

MANAGER: ART.18 NON È UN TABÙ, MA NON SERVE PIÙ!

L'articolo 18 non è un tabù, i lavoratori oggi si tutelano aiutandoli a sviluppare professionalità e competenze. Questo emerge da un'indagine Manageritalia su 1.000 manager.

Milano, 29 marzo 2012. La maggioranza dei manager ha nei confronti dell'articolo 18 un atteggiamento laico. Infatti, i 932 dirigenti intervistati a metà marzo da AstraRicerche per Manageritalia dicono che non è sicuramente l'articolo 18 a impedire alle aziende di assumere e all'occupazione di aumentare (61,7%). Ma pensano che l'articolo 18 e le logiche sottostanti siano negative per le aziende e soprattutto per i lavoratori che a fronte del mantenimento del posto rischiano di avere un danno a livello professionale, fisico e psicologico (53,3%).

L'articolo 18 può, per la loro esperienza, essere anche 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%) o creando nuove aziende collaterali (61,9%). Non si ritiene che l'articolo 18 sancisca un diritto sacrosanto dei lavoratori che va difeso ed eventualmente esteso (60,2%). Ma neppure che questa fase di forte concorrenza internazionale lo renda indifendibile (52,8%).

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%). **Proprio per questo i manager affermano che nell'attuale contesto economico l'articolo 18 non serve più perché 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%). **E questo è anche il miglior modo per dotarsi di una forza di lavoro in grado di supportare al meglio la competitività delle imprese e del sistema.**

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%). Dal sindacato che deve aiutare i lavoratori a difendere non il posto di lavoro, ma la loro professionalità (76%). Dagli stessi lavoratori che, aiutati da sindacati e aziende, devono curare il loro sviluppo professionale (83,4%). 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%).

<<I manager – dice Guido Carella, presidente Manageritalia – hanno una visione moderna e pratica dei problemi del lavoro. **In quest'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 or 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 – (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 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.

