

## **INDAGINE MANAGERITALIA**

(gennaio 2012)

### **MANAGER: art.18 non è un tabù, ma non serve più!**

**La riforma del mercato del lavoro è necessaria per modernizzare il Paese e sostenere la crescita. L'articolo 18 non è un tabù, i lavoratori si tutelano aiutandoli a sviluppare professionalità e competenze.**

I manager hanno un ruolo e un punto di osservazione privilegiato per quanto riguarda l'economia in generale, ma soprattutto rispetto al mercato del lavoro e alle misure necessarie per la crescita. Per questo Manageritalia li ha sentiti – 840 dirigenti e quadri intervistati via web da AstraRicerche per Manageritalia tra il 17 e il 18 gennaio – per capire anche dalla loro diretta esperienza e opinione come stanno le cose e cosa fare su temi così complessi, caldi e determinanti per il futuro del Paese.

#### **L'articolo 18 non è un tabù, ma non serve più!**

La maggioranza dei manager nei confronti dell'articolo 18 ha un atteggiamento laico. Infatti, dicono che non è sicuramente l'esistenza dell'articolo 18 che impedisce alle aziende di assumere e all'occupazione di aumentare (61,7%, 32,4% molto 29,3% abbastanza). Così come pensano che comunque l'articolo 18 e le logiche sottostanti siano negative per le aziende, ma soprattutto per i lavoratori che a fronte del mantenimento del posto rischiano di avere un danno a livello professionale, fisico e psicologico (53,3%, 19,3% molto e 34% abbastanza d'accordo).

In ogni caso l'articolo 18 è, per la loro esperienza, un freno. Infatti, dichiarano di conoscere aziende che pur di non superare il limite dei 15 dipendenti e quindi rientrare nell'area di applicazione dell'articolo 18 hanno rinunciato ad assumere personale ricorrendo a terzi (69,3%, 36,4% molto e 32,9% abbastanza) o hanno creato nuove aziende collaterali (61,9%, 31,9% molto e 30% abbastanza). Una situazione che può anche culminare nella perdita di opportunità di sviluppo: lo afferma il 44,4% e lo nega il 51,4%.

Non si ritiene che l'articolo 18 sancisca un diritto sacrosanto dei lavoratori che va difeso ed eventualmente esteso (60,2%, 40,2% poco e 20% per niente d'accordo). Ma neppure che questa fase di forte concorrenza internazionale lo renda indifendibile (52,8%, 34,5% poco e 18,3% per niente d'accordo).

**Questa visione laica dell'articolo 18 non si motiva con un disinteresse per i diritti dei singoli, ma deriva da quella che secondo i manager deve essere la moderna tutela del lavoro.** Infatti, si dice che oggi sempre più spesso la competizione mette le aziende di fronte all'obsolescenza di alcune

professionalità e alla rapida sostituzione con altre e questo problema va gestito a livello di sistema cioè con una riforma del lavoro complessiva (86,4%, 48,1% molto e 38,3% abbastanza d'accordo).

**Proprio per questo i manager affermano che nell'attuale contesto economico bisogna difendere non il posto di lavoro, ma il lavoro e la professionalità delle persone** e quindi parti sociali e politica devono ripartire da qui (88,2%, 49,8% molto e 38,6% abbastanza d'accordo).

Allora il problema e la tutela degli individui deve essere gestita a livello di sistema. Dalle aziende che hanno il compito di assicurare per quanto possibile ai propri collaboratori una continua crescita professionale con opportunità di riconversione della professionalità verso le nuove esigenze (90%, 48,1% molto e 41,9% abbastanza). Dal sindacato che deve aiutare i lavoratori a difendere non il posto di lavoro, ma la loro professionalità (76%, 41,2% molto e 34,8% abbastanza). Dagli stessi lavoratori che, aiutati da sindacati e aziende, devono curare il loro sviluppo professionale (83,4%, 42,9% molto e 40,5% abbastanza). A conferma di tutto ciò negano con forza che i singoli possano essere abbandonati a se stessi, dal sistema, dalle aziende e dai sindacati, nel difficile compito di curare il loro sviluppo professionale (60%, 42,9% poco e 17,1% per niente d'accordo).

<<I manager – dice Guido Carella, presidente Manageritalia – hanno una visione moderna e pratica dei problemi del lavoro. Inutile, ci hanno detto, sovvenzionare con cassa integrazione e ammortizzatori sociali quelle aziende che non hanno futuro. È un danno per il sistema e ancor più per i singoli nei quali si creano false illusioni. Quei soldi vanno impiegati per aiutare i singoli e le aziende che hanno un futuro. Quindi, per i singoli serve un reddito, ma anche e soprattutto un percorso di formazione, di salvaguardia e aumento della professionalità e di accompagnamento sul mercato per ritrovare un incarico.

**In questa nuova ottica che si fonda sulla difesa non del posto di lavoro, ma del lavoro e della professionalità delle persone** è indubbio il ruolo che le parti sociali e gli attori principali del mondo del lavoro, manager in prima fila per responsabilità, devono avere. Insomma, serve un cambiamento forte anche nelle relazioni industriali. Un cambiamento che non vuol dire meno sindacato o meno tutele, ma piuttosto più adatti al contesto. Quindi, cambiamo tutti e in fretta, abbiamo strumenti ecc. di decenni o sono. Facciamolo soprattutto per i lavoratori e per la competitività e la crescita del Paese, ma anche e soprattutto per cavalcare e non subire gli eventi. E i manager non si tirano indietro, ma si mettono in prima fila per promuovere e gestire questo cambiamento nel mondo del lavoro e nell'organizzazione aziendale>>.

**Manageritalia** [www.manageritalia.it](http://www.manageritalia.it) – (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 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 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 un 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.

## Indagine Manageritalia: Cosa pensano i manager della riforma del lavoro?

Fonte: Indagine Manageritalia con la collaborazione tecnica di AstraRicerche (840 intervistati)

**Parliamo ora dell'articolo 18 e dei problemi ad esso collegati in tema di flessibilità ecc.. Alla luce della tua esperienza di manager, rispetto alle seguenti affermazioni sei molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo?**

%

**L'articolo 18 e le logiche sottostanti sono negative per le aziende, ma soprattutto per i lavoratori che a fronte del mantenimento del posto rischiano di avere un danno a livello professionale, fisico e psicologico**

Molto d'accordo	19,3
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	34,0
----------------------	------

**L'abolizione dell'articolo 18 è un falso problema: l'articolo 18 sancisce un diritto sacrosanto dei lavoratori che va difeso ed eventualmente esteso**

Molto d'accordo	14,8
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	23,1
----------------------	------

poco d'accordo	40,2
----------------	------

per niente d'accordo	20,0
----------------------	------

**L'articolo 18 sancisce un diritto sacrosanto dei lavoratori ma in questa fase storica non è difendibile in Italia a fronte della competizione internazionale**

Molto d'accordo	11,0
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	34,3
----------------------	------

poco d'accordo	34,5
----------------	------

per niente d'accordo	18,3
----------------------	------

**Non è sicuramente l'esistenza dell'articolo 18 che impedisce alle aziende di assumere e all'occupazione di aumentare**

Molto d'accordo	32,4
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	29,3
----------------------	------

**È successo più volte nelle aziende in cui ho lavorato che, vista la rigidità dei contratti e la difficoltà di licenziare, non si assumesse personale seppure ce ne fosse bisogno e quindi si aumentasse il lavoro straordinario e/o si ricorresse a lavoratori esterni**

Molto d'accordo	35,0
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	28,8
----------------------	------

**Conosco aziende che pur di non superare il limite dei 15 dipendenti e quindi rientrare nell'area di applicazione dell'articolo 18 hanno rinunciato ad assumere personale ricorrendo a terzi**

Molto d'accordo	36,4
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	32,9
----------------------	------

**Conosco aziende che pur di non superare il limite dei 15 dipendenti e quindi rientrare nell'area di applicazione dell'articolo 18 hanno rinunciato ad assumere personale creando nuove aziende collaterali**

Molto d'accordo	31,9
-----------------	------

Abbastanza d'accordo	30,0
----------------------	------

<b>Conosco aziende che pur di non superare il limite dei 15 dipendenti e quindi rientrare nell'area di applicazione dell'articolo 18 hanno rinunciato ad assumere personale perdendo opportunità di sviluppo</b>	
Molto d'accordo	22,6
Abbastanza d'accordo	23,8
poco d'accordo	29,5
per niente d'accordo	21,9
<b>Oggi sempre più spesso la competizione mette le aziende di fronte all'obsolescenza di alcune professionalità e alla rapida sostituzione con altre e questo problema va gestito a livello di sistema cioè con una riforma del lavoro complessiva</b>	
Molto d'accordo	48,1
Abbastanza d'accordo	38,3
<b>È compito delle aziende assicurare per quanto possibile ai propri collaboratori una continua crescita professionale con opportunità di riconversione della professionalità verso le nuove esigenze</b>	
Molto d'accordo	48,1
Abbastanza d'accordo	41,9
<b>È compito del sindacato aiutare i lavoratori a difendere non il posto di lavoro, ma la loro professionalità]</b>	
Molto d'accordo	41,2
Abbastanza d'accordo	34,8
<b>È compito dei singoli, aiutati da sindacati e aziende, pensare e curare il loro sviluppo professionale</b>	
Molto d'accordo	42,9
Abbastanza d'accordo	40,5
<b>È compito esclusivo dei singoli pensare e curare il loro sviluppo professionale</b>	
Molto d'accordo	15,2
Abbastanza d'accordo	22,9
poco d'accordo	42,9
per niente d'accordo	17,1
Fonte: Indagine Manageritalia con la collaborazione tecnica di AstraRicerche	
<b>Nota bene:</b> i dati presentati nelle risposte che prevedono la scelta tra "molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo" sono stati riportati solo nelle percentuali di "molto e abbastanza" quando la somma di queste due voci supera il 50% del campione e anche nelle rimanenti due voci quando non lo supera.	