## Riflessioni sul rinnovo del contratto dirigenti industria

*A un anno dalla scadenza del contratto Confindustria-Federmanager provo a sintetizzare le aspettative dei colleghi che attendono da tempo un riconoscimento tangibile dell’impegno nel superare la crisi e un segnale di fiducia per dedicarsi generosamente e responsabilmente al proprio ruolo.*



**Manuela Biti**

*Presidente Commissione Sindacale e Lavoro ALDAI*

Il primo articolo del Contratto Nazionale di Lavoro Dirigenti Industria, firmato con tensione nel 2015, indica: “Art. 1.1 CCNL Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all’art. 2094 del codice civile e che ricoprono nell’azienda un ruolo caratterizzato da un **elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale** ed esplicano le loro funzioni **al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell’impresa**”.

### Il riconoscimento del ruolo

Il primo articolo esprime un principio assolutamente condivisibile, al quale sarebbe doveroso aggiungere “**Il ruolo implica l’assunzione di responsabilità e conseguenti rischi, civili e anche penali, nei confronti dell’impresa e della società**”. Sono infatti le responsabilità che caratterizzano e valorizzano sempre più il ruolo dirigenziale, e lo rendono diverso da altri ruoli, pur significativi.

Da questo scaturisce l’esigenza di un contratto specifico che vincoli le parti nella costruzione di un rapporto di fiducia, rispettoso dei reciproci ruoli e impegni, per conseguire congiuntamente gli obiettivi dell’impresa.

Ma non si tratta solo di assumersi crescenti responsabilità. In un contesto tecnologico, economico e sociale in evoluzione continua,**i dirigenti sono portatori responsabili di competenze e valori, rappresentando il motore del cambiamento e dello sviluppo delle imprese, esempio di etica e sana meritocrazia per il Paese**.

Confindustria e Federmanager non possono che condividere la necessità di aumentare il valore aggiunto delle produzioni con un **maggiore contributo del ruolo manageriale** favorendo le nomine e le assunzioni di dirigenti per allineare, in prospettiva, il tasso di managerialità del Paese (al 3,8% nel 2016 rispetto al totale  dipendenti) rispetto alle medie europee (al 5,9%). E il trend non si dimostra positivo. Le aziende italiane tendono a non crescere di dimensione,  soffrono di una crescente “multinazionalizzazione” che spesso le trasforma in secondarie estensioni di strutture attestate all’estero. Una tendenza da contrastare valorizzando il ruolo dei manager italiani, tanto apprezzati nel mondo.

### Il recupero del potere d’acquisto

Sebbene si pensi che il dirigente sia in grado di negoziare la propria revisione retributiva, ci sono molti colleghi, soprattutto durante questi lunghi anni di crisi decennale, che non hanno ottenuto alcun adeguamento e bisogna prendere atto che l’inflazione, seppur modesta nei tempi recenti, in 18 anni ha eroso del 40% circa il potere d’acquisto. Chi ha dovuto fare sacrifici, pur di non perdere il lavoro, dovrà essere nei pensieri di chi ha la responsabilità di un rinnovo contrattuale, che non può dimenticare il sostegno e la solidarietà ai colleghi più penalizzati.

Occorre tener conto che chi si è guadagnata sul campo la qualifica dirigenziale, non può essere sottoposto alle demotivazioni della inadeguata condizione economica. Ne va della sua capacità ed efficienza operativa. Non ultimo, voci sempre più numerose, anche in Confinustria/Assolombarda, riconoscono l’esigenza di un’evoluzione nelle politiche salariali, che al contempo favorirebbe anche una ripresa dei consumi.

Peraltro, i rinnovi contrattuali del terziario hanno recentemente riconosciuto dignitosi adeguamenti economici e **sarebbe negativo e demotivante per la dirigenza industriale italiana, seconda manifattura europea, non affrontare l’argomento con la necessaria responsabilità**.

### Il rafforzamento del Welfare

La previdenza, l’assistenza sanitaria e i servizi alla famiglia hanno sempre rappresentato un aspetto distintivo del contratto dei dirigenti e si rende necessario assicurarne la sostenibilità e la solidarietà generazionale con adeguamenti contributivi per bilanciare i costi crescenti. Il Welfare aziendale si sta gradualmente affermando per tutte le categorie di dipendenti per rafforzare il rapporto con l’impresa ed è necessario **consolidare il Welfare Confidustria-Federmanager rappresentato dagli enti FASI e Previndai**.

Per i dirigenti, FASI e Previndai, realtà di eccellenza ed esempio agli altri, sono istituti da rafforzare e consolidare. Da non dimenticare che molti costi sono spesso deducibili!

### L’aggiornamento delle Tutele

Il Job Act ha introdotto un regime di “tutele crescenti” per i lavoratori e l’ultimo rinnovo contrattuale dei dirigenti industria non ha recepito in modo armonico i cambiamenti, per cui in talune situazioni le tutele per la dirigenza sono addirittura inferiori alle altre categorie, nonostante il maggiore rischio di perdita del lavoro insito nel ruolo. È quindi doveroso**rimodulare le tutele al fine di ripristinare e riconoscere un’adeguata specifica tutela aggiuntiva del ruolo dirigenziale**.

### Le Politiche Attive

La crisi decennale ha provocato la perdita di lavoro per migliaia di dirigenti ed **è interesse del Paese evitare lo sperpero di questo patrimonio di competenze**, di cui invece occorre favorire il reinserimento nel ciclo produttivo. Nonostante le iniziative di orientamento, aggiornamento manageriale e placement, le aziende non assumono. Si rende quindi necessario un impegno di solidarietà per sbloccare la situazione e dare un segnale di fiducia con iniziative di incentivazione per **favorire l’assunzione di dirigenti da parte delle imprese che hanno bisogno di aumentare il tasso di innovazione e managerialità**. La costituzione dell’Ente per le Politiche Attive **4.MANAGER** è l’occasione per collaborare ad un efficace e innovativo progetto che riesca a**generare vantaggi concreti** per le imprese e per i dirigenti.

### La consulta telematica

I quattro punti sopra citati rappresentano in estrema sintesi le prime aspettative recepite dai colleghi milanesi e lombardi di grandi, medie e anche piccole aziende: abbiamo il dovere di ascoltarle con attenzione per rappresentarne degnamente le aspettative.

Con l’ausilio delle tecnologie digitali, pensiamo di organizzare una consultazione telematica che permetta di assicurare una maggiore consapevolezza dei fabbisogni della categoria.

Sarebbe utile capire in particolare quali sono le priorità, perché abbiamo bisogno di indirizzare le sempre limitate risorse sui temi di maggior rilevanza ed impatto. Sarebbe utile raccogliere l’opinione dei colleghi riguardo a  quanto investire in ciascuno dei 4 punti precedenti e quanto su un quinto punto a loro scelta.

Il primo passo per un onorevole rinnovo contrattuale parte proprio dalla **conoscenza delle aspettative dei colleghi e dalla capacità di Federmanager di rappresentarne professionalmente e responsabilmente le istanze**.  A presto quindi, per un ascolto attivo.