

Roma, 24 Ottobre 2008

LA VITA BUONA NELLA SOCIETA' ATTIVA
Libro Verde sul futuro del modello sociale

Contributo Manageritalia al dibattito sul futuro del sistema di *Welfare* in Italia

Manageritalia, la Federazione che rappresenta a livello contrattuale gli oltre 34.000 dirigenti del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato, apprezza l'avvio di un dibattito pubblico con il Governo sul tema del *Welfare* e la promessa di tener conto dei contributi inviati dalle Parti sociali. La nostra Organizzazione condivide, inoltre, l'impianto del Libro Verde sul futuro del modello sociale indicati dal Ministro.

Manageritalia conferma il suo impegno a continuare a partecipare con spirito costruttivo con contributi anche scritti al Ministero del Lavoro. Si dichiara inoltre disponibile sin d'ora ad un incontro con il Ministro Sacconi per meglio approfondire le complesse e numerose tematiche esaminate nel Libro Verde anche in vista delle eventuali iniziative legislative che il Governo vorrà intraprendere.

Il sistema delle relazioni industriali

Il Paese evolve, e con lui il sistema delle relazioni industriali.

Sotto questo profilo consideriamo un po' "vetero" il termine "relazioni industriali", che non corrisponde più all'assetto economico italiano, che ha visto negli ultimi decenni il progredire sempre più deciso del settore Terziario. Esso, pur rappresentando la "punta di diamante" del mercato economico italiano non è mai sufficientemente valorizzato ed incentivato.

Ebbene, chiediamo di utilizzare d'ora in avanti il termine più appropriato di "relazioni sindacali", visto che dovrà interessare tutti i settori economici e le relative parti sociali.

Manageritalia conviene sulla necessità, come più volte evidenziata in questi mesi dal Ministro Sacconi, che il nuovo sistema debba basarsi non più su rapporti conflittuali, bensì su rapporti leali e costruttivi; ciascuna delle Organizzazioni sociali interessate dovrà fare la sua parte per aumentare il benessere collettivo e il benessere dei lavoratori. Solo così l'aumento di produttività che il nuovo sistema di relazioni sindacali dovrà stimolare e garantire potrà essere condiviso da tutti gli attori che lo avranno realizzato: sia i guadagni e sia le perdite dovranno essere messe a fattore comune tra proprietà e lavoratori.

In questo sistema, un ruolo di cerniera tra impresa e lavoratori potrà essere svolta dai manager. Vogliamo che il Paese d'ora in avanti scommetta di più sui propri vertici manageriali e riconosca e stimoli il ruolo delle figure apicali delle imprese, che aggiungono valore all'azienda e ne consentono una crescita in termini non solo quantitativi ma anche qualitativi.

Tema della bilateralità e del welfare contrattuale

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. Riteniamo vada garantito il *Welfare* della categoria (previdenza integrativa, assistenza sanitaria integrativa, formazione continua e permanente, coperture assicurative, ecc.), in un contesto normativo e fiscale che deve essere stabilizzato ed incentivante per la diffusione di questi strumenti.

Proprio la formazione costituisce il punto cardine su cui poggiano tutte le strategie di evoluzione del mercato di lavoro; una formazione continua durante tutto il percorso lavorativo è indispensabile per un aggiornamento progressivo delle competenze.

Manageritalia e le sue controparti, a questo proposito, hanno maturato una consolidata esperienza, con il CFMT, Centro di Formazione Management del Terziario che dal 1994 assicura al dirigente una formazione continua, lungo tutto l'arco della

vita, contrastando l'obsolescenza del livello professionale, promuovendo strategie formative per riqualificare, aggiornare, arricchire competenze non solo durante il rapporto di lavoro ma anche subito dopo la sua cessazione seppur per un tempo limitato di un anno.

Coerentemente con quanto praticato contrattualmente, nel 2003 Manageritalia e le sue controparti hanno anche sostenuto l'approvazione della legge che ha consentito di costituire il FONDIR, un fondo bilaterale destinato al finanziamento di piani formativi delle aziende per i dirigenti.

L'auspicio è che si insista sugli incentivi che favoriscono queste buone pratiche.

Peculiarità e ruolo della dirigenza

L'opportunità di partecipare al dibattito pubblico ci fornisce l'occasione di evidenziare le responsabilità, le proprie peculiarità e il ruolo della dirigenza. Il solo riconoscimento del diritto di costituire proprie rappresentanze autonome e l'esistenza di uno specifico modello contrattuale sottolineano le tante differenze tra la dirigenza e le altre categorie di lavoratori.

Tale diversità ha permesso, negli anni, la perlustrazione di nuove strade per rispondere alle esigenze di una categoria per una parte esclusa dalle garanzie del *Welfare* pubblico circa gli ammortizzatori sociali, la previdenza e l'assistenza sanitaria ma che ha anche saputo creare, almeno per la dirigenza privata, insieme anche alle proprie controparti, delle risposte concrete alle esigenze di *Welfare* e di formazione continua dei manager italiani.

Il modello contrattuale della dirigenza è dunque caratterizzato dall'esigenza di un importante sistema di *Welfare* integrativo basato sulla buona e positiva bilateralità, la medesima richiamata dal Ministro Sacconi nel Libro Verde, al quale deve necessariamente tendere la contrattazione di tutte le categorie, anche del pubblico.

Unire la dirigenza per rinnovare il Paese: Confedir Mit

Confedir e Manageritalia hanno dato vita a Confedir Mit, la Confederazione dei dirigenti pubblici e manager del Terziario che rappresenta, tutela e offre servizi a dirigenti, funzionari, quadri e professionisti che operano nel settore terziario pubblico e privato.

L'unione dei manager e delle alte professionalità del terziario, categorie che costituiscono il motore culturale e professionale dell'economia del Paese, riteniamo possa portare un fattivo apporto al dibattito in corso sul futuro del sistema di *Welfare* in Italia così come auspicato dal Libro Verde e, ancora prima, dalla Strategia di Lisbona.

Un nuovo polo della rappresentanza, che accolga e valorizzi tutte le componenti sindacali della dirigenza del mondo terziario può fornire un apporto sicuramente adeguato nel definire le linee strategiche delle politiche di sviluppo, per la modernizzazione del nostro sistema di *Welfare* sulla base dell'esperienza maturata negli anni e su tutto ciò che concerne la riforma della contrattazione collettiva.

I manager che rappresentiamo sono attori importanti che partecipano in modo significativo e crescente allo sviluppo e alla competitività delle imprese e dell'economia; gestiscono e guidano le aziende e contribuiscono più di altri a produrre valore aggiunto e innovazione e aumentare la produttività.

Riteniamo poi sia possibile incentivare maggiormente la parte variabile della retribuzione affinché diventi un elemento sempre più importante della retribuzione del manager. I dirigenti, i quadri e le alte professionalità sono oggi preparati e sempre più pronti a scommettere con l'imprenditore sulle opportunità che può offrire il mercato.

Anche il legislatore deve però fare la sua parte, favorendo almeno questa parte della retribuzione, applicando a tutti i lavoratori dipendenti la detassazione oggi prevista per percettori di una troppo modesta fascia di reddito, in modo da diminuire realmente il costo del lavoro ed aumentare la retribuzione netta, anche se solo là dove è stata creata ricchezza.

Il *Welfare* per un Paese più meritocratico, equo e competitivo

Riteniamo prioritario abbassare il peso del fisco e restituire potere d'acquisto al lavoro dipendente, a creare 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, concertazione vera con tutte le categorie.

Un altro tema molto importante da affrontare è quello della solidarietà tra le generazioni. Ciò riguarda per esempio la divisione del tempo di lavoro lungo tutto l'arco della vita, la ripartizione dei frutti della crescita e la divisione delle responsabilità, quali il finanziamento delle pensioni e delle spese di sanità tra generazioni.

Occorre gestire meglio le transizioni tra le età. I giovani incontrano difficoltà persistenti ad inserirsi nella vita lavorativa mentre un numero crescente di “giovani pensionati” è desideroso di partecipare ancora alla vita sociale ed economica. Il tempo degli studi si prolunga, ed i “giovani attivi” hanno bisogno di tempo, da consacrare alla famiglia, bambini ed anziani.

Dobbiamo dunque promuovere un approccio globale, di ciclo di vita. Non si potrà rialzare durevolmente il tasso d'occupazione dei lavoratori anziani senza agire fin dall'inizio della vita professionale. Tale “strategia di invecchiamento attivo” comporta dunque la formazione lungo tutto l'arco della vita, il miglioramento dell'ambiente di lavoro, una transizione flessibile tra occupazione e pensione.

Il tema dell'età lavorativa è diventata in breve una delle priorità principali per i *policy maker* nazionali ed anche per le associazioni di categoria quali Manageritalia.

Indubbiamente l'invecchiamento avrà un impatto significativo sulle variabili economiche e sociali influenzando la crescita, la disoccupazione, il risparmio nazionale, la sanità e la previdenza pubbliche ed anche, e per quanto ci riguarda soprattutto, la sostenibilità dei Fondi di assistenza e previdenza contrattuali. È evidente che le Parti sociali avranno un ruolo chiave nell'assumere la responsabilità per assicurare che la parità di trattamento sia in pratica garantita.

Il Governo e le Parti sociali possono agire, ciascuno per la parte competente, per prefigurare soluzioni intese a garantire pari opportunità all'esterno e all'interno delle aziende per tutti i lavoratori a prescindere dall'età. Occorre dunque ricercare soluzioni possibili, innovative, ma sicuramente più soddisfacenti per tutte le parti coinvolte con l'auspicio che il vistoso declino occupazionale degli ultracinquantenni abbia presto una significativa inversione di tendenza e che si registri una contrazione dei flussi di uscita dal mercato del lavoro della popolazione in età matura.

Più managerialità nelle imprese

Da anni Manageritalia si batte per dare impulso e diffondere la cultura manageriale.

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. 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 fidelizzare i dirigenti che già operano nell'impresa con modalità precarie, un contributo alle imprese che reimpieghino dirigenti disoccupati e infine in un ampliamento dell'applicazione della agevolazione prevista per il reimpiego di dirigenti da parte delle imprese di piccole dimensioni in virtù dell'articolo 20 della legge n. 266/97.

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, Manageritalia ritiene urgente l'adozione di misure che incentivino le imprese a dotarsi di dirigenti in mobilità e che consentano a questi ultimi di trovare nuova occupazione in tempi ragionevoli.

Manageritalia ritiene urgente intervenire 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.

Su temi così “sensibili” come le “tutele del mercato del lavoro” ci aspettiamo che venga confermato il principio dell’omogeneizzazione tra i lavoratori (visto che anche i dirigenti contribuiscono alla solidarietà, così devono parimenti godere delle tutele assicurate alla generalità dei lavoratori).

Inoltre permane la sensazione, nelle categorie di lavoratori dipendenti di livello medio, di essere state il facile bersaglio di politiche inique che hanno indebolito la loro retribuzione e la loro pensione. A tal proposito, ribadiamo la richiesta di Manageritalia della rivalutazione piena dei trattamenti pensionistici, un sistema di indicizzazione più equo per tutti i percettori di pensione, senza più il *décalage* previsto dalla normativa attuale. E’ un meccanismo di equità sociale che tutti i sistemi di *Welfare* in Europa garantiscono.

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 solidalmente 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 godere 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:

- 1) rendere meno gravoso il periodo di disoccupazione per la categoria dei lavoratori ad alta qualificazione;

- 2) 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;
- 3) favorire le piccole imprese nel dotarsi di competenze manageriali per sviluppare la competitività e crescere sul piano dimensionale;
- 4) 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;
- 5) incentivare l'autoimprenditorialità dei lavoratori espulsi attraverso i Fondi rotativi di garanzia di origine contrattuale.

Conclusioni

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. Manageritalia continuerà a chiedere al Governo di promuovere adeguate politiche a sostegno del rilancio delle imprese, della ricerca e degli investimenti, della cultura manageriale, nel rispetto dei ruoli di ciascun soggetto, di corrette e positive relazioni sociali e sindacali.