

IL PUNTO

CON QUESTO CCNL GIOCHIAMO D'ANTICIPO

Un rinnovo equilibrato che punta a una maggiore presenza di manager nelle pmi

di Mario Cardoni
Direttore generale Federmanager

Un contratto che si rinnova prima della sua naturale scadenza è già una notizia. Ma è soprattutto lo specchio di un sistema di relazioni industriali sano, costruito su un solido rapporto di partnership tra Federmanager e Confapi. Al di là delle relazioni ormai fluide tra i Vertici delle Organizzazioni, questo rapporto è efficacemente alimentato dai nostri Osservatori permanenti sui temi dell'impresa, del welfare e del contratto collettivo.

Dall'analisi delle problematiche all'individuazione delle opportunità, abbiamo approfondito una serie di argomenti durante la vigenza del contratto e, giocando d'anticipo, siamo giunti alla redazione di un documento condiviso con contenuti innovativi.

Non essendo maturi i tempi per introdurre incrementi di natura economica, soprattutto in questo segmento di imprese, le risorse disponibili sono state prevalentemente destinate al rafforzamento degli strumenti e delle tutele del welfare contrattuale.

Uno dei punti maggiormente qualificanti del rinnovo, i cui contenuti condivisi il 16 novembre sono stati formalmente sottoscritti il 12 gennaio, è rappresentato dalla **costituzione del Fondo Pmi WelfareManager**, iniziativa bilaterale innovativa destinata in primo luogo a favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di dirigenti e quadri superiori attraverso gli strumenti della formazione e delle politiche attive e, successivamente, in caso di periodo prolungato di disoccupazione, a erogare prestazioni di sostegno al reddito.

L'interesse di Federmanager e Confapi è soprattutto quello di non disperdere le professionalità che sono a portata di mano ma che faticano a essere inserite nel mondo delle Pmi. In questo senso, con la prospettiva di una selezione "darwiniana" connessa allo

sviluppo di Industry 4.0, innovazione e competenze costituiranno i principali fattori abilitanti che faranno la differenza. Con l'obiettivo di migliorare gli strumenti di politiche attive, abbiamo importato lo strumento, nato in casa Federmanager, della certificazione delle competenze di alcune figure manageriali utili alle Pmi, come ad esempio il temporary manager, il manager per l'internazionalizzazione, l'export manager e quello per le reti d'impresa nonché, da ultimo, l'innovation manager.

Per dare maggiore peso al ruolo della previdenza complementare **abbiamo introdotto, a carico dell'azienda, un contributo al Previdapi pari allo 0.5% che deve essere obbligatoriamente versato, a prescindere dall'adesione volontaria del dirigente.** Questo ci consentirà anche di conoscere e intercettare la platea dei potenziali iscritti, per illustrare loro l'importanza di aderire alla previdenza complementare, viste soprattutto le prospettive future della previdenza pubblica.

Con l'intento di allineare la normativa tra i diversi contratti collettivi in essere, **sono state apportate alcune modifiche alle norme relative alla risoluzione del rapporto di lavoro del dirigente** rivedendo le curve del preavviso e dell'indennità supplementare in base all'anzianità di servizio in azienda, compreso il periodo in categoria diversa da quella dirigenziale. Per i dirigenti è stata confermata la **clausola di riconoscimento automatico di un importo indennitario** che si aggiunge al preavviso in caso di licenziamento per motivi oggettivi (salvo specifiche motivazioni) e che cresce proporzionalmente all'aumentare dell'anzianità di servizio, da applicarsi nei casi previsti.

Inoltre, poiché nelle piccole aziende spesso ci sono figure che svolgono un ruolo manageriale ma che da un punto di vista contrattuale sono "confuse" con gli altri lavoratori, nel nuovo contratto abbiamo conferito un riconoscimento al ruolo del **quadro superiore. Abbiamo previsto anche delle formule molto flessibili per l'ingresso del manager in azienda** con costi molto competitivi nel periodo iniziale.

Ma la novità sui cui stiamo da tempo lavorando e che ci auguriamo si concluda nelle prossime settimane è l'**introduzione di una sezione dedicata ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, vale a dire ai consulenti di elevata

professionalità che operano in queste piccole aziende, puntando su alcuni asset specifici dedicati alla persona: formazione, previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

Questo CCNL si presenta così a misura dei manager di quelle imprese che non hanno le risorse economiche o la cultura per inserire un dirigente strutturato esterno alla cerchia familiare, ma hanno però un reale bisogno di affidarsi a competenze e professionalità qualificate.

La situazione delle piccole imprese, ma non solo, si presenta ancora difficile e complessa: potersi avvalere di una disciplina contrattuale utile a sostenere un percorso virtuoso e dinamico di crescita significa aumentare le chance di farsi più produttive e più competitive, che è l'unico obiettivo da porsi in un mercato così dinamico e globalizzato.