

Dirigenti, rivoluzione morbida in un contratto che crea valore

Rinnovato dopo sei mesi di trattative l'accordo tra Confindustria e Federmanager. Al centro interessanti migliorie economiche, ma soprattutto politiche attive del lavoro e tanta qualità professionale

di Sergio Luciano

Il mondo invecchia, e loro agevolano chi vuol fare figli; il sessismo dilaga, e loro valorizzano le donne; la cultura del mordi-e-fuggi borsistico all'americana sembra aver conquistato tutti e loro varano gli incentivi per chi prosegue a lungo termine nel suo impegno: come tutte le rivoluzioni vere è cominciata in sordina, ma il contratto di lavoro firmato da "loro", cioè quello dei dirigenti industriali appena rinnovato da Confindustria e Federmanager ha veramente un che di rivoluzionario.

Il nuovo contratto decorre dal 1° gennaio 2019 e ha una durata di 5 anni, con scadenza 31 dicembre 2023. Se ne parlava da sei

mesi finché, con la classica valigia delle vacanze già pronta, i delegati hanno raggiunto l'accordo e i capi hanno firmato: il presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla e il vicepresidente di Confindustria per le relazioni industriali, Maurizio Stirpe.

«Questo rinnovo segna una netta inversione di tendenza nelle relazioni industriali», spiega Cuzzilla: «È un contratto che ha a cuore il futuro della dirigenza così come quello delle imprese. Abbiamo costruito un quadro contrattuale coerente con l'evoluzione della figura manageriale e innovativo per la gamma di strumenti che i dirigenti hanno finalmente a disposizione per affron-

tare al meglio le sfide della competitività e del mondo del lavoro. In definitiva - aggiunge - ogni capitolo introduce elementi migliorativi ed è un risultato di cui sono largamente soddisfatto».

Già: sul piano delle logiche contrattuali tradizionali non c'è che dire: il ruolo del manager ne esce valorizzato. Il trattamento minimo di garanzia è stato aumentato a 75mila euro, dagli originali 66mila, con progressione graduale, insieme alla proroga degli aumenti di anzianità per coloro che ne hanno diritto. Innalzata anche dagli originali 2 ai 4 mesi di preavviso l'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per

chi ha un'anzianità aziendale fino a 2 anni. E poi il welfare: all'interno del Fondo di sanità integrativa Fasi sarà costituita una gestione

separata dedicata alla non autosufficienza. La tutela del Fasi potrà essere accorpata a quella del Fondo Assidai, e l'entità della copertura sanitaria salirà molto. Debuttano anche nel contratto le politiche attive del lavoro con una contribuzione aziendale di 100 euro per ciascun dirigente in servizio a cui le imprese sono tenute e che saranno gestite dall'Associazione 4.Manager. Ci saranno risorse anche per finanziare le iniziative di outplacement a favore dei manager coinvolti da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale. Mentre la previdenza comple-

mentare esce rafforzata dal rinnovo con 3 misure: l'incremento del massimale contributivo, l'eliminazione del requisito dei 6 anni di anzianità aziendale per l'applicazione del minimale contributivo a carico dell'azienda, e l'inserimento di un criterio di flessibilità che attribuisce alle aziende la facoltà di aumentare la contribuzione a proprio carico fino al 7%, riducendo fino all'1%

quella a carico del dirigente.

«Le nuove disposizioni consentono di fare del Fondo Previdai ancora di più uno strumento gestionale della politica retributiva, costituendo misure che vanno tutte a vantaggio del dirigente», sottolinea il direttore

generale Federmanager, Mario Cardoni, che ha seguito passo per passo tutto il tavolo negoziale. Si

conferma il ruolo-chiave di **Fondirigenti** nella formazione continua dei dirigenti in attività con l'obiettivo di garantire la loro "employability", che è un concetto che fa per la prima volta la sua comparsa nel contratto.

E un articolo ad hoc è stato intitolato al tema delle pari opportunità: "La parità di genere è una conquista di questo contratto - sottolinea Cuzzilla - e il mio auspicio è che possa

fare da apripista anche per le altre categorie di lavoratori. A partire dalle differenze di retribuzione tra uomo e donna, sono



STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



MAURIZIO STORPE E MARIO CARDONE

AUMENTI DEI MINIMI, RADDOPPIO DELL'INDENNITÀ DI PREAVVISO E PARITÀ DI GENERE: NEL NUOVO CONTRATTO IL RUOLO DEL MANAGER ESCE VALORIZZATO



ancora molte le discriminazioni che penalizzano le nostre colleghe e che non sono più accettabili. Sono barriere che ledono la competitività delle imprese, pregiudicando le occasioni di sviluppo che solo una governance mista sa generare e che oramai sono dimostrate nei fatti». «Il lungo e costante lavoro di ricostruzione di rapporti ora fluidi e di interlocuzione con Confindustria ha creato un clima certamente più disteso, ma chiudere questo rinnovo è stato comunque molto faticoso e ha richiesto sei mesi di intenso confronto - riconosce Cuzzilla. Abbiamo portato a casa un buon risultato di cui dobbiamo essere orgogliosi».

Al tema delle pari opportunità sarà dedicato un Osservatorio specifico, ed un altro a quello - in fondo direttamente connesso - che si occuperà (vedi intervista in queste stesse pagine) di "Tutela della maternità e paternità", che dovrà rendere concretamente possibile quel "work-life balance" che nei fatti consente alle donne manager di gestire senza contraccolpi di carriera quella fase delicatissima e cruciale che è la maternità.