



DIRIGENTI, VERSO NUOVE REGOLE E NUOVE PRASSI

DIRIGENTI : chi siamo? / quanti siamo?

Numero Dirigenti in Italia (dati ISTAT)

- 500.000 (2008) / in UK 15 dir. ogni 100 dip. , in Italia 2 dir ogni 100 dip. *
- 396.000 (2011)

Di cui solo 25% donne (EUROSTAT 2014)

Indagine GIDP 2013:

- Nel 48% delle imprese i dirigenti non superano il 3% dell'organico
- Il 31% delle imprese nel proprio budget destina ai managers lo 0,1% della massa salariale come incremento di stipendio

* Fonte Manager Italia 2010

DIRIGENTI : quali aziende rappresentiamo?

ISTAT 2011

PRINCIPALI AGGREGATI E INDICATORI ECONOMICI DELLE IMPRESE INDUSTRIALI E DEI SERVIZI (ATECO2007) PER CLASSE DI ADDETTI DELLE IMPRESE. Anno 2011

CLASSI DI ADDETTI	Imprese	Addetti	Dipendenti	Dimensione media	Fatturato (mln Euro)	Valore aggiunto (mln Euro)
0-9	4.146.060	7.681.141	2.871.111	1,9	785.350	226.470
10-19	135.963	1.779.373	1.561.982	13,1	311.737	72.044
20-49	53.673	1.595.353	1.510.212	29,7	346.387	75.456
50-249	21.526	2.065.736	2.034.227	96,0	605.016	122.085
250 e oltre	3.429	3.152.732	3.147.329	919,4	955.158	224.887
Totale	4.360.651	16.274.335	11.124.861	3,7	3.003.649	720.943

corrisponde a 0,08% delle imprese fino a 249 dip

CLASSI DI ADDETTI	Valore aggiunto per addetto (mgl Euro)	Costo del lavoro per dipendente (mgl Euro)	Retribuzione lorda per dipendente (mgl Euro)	Ore lavorate per dipendente	Costo orario del lavoro (Euro)	Investimenti per addetto (mgl Euro)
0-9	29,5	24,5	17,8	1.641	14,9	4,4
10-19	40,5	30,8	22,3	1.655	18,6	5,2
20-49	47,3	34,9	25,1	1.657	21,1	5,2
50-249	59,1	40,2	29,0	1.646	24,4	6,9
250 e oltre	71,3	42,1	30,0	1.608	26,2	11,7
Totale	44,3	34,7	24,9	1.637	21,2	6,3

corrisponde al 25% degli addetti nelle imprese fino a 249 dip

DIRIGENTI : come ci vediamo?

Elementi distintivi della funzione

Dirigere = *rectus* = reggere = sostenere = reggere con rettitudine (morale / onestà intellettuale) = leggere gli eventi / proporre reagire e prevedere le conseguenze / organizzare il futuro e condividere la responsabilità / condividere e provare strade nuove

Autonomia , discrezionalità delle azioni per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa

LINK IESTA

24 Novembre 2014

I più protetti di tutti? I dirigenti senza articolo 18

Nella discussione su come cambiare il mercato del lavoro si è sempre omesso di parlare dei dirigenti. La loro circolazione e licenziabilità, viste in particolare dall'angolazione delle piccole-medie industrie, sono tutt'altro che facilitate nel contesto italiano. I manager italiani sono pochi rispetto agli altri paesi europei e godono di numerosi benefit. Dallo stipendio minimo alle alte indennità per il licenziamento, che frenano l'assunzione di manager nelle Pmi che ne avrebbero bisogno, fino a previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, ecco tutti i segreti sui contratti di chi è chiamato a dirigere le imprese

Basti pensare, ad esempio, che su una retribuzione media di circa 130mila euro percepita dai dirigenti, una recente indagine condotta da Hay Group ha stimato come appena il 18,5% sia rappresentato dalla parte variabile, quella cioè legata al raggiungimento degli obiettivi e che in altri Paesi costituisce la componente principale dello stipendio del manager. Il carattere poco dinamico dei contratti dei manager, unito ad una serie di voci di costo non indifferente fissate dai contratti collettivi nazionali, contribuiscono a spiegare perché il tasso di managerializzazione nelle imprese italiane sia tra i più bassi d'Europa. Secondo uno studio del 2010 di Manager Italia, il paese della Ue-15 con la maggiore incidenza di manager è il Regno Unito, dove se ne contano 15 ogni 100 dipendenti, seguito a grande distanza dall'Irlanda (10,3%), dalla Finlandia (7,6%), dall'Olanda (7,4%), dal Belgio (7,3%), dalla Francia (5,7%), e così via. Con un'incidenza, nel settore privato, dello 0,85 per cento, l'Italia occupa la terz'ultima posizione in graduatoria, precedendo di pochissimo la Grecia e il Portogallo.

CCNL Dirigenti : un contratto che definisce uno 'status' ?

Il contratto collettivo dei dirigenti , più di ogni altro è un contratto di «**status**»:

- Diritti economici
- Diritti previdenziali
- Diritti assistenziali
- Tutela legale
- Tutela risarcitoria
 - durante il rapporto di Lavoro es. trasferimento
 - alla cessazione del rapporto di lavoro : es. indennità supplementare

E lo status, per definizione, è **immobile**

NECESSARIO CHE VENGANO COSTITUITI UN NOSTRO.

Fermo restando che la **reazione** di Confindustria segna una sconfitta politico/gestionale delle rappresentanze, noi da Dirigenti sappiamo che non dobbiamo mai **“reagire”** ma **“rispondere e proporre”**,

E questo deve farci riflettere e innescare con forza un **cambio di fronte** a livello Nazionale.

Resta il fatto che c'è la necessità per noi, che operiamo sui **Territori**, di analizzare con professionale lucidità tutti gli scenari che si aprono.

Senza alcuna retorica penso che il richiamare tutti ad un maggiore senso di appartenenza ad una categoria professionale sia la prima raccomandazione.

E dico questo non solo e non tanto per la responsabilità derivante dalla carica che ricopro, ma anche e soprattutto per quel che ci potrebbe riservare il prossimo futuro.

E' di questi giorni, infatti, il recepimento da parte dell'Italia dell'obbligo di interpello anche del sindacato dirigenti in caso di **licenziamenti collettivi**. Immaginate cosa potrebbe succedere in una azienda se dovesse scattare questa malaugurata emergenza e FEDERMANAGER si trovasse senza rappresentanti aziendali. Mi rivolgo ad un pubblico abbastanza esperto per cui mi guarderò bene da rappresentare lo scenario.

Su questo vi chiedo di riflettere, preannunciandovi la mia personale disponibilità e di tutta intera la struttura di FEDERMANAGER territoriale ad incontrarvi e cercare comuni soluzioni ai problemi che, purtroppo, non mancheranno.

Con viva cordialità.

Roberto Rocchegiani



E allora, quali prospettive?

LE ANALISI DELLE SOCIETÀ SPECIALIZZATE. LE ASSUNZIONI SONO SOPRATTUTTO A TEMPO DETERMINATO

Il manager? Ora serve over 55

Sorpresa, **aumentano del 20%** le ricerche di quadri e dirigenti senior

di Enzo Riboni

MERCATO DEL LAVORO

(+3) v

Un apparente paradosso. Da una parte i lavoratori più maturi, soprattutto quelli con retribuzioni più elevate, sono i primi ad essere sfrondata dalle aziende che vogliono ridurre i costi causa la difficile situazione economica. Dall'altra certe imprese, intravedendo una via d'uscita dalla crisi, **riprendono ad assumere gli over 55 ritenuti i soli capaci, grazie alle loro competenze consolidate, di far raggiungere risultati immediati.**

L'antinomia è solo apparente perché nella realtà troviamo proprio lavoratori maturi con nuove interessanti chance di impiego e altri,

LA G
EMER

21 fondi
settori p
d'invest

Per sa

AVVERTENZA