



PIÙ MANAGERIALITÀ NELLE IMPRESE

Da anni MANAGERITALIA si batte per dare impulso e diffondere la cultura manageriale nel Sud.

La gestione di un'azienda deve essere affidata a figure in grado di potenziare l'azienda stessa sul piano della competitività e di accompagnarla, in maniera adeguata, nei percorsi evolutivi del sistema economico.

Occorre spezzare la diffidenza, specie delle piccole imprese meridionali, di investire sui manager: l'imprenditore del Sud preferisce esercitare direttamente la gestione aziendale senza delegare al management.

Siamo convinti che il problema della carenza dei manager nel Sud sia da attribuirsi alla mancanza di scelte imprenditoriali coraggiose, che investano maggiormente nelle professionalità elevate per lo sviluppo dell'impresa e, per questo motivo, chiediamo al legislatore di adottare strumenti adeguati che avrebbero il pregio di contribuire al rilancio economico nel Sud.

Non proponiamo misure assistenziali per i dirigenti bensì misure incentivanti per le imprese, quali:

- un credito d'imposta per le imprese del Sud che trasformano un contratto di lavoro di dirigente prestato in forma precaria in un'assunzione a tempo indeterminato;
- un contributo alle imprese meridionali che assumono quadri e dirigenti disoccupati.

La proposta di legge AS 1018 – "Misure a favore dell'incremento della managerialità nelle imprese del Mezzogiorno" – presentata dal senatore Giorgio Benvenuto e attualmente all'esame della Commissione lavoro del Senato, richiama le nostre proposte e per tale motivo verrà da noi sostenuta.

Tenendo conto che la categoria dirigenziale non gode di ammortizzatori sociali e considerato altresì che moltissimi lavoratori ultracinquantenni espulsi prematuramente dal mondo del lavoro appartengono a categorie ad alta qualificazione, poiché sappiamo che il Governo intende affrontare e risolvere il grave problema delle uscite precoci dal mondo del lavoro, MANAGERITALIA chiede che vengano sollecitamente adottate misure che incentivino le imprese a dotarsi di dirigenti in mobilità e che consentano a questi ultimi di trovare nuova occupazione in tempi ragionevoli.

In relazione sempre al grave e complesso fenomeno dell'espulsione dal mercato dei lavorato-

ri ultracinquantenni, MANAGERITALIA chiede anche che per questi ultimi siano previste forme di contribuzione figurativa per i periodi di disoccupazione nell'ambito dell'imminente riforma degli ammortizzatori sociali.

Quando cessa il rapporto di lavoro e il dirigente si trova involontariamente disoccupato, si deve poter rivolgere anch'esso ai servizi e alle tutele offerte dal welfare pubblico. Per anni egli ha contribuito solidarmente eppure, nel momento del bisogno, non gli è consentito di usufruirne.

La nostra richiesta è che almeno quando il dirigente si trova privo di occupazione, possa usufruire di parte della contribuzione versata sotto forma di prestazioni.

La categoria manageriale non intende sottrarsi al principio di solidarietà nei riguardi delle altre categorie. Tuttavia occorre che il legislatore si adoperi per prefigurare strumenti di protezione anche per quelle categorie che non sono sufficientemente tutelate sul piano della salvaguardia del posto di lavoro.

Per questo motivo, sotto il profilo normativo MANAGERITALIA intende focalizzare l'attenzione del legislatore su alcune misure che si rendono necessarie per creare forme di tutela per i manager a rischio espulsione. Si tratta di iniziative che perseguono i seguenti obiettivi strategici:

- rendere meno gravoso il periodo di disoccupazione per la categoria dei lavoratori ad alta qualificazione;
- garantire la parità di accesso al lavoro per i dirigenti ultracinquantenni espulsi attraverso un inasprimento del sistema sanzionatorio relativo al principio di discriminazione per età;
- favorire le piccole imprese nel dotarsi di competenze manageriali per sviluppare la competitività e crescere sul piano dimensionale;
- consentire a chi ha perso un'occupazione dipendente e lavora come consulente, ma si trova a breve distanza di tempo dal raggiungimento del diritto alla pensione di anzianità, di perfezionare tale diritto, con i versamenti volontari;
- incentivare l'autoimprenditorialità dei lavoratori espulsi attraverso l'istituto del prestito d'onore.

Le qualifiche dirigenziali non usufruiscono di un sistema di tutela sociale adeguato contro il ri-

schio della perdita del posto di lavoro, malgrado negli ultimi anni i processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale abbiano determinato la fuoriuscita anche di molti manager. Nel merito delle misure dirette ad assicurare un sostegno al reddito congruo al dirigente disoccupato, abbiamo ipotizzato una rimodulazione delle modalità di erogazione dell'istituto dell'indennità di disoccupazione in modo specifico per la categoria dirigenziale.

Si propone l'innalzamento della soglia di reddito per la corresponsione dell'indennità di disoccupazione e, conseguentemente, l'aumento dei relativi massimali assicurando che tale innalzamento sia congruo rispetto almeno alla retribuzione minima contrattuale e, comunque, proporzionale al gettito contributivo complessivamente assicurato dalla categoria.

MANAGERITALIA propone inoltre l'attribuzione ai Fondi settoriali per la formazione continua del finanziamento di una forma di sostegno al reddito per i dirigenti disoccupati. Si tratterebbe di una forma integrativa dell'indennità di disoccupazione già spettante e collegata alla riqualificazione del dirigente disoccupato, tramite appositi corsi di formazione tesi a consentire un rapido reinserimento nel mondo del lavoro.

Non si tratterebbe di assistenzialismo, quindi, ma di uno strumento bilaterale "proattivo", perché consentirebbe di ridurre il più possibile il mantenimento del periodo di disoccupazione del dirigente interessato.

In conclusione, con questo pacchetto di misure il dirigente estromesso dal posto di lavoro sa-

rebbe maggiormente tutelato sia sul piano economico, sia nella ricerca di una nuova occupazione.

MANAGERITALIA, negli oltre 60 anni di attività, ha avuto cura di assicurare al management del terziario un contratto collettivo dinamico e di ausilio al welfare, cercando di sopperire alle carenze del welfare pubblico e molte volte sostituendolo (pur contribuendovi), tramite la creazione di un welfare privato finanziato dalle aziende e dai dirigenti: gli strumenti adottati andrebbero incentivati, vista la loro funzione sostitutiva, e non penalizzati.

Auspichiamo pertanto che vengano adottati i necessari interventi correttivi per assicurare l'aumento, l'indicizzazione o quanto meno la stabilizzazione dell'attuale limite di deducibilità dei contributi versati al Fondo di assistenza sanitaria integrativa di categoria (Fasdac).

Per quanto riguarda i Fondi di previdenza complementare, chiediamo norme chiare e stabili nel tempo affinché l'attuale disegno legislativo venga effettivamente attuato e, in particolare, proponiamo il miglioramento della tassazione dei rendimenti dei fondi pensione, affinché siano ulteriormente incentivati.

In ultimo, la formazione, continua e permanente, è un prerequisito indispensabile per garantire l'occupazione dei manager: essa costituisce la vera forma di "assicurazione" per la categoria. Proponiamo quindi di introdurre una nuova ipotesi di deduzione o detrazione riferita ai costi sostenuti per la formazione, quanto meno per i dirigenti e i quadri ultracinquantenni privi di occupazione.

I MANAGER ITALIANI CHIEDONO CHE

siano disposti interventi urgenti a sostegno della managerialità per:

- a) favorire la crescita occupazionale, con particolare riguardo al Mezzogiorno e alla managerialità femminile, ampliando e confermando gli strumenti legislativi ad hoc;**
- b) introdurre gli ammortizzatori sociali oggi pressoché assenti per i manager, prestando attenzione alla crescente precarietà manageriale degli over 50;**
- c) implementare il sistema di garanzie e tutele di previdenza, di assistenza sanitaria e di formazione professionale integrative, che suppliscono alle inadeguatezze del welfare pubblico.**