



# I NUMERI DEI MANAGER

**retribuzioni, fisco, welfare**

*a cura di Nicola Quirino*

La ricerca basata su dati statistici ufficiali fotografa composizione, retribuzioni e ruolo della dirigenza italiana nel sostenere i sistemi fiscale e previdenziale

# Indice

Prefazione di Claudio Pasini, <i>Presidente Manageritalia</i> .....	5
Un quadro d'insieme .....	9
I manager nell'Unione Europea .....	14
Ripartizione settoriale e livelli retributivi dei dirigenti in Italia .....	19
Trattamenti pensionistici della dirigenza .....	30
Appendici .....	35

# Prefazione

Claudio Pasini

*Presidente Manageritalia*

**Manageritalia, la Federazione che rappresenta oltre 35 mila manager del terziario, da sempre è attenta e partecipa al dibattito pubblico sul tema del welfare, del fisco e della previdenza. Temi che ci preme affrontare in questa breve pubblicazione, un'utile occasione per evidenziare le peculiarità e il ruolo della dirigenza, facendo chiarezza sui numeri e sfatando alcuni luoghi comuni.**

**Vogliamo che nel Paese si affermi davvero la cultura della managerialità poiché riteniamo che una classe dirigente selezionata e ricompensata in base al merito e competenze sia il presupposto imprescindibile per guardare al futuro con lungimiranza.**

**Riteniamo perciò sia molto opportuno, in questo momento, diffondere informazioni corrette sulla categoria dei manager, la cui immagine è offuscata dagli scandali finanziari e danneggiata da riserve ideologiche.**

**Desideriamo farlo con l'ausilio dei dati dell'Inps, dell'Inpdap e dell'Agenzia delle entrate, che abbiamo analizzato e sintetizzato in questa ricerca coordinata da Nicola Quirino, docente dell'Accademia della Guardia di Finanza.**

**Dall'elaborazione delle dichiarazioni dei redditi del 2008 emerge che il 60 per cento dei 383 mila contribuenti con reddito superiore ai 100 mila euro all'anno sono dirigenti in attività e in pensione. Sono indubbiamente cifre in contrasto con la realtà, che finiscono con l'accrescere a dismisura il carico fiscale che grava sulla nostra categoria.**

In Italia le aziende private che hanno dirigenti sono circa 27 mila per un totale di 125 mila dirigenti attivi (di cui 51.600 nel terziario) a fronte di 3.500 aziende di grande dimensione, 22.500 di media dimensione e 200 mila di piccola dimensione. Questi dati la dicono lunga sul livello di managerialità (in termini di presenza, competenza e cultura manageriale) delle aziende e dell'economia del nostro Paese, anche volendo considerare i poco più di 310 mila quadri presenti nel settore privato.

La presenza di manager all'interno e/o al comando delle nostre imprese è ancora troppo bassa. Il più delle volte, nelle Pmi, le figure di imprenditore e di manager coincidono. I manager che rappresentiamo sono attori importanti che partecipano in modo significativo e crescente allo sviluppo e alla competitività delle imprese e dell'economia. Gestendo e guidando le aziende con competenza e professionalità essi contribuiscono più di altri ad aumentare il valore aggiunto, l'innovazione e la produttività.

Ma tra i lavoratori con retribuzioni medie ed elevate è sempre più diffusa la sensazione che, alle onerose contribuzioni versate, non corrisponde un altrettanto generoso trattamento pensionistico.

A tal proposito, ribadiamo la richiesta di Manageritalia di rivalutare appieno i trattamenti pensionistici e di creare un sistema di indicizzazione più equo per tutti i percettori di pensione.

La stessa percezione di iniquità è diffusa nel momento del licenziamento, quando i manager avrebbero bisogno di un sostegno da parte del welfare pubblico - che per anni hanno solidalmente sostenuto - e si ritrovano, invece, senza poterne usufruire.

Riteniamo che, almeno quando il dirigente si trova privo di occupazione, possa godere di parte della contribuzione versata sotto forma di prestazioni. Occorre che il legislatore si adoperi per prefigurare strumenti di protezione anche per coloro che non sono sufficientemente tutelati sul piano della salvaguardia del posto di lavoro.

La categoria manageriale non intende sottrarsi al principio di solidarietà nei riguardi delle altre categorie. Riteniamo tuttavia prioritario abbassare il peso del fisco e restituire potere d'acquisto al lavoro dipendente, per creare le condizioni per la ripresa della produttività e dell'economia. Chiediamo minore pressione fiscale per chi paga le tasse, certezze dal sistema previdenziale, più managerialità nelle imprese, minori oneri sulle retribuzioni.

E' demagogico pensare di poter risolvere i problemi di equilibrio della finanza pubblica facendo leva sempre sul lavoro dipendente, un bacino certo di risorse al quale è troppo facile attingere. La pressione fiscale e contributiva del management ha raggiunto ormai livelli elevatissimi. La ripresa economica del Paese passa anche da un miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori; devono essere intraprese azioni significative volte al riconoscimento del merito; devono essere utilizzate al meglio le categorie che maggiormente influiscono sul valore dell'impresa e rispettati maggiormente coloro che vi hanno influito ed ora sono in possesso di una sempre meno garantita pensione.

## Un quadro d'insieme

In queste pagine sono stati sintetizzati i risultati di una serie di studi effettuati da Manageritalia sul mercato del lavoro delle “alte professionalità”, sulle condizioni economiche delle famiglie con a capo un dirigente d'azienda e sugli effetti prodotti dal vigente meccanismo di perequazione dei trattamenti pensionistici.

L'obiettivo di questa sintesi è quello di fare un po' di chiarezza su una categoria, quella dei dirigenti, di cui non si dà sempre una rappresentazione completa e corretta. Alcune volte, perché le definizioni adottate appaiono piuttosto generiche e si trascurano le differenze che intercorrono in tale contesto tra settore pubblico e settore privato, tra industria e terziario, tra attività reali e attività finanziarie. Altre volte, perché i dati tratti dalla ricerca empirica vengono accantonati per far posto ad una visione stereotipata della realtà, frutto o di una scarsa conoscenza del mercato del lavoro manageriale o, più semplicemente, di preconcetti e luoghi comuni.

In diversi casi, però, il motivo per cui si dà della categoria una rappresentazione distorta dipende dal fatto che le informazioni di base sono ricavate – invece che dalla documentazione statistica prodotta dall'Istat, dall'Inps e da altri enti facenti parte del Sistan<sup>1</sup> – da indagini campionarie che appaiono scarsamente affidabili tanto nei criteri di formazione quanto nelle dimensioni del campione. Per fare un esempio, basti pensare che dall'estrapolazione dei risultati di alcune indagini sui compensi dei dirigenti del settore privato emerge una realtà che contrasta nettamente sia con i dati tratti dall'archivio amministrativo dell'Inps, sia con quelli elaborati dall'Agenzia delle entrate sulla base delle dichiarazioni fiscali. Ora, poiché i compensi dei dirigenti si configurano come redditi da lavoro dipendente e come tali vengono assoggettati al sistema della ritenuta alla fonte –

---

<sup>1</sup> Com'è noto, fanno parte del Sistan (Sistema statistico nazionale) tutti gli enti pubblici e privati che forniscono l'informazione statistica ufficiale.

sistema che, com'è noto, rende pressoché impossibile l'occultamento della base imponibile – le ragioni del suddetto contrasto non possono che dipendere dalle modalità di selezione delle unità di rilevazione.

Probabilmente, la ragione più importante di tale contrasto è data dal fatto che, spesso, le indagini sono circoscritte ai manager dei grandi gruppi industriali e bancari, i quali rappresentano solo una frazione piuttosto modesta del totale, la parte preponderante di essi essendo occupata in imprese di media dimensione, cioè in quelle unità produttive costituenti la struttura portante del nostro sistema economico.

Tenuto conto delle precedenti considerazioni, nel proseguo del testo si cercherà quindi di rispondere, in maniera quanto più possibile chiara e esaustiva, alle seguenti domande: perché nel nostro Paese il numero dei manager risulta relativamente più contenuto che negli altri paesi europei? Quali sono i settori dell'economia nazionale che fanno registrare la maggiore incidenza di dirigenti? In che misura le donne e i giovani partecipano alla direzione delle aziende? Qual è il reddito medio pro capite della categoria, al lordo e al netto delle ritenute fiscali e previdenziali? Cosa comporta la parziale indicizzazione delle pensioni superiori a cinque volte il trattamento minimo?

Prima di rispondere a queste domande e ad altre consimili, occorre delimitare bene il campo d'indagine, specificando quali funzioni svolge la dirigenza all'interno delle aziende e quali sono le figure professionali che ne fanno parte. A ben vedere, tale precisazione risulta tutt'altro che superflua, tenuto conto che spesso, sui mezzi di informazione e nel linguaggio corrente, **il termine di dirigente, o quello di manager senza ulteriori specificazioni, viene utilizzato impropriamente** come sinonimo di amministratore, capitano d'industria, banchiere, *chief executive officer*, e così via<sup>2</sup>.

Del resto, molte volte capita di leggere sui giornali articoli dedicati a illustri personaggi del mondo dell'economia e della finanza che,

pur essendo amministratori delegati o proprietari di grandi società quotate in Borsa, vengono erroneamente confusi con i dirigenti. E altrettante volte i compensi (a sei zeri) di quegli stessi personaggi vengono addirittura definiti stipendi, come se si trattasse delle buste paga di semplici lavoratori dipendenti.

Stando così le cose, non deve allora sorprendere che gran parte dell'opinione pubblica si sia fatta un'idea del tutto infondata dei livelli retributivi e dei trattamenti pensionistici della categoria. Idea difficile da sradicare, anche perché uno degli effetti prodotti dall'estensione della crisi dai mercati finanziari all'economia reale è stato quello di accrescere la confusione sull'effettivo importo medio dei bonus aziendali. Certo, è vero che i bonus corrisposti ai Ceo di alcuni grandi gruppi appaiono davvero spropositati. Che nel settore del credito è necessaria una loro incisiva regolamentazione. Che in certi casi è difficile capire le ragioni della loro assegnazione. Tuttavia, trarre da tutto ciò indicazioni di carattere generale appare quanto mai fuorviante. Al contrario degli Stati Uniti infatti, dove i compensi sono strettamente correlati alle performance aziendali, nel nostro Paese il pacchetto retributivo dei dirigenti del settore privato è costituito per circa il 75 per cento dalla "parte fissa" e per il rimanente 25 per cento dalla "parte variabile".

Ciò significa che in termini di valori pro capite i bonus, i premi e gli altri incentivi legati alla produttività non superano mediamente i 30 mila euro all'anno; cifra che al netto della tassazione si riduce a meno della metà, tenuto conto che ad essa si applicano le aliquote ordinarie dell'Irpef, anziché la ritenuta secca del 10 per cento prevista per i premi corrisposti ai lavoratori dipendenti con reddito non superiore ai 35 mila l'anno.

Il motivo per il quale i dirigenti d'azienda sono esclusi dall'imposta sostitutiva sui premi di produzione – così come dalle detrazioni per carichi di famiglia e per lavoro dipendente – è abbastanza facile da immaginare: poiché i dirigenti rappresentano per il fisco una delle

categorie più “ricche” del Paese, qualsiasi provvedimento di sgravio in loro favore corre sempre il rischio di apparire altamente impopolare e di mettere in moto una spirale di richieste difficile da arginare.

Alcune elaborazioni effettuate sui dati tratti dalle dichiarazioni dei redditi presentate nel 2008 (per l’anno d’imposta 2007) possono forse aiutare a comprendere meglio i termini della questione. Da una prima elaborazione emerge che il 60 per cento dei 383 mila contribuenti con reddito superiore ai 100 mila euro all’anno sono dirigenti in attività o in pensione. Da un’altra elaborazione si evince, invece, che nella graduatoria del reddito pro capite i dirigenti in attività si collocano in terza posizione, subito dopo i notai e i farmacisti. In particolare, il reddito medio da lavoro di un dirigente (pari nel 2007 a poco più di 101 mila euro) supera di 2,1 volte quello di un avvocato, di 2,3 volte quello di un dentista, di 2,7 volte quello di un ingegnere, di 4,2 volte quello di un commercialista, di 6,2 volte quello di un ristoratore, e così via.

È inutile dire che **si tratta di cifre che appaiono in netto contrasto con la realtà**, che finiscono con l’accrescere a dismisura il carico fiscale che grava sulle spalle di alcune categorie e che penalizzano in modo particolare quei lavoratori che, in proporzione alle imposte pagate, traggono minori benefici dalla spesa pubblica.

In effetti, si fa molta fatica a credere che in Italia, cioè in uno dei paesi economicamente più sviluppati del mondo, solo una frazione del tutto irrisoria dei contribuenti si collochi su livelli di reddito medio-alti. Tanto più se si considera che diversi dati relativi agli stili di vita e ai beni patrimoniali in possesso delle famiglie non sembrano collimare affatto con i risultati delle dichiarazioni fiscali. Come è possibile, infatti, che i 297 mila dirigenti (pubblici e privati) che percepiscono una retribuzione netta di 4-5 mila euro al mese<sup>3</sup> siano la maggioranza dei contribuenti appartenenti alle classi di reddito più elevate, quando dai suddetti dati si evince che:

- le autovetture di grossa cilindrata, cioè con oltre 2.500 cv, ammontano complessivamente a 1 milione e 49 mila (fonte Aci);

- circa 850 mila gli italiani soggiornano ogni anno negli alberghi a 5 stelle e di lusso (fonte Istat);
- le abitazioni di pregio, cioè ville e villini, iscritte nei registri catastali superano i 2 milioni (fonte Agenzia del territorio);
- nei soli registri delle capitanerie di porto risultano iscritte più di 78 mila imbarcazioni di almeno 10 metri di lunghezza (fonte Ministero dello Sviluppo);
- quasi una famiglia su cinque detiene attività finanziarie rischiose, ossia titoli di partecipazione e di debito emessi da società italiane e straniere (fonte Banca d'Italia).

Chiusa questa parentesi, prima di commentare le tabelle e i grafici riportati in appendice bisogna specificare cosa s'intende per dirigente. Prendendo spunto dalla definizione adottata dall'Istat nell'ambito dell'indagine sulle forze di lavoro, si può dire che la qualifica di dirigente spetta al lavoratore subordinato che occupa all'interno di un'impresa o di un ente pubblico una delle posizioni collocate al vertice della scala gerarchica e che promuove, coordina e gestisce con un certo margine di autonomia le attività aziendali. Nel senso proprio del termine, non sono quindi dirigenti né i membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale di una società, né i professori universitari e i magistrati, né tanto meno tutte quelle figure professionali che, pur svolgendo funzioni di alta responsabilità, non hanno un contratto di lavoro dipendente.

Volendo sintetizzare, si può dire allora che **tre elementi contraddistinguono il ruolo del dirigente:**

1. il potere di disposizione, coordinamento e controllo;
2. l'autonomia nei confronti del datore di lavoro, nel rispetto dei vincoli derivanti dal rapporto di lavoro subordinato;
3. la discrezionalità nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

## I manager nell'Unione Europea

I grafici riportati nella prima parte dell'appendice mostrano per ciascuno dei paesi appartenenti alla Ue-15 l'incidenza sul lavoro dipendente nonché la ripartizione per sesso e per classi di età dei manager del settore pubblico e del settore privato.

Questi dati sono stati ricavati dalle elaborazioni effettuate dall'Eurostat sulla base dei risultati delle indagini sulle forze di lavoro condotte dai singoli uffici nazionali di statistica; risultati che, a seguito delle innovazioni recentemente introdotte nei criteri di rilevazione, dovrebbero presentare un maggiore grado di affidabilità.

Prima di commentare i dati in questione, occorre rilevare che nelle statistiche internazionali – conformemente alle regole dell'Isco-88 (*International standard classification of occupations*) – la categoria dirigenziale comprende cinque distinte figure professionali<sup>4</sup>:

- i *Senior government officials*, cioè gli alti funzionari dell'amministrazione statale quali prefetti, questori, dirigenti della carriera diplomatica e della magistratura, capi e vice capi della polizia, sovrintendenti sanitari e scolastici, ecc. (classe 1120 dell'Isco-88);
- i *Public managers*, cioè i direttori generali, i dirigenti superiori e i primi dirigenti dei ministeri, degli enti locali, delle aziende autonome, delle istituzioni scolastiche e universitarie, degli enti pubblici non economici, ecc. (classe 12 dell'Isco-88);
- i *Corporate managers*, cioè i direttori e i dirigenti delle società di capitali (classe 12 dell'Isco-88);
- i *Managers of small enterprises*, cioè i dirigenti delle imprese di piccola dimensione (classe 13 dell'Isco-88);

---

<sup>4</sup> Cfr. EUROSTAT, *The European Union labour force survey. Methods and definitions* – 2001. European Commission, pagg.73-84, Luxembourg 2003.

ISTAT, *Classificazione delle professioni*, Raccordi fra classi della ISCO-88 e categorie della Classificazione delle professioni 2001, pagg.207-210, Metodi e Norme – nuova serie n.12, 2001.

- i *Senior officials of special-interest organisations*, cioè i dirigenti di partiti, sindacati, istituzioni umanitarie, culturali, scientifiche, ecc. (classe 114 dell'Isco-88).

Dalla stessa categoria risultano esclusi i medici e i vertici delle forze armate, i quali sono raggruppati in distinte sezioni della classificazione ufficiale delle professioni.

Nell'esaminare i grafici riportati nella prima parte dell'appendice, si tenga presente che i dati utilizzati per la loro costruzione includono alcune figure professionali che non fanno parte della dirigenza nel significato proprio del termine (prefetti e questori) e ne escludono invece altre che ne fanno parte (medici, generali, e colonnelli)<sup>5</sup>. Questa imprecisione, comunque, è stata opportunamente corretta nella seconda parte dell'appendice, che è quella che fa riferimento alla sola situazione italiana.

Fatta questa precisazione, è possibile rispondere alla domanda posta all'inizio del primo paragrafo: **perché nel nostro Paese il numero dei manager risulta relativamente più contenuto che negli altri paesi europei?**

Si noti, innanzitutto, che nella Ue-15 i manager ammontano complessivamente a più di 8 milioni e rappresentano il 6,0 per cento dei lavoratori dipendenti. Nella generalità dei paesi comunitari, i manager del settore pubblico prevalgono numericamente su quelli del settore privato<sup>6</sup>. In Italia, in particolare, i primi rappresentano il 57,7 per cento del totale ed i secondi il rimanente 42,3 per cento.

---

<sup>5</sup> Nella pratica non è sempre facile stabilire se un lavoratore rientra o meno nella categoria dei dirigenti, soprattutto perché il confine tra tale categoria e quella immediatamente inferiore dei quadri è piuttosto sfumato. D'altra parte, talvolta la contrattazione collettiva fa rientrare nella dirigenza ruoli lavorativi privi di effettivo contenuto manageriale, come ad esempio alcune figure di professionals. L'appartenenza o meno alla dirigenza ha un rilievo non indifferente per il trattamento giuridico del lavoratore, giacché non mancano nel diritto del lavoro italiano norme riferite unicamente ai dirigenti. In genere, tali norme delineano un trattamento meno favorevole rispetto a quello degli altri lavoratori. Per fare un esempio, basti pensare che al dirigente non si applicano le norme limitative del licenziamento contenute nella legge 604/1966 e nella legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

<sup>6</sup> Cfr. Eurostat, *Structure of earnings survey* 2006.

Data la struttura delle attività produttive, contraddistinta dalla presenza di numerose aziende di medio-grande dimensione, nonché la forte propensione ad “investire” nelle alte professionalità, il paese della Ue-15 con la maggiore incidenza di manager è il Regno Unito, dove se ne contano 15 per ogni 100 dipendenti, seguito a grande distanza dall’Irlanda (10,3%), dalla Finlandia (7,6%), dall’Olanda (7,4%), dal Belgio (7,3%), dalla Francia (5,7%), e così via.

Con un’incidenza appena superiore al 2 per cento, l’Italia occupa la terz’ultima posizione in graduatoria, precedendo di pochissimo la Grecia e il Portogallo.

Fra i paesi più industrializzati dell’Unione, il nostro è quindi quello che fa registrare la più contenuta percentuale di dirigenti: anche escludendo il Regno Unito, infatti, il rapporto dirigenti/dipendenti risulta in Italia pari a poco più della metà della media Ue. Tale circostanza appare essenzialmente ascrivibile ai seguenti fattori:

- 1) alla frammentazione del tessuto produttivo in una miriade di imprese di piccola e piccolissima dimensione, operanti per lo più nei settori tradizionali a basso valore aggiunto. In Italia, le imprese con meno di 10 dipendenti, cioè la stragrande maggioranza del totale, assorbono il 9,7 per cento dei dirigenti, quelle da 10 a 99 dipendenti il 36,3 per cento, quelle da 100 a 499 dipendenti il 31,3 per cento e quelle con almeno 500 dipendenti il restante 22,7 per cento<sup>7</sup>;
- 2) all’elevato carico di oneri fiscali e contributivi che grava sul costo del lavoro delle alte professionalità;
- 3) al fatto che l’età per l’accesso alla dirigenza è posticipata di circa 4 anni rispetto alla media europea;
- 4) alle notevoli difficoltà che ancora oggi incontrano le donne ad accedere alle posizioni al vertice della gerarchia aziendale.

---

<sup>7</sup> I dati sulla ripartizione dei dirigenti per classi di ampiezza delle imprese sono stati tratti dall’Inps (osservatorio sui lavoratori dipendenti).

A sostegno di quest'ultimo punto, è sufficiente rilevare che in Italia solo il 25,9 per cento dei dirigenti è di sesso femminile, contro una media Ue-15 del 34,0 per cento. Per la precisione, nella relativa graduatoria europea il nostro Paese occupa l'ultima posizione, preceduto sia dalla Grecia (27,0%) che dalla Spagna (26,7%). Il divario rispetto agli altri partner della Ue-15 può forse essere apprezzato meglio se si tiene conto che in Italia per ogni 1.000 donne che lavorano alle dipendenze solo 12 hanno la qualifica di manager, contro le 42 della media europea.

Certamente, l'accesso delle donne al vertice della scala gerarchica è ostacolato nel nostro Paese sia dal permanere in diversi contesti di una mentalità che non agevola affatto lo sviluppo delle pari opportunità, sia dall'inadeguatezza di quegli strumenti che dovrebbero permettere di conciliare la carriera lavorativa con le responsabilità familiari. Si noti, però, che a livello settoriale la situazione appare alquanto differenziata: nelle amministrazioni pubbliche, infatti, l'incidenza delle donne dirigenti scavalca la soglia del 38 per cento, toccando un valore minimo del 2,3 per cento nelle forze armate ed un valore massimo del 49,2 per cento nella scuola statale; mentre nelle imprese la loro incidenza si colloca addirittura sotto il 12 per cento.

La principale ragione di questo divario tra settore pubblico e settore privato – divario che peraltro si registra anche negli altri paesi comunitari – è data dalla presenza dell'industria, che è il comparto in cui si riscontra, per tutte le posizioni di lavoro dipendente, una minore consistenza di manodopera femminile. A supporto di ciò, basti considerare che, in base alle elaborazioni effettuate dall'Inps, nelle costruzioni le donne manager costituiscono il 6,7 per cento del totale, nell'industria metalmeccanica l'8,8 per cento e nelle manifatture tradizionali (cioè tessile-abbigliamento, cuoio, pelli e calzature) il 12,5 per cento.



Per concludere questo paragrafo, vale la pena spendere qualche parola sulla partecipazione dei giovani alla direzione delle aziende. In tale contesto, il primo punto degno di nota è che il paese della Ue-15 in cui i manager fanno registrare la più bassa età media è l'Irlanda (41,8 anni), seguito nell'ordine dal Belgio (43,4), dal Portogallo (43,7), dalla Francia (44,0), dal Regno Unito (44,2), e così via. Con un'età media dei dirigenti pari a 47 anni e mezzo, l'Italia occupa l'ultima posizione in graduatoria. Ciò non deve sorprendere se si considera che, nel nostro Paese, i giovani manager (ossia quelli fino a 39 anni di età) rappresentano appena il 22,4 per cento del totale e quelli con più di 60 anni il 7,7 per cento, a fronte di una media europea attestata rispettivamente al 40,0 e al 4,9 per cento.

Il secondo punto degno di nota è che le donne manager, pur essendo nella generalità dei paesi europei meno numerose degli uomini, risultano più giovani di questi ultimi: in Italia, ad esempio, le prime hanno un'età media di 44,5 anni ed i secondi di 48,1 (rispettivamente 42,6 e 45,3 nella Ue-15). Nel caso del nostro Paese, ciò dipende sia dal fatto che l'ingresso delle donne sul mercato del lavoro delle alte professionalità è un fenomeno abbastanza recente, sia dalla loro massiccia concentrazione nel comparto dei servizi, che è quello in cui l'accesso ai ruoli manageriali avviene in genere ad una età relativamente più bassa. A quest'ultimo proposito, basti considerare che quasi 1/5 dei dirigenti del terziario ha un'età media inferiore ai 40 anni, contro il 14,7 per cento dell'industria.

## Ripartizione settoriale e livelli retributivi dei dirigenti in Italia

Nel precedente paragrafo sono stati evidenziati alcuni aspetti del nostro mercato del lavoro manageriale che vale la pena riassumere brevemente:

- in Italia l'incidenza dei manager risulta molto più contenuta che negli altri paesi europei, scontando la spiccata frammentazione della base produttiva e la notevole ampiezza del cuneo fiscale;
- nel settore privato, i dirigenti sono prevalentemente occupati in imprese di media dimensione, a differenza degli altri paesi europei in cui si riscontra una loro maggiore concentrazione nelle grandi imprese;
- le donne e i giovani incontrano notevoli difficoltà ad accedere alle posizioni collocate al vertice della scala gerarchica, specie nelle aziende industriali.

Il lettore attento avrà forse notato che finora è stata riportata nel testo solo la ripartizione percentuale dei dirigenti per sesso, classi di età e settori di attività economica, senza indicare la loro consistenza in valori assoluti. Per colmare questa lacuna, è necessario integrare i dati elaborati dall'Inps per il settore privato (*Osservatorio sui lavoratori dipendenti*) con quelli elaborati dalla Ragioneria generale dello Stato per il settore pubblico (*Conto annuale*)<sup>8</sup>. I risultati di questa integrazione – che differiscono in misura significativa da quelli dell'indagine sulle forze di lavoro condotta dall'Istat<sup>9</sup> – sono stati sintetizzati nella tabella1 riportata in appendice.

---

<sup>8</sup> In conformità al titolo V del decreto legislativo n.165/2001, la Ragioneria generale dello Stato provvede a raccogliere annualmente, per ogni singola regione, i dati sul personale in servizio nei vari comparti del pubblico impiego. I risultati di questa rilevazione sono contenuti in documento, denominato *Conto annuale*, che si può consultare direttamente sul sito della Rgs.

<sup>9</sup> Nell'indagine sulle forze di lavoro, l'Istat fa confluire sotto la voce dirigenti anche figure professionali assimilate (professori universitari, magistrati, ecc.).

Dalla lettura dei dati contenuti in questa tabella si evince, innanzitutto, che nel 2008 il numero dei dirigenti si attesta nel nostro Paese su un totale di 296.859 unità. Per la precisione, i dirigenti privati ammontano a 125.538 e quelli pubblici a 171.321 (compresi i 112.137 medici con contratto a tempo indeterminato del Servizio sanitario nazionale)<sup>10</sup>.

Il rapporto dirigenti/dipendenti, che è il principale indicatore del grado di diffusione del lavoro manageriale, raggiunge un valore medio dello 0,9 per cento nelle imprese e del 5,1 per cento nelle amministrazioni pubbliche. Per quanto ragguardevole, tale divario si riduce comunque drasticamente se si esclude il Servizio sanitario nazionale, che è il comparto della Pa in cui il rapporto in esame schizza oltre la soglia del 19 per cento. Nella scuola statale infatti, cioè nell'amministrazione che assorbe la quota di gran lunga più consistente dei dipendenti pubblici (33,5%), l'incidenza dei dirigenti risulta esattamente pari a quella registrata nel settore privato.

Focalizzando l'attenzione su quest'ultimo settore, dalle serie storiche ricostruite dall'Inps per il complesso dei lavoratori dipendenti emerge una tendenza di particolare rilevanza: la riduzione dei manager occupati nell'industria ed il contestuale incremento di quelli occupati nel terziario, ossia nel commercio, nelle banche e negli altri servizi alle persone e alle imprese. Tendenza che sembra destinata a consolidarsi ulteriormente negli anni a venire non foss'altro perché le attività manifatturiere, specie quelle tradizionali del *made in Italy*, sono interessate da processi di riorganizzazione della base produttiva che comportano, spesso, un assottigliamento della manodopera a tutti i livelli della scala gerarchica. A sostegno di quanto affermato, basti considerare che nel periodo compreso tra il 2004 e il 2008 – cioè prima che la crisi si estendesse dai mercati finanziari all'eco-

---

<sup>10</sup> Ai fini della contrattazione la dirigenza pubblica è divisa in otto aree, alle quali corrispondono i diversi comparti della Pa: I) Aziende e Ministeri; II) Regioni ed Autonomie locali; III) Sanità - amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale; IV) Sanità - medica e veterinaria; V) Scuola; VI) Agenzie fiscali ed Enti pubblici non economici; VII) Ricerca e Università; VIII) Presidenza del Consiglio dei Ministri. A tali comparti si aggiunge l'area che raggruppa gli enti cd. ex art. 70 D.Lgs. 165/2001 (Cnel, Enea, Coni, Enac, ecc.).

nomia reale – il numero dei dirigenti dell'industria è rimasto pressoché invariato (-0,2%), mentre quello dei dirigenti del terziario è lievitato a dismisura (+15,4).

A trainare l'espansione dei manager del terziario hanno contribuito le variazioni di segno positivo registrate nel credito e assicurazione (+20,0%), nei servizi alle imprese (+18,9%) e nelle attività commerciali (+14,7%); variazioni che hanno più che controbilanciato il negativo risultato messo a segno dai trasporti e comunicazioni (-4,4%).

Sempre rimanendo nell'ambito del settore privato, un altro aspetto degno di nota è la forte concentrazione territoriale della categoria: **più dei 3/4 dei dirigenti risiede infatti in quattro regioni italiane**, cioè Lombardia (42,0%), Lazio (14,8%), Piemonte (9,2%) e Emilia Romagna (9,1%). Si tratta delle regioni che vantano il maggior numero di imprese di medio-grande dimensione e che da sole assorbono circa la metà del Pil dell'intera economia nazionale.

Nel Mezzogiorno il numero dei dirigenti privati appare del tutto trascurabile, non raggiungendo neanche le 8 mila unità, corrispondenti al 6,3 per cento del totale. Il che dipende non solo dalle caratteristiche strutturali del tessuto produttivo locale e dal costo del lavoro delle alte professionalità, ma anche dal fatto che sovente gli imprenditori meridionali sembrano essere meno propensi a delegare a terzi la gestione delle attività.

Comunque, a prescindere da quali possano essere le variabili esplicative, quello che conta in definitiva è che **la scarsa dotazione di manager del Mezzogiorno tende a riflettersi negativamente sulle sue potenzialità di sviluppo**, non foss'altro perché le innovazioni tecnologiche e la globalizzazione dell'economia presuppongono una maggiore capacità di direzione, coordinamento e controllo delle attività produttive. In effetti, si fa molta fatica a credere che il Mezzogiorno possa trarre un qualche vantaggio dai cambiamenti in atto quando dispone, tanto per fare un esempio, solo di un centinaio di export manager e tourist manager.



Una volta passate in rassegna le principali caratteristiche della categoria (età media, sesso, settore di attività, ecc.), bisogna ora analizzare la situazione economica dei nuclei familiari con a capo un dirigente in attività; nuclei per circa 1/3 composti da un unico percettore di reddito, con coniuge e un figlio a carico<sup>11</sup>. Quest'analisi si pone essenzialmente due obiettivi. Il primo è quello di evidenziare in che misura i manager contribuiscono al gettito dell'imposta personale sul reddito, la quale, com'è noto, costituisce l'architrave del nostro sistema tributario nonché il principale strumento per dare concreta attuazione ai principi costituzionali di uniformità e progressività della tassazione. Il secondo obiettivo è quello di stimare, sulla base delle informazioni statistiche disponibili, il tasso di crescita a prezzi costanti delle buste paga dei dirigenti, al lordo e al netto delle ritenute fiscali.

Prima di procedere oltre, conviene specificare la metodologia utilizzata per il calcolo del reddito imponibile dei dirigenti che figura nelle tabelle e nei grafici riportati in appendice. Ebbene, ad esso si è giunti con alcune semplici operazioni algebriche:

- per prima cosa si è provveduto a determinare la retribuzione lorda della categoria facendo la media ponderata tra il dato dei dirigenti privati (di fonte Inps) e quello dei dirigenti pubblici (di fonte RgS);
- a tale retribuzione è stata poi applicata una decurtazione forfettaria del 10 per cento per tenere conto dei contributi a carico del lavoratore e degli eventuali oneri deducibili (interessi passivi su mutui ipotecari, spese mediche, erogazioni liberali, ecc.).

Fatta questa precisazione, verificiamo innanzitutto il carico fiscale che grava sulle spalle della categoria. A tal fine, occorre foca-

---

<sup>11</sup> Cfr. Banca d'Italia, *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2006*, Supplementi al Bollettino Statistico, Roma, 28 gennaio 2008, pag.57.

lizzare l'attenzione sul grafico 12, nel quale sono stati sintetizzati i risultati delle dichiarazioni dei redditi presentate nel 2008 per l'anno d'imposta 2007. Esaminando questo grafico, due sono i dati che dovrebbero colpire maggiormente:

- 1) quasi il 70 per cento dei contribuenti ha dichiarato al fisco un reddito lordo inferiore ai 20 mila euro all'anno, concorrendo per il 17 per cento al gettito dell'Irpef;
- 2) neanche l'1 per cento dei contribuenti ha dichiarato un reddito superiore ai 100 mila euro all'anno, concorrendo per più del 18 per cento al gettito dell'Irpef<sup>12</sup>.

Se si escludono i fabbricati, i terreni, le partecipazioni, ecc., sempre dalle elaborazioni dell'Agenzia delle entrate si evince che quest'ultima classe è composta per il 49,7 per cento da redditi da lavoro dipendente, per il 22,7 per cento da redditi da pensione, per il 19,9 per cento da redditi da lavoro autonomo e, per il rimanente 7,7 per cento, da redditi d'impresa.

A questo punto, risulta relativamente agevole stimare come si ripartiscono per categorie professionali i 383 mila contribuenti che hanno dichiarato al fisco un reddito superiore alla soglia dei 100 mila euro. Se si tiene conto, infatti, che i 3/4 dei dirigenti privati e la metà dei dirigenti pubblici si colloca oltre tale soglia, e che il numero dei trattamenti di vecchiaia di importo medio-alto si distribuisce con una certa proporzionalità tra lavoratori dipendenti e indipendenti<sup>13</sup>, si giustifica allora quanto detto nel primo paragrafo: e cioè che la classe dei contribuenti con più di 100 mila euro all'anno è composta per il 60 per cento da dirigenti in attività e in pensione e per il restante 40 per cento da lavoratori autonomi, professionisti, imprenditori, magi-

---

<sup>12</sup> L'unica (magra) consolazione è che nella graduatoria dei paesi europei solo la Grecia sta messa peggio di noi: dai dati delle dichiarazioni fiscali emerge, infatti, che in Grecia i contribuenti con un reddito superiore ai 100 mila euro all'anno rappresentano appena 0,05 per cento del totale, vale a dire 5 mila su 11 milioni

<sup>13</sup> Cfr. Istat, *I trattamenti pensionistici – Anno 2007*, Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, Roma, 2009.

strati, prefetti, ambasciatori, e così via. Facendo le dovute proporzioni, ne consegue che i primi, **pur rappresentando appena lo 0,6 per cento del complesso dei contribuenti, concorrono per il 12 per cento circa al gettito totale dell'Irpef.**



Nella tabella 6 allegata in appendice è stato messo a confronto il reddito da lavoro dei dirigenti – che è assoggettato al noto sistema della ritenuta alla fonte e colpito con un'aliquota media Irpef di poco superiore al 38 per cento – con il reddito dichiarato al fisco nel 2008 da alcune categorie di persone fisiche titolari di partita Iva (avvocati, dentisti, ingegneri, ecc.).

Per rendere più esaustivo il confronto – e più evidenti i divari – nelle ultime colonne a destra della tabella è stata effettuata una stima del debito d'imposta e del corrispondente reddito netto delle varie categorie prese in esame.

Dalla lettura dei dati contenuti nella tabella, tratti dagli studi di settore, si evince che solo i notai e i farmacisti, ossia quei contribuenti la cui attività è sottoposta ad una qualche forma di controllo pubblico, hanno dichiarato al fisco un reddito superiore a quello dei dirigenti, mentre tutti gli altri professionisti e piccoli imprenditori hanno dichiarato guadagni di gran lunga inferiori. Per fare un esempio, basti pensare che il reddito medio dei parrucchieri, al lordo delle ritenute fiscali, equivale a quasi la decima parte di quello dei dirigenti (rispettivamente 10,8 e 101,6 mila euro).

È vero che si tratta pur sempre di medie e come tali suscettibili di dare una corretta rappresentazione dei redditi delle diverse categorie nella misura in cui essi presentano una bassa variabilità.

È anche vero, però, che tali medie appaiono in netto contrasto sia con i dati relativi alla consistenza di alcuni beni patrimoniali detenuti dalle famiglie (autovetture di grossa cilindrata, abitazioni di pregio, imbarcazioni oltre i dieci metri, ecc.), sia con le spese dalle stesse so-

stenute per particolari tipologie di servizi (soggiorni in alberghi di lusso, viaggi in aereo all'estero, ecc.).

Le incongruenze con i dati relativi ai beni e consumi di "lusso" risultano forse ancora più evidenti se si considerano, anziché i redditi lordi desunti dalle dichiarazioni fiscali, le corrispondenti stime dei redditi netti, le quali sono state ricavate applicando ai primi le aliquote ordinarie dell'Irpef e l'aliquota media delle addizionali locali, pari a 1,52 per cento (pari all'1,12 per cento di addizionale regionale più lo 0,40 per cento di addizionale comunale)<sup>14</sup>.

Non potendosi elencare per ovvi motivi tutti i redditi netti teorici delle diverse categorie di contribuenti prese in esame, può essere utile ripartire le stesse per classi, al fine di mostrare un aspetto che viene quasi sempre ignorato dai mezzi di informazione, e cioè che:

- **giornalai, ristoratori, meccanici, gioiellieri, tassisti, ecc. disporrebbero, stando alle dichiarazioni fiscali, di neanche 1.500 euro al mese;**
- **ingegneri, architetti, geometri, commercialisti, ecc. disporrebbero tra le 1.500 e le 2.500 euro al mese;**
- **avvocati e dentisti disporrebbero di un po' meno di 3.000 euro;**
- **dirigenti, farmacisti e notai di oltre 5.000 euro.**

L'ampliamento della forbice che si riscontra quando si passa dai redditi lordi ai netti dipende ovviamente dalla progressività per scaglioni delle aliquote<sup>15</sup>: il reddito da lavoro dei dirigenti viene infatti colpito con l'aliquota marginale massima del 43 per cento, mentre quello di gran parte dei titolari di partita Iva in esame viene colpito con l'aliquota marginale del 23 o del 27 per cento.

---

<sup>14</sup> Nello stimare il reddito netto teorico, si è ipotizzata l'assenza di oneri deducibili e di carichi di famiglia

<sup>15</sup> Si rammenta che dall'anno d'imposta 2007 le aliquote applicate ai diversi scaglioni di reddito sono le seguenti:

- il 23 per cento fino a 15 mila euro
- il 27 per cento da 15 a 28 mila euro
- il 38 per cento da 28 a 55 mila euro
- il 41 per cento da 55 a 75 mila euro
- il 43 per cento oltre 75 mila euro

Se si tiene conto di ciò, non sorprende allora che nel 2007 il contributo pro capite all'Irpef dei dirigenti superi di 2,5 volte quello degli avvocati, di 6,1 volte quello degli architetti, di 6,9 volte quello dei commercialisti, e così via.

Dalle considerazioni sin qui svolte emerge un problema che investe direttamente i rapporti tra i cittadini e lo Stato e che in prospettiva, cioè quando bisognerà intraprendere la cosiddetta *exit strategy*<sup>16</sup>, rischia di mettere a dura prova la stessa tenuta sociale. Il problema in questione è che l'imposta personale sul reddito, così come viene attualmente applicata, non sembra essere uno strumento adatto a garantire il rispetto del fondamentale principio, sancito dall'articolo 53 della Costituzione, secondo il quale il prelievo deve essere lo stesso a parità di capacità contributiva (equità orizzontale) e deve crescere al crescere di quest'ultima (equità verticale).



Dopo avere evidenziato il reddito dichiarato al fisco da alcune categorie di contribuenti e sottolineare il contrasto con una serie di indicatori relativi ai bilanci di famiglia, bisogna ora analizzare l'andamento, in termini nominali e in termini reali, delle retribuzioni dei dirigenti nel periodo compreso tra il 2001 e il 2008. L'obiettivo di questa analisi è essenzialmente quello di far luce sulle variazioni del potere d'acquisto delle buste paga dei manager, che, vale la pena ripeterlo, sono spesso confuse con gli emolumenti spettanti agli amministratori delegati (i cosiddetti Ceo).

Per rendere un po' più realistiche le stime riportate nelle tabelle allegare – ma anche per mostrare quanto siano penalizzate nel nostro Paese le famiglie con un unico percettore di reddito – sono stati presi in considerazione due distinti nuclei familiari: il primo senza carichi di famiglia, il secondo con coniuge e due figli a carico.

Detto ciò, si concentri innanzitutto l'attenzione sul primo nucleo familiare, i cui dati di riferimento sono stati riportati nella tabella 5 dell'appendice. Per una loro corretta interpretazione, si tenga presente che il reddito imponibile annuo è stato calcolato secondo la metodologia in precedenza indicata e che per le aliquote delle addizionali è stata fatta una media tra quelle vigenti in Lombardia (Milano) e quelle vigenti nel Lazio (Roma), in modo da approssimare l'effettiva distribuzione territoriale della categoria.

Fatta questa precisazione, cerchiamo ora di illustrare brevemente quali sono le principali informazioni che possono essere desunte dalla summenzionata tabella.

Com'è agevole rilevare, nel periodo in esame la retribuzione media dei dirigenti, al lordo delle ritenute fiscali, si è accresciuta del 29,4 per cento in termini nominali, passando dagli 81,6 mila euro del 2001 ai 105,5 del 2008. Tuttavia, depurato dell'inflazione, cioè dei rincari dell'indice dei prezzi al consumo<sup>17</sup>, l'aumento si ridimensiona in misura notevole, posizionandosi sotto la soglia dell'11 per cento.

Rispetto alla retribuzione lorda, molto più accentuata appare la dinamica del prelievo fiscale, che è lievitato nella valutazione a prezzi correnti del 37,9 per cento, passando dai 29,2 mila euro del 2001 ai 40,3 del 2008. Naturalmente, anche in questo caso la variazione a prezzi costanti risulta più contenuta, segnando un incremento del 18,3 per cento.

Scontando questi andamenti, nel periodo in esame il potere d'acquisto della busta paga di un dirigente (senza familiari a carico) si è complessivamente accresciuto di 6,9 punti percentuali, cioè un po' più dell'asfittico tasso di sviluppo dell'economia (+5,3%), sempre che da prima dell'introduzione della moneta unica allo scoppio della crisi i prezzi al dettaglio si siano effettivamente rincarati solo del 16,6 per cento.

---

<sup>17</sup> Non disponendosi di un indicatore *ad hoc*, per la deflazione degli aggregati è stato utilizzato il Foi, cioè l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Si tratta di una scelta che ha comunque un impatto del tutto trascurabile sulla significatività delle stime, tenuto conto che i prezzi dei beni e servizi mostrano una certa solidarietà di andamento.

Per il secondo nucleo familiare, cioè quello composto da un dirigente con coniuge e due figli a carico, le dinamiche appaiono più sfavorevoli di quelle dianzi descritte (cfr. grafico 14). Ciò essenzialmente per tre ordini di motivi:

- 1) in primo luogo, perché nel 2005 il risparmio fiscale derivante dalla revisione della struttura dell'Irpef è risultato più contenuto per i nuclei in questione;
- 2) in secondo luogo, perché nel 2007 è stato reintrodotta il sistema delle detrazioni per carichi di famiglia in vigore nel 2004, fissando però dei limiti di reddito che prima erano assenti. Così, se nel 2004 un dirigente poteva beneficiare di una detrazione annua di 420 euro per il coniuge e di 290 euro per ogni figlio, di fatto oggi egli è escluso da ogni detrazione;
- 3) in terzo luogo, perché laddove vige un sistema di tassazione individuale, anziché familiare o per parti<sup>18</sup>, è pressoché inevitabile che le famiglie con un unico percettore di reddito e con figli finiscano con l'essere penalizzate. La presenza di familiari a carico determina, infatti, una diminuzione di capacità contributiva che un sistema di tassazione individuale, anche se integrato con opportuni correttivi, non può cogliere appieno. Di qui la recente presentazione di alcune proposte di legge volte ad introdurre nel nostro ordinamento il cosiddetto *quoziente familiare*, che è l'unico strumento che permette di modulare il prelievo tenendo conto degli effettivi bisogni della famiglia.

Se si tiene conto di queste considerazioni, non deve allora sorprendere che, nel periodo compreso tra il 2001 e il 2008, il potere d'acquisto di un dirigente con coniuge e due figli a carico si sia accresciuto di 2 punti in meno di quello del nucleo monoreddito, cioè del 4,9 per cento.

---

<sup>18</sup> In genere, il metodo della tassazione per parti consente ai nuclei monoreddito di beneficiare di una riduzione del carico fiscale maggiore di quella derivante dall'applicazione del cumulo o dello *splitting*.



L'inasprimento della tassazione sul reddito personale registrato negli ultimi anni – inasprimento che, come visto, è stato più pronunciato per i dirigenti con carichi di famiglia – appare ascrivibile, da un lato, alla crescita dei livelli retributivi e alla revisione della curva dell'Irpef e del regime delle detrazioni; dall'altro, al fenomeno del drenaggio fiscale o *fiscal drag*.

Com'è noto, sono due le circostanze che mettono in moto il *fiscal drag*, provocando una maggiore tassazione in presenza d'inflazione. La prima, detta slittamento degli scaglioni, si verifica quando un incremento del reddito in termini puramente monetari ricade in tutto o in parte in un successivo scaglione d'imposta, e viene perciò colpito con una più elevata aliquota marginale. La seconda circostanza è data dal fatto che un aumento del reddito nominale, anche se ricade all'interno di uno stesso scaglione, viene tassato con l'aliquota marginale, per cui il debito d'imposta cresce in misura più che proporzionale rispetto all'imponibile.

Diversi sono stati gli accorgimenti proposti dagli studiosi per cercare di neutralizzare il drenaggio fiscale, e fra essi ne emergono due che consentono di pervenire agli stessi risultati:

- 1) il primo criterio consiste nell'indicizzare annualmente i valori-limite degli scaglioni in base alle variazioni registrate dall'indice generale dei prezzi al consumo;
- 2) il secondo criterio consiste invece nel depurare il reddito imponibile dall'effetto inflazionistico, dividendo il suo importo per l'indice generale dei prezzi, e nel calcolare l'imposta sul reddito così deflazionato.

Il fenomeno del drenaggio fiscale è andato negli ultimi anni via via attenuandosi, per effetto del progressivo ridimensionamento dell'inflazione; ma esso non è del tutto scomparso e continua a colpire soprattutto quei contribuenti che dichiarano redditi medio-alti, quasi

sempre perché assoggettati al meccanismo della ritenuta alla fonte. A sostegno di ciò, basti considerare che nel periodo più recente l'azione del *fiscal drag* ha comportato, secondo le nostre valutazioni, una decurtazione di circa mille euro all'anno delle retribuzioni dei dirigenti. Tale decurtazione dipende dal fatto che l'aumento delle retribuzioni della categoria, essendo colpito con l'aliquota marginale del 43 per cento, risulta proporzionalmente inferiore a quello del debito d'imposta.

## Trattamenti pensionistici della dirigenza

Se è vero che negli ultimi anni la retribuzione netta dei dirigenti ha evidenziato, nella valutazione a prezzi costanti, un tasso di crescita piuttosto contenuto e solo leggermente superiore a quello del Pil reale; è altrettanto vero che il potere d'acquisto delle pensioni degli ex-dirigenti è andato progressivamente assottigliandosi. Tanto più se si considera che, nel periodo più recente, il paniere dei beni e servizi acquistati da questi ultimi avrebbe segnato, in base ai risultati di un'indagine condotta da Manageritalia presso i propri iscritti, rincari un po' più pronunciati di quelli registrati dal paniere con cui viene calcolato il Foi, l'indice che misura le variazioni del costo della vita per le famiglie di operai e impiegati.

Il deterioramento del potere d'acquisto dei trattamenti di vecchiaia corrisposti alla categoria è essenzialmente una conseguenza dell'azione congiunta esercitata da due fattori. Il primo è rappresentato dalla netta accelerazione che mostra la curva dell'Irpef a partire dai 55 mila euro di reddito all'anno, la soglia oltre la quale scatta l'aliquota marginale del 41 per cento, si fa più consistente l'impatto del *fiscal drag* e tendono ad azzerarsi le detrazioni per carichi di famiglia e per redditi da pensione. Il secondo fattore di penalizzazione

è dato dagli effetti prodotti dal meccanismo di rivalutazione dei trattamenti previdenziali adottato nel nostro Paese; meccanismo che comporta solo un parziale adeguamento all'inflazione delle pensioni di importo medio-alto, cioè di importo superiore a cinque volte il trattamento minimo fissato dall'Inps.

Tenuto conto che tale trattamento minimo è un'integrazione corrisposta dallo Stato a quei pensionati la cui rendita, calcolata sulla base dei contributi versati, risulta inferiore al cosiddetto "minimo vitale"<sup>19</sup>, prima di procedere oltre conviene spendere qualche parola sul funzionamento del meccanismo in questione.

In Italia, non esiste attualmente un sistema di indicizzazione delle pensioni come quello della cosiddetta "clausola d'oro", consistente nell'ancorare la rivalutazione dei trattamenti alla dinamica delle retribuzioni delle forze di lavoro occupate<sup>20</sup>. Infatti, in base all'articolo 11 del decreto legislativo 503/1992, che ha modificato la normativa precedente, i trattamenti previdenziali vengono via via aggiornati mediante un meccanismo di perequazione automatica legato alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Una perequazione che, con effetto dal 1995, viene fatta decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello al quale la variazione dei prezzi si riferisce. Ciò significa che, a decorrere, ad esempio, dall'anno  $n+1$ , l'incremento delle pensioni viene commisurato alla variazione registrata dal Fco tra gli anni  $n-1$  ed  $n$ , riflettendosi quindi sul reddito dei pensionati con un ritardo di vari mesi.

D'altra parte, se si escludono gli importi inferiori ad una certa soglia, l'adeguamento al tasso di inflazione non è mai stato completo, e attualmente viene modulato attribuendo incrementi pari:

- al 100 per cento della variazione dell'indice dei prezzi agli im-

---

<sup>19</sup> L'importo mensile del trattamento minimo varia di anno in anno e, in presenza di determinati requisiti, può essere incrementato di una maggiorazione.

<sup>20</sup> Fra i paesi industrializzati, probabilmente solo la Germania e la Svezia adottano un sistema di indicizzazione delle pensioni ai salari.

porti mensili compresi fino al quintuplo del trattamento minimo in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente;

- al 90 per cento alla parte eccedente l'importo di cui al punto precedente e compresa fino a cinque volte il trattamento minimo;
- al 75 per cento alla parte oltre 5 volte il trattamento minimo.

Volendo sintetizzare, si può quindi dire che l'attuale sistema di perequazione delle pensioni, basato sull'applicazione di aliquote decrescenti per scaglioni, si caratterizza, da un lato, per la mancata considerazione dell'età di pensionamento e dei contributi versati dagli assicurati; dall'altro, per il fatto di essere completamente sganciato dalla dinamica salariale. Circostanza, quest'ultima, che comporta di fatto un progressivo peggioramento della situazione economica dei pensionati rispetto a quella degli occupati, nonché una minore equità nella ripartizione degli oneri finanziari tra le generazioni.

Naturalmente, la riduzione in termini reali dei trattamenti di importo medio-alto, derivante dall'adozione della "scala mobile", risulta molto consistente in presenza di sensibili rincari dei prezzi al consumo. Come vedremo, però, anche quando il tasso di inflazione si mantiene per un certo periodo di tempo su valori piuttosto contenuti, cioè attorno al 2,5 per cento, la diminuzione del potere d'acquisto prodotta dal meccanismo di indicizzazione appare tutt'altro che trascurabile, potendo essa equivalere in meno di un decennio ad un "taglio" di una mensilità.

A questo punto, premesso che il numero dei dirigenti in pensione provenienti dal settore pubblico e dal settore privato dovrebbe complessivamente raggiungere le 200 mila unità<sup>21</sup>, è interessante esaminare il recente andamento – a prezzi correnti e a prezzi costanti – dei trattamenti di vecchiaia erogati alla categoria; trattamenti che per comodità sono stati ripartiti in due distinti gruppi:

---

<sup>21</sup> La stima riportata nel testo è stata ricavata mettendo a confronto i dati tratti dagli archivi dell'Inps e dell'Inpdap con quelli relativi alla distribuzione delle pensioni dirette per classi di importo mensile (cfr. Istat, *I trattamenti pensionistici – Anno 2007*, Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, Roma, 2009).

- 1) gli assegni di importo netto più elevato (pari nel 2008 a 4.127 euro al mese);
- 2) gli assegni di importo netto più contenuto (pari a 3.085 euro al mese).

Le informazioni concernenti il primo gruppo sono state sintetizzate nella tabella 7 allegata in appendice, mentre quelle riguardanti il secondo gruppo nella successiva tabella 8.

Come si evince dalla lettura dei dati contenuti nella prima tabella, al lordo delle ritenute fiscali, i trattamenti di importo più elevato si sono accresciuti negli ultimi otto anni del 13,8 per cento, passando dai 74,3 mila euro del 2000 agli 84,5 del 2008<sup>22</sup>. Tuttavia, al netto delle ritenute (che sono state calcolate ipotizzando l'assenza di carichi di famiglia), il tasso di crescita scende sotto la soglia dell'11 per cento, scontando il drenaggio fiscale derivante dall'applicazione dell'aliquota marginale massima. Come già detto, tale drenaggio potrebbe essere completamente neutralizzato disponendo l'indicizzazione dei limiti superiori degli scaglioni o la deflazione del reddito imponibile. Il motivo per cui non si fa né l'una né l'altra operazione – e si preferisce piuttosto ricorrere a sporadiche e parziali restituzioni del *fiscal drag* – è talmente evidente che non vale neanche la pena di ripeterlo.

Se l'analisi si limitasse alle sole variazioni a prezzi correnti, potrebbe sempre sorgere il dubbio che l'andamento delle pensioni in esame non sia stato poi così sfavorevole: dopotutto, al netto delle ritenute, il loro importo in termini monetari è aumentato in misura non trascurabile. Tuttavia, se i valori a prezzi correnti vengono opportunamente deflazionati con l'indice del costo della vita, ogni dubbio in tal senso scompare del tutto: per effetto del parziale recupero dell'inflazione, infatti, il potere d'acquisto dei

---

<sup>22</sup> Per valutare correttamente il tasso di crescita riportato nel testo, bisogna rammentare due circostanze: 1) nel 2008, a seguito del blocco della perequazione, non è stato corrisposto nessun aumento alle pensioni di importo superiore ai 3.489 euro al mese, al lordo delle ritenute; 2) negli ultimi otto anni le retribuzioni lorde pro capite dei dipendenti si sono accresciute, secondo le stime di contabilità nazionale (Istat), del 23,5 per cento in termini nominali.

trattamenti di importo più elevato si è complessivamente ridotto nel periodo in esame del 7,3 per cento, cioè di oltre 4.200 euro in ragione d'anno<sup>23</sup>.

Per le pensioni di importo inferiore si possono fare le stesse considerazioni, salvo rilevare che per esse la perdita di potere d'acquisto è stata un po' più contenuta (-6,4%).

---

<sup>23</sup> Nel periodo compreso tra il 2000 e il 2008, le pensioni di importo medio-alto si sono rivalutate dell'1,6 per cento in ragione d'anno, a fronte di un tasso medio di inflazione del 2,5 per cento.

# APPENDICI

## Parte prima

**Grafico 1 – Manager pubblici e privati in percentuale dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15 (Anno 2008)**

**Grafico 2 – Percentuale delle donne manager nei paesi della Ue-15 (Anno 2008)**

**Grafico 3 – Età media dei manager nei paesi della Ue-15 (Anno 2008)**

**Grafico 4 – Ripartizione percentuale dei manager per classi di età (Anno 2008).**

## Parte seconda

**Tabella 1 – Dirigenti per sesso e settori di attività economica (Anno 2008)**

**Grafico 5 – Dirigenti in percentuale dei lavoratori dipendenti per settori di attività economica (Anno 2008)**

**Grafico 6 – Percentuale delle donne dirigenti per settori di attività (Anno 2008)**

**Tabella 2 – Dirigenti privati per regione e settori di attività economica (Anno 2008)**

**Grafico 7 – Dirigenti dell'industria e del terziario – Numeri indici (Anni 2004-2008)**

**Tabella 3 – Distribuzione del reddito lordo per classi e tipologia (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Grafico 8 – Distribuzione del reddito lordo per classi e tipologia - Frequenze cumulate (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Grafico 9 – Reddito medio lordo per tipologia - Dati in euro (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Grafico 10 – Reddito lordo superiore a 100 mila euro per tipologia - Ripartizione percentuale (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Grafico 11 – Posizione professionale dei 383 mila contribuenti con reddito lordo superiore a 100 mila euro (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Tabella 4 – Il passaggio dal reddito lordo all'imposta netta (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Grafico 12 – Contribuenti e imposta netta per classi di reddito lordo - Composizione percentuale (Dichiarazioni Irpef 2008)**

**Tabella 5 – La retribuzione dei dirigenti al lordo e al netto delle ritenute fiscali (Anni 2001-2008)**

**Grafico 13 – Il peso dell'Irpef sulla retribuzione dei dirigenti - Valori percentuali (Anni 2001-2008)**

**Grafico 14 – L'incidenza dell'Irpef in presenza di carichi di famiglia - Valori assoluti in euro (Anni 2001-2008)**

**Tabella 6 – Reddito pro capite dichiarato al fisco da alcune categorie di contribuenti nel 2008 - Dati in migliaia di euro**

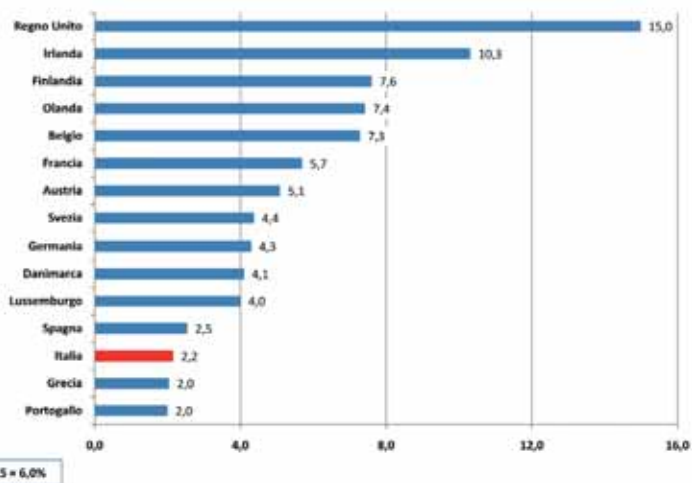
**Tabelle 7 e 8 - L'andamento della pensione media degli ex dirigenti (Anni 2000-2008)**

**Grafico 15 – Evoluzione della pensione media degli ex-dirigenti dal 2000 al 2008 – Numeri indici**

**Grafico 16 – La perdita del potere d'acquisto delle pensioni degli ex-dirigenti dal 2000 al 2008 – Numeri indici**

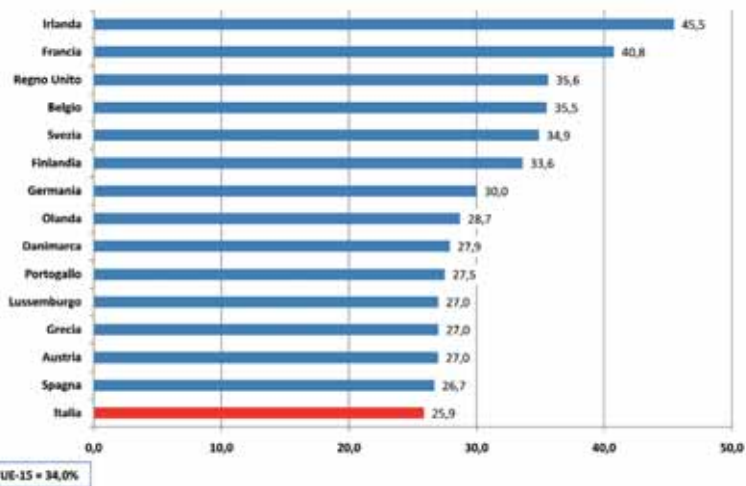
**Grafico 17 – Pensioni e retribuzioni lorde dal 2000 al 2008 – Numeri indici**

**Graf.1 – Manager pubblici e privati in percentuale dei lavoratori dipendenti nei paesi della Ue-15 (Anno 2008)**

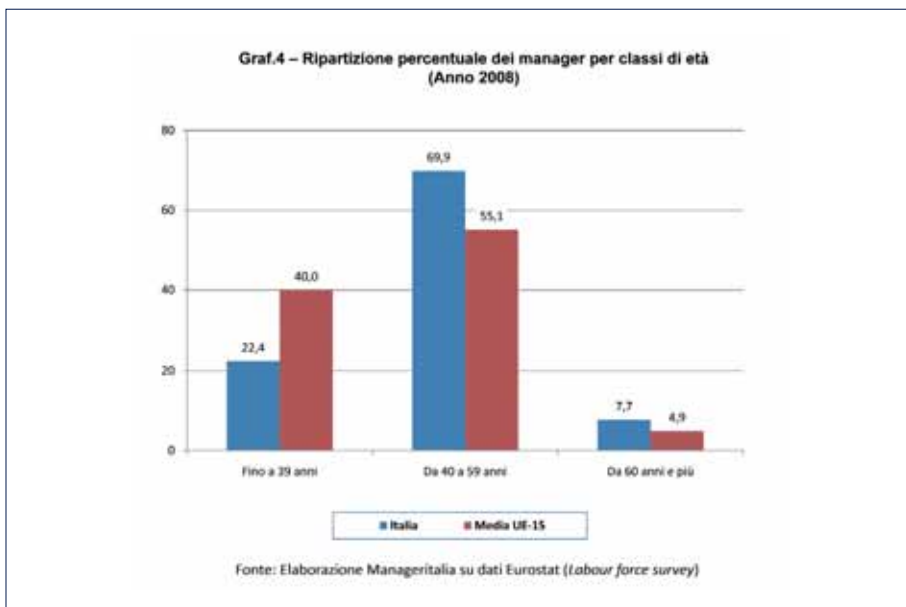
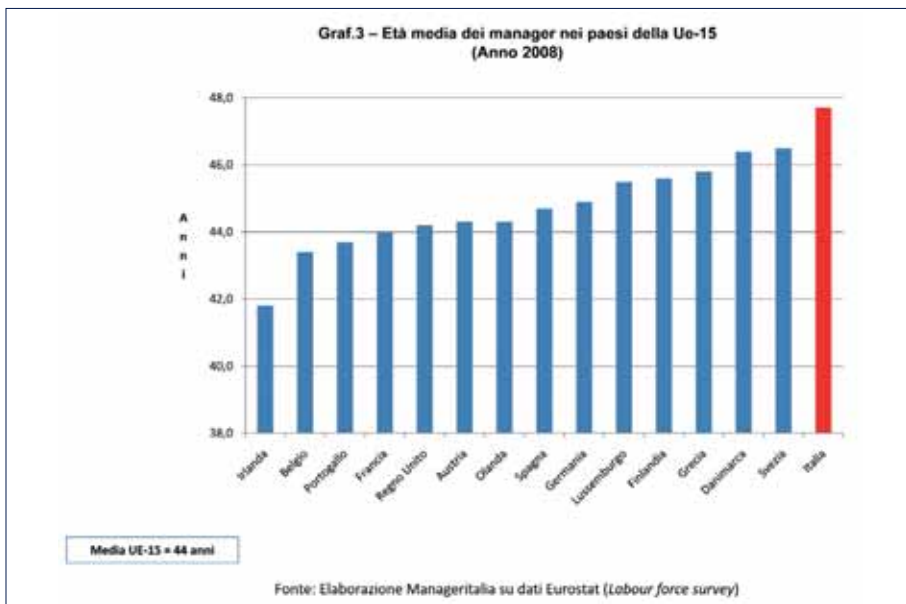


Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Eurostat (Labour force survey)

**Graf.2 – Percentuale delle donne manager nei paesi della Ue-15 (Anno 2008)**



Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Eurostat (Labour force survey)

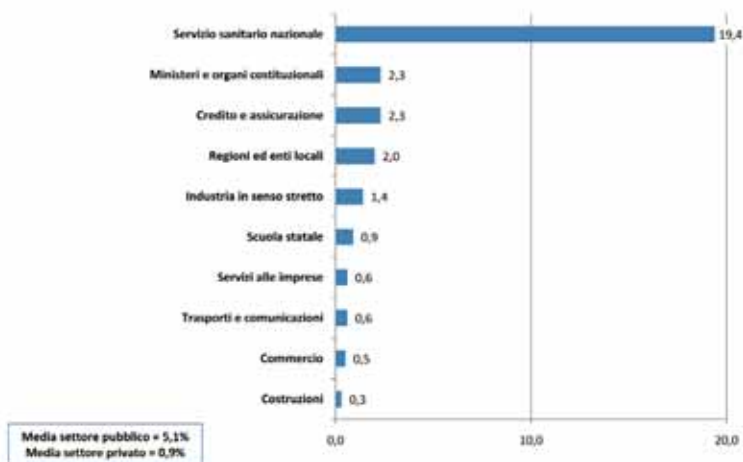


**Tab.1 – Dirigenti per sesso e settori di attività economica (Anno 2008)**

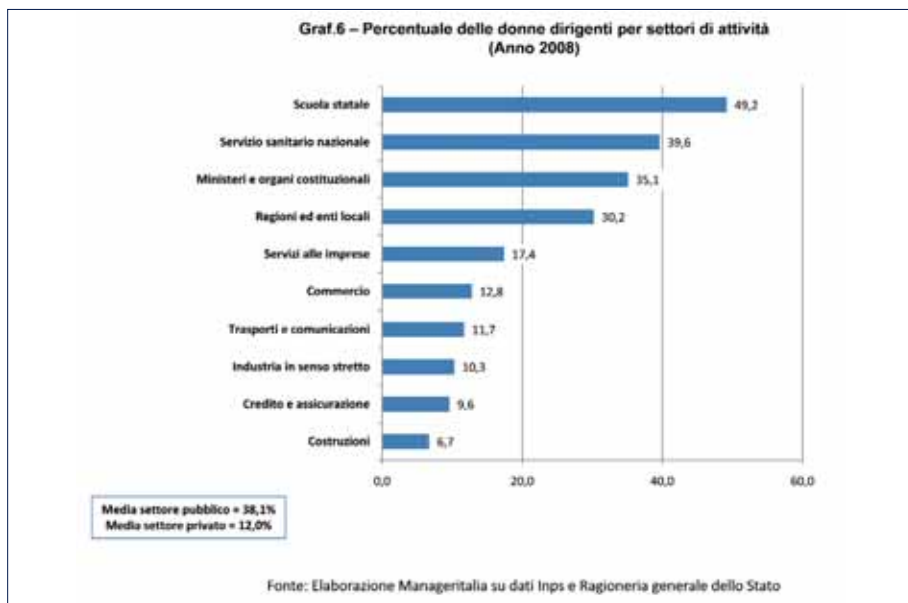
Settori di attività economica	Uomini	Donne	Totale
<b>Settore privato (Imprese)</b>	<b>110.529</b>	<b>15.009</b>	<b>125.538</b>
Agricoltura	729	234	963
Industria	66.473	7.421	73.894
- Energia, gas e acqua	3.789	363	4.132
- Minerali non energetici e prodotti chimici	10.705	1.440	12.151
- Metalli e meccanica di precisione	32.182	3.091	35.273
- Tessili, abbigliamento, cuoio, legno e mobili	15.515	2.214	17.729
- Costruzioni	4.302	307	4.609
Servizi destinati alla vendita	43.327	7.354	50.681
- Commercio, alberghi e pubblici esercizi	15.292	2.250	17.542
- Trasporti e comunicazioni	4.056	539	4.595
- Credito e assicurazione	9.887	1.045	10.932
- Attività immobiliari e servizi alle imprese	9.290	1.963	11.253
- Altri servizi	4.802	1.557	6.359
<b>Settore pubblico</b>	<b>105.970</b>	<b>65.351</b>	<b>171.321</b>
- Ministeri e organi costituzionali	3.653	1.974	5.627
- Scuola statale	5.416	5.240	10.656
- Forze armate e corpi di polizia	4.676	111	4.787
- Regioni ed enti locali	8.328	3.606	11.934
- Servizio sanitario nazionale	80.799	52.953	133.752
- Altre amministrazioni	3.098	1.467	4.565
<b>Totale</b>	<b>216.499</b>	<b>80.360</b>	<b>296.859</b>

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Inps e Ragioneria generale dello Stato

**Graf.5 – Dirigenti in percentuale dei lavoratori dipendenti per settori di attività (Anno 2008)**



Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Inps e Ragioneria generale dello Stato



**Tab.2 – Dirigenti privati per regione e settore di attività economica (Anno 2008)**

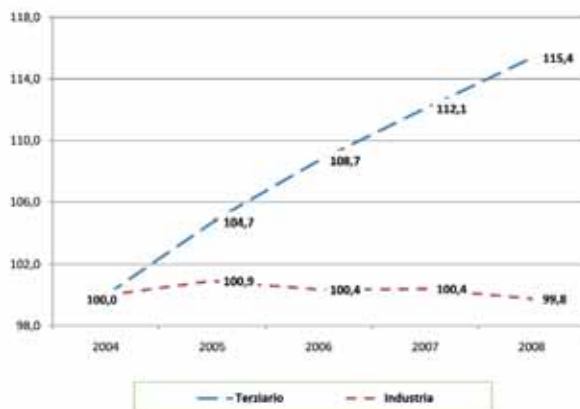
Regioni	Agricoltura	Industria	Servizi	Totale	In % dei dipendenti
Piemonte	40	8.456	2.835	11.330	1,1
Valle d'Aosta	1	79	48	128	0,5
Lombardia	89	28.222	23.456	51.767	1,6
Trentino-Alto Adige	61	735	724	1.520	0,6
Veneto	126	5.855	3.016	8.997	0,7
Friuli-Venezia Giulia	30	1.412	491	1.933	0,7
Liguria	5	1.895	1.281	3.181	1,1
Emilia Romagna	232	7.825	3.189	11.246	1,0
Toscana	135	3.039	1.661	4.835	0,6
Umbria	22	505	192	719	0,4
Marche	25	1.059	368	1.452	0,4
Lazio	60	9.093	9.117	18.270	1,3
Abruzzo	11	884	214	1.109	0,5
Molise	7	102	21	130	0,3
Campania	16	1.528	965	2.509	0,4
Puglia	39	702	514	1.255	0,2
Basilicata	10	140	42	182	0,2
Calabria	17	145	251	413	0,2
Sicilia	17	738	875	1.630	0,3
Sardegna	20	319	297	636	0,3
NORD	585	54.479	35.039	90.102	1,7
CENTRO	242	13.696	11.338	25.276	0,9
MEZZOGIORNO	137	4.558	3.179	7.874	0,3
ITALIA	963	72.733	49.556	123.252	0,9

Nota: Dalla tabella sono esclusi i 1.323 dirigenti che lavorano all'estero

Provincia di Milano = 39.991 dirigenti  
Provincia di Roma = 17.237 dirigenti

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Inps

**Graf.7 – Dirigenti dell'industria e del terziario – Numeri indici (Anni 2004-2008)**



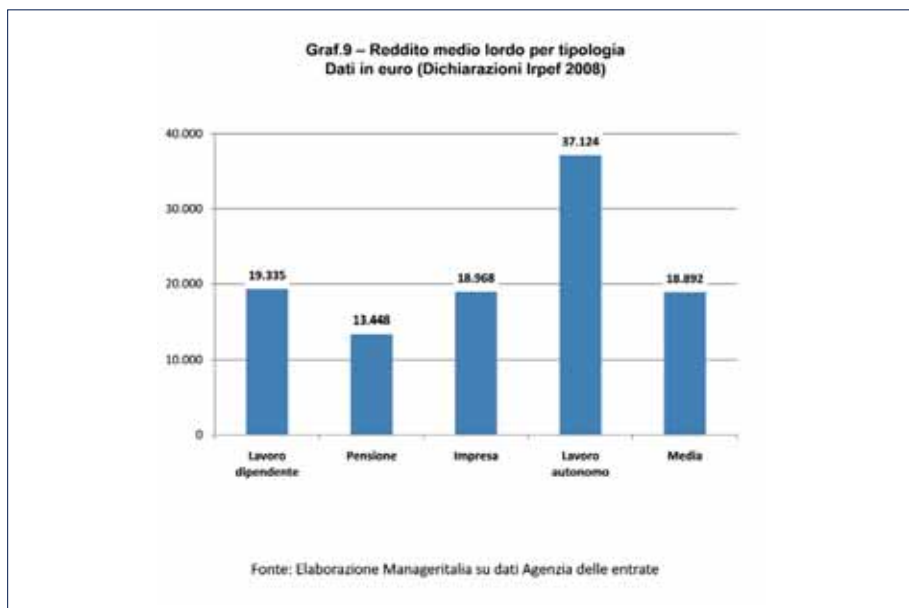
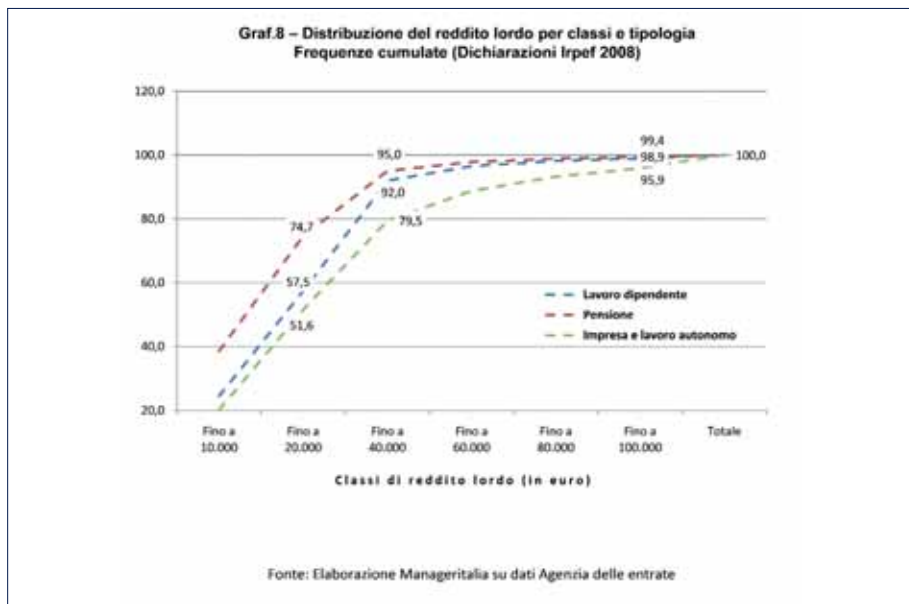
Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Inps

**Tab.3 – Distribuzione del reddito lordo per classi e tipologia (Dichiarazioni Irpef 2008)**

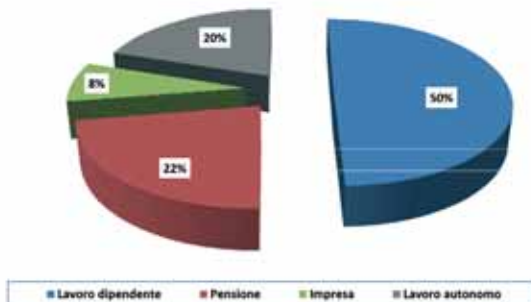
Classi di reddito (in euro)	Totale contribuenti	Tipologia di reddito			
		Lavoro dipendente	Pensione	Impresa	Lavoro autonomo
Dati assoluti					
Fino a 10.000	14.016.837	5.050.170	5.916.313	469.732	118.662
Da 10.000 a 20.000	13.422.444	6.800.336	5.527.642	760.791	154.319
Da 20.000 a 40.000	10.836.649	7.126.519	3.124.003	572.513	241.383
Da 40.000 a 60.000	1.551.853	933.867	429.248	136.876	134.382
Da 60.000 a 80.000	584.031	341.698	160.767	47.329	82.466
Da 80. a 100.000	272.111	156.189	70.287	22.020	54.790
Più di 100.000	382.663	218.198	99.502	33.742	87.411
<b>Totale</b>	<b>41.066.588</b>	<b>20.626.977</b>	<b>15.327.762</b>	<b>2.043.003</b>	<b>873.413</b>
Composizione percentuale					
Fino a 10.000	34,1	24,5	38,6	23,0	13,6
Da 10.000 a 20.000	32,7	33,0	36,1	37,2	17,7
Da 20.000 a 40.000	26,4	34,5	20,4	26,0	27,6
Da 40.000 a 60.000	3,8	4,5	2,8	6,7	15,4
Da 60.000 a 80.000	1,4	1,7	1,0	2,3	9,4
Da 80. a 100.000	0,7	0,8	0,5	1,1	6,3
Più di 100.000	0,9	1,1	0,6	1,7	10,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: Dalla tabella sono esclusi i redditi da fabbricati, terreni, partecipazioni, ecc.

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Agenzia delle entrate



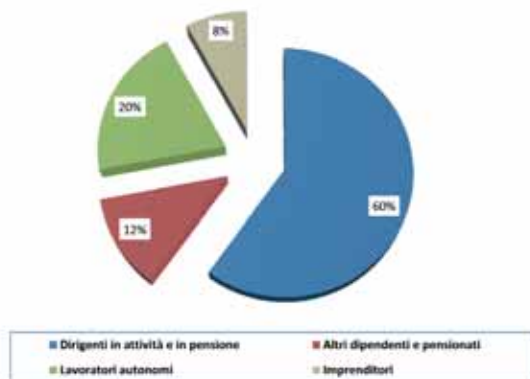
**Graf.10 – Reddito lordo superiore a 100 mila euro per tipologia  
Ripartizione percentuale (Dichiarazioni Irpef 2008)**



*Nota: Dalla ripartizione sono stati esclusi i redditi da fabbricati, terreni, partecipazioni, ecc. Si tenga presente che, in assenza di oneri deducibili e carichi di famiglia, un reddito imponibile di 100 mila euro all'anno equivale all'incirca ad un reddito mensile netto di 5 mila euro*

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Agenzia delle entrate

**Graf.11 – Posizione professionale dei 383 mila contribuenti con reddito lordo superiore a 100 mila euro  
Composizione percentuale (Dichiarazioni Irpef 2008)**



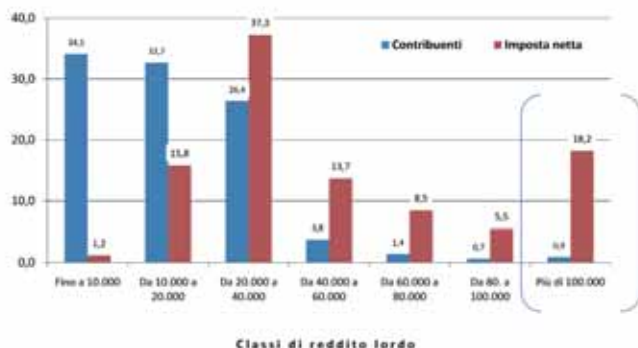
Fonte: Elaborazione e stima Manageritalia su dati Agenzia delle entrate

**Tab.4 – Il passaggio dal reddito lordo all'imposta netta (Dichiarazioni Irpef 2008)**

Classi di reddito lordo (in euro)	Totale contribuenti	Reddito lordo	Oneri deducibili	Reddito imponibile	Imposta lorda	Detrazioni	Imposta netta
Dati assoluti in milioni di euro							
Fino a 10.000	14.016.837	69.687	3.039	66.649	12.144	10.488	1.656
Da 10.000 a 20.000	13.422.444	201.929	6.632	195.297	45.480	22.907	22.573
Da 20.000 a 40.000	10.836.649	289.979	9.349	280.630	70.864	17.738	53.126
Da 40.000 a 60.000	1.551.853	74.292	3.610	70.682	21.162	1.698	19.464
Da 60.000 a 80.000	584.031	40.166	2.013	38.153	12.540	492	12.048
Da 80. a 100.000	272.111	24.168	1.216	22.952	8.015	228	7.787
Più di 100.000	382.663	69.834	2.578	67.256	26.306	394	25.911
<b>Totale</b>	<b>41.066.588</b>	<b>770.055</b>	<b>28.437</b>	<b>741.618</b>	<b>196.510</b>	<b>53.945</b>	<b>142.565</b>
Composizione percentuale							
Fino a 10.000	34,1	9,0	10,7	9,0	6,2	19,4	1,7
Da 10.000 a 20.000	32,7	26,2	23,3	26,3	23,1	42,5	15,8
Da 20.000 a 40.000	26,4	37,7	32,9	37,8	36,1	32,9	37,3
Da 40.000 a 60.000	3,8	9,6	12,7	9,5	10,8	3,1	13,7
Da 60.000 a 80.000	1,4	5,2	7,1	5,1	6,4	0,9	8,5
Da 80. a 100.000	0,7	3,1	4,3	3,1	4,1	0,4	5,5
Più di 100.000	0,9	9,1	9,1	9,1	13,4	0,7	18,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Agenzia delle entrate

**Graf.12 – Contribuenti e imposta netta per classi di reddito lordo (Dichiarazioni Irpef 2008)**



*1.230 mila dirigenti in attività o in pensione con più di 100 mila euro all'anno rappresentano appena lo 0,6% dei contribuenti e concorrono per il 12% circa al gettito totale dell'Irpef*

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Agenzia delle entrate

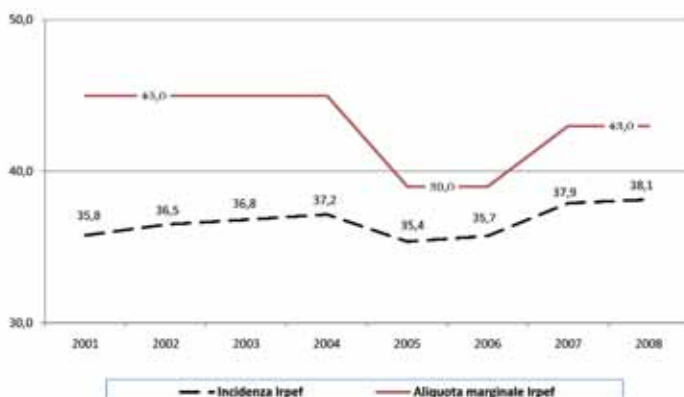
**Tab.5 – La retribuzione dei dirigenti al lordo e al netto delle ritenute fiscali (Anni 2001-2008)**

Voci	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Dati assoluti (in euro)								
Retribuzione annua imponibile	81.595	84.859	88.012	91.357	94.737	98.147	101.582	105.544
Imposta erariale	28.454	29.923	31.317	32.823	32.337	33.667	36.850	38.554
Addizionali locali	734	1.038	1.077	1.120	1.162	1.404	1.653	1.696
Totale Irpef	29.188	30.961	32.394	33.943	33.499	35.071	38.503	40.250
Retribuzione annua netta	52.407	53.898	55.618	57.414	61.238	63.076	63.079	65.294
Numeri indici a prezzi correnti								
Retribuzione annua imponibile	100,0	104,0	107,9	112,0	116,1	120,3	124,5	129,4
Imposta erariale	100,0	105,2	110,1	115,4	113,6	118,3	129,5	135,5
Addizionali locali	100,0	141,4	146,7	152,6	158,3	191,3	225,2	231,1
Totale Irpef	100,0	106,1	111,0	116,3	114,8	120,2	131,9	137,9
Retribuzione annua netta	100,0	102,8	106,1	109,6	116,9	120,4	120,4	124,6
Numeri indici a prezzi costanti (FOI)								
Retribuzione annua imponibile	100,0	101,5	102,8	104,6	106,7	108,3	110,2	110,9
Imposta erariale	100,0	102,7	104,9	107,8	104,4	106,6	114,7	116,2
Addizionali locali	100,0	138,1	139,8	142,6	145,4	172,3	199,4	198,2
Totale Irpef	100,0	103,6	105,7	108,7	105,4	108,2	116,8	118,3
Retribuzione annua netta	100,0	100,4	101,1	102,4	107,3	108,4	106,6	106,9

Nota: Le valutazioni sono state effettuate ipotizzando l'assenza di carichi di famiglia e facendo la media tra le aliquote delle addizionali applicate in Lombardia (Milano) e nel Lazio (Roma)

Fonte: Elaborazione e stima Manageritalia su dati di vari enti

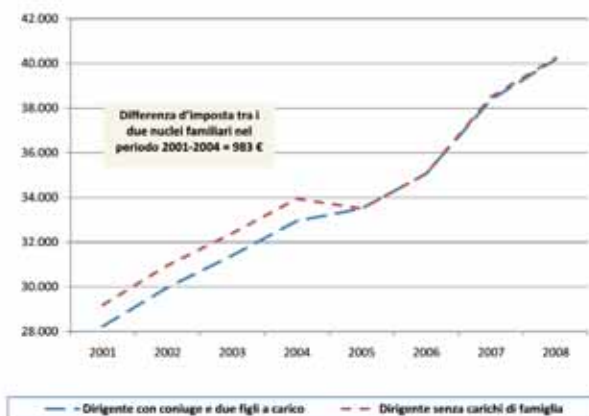
**Graf.13 – Il peso dell'Irpef sulla retribuzione dei dirigenti Valori percentuali (Anni 2001-2008)**



Nota: Le valutazioni sono state effettuate ipotizzando l'assenza di carichi di famiglia e facendo la media tra le aliquote delle addizionali applicate in Lombardia (Milano) e nel Lazio (Roma)

Fonte: Elaborazione e stima Manageritalia su dati di vari enti

**Graf.14 – L'incidenza dell'Irpef in presenza di carichi di famiglia**  
Valori assoluti in euro (Anni 2001-2008)



Fonte: Elaborazione e stima Manageritalia su dati di vari enti

**Tab.6 – Reddito pro capite dichiarato al fisco da alcune categorie di contribuenti nel 2008**  
Dati in migliaia di euro

Categorie di contribuenti (Persone fisiche)	Reddito dichiarato	Valori teorici (1)		
		imposta erariale e addizionali	Reddito annuo netto	Reddito netto / 12 mesi
Notai	404,8	173,4	231,4	19,3
Farmacisti	126,1	49,3	76,8	6,4
Dirigenti	101,6	38,5	63,1	5,3
Avvocati	49,1	15,6	33,5	2,8
Dentisti	45,1	13,9	31,2	2,6
Tabaccai	43,5	13,3	30,2	2,5
Ingegneri	37,4	10,7	26,7	2,2
Architetti	26,3	6,3	20,0	1,7
Consulenti fiscali	24,0	5,6	18,4	1,5
Geometri	23,9	5,5	18,4	1,5
Agenti immobiliari	22,7	5,2	17,5	1,5
Agronomi	21,0	4,6	16,4	1,4
Giornalai	20,0	4,3	15,7	1,3
Concessionari automobili	19,2	4,1	15,1	1,3
Psicologi	17,1	3,4	13,7	1,1
Ristoratori	16,4	3,2	13,2	1,1
Gioiellieri e orologiai	15,8	3,0	12,8	1,1
Meccanici	15,4	2,9	12,5	1,0
Tassisti	13,6	2,4	11,2	0,9
Farmacisti e barbieri	10,4	1,6	8,8	0,7
Media generale	38,9	3,8	15,1	1,2

(1) I valori teorici sono stati calcolati ipotizzando l'assenza di oneri deducibili e di carichi di famiglia e applicando un'addizionale locale dell'1,52% (= 1,12% regionale + 0,40% comunale)

Fonte: Elaborazione e stima Manageritalia su dati Agenzia delle entrate (Banca dati studi di settore)

**Tab.7 - L'andamento della pensione media degli ex dirigenti (Anni 2000-2008)**  
**1° Caso - Pensione netta mensile pari a 4.127 euro nel 2000**

Anni	Pensione annua lorda	Totale IRPEF e addizionali	Pensione annua netta	Pensione mensile netta
Valori a prezzi correnti				
2000	74.295	25.928	48.367	3.721
2001	75.881	26.566	49.315	3.793
2002	77.558	27.583	49.975	3.844
2003	79.079	28.264	50.815	3.909
2004	80.704	29.014	51.690	3.976
2005	82.030	28.384	53.646	4.127
2006	83.174	30.052	53.122	4.086
2007	84.539	30.894	53.645	4.127
2008	84.539	30.894	53.645	4.127
Valori a prezzi costanti - Anno 2008				
2000	88.933	31.038	57.895	4.453
2001	88.465	30.973	57.492	4.422
2002	88.283	31.398	56.885	4.376
2003	87.854	31.398	56.456	4.343
2004	87.906	31.605	56.301	4.331
2005	87.854	30.399	57.455	4.420
2006	87.347	31.558	55.789	4.291
2007	87.269	31.892	55.377	4.260
2008	84.539	30.894	53.645	4.127

Variazioni in termini nominali dal 2000 al 2008:

- Pensione lorda +13,8%

- Irpef e addizionali +19,2%

- Pensione netta +10,9%

- Prezzi al consumo (Foi) +19,8%

Perdita potere d'acquisto pensione = 7,3% (4.250 euro su base annua - 326 euro su base mensile)

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Istat e Inps

**Tab.8 - L'andamento della pensione media degli ex dirigenti (Anni 2000-2008)**  
**2° Caso - Pensione netta mensile pari a 3.085 euro nel 2000**

Anni	Pensione annua lorda	Totale IRPEF e addizionali	Pensione annua netta	Pensione mensile netta
Valori a prezzi correnti				
2000	53.065	17.268	35.797	2.754
2001	54.236	17.560	36.676	2.821
2002	55.471	18.223	37.248	2.865
2003	56.602	18.671	37.931	2.938
2004	57.772	19.142	38.630	2.972
2005	58.744	19.012	39.732	3.056
2006	59.591	19.501	40.090	3.084
2007	60.606	20.495	40.111	3.085
2008	60.606	20.495	40.111	3.085
Valori a prezzi costanti - Anno 2008				
2000	63.525	20.672	42.853	3.296
2001	63.232	20.473	42.759	3.289
2002	63.141	20.743	42.398	3.261
2003	62.881	20.742	42.139	3.241
2004	62.933	20.851	42.082	3.237
2005	62.915	20.362	42.553	3.273
2006	62.576	20.478	42.098	3.238
2007	62.569	21.157	41.412	3.186
2008	60.606	20.495	40.111	3.085

Variazioni in termini nominali dal 2000 al 2008:

- Pensione lorda +14,2%

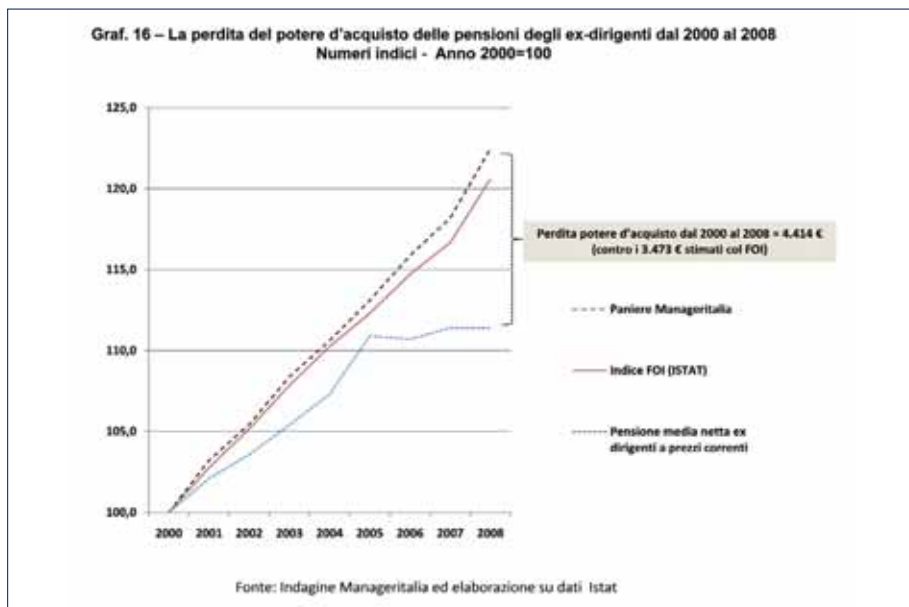
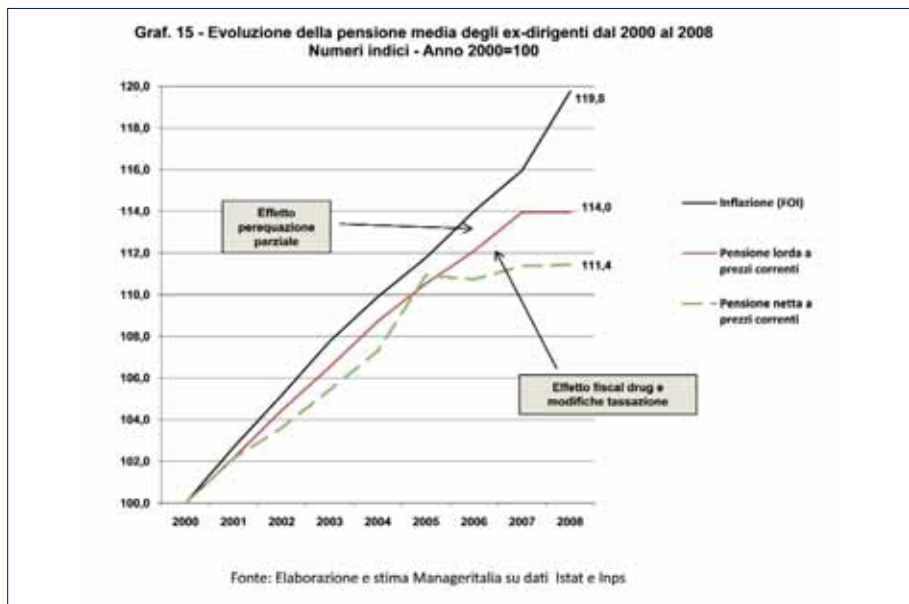
- Irpef e addizionali +18,7%

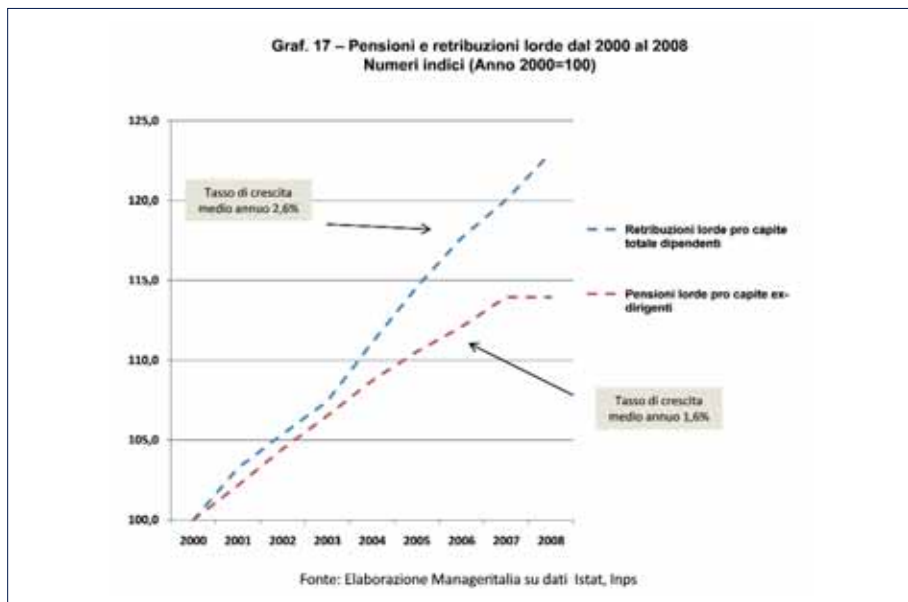
- Pensione netta +12,1%

- Prezzi al consumo (Foi) +19,8%

Perdita potere d'acquisto pensione = 6,4% (2.742 euro su base annua - 211 euro su base mensile)

Fonte: Elaborazione Manageritalia su dati Istat e Inps







**Manageritalia** – Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato – **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del terziario privato e dal 2003 associa anche a quadri e professional.** Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

**Oggi Manageritalia associa oltre 35.000 manager:** 23.000 dirigenti in attività che lavorano in 9.000 aziende, oltre a 7.000 dirigenti pensionati, e 2.000 quadri e 3.000 professional.

La Federazione è presente sul territorio nazionale con 15 Associazioni che offrono una completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.

[www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it)