

# Manager industriali: il nuovo contratto collettivo è più attento a donne e formazione

**U**n contratto collettivo in linea con le evoluzioni del mercato moderno. Con un'attenzione agli aspetti formativi, al reinserimento occupazionale dei manager e alla parità di genere. Sono queste le principali novità introdotte dal Ccnl per i dirigenti del settore industriale, rinnovato lo scorso 30 luglio e valido per il periodo 2019-2023, di cui si è parlato il 24 ottobre in un convegno tenutosi a Treviso e organizzato da **Federmanager** Treviso e Belluno, associazione che conta 1.200 dirigenti industriali delle due province, con Assindustria Venetocentro.

“Il contratto collettivo - ha detto Mario Cardoni, direttore generale **Federmanager** illustrando le novità del Ccnl - assume sempre più la funzione di strumento utile sia per i manager che per le aziende. Per questo uno degli aspetti a cui abbiamo guardato in questo nuovo contratto riguarda l'evoluzione del manager in un'ottica di performance di lungo periodo, quindi accanto a una parte fissa della retribuzione ci sarà anche una parte variabile che ne terrà conto. Altri elementi importanti del contratto riguardano la formazione, un as-

set fondamentale di cui il dirigente non può fare a meno in un contesto in continua evoluzione, le discontinuità del lavoro, per le quali abbiamo introdotto l'outplacement per quelle aziende che mandano in uscita manager, in modo da sostenerli con un percorso per ritrovare occupazione nel breve periodo, e soprattutto la parità del genere, con un'attenzione dedicata alle donne, presenza sempre più importante nella componente manageriale, utile a migliorare la competitività delle aziende”. Sul tema del licenziamento nel rapporto di lavoro dirigenziale, l'avvocato Francesco Furlan del Foro di Treviso ha spiegato come oggi sia in atto una “tendenza dell'innalzamento della tutela legale, superiore a quella contrattuale, attraverso una rielaborazione del concetto di licenziamento ritorsivo e un ampliamento della casistica del licenziamento discriminatorio. Riguardo invece alla tutela contrattuale, si assiste a un maggior approfondimento della magistratura sui motivi del licenziamento economico e a un irrigidimento delle procedure di licenziamento per giusta causa e di lesione del vincolo fiduciario”.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

