www.bollettinoadapt.it, 17 giugno 2013

Manager to Work: finalmente dirigenti e impresa parlano la stessa lingua

di Valentina Picarelli

Manager to work. Questo il nome del progetto promosso da Italia Lavoro S.p.A. e fortemente voluto da Federmanager e Manager Italia. Ogni impresa che assumerà un manager disoccupato potrà avvalersi di un bonus – finanziato dal Fondo sociale europeo – che va dai 5.000 ai 28.000 euro a seconda della tipologia contrattuale di assunzione (contratto a tempo indeterminato, a termine della durata di almeno 12 o 24 mesi, collaborazione a progetto di almeno 12 mesi), delle caratteristiche dei manager e delle dimensioni dell'azienda (PMI ovvero grandi imprese). Un incentivo che va dai 25.000 ai 75.000 euro è previsto anche a vantaggio diretto di ex dirigenti o quadri disoccupati per iniziative di autoimpiego o creazione d'impresa. Guardando alle caratteristiche soggettive, gli incentivi sono previsti per l'assunzione di ex dirigenti o quadri over 50, donne, disoccupati delle Regioni "Obiettivo Convergenza" (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e categorie non rientranti nella definizione comunitaria di "lavoratori svantaggiati". Potranno accedere ai contributi le imprese che abbiano effettuato le assunzioni in questione a partire dal 21 maggio 2013 e fino al 31 dicembre 2014, mediante apposita domanda on line che è possibile inoltrare dal 27 giugno 2013 sul sito dedicato di Italia Lavoro.
Quasi dieci milioni di euro la cifra totale finanziata., una cifra di rilievo che attesta il riconoscimento nazionale dell'importanza di investire e credere nella classe manageriale, possibile chiave di volta delle dinamiche gestionali dell'azienda. Creare e sviluppare capacità per dare maggiore professionalità e spirito d'innovazione alle nostre imprese; d'altronde è questo il pane quotidiano per incrementare produttività e competitività.
Nel nostro Paese, fino ad oggi, si è registrato un vero e proprio gap tra la cultura manageriale e quella imprenditoriale, una distanza storicamente difficile da superare se si guarda all'impostazione del tessuto imprenditoriale italiano: maggioranza di piccole-medie imprese, con struttura verticistica, in cui il potere decisionale quasi assoluto è nelle mani dell'imprenditore, concentrato di intraprendenza e spirito innovativo, unico artefice del successo della propria impresa. Il manager chi è? Semplicemente il collaboratore principale dell'imprenditore.
Managerialità = Proprietà….siamo davvero indietro! Se non c'è intesa tra imprenditore e manager i risultati aziendali tardano ad arrivare e si è costretti a "cambiare squadra".
Ancor più vero guardando al mercato globale che si sta orientando verso modelli aziendali sempre più snelli, imperniati sulla collaborazione reciproca e sulla fusione tra la cultura manageriale e quella imprenditoriale: ampliare l'area del c.d. quarto capitalismo. Essa ricomprende imprese prevalentemente di medie dimensioni, moderne nei sistemi di *governance*, internazionalizzate, che hanno mostrato, anche in tempo di crisi, buoni margini di crescita e opportunità occupazionali di qualità per i giovani. Tali imprese hanno saputo conciliare l'intuito imprenditoriale, con le capacita gestionali, interrelazionali, lo spirito innovativo dei dirigenti: gestire ciò che è all'interno e tener sotto controllo ciò che si verifica all'esterno per interpretarlo e farne leva nel momento opportuno. Questo richiede oggi il mercato del lavoro: stop alle contrapposizioni, piuttosto "uno per tutti; tutti per uno".

Dunque vantaggio certo per le imprese ma anche cura per frenare l'emorragia dei manager. D'altronde non possiamo fingere di non vedere; i freddi numeri parlano chiaro e purtroppo non sbagliano mai. Tanti numeri quelli che arrivano alle orecchie degli italiani ormai quotidianamente, soprattutto da alcuni anni a questa parte – dal 2008 in poi, gli anni della crisi -. Cifre a cui spesso si fa fatica a dare un senso, ma che, in realtà, catturano interi fenomeni.
Rapporto Istat 2012: perdita di quasi 100.000 dirigenti solo nel triennio 2008-2011. La sciagura si è abbattuta indifferentemente su uomini e donne ed ha interessato tutti i comparti. Il dato è ancora più allarmante se si considera che, già in partenza, la percentuale di dirigenti, rispetto al numero complessivo di lavoratori, in Italia, è circa la metà del corrispondente dato europeo.
Per i dirigenti il rapporto fiduciario instaurato con l'impresa può rompersi con una certa leggerezza – si pensi, ad esempio, che ad essi non si applica la tutela reale ex art.18 dello Statuto dei lavoratori -, la stessa "grazie" alla quale i dirigenti spesso si trovano per strada dall'oggi al domani, senza indennità di mobilità e con grandi difficoltà di ricollocazione. Direi che "non è tutto oro ciò che luccica". L'azione di sostegno alla base degli Avvisi pubblici *Manager to work* serve anche a questo, ossia a colmare l'assenza, ad oggi, di incentivi pubblici alla ricollocazione dei manager, salvo strumenti di derivazione prettamente contrattuale, considerando come unica forma di ammortizzatore sociale applicabile alla categoria l'indennità di disoccupazione, oggi ASpI. Ad osteggiare la riassunzione, oltre alle suesposte ragioni "culturali", anche la scarsa dinamicità dei contratti e le voci di costo che si susseguono nei contratti collettivi nazionali.
Tutele, tutele e ancora tutele. Ancora oggi, come da anni a questa parte, è questo il grido dei dirigenti. L'esigenza esiste davvero, ma il problema resta un'altro: mentre ci immergiamo tra i numeri e continuiamo a riempirci la bocca parlando di tutele, assistiamo a braccia conserte alla c.d. dispersione di professionalità, quelle di cui la nostra economia malata ha sete. Addio a competenze, rapporti, livelli e storie professionali, un patrimonio inestimabile, quello manageriale, che, noncuranti, stiamo perdendo.

Valentina Picarelli
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo