



L' Antefatto

Dopo 30 anni nell' ICT.

Una tra le più grosse aziende italiane ha acquistato sul mercato una nuova azienda in start-up ritenuta "un gioiellino tecnologico", in un settore innovativo dell'IT come quello dei servizi informatici on-demand, per poi azzerarla neppure un anno dopo, incentivando all'esodo l' Amministratore Delegato, la prima linea, lo staff, i quadri e dirigenti, fino all'ultimo assunto, e non per motivi di business.

Così a 57 anni, laureato in Ingegneria Elettronica, dirigente da oltre 20 anni, mi sono trovato per la prima volta ad affrontare una situazione, arrivata all'improvviso, a cui mi sembrava di essermi in qualche modo preparato (dati i tempi) , ma che ha richiesto e sta richiedendo un sforzo non indifferente.

Ho cominciato nel febbraio del 1974, subito con una società statunitense, la General Electric, in una Business Unit innovata, la GE Information Services che offriva al mercato delle aziende servizi di informatica via rete telematica (la rete MKIII) con pagamento in funzione dell'utilizzo (quindi in pratica per tutta la mia vita professionale ho sempre perseguito lo stesso tipo di business, ovvero l'utilizzo dell' IT attraverso il doppiino telefonico prima e le reti IP dopo).

In GE sono stato per quasi 25 anni e posso dire di esser passato attraverso mari molto tempestosi, downsizing, rightsizing, organizzazioni matriciali, a pettine, verticali, orizzontali ed oblique. Sono sopravvissuto a reengineering, reorganization, pooling & depooling, organizzazioni local (puramente nazionali), global (puramente globali) ed infine glocal (globali ma localizzate), etc.

Indenne, ho quindi affrontato il mondo dei carrier telefonici assumendo posizioni di rilievo come Direttore Marketing e Direttore di una Business Unit responsabile di circa 180 miliardi di fatturato delle vecchie lire.

Dopo l'esperienza telefonica, l'ultima posizione come Direttore Marketing nella società sopra menzionata, tanto innovativa quanto sfortunata.

Da questo momento sono entrato in un mondo piuttosto sconosciuto, che ho dovuto affrontare sorprendentemente da solo. Un mondo a cui si è poco preparati, che cercherò brevemente di descrivere per condividere queste esperienze con chi potrebbe, nel caso, trovare utili informazioni e suggerimenti.



Il Dirigente Disperso

Poiché non ho trovato esattamente la definizione dello "status" che cercavo, ho coniato per conto mio una nuova definizione per questa figura professionale. Questa figura la chiameremo il "Dirigente Disperso". Per ora diremo che la prima qualifica per essere un DD (Dirigente Disperso) è quella di aver subito un Incentivo all'Esodo. Passo dopo passo, dovendo affrontare tutta una serie di problemi e scadenze, andremo a completare le qualifiche per questa nuova figura professionale.

Previdenza.

IL primo passo obbligato per il DD è la domanda all' INPS (poiché nel frattempo nel 2003 l' INPDAI è stato assorbito nell' INPS) per la contribuzione volontaria e non perdere quindi mesi preziosi di contributi previdenziali. Dato il passaggio tra i due enti, questo ha comportato certe vicissitudini ed un certo ritardo; quasi otto mesi per l' accettazione della contribuzione volontaria.

La prima sorpresa è che per ottenere la contribuzione volontaria, cioè pagare di tasca propria sia la quota INPS spettante al Dirigente che quella spettante all'azienda, bisogna dimostrare che non si stia percependo alcun reddito, nemmeno da attività da libera professione, cosa che invece precedentemente con l'INPDAI era possibile (ma negli accordi del passaggio dall' INPDAI all' INPS non erano stati garantiti tutti i diritti acquisiti?).

Questo comporta per il DD (Dirigente Disperso) due sole alternative, o trovare subito un lavoro dipendente, o essere relegato ad inattività assoluta, pena la soppressione della contribuzione volontaria. Naturalmente se la ricerca immediata di un altro impiego risultasse difficoltosa o per contingenze del mercato o perché nell'età critica dei "sopra 50 anni e non ancora 57enni", l'alternativa è una sola: l'inattività assoluta.

Riflessione: e' veramente utile per tutti, per la persona coinvolta, per il mondo del lavoro, per in genere la società civile, che una valida e qualificata esperienza di lavoro, in età oggi assolutamente ancora da "giovani leoni", venga relegata all'inattività assoluta?

Annotazione: il valore NETTO annuale della contribuzione volontaria è pari al 33,3% del LORDO annuale percepito durante l'ultimo anno di lavoro (e quindi più o meno è pari a circa il 60% del netto percepito.....).

Definizione: aggiungiamo un'altra qualifica, la seconda, al Dirigente Disperso; cioè oltre ad aver subito un Incentivo all'Esodo, ora è anche in Contribuzione Volontaria.

Assistenza Sanitaria Integrativa.

L' apposito fondo cessa l'assistenza medica immediatamente con lettera piuttosto sbrigativa e burocratica avvisando che l' assistenza viene sospesa. L' ente si riserva di riammettere il Dirigente Disperso alla copertura sanitaria, solo ad accettazione da parte dell' INPS della domanda di contribuzione volontaria e dopo, ovviamente , del versamento delle doppie quote, quelle di competenza del dirigente e quelle che erano



prima versate dall'azienda (e se per qualunque motivo l' INPS non accettasse la domanda per la contribuzione volontaria?). Sta di fatto che tra una cosa e l'altra ci si ritrova a rimanere non coperti dall'assistenza sanitaria integrativa per almeno più di un anno; se tutte le pratiche avranno ovviamente esito positivo. I rimborsi medici congelati e la situazione di incertezza sui risultati delle varie domande, costringono il "pater familias" a rimandare spese mediche di non strettissima necessità per tutto il nucleo familiare. Questo naturalmente dopo 20 anni di dirigenza, con pagamento costante e continuativo di tutte le quote spettanti all'ente di assistenza integrativa.

Riflessione. E' possibile che dopo tanti anni di cosiddetta dialettica sindacale con gli imprenditori non sia stato previsto nessun atterraggio morbido, nessun cuscinetto che permetta al Dirigente Disperso, in uno stato che non è né carne né pesce, di comunque essere coperto almeno per le spese sanitari per un ragionevole numero di mesi necessari per permettergli di riordinare le idee e di impostare di nuovo la sua attività professionale?

Definizione. Aggiungiamo un'altra qualifica, la terza, per essere un Dirigente Disperso, cioè quella di essere Non Coperto dall' assistenza sanitaria integrativa.

Federazione di Categoria.

E' onestamente vero che durante la piena attività di lavoro si presta generalmente poca attenzione agli aspetti sindacali. Però è altrettanto vero che una volta che se ne abbia bisogno, non si trovi quella preparazione, quella attenzione che ci si sarebbe aspettati. Non esistente infatti per il DD un pacchetto di qualsivoglia natura, consulenza sul da farsi, suggerimenti, vademecum di pratiche da disbrigare etc., che possano dare l'impressione di un interessamento per una situazione non voluta, forse una volta rara ma che oggi assume aspetti e risvolti non del tutto minimali. Anzi la tariffa di iscrizione alla federazione per il Dirigente Disperso risulta la più alta delle tariffario e, se il dirigente è un po' in stato confusionale per tutte le pratiche e scadenze di cui deve tenere contemporaneamente conto, può anche succedere che debba pagare un ulteriore mora per l'iscrizione ritardata.

Riflessione. A posteriori avrei probabilmente preferito essere meno agevolato durante la cosiddetta vita professionale attiva ma più protetto ed agevolato nei periodi di incertezza e di passaggio da uno status all'altro.

Definizione. Aggiungiamo la quarta definizione al Dirigente Disperso che è quella di essere una figura non completamente prevista tra le Categorie Protette dalla federazione.

Curriculum Vitae & Head Hunters.

Ovviamente la primissima attività del Dirigente Disperso da avviare è quella di ricercare una nuova posizione. Dopo un po' di anni di esperienza e dopo un giro tra gli amici, ci si ritrova con un bene preziosissimo che è la lista dei cacciatori di teste (società specializzate per la ricerca di figure manageriali e dirigenziali) con tanto di telefono e di indirizzi e-mail di persone da contattare. Non fa nemmeno male iscriversi



a società specializzate su Internet che, a pagamento, fanno pervenire richieste di posizioni precedentemente selezionate, direttamente sulla propria posta.

Ma c'è un ma. In un anno, tra le centinaia di annunci che ho analizzato, non ho visto una sola ricerca di una posizione manageriale che non avesse il "...massimo 45enne". In Italia per i manager sopra i 45 anni, non c'è più una posizione disponibile almeno osservando le ricerche delle società specializzate. Ricercano persone con più di 30 anni di esperienza e militanza internazionale ma con età non superiore ai 40-45 anni. Facendo i conti a 15 anni ero ancora alle scuole medie e non andavo tra l'altro neppure troppo bene. Che sia anche questa una moda importata dagli USA dove a 25 si è Vice President, a 35 President e CEO e a 45 in pensione? A questo punto il Dirigente Disperso intuisce che la strada per ritrovare un'altra attività lavorativa non è quella usuale a cui era abituato negli anni precedenti.

Riflessione. Ho risposto anche ad opportunità provenienti dall'estero. In nessuna altra parte del mondo (almeno quella parte a cui normalmente ci si riferisce per lavoro) vi è la limitazione/discriminazione anagrafica. Cioè si ricercano esperienze professionali senza citare i limiti di età come invece in Italia è normale prassi. Perché da noi esiste ancora questa pratica discriminatoria? La Costituzione non garantisce a tutti pari opportunità indipendentemente razza, sesso, religione, età, etc.? E' vero che è più un aspetto formale che praticamente utile. Ma è comunque una forma di rispetto che altri adottano e noi no.

Definizione. Aggiungiamo la quinta definizione al Dirigente Disperso che è quella di avere una Età Critica (ovviamente per il mondo del lavoro) ovvero di essere oltre i 50 anni, ovvero di avere scarse possibilità di ritrovare una attività manageriale allo stesso livello di quella precedentemente, utilizzando i normali circuiti di ricerca di personale.

A questo punto la definizione del Dirigente Disperso è completa : 1) ha subito un incentivo all'esodo, 2) è in contribuzione volontaria, 3) non è coperto dall'assistenza sanitaria integrativa, 4) non è una categoria protetta dalla propria federazione ed infine 5) è ritenuto essere nell'età lavorativa critica degli over-50.

CHE FARE?

Come ho cercato di spiegare brevemente, in pratica ci si ritrova da soli, ci si deve rimettere in discussione, ci si deve reinventare, rimboccarsi le maniche, fare quattro considerazioni e prendere le opportune decisioni.

Do per scontato che per gli over-50 rimanga intatta la voglia ed il divertimento di lavorare. Chi ha accumulato soldi a sufficienza può intraprendere una attività imprenditoriale da solo o con altri partner. Tuttavia ritengo questa una minoranza privilegiata poiché, facendo i conti dei soldi che devono essere impegnati per quanto detto sopra, relativamente poco rimane nel fienile; comunque non sufficiente per far partire una attività imprenditoriale in proprio.



Dati i nuovi tempi in cui i vecchi schemi sono saltati un po' ovunque, il suggerimento che mi ritrovo a dare è quello di assumere un atteggiamento più proattivo nei confronti del mondo lavorativo. Mondo del lavoro che sembra rifiutare il contributo di utili valori ed esperienze, poiché anch'esso ancorato a vecchi stereotipi, vecchie procedure, vecchi schemi, mode importate e probabilmente anche "vecchia" gente.

La proattività è nel trovare una "business idea" da sviluppare in tutti i suoi aspetti e quindi sottoporla alle aziende del target prescelto. Farsi assumere e non aspettare di essere assunti. Attraverso una idea di business che porti innovazione, ma soprattutto idee nuove filtrate e rese più operative, più efficaci da un bene che non si può comprare ma che matura lentamente nel tempo che è appunto l'esperienza. L'esperienza è il bene primario, il valore degli "over-50".

Alcuni esempi per esprimere meglio quello che voglio dire.

Nel Marketing Communication, perché non preparare un proprio piano di conversione dell'immagine delle aziende IT (moltissime) che stanno cercando di trasformarsi da società-prodotto a società di servizi e quindi proporlo alle aziende del target con un modello che va poi personalizzato azienda per azienda?

Nel business classico IT, tanto per intenderci l'offerta del package da comprare, installare e quindi mantenere, perché non pensare e proporre una nuova iniziativa di soluzioni IT On-Demand, fruibili via Internet? Con tanto di business plan, risorse necessarie e partnership tecnologiche e proporlo alle aziende informatiche alla disperata ricerca di novità?

Nel campo tecnologico perché non proporre uno schema, un piano di outsourcing non solo delle infrastrutture tecnologiche ma anche degli applicativi informatici proponendo un modello per permettere alle aziende che si affacciano a questa nuova alternativa di fare la giusta scelta del partner tecnologico, di scegliere con un criterio di business le piattaforme e le applicazioni da esternalizzare ed aiutarle in questo passaggio?

Tutti questi esempi possono sembrare consulenze del tipo standard. Quello che invece voglio sottolineare è che nelle proposte di queste attività innovative alle aziende non ci sono solo presentazioni Powerpoint o fogli Excel, ma l'impegno diretto dell'autore del piano, con una sua partecipazione diretta ai risultati delle iniziative e magari anche una remunerazione che sia in funzione dei risultati pianificati.

Il Dirigente Disperso potrebbe così diventare una inaspettata pedina nel portare avanti nel mondo del lavoro, l'innovazione con efficacia; forte dell'esperienza acquisita, con una visione più matura e consapevole ma soprattutto con maggiore coraggio e libertà di pensiero proprio perché non più legato alle vecchie logiche di un certo mondo del business, ovvero logiche condizionate dal Power&Money&Carrier.