le principali tecniche di memoria e le metodologie di studio. Il segreto di una memoria prodigiosa è nato per essere un libro unico con l'obiettivo di essere un manuale completo, semplice e pratico per portarti direttamente al risultato. Mindperformance si occupa da anni di studiare e insegnare i processi di apprendimento e tutto ciò che sta dietro ad ogni performance eccellente. Da anni propone corsi per privati, scuole e aziende orientati alle necessità di ogni singolo allievo e ai suoi risultati. Avere un punto di riferimento così referenziato è un'ulteriore e importante garanzia. Tutte le info su www.mindperformance.it - oppure telefonando allo 011.433.03.29

Fda

Dott.ssa ADA ALESSANDRA GARZINO DEMO
(Studio Pirola Pennuto Zei & Associati)

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), è intervenuta ancora una volta sul regime fiscale degli acquisti di servizi telefonici sostenuti da professionisti ed imprese, con riferimento alle imposte sui redditi ed all'imposta sul valore aggiunto, offrendo così lo spunto per una riflessione sul tema.

1 - Imposte dirette

I commi 401 e 402 dell'articolo 1 della legge Finanziaria 2007 modificano rispettivamente l'articolo 102, comma 9, e l'articolo 54, comma 3bis, del D.P.R. 917/1986, uniformando il regime di deducibilità dei costi di telefonia fissa e mobile dopo oltre quindici anni. Viene, così, eliminata una "discriminazione fiscale" oggi non più giustificabile tenuto conto sia della diffusione dei cellulari nel nostro paese, sia della sempre maggiore convergenza tra le due tipologie di servizi.

Nel 1991, infatti, allo scopo di sottoporre ad una pressione fiscale supplementare beni e servizi che all'epoca erano considerati "di lusso" e che si prestavano anche ad uso personale, fu introdotto un tetto del 50% alla deducibilità dei costi e delle spese relativi alle "apparecchiature terminali per il servizio radiomobile pubblico terrestre di comunicazione soggette alla tassa sulle concessioni governative" (D.L. 13/5/1991, n. 151).

Il riferimento alla tassa sulle concessioni governative non andava inteso in senso restrittivo, bensì coerente con le modalità di funzionamento dei telefonini che potevano essere utilizzati unicamente a seguito di stipula di regolare contratto di abbonamento: la medesima limitazione colpiva le apparecchiature funzionanti con le carte pre-pagate ricaricabili diffuse a partire dalla seconda metà degli anni novanta, che non scontano la tassa sulle concessioni governative (in tal senso si era espressa anche la D.R.E. del Veneto, prot. 907-34177/2004).

Ora, le disposizioni del Testo Unico, così come modificate dalla legge Finanziaria 2007, stabiliscono una percentuale di deducibilità unica per tutti i servizi di telecomunicazione: telefonia fissa, mobile, dati, internet.

Più precisamente, sono deducibili nella misura dell'80% le quote di ammortamento, i canoni di locazione anche finanziaria o di noleggio, le spese di impiego e manutenzio-

ne relativi ad "apparecchiature terminali per servizi di comunicazione elettronica ad uso pubblico di cui alla lettera gg) del comma 1 dell'articolo 1 del Codice delle Comunicazioni Elettroniche di cui al decreto legislativo 1° agosto 2003, n. 259".

Il riferimento a detta norma comporta l'estensione del regime di parziale deducibilità dei costi a tutti i servizi consistenti, esclusivamente o prevalentemente, nella trasmissione di segnali su reti di comunicazione elettronica, intendendosi per tali i sistemi di trasmissione che consentono di trasmettere segnali via cavo, via radio, per mezzo di fibre ottiche o con altri mezzi elettromagnetici, comprese le reti satellitari, le reti terrestri mobili e fisse, e internet. Sono esclusi i servizi che forniscono contenuti trasmessi utilizzando reti e servizi di comunicazione elettronica, o che esercitano un controllo editoriale su tali contenuti, nonché i servizi delle società dell'informazione non consistenti, interamente o prevalentemente, nella trasmissione di segnali su reti di comunicazione elettronica.

Per contro, è stata confermata la piena deducibilità dei costi relativi agli impianti di telefonia dei veicoli utilizzati per il trasporto di merci da parte di aziende di autotrasporto, limitatamente ad un solo impianto per ciascun veicolo.

Se da un lato, la modifica apportata dalla Finanziaria 2007 può essere accolta con soddisfazione in quanto giustamente riunifica, dal punto di vista delle imposte dirette, il regime fiscale dei servizi di telecomunicazione, prescindendo dalle modalità tecniche di erogazione degli stessi e dal gestore che li fornisce, dall'altro non si può fare a meno di evidenziare che ciò avviene a scapito del previgente regime di totale deducibilità dei servizi di telefonia fissa, dati e internet.

È opportuno, quindi, che i contribuenti valutino sin da subito gli effetti delle nuove disposizioni e, qualora sussistano le condizioni per poter dimostrare un uso esclusivo e strumentale dei servizi di telecomunicazione all'attività svolta, percorrano la strada dell'interpello di cui al comma 8 dell'articolo 37bis del D.P.R. 600/1973 al fine di vedere riconosciuta la piena deducibilità dei relativi costi.

Per quanto riguarda la decorrenza delle nuove disposizioni, il comma 403 dell'articolo 1 della Finanziaria 2007 stabilisce che le stesse si applicheranno a decorrere dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2006, quindi dall'an-

no 2007 per le persone fisiche ed i soggetti il cui esercizio sociale coincide con l'anno solare. Ai fini della determinazione degli acconti dovuti per il primo periodo di applicazione delle nuove disposizioni, le imposte del periodo precedente dovranno essere rideterminate avendo riguardo alla nuova limitazione: un'ennesima complicazione per i contribuenti, al pari di quanto già si è verificato in occasione della determinazione del secondo acconto a novembre 2006, per effetto della cosiddetta "manovra d'estate".

2 - Imposta sul valore aggiunto

L'unificazione del regime fiscale dei servizi di telecomunicazione non ha riguardato l'imposta sul valore aggiunto: la Finanziaria 2007 si è limitata ad introdurre nuove misure cosiddette "anti frode" ulteriori rispetto a quelle già previste dalla Finanziaria 2005 (L. 30/12/2004, n. 311) - che ha sancito il principio della solidarietà tra cedente e cessionario, soggetti passivi IVA, per il pagamento dell'imposta relativa alle cessioni di prodotti di telefonia e loro accessori in caso di vendite effettuate a prezzi inferiori al valore normale (articolo 60bis D.P.R. 633/1972 e DM 22/12/2005) - e dal Provvedimento 21/12/2006 - avente ad oggetto l'obbligo di presentazione di polizza fideiussoria per gli acquisti intracomunitari dei medesimi beni nei primi tre anni di attività.

Più precisamente, il comma 44 dell'articolo 1 della Legge 292/2006 ha previsto l'estensione del meccanismo dell'autofattura (cosiddetto "reverse charge") di cui all'articolo 17 del D.P.R. 633/1972 anche alle apparecchiature terminali per il servizio radiomobile pubblico terrestre di comunicazione, loro componenti e accessori. Conseguentemente, nel caso di acquisto di cellulari, il cessionario, se soggetto passivo IVA, sarà tenuto al pagamento dell'imposta in luogo del cedente. Il nuovo regime troverà applicazione con riferimento alle cessioni effettuate successivamente alla data in cui interverrà l'autorizzazione della misura da parte del Consiglio UE, ai sensi dell'articolo 27 della direttiva 77/388/CEE.

Per quanto riguarda la detraibilità dell'imposta, non viene modificato il limite del 50%, di cui alla lettera g) dell'articolo 19bis 1 del D.P.R. 633/1972, relativo all'acquisto, all'importazione, ai servizi di locazione finanziaria e di noleggio, nonché alle spese di gestione delle "apparecchiature terminali per il servizio radiomobile pubblico terrestre di comunicazione soggette alla tassa

segue a pg. 4

La cena di Natale

di PIER GIORGIO GIRAUDO (Direttore Finanziario Moët Hennessey Italia)

sulle concessioni governative”, introdotto per la prima volta nel 1991. Per le stesse motivazioni esposte nel precedente punto, la disposizione deve intendersi applicabile sia alle apparecchiature terminali che utilizzano i servizi in abbonamento, sia a quelle che operano con carte pre-pagate ricaricabili. Al riguardo, è opportuno evidenziare che i servizi pre-pagati sono soggetti al regime IVA monofase di cui all'articolo 74 del D.P.R. 633/1972 e l'emissione della fattura con indicazione dell'imposta (condizione indispensabile ai fini della detraibilità, seppur parziale, della stessa) è prevista dal DM 24/10/2000 solo per i servizi resi direttamente dai gestori titolari di licenza individuale, su richiesta espressa dell'utente. Anche per l'IVA, così come per le imposte sui redditi, la limitazione non si applica agli impianti di telefonia dei veicoli utilizzati per il trasporto delle merci da parte delle imprese di autotrasporto limitatamente ad un solo impianto per ciascun veicolo nonché, vista l'espressa formulazione della norma (“servizio radiomobile pubblico terrestre di comunicazione”), al servizio radiomobile satellitare.

È opportuno ricordare che la limitazione alla detraibilità dell'IVA è stata oggetto di richiamo da parte della Commissione europea nel dicembre del 2004. Nella lettera indirizzata all'Italia, la Commissione evidenzia come una limitazione del diritto alla detrazione dell'IVA, introdotta successivamente al 1° gennaio 1978 pur in presenza della prova che le spese di cui trattasi sono state effettuate per finalità strettamente professionali e ai fini di operazioni soggette ad imposta, sia contraria al principio del diritto alla detrazione garantito dall'articolo 17 (6) della sesta direttiva IVA (77/388CEE). Non avendo ricevuto dall'Italia alcuna osservazione al riguardo, nel 2005 la Commissione ha inviato al nostro paese un parere motivato che rappresenta il secondo passo della procedura di infrazione prevista dall'articolo 226 del trattato istitutivo della Comunità Europea.

Tenuto conto che gli attuali mezzi tecnologici consentono di separare analiticamente le chiamate private da quelle effettuate per l'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, alla luce di quanto sopra esposto i contribuenti potranno valutare l'opportunità di instaurare un contenzioso con l'amministrazione finanziaria per veder riconosciuta la piena detraibilità dell'IVA, similmente a quanto è stato fatto con riferimento agli autoveicoli.

La vita del CDAF è cadenzata lungo l'anno da una serie di attività, all'incirca una al mese. Due sono quelle che si ripetono regolarmente ogni anno, puntuali come le stagioni o come le Ferrovie svizzere: l'Assemblea dei Soci a giugno (con relativa cena) e la Cena di Natale. Chi non vive in prima persona l'organizzazione di questi due eventi non può immaginare il lavoro e le roventi discussioni che ne derivano. La prima cruciale decisione da prendere è la data, e già questa è una roba difficile. Poi il problema aumenta: dove andiamo quest'anno? Su questo argomento tutti si scatenano: ognuno ha una location da proporre e ciascuno ha un buon motivo per bocciare le proposte altrui. Alla fine il buon senso prevale: una Commissione Ristretta farà una ampia ricerca, valuterà le offerte di mercato e ne riporterà il risultato al Consiglio Direttivo. A questo punto la nostra preziosa e vispa Te-

soriera Nerina (anima e elemento di punta della Commissione Ristretta) si scatena, si lancia a corpo morto e batte a tappeto tutto il territorio metropolitano (e anche quello oltre i confini provinciali), provando e assaggiando tutti gli alberghi, ristoranti, trattorie e piole disponibili. Il risultato è certo e garantito, proprio come il cambio delle stagioni e la puntualità delle Ferrovie svizzere. Anche quest'anno il luogo prescelto è stato di assoluto rilievo (di certo degno dei Direttori Finanziari - sia attivi che pensionati), la compagnia numerosa oltre ogni speranza e festosa (come si addice all'occasione), l'animazione della cena garbata e divertente, perfino qualche piccola smagliatura nei tempi è passata in secondo piano. E anche quest'anno è andata! Brava Nerina! Ancora tanti Auguri a tutti gli Amici e... arriverci alla prossima Cena di Natale.

ALCUNI MOMENTI DELLA CENA DI NATALE



MARIA TERESA CROSETTO,
VICE PRESIDENTE CDAF



UNA NOSTRA
SOCIA, PAOLA
BOSSÒ, DIRETTORE
PIANIFICAZIONE
E CONTROLLO DI
LAVAZZA SPA

Infrazione al codice della strada, eccesso di velocità contestato con autovelox

di BARBARA MORESSA
(Avvocato del Foro di Torino)

La contestazione dell'eccesso di velocità a mezzo di dispositivo Autovelox, e l'emissione della corrispondente sanzione, spesso accompagnata dalla decurtazione di punti dalla patente, ha certamente mietuto numerose "vittime" tra gli automobilisti. Poiché la contestazione a mezzo autovelox sovente non è immediata per le aziende si apre l'ulteriore problema delle auto di servizio, per cui, data la loro natura di mezzi spesso a disposizione del personale dipendente per l'adempimento dei loro compiti, può risultare difficoltoso l'accertamento del conducente responsabile dell'infrazione.

Occorre tuttavia rilevare che in realtà i casi in cui è possibile all'autorità non contestare immediatamente la violazione sono rari.

L'art. 384 del regolamento di esecuzione al c.d.s. prevede infatti i casi di materiale impossibilità della contestazione immediata. L'autovelox utilizzato solitamente mod. 104/C2 per rilevare la velocità. Denominato 104/C2 (il modello deve comunque essere specificato sul verbale di contestazione) rappresenta uno dei più avanzati strumenti per la misurazione della velocità dei veicoli ed è dotato tra l'altro di una coppia di raggi laser che consente l'accertamento a distanza della velocità del veicolo prima che esso sopraggiunga sul punto del rilevamento nonché di una stampante per la stampa immediata del verbale da parte della pattuglia a distanza che ha proceduto alla rilevazione.

Tali caratteristiche offrono tutte le possibilità per organizzare un servizio di rilevamento efficiente, consentendo la contestazione immediata dell'infrazione ai conducenti dei veicoli. Pertanto qualora la pattuglia di polizia stradale sia presente, come si può evincere dai verbali notificati, deve fermare il presunto trasgressore, evitando altresì alla società ricorrente un ulteriore eventuale sanzione ai sensi dell'art. 180, 8 comma C.d.S.

Se nel verbale notificato successivamente alla società o anche al privato si assume l'incarico che non è stato possibile procedere alla contestazione immediata della violazione ai sensi dell'art. 201 - 1bis lett. F del C.d.S, tale affermazione, rappresenta

esclusivamente "una frase di stile" riportata al solo scopo di adempiere all'obbligo di motivazione imposto dall'art. 201 c.d.s.

Tali argomentazioni sono peraltro conformi alla più consolidata giurisprudenza. La Corte di Cassazione su punto si è più volte espressa precisando che la contestazione immediata della violazione alle norme del codice della strada ha un rilievo essenziale per la correttezza del procedimento sanzionatorio e per cui la detta omissione costituisce violazione di Legge che rende illegittimi i successivi atti del procedimento amministrativo.

Sotto un ulteriore profilo si rileva che spesso nei verbali non è vi è dimostrazione della corretta funzionalità del dispositivo elettronico. Nel verbale di accertamento viene generalmente indicata la seguente dichiarazione: "... gli operatori avevano preventivamente verificato la perfetta funzionalità". Tale affermazione è destituita da qualsivoglia fondamento in fatto ed in diritto in quanto non si comprende quale sia il pregio tecnico e giuridico in base al quale l'agente accertatore possa affermare la "perfetta funzionalità" stante l'assenza della benché minima qualifica tecnica in tal senso.

Al proposito sarà la P.A. a dover fornire la prova del corretto funzionamento dell'apparecchiatura utilizzata mediante il deposito di tutta la documentazione relativa al mezzo utilizzato. Inoltre la verifica della funzionalità dell'autovelox può comunque riferirsi esclusivamente alla sua accensione ed all'autocontrollo interno, ma non alla correttezza delle misure effettuate, ovvero al procedimento di taratura (elemento essenziale di qualsiasi manutenzione periodica o riparazione di ogni strumento di misura elettronico).

In assenza di idonea procedura di taratura la misurazione della velocità risulta assolutamente inattendibile e non idonea a provare la fondatezza dell'accertamento amministrativo. Non può esistere nessun sistema di autocontrollo in grado sostituire la taratura rispetto a campioni nazionali. In caso di mancanza di adeguata e periodica taratura, diverse perizie effettuate in corso di causa hanno dimostrato che l'autovelox 104/C2 è possibile di errori fino al 15,9%.

La circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 27.06.2005 secondo cui l'autovelox 104/C2 non necessita di verifica iniziale e periodica non può trovare

applicazione in quanto le norme di riferimento sono la Legge nazionale 274/1991 Istituzione del Sistema di Taratura e le norme Internazionali in materia di Strumenti di Misura. Tali norme richiedono innanzitutto che venga seguito un corretto procedimento di taratura presso laboratori accreditati dal SIT (Servizio di Taratura in Italia). Pertanto in assenza di tale certificazione le rilevazioni dell'apparecchiatura in questione sono da ritenersi assolutamente inattendibili, poiché affette da un vizio originario di illegittimità tecnico-giuridica.

Tuttavia anche volendo seguire le indicazioni del Ministero e delle Infrastrutture, nella nota del 27.6.05 in cui viene precisato l'obbligo di verifica iniziale e periodica solitamente per le apparecchiature commercializzate dopo il 16.5.05, nonché per quelle commercializzate prima di tale data ma solo se si intende impiegarle nella modalità di funzionamento automatica, si evidenzia come nel verbale di contestazione notificato alla società ricorrente non vi sia alcuna indicazione in merito alla data di commercializzazione dell'autovelox utilizzato, né peraltro è indicato se lo stesso sia stato omologato e collaudato.

In tutti questi casi di illegittimità è possibile presentare ricorso avanti il Prefetto o al Giudice di Pace territorialmente competente. Si rileva inoltre che in caso di auto aziendale se la società proprietaria non è in grado di risalire al conducente del mezzo (non vi è obbligo di tenuta di registri di chi utilizza la vettura) deve comunicare la propria impossibilità come richiesto dall'organo accertatore della violazione.

La costante ed uniforme giurisprudenza sul punto precisa che la sanzione prevista dall'art. 180 del codice della strada è prevista qualora il proprietario del veicolo, senza giustificato motivo, ometta di fornire i dati del conducente e non qualora il proprietario del veicolo ottemperi all'invito, renda la dichiarazione ma non sia effettivamente in grado di fornire i dati richiesti e precisi pertanto i motivi per cui non è in grado di risalire al conducente. Né tanto meno il nostro ordinamento può costringere un soggetto a fornire dichiarazioni di cui è dubbia la veridicità, correndo il rischio di essere perseguito per il reato di falso laddove rilasci dichiarazioni non conformi al vero al solo fine di sottrarsi all'applicazione della pena prevista dall'art. 180 del codice della strada.

I profili fiscali della riforma della previdenza complementare

di GIUSEPPE CORASANITI
(Università degli Studi di Brescia)

1 - Premessa

La nuova disciplina fiscale della previdenza complementare introdotta con il D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 ed in vigore dall'1 gennaio 2007 si inserisce nel più ampio quadro della destinazione del trattamento di fine rapporto dei lavoratori del settore privato ai fondi pensione. I precedenti tentativi del legislatore di spingere i lavoratori a rinunciare alla liquidazione del tfr in un'unica soluzione al termine del rapporto di lavoro, consentivano, senza prevedere meccanismi decisionali sottoposti a termine o criteri assimilabili a quello del silenzio assenso, di partecipare alla previdenza integrativa su base esclusivamente volontaria, senza vincolare necessariamente la devoluzione del complessivo tfr maturando.

La normativa attualmente vigente realizza un deciso mutamento di prospettiva: ferma restando la libertà del lavoratore di decidere se mantenere il tfr maturando in azienda o devolverlo ai fondi pensione, la riforma dispone che tale scelta, per chi sia già occupato, debba essere effettuata entro il prossimo giugno, (sei mesi dall'assunzione, per i futuri lavoratori) prevedendosi che la mancata espressione della scelta determina un assenso alla destinazione del tfr ad un fondo pensione determinato ai sensi del medesimo decreto, vale a dire alla forma pensionistica collettiva previsto dal contratto collettivo, salvo diverso accordo aziendale ovvero, in presenza di più forme pensionistiche collettive - e salvo diverso accordo aziendale - a quella cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori; se non si riscontrano forme pensionistiche collettive o aziendali il tfr è devoluto al fondo previdenziale istituito presso l'Inps.

Da ultimo, sotto il profilo sostanziale, si dispone che la scelta per i fondi pensione non può essere revocata, mentre il lavoratore che abbia ritenuto di mantenere in azienda il tfr può successivamente destinarlo ai fondi; è parimenti consentita la circolazione da un fondo all'altro purché effettuata dopo un biennio di permanenza nella medesima forma pensionistica.

Come si vede, la futura previdenza integrativa si regge sulla destinazione del tfr che costituisce la modalità principale di finanziamento della medesima. Ad esso si affiancano sia il contributo del datore di lavoro dovuto sulla base del contratto collettivo, obbligatorio solo ove si opti per un fondo negoziale, sia un contributo volontario dell'imprenditore, qualora egli ritenga di

esercitare tale facoltà prevista dalla legge. Si aggiungono, ulteriormente, i contributi volontari e facoltativi del lavoratore che confluiscono, con quelli dell'imprenditore, a costituire il plafond rilevante a fini tributari.

Sotto questo ultimo profilo, la riforma ha modificato il regime precedente con effetti notevolmente semplificativi, pur mantenendo sostanzialmente invariati gli strumenti normativi diretti ad assicurare i benefici tributari. Ancora una volta, infatti, come per il sistema valevole sino al 2006, occorre svolgere separate considerazioni per le tre fasi dell'investimento pensionistico: contribuzione, costruzione del montante ed erogazione della prestazione, nel corso delle quali si prevede rispettivamente, come in precedenza, la deduzione dei contributi, la tassazione dei rendimenti e l'applicazione di un'imposta, in erogazione, sull'ammontare della prestazione al netto di contributi non dedotti e rendimenti già tassati.

La recente riforma, pur essendo un'ottima occasione per allineare il sistema italiano ai modelli pensionistici integrativi europei che adottano il metodo della esenzione/esenzione/tassazione rimandando alla fase di erogazione l'applicazione delle imposte, non introduce nulla di nuovo in tal senso, mantenendo inalterate le imposte sui rendimenti.

2 - La contribuzione

Volendo approfondire secondo un criterio temporale le fasi dell'investimento previdenziale, occorre anzitutto osservare come all'interno della legge delega n. 243/04 fosse previsto che la fiscalità della contribuzione avrebbe dovuto essere riformata mantenendo due soglie di deducibilità - l'una percentuale, l'altra in misura fissa - delle quali avrebbe dovuto applicarsi quella più favorevole al contribuente, quindi quella più elevata. Rispetto al regime previgente ciò avrebbe prodotto una semplificazione apprezzabile, poiché l'intento era quello di evitare che rilevasse la distinzione tra categorie di lavoratori, la circostanza che il dipendente aderisse o meno al fondo chiuso, qualora questo fosse stato istituito, o che il soggetto fosse titolare di soli redditi di lavoro dipendente o anche di altre fonti di guadagno, etc. Per altro verso, questa semplificazione sarebbe stata accompagnata dall'operatività del limite massimo, con conseguente accrescimento dei margini di deduzione per i redditi medio bassi, mentre la soglia percentuale avrebbe comunque limitato la deducibilità per i soggetti titolari

di redditi elevati.

Come noto, l'attuazione della legge delega ha portato ad esiti parzialmente diversi.

Ed invero, viene confermata l'irrelevanza delle distinzioni sinora previste dalla legge, ma allo stesso tempo non viene introdotta alcuna soglia percentuale, con la conseguenza che i contribuenti possono dedurre dal proprio reddito i contributi/premi versati alla previdenza complementare fino ad un massimo di 5.164,57 euro. Tale limite costituisce una soglia entro cui vanno computati sia i versamenti del datore di lavoro che quelli del lavoratore. Non rileva, per converso, il tfr destinato, che costituisce un costo per l'impresa e che verrà dedotto dal reddito della medesima.

In linea generale, ciò comporta certamente un ampliamento della deducibilità per i soggetti titolari di redditi bassi, auspicando che ciò determini un aumento della contribuzione, fermo restando che i versamenti sono comunque legati a fattori reddituali più che a questioni di consapevolezza e di cultura lavoristica; non v'è dubbio che la possibilità di procedere al risparmio previdenziale dipende dalle risorse che effettivamente possono essere sottratte al proprio reddito attuale per essere destinate a predisporre risorse future. La questione riguarda, in modo particolare, i lavoratori di prima occupazione che accedono al mondo del lavoro con compensi ridotti, con la conseguente difficoltà di impegnarsi a versamenti previdenziali che necessiterebbero di risorse adeguate.

Anche a tal fine si è ritenuto opportuno creare un meccanismo di deduzione pensato appositamente per coloro che inizieranno a lavorare entro cinque anni dall'entrata in vigore del decreto. Costoro, nei periodi d'imposta compresi tra il sesto ed il venticinquesimo, potranno dedurre annualmente contributi ulteriori rispetto ai 5.164,57 euro; poiché è molto improbabile che tali lavoratori sfrutteranno appieno la soglia annuale di legge già nei primi anni di lavoro, la norma prevede che ciò che essi avrebbero potuto dedurre nei primi cinque anni e che, per qualsiasi ragione, non saranno riusciti a dedurre, potrà essere portato in deduzione nei periodi d'imposta successivi nel limite annuale di 2.582,29.

Si segnala che la norma in questione, non riferendosi alla "non iscrizione" dei soggetti interessati, potrebbe applicarsi ai soggetti che risultavano iscritti prima dell'entrata in vigore della riforma come soggetti a carico e che inizino a lavorare successivamente.

La necessità di semplificare la disciplina fiscale della contribuzione alla previdenza

complementare ha comportato la scelta di evitare che per tale fase dell'investimento pensionistico - diversamente da quanto previsto per l'erogazione delle prestazioni - si introducessero periodi transitori per talune categorie di soggetti interessati. In particolare, per quanto riguarda i lavoratori assunti prima del 29 aprile 1993 ed iscritti a forme pensionistiche istituite mediante la legge 23 ottobre 1992, n. 421, (c.d. "vecchi iscritti a vecchi fondi"), l'entrata in vigore della riforma previdenziale all'1 gennaio 2006 - come inizialmente ipotizzato prima che si optasse per il 2008 - avrebbe comportato un passaggio diretto al nuovo regime di contribuzione. Come è noto, infatti, questi particolari soggetti erano sottoposti, successivamente all'approvazione del d. lgs n. 47 del 2000, ad un regime speciale che teneva conto dei contributi versati nel 1999 e che avrebbe prodotto effetti per cinque anni, sino al 31 dicembre 2005. Il differimento dell'entrata in vigore della riforma all'1 gennaio 2007, ha comportato che tali soggetti, per il periodo d'imposta 2006, sono rimasti sottoposti al regime fiscale della contribuzione previsto in generale per tutti i lavoratori.

Altra questione su cui si è riflettuto è quella riguardante la possibilità che soggetti che non siano titolari di redditi di lavoro autonomo, dipendente o d'impresa possano effettuare deduzioni. Se il testo unico della previdenza contempla, in effetti, solo tali categorie di soggetti - in tal modo escludendo che possa beneficiare della deduzione chi sia titolare, ad esempio, di soli redditi di fabbricati - è pur vero che il diritto di dedurre è comunque collocato all'interno delle norme dell'Irpef (art. 10, comma 1, lett. e-bis del Tuir), il che permetterebbe di estendere il diritto a tutte le persone fisiche titolari di reddito.

Tra i profili di convenienza fiscale della previdenza complementare particolare rilievo assume la c.d. "deduzione traslata", un meccanismo che consente di dedurre i contributi/premi versati ad una forma pensionistica per un soggetto a carico dal reddito del soggetto cui questi è a carico. La disciplina fiscale considera "a carico" un soggetto che può eventualmente disporre di un reddito proprio purché in misura non superiore a ca. 2.840,00; realisticamente, la disciplina è pensata per favorire la sottoscrizione di piani previdenziali per i figli o per il coniuge quando questi non sono titolari di reddito alcuno. Inoltre, il titolare della forma previdenziale è comunque il soggetto a carico sul quale grava l'obbligo di comunicare annualmente gli eventuali contributi non dedotti affinché possano essere esclusi dalla base

imponibile della futura prestazione.

Giova peraltro ricordare che le norme relative alle fasi dell'investimento pensionistico contenute nel decreto n. 252/05 erano valevoli per l'adesione a fondi pensione negoziali ed aperti, nonché alle forme pensionistiche individuali attuate mediante contratti di assicurazioni sulla vita stipulate con imprese residenti o operanti in Italia in regime di stabilimento o libera prestazione di servizi. In altri termini il nuovo sistema italiano della previdenza integrativa, come risultante dal decreto n. 252/05 non risolveva le problematiche attinenti alla libertà di circolazione dei lavoratori nel territorio della Comunità Europea, profilo su cui sono state avviate procedure d'infrazione nei confronti del nostro Paese - ma ne hanno risentito anche altri ordinamenti - per l'impossibilità per un lavoratore estero che si trovi a svolgere in Italia la propria prestazione lavorativa, di dedurre dal reddito prodotto in Italia i contributi versati alla forma previdenziale cui risulta iscritto nello Stato di origine o viceversa. I benefici fiscali della riforma erano comunque riservati agli aderenti residenti di forme pensionistiche che, quand'anche promosse da intermediari degli Stati membri che le istituivano e gestissero in Italia, avrebbero dovuto comunque essere previamente autorizzate dalla Covip e costituite secondo la disciplina del nostro Paese. Ciò si trovava a collidere con la giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea che ha più volte affermato (come da ultimo nel caso Skandia) la diretta operatività, in questo ambito, dei principi comunitari.

Oggi questo quadro è stato parzialmente mutato ad opera della legge finanziaria 2007. Ed invero, l'art. 1, comma 314, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, ha modificato l'art. 10, comma 1, lett. e-bis) del Tuir disponendo che alle medesime condizioni ed entro gli stessi limiti previsti dall'art. 8 del decreto attuativo della delega Maroni sono deducibili i contributi versati alle forme pensionistiche complementari istituite negli Stati membri dell'Unione europea e negli Stati aderenti all'Accordo sullo spazio economico europeo che sono inclusi nella lista di cui al decreto del Ministro delle finanze 4 settembre 1996, emanato in attuazione dell'articolo 11, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 1 aprile 1996, n. 239.

3 - La fase di accumulazione

Per quanto riguarda invece la disciplina fiscale applicabile nella fase di costruzione del montante previdenziale, come noto la tassazione dei fondi pensione in regime di

contribuzione definita si trova sostanzialmente a coincidere con quella prevista per gli organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari. Su questa base, già nella vigenza dell'art. 14, comma 1, del D. lgs. 124/1993 si prevede che i fondi in regime di contribuzione definita sono soggetti ad imposta sostitutiva delle imposte sui redditi nella misura dell'11% che si applica sul risultato netto maturato in ciascun periodo d'imposta. Disciplina sostanzialmente analoga a quella sin qui esposta vale per i fondi pensione in regime di prestazioni definite salvo che in tal caso l'imposta sostitutiva dell'11% si applica sulla differenza tra il valore attuale della rendita in corso di costituzione, calcolato al termine di ciascun anno solare e il valore attuale della rendita stessa all'inizio dell'anno.

La legge delega per la riforma della previdenza disponeva che i rendimenti delle forme pensionistiche, in ragione delle finalità della loro istituzione, avrebbero dovuto subire una tassazione in misura inferiore a quella attualmente prevista.

Tuttavia il decreto attuativo n. 252/05 non ha disposto alcuna modifica anche se non è da escludere un futuro intervento del legislatore nel momento in cui saranno rimodulate le aliquote delle rendite finanziarie, secondo quanto previsto dal disegno di legge delega per il riordino dei redditi di capitale attualmente all'esame del Parlamento.

La disciplina fiscale della fase di costruzione del montante è tale che il maturare di un risultato negativo - purché questo fenomeno si mantenga entro margini fisiologici - può divenire occasione di risparmio fiscale. Se, infatti, il riporto in avanti del risultato negativo consente di evitare o ridurre l'imposizione dei periodi d'imposta successivi, non è vero il contrario; se il risultato è positivo l'imposta assoluta non è più recuperabile, anche se nel periodo d'imposta successivo il risultato sia negativo. Ciò posto, occorre essere in grado di monitorare correttamente l'accumulazione dei contributi e la fiscalità ad essa connessa, anche perché - ed è un dato particolarmente interessante -, i redditi già assoggettati ad imposta all'11% dovranno essere esclusi dalla base imponibile della futura prestazione pensionistica.

4 - L'erogazione della prestazione pensionistica

La terza fase dell'investimento è di regola quella su cui ci si concentra con minore interesse, soprattutto perché "lontana" rispetto al momento della sottoscrizione della for-

ma previdenziale. In effetti, i regimi fiscali, in prospettiva decennale, potrebbero subire modifiche molteplici, sia in termini di tipologia del tributo applicabile, sia, soprattutto, nella misura delle aliquote; sotto questo profilo il legislatore di regola provvede, di volta in volta, ad istituire periodi transitori. Da questo angolo di visuale, l'entrata in vigore della nuova normativa richiede che si concentri l'attenzione sulla convenienza delle rendite da fondo pensione rispetto al trattamento di fine rapporto. Si tratta di due mondi certamente molto distanti tra loro e diversamente connotati in termini finanziari e di fiscalità.

Sotto il primo profilo, il tfr gode per legge di una previsione di rivalutazione in parte in misura fissa, in parte variabile agganciata all'inflazione; sul versante fiscale, fermo restando che i rendimenti sono soggetti all'imposta sostitutiva dell'11%, esso sconta in erogazione la tassazione separata con l'applicazione dell'aliquota media del lavoratore; e tale regime continua ad essere vigente. Di contro, il fondo pensione, trattato analogamente nella fase di accumulo, attribuisce il diritto di dedurre i contributi volontari versati in aggiunta al tfr destinato al fondo, e in erogazione fruirà di un interessante regime tributario. In materia, la legge delega si limitava a prevedere che le ritenute sulle prestazioni pensionistiche avrebbero dovuto essere effettuate dai soggetti eroganti. In realtà, il legislatore del D. lgs. n. 252/05 è andato decisamente oltre, prevedendo l'abrogazione del sistema attualmente vigente. Infatti, l'art. 11 del decreto prevede che le prestazioni, sia in capitale che in rendita, siano assoggettate ad una ritenuta a titolo d'imposta. Non più pertanto tassazione separata o ritenuta d'acconto ed imposta personale.

La nuova ritenuta non prevede l'aliquota in misura unica ma un range che dipende dal numero di anni di contribuzione. Infatti, per una contribuzione pari o inferiore a 15 annualità, l'aliquota prevista dalla legge è del 15%. Tale aliquota decresce, poi, di 0,30% per ogni anno di successiva contribuzione per giungere, al massimo, ad una tassazione nella misura del 9%. Nessuna modifica è al contrario prevista per la determinazione della base imponibile da cui occorrerà scomputare rendimenti già tassati e contributi non dedotti.

La modalità di tassazione descritta è vantaggiosa soprattutto se il lavoratore dipendente decide di destinare il tfr ai fondi pensione. In tal modo, infatti, si potrà sottrarre il tfr stesso alla tassazione separata, sotto-

ponendo la parte di prestazione derivante dal relativo conferimento alla ritenuta del 15-9 per cento. In altri termini, non solo il tfr conferito aumenterà l'importo della futura rendita rispetto a chi decide di accantonare il trattamento in azienda, ma usufruirà anche di uno sconto fiscale considerevole.

Resta inteso che la sottrazione della rendita ad imposta personale comporta che sia inapplicabile qualsiasi forma di deduzione o detrazione altrimenti prevista dalla legge (es: no tax area).

Come sopra anticipato il regime di tassazione appena descritto si applica alla frazione di prestazioni maturate a decorrere dall'1 gennaio 2007. Ciò comporta che coloro che abbiano sottoscritto entro il 2006 un piano previdenziale beneficeranno solo parzialmente delle nuove norme poiché relativamente alle prestazioni maturate prima dell'entrata in vigore del decreto continueranno ad applicarsi le disposizioni previgenti. Inoltre, per chi abbia ottenuto entro il 31 dicembre 2007 l'erogazione del capitale e l'Ufficio finanziario non abbia ancora provveduto alla riliquidazione ex art. 20 del Tuir, non saranno dovute ulteriori imposte.

Per i lavoratori assunti antecedentemente al 29 aprile 1993 e che entro tale data risultino iscritti a forme pensionistiche complementari istituite alla data di entrata in vigore dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421 occorre procedere ad una distinzione.

Per le prestazioni pensionistiche maturate entro il 31 dicembre 2006 si applica il regime tributario vigente alla predetta data.

Per le prestazioni pensionistiche maturate a decorrere dall'1 gennaio 2007, ferma restando la possibilità di richiedere la liquidazione della intera prestazione pensionistica complementare in capitale secondo il valore attuale con applicazione del regime tributario previgente, è possibile optare per l'applicazione della ritenuta a titolo d'imposta di cui all'articolo 11 del decreto n. 252/05.

5 - Le anticipazioni

Il legislatore della riforma ha ritenuto di dover altresì consentire, come in passato, che l'aderente possa richiedere, al ricorrere di talune condizioni, anticipazioni sulle prestazioni in corso di maturazione. Se per un verso, la facoltà prevista dalla legge mira a soddisfare la necessità di liquidità in situazioni meritevoli di protezione, allo stesso tempo le anticipazioni determinano comunque una diminuzione dell'accumulato, con la conseguenza di abbattere l'ammontare della prestazione futura. Sotto questo profilo, per quanto tra gli obiettivi del decreto

rientri la costituzione di una rendita che possa affiancarsi alla pensione derivante dalla previdenza obbligatoria, è pur vero che la previsione di anticipazioni consente al sottoscrittore di disporre di un "prodotto" del tutto analogo al tfr, quanto alla possibilità di immediata monetizzazione.

L'art. 11, comma 7 del decreto n. 252/05 prevede che gli aderenti alle forme pensionistiche complementari possano richiedere un'anticipazione della posizione individuale maturata: i) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative a sé, al coniuge e ai figli per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, è applicata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali; ii) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, o per la realizzazione di interventi di cui alle lettere a), b), c), e d) del comma 1 dell'articolo 3 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia di cui al D.P.R. 6 giugno 2001, n. 380, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento; iii) decorsi otto anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per ulteriori esigenze degli aderenti. Sull'importo erogato, al netto dei redditi già assoggettati ad imposta, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23 per cento.

Le ritenute sono applicate dalla forma pensionistica che eroga le anticipazioni e le somme percepite a titolo di anticipazione non possono mai eccedere, complessivamente, il 75 per cento del totale dei versamenti, comprese le quote del tfr, effettuati alle forme pensionistiche complementari a decorrere dal primo momento di iscrizione alle medesime. L'applicazione di aliquote diversificate dimostra che la legge intende spingere il contribuente a non sottrarre risorse alla previdenza salvo che sia strettamente necessario (spese sanitarie e acquisto della casa).

La volontà del Legislatore di considerare

La rete ci rende vulnerabili?

di BARBARA DONADIO (Direttore Amministrativo della società PRES srl e socio Cda)

il ricorso alle anticipazioni come uno strumento per far fronte alle necessità personali e familiari di particolare rilievo e, quindi, la tendenza a proteggere il risparmio previdenziale nella fase di accumulo, è ulteriormente dimostrata dalla norma sul reintegro delle anticipazioni. In tal caso, l'aderente ha la possibilità di effettuare versamenti che eccedano la soglia di 5.164,57 euro entro la quale la legge accorda il diritto di dedurre; su tale eccedenza, che, per l'appunto, rimane indeducibile, è attribuito un credito d'imposta che spetta, sulla somma versata, proporzionalmente al rapporto tra anticipazione richiesta e imposta pagata.

Non è ancora stato chiarito se le somme sulle quali spetta il credito d'imposta debbano essere trattate come contributi indeducibili e come tali essere esclusi dalla base imponibile della futura prestazione. In tal senso deporrebbe la circostanza che essi effettivamente sono indeducibili in quanto eccedenti i 5.164,57 euro, ma l'attribuzione del credito d'imposta come misura compensativa potrebbe dimostrare che tali somme, al momento del versamento, non sono fiscalmente irrilevanti; anzi, al contrario, esse non producono solo una diminuzione della base imponibile ma, addirittura, la riduzione dell'imposta da assolvere.

6 - Conclusioni

In conclusione del presente contributo non può sottacersi che, a leggere la riforma, essa è stata incentrata sulla figura del lavoratore dipendente che disponendo del tfr può costruire una rendita vitalizia a costo zero, rinunciando alla "liquidazione".

Ciò vale in modo particolare per i soggetti assunti a partire da quest'anno ai quali è consentito il riporto in avanti del plafond di deduzione che non abbiano sfruttato nel primo quinquennio di adesione. Probabilmente, nei confronti di detti soggetti sarebbe opportuno pensare a piani previdenziali che siano in grado di adattarsi alle nuove forme contrattuali di lavoro, permettendo versamenti variabili, incentivi alla sottoscrizione legati a limiti d'età, affinché la flessibilità lavorativa non sia ulteriore ragione per rimandare la scelta per la previdenza integrativa. Ma la nuova previdenza costituisce un'ottima opportunità di investimento per tutti coloro che, pur non presentando la stretta necessità di una rendita integrativa propria, vogliono sfruttare i benefici fiscali dell'adesione per i soggetti a carico o per chi intenda investire risorse che, al momento del riscatto, sarebbero tassate al 15% o, se immobilizzate per molti anni, sconterebbero un'aliquota inferiore.

Cosa faremmo senza Internet! I siti web sono la vetrina per le nostre aziende; la rete ci permette di comunicare con gli altri anche a grandi distanze e di realizzare nel concreto la cosiddetta globalizzazione. Sembra un mondo idilliaco, ma... esiste una tecnica definita con il termine hacking che porta scompiglio nella Rete. Titoli quali "Il virus Sobig ha provocato in tutto il mondo danni pari a 30 miliardi di dollari" o "Il recente attacco di un hacker potrebbe aver causato danni a circa 1500 siti Web" sono esplicativi dei danni che può provocare una simile pratica. Colui che la utilizza si definisce hacker; il suo scopo è quello di rubare informazioni (cracker), o più semplicemente danneggiare l'immagine di aziende e colleghi (lamer).

Ma, come avviene un attacco? Due le principali tecniche di attacco: esterno, che sfrutta le vulnerabilità della rete Internet; oppure locale, che sfrutta un accesso locale (rete interna di un ufficio o di un'abitazione) al computer. Qualunque attacco inizia sempre esaminando la struttura della rete per trovarne un punto debole. L'hacker verificherà i protocolli di rete utilizzati, la presenza o meno di un firewall, ecc... Raccolte queste informazioni gli hacker possono decidere cosa attaccare o analizzare: sistemi operativi, reti, software, connessioni VPN e VoIP.

Terminato l'attacco l'ultima operazione, importante quanto le altre, è l'eliminazione delle tracce. E noi, come possiamo difenderci? Forse la sicurezza totale non potremmo mai averla. Quindi il primo consiglio è quello di fare spesso un backup dei dati. Possiamo poi difenderci rivolgendoci a degli specialisti che ci metteranno a disposizione diversi prodotti e servizi. Conosciamone allora uno di questi specialisti, leader di mercato che da anni studia e ricerca soluzioni alle sempre più invadenti sfide degli hacker. Parliamo della PRES Srl, società di Rivoli. PRES nasce come azienda di servizi focalizzata nel settore delle reti dati ed assume rapidamente un ruolo da protagonista nel settore delle soluzioni di networking e nell'offerta tecnologica per architetture di comunicazione.

Grazie al suo orientamento sempre più accentuato alle soluzioni per la sicurezza di rete e per la business continuity, PRES garantisce soluzioni integrate di connettività e

servizi IP-based ad alta affidabilità. PRES attualmente mantiene forti legami con Cisco, il maggior produttore mondiale di apparati di rete, ed è una delle dieci aziende Gold Partner Cisco con certificazioni nel settore sicurezza, voice access e wireless. Nell'attuale scenario della ICT e della Network Security aziendale, caratterizzati dalla sempre maggiore apertura delle reti e quindi dalla crescente vulnerabilità delle applicazioni e delle infrastrutture informatiche, per le aziende che vogliono cogliere le opportunità offerte dalla tecnologia, salvaguardando il proprio patrimonio strategico di dati, diventa strategico servirsi dei servizi forniti da aziende come PRES.

L'aumento della complessità delle reti e della velocità di cambiamento dei tools usati dagli hackers impongono infatti alle aziende un continuo aggiornamento dei propri sistemi di sicurezza e il riconoscimento di eventuali punti di debolezza della rete globale. In un contesto del genere diventa fondamentale l'attivazione di un servizio real-time di gestione della sicurezza, costantemente aggiornato e poco intrusivo. Le aziende sono sempre più in cerca di partner a cui affidare la gestione della sicurezza delle proprie reti, in modo da poter concentrare investimenti e risorse per lo sviluppo del proprio core business.

In questa prospettiva, il Team PRES dedicato alla sicurezza, si avvale dei più efficaci strumenti per la tutela della Network Security e la prevenzione della vulnerabilità di rete, identificando ogni possibile criticità dell'architettura aziendale, prima che questa possa essere oggetto di un attacco esterno. Attraverso il servizio "Managed Vulnerability Assessment" l'equipe di specialisti PRES fotografa la rete e i sistemi informatici per analizzarli e per identificarne i punti deboli, accesso preferenziale degli hacker. In questo modo, i tecnici esperti di sicurezza intervengono, ove necessario, assicurando l'invulnerabilità della rete, e dei dati su di essa presenti e garantendo l'aggiornamento costante dei sistemi e verificando che l'infrastruttura non presenti anomalie architetturali.

Per maggiori informazioni su PRES è possibile accedere al sito www.pres.it

EVENTI CDAF dell'ultimo semestre ANNO 2006

19 SETTEMBRE 2006

organizzato in collaborazione con l'Associazione Italiana degli Analisti Finanziari "LA COMUNICAZIONE FINANZIARIA DEI REPORT DI GRUPPO DAL PRODUTTORE AL LETTORE: DALL'ELABORAZIONE ALL'ANALISI DEL BILANCIO IAS/IFRS"

26 OTTOBRE 2006

organizzato in collaborazione con Bain & Company "TENDENZE EVOLUTIVE DELL'AREA AMMINISTRAZIONE, FINANZA E CONTROLLO: SPUNTI DAL BENCHMARKING E DALLE RECENTI ESPERIENZE INTERNAZIONALI"

24 - 25 NOVEMBRE 2006

organizzato in collaborazione con HSBC "OPPORTUNITÀ E RISCHI NELLA GESTIONE DELL'AZIENDA: GOVERNANCE, FINANZA E FISCALITÀ"

13 DICEMBRE 2006

CENA DEGLI AUGURI DI NATALE

1° FEBBRAIO 2007

organizzato in collaborazione con B & P Consulting S.r.l. "COME LA FILOSOFIA PUÒ MIGLIORARE LA NOSTRA AZIENDA"

1° MARZO 2007

organizzato in collaborazione con Exstongroup e Mario Fochi e Associati "CORPORATE PERFORMANCE MANAGEMENT, METODOLOGIE E STRUMENTI, REPORTING DIREZIONALE"

A Darwin

Darwin e il mercato. Come il concetto di evoluzione può aiutarci a comprendere le necessità del mercato.

di GIORGIO GIAVARRA
(B&P Consulting S.r.l.)

La teoria darwiniana dell'evoluzione afferma che in un dato ambiente, sopravvivono quegli individui di una specie che sanno adattarsi meglio alle mutate caratteristiche dell'ambiente stesso. Tra la teoria sopra enunciata e la teoria della concorrenza in campo economico, esiste una forte analogia formale. Sul palcoscenico economico, si svolge infatti la stessa scena che si propone in quello biologico. Nascono più aziende di quante non ne possano sopravvivere: alcune, grazie alle loro capacità innovative e tecniche superiori, si mantengono in vita e crescono, le altre scompaiono... Il concetto di evoluzione è per noi importante perché è strettamente connesso con due variabili fondamentali che condizionano ogni operatore di mercato: quella di cambiamento e quella di conoscenza. Non si dà evoluzione senza un cambiamento, ma tra tutti i cambiamenti possibili, solo quelli intelligenti risultano evolutivi. L'evoluzione può infatti essere definita come un cambiamento intelligente che assicura più probabilità di vita. Un cambiamento intelligente è un cambiamento che guadagna informazione, cioè accresce e struttura meglio la conoscenza dell'ambiente. Il concetto di guadagno di informazione è fondamentale perché più una organizzazione guadagna informazione sull'ambiente in cui opera, più è in grado di adattarsi e di sopravvivere nell'ambiente stesso. Ogni operatore di mercato, come ogni specie vivente, per evolversi deve inevitabilmente guadagnare informazione sull'ambiente ("divorare neghentropia", direbbero i biologi). L'evoluzione è essenzialmente un processo cognitivo; è il passaggio da un livello di conoscenza a un altro, che consente di risolvere un maggior numero di problemi. Analizzando in profondità il concetto biologico di evoluzione, si scopre poi un fatto estremamente interessante. Si osserva cioè che le specie più evolute soddisfano due condizioni. La prima è quella della maggior interdipendenza; la seconda della minor conflittualità. In poche parole si evolvono di più gli operatori che aumentano i rapporti e le relazioni di interdipendenza e agiscono in regime di socialità, riducendo al minimo le occasioni di conflitto. Si vede pertanto come la creazione di un sistema di relazione, di vera partnership fornitore - cliente sia tra tutte le attività quella a più

alto contenuto evolutivo. Il futuro è aperto a nuove possibilità, a nuovi cambiamenti. Anche le organizzazioni devono essere aperte al cambiamento e ad acquisire nuove conoscenze. Ciò che è chiuso non si adatta infatti al cambiamento e perisce. Il panorama industriale e commerciale è pieno di resti fossili di aziende, di passato successo, che non hanno saputo adeguarsi al cambiamento. Impariamo la lezione da Darwin.

Il tema della poesia è il viaggio, la ricerca di se stessi attraverso lo scorrere dell'esistenza... il cammino del viandante accompagna i lunghi silenzi della sua vita e i passi concreti sono il preludio di un percorso immaginario dove pensieri e sogni si intrecciano in attesa di una nuova aurora.

IL VIANDANTE

Ecco il passo del viandante,
stanco e sospeso tra i mille dubbi che
scuotono il cuore.

La sua ombra riflette come specchi,
la sua lacrima scura abbaglia all'ultimo
raggio del giorno.

Il silenzio è il suo compagno di viaggio,
assordante diventa l'eco della sua
anima:
vibra di attese, spasima di delusioni
e si contrae mentre la notte cancella
l'orizzonte.

La sua mano salda impugna la vita:
ogni dito batte sul domani,
ogni ferita si posa sul presente
e ogni sorriso si aggrappa al passato.

I piedi nudi sfiorano la terra,
come navi s'imbattono nell'incerta
tempesta.
Nulla è più mistero, ogni cosa è chiara,
il vento del sapere ha dissolto la nebbia.

La mente cuce su di sé la strada degli
anni che si snoda avvolgendo i sogni, i
ricordi e le speranze.

Continua a camminare il viandante,
finché l'alba che scosta la notte non
diverrà un'attesa vana.

René Tonelli
Autore e poeta

La filosofia illumina il CDAF... e non solo

Resoconto dell'evento del 1° febbraio 2007

di ALBERTO ROSSOTTI

(Responsabile Amministrazione Controllate,
Vodafone Omnitel NV)

Aristotele, Nietzsche ed Eraclito, Montaigne, Sallustio e Socrate... il CDAF si è avvicinato alla filosofia e, a giudicare dai commenti dei numerosi partecipanti alla serata dell' 1 febbraio, l'evento ha suscitato particolare interesse e apprezzamenti. L'iniziativa è stata stimolata dal nostro socio Bianca Pergola e dalla sua società B&P Consulting, e alla realizzazione della stessa hanno collaborato anche l'AIDP, (Associazione Italiana per la Direzione del Personale), il CCI (Club Comunicazione d'Impresa), il CDI (Club Dirigenti di Informatica), il CDT (Club Dirigenti Tecnici) e il CDVM (Club Dirigenti Vendite e Marketing). L'incontro aveva per titolo "Come la filosofia può migliorare la nostra azienda" e il relatore è stato l'ingegnere Giorgio Giavarra, il quale dopo aver maturato una serie di esperienze in aziende anche multinazionali si è avvicinato agli studi filosofici sui quali tiene diversi corsi e seminari. Fin dalle prime battute l'ing. Giavarra ha sottolineato l'importanza della filosofia in tutti gli ambiti della nostra vita, quindi anche in quello professionale, e per rafforzare il suo pensiero si è avvalso di numerose citazioni dei pensatori delle varie epoche. In particolare ha citato Jankelevic secondo il quale "Si può viver bene anche senza filosofia, ma non molto bene". Infatti la filosofia, come il barbero, modifica l'interpretazione della realtà. La sua attenzione non è rivolta esclusivamente alla conoscenza, ma anche all'uso della conoscenza a vantaggio dell'uomo: la conoscenza infatti è importante in quanto l'uomo si comporta a seconda della conoscenza di cui dispone. La filosofia è quindi la conoscenza a vantaggio dell'uomo e per ottenere ciò deve incoraggiare il dibattito e la critica al fine di conoscere le distorsioni della nostra società. L'ing. Giavarra ha poi commentato la società attuale, definendola, con le parole del sociologo Bauman, un'epoca liquida in quanto si stanno sciogliendo i legami di spazio e di tempo. Anche nei mercati e nelle aziende in cui ci troviamo ad agire ci sono sempre meno legami stabili con i diversi operatori. L'incertezza è un altro aspetto che caratterizza il nostro tempo, in quanto il presente è sempre più diverso dal passato e il futuro sempre più difficile da prevedere. Diventa quindi importante per l'uomo la capacità di cambiare, eppure si riscontra spesso un'opposizione al cambiamento dettata dal bisogno di sicurezza e stabilità. L'ing. Giavarra ha evidenziato che la filosofia, fin dal Panta Rei di Eraclito, si è sempre occupata dello

studio del cambiamento arrivando a tradurlo in una formula matematica dove le variabili chiave alla realizzazione del mutamento e al superamento della resistenza sono la visione, l'insoddisfazione e i primi passi: possiamo convincere il nostro interlocutore a cambiare solo se riusciamo a portarlo a quella visione che gli permette di cambiare. Il cambiamento è difficile anche perché ogni età ha il suo paradigma che imbriglia il pensiero degli uomini e lo indirizza verso una determinata direzione. La discussione è proseguita sugli spiriti liberi, quegli spiriti che sono promossi dalla filosofia ma spesso accantonati dalle organizzazioni a vantaggio degli opportunisti. Lo spirito libero non ama né il potere né i potenti, ama la saggezza (cioè la conoscenza accompagnata dall'etica) e per questo non sempre viene apprezzato. La conclusione dell'ing. Giavarra è che le aziende avrebbero meno problemi se si avvalsero più degli spiriti liberi che dei consulenti. E avviandosi verso il termine della sua relazione, l'ing. Giavarra ha sottolineato l'utilità della filosofia per le aziende in quanto essa è un antidoto all'autoinganno, cioè alla tendenza da parte dell'uomo di identificare la realtà con i propri desideri. L'uomo infatti tende a credere vero ciò che desidera e l'autoinganno diventa sinonimo di ipersemplicazione, si creano visioni distanti dalla realtà per soddisfare il bisogno di sicurezza. L'autoinganno lo troviamo in molti reparti aziendali, spesso associato all'incompetenza, e determina il timore al cambiamento. Solo se si supera l'autoinganno l'azienda può crescere e sopravvivere, viceversa essa tenderà a sparire in quanto non avrà più né un senso né una missione. La conclusione dell'ing. Giavarra è quindi che la filosofia, in quanto amore per le domande e rispetto per le risposte, aiuta le aziende a sopravvivere e a superare le paure dell'instabilità. L'interesse per l'argomento è stato testimoniato, oltre che dall'aula stracolma, anche dal gran numero di domande che i partecipanti all'incontro hanno rivolto all'ing. Giavarra alla fine della sua relazione (anche per conoscere il motivo che ha spinto un laureato del politecnico ad avvicinarsi all'approfondimento della filosofia). In conclusione il Presidente del CDAF ha provato a dare una sintesi di riflessione, utilizzando parole/concetti presentati nella serata e che si può riassumere in questo pensiero: data la velocità nel cambiamento e nell'evoluzione dell'attuale società, prendendo spunto dalla considerazione di Tatò che il grande manager è chi sa dubitare, dobbiamo sempre avere l'umiltà di rimetterci in gioco e rivedere come operare all'interno dell'azienda: il rischio è infatti che, anche nei casi di maggior successo, si consolidi l'appagamento e si rinunci alla sfida. E questo status è la base per l'inizio del declino.

Due mariti e 15 mogli!

Montecarlo

24 - 25 novembre 2006

di BIANCA PERGOLA

(B&P Consulting S.r.l.)

Si avete letto bene, 2 mariti e 15 mogli, ma non era un harem, anche se i due fortunati per una giornata a Montecarlo hanno "accudito" 15 gentili Signore durante la visita al museo oceanografico e per la città.

I due fortunati, così l'hanno descritto scherzosamente, si sono dedicati alle signore, e la loro presenza maschile, in netta minoranza, li ha però resi famosi nel gruppo, per i loro interventi "prodigiosi": scendere dal pullman e spostare le transenne in una strada, erroneamente imboccata, dall'autista; aiutare a cercare un ristorante, perché quello nel programma era chiuso; recuperare quindi due signore (allontanatesi dal gruppo) per il nuovo indirizzo al ristorante; tenere allegra la compagnia con gentili galanterie. Tutto questo succedeva mentre i rispettivi mariti e mogli dell'allegria brigata partecipavano al convegno CDAF sponsorizzato da HSBC con le presentazioni di PriceWaterhouseCoopers, Ferrero e Studio Uckmar sulla Governance, la gestione dei rischi aziendali e l'utilizzo degli strumenti finanziari innovativi da parte della stessa HSBC. Chi ha partecipato al convegno di Montecarlo sa quanto interessante ed utile professionalmente sia stato questo incontro. Ma un grazie particolare va agli organizzatori e al CDAF, che hanno dato l'occasione anche agli accompagnatori di trascorre momenti piacevoli e di coltivare nuove amicizie.

Ho iniziato a dicembre 2005 a frequentare il Club, sentivo l'esigenza di maggiori confronti professionali e nuove relazioni umane, avevo però il grosso dubbio di incontrare lo stereotipo di figura "amministrativa" noiosa e poco umoristica. Mi sono sbagliata: ho fatto nuove amicizie, di tutte le età, e la simpatia e la collaborazione sono la filosofia di tutti gli associati che sino ad ora ho incontrato.

UN MOMENTO LUDICO A MONTECARLO...

"BEATO TRA LE DONNE"



Operatività sul TFR

di FRANCESCO D'ALESSANDRO
(dirigente finanziario, membro Consiglio BCC
Vda e direttore responsabile LS Cdaf)

Una riforma annunciata e forse non ancora terminata; di sicuro, croce e delizia di tutti i lavoratori e anche delle imprese. Parliamo della riforma del sistema previdenziale italiano. Il passaggio del TFR ai fondi, infatti, sicuramente rappresenta per le aziende una enorme perdita di liquidità e per i lavoratori sconta una rivalutazione certa dettata dal codice civile per una più incerta dettata dall'andamento dei fondi stessi. Sicuramente più favorevoli sono le regole per le anticipazioni e per le tassazioni.

Un punto a sfavore è il fatto che al momento della cessazione del rapporto di lavoro, il TFR rimane "bloccato" fino al momento della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre al pensionamento, il lavoratore potrà chiedere solo il 50% in forma di capitale, mentre la restante parte sarà erogata in forma di rendita vitalizia. Infine qualche punto interrogativo resta comunque sull'aver effettivamente risolto e non solo tamponato le falle del sistema previdenziale. Vediamo nei dettagli.

L'attuale sistema è costituito dalla previdenza obbligatoria, da quella complementare (cd. secondo pilastro) organizzata tramite fondi pensione e dell'assicurazione individuale (cd. terzo pilastro) organizzata tramite polizze vita e fondi comuni. La riforma, che ruota attorno alla destinazione del TFR che in questo modo diventa la principale fonte di finanziamento della previdenza complementare, trae origine dal D.Lgs. 252/05. La Legge Finanziaria 2007 ne ha anticipato l'operatività dal 1° Gennaio 2008 al 1° Gennaio 2007. Vediamo nei fatti cosa succede.

Il lavoratore dipendente potrà scegliere se conferire il TFR maturando dal 1° gennaio 2007 in una forma di previdenza complementare oppure se lasciarlo nelle casse del datore di lavoro. Quindi, nel caso di adesione ad un fondo di previdenza complementare, il TFR confluisce in due casse: La parte maturata fino al 31 Dicembre 2006 permane nella cassa gestita dal datore di lavoro (e si rivaluterà di anno in anno in base a quanto disposto dall'art.2120 c.c.); La parte maturata dal 1° Gennaio 2007 che confluisce nella cassa gestita dal fondo di previdenza complementare (che si rivaluterà di anno in anno in base ai rendimenti prodotti dal fondo stesso).

Se, invece, il dipendente decide di mantenere il TFR nelle casse del proprio datore di lavoro: per aziende fino a 49 dipendenti il TFR rimarrà per intero in azienda (e non cambia nulla rispetto a quanto accaduto finora); per le aziende con più di 49 dipendenti, il TFR maturando confluirà interamente in un apposito fondo (gestito dall'INPS) anche se il rapporto del dipendente permane in toto con l'azienda che provvederà ad erogare le anticipazioni e le liquidazioni alla cessazione del rapporto di lavoro, salvo poi procedere alla compensazione con l'INPS nei versamenti mensili.

Nel caso di prima assunzione la scelta deve essere fatta entro 6 mesi. Per il lavoratori già dipendenti al 31 dicembre 2006 il termine ultimo è il 30 Giugno 2007. Se il lavoratore decide di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata, mentre la scelta di adesione ad un fondo è irrevocabile.

Nel caso in cui il lavoratore non esprima alcuna volontà allora il datore di lavoro dovrà: trasferire il TFR maturando alla forma pensionistica prevista dagli accordi o contratti collettivi, salvo diverso accordo aziendale. In caso di presenza di più forme pensionistiche, previste dai CCNL, alle quali l'azienda abbia aderito, il TFR maturando è conferito a quella alla quale abbia aderito con il maggior numero di lavoratori, salvo diverso accordo aziendale. In assenza, invece, di una forma pensionistica complementare collettiva prevista da accordi o contratti collettivi, il datore di lavoro trasferisce il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'INPS. Ricordiamo che la quota annua di TFR si calcola dividendo la retribuzione utile (qualunque compenso non occasionale percepito in dipendenza del rapporto di lavoro) per 13,5 (divisore fisso).

La stessa viene poi rapportata alle frazioni di anno e di mese (non formano periodi di lavoro utili ai fini del TFR quelli inferiori ai 15giorni di calendario). Contribuiscono al calcolo anche i periodi di infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, Cig, Cigs e richiami alle armi (retribuzione figurativa).

Per il TFR maturato al 31 dicembre 2006 e quello maturando che rimarrà in azienda, è possibile chiedere un anticipo fino al 70% per i dipendenti che hanno maturato almeno 8 anni di anzianità solo per spese sanitarie, acquisto prima casa e per spese per fruizione congedi e comunque 1 sola volta,

mentre per il TFR che si accumulerà nei Fondi (inclusi versamenti contributivi volontari e i rendimenti) sarà possibile chiedere anticipazioni fino al 30% per spese mediche straordinarie in ogni tempo, fino al 75% per acquisto prima casa o ristrutturazioni o di un 30% per altri motivi dopo una permanenza di 8 anni nei fondi, anche in più occasioni ma comunque entro un limite complessivo massimo di anticipazione del 75% delle disponibilità.

Il TFR che permane in azienda è soggetto a tassazione all'aliquota ordinaria marginale del dipendente: l'imponibile fiscale fino al 31 Dicembre 2000 è calcolato decurtando dall'ammontare complessivo 309,87 € per ogni anno in cui lo stesso è maturato. Dal 1° Gennaio 2001 l'imponibile fiscale viene determinato riducendo il TFR degli importi di rivalutazione che, sempre dal 1 Gennaio 2001, sono assoggettati all'imposta sostitutiva dell'11%. Il TFR che sarà presente nei fondi verrà invece tassato all'erogazione ad un'aliquota agevolata del 15%, ridotta di uno 0,5% per ciascuno degli anni di permanenza successivi al quindicesimo, con un limite di riduzione massimo del 6%.

Per le imprese, con l'intento di "compensare" l'enorme perdita di liquidità, il legislatore ha introdotto alcune agevolazioni: deduzione dal reddito d'impresa del 4% dell'ammontare del TFR annualmente destinato alle forme pensionistiche complementari per le imprese con più di 49 addetti e del 6% per le imprese fino a 49 dipendenti. Inoltre è stato previsto l'esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia TFR tenuto presso l'INPS (nella stessa percentuale di TFR conferito ai fondi complementari e al fondo INPS) e l'esonero percentuale dal versamento dei contributi sociali dovuti alla gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS (a partire dal 1° Gennaio 2008).

Infine, uno sguardo ai fondi pensione. I fondi possono essere "aperti" e "chiusi" a seconda che siano accessibili per tutti i soggetti per i quali non esiste una forma di previdenza complementare specifica oppure siano riservati a categorie ben definite di soggetti. Tutti i fondi possono ancora suddividersi in fondi a "contribuzione garantita" e a "prestazione definita". Per i primi a priori viene stabilita la contribuzione da versare; per i secondi a priori viene stabilita la prestazione che il fondo in futuro erogherà. Tutte le info su: <http://www.welfare.gov.it>

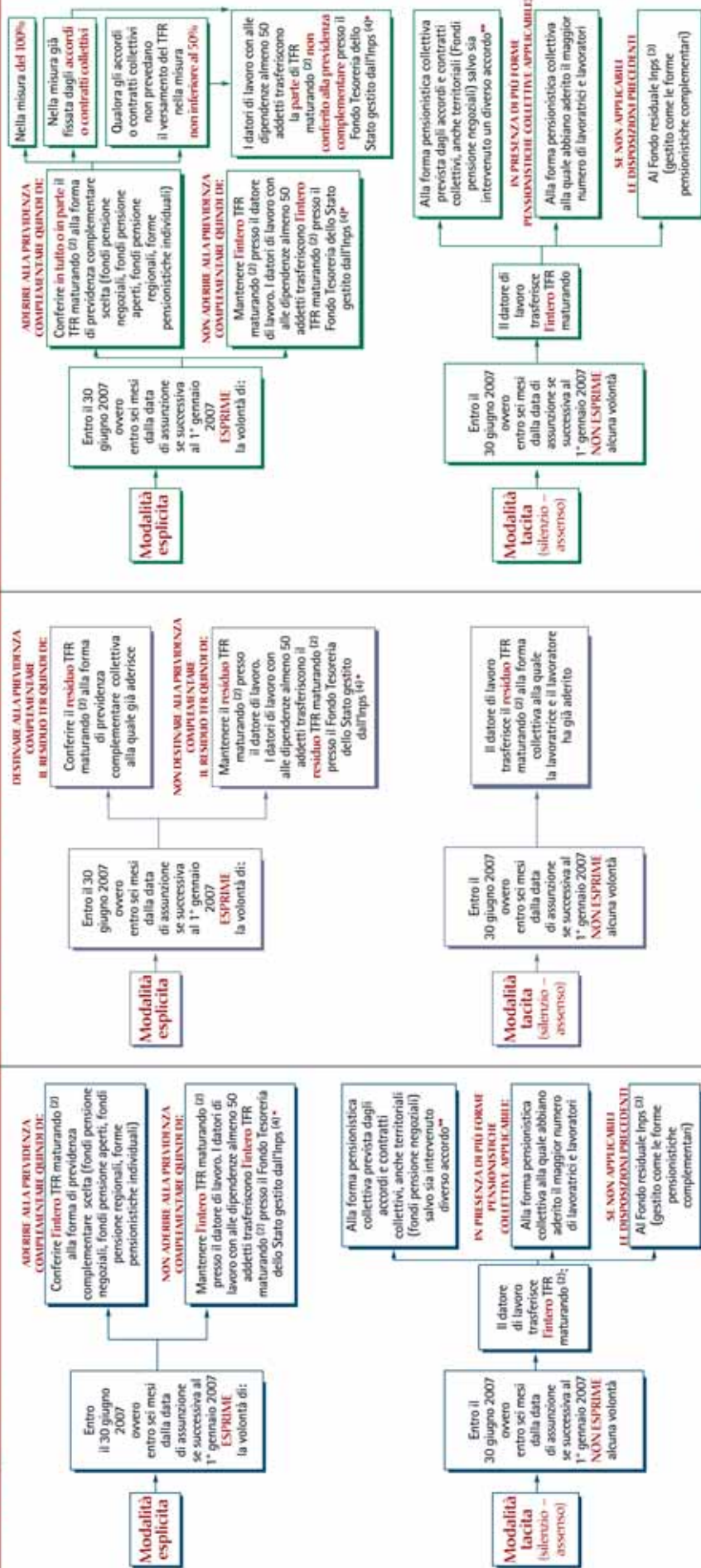
MODALITA' DI ADESIONE ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE: MECCANISMO DEL SILENZIO - ASSENSO

Dal 1° gennaio 2007 ed entro il 30 giugno 2007 (ovvero entro 6 mesi dalla data di assunzione se successiva al 1° gennaio 2007) tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti del settore privato saranno chiamati a decidere se aderire o no alla previdenza complementare

Lavoratrici/lavoratori di prima occupazione (1) successiva alla data del 28 aprile 1995

Lavoratrici/lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1995 e iscritti ad una forma di previdenza complementare

Lavoratrici/lavoratori già occupati alla data del 28 aprile 1995 e non iscritti ad una forma di previdenza complementare



* In caso di ripensamento si può aderire successivamente alla previdenza complementare ** L'accordo deve prevedere il trasferimento del TFR ad una forma pensionistica ad adesione collettiva

CONTRIBUZIONE Se si aderisce esplicitamente (modalità esplicita) ad una forma pensionistica prevista dagli accordi o contratti collettivi, versando un contributo a proprio carico si ha diritto ad un contributo a carico del datore di lavoro. **ATTENZIONE:** se si sceglie, invece, una forma pensionistica diversa da quella prevista dagli accordi o contratti collettivi non si ha diritto al contributo del datore di lavoro.

NOTE

- 1) Che cosa si intende con lavoratrice/lavoratore di prima occupazione successiva alla data del 28 aprile 1995?**
Ci si riferisce alla lavoratrice e al lavoratore che nel periodo precedente al 28 aprile 1995 non ha contribuito versati (almeno una settimana) nella previdenza pubblica obbligatoria (ad esempio Inps). Lavoratrice e lavoratore che non ha ancora aderito ad un fondo pensione negoziale. Chi ha già aderito ad un fondo pensione negoziale non deve decidere poiché versa già l'intero TFR.
- 2) Che cosa è il trattamento di Fine Rapparto (liquidazione) maturando?**
E il TFR che la lavoratrice e il lavoratore accumulano dal momento in cui si sceglie (futuro).
- 3) Che cosa è il trattamento di Fine Rapparto (liquidazione) maturato?**
E il TFR che la lavoratrice e il lavoratore hanno già accumulato presso il datore di lavoro fino alla data in cui si effettua la scelta (progresso) e che rimarrà a loro disposizione in azienda.
- 4) Che cosa è il fondo residuale Inps?**
È un fondo gestito come le forme pensionistiche complementari (a capitalizzazione). È definito residuo poiché il TFR maturando confluisce in tale fondo solo nel caso in cui la lavoratrice e il lavoratore non abbiano espresso alcuna volontà (modalità tacita) e in mancanza di una forma pensionistica ad adesione collettiva. È un fondo distribuito a partire dal 1° gennaio 2007. Il TFR maturando non destinato alla previdenza complementare - delle lavoratrici e dei lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro con almeno 50 addetti - confluisce in tale fondo la cui finalità è quella di reperire risorse per finanziare investimenti di pubblica utilità.
- 5) Che cosa cambia rispetto alla modalità del TFR maturando per la lavoratrice e il lavoratore nel caso in cui confluisce nel Fondo della Tesoreria dello Stato gestito dall'Inps?**
Non cambia nulla. Rivalutazione, anticipazioni e liquidazione al termine del rapporto di lavoro continueranno ad essere erogati secondo le attuali disposizioni normative e contrattuali.

Perchè la B&P Consulting srl?

di BIANCA PERGOLA e PAOLA MONTABONE
(B&P Consulting srl)

Vista da Bianca

È stato un incontro casuale quello avvenuto tra me e Paola: un'amica comune per motivi professionali ci fa incontrare, ma quel giorno si parlò poco di lavoro; si parlò della propria vita personale, due risate, punti in comune, vite però molto diverse: Paola impegnatissima con la famiglia, un marito impegnato, con grosse responsabilità manageriali in giro per il mondo, due figli (nel 2003 rispettivamente 8 e 10 anni) con la passione del nuoto ereditata dalla mamma ex campionessa europea di nuoto pinnato dal 1980 al 1987.

Io, senza figli, legatissima al marito con cui condivido molte passioni; ambedue con molta voglia di viaggiare nel mondo e sentirsi liberi, neanche un innocuo canarino entrerebbe nella nostra casa per non disturbare quella libertà tanto desiderata.

Ma allora cosa è scattato da quell'incontro? Entrambe abbiamo un gran desiderio di emergere, di sfida. Ci unisce il desiderio di fare impresa insieme, di mettere a frutto le nostre esperienze professionali e dare slancio alla consulenza aziendale che da oltre 20 anni svolgiamo con successo in numerose società. È un momento difficile economicamente, le aziende chiudono e noi pensiamo di aprirne una!

Paola ogni tanto dice che è una "pazzia", però fino ad oggi questa "pazzia" ci ha portato fortuna. Con la vecchia regola dei "piccoli passi" stiamo guadagnando terreno.

Io volerei alto, sempre entusiasta. Paola, abituata a tenere a freno due pargoli vivacissimi, ha "adottato" anche me. Questo buon equilibrio creatosi tra le due anime della B&P (che per inciso non significa Bianca e Paola), fatto di vivacità, entusiasmo, rispetto reciproco e ponderatezza, è uno degli ingredienti che contribuisce al successo della società.

Vista da Paola

La "sfida", questo è stato ed è tuttora ciò che ci ha stimolato ad avviare la B&P, sfida di riuscire a creare una realtà basata su un'etica sia dal punto di vista professionale che nelle relazioni umane, sfida di riuscire in un periodo di economia incerta, sfida di riuscire a concretizzare i nostri intuizioni imprenditoriali.

In tutto ciò si evince lo spirito femminile della B&P: porsi un obiettivo ambizioso e cercare di raggiungerlo con tutta l'energia necessaria.

La continua ricerca di attività di nicchia in cui trovare spazi lavorativi consente alla B&P di impegnarsi alla trattazione di argomenti non usuali: l'evento del 1° Febbraio sulla Filosofia applicata in azienda è un esempio concreto di questo nostro approccio.

Come la filosofia può migliorare la nostra azienda

Seminario di tre incontri di filosofia & Management

Docente: Ing. Giorgio Giavarra

Incontri	Argomento	1° Edizione	2° Edizione	Orario
1°	• Il pensiero dei filosofi applicato in azienda e al mercato.	Martedì Aprile 2007	Martedì Maggio 2007	09,30 - 12,30 14,30 - 17,30
	• Risoluzione dei problemi con l'approccio filosofico			
2°	• Potere e limiti del linguaggio: dai sofisti a Wittgenstein. La comunicazione in azienda e nel mercato.	Martedì Aprile 2007	Martedì Maggio 2007	
	• Semiotica per il marketing e il management.			
3°	• Aristotele, Spinoza & C: Valori ed etica in azienda e nel mercato	Martedì Aprile 2007	Martedì Maggio 2007	
	• Psicologia e sociologia nelle interazioni (Freud, James, Durkheim, Weber, ...)			

Luogo degli incontri

Unione Industriale, Via Fanti 17, Torino

Seminario a pagamento

Personalizzazione

in caso di specifiche esigenze aziendali il seminario potrà essere modulato sugli argomenti desiderati dal Cliente.

Informazioni

Per ulteriori informazioni inviare mail a: formazione@bp-cons.com e consultate il nostro sito www.bp-cons.com

La pagina dei Soci Sostenitori del CDAF



COMDATA

Leader nel Customer Management

Nata nel 1987, propone un'offerta di Business Process Management che, attraverso l'integrazione di consulenza, soluzioni e strutture operative, garantisce ai propri Clienti, con le 12 sedi localizzate su tutto il territorio nazionale e i suoi 1550 addetti, un servizio completo: progettazione, automatizzazione e gestione dei processi aziendali, in particolare nell'area del Customer Management. COMDATA ha anche collaborato all'organizzazione dell'incontro sul tema "Nuove tecnologie e moderni processi di automazione in supporto al Direttore Amministrativo. Come rendere efficiente il sistema informativo amministrativo attraverso l'eliminazione della carta" che si è tenuto l'11 aprile 2006.

Via Carlo Alberto, 22/A - 10123 Torino
Tel. 011 5071000 - Fax 011 5071001
www.comdata.it



EOS REPLY

Fornisce una gamma di servizi che coprono tutti i processi amministrativi e contabili tipici delle aziende, dalla gestione dei processi contabili transazionali, al bilancio di esercizio, alla consulenza per il reengineering di processi e sistemi, alla consulenza ed advisory organizzativa, personalizzandoli sulla base delle esigenze specifiche dei singoli clienti. EOS Reply è una società del Gruppo Reply. EOS Reply ha anche collaborato all'organizzazione dell'evento "Il nuovo ruolo del Direttore Amministrativo e Finanziario - le opportunità introdotte dall'evoluzione delle normative sul tema dell'outsourcing" che si è tenuto il 28 Febbraio 2006.

Via F. Postiglione, 14 - 10024 Moncalieri (TO)
Tel. 011 3717800 - Fax 011 3717891
www.reply.it



American Appraisal Italia

American Appraisal Italia offre ai suoi Clienti la possibilità di:

- Assicurare meglio le proprie Immobilizzazioni, determinando il corretto capitale da inserire nella Polizza "All Risks" ed affiancandoli - in caso di sinistro - nella determinazione del danno e nella trattativa con la Compagnia Assicuratrice;

- Garantire la prosecuzione della loro attività, determinando i corretti parametri per la copertura dei danni indiretti ("Business Interruption");
- Gestire al meglio le operazioni di finanza straordinaria, attraverso una corretta determinazione del Valore di Mercato della propria Azienda;
- Gestire correttamente le proprie Immobilizzazioni, attraverso una loro ricognizione fisica ed una procedura "su misura";
- Cedere i propri beni, anche sui mercati extra-europei, attraverso una certificazione tecnica internazionalmente riconosciuta;
- "Progettare" in partnership il servizio di cui hanno bisogno, mettendo a disposizione la competenza tecnica e l'esperienza dei suoi professionisti.

Branch Italiana della American Appraisal Associates, Inc. (USA). Cinque uffici in Italia.
Direzione di Torino: Via Oddino Morgari, 31 - 10125 Torino
www.aaitalia.com



C.A.T.A. Informatica S.p.A. Gruppo BYTE

Attiva nella progettazione, sviluppo software e applicazioni. Ha collaborato all'organizzazione della serata "Cena in Gruppo" del 3 Febbraio 2005.

Strada 1 Palazzo F3
Centro Direzionale Milanofiori
20090 Assago (MI)
Tel. 02 822571 - Fax 02 57506407
www.cata.it



EXSTONEGROUP S.r.l.

Attiva nella consulenza d'Information Technology. Ha collaborato all'organizzazione dell'evento "Corporate Performance Management, Metodologie e strumenti, Reporting direzionale" che si è tenuto il 1° marzo 2007.

Centro Direzionale Milanofiori
20090 Assago (MI)
Tel. 02 36529156 - Fax 02 36529159
www.exstone.com



SIAV S.p.A.

Soluzioni informatiche e di automazione. Attiva nella gestione documentale e nel work flow. Ha anche collaborato

all'organizzazione dell'evento "La gestione elettronica dei flussi documentali in azienda" che si è tenuto il 23 febbraio 2004.

Via Rossi, 5 - 35030 Rubano (Padova)
Tel. 049 8979797 - Fax 049 8978800
www.siaiv.it siaiv@siaiv.it



ERNST & YOUNG

Ernst & Young è leader mondiale nei servizi professionali di revisione e organizzazione contabile, transactions, consulenza fiscale e consulenza legale, nei paesi ove quest'ultima è consentita. Il network assiste le imprese nell'anticipare, definire e risolvere le più attuali criticità legate alla gestione del loro business, grazie alla capacità di individuare soluzioni innovative che le supportino nel miglioramento delle proprie performance finanziarie e nella gestione del rischio di impresa. In Italia il network è presente in 13 città con oltre 2.000 persone. Reconta Ernst & Young è la società che offre servizi di revisione contabile e di gestione dei rischi di business nel nostro paese. Le sue metodologie innovative consentono di analizzare i processi chiave dell'attività d'impresa, formulare opinioni indipendenti sui documenti di bilancio, indicare i punti di debolezza e supportare i necessari miglioramenti.

Corso Vittorio Emanuele II°, 83 Torino
Tel. 011 5161611
www.ey.com



Marsh S.p.A.

Marsh è leader sul mercato nazionale nei servizi assicurativi e di risk management e opera in Italia, avvalendosi di una struttura di 13 uffici e di uno staff di oltre 600 dipendenti. Svolgiamo attività di consulenza e intermediazione assicurativa, ponendoci come punto di riferimento per le aziende che necessitano di programmi di tutela del patrimonio aziendale. Offriamo ai nostri clienti soluzioni personalizzate in base al profilo di rischio aziendale, individuato mediante tecniche di identificazione, valutazione e quantificazione dei rischi. Ai clienti è garantita una protezione globale attraverso programmi specifici di prevenzione e il ricorso a tecniche di trasferimento e finanziamento dei rischi.

Via Cavour, 1 - 10123 Torino
011 565471 Fax 011 542215
Sito www.marsh.it

Lo Champagne: storia di tradizione, passione e successo

“L'unico vino che rende le donne belle anche dopo averlo bevuto” Madame de Pompadour (1745)

di PIER GIORGIO GIRAUDO
(Direttore Finanziario Moët Hennessy Italia)

La conoscenza del territorio, l'esperienza vitivinicola tramandata fedelmente negli anni, la cura e la passione per le vigne hanno contribuito nel corso dei secoli al successo dello Champagne nel mondo.

La sua storia ha inizio nel 1743 quando Claude Moët, discendente di una famiglia di Champenois, investita da Carlo VII del titolo nobiliare, fonda a Épernay la Maison Moët e inizia a produrre il primo Champagne.

La conoscenza e la passione per “l'amabile vino bianco frizzante” si diffondono con Luigi XV. Secondo quanto raccontato nel suo diario personale da Claude Moët, infatti, il Re e la sua corte fanno dello Champagne il protagonista di feste e cene raffinate.

Tra i suoi estimatori illustri viene citata anche Madame de Pompadour, che definisce lo Champagne “l'unico vino che rende le donne belle anche dopo averlo bevuto”. Ogni anno nel mese di maggio ordina 120 bottiglie per allietare il soggiorno estivo della corte nel Castello di Compiègne. Moët conquista nuovi mercati: nel 1817 Nicola II, Imperatore di Russia, riceve la prima bottiglia del pregiato Champagne.

Con lui, sono molte le corti europee che richiedono gli Champagne Moët e presto la Maison diventa fornitore ufficiale delle Famiglie Reali d'Inghilterra, Spagna, Belgio, Svezia, Danimarca e non ultimo del Vaticano. Elogi e apprezzamenti giungono al “vino, nettare degli Dei” anche dall'Imperatore Napoleone I, al quale la Maison dedica il Brut Impérial; nel 1807, l'Imperatore, anche in virtù dell'amicizia che lo lega a Jean Remy Moët, visita le vigne di Épernay, come ricorda ancora oggi l'iscrizione in oro posta all'ingresso delle cantine.

In seguito Victor Moët e Pierre Gabriel Chandon si impegnano anche nel restauro dell'antica Abbazia Benedettina di Hautvillers, non lontano da Épernay, dove visse e lavorò il celebre monaco celliere Dom Pierre Pérignon. All'inizio del '900 Moët & Chandon è lo Champagne più conosciuto al mondo, richiesto e apprezzato nei salotti più raffinati, nei ristoranti e nei grand hotel più esclusivi.

Nel 1922 Moët & Chandon si afferma come leader mondiale, sia in termini di espansione sul mercato, sia di notorietà del marchio nella percezione di appassionati e intenditori. A partire dagli anni '60, lo sviluppo della Maison ha un'accelerazione: tra i fattori di crescita la quotazione alla Borsa di Parigi nel 1962 e le acquisizioni di marchi prestigiosi quali Ruinart, la più antica Maison di Champagne e Mercier, leader nel mercato francese.

Per consolidare ulteriormente la struttura del Gruppo, nel 1987 Moët Hennessy Group sigla un accordo con la società Louis Vuitton. Nasce la prima Holding di beni di lusso francese: LVMH, Louis Vuitton Moët Hennessy.

La Champagne, terra meravigliosa dai preziosi frutti

Grazie alla sua posizione geografica ottimale, alla conformazione dei rilievi e del sottosuolo e alle condizioni climatiche, la Champagne è stata individuata quale terra d'elezione per la produzione di questo eccezionale vino. Per produrre un vino eccezionale come lo Champagne è necessaria un'uva altrettanto straordinaria.

Un frutto prezioso la cui maturazione dipende dalla combinazione di tre requisiti fondamentali: il clima, il terreno e i vitigni. Grazie alla sua posizione geografica ottimale, alla conformazione dei rilievi e del sottosuolo e alle condizioni climatiche, la Champagne è stata individuata quale terra d'elezione per la produzione di questo eccezionale vino.

Situata alle pendici della scogliera dell'Île de France ad un'altitudine di 150-200 metri, la regione di Champagne gode di un clima piuttosto bizzarro, in parte mite e in parte continentale, con le vicine foreste che trattengono l'umidità e stabilizzano le temperature. Una peculiarità di questa regione è il suo sottosuolo, molto ricco e prezioso, composto da gesso belemnita di carattere cretaceo, in grado di assorbire l'acqua e costituire una riserva per l'estate.

La denominazione di origine controllata “Champagne” riservata ai vini provenienti da questa regione è strettamente regolamentata dal C.I.V.C. (Comitato Interprofessionale del Vino di Champagne).

L'atto regolamentare, che risale al 1927, include l'area di denominazione - 34.000 ettari, di cui 830 di proprietà Moët & Chandon

- l'insieme dei vitigni, il limite di produzione, l'elaborazione del vino, la seconda fermentazione in bottiglia e, in generale, il rispetto delle tradizioni legate alla produzione.

La profonda esperienza vitivinicola della regione ha portato all'individuazione di tre differenti vitigni, adatti alle difficili condizioni climatiche e al terreno della regione dello Champagne. Per ciascuno è stata inoltre definita la zona di coltivazione ideale per esprimere al meglio le proprie caratteristiche distintive:

- Lo Chardonnay, coltivato tra la Côte des Blancs e lo Sézannais
- Il Pinot Noir sulle Montagne de Reims e l'Aube
- Il Pinot Meunier nella Vallée de la Marne

Nel 1935, è stata inoltre istituita una Commissione che ha stabilito, oltre alle modalità di coltivazione e potatura di ciascun vitigno, anche la cosiddetta “scala dei Crus”, che misura il valore relativo ad ogni vitigno.

La Champagne comprende oltre 300 villaggi, i “Crus”, differenti tra loro per suolo, microclima, esposizione al sole e, quindi, per la qualità delle uve.

Più in particolare, nella regione della Champagne esistono tre differenti tipologie di aree, classificate in funzione del livello qualitativo del terreno che ospita i vigneti. Questo varia in maniera percentuale da un livello massimo del 100%, che identifica un terreno con caratteristiche geologiche e climatiche ottimali per la coltivazione delle uve, ad un livello minimo dell'80%, al di sotto del quale non si produce Champagne. In particolare le classificazioni sono:

- Grands Crus (100%)
- Premiers Crus (tra il 90% e il 99%)
- Altri Crus (tra l'80% e l'89%)

Come nasce un grande Champagne

Un processo delicato e complesso, da eseguire con precisione, cura e rispetto, dalla raccolta all'habillage.

Il successo e la qualità degli Champagne Moët & Chandon si devono alla combinazione perfetta tra il talento dei suoi enologi e la profonda esperienza lungo tutto il processo, dalla coltivazione delle vigne fino all'invecchiamento del vino nelle storiche cantine della Maison.

Lo Champagne è il risultato di un processo delicato e complesso, rappresentato da fasi diverse, attraverso le quali, con precisione, cura e rispetto, viene trasformato un frutto nobile e fragile, quale è l'uva.

La raccolta avviene manualmente e la torchiatura è immediata, progressiva e dolce. Gli acini di ciascun Cru vengono pressati separatamente.

Il passaggio successivo è la fermentazione che dura da 1 a 2 settimane. Una volta raggiunto il giusto livello di fermentazione, i vini vengono raffreddati progressivamente per poi essere travasati, centrifugati e conservati in tini di acciaio a circa 10°C.

L'assemblaggio è il momento cruciale nell'elaborazione dello Champagne: assemblare significa, infatti, sposare armoniosamente una selezione esclusiva delle migliori uve Chardonnay, Pinot Noir e Pinot Meunier.

In questa fase, gli enologi Moët & Chandon degustano e analizzano i vini di 500 Cuvée, generati da circa 170 Crus differenti. Lo scopo è quello di costituire dei preassemblaggi omogenei, utilizzati successivamente dallo Chef de Cave, direttore d'orchestra nell'esecuzione, per la composizione dell'assemblaggio della Cuvée.

Nella fase successiva di tirage o spillatura la Cuvée viene raffreddata per due settimane a -3°C affinché si stabilizzi. Il processo prevede poi la filtrazione, l'arricchimento con lieviti selezionati e coltivati da Moët & Chandon e, infine, l'imbottigliamento con aggiunta del "liqueur de tirage".

Una volta spillate, le bottiglie sono tappate e riposte in cantina in posizione orizzontale. Alla temperatura fresca e costante delle cantine (da 10° a 12°C), la fermentazione in bottiglia si svolge lentamente, trasformando il vino fermo in Champagne.

L'invecchiamento, così come la torchiatura e l'assemblaggio, caratterizza il metodo Champenois, grazie al quale lo Champagne migliora con la permanenza nelle cantine. La durata di tale permanenza in posizione orizzontale varia dalla tipologia di Cuvée: da 2 a 3 anni per le annate correnti, da 4 a 5 anni per i Millesimati, da 6 a 10 anni per le Cuvée più preziose.

La fase di remuage o scuotimento permette lo scivolamento fino al collo della bottiglia del leggero deposito formatosi all'interno. Al termine del periodo di invecchiamento, le bottiglie vengono progressivamente "inclinate" su tavole di legno per essere "rigi-

rate" manualmente tutti i giorni per alcune settimane.

Non appena il deposito è ben concentrato nel collo della bottiglia si procede al dégorgement o sboccatura; il collo di ciascuna bottiglia è immerso a bagno a -28°C. Il ghiaccio che si forma imprigiona il deposito che con l'apertura della bottiglia viene espulso dalla pressione formatasi naturalmente. A questa fase segue l'operazione di dosage durante la quale si aggiunge una certa quantità di "liqueur d'expédition", uno sciroppo composto da vino e zucchero addizionato in proporzioni differenti secondo la natura del vino desiderato: brut, secco, demi-sec.

In seguito, la bottiglia viene chiusa ermeticamente con un tappo di sughero della migliore qualità, fissato dalla storica chiusura, "gabbietta" in fil di ferro.

L'ultima operazione che precede il confezionamento è l'habillage, il controllo visivo per verificare ancora una volta la limpidezza del vino. Ogni bottiglia riposa poi per tre mesi prima della sua etichettatura e spedizione.

"Lo Champagne è l'essenza stessa del condividere, un universo ricco e appassionante"

Benoît Gouez
Chef de Cave Moët & Chandon

Moët Pills: tutti i numeri di Moët

2 Le settimane necessarie per la fermentazione delle uve

3 Le varietà di uve (Pinot Noir, Pinot Meunier, Chardonnay) che danno vita a Moët & Chandon

5 Le donne enologhe impegnate nella Maison

10 I gradi della temperatura costante delle cantine

15 Gli enologi della Maison Moët & Chandon

28 I km attraverso cui si snodano le cantine Moët & Chandon

30 I minuti per raffreddare una bottiglia, lasciata nel secchiello con acqua e ghiaccio, prima di servirla

300 I Crus presenti nella regione Champagne

830 Gli ettari di vigne di proprietà della Maison

1743 L'anno in cui Claude Moët fonda la Maison Moët e inizia a produrre le prime bottiglie di Champagne

1789 L'anno in cui le bottiglie Moët & Chandon arrivano per la prima volta in Italia

1999 L'ultima annata di Millésime presentata dalla Maison Moët & Chandon

2000 Le persone impegnate ogni anno durante la vendemmia

34000 Gli ettari di vigne presenti nella regione dello Champagne



L'esperienza spaziale di Alcatel Alenia Space e le applicazioni a terra

Manifestazione Club Dirigenti Tecnici del 23/01/2007

di MARIO BOSCHETTI
(Presidente CDT Club Dirigenti Tecnici)

Nell'ambito delle iniziative del Club Dirigenti Tecnici, volte allo sviluppo ed alla collaborazione tra enti di ricerca ed innovazione tecnologica con le aziende piemontesi, si è svolto un Convegno presso il Centro Congressi - Unione Industriale sulle potenzialità offerte da Alcatel Alenia Space Italia nel campo dell'innovazione tecnologica e delle metodologie di progettazione.

L'incontro aveva come scopo il contatto fra Aziende e Alcatel Alenia Space Italia (AAS - I) per verificare le possibilità di collaborazione nel campo dell'innovazione e delle metodologie di progettazione.

Alcatel Alenia Space è la società numero uno in Europa per i sistemi satellitari ed è all'avanguardia per le infrastrutture orbitanti con 11 siti industriali in 4 paesi europei e con oltre 7000 dipendenti nel mondo.

Nel saluto di benvenuto il Presidente dell'Unione Industriale di Torino, Ing. Tazzetti, ha evidenziato come questa importante iniziativa del Club, unitamente alle altre pregresse, si inserisca nel quadro dei temi prioritari sulla Ricerca e Sviluppo dell'Unione Industriale, auspicando ulteriori iniziative in tal senso. Dopo l'apertura del Convegno da

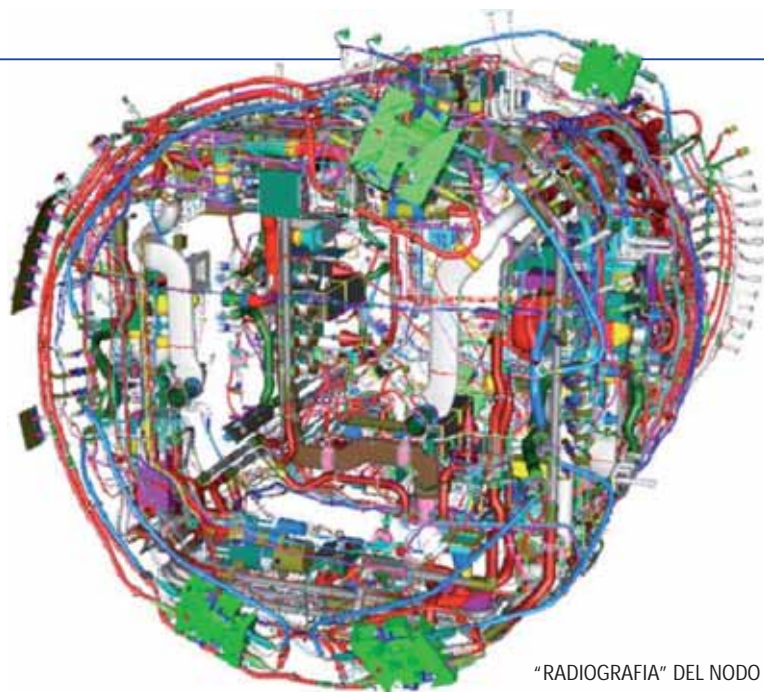
parte del Presidente del Club, Ing. Boschetti, i responsabili tecnici AAS - I (ing. Messidoro, ing. Antonacci, dott. Marucchi Chierro, arch. Musso) e di business e vendite (ing. Lavitola) hanno presentato il quadro delle esperienze e capacità progettative della Società.

I principali prodotti sviluppati riguardano le "infrastrutture" ed i "sistemi di trasporto" quali la Stazione Spaziale Internazionale, in collaborazione con ASI, ESA, NASA, i moduli logistici MPLM per il trasporto di materiali tra terra e la stazione spaziale, il laboratorio multifunzionale Columbus, i nodi 2 e 3, la Cupola che permetterà agli astronauti di

affacciarsi sullo spazio esterno. La società è coinvolta anche nelle future missioni interplanetarie con la NASA ed ESA, che richiedono nuovi sistemi di trasporto per raggiungere ed esplorare Luna e Marte e rientrare a terra. Progettazione e sviluppo, in ambito spaziale, devono tenere conto che non si possono correggere gli errori di funzionamento a lancio avvenuto: devono quindi essere sviluppati metodologie e criteri di progettazione molto raffinati per il controllo termico, ambientale, l'ergonomia e la vibroacustica che costituiscono il know-how vincente della Società. Tali competenze possono essere trasferite "a terra" come hanno puntualizzato nei loro interventi il dr. Oneglio e il geom. Bertinetti che ha descritto l'esperienza in corso per la realizzazione di un edificio con tecnologia "a secco".

Terra e spazio hanno molti punti in comune quali l'edilizia, l'industria in generale, la progettazione. In campo edile, civile e industriale, le tecnologie e le metodologie di progettazione destinate allo spazio possono essere applicate, non solo alle strutture, ma anche alla riduzione dei consumi energetici, al controllo del rumore interno, proveniente dall'esterno e generato verso l'esterno, al riciclaggio dei rifiuti e, perché no, anche all'arredamento.

Nel settore industriale, l'esperienza "tridimensionale" dello spazio, può essere utile applicata allo studio dell'ergonomia del posto di lavoro, mentre le metodologie di progettazione possono, in molti casi di prodotti complessi, ridurre di molto la realizzazione di prototipi funzionanti.



"RADIOGRAFIA" DEL NODO 2



Un grande successo per il Carnevalone di Chivasso

Si è conclusa anche quest'anno con grandissimo successo la 53^a edizione di festeggiamenti del tradizionale CARNEVALE di CHIVASSO. Un vero successo che richiama ogni anno turisti da diverse regioni d'Italia organizzato dalla Pro-Loce di Chivasso "l'Agricola" (presidente Dott. Bruno Pasteris) supportata dall'Amministrazione Comunale e con il Patrocinio della Regione Piemonte e della Provincia di Torino. 40.000 spettatori paganti!

Nato nel 1951 per un capriccio meteorologico che costrinse "l'Agricola", l'Associazione che sin dal 1862 svolge il ruolo di promotrice e organizzatrice dello storico e antichissimo Carnevale chivassese (si hanno notizie sin dal XIII secolo), a rinviare il corso mascherato del martedì grasso alla successiva domenica suscitando non poche polemiche per l'incursione quaresimale, il Carnevalone da subito assunse i toni di grande festa e spettacolarità che ancora oggi la contraddistinguono.

Frutto di lunghi e impegnativi mesi di preparazione e di organizzazione, al pari di altri importanti e altrettanto prestigiosi eventi carnevaleschi piemontesi, sintetizza l'amore e la passione per le tradizioni e la storia della propria città che idealmente si incarnano nei personaggi della Bela Tolera (da "tòla", ovvero latta, che sino al 1705 sormontava la guglia del campanile del Duomo di S. Maria Assunta), inventata dall'Agricola nel 1905 e dell'Abbà le cui origini si perdono nel medioevo quando la città era la capitale del Marchesato di Monferrato.

Amore e passione che si traducono in un abbraccio caloroso e gioioso della folla del Carnevalone e che costituiscono la caratteristica più autentica e genuina della manifestazione e del suo successo. Il Corso di Gala chivassese, infatti, non è la classica asettica sfilata di carri allegorici e gruppi mascherati rigorosamente distinti dal pubblico, ma una fiumana festante che invade il centro storico e che vede gli spettatori stessi diventare interpreti essenziali dell'evento tanto da rendere difficile il riconoscimento di chi la sfilata la dovrebbe interpretare e chi la dovrebbe guardare.

Insomma una caratteristica pressoché unica nel panorama delle grandi manifestazioni di piazza e che fa sì che il Carnevalone di Chivasso ogni anno convogli in questo pezzo di Piemonte migliaia di famiglie e persone

di ogni età e provenienti dalle località più disparate e lontane.

La selezione dei 30 carri allegorici presenti alla sfilata dell'ultima domenica (4 Marzo) ha visto sfilare anche i carri del 1° e 2° premio del Carnevale Storico di Santhià e i migliori provenienti dagli altri carnevali piemontesi a cui si aggiungeranno altri 10 carri delle maschere ospiti. 5 bande musicali e il gruppo pifferi e tamburi che tradizionalmente apre il corteo faranno da cornice alle Maschere di importanti Carnevali del Piemonte e della Liguria. 4 infine i gruppi mascherati ufficiali a piedi che con i loro balli e le loro coreografie hanno dato il meglio di loro per coinvolgere ed allietare il pubblico.

Il corteo dei carri è stato aperto come di consueto dal carro della Bela Tolera e dell'Abbà preceduto dal Gruppo Equestre delle Guardie d'onore della Bela Tolera e dalla Banda Filarmonica Città di Chivasso che incessantemente ha intonato l'inno ufficiale del carnevale chivassese scritto e musicato nel 1905 proprio in occasione della nascita del Personaggio.

SITO WEB: www.carnevalonedichivasso.it

Fda



I giovani ed il mondo del lavoro

di PAOLO GUAZZONE

(Presidente CDVM Club Dirigenti Vendite & Marketing)

Ringrazio innanzitutto, a nome di tutto il CDVM, il Presidente Dr. Claudio Lesca ed i soci dello CDAF che mi leggono, per la splendida iniziativa e l'opportunità di comunicare in modo diretto con Voi attraverso il vostro giornale.

Trattandosi della prima volta vorrei dedicare alcune righe di riflessione su un argomento che in ambito Interclub (tutti i Presidenti in rappresentanza dei Club Dirigenti dell'Unione Industriale n.d.r.) è già stato dibattuto ma che dovrà in futuro essere approfondito:

I GIOVANI ED IL MONDO DEL LAVORO

Noi tutti (Presidenti) abbiamo partecipato, congiuntamente all'Associazione amici dell'Università, alla cerimonia di "benvenuto Dottore" presso la sede storica dell'Università in via Po, dove annualmente vengono festeggiati i neo laureati dell'ateneo torinese. Il Centro congressi dell'Unione Industriale attraverso i Presidenti dei Club, in qualità di rappresentanti delle singole funzioni aziendali, dedica ai neo Dottori una serie d'incontri intitolati "I manager incontrano gli studenti" per spiegare loro come è strutturata un'azienda, gli obiettivi e le attività per funzione.

Negli ultimi due anni su 3.600 laureati / anno dell'ateneo torinese la media di presenze a questi incontri non ha superato la diecina di persone. Perché?

Cosa possiamo fare per sensibilizzare questi ragazzi al mondo del lavoro?

Cosa stiamo facendo perché questi ragazzi possano essere il nostro futuro?

Credo che il messaggio "cosa vuoi fare da grande" agli studenti non sia passato e non è sicuramente un'incontro a fare scatenare la scintilla sulla loro futura professione.

Sulla base di queste considerazioni, come CDVM abbiamo iniziato a lavorare con le facoltà universitarie cercando attraverso testimonianze (con crediti..) durante il corso di studi, di aiutare i ragazzi a scegliere per il futuro, indicando loro anche gli aspetti contrattuali e le differenze tra lavoro dipendente ed autonomo, visto che la nostra professione, come la vostra peraltro, può essere proposta con queste due possibilità.

Dirigenti: inquadramento normativo

di ROBERTO GRANATELLI
(Direttore Generale Federmanager Torino)

La categoria dei dirigenti (una delle 4 categorie storiche dei lavoratori subordinati insieme con quadri, impiegati e operai) presenta, ai fini dell'inquadramento giuridico, alcune importanti peculiarità.

La prima considerazione da fare riguarda il fatto che è una categoria di cui la legge si occupa poco e che non dà molto contenzioso, almeno giudiziario, in quanto le parti contraenti il CCNL di categoria, Confindustria, Confapi e Federmanager, sono fortemente presenti sulla conflittualità esistente che, di solito, si conclude con accordi in via stragiudiziale / in ambito sindacale.

Il contenzioso esistente riguarda, nella maggior parte dei casi, due questioni: l'inquadramento nella categoria e il licenziamento.

Molto spesso le due questioni si intrecciano perché nel caso di licenziamento disciplinare (che vedremo sommariamente di seguito) necessita distinguere, all'interno della categoria, tra dirigenti di vertice e altri dirigenti.

La premessa necessaria alla seguente disamina è che la legge non dà una definizione compiuta della categoria dei dirigenti che, quindi, è rimessa alla contrattazione collettiva.

Il Contratto Collettivo per il settore industria definisce i dirigenti quali "prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art.2094 c.c. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa".

Molto simile è la definizione del dirigente che troviamo nel Contratto Collettivo del settore Commercio: "coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia e discrezionalità e iniziativa e col potere di imprimere direttive a tutta l'impresa o a una sua parte autonoma. La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità ine-

rente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e il fine della sua utilità sociale".

Per effetto di tali definizioni contrattuali si ricava che il dirigente è pur sempre un lavoratore subordinato con propria autonomia e discrezionalità, che risponde direttamente (o quasi) all'imprenditore e con poteri che incidono sulla condizione dell'intera azienda o su un ramo autonomo. Da ciò consegue anche la superiorità gerarchica e disciplinare su più soggetti con possibilità di prendere decisioni autonome (senza dover chiedere, per quanto di competenza, autorizzazioni).

Nelle organizzazioni aziendali complesse non esiste nei fatti un solo tipo di dirigente (TOP MANAGEMENT) cioè colui che partecipa alle scelte strategiche di politica aziendale ma vi sono figure dirigenziali con compiti soprattutto esecutivi per cui si distinguono dirigenti di vertice o apicali e dirigenti intermedi o inferiori.

I dirigenti intermedi, pur essendo dirigenti, sono in posizione sottordinata rispetto ai dirigenti di vertice ma hanno in ogni caso una certa autonomia decisionale circoscritta soltanto al potere direttivo generale di massima del dirigente di livello superiore.

La Cassazione così si è espressa in merito "nelle imprese, specie se di rilevanti dimensioni, caratterizzate da una pluralità di dirigenti di diverso livello, per l'individuazione degli elementi qualificanti la figura del dirigente non è più possibile fare riferimento soltanto all'aspetto della supremazia gerarchica e dei poteri direttivi ad essa connessi, ma è necessario tenere presente anche la qualità, l'autonomia e la discrezionalità delle mansioni affidate: questi due suddetti aspetti, che certo non si escludono a vicenda, sono tuttavia anche separatamente sufficienti a qualificare l'attività dirigenziale, data la possibilità che un'elevata specializzazione o una sperimentata esperienza abbiano un'incidenza rilevante e immediata sugli obiettivi dell'impresa (siano essi quelli di carattere generale o quelli propri di un settore o ramo autonomo nel quale il dirigente si trovi ad operare), essendo proprio l'immediata incidenza sugli obiettivi complessivi dell'imprenditore l'elemento che, caratterizzando l'attività del dirigente, appare utile a marcare la linea di confine tra questa figura e quella di quadro" (Cass. 28 dic.1998 n.12860).

PSEUDO DIRIGENTE: Nella dinamica giurisprudenziale si è affrontato, dopo alcune controverse sentenze della Cassazione, un ulteriore aspetto della categoria considerando che nella vita aziendale non ci sono soltanto le figure dirigenziali su menzionate (apicali e intermedi) ma vi sono "Dirigenti" solo formalmente qualificati come Tali ma che Dirigenti, di fatto, non sono non rientrando nelle caratteristiche su esposte.

Quante figure sono i c.d. dirigenti convenzionali o pseudo dirigenti, così definiti perché, come accennato, la categoria di dirigente è solo **NOMINALE** per cui anche se si ritiene, per giurisprudenza, che sia legittima l'attribuzione della dirigenza (anche se, ripeto, meramente nominale) nel caso di licenziamento vi è la possibilità di contestare la qualifica ai fini dell'applicazione della disciplina sui licenziamenti individuali qualora si dimostri che le mansioni effettivamente svolte non corrispondono a quelle previste o in concreto difettano di tutti quei caratteri ritenuti propri delle categorie dirigenziali (Cass. 16 febb. 1992 n.1836).

In questi casi si rientra, a seconda delle dimensioni dell'azienda, nel regime della tutela obbligatoria o quella reale (quest'ultima con possibilità di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro) previste per gli altri lavoratori subordinati di cui all'art.2095 c.c.

DIRIGENTE SOCIO-AMMINISTRATORE : Altro aspetto da non sottovalutare in questa breve disamina sull'inquadramento della categoria riguarda la casistica, ampiamente esaminata in giurisprudenza, relativa alla dichiarata compatibilità della qualifica di dirigente con quella di socio-amministratore della Società di cui si è dirigenti o altra società del gruppo purché esista effettivamente il vincolo della subordinazione da valutare in base ai criteri elaborati dalla giurisprudenza stessa.

In poche parole, per essere chiari, il dirigente, in qualità di amministratore **NON** deve avere pienezza di poteri, come nel caso di **AMMINISTRATORE UNICO** ma deve essere sottoposto al controllo del Consiglio di Amministrazione. e/o del presidente e/o del direttore generale uniformandosi alle direttive aziendali **NON** determinabili da lui stesso.

La figura dell'Amm. delegato è compatibile con la qualifica dirigenziale, ma, caso per

caso, va sempre valutata in base ai poteri conferiti.

Quanto delineato rappresenta l'ambito in cui si vuole inquadrare, senza ambizioni di completezza, che potrebbe confondere il lettore, la disciplina applicabile al licenziamento del dirigente.

Orbene, per quanto riguarda la normativa, questa è contenuta in alcune, poche, disposizioni di legge, ma soprattutto nei contratti collettivi di settore.

Rammentiamo in proposito, che la Corte Costituzionale, investita della questione, ha sempre ritenuto legittima l'esclusione dei dirigenti dalle norme sui licenziamenti individuali in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro dirigenziale che giustifica un diverso trattamento rispetto agli altri lavoratori.

La disciplina legale generale (non contrattuale quindi) è ravvisabile in:

-art. 2118 e 2119 c.c. (preavviso)

-legge 604/1996 (forma del licenziamento)

-legge 108/1990 (licenziamento discriminatorio).

Quest'ultima norma estende anche alla figura dirigenziale, quando sia provata la natura discriminatoria, la tutela reale prevista dall'art. 18 legge 300 del 1970 indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa.

La normativa contrattuale ha comunemente prevalenza sulle disposizioni di legge, se migliorativa, ed un chiaro esempio di ciò lo riscontriamo nel contratto collettivo dei dirigenti del settore industria.

Infatti, oltre al rispetto del preavviso (che può essere anche sostituito dalla relativa indennità) dovuto per legge (e quantificato dal contratto collettivo) nei casi di motivo soggettivo (fatti imputabili al dirigente con rilievo disciplinare) o oggettivo (motivi aziendali quali soppressione del posto, riorganizzazione ecc), sempre impregiudicato il ricorso alla magistratura, la contrattazione collettiva prevede, in caso di licenziamento, la possibilità di adire il collegio arbitrale (organo negoziale-contrattuale) per valutarne la giustificazione, o meno, delle motivazioni addotte.

Nel caso di ingiustificatezza scatta un meccanismo di indennità supplementare (quindi oltre al preavviso), a carico dell'azienda, che rappresenta un'indubbia e favorevole tutela economica oscillando da un minimo equivalente ad un altro preavviso più due mensilità (più altre mensilità in ragione dell'età anagrafica del dirigente) ad un massimo di 22 mensilità o più sempre a seconda

dell'età anagrafica del dirigente

Qui preme solo sottolineare che per il licenziamento con motivazione oggettiva, al di là della forma scritta e la contestuale precisazione della motivazione, non vi sono particolari formalità.

Per quanto concerne invece il licenziamento contenente motivazione soggettiva, il c.d. licenziamento disciplinare, necessità, per orientamento prevalente della giurisprudenza, rispettare l'art. 7 Statuto Lavoratori cioè contestare preventivamente gli addebiti mossi al dirigente, dare un termine a difesa di 5 giorni per permettere eventuali sue giustificazioni dopodiché irrogare la sanzione che, appunto, nei casi più gravi può consistere nel licenziamento.

Tale peculiarità del licenziamento per motivazione soggettiva o disciplinare non si applicherebbe però a tutta la categoria dirigenziale ma solo alla dirigenza intermedia o inferiore e alla pseudo-dirigenza (come ut supra individuata) in quanto per la dirigenza apicale la giurisprudenza di Cassazione ha chiaramente stabilito che: "l'art. 7 Stat. lav. non si applica al licenziamento del dirigente c.d. apicale e cioè del prestatore di lavoro che, collocato al vertice dell'organizzazione aziendale, svolge mansioni tali da caratterizzare la vita dell'azienda con scelte di respiro globale, e si pone in un rapporto di collaborazione fiduciaria con il datore di lavoro dal quale si limita a ricevere direttive di carattere generale, per la cui realizzazione si avvale di ampia autonomia, ed anzi esercita i poteri propri dell'imprenditore (del quale è un alter ego) assumendone, anche se non sempre, la rappresentanza esterna...omissis.." Cass. S.U: 29 maggio 1995, n.6041.

Condividendo pienamente la posizione della giurisprudenza, e non addentrandomi nella fattispecie degli accordi Federmanager-Confindustria sui licenziamenti per crisi aziendale, che tratteremo in apposito articolo, rimango a disposizione degli iscritti per tutti i casi concreti che vorrete sottopor-mi dando solo un consiglio...non accettate mai la consegna brevi manu di una lettera di risoluzione del rapporto ma richiedete la spedizione al vostro domicilio e, di fronte ad eventuali proposte risolutive con richiesta immediata di vostra sottoscrizione si prenda sempre il tempo necessario per contattare i nostri uffici e valutare la corretta strategia.



Da questa esperienza maturata come "testimonial" della mia professione, ho notato la mancanza di conoscenza di un'organizzazione aziendale, naturalmente non sotto il profilo puramente accademico, ma la difficoltà da parte loro di correlare ciò che hanno studiato con il reale mondo del lavoro.

Credo che sia necessario da parte nostra, non solo in qualità di manager, ma di educatori, dal momento che parecchi di noi sono anche genitori, cooperare con il mondo della scuola a cominciare dalle Superiori, affinché i ragazzi possano innanzitutto scegliere il percorso formativo in funzione delle loro attitudini.

Nell'ambito dei club dobbiamo rafforzare i gruppi giovani aprendoli non solo agli studenti universitari, ma anche ai neo laureati che abbiano trovato un'occupazione nell'ambito delle nostre specifiche specializzazioni.

Come CDVM stiamo lavorando in tal senso, il nostro vecchio CUM (Club Universitari del Marketing) è diventato CDVM giovani. Le molteplici attività realizzate in questi due anni tra giovani e senior ha scatenato entusiasmo da ambo le parti, trasformando alcune semplici attività associative in vere e proprie case histories.

Sarebbe interessante poter sviluppare questa attività in ambito Interclub ed Unione Industriale; creare un "vivaio" di nuovi manager sarebbe un'iniziativa lodevole sia dal punto di vista aziendale che sociale. Mai come in questo periodo i giovani hanno bisogno di punti di riferimento: perché non esserlo noi?

Finanziamenti agevolati alle imprese

Legge 488 - al via il nuovo bando... ma dove sono le imprese della Vallée?

di FRANCESCO D'ALESSANDRO

Sono state pubblicate da pochi giorni le graduatorie della Legge 488 e, in attesa del nuovo bando, subito sono infiammate le polemiche. Intanto la Valle D'Aosta si presenta come fanalino di coda. Scarsissima partecipazione ed unico progetto ammesso quello della SIED SpA per le due centrali idroelettriche di Donnas e Vert.

Per il resto d'Italia una partecipazione al minimo (minimo di 2 massimo di 90 partecipanti per regione). Probabilmente scarsa sensibilizzazione e forse anche scarsa conoscenza e fiducia verso uno strumento comunque innovativo anche se estremamente complesso e burocratico, quale quello della Legge 488.

A livello Italia, il numero delle bocciature è stato inaspettatamente elevato (media del 20% con punte dell'94%). Questo dato è frutto di due elementi: un'applicazione della norma eccessivamente burocratica e rigorosa (molte aziende avevano anche già pagato gli oneri di concessione); il cambiamento totale degli interlocutori per le aziende

(nuovi consulenti e banche, in sostituzione dei precedenti leader di mercato). Relativamente al primo aspetto occorre sottolineare come in alcuni casi l'interpretazione rigorosa delle normative porti a bocciare interventi assolutamente fattibili, a vantaggio di altri meno definiti.

Serve probabilmente una revisione della norma che semplifichi alcuni aspetti della normativa, inseriti per evitare le note truffe e resi ora inutili dalle nuove modalità d'aiuto. Relativamente al mondo che ruota attorno alla Legge 488 (banche e consulenti), occorre segnalare l'ingresso di piccole banche e consulenti con scarsa confidenza pratica con la materia. Questo ha portato a tutta una serie di errori nella produzione dei documenti e nell'impostazione dei progetti che hanno causato la bocciatura di pratiche che sarebbero state altrimenti ammesse.

Detto ciò, è ormai certa la riapertura dei bandi per aprile 2007 (scadenza probabile a giugno), con la novità della probabile eliminazione della banca agente, le cui funzioni saranno integrate dalla banca concessionaria. Sarà quindi sufficiente ottenere la delibera entro i termini, da una banca. Tra le principali novità dei nuovi bandi della Legge 488 c'è l'abolizione della polizza fidejussoria e della cauzione provvisoria che

un tempo bisognava allegare alla domanda di ammissione e l'abolizione del business plan economico finanziario.

Sostituito infine il parametro dell'occupazione con quello dell'innovazione dato dal rapporto tra investimenti innovativi ed investimenti totali. Le spese ammissibili riguardano: nuovi impianti, ammodernamento, ampliamento, riconversione, ristrutturazione, trasferimento, e riattivazione.

Il meccanismo di erogazione rimane lo stesso: dopo la graduatoria vengono adottati i decreti di concessione ed entro 30gg dal ricevimento di questo decreto il contratto di finanziamento deve essere stipulato. Segue poi l'erogazione del contributo in c/capitale in 2 o 3 quote annuali a SAL anche se la 1° quota può essere già richiesta come anticipo dal giorno successivo alla stipula del contratto di finanziamento.

Questa volta si spera in una maggiore partecipazione delle aziende valdostane e si auspica un'attività di informazione e sostegno nella presentazione delle domande da parte degli enti governativi e non.

Tutte le info su <http://www.attivitaprodottove.gov.it/>

L'IRAP dovrà esser pagata...

... e gli uffici territoriali vigileranno

È stata pubblicata dall'Agenzia delle Entrate una nuova Circolare (la n° 9 del 14/02/2007) relativa alla questione di legittimità costituzionale dell'IRAP sollevata innanzi alla Corte di Giustizia della Comunità Europea.

La circolare è scaricabile on line al sito www.agenziaentrate.it La questione era stata sollevata dalla Commissione tributaria provinciale di Cremona, che aveva sottoposto alla Corte di Giustizia un quesito sull'interpretazione dell'articolo 33 della direttiva del Consiglio n. 77/388/CEE (sesta direttiva IVA), in materia di armonizzazione delle legislazioni degli stati membri relativamente alle imposte sulla cifra d'affari. L'ipotesi era quella di considerare l'IRAP assimilabile all'IVA.

La Corte di Giustizia Europea, in data 3 ottobre 2006, con sentenza C-475/03, ha affermato che "un'imposta con le caratteristiche

dell'IRAP si distingue dall'IVA in modo tale da non poter essere considerata un'imposta sulla cifra d'affari, ai sensi dell'art. 33, n. 1, della sesta direttiva", stabilendo che il citato art. 33 "deve essere interpretato nel senso che esso non osta al mantenimento di un prelievo fiscale avente le caratteristiche dell'imposta di cui si discute nella causa principale".

La conseguenza è che gli uffici dell'Agenzia continueranno a sostenere la piena legittimità della norma e, nel contempo, verificheranno puntualmente tutte le ulteriori doglianze di parte, nel caso in cui le eccezioni riguardanti l'incompatibilità dell'IRAP con la normativa europea siano state formulate con carattere preliminare.

A questo punto, riguardo al contribuente, si possono verificare due ipotesi:

A) richiesta di rinunciare al ricorso: il ricorrente dovrà rimborsare le spese alle altre parti salvo diverso accordo fra loro. La liquidazione è fatta dal presidente della

sezione o dalla commissione con ordinanza non impugnabile, che costituisce titolo esecutivo". È difficile pensare che in una situazione di ragione gli uffici rinuncino alle spese salvo un accordo col contribuente che porti all'immediata chiusura della controversia senza attendere contrariamente tempi lunghissimi.

B) Il contribuente non presenta istanza di rinuncia alla controversia. In questo caso la stessa andrà avanti secondo le normali procedure e tempi.

La circolare emanata proprio in questi giorni, invita gli uffici dell'Agenzia "... a riesaminare caso per caso il contenzioso pendente concernente la materia in esame ponendo attenzione ai casi in cui il contribuente ha manifestato l'intenzione di rinunciare al ricorso..."

Tutte le info su www.agenziaentrate.it o telefonicamente al numero 848.800.444

Fda

Liberalizzazioni e Mutui...

... cosa cambia con il decreto Bersani sulle liberalizzazioni. Conviene spostare il finanziamento da una banca all'altra?

di FRANCESCO D'ALESSANDRO

Il Decreto Bersani sulle liberalizzazioni ha abolito per la penale che il cliente deve pagare alla propria banca in caso di restituzione anticipata del mutuo. La norma, per adesso, si riferisce solo ai mutui sottoscritti dopo il 2 febbraio 2007. Per quelli ancora in essere è prevista una revisione delle penali entro tre mesi con l'accordo però delle principali associazioni dei consumatori, dell'Abi e di Bankitalia.

È dunque giunto il momento di ricontrattare il proprio mutuo e magari spostarlo da una banca all'altra? Forse sì, ma non proprio subito. Conviene di sicuro attendere le decisioni che verranno prese in merito ai mutui progressi. Si spera entro fine Aprile. Dall'inizio di aprile, invece, sarà possibile ottenere la cancellazione automatica dell'ipoteca perché sarà la banca a comunicare direttamente alla conservatoria che il debito è stato estinto ed entro 30 giorni l'ipoteca sarà cancellata.

Nuove procedure "liberalizzate" anche per la cosiddetta "surroga" del creditore. In sostanza, a titolo esemplificativo, chi ha un mutuo con una Banca che ha un importo residuo di 150.000 euro, una durata residua di dieci anni e una rata di 1.500 euro al mese, può andare da un'altra Banca e farsi fare una proposta di finanziamento per i 150.000 euro residui.

Se la proposta è conveniente, ad esempio la rata per i dieci anni che mancano scende sotto i 1500 euro, basta un semplice atto pubblico con il quale la nuova Banca "prende possesso" dell'ipoteca, senza altre complicazioni per chi ha sottoscritto il mutuo. Infatti è la nuova Banca che si preoccupa di rimborsare al precedente istituto di credito i 150.000 euro rimasti, mentre il cliente si troverà a pagare la sua nuova rata più leggera. Bisognerà solo pagare il notaio solo per l'atto di surroga, quindi senza estinzione anticipata, cancellazione dell'ipoteca e successiva riaccensione e con la possibilità di continuare ad avere la detrazione fiscale per gli interessi per l'acquisto della prima casa. Informarsi presso la propria banca e presso le associazioni dei consumatori.

NUOVI SOCI CDAF Socio Sostenitore

RECONTA ERNST & YOUNG S.P.A.

Club Dirigenti Amministrativi e Finanziari

NOME

ANGELO GUIDO MAINARDI
BARBARA ARNULFO
IDRIS ANDAY
ALBERTO DE LUCIA
ANGELO FORNASARI
ADA ALESSANDRA GARZINO DEMO
MASSIMO LOMEN
MARINA MANZON
GIOVANNI RUSSO
LEONELLO SCHINASI

AZIENDA

SOGES SPA
ITW INDUSTRIAL COMPONENTS SRL
GRANDE S.A.S. DI GRANDE MARIO & C.
SOL & FIN S.P.A.
DOCENTE UNIVERSITARIO
STUDIO PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI
TESI S.R.L.
SEAT PAGINE GIALLE SPA
CONSULTHEL SRL
STUDIO PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

DIRETTORE RESPONSABILE:
FRANCESCO D'ALESSANDRO

DIRETTORE EDITORIALE: PIER GIORGIO GIRAUDO

COMITATO DI REDAZIONE:
GIANCARLO SOMÀ, PIER GIORGIO GIRAUDO, BIANCA PERGOLA,
LUIGI FANTINO, ALBERTO ROSSOTTI

PROGETTO E DESIGN: TEAM ADV - SPIGOLON CALCAGNO
STAMPA: TIPOGRAFIA M.G. SNC

NOTA PER I COLLABORATORI

LE OPINIONI ESPRESSE NEGLI SCRITTI DELLA "LETTERA AI SOCI" IMPEGNANO ESCLUSIVAMENTE IL LORO AUTORE. IL CLUB E LA REDAZIONE RINGRAZIANO VIVAMENTE GLI AUTORI DEGLI ARTICOLI PUBBLICATI.

"C arissimi Lettori,

avrete sicuramente notato un restyling di questa edizione della Lettera ai Soci che si presenta con una nuova veste grafica e con nuove rubriche ed articoli di maggiore spessore. Avremo però piacere di migliorare sempre la nostra pubblicazione e renderla interattiva con Voi. Dateci consigli, critiche e suggerimenti a 360°: rubriche, grafica, articoli etc.. Anche e soprattutto le critiche saranno ben accette. Grazie per la Vs. collaborazione. Se volete parlare col Direttore scrivete a francescodalessandro2@virgilio.it"

ANCHE NEL 2007 VERRÀ ORGANIZZATO IL PREMIO ODISSEO: PREPARATEVI A PARTECIPARE



I VINCITORI DELLA PASSATA EDIZIONE 2006 DEL PREMIO ODISSEO

