

Trasformare in vantaggio una disavventura Il dirigente licenziato si ricicla in post-manager

Centomila posti cancellati ma c'è chi si reinventa co.co.pro e partita Iva

A

nche i manager non sono più in paradiso. Secondo l'Istat tra il 2008 e il 2011 i dirigenti hanno perso 100mila posti, passando da 500mila a 396mila. «E la cosa più grave - ha sottolineato Giorgio Ambrogioni, Presidente di Federmanager - è che solo una minima parte riesce a ricollocarsi con la stessa qualifica. Alcuni sono costretti ad accettare di scendere alla posizione di quadro, altri diventano manager atipici, cocopro o partite Iva». E non c'è articolo 18 che tenga. «I dirigenti - pro-

segue Ambrogioni - sono gli unici lavoratori dipendenti senza tutela».

«Non esiste una guerra ai quadri - spiega Guido Carella, Presidente di Manageritalia - Noi abbiamo aperto un contenzioso con quelle aziende, troppe, che danno un contratto da quadro anziché da dirigente a quei manager che ne hanno pieno diritto». Insomma, troppe aziende propongono ai dirigenti di restare in azienda con una qualifica inferiore, quella dei quasi-manager, i quadri. Manageritalia diffonde inoltre dati diversi: i dirigenti privati licenziati dal 2006 all'aprile 2012 sono 60mila, meno di quelli estrapolati dall'Istat, ma la differenza sta solo nel diverso criterio di calcolo (basato su dati da contratto e Inps quelli di Manageritalia, su campioni e interviste quelli dell'Istat).

Sono cresciuti i programmi di intervento per non disperdere il patrimonio di

esperienze e competenze dei manager licenziati. Dal 2008 il contratto del terziario prevede il ricollocamento dei manager a costi fissi dimezzati, integrati da premi di risultato. Previsto anche l'outplacement per metà pagato dall'azienda. Nel 2010 Federmanager e Manageritalia hanno sottoscritto un accordo con ministero del Lavoro e Italia Lavoro, per il reinserimento incentivato nelle pmi dei dirigenti licenziati over 50. «I dirigenti hanno visto aumentare la difficoltà di ricollocarsi - prosegue Carella - Un problema serio e che oltre che personale e sociale è anche economico. Forse la vera soluzione, supportata dagli incentivi, è un'altra ed è di tipo culturale». Da qui il lavoro affidato al Cfmt (Centro Formazione Management del Terziario). E' un percorso modulare, fino ad un massimo di 10 giornate, finalizzato a sostenere lo svilup-

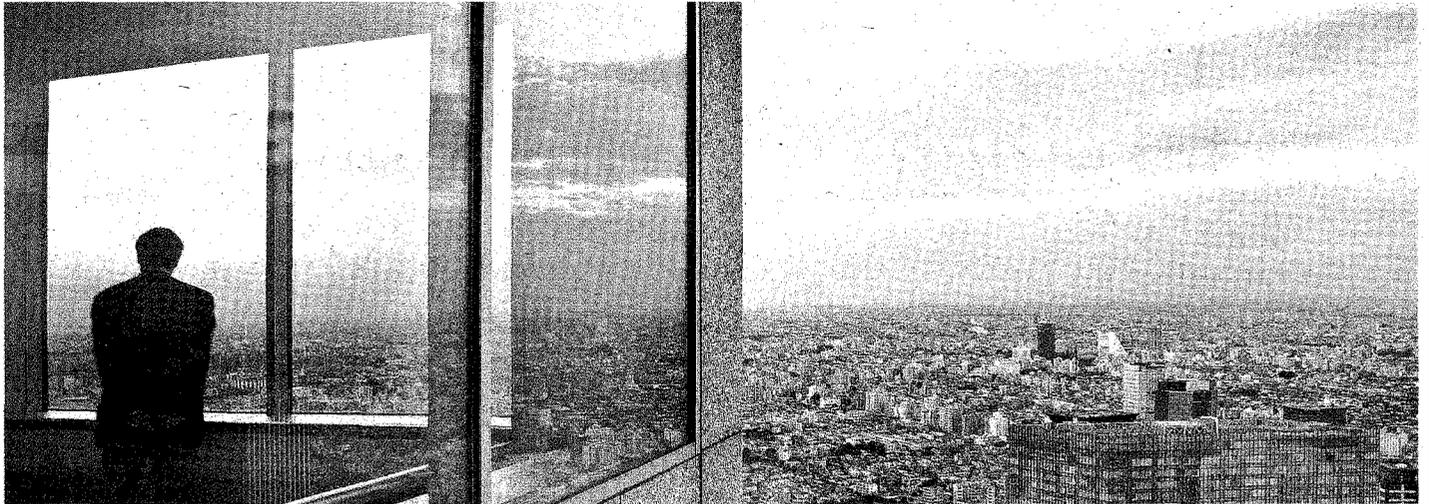
po personale e professionale del manager per favorirne la rioccupabilità.

In linea con il progetto l'esperienza di quattro manager (Lorenzo Castelli, Bernardo Pandimiglio, Savino Paoletta, Laura Tramezzani). Dopo aver lavorato per oltre

vent'anni in azienda con ruoli di responsabilità, si sono trovati in difficoltà, ma non si sono persi d'animo. Hanno sviluppato un percorso professionale nuovo e sono rientrati nel mondo del lavoro, come consulenti a partita Iva, temporary manager è come imprenditori. Sono i nuovi post manager, che raccontano la loro storia in un libro edito da **Franco Angeli** «Post manager. Da manager a professionisti liberi». (W. P.)

**Perdono l'impiego
e non hanno tutele
Per loro non vale
l'articolo 18**





www.ecostampa.it