

Report integrato



2021



Indice

1 Introduzione

pagina 4 - 17

2 Il valore delle tutele contrattuali e del welfare

pagina 18 - 47

3 Valori e identità

pagina 48 - 115

4 Il nostro approccio alla sostenibilità

pagina 116 - 141

5 **Modello di business**

pagina 142 - 179

6 **Performance 2021**

pagina 180 - 229

7 **Nota metodologica**

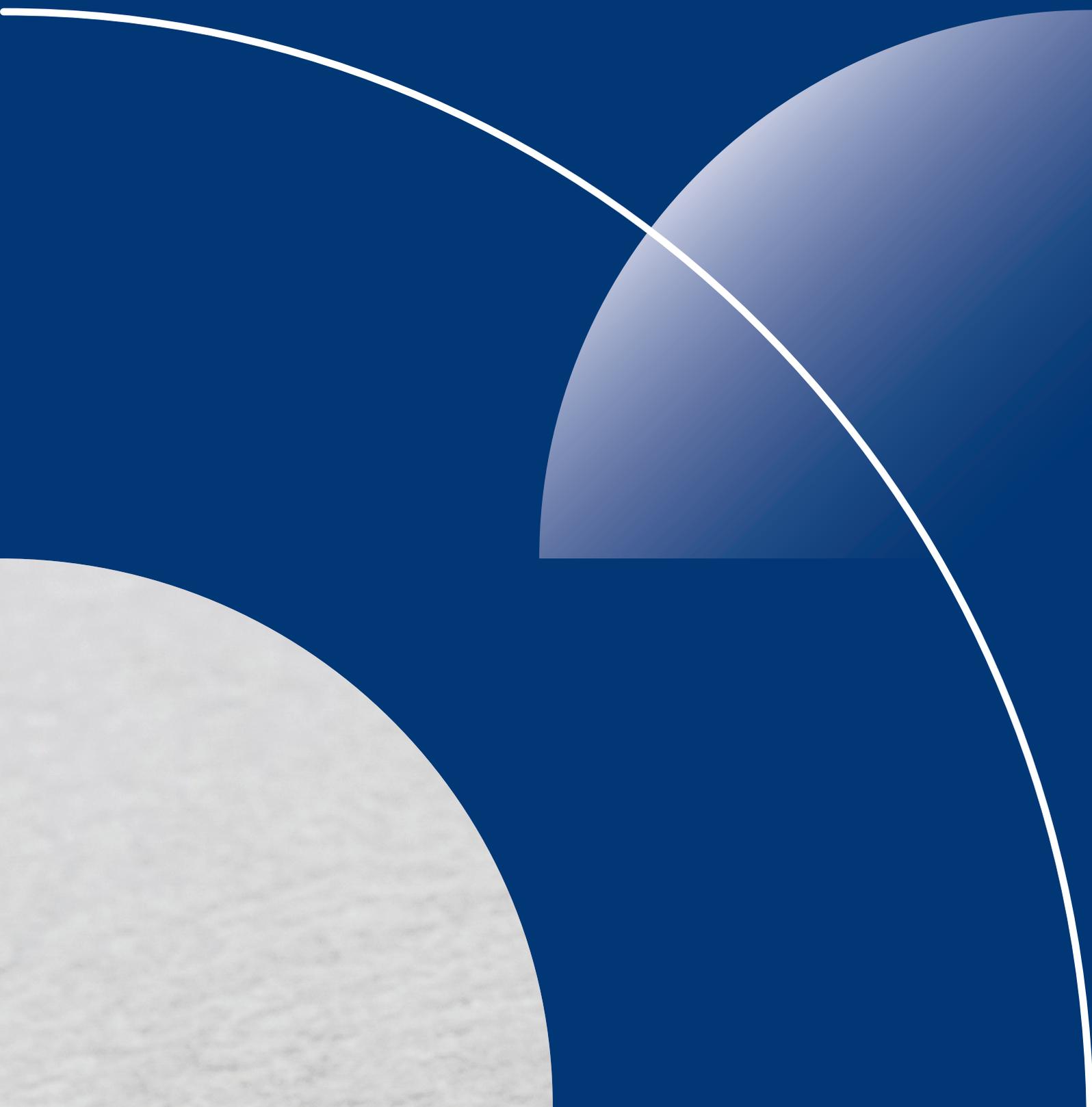
pagina 230 - 235

8 **Indice analitico**

pagina 236 - 240



1 Introduzione



La ricerca di un nuovo equilibrio

Lettera del presidente

Questi anni Venti si faranno ricordare. Un secondo lungo anno di pandemia, un Piano nazionale di ripresa e resilienza che immette risorse che non sono mai state così ingenti nel circuito economico e promette una stagione di riforme, un nuovo governo basato sulla **leadership delle competenze**, il rapido rimbalzo del pil, il ritorno dell'inflazione, una ritrovata coesione europea, l'orizzonte di nuovi shock, concretizzatosi nella guerra ucraina, in pieno corso mentre scrivo questa lettera.

Ecco il 2021 in poche righe.

I numeri di questo report descrivono la risposta di Manageritalia alle difficoltà e la capacità di sostenere i manager nella ripartenza, ma soprattutto testimoniano la solidità di un welfare costruito nel tempo con lungimiranza.

Se al nostro sistema non serve oggi un piano-shock è perché siamo stati capaci di curarlo e svilupparlo con pazienza e costanza, anno dopo anno. E in quello trascorso abbiamo compiuto due passi decisivi, integrando i servizi di **politiche attive** e le **piattaforme di welfare aziendale** nel sistema bilaterale, ancora una volta precursori con il nostro ccnl.

È un modello di **sussidiarietà** che mostra, in modo ancor più evidente nelle difficoltà, la grande forza dei sistemi solidaristici, una via troppo spesso ritenuta residuale rispetto al dualismo pubblico-privato.

“ Un sistema socio-economico sostenibile si regge su persone e comunità che operano secondo il principio di sussidiarietà ”



Per leggere con maggiore profondità e consapevolezza la realtà dei nostri settori abbiamo creato l'**Osservatorio del Terziario**, uno strumento a disposizione dei nostri manager e di tutta la collettività, finalizzato a una lettura delle prospettive di sviluppo del nostro Paese in parte differente da quella comune. Siamo sì un Paese manifatturiero, ma i servizi generano oltre tre quarti del pil; ed è solo innovando, valorizzando, incentivando il terziario, in particolare quello di mercato, che potremo di nuovo conoscere tassi di crescita elevati e sostenibili nel tempo.

Ma forse la chiave di lettura di questo anno così intenso e difficile sta in una nuova consapevolezza di cosa realmente significhi la **sostenibilità**: non è un lusso per società indebolite dalla prosperità, non è una forma di buonismo per ricchi, ma coglie l'essenza della nostra missione in questo decennio e in quelli a venire.

Significa riconoscere di nuovo, anche in Occidente, la presenza dei grandi temi: la malattia, la guerra, i disastri naturali, le potenziali carenze energetiche e alimentari. Significa affrontarli con tecnologie e competenze che qualcuno credeva utili solo per un grande parco giochi globale.

Il mondo è alla ricerca di un nuovo, più complesso equilibrio tra ambiente, economia, società, e ha bisogno di leader. Tra questi, una nuova generazione di manager.

Mario Mantovani
Presidente Manageritalia

I “numeri” che contano

Lettera del vicepresidente

Rendere conto delle performance di un'organizzazione come Manageritalia non è solo una questione di trasparenza ma, al contrario, è un'ottima occasione per raccontare in quale modo ci si è assunti la **responsabilità di creare un valore reale** nel corso di un esercizio, spiegando in modo semplice il proprio modello di business.

La logica base del Report integrato è che a creare valore e crescita per la nostra community nel lungo periodo non sono soltanto gli asset tangibili, cioè quelli rappresentati da misure economico-finanziarie e inseribili nelle tavole di bilancio, ma anche quelli intangibili, cioè le risorse immateriali, di natura non finanziaria.

Risorse che comprendono: il **capitale intellettuale e produttivo** che possediamo con l'esperienza di oltre 75 anni nella contrattazione collettiva; il know-how e il **capitale umano** di dipendenti, colleghi e associati che collaborano alla realizzazione delle iniziative, dei progetti e alla governance dell'Organizzazione; il rilevante **capitale sociale, relazionale e reputazionale** che deriva dai consolidati rapporti etici con gli stakeholder, la politica e le istituzioni.

“ Solo con un approccio teso al superamento della tradizionale dimensione economico-finanziaria i ‘numeri’ sono in grado di raccontare il valore reale di un'organizzazione. Manageritalia crede nella cultura dell'accountability per migliorare e ampliare le possibilità di analisi, valutazione e scelta da parte degli stakeholder e per fornire un quadro completo delle performance realizzate ”



Un Report che amplia il concetto di rendicontazione e che illustra come strategia, governance, prospettive e attività intraprese in un anno consentano a Manageritalia di ottenere crescita, performance e valore in modo **sostenibile**.

Oggi la sostenibilità è diventata uno degli elementi centrali di ogni strategia aziendale e pensare in modo integrato significa acquisire una visione completa e integrale dell'Organizzazione che includa anche fattori come l'ambiente naturale e sociale, i rischi, le opportunità e le relazioni con gli stakeholder.

Il Report integrato 2021 fornisce una rappresentazione equilibrata e ragionevole della **performance di sostenibilità** del sistema Manageritalia, dando evidenza di tutti gli impatti generati dal suo operare. Le decisioni prese hanno avuto un impatto diretto sui nostri stakeholder e sui livelli di fiducia che hanno nei nostri confronti.

Dunque, uno strumento attraverso il quale siamo in grado di essere “**accountable**”, cioè capaci di rendere conto del nostro operato. Il punto di partenza, evidentemente, è l'assunzione di responsabilità da parte dell'intera Organizzazione, sintetizzato dal termine inglese accountability. Si tratta del principio del “rendere conto”, ovvero dell'obbligo di riferire circa il corretto utilizzo delle risorse assegnate al raggiungimento delle finalità istituzionali.

Accountability significa diventare consapevoli, assumersi la responsabilità ed essere trasparenti sull'impatto delle proprie politiche, decisioni, azioni, prodotti e relative performance.

Ciò implica l'impegno di un'organizzazione a coinvolgere i propri stakeholder nell'identificare, comprendere e rispondere a questioni e aspettative che si riferiscono alla sostenibilità e alle performance connesse e significa anche definire il modo in cui un'organizzazione governa e pianifica la strategia e gestisce la propria performance.

Antonella Portalupi

Vicepresidente Manageritalia (Tesoriere)

Highlights 2021

Rappresentanza

Dirigenti con ccnl di Manageritalia



25.595
in crescita (+5,8%)
rispetto al 2020

Crescita dei dirigenti su base decennale



+17,6%
rispetto ai dati
del 2011

Indice di rappresentatività



74,6%
1 dirigente su 4
è iscritto al nostro
sindacato

Nuove nomine



5.579
neo-dirigenti nominati
(+47% rispetto
al 2020)

Membership

Iscritti



38.824
il numero più alto
di sempre

Aumento degli iscritti



+3%
di manager
associati rispetto
al 2020

Eventi realizzati



390
iniziative
per gli associati
(247 nel 2020)

Follower



112.485
follower totali
sui social network

Consulenze agli associati

Sanitarie



218.031

pratiche sanitarie gestite
(172.980 nel 2020)

Contrattuali



792

vertenze gestite
(889 nel 2020)

Sindacali



1.737

associati che hanno ricevuto assistenza sindacale (1.934 nel 2020)

Assicurative



5.828

associati incontrati
(1.967 nel 2020)

Giovani

Borse di studio



1.549

borse erogate dal Fondo Mario Negri
(+11% rispetto 2020)

Attività



1.333

studenti coinvolti nelle nostre iniziative

Fare rete

Incontro degli associati



36.172

presenze (fisiche e remoto) ai nostri incontri

Relatori esterni



556

presenze alle nostre iniziative

Il contesto economico

Ll 2021 è stato l'anno del rimbalzo, dopo la profonda crisi pandemica ed economica che ha avuto luogo nel 2020. Il Pil italiano, dopo il crollo del 2020 (-8,9% in volume), è cresciuto del 6,6% nel 2021.

L'occupazione, come testimoniato anche dalle puntuali analisi dell'Osservatorio del Terziario di Manageritalia, si è ripresa tornando vicina ai livelli del 2019 e tutti i settori del terziario, esclusi gli alberghi, hanno recuperato il profondo calo del 2020. In parallelo, l'economia mondiale è rimbalzata del 6,6% e quella europea del 5,9%. Approfondiamo ora l'andamento congiunturale e strutturale dell'economia nazionale grazie alle analisi dell'Osservatorio del Terziario di Manageritalia.

L'Osservatorio nasce nel 2021 proprio per dar vita a un dibattito con istituzioni, business community e società sul ruolo e sulla rilevanza del terziario nell'economia italiana. Le analisi dell'andamento del settore dei servizi evidenziano infatti le opportunità che essi rappresentano per lo sviluppo sostenibile e la competitività dell'Italia.

Per l'attività di analisi e pubblicazioni l'Osservatorio si avvale di volta in volta dell'expertise di prestigiosi centri di ricerca e di consulenti a livello nazionale e internazionale, alcuni dei quali compongono il comitato scientifico.

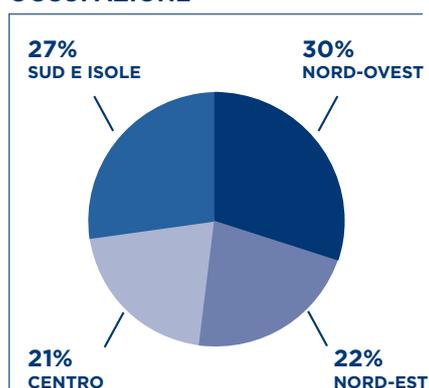
Il ruolo del terziario

Nel terzo trimestre 2021, il terziario è tornato ad essere il traino del Paese, con una crescita del valore aggiunto del 3,4% sul trimestre precedente, decisamente più alta di quella nazionale, stabile al 2,6%. È dunque ripreso il processo di terziarizzazione dei 40 anni precedenti la pandemia, che si era arrestato nei due trimestri a cavallo tra il 2020 e il 2021, per poi riprendere con forza, come confermato anche dai dati del quarto trimestre 2021.

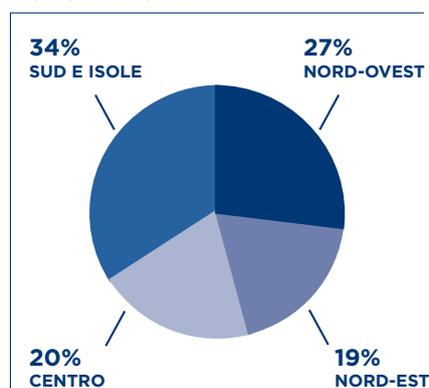
Il terziario è infatti stato il vero motore della ripresa del Paese nel periodo pre-pandemico (qui considerato per evitare distorsioni dovute alla crisi) e contribuisce in maniera preponderante all'economia di tutte le regioni e macroregioni, con un valore aggiunto maggiore rispetto agli altri settori. I servizi producono oltre il 72% del valore aggiunto totale nel Nord-Ovest e quasi l'80% nel Centro e nel Meridione. La quota minore di valore aggiunto del terziario si riscontra nel Nord-Est.

Contributo economico delle macro-aree (2019)

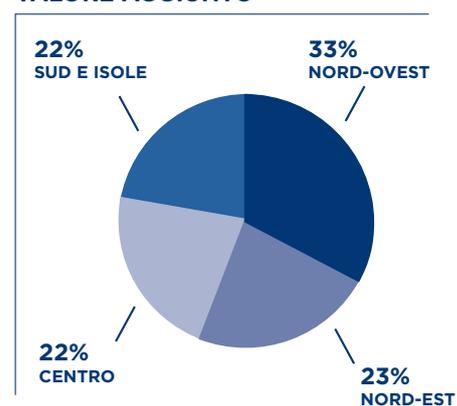
OCCUPAZIONE



POPOLAZIONE



VALORE AGGIUNTO



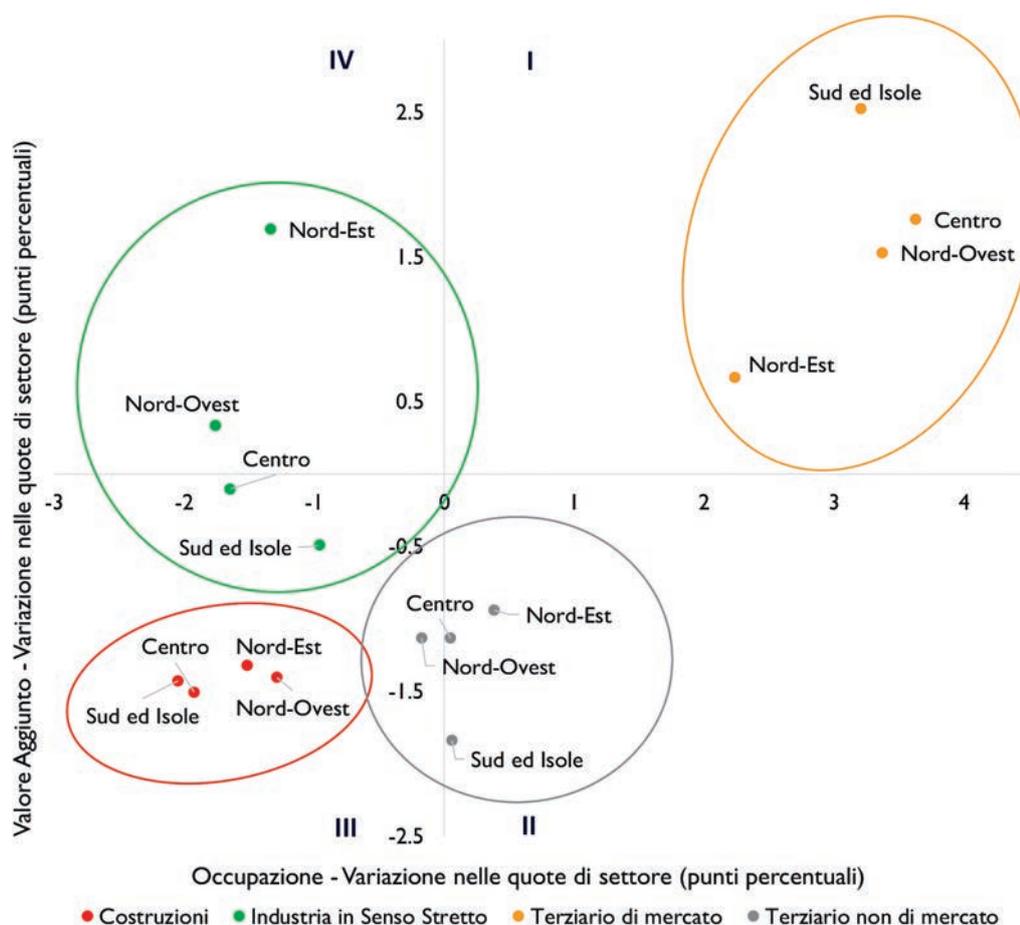
Elaborazioni Osservatorio del Terziario su dati Istat

Nel decennio precedente all'arrivo della pandemia (2010-2019) il terziario di mercato è l'unico settore che sia cresciuto in tutte le macroaree del Paese, sia in termini di occupazione creata, sia di valore aggiunto prodotto.

A questo si affianca anche un aumento sistematico di peso avvenuto principalmente a spese delle costruzioni. Un settore, questo, che si presenta alla sfida del Pnrr dopo un decennio di continua crisi che ha portato alla chiusura di migliaia di piccole e medie aziende, col rischio che, a fronte di una quota elevatissima (oltre il 40%) di finanziamenti che il Pnrr riserva all'edilizia e alle infrastrutture, manchi la capacità produttiva e un numero di addetti e competenze necessari per gestire i progetti che, a causa di incentivi e bonus, stanno saturando l'offerta. L'industria in senso stretto ha perso quote di occupazione ma non di valore aggiunto, eccetto nel Mezzogiorno.

Capitolo a parte per il terziario non di mercato, ovvero l'impiego pubblico, che mantiene stabile la sua quota occupazionale ma vede il proprio peso scendere in tutto il Paese per quanto riguarda il valore aggiunto in cui i servizi valgono comunque oltre due terzi del valore aggiunto totale (terziario non di mercato = comparti dei servizi in cui il ruolo dello Stato è maggioritario: istruzione, sanità, amministrazione pubblica e difesa).

Variazione nelle quote di settore macro-aree (2010-2019)



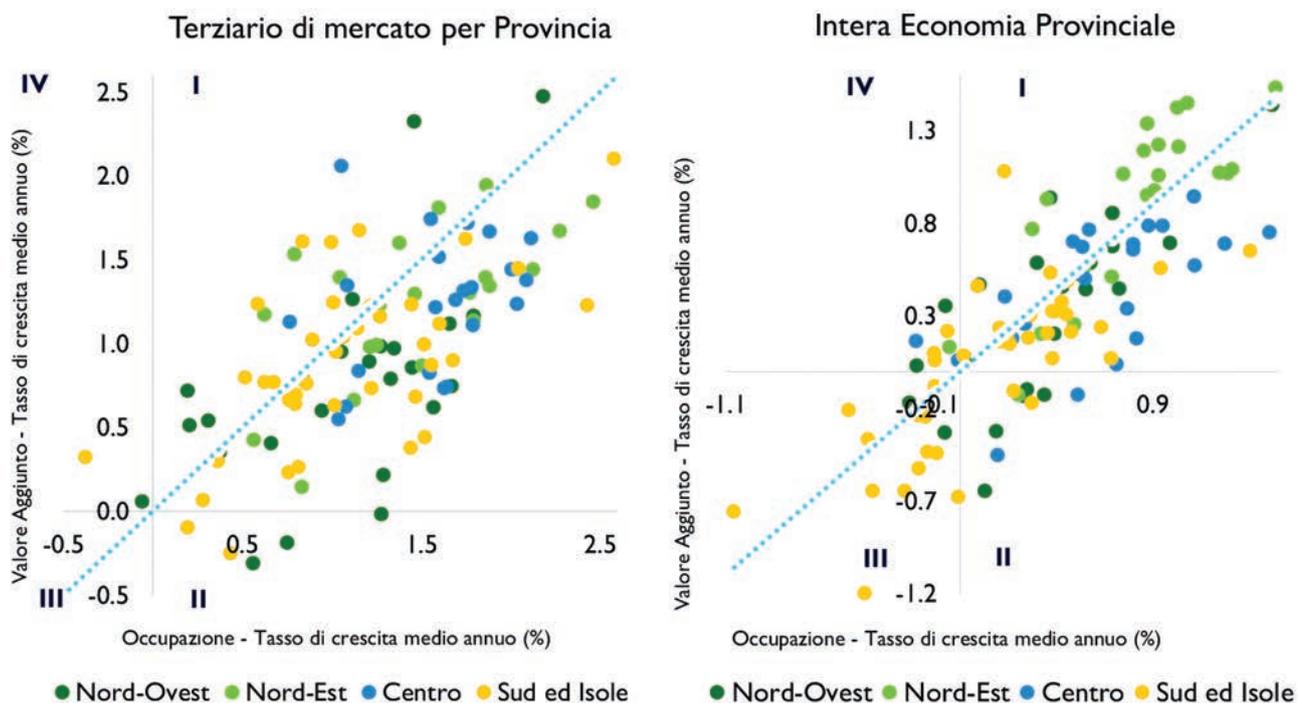
Elaborazioni Osservatorio del Terziario su dati Istat

L'analisi sull'andamento a livello provinciale di valore aggiunto e occupazione creati tra il 2010 e il 2019 presenta un quadro molto variegato in termini di performance di lungo termine: la posizione geografica è lontana dall'implicare un certo livello di attività economica, alto al Nord e basso al Sud. I campioni territoriali al Sud sono frequenti, indicando che le capacità e le competenze amministrative e imprenditoriali locali hanno probabilmente un peso notevole.

Nel terziario le differenze di crescita nel valore aggiunto e nell'occupazione tra macroregioni negli ultimi 25 anni, pur essendo chiaramente presenti (mediamente nelle province del Mezzogiorno il terziario cresce meno che nelle altre aree), non appaiono particolarmente significative (il 93% delle province italiane si trova nel primo quadrante, con una dispersione quasi omogenea).

Più evidenti appaiono invece le differenze di crescita quando si valutano le province per l'andamento della loro intera economia, ossia considerando anche la presenza dell'industria in senso lato.

Crescita economica delle province (1995-2018)



Elaborazioni Osservatorio del Terziario su dati Istat

In altre parole, dal confronto dei due grafici si evince che negli ultimi 25 anni le province del Sud del Paese hanno perso valore aggiunto e occupazione, soprattutto per la crescita scarsa o negativa sia di posti di lavoro che di valore aggiunto in particolar modo nel settore industriale e nelle costruzioni.

Dai dati si evince che all'interno di ogni macroarea si presenta un quadro provinciale molto più variegato in termini di performance di lungo termine, evidenziando che l'attività economica locale è molto meno determinata dalla posizione geografica di quanto si pensi e non varia esclusivamente sull'asse Nord-Sud.

Emerge che i campioni al Sud non sono un'eccezione e che probabilmente le capacità e le competenze amministrative e manageriali locali hanno un peso notevole nel determinare le performance economiche.

Per un'analisi esaustiva del management italiano partiamo da quanto successo nel primo anno di pandemia, ultimo dato ufficiale Inps disponibile.

Nel 2020 l'analisi dell'andamento dei lavoratori dipendenti privati non agricoli mostra, in controtendenza con il resto dei lavoratori dipendenti, un aumento seppur minimo dei manager, soprattutto dei dirigenti (+678; +0,6%) ancor più dei quadri (+1.005; +0,2%). Un aumento totalmente ascrivibile all'andamento dei dirigenti del terziario, come dimostrano anche i dati dei dirigenti rientranti nei contratti dei dirigenti del terziario gestiti da Manageritalia (+1,1%).

Un chiaro segnale che sviluppo e resilienza sono stati appannaggio delle aziende che, grazie a una presenza e gestione manageriale strutturale e in aumento, hanno sfruttato mercati comunque in espansione, o sono stati resilienti in mercati in calo. Competenze e capacità di sviluppare innovazione e puntare su business e modelli di offerta ad alto valore sono stati, come noto, la via per superare la crisi e devono essere quella per uno sviluppo davvero strutturale, sostenibile e capace di includere tutti.

Da sottolineare, in questa crescita del lavoro manageriale, che l'aumento dei dirigenti è dovuto alle sole donne (+1.031; +4,9%), mentre gli uomini calano (-353; -0,37%), a conferma della rincorsa in atto già da alcuni anni da parte delle donne dirigenti, che la pandemia non ha assolutamente fermato e oggi sono al 19% del totale.

Infatti, dal 2008 al 2020, a fronte di un calo dei dirigenti del 2,4%, le donne crescono del 56,3% e gli uomini calano del 10,3%. Un fenomeno spiegabile con il maggior peso che le donne hanno nelle coorti di dirigenti più giovani (33% tra gli under 35 e 27% tra gli under 40), quindi nel peso che assumono nel ricambio generazionale. E le donne sono il 19% tra tutti i dirigenti privati e il 21% tra quelli del terziario.

Speculare il fenomeno tra i quadri, che nel 2020 sono calati dello 0,3%, con le donne a +0,6%, e dal 2008 al 2020 del 21,3%, con le donne al 51,6%. Le figure femminili sono oggi, tra i quadri, il 31%.

Nel 2021, in attesa dei dati di tutti i manager privati forniti solo a giugno dall'Inps, i dirigenti del terziario, rappresentati contrattualmente da Manageritalia, mostrano un'ulteriore crescita (5,8%), con le donne in doppia cifra (+11%) rispetto agli uomini (+6%).

Andamento dirigenti in servizio 2010-2021 (numero e variazione %)



Andamento aziende che applicano il contratto del terziario 2010-2021 (numero e variazione %)





2 Il valore delle tutele contrattuali e del welfare



CCNL di Manageritalia

Ll contratto collettivo dei dirigenti del terziario – ccnl dirigenti Commercio, Trasporti, Alberghi (Federalberghi e Aica), Agenzie marittime e Magazzini generali – è uno strumento moderno e innovativo che permette:

- ai dirigenti di entrare in un sistema collettivo di servizi ad alto valore aggiunto che garantisce la sicurezza e la tutela professionale, personale e familiare;
- alle imprese di acquisire, valorizzare e consolidare la presenza di risorse di elevata professionalità e garantire un sistema di welfare privato eccellente.

Tutela

Il contratto regola tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla cessazione, e le evenienze che possono accadere durante il suo svolgimento, ad esempio l'aspettativa, il trasferimento della sede di lavoro, la maternità e paternità, la malattia e i casi di infortunio.

Assistenza sanitaria integrativa

Il Fasdac eroga ai dirigenti e ai loro familiari assistenza sanitaria integrativa del Ssn.

Previdenza integrativa complementare

Il Fondo Mario Negri costituisce il secondo pilastro previdenziale, per la gestione dei trattamenti previdenziali complementari.

Programma assicurativo contrattuale

L'Associazione Antonio Pastore costituisce il terzo pilastro previdenziale, con l'erogazione di forme di previdenza integrativa individuale e di garanzie di rischio.

Formazione manageriale

Il Cfmt garantisce un sistema integrato di formazione permanente e aggiornamento professionale per i dirigenti. Gli accordi sottoscritti nel 2021 hanno ampliato le sue funzioni affidandogli, tra l'altro, un ruolo centrale nell'ambito delle politiche attive per la ricollocazione.

Benessere

Un nuovo pilastro all'interno del ccnl è quello del Benessere personale e familiare del dirigente, con una piattaforma nella quale vengono integrati i servizi di welfare aziendale con quelli erogati dal welfare contrattuale.

Conciliazione vita-lavoro

Il ccnl garantisce diversi istituti contrattuali a tutela della conciliazione vita-lavoro, come le ferie, i permessi, i congedi ecc. Anche il welfare aziendale rappresenta uno strumento di supporto al miglioramento del cosiddetto work-life balance, grazie a una pianificazione efficace delle attività e a una maggiore flessibilità.

Rafforzamento dell'employability dei manager e politiche attive del lavoro

XLabor, la divisione specializzata nel mercato del lavoro manageriale di Manageritalia, supporta i dirigenti e tutti i manager con servizi e attività utili per una gestione attiva dello sviluppo e della transizione professionale. XLabor e Cfmt sono impegnate nella promozione della formazione e riqualificazione dei dirigenti. Per garantire dei percorsi di politiche attive, da luglio 2021 è stato introdotto un contributo di 2.500 euro che le aziende devono versare al Cfmt in caso di licenziamento involontario.

Manager donne

Garanzia della maternità al 100%, con integrazione del 20% da parte del datore di lavoro e restante 80% a carico dell'Inps. Formazione adeguata e iniziative per favorire le pari opportunità iniziano a dare buoni frutti.

Proroga 2021

Nel corso del 2021, Manageritalia e le parti datoriali hanno sottoscritto una proroga dei ccnl, centrata sulle priorità di dirigenti e aziende, che dimostra la capacità d'interpretare il lavoro che cambia. L'accordo di proroga ha confermato la solidità dei ccnl, introducendo nuove tutele e servizi.

Cinque i punti salienti dell'accordo, che riguarda circa 24mila dirigenti e quasi 9mila aziende:

- 1.** nascita di un sistema bilaterale di politiche attive, alimentato da un contributo di 2.500 euro a carico dell'azienda per ogni dirigente licenziato, destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale, in sostituzione del "voucher outplacement";
- 2.** attivazione di una piattaforma di welfare aziendale, integrata con i Fondi contrattuali per coprire esigenze sempre più personalizzate, che estende le opportunità fiscali e commerciali anche alle piccole imprese con un solo dirigente;
- 3.** rafforzamento della Long term care, che consentirà al Fasdac d'integrare con servizi e prestazioni di cura la rendita erogata dall'Associazione Antonio Pastore, presente nel contratto dal 2001;
- 4.** previsione di una polizza collettiva che copra gli infortuni professionali ed extraprofessionali, come già previsto obbligatoriamente dal contratto, ma con maggiori vantaggi pratici ed economici per aziende e dirigenti;
- 5.** modifica normativa che allinea le disposizioni del preavviso agli altri contratti collettivi.

“ **Innovazione contrattuale**

Abbiamo introdotto nel ccnl un cambiamento radicale nel welfare di categoria.

Politiche attive per i colleghi in difficoltà e benessere contrattuale

per tutti i dirigenti e le loro famiglie ”



Pillole di CCNL

	PRESTAZIONI	DIRIGENTE FORMULA ORDINARIA	DIRIGENTE FORMULA AGEVOLATA PER ETÀ (1)	DIRIGENTE FORMULA AGEVOLATA PER RETRIBUZIONE (2)
TOTALE CONTRIBUTI		19.324	10.792	5.286
FASDAC ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE LONG TERM CARE	<p>In forma diretta A carico dirigente: fisioterapia 0%; spese medico-chirurgiche 15%; diagnostica/visite specialistiche 20%; odontoiatria 30%.</p> <p>In forma indiretta Rivolgendosi a medici o strutture non convenzionate, si anticipa la spesa che poi viene rimborsata come da tariffario.</p>	<p>Contributo annuo 4.566 euro</p> <p>Beneficiari: dirigente, coniuge o convivente, figli (fino al 26° anno di età) ed eventuali genitori a carico.</p>		
CFMT FORMAZIONE, CULTURA E AGGIORNAMENTO MANAGERIALE	Seminari, convegni e workshop, percorsi, starting per neo-dirigenti, master. Formazione in aula, in azienda e a distanza.	<p>Contributo annuo 420 euro</p> <p>L'accordo del 16 giugno 2021 introduce nuove funzioni: la gestione della piattaforma contrattuale per i servizi di welfare e delle politiche attive, agendo ancor più a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, con un'ottimizzazione del vantaggio fiscale non solo per i manager, ma anche per le imprese.</p>		
FONDO MARIO NEGRI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	<p>Prestazioni Liquidazione pensione in rendita e/o in capitale; anticipazioni; Rita; riscatto della posizione individuale e agli eredi; pensione di reversibilità. Conferimento facoltativo del tfr.</p>	Contributo annuo 9.576,62 euro	Contributo annuo 4.406,31 euro	Contributo annuo 300 euro

(1) L'agevolazione consiste nel versamento di una contribuzione ridotta alla previdenza complementare (Fondo Mario Negri) e alla previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore), mentre per l'assistenza sanitaria integrativa (Fasdac) e per la formazione (Cfmt) sono previsti contribuzione e prestazioni piene.

	PRESTAZIONI	DIRIGENTE FORMULA ORDINARIA	DIRIGENTE FORMULA AGEVOLATA PER ETÀ (1)	DIRIGENTE FORMULA AGEVOLATA PER RETRIBUZIONE (2)
ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE PROGRAMMA ASSICURATIVO CONTRATTUALE	Garanzia mista solo per dirigenti formula ordinaria Coperture rischi differenti	Contributo annuo 4.761 euro Garanzia mista a premio unico ricorrente con rivalutazione annua del capitale Copertura rischi temporanea caso morte; invalidità permanente da malattia; esonero pagamento premi; Assicurazione Ponte; tutela legale	Contributo annuo da 1.200 a 1.800 euro No Garanzia mista; tutte le coperture rischi	Nessun contributo solo iscrizione No Garanzia mista; solo tutela legale
TUTELE NORMATIVE	Il contratto regola tutte le fasi del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla cessazione, e le evenienze che possono accadere durante il suo svolgimento, compreso il caso di infortunio professionale ed extraprofessionale, per il quale è previsto l'obbligo a carico del datore di lavoro di stipulare apposita polizza a favore del dirigente.			
DECORRENZA	Dalla data di assunzione e/o nomina.			
TIPOLOGIA CONTRATTO	A tempo indeterminato o a termine.			
CONTRIBUZIONE AI FONDI/ISTITUTI CONTRATTUALI	Fissa e uguale per tutti i dirigenti qualunque sia il livello e la retribuzione. Possibilità di applicare agevolazioni contributive in base all'età del dirigente al momento della nomina e alla retribuzione percepita.			
ORGANIZZAZIONE SINDACALE	Commercio Confcommercio	Trasporti Confetra	Alberghi Aica Federalberghi	Magazzini generali Assologistica
				Agenzie marittime Federagenti

(2) L'agevolazione, che può avere una durata massima di tre anni dalla data di assunzione o nomina, può essere fruita solo una volta nella carriera lavorativa ed è limitata ai soli casi di nomina e/o assunzione di dirigenti, la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000 euro annui.

Welfare contrattuale

Il welfare contrattuale dei dirigenti del terziario è basato su un impianto in continua evoluzione, vitale e riformabile dalle parti sociali firmatarie, con vantaggi per manager e imprese, anche nei periodi in cui la situazione del Paese non consente d'incrementare le risorse dedicate. Uno strumento di tutela e di gestione che permette di affrontare con maggiore fiducia un periodo che sarà, si spera, di ripresa e crescita.

La prima grande innovazione presente negli accordi sottoscritti con le organizzazioni datoriali è la piattaforma contrattuale dedicata, attraverso la quale le aziende potranno riconoscere ai propri dirigenti un credito welfare da spendere in servizi per sé e per i propri familiari.

Si tratta di un sistema integrato di beni e servizi volto a soddisfare i bisogni delle persone, in grado di cogliere tutte le opportunità che il dettato legislativo offre: iniziative di benessere, cultura e sostenibilità che permettono, inoltre, di ridurre il cuneo fiscale.

Per questo abbiamo colto l'opportunità prevista nella legge di bilancio per il 2017, che permette al ccnl di riconoscere un credito welfare agevolato fiscalmente. Lo scopo è quello di creare un portafoglio di opportunità per i dirigenti, che rappresenti anche una remunerazione in termini non monetari ma di impatto concreto. Ciò è particolarmente utile per le aziende con un solo dirigente, che altrimenti non potrebbe usufruire dei vantaggi fiscali e contributivi dei servizi di welfare perché dovrebbe sottoscrivere un accordo individuale e non collettivo, come prevede la legge. Questa opportunità risulta oggi ulteriormente conveniente anche per le aziende con più dirigenti, perché potrebbero agevolmente riconoscere un credito welfare con più utili possibilità di spesa.

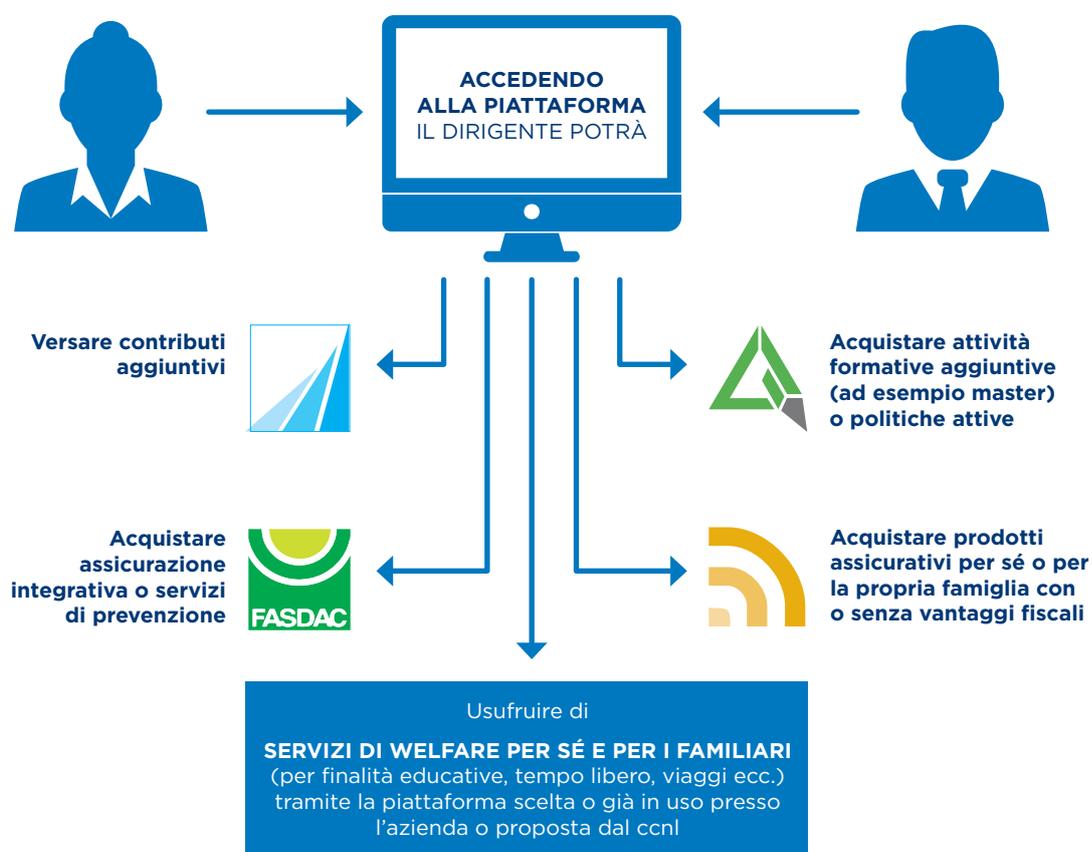


La piattaforma, gestita da Cfmt, consente ai datori di lavoro, anche in assenza di obblighi contrattuali in merito, di utilizzarla e riconoscere ai propri dirigenti un credito welfare che potrebbe essere speso come ipotizzato nel grafico.

In Italia non esistono esperienze con tali opportunità nei contratti collettivi. Siamo certi che con il tempo, e con i suggerimenti dei nostri associati, potremo definire un modello di welfare personalizzabile che diventerà un riferimento per altre realtà contrattuali.

Per aderire alla Piattaforma Welfare dirigenti terziario è necessario sottoscrivere un regolamento o un accordo aziendale e poi stipulare un contratto con il gestore del portale dei servizi di welfare.

La possibilità di conferimento del credito welfare alla previdenza complementare (Fondo Mario Negri) è riconosciuta nel limite massimo di 5.000 euro annui. Tali importi confluiscono nel conto individuale del dirigente, al netto di un contributo del 2% che confluisce nel conto generale del Fondo. La linea di investimento del credito welfare è la medesima prevista per i contributi ordinari.



Politiche attive per la ricollocazione

Si tratta di un'ulteriore novità introdotta dal ccnl che coinvolge **Cfmt** a cui viene demandato il compito di supportare attivamente l'employability dei dirigenti. Oltre alle principali e tradizionali attività di formazione e sviluppo professionale, Cfmt sarà dunque coinvolto anche nelle politiche attive.

Generalmente le politiche attive consistono in una serie di interventi finalizzati al supporto del lavoratore nella ricerca di un impiego, ossia attività volte all'orientamento, alla formazione e a rafforzare le competenze per la ricerca di un lavoro, una serie di misure volte a facilitare il reinserimento lavorativo.

Una funzione indispensabile per ottimizzare la gestione delle eventuali fasi di transizione professionale per i dirigenti che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro. Cfmt potrà così agire ancor più a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore.

Quindi, **un rafforzamento e ampliamento del ruolo del Centro di formazione** che riceverà, per questo, un contributo di 2.500 euro da parte dei datori di lavoro per ogni dirigente cessato per iniziativa aziendale (ovvero licenziamento anche per mancato superamento del periodo di prova o risoluzione consensuale a seguito di licenziamento).

Una tutela che si arricchisce di contenuti e di servizi anche attraverso XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia, che offre agli associati servizi di orientamento professionale e consulenza manageriale. Un vero e proprio planning per l'associato.

Orientamento

Colloquio one-to-one, welcome webinar di gruppo, classificazione in bacini di competenza, assesment attitudinale con metodo Hogan.

Coinvolgimento attivo

In sinergia con Cfmt inserimento in programmi formativi, qualificazione e certificazione delle competenze.

Monitoraggio e sviluppo

Assistenza e monitoraggio nei percorsi di carriera.

Lo scopo è quello di costruire un sistema sinergico attraverso il quale possano operare fattivamente Cfmt, le società di outplacement e XLabor.

“ Da diversi anni il ccnl crea delle sinergie efficaci tra le politiche attive sviluppate da Manageritalia e quelle pubbliche. Crediamo fortemente nello sviluppo di progetti professionali che facilitino l'employability dei manager ”



Dirigente agevolato per età

Una possibilità offerta dal ccnl per agevolare la nomina dei dirigenti è studiata per i giovani manager.

L'applicazione della contribuzione ridotta ha una durata massima prestabilita dal ccnl sulla base dell'età anagrafica del dirigente e fino al compimento dei 48 anni di età. È inoltre prevista per i dirigenti privi di occupazione che abbiano compiuto 55 anni di età, ma per una durata limitata a un anno.

I dirigenti disoccupati con età anagrafica tra i 48 e i 55 anni possono essere assunti con tale agevolazione a seguito della sottoscrizione di uno specifico accordo, in sede di commissione paritetica di conciliazione, che può prevedere anche una riduzione del minimo contrattuale mensile (solo per coloro a cui si applicano i ccnl del terziario e Federalberghi).

Le stesse agevolazioni possono essere applicate ai manager assunti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dall'età anagrafica del dirigente, per un periodo corrispondente al 50% della durata del contratto a termine, e per un massimo di due anni. L'agevolazione non si applica ai contratti di durata inferiore a un anno.

Le agevolazioni non sono generalmente applicabili nei casi di cessazione e successiva riassunzione del dirigente nell'ambito della stessa impresa o da parte di impresa ad essa collegata.

Riepilogo per assunzioni dirigenti con formula agevolata per età anagrafica (tutti i contratti, escluso Aica)

ETÀ ANAGRAFICA DEL DIRIGENTE	DURATA AGEVOLAZIONE
FINO A 40 ANNI	PER UN PERIODO MASSIMO DI 4 ANNI
DA 41 A 45 ANNI	PER UN PERIODO MASSIMO DI 3 ANNI
DA 46 E FINO AL COMPIMENTO DEI 48 ANNI	PER UN PERIODO MASSIMO DI 2 ANNI
DISOCCUPATI DI ETÀ NON INFERIORE A 55 ANNI COMPIUTI	PER UN PERIODO MASSIMO DI 1 ANNO

Dirigente agevolato per reddito

A titolo sperimentale, e limitatamente al periodo di vigenza del ccnl, per favorire la nomina e/o assunzione di dirigenti è possibile sottoscrivere l'iscrizione agevolata ai Fondi ed Enti contrattuali. L'agevolazione è consentita per i dirigenti la cui retribuzione lorda, comprensiva di tutti gli elementi fissi e variabili, non sia superiore a 65.000 euro annui.

Ai dirigenti si applica il ccnl nella sua interezza, con le seguenti deroghe:

- a) l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare Mario Negri avviene tramite una quota minima di contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro e l'eventuale conferimento volontario del tfr da parte del dirigente;
- b) l'iscrizione all'Associazione Antonio Pastore avviene con sospensione, per l'intera durata dell'agevolazione, degli obblighi contributivi e conseguente assenza delle relative coperture assicurative, ad eccezione della Tutela legale.

Non sono previsti requisiti di età per potervi accedere.

Se la retribuzione del dirigente, nel corso del triennio, dovesse superare il limite previsto dal ccnl, per un periodo massimo di un anno potrà applicarsi l'agevolazione contributiva per età, se sussistono i relativi requisiti anagrafici.

Riepilogo per assunzioni dirigenti con formula agevolata per retribuzione

FONDO MARIO NEGRI	300 EURO ANNUI
ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE	NESSUNA CONTRIBUZIONE, SOLO TUTELA LEGALE
FASDAC E CFMT	CONTRIBUZIONE E PRESTAZIONI PIENE
RISPARMIO COSTO AZIENDALE RISPETTO A CONTRIBUZIONE ORDINARIA	-13,66%
MAGGIOR NETTO PER IL DIRIGENTE	6,99%

La parola a Daniele Testolin, responsabile relazioni sindacali

La crisi pandemica ha messo ancor più in evidenza il ruolo dei manager, sia in termini di rapida riorganizzazione delle attività produttive e commerciali che di riprogrammazione delle stesse, nel medio e lungo periodo. I dirigenti hanno risposto a queste sollecitazioni con competenza e professionalità e hanno investito ulteriormente nella loro formazione professionale attingendo a piene mani dall'ampia e rinnovata offerta formativa di Cfmt.

L'intero sistema di welfare contrattuale, e la stessa articolazione del contratto, hanno dimostrato sul campo la loro solidità e capacità di fornire gli strumenti necessari per aiutare i dirigenti ad affrontare meglio difficoltà e cambiamenti.

Imprese e dirigenti hanno trasformato queste difficoltà in opportunità per sviluppare strategie e processi di innovazione, formazione orientata alle nuove competenze e nuovi modelli organizzativi, decisionali, lavorativi e produttivi. I numeri danno ragione a queste scelte. Infatti, nel terziario i dirigenti sono in crescita e, assieme a loro, anche il valore aggiunto del settore.

Il ruolo del ccnl dei dirigenti del terziario è determinante e assume un significato prospettico ancora più incisivo nella definizione dei rapporti tra i dirigenti e le aziende e nella creazione di quel terreno fertile che consenta la crescita della professionalità e del numero dei dirigenti, della loro preparazione e anche della qualità della loro vita e dei loro familiari: elementi necessari per aumentare la loro competitività, quella delle aziende e quella del sistema Paese.



La proroga del contratto del giugno 2021, sottoscritta in un momento particolarmente difficile, ha evidenziato la consapevolezza delle parti sociali coinvolte del ruolo del contratto. Ha posto inoltre nuove basi per sviluppare ulteriormente il welfare contrattuale con un impulso a favore della formazione e l'introduzione strutturale delle politiche attive a sostegno dell'occupabilità, garantendo un'ampia possibilità di aggiornamento, di up-skilling e reskilling e dell'ottimizzazione del welfare offerto ai dirigenti.

Il nostro contratto collettivo è determinante nel sostegno dell'attività manageriale, nel suo sviluppo e nella crescita delle professionalità e performance di dirigenti e imprese.

Consente, infatti, di stringere rapidamente rapporti di fiducia, garantisce un ottimo pacchetto di welfare, è sintetico, flessibile e modulabile sulle singole esigenze, permette di inserire dirigenti anche a termine e lascia ampio spazio alla contrattazione individuale e alla retribuzione variabile, legata ai risultati raggiunti.

Il tutto inserito in un quadro di tutele solide e di definizioni chiare, con un crescente ruolo del welfare contrattuale basato su un impianto in continua evoluzione per massimizzare i vantaggi per manager e imprese.

“ Valore e centralità delle persone e della loro professionalità guidano le nostre azioni nella rappresentanza ”

Fondi ed Enti bilaterali

Ll ccnl di Manageritalia è un contratto collettivo unico nel panorama europeo che regola ingresso, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro e offre un avanzato sistema di welfare:

- **assistenza sanitaria** integrativa al Ssn, con il **Fasdac**;
- **previdenza integrativa**, con il **Fondo Mario Negri**;
- **copertura rischi**, con l'**Associazione Antonio Pastore**;
- **formazione**, con il **Cfmt** (Centro di formazione management del terziario);
- **benessere**, con una **piattaforma di welfare contrattuale**.

A questi si aggiunge Fondir, l'ente interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti.

Un sistema di tutele e servizi che garantisce assistenza e servizi derivanti dall'applicazione del ccnl. Tutele e garanzie che operano in modo complementare a quanto previsto a livello pubblico da Inps, Inail e Servizio sanitario nazionale.

Alla base della contrattazione collettiva ci sono i principi cardine di Manageritalia: la centralità della risorsa umana (associato), la filosofia del servizio, la forza della collettività a favore del singolo, l'obiettivo del miglioramento e dell'innovazione costante nella rappresentanza, l'ascolto e l'attenzione alle diversità di bisogni, la trasparenza e la comunicazione, l'impegno nel sociale, la capacità di interloquire con le forze istituzionali e sociali del Paese.

In continuo aggiornamento per rispondere alle mutate esigenze del contesto socio-economico in cui si colloca, il ccnl offre una serie di servizi ad alto valore aggiunto e soluzioni innovative per supportare i manager in tutti gli aspetti dell'attività professionale e personale.

Il sistema Manageritalia comprende anche l'ente di assistenza sanitaria Carlo De Lellis, l'ente senza fini di lucro il cui scopo è attuare forme di assistenza sanitaria integrativa. È stato costituito per rispondere alle esigenze di lavoratori dipendenti, parasubordinati in attività e loro familiari delle aziende associate, i pensionati, i lavoratori autonomi o liberi professionisti in attività e loro familiari e gli iscritti a una delle associazioni di categoria e loro familiari.

“ Un contratto nazionale, un sistema di tutele, di servizi e di welfare che garantisce assistenza a 360° ai dirigenti del terziario e alle alte professionalità ”

È il Fondo di assistenza sanitaria integrativo del Ssn garantito contrattualmente ai dirigenti Manageritalia. Non ha fini di lucro, ma opera secondo criteri mutualistici e di solidarietà, assistendo l'intero nucleo familiare del dirigente:

- i dirigenti in servizio, in pensione e i superstiti che hanno maturato i requisiti richiesti dal regolamento;
- i dirigenti proscrittori volontari;
- il coniuge o convivente more uxorio, i figli (fino al compimento del 26° anno di età) e i genitori fiscalmente a carico.

PRESTAZIONI

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa garantisce la copertura delle spese sostenute per:

- cure mediche specialistiche, chirurgiche e farmaceutiche conseguenti a malattie o eventi traumatici;
- assistenza ostetrica;
- degenza in ospedali o case di cura, sia per la retta sia per le cure;
- cure e protesi odontoiatriche (con un massimale annuo di 30.000 euro per nucleo familiare);
- protesi e apparecchio acustico;
- assistenza infermieristica resa indispensabile da particolari esigenze documentate dal medico curante;
- spese funerarie per il solo dirigente.

Il Fasdac promuove, attraverso la rete delle strutture convenzionate, specifici programmi di prevenzione a favore dei dirigenti in servizio e dei proscrittori volontari titolari dell'iscrizione al Fondo (sono esclusi, quindi, i familiari e i pensionati).

Il Fasdac garantisce agli assistiti la copertura delle principali prestazioni sanitarie, privilegiandone l'erogazione nella forma diretta attraverso un proprio network di strutture convenzionate di alto livello, distribuite sull'intero territorio nazionale.

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Fabrizio Pulcinelli (presidente), Giuseppe Marabotto (direttore), Antonio Bonardo (consigliere), Massimo Cicatiello (consigliere), Lucio Fochesato (consigliere), Riccardo Rapezzi (consigliere), Gian Mario Braidò (revisore dei conti), Alfredo Lanfredi (revisore dei conti), Gianluca Ufficio (revisore supplente), Francesca Mariani (revisore supplente).

CONFCOMMERCIO: Bernardino Petrucci (vicepresidente), Graziano Dominidiato (consigliere), Renato Mattioni (consigliere), Giovanni Zambonelli (consigliere), Enrico Meazzi (revisore dei conti), Biagio Mega (revisore supplente).

CONFETRA: Fabio Marrocco (consigliere), Daniela Dringoli (revisore dei conti), Guja Locatelli (revisore supplente).

Intervista a Fabrizio Pulcinelli

Presidente Fasdac

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«Durante il triennio 2020-2023 è strategica la valorizzazione del ruolo del Fondo sanitario all'interno del sistema di tutele previste dal ccnl. Per perseguire questo obiettivo, anche in ottica di solidarietà, abbiamo in programma di sviluppare delle iniziative che consentano una maggiore integrazione con il Servizio sanitario nazionale e l'ampliamento dell'offerta per gli anziani e per i soggetti non autosufficienti. In particolare, sul tema della non autosufficienza nel 2021 abbiamo raccolto le prime offerte da parte delle Rsa per i servizi di ospitalità da offrire, a condizioni vantaggiose su tutto il territorio nazionale, anche per il tramite della piattaforma welfare. Inoltre, stiamo valutando diverse proposte per la valorizzazione delle potenzialità offerte dalla telemedicina per la prevenzione e il monitoraggio».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Durante il 2021 abbiamo introdotto il Programma di prevenzione anche per i pensionati, attraverso la rete delle strutture convenzionate. Per tutti gli iscritti abbiamo gestito il passaggio dall'Associazione Antonio Pastore al Fasdac della tutela Long term care nella forma temporanea, anche nell'ottica di poter integrare in futuro la rendita attuale con altri servizi a carattere sociosanitario. Inoltre, abbiamo operato la tradizionale manutenzione del tariffario incrementando le diverse prestazioni coperte».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Il principio di base per la sostenibilità attuale e futura del Fasdac è che la spesa per prestazioni sia in equilibrio con le entrate contributive e che la gestione economico-finanziaria produca effetti duraturi nel medio periodo, mantenendo anche per il futuro il modello assistenziale e il rapporto tra qualità e quantità delle prestazioni. Ricordo che il Fondo è basato su un principio solidaristico che garantisce le prestazioni a tutti i componenti: dirigenti in attività e pensionati. Una solidarietà che, per essere reale e praticabile, deve conseguentemente essere anche sostenibile in termini di bilancio».



Fondo Mario Negri

Il Fondo Mario Negri costituisce il secondo pilastro previdenziale a cui i dirigenti Manageritalia hanno diritto per contratto. Al raggiungimento dei requisiti del pensionamento pubblico Inps, può erogare una rendita integrativa a quella pubblica soggetta a una tassazione agevolata al 15%, che può ridursi fino al 9%, con 35 anni di iscrizione alla previdenza complementare.

Anche in fase di versamento dei contributi è prevista un'agevolazione fiscale, poiché l'intero contributo (quota a carico del dirigente e quota a carico del datore di lavoro) è deducibile dal reddito e non è soggetto al massimale annuo di deducibilità di 5.164,57 euro previsto per la generalità dei fondi di previdenza complementare. I rendimenti sono soggetti a un'imposta annua del 20%.

La molteplicità di prestazioni gestite dalle forme di previdenza complementare permette quindi un utilizzo più flessibile ed efficace di tale strumento rispetto alla previdenza pubblica. Il Fondo utilizza un sistema di gestione a contribuzione definita articolata in conti di capitalizzazione individuale.

PRESTAZIONI

Pensione di vecchiaia e di anzianità. Spetta al dirigente che, potendo far valere almeno 5 anni di anzianità contributiva presso il Fondo, percepisca effettivamente la pensione di anzianità da parte di un istituto di assicurazione obbligatoria (Inps ecc.).

Pensione di invalidità. Prevista per gli iscritti che contraggano un'invalidità totale.

Pensione indiretta. Spetta al coniuge e ai figli di età inferiore ai 18 anni in caso di decesso del dirigente. I figli non hanno diritto a pensione nel caso prestino attività lavorativa retribuita.

Anticipo Rita. Spetta all'iscritto che abbia cessato l'attività lavorativa, abbia maturato 20 anni di contribuzione nei regimi obbligatori di appartenenza e 5 anni di anzianità contributiva per la previdenza complementare, con un anticipo massimo di 5 anni rispetto alla data di maturazione dell'età anagrafica prevista per la pensione di vecchiaia.

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Antonella Portalupi (presidente), Alessandro Baldi (consigliere), Mirko Rubini (consigliere), Tommaso Saso (consigliere), Tiziana Vallone (consigliere), Paola Vignoli (sindaco effettivo), Oscar Dal Poz (sindaco effettivo), Gian Mario Braido (sindaco supplente).

CONFCOMMERCIO: Stefano Bernardini (vicepresidente), Lino Enrico Stoppani (direttore), Marco Coldani (consigliere), Antonio Paoletti (consigliere), Luca Tascio (sindaco effettivo), Salvador Donzelli (sindaco supplente).

CONFETRA: Daniela Dringoli (consigliere), Fabio Marrocco (sindaco effettivo), Alessandra De Feo (sindaco supplente).

Intervista ad Antonella Portalupi

Presidente Fondo Mario Negri

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«La prima priorità del mandato è quella di garantire agli iscritti la sicurezza del loro risparmio previdenziale, la tempestività di risposta e un facile accesso ai servizi anche attraverso il web. Non meno prioritario è il ruolo del Fondo Negri nella cosiddetta “finanza socialmente responsabile”. Nell’interesse degli iscritti, ma anche delle nuove generazioni, credo fermamente in un impegno in tal senso del nostro Fondo pensione, non solo per favorire un nuovo paradigma di sviluppo ma per ambire a una strategia di investimento orientata al medio-lungo periodo, che integri l’analisi finanziaria con quella ambientale, sociale e di buon governo».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Con gli accordi di proroga dei ccnl sono state fatte confluire nella contribuzione ordinaria aziendale 300 euro annui, precedentemente attribuiti alla previdenza integrativa individuale (Associazione Antonio Pastore). Con questo spostamento si rafforza la previdenza complementare, sempre più necessaria per integrare la pensione pubblica, che permette di godere di benefici fiscali sui contributi versati».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Sostenibilità è la parola chiave che ha caratterizzato il 2021. Un concetto diventato centrale ormai in ogni ambito, sia che si parli di imprese, di lavoratori, di consumatori o di finanza. Perché i livelli di impegno per perseguire la sostenibilità sono diversi. E in quanto investitori istituzionali ci sentiamo fortemente impegnati per la qualificazione della sostenibilità nei vari aspetti chiave dei nostri investimenti e, in generale, nel cambiamento culturale di una responsabilità sociale sostenibile collettiva. Il Fondo ha iniziato un percorso di innovazione e sviluppo dei processi, ritenendo che l’integrazione dei fattori Esg possa migliorare il profilo di rischio e rendimento del proprio portafoglio».



L'Associazione Antonio Pastore costituisce il terzo pilastro previdenziale. Il suo ruolo è quello di organizzare forme di previdenza integrativa individuale e un programma assicurativo garantito. Conserva il suo ruolo fondamentale nell'ambito del sistema di welfare contrattuale, attraverso un programma di garanzie assicurative uniche nel settore della contrattualistica dei dirigenti d'azienda.

La previdenza integrativa individuale non è regolamentata da una specifica normativa di legge. I contributi versati a queste forme di previdenza non sono deducibili ed è possibile portarli in detrazione solo parzialmente. Conseguentemente, nel momento in cui vengono liquidate, il capitale non è soggetto a tassazione, mentre i rendimenti lo sono, in base alla normativa applicabile ai prodotti assicurativi. Poiché la normativa fiscale è stata modificata nel tempo, l'aliquota effettiva per la tassazione dei rendimenti viene calcolata dall'Associazione Antonio Pastore tra il valore minimo del 12,5% e il massimo del 20%.

PRESTAZIONI

- Copertura rischi temporanea caso morte (decesso per qualsiasi causa, in funzione dell'età, fino a 520mila euro);
- Copertura rischi di invalidità permanente da malattia (fino a 325mila euro, a seconda della percentuale di diminuzione della capacità lavorativa);
- Esonero pagamento premi (in caso di malattia o infortunio totalmente invalidanti e conseguente perdita del lavoro, prosecuzione dei versamenti al programma assicurativo);
- Long term care per i proscutori volontari non iscritti al Fasdac e per chi ha optato per la formula "vita intera" (rendita mensile di oltre 2.500 euro in caso di non autosufficienza permanente);
- Assicurazione Ponte (in caso di licenziamento per determinate cause e dimissioni per giusta causa, garantisce contributi ai Fondi contrattuali per massimo un anno);
- Tutela legale (rimborso fino a 15mila euro delle spese sostenute dal dirigente e suoi familiari in caso di controversie di lavoro subordinato o fatti della vita privata).

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Monica Nolo (presidente), Mariolina Brovelli (consigliere), Paolo Scarpa (consigliere), Marcello Coletti (revisore effettivo), Maria Tringali (revisore effettivo), Silvia Pugi (revisore supplente).

CONFCOMMERCIO: Klaus Algieri (consigliere), Gabriel Meghngi (consigliere), Mariano Bella (consigliere), Enrico Meazzi (revisore effettivo), Duilio Aragone (revisore effettivo), Biagio Mega (revisore supplente).

Intervista a Monica Nolo

Presidente Associazione Antonio Pastore

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«Credo che in questo quadriennio sia urgente promuovere un'efficace attività di informazione rivolta agli associati per diffondere maggiore consapevolezza in ambito dei rischi e una cultura assicurativa. Durante il mio mandato andrà in scadenza la Convenzione Antonio Pastore e l'obiettivo che intendo perseguire è quello di garantire agli associati adeguate prestazioni assicurative in linea con le attuali sfide che i dirigenti si trovano ad affrontare come conseguenza delle trasformazioni nel mondo del lavoro. Questa negoziazione si svilupperà in un contesto molto difficile per effetto dello storico abbassamento dei tassi di interesse e dagli eventi drammatici a cui abbiamo assistito negli ultimi due anni con le conseguenti destabilizzazioni dei mercati».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Nell'ottica di valorizzare la componente di coperture dei rischi nell'ambito del welfare contrattuale, promuovendo l'analisi dei rischi e la cultura assicurativa presso gli associati, nel 2021 abbiamo dato il via a una serie di webinar insieme ad Assidir che ha visto un'attiva partecipazione degli iscritti. In parallelo, il lavoro si è concentrato sulla messa a terra delle novità introdotte dall'ultimo rinnovo contrattuale e, in particolare, della Polizza collettiva per la garanzia assicurativa infortuni professionali ed extraprofessionali».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Nei nostri piani strategici la parola sostenibilità è la chiave di lettura di tutti i programmi assicurativi previsti dal ccnl, per assicurare che i rischi siano adeguatamente coperti, i costi e i ricavi di lungo periodo delle garanzie offerte siano in equilibrio e i contributi integralmente accreditati nei conti individuali degli iscritti. È una parola di medio-lungo termine, dove la sostenibilità deve essere valida per gli iscritti, per le imprese e per le compagnie di assicurazione che garantiscono le coperture dei rischi».



Cfmt (Centro di formazione management del terziario) è il Fondo che garantisce la formazione, la cultura e l'aggiornamento professionale dei dirigenti.

È una rete aperta di manager specialisti e professionisti per innovare e sviluppare le conoscenze, la collaborazione e la formazione.

Offre un sistema integrato di formazione permanente, esclusivamente per il settore terziario, che si sviluppa in diverse aree:

Attività formative: corsi, seminari, giornate di studio interaziendali, iniziative di formazione su misura, percorsi formativi ad hoc per neo-dirigenti, top manager e service management, convegni, workshop, eventi e incontri.

Servizi: una gamma di servizi messi a disposizione dal Centro per favorire la diffusione di conoscenze, competenze e abilità manageriali.

Piattaforma Welfare contrattuale: per usufruire di servizi di welfare per dirigenti e loro familiari.

Politiche attive: per il sostegno della professionalità e occupabilità dei manager.

Osservatorio: uno strumento per raccogliere e razionalizzare le tendenze, le esperienze e gli strumenti manageriali che stanno caratterizzando il settore del terziario.

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Simone Pizzoglio (presidente), Stefano De Martin (consigliere), Pietro Luigi Giacomoni (consigliere), Gian Mario Gambirasio (consigliere), Paolo Longobardi (consigliere), Maria Antonietta Mura (consigliere), Gianni Sulas (revisore effettivo), Laura Bolognesi (revisore supplente).

CONFCOMMERCIO: Giorgio Rapari (vicepresidente), Nicola Spagnuolo (direttore), Giovanni Indino (consigliere), Marco Barbieri (consigliere), Paolo Guzzetti (consigliere), Marisa Tiberio (consigliere), Alessandro Nucara (consigliere), Enrico Meazzi (presidente Collegio revisori), Duilio Aragone (revisore effettivo), Luca Tascio (revisore supplente).

Intervista a Simone Pizzoglio

Presidente Cfmt

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«La mia visione è che il Cfmt deve diventare il fulcro della life long employability per i manager. Per questo è fondamentale proseguire l'allargamento della platea di fruitori, con l'ambizione di raggiungere, nel prossimo triennio, 10.000 partecipanti alle diverse attività, rinforzare e rinnovare l'accessibilità della sua offerta su tutto il territorio nazionale, con un crescente rapporto di collaborazione e supporto sempre più stretto alle Associazioni territoriali, affinché Cfmt sia "motore organizzativo e di contenuti" per eventi sul territorio e mezzo di fidelizzazione e relazione con gli associati, le loro famiglie e gli stakeholder locali».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Con l'ultimo accordo di proroga del ccnl, il ruolo di Cfmt è diventato centrale in ambito welfare, introducendo nuove funzioni: la gestione della Piattaforma contrattuale per i servizi di welfare e delle politiche attive, agendo ancor più a sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del settore, con un'ottimizzazione del vantaggio fiscale non solo per i manager, ma anche per le imprese».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Credo fortemente che il tema della sostenibilità sia ormai un elemento prioritario per qualsiasi organizzazione che dovrà misurarsi non solo con le proprie performance economiche, ma anche valutando l'impatto sull'ambiente, sulla società e sulla community che rappresenta e per attuare forme di governance aziendale ispirate a criteri etici. Per Cfmt la sostenibilità è un valore condiviso nei piani strategici e negli obiettivi di lungo periodo, sviluppati per generare valore in una prospettiva di lungo periodo e giocando il ruolo di "attore di sviluppo"».



Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

La Cassa Sanitaria Carlo De Lellis è un ente senza fini di lucro il cui scopo è promuovere forme di assistenza sanitaria integrativa ed è iscritta all'Anagrafe dei fondi sanitari.

La Cassa De Lellis ha seguito l'evoluzione della normativa in materia, adeguandosi a ogni cambiamento. Ha inoltre innovato le prestazioni di rimborso, in relazione alle novità emergenti nel mercato assicurativo e dei fondi sanitari, ponendo comunque sempre particolare cura alla sostenibilità del proprio bilancio tecnico.

I beneficiari delle prestazioni sono i dipendenti e i familiari delle aziende associate e i lavoratori autonomi e i loro familiari iscritti alle organizzazioni di rappresentanza associate.

PRESTAZIONI

Sono disponibili due formule di prestazioni di rimborso:

Completa: per i dipendenti e i lavoratori autonomi che non godono di altre casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa;

Integrativa: per i dipendenti e i lavoratori autonomi che godono già di altre casse o fondi sanitari per effetto di accordi collettivi di lavoro riguardanti la propria categoria. In questo caso si conviene che tutte le prestazioni saranno valide unicamente per la parte di spese che il Fondo lascia a carico dell'assicurato. Qualora, per qualsiasi ragione, il Fondo di assistenza non eroghi la propria prestazione, le garanzie della Cassa De Lellis non saranno operanti.

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Luigi Catalucci (presidente), Luisa Quarta (vicepresidente), Paolo Fedi (consigliere), Paolo Moscioni (consigliere), Carlo Romanelli (consigliere), Gianluca Frisone (consigliere), Giuseppe Venturelli (consigliere), Robert Von Dellermann (consigliere), Marco Zuffanelli (consigliere), Antonella Portalupi (revisore effettivo), Niccolò Pennino (revisore effettivo), Vincenzo Santoriello (revisore effettivo), Barbara Masetti (revisore supplente), Giuseppe Cuccorese (revisore supplente).

Intervista a Luigi Catalucci

Presidente Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«Credo che la Cassa Sanitaria Carlo De Lellis debba assumere un ruolo rilevante in ambito di assistenza sanitaria, tenuto conto dell'evoluzione del mondo del lavoro e, al tempo stesso, della domanda di maggiore inclusione che proviene dall'ampio e diversificato perimetro dei nostri associati. L'attenzione del prossimo triennio, dunque, è indirizzata verso i figli degli associati, i quadri aziendali e gli executive professional iscritti a Manageritalia».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Nella Cassa Carlo De Lellis la forza della solidarietà e della collettività del mondo Manageritalia rende tutto questo possibile e realizzabile anche grazie all'esperienza e alla competenza di Assidir, da più di 30 anni specializzato in questo settore. È arrivato così per primo #SempreinSalute, il programma di copertura sanitaria destinato ai figli dei nostri dirigenti nel momento in cui escono dalla copertura del Fasdac. L'interesse che abbiamo registrato per questo nuovo prodotto e il significativo numero di adesioni, già nel primo periodo, ci confortano e confermano l'opportunità di proseguire in questa direzione».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Cassa De Lellis vuole condurre il proprio business in modo sostenibile, trovando soluzioni innovative che le permettano di comprendere e dare risposta alla complessità del contesto in cui opera. Per riuscirci è fondamentale adottare un approccio sistemico, inclusivo e trasparente, che sviluppi un forte orientamento all'innovazione e migliori la capacità di misurare le decisioni di business. La sostenibilità riguarda anche la strategia di incrementare il numero di iscritti.



Fondir è uno dei fondi interprofessionali per la formazione continua rivolto specificamente ai dirigenti.

Nasce nel 2003 per volontà delle parti sociali Abi, Ania, Confcommercio, Confetra, First Cisl, Manageritalia, Fidia e Sinfub, prevedendo due comparti nei quali conferiscono le aziende provenienti dai settori costituenti: in uno le aziende del commercio, del turismo, dei servizi, della logistica, dei trasporti e del credito; nell'altro quelle di finanza e assicurazioni.

Al Fondo aderiscono complessivamente circa 6mila imprese con oltre 30mila dirigenti. Il suo obiettivo primario è quello di adeguare le competenze della classe dirigente ai cambiamenti in corso nel mercato del lavoro.

Il Fondo finanzia piani formativi, voucher o interventi in materia di formazione. Nasce con l'obiettivo di promuovere e finanziare piani di formazione continua, tra le parti sociali, per i dirigenti delle imprese del terziario, ai sensi di quanto previsto dall'art. 118 della legge 388/00.

Fondir offre l'opportunità di finanziare a costo zero politiche formative che qualificano la presenza sul mercato delle aziende e valorizzano la professionalità dei dirigenti.

Il sistema di gestione qualità del Fondo è conforme alla norma Uni En Iso 9001:2008, settore EA 35: promozione, valutazione, finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali.

Consiglio di amministrazione

MANAGERITALIA: Roberto Saliola (vicepresidente), Mario Del Pezzo (consigliere), Ettore Ruggiero (consigliere).

CONFCOMMERCIO: Paolo Baldazzi (consigliere), Corrado Mosele (consigliere).

CONFETRA: Fabio Marrocco (consigliere).

ABI: Stefano Bottino (presidente), Gianluca Reggioni (consigliere).

ANIA: Riccardo Verità (consigliere).

FIRST CISL: Mario Garcea (consigliere).

SINFUB: Pietro Pisani (consigliere).

Intervista a Roberto Saliola

Vicepresidente Fondir

Quali sono gli obiettivi strategici del suo mandato?

«Fondir sta operando per rendere sempre più semplice l'accesso alle risorse. I pilastri essenziali che guideranno il prossimo triennio sono: costi standard ancora semplificati con introduzione di elementi di premialità; verifica dell'impatto della formazione sulle aziende e sulla carriera dei dirigenti; introduzione di un e-portfolio, un'area dedicata ai dirigenti che hanno partecipato alle attività finanziate dal Fondo nella quale sono presenti tutte le certificazioni/attestazioni delle attività formative».

Quali tutele e garanzie sono state implementate nel corso del 2021 a favore dei dirigenti e pensionati del terziario?

«Sono stati aggiornati i costi standard, che diventano ancora più convenienti, ed è stata avviata la sperimentazione di un registro elettronico che, attraverso un'app, semplificherà il modo di rilevare la presenza dei partecipanti alle attività formative. Oltre alla programmazione standard, per la quale abbiamo stanziato oltre 5 milioni di euro, abbiamo anche emanato un Avviso che, in coerenza con il Pnrr (misura 1.2), ha inteso finanziare attività formative di supporto al processo di digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo».

Cosa intendete per sostenibilità?

«Solo una crescita rispettosa dell'ambiente e delle risorse può generare una vera crescita, in quanto in grado di valicare l'attuale ed essere efficiente per le generazioni future. Innovazione nei processi per ridurre la quantità di carta e materie prime consumate e diffusione della digitalizzazione fanno ormai parte di un consolidato modo di essere di Fondir. A questo aspetto più "tradizionale" del concetto di sostenibilità, Fondir aggiunge un'attenzione agli aspetti sociali formando, per mission, manager e quindi migliorando le prestazioni delle aziende sempre nell'ottica di lasciare alle generazioni future una qualità della vita almeno non inferiore a quella attuale».





MANACERTALIA
ASSOCIAZIONE ITALIANA DI MANAGER
IN COLLABORAZIONE CON I SERVIZI DI CONSULENZA

**IL PARTNER IDEALE
PER I MANAGER
DI OGGI E DI DOMANI**

MANAGER ITALIA

3 Valori e identità



Chi siamo

Dal 1945 siamo l'Organizzazione di rappresentanza dei dirigenti e di tutto il management del settore del commercio, dei trasporti, del turismo, della logistica, dei servizi e del terziario avanzato.

Una professione che muta e si struttura secondo modalità del tutto nuove. Si trasforma nei tempi e nei luoghi di lavoro e moltiplica forme ed esigenze contrattuali e di servizio. Si evolve negli stili di vita professionale sempre più complessi e "fluidi".

Manageritalia offre esperienza, know-how, servizi e azioni oggi indispensabili per tutti i manager e le alte professionalità. Un luogo fisico e virtuale dove avere, on e offline, servizi e consulenze, dove nel corso di eventi, sui social e nei gruppi di lavoro, è immediato fare networking e scambiarsi valore.

Vision

Essere il partner ideale dei manager di oggi e di domani.

Un terziario protagonista dello sviluppo economico, dove le sinergie tra i settori sono sempre più strette e le professioni mutano, si trasformano e si evolvono. Un'identità collettiva e sociale che ha ispirato da 76 anni un sentimento di comune appartenenza dei quasi 39.000 manager associati. Una realtà con una forte esigenza di rappresentanza e servizi a cui Manageritalia fornisce risposte con un'attenzione costante al senso dello stare insieme e al bisogno di condivisione.

Siamo un'Organizzazione sindacale il cui impegno primario è quello della tutela degli interessi collettivi, proponendoci come interlocutori per la gestione delle problematiche in materia di mercato del lavoro e al tempo stesso come promotori dello sviluppo del tessuto sociale valorizzando la comunità manageriale.

Manageritalia è l'Organizzazione di riferimento dei manager e delle alte professionalità del terziario e si rivolge a tutte quelle figure manageriali che, qualunque sia il loro rapporto contrattuale, partecipano alle scelte e alle performance aziendali, hanno responsabilità comuni e necessità professionali.

Mission

Essere una componente sociale rilevante del Paese, posizionandoci come l'Organizzazione di riferimento nella rappresentanza degli interessi collettivi, istituzionali, sociali, professionali e culturali, nella tutela e nell'assistenza al management e alle alte professionalità del terziario e dei servizi.

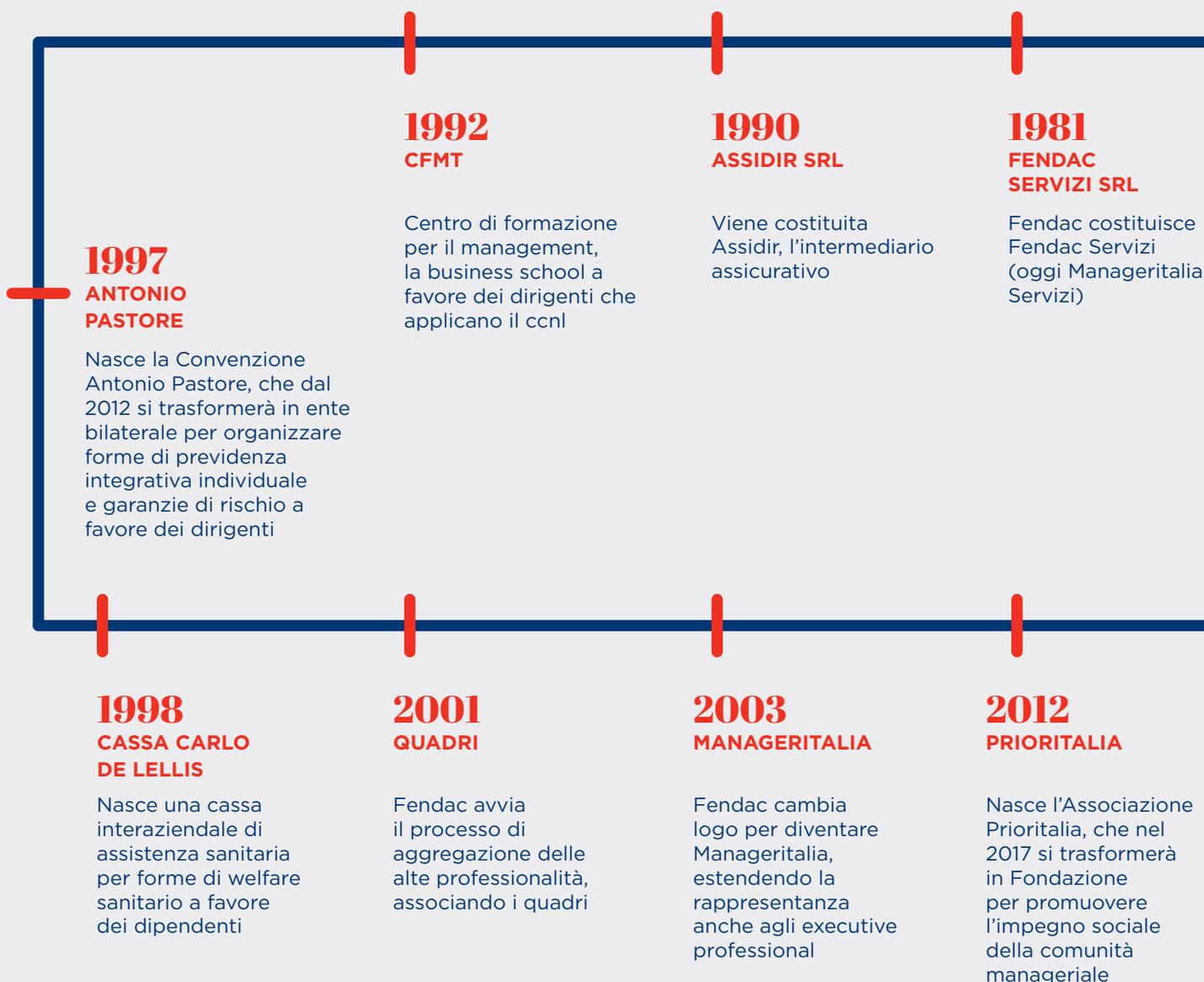
Una community con un senso di appartenenza a una categoria professionale che fa della visione, della responsabilità e della capacità decisionale alcuni suoi fondamentali cardini in ogni ambito. Al centro della nostra azione c'è da sempre la rappresentanza contrattuale per i dirigenti del terziario, sviluppata nel tempo innovando e anticipando i mutamenti del mondo del lavoro. Il contratto, negli aspetti normativi e di welfare, è il primo valore che garantiamo ai nostri associati.

La storia

Siamo a Roma. È il 1945, mese di marzo. Un gruppo di dirigenti di aziende commerciali vuole costituire una propria Associazione.

Così nasce l'Andac, l'Associazione nazionale dei dirigenti delle aziende del commercio. Obiettivo principale: negoziare forme di tutela contrattuale e previdenziale con la controparte che rappresentava i datori di lavoro. Una pietra posta in un momento di ricostruzione collettiva da cui emerge un forte spirito di solidarietà che costituirà uno dei valori fondamentali dell'Associazione.

Così è cominciata la nostra storia, così è nato tutto quello che oggi diamo per scontato: assistenza, previdenza, formazione, garanzie assicurative, recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni. Insomma, tutele e servizi.



1945
NASCE
ANDAC

Associazione nazionale
dei dirigenti delle aziende
commerciali

1947
DIVENTA
FENDAC

Federazione nazionale
dirigenti aziende
commerciali e assume
struttura federale

1948
FASDAC

Viene costituito
il Fondo di assistenza
sanitaria

1948-
1949
CONTRATTI

Firma dei primi contratti
collettivi nazionali dei dirigenti
delle aziende commerciali,
dei trasporti e delle spedizioni

1956
FONDO
MARIO NEGRI

Nasce il Fondo di
previdenza integrativa

1979
PROGRAMMA
ASSICURATIVO

Introdotta nel ccnl la
forma assicurativa e
previdenziale

1960
CONTRATTI

Firma dei primi contratti
collettivi nazionali per i
dirigenti degli alberghi,
magazzini generali e
agenzie marittime

2015
XLABOR

Nasce l'agenzia per
il lavoro costituita
da Manageritalia
specializzata nel
mercato del lavoro
manageriale

2019
MANAGERITALIA
EXECUTIVE
PROFESSIONAL

Nasce Manageritalia
Executive Professional,
la 14a Associazione
riservata a manager e
alte professionalità che
operano con contratti
libero-professionali

2020
PIANO OPERATIVO
2020-2024

Apertura del Piano
operativo deliberato
dal Congresso 2019

I nostri valori

Siamo espressione di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono accomunati da forti valori comuni.

I nostri valori sono recentemente stati oggetto di una ricondivisione all'interno degli organi direttivi delle Associazioni e della Federazione e sono stati riconfermati, arrivando a una sintesi che li raccoglie in cinque "valori core" che ben rappresentano il nostro comune sentire e tutto quanto ne è sotteso e parte integrante.

“ Valori e principi che guidano un'Organizzazione fortemente partecipata e inclusiva ”

Empatia

L'empatia è la disponibilità a stare in relazione.

Le relazioni personali e di lavoro non comportano solo rigorosa onestà e rispetto per l'altro, ma anche fiducia, condivisione di intenti ed emozioni.

L'empatia pone sullo stesso piano tutti gli attori sociali con i quali si ha a che fare.

Competenza

La competenza consiste in un percorso in avanti e verso l'alto.

Essere competenti significa cercare un miglioramento continuo.

La competenza implica sempre apertura, curiosità, disponibilità ad allargare o sguardo.

Le competenze non sono un bagaglio acquisito una volta per tutte, ma il frutto sempre nuovo guadagnato passo dopo passo attraverso lo studio, l'esperienza e l'arricchimento reciproco.

Comunità

La comunità è il convergere, nel rispetto delle differenze, verso un luogo dove ognuno possa sentirsi a casa propria.

L'Associazione è la costruzione comune dove gli associati, da pari a pari, si offrono reciprocamente sostegno e servizi.

La rappresentanza è il parlare e l'agire l'uno a nome dell'altro, in un quadro di reciproca fiducia.

I manager, impegnati nel loro lavoro a rispettare regole di governo, vincoli e poteri costituiti, trovano nell'Associazione il luogo dove sperimentare la possibilità di esprimere pienamente sé stessi.

Responsabilità

Non basta rispettare leggi, regole, procedure: questo è solo il punto di partenza.

Assumersi responsabilità significa non accontentarsi della ragione, facendo invece appello alla saggezza e alla scintilla della propria coscienza.

La responsabilità è un impegno, un patto sacro, assunto con sé stessi, con gli altri, con le organizzazioni nell'ambito delle quali lavoriamo, con il mondo.

Futuro

Si tende al futuro accettando di avventurarsi su un terreno sconosciuto.

Il timore dell'ignoto può essere trasformato in energia destinata a uno scopo.

Futuro vuol dire: immaginare un mondo possibile, e fare il possibile per costruirlo.

Cerchiamo un futuro che offra anche alle nuove generazioni opportunità e spazi di azione.



“ Valore e centralità
delle persone e della loro
professionalità ”

Chi rappresentiamo

La nostra base associativa

La nostra base associativa, che nel corso del 2021 ha raggiunto il massimo di sempre con ben 38.824 manager associati (+3% sul 2020), è composta dalle seguenti figure, in base alla situazione professionale e allo statuto:

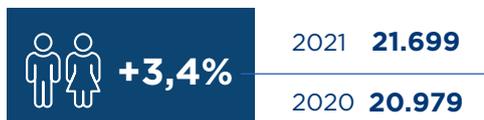
ASSOCIATI ORDINARI	Dirigenti in servizio o pensionati che hanno, o hanno avuto, un rapporto di lavoro subordinato con la qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 2095 del codice civile
PROSECUTORI VOLONTARI	Ex dirigenti che hanno perso la qualifica ma hanno mantenuto l'iscrizione ad almeno uno dei fondi contrattuali (Fondo Mario Negri, Associazione Antonio Pastore, Fasdac, Cfmt)
ASSOCIATI ADERENTI	<p>Quadri in servizio o in pensione;</p> <p>Executive professional che si iscrivono a Manageritalia Executive Professional, l'associazione parasindacale dedicata;</p> <p>Superstiti dei dirigenti associati i quali abbiano diritto a prestazioni da fondi o enti dei ccnl firmati da Manageritalia;</p> <p>Sostenitori, a loro volta distinti tra:</p> <ul style="list-style-type: none">- <u>iscritti che abbiano perduto i requisiti richiesti</u> per mantenere l'adesione quali associati ordinari o volontari;- <u>altri profili</u>, diversi dagli executive professional, che abbiano rivestito la qualifica di dirigente o che abbiano professionalità analoghe a quelle dei dirigenti associati a Manageritalia e alle Associazioni aderenti o che svolgano attività su tematiche pertinenti alla managerialità.

Base associativa

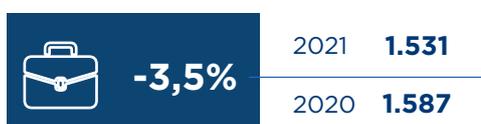
MANAGER ASSOCIATI					
 +3%	2021	38.824	 -0,5%	2021	79,5%
	2020	37.710		2020	80,0%
			 +0,5%	2021	20,5%
				2020	20,0%

Qualifiche

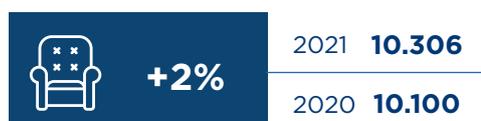
DIRIGENTI IN SERVIZIO ASSOCIATI



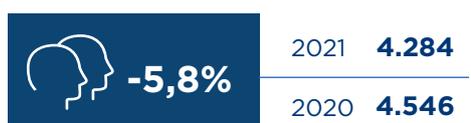
QUADRI ASSOCIATI



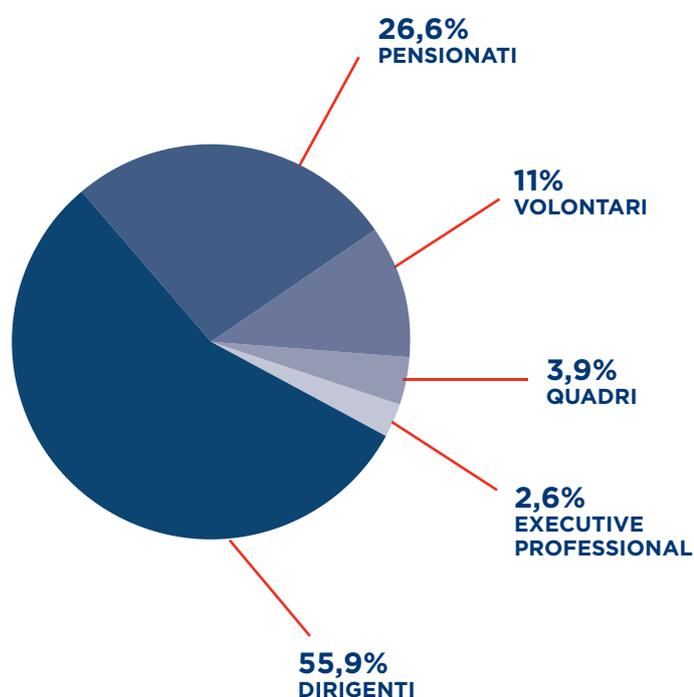
PENSIONATI*



ASSOCIATI ADERENTI E VOLONTARI



EXECUTIVE PROFESSIONAL



* nella categoria "pensionati" sono compresi i dirigenti, i quadri, i volontari e gli executive professional in pensione

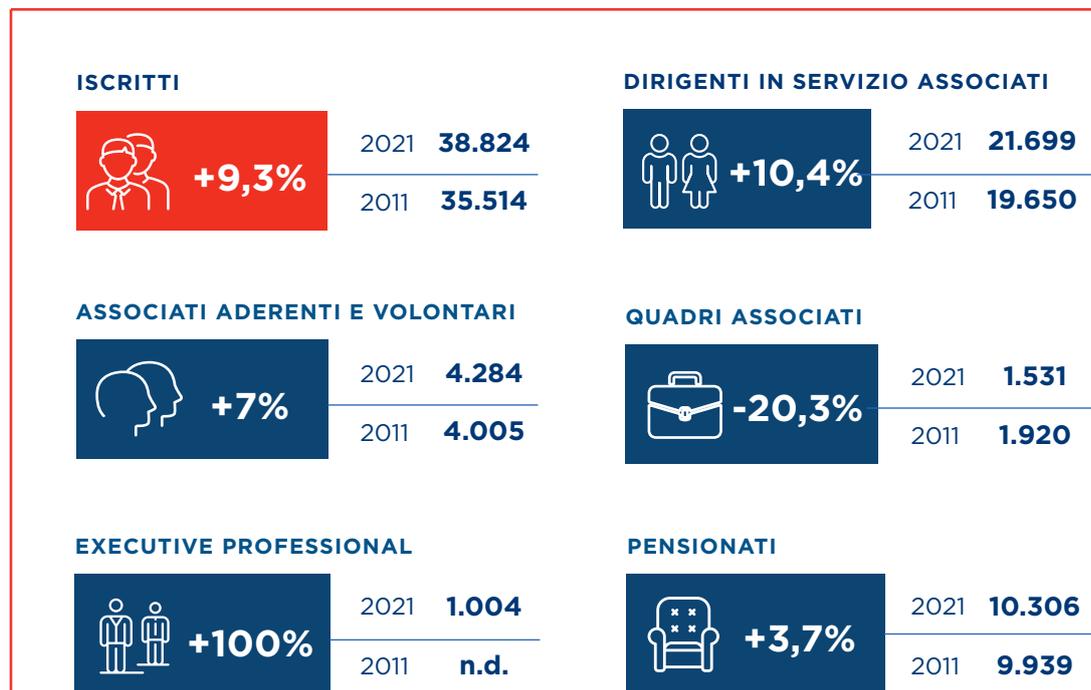
Fasce d'età

< 40 anni	2021	5,7%	40-50 anni	2021	21,9%
	2020	5,3%		2020	23%
50-60 anni	2021	32,6%	> 60 anni	2021	39,8%
	2020	32,4%		2020	39,3%

Età media

	2021	56 anni e 2 mesi	DIRIGENTI IN SERVIZIO ASSOCIATI		2021	51 anni e 6 mesi
	2020	56 anni e 1 mese			2020	51 anni e 6 mesi
	2021	59 anni e 9 mesi	ASSOCIATI ADERENTI E VOLONTARI		2021	53 anni e 3 mesi
	2020	59 anni			2020	52 anni e 10 mesi
	2021	54 anni e 10 mesi	EXECUTIVE PROFESSIONAL		2021	64 anni e 10 mesi
	2020	52 anni e 6 mesi			2020	64 anni e 10 mesi

Andamento della base associativa (trend 2011-2021)



L'aumento costante della nostra base associativa è la conferma del forte legame che unisce i nostri associati e che ci dà conferma che è apprezzato il nostro lavoro e il nostro impegno.

Riteniamo che il rispetto della legge, l'etica, la trasparenza e la coerenza dei comportamenti siano elementi fondamentali al di fuori dei quali sia impossibile avviare qualsiasi tipo di collaborazione.

Operiamo con adeguata competenza, frutto della lunga esperienza nella contrattazione collettiva che ci ha consentito negli anni di consolidare reputazione e rispetto.

Siamo espressione di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono.

I diversi livelli di rappresentanza

Manageritalia ha sviluppato un modello di rappresentanza a tre livelli che agisce anche attraverso altre organizzazioni.

Primo livello: il sindacato

Manageritalia promuove, sostiene e tutela gli interessi dei propri associati attraverso l'azione sindacale e la negoziazione dei 6 contratti collettivi nazionali di cui è firmataria; ricerca, sviluppa e offre un'ampia varietà di servizi di qualità rivolti ai manager e ai loro familiari; contribuisce alla diffusione della cultura manageriale attraverso le attività di membership e di movimento/Csr.

La parola al segretario generale, Massimo Fiaschi

La riorganizzazione e la trasformazione sono, per i manager, azioni all'ordine del giorno, ancor più oggi dove bisogna cogliere le opportunità di una diversa organizzazione del lavoro e della trasformazione digitale per rendere più "agili" le risposte alle esigenze dei clienti e i modelli di business.

Con le dovute differenze, questo è stato anche l'obiettivo di Manageritalia nella tornata di accordi di proroga dei ccnl (terziario, trasporti, turismo, logistica, agenzie marittime) sottoscritti nel 2021 grazie a un contributo intelligente delle moderne relazioni sindacali con Confcommercio, Confetra, Federalberghi, Aica, Assologistica e Federagenti. Un intervento di razionalizzazione, anche alla luce della situazione economica ancora incerta di inizio 2021, con l'obiettivo di creare i presupposti per accogliere nuove risorse nei prossimi rinnovi contrattuali.

I punti su cui siamo intervenuti riguardano la competitività del contratto (riduzione del cuneo fiscale); l'occupabilità per superare le situazioni di crisi aziendale, per la formazione continua, con lo scopo di mantenere elevate le professionalità; le criticità derivanti dal prolungamento dell'età lavorativa (strumenti per anticipare il pensionamento, tutele in caso di malattia/infortunio); un welfare personalizzato, con la possibilità di integrare i servizi già offerti dai fondi contrattuali; il potenziamento dei servizi offerti e la stabilità dell'intero sistema contrattuale; la possibilità di far parte di un sistema collettivo garantito ma, allo stesso tempo, di avere una maggiore flessibilità, in modo da poter trovare risposte alle esigenze personali. Il sistema di welfare contrattuale dei dirigenti del terziario è il risultato di anni di lavoro con le parti datoriali e di continui adattamenti.

L'approccio con cui cerchiamo di mantenere in efficienza un motore così complesso si fonda sulla volontà di dare risposte immediate alle esigenze contingenti, sempre guardando anche al medio-lungo periodo, sulla progettualità condivisa con le controparti e sulla capacità di anticipare le tendenze del mondo del lavoro.

La prima grande innovazione presente negli accordi sottoscritti con le organizzazioni datoriali è la previsione di una piattaforma contrattuale dedicata, attraverso la quale le aziende potranno riconoscere ai propri dirigenti un credito welfare da spendere in servizi per sé e per i propri familiari. Oltre ai servizi di welfare ormai noti a chi utilizza tale opportunità, una novità è rappresentata dal ruolo complementare rispetto alle prestazioni garantite dagli enti e dai fondi contrattuali.

Per quanto riguarda le politiche attive per la ricollocazione, viene coinvolto Cfmt, a cui viene demandato il compito di supportare attivamente l'employability dei dirigenti.

Un grande senso di responsabilità ha portato alle innovazioni volte a irrobustire a costo zero per le aziende i temi del welfare e delle politiche attive e ha ispirato le parti nella stipula di questi accordi ponendo le basi per un rinnovo tradizionale del ccnl che interverrà nel 2022, quando, siamo certi, le previsioni di ripresa e di crescita economica, di cui già si intravedono dei segnali, si saranno concretizzate.



La parola ai segretari generali delle Associazioni territoriali

Sonia Rausa - Manageritalia Lombardia

Il legame e la cura degli associati sono il fulcro del lavoro delle persone della nostra struttura che, anche in quest'anno turbolento, hanno tenuto alto lo spirito e il livello del servizio esprimendo flessibilità e prontezza. Dalla segreteria all'assistenza sanitaria e sindacale abbiamo colto ogni spiraglio e occasione per ritornare a un servizio consulenziale e di sportello in presenza, rafforzando, insieme, la qualità di quello a distanza, per la massima inclusione. Il 2021 è stato un anno all'insegna della voglia di sperimentare nuovi approcci, sia nei servizi sia nelle modalità di relazione interna ed esterna (dal ticketing online a un calendario di iniziative sempre più ampio e calato sui territori, in ottica km 0: dalle dirette LinkedIn all'integrazione delle proposte culturali e al rafforzamento dei vari touch point associativi) rispondendo a nuove istanze dei nostri associati e rafforzando il senso di comunità e di appartenenza.

Michele D'Amore - Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Obiettivo principale delle persone che lavorano nelle associazioni territoriali è quello di svolgere la propria funzione offrendo agli associati il proprio know-how in maniera professionale, ognuno in base al proprio ruolo. Il valore aggiunto delle persone che lavorano in un'associazione di rappresentanza deve essere quello di ascoltare attivamente le esigenze degli associati per generare uno scambio attivo di informazioni al fine di progettare continuamente nuovi servizi in linea con le necessità degli associati.

Valentina Lupi - Manageritalia Liguria

Il ruolo delle Associazioni territoriali è fondamentale per consentire ai manager di prepararsi a cogliere le opportunità future. In quest'ottica la struttura operativa agisce affinché gli associati possano sentirsi parte di un insieme in cui condividere valori e relazioni che alimentano il confronto costruttivo nel rispetto e sostegno reciproco. A ciò si affianca una cultura organizzativa e di servizio che tende a un continuo miglioramento delle competenze nel rispetto dell'impegno finalizzato a tutelare gli interessi che gli iscritti ci affidano.

Domenico Lucivero - Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta

La struttura operativa dell'Associazione ha dimostrato, nel corso del 2021, grande capacità di adattamento alle sfide e alle criticità che hanno caratterizzato il periodo appena trascorso. Fondamentali sono risultate la sinergia e la cooperazione tra il personale: grazie a queste è stato possibile dar seguito alla mission di Manageritalia garantendo un livello di efficienza riconosciuto dagli iscritti che sempre più identificano nella struttura un punto di riferimento fondamentale.

Gino Lemmi Gigli - Manageritalia Emilia Romagna

La struttura operativa di Manageritalia Emilia-Romagna, anche nel corso del 2021 e nonostante traslochi, esilio forzato in una sede temporanea, nuova sede e Covid-19, è riuscita come sempre a rispondere appieno alle esigenze degli associati e a supportare organi, rappresentanti e gruppi di lavoro a perseguire tutti gli obiettivi prefissati dal Piano operativo, dando prova, ancora una volta, di coesione, gioco di squadra e condivisione della mission comune.”

Silvia Pistolozzi- Manageritalia Toscana

Le Associazioni presenti sul territorio, con le loro strutture operative, rappresentano nel sistema Manageritalia un canale di contatto diretto con gli associati. Offrono quindi la possibilità di conoscere, gestire e anticipare le problematiche degli associati e di implementare un insieme di azioni che favoriscano la tutela dei loro interessi. Attraverso l'ascolto attivo, il personale di Manageritalia favorisce la costruzione di soluzioni personalizzate per venire incontro ai bisogni dei manager e dei loro familiari.

Roberta Scarpa - Manageritalia Veneto

Le Associazioni territoriali rappresentano il Valore e i Valori di Manageritalia. Grazie alla professionalità, la passione, l'etica di centinaia di donne e uomini, Manageritalia è giornalmente presente negli ambiti lavorativi e sociali, si offre al mondo manageriale e alle sue esigenze.

Secondo livello: CIDA

Cida (Confederazione italiana dirigenti e alte professionalità) promuove la rappresentanza sindacale per la dirigenza e le alte professionalità di tutti i settori socio-produttivi, pubblici e privati. Svolge attività lobbistica e istituzionale necessarie per contribuire allo sviluppo del Paese e al riconoscimento delle istanze di categoria occupandosi di temi di portata generale, di carattere sociale, economico e politico che coinvolgono il management.

Cida si propone di innovare la politica sindacale, il rapporto con le istituzioni e con la politica. Cida trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a Cida 150mila dirigenti e alte professionalità, in servizio e pensionati, pubblici e privati. È presente con propri rappresentanti in tutti i principali enti pubblici (Inps, Inail, Cnel) e nei maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari ministeri. La Confederazione è inoltre socia fondatrice della Cec (Confederazione europea dei manager) ed esprime un proprio rappresentante nel Cese (Comitato economico e sociale europeo).

La parola ai segretari regionali

Paolo Longobardi - Cida Emilia Romagna

Il rapporto con le istituzioni sono stati al centro delle attività di Cida Emilia Romagna. Nel 2021 la Regione ha vissuto un importante momento elettorale che ha portato al progetto Elezioni-Call to action: incontri e interviste phygital con i candidati sindaci di 3 Comuni capoluogo (Bologna, Ravenna, Rimini) che hanno generato positive ricadute anche per Manageritalia Emilia Romagna.

Collaborazione di Cida e Manageritalia Emilia Romagna al progetto SmartBo della Città metropolitana attraverso decine di commissioni, tavoli di lavoro, eventi e incontri. Partecipazione poi all'HUB del Territorio, coinvolgendo Manageritalia Emilia Romagna in organi e commissioni.

Proseguito il Progetto JA - Impresa in azione che ha avuto come dream coach molti associati Manageritalia Emilia Romagna, collaborando con gli enti scolastici; Anche in seguito a ciò, avvenuta la firma del Protocollo d'intesa con Unioncamere Emilia Romagna per la promozione della cultura d'impresa nelle scuole, di progetti innovativi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto) per favorire la collaborazione tra mondo della scuola e imprese, per la diffusione dell'imprenditorialità secondo l'EntreComp della Commissione europea. Proseguono infine i contatti con la Regione Emilia Romagna e con i vari assessorati - istruzione, trasporti, bilancio - in seguito ai quali vi saranno eventi nel 2022.

Franco Buttara - Cida Molise

Nel giugno 2019 si è insediato il consiglio, che in seguito si è riunito in presenza per fare squadra e individuare i progetti sul territorio.

Nel gennaio 2020 è avvenuto un incontro con i presidenti regionali di Cimo e Sumai, insieme al coordinatore area Matalucci, per preparare il convegno sulla sanità locale (previsto in aprile 2020, poi annullato causa Covid).

Nel luglio 2020 si è costituito il gruppo di lavoro trasversale sul turismo di Lazio, Abruzzo e Molise.

A partire dal 2021 sono stati avviati i primi contatti che hanno portato all'attivazione di incontri e all'apertura di un dialogo con il presidente della Regione Donato Toma, con l'assessore formazione scuola università Roberto Di Baggio e l'assessore turismo e cultura Vincenzo Cotugno.

Inclusione di Cida Molise nel partenariato POR FSE FESR 2021-27. Presentato progetto Hackaton Molise.

Costruite relazioni con l'Università del Molise per workshop e collaborazione progetto C-Lab (incubatore di competenze per lanciare startup e favorire l'occupazione).

Data la peculiarità della Regione (Pil sostenuto dai comparti agroalimentare, servizi e turismo), stiamo cercando di: trovare sinergie con altre associazioni sul territorio su progetti condivisi; aggregare in consiglio portatori di competenze per le specifiche iniziative; individuare finanziamenti regionali in ambito Por per sviluppare nuovi progetti.

Fabrizio Pulcinelli - Cida Toscana

Nel corso del 2021 Cida Toscana si è concentrata su due principali attività.

La Rappresentanza istituzionale è stata per la Confederazione un pilastro fondamentale del suo operato e si è sostanziato attraverso l'interlocuzione con attori istituzionali territoriali, in primis la Regione Toscana, con la quale, insieme all'Ufficio scolastico regionale, si è giunti alla sottoscrizione di un Protocollo di intesa per la valorizzazione del sistema formativo toscano.

In tale quadro, anche la sinergia con Anpal Servizi si è ulteriormente potenziata fino alla co-progettazione di interventi scostatici, la realizzazione di workshop e webinar.

STALTELAV-TreS è il progetto formativo rivolto alle classi terze, quarte e quinte delle scuole superiori, volto a implementare le soft skill degli studenti.

Il progetto, patrocinato dalla Regione Toscana, ha visto crescere negli anni il numero delle scuole richiedenti e, conseguentemente, sia dei partecipanti sia del numero di ore di formazione erogata.

Tutte le operazioni svolte ci hanno consentito di allargare, anche qualitativamente, il nostro network: è questo il punto comune a tutte le attività, strumento necessario a far divenire la Confederazione un partner qualificato dell'amministrazione anche a livello locale.

Giuseppe Monti - Cida Puglia

Il consiglio di Cida Puglia si è posto come obiettivi principali: la promozione di progetti di alternanza scuola/lavoro per agevolare la contaminazione tra scuola e mondo produttivo, anche utilizzando come tutor i manager Cida per attività di mentoring per sviluppare competenze in ambito formativo, lavorativo e sociale; la riorganizzazione delle attività di vigilanza presso i comitati Inps e Inail; l'accreditamento presso gli enti locali per le attività di partenariato economico e sociale; l'organizzazione di attività sul territorio che vadano a valorizzare le potenzialità e le grandi eccellenze della Puglia.

Si sta inoltre tentando di promuovere progetti interregionali, ponendo all'attenzione delle Cida meridionali la problematica delle infrastrutture, con particolare focus sulle Zes (Zone economiche speciali). In tal senso ci siamo fatti promotori del documento "Progetti prioritari per lo sviluppo del mezzogiorno" inviato alla ministra per il Mezzogiorno Mara Carfagna nell'aprile 2021.

L'impegno all'interno di Cida consente di interagire con i colleghi delle altre federazioni e acquisire una visione più ampia della dirigenza pubblica e privata, aprendo orizzonti a sinergie che sicuramente accrescono il bagaglio di esperienze personali. Ciò fornisce un'opportunità di "contaminazione" che sicuramente va valorizzata per mettere a fattor comune le migliori esperienze e risorse con l'obiettivo, purtroppo ancora da conseguire compiutamente, di affermare la Confederazione come soggetto di riferimento nei processi decisionali ai tavoli territoriali e nazionali.

Antonio Girardi - Cida Veneto

Le linee di azione di Cida Veneto per il 2021 si sono positivamente sviluppate lungo quattro direttrici: 1) consolidamento dell'azione del consiglio e ottimizzazione dei rapporti con le federazioni che la compongono; 2) sviluppo delle collaborazioni con la Regione Veneto, le Università, la Banca d'Italia e le altre istituzioni, anche attraverso un'ottimale presenza nei comitati Inps e Inail; 3) realizzazione di iniziative seminariali su temi di rilievo per il mondo della dirigenza; 4) attivazione di una cassa di risonanza positiva a livello locale di quanto Cida promuove a livello nazionale.

In tutte le linee di azioni la collaborazione fra Cida Veneto e Manageritalia è stata molto forte e positiva e ha favorito la conferma dell'autorevolezza di quest'ultima nelle sue relazioni con le altre istituzioni.

La partecipazione di Cida Veneto al Tavolo di Partenariato per il Pnrr della Regione Veneto e agli altri Tavoli regionali per la programmazione del Por 2021-2027 ha consentito di portare nel cuore della principale istituzione locale la voce dei dirigenti e la loro progettualità, contribuendo a favorire nel contempo le relazioni con le federazioni, in particolare con Manageritalia, che si distingue per la qualità della sua progettualità (si pensi all'iniziativa in Veneto per il turismo).

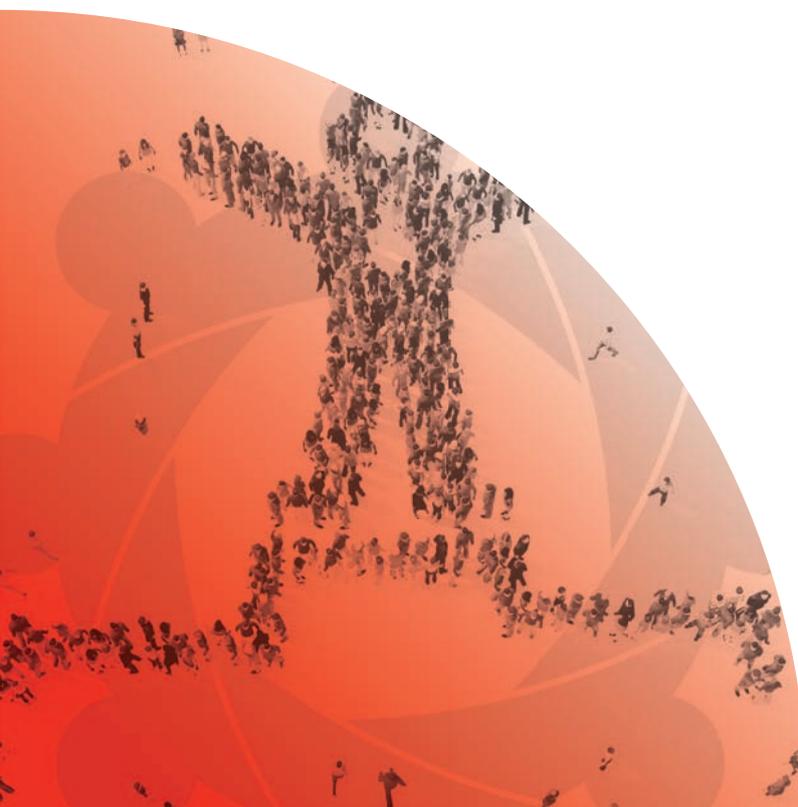
Ferruccio Fiordispini - Cida Umbria

Nel quadrifoglio ideale descritto dal past president Manageritalia Guido Carella, Cida occupa il petalo più alto. Rimanendo sulla metafora, Manageritalia, così come tutte le altre Federazioni, occupa due petali: quello dell'attività "sindacale" e quello dell'attività "di servizio" agli iscritti. Prioritalia occupa il petalo "politico", inteso come iniziative d'impatto sociale. Cida occupa il petalo "istituzionale", ossia punta a rappresentare la comunità manageriale presso le istituzioni e la cittadinanza intera.

In una regione piccola come l'Umbria la presenza di Cida è indispensabile, se non altro perché le Federazioni (con la relativa eccezione di Manageritalia) sono molto piccole (nel senso di numero di iscritti attivi) e farebbero una grande fatica a proporsi in maniera autonoma.

Nei 6 anni in cui sono stato segretario, i nostri contributi sono stati sempre condotti in modo unitario. Nel primo triennio con azioni e progetti concreti e specifici (ad esempio, azione a favore delle imprese umbre del territorio di Norcia colpito dal terremoto; supporto a favore di scuole e aziende per la neo introdotta alternanza scuola/lavoro; promozione della telemedicina, con intuito preveggenete).

Il secondo triennio ci ha visti concentrati sull'obiettivo del cosiddetto accreditamento di Cida presso le istituzioni politiche della Regione Umbria. Obiettivo raggiunto in termini di riconoscimento formale e di disponibilità.



Terzo livello: Prioritalia

La Fondazione Prioritalia sviluppa e porta il contributo dei manager nella società. Perché fare bene rappresentanza significa, oggi, anche farsi promotori del cambiamento del Paese, mettendo al servizio dell'interesse collettivo la propria esperienza e le proprie competenze.

La Fondazione promuove e valorizza l'impegno civile della comunità manageriale, coinvolge il tessuto vivo e produttivo del Paese per concretizzare una visione di sviluppo diffuso attraverso il dialogo e la partnership con gli attori che svolgono un ruolo attivo nel sistema sociale, culturale ed economico.

I valori della Fondazione sono l'informazione, la legalità, la trasparenza, l'inclusione, l'innovazione sociale, la competenza, l'attuazione (cultura del fare rapidamente) e la collaborazione (pubblico/privato).

La parola al presidente della Fondazione, Marcella Mallen

Con l'avvio della nuova Consiliatura 2020-2023 e l'innesto di due manager di grande respiro ed esperienza, Prioritalia consolida il proprio tratto distintivo nel sistema di rappresentanza, focalizzato sulla restituzione alla società delle competenze, esperienze e valori della comunità manageriale, che devono costituire la base (culturale) per la ricostruzione (civile) del Paese.

Sulla base di questo orientamento strategico, la Fondazione persegue la propria missione di terzo livello della rappresentanza in un rapporto di osmosi con il tessuto vivo e solidale del Paese, nella convinzione che l'agire responsabile per il bene comune è l'unico modo con cui la comunità manageriale può acquisire un consenso e una legittimazione più ampia per riuscire così a incidere sulle decisioni che attendono l'Italia.

L'impegno è dare continuità al lavoro realizzato nel primo triennio di attività e rafforzarsi come vero e proprio snodo dell'impegno civico della dirigenza, seguendo tre aree d'intervento distinte seppur complementari: l'etica digitale, la rigenerazione civica e l'educazione alla sostenibilità.

La Fondazione ritiene di investire il capitale di fiducia e relazionale, che contraddistingue il sistema di rappresentanza, guardando al futuro, in un'azione intesa a valorizzare le nuove generazioni e il loro tendere a un'idea di sviluppo sostenibile che tenga insieme crescita economica, inclusione sociale e tutela ambientale. La sinergia con ASviS, l'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile, ha reso oggi questa finalità particolarmente rilevante e feconda.

Contestualmente, Prioritalia opera per disseminare competenze di cittadinanza, con particolare riguardo alle nuove dinamiche di educazione e consapevolezza digitale, e promuovere iniziative che abilitino le nuove generazioni a diventare cittadini protagonisti della vita civile ed economica, attraverso un dialogo generativo tra manager, istituzioni, accademia, organizzazioni della società civile.

In vista della ricorrenza del quinto anno di attività della Fondazione, si è avviato una collaborazione con "Il Quinto Ampliamento", associazione di matrice olivettiana con cui condividere l'orizzonte dell'impegno civile, con l'intento di allestire un percorso di emersione e valorizzazione di pratiche trasformative ad alto impatto civico, coinvolgendo imprese, Terzo settore, Università, istituti di ricerca e opinione pubblica.

L'obiettivo del progetto è sviluppare consapevolezza diffusa non solo verso i rischi dell'insostenibilità ambientale e sociale, ma fare anche un passo avanti per enucleare e divulgare quelle buone pratiche che, grazie alla loro scalabilità e alla concretezza dell'impatto, possono indicare una strada da seguire per realizzare una transizione equa e sostenibile.



Quarto livello: Cese

Il Comitato economico e sociale europeo (Cese) è un organo consultivo dell'Ue che comprende i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e di altri gruppi d'interesse. Formula pareri su questioni riguardanti l'Ue per la Commissione europea, il consiglio dell'Ue e il Parlamento europeo, fungendo così da ponte tra le istituzioni decisionali dell'Ue e i suoi cittadini.

I suoi tre compiti principali sono:

- assicurare che la politica e la legislazione dell'Ue si adattino alle condizioni socioeconomiche, ricercando un consenso proficuo per il bene comune;
- promuovere la partecipazione nell'Ue, dando alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e ad altri gruppi di interesse la possibilità di esprimersi e assicurando il dialogo con tali interlocutori;
- promuovere i valori dell'integrazione europea, sostenendo la causa della democrazia partecipativa e le organizzazioni della società civile.

La parola al rappresentante europeo, Silvestre Bertolini member at european economic and social committee

Il Cese è una delle 4 istituzioni europee che formano il complesso organismo dell'Unione europea. La sua funzione principale è tutelare la società civile e i lavoratori che ne fanno parte dagli effetti generati dai provvedimenti legislativi europei, emanati sia dalla Commissione che dal Parlamento.

Il Cese è suddiviso a sua volta in 3 gruppi distinti che rappresentano le diverse espressioni della società civile: sindacati, datori di lavoro e professioni autonome. Il mio lavoro si svolge all'interno del gruppo sindacale. Inoltre, all'interno del Comitato sono presenti diverse commissioni di lavoro con tematiche specifiche formate da membri dei tre gruppi.

Nello specifico, io faccio parte della Commissione economica (Eco) e della Commissione relazioni esterne (Rex). In più, visto il mio background di management, mi è stato proposto di far parte anche del comitato tecnico per il settore IT (Information Technology), dove posso dare il mio contributo all'organizzazione della piattaforma informatica del Cese.

Il lavoro è quasi a tempo pieno, almeno 3 o 4 volte la settimana: ci sono riunioni specifiche e gruppi di studio su vari argomenti. Negli ultimi mesi i temi più dibattuti nelle nostre commissioni sono stati: revisione del regolamento dei mercati finanziari, revisione del regolamento relativo ai fondi di investimento; dibattito sull'impatto della pandemia di Covid-19 e i conseguenti tentativi per mitigare gli effetti sociali ed economici. In ultimo, siamo fortemente impegnati in approfonditi dibattiti sulla recente aggressione russa contro l'Ucraina e i conseguenti risvolti sulle relative sanzioni adottate.

All'interno della Commissione relazioni esterne, la missione consiste nel mantenere i rapporti con altre organizzazioni sindacali e istituzionali dei paesi extraeuropei. Il livello di attività svolta dal Cese non lascia spazio alle improvvisazioni, ma è necessario approfondire gli argomenti e sviluppare competenze specifiche sui settori di attività. I membri del Cese sono coadiuvati da una struttura di 600 collaboratori tra impiegati, quadri e dirigenti, tutti di altissimo livello professionale.

Far parte del Cese, oltre a sviluppare una più chiara consapevolezza dell'importanza di essere cittadini di una grande Europa unita, è anche, e direi soprattutto, una grande opportunità per le nostre organizzazioni nazionali, per contribuire al sempre più necessario sviluppo di un'Europa più strutturata e preparata ad affrontare sfide mondiali sempre più complesse.



Il sistema Manageritalia

L'obiettivo principale dell'azione sindacale è il contratto:

- tutela e rappresentanza dei manager nei confronti di istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali e internazionali;
- erogazione di servizi di derivazione contrattuale agli associati in risposta al mutamento delle esigenze lavorative e professionali nei percorsi di carriera;
- aggregazione di manager e alte professionalità in un network di relazioni per creare occasioni di incontro, scambi culturali, condivisione professionale e culturale.

Lo facciamo con un sistema di servizi ad alto valore aggiunto e soluzioni innovative che supportano il manager in tutti gli aspetti dell'attività professionale e personale. Con l'assistenza e la competenza delle nostre strutture presenti sul territorio e la partnership di prestigiosi professionisti.

13 Associazioni sindacali distribuite nelle regioni italiane, definite Associazioni territoriali, e un'Associazione parasindacale (Manageritalia Executive Profesional). Alcune Associazioni operano attraverso le delegazioni territoriali per erogare i servizi agli associati in una logica di prossimità: sono 10 le delegazioni sull'intero territorio nazionale.

La Federazione, costituita tramite l'unione delle Associazioni territoriali.

Tre società di capitali: Manageritalia Servizi srl e Assidir srl, interamente possedute dalla Federazione, e l'Immobiliare Fatebenefratelli srl, interamente posseduta dall'Associazione lombarda.

Gli enti partecipati dalla Federazione quale parte del modello della "bilateralità", rappresentativi di interessi dei lavoratori (manager) e degli imprenditori (aziende). Sono enti bilaterali il Fondo Mario Negri, il Fasdac, l'Associazione Antonio Pastore, Cfmt e Fondir.

La Cassa di assistenza sanitaria Carlo De Lellis, il cui scopo è attuare forme di assistenza sanitaria integrativa a favore dei dipendenti e dei familiari delle aziende associate e dei lavoratori autonomi e familiari iscritti alle Organizzazioni di rappresentanza associate.

Gli altri enti: rientrano in tale categoria Cida e Prioritalia, la Fondazione costituita da Manageritalia e altre organizzazioni per portare e valorizzare al meglio l'impegno civile della comunità manageriale e coinvolgere il tessuto vivo e produttivo del Paese in iniziative di intelligenza e innovazione sociale.

La Federazione

La Federazione dei dirigenti, quadri e degli executive professional del terziario rappresenta gli oltre 38.000 manager associati a livello nazionale. È costituita dalle 13 Associazioni sindacali territoriali e da Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale per gli executive professional. La Federazione ha fini di natura sindacale, assistenziale, culturale e in genere di promozione del ruolo manageriale, anche attraverso contatti e intese con tutte le componenti sociali.

Tra i suoi compiti diretti e principali c'è l'attività sindacale e quindi contrattuale e di relazione con le controparti, la gestione degli organi statutari e la relazione con gli stakeholder a livello nazionale (parti sociali, istituzioni, società civile, università, fondazioni...).

Sviluppa e segue l'attività di rappresentanza istituzionale presso politica, istituzioni e società, assiste e coordina l'attività della struttura politica e operativa delle Associazioni territoriali.

La segreteria generale coordina l'intera attività della Federazione e la segreteria del presidente.

L'ufficio sindacale cura le relazioni con le controparti contrattuali e gestisce tutti gli aspetti legati al ccnl del terziario e dei suoi istituti (aspetti normativi, Fondi ecc.) nella gestione ordinaria, straordinaria e in vista del rinnovo.

L'ufficio rapporti istituzionali cura le attività di lobbying verso le istituzioni e la politica per rappresentare e difendere gli interessi dei manager.

L'ufficio legale offre un supporto generale alle attività della Federazione con contenuto tecnico-giuridico, sviluppando un ruolo ampio e polivalente di assistenza, supporto, servizio, consulenza e proposta.



Le Associazioni sindacali territoriali

Le 13 Associazioni sono dislocate sull'intero territorio nazionale con sede principale nei capoluoghi delle maggiori regioni e altre 10 delegazioni territoriali in capoluoghi di provincia.

Le loro principali funzioni riguardano la rappresentanza sul territorio dei manager associati, essere il primo punto di contatto e accoglienza fisica per gli iscrivibili e gli iscritti sul territorio, la presentazione di servizi e fornitura di consulenze in ambito contrattuale, legale, fiscale, previdenziale, sviluppo professionale, sviluppo delle attività utili per la vita associativa e la partecipazione degli iscritti, l'organizzazione delle attività strategiche per contribuire alla realizzazione del Piano operativo nazionale.

Alcune delle principali attività svolte dalle Associazioni sindacali territoriali e delegazioni:

- attività di marketing e comunicazione volte all'accoglienza e all'iscrizione dei nuovi associati;
- informazione e consulenza in ambito contrattuale, compresi i Fondi, e previdenziale;
- informazione, consulenza e gestione delle richieste di rimborso delle pratiche sanitarie indirette del Fasdac, fungendo da sportello intelligente dello stesso sul territorio;
- gestione e organizzazione delle attività, iniziative ed eventi (in particolare assemblee, convegni e incontri);
- supporto all'attività degli organi politici, dei rappresentanti negli enti collegati e dei vari gruppi di lavoro riconducibili all'implementazione sul territorio in relazione o meno con il Piano operativo;
- coordinamento e collaborazione con le altre strutture operative del sistema Manageritalia.

L'Associazione parasindacale degli executive professional

L'Associazione parasindacale degli executive professional, abbreviata Mep (Manageritalia Executive Professional), è l'espressione unitaria dei professionisti che, a titolo e in forma diversa, esercitano una professione manageriale che non implica un contratto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato e offre i suoi servizi a supporto del management dell'organizzazione per la quale l'attività è stata prestata.

L'Associazione ha aderito a Manageritalia e ha carattere nazionale e competenza territoriale su tutto il territorio italiano.

Gli iscritti a Mep non godono dell'elettorato attivo e passivo in Manageritalia e nell'Associazione sindacale territoriale (ex art. 3.1) e quindi non possono candidarsi/essere eletti.

Le società di servizi

La Federazione svolge la sua attività e supporta quella delle Associazioni territoriali anche attraverso alcune società interamente partecipate:

Manageritalia Servizi srl, che sviluppa servizi di marketing, comunicazione, organizzazione eventi, gestione immobiliare, informatica e sviluppo, help desk e project management delle attività istituzionali. Inoltre, con la divisione XLabor supporta i manager con servizi per il lavoro. La sede operativa è a Milano in via Stoppani 6.

Assidir srl, l'intermediario assicurativo che gestisce l'attività di consulenza e proposta di servizi per la copertura dei rischi dei nostri associati. Fornisce informazioni, consulenze e soluzioni assicurative agli associati Manageritalia (dirigenti, ex dirigenti, quadri, executive professional) e loro familiari sui temi istituzionali (sulle tutele di derivazione contrattuale), assicurativi in senso lato a garanzia del patrimonio, della persona, della famiglia e dell'azienda. La sede operativa è a Milano in via Stoppani 6.

Le nostre attività operative

RAPPRESENTANZA

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e le alte professionalità.

SERVIZI

L'offerta di servizi, informazione, formazione, assistenza e consulenza a tutti gli associati a livello professionale e personale.



MOVIMENTO E CSR

La promozione di relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni, politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

MEMBERSHIP

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale che determina un network di relazioni e competenze senza eguali.



Rappresentanza

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e le alte professionalità.

Firma e rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro per i dirigenti del settore terziario.

Gestione di tutte le tutele previste dai Fondi.

Manageritalia è firmataria di 6 ccnl del terziario:

Commercio: dal 1948, controparte Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle pmi). Status: accordo scaduto il 31/12/2019. In data 11 luglio 2020 e 16 giugno 2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.

Trasporti: dal 1949, controparte Confetra. Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 29/07/2020 e 12/07/2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.

Alberghi Federalberghi: dal 1961, controparte Federalberghi (Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 18/10/2020 e 30/07/2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.

Magazzini generali: dal 1965, controparte Assologistica (Associazione italiana imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali e aeroportuali). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 27/11/2020 e 26/07/2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.

Agenzie marittime: dal 1970, controparte Federagenti (Federazione nazionale agenti raccomandatori marittimi, agenti aerei e mediatori marittimi). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 31 ottobre 2020 e 13 settembre 2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.

Alberghi Aica: dal 1995, controparte Aica (Associazione italiana Confindustria Alberghi). Status: accordo scaduto il 31/12/2019. In data 5/09/2020 e 21/10/2021 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2021, tutt'ora in vigore.



Servizi

Servizi per la salute

Le attività erogate in esclusiva agli associati e alle loro famiglie comprendono:

- la consulenza per il miglior utilizzo del “tariffario” al fine di massimizzare il rimborso delle pratiche sanitarie;
- la raccolta delle richieste di rimborso sanitario, verifica di legittimità e corretta compilazione;
- le attività di promozione e diffusione della “cultura del welfare di categoria” come valore per gli associati e contemporaneamente per l'intera società.

Servizi per la previdenza

Consulenza Inps: pareri in materia previdenziale e sul controllo della propria posizione contributiva.

Consulenze previdenziali legate alle tutele contrattuali: indicazioni sulle posizioni personali maturate presso il Fondo di previdenza integrativa Mario Negri e la Convenzione Antonio Pastore.

Patronato: assistenza in materia previdenziale e assistenziale per svolgere ogni tipo di pratica da richiedere a Inps, Enasarco, Asl, enti locali e amministrazione finanziaria. Il servizio viene svolto da Enasco, patronato vigilato dal ministero del Lavoro.

Servizi per l'attività lavorativa

Consulenza contrattuale sugli aspetti legati al rapporto di lavoro:

- servizio sindacale, orientamento e assistenza nelle vertenze di lavoro, consulenza contrattuale e sindacale;
- consulenza e orientamento per massimizzare le prestazioni sanitarie erogate dal Fondo di assistenza sanitaria Fasdac;
- servizio di consulenza previdenziale, che offre informazione e assistenza sulle performance e sull'utilizzo delle prestazioni del Fondo di previdenza Mario Negri e dell'Associazione Antonio Pastore;
- formazione professionale, usufruendo in modo personalizzato delle prestazioni di Cfmt.

Consulenza legale: studi professionali in convenzione a tariffe agevolate offrono un primo parere di orientamento gratuito su problemi legali relativi al rapporto di lavoro.

Attività formative: orientamento per partecipare ai corsi di formazioni offerti da Cfmt.

Servizi legati a carriera, employability e transizione professionale

XLabor, agenzia per il lavoro, offre servizi per rafforzare l'employability dei manager, affiancandoli nello sviluppo e nella pianificazione della loro carriera; servizio di orientamento e, con Career fitness, servizi di coaching e career counselling;

Consulenza assicurativa: tramite il nostro intermediario assicurativo Assidir, consulenze personalizzate per la parte finanziaria e di copertura di rischi vari.

AskMit: un team di esperti risponde online su temi di carattere lavorativo, previdenziale, legale/fiscale, assicurativo e servizi Caf.

World Wide Manager: servizio di consulenza per i manager italiani in procinto di trasferirsi all'estero e per quelli stranieri in arrivo in Italia.

Sos Manager: consulenza e supporto psicologico per affrontare i cambiamenti in ambito professionale, familiare, sociale e negli stili di vita.

Servizi per la persona e la famiglia

Consulenze assicurative: servizi prestati da Assidir relativamente alla Convenzione Antonio Pastore e a soluzioni individuali e collettive. Check-up assicurativo.

Assistenza fiscale: assistenza operativa per un'ampia serie di pratiche legate agli aspetti fiscali.

Soloxte: il network di convenzioni commerciali creato in partnership tra Manageritalia e Federmanager per i propri associati e loro familiari grazie ad accordi con marchi di assoluto livello che offrono garanzie di qualità e servizio.

Programma di prestazioni di assistenza Manageritalia: assistenza in Italia e all'estero e assistenza in viaggio gestite 24 ore su 24 da Europ Assistance Italia spa.

Iniziative ed eventi per il tempo libero: numerose iniziative culturali, turistiche e sportive organizzate, nel corso dell'anno, per gli associati e i loro familiari.

Servizi per l'informazione

Dirigente, la rivista di Manageritalia.

Infomanager, un inserto all'interno della rivista che propone contenuti di immediata praticità per i manager.

Dirigibile, un inserto all'interno della rivista che propone un distillato di notizie, impulsi e tendenze che sintetizzano segnali di cambiamento.

Newsletter inviata periodicamente da Manageritalia e dalle Associazioni aderenti con novità contrattuali, eventi territoriali, informazioni legali/previdenziali utili agli associati, avvisi e novità legate alla territorialità.



Membership

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale che determina un network di relazioni e competenze senza eguali. Iscrivendosi a una delle Associazioni territoriali, l'associato ha l'opportunità di vivere un'esperienza sociale e professionale ampia e importante, riferibile non solo alla realtà territoriale dell'Associazione di appartenenza, bensì a tutto il complesso delle organizzazioni ed enti che trovano collegamento con Manageritalia.

- Fruire dei vari servizi offerti e partecipare ai vari momenti di incontro, scambio e networking che oggi avvengono offline e online.
- Essere eletto negli organi sociali.
- Prendere parte alla gestione e allo sviluppo dell'attività della Federazione quale volontario designato, ovvero come componente di uno degli organi sociali nazionali.
- Operare, se designati, nella gestione e nello sviluppo degli enti bilaterali di derivazione contrattuale e degli altri enti di sistema (Fondo Mario Negri, Fasdac, Associazione Antonio Pastore, Cfmt, Fondir, Manageritalia Servizi e Assidir).
- Rappresentare, se designati, Manageritalia presso realtà esterne d'interesse della Federazione. In particolare, in Cida, presso la Cassa Carlo De Lellis (Fondo sanitario integrativo per i quadri e gli altri dipendenti) e in Prioritalia, la Fondazione costituita per valorizzare il ruolo del manager nella società civile.
- Operare, in gruppi di lavoro, in eventi e/o con un apposito incarico, come rappresentante delle Associazioni territoriali o della Federazione in contesti esterni. In questo caso non occorre che l'associato sia componente del consiglio direttivo.
- Essere designato - in rappresentanza di Cida - in enti e gruppi esterni (Cnel, Inps, Commissioni ecc.).
- Partecipare a Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale di Manageritalia dedicata agli executive professional, ottenendo rappresentanza istituzionale, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale.



Movimento e Csr

Quest'area di attività mira alla formazione di un movimento sociale collettivo e culturale per difendere o promuovere istanze che hanno una connotazione sociale o di difesa e tutela della community. Ha come principale obiettivo quello di identificare e approfondire il complesso di credenze, opinioni, rappresentazioni, valori che orientano l'intera comunità manageriale.

Per fare questo, Manageritalia promuove relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e il valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

In questo ambito si sviluppano diverse linee di attività:

Il movimento delle idee, che promuove progetti di crescita e valorizzazione della managerialità, anche attraverso la collaborazione con la Fondazione Prioritalia;

L'impegno civile e sociale della comunità manageriale, grazie all'impegno del gruppo Manager per il sociale, che offre supporto e consulenza a imprese, enti e associazioni che abbiano la necessità di precise competenze professionali nelle seguenti aree:

- area for profit: imprese con finalità sociali;
- area pubblica: enti pubblici autonomi, istituzioni pubbliche e pubblica amministrazione locale;
- area non profit: associazioni, cooperative, consorzi, fondazioni, enti di promozione sociale e imprese sociali, come definite dal nuovo ordinamento per gli Enti del terzo settore (Ets);

L'attività Csr, che esplicita l'impegno di Manageritalia nei progetti di solidarietà e responsabilità sociale:

- verso i giovani, con i programmi di alternanza scuola/lavoro per le scuole, i progetti con le università e le attività di sviluppo delle competenze personali dei giovani di talento;
- verso le famiglie, con il progetto per coniugare genitorialità e lavoro;
- verso l'innovazione, con le diverse iniziative che offrono il supporto a neoimprenditori, dirigenti e professionisti nelle fasi di sviluppo e implementazione per favorire il supporto alle idee innovative e alle startup.

La squadra

L'indirizzo e la gestione dell'Organizzazione sono il risultato del sistema democratico e partecipato che vede le Associazioni e la Federazione guidate dai propri organi elettivi.

La struttura politica

La Federazione trova naturale e democratica costituzione nell'Assemblea nazionale (formata da tutti i consiglieri delle Associazioni territoriali, ai quali vengono attribuiti voti in proporzione al numero degli iscritti all'Associazione di appartenenza) che ogni quattro anni ne elegge gli organi e due volte all'anno si costituisce per indirizzare e controllarne l'attività.

Gli organi della Federazione sono:

- il Comitato di presidenza, a cui partecipano i presidenti delle Associazioni aderenti e dei Fondi;
- la Giunta esecutiva;
- il presidente e i vicepresidenti;
- il Collegio dei revisori dei conti;
- il Collegio dei probiviri, che svolge ruolo di indirizzo e controllo dell'attività in linea con quanto deliberato nel Congresso e nelle Assemblee annuali.

Federazione

Presidente: Mario Mantovani

Vicepresidenti: Roberto Beccari e Antonella Portalupi

Collegio revisori: Paola Vignoli (presidente), Massimo Menichini, Gianni Sulas.

Collegio probiviri: Giuseppe Truglia (presidente), Luigi Ciniglio, Raoul Cossutta, Tiziano Ferrari, Renato Martelletti, Gian Luigi Pastorello, Renato Rinaudo, Edoardo Salmoiraghi, Giuseppe Testa.

Giunta esecutiva e comitato di presidenza

Mario Mantovani (presidente); Roberto Beccari e Antonella Portalupi (vicepresidenti); Alessandro Baldi (sostituito da Portalupi), Marco Ballarè, Guido Carella, Luigi Catalucci, Stefano De Martin, Dino Elisei, Lucio Fochesato, Pierluigi Giacomon (sostituito da Pizzoglio), Marcella Mallen, Cristina Mezzanotte, Giuseppe Monti, Monica Nolo, Carmine Pallante, Simone Pizzoglio, Fabrizio Pulcinelli, Riccardo Rapezzi, Carlo Romanelli, Roberto Saliola, Paolo Scarpa, Daniele Testolin, Franco Tomasi, Ciro Turiello.

Le Associazioni aderenti

Manageritalia Campania

Consiglio direttivo: Ciro Turiello (presidente), Rossella Bonaiti e Maria Federica Cordova (vicepresidenti), Umberto Bellini, Giovanni De Angelis, Valerio De Martino, Mario Del Pezzo, Andrea Guadalupi, Michele Macaluso, Francesca Maciocia, Paola Pisano.

Collegio revisori: Filippo Genna (presidente), Fulvio Guida e Vincenzo Santoriello.

Collegio probiviri: Lelio De Nicola (presidente), Marino Bazzicalupo e Giuseppe Testa.

Manageritalia Emilia Romagna

Consiglio direttivo: Cristina Mezzanotte (presidente), Ambra Neri e Mirko Rubini (vicepresidenti), Giulia Allegranza, Stefano Bigi, Armando Bregant, Roberto Breveglieri, Stefania Cocorullo, Daniele Ganapini, Paolo Longobardi, Gianluca Maestrello, Mario Mantovani, Massimo Ragni, Jader Sabbi, Andrea Vivi.

Collegio revisori: Carlo Colletti (presidente), Marco Comini e Carla Reggiani.

Collegio probiviri: Domenico Arato (presidente), Roberto Libé e Marco Melega.

Manageritalia Friuli-Venezia Giulia

Consiglio direttivo: Stefano De Martin (presidente), Luigi Candida e Sandro Caporale (vicepresidenti), Manuela Braiuca, Alessandro de Pol, Anna Franz, Annalisa Giuressi, Gian Luca Gortani, Alessandro Quaglio, Roberto Raspolini, Giorgio Saletti.

Collegio revisori: Nicolò Pennino (presidente), Giuseppe Baragona e Piero Navarra.

Collegio probiviri: Mauro Bensi (presidente), Ferruccio Comar e Andrea Giovanni Villa.

Manageritalia Liguria

Consiglio direttivo: Monica Nolo (presidente), Francesca Mariani e Luc Jean Georges Pénaud (vicepresidenti), Dario Ballerini, Giuseppe Brenzini, Costantino Camerano, Fabrizio Crocco, Lucia Frison, Gianluca Frisone, Maurizio Introna, Simona Lombardi, Matteo Massa, Luigi Morini, Maurizio Panariello, Anna Zanuttini.

Collegio revisori: Elisabetta Peri (presidente), Paola Gazzano e Marco Navone.

Collegio probiviri: Ezio Capra (presidente), Alfredo Barbini e Enrico Torre.

Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Consiglio direttivo: Roberto Saliola (presidente), Massimo Cicatiello e Maria Antonietta Mura (vicepresidenti), Francesco Antonelli, Marco Bordin, Gian Mario Braidò, Ciro Buondestino, Franco Buttara, Marcello Coletti, Cristiano Erriu, Paolo Fedi, Giuseppe Maria Galati, Luisa La Via, Marco Lorenzin, Marcella Mallen, Daniela Paliotta, Luigi Pasini, Tommaso Saso, Gaetano Torino, Maria Tringali, Paola Vignoli.

Collegio revisori: Nicola Papa (presidente), Roberto Di Cosimo e Primo Micara.

Collegio probiviri: Franco Strazzullo (presidente), Dan Chebac e Pietro Grillo.

Manageritalia Lombardia

Consiglio direttivo: Paolo Scarpa (presidente), Luigi Catalucci e Tiziana Vallone (vicepresidenti), Marco Ballarè, Roberto Beccari, Silvestre Bertolini (sostituito da Mario Franzino), Antonio Bonardo, Giancarla Bonetta, Mariolina Brovelli, Guido Carella, Massimo Ciampa, Silvestro De Bolfo, Damiano De Crescenzo, Ignazio De Lucia, Mauro Dotti, Daniele Ferrari, Mario Franzino, Gianmario Gambirasio, Flavio Leone, Claudia Lucarelli, Giovanna Manzi, Roberto Mirandola, Simone Pizzoglio, Antonella Portalupi, Silvia Pugi, Giuseppe Venturelli.

Collegio revisori: Gianni Sulas (presidente), Monica Bolognesi e Gianluca Officio.

Collegio probiviri: Bruno Salgarello (presidente), Piero Ghioni, Giovanni Maio, Vittorino Riva, Giuseppe Truglia.

Manageritalia Marche

Consiglio direttivo: Dino Elisei (presidente), Mauro Arioli e Claudio Tausani (vicepresidenti), Alessandro Baldi, Lorenzo Buldrini, Alessio Gnaccarini, Gordana Gnesutta, Gabriella Manella, Paolo Moscioni, Gino Romiti, Eraldo Rossini.

Collegio revisori: Luca Tombolini (presidente), Renzo Libenzi e Ettore Savoretti.

Collegio probiviri: Mario Picchio (presidente), Giuseppe Baldassarrini e Carmine Samuele.

Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta

Consiglio direttivo: Daniele Testolin (presidente), Giuseppe Candela e Alfredo Lanfredi (vicepresidenti), Brunella Airaudo, Andrea Babbaro, Loredana Faccincani, Francesco Galarà, Piero Griginis, Gabriele Lo Schiavo, Luigi Marotta, Silvio Tancredi Massa, Valeriano Pantanetti, Maurizio Pappalardo, Claudio Saporito, Luisa Vuillermoz.

Collegio revisori: Vittore Rizzo (presidente), Nicolino Loberto e Aimò Luca.

Collegio probiviri: Rosella Griginis (presidente), Maurizio Borgogna (sostituito da Claudio Pasini), Claudio Pasini e Luigi Rosso.

Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata

Consiglio direttivo: Giuseppe Monti (presidente), Luciano Fiume e Domenico Fortunato (vicepresidenti), Francesco Angiuli, Giovanna Biancofiore, Giuseppe Cuccorese, Antonio Ladisa, Vincenzo Massari, Giovanni Ricciardi, Ettore Ruggiero, Gianluca Scarcelli.

Collegio revisori: Alessandro Rollo (presidente), Pasquale D'Agostino e Annalisa Presicce.

Collegio probiviri: Domenico Pellegrino (presidente), Domenico Cassano, Anna Dalla Torre.

Manageritalia Sicilia

Consiglio direttivo: Carmine Pallante (presidente), Luca Mencarelli e Michele Trimboli (vicepresidenti), Calogero Carlo Castellana, Natale Cucè, Davide Frangiamore, Paolo Gobbetti, Rosario Laudani, Federico Neeri Finelli, Astrid Pietrosi, Giuseppe Rallo.

Collegio revisori: Giuseppe Alongi (presidente), Giacomo Di Blasi e Ruggero Palazzotto.

Collegio probiviri: Giuseppe Baiamonte (presidente), Silvana Montalbano e Glauco Tullio Savorngani.

Manageritalia Toscana

Consiglio direttivo: Riccardo Rapezzi (presidente), Alessandro Pulcinelli e Marco Zuffanelli (vicepresidenti), Enrico Banchelli, Walter Bucelli, Fausto Cremoni, Dorian Gistri, Marco La Rosa, Massimo Menichini, Fabrizio Pulcinelli, Giuseppe Sulpizio, Massimiliano Valenti, Stefano Zecchi.

Collegio revisori: Alberto Cristofani (presidente), Stefano Giannetti e Marco Pizzi.

Collegio probiviri: Renato Martelletti (presidente), Giovanni Bonechi e Maurizio Mastrogiovanni.

Manageritalia Trentino-Alto Adige

Consiglio direttivo: Franco Tomasi (presidente), Franco Pauletto e Robert von Dellemann (vicepresidenti), Maria Gabriella Girardi, Sergio Lovecchio, Karl Oberhollenzer, Giulio Paoli, Ornella Pippa, Friedrich Pircher, Florian Schwienbacher, Fausto Zendron.

Collegio revisori: Ivano Dellai (presidente), Tiziano Ferrari e Johann Harasser.

Collegio probiviri: Alberto Cobbe (presidente), Claudio Rigotti.

Manageritalia Veneto

Consiglio direttivo: Lucio Fochesato (presidente), Manuel Modolo e Carlo Terrin (vicepresidenti), Gian Angelo Bellati, Marco Benettin, Roberto Canton, Marco Carniello, Antonio Carpanese, Barbara Dalle Rive, Gilberto De Luca, Lorenza Lain, Juri Meotto, Luca Paccagnella, Andrea Parezan, Valentina Planzi.

Collegio revisori: Alessandra Mingozi (presidente), Diego Gobbo e Roberto Penzo.

Collegio probiviri: Renato Cappuccini (presidente), Angelo Formentin e Fabio Tronchetti.

Manageritalia Executive Professional

Consiglio direttivo: Carlo Romanelli (presidente), Donatello Aspromonte e Giuseppe Rizzello (vicepresidenti), Giovanni Belly, Antonio Borghetti, Luigi Cassatella, Giuseppe Castellana, Fabio Fabietti, Luca Genovese, Gianpaolo Lapesa, Mario Pasquero, Paolo Ulivieri.

Collegio revisori: Laura Cellini (presidente), Ciro Trotta.

Collegio probiviri: Giorgio Servizio (presidente), Alessandro Cammelli e Paolo Fiorentino.

Quadri associati a Manageritalia

Rappresentante nazionale: Lorenzo Zanoni.

La struttura operativa

Sono 15 i team di lavoro, di cui fanno parte, congiuntamente, tutto il personale della Federazione, delle Associazioni territoriali, di quella parasindacale e delle società di servizi, ciascuno con specifici compiti in diverse aree operative al fine di mettere a disposizione risorse e competenze per tutto il “sistema Manageritalia”. Responsabile della struttura operativa è il segretario generale **Massimo Fiaschi**.

L'Organizzazione ha una struttura orizzontale con competenze specialistiche che provengono dalle Associazioni territoriali, dalla Federazione e dalle società di sistema (Manageritalia Servizi e Assidir).

Rappresentanza e segreteria territoriale: Gianpaolo Bossini, sostituito da Sonia Rausa (Nord-Ovest); Gino Lemmi Gigli (Nord-Est); Michele d'Amore (Centro-Sud)

Segreteria generale: responsabile Stefania Biagianti

Amministrazione e servizi generali: responsabile Paolo Cotta

Assistenza sanitaria: responsabile Luciano Vadacca

Ict Sviluppo: responsabile Damiano Orsatti

Marketing & Comunicazione: responsabile Enrico Pedretti

Pmo Project, program & process management office: responsabile Paolo Patrone

Assicurazione altri rischi: responsabile Assunta Veneruso

Convenzioni assicurative: responsabile Maurizio Martinetti

Rete agenzia: responsabile Antonio Grieco

Service desk: responsabile Fabio Sala

Servizi assicurativi: responsabile Davide Arioli

Servizi legali: responsabile Luca Abbatelli

Sinistri: responsabile Ruggero Pessina

XLabor: responsabile Mauro Mastrogiacomo

“ La forza della collettività
a favore del singolo ”

Relazioni di valore con gli stakeholder

Gli stakeholder: coinvolgimento e natura

Gli stakeholder, cioè i cosiddetti “portatori di interesse”, sono tutti quei gruppi di individui e di istituzioni che influenzano e/o sono influenzati dalle attività di un’organizzazione, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

Le decisioni e le attività svolte da un’organizzazione hanno, di conseguenza, un impatto sugli stakeholder, ma gli stessi influenzano a loro volta, stante la reciprocità delle relazioni e delle connessioni esistenti.

L’identificazione degli stakeholder rappresenta un momento essenziale del processo di definizione della strategia e delle politiche di sostenibilità di Manageritalia.

Manageritalia ha nel proprio Dna il principio dell’inclusività e proprio per questo riconosce a tutti gli stakeholder il diritto ad essere ascoltati ed accetta l’impegno di dare conto della propria attività e delle proprie scelte. Anche nel 2021 ci siamo impegnati per creare, rafforzare e ampliare le nostre relazioni con tutti i nostri “portatori di interessi” per garantire loro i più ampi spazi di ascolto e dialogo. I criteri per coinvolgerli sono orientati all’inclusione, alla trasparenza, all’equità, all’attenzione agli aspetti etici, ambientali e sociali e alla coerenza rispetto alle attività di Manageritalia.

Nel perseguire gli obiettivi istituzionali a favore degli associati contemporaneamente:

- avviamo un processo di dialogo e comunicazione interattiva;
- ci confrontiamo per verificare le aspettative e per impostare o rivedere politiche e strategie;
- siamo disponibili ad integrare le aspettative rilevanti nella strategia d’impresa;
- prendiamo impegni e realizziamo iniziative volte a fornire concretamente delle risposte agli stakeholder coinvolti.

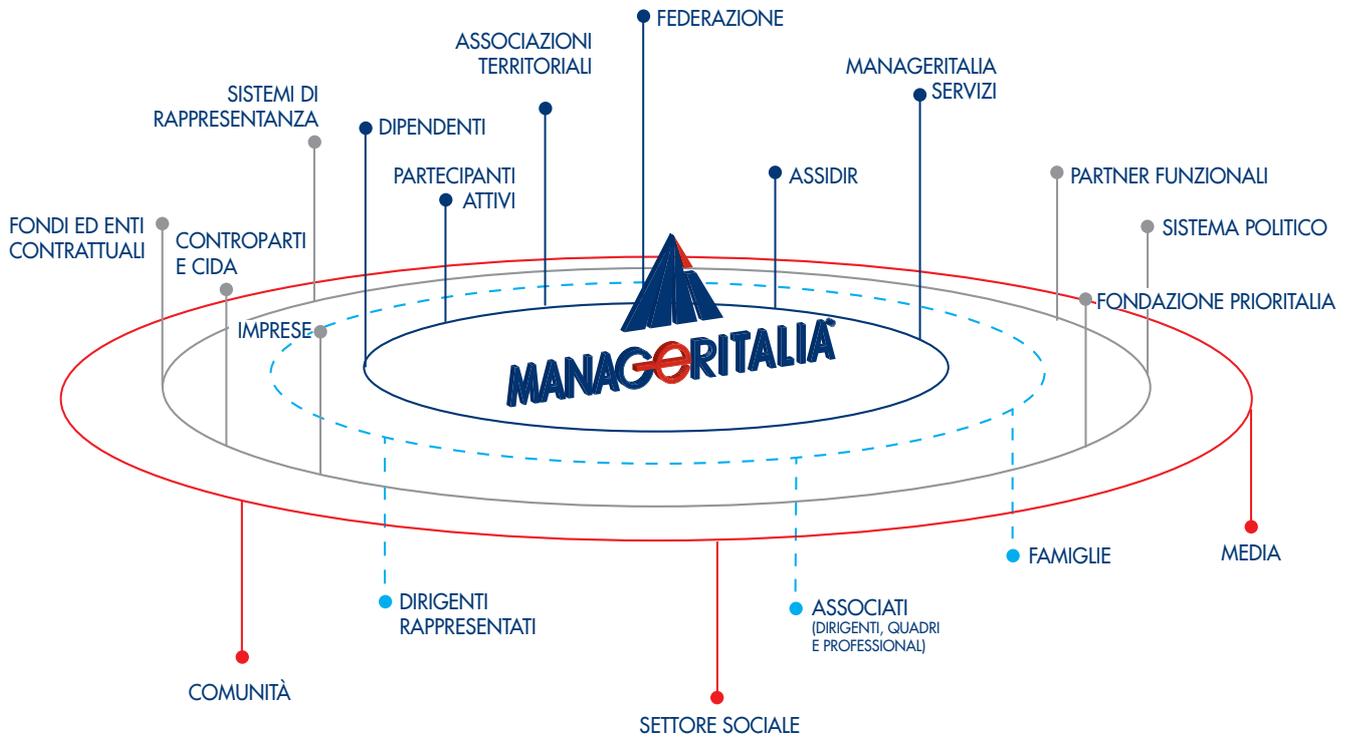
Gli stakeholder di Manageritalia sono tutti quegli interlocutori che hanno, o ritengono di avere, un “titolo” per entrare in relazione con la nostra organizzazione, le cui opinioni o comportamenti possono oggettivamente favorire od ostacolare il raggiungimento dei nostri obiettivi.

Attraverso il monitoraggio delle nostre attività affiniamo continuamente i processi per identificare, creare, comunicare e trasferire elementi di valore ai nostri associati e per consolidare relazioni di pregio con tutti gli stakeholder secondo modalità che siano proficue reciprocamente e sostenibili nel tempo. Il concetto di sostenibilità ha importanti implicazioni sui risultati da conseguire e per la nostra organizzazione deve tradursi in valore economico e sociale. Per Manageritalia il dialogo e la cooperazione con gli stakeholder sono la base per la creazione di opportunità e valore per il territorio.

Sviluppo sostenibile e gestione socialmente responsabile: sono questi i due imperativi che attualmente si impongono a tutte le organizzazioni e a cui le stesse stanno cercando di dare risposta ripensando, anche radicalmente, alla propria natura, alle attività svolte, al rapporto con i molteplici soggetti che, a vario titolo, si relazionano con esse. La nostra filosofia gestionale consente di dare concreta attuazione alla cultura della sostenibilità delle iniziative e dei servizi che eroghiamo agli associati.



Il networking dei nostri contatti



STRUTTURA

Dipendenti: il personale della Federazione, delle 13 Associazioni territoriali, di Manageritalia Executive Professional, Manageritalia Servizi e Assidir.

Partecipanti attivi: i consiglieri e gli associati che collaborano attivamente alla governance dell'Organizzazione, al Piano operativo o ai gruppi di lavoro per promuovere iniziative e progetti.

FRUITORI DI PRIMO LIVELLO

Associati: dirigenti, quadri, executive professional, proscutori volontari e aderenti iscritti al sistema Manageritalia. Possono essere in attività o in pensione.

Dirigenti rappresentati: dirigenti afferenti a ciascuno dei sei contratti nazionali di cui Manageritalia è firmataria e iscritti ai Fondi contrattuali. Di questi, circa il 75% è iscritto a Manageritalia.

Famiglie: componenti delle famiglie di associati e dirigenti rappresentati che ricevono alcuni benefici contrattuali o altri servizi erogati da Manageritalia.

INTERLOCUTORI E INFLUENCER STRATEGICI

Fondi, enti contrattuali e altri enti di tutela: Fondi previsti dai ccnl dei dirigenti del commercio, trasporti, terziario avanzato, servizi alle persone e imprese (Fasdac, Fondo Mario Negri, Cfmt, Associazione Antonio Pastore), Fondir e Cassa di assistenza sanitaria Carlo De Lellis.

Controparti: controparti nella negoziazione dei sei contratti collettivi nazionali di cui Manageritalia è firmataria (Confcommercio, Confetra, Federalberghi, Aica, Federagenti, Assologistica).

Imprese: le realtà aziendali che applicano un contratto Manageritalia.

Confederazione Cida: enti di rappresentanza con cui Manageritalia collabora per rappresentare le istanze dei manager.

Prioritalia: Fondazione costituita da Cida e Manageritalia per promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità dei manager per farsi promotori del cambiamento del Paese.

Sistema politico: istituzioni e pubbliche amministrazioni locali e nazionali con cui Manageritalia si interfaccia per rappresentare le istanze dei manager e condividere iniziative sociali.

Partner funzionali: tutti i soggetti che forniscono beni e servizi per le attività interne ed esterne di Manageritalia (incluse compagnie di assicurazione).

ALTRI STAKEHOLDER

Settore sociale (Csr): amministrazioni pubbliche, aziende, sistema d'istruzione, organizzazioni del Terzo settore che beneficiano del supporto volontario degli associati attraverso iniziative di Csr.

Comunità: tutti i soggetti che beneficiano direttamente o indirettamente delle iniziative realizzate da Manageritalia.

Media e social: canali di comunicazione digitali e tradizionali che diffondono informazioni riguardanti Manageritalia o temi relativi al mondo del management e dell'economia.

La matrice del valore condiviso

Siamo consapevoli della stretta interconnessione tra la competitività di un'organizzazione e il benessere della comunità circostante. Per Manageritalia il concetto di valore condiviso è insito in ogni strategia operativa ed è esplicitato nella nostra mission. Manageritalia valorizza il sapere, le conoscenze e la creatività dei singoli, il saper fare (le competenze), il loro saper essere (motivazione, responsabilità, leadership ecc.). È fortemente radicata nel territorio (“pensa globalmente, agisce localmente”) e gestisce le risorse umane con rispetto, merito e comprensione. Manageritalia investe, valorizza e gestisce relazioni con i propri stakeholder, riconoscendo che il successo e la sostenibilità dipendono dai loro input e dal loro coinvolgimento.

	PERCHÉ SONO IMPORTANTI	COME CI RAPPORTIAMO CON LORO
ASSOCIATI, DIRIGENTI E LORO FAMIGLIE	<p>Gli associati sono la nostra ragion d'essere. Lavoriamo per mantenere e migliorare la nostra capacità di tutelare e supportare la crescita professionale dei manager e la loro occupabilità, ampliando l'azione anche ai loro familiari, soprattutto per gli aspetti di welfare privato. Il contratto nazionale dirigenti è la solida base di partenza di un'offerta che supporta il manager a 360° in una professione sempre più sfidante e mutevole.</p>	<p>Gli associati sono collegati al territorio tramite le 14 Associazioni, le società di servizio e la Federazione. Incontriamo i nostri associati attraverso eventi, servizi, approfondimenti e incontri che ci consentono di aggiornare costantemente le nostre attività per supportarli nei loro bisogni. La struttura politica, composta da manager associati, garantisce uno scambio e un'osmosi continui con tutta la base. Un dialogo e ascolto continuo che prende corpo con i vari mezzi di comunicazione, i servizi e i tanti momenti di incontro.</p>
CONTROPARTI DELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA	<p>Sono i partner con i quali abbiamo costruito e innoviamo continuamente il contratto nazionale dei dirigenti per rispondere alle esigenze di manager e aziende.</p>	<p>Il nostro sistema di relazioni nasce dalla contrattazione, ma si amplia in tutti quegli ambiti che ci vedono lavorare insieme per i nostri manager e le loro aziende e per portare il loro contributo allo sviluppo economico e sociale.</p>
IMPRESE	<p>Le aziende che applicano il ccnl sono indirettamente nostre clienti, perché associate e clienti delle nostre controparti. Rappresentano per noi un importante momento di confronto che ci consente di comprendere le evoluzioni del mercato del lavoro.</p>	<p>L'ascolto da parte delle controparti che le rappresentano crea rapporti costruttivi con loro, ma anche una fase di ascolto indiretta attraverso i nostri dirigenti e la business community sono l'anima di un rapporto teso a creare valore per aziende, manager, dipendenti e tutto il Paese.</p>
FONDI CONTRATTUALI	<p>I fondi contrattuali e gli enti istituzionali sono gestiti in partnership con le controparti; ciò garantisce valore e sostenibilità nel tempo. Hanno un ruolo determinante nel nostro welfare contrattuale e privato e, integrandosi al meglio con quello pubblico, hanno ricadute positive e importanti per l'intero sistema.</p>	<p>Appositi organi e momenti di gestione bilaterale permettono una paritaria partecipazione alla governance e allo sviluppo.</p>

	PERCHÉ SONO IMPORTANTI	COME CI RAPPORTIAMO CON LORO
CIDA Confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità	CIDA rafforza la nostra azione sindacale e le relazioni istituzionali attraverso un'interfaccia dell'intera comunità dei dirigenti del Paese. L'obiettivo è duplice: salvaguardare innovando chi rappresentiamo, ma anche portare il contributo della nostra categoria allo sviluppo e alla definizione delle sue direttrici.	Appositi organi di gestione e momenti di incontro con le istituzioni permettono una sinergica partecipazione alla governance e allo sviluppo dell'attività di tutte le organizzazioni coinvolte.
PRIORITALIA	Fondazione Prioritalia (costituita da Manageritalia e Cida) porta il contributo dei manager per promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale. La Fondazione opera con una logica di restituzione di valori e competenze a supporto di progettualità innovative e concrete a beneficio del territorio.	Sinergica partecipazione alla governance e allo sviluppo dell'attività di tutte le organizzazioni coinvolte. Determinante il coinvolgimento attivo dei manager associati e quindi delle nostre Associazioni territoriali per sviluppare progetti e azioni in sinergia con istituzioni e mondo del non profit con ricadute tangibili e reali sui vari territori.
PARTNER FUNZIONALI	Facciamo affidamento su un numero di fornitori chiave per disporre di adeguati know-how, competenza e supporto tecnico specialistico e per garantire una qualità eccellente dei nostri servizi agli associati.	Policy e procedure condivise che garantiscono scelte eque, consapevoli e convenienti per la nostra Organizzazione. In alcuni casi con i partner funzionali instauriamo veri e propri momenti di lavoro in team.
SISTEMA POLITICO E ISTITUZIONALE	Investiamo parte delle nostre risorse per rafforzare le relazioni con la politica e le istituzioni per garantire l'efficacia delle nostre istanze a tutela dei nostri associati.	Utilizziamo canali istituzionali per il coinvolgimento reciproco nello sviluppo di progetti, studi, convegni, sino ad arrivare al supporto a veri e propri disegni di legge.
MEDIA E SOCIAL	I media sono determinanti per dare forza e autorevolezza alla nostra azione. Sono interlocutori primari per portare avanti la nostra azione in ogni campo mettendo il valore dell'Organizzazione e dei manager al servizio degli interessi di chi rappresentiamo e dell'intera collettività.	Rapporti e relazioni seguono i consueti canali di media relation. Siamo spesso interlocutori autorevoli e ricercati per opinioni e pareri su aspetti economici, del mondo del lavoro e del welfare. Un know-how riconosciuto all'Organizzazione e ai manager per veicolare i risultati delle nostre indagini.
SETTORE SOCIALE (CSR)	L'attenzione verso il settore sociale è per noi determinante e guidata dai valori e dall'impegno della nostra Corporate social responsibility e dall'azione affidata a Prioritalia. Tutti gli stakeholder sociali sono per noi importanti per attuare uno sviluppo economico sinergico con quello sociale e quindi veramente sostenibile.	L'azione a livello nazionale e sul territorio sviluppata anche con le Associazioni e Prioritalia è volta a creare rapporti e sviluppare azioni e iniziative. Un rapporto che non trascura di utilizzare anche tutti i nostri mezzi di comunicazione per scambiare valore con i nostri partner sociali e con tutto questo settore.
DIPENDENTI	La struttura operativa è la nostra risorsa chiave: con le loro competenze e operatività garantiscono la qualità e l'innovazione della nostra offerta.	Abbiamo uno strutturato sistema di scambio, incontro e formazione volto a far crescere le competenze professionali dei nostri dipendenti. Un modello che integra e mette in sinergia le varie strutture operative del nostro sistema.

Stakeholder's engagement

Manageritalia crede che la condivisione e lo scambio di idee, progetti e valori, il coinvolgimento dei propri stakeholder e la comprensione dei loro interessi e delle loro aspettative siano fattori chiave per la creazione di una strategia di lungo termine, che le permetta di assistere i manager a 360° e tradurre le loro esigenze di innovazione in benefici per l'intera comunità manageriale, le imprese, le istituzioni e il sistema Paese.

Il percorso di **stakeholder's engagement** è continuo e di lungo periodo; Manageritalia lo conduce in modo strutturato da diversi anni, tenendo anche in considerazione il cambiamento dello scenario economico, ambientale e sociale e le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro. La responsabilità del rapporto con i vari stakeholder è diffusa all'interno della struttura di Manageritalia e costituisce un elemento di costante presidio nelle attività quotidiane.

Lo stakeholder's engagement è inteso, per Manageritalia, come l'impegno a far proprio il principio dell'inclusività, il che significa riconoscere agli stakeholder il diritto ad essere ascoltati e accettare l'impegno di rendicontare della propria attività e delle proprie scelte.

Di seguito vengono evidenziate, in sintesi, le principali azioni e iniziative realizzate, gli strumenti di engagement adottati per raccogliere interessi, bisogni e aspettative degli stakeholder, nonché per comunicare loro i risultati raggiunti e i programmi promossi per uno sviluppo sostenibile delle attività di Manageritalia.

Associati e loro familiari

Azioni: incontri istituzionali, consulenze e dialoghi in presenza e via web, partecipazione a tavoli di lavoro e cabine di regia, analisi dei risultati raccolti nel corso dell'erogazione dei servizi, rilevazioni e survey finalizzate alla verifica del livello di gradimento dei servizi erogati, eventi di open innovation.

Strumenti: incontri one-to-one e consulenze, assemblee sui territori, incontri con i delegati, meeting, contact center, website, social media, customer events, Sindacato a km 0, email, newsletter e convocazioni alle assemblee, indagini e survey sugli aspetti legati alla qualità dei servizi erogati e dell'efficacia delle tutele contrattuali.

Controparti nella negoziazione collettiva

Azioni: contrattazione collettiva, incontri istituzionali, presenza nei consigli e nelle assemblee degli enti bilaterali previsti dal ccnl, iniziative ed eventi.

Strumenti: eventi e iniziative condivise, contratto nazionale, media, business community, incontri presso le sedi istituzionali, fondi negoziali.

Imprese e datori di lavoro

Azioni: partnership, co-progettazione di eventi, servizi ad hoc a favore dei dirigenti presso i luoghi di lavoro, relazioni con i rappresentanti dei datori di lavoro, commissioni di lavoro condivise per progettare disegni di legge ad hoc.

Strumenti: Sindacato a km 0, website, webinar informativi e formativi, consulenze online.

Fondi bilaterali

Azioni: partecipazione ai consigli di amministrazione, gestione delle relazioni conseguenti alla bilateralità, indirizzi nelle scelte di gestione.

Strumenti: partnership collaborativa, website, incontri presso le sedi istituzionali, webinar di diffusione agli associati delle tutele o innovazioni contrattuali.

Fornitori

Azioni: Manageritalia, per la selezione dei fornitori di beni e servizi, opera nel rispetto dei principi etici e di convenienza economica per la comunità, scegliendo i propri partner con principi di trasparenza. Reputazione, modello di business, ottimizzazione dei processi e dei servizi e valorizzazione delle offerte nel rispetto del miglior valore di mercato sono elementi standard nella scelta dei partner strategici.

Strumenti: survey, codice etico e contrattualistica, scambio di informazioni online, meeting e partnership collaborativa, website.

Istituzioni

Azioni: audizioni parlamentari in Camera e Senato, incontri istituzionali del management, partecipazione a tavoli di lavoro e cabine di regia, incontri individuali e di gruppo con rappresentanti di istituzioni nazionali e internazionali, collaborazione e partnership con università ed enti di ricerca, partecipazione a workshop, convegni ed eventi.

Strumenti: audizioni, atti di indirizzo, convenzioni e protocolli d'intesa, adunanze organi amministrativi, incontri presso le sedi istituzionali, partecipazioni a conferenze di settore.

Collettività

Azioni: stretta collaborazione con i clienti per aumentare l'engagement dei cittadini, creare consapevolezza nella comunità sulle opportunità e sui rischi della digital transformation, mitigare i rischi legati alla digitalizzazione.

Strumenti: social listening, analisi web, social network, website, audizioni, media relation, università.

Dipendenti

Azioni: specializzazione delle competenze, relazioni con gli associati, creazione di un digital workplace per poter innovare e realizzare la convergenza digitale dell'Organizzazione.

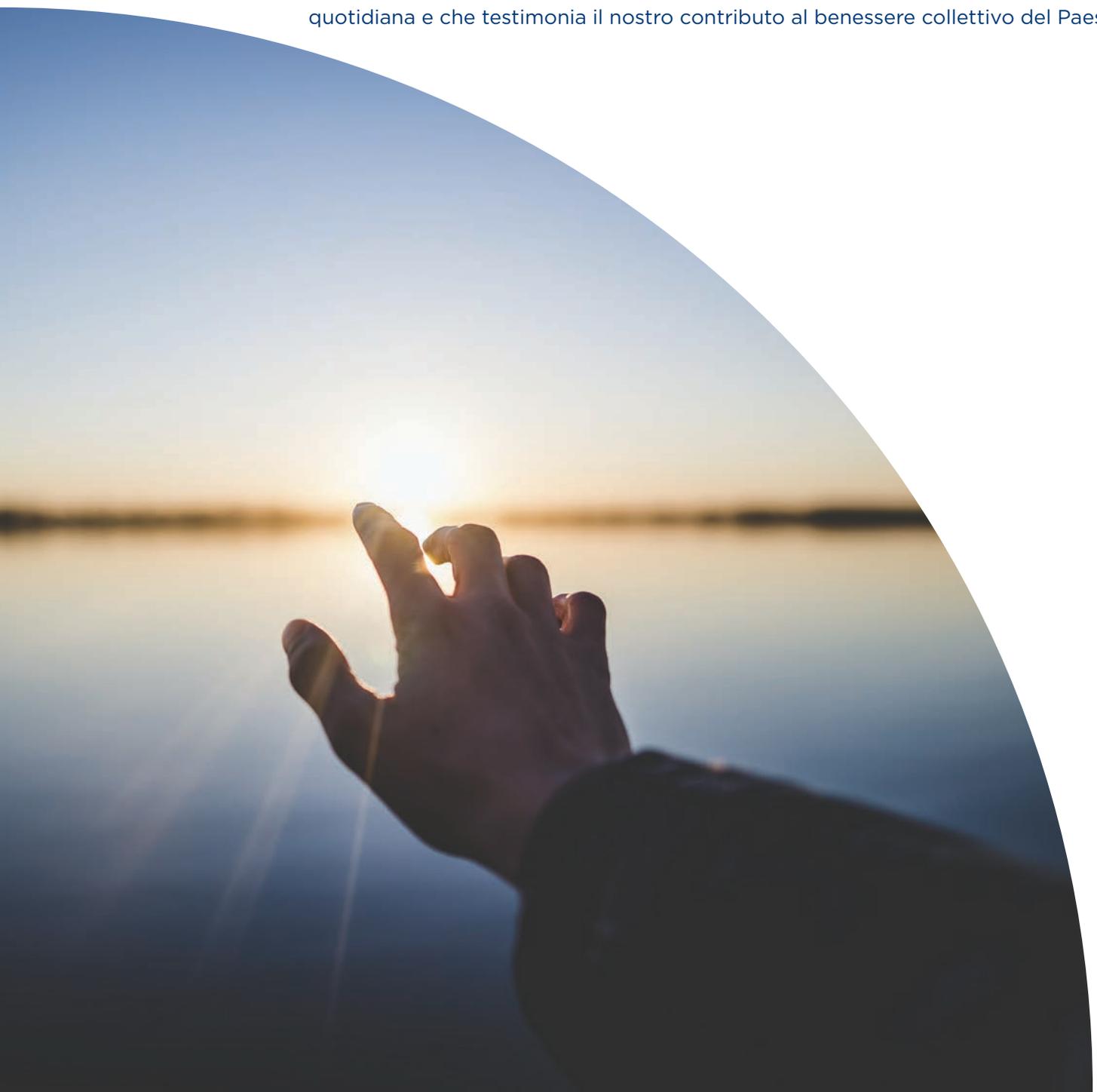
Strumenti: staff meeting, posta elettronica, intranet, strumenti di collaborazione, corsi di sviluppo e formazione, sessioni informative e di incontro, iniziative di open innovation.

Uno sguardo al futuro

Le nostre strategie e gli obiettivi di lungo periodo si concentrano sulla creazione e aggregazione degli interessi dei rappresentati anche attraverso delle nuove forme di aggregazione collettiva in grado di intercettare e sintetizzare l'interesse dei manager e delle alte professionalità. Il piano operativo 2021-2024 indirizza l'azione pluriennale su quattro specifiche aree tematiche:

- Welfare
- Sindacato a km 0
- Trasformazione del mondo del lavoro
- Conoscenza

Progetti, idee, contenuti, eventi e fatti concreti per garantire ai manager un'innovazione contrattuale e di welfare che contraddistingue la nostra attività quotidiana e che testimonia il nostro contributo al benessere collettivo del Paese.



La parola ai protagonisti del sistema Manageritalia

Federazione, Associazioni territoriali, società di servizi

Roberto Beccari, vicepresidente Manageritalia

FUTURO: uno dei cinque valori fondanti che costituiscono il Dna di Manageritalia, dando forma e sostanza alla sua identità.

Tutte le nostre attività e comportamenti sono chiamati a confrontarsi con le sfide e le incertezze del domani, per elaborare e realizzare con continuità progetti e servizi che concorrano a costruire un futuro migliore non solo per la comunità manageriale, ma per tutta la società civile.

A questo costante impegno contribuisce tutto il mondo Manageritalia, in un vitale e operoso movimento di condivisione e arricchimento reciproco fatto di analisi, confronti, ascolto, ricerche e sperimentazione, che abbraccia sinergicamente l'interno e l'esterno della nostra comunità associativa.

Una dinamica potenziata ulteriormente dall'attitudine e dalla passione nel guardare avanti, aprirsi al nuovo, interpretare e incidere sul futuro insite in ogni manager. Un'inclinazione naturale che trova nell'assetto organizzativo del sistema Manageritalia le condizioni migliori per la sua espressione.

Le Associazioni territoriali, nel rappresentare ogni regione italiana, permettono infatti un'intensa e immediata "capitalizzazione" della ricchezza conoscitiva e fattiva delle specifiche realtà del nostro paese, creando le condizioni per valorizzare concretamente sia le potenzialità delle loro distinte unicità, sia quelle della forza di un insieme organico.

La complessità del futuro si intensifica anno su anno con nuove dinamiche e contesti di difficile interpretazione; Manageritalia è perciò sempre in movimento per attivare nuovi percorsi di sviluppo sempre più impegnativi e coinvolgenti. Una sfida avvincente che chiama a raccolta tutte le nostre energie e competenze per dare continuità alla tradizione innovativa che da sempre contraddistingue la nostra storia di rappresentanza, di iniziative e di servizi.

Lo sguardo sul futuro non può quindi che vedere la nostra comunità manageriale come protagonista, una componente sociale ed economica fondamentale per il paese e per la realizzazione di un mondo migliore e possibile per tutti. Un'unità di azione e d'intenti basata sulla condivisione valoriale del codice genetico di Manageritalia e sulla volontà di contribuire a realizzare un futuro che possa offrire anche alle nuove generazioni opportunità e spazi di azione.



Manageritalia Campania

Ciro Turiello, presidente

Anche nel 2021 la nostra Organizzazione ha risentito dell'emergenza pandemica obbligandoci ad adeguare le modalità lavorative e il rapporto con i nostri associati. Se per il 2020 abbiamo dovuto fare di necessità virtù, anche per una normale impreparazione agli effetti della pandemia, nel 2021 abbiamo ottimizzato lo smart working, salvaguardando le giuste esigenze del nostro personale e le legittime istanze provenienti dalla platea associativa. Platea che include non solo chi è formalmente associato, ma anche tutti quelli che insieme a noi lavorano a vario titolo per lo sviluppo del tessuto economico e sociale del territorio. Questo nostro impegno quotidiano in associazione è sempre stato finalizzato a rafforzare il senso di appartenenza e vuole implementare sempre di più l'accreditamento istituzionale e sociale con diverse iniziative ed eventi sia in presenza che a distanza.

Esempi di concreta e positiva realizzazione dei nostri scopi associativi sono stati nell'ultimo quadrimestre dell'anno: la nostra assemblea ordinaria autunnale, mai così partecipata, in parte dedicata al Turismo con il progetto nazionale della scuola di Destination Manager che vogliamo portare sul territorio; il tradizionale evento di Natale che abbiamo denominato "Una Notte al Museo" grazie alla splendida location che ci ha ospitato e alle iniziative benefiche a corredo organizzate.

Durante questi due eventi hanno presenziato importanti cariche istituzionali del Comune di Napoli e della Regione Campania, oltre che diverse rappresentanze di Università, Fondazioni, categorie professionali ecc.

Nel mese di settembre, poi, siamo riusciti a organizzare nel giro di tre settimane "Le quattro giornate di Napoli", quattro appuntamenti sia in presenza sia online con i candidati sindaco di Napoli. Su questa base, il nostro sguardo al futuro, pur alla luce degli effetti sul tessuto economico della guerra in corso alle porte dell'Europa, è comunque orientato all'ottimismo, e riteniamo che il nostro territorio sia centrale alla ripartenza dell'intero sistema Paese.

Siamo convinti che il contributo allo sviluppo del tessuto economico e sociale del nostro territorio, su cui si continueranno a orientare le azioni associative a naturale beneficio del nostro sistema, andrà di pari passo con il necessario contributo verso i diversi interessi sociali di cui siamo naturalmente anche portatori.

Continueremo a portare avanti per la nostra Campania Felix azioni e iniziative, anche finalizzandole al perseguimento degli obiettivi previsti dal Piano operativo nazionale, così come declinato sui quattro progetti costituenti il medesimo piano.



Manageritalia Emilia Romagna

Cristina Mezzanotte, presidente

Manageritalia Emilia Romagna, grazie agli spazi offerti nella nuova sede, si propone di essere sempre più vicina agli associati con i consueti e apprezzati servizi sindacali, previdenziali e sanitari, oltre ai nuovi servizi dedicati alla formazione permanente (indispensabile per tutti i manager per mantenere l'employability). Siamo pronti per poter condividere con le aziende degli associati le novità relative al welfare contrattuale.

Dal mese di aprile 2022 sarà presente nella sede di Manageritalia Emilia Romagna una nuova risorsa dedicata a XLabor (Divisione per il lavoro): la collega offrirà un servizio di orientamento ai percorsi di lavoro per i dirigenti in transizione con incontri, proposte di re-skill, iniziative che mantengano aggiornate le competenze della community, nuove opportunità di impiego.

Manageritalia Emilia Romagna si sta anche qualificando come stakeholder territoriale attraverso la partecipazione di 5 membri del Consiglio direttivo nei tavoli di ripartenza della Città metropolitana nelle materie in cui abbiamo competenze da condividere, in particolare: economia, turismo e commercio, autoimprenditorialità, workers buyout, cultura e spettacolo, statistica, formazione permanente. Non manchiamo, inoltre, ai Tavoli regionali per il Pnrr.

Siamo attivi nella sottoscrizione di protocolli di collaborazione con le istituzioni per quanto riguarda la formazione permanente, lo sviluppo economico e un piano per l'uguaglianza.

Abbiamo avviato una partnership con l'Università di Bologna per CircularLab, un laboratorio che mette in contatto il mondo manageriale e i giovani al fine di lavorare insieme sui temi legati alla sostenibilità ed economia circolare.

Abbiamo attivato una collaborazione con Legacoop per i progetti legati ai workers buyout, le imprese rigenerate. Collaboriamo infine con Art-er per lo sviluppo delle startup nel progetto StartCup.



Manageritalia Friuli Venezia Giulia

Stefano De Martin, presidente

Anche per il 2021 i numeri della nostra associazione sono in controtendenza con la sensazione generale di un momento economico difficile. Se l'aspetto numerico si manifesta come sostanzialmente positivo (il numero di associati, in particolare quadri, è aumentato considerevolmente grazie anche alle azioni come Sindacato a km 0) non ci si può esimere da una considerazione d'insieme.

Il nostro territorio si distingue più per le sue specificità qualitative che per le dimensioni e ha saputo distinguersi e fare tesoro delle sue caratteristiche, anche culturali e multietniche; la situazione degli ultimi due anni, e ancor più quella relativa alle conseguenze del conflitto in corso, sta mettendo a dura prova l'intera economia e, con essa, aziende e dirigenti del mondo che rappresentiamo.

In questo contesto Manageritalia Friuli Venezia Giulia sarà proattiva e di stimolo allo sviluppo e consolidamento di un network: vogliamo avvicinare i nostri associati e valorizzarli come strumento qualitativo a servizio del territorio.

Per farlo, manterremo i webinar online assieme ai colleghi delle altre Associazioni e ridaremo valore agli incontri in presenza, aggiungendo ai momenti istituzionali e formativi azioni di confronto con nuove realtà pubbliche e private di sicuro interesse.

Il messaggio che intendiamo trasmettere al territorio che rappresentiamo come associazione, con la speranza che venga colto e diffuso anche dagli altri soggetti con i quali ci confrontiamo costantemente, è che in momenti come quello che stiamo vivendo è fondamentale che ciascuno faccia la sua parte e metta in campo tutto ciò di cui dispone. Chi può farlo in questo momento deve investire, costruire e condividere.



Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Roberto Saliola, presidente

Il forte disorientamento portato dalla situazione pandemica necessita di “punti di riferimento” adeguati e incisivi rispetto a quanto richiesto dal territorio; è chiara la necessità di nuove chiavi di lettura e di approcci culturali e gestionali rinnovati e più attuali in grado di far fronte alle richieste sempre maggiori e complesse del contesto in cui operiamo.

Per il 2022 Manageritalia Lazio ha due obiettivi fondamentali e complessi, che hanno visto la luce lo scorso anno. Il primo è mantenere la nostra associazione territoriale proiettata costantemente verso il futuro, attraverso la diffusione di esempi concreti di eccellenze territoriali che già progettano con entusiasmo e successo prospettive di sviluppo per il domani, indicando il ruolo del manager come leva fondamentale per il rilancio del Paese. Questa è una caratteristica insita nel nostro Dna associativo, che lo scorso novembre ci ha portato a realizzare un convegno in cui abbiamo invitato le grandi eccellenze territoriali, che già vivono nel futuro, a discutere sulla realizzazione di progetti a favore della rinascita del Paese. Con loro abbiamo stretto nuovi rapporti che ci portano a collaborazioni continue volte a sottolineare quanto la figura manageriale sia fondamentale per gestire i cambiamenti in atto, la ripresa e la ripartenza del nostro Paese.

Non meno importante è mantenere una visione a lungo termine in cui i bisogni dei manager sono alla base del nostro modello di sviluppo. L'attività si focalizza internamente sulla conoscenza e sull'ascolto attivo degli associati. Su questo tema stiamo portando avanti il secondo obiettivo, cioè il progetto “Sindacato a km 0”, che rende i nostri servizi sempre più vicini agli associati. Grazie agli incontri in azienda portiamo direttamente nella sede di lavoro degli associati non solo il nostro knowhow, ma anche i servizi, come ad esempio la possibilità di presentare direttamente le pratiche sanitarie. Inoltre, offriamo ai direttori del personale la possibilità di modulare questi incontri in base alle necessità dei propri dirigenti. Per supportare al meglio quest'area di sviluppo, stiamo approfondendo la conoscenza delle imprese del territorio di nostra pertinenza attraverso una clusterizzazione delle aziende; questa attività ci permetterà di avere informazioni utili per tarare gli incontri in base ai target, di aumentare la conoscenza dei direttori del personale e di organizzare focus group con imprese target.



Manageritalia Liguria

Monica Nolo, presidente

Come le altre associazioni territoriali, Manageritalia Liguria ricopre il primario ruolo di rappresentanza, all'interno della propria area regionale, del complesso sistema riconducibile a Manageritalia.

Nel solco della condivisione della visione e dei valori espressi a livello federale, abbiamo come sempre improntato il nostro agire a livello territoriale nell'ambito delle quattro dimensioni in cui è scomponibile l'azione di Manageritalia.

L'Associazione sarà particolarmente attiva nell'area della Rappresentanza, dove proseguiranno le attività del gruppo di lavoro Sindacato a km 0 affiancate dall'attivazione della Commissione per il rinnovo del contratto. Continueremo inoltre a promuovere presso le istituzioni e il territorio il valore della managerialità come strumento di rafforzamento del tessuto produttivo anche al fine di migliorare il tasso di presenza dei dirigenti nelle aziende.

Con riferimento alla dimensione dei servizi, il nostro impegno sarà teso al mantenimento di livelli di prestazione adeguati alle esigenze dei soci: sappiamo che questo obiettivo si raggiunge solo se tutta la struttura, partendo dagli organi sociali e fino ai dipendenti dell'Associazione, condivide un chiaro orientamento al servizio e quindi continueremo a operare in questa direzione, confortati dai risultati di soddisfazione espressa dai nostri iscritti e misurata dell'indagine condotta annualmente dalla Federazione.

L'auspicabile fine delle restrizioni imposte dal periodo pandemico ci consentirà di riprendere le attività che normalmente caratterizzano la dimensione di Membership. Accanto agli eventi ludici e a quelli legati ad attività consolidate, quali la consegna delle borse di studio, vorremmo realizzare momenti di vera e propria creazione di networking professionale fra gli associati.

Attraverso l'iniziativa "Voglio fare il manager" Manageritalia Liguria ha consolidato presso le aziende e l'Università il proprio ruolo di leader nella capacità di aprire ai giovani una porta verso il mondo del lavoro: questo progetto troverà ulteriore sviluppo anche grazie alla piattaforma "Un ponte sul futuro". Sempre nella dimensione del Movimento, sosterremo interventi benefici a favore del territorio fornendo principalmente un supporto di carattere manageriale agli enti che si occupano di tali iniziative.



Manageritalia Lombardia

Paolo Scarpa, presidente

La pandemia ha scosso il mondo, quello sociale e quello interiore, di ognuno di noi. Credo ci aspetti un futuro molto impegnativo come Associazione e come categoria. Abbiamo il privilegio, nei nostri ruoli professionali ed associativi, di generare un impatto sulla vita degli altri, unito alla responsabilità di dare certezze nell'incertezza. Per questo abbiamo avviato una riflessione profonda e allargata che ci muove a una trasformazione coraggiosa di alcuni valori che diventano concetti guida di innovazione.

Ecco, quindi, i valori che ci guideranno e che nascono dall'ascolto dei nostri Associati come emerso nella ricerca sulla Brand Image lanciata a luglio: **EMPATIA**, ovvero la disponibilità a stare in relazione. Le relazioni personali e di lavoro non comportano solo rigorosa onestà e rispetto per l'altro, ma anche fiducia, condivisione di intenti e di emozioni. L'empatia pone sullo stesso piano tutti gli attori sociali con i quali si ha a che fare.

COMPETENZA, significa cercare un miglioramento continuo, implica apertura, curiosità, disponibilità ad allargare lo sguardo. Le competenze non sono un bagaglio acquisito una volta per tutte, ma il frutto sempre nuovo guadagnato attraverso lo studio, l'esperienza e l'arricchimento reciproco.

COMUNITÀ, ovvero il convergere, nel rispetto delle differenze, verso un luogo dove ognuno possa sentirsi a casa propria. L'associazione è la costruzione comune dove gli associati, da pari a pari, si offrono reciprocamente sostegno e servizi. I manager, impegnati nel loro lavoro, trovano nell'associazione il luogo dove sperimentare la possibilità di esprimere pienamente se stessi.

RESPONSABILITÀ, significa non accontentarsi della ragione, facendo invece appello alla saggezza e alla scintilla della propria coscienza. La responsabilità è un impegno, un patto sacro, assunto con sé stessi, con gli altri, con le organizzazioni nell'ambito delle quali lavoriamo, con il mondo.

FUTURO, la tensione al futuro è avventurarsi su un terreno sconosciuto, energia destinata ad uno scopo: immaginare un mondo possibile, e fare il possibile per costruirlo. Cerchiamo un futuro che offra anche alle nuove generazioni opportunità e spazi di azione. E siamo convinti che la convivenza di più generazioni in azienda sia la sfida per le classi dirigenti chiamate sempre più a garantire un'esperienza di lavoro appagante e significativa.



Manageritalia Marche

Dino Elisei, presidente

Il ruolo della nostra associazione territoriale è senza dubbio quello di contribuire alla crescita strutturale e sostenibile della Regione in un ecosistema costituito da imprese e istituzioni che non devono più essere considerate “distanti”, ma parte integrante di un progetto che ha come obiettivo comune il benessere dei cittadini. La presenza di manager nelle imprese, anche le più piccole, garantisce una spinta innovativa non solo verso le nuove tecnologie ma più in generale verso un livello organizzativo tale da facilitare l'accesso a nuovi mercati.

Da quanto sopra si evince la volontà del consiglio di utilizzare tutti gli strumenti necessari per allargare la base associativa promuovendo, nei vari incontri istituzionali e non solo, la figura del dirigente come portatore di conoscenza necessaria per lo sviluppo delle imprese sul territorio.

Non meno importante è l'azione interna che viene operata verso gli associati e gli iscrivibili.

La competenza e professionalità del team interno all'associazione territoriale garantisce un supporto attento agli iscritti nelle varie fasi della vita lavorativa, che inizia con la nomina a dirigente e termina con la quiescenza. Proprio in quest'ultima fase l'associazione offre un supporto prezioso e puntuale. Anche l'aspetto legato alla conoscenza del ccnl è di fondamentale importanza per i giovani dirigenti: questo ci permette di coinvolgerli nella vita associativa. Grazie alla sinergia con Istaio, l'Istituto Adriano Olivetti, puntiamo ad attirare anche i quadri e gli executive professional, nonché i giovani dirigenti: il confronto con dirigenti senior che operano nei vari settori dell'economia dà la possibilità di crescere professionalmente.

L'ultimo biennio è stato per tutti pieno di difficoltà (pandemia e non solo), ma la crescita del numero di dirigenti nella nostra associazione, che rispecchia l'andamento anche a livello nazionale, porta a pensare che proprio nei momenti critici le aziende cercano di reperire sul mercato le migliori professionalità: si tratta proprio dei dirigenti, quadri o executive professional che rappresentiamo. Con Cfmt (Centro di formazione management del terziario) stiamo creando dei percorsi di formazione virtuosi per rendere ancora più strategici i nostri manager, molti dei quali saranno impegnati nella ricostruzione di un nuovo modello di Europa.



Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta

Daniele Testolin, presidente

Siamo orientati a mantenere e sviluppare il contatto con il territorio, con gli associati, gli stakeholder e le istituzioni: è l'antenna di ascolto del sistema Manageritalia e il punto di raccolta delle esigenze delle richieste dei nostri associati. Oltre a garantire l'ampia gamma di servizi offerti agli associati, siamo stati un luogo di incontro di networking, di informazione strutturata, capillare ed essere presente anche direttamente nelle aziende del territorio.

L'esigenza di far conoscere i servizi erogati e di illustrare il contenuto e tutte le opportunità offerte dal pacchetto di welfare contrattuale e dal sistema Manageritalia è sempre più evidente. Per questo motivo stiamo approfondendo la conoscenza dei dirigenti, quadri e professional del territorio, in modo da poter meglio comunicare con loro, con l'obiettivo di informarli e coinvolgerli favorendo l'utilizzo dei servizi previsti agli associati e aumentandone il numero. L'informazione e la conoscenza delle opportunità offerte ha lo scopo di aumentare e ottimizzare la fruizione dei servizi offerti che, in troppi ambiti, risultano ancora sottoutilizzati.

La nostra missione è dare sostegno non soltanto nei momenti di difficoltà, ma anche quando le cose vanno bene e c'è la possibilità di investire in crescita e competenze. Supportare i nostri associati al meglio lo faremo come sempre ascoltandoli e dialogando con loro per delineare nuove idee, progetti e azioni per portare il loro contributo a livello politico, istituzionale, economico e sociale. Vogliamo e dobbiamo delineare il futuro delle nostre regioni e del nostro Paese in sinergia con tutti gli attori che credono nella competenza, nel merito, nell'etica e con le istituzioni con le quali la collaborazione è non solo strutturale ma sempre più necessaria. Vogliamo partire dalle ricchezze del territorio e andare a conoscere le imprese, parlare con loro di contratto collettivo e di tutti i benefici collegati alla sua applicazione, del welfare, della previdenza, e offrire informazioni e sostegno, in modo da informare e aggiornare gli addetti ai lavori.

Vogliamo essere uno stimolo e un supporto per le attività e le iniziative, sia a livello territoriale che nazionale, fatte da Cida e Prioritalia.

E, ultimo ma non meno importante, vogliamo sviluppare ulteriormente la collaborazione con il mondo della formazione e il coinvolgimento dei giovani nelle nostre attività, al fine di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e ridurre il mismatch tra formazione e lavoro.



Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata

Giuseppe Monti, presidente

La nostra associazione, forte di quanto emerso nel precongresso e poi sistematizzato nel Congresso nazionale, lavora verso gli associati e sul territorio con l'obiettivo di sviluppare iniziative che riguardano il sindacato a km 0, il welfare, la trasformazione del lavoro e il turismo; il tutto volto allo sviluppo della managerialità. Con Manager del Turismo vogliamo favorire l'inserimento dei giovani talenti nelle imprese turistiche del territorio: l'iniziativa consente ai ragazzi di acquisire competenze specifiche, aggiornate rispetto alle esigenze del mercato del lavoro, e di metterle in pratica attraverso esperienze operative.

Il forum Taranto Turismo 2022 è invece l'occasione per mettere insieme le forze vive del territorio per interagire sui temi dello sviluppo turistico locale, e favorire l'individuazione di progettualità di breve, medio e lungo periodo, rilanciando il ruolo dei manager come elementi chiave dello sviluppo socio-economico e del settore turistico.

Non manca poi l'impegno verso i giovani. Con "Un giorno da manager" vogliamo far vivere a un gruppo di studenti e laureati un'esperienza diretta in azienda attraverso l'esperienza dei manager che le dirigono. Food4minds vuole invece migliorare la sinergia tra scuola e mondo del lavoro, aiutando gli studenti a sviluppare le competenze più vicine a quelle che mercato e aziende chiedono oggi e domani. Il rapporto avviato con Metropolitan Agrifood Factory punta invece allo sviluppo della conoscenza. Questo è infatti un acceleratore di impresa che offre le condizioni che favoriscono la capacità di sviluppare e industrializzare la ricerca tecnologica e l'idea di business nel settore dell'Agrifood, attraverso la ricerca di imprese innovative.

Altro campo d'azione è quello del Sindacato a km 0, che ci permette di ripensare il nostro ruolo rispondendo in maniera ancora più adeguata alle esigenze degli associati, anche avviando relazioni e collaborazioni con altri protagonisti del territorio, associazioni di categoria, organismi di rappresentanza, istituzioni o enti del Terzo settore. L'obiettivo è mettere in atto progetti concreti a supporto degli associati, verso un modello di sindacato che sia autorevole, promuova la centralità della figura manageriale e supporti l'impresa, ma al tempo stesso non si focalizzi più sulla difesa del posto di lavoro.

Questi i punti cardine del nostro impegno per portare in sinergia con le altre associazioni e la Federazione le nostre strategie e azioni anche sul nostro territorio.



Manageritalia Sicilia

Carmine Pallante, presidente

Promuoviamo e facilitiamo il ruolo dei manager nella direzione della sostenibilità, dell'innovazione, dell'internazionalizzazione e della crescita culturale, sociale ed economica della regione siciliana. Ciò si realizza: rendendo efficace la rappresentanza; assicurando la condivisione dei valori; rafforzando il senso di appartenenza; erogando servizi ai propri associati basati sull'efficienza che permettano anche un valido sistema di informazione e comunicazione, sia interna che esterna; sviluppando un sistema di networking con gli stakeholder orientato alla reciproca crescita; coordinandosi con la Federazione, le altre associazioni territoriali e Manageritalia Executive Professional, i fondi contrattuali e le organizzazioni partecipate da Manageritalia affinché si possano realizzare sinergie e produrre vantaggi sull'intero territorio nazionale.

In tale contesto, con riferimento al futuro più immediato, Manageritalia Sicilia sarà sempre più vicina ai propri manager associati attraverso l'organizzazione di incontri tematici su larga scala (Innovazione e Conoscenza) ma anche diretti specificatamente a precise realtà aziendali (Sindacato a Km 0 - Welfare). Saranno inoltre sempre più implementate le attività di rappresentanza presso le istituzioni, che già vedono coinvolta l'associazione insieme alle altre organizzazioni dei manager in seno alla Cida, così da proporre in piena sinergia modelli di sviluppo del territorio basati sull'esperienza e competenza manageriale.

Uno sforzo particolare sarà indirizzato alle proposte per la risoluzione delle problematiche ataviche del territorio siciliano, anche in funzione della storica opportunità di finanziamento derivanti dal Pnrr quali, ad esempio: smaltimento dei rifiuti, fonti energetiche rinnovabili, bonifiche, infrastrutture. Non mancheranno poi interventi volti all'innovazione e alla digitalizzazione della pubblica amministrazione, così da renderla un'organizzazione moderna ed efficiente in grado di assolvere ai propri compiti istituzionali nei tempi e nei modi previsti dalle leggi, con immediato e positivo impatto sulla promozione turistica e dei prodotti tipici locali.

Quanto maggiore sarà la condivisione e la partecipazione attiva dei nostri manager agli obiettivi sopra citati, tanto migliore sarà il risultato raggiunto, soprattutto se rapportato all'elevato valore sociale ed economico di cui il territorio potrà beneficiare. Manageritalia Sicilia sarà sempre pronta e aperta al contributo di tutti i manager associati per la crescita del territorio che, ai più se non a tutti, appare non ulteriormente rinviabile.



Manageritalia Toscana

Riccardo Rapezzi, presidente

La Toscana stava con fatica ripartendo dopo la brusca frenata dovuta al rallentamento dell'economia mondiale a causa del Covid. Nel 2022 si attendeva una decisa ripresa del prodotto interno lordo, ma gli ultimi eventi legati alla guerra in Ucraina e alle tensioni a livello internazionale, oltre a suscitare grandissima preoccupazione e angoscia per le popolazioni colpite, riducono le aspettative di crescita dell'economia toscana, caratterizzata da un sistema produttivo fortemente orientato alla produzione di beni di consumo e servizi legati al tempo libero. Le attività verso i nostri associati sono ripartite nella nuova sede, registrando una significativa ripresa di tutti i servizi in presenza, pur continuando anche a tenere gli incontri in video-collegamento che, dopo l'esperienza maturata durante la pandemia, si sono dimostrati un utile strumento. Oltre ai servizi tradizionali legati alle richieste di rimborso sanitario, che vedono una nuova ripresa dopo il naturale calo dovuto al periodo pandemico, e ai servizi di consulenza contrattuale, assicurativa e previdenziale, abbiamo lanciato anche in Toscana il servizio Sos Manager, che offre un supporto a tutti i nostri associati che vogliono gestire attivamente il loro benessere psicofisico.

Per quanto riguarda il nostro contributo al territorio, vogliamo proseguire le collaborazioni già attive con numerosi enti e istituzioni, a partire dalla Regione Toscana, con cui abbiamo firmato negli anni passati un Protocollo di intesa. Inoltre, la nostra ultima Assemblea, dedicata al tema degli investimenti pubblici, è stata un'importante occasione di dialogo con il Comune e l'Università di Firenze e con Eurosportello, membro della rete Enterprise Europe Network, finanziata dalla Commissione europea. Dal confronto con queste istituzioni abbiamo deciso di attivare da quest'anno uno sportello di informazione sui finanziamenti pubblici a favore del sistema delle imprese a disposizione di tutti i nostri associati. Continuiamo anche a supportare, tramite l'attività di mentoring manageriale, il progetto Impresa Campus, finalizzato a stimolare la nascita di idee di business innovative e diffondere competenze imprenditoriali tra i giovani del mondo universitario. Il progetto è promosso dall'Università di Firenze, con il contributo della Fondazione Cassa Risparmio di Firenze.

Infine, Manageritalia Toscana partecipa attivamente, ormai da diversi anni, al progetto Giotto che ha l'obiettivo di attivare tirocini aziendali per i giovani laureati magistrali delle Università toscane.



Manageritalia Trentino-Alto Adige

Franco Tomasi, presidente

Alla fine del secondo libro della saga di Harry Potter il piccolo Harry si interroga, dubbioso, sulle tante sue caratteristiche personali che lo accomunano al malvagio assoluto, colui che non si può neppure chiamare per nome, per evitare di evocarne la presenza. Il vecchio professor Albus Silente lo conforta e lo rassicura, spiegando che “non sono le nostre capacità che dimostrano chi siamo davvero, bensì le nostre scelte”.

Ecco, io credo che questo sia il ruolo determinante che la nostra Associazione può svolgere nei confronti dei nostri colleghi dirigenti e delle future generazioni. Ben oltre i tradizionali servizi che abbiamo sempre garantito e continueremo a proporre, ci possiamo mettere al loro fianco, per assisterli e supportarli nell'affrontare al meglio le sfide che li attendono nella loro vita professionale. Condividendo con loro principi e valori, elemento fondante dell'essere Associazione. Affiancandoli nel fare crescere le loro aziende, distribuendo così benessere, oltre che alle famiglie dei loro collaboratori, anche a tutto il contesto sociale in cui operano. In sostanza, nell'aiutarli a fare le loro personalissime scelte, per diventare le persone che davvero vorranno essere.

Lo possiamo fare offrendo momenti di formazione, di confronto con colleghi e amici e con personaggi di diverse estrazioni culturali, dal mondo della scienza a quello delle arti e dell'umanesimo, dal mondo dello sport a quello della politica e delle istituzioni. In un percorso di apertura e di arricchimento comune, frutto della frequentazione tra generazioni diverse. Sollecitando anche chi, fra gli innumerevoli impegni che caratterizzano l'attività professionale, avrà voglia di dedicare del tempo alle iniziative della nostra associazione, nella logica, in cui crediamo molto, della “restituzione” e della messa a disposizione nel sociale delle nostre competenze e professionalità. Si tratta di un potenziale enorme, che possiamo e dobbiamo mettere a buon frutto per la crescita futura del nostro Paese e di tutto il mondo che ci circonda.



Manageritalia Veneto

Lucio Fochesato, presidente

Il nostro impegno quotidiano e le nostre competenze manageriali sono sempre a sostegno alle imprese, così da favorirne identità e valori che rispettino e valorizzino il territorio e le sue specificità, creando valore aggiunto per la società e l'ambiente. Usiamo gli strumenti a nostra disposizione per aumentare la conoscenza dei servizi per gli iscritti e organizzare focus sulla formazione ed eventi di marketing associativo che coinvolgano anche altre associazioni, così da diffondere all'esterno i nostri valori e le nostre idee, favorendo la partecipazione e un largo consenso.

Abbiamo gruppi di lavoro attivi sui temi della Trasformazione del lavoro, sulla Conoscenza, sul Sindacato a km 0 e sul Welfare per poter identificare i cambiamenti e pianificare proposte operative a beneficio di tutti gli associati, siano essi dirigenti, quadri o executive professional.

Utilizziamo la rappresentanza per contaminare imprese e società civile e per contribuire positivamente al cambiamento sostenendo giovani e donne, ambiente e sociale.

Il contesto post pandemia sta mutando equilibri e interessi a livello mondiale: c'è vera attenzione alla tutela dell'ambiente e imprese e istituzioni si stanno realmente attivando per avviare la transizione ecologica e quella energetica. Su questi temi noi manager saremo parte attiva e metteremo a disposizione le nostre competenze per governare il cambiamento, così da lasciare ai nostri figli progetti concreti per migliorare questa società.

Vogliamo lavorare insieme a istituzioni, università e aziende per sostenere questi territori, dove le pmi hanno fatto e faranno la differenza.

In questo ambito abbiamo rinnovato il Protocollo d'intesa con la Regione del Veneto per la diffusione della cultura e delle competenze manageriali tra i giovani, integrando le esperienze dei temporary manager nelle pmi: costoro possono sostenere il cambio generazionale e avere un ruolo importante nella formazione dei giovani imprenditori.

Vogliamo avere più visibilità per diffondere la nostra cultura manageriale e aumentare la conoscenza delle nostre competenze per creare lavoro e valore per la società, specialmente con la messa a terra del nuovo Pnrr.

Un ringraziamento per il lavoro svolto insieme va alla struttura, alla giunta e a tutti i consiglieri.



Manageritalia Executive Professional

Carlo Romanelli, presidente

Nel corso dell'ultimo anno sono stati attivati 4 gruppi di lavoro.

Il primo, "Capitale umano, competitività e infrastrutture", coordinato da Donatello Aspromonte, approfondisce il tema del capitale umano, contestualizzandolo alla figura e all'ambito professionale degli executive professional; sviluppa e dà corpo al concetto di filiera della conoscenza quale fattore di competitività, focalizzando l'attenzione sulla figura degli executive professional, del ruolo che questi possono avere all'interno della filiera.

Il secondo gruppo, intitolato "Welfare", coordinato da Paolo Ulivieri, ha tra i suoi obiettivi generali la ricerca e selezione di un Piano di assistenza sanitaria (come Cassa De Lellis) e la sensibilizzazione sull'importanza di creare strumenti di tutela anche per il nostro mondo (relativi a periodi di inattività, malattia, infortunio, maternità ecc.).

"Mercato del lavoro e sviluppi legislativi", coordinato da Giuseppe Castellana, ha tra i suoi obiettivi quello di effettuare una ricognizione delle principali norme vigenti nei settori specifici.

Il gruppo "Internazionalizzazione delle professioni", coordinato da Giuseppe Rizzello, ha tra i suoi obiettivi quello di definire un preciso quadro di riferimento delle modalità di attività delle alte professionalità nei principali mercati esteri di riferimento e nelle diverse aree commerciali; definire necessità, termini, condizioni e supporti per (possibili) servizi Mep agli associati per le attività professionali all'estero o per il loro sviluppo e perfezionamento; ricognizione e ordinamento delle principali norme nazionali/interazionali di riferimento all'attività.

Sulla base degli esiti del primo gruppo di lavoro, si è dato inizio a un ciclo di incontri formativi destinati agli executive professional iscritti.

I primi due corsi di formazione, "Theory-U" e "Social personal branding", ognuno della durata di 9 ore, hanno visto la partecipazione di circa 80 associati.

L'associazione ha come obiettivo quello di concludere il primo ciclo di incontri formativi entro la pausa estiva, con ulteriori 2 corsi, le cui tematiche sono emerse dal gruppo di lavoro "Capitale umano, competitività e infrastrutture".

Gli associati Mep sono coinvolti attivamente anche nei gruppi di lavoro federali, con l'obiettivo di mettere a disposizione di Manageritalia le proprie competenze.



Manageritalia Quadri

Lorenzo Zanoni, rappresentante nazionale

A fronte dei profondi cambiamenti necessari per riprendersi dalla crisi pandemica con l'obiettivo di uno sviluppo strutturale e sostenibile, i quadri hanno, in sinergia con i dirigenti, un ruolo vitale per le aziende e più in generale per il sistema Paese. Qui sta il valore aggiunto di essere parte del mondo Manageritalia, che vede partecipi della sua ampia comunità tutti i manager: dirigenti, quadri ed executive professional.

Dobbiamo quindi essere sempre più capaci di coinvolgere i quadri e far percepire loro il vantaggio di entrare in un sistema, quello di Manageritalia, che è e vuole essere sempre più protagonista dei mutamenti in atto supportando i manager con servizi professionali, con scambio culturale e personale e con tutti i vantaggi che la nostra community offre. Un'organizzazione che vuole contare sempre di più rappresentando il management del terziario a tutti i livelli, portare il valore dei suoi associati e delle categorie rappresentate ad avere voce e spazio nei mutamenti in atto.

Un'azione che vogliamo svolgere seguendo gli obiettivi del Piano operativo di Manageritalia: Sindacato a km 0, Welfare, Trasformazione del mondo del lavoro, Conoscenza.

Operando nella massima sinergia con tutta l'Organizzazione, vogliamo affiancare lo sviluppo e il benessere professionale e di carriera dei quadri operando al meglio nelle aree Sindacato a km 0 e Welfare.

Allo stesso modo vogliamo coinvolgerli attivamente sul tema della trasformazione del lavoro con un duplice obiettivo: da un lato, favorire con lo scambio culturale i cambiamenti in atto per la loro figura e responsabilità; dall'altro, portare il loro valore e contributo su questi aspetti a tutta la business community, i territori e la società. Altrettanto determinante sarà il lavoro sulla conoscenza, che diventa un fattore determinante di sviluppo per tutti; soprattutto per chi, come noi, ricopre il ruolo di manager e lavora per lo sviluppo delle persone, delle aziende, dell'economia e del Paese.



Manageritalia Servizi

Guido Carella, presidente

In un contesto sempre più mutevole e difficile come quello attuale, è determinante essere sempre più un sistema integrato, sinergico e capace di rispondere coralmemente alle istanze degli associati e di portare il contributo dell'intera Organizzazione e dei manager allo sviluppo economico e sociale del Paese. Su queste linee guida si muove da sempre, e oggi ancor più, il ruolo di Manageritalia Servizi: uno dei collanti di idee, strumenti e processi che connotano l'operare di tutte le persone e le strutture del sistema Manageritalia. Nostro principale impegno è supportare stimoli, progetti e azioni che vedono persone e strutture lavorare insieme per implementare strategie e praticare i valori nella messa a terra dei tanti progetti e iniziative.

Così i supporti a livello di Marketing e Comunicazione, Information e Communication Technology, Project management, Servizi assicurativi e gestionali, Amministrazione per tutta l'Organizzazione diventano punti cardine di un impegno per valorizzare il perseguimento delle strategie e l'operatività quotidiana mettendo al centro le persone, i collaboratori, gli associati e gli stakeholder. Un supporto forte della rispondenza che gestiamo per tutto il sistema a parametri certificati di adeguatezza e rispetto di tutte le norme, tra cui la certificazione Iso 9001 e 21001, la privacy ecc.: non solo obbligatorie, ma anche utili basi della sostenibilità del sistema.

La nostra azione è quindi guidata dall'essere motore di un'Organizzazione che deve essere sempre più capace di coniugare vicinanza ed empatia, mettendo la tecnologia al servizio delle persone.

In questo senso l'impegno è quello di continuare a innovare a tutti i livelli: in questo modo la possibilità di operare on e offline diventa una modalità da utilizzare a seconda delle situazioni e ci permette di essere sempre più efficaci ed efficienti. Il modo migliore per esercitare il nostro ruolo nel rendere concreta la sostenibilità economica, sociale e ambientale di tutto il nostro sistema rendendola reale, tangibile e visibile.



Assidir

Marco Ballarè, presidente

Le attività della società, da sempre fortemente collegate alle evoluzioni del ccnl, si sono nel tempo evolute per rispondere alle richieste di un servizio sempre più personalizzato da parte di una platea di associati/clienti cresciuta, dal 1992 ad oggi, di oltre 10mila unità.

Questo approccio, orientato alle diverse necessità di servizio e di prodotto, ha guidato il lavoro di Assidir di questi anni, supportando un'evoluzione, non ancora compiutamente realizzata, che costituisce il nostro impegno per il futuro.

Un impegno che vuole anche rispondere al ruolo di garanzia oggi richiesto alle coperture assicurative, a fronte di una crescita dell'incertezza generata dalle evoluzioni del mondo del lavoro e delle garanzie previdenziali.

Sono tre le direttrici sulle quali ci siamo mossi per rafforzare le nostre attività di servizio e di prodotto.

Sul piano della "fabbrica", offrendo prodotti specifici e nuove tutele per le emergenti necessità quali SempreinSalute, Cyber risk, My clinic, D&O, Protezione donazioni, Fine Art, Covid e con il rilascio nel 2022 dell'Integrativa Fasdac.

Sul piano del servizio, rafforzando le presenze sui territori, passando dalle 1.500 consulenze del 2012 alle oltre 3.000 attuali.

Infine, favorendo una svolta tecnologica, con nuovi sistemi gestionali e una più puntuale elaborazione dei dati di Crm, indispensabili per lo studio e l'aggiornamento dei piani di welfare.

Una doverosa esamina, ora, agli impegni prevalenti del 2021 che hanno riguardato le attività per il rinnovo della Convenzione Pastore e in particolare la conoscenza e presa di contatto coi nuovi referenti assicurativi, a seguito dei noti passaggi societari delle due delegatarie Aviva e Cargeas. La messa a terra delle modifiche concordate dall'Accordo di proroga del ccnl e la strutturazione della polizza infortuni cumulativa per i dirigenti. La revisione dello Statuto e del Regolamento della Cassa Sanitaria Carlo De Lellis al fine di consentire l'estensione di servizi anche a soggetti singoli non dipendenti da aziende associate. Il rinnovo delle Convenzioni collettive e la semplificazione delle prestazioni erogate in abbinamento alla Card Manageritalia. Per ultimo, un doveroso cenno agli andamenti economici che vedono i ricavi crescere rispetto al precedente esercizio anche sostenuti dalla crescita dei dirigenti. Anche per questo esercizio, un risultato di tutto interesse superiore al budget e in continua crescita.

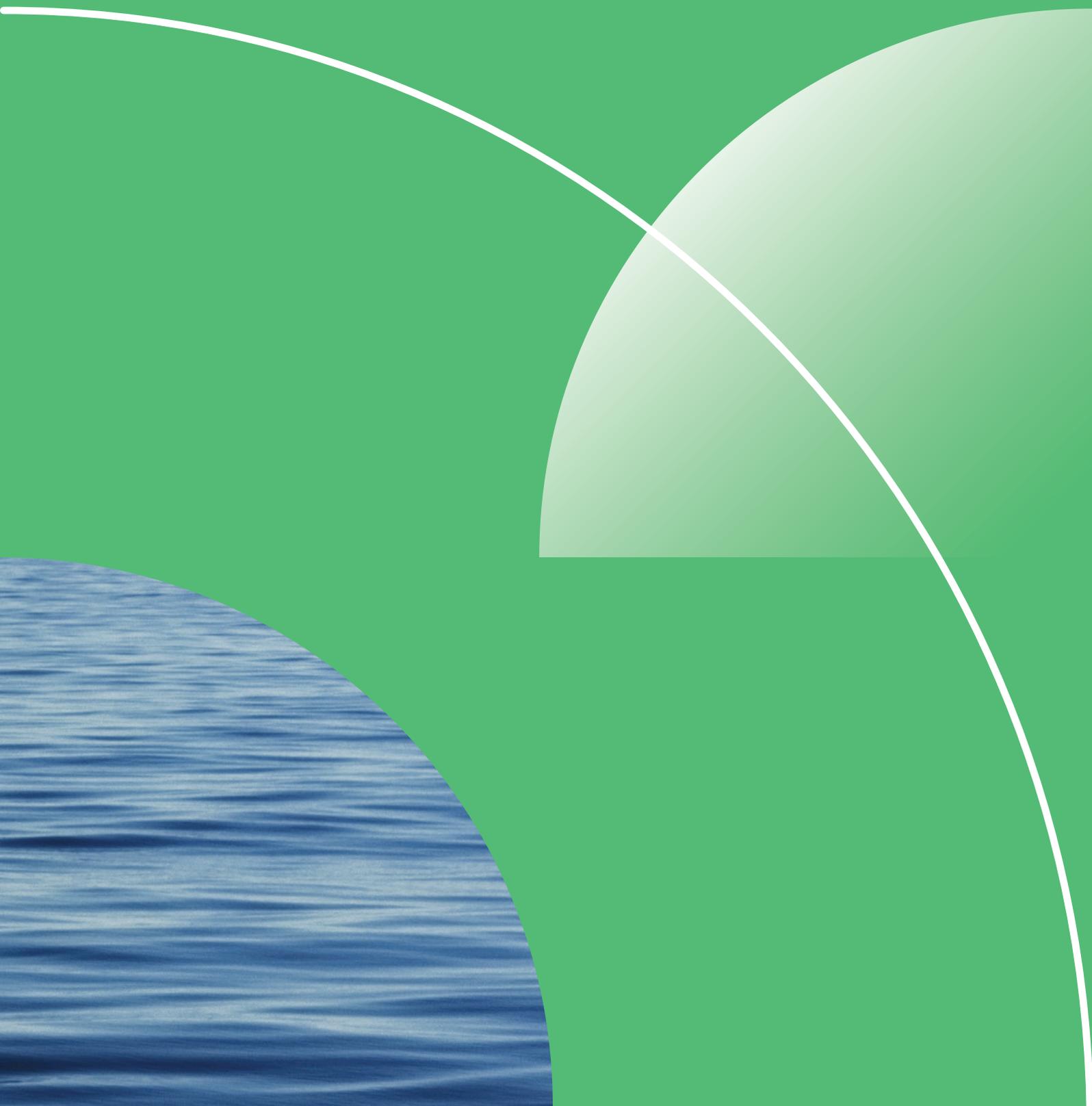


“ Il “sistema Manageritalia” consente un’azione combinata, collaborativa e in sinergia di più organizzazioni per soddisfare gli interessi della comunità manageriale ”





4 Il nostro approccio alla sostenibilità



Strategie di sostenibilità per le future generazioni

Lo scenario nel quale operiamo è definito da due capisaldi: l'Agenda Onu 2030 e il Green Deal europeo.

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ha indicato i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile a livello mondiale sui quali puntare entro il 2030.

Il Green Deal europeo è invece il piano nato con l'obiettivo ambizioso di raggiungere la neutralità climatica in Europa entro il 2050, realizzando la transizione della nostra economia verso modelli di produzione e consumo sostenibili per l'ambiente. A corollario degli obiettivi ambientali, a livello europeo si aggiungono una serie di iniziative volte a rimuovere le iniquità tra uomini e donne e tra giovani e anziani, sviluppando il potenziale di ciascuno.

In finanza, i criteri Esg di sostenibilità sono diventati fondamentali nella selezione degli investimenti: è ormai condiviso che le organizzazioni più performanti nel lungo termine perseguono strategie orientate alla corporate sustainability e alla creazione di valore condiviso, per questo i criteri di valutazione del merito finanziario degli emittenti sono sempre più integrati con gli indicatori di sostenibilità.

A livello sociale è cresciuta la consapevolezza circa la necessità di cambiare stili di vita e di consumo, la modalità degli spostamenti e l'urgenza di trasformare i luoghi di lavoro, optando per abitudini e attività più sostenibili.

L'economia lineare dentro la quale abbiamo vissuto fino ad oggi non è più accettabile e l'unica via è la transizione verso un'economia circolare: viviamo in un sistema circolare dove la natura è parte integrante del benessere umano. Volenti o nolenti abbiamo quindi solo una scelta davanti: accompagnare questa transizione.

La globalizzazione e gli avvenimenti recenti ci mostrano quanto le nostre vite siano interconnesse e quanto ciascuno di noi sia parte di un sistema più grande: il manager è parte di un'azienda, l'azienda di un'economia, l'economia di una società e finalmente del mondo.

Nei confronti dei nostri associati, il cuore della nostra azione è il contratto, che da sempre si ispira ai valori della sostenibilità: il nostro ccnl garantisce infatti servizi, formazione e welfare integrativo, secondo un principio mutualistico tra gli associati e di supporto alle categorie svantaggiate e, allo stesso tempo, alleggerisce la pressione sul sistema di welfare pubblico.

In questo contesto, Manageritalia ha fatto proprio il valore della sostenibilità e ha scelto di perseguire una strategia di sviluppo sostenibile sotto il profilo economico, sociale e ambientale.

La nostra strategia e le nostre azioni sono state quindi aggiornate, integrando la sostenibilità al loro interno, in modo trasversale verso tutti i nostri stakeholder.

“ La sostenibilità è parte integrante della nostra strategia e la perseguiamo su più fronti ”

La nostra strategia di sostenibilità agisce su 3 fronti:

- i nostri associati;
- la nostra Organizzazione;
- il territorio.

Manageritalia incoraggia poi i propri associati a divenire attori del cambiamento, affinché a loro volta promuovano la sostenibilità nelle loro aziende e verso il loro territorio. Per cogliere la valenza strategica della sostenibilità è infatti necessario un cambiamento culturale nelle attuali e future generazioni di manager.

La promozione della managerialità ha un ruolo chiave per uno sviluppo migliore dell'Italia, perché per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e realizzare la transizione verso un'economia sostenibile, sono necessari cambiamenti dei modelli di business, che solo una classe manageriale competente è in grado di realizzare.

La nostra strategia di sostenibilità agisce all'interno della nostra Organizzazione, ispirando l'azione della Federazione, delle Associazioni territoriali, delle società di sistema, degli enti e dei Fondi per creare valore condiviso.

Al riguardo, le aree di focalizzazione sono la gestione e la valorizzazione delle persone che lavorano con noi, i criteri di selezione dei fornitori, il lavoro di ottimizzazione dei consumi delle sedi (energia e materiali), l'incentivazione dei comportamenti ecologici dei dipendenti, la trasparenza e condivisione delle decisioni, la moral suasion a favore di investimenti sostenibili da parte di Fondi ed Enti del nostro sistema.

Infine, Manageritalia promuove da sempre la sostenibilità sul territorio, attraverso decine di progetti volti a sostenere concretamente lo sviluppo economico e la crescita sociale del Paese. Operiamo sia fornendo supporto manageriale alle onlus, sia portando avanti i nostri programmi a favore dei giovani, del lavoro delle donne, delle categorie svantaggiate e a sostegno dell'innovazione.

Offriamo il nostro contributo alle istituzioni con proposte, per migliorare il rapporto di fiducia e scambio tra le imprese e la società, tra i politici e i cittadini, tra le imprese pubbliche e i privati.

Il nostro approccio alla sostenibilità diventa in ottica Esg

L'approccio di Manageritalia alla sostenibilità è partito in ottica di Csr – Corporate social responsibility: nel 2018 abbiamo redatto il nostro primo Report Integrato con l'obiettivo di raccontare il nostro modo di essere un'Organizzazione di rappresentanza moderna e di raccogliere e portare a sistema tutte le iniziative che da sempre svolgiamo verso l'esterno.

Negli anni questo Report è passato dall'essere un racconto di cose fatte a un impegno a farne di nuove, per capire l'impatto positivo che portiamo ai nostri stakeholder, rendendo i criteri Esg (Environnement social governance) sempre più una guida per le nostre scelte.

Guardando alla Governance, in Manageritalia il “dovere di diligenza” costituisce parte integrante del nostro processo decisionale e della gestione dei rischi a cui la nostra Organizzazione può essere esposta; perché la creazione di valore sostenibile e duraturo nel tempo necessita di un'etica nei comportamenti, rispettando i principi di correttezza, onestà, trasparenza, in un'ottica di miglioramento continuo e di efficienza operativa, anche in ottica di accountability.

Guardando al lato sociale, Manageritalia interpreta la sostenibilità in ottica di give back. Offriamo competenze manageriali a favore di onlus e pubbliche amministrazioni, soprattutto locali.

Abbiamo poi portato avanti progetti, da noi finanziati, di supporto alle pmi in difficoltà. Offriamo aiuto ai manager disoccupati, proponendo percorsi di orientamento al mercato del lavoro attraverso la nostra agenzia per il lavoro XLabor.

Svolgiamo un'intensa attività in contatto con le istituzioni per promuovere leggi eque, come per esempio quella recente sul gender pay gap.

Portiamo avanti programmi e attività a favore dei giovani, per arricchire l'offerta formativa della scuola con contributi dal mondo manageriale, per aiutare l'orientamento verso le scelte di studio più adatte a loro e infine per l'inserimento nel mondo del lavoro.



Nei confronti dell'ambiente, il nostro sforzo si concentra sull'ottimizzazione dei consumi delle sedi.

Con le nostre azioni contribuiamo a:

- elaborare e applicare pratiche di regolamentazione nel mercato del lavoro che promuovano un rapporto di fiducia reciproca fra i lavoratori e le imprese e garantiscano un lavoro rispettoso dei diritti umani;
- favorire politiche orientate all'occupabilità, al lavoro dignitoso, all'imprenditorialità e all'innovazione;
- promuovere un sistema di welfare integrato a favore dei manager e delle loro famiglie;
- incoraggiare lo sviluppo delle competenze territoriali tramite una stretta cooperazione con la comunità locale, inclusi gli ambienti degli affari;
- generare capitale umano, in particolare creando opportunità di specializzazione e formazione dei manager;
- sostenere l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne;
- promuovere fra i nostri dipendenti la consapevolezza delle politiche aziendali e l'adesione alle stesse, attraverso una loro appropriata divulgazione, anche tramite programmi di formazione.

“ Adottare un approccio Esg significa anche sviluppare una cultura del governo del rischio ”

Il compito di un'organizzazione è infatti creare valore e proteggerlo nel tempo; ma la resilienza di un'organizzazione nel lungo termine dipende anche dalla sua capacità di adottare una strategia volta a perseguire i suoi obiettivi e contemporaneamente anticipare e gestire i rischi. Così, definiti gli obiettivi Esg riconducibili a questioni di governance, sociali e ambientali, è necessario identificare i rischi che minacciano il raggiungimento di quegli obiettivi. Manageritalia ha iniziato un percorso di identificazione delle issues Esg più rilevanti per se stessa e per gli stakeholder. In questo solco Manageritalia svolge ricerche per monitorare costantemente la customer satisfaction, analizza la sua brand awareness, porta avanti un processo di valorizzazione del dato per ridurre le inefficienze operative.

Obiettivi di sviluppo sostenibile nella visione strategica di Manageritalia

Parola d'ordine: **sostenibilità**. Un concetto diventato centrale ormai in ogni ambito, sia che si parli di imprese, di lavoratori, di consumatori o di finanza. Perché i livelli di impegno per perseguire la sostenibilità sono diversi e soltanto con un approccio multistrato e costante si può raggiungere l'obiettivo finale.

E **Manageritalia vuole partecipare**, perché è in corso una vera e propria “call to action” per il cambiamento, indirizzata a tutti, indistintamente.

Il modello di sostenibilità è stato influenzato fortemente dall'emergenza sanitaria che stiamo vivendo: è necessaria, oggi più che mai, una maggiore consapevolezza sulla necessità di cambiare stili di vita e di consumo, di trasformare i luoghi di lavoro, optando per abitudini e attività più sostenibili.

La sfida, ora, è rappresentata da un indispensabile cambiamento culturale nelle attuali e future generazioni di manager per cogliere la valenza strategica della sostenibilità sociale e ambientale, oltre a quella economica. Strategia e governance integrate: ecco su cosa agire! E Manageritalia vuole essere un influencer in questo contesto, per diffondere un principio di sostenibilità presso i nostri associati con un focus sulle leve di creazione di valore sociale.

Del resto, le organizzazioni con il maggior potenziale di crescita perseguono strategie orientate alla Corporate sustainability e alla creazione di valore condiviso. Questi sono elementi essenziali nelle nostre strategie di sistema. Il Piano operativo, oltre a declinare gli obiettivi programmatici in aree di azione, conferma la nostra consapevolezza della rilevanza dei “sustainability issues” e dei 17 SDGs. La nostra strategia istituzionale, che coinvolge le azioni promosse dalla Federazione, dalle Associazioni e dalle società di sistema, mira a trasformare i capitali di input in benefici e valore condiviso per i nostri associati e gli altri stakeholder, con l'obiettivo di massimizzare le varie tipologie di capitale. Come per le attività svolte nelle 4 dimensioni (Rappresentanza, Servizi, Membership, Movimento-Csr), operiamo in un'ottica di sistema sostenibile sotto vari profili:

- **sociale** (comunità manageriale coesa e democratica);
- **solidaristico** (supporto alle categorie svantaggiate);
- **culturale** (diffusione degli strumenti per un aumento delle possibilità di realizzazione di ciascuno in quanto individuo e persona);
- **etico** (realizzazione di qualsivoglia finalità e obiettivo tramite comportamenti corretti nell'ambito del patto sociale condiviso);
- **ambientale** (tutela dell'ecosistema).

Costruire un futuro inclusivo e sostenibile

Da diversi anni abbiamo integrato nella nostra strategia di sistema il concetto di sostenibilità nelle attività che svolgiamo quotidianamente: agire in modo responsabile è per noi un impegno, ma è anche una scelta di valore che porta risultati positivi per l'organizzazione e i suoi stakeholder.

La sostenibilità è una responsabilità globale: nessuno può restare con le mani in mano. E Manageritalia, da parte sua, mira al progresso economico, sociale e ambientale globale per le attuali e future generazioni dei manager.

- Per supportare la crescita sociale ed economica dell'Italia favorendo il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.
- Per essere promotori di un cambiamento culturale all'interno delle imprese: una reale sostenibilità si ottiene solo con una visione strategica che coinvolge tutte le aree dell'impresa.
- Per rafforzare l'orientamento dei manager verso scelte strategiche sostenibili e nuovi processi di trasformazione.
- Per far rinascere il rapporto di fiducia e di scambio tra le imprese e la società, tra i politici e i cittadini, tra le imprese pubbliche e i privati.
- Per far fronte alle preoccupazioni sociali, ambientali e alla crisi del mercato del lavoro.

“Sostenibilità e responsabilità sociale sono due delle principali linee-guida che orientano le scelte strategiche per il futuro di Manageritalia, della business community e dell'intero pianeta”



L'Agenda 2030, una sfida per uno sviluppo più sostenibile

Manageritalia aderisce all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con la sua attività vuole contribuire al raggiungimento di 10 obiettivi, che rappresentano i principi ispiratori per la gestione delle proprie attività in modo sostenibile.

La sostenibilità, la responsabilità e l'innovazione sono alla base dell'Agenda 2030, un programma d'azione approvato nel 2015 da 193 paesi dell'Onu. Oggi l'Agenda 2030 rappresenta un quadro di riferimento per molte aziende, profit e non profit, che stanno ripensando il modo stesso di condurre le loro attività e perseguire i propri obiettivi. Cambia anche l'impegno che la società chiede al management: un coinvolgimento maggiore rispetto al passato per contribuire a trovare risposte alle grandi sfide globali.

Perché non basta più gestire la situazione attuale, ma bisogna guardare avanti per capire quali dovranno essere le caratteristiche dell'impresa, se in futuro questa vorrà rispondere alle indicazioni dell'Agenda 2030 e alle attese della società.

Manageritalia è impegnata in particolare a contribuire al raggiungimento di 10 obiettivi di sviluppo sostenibile



3. Garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti a tutte le età.



8. Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti.



4. Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti.



9. Promuovere l'innovazione.



5. Parità di genere.



10. Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i paesi.

La sostenibilità è partita come risposta al cambiamento climatico, come necessità di preservare l'ambiente. Ma la sostenibilità deve essere anche sociale, con un'attenzione particolare alla qualità del lavoro e alla cura dei territori e delle comunità.

Il benessere umano e un sistema di welfare adeguato alle trasformazioni del mondo del lavoro diventano un tema centrale nelle dinamiche relazionali, nei processi partecipativi, nella gestione e nell'organizzazione delle risorse e nella progettazione delle politiche sociali.

È chiaro che per raggiungere uno sviluppo sostenibile è importante armonizzare tre elementi fondamentali: la crescita economica, l'inclusione sociale e la tutela dell'ambiente.

La strategia di crescita sostenibile di Manageritalia è in piena sintonia con la "costruzione di un futuro inclusivo, sostenibile e resiliente per la popolazione e il Pianeta": finalità a cui guarda l'Organizzazione delle Nazioni Unite attraverso i 17 Sustainable Development Goals (SDGs), inseriti nell'Agenda 2030. Il dialogo sociale è la chiave per l'attuazione di tutti gli SDGs e siamo consapevoli che questi possono rafforzare i diritti dei lavoratori, potenziare la contrattazione collettiva e sostenere la creazione di quadri legali per negoziazioni equilibrate, autonome e libere.

Il sistema Manageritalia agisce come una struttura a rete, coordinando e intrecciando le iniziative e le azioni delle diverse componenti dell'Organizzazione, adattando i servizi in modo coerente e organico in funzione dei cambiamenti di contesto del mondo del lavoro, attraverso un processo di condivisione degli obiettivi e di comune definizione delle strategie.

Attraverso il network di relazioni e partnership rappresentiamo un luogo privilegiato di cooperazione strutturata in cui la sostenibilità è intesa come un approccio win win tra manager, imprese e territorio.



11. Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili.



16. Promuovere società pacifiche e inclusive orientate allo sviluppo sostenibile, garantire a tutti l'accesso alla giustizia e costruire istituzioni efficaci, responsabili e inclusive a tutti i livelli.



12. Sviluppare strumenti per lo sviluppo del turismo sostenibile.



17. Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile.



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 3 mira a garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a tutte le età.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Nel nostro Dna è consolidato il concetto di “sistema di welfare della persona e della sua famiglia”. Nella proroga del ccnl di giugno 2021 è stato inserito il welfare contrattuale con una piattaforma dedicata, attraverso la quale le aziende potranno riconoscere ai propri dirigenti un credito welfare da spendere in servizi per sé e per i propri familiari.

Si tratta di un sistema integrato di beni e servizi volto a soddisfare i bisogni delle persone e delle loro famiglie, in grado di cogliere tutte le opportunità che il dettato legislativo offre: iniziative di benessere, cultura e sostenibilità che permettono, inoltre, di ridurre il cuneo fiscale.

Garantire ai nostri associati un sistema efficiente per la fruizione delle tutele contrattuali dando enfasi alla salute, al benessere e alla qualità della vita sono alcune delle nostre priorità.

Consulenza nell'utilizzo dei Fondi contrattuali, razionalizzazione e scelta dei servizi in ambito sanitario e previdenziale, incontri personali in campo assicurativo, convegni ed eventi che illustrano il sistema di welfare contrattuale sono alcune delle iniziative e attività rilevanti in linea con l'obiettivo 3 dell'Agenda 2030. Attraverso il Fasdac garantiamo ai dirigenti in servizio e ai pensionati un'adeguata prevenzione, contribuendo a prevenire le malattie concentrandosi sui diversi fattori di rischio. Inoltre, la garanzia Long term care nella forma “temporanea”, affidata al Fasdac e gestita all'interno della Convenzione Antonio Pastore, risponde all'esigenza di evoluzione delle prestazioni garantite dal Fasdac: da puramente sanitarie assumono così natura sociosanitaria, in modo da tenere conto anche delle problematiche derivanti dal progressivo invecchiamento della popolazione. I nostri associati possono contare su un sistema di welfare contrattuale che incentiva le diverse forme di sussidiarietà, integrando in modo efficace ed esteso il welfare pubblico. Manageritalia ambisce a potenziare ed estendere la previdenza contrattuale.

Le aree di attività

- Rappresentanza
- Servizi
- Membership

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Tutela della salute del dirigente e della sua famiglia attraverso il Fasdac
- Piano di prevenzione Fasdac
- Welfare contrattuale nel ccnl
- Servizi di consulenza
- Eventi e iniziative



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 4 mira a garantire un accesso universale all'istruzione e alla formazione, adeguato alle esigenze e al contesto di vita.

Ciò rende l'istruzione un fattore essenziale per rendere il mondo più sicuro, sostenibile e interdipendente.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

All'interno del ccnl dei dirigenti del terziario è previsto il Cfmt, (Centro di formazione management del terziario), il Fondo contrattuale che si prende cura della formazione continua dei dirigenti e delle aziende del terziario. Una community che sin dal 1994 offre opportunità di formazione di alto livello e stimoli di cultura manageriale a un bacino di 25mila dirigenti e 9mila aziende attraverso la scuola di management e le attività formative interaziendali. Supporta l'employability dei dirigenti e contribuisce al miglioramento della competitività delle imprese.

Inoltre, Manageritalia promuove, attraverso l'attività di Membership, iniziative, eventi culturali, incontri di formazione specialistica, focus group che dibattono sui temi di lavoro, innovazione, imprenditorialità e mercato del lavoro:

- informazione e comunicazione sui temi economici che riguardano la community dei manager;
- diffusione presso i giovani del valore della managerialità attraverso incontri e progetti che consentono di entrare in contatto con le aziende e con i manager;
- collaborazione con università, istituzioni pubbliche e private per promuovere opportunità di apprendimento e specializzazione delle competenze;
- promozione per l'erogazione di borse di studio ai figli degli associati per diffondere la cultura del merito e incentivare il credo dei giovani verso la competenza di qualità e l'apprendimento permanente.

L'impegno di Manageritalia e dei manager associati verso i giovani amplia il suo raggio d'azione con la realizzazione del progetto "Un Ponte sul Futuro". Nel 2021 è stata realizzata la piattaforma di Manageritalia che offre servizi avanzati e totalmente gratuiti per accompagnare i 16-30enni nel mondo del lavoro, mettendo in contatto giovani e scuole superiori con manager, aziende o enti che offrono servizi di formazione, orientamento, soft skill e altro ancora. L'obiettivo? Creare un ponte tra formazione e lavoro, tra presente e futuro, tra nuove e vecchie generazioni.

Le aree di attività

- Membership
- Incontri e convegni
- Un Ponte sul Futuro

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Cfmt
- Conoscenza
- Trasformazione del mondo del lavoro
- Un Ponte sul Futuro
- Network con università



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 5 mira al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze, garantendo loro parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Manageritalia opera da oltre 75 anni per perseguire questo obiettivo svolgendo le proprie attività nell'area del Movimento Csr. In particolare, si propone di:

- garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso;
- consentire la rappresentanza nei processi decisionali in ambito aziendale;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- avviare riforme per dare alle figure femminili uguali diritti di accesso alle risorse economiche.

Attraverso il Gruppo Donne Manager, Manageritalia è il punto di riferimento per la valorizzazione di una cultura della diversity, favorendo managerialità, meritocrazia e produttività per la crescita del nostro Paese.

Nel corso del 2021 Manageritalia ha visto approvata la legge sulla parità salariale, per la quale il Gruppo Donne Manager ha tanto lavorato. La legge 162/21 è un ottimo punto di partenza per cambiare la cultura, seppure in Italia, su 4,4 milioni di imprese, solo 29mila siano sopra i 50 dipendenti.

Inoltre, con il gruppo Financial Literacy promuoviamo la cultura previdenziale per donne, giovani e associati con programmi di alfabetizzazione finanziaria.

Le aree di attività

- Movimento e Csr
- Gruppo Donne Manager
- Attività lobbistica

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Trasformazione del mondo del lavoro
- Interventi sui disegni di legge
- Gruppo Donne Manager
- Cultura finanziaria



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 8 mira a una crescita economica, aumentando la produttività e creando posti di lavoro dignitosi. La promozione di una crescita sostenibile, infatti, passa dall'assicurazione di un lavoro rispettoso dei diritti umani, dalla promozione dell'occupazione e delle imprese, dalla garanzia dei diritti sul lavoro, dall'ampliamento della protezione sociale e dallo sviluppo del dialogo sociale.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Con le azioni portate avanti nelle aree di attività della Rappresentanza e della Membership, Manageritalia promuove delle politiche orientate allo sviluppo della managerialità all'interno delle imprese che supportano le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione.

Le strategie puntano in diverse direzioni:

- sotto l'aspetto quantitativo, il ccnl consente un'agevolazione contributiva riconosciuta in base all'età anagrafica del dirigente al momento della nomina, alla tipologia di contratto, oppure in base alla retribuzione annua lorda percepita, con il principale obiettivo di offrire alle aziende uno strumento in più per avvalersi di figure manageriali;
- guardando allo sviluppo delle competenze, Manageritalia ha favorito l'incontro con gli stakeholder di finanza innovativa attraverso un Protocollo di intesa con Invitalia, che ha permesso delle proficue collaborazioni tra manager, imprenditori e startup innovative con un servizio di mentorship a favore di nuove idee imprenditoriali;
- tramite XLabor, l'agenzia di servizi e orientamento di lavoro, Manageritalia offre agli associati una gestione attiva dello sviluppo di carriera. È un percorso modulabile fatto di vari momenti e strumenti destinati a inquadrare il proprio momento professionale, darsi degli obiettivi anche ambiziosi e un piano d'azione per raggiungerli;
- in ambito Politiche attive, il ccnl introduce un sistema bilaterale di politiche attive destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale. Il percorso vede la collaborazione tra Cfmt e XLabor per orientare la persona nella ricerca del lavoro e accompagnarla monitorando i suoi progressi nel percorso di ricerca dell'occupazione.

Le aree di attività

- Rappresentanza
- Membership

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Agevolazioni contributive per la nomina di dirigenti
- Ccnl e Politiche attive per il lavoro
- Servizi per l'occupabilità
- Protocolli di intesa con incubatori
- Accordi con società di outplacement
- XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 9 ambisce alla costruzione di un'infrastruttura resiliente, promuove l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e sostiene l'innovazione. L'obiettivo punta alla crescita e all'aumento delle quote di occupazione migliorando e riconfigurando le infrastrutture. Riguarda tutte le attività a prescindere dalle dimensioni aziendali e favorisce l'innovazione nelle piccole e medie imprese.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Gli investimenti in infrastrutture – trasporti, irrigazione, energia e tecnologie dell'informazione e della comunicazione – sono cruciali per realizzare lo sviluppo sostenibile e per rafforzare le capacità delle comunità in molti paesi. Si riconosce ormai da tempo che la crescita della produttività e dei redditi, così come migliori risultati nella sanità e nell'istruzione, richiedono investimenti nelle infrastrutture. Lo sviluppo inclusivo e sostenibile è la prima fonte di generazione di reddito: permette un aumento rapido e sostenuto del tenore di vita delle persone e fornisce soluzioni tecnologiche per un'industrializzazione che rispetti l'ambiente. Senza tecnologia e innovazione, non vi sarà industrializzazione, e senza industrializzazione non vi sarà sviluppo.

Manageritalia crede che il futuro delle aziende dipenda dalla capacità di innovare prodotti e servizi e di gestire la trasformazione digitale, dal capire velocemente le nuove tecnologie, saper sfruttare enormi quantità di dati, saper integrare tecnologie, processi e persone.

Nel 2020 abbiamo messo in contatto i manager con l'ecosistema dell'innovazione, con un focus sull'open innovation (collaborazione tra aziende consolidate e startup) e sui manager mentor di startup (inserimento di competenze manageriali in giovani aziende innovative). Abbiamo promosso il ruolo dell'Innovation Manager, introdotto nuovi servizi per gli associati a seguito di indagini e survey riguardo al tema "Industry 4.0" e diffuso la cultura dell'innovazione attraverso convegni, paper e incontri con gli stakeholder per individuare dei driver di sviluppo e delle proposte da sottoporre alle istituzioni.

Le aree di attività

- Membership
- Rappresentanza
- Innovazione contrattuale

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Trasformazione del mondo del lavoro
- Sviluppo delle competenze manageriali
- Cultura dell'innovazione



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 10 mira a ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Inclusione, diversity e parità di genere sono progetti che portiamo avanti da oltre 20 anni con il Gruppo Donne Manager, l'attività istituzionale e l'impegno di tutti i manager associati per sviluppare iniziative di informazione, cultura e per cambiare comportamenti e prassi nei luoghi di lavoro. Tramite Prioritalia promuoviamo progetti di innovazione sociale a supporto dell'eliminazione delle disuguaglianze. Il Gruppo Donne Manager di Manageritalia Lombardia, nato nel 1999, ha lavorato perché la Federazione riuscisse nel 2006 a far passare anche per le donne dirigenti, prima escluse, la maternità pagata dall'Inps.

A seguire, il lancio di Un fiocco in azienda, un programma concreto per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme, e di Cambia il Lavoro con Produttività & Benessere. Poi tante altre iniziative che vedono coinvolti anche altri gruppi di donne presenti sul territorio nelle nostre Associazioni e in Prioritalia. Ultimo, ma non per importanza, quello del diversity management e manager e dell'inclusione della disabilità in azienda e nel mondo del lavoro, considerata dai nostri manager, intervistati su questo, un fattore competitivo e un vantaggio per tutti quelli che lavorano in azienda.

Visioni e progetti di innovazione sociale e rigenerazione civica tradotti in azioni concrete e modelli virtuosi da replicare sui territori, per aumentare la coesione sociale e riavviare lo sviluppo del Paese, partendo da relazioni di fiducia, dalla reciprocità e dall'economia del dono.

Con progetti come "disability/capability manager" abbiamo divulgato nelle organizzazioni la cultura per favorire l'inserimento e il mantenimento al lavoro di persone portatrici di disabilità e fragilità sociali, promuovendo modelli di "occupabilità sostenibile", al fine di accelerare il cambiamento culturale verso la vulnerabilità che comprende, oltre alla disabilità, anche l'invecchiamento. Abbiamo promosso progetti intergenerazionali per lo sviluppo del Paese promuovendo un'alleanza tra generazioni e competenze.

Le aree di attività

- Csr - Gruppo Donne Manager
- Prioritalia

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Un fiocco in azienda
- Produttività e benessere
- Disability/capability manager
- Gruppo Donne Manager
- Trasformazione del lavoro



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 11 mira a ridurre l'inquinamento pro capite delle città, promuovendo un miglioramento della qualità dell'aria e della gestione dei rifiuti e uno sviluppo urbano più inclusivo e sostenibile, anche grazie a una pianificazione degli insediamenti partecipativa, integrata e sostenibile.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

In ambito Csr la responsabilità di Manageritalia è molto elevata grazie a un intenso lavoro di squadra in sinergia con Prioritalia. Da oltre 75 anni Manageritalia svolge un'intensa attività di *give back*, realizzando progetti e azioni a beneficio del territorio, delle comunità locali, delle onlus, dei giovani, delle donne, di specifiche fasce di popolazione.

Protagonisti di questi progetti sono i manager nostri associati, che offrono competenze e tempo a titolo di volontariato. Manageritalia vuole così rafforzare il ruolo della sostenibilità al suo interno, ma anche svolgere un ruolo di esempio e promozione di questi stessi principi presso i suoi manager associati e le aziende dove lavorano.

Nelle strategie operative di Prioritalia alcune linee di attività riguardano la realizzazione di un ecosistema aperto alla collaborazione e contaminazione di idee per concretizzare una visione di sviluppo diffuso attraverso la partnership con le energie e intelligenze innovative presenti nel Paese.

Tramite Prioritalia abbiamo promosso progetti di investimento "educativo" sullo sviluppo sostenibile, sensibilizzando e promuovendo tra le aziende, e in particolare tra i manager, buone pratiche di sostenibilità secondo gli standard internazionali e cioè gli Esg (environment, social, governance).

Con il progetto VO.LA.RE. (Volontariato, Lavoro, Responsabilità) Prioritalia, insieme a Manageritalia, ha messo a disposizione strumenti e interventi formativi e progettuali per la costruzione e lo sviluppo di microimprese emergenti dal territorio, accompagnando le startup nelle diverse fasi del processo realizzativo.

Le aree di attività

- Movimento e Csr
- Prioritalia

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Progetto VO.LA.RE.
- Rigenerazione civica, un investimento "educativo" sul tema dello sviluppo sostenibile



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 12 promuove l'attuazione del programma decennale dell'Onu per un modello di consumo e di produzione sostenibili. Per consumo e produzione sostenibili si intende la promozione dell'efficienza delle risorse e dell'energia, di infrastrutture, così come la garanzia dell'accesso a servizi di base, a lavori dignitosi e rispettosi dell'ambiente e a una migliore qualità di vita per tutti. La sua attuazione contribuisce alla realizzazione dei piani di sviluppo complessivi, alla riduzione dei futuri costi economici, ambientali e sociali, al miglioramento della competitività economica e alla riduzione della povertà.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

L'obiettivo 12 implica un impegno collettivo a “fare di più e meglio con meno”, aumentando i benefici in termini di benessere tratti dalle attività economiche attraverso la riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo, migliorando così la qualità della vita. L'obiettivo generale contiene un focus specifico sul settore del turismo sostenibile, suggerendo lo sviluppo e l'implementazione di strumenti per monitorare gli impatti di prodotti turistici sostenibili che agiscano in armonia con l'ambiente, la comunità e le culture locali.

Manageritalia promuove lo sviluppo del turismo sostenibile e nel 2020 ha diffuso una cultura che ha promosso un insieme di pratiche e scelte che favoriscono uno sviluppo economico durevole, non danneggiando i processi sociali locali, ma contribuendo al miglioramento della qualità della vita dei residenti. Economia, Etica e Ambiente sono i principi fondamentali su cui si basa il turismo sostenibile: questi principi sono valori condivisi anche nelle strategie di Manageritalia. Il settore del turismo è centrale nel nostro sistema di rappresentanza ed equivale al 13% del pil nazionale: nel 2020 ha subito rilevanti impatti negativi a seguito della pandemia e da parte nostra abbiamo analizzato diversi scenari di innovazione nel settore e colloquiato con le istituzioni per individuare nuove e diverse prospettive di rilancio di questo importante motore di crescita della nostra economia. Abbiamo coinvolto stakeholder differenti, tra cui imprese, consumatori, decisori politici, ricercatori, scienziati, rivenditori, mezzi di comunicazione e agenzie di cooperazione allo sviluppo.

Le aree di attività

- Membership
- Csr di Manageritalia
- Fondazione Prioritalia
- Sostenibilità e crescita

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- Progetti di sostenibilità del sistema Manageritalia
- Crescita degli iscritti
- Turismo sostenibile



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 16 promuove lo sviluppo di società pacifiche e inclusive nonché l'accesso universale alla giustizia. Per fare ciò è necessario supportare lo sviluppo dei principi di legalità a livello nazionale e internazionale, incentivando società basate sulla trasparenza e sul buon governo, garantendo il rispetto dei diritti umani e costruendo istituzioni responsabili ed efficaci a tutti i livelli.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

È dimostrato che senza società pacifiche e inclusive, e in assenza dei principi di buon governo, lo sviluppo non può essere inclusivo.

Nel perseguire le sue finalità istituzionali, Manageritalia elabora diversi progetti di collaborazione nel pubblico e nel privato per sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti. Con il progetto 1.000 manager per 100 progetti Manageritalia ha messo a disposizione delle pubbliche amministrazioni i manager associati che, in modo volontario e gratuito, sono stati di supporto alle organizzazioni non profit per portare competenze manageriali che favoriscano il raggiungimento dei loro obiettivi in modo efficace e trasparente.

Manageritalia vuole contribuire a un'efficace realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza che vedrà l'Italia probabile protagonista nel prossimo futuro. Manageritalia, con Cida, crede che il Pnrr debba prevedere forme di accesso di competenze manageriali e garantirne l'impatto su elaborazione e messa in opera dei progetti.

Come manager nelle interlocuzioni con il governo, Manageritalia ha ribadito l'esigenza di inserire competenze manageriali all'interno di una cornice istituzionale, con professionalità specifiche destinate ad affiancare i ministri che hanno la responsabilità principale nella gestione dei progetti. A cominciare dal ministero dell'Economia e Finanza, dello Sviluppo economico, del Lavoro, delle Infrastrutture, dell'Ambiente, cioè i dicasteri probabilmente più investiti dai progetti.

In ambito Csr, Manageritalia, con Prioritalia, è convinta che i manager possano contribuire in modo diretto alla crescita della coscienza collettiva sulla trasparenza, soprattutto quando traducono in fatti le loro dichiarazioni. I buoni propositi scritti nei codici etici assumono un significato concreto quando vengono applicati nelle supply chain.

Nei progetti di Manageritalia in ambito Csr è garantito un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

Le aree di attività

- Rappresentanza
- Prioritalia
- Cida

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

- 1000 manager per 100 progetti
- Pnrr: collaborazione con le istituzioni per portare competenze manageriali nelle istituzioni pubbliche



Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 17 mira al rinnovo del partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile e alla nascita di collaborazioni inclusive, costruite su una visione comune e su obiettivi condivisi, nella consapevolezza che, per il successo dell'Agenda per lo sviluppo sostenibile, sia necessaria la collaborazione tra governi, settore privato e società civile a tutti i livelli.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

L'obiettivo 17 ha lo scopo di promuovere e sviluppare i mezzi di attuazione del sistema creato con l'Agenda 2030 e di rafforzare il partenariato tra tutti i portatori di interesse nel campo dello sviluppo sostenibile. La realizzazione dell'Agenda 2030, infatti, richiede che governi, organizzazioni internazionali, società civile e settore privato lavorino insieme a tutti i livelli (a livello globale, tra Nord e Sud, nella cooperazione Sud-Sud, nei contesti locali) e cooperino in ambiti differenti. E Manageritalia è fortemente impegnata nella formazione di protocolli di intesa con le istituzioni pubbliche e private sia a livello nazionale sia locale per divulgare il concetto di sostenibilità a 360°. Questi gli ultimi protocolli di intesa sottoscritti da Manageritalia con:

- Anpal Servizi: favorire l'integrazione del sistema dell'istruzione e formazione secondaria superiore con il mondo del lavoro;
- Invitalia: sostenere lo sviluppo delle startup e diffondere la cultura imprenditoriale;
- Fondazione Studi: promuovere e approfondire la previdenza del welfare;
- Anp: arricchire la formazione scolastica, sviluppare le competenze trasversali dei ragazzi e l'orientamento al mondo del lavoro;
- Regione Toscana: favorire l'innovazione, l'evoluzione digitale e la competitività delle imprese del territorio grazie al contributo dei manager;
- Ordine degli psicologi della Liguria: protocollo di intesa per supporti psicologici agli associati;
- Assessorato all'istruzione, alla formazione, al lavoro e pari opportunità della Regione Veneto: favorire l'occupazione giovanile.

Le aree di attività

 Movimento Csr

Tutele contrattuali, iniziative e Piano operativo

 Protocolli di intesa con istituzioni pubbliche per promuovere progetti di sostenibilità

Il framework per Manageritalia: l'Economia del Bene Comune

Manageritalia, nel rendicontare le proprie performance e il valore conseguito durante l'anno 2021, ha voluto ispirarsi al framework dell'Economia del Bene Comune per rendere più semplice e comprensibile il suo contributo al bene della collettività. L'Economia del Bene Comune è un movimento internazionale nato per promuovere un modello socio-economico etico nuovo in cui l'economia mette al centro il benessere delle persone e del pianeta, fondato su quattro valori orientati al bene comune: dignità umana, solidarietà e giustizia sociale, eco-sostenibilità, trasparenza e condivisione democratica.

Il principale strumento utilizzato per valutare l'efficacia dell'impegno è il Bilancio dell'Economia del Bene Comune, grazie al quale, mediante la compilazione di un'apposita Matrice, qualsiasi organizzazione, impresa, comune, scuola, famiglia può valutare il contributo della propria azione sul contesto sociale e ambientale in cui opera attraverso 20 temi relativi al Bene Comune.

Si tratta di un'analisi dei comportamenti nei confronti di tutti gli stakeholder dell'organizzazione (fornitori, proprietari e partner finanziari, collaboratori, clienti e concorrenti, contesto sociale) dal punto di vista di quattro valori fondamentali: dignità umana, solidarietà e giustizia, sostenibilità ecologica, trasparenza e condivisione delle decisioni.

In questa fase del processo di miglioramento continuo dell'attenzione e della responsabilità sociale, fare riferimento alla Matrice dell'Economia del Bene Comune per Manageritalia ha tre finalità:

- 1) in fase di redazione del Report integrato e in fase di programmazione è funzionale a una rilettura concreta di tutti i processi operativi (servizi agli associati, ciclo incassi contributi e quote associative, relazioni con le istituzioni, firma dei ccnl, rappresentanza nei territori, gestione del personale e dei collaboratori, ciclo passivo, ecc.), valutando (per ognuno dei temi Valori-Stakeholder) di quanto aiuto dall'Organizzazione e dalle società profit controllate rispetto ai temi dell'Economia del Bene Comune;
- 2) è funzionale a prendere in considerazione i vari elementi della Matrice per identificare quelli che possono rappresentare delle aree di intervento e miglioramento;

3) è funzionale come framework di riferimento da proporre alle Associazioni Territoriali e alle società profit controllate per migliorare il proprio modello organizzativo (governance, piano operativo, operatività corrente) facendosi provocare dalla domanda: “Come potrei evolvere ogni aspetto dell’organizzazione perché sia orientato alla generazione di valore condiviso?”.

L’Economia del Bene Comune si propone di restituire all’economia di mercato il suo fine originario utilizzando il denaro non come fine ma come mezzo per la massimizzazione del Bene Comune rispettando i quattro valori fondanti. Manageritalia si riconosce come una realtà organizzativa “purpose-driven” capace di creare benefici e valore per i suoi associati, ma al tempo stesso per l’economia, la società e il pianeta.

Dalla matrice si evidenziano le interconnessioni tra aree, tematiche e expertise all’avanguardia, che non sempre si parlano. Occuparsi di sostenibilità e bene comune significa parlare di filiere e auto-organizzazione, purpose e comunicazione empatica, economia circolare e associazioni.

In questo senso l’azione di Manageritalia si articola su 5 assi: i clienti, intesi come i nostri associati; i partner e gli interlocutori strategici, vale a dire le controparti contrattuali; i fornitori e i partner funzionali; i collaboratori, dipendenti e associati che volontariamente contribuiscono alle attività associative; il contesto sociale e il territorio.

Questi attori rappresentano anche i nostri principali stakeholder, le cui esigenze guidano le nostre decisioni e sui quali si esprime la nostra attenzione e coinvolgimento alla sostenibilità e al bene comune.

Trattandosi di una Federazione di Associazioni Territoriali e di società profit, sistema che richiede anche il rispetto di autonomie operative, le indicazioni di indirizzo sotto fornite rappresentano un quadro di riferimento che verrà declinato operativamente alle varie entità secondo le proprie possibilità e intenzioni.



La matrice EBC di Manageritalia

La matrice dell'Economia del Bene Comune evidenzia le interconnessioni tra i portatori di interessi e i valori per la collettività.

Rispetto alla Matrice originaria, quella utilizzata da Manageritalia vede alcuni "adattamenti" nell'ordine e categorizzazione dei portatori di interesse. In primo luogo i "Clienti", per Manageritalia identificati negli associati, in secondo luogo i "Concorrenti", per Manageritalia identificati nelle "Parti sociali" con cui ci relazioniamo, a seguire i "Partner strategici", per Manageritalia identificabili nelle controparti, i Fondi contrattuali, Prioritalia e Cida.

Per ognuno degli incroci (Valori/Portatori di interesse) è riportato il tema di riferimento, alcuni sotto temi rilevanti ai fini dell'azione per il Bene Comune ed esempi di comportamento di Manageritalia.

1. Portatori di interesse: i clienti

Nel framework di Manageritalia: i nostri associati

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Relazioni etiche con gli associati
- Comunicazione dignitosa
- Assenze di barriere per usufruire dei servizi senza ostacoli fisici, visivi, tecnici, linguistici e culturali, intellettuali e finanziari

Esempi per Manageritalia

Codice etico e di condotta

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Cooperazione e solidarietà con le parti sociali
- Cooperazione con le parti sociali per raggiungere gli obiettivi in modo comune, così da promuovere una situazione di win win per tutte le parti coinvolte
- Solidarietà con le Parti sociali

Esempi per Manageritalia

Servizi di assistenza e tutela agli associati

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Impatto ambientale
- Rapporto costi/benefici ambientali
- Utilizzo moderato di prodotti e servizi (sufficienza)

Esempi per Manageritalia

- Policy smaltimento e utilizzo di materiale riciclabile
- Memorandum risparmi energetici

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Partecipazione degli Associati nella co-progettazione
- Trasparenza dei servizi

Esempi per Manageritalia

Principio di accountability generalizzato a tutto il sistema

2. Partner strategici

Nel framework di Manageritalia: Controparti e Fondi contrattuali Prioritalia e Cida e fonti di finanziamento

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Autonomia finanziaria
- Approccio etico nella gestione dei Fondi
- Uso di partner finanziari e fornitori di elevata reputazione

Esempi per Manageritalia

- Trasparenza dei bilanci
- Report integrato

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Atteggiamento solidale nell'impiego dei Fondi
- Approccio equo e solidale all'utilizzo delle risorse finanziarie accumulate
- Utilizzo risorse in eccesso a favore degli associati

Esempi per Manageritalia

Tutele, servizi e garanzie per tutti gli associati traggurdati nel tempo

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Orientamento a investimenti socio-ambientali
- Qualità ambientale degli investimenti orientati al bene comune
- Cultura organizzativa con approccio ecologico, iniziative di sensibilizzazione

Esempi per Manageritalia

Economia circolare e leadership civiche con Prioritalia

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Proprietà e condivisione delle decisioni come risultato della trattativa negoziale
- Leadership orientata al bene comune con condivisione delle decisioni

Esempi per Manageritalia

- Principio di accountability
- Collegialità delle decisioni attraverso i Consigli delle Associazioni territoriali e federali

3. Collaboratori

Nel framework di Manageritalia: Dipendenti

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Dignità umana sul luogo di lavoro
- Cultura organizzativa orientata a rispetto, apprezzamento e fiducia
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Pari opportunità e diversità

Esempi per Manageritalia

- Merito e competenza
- Mbo in base a obiettivi condivisi

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Welfare aziendale e retribuzione
- Conciliazione vita-lavoro
- Retribuzione basata sulle performance
- Welfare aziendale

Esempi per Manageritalia

- Tutele, servizi e garanzie per tutti i dipendenti
- Welfare contrattuale

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Comportamento sostenibile dei collaboratori
- Sviluppo della consapevolezza sostenibile
- Mobilità verso il luogo di lavoro, supporto e sensibilizzazione dei collaboratori

Esempi per Manageritalia

- Policy auto
- Policy smaltimento rifiuti
- Memorandum sui consumi energetici

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Condivisione delle decisioni
- Accesso dei collaboratori alle informazioni rilevanti, partecipazione consapevole
- Legittimazione del management attraverso partecipazione condivisa

Esempi per Manageritalia

Principio di accountability generalizzato a tutti i dipendenti

4. Partner funzionali

Nel framework di Manageritalia: Fornitori

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Condizioni di lavoro dignitose lungo la filiera
- Relazioni commerciali eque nei confronti dei fornitori diretti

Esempi per Manageritalia

Contratti con fornitori con clausole di salvaguardia sui loro dipendenti

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Solidarietà e giustizia sociale lungo la filiera
- Influenza positiva su solidarietà, equità e giustizia sociale lungo l'intera filiera

Esempi per Manageritalia

- Scelta del fornitore tra diversi preventivi
- Promozione di comportamenti etici e solidali

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Comportamento ecosostenibile dei fornitori
- Sostenibilità ecologica lungo la catena di fornitura

Esempi per Manageritalia

- Verifica dei conflitti di interesse
- Comunicazione chiara e trasparente

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la filiera

Esempi per Manageritalia

- Formalizzazione di tutti gli incarichi e verifica dei conflitti di interesse
- Coinvolgimento dei fornitori per ottimizzare i processi commerciali

5. Contesto sociale

Nel framework di Manageritalia: Territorio

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società
- Prodotti e servizi che soddisfino i bisogni umani fondamentali e contribuiscano a una buona vita
- Impatto dei prodotti e servizi sulla società

Esempi per Manageritalia

Welfare dei manager e delle loro famiglie

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Contributo dell'organizzazione alla collettività
- Imposte e oneri sociali
- Contributi volontari a favore della collettività

Esempi per Manageritalia

Tutele, servizi e garanzie per tutti i dipendenti

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Riduzione dell'impatto ambientale
- Impatti assoluti e strategie di gestione per le categorie di impatto standard per gli inquinanti ambientali più dannosi
- Impatti relativi a confronto nel settore

Esempi per Manageritalia

Responsabilità sociale verso giovani e nuovi manager

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder
- Coinvolgimento del contesto sociale

Esempi per Manageritalia

- Attività di Csr
- Report integrato

Questa matrice rappresenta quindi un modello di riferimento per indirizzare l'organizzazione federale, quella delle Associazioni territoriali e delle società profit partecipate nell'organizzarsi e agire in modo sostenibile.

Sarà impegno della Federazione avviare momenti di condivisione del modello internamente ed esternamente con l'obiettivo di mettere tutti in grado di valutare le proprie posizioni e indirizzi strategici per rispondere ai principi sottesi dall'Economia del Bene Comune in funzione del contesto in cui operano e secondo le proprie intenzioni e disponibilità.

Le migliori prassi di adozione del modello rilevate saranno oggetto di condivisione al fine di migliorare, attraverso l'osservazione anno dopo anno, quanto e come l'organizzazione vive i valori relativi al bene comune nell'ambito delle proprie attività e al suo impatto sui diversi stakeholder.

Si potrà quindi decidere di procedere con una valutazione ufficiale attraverso o il servizio di un valutatore certificato, o tramite un confronto tra peer come previsto dalla Federazione Italiana dell'Economia del Bene Comune.

In questo contesto Manageritalia potrà anche agire per diffondere e promuovere un analogo approccio ai suoi stakeholder in modo da allargare la comunità d'intento verso una responsabilità sociale reale e non solo enunciata.





5 Modello di business



La catena del valore nel modello di business di Manageritalia

Manageritalia, come qualunque organizzazione, ha un proprio modello di business che descrive la logica con la quale crea, distribuisce e mantiene valore per i suoi associati e per gli altri stakeholder. In particolare, il modello di business di Manageritalia opera attraverso delle specifiche variabili che si distinguono da quelle solitamente conosciute per le organizzazioni che hanno fine di lucro.

Il modello di business coniuga la creazione di valore sociale, fruibile dalla collettività di associati che Manageritalia rappresenta, con la dimensione economica efficace della gestione delle risorse.

Con le attività strategiche nelle aree della Rappresentanza, della Membership, dei Servizi e del Movimento e Csr, Manageritalia mira a creare valore in modo continuativo a favore:

- degli associati e delle loro famiglie, intercettando i bisogni collettivi di categoria e fornendo, al tempo stesso, adeguate tutele e servizi qualificati;
- del contesto territoriale e sociale, creando una community con un forte senso di appartenenza all'interno e fiducia e valore a chi guarda da fuori.

Nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali, Manageritalia opera con una forte Corporate social responsibility, promuovendo relazioni, collaborazioni e azioni con le istituzioni, la politica e le organizzazioni economiche, sociali e culturali e per portare il contributo e il valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

L'orientamento al servizio della collettività e la vicinanza ai bisogni degli associati fanno della creazione di valore economico il mezzo per perseguire in modo efficace gli obiettivi istituzionali.

Alla luce dei cambiamenti attesi nel contesto di riferimento, i rapporti con gli stakeholder sono mantenuti attivi e vitali per cogliere le nuove opportunità e gestire le minacce che scaturiscono dal cambiamento.

Il modello di business di Manageritalia è un sistema di elementi di input che, attraverso le attività svolte nella gestione istituzionale, vengono convertiti in tutele, servizi e relazioni consolidate (output) a favore della collettività e in risultati permanenti e duraturi (outcome), che si consolidano nel tempo e rappresentano un significativo patrimonio finanziario e intellettuale.

La gestione operativa è l'espressione del piano programmatico quadriennale fino al 2024; definisce gli obiettivi strategici coniugando i 4 temi congressuali con le attività istituzionali portate avanti attraverso il Piano operativo. Le scelte di gestione e la programmazione delle attività avviene attraverso un sistema democratico e partecipato che vede la Federazione e le Associazioni aderenti guidate dai propri organi direttivi verso obiettivi condivisi.

La catena di creazione di valore condiviso consente di creare valore per Manageritalia e i suoi stakeholder attraverso la produzione di un beneficio collettivo migliorando allo stesso tempo le condizioni economiche e sociali delle comunità in cui opera.

Per dare disclosure sul modo con il quale Manageritalia è in grado di creare valore sostenibile nel tempo si utilizza uno schema circolare che:

- **individua** i capitali di input immessi annualmente nel modello;
- **evidenzia** le attività perseguite nell'esercizio per raggiungere gli obiettivi istituzionali;
- **misura** in quale modo i capitali utilizzati nelle attività vengono trasformati e accresciuti nella loro dimensione valoriale.

Il modello consente di comprendere come strategia, governance, performance e prospettive dell'Organizzazione consentano di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, considerando:

- il contesto in cui opera Manageritalia;
- gli obiettivi che si è posta e i vincoli a cui è soggetta;
- i rischi e le opportunità del mercato del lavoro.

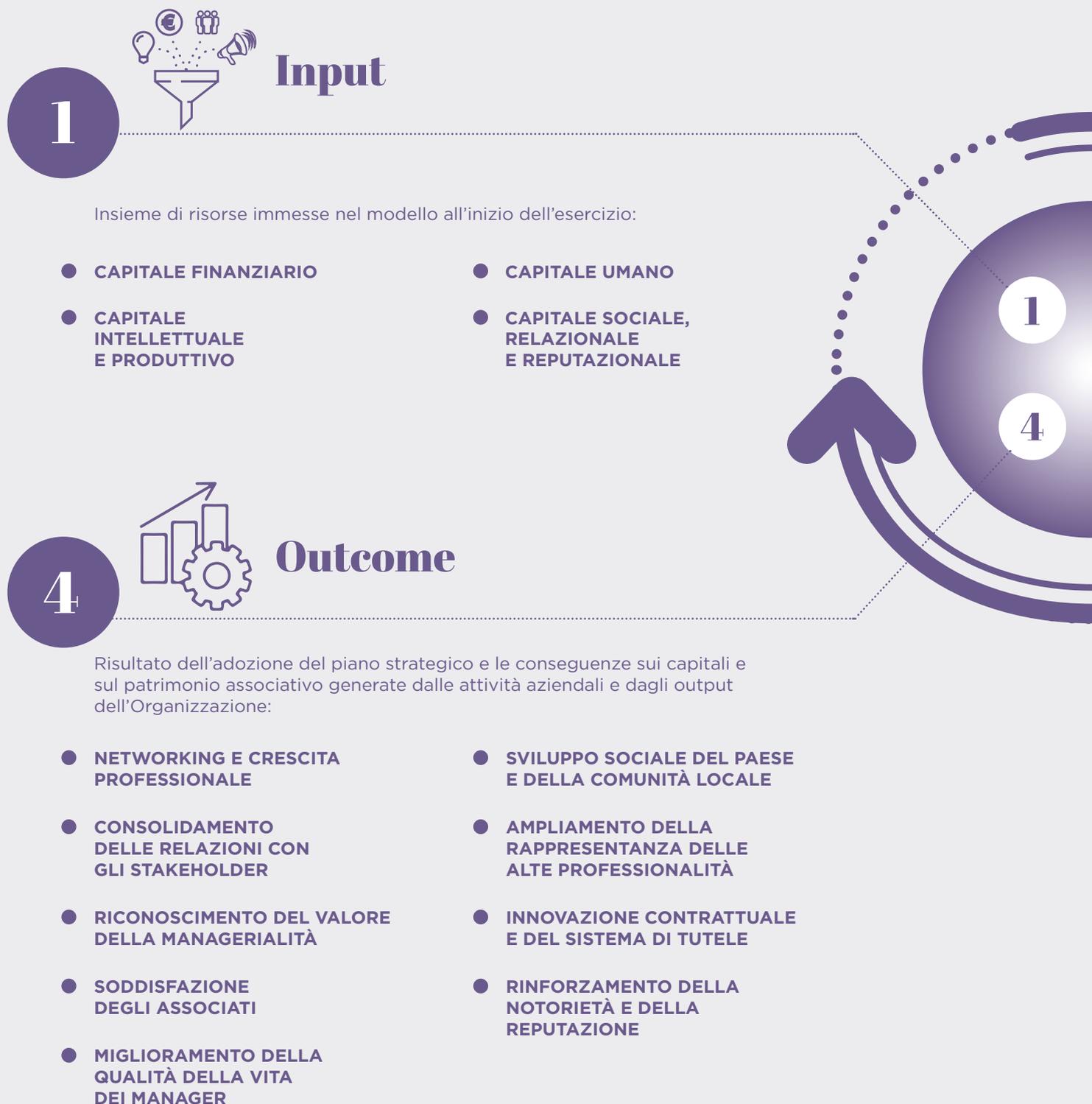
BUSINESS MODEL DI QUALUNQUE ORGANIZZAZIONE	BUSINESS MODEL DI MANAGERITALIA
Clienti a cui rivolgersi	Associati (in servizio e pensionati): dirigenti, quadri, executive professional e le loro famiglie.
Proposta di valore	Rappresentanza delle diverse categorie manageriali, servizi offerti in esclusiva agli associati, membership e networking, progetti e attività realizzati, valore aggiunto, valore sociale.
Canali di relazione e distribuzione	Linguaggi condivisi, comunità di riferimento, strumenti per tenersi in contatto, modalità di attivazione o erogazione dei servizi, mezzi di raccolta feedback e analisi nuovi bisogni ecc.
Ricavi generati	<p>In termini monetari: quote associative, contributi e risultati delle società partecipate.</p> <p>In ambito sociale e valoriale: riconoscimento del valore manageriale, incremento delle tutele a favore dei manager, diversità, progetti attivati, leadership e riconoscibilità del brand.</p>

“ Il valore creato dal modello di business di Manageritalia coniuga le esigenze degli associati, la dimensione economica delle risorse collettive e la creazione di valore sociale ”



Il modello di creazione di

Lo schema circolare esprime chiaramente il valore generato durante un esercizio, attraverso la lettura delle interconnessioni esistenti tra capitali in input, le attività e le iniziative realizzate da Manageritalia per trasformare in output e outcome i capitali disponibili e le forme di valore generate.



valore di Manageritalia

Attività



2

1. Relazione con gli stakeholder a diversi livelli di intensità
2. Linee di azione e attività svolte nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi istituzionali

- **RAPPRESENTANZA**
- Rinnovo gestione e manutenzione dei contratti
- Gestione di tutte le tutele previste dai Fondi
- **SERVIZI**
Servizi a supporto degli associati, assistenza contrattuale, consulenza sanitaria, sindacale previdenziale, attività erogate per lo sviluppo professionale degli associati (formazione, carriera e ricollocazione)
- **MEMBERSHIP**
Attività di informazione, comunicazione e aggiornamento per gli associati, eventi associativi e culturali
- **MOVIMENTO**
Attività di volontariato sociale, iniziative Csr, servizi e attività a favore delle famiglie degli associati, attività della Fondazione Prioritalia

Output



3

Insieme di attività e servizi prodotti e utilizzati dagli associati (metriche):

- **RAPPRESENTANZA**
ccnl, n° dirigenti rappresentati, n° incontri con associati
- **SERVIZI**
n° pratiche sanitarie gestite dagli sportelli, n° consulenze sindacali, ore lavorate dal personale
- **MEMBERSHIP**
Mit Club, workshop, accoglienza nuovi iscritti, n° partecipanti a eventi per borse di studio, eventi ludici e culturali
- **MOVIMENTO**
Produttività & Benessere, Un Fiocco in Azienda, Food4Minds, Vivi 5 giorni da manager, iniziative Invitalia

“ Trasformiamo i capitali di input in output e outcome. Creiamo, rilasciamo e acquisiamo valore attraverso una serie di attività e progetti ”



Capitali di input

I capitali che l'Organizzazione immette annualmente nel ciclo di generazione di valore condiviso comprendono il capitale finanziario, il capitale intellettuale e produttivo, il capitale umano e il capitale sociale e reputazionale. Manageritalia possiede un patrimonio considerevole in virtù della sua reputazione e competenza maturate in oltre 75 anni di esperienza.

La gestione dei capitali e delle risorse collettive segue logiche di management e di qualità che ricercano l'efficienza e consentono la concretezza, l'innovazione e la forza della collettività al servizio del singolo. Il bagaglio di esperienze e di competenze di Manageritalia consente di conseguire molteplici obiettivi a favore degli associati.

Nella rappresentazione del nostro modello di business i capitali che costituiscono gli elementi di input corrispondono alle risorse e ai fattori distintivi propri della nostra Organizzazione - come il capitale umano, intellettuale, sociale, relazionale e reputazionale - che vengono utilizzati, trasformati o incrementati nei processi.

I capitali sono impiegati per svolgere le attività istituzionali e programmatiche, raggiungere gli obiettivi prefissati e svolgere efficacemente quel ruolo fondamentale nel sistema economico e sociale del Paese.

Le attività sono portate avanti dal "sistema Manageritalia", che comprende la Federazione, le 13 Associazioni sindacali territoriali e le 15 delegazioni provinciali, l'Associazione parasindacale Manageritalia Executive Professional dedicata agli executive professional e le due società di capitali (Manageritalia Servizi e Assidir), che erogano prestazioni di servizio a favore degli associati e della struttura organizzativa.

Queste organizzazioni operano in modo coordinato per raggiungere la mission e gli obiettivi di Manageritalia.





Capitale finanziario

Il capitale finanziario a disposizione di Manageritalia rappresenta l'input fondamentale per la realizzazione di tutti i progetti e per la sostenibilità di sistema. È il flusso di risorse generato dalla gestione operativa, cioè quella istituzionale. È pari alle quote annuali degli associati, ai contributi dei Fondi contrattuali, ai rendimenti degli investimenti immobiliari e ai proventi delle società partecipate.



Capitale intellettuale e produttivo

È l'insieme di risorse intangibili e fisiche che deriva sia dal patrimonio di conoscenze alimentato dal rapporto pluriennale con gli associati, sia dal bagaglio di conoscenze e strumenti informatici che consente di gestire con efficienza i dati sensibili in piena sicurezza e nel rispetto della privacy. Comprende il valore della conoscenza, generato dall'esperienza di oltre 75 anni nella contrattazione collettiva, e la dimensione organizzativa correlata alle infrastrutture informatiche.



Capitale umano

È l'insieme delle competenze, delle capacità e dell'esperienza delle persone che lavorano nell'Organizzazione e che contribuiscono al successo di Manageritalia con la loro motivazione a innovare. Comprende le professionalità e le conoscenze dei dipendenti, dei collaboratori e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre al knowhow degli associati che contribuiscono volontariamente alla vita associativa.



Capitale sociale, relazionale e reputazionale

È costituito dalle relazioni che si sono costruite all'interno della comunità manageriale e dal network con altri stakeholder, nonché dalla nostra capacità di condividere informazioni al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo. È un patrimonio di risorse intangibili che immettiamo ogni anno nel business model tramite la presenza capillare sul territorio, la partecipazione degli associati, le relazioni consolidate con gli stakeholder e la diffusione del valore della managerialità.



Capitale finanziario

Il capitale finanziario immesso annualmente nel modello di business include tutti i fondi disponibili che possono essere utilizzati per la realizzazione degli obiettivi istituzionali e per l'erogazione dei servizi agli associati. Comprende il patrimonio, i contributi e il cash flow prodotto dalla gestione operativa e istituzionale nell'esercizio.

Manageritalia possiede un efficace sistema di controllo di gestione che monitora periodicamente l'andamento delle attività istituzionali, nel rispetto dei preventivi di spesa, e garantisce l'equilibrio economico-finanziario del sistema Manageritalia.

Tutte le spese relative alla gestione operativa e istituzionale delle varie organizzazioni di Manageritalia sono programmate e approvate dai vertici politici e il bilancio di previsione viene presentato e approvato dalle assemblee degli associati.

Il bilancio di previsione individua le priorità di spesa, di struttura e organizzative (cioè quelle che riguardano le spese gestionali, istituzionali e le iniziative associative). In termini di sostenibilità, i bilanci di previsione mirano al pareggio di bilancio e, nel caso di disavanzo, prevedono adeguate e specifiche coperture finanziarie.

Manageritalia conta sulla fidelizzazione degli associati, che ogni anno confermano l'iscrizione alla Federazione e alle Associazioni aderenti, con trend in crescita negli ultimi dieci anni. Inoltre, la continuità di gestione è garantita dal cospicuo patrimonio comune accumulato, costituito dagli avanzi della gestione generati dalla conduzione parsimoniosa che caratterizza l'Organizzazione.

Le risorse economico-finanziarie immesse ogni anno nel modello di creazione di valore sono contenute nel bilancio di previsione annuale approvato dall'Assemblea federale.

VALORE ECONOMICO GENERATO (€/000)	TREND	2021	2020
Contributi, quote associative e proventi vari (non profit)	-2,04%	13.953	14.244
Risultato netto consolidato delle partecipate (profit)	+0,49%	3.688	3.670
Tasso di capitalizzazione (capitale proprio/totale fonti)	+1,39%	87,7%	86,5%
Patrimonio immobiliare	+5,74%	20.335	19.232
Indice di liquidità (attività correnti/passività correnti)	+6,66%	847,2%	794,3%
Valore del patrimonio netto consolidato (fondi comuni accumulati)	+3,32%	24.525	23.738

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO (€/000)	TREND	2021	2020
Valore distribuito alle nostre persone (costi comuni accumulati)	+1,87%	5.233	5.137
Contributi associativi	+3,52%	677	654
Spese organizzative	+36,76%	2.195	1.605
Spese di servizi istituzionali	+12,03%	652	582
Iniziative associative	+32,59%	2.270	1.712
Spese di struttura	+3,55%	1.632	1.576
Oneri diversi di gestione	+14,45%	293	256
Risultato consolidato dell'esercizio: avanzo (disavanzo)	-67,75%	787	2.440

Durante l'anno 2021, la gestione dell'intera Organizzazione è stata caratterizzata:

- da una ripresa delle iniziative associative e delle attività istituzionali, che hanno comportato maggiori erogazioni alle organizzazioni del sistema Manageritalia per le missioni istituzionali, portando il livello di attività simile a quello ante-pandemia;
- da un'attenta allocazione delle risorse finanziarie, tecniche e umane per perseguire le finalità istituzionali, garantire la sostenibilità e perseguire gli obiettivi di efficienza;
- da una continua e intensa promozione di relazioni e di azioni con le istituzioni politiche, economiche, sociali e culturali, al fine di garantire la tutela, la rappresentanza e il riconoscimento economico e sociale dei dirigenti e delle alte professionalità;
- dalla firma dell'accordo di proroga dei ccnl, centrata sulle priorità di dirigenti e aziende, che dimostra la capacità d'interpretare il lavoro che cambia. L'accordo di proroga ha confermato la solidità del ccnl, introducendo la nascita di un sistema bilaterale di politiche attive alimentato da un contributo di 2.500 euro a carico dell'azienda per ogni dirigente licenziato, destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale in sostituzione del "voucher outplacement" e l'attivazione di una piattaforma di welfare aziendale integrata con i Fondi contrattuali per coprire esigenze sempre più personalizzate che estende le opportunità fiscali e commerciali, anche alle piccole imprese con un solo dirigente. Dall'impegno dedicato all'employability dei dirigenti e degli altri associati per il sostegno della professionalità e occupabilità dei manager e per costruire un sistema sinergico attraverso il quale possano operare fattivamente Cfmt, le società di outplacement e XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia. In particolare, attraverso XLabor sono stati implementati e resi disponibili nuovi servizi e attività, utili per una gestione attiva dello sviluppo e della transizione professionale dei manager.





Capitale intellettuale e produttivo

Il capitale intellettuale e produttivo fa riferimento alla dimensione organizzativa e alle competenze di Manageritalia, che si fondano su 76 anni di esperienza nella contrattazione collettiva: 89 sono i contratti firmati con Confcommercio, 94 con Confetra, 44 con Assologistica, 47 con Federagenti, 46 con Federalberghi e 13 con Aica, per un totale di 333 contratti.

Attraverso la bilateralità, le parti sociali si affrontano sulle materie che ritengono di comune interesse per le quali trovano opportuno, oltre che vantaggioso per manager e imprese, operare congiuntamente. Manageritalia ha sviluppato una rete sociale che ha reso l'Organizzazione autorevole e riconoscibile dagli stakeholder: questo ha permesso di conseguire economie di scopo a vantaggio dell'intera comunità.



Capitale intellettuale immesso all'inizio dell'anno

	2021	2020
Esperienza nella contrattazione collettiva	76 ANNI	75 ANNI
Patrimonio iniziale associati al 1° gennaio	37.710	37.248
Dirigenti in servizio rappresentati al 1° gennaio (iscrizione al Suid) dal momento della nomina)	24.565	24.287
Manager attivi (dirigenti e quadri in servizio, executive professional, prosecutori volontari) al 1° gennaio	27.610	27.241
Aziende con dirigenti che utilizzano il ccnl al 1° gennaio	8.439	8.439
Anagrafiche gestite da Manageritalia, esclusi i familiari*	172.304	164.910
Sondaggi, ricerche e survey dell'esercizio	13	10

* Le anagrafiche hanno avuto un forte incremento in quanto abbiamo ampliato la base dati nell'unico hub.

Capitale produttivo

Manageritalia svolge periodicamente diversi sondaggi e interviste presso gli associati e la comunità manageriale allo scopo di individuare elementi di innovazione nella tutela dei dirigenti e delle alte professionalità e nell'offerta di servizi agli associati.

Il capitale produttivo conta anche su una base dati rilevante, gestita in sicurezza, certificata Iso 27001 e in linea con le norme in vigore sulla privacy. L'infrastruttura It di Manageritalia riveste un'importanza strategica: è un sistema efficiente e cuore pulsante dell'Organizzazione perché ospita tutti gli strumenti innovativi che consentono di governare i processi, le comunicazioni e i servizi a supporto delle attività svolte. Manageritalia possiede una rete efficace in termini di prestazioni, affidabilità, disponibilità e sicurezza che garantisce una migliore gestione delle informazioni aziendali con ricadute positive sulla produttività e, quindi, sull'operato dell'intera Organizzazione.

Expertise e anagrafiche

Costruire un rapporto di lungo periodo con gli associati è uno dei pilastri che ispira l'utilizzo efficace del capitale intellettuale e produttivo. Manageritalia ha operato nel 2021 attraverso la delega di 24.287 dirigenti in servizio, titolari di altrettanti contratti di lavoro. Con l'ascolto e la relazione con i manager Manageritalia è stata in grado di intercettare, e spesso anticipare, i loro bisogni nella tutela dei loro interessi.

Ict e sicurezza

L'area Ict, Information and communication technology, poggia su due pilastri in continua evoluzione, focalizzati sulla costruzione e diffusione di applicazioni software e sistemi tecnologici per il mondo Manageritalia. Una rete solida ed efficiente strutturata sull'intero territorio nazionale, una gestione in sicurezza di un'ampia base dati con sistemi certificati Iso 27001 e principali processi certificati Iso 9001 sono solo alcune delle specificità che caratterizzano l'utilizzo del capitale produttivo. Nel corso del 2021 non sono stati registrati casi sostanziali di incidenti di sicurezza e di violazione della privacy.

	2021	2020
 Software gestionali proprietari in uso	33	47
 Parametri data center	RAM assegnata 800 Gb su 1,25Tb VCPU 302 su 400	RAM assegnata 812 GB SU 1,25TB VCPU 311 SU 400

Il team è costituito da analisti software, data scientist, grafici, sistemisti, architetti infrastrutture, Hd specialist e It manager, supportati da consulenti specialisti, con l'obiettivo di avere la massima estensione delle competenze, minimizzando i vincoli. È inoltre costante la ricerca e la valutazione di soluzioni che possono far parte delle tecnologie del domani dei nostri clienti (private e public cloud, iperconvergenza, strumenti collaborativi e altre soluzioni).



Capitale umano

Il capitale umano fa riferimento al knowhow, alle competenze, alla professionalità dei dipendenti, dei collaboratori e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre che all'expertise degli associati che contribuiscono volontariamente alla vita associativa.

Manageritalia può contare sulla competenza e sulla professionalità della struttura organizzativa e delle abilità manageriali dei consigli direttivi. Una visione sempre più partecipata della governance dell'Organizzazione caratterizza le modalità operative degli organi decisionali di Manageritalia, realizzando i bisogni di innovazione e aggiornamento trasferiti quali valori nei progetti promossi.

Totale ore lavorate dalle squadre di Manageritalia

	2021	2020
dai dipendenti	274.465	264.555
dai volontari e consiglieri	29.465	45.690

Totale persone degli enti non profit e delle società operative

	2021	2020
dipendenti	169	164
numero persone	1134	900

La forza e le competenze del personale di Manageritalia

Numero dipendenti

		ENTI NON PROFIT			SOCIETÀ OPERATIVE		
	T	2021	169	2021	91	2021	78
	O	2020	164	2020	89	2020	75
	T		3,0%		2,2%		4,0%

Numero di dipendenti per genere

	<table border="1"> <tr> <td>2021</td> <td>61</td> <td rowspan="2">3,4%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>59</td> </tr> </table>	2021	61	3,4%	2020	59		<table border="1"> <tr> <td>2021</td> <td>108</td> <td rowspan="2">2,9%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>105</td> </tr> </table>	2021	108	2,9%	2020	105
2021	61	3,4%											
2020	59												
2021	108	2,9%											
2020	105												

Numero di dipendenti per inquadramento

DIRIGENTI					
T	2021	15		2021	12
	2020	14		2020	13
O	2021	3		2021	1
	2020	1		2020	1
QUADRI					
T	2021	22		2021	9
	2020	23		2020	8
O	2021	13		2021	13
	2020	15		2020	15
IMPIEGATI					
T	2021	132		2021	40
	2020	127		2020	38
O	2021	92		2021	92
	2020	89		2020	89

DIPENDENTI PER FAMIGLIA PROFESSIONALE	2021	2020
Amministrazione e servizi generali	23	21
Area assicurativa	25	24
Direzione generale	4	4
Area servizi gestionali	7	7
Area Ict	12	12
Area specialist (legislativo, legale e centro studi)	3	3
Marketing & Comunicazione	11	11
Multidisciplinari	27	27
Project management office	5	5
Assistenza sanitaria	20	20
Segreteria generale e associativa	21	22
Sindacale	11	12
Agenzia per il lavoro	3	3

La forza del lavoro di team tra dipendenti, consiglieri e associati ci consente di ottenere performance sempre più gratificanti.

Ogni anno l'investimento nel capitale umano è significativo: nel 2022, 169 dipendenti e 274.465 ore, 1.134 tra consiglieri e associati volontari, per complessive 29.465 ore.

Dipendenti per anzianità



< 5 ANNI	2021	31	18,3%
	2020	22	13,4%



5-10 ANNI	2021	13	7,7%
	2020	15	9,1%



11-15 ANNI	2021	31	18,3%
	2020	30	18,3%



16-30 ANNI	2021	82	48,5%
	2020	83	50,6%



> 30 ANNI	2021	12	7,1%
	2020	14	8,5%

L'indirizzo e la gestione dell'Organizzazione sono il risultato:

- del sistema democratico e partecipato che vede Associazioni e Federazione, guidate dai propri organi elettivi, quale strumento sinergico, armonico e complementare al servizio degli associati;
- dell'esperienza, preparazione e professionalità dei dipendenti e dei collaboratori delle nostre strutture;
- dell'efficace coordinamento fra la pianificazione nazionale e quella territoriale.

Numero ore di formazione erogate ai dipendenti



	2021	2020
Numero ore di formazione erogate ai dipendenti	4.005	3.527
Costi per la formazione (€)	127.313	57.016

Partecipazioni a una governance attiva

L'impegno dei consiglieri delle Associazioni territoriali di Manageritalia è l'espressione della delega di rappresentanza ricevuta dagli associati.

198 delegati che partecipano alle giunte, ai consigli delle Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional.

Le ore si riferiscono all'impegno per la gestione strategica e politica dell'Organizzazione:

- giunte e consigli direttivi delle Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional;
- giunta e comitati di presidenza della Federazione;
- assemblee territoriali;
- assemblee federali.



UNA GOVERNANCE ATTIVA (ORE LAVORATE)	2021	2020
Giunte federali e comitati di presidenza	2.257	912
Mit Camp - 60 partecipanti al management dell'Organizzazione	960	0
Consiglio direttivo e giunta delle Associazioni aderenti	4.502	4088
Assemblee federali	3.374	1472
Assemblee sui territori	1.007	862
Consigli di amministrazione delle società operative	159	391
Controlli contabili dei collegi sindacali e dei revisori delle società operative	590	792
Riunioni direzione generale	190	198
Formazione erogata ai consiglieri	750	0
	13.789	8.715

Dopo un inizio anno con ancora alcune restrizioni e divieti agli spostamenti sui territori, la ripresa degli eventi in presenza ha consentito alle persone di promuovere relazioni e progetti in modo efficace e produttivo. Si è trattato di un cambiamento non solo organizzativo ma anche culturale che ha reso ancora più efficace il modo di lavorare e che ha portato l'investimento in ore lavorate sui livelli pre-Covid.

Governo dei Fondi contrattuali e degli enti del sistema (escluse le società operative)

31 persone dei consigli di amministrazione e 11 revisori dei conti.

Le ore si riferiscono alla partecipazione ai comitati esecutivi, ai consigli di amministrazione, al collegio dei revisori e alle riunioni delle commissioni di studio.

GOVERNO DEI FONDI CONTRATTUALI (ORE)	2021	2020
Fondo Mario Negri: 5 cda e 2 revisori	555	607
Fasdac: 5 cda e 2 revisori	136	193
Cfmt: 6 cda e 1 revisore	100	119
Associazione Antonio Pastore: 3 cda e 2 revisori	107	189
Fondir: 4 comitato di comparto, 3 cda e 1 revisore	390	421
Cassa De Lellis: 8 cda e 3 revisori	70	181
TOTALE ORE	1.358	1.710

Nel 2021 la totalità delle riunioni si è svolta in modo ibrido, con significativi risparmi in termini di ore e di costi di trasferte.

La modalità in remoto delle riunioni ha comunque garantito una partecipazione attiva e diffusa.

Partecipanti attivi nei gruppi di lavoro delle Associazioni aderenti a Manageritalia

L'impegno di tutti gli associati nel produrre idee, progetti, innovazione, crescita e responsabilità sociale a favore della managerialità e nella valorizzazione del ruolo del management.

667 colleghi che, in modo volontario e senza compenso, prestano le proprie professionalità e competenze.

Le ore rappresentano l'impegno etico forte che consente di condividere competenze ed esperienze manageriali.

PARTECIPANTI ATTIVI NEI GRUPPI DI LAVORO DEDICATI AL PIANO OPERATIVO NEL 2021	ORE	PERSONE
Conoscenza	250	15
Sindacato a km 0	263	14
Trasformazione del mondo del lavoro	291	15
Welfare	246	15
Attività trasversali	863	-
TOTALE ORE	1.913	59



Capitale sociale, relazionale e reputazionale

Il capitale sociale, relazionale e reputazionale consiste nella diffusione del valore della managerialità tramite la rete di relazioni consolidate e i contatti con gli stakeholder, la politica e le istituzioni.

La reputazione di Manageritalia è fortemente condizionata dalla capacità di soddisfare interessi e aspettative degli associati, dirigenti in servizio, quadri, executive professional, pensionati e, più in generale, della comunità di persone coinvolte nelle attività operative. È il frutto della presenza capillare sul territorio, della qualità dei servizi offerti agli associati, della coerenza delle azioni rispetto alla mission, dell'innovazione contrattuale portata avanti a ogni rinnovo del ccnl, dell'intensa partecipazione degli associati e delle relazioni consolidate con gli stakeholder.

L'azione è allargata attraverso la nostra partecipazione a Cida e alla Fondazione Prioritalia, che allargano il nostro modello di rappresentanza a tre livelli:

- **il primo livello è quello sindacale**, che legittima il ruolo di rappresentanza della Federazione nei rapporti con le parti datoriali del terziario, dei trasporti e dei servizi. Fanno parte della dimensione sindacale i servizi resi dalle Associazioni territoriali per le garanzie e le tutele contrattuali a favore dei manager;
- **il secondo livello è quello istituzionale**, che consente un dialogo con le istituzioni e la politica per dare legittimità al ruolo economico della classe dirigente, che svolge la fondamentale azione di declinare le politiche economiche, del lavoro, fiscali, previdenziali e sociali del Paese. Dimensione svolta prevalentemente da Cida;
- **il terzo livello è quello del movimento**, che esprime la nostra capacità di portare avanti idee e progetti nell'interesse più ampio della collettività del Paese su temi trasversali che vanno oltre la rappresentanza del nostro ruolo professionale ed economico. Questa dimensione è svolta dalla Fondazione Prioritalia, costituita da Manageritalia e Cida per contribuire al confronto e alla contaminazione delle idee e generare valore civico e sociale.

Il capitale sociale, relazionale e reputazionale è un asset strategico nella catena di creazione di valore e costituisce il principale componente del nostro vantaggio competitivo. Per la nostra Organizzazione la fiducia e la credibilità rappresentano valori decisivi che guidano la programmazione delle nostre attività e della nostra condotta.

Reputazione solida, etica e responsabilità collettiva nella rappresentanza degli interessi manageriali sono le nostre “reti di sicurezza” che legano l’efficacia delle nostre azioni alla fiducia degli associati.

CIDA presidente Mario Mantovani, Manageritalia	2021	2020
Persone coinvolte negli organi direttivi di Cida	32	32
Ore dedicate	449	970
Contributi erogati a Cida	€ 251.755	€ 245.581
PRIORITALIA presidente Marcella Mallen, Manageritalia	2021	2020
Contatti per attività di lobbying	320	325
Impegno economico verso Prioritalia	€ 145.000	€ 135.000

Le relazioni consolidate e le alleanze, le convenzioni e le relazioni di intesa con le istituzioni per promuovere attività a favore degli associati e garantire le tutele per la categoria dei manager rappresentano un obiettivo strategico confermato in ogni esercizio. Manageritalia si interfaccia con la politica nazionale e territoriale per portare avanti azioni concrete che tutelino gli interessi collettivi dei manager e delle alte professionalità.

Manageritalia è l'espressione delle Associazioni territoriali e di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono. La vicinanza agli associati, la qualità dei servizi, la rilevanza delle iniziative, la coerenza nell'azione di rappresentanza degli interessi manageriali sono elementi chiave che contribuiscono ad aumentare la fiducia degli stakeholder verso l'Organizzazione, danno credibilità e accrescono la reputazione.

Il bagaglio di conoscenze e di relazioni istituzionali, la managerialità nella negoziazione dei contratti di lavoro collettivi, l'efficacia dell'azione di lobby e la continua comunicazione two-way con gli associati è la chiave del successo di Manageritalia.

Manageritalia dal 1945 è un attore di rilievo nel dibattito pubblico sul tema del lavoro, del welfare, del fisco e della previdenza.

La categoria manageriale non intende sottrarsi al principio di solidarietà nei riguardi delle altre categorie. Riteniamo tuttavia prioritario abbassare il peso del fisco e restituire potere d'acquisto al lavoro dipendente, per creare le condizioni per la ripresa della produttività e dell'economia. Chiediamo minore pressione fiscale per chi paga le tasse, certezze dal sistema previdenziale, più managerialità nelle imprese, minori oneri sulle retribuzioni.

“ Vogliamo che nel Paese si affermi la cultura della managerialità, poiché riteniamo che una classe dirigente selezionata e ricompensata in base al merito e competenze sia il presupposto imprescindibile per guardare al futuro con lungimiranza. Questi sono i principi che hanno guidato le nostre azioni e che aumentano la nostra reputazione ”

Il ruolo del Piano operativo

Manageritalia è un'organizzazione di rappresentanza, ma soprattutto una community manageriale che condivide valori, strategie, azioni e tanti momenti d'incontro, come quello dei gruppi di lavoro, per supportare i manager e portare il loro contributo al Paese, anche fuori dalle singole aziende.

Il Congresso del 2019 ha delineato una serie di aree prioritarie di intervento da realizzare nel breve-medio periodo: Sindacato a km 0, Welfare, Trasformazione del lavoro e Conoscenza.

Seguendo queste priorità tematiche, il Piano operativo nazionale viene declinato per sviluppare la nostra azione, sia a favore dei manager sia dei territori. Oggi più che mai, le associazioni territoriali di Manageritalia hanno il compito determinante di elaborare a livello locale contributi di idee, progetti e azioni per incidere sul piano economico, istituzionale e sociale. Un apporto fondamentale anche per il successo del Pnrr che rende ancor più indispensabile collaborare e fare sistema creando valore, concretezza e risultati. Il Piano operativo è uno degli strumenti e momenti core per la vita della nostra organizzazione e per potenziare il ruolo e il significato della nostra comunità.

Il nostro obiettivo è quindi essere sempre più vicini e sinergici con i nostri manager, affiancandoli nelle loro sfide professionali, sempre più complesse, e portare il loro contributo a livello aziendale, istituzionale e di sistema.

Per concorrere alla trasformazione e allo sviluppo del Paese, forti del valore dei manager che rappresentiamo, dobbiamo infatti sostenere la loro crescita quantitativa e qualitativa e al contempo portare, grazie anche al confronto e all'ascolto, un fattivo contributo a livello istituzionale per la determinazione delle linee guida di crescita economica e sociale del Paese.

Il Piano operativo è quindi uno strumento che parte dai valori fondanti della nostra comunità manageriale, che deve saper leggere la realtà nella quale si cala, guardare al miglioramento continuo, fluire come un unico sistema che condivide priorità e sapere. Deve coinvolgere in modo sinergico tutte le Associazioni e i loro territori, avere come protagonisti tutti gli associati e come attori principali i tanti manager che dedicano volontariamente tempo e competenze alle numerose iniziative e attività di Manageritalia.

Gli scenari con cui ci confrontiamo

A settembre 2021 i presidenti delle organizzazioni del sistema Manageritalia, alcuni componenti dei consigli direttivi e i project leader nazionali e territoriali si sono ritrovati per due giornate di intenso lavoro per tarare l'operare strategico e operativo dell'organizzazione alla luce delle forti crisi e discontinuità che hanno caratterizzato l'ultimo periodo e degli scenari più o meno ipotizzabili nel contesto attuale. Un confronto con il futuro da tempo patrimonio dell'azione di governance e condivisione della nostra Organizzazione, oggi ancor più vitale e indispensabile.

Al centro anche le quattro aree prioritarie d'azione uscite dal congresso e diventate i pilastri del piano operativo: Sindacato a km 0, Welfare, Trasformazione del lavoro e Conoscenza. Temi che oggi, dopo la pandemia, risultano ancora più attuali e sinergici per supportare al meglio i manager e la ripresa del Paese. I quattro scenari con i quali ci siamo confrontati, costruiti da esperti della materia che accompagnano le aziende e le istituzioni in questa visione prospettica, sono stati elaborati considerando le seguenti componenti di variabilità: Situazione economica e geopolitica, Occupazione e mercato del lavoro, Crescita personale, formazione e ambiente di lavoro, Salute, Impegno civile, Sostenibilità sociale e ambientale, Questioni di genere e generazioni.

Durante i due giorni di lavoro ci siamo confrontati con i quattro scenari, analizzandone i principali fattori discriminanti e differenzianti e ipotizzandone i loro potenziali impatti sulla società, sull'economia e in particolare sulla nostra organizzazione.

Una fase del lavoro che ha inoltre previsto un lavoro in gruppi, poi condiviso in plenaria, nel quale ci siamo focalizzati sugli scenari ritenuti più probabili e sui fattori a più alto effetto sull'operare della nostra organizzazione, per individuare apposite politiche, piani e progetti a supporto. Un'analisi che ci ha spinto a immaginare il futuro sotto varie sfaccettature sicuramente utili per affrontare la nostra evoluzione nei prossimi anni.



La parola ai Project leader nazionali

Sindacato a km 0 - Monica Nolo (GE)

L'area del Piano operativo Sindacato a km 0 rappresenta quella più immediatamente riconducibile al cuore dell'attività di Manageritalia perché legata a doppio filo alla rappresentanza dei dirigenti.

Come tutte le altre aree, deriva da una delle quattro mozioni approvate dal Congresso e con il Piano operativo ci prefiggiamo e diamo seguito all'obiettivo di darne attuazione.

La mozione, in premessa, rileva come i significativi processi di trasformazione del lavoro in atto obblighino a una riflessione profonda in merito al ruolo del sindacato, affinché esso sia in grado di rispondere in maniera adeguata alle esigenze non solo dei manager che rappresenta, ma anche delle aziende nelle quali essi operano.

Proprio in questa evoluzione del modo di intendere e di agire la rappresentanza risiede uno dei principali elementi su cui si basa la sostenibilità della nostra Organizzazione. Infatti, l'incapacità di intercettare prontamente i fenomeni in corso, di interpretarli e di trovare soluzioni adeguate alle nuove esigenze emerse o emergenti, potrebbe determinarne, nel medio termine, l'inesorabile declino. La rinnovata forma di "rappresentanza a km 0" immaginata da Manageritalia individua nella prossimità il suo valore aggiunto: la capacità di essere vicini ai manager - dirigenti, quadri, executive professional - nei territori e all'interno delle aziende in cui operano, di ascoltarne le esigenze e di fornire loro un supporto specifico diviene il nuovo modello di azione a cui tendere.

Nei mesi trascorsi dall'avvio del Piano l'attività del gruppo di lavoro si è concentrata sull'attuazione concreta di questo concetto di prossimità: alla strategia di azione identitaria e comune a livello nazionale sono stati affiancati piani di attuazione specifici da declinarsi territorialmente.

Da questo confronto sono già scaturite azioni e iniziative che hanno portato all'introduzione di alcuni elementi di innovazione nei tradizionali processi e modalità di approccio ai dirigenti; la pianificazione degli interventi stabilita dal gruppo di lavoro dovrebbe consentire di ottenere, entro un breve termine, i primi risultati circa l'efficacia di questa nuova modalità di azione.

Project leader territoriali: Antonio Bonardo (MI), Costantino Camerano (GE), Stefano De Martin (TS), Domenico Fortunato (BA), Luigi Marotta (TO), Manuel Modolo (VE), Daniela Paliotta (RM), Carmine Pallante (PA), Paola Pisano (NA), Valeria Pistolese (FEDERAZIONE), Jader Sabbi (BO), Giuseppe Sulpizio (FI), Claudio Tausani (AN), Robert Von Delleman (TN).

Conoscenza - Rossella Bonaiti (NA)

Nel corso del 2021 abbiamo avviato in concreto i lavori per il Piano operativo. Il gruppo dedicato alla Conoscenza ha posto le basi per Vivi da manager tour: un progetto per permettere ad aziende, manager associati, università e giovani di interagire coinvolgendo tutte le Associazioni territoriali, dal Trentino-Alto Adige alla Sicilia. Tutto questo senza mai appiattire o ingessare quella che è la ricchezza delle iniziative locali, che vivono e sono consolidate ormai da tanti anni, ma anzi fornendo una cassa mediatica per la realizzazione di eventi a favore dei giovani sull'intero territorio nazionale. Un'iniziativa che ciascuna Associazione adeguerà alle proprie possibilità (diverse anche in base alla dimensione), realizzandola anche in modalità differente, ma con l'unica finalità di mettere in contatto manager e giovani contribuendo alla staffetta generazionale.

I benefici di tale azione saranno sicuramente anche mediatici perché saremo supportati dalla neonata piattaforma Un ponte sul futuro, che consideriamo un volano strategico per tutte le attività svolte dal gruppo Conoscenza ma, soprattutto, uno strumento efficiente per il raggiungimento dei nostri obiettivi posti dal Congresso. Infatti, ogni Associazione potrà usufruire di una vetrina, all'interno del portale, dove potrà inserire i propri eventi e progetti dedicati ai giovani. Per creare un mondo più sostenibile e impegnarsi sui temi della sostenibilità, nuove e vecchie generazioni devono essere educate affinché diventino agenti del cambiamento.

L'attenzione alla sostenibilità, allo sviluppo culturale, sociale e ambientale sono i tratti specifici del dna del gruppo Conoscenza, che si impegna a contribuire al miglioramento della società di domani attraverso il trasferimento alle generazioni future di un bagaglio fatto di valori, esperienza e conoscenza.

I giovani hanno bisogno di conoscenze, abilità, valori e attitudini che li rendano più forti e preparati in vista del contributo allo sviluppo sostenibile economico, sociale e ambientale che sarà loro richiesto in uno scenario sempre più complesso. L'educazione allo sviluppo sostenibile, esplicitamente riconosciuta nell'Agenda 2030 è fondamentale per rendere la società civile capace di prendere decisioni informate e agire responsabilmente per l'integrità ambientale, la sostenibilità economica e una società giusta per le generazioni presenti e future.

Manageritalia ha messo in campo diverse iniziative e avviato progetti educativi e formativi, da Vivi da manager a Food4minds e alla futura collaborazione con gli Its per la creazione di nuovi percorsi che rispondano alle reali esigenze del mercato del lavoro dei territori.

Il tutto a beneficio di ragazzi nella fascia di età che va dai 16 ai 30 anni, con un approccio di ascolto proattivo teso a rendere i giovani informati e consapevoli del proprio futuro.

Project leader territoriali: Donatello Aspromonte (MEP), Dario Ballerini (GE), Enrico Banchelli (FI), Marco Bordin (RM), Maria Federica Cordova (NA), Dino Elisei (AN), Anna Franz (TS), Claudia Lucarelli (MI), Ambra Neri (BO), Carla Panizza (FEDERAZIONE), Ornella Pippa (TN), Giuseppe Rallo (PA), Ettore Ruggiero (BA), Carlo Terrin (VE), Luisa Vuillermoz (TO).

Welfare - Riccardo Rapezzi (FI)

Tra i temi a cui è dedicato il Piano operativo di Manageritalia c'è il welfare, che in Italia e in Europa ha un ruolo centrale. Esiste un generale consenso nell'affermare che i cambiamenti che stanno attraversando le economie europee, quelle mediterranee in particolare, stanno rimodellando le dinamiche sociali fondamentali, richiedendo nuove risposte di welfare, strutturalmente diverse da quelle conosciute.

La popolazione italiana è in rapida discesa: secondo le stime, si passerà da 59,6 milioni di inizio 2020 a 58 nel 2030, a 54,1 nel 2050, fino a 47,6 milioni nel 2070. Si avranno sempre più famiglie con un solo figlio o senza figli. A fronte di una popolazione in forte diminuzione, si avrà un allungamento della vita media e un prolungamento dell'età lavorativa. L'Italia è un paese "sempre più vecchio": se nel 1951 avevamo meno di un anziano per ogni bambino, oggi per ogni bambino abbiamo cinque anziani, con l'indice di vecchiaia (dato dal rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e quella con meno di 15 anni) che passa dal 33,5% del 1951 a quasi il 180% del 2020. Il rapporto tra giovani e anziani sarà di 1 a 3 nel 2050, mentre la popolazione in età lavorativa scenderà in 30 anni dal 63,8% al 53,3% del totale. Si assisterà, quindi, a una crescita degli oneri che gravano sul sistema pubblico per la previdenza e l'assistenza sanitaria.

Questi dati indicano che l'impatto sul welfare sarà inevitabile: è quindi importante per Manageritalia prevedere e anticipare le conseguenze sociali ed economiche di una popolazione che diminuisce in numero assoluto e che invecchia rapidamente. La sfida del futuro riguarderà proprio la capacità di ripensare e adattare i modelli di welfare e di tutela ai trend emergenti, tenendo in considerazione i cambiamenti in atto. In un quadro di forte evoluzione, c'è la necessità di incentivare le diverse forme di sussidiarietà di welfare e potenziare ed estendere la previdenza contrattuale. L'obiettivo finale è quello di definire un sistema integrato pubblico/privato efficiente e garantire l'equilibrio tra sostenibilità complessiva e adeguatezza delle prestazioni. Come gruppo Welfare del Piano operativo di Manageritalia siamo impegnati a riflettere su queste tematiche con una prospettiva legata alla nostra base associativa.

Abbiamo pensato di ragionare su 4 aree di interesse: definire un nuovo concept di residenza e una serie di servizi domiciliari per le persone longeve (terza e quarta età); avanzare proposte di integrazione tra il welfare contrattuale e il welfare aziendale; definire i contenuti di una piattaforma di servizi welfare; condividere a livello nazionale le migliori esperienze progettuali in area welfare delle Associazioni territoriali.

Project leader territoriali: Roberto Canton (VE), Marcello Coletti (RM), Stefano De Martin (TS), Mauro Dotti (MI), Loredano Faccincani (TO), Daniela Fiorino (FEDERAZIONE), Luciano Fiume (BA), Simona Lombardi (GE), Paolo Moscioni (AN), Carmine Pallante (PA), Franco Pauletto (TN), Mirko Rubini (BO), Raffaele Russo (NA), Paolo Ulivieri (MEP), Massimiliano Valenti (FI).

Trasformazione del mondo del lavoro - Franco Tomasi (TN)

Quello della Trasformazione del mondo del lavoro è un tema di assoluto interesse, in particolare per tutta la nostra realtà associativa; ne è riprova il fatto che, durante i pregressi del 2019, ben dieci Associazioni territoriali su tredici lo hanno scelto come argomento principale su cui focalizzare le proprie attività nel corso del Piano operativo 2020-2024.

È ormai riconosciuto da molti che stiamo vivendo in una nuova era geologica definita dell'Antropocene, il primo periodo storico in cui la trasformazione del mondo che ci circonda dipende principalmente dai comportamenti della razza umana. Spesso, purtroppo, con effetti anche pesantemente negativi. E se è dunque il comportamento dell'uomo, in tutte le sue manifestazioni, a provocare tali cambiamenti, ritengo sia facile intuire quanto possa incidere l'attività lavorativa in tutte le sue espressioni.

È dunque per questo motivo che i nostri associati e la nostra Federazione hanno deciso di dedicare grande attenzione alle possibili evoluzioni del nostro modo di impegnarci nel lavoro quotidiano. Vogliamo assicurare a tutti di poter operare nelle migliori condizioni possibili, garantendo al contesto socio-economico un utilizzo attento e intelligente delle risorse che ci circondano, che è nostro dovere preservare nell'interesse delle future generazioni. Risulta evidente che è una responsabilità che sentiamo nostra e di cui intendiamo farci carico, anche e non solo per mere considerazioni economiche, ma per ricercare una miglior qualità della vita di ognuno.

Grazie all'attività dei gruppi di lavoro delle Associazioni territoriali e della Federazione, opereremo nei vari modi e momenti che ci sono usuali e possibili, proponendo informazione e formazione, rivolgendoci a colleghi dirigenti e ai giovani nelle scuole e nelle università, cercando di incidere nei confronti delle istituzioni e delle forze politiche.

Nel corso di quest'anno, purtroppo ancora segnato da incertezze e difficoltà indotte dalla situazione sanitaria, ho avuto modo di conoscere nuovi colleghi e consolidare vecchie amicizie con i componenti del gruppo di lavoro che ho la soddisfazione di guidare. Splendide persone che, nonostante i già numerosi impegni, hanno deciso di dare la loro disponibilità a favore dell'Associazione. Ho scoperto e trovato con piacere un grande fermento di attività sui vari territori, dalle grandi associazioni territoriali alle piccole realtà, che spero riusciremo a portare a beneficio della nostra comunità. A tutti loro, fin da ora, un mio ringraziamento speciale.

Project leader territoriali: Mauro Arioli (AN), Andrea Carbone (FEDERAZIONE), Fausto Cremonesi (FI), Stefano De Martin (TS), Mario Del Pezzo (NA), Marco Lorenzin (RM), Luca Mencarelli (PA), Juri Meotto (VE), Cristina Mezzanotte (BO), Roberto Mirandola (MI), Karl Oberhollenzer (TN), Giuseppe Rizzello (MEP), Claudio Saporito (TO), Gianluca Scarcelli (BA), Anna Zanuttini (GE).



6 Performance 2021



Le attività svolte

La catena di generazione del valore di Manageritalia è un flusso circolare annuale che prevede l'immissione nel modello di business dei capitali disponibili (finanziario, sociale, umano, reputazionale) perché siano utilizzati nello svolgimento delle attività istituzionali. Ed è proprio su queste attività che si quantificano le performance dell'anno in termini di ricchezza acquisita (output) e valore condiviso (outcome).

Manageritalia opera su quattro "linee di business" che rendono l'azione e la performance apprezzate ed efficaci dagli associati. Le aree sulle quali si investono i capitali sono la Rappresentanza, i Servizi resi agli associati, la Membership e il Movimento e Csr.

Manageritalia opera secondo un approccio di valore condiviso mettendo a disposizione degli associati le competenze e le capacità distintive che nel corso della storia hanno contribuito all'innovazione, alla crescita e alla sostenibilità della community dei manager e del territorio.

La diffusione di tale modello ha richiesto un percorso di definizione e consolidamento all'interno dell'Organizzazione, a livello sia culturale sia operativo.

“ Trasparenza, efficacia e vicinanza sono gli elementi vincenti delle relazioni con gli associati ”

La gestione della relazione è la chiave per mantenere la fiducia degli associati, per comprendere quali siano i servizi più adatti ai loro bisogni, essere attrattivi e coinvolgenti nelle attività di membership e autorevoli nell'attività di rappresentanza istituzionale presso politica, istituzioni e società.

Manageritalia impiega i diversi capitali di input per produrre risultati apprezzabili da tutti gli stakeholder: le loro aspettative vengono prese in alta considerazione, così da poter affermare le identità e i valori che legittimano il consenso sul territorio di riferimento. Lo sviluppo sostenibile di Manageritalia assume un significato di responsabilità degli organi di governo in relazione alle performance dell'Organizzazione rispetto agli obiettivi.



RAPPRESENTANZA

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e delle alte professionalità.

SERVIZI

L'offerta di servizi, informazione, formazione, assistenza e consulenza a tutti gli associati a livello professionale e personale.



MOVIMENTO E CSR

La promozione di relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni, politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

MEMBERSHIP

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale che determina un network di relazioni e competenze senza eguali.

“ Svolgiamo un ruolo fondamentale nel sistema economico e sociale del Paese agendo su quattro dimensioni: la Rappresentanza, l'area dei Servizi, la Membership e il Movimento e Csr ”

Performance, rischi e opportunità

Attaverso il Report integrato, Manageritalia fornisce ai propri stakeholder una rendicontazione delle performance annuali fondata sull'identificazione e comunicazione dei fattori che influenzano la sua capacità di creare valore per la comunità manageriale e dei rischi e delle opportunità che potrebbero influenzare il suo modo di agire.

Manageritalia persegue la creazione di valore e la crescita di lungo periodo attraverso una gestione responsabile delle aspettative dei suoi rappresentati e quella degli stakeholder. La catena di valore condiviso spiega in quale modo si **genera valore sostenibile** per gli associati, la community, gli stakeholder e l'intero Paese: oltre alle variabili dell'impatto sociale, ambientale e di sistema, nel core business stesso della nostra Organizzazione, mantenendo l'obiettivo finale di creare valore economico per gli associati.

I kpi illustrati nel Report integrato 2021 rappresentano dei misuratori di efficacia delle attività svolte durante l'anno, ma sono anche dei target assegnati a ogni team, gruppo di lavoro e consiglio direttivo per migliorare le performance rispetto all'anno passato o per individuare aree di innovazione e sviluppo. Molti sono misurati attraverso il sistema gestionale Sgf, che consente il controllo di gestione delle attività svolte a favore degli associati da parte della Federazione, delle Associazioni aderenti e delle società di sistema. Un sistema informatico unico e condiviso che consente la misurazione puntuale delle attività svolte. Altri derivano dalla rendicontazione dei verbali delle riunioni dei team, dei gruppi di lavoro, delle giunte e dei consigli o dal sistema di qualità.

In generale, il 2021 ha visto l'intera Organizzazione performare ai massimi storici, con aumenti positivi per tutti gli indicatori e un miglioramento dell'efficienza con la quale conduciamo le nostre attività. La misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità (accountability) nei confronti degli stakeholder sono valori che guidano l'intero sistema Manageritalia.

Le performance complessive sono valutate in termini di **output** e di **outcome**.

La definizione di obiettivi in termini di **output** fornisce gli elementi di valutazione dell'efficienza delle attività realizzate nel 2021. Gli obiettivi espressi in termini di **outcome**, d'altro canto, forniscono gli elementi di valutazione complessiva dell'efficacia dell'intervento di Manageritalia accumulato nel corso degli anni di attività. È quasi come dire che cifre e fatti non sono più sufficienti, ma occorre considerare anche il valore e gli impatti di ogni azione. Infatti, dopo l'efficienza economica e tecnica si parla di efficienza sociale della rendicontazione, che esaminiamo in questo Report integrato 2021. I risultati da considerare sono spesso di lungo periodo e si riferiscono non solo alle attività erogate a favore degli associati, ma anche ai comportamenti dei destinatari, i cui effetti possono riguardare una pluralità di soggetti, non necessariamente riferiti ai soli diretti interessati.

Output

Sono tutti i risultati immediati e i servizi erogati agli associati risultanti dalle attività svolte dall'Organizzazione nell'esercizio in corso. Gli output sono quindi risultati concreti, misurabili e prodotti da un progetto attraverso la realizzazione di determinate attività.

Outcome

Sono gli impatti e le conseguenze delle politiche, dei programmi e delle attività sulla nostra Organizzazione e sull'intera collettività. Gli outcome riflettono i risultati intenzionali e non intenzionali dell'azione svolta da Manageritalia nel corso del 2021.

Gli output del 2021



Rappresentanza

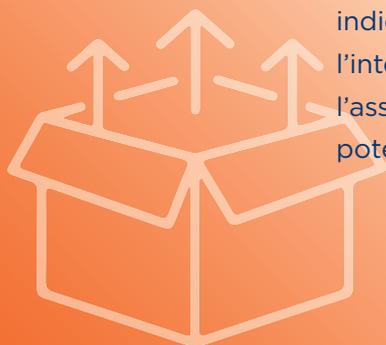
Il centro dell'azione di Manageritalia è da sempre la rappresentanza contrattuale per i dirigenti del terziario, sviluppata nel tempo innovando e anticipando i mutamenti del mondo del lavoro.

Tutela e rappresentanza di tutti i manager e le alte professionalità del terziario nei confronti delle istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali e internazionali.

	2021	2020	var %
Dirigenti che applicano il nostro ccnl	25.995	24.565	+5,8
Dirigenti rappresentati iscritti a Manageritalia	21.699	20.979	+3,4
Indice di rappresentatività	74,6%	75,7%	-1,1

In ottica complessiva, la misurazione della performance tiene in considerazione rilevante l'andamento del numero dei dirigenti in servizio che applicano i ccnl di Manageritalia. Si tratta di un indicatore che segnala la sostenibilità di sistema, il progredire delle imprese del settore del commercio e dei servizi e il riconoscimento del valore della managerialità a livello globale. A fine 2021 sono 25.995 i dirigenti attivi, con una crescita annua del 5,8% rispetto al 2020.

L'indicatore per eccellenza della rappresentanza sindacale è l'**indice di rappresentatività**, cioè il rapporto tra i dirigenti in servizio iscritti a Manageritalia sulla totalità dei dirigenti in servizio che applicano il ccnl del terziario. Questo indice è importante perché indica la capacità di un sindacato di esprimere l'interesse del gruppo cui esso si riferisce e dimostra la potenzialità di influenzare l'assetto economico e sociale del Paese, ponendosi come stabile interlocutore dei poteri pubblici.



Un elevato rapporto tra la struttura organizzativa e gli iscritti al sindacato e i dirigenti in servizio del settore commercio, trasporti, terziario e servizi è segno di adeguate garanzie di stabilità e affidabilità.

Manageritalia vanta da numerosi anni un indice di rappresentatività rilevante, che nel 2021 è pari al 74,6%, in lieve decrescita rispetto allo scorso anno. Ciò significa che rispetto al totale dei dirigenti in servizio (che applicano il nostro ccnl e che risultano iscritti ai Fondi contrattuali), oltre 3 dirigenti su 4 sono nostri associati.

Guardando ai dati dell'Osservatorio Cida, la crescita dei nostri dirigenti in servizio è in assoluta controtendenza rispetto ai dati nazionali che mostrano trend negativi (-15% negli ultimi 10 anni), ad evidenza che il settore terziario e dei servizi continua a crescere in termini di quote di valore aggiunto e occupazione.

Negli ultimi 10 anni il numero dei dirigenti che applicano il nostro ccnl è aumentato del 17,6%.

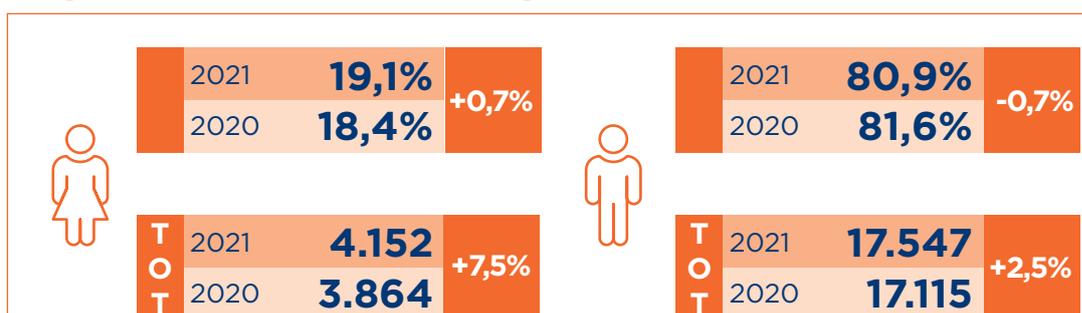
Andamento del numero dei dirigenti in servizio degli ultimi 10 anni che applicano il nostro ccnl

	n.	var %
2011	22.099	
2012	21.984	99,5
2013	21.781	98,6
2014	21.644	97,9
2015	21.733	98,3
2016	22.364	101,2
2017	22.948	103,8
2018	23.704	107,3
2019	24.287	109,9
2020	24.565	111,2
2021	25.995	117,6
VAR. 2021/2011	3.896	+17,6%

Il valore della managerialità e la valorizzazione della diversity

A trainare la crescita dei dirigenti sono le donne. Il rapporto Manageritalia sui dirigenti privati rileva che negli ultimi 12 anni le donne dirigenti sono cresciute del 56% e ora rappresentano il 19% del totale. Restringendo l'arco temporale e guardando solo al 2021, secondo una rielaborazione di dati dei nostri iscritti rileviamo che le dirigenti in servizio sono cresciute quest'anno del **7,5%**, contro una crescita del **2,5%** degli uomini.

Dirigenti in servizio iscritti a Manageritalia



Se andiamo ad analizzare i dati assoluti, però, c'è ancora molto cammino da fare: le donne, infatti, sono solo il 19%, una su cinque del totale dei dirigenti; siamo quindi molto lontani dalla parità di genere a livello manageriale. Si tratta di una conferma dei fenomeni in atto: nella dirigenza privata da anni si vedono uscire coorti quasi esclusivamente maschili ed entrare nuovi manager, che sempre più spesso sono donne, scelte per formazione, competenze e capacità.

Nuove nomine

Un altro indicatore rilevante che misura l'andamento del settore riguarda il trend delle nuove nomine: i neo dirigenti rappresentano un valore per l'intera comunità e un importante indicatore di sostenibilità del nostro sistema.

Anche quest'anno risultano confermati i trend di crescita (sia dei nuovi nominati sia dei nuovi associati).

	2021	2020	var %
Nuovi dirigenti nominati	5.579	3.791	+47
Tempo medio (in giorni) con il quale si associa un dirigente	162 g	153 g.	+9 g.

Manageritalia: andamento della base associativa dal 2011 al 2021

Per riconoscere il valore dei kpi dell'area di attività della **Rappresentanza** è significativo esaminare il trend degli associati nel corso degli ultimi 10 anni. La leadership che ci riconoscono gli stakeholder e l'autorevolezza con la quale ci poniamo nei confronti delle istituzioni è strettamente correlata al consenso che maturiamo verso i manager e le alte professionalità.

Negli ultimi 10 anni il numero complessivo dei **nostri associati** è cresciuto del 9,3%, raggiungendo la soglia massima di **38.824 unità a fine 2021**. Questo ci consente di operare attraverso progetti e iniziative specifiche per rafforzare e sviluppare la cultura d'impresa e una managerialità avanzata, per rispondere ai fabbisogni per la crescita dei manager tendo conto della trasformazione del mondo del lavoro.

	ISCRITTI	DIRIGENTI	QUADRI	ADERENTI E VOLONTARI*	EXECUTIVE PROFESSIONAL*	PENSIONATI
2011	35.514	19.650	1.920	4.005		9.939
2012	35.189	19.186	1.830	4.316		9.857
2013	35.205	19.229	1.854	4.319		9.803
2014	35.050	19.163	1.845	4.290		9.752
2015	34.710	18.939	1.770	4.275		9.726
2016	34.687	18.705	1.681	4.538		9.763
2017	35.288	19.228	1.619	4.624		9.817
2018	36.133	19.938	1.587	4.686		9.922
2019	37.248	20.644	1.572	5.025		10.007
2020	37.710	20.979	1.587	4.546	498	10.100
2021	38.824	21.699	1.531	4.284	1.004	10.306
Variazione % 21-11	9,3	10,4	-20,3	7,0	+101,6	3,7

* Negli anni precedenti al 2020 gli executive professional erano classificati insieme agli aderenti e ai proscutori volontari

“ Gli output della rappresentanza tengono in considerazione anche l’azione svolta dagli enti di sistema che erogano servizi, garanzie e tutele a favore dei nostri iscritti. Un sistema di welfare efficace che rende il ccnl del terziario unico e affidabile ”



Rappresentanza: le performance dei Fondi e degli enti bilaterali

I Fondi contrattuali e gli enti a tutela dei bisogni di rappresentanza dei dirigenti e delle alte professionalità hanno erogato nel 2021 numerose prestazioni a favore della categoria.

Il contratto collettivo del terziario è stato costruito nel tempo per garantire un'ampia gamma di tutele, garanzie e servizi, in modo complementare a quanto previsto a livello pubblico da Inps, Inail e Servizio sanitario nazionale per tutti i lavoratori.

Il progressivo invecchiamento della popolazione ha modificato i tradizionali equilibri tra le generazioni, producendo una nuova domanda di protezione sociale, con bisogni assistenziali differenti dal passato, e la necessità di nuovi strumenti per rispondere a queste esigenze.

Un contratto moderno che regola il rapporto di lavoro e offre un avanzato sistema di welfare:

- assistenza sanitaria integrativa al Ssn con il **Fasdac**;
- previdenza integrativa con il **Fondo Mario Negri**;
- la copertura di alcuni rischi e la previdenza complementare con l'**Associazione Antonio Pastore**;
- la formazione con **Cfmt**.

Il sistema Manageritalia conta anche sul contributo di altri fondi paritetici e casse interaziendali:

- Fondir, il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua;
- Cassa De Lellis, la cassa interaziendale sanitaria per l'assistenza integrativa dei dipendenti.

Un aiuto per gestire proattivamente le tante situazioni professionali e personali, positive e non, in cui ci si possa trovare.

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa al Ssn è una garanzia contrattuale dei dirigenti a cui viene applicato il nostro contratto. Non ha fini di lucro, ma opera secondo criteri mutualistici e di solidarietà, assistendo l'intero nucleo familiare del dirigente. Ne hanno diritto i dirigenti in servizio, i dirigenti in pensione e i titolari di pensione di reversibilità che hanno maturato i requisiti richiesti dal regolamento, i dirigenti proscrittori volontari, oltre al coniuge o al convivente more uxorio, i figli (fino al compimento del 26° anno di età) e i genitori fiscalmente a carico.

I kpi che misurano gli output

	2021	2020
Erogazioni	104,6 mln €	90,0 mln €
N. Pratiche rimborsate	387.827	316.705
N. Pratiche per iscritto	10,00	8,38
% media di importo rimborsato rispetto all'ammissibile	68,84%	68,48%

Rimborso pratiche dirette

2021	78,6 mln €	83,60%
2020	68,6 mln €	83,35%

Rimborso pratiche indirette

2021	71,1 mln €	52,52%
2020	62,7 mln €	52,22%

Percentuali di prestazioni erogate/contributi

	2021	2020	2019	2018
Dirigenti e volontari	76%	77%	86%	84%
Pensionati	207%	189%	222%	217%
Superstiti	182%	163%	105%	194%



Popolazione assistibile dal Fondo nel 2021 (n. persone)

	IN SERVIZIO	VOLONTARI	PENSIONATI	PENSIONATI INDIRETTI	TOTALI
Dirigenti	25.877	2.887	8.200	1.797	38.761
Familiari assistibili	49.577	5.472	8.140	45	63.234
Totale	75.454	8.359	16.340	1.842	101.995
Media x nucleo	2,96	2,90	1,99	1,03	2,65

Solidarietà tra le generazioni

Il Fasdac garantisce la tutela anche quando il dirigente esce definitivamente dal mondo del lavoro consentendo, nel rispetto di determinate condizioni regolamentari, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo anche nel periodo di quiescenza.

Questa facoltà concessa al pensionato, fortemente voluta e condivisa dalle parti istitutive nella contrattazione collettiva, afferma il diritto alla continuità dell'iscrizione al Fondo, pur non essendo più un dirigente in attività, per sé e per il suo nucleo familiare assistibile, beneficiando delle relative prestazioni a fronte un contributo più contenuto al Fondo associativo.



Trend dei pensionati (diretti e indiretti) negli ultimi 10 anni

	NUMERO	ETÀ MEDIA		NUMERO	ETÀ MEDIA
2012	9.669	73,51	2021	9.997	75,97

Prevenzione

Il IX programma biennale "Ripartiamo dalla prevenzione" è iniziato nel 2021, scade il 31 dicembre 2022 e prevede 7 "pacchetti" riservati a dirigenti in servizio e prosecutori volontari. Inoltre, dal 1° gennaio 2022 la prevenzione è estesa a tutti i pensionati.

Sono previsti due livelli di indagine:

- il **I livello** prevede pochi e semplici accertamenti diagnostici accompagnati da una visita specialistica;
- il **II livello** prevede quegli accertamenti che di norma il medico specialista prescrive per approfondire le anomalie emerse dalla prevenzione di I livello.

Fondo Mario Negri

Il Fondo Mario Negri costituisce il secondo pilastro previdenziale a cui i dirigenti Manageritalia hanno diritto per contratto. Il Fondo gestisce trattamenti previdenziali complementari e si preoccupa della gestione del risparmio previdenziale degli iscritti. Le prestazioni, in termini di erogazione di una rendita o del capitale accumulato sono fruibili dal momento in cui si riceve la pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità da parte dell'Inps.

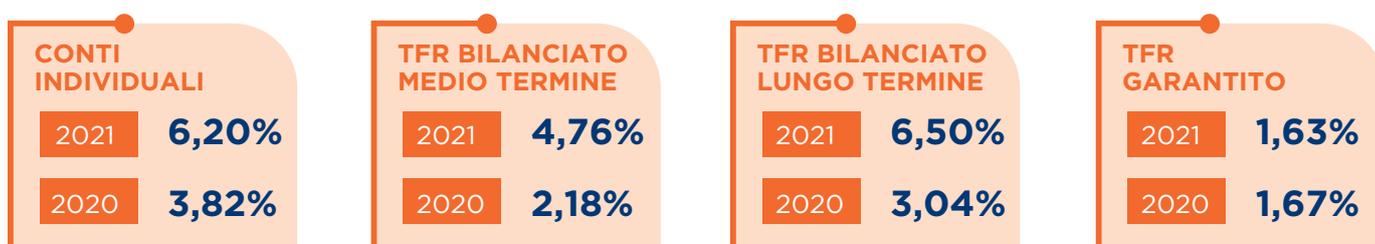
Il Fondo opera con un sistema di gestione a contribuzione definita articolata in conti di capitalizzazione individuale. Il Fondo promuove inoltre la solidarietà attraverso diverse attività, come ad esempio l'erogazione delle borse di studio ai figli degli iscritti, i sussidi ai figli disabili, la concessione di mutui per l'acquisto della prima casa e la gestione di un fondo speciale di assistenza.

I Kpi che misurano gli output

Le performance del Fondo di previdenza complementare sono rilevanti per l'intera comunità e la gestione delle risorse degli associati, cioè dei contributi ordinari versati da dirigenti e aziende, avviene nel rigoroso rispetto del principio della diversificazione del rischio.

Risultati conseguiti nel 2021

RENDIMENTI ANNUALI



VOLUMI DI ATTIVITÀ



Il Fondo Mario Negri ha gestito nel 2021 un attivo patrimoniale di 3,9 miliardi di euro, con un incremento di 324,3 miliardi di euro.

Gestione del portafoglio

Il patrimonio gestito, poco più di 3,90 milioni di euro, è investito in diverse asset class, alla ricerca della massima efficienza in termini di rapporto rischio/rendimento. La ripartizione degli investimenti tra le varie classi di attività è rivista almeno ogni anno per tenere conto degli andamenti e delle aspettative dei mercati finanziari.

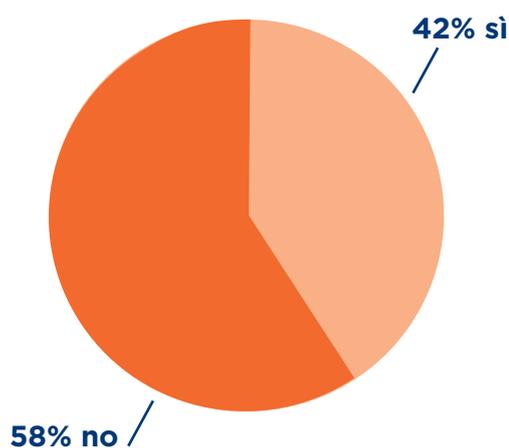
Peso delle principali classi di attività

	2021	2020
Azioni	29%	24%
Obbligazioni	40%	44%
Polizze di capitalizzazione	17%	19%
Liquidità	4%	3%
Immobili	10%	10%
Totale	100%	100%

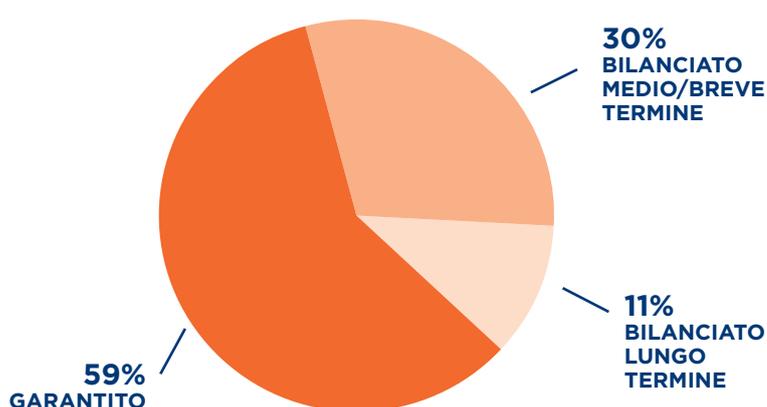
Raccolta per il risparmio previdenziale

Il risparmio previdenziale degli iscritti dipende in larga parte dall'accumulo dei contributi versati dai datori di lavoro e dai conferimenti volontari da parte dei dirigenti del proprio tfr. È possibile versare al Fondo Mario Negri anche i tfr pregresso. Il conferimento del tfr consente di fruire delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa. Solo il 42% degli iscritti usufruisce di questa possibilità.

Tfr conferito al 31/1/21



Linee di investimento scelte



Associazione Antonio Pastore

L'Associazione Antonio Pastore è il fondo contrattuale di previdenza integrativa individuale previsto dal ccnl. È il programma assicurativo garantito contrattualmente agli associati Manageritalia a partire dal gennaio 1998. La Convenzione Antonio Pastore contiene le seguenti garanzie:

Capitalizzazione

È la componente che, al termine del periodo di contribuzione, consente all'assicurato di disporre di un capitale comprensivo dei premi e della rivalutazione realizzata anno per anno dalle apposite gestioni finanziarie costituite dalle imprese di assicurazione.

Temporanea caso morte

È la garanzia che tutela i beneficiari nel caso di premorienza del dirigente, mettendo a loro disposizione una somma che può sopperire a eventuali problemi economici derivanti dall'improvvisa mancanza del reddito del dirigente. La garanzia è prestata qualunque sia la causa di premorienza.

Long term care (Ltc)

È la garanzia che tutela i dirigenti assicurati dal rischio di perdita dell'autosufficienza.

Invalidità permanente

È la garanzia nel caso in cui una malattia comporti la perdita o la diminuzione definitiva e irrimediabile della sua capacità all'esercizio della professione.

Esonero pagamento premi

È la garanzia nel caso in cui il dirigente riporti un'invalità permanente pari o superiore al 66% che comporti la cessazione del rapporto di lavoro.

Polizza Ponte

È la garanzia nel caso in cui il dirigente perda l'impiego a seguito di licenziamento o di dimissioni per giusta causa.

Tutela legale

È una garanzia di rimborso di spese sostenute in caso di un contenzioso con terze persone, fisiche e giuridiche.

Risultati conseguiti nel 2021



Giacenza nelle gestioni separate



T O T	2021	2,316 mln €
	2020	2,240 mln €

Riscatti anticipati causa Covid n. 88



T O T	2021	2,002 mln €
	2020	3,941 mln €

Liquidazioni e riscatti



PREVIR

T O T	2021	15,1 mln €
	2020	13,0 mln €

PASTORE

T O T	2021	81,9 mln €
	2020	73,0 mln €

CAPITELLO

T O T	2021	9,1 mln €
	2020	10,3 mln €

Rendite erogate



PREVIR

T O T	2021	€ 355.354
	2020	€ 322.000

PASTORE

T O T	2021	€ 58.544
	2020	€ 57.000

N. di pratiche lavorate



T O T	2021	5.922
	2020	9.950

Incassi manuali



T O T	2021	1.272
	2020	2.624

Cfmt, il Centro di formazione management del terziario, è una tutela contrattuale garantita ai dirigenti Manageritalia. Nato nel 1994, propone servizi di aggiornamento e formazione, con un vasto e diversificato programma di corsi, seminari, convegni ed eventi culturali. Ai manager e alle imprese sono offerti molti servizi, come ad esempio le ricerche di settore, l'analisi di scenari e trend e la mappatura delle competenze attraverso gli strumenti di valutazione e autovalutazione.

Cfmt è una rete aperta di manager, specialisti e professionisti uniti dalla passione per innovare lo sviluppo delle conoscenze, la collaborazione e la formazione.

Offerta formativa

Cfmt offre ai dirigenti diverse modalità di fruizione della formazione: online, in presenza, phygital e blended. Le quattro aree tematiche riguardano:

TEAM EMPOWERMENT

Far crescere le persone

PERSONAL IMPROVEMENT

Conoscere e gestire se stessi

BUSINESS DEVELOPMENT

Confrontarsi con l'esterno

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Ottimizzare l'organizzazione

I Kpi che misurano gli output

Scuola di management partecipazioni)	2021	2020
 Online sincrona + presenza	19.389	12.019
 Online asincrona	8.828	9.455

Dirigenti associati che hanno partecipato alla formazione

TOT	2021	5.088	+7,2%
	2020	4.745	

Imprese che hanno beneficiato della formazione

TOT	2021	2.483	+4,0%
	2020	2.387	

Partecipazione ai corsi e agli eventi di Cfmt

TOT	2021	28.217	-8,8%
	2020	30.942	

Partecipanti ad attività in presenza

TOT	2021	974	-45,3%
	2020	1.767	

Partecipanti ad attività online sincrone

TOT	2021	19.389	+0,7%
	2020	19.258	

Partecipanti ad attività online asincrone

TOT	2021	8.828	-6,6%
	2020	9.455	

Il valore di Cfmt dal 1994 ad oggi

Partecipazioni	241.717
Iniziative	20.174
Partecipanti alle attività formative	28.793
Aziende	12.753

Fondir, il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, nasce con l'obiettivo di promuovere e finanziare piani di formazione continua, tra le parti sociali, per i dirigenti delle imprese del settore terziario, ai sensi di quanto previsto dall'art. 118 della legge 388/00. Il Fondo è stato riconosciuto dal ministero del Lavoro con decreto del 6 marzo del 2003.

Fondir offre l'opportunità di finanziare a costo zero politiche formative che qualificano la presenza sul mercato delle aziende e valorizzano la professionalità dei dirigenti. Il Fondo è stato costituito da Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, First/Cisl, Fidia e Unisin.

Il suo obiettivo primario è quello di adeguare le competenze della classe dirigente ai cambiamenti in corso, sviluppando approcci strategici e competenze trasversali.

I Kpi che caratterizzano le prestazioni erogate sono i seguenti:

Dirigenti del comparto commercio iscritti

	T	2021	15.499
	O		
	T	2020	15.399

Aziende del comparto commercio iscritte

	T	2021	4.965
	O		
	T	2020	4.950

Piani finanziati tramite avvisi

	T	2021	455
	O		
	T	2020	392

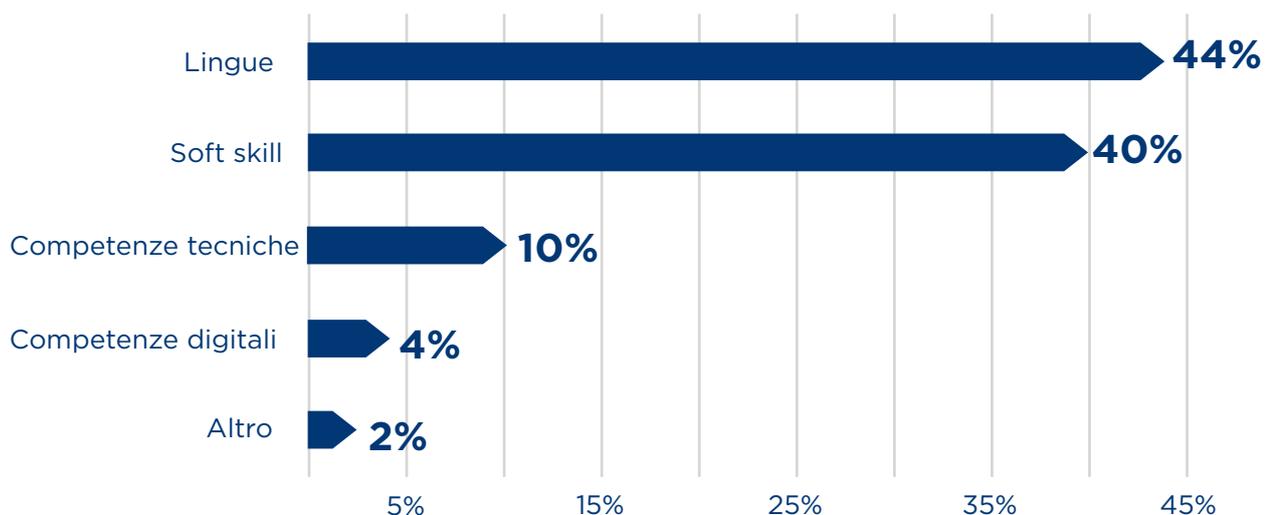
Aziende che hanno ricevuto contributi alla formazione

	T	2021	510
	O		
	T	2020	504

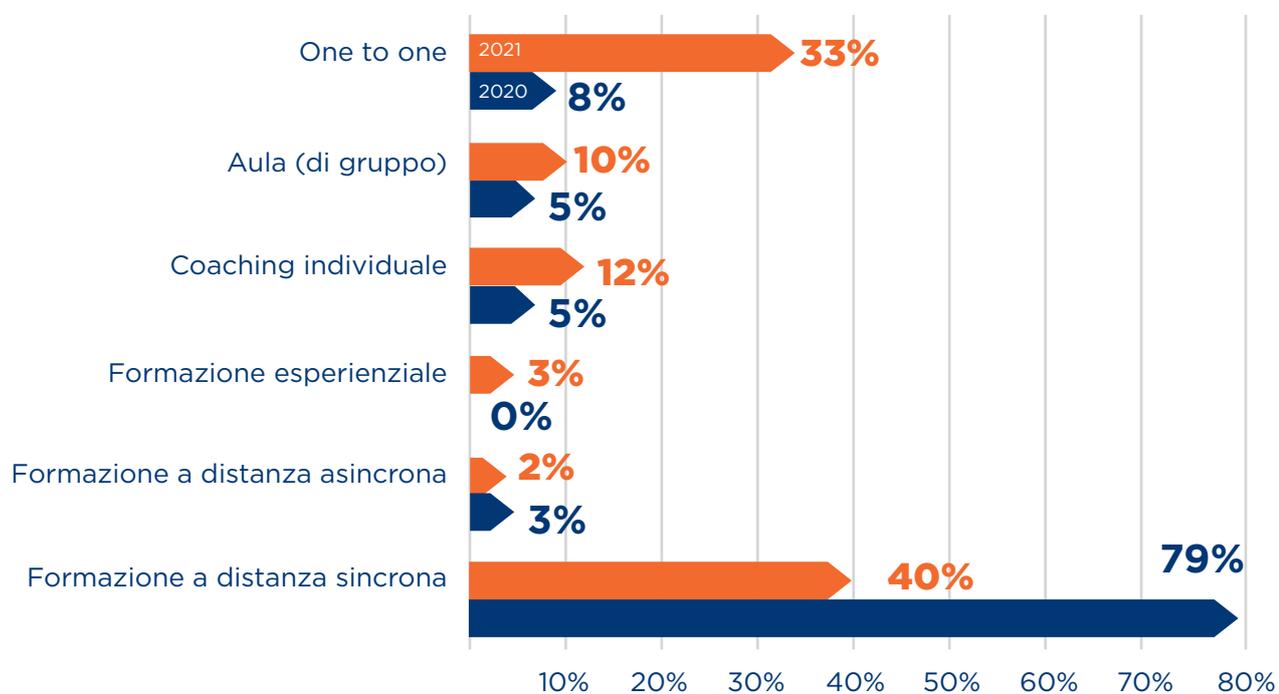
Dirigenti che hanno partecipato alla formazione finanziata

	T	2021	2.336
	O		
	T	2020	2.675

Tematiche formative scelte dal settore commercio, turismo, servizi



Modalità formative scelte dal settore commercio, turismo, servizi



Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

La Cassa interaziendale di assistenza sanitaria Carlo De Lellis è un ente senza fini di lucro iscritto all'Anagrafe dei fondi sanitari. Il suo scopo è promuovere forme di assistenza sanitaria integrativa al Servizio sanitario nazionale su base collettiva. I beneficiari delle prestazioni della Cassa sono i dipendenti delle aziende associate. La Cassa De Lellis si avvale di Assidir per la gestione di tutti i rapporti con le aziende associate e coi dipendenti assistiti.

Offre due formule di prestazioni di rimborso:

- completa, per i dipendenti che non godono di altre casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa;
- mintegrativa, per i dipendenti che godono già di altre casse o fondi sanitari per effetto di accordi collettivi di lavoro riguardanti la propria categoria.

La Cassa De Lellis prevede rimborsi di spese mediche sostenute in tutti gli ambiti di tutela della salute:

- ospedaliere;
- extraospedaliere;
- alta diagnostica;
- fisioterapia;
- medicina preventiva;
- ticket Ssn;
- odontoiatria;
- assistenza alle emergenze.

Performance 2021 a favore della comunità

Aziende associate

	T O T	2021	150
		2020	141

Assistiti

	T O T	2021	3.221	QUADRI	1.088
		2020	2.868	QUADRI	880

NOTA: nel totale degli assistiti sono inclusi 103 adesioni alla polizza #SempreinSalute, introdotta nel giugno del 2021, dedicata ai figli degli associati che escono dalla copertura del Fasdac.

Prestazioni erogate

	T O T	2021	5.103
		2020	4.098

Valore dei premi

	T O T	2021	1,496 mln €
		2020	1,401 mln €

“ Appartenenza e identità.
Differenti enti con specifiche strategie e mission
che lavorano coesi per rendere il modello
di welfare del contratto sostenibile e vicino
ai bisogni del manager ”



Servizi

La nostra Organizzazione mette a disposizione degli associati e delle loro famiglie un'ampia offerta di servizi di informazione, formazione, assistenza e consulenza a livello professionale e personale. La cultura di essere al servizio degli associati e delle loro famiglie è nel dna di Manageritalia ed è strettamente connessa con gli obiettivi dell'intera Organizzazione, creando un senso di responsabilità comune.

I kpi che misurano l'efficacia e l'efficienza dei nostri servizi sono estremamente rilevanti perché rappresentano il primo indicatore della soddisfazione dei nostri associati, della loro fidelizzazione o della necessità di innovazione. Proprio per apportare innovazione e digitalizzazione nel corso del 2021, abbiamo condotto numerose indagini e ricerche per sentire in diretta le esigenze, i sentimenti e le preferenze dei nostri associati e avere un'analisi del nostro "mercato di riferimento". Procediamo da anni a una sistematica raccolta di dati e informazioni dagli associati e dai nostri stakeholder, che costituiscono per Manageritalia un importante punto di osservazione del mercato del lavoro e dei processi di cambiamento della professione manageriale.

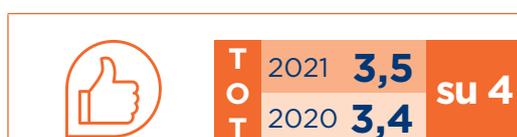
Associati incontrati di persona c/o le Associazioni territoriali



Associati entrati in contatto almeno una volta con noi



Soddisfazione degli utenti (customer satisfaction)

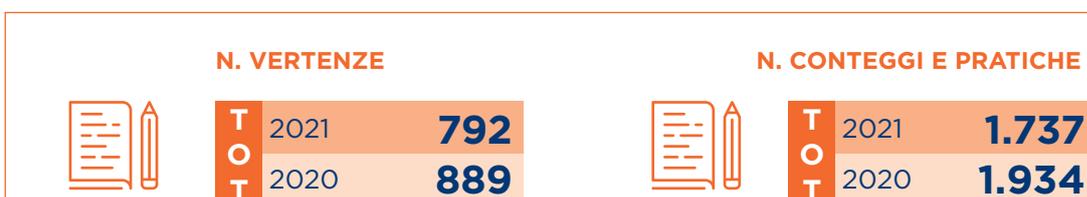


Ricerche di mercato prodotte



Nel 2021 abbiamo erogato numerose prestazioni, servizi e attività di consulenza direttamente ai nostri associati. Di seguito i Kpi che illustrano il valore generato.

Servizi sindacali



Consulenze

	SANITARIE (N. PRATICHE)	ASSICURATIVE	SERVIZI LEGALI
	TOT 2021 218.031	TOT 2021 5.828	TOT 2021 312
	TOT 2020 172.980	TOT 2020 1.967	TOT 2020 864
	SERVIZI DEI CAF	ASKMIT	POLIZZA CARD
	TOT 2021 2.424	TOT 2021 3.869	TOT 2021 374
	TOT 2020 2.891	TOT 2020 838	TOT 2020 608

Servizi per l'employability

	INCONTRI CON XLAVOR	CAREER FITNESS	ORIENTAMENTO MERCATO DEL LAVORO
	TOT 2021 904	TOT 2021 81	TOT 2021 168
	TOT 2020 681	TOT 2020 82	TOT 2020 92

Altri servizi

	ACCESSI "SOLOXTE"	FORMAZIONE QUADRI E PROFESSIONAL	POLIZZA CARD PRESTAZIONI EROGATE
	TOT 2021 21.546	TOT 2021 324	TOT 2021 312
	TOT 2020 16.342	TOT 2020 822	TOT 2020 347

Principali novità e tendenze nell'area dei servizi introdotte nel 2021

Pratica sanitaria online: accedendo all'area riservata My Manageritalia è possibile inoltrare alla propria Associazione territoriale la documentazione delle spese sanitarie e la richiesta di rimborso al Fasdac in forma digitale. Dall'area riservata, inoltre, è possibile il monitoraggio dello stato di avanzamento della pratica di rimborso.

Consulenza previdenziale online: tramite l'area riservata My Manageritalia, è possibile prenotare una consulenza previdenziale online: un appuntamento in videoconferenza con degli esperti per conoscere la propria situazione Inps, ex Enpals, ex Inpdai ecc. attraverso AskMit, il servizio multidisciplinare di consulenza online in 48 ore.

Sostegno alla employability dei manager: percorsi di orientamento per favorire la propria employability ed essere maggiormente competitivi per lo sviluppo della propria carriera;

Supporto per la gestione delle eventuali fasi di transizione professionale: tramite XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia, è possibile usufruire di servizi di valore per la riqualificazione professionale e, per i dirigenti disoccupati, usufruire delle politiche attive introdotte dall'accordo di proroga 2021 del ccnl.



Membership

La dimensione associativa è quella nella quale Manageritalia investe buona parte delle risorse della collettività al fine di focalizzare gli interessi degli associati verso temi culturali e normativi che orientano l'agire organizzativo e le relazioni sociali interne all'Organizzazione e verso l'esterno. Manageritalia, con le attività erogate in questo ambito, mira a creare esperienze associative, più o meno strutturate e formali, che si costituiscono per rispondere ai bisogni o per rappresentare gli interessi della collettività dei manager e delle loro famiglie.

Le attività di membership si esprimono attraverso il **senso di appartenenza**, i valori comuni, il networking associativo e istituzionale e la vita associativa. E queste attività mirano a rafforzare i legami tra le persone, aumentando la **partecipazione** alla vita associativa.

Le performance in quest'area evidenziano la capacità di coinvolgimento degli associati (eventi, convegni e iniziative), la frequenza di contatto (attività di comunicazione) e la qualità della relazione con gli stessi (customer satisfaction).

Il coinvolgimento degli associati

	2021	2020
Iniziativa promossa dalle Associazioni territoriali	390 eventi	247 eventi

Conoscere i nostri associati è la conditio sine qua non per un'efficace azione di rappresentanza e tutela degli interessi collettivi, nonché un modo efficace per programmare il futuro.

Siamo vicini agli associati e alle loro famiglie per favorire la messa in rete, la diffusione e il dibattito sui temi di economia, lavoro e management.

Iniziative per target



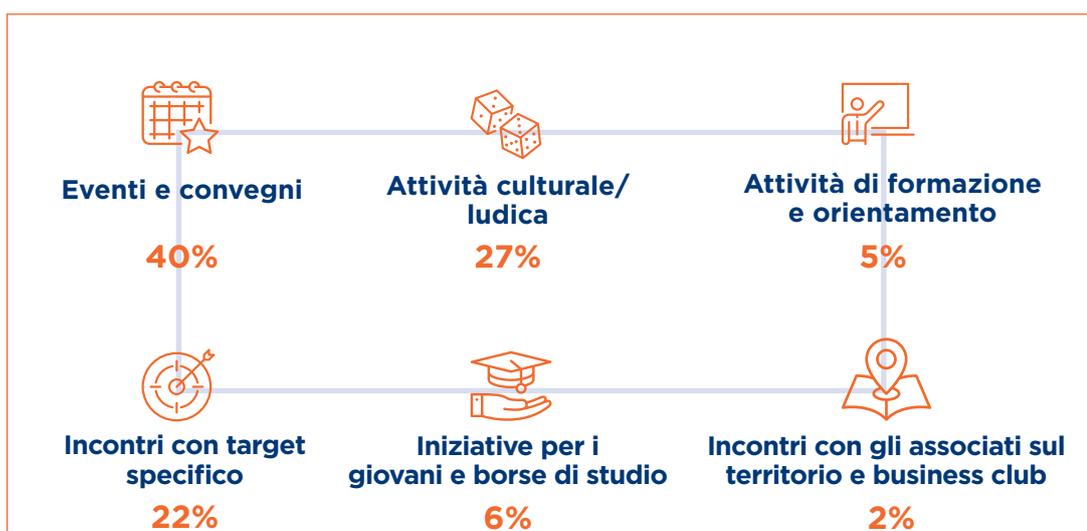
Iniziative per area di attività



Manageritalia investe nelle attività di membership gran parte delle proprie risorse perché crede che il networking tra gli associati sia un valore rilevante per l'intera collettività.

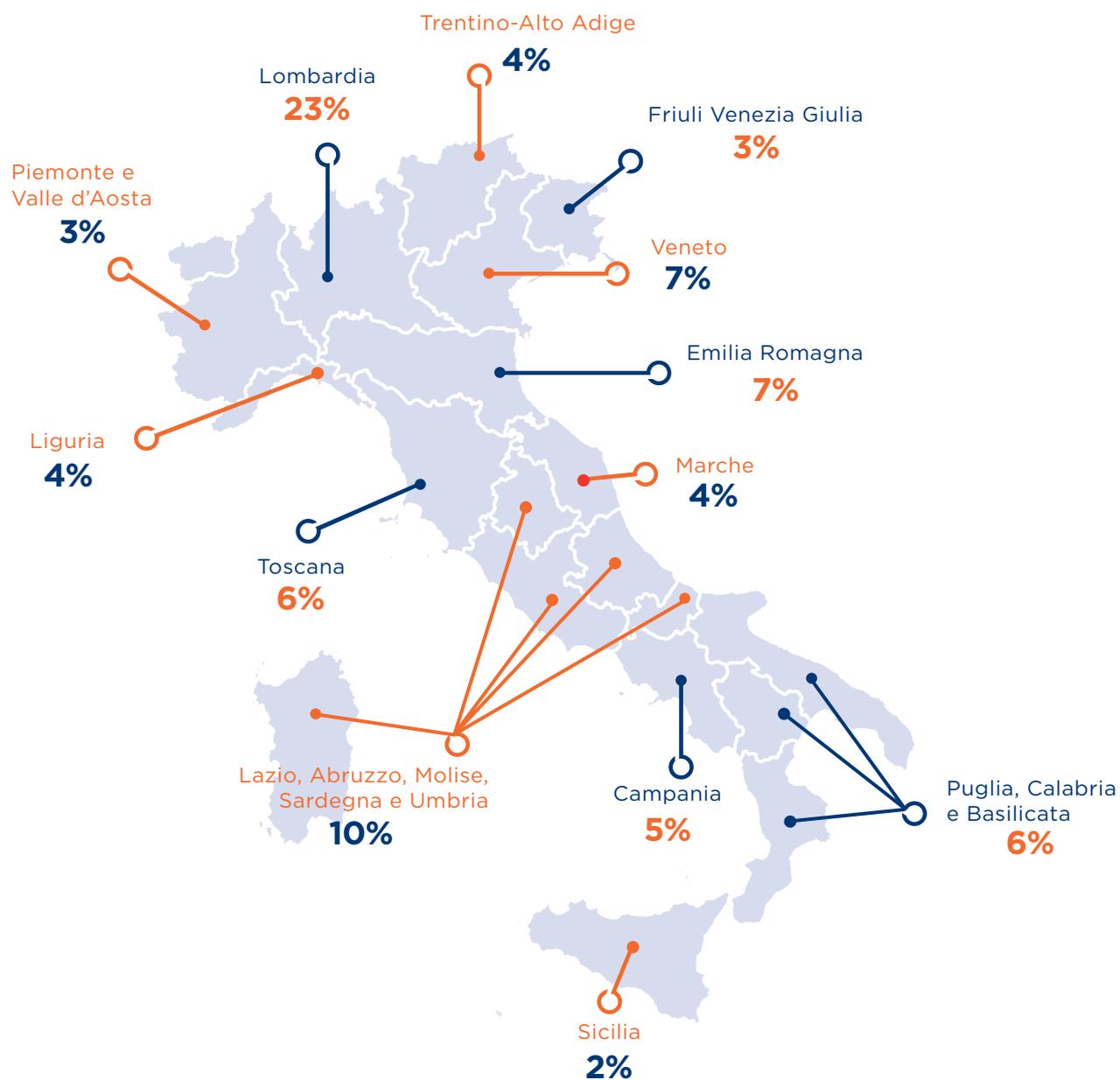
Coinvolgiamo gli associati in numerose attività e progetti realizzati dall'intero sistema Manageritalia, grazie anche al contributo di centinaia di colleghi che volontariamente mettono a disposizione tempo e competenza per garantire professionalità e contenuti ai diversi progetti.

Iniziative per tema



La somma delle percentuali è superiore al 100% in quanto molte iniziative rispondono a più esigenze.

Iniziative suddivise sulla base delle Associazioni territoriali promotrici



Altri enti nazionali (XLabor, Cfmt, Manageritalia, Manageritalia Servizi, Prioritalia) **16%**

Valore ai giovani e al merito

Grazie alle iniziative di solidarietà, Manageritalia ha incontrato le famiglie degli associati attraverso le cerimonie delle borse di studio erogate dal Fondo Mario Negri per i figli dei dirigenti e quelle erogate dalle Associazioni territoriali per i figli di quadri ed executive professional. Le borse di studio erogate sul territorio nazionale sono incrementate dell'11% rispetto al 2020.

N. Borse di studio erogate dal Fondo Mario Negri



TOT	2021	1.549
	2020	1.395

Partecipanti agli eventi delle borse di studio (compresi familiari e stakeholder)



TOT	2021	1.307
	2020	2.356

Durante il 2021 alcune manifestazioni per la consegna delle borse di studio non sono state effettuate a causa delle restrizioni imposte dal governo. Di conseguenza gli eventi di incontro con i 358 giovani premiati non sono stati svolti.

Valore alla comunicazione e alla condivisione

Attraverso l'attività di comunicazione, la distribuzione periodica della rivista Dirigente e la quotidiana presenza sui social, Manageritalia mantiene relazioni di valore con i suoi associati e con gli stakeholder in una logica di diffusione della cultura manageriale e del suo valore. Lavora costantemente per affermare la propria autorevolezza come influencer sui temi che riguardano il management e il mercato del lavoro e per attrarre i manager del terziario in una community di riferimento nella quale riconoscersi.

Copie di *Dirigente* distribuite



TOT	2021	387.587
	2020	374.968

Post sui social



TOT	2021	2.900
	2020	4.500

Totale follower sui social network



TOT	2021	112.485
	2020	80.466

Uscite stampa su testate fisiche e digitali



TOT	2021	5.765
	2020	3.523

La diffusione e il dibattito sui temi istituzionali ha consentito agli associati di Manageritalia una percezione concreta dei benefici generati. Lavorando su piattaforme fisiche e digitali è stata infatti favorita la messa in rete dei membri, creando occasioni di incontro e conoscenza.



Movimento e Csr

La dimensione del Movimento e Csr ha visto impegnate le nostre risorse per promuovere progetti di crescita e valorizzazione della managerialità. La nostra advocacy a favore dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile ha consentito un dialogo con le istituzioni e la creazione di network e relazioni con altre fondazioni che operano nel Terzo settore.

In quest'area di attività opera Prioritalia, la fondazione che ha lo scopo di promuovere e valorizzare l'impegno della comunità manageriale nella logica di give back: competenze ed esperienze manageriali a favore di progettualità concrete.

Un Fiocco in Azienda

Un programma concreto per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme.

	2021	2020
Genitori che hanno partecipato al Fiocco da quando è partito il progetto (montante)	2.770	2.664
Genitori che hanno partecipato al Fiocco nell'anno	182	319

Solidarietà e responsabilità civile

VOLONTARI, MANAGER IN SERVIZIO E IN PENSIONE	ORE PRESTATE PER INIZIATIVE CSR DI MANAGERITALIA
T O T 358	T O T 8.984
ENTI CON PROGETTI AVVIATI	PROGETTI GESTITI
T O T 55	T O T 33

Corporate Social Responsibility di Manageritalia

La parola a Silvia Pugi

Il principio della sostenibilità sta cambiando il modello dell'economia e delle aziende, introducendo, oltre al tradizionale obiettivo di creazione di profitto per l'azienda, anche un obiettivo di creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder portatori di interessi.

Manageritalia sente la responsabilità di contribuire attivamente a questo cambiamento, promuovendo i valori della sostenibilità presso i manager e le aziende dove lavorano.

I manager condividono la necessità di adottare un approccio Esg (environment, social, governance) nella loro attività, sapendo che è un percorso a tappe che si realizza adottando innovazione e trasformazione nei modelli di business:

- si parte riducendo i consumi degli uffici, partecipando ad azioni di onlus e implementando alcune proposte dei dipendenti;
- si passa poi a un'attività più sistematica per mitigare gli impatti negativi: si fanno piani di riduzione degli sprechi, nascono team di lavoro dedicati, si definiscono dei kpi quantitativi;
- la fase successiva è quella dell'innovazione della catena del valore, si disegnano prodotti e servizi pensando già a come ottimizzare e riciclare le risorse, c'è collaborazione tra clienti e fornitori, nascono business nuovi, i dipendenti possono disporre di incentivi legati agli Esg;
- infine, si arriva alla fase del purpose, dove il valore condiviso e gli Esg fanno parte della mission e della strategia aziendale e i Sdg dell'Agenda 2030 sono la guida di ogni azione.

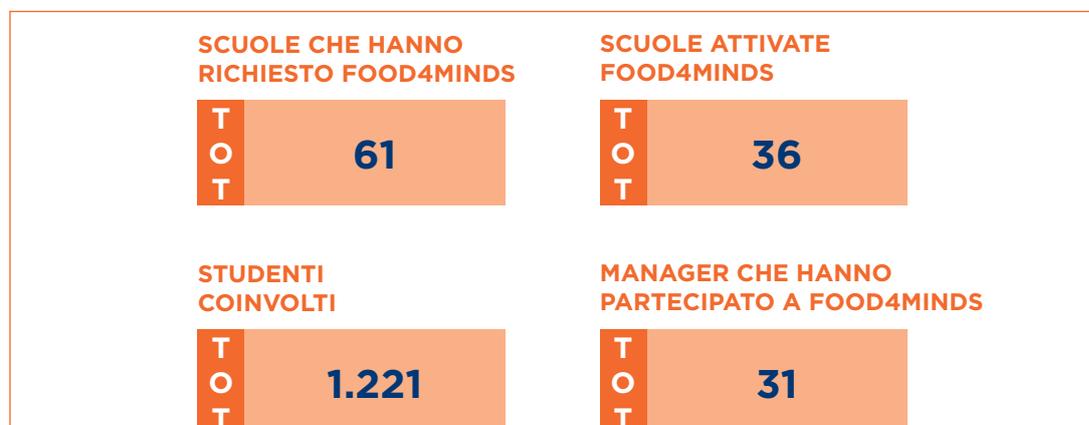
Questo percorso verso la sostenibilità chiede ai manager di esercitare una vera leadership, guidando le aziende verso nuovi modelli di business.



“ Essere una componente sociale rilevante per il Paese resta il nostro obiettivo ”

Food4Minds

È l'iniziativa di Manageritalia volta a migliorare la sinergia tra la scuola e il mondo del lavoro per aiutare gli studenti nell'orientamento al lavoro e nello sviluppo di competenze più vicine a quelle che il mercato e le aziende richiedono oggi e richiederanno in futuro.



Talenti manageriali: T2T - Training to Talent

Un progetto di accelerazione e valorizzazione delle competenze personali di giovani di talento. Si tratta di un percorso gratuito di formazione sulle soft skill offerto gratuitamente anche ai figli dei nostri associati.



Vivi da manager

Iniziative a favore di giovani studenti laureandi o laureati che passano alcuni giorni affiancando un dirigente nel suo quotidiano operare, per vivere il mondo del lavoro e il ruolo dei manager e approfondire alcune specifiche competenze manageriali.



Invitalia

Manageritalia collabora da diversi anni con Invitalia attraverso un protocollo di intesa che ha permesso delle proficue collaborazioni tra manager, imprenditori e startup innovative. Il tutto con un servizio di mentorship a favore di nuove idee imprenditoriali. L'accordo prevede un'attività di affiancamento degli associati Manageritalia alle startup finanziate da Invitalia con il programma Smart&Start Italia, per promuovere e sviluppare idee imprenditoriali in imprese di successo.



ABBINAMENTI EFFETTUATI

T	2021	6
TOT	2020	6

CONTRATTI ATTIVATI

T	2021	2
TOT	2020	5

CONTRATTI CONCLUSI

T	2021	5
TOT	2020	5

Progetto STARTUP&HOPE

È un progetto di Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria in partnership con Anp e con il supporto di imprenditori, dirigenti d'azienda, executive professional dell'Associazione e professionisti operanti nelle organizzazioni partner del progetto.

Le competenze manageriali e la pluriennale esperienza maturata in ambito nazionale e internazionale sono messe a disposizione della collettività per supportare chi ha idee innovative nelle fasi di sviluppo e implementazione.

Progetto MILLE GOCCE

Il progetto, condiviso con la platea dei dipendenti del sistema Manageritalia, ha come obiettivo la raccolta di un minimo contributo mensile da destinare a progetti di solidarietà sociale. Ha visto la partecipazione volontaria di 150 dipendenti che ha consentito la raccolta di 3.537 euro destinati alla onlus "Casa delle donne per non subire violenza" di Bologna.

I manager per il sociale: impegno perenne

Giancarla Bonetta - responsabile Gruppo Manager per il Sociale

Il Terzo settore sta affrontando un momento di grande impegno e ricopre un ruolo sempre più importante nel panorama del welfare. Nell'ambito della legge di riforma del Terzo settore, gli enti hanno necessità di ripensare la propria attività, rivolgendosi verso nuovi bisogni, o bisogni rivisti alla luce dei cambiamenti in atto. Mutare la visione del futuro comporta la riorganizzazione, la necessità di ristrutturarsi con un assetto innovativo.

A sostegno della trasformazione i Manager per il sociale di Manageritalia Lombardia offrono competenze ed esperienze manageriali, collaborando in rete e in partnership con organizzazioni impegnate in prima linea a supporto degli enti del Terzo settore o direttamente con enti di ogni dimensione che operano nei più diversi ambiti dei problemi sociali.

Solo alcuni nuovi esempi progettuali in atto:

RIGENERA Ets.net - in partnership con Csv Lombardia (Centro di servizi per il volontariato) a supporto della ripartenza degli enti che necessitano e richiederanno aiuto per la propria riorganizzazione.

SOCIAL TECH - in partnership con Fondazione Triulza - rete tra le principali realtà del Terzo settore che sostiene lo sviluppo di una progettualità sociale collegata all'innovazione, e a questo fine organizza le manifestazioni annuali del Social innovation campus - collaborazione a un percorso di accompagnamento dedicato a dieci cooperative e startup sociali in occasione del progetto Social tech. Il progetto ha lo scopo di aiutare e valorizzare le imprese sociali capaci di perseguire obiettivi di inclusione e di protezione ambientale, sostenendo un'area innovativa e professionalmente qualificata dell'economia sociale.



BES - Bisogni educativi speciali - partecipazione, in qualità di esperti di aziende, a momenti di tutoraggio per la formazione di giovani autistici, al fine di favorire e facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro.

PROFIT E NON PROFIT - collegamento tra enti del Terzo settore e aziende che operano con l'obiettivo di sostenibilità sociale. Realizzati i primi test con risultati positivi, il progetto è in fase di sviluppo.

CISOM - Corpo italiano di soccorso dell'Ordine di Malta - supporto in area comunicazione e fundraising.

BIASSONO - CARATE - protocollo d'intesa con Uff. di Piano di Biassono su argomenti diversi, delegazione di Monza.

ASSOCIAZIONE ANTONIA VITA-CARROBIOLO - Associazione che contrasta la povertà educativa e centro aggregazione giovanile - consulenza organizzativa, promozione, affiancamento innovazione digitale, delegazione di Monza.

“ Esprimiamo l'impegno civile e sociale della comunità manageriale con una logica di restituzione di valore e competenze a supporto di progettualità innovative e concrete ”

Prioritalia

È la Fondazione costituita da Manageritalia e Cida, organizzazioni di rappresentanza della dirigenza italiana, nata nel luglio 2017 sulla base dell'omonima Associazione (nata nel 2012).

Promuove attività aggregative per creare valore condiviso per il Paese attraverso la collaborazione e il confronto attivo tra innovatori e talenti di ogni età.

Costruisce e sviluppa progettualità attraverso cui la comunità manageriale profonde il proprio impegno civile mettendo a fattore comune esperienza e capacità.

Coinvolge il tessuto vivo e produttivo del Paese nella logica di give back, di esperienze e competenze manageriali a favore di progetti concreti, di valore civico e sociale.

Genera un ecosistema aperto alla collaborazione e contaminazione delle idee per concretizzare una visione di sviluppo diffuso, attraverso la partnership con le energie e le intelligenze innovative presenti nel Paese.

Nella strategia di Prioritalia si propone un'agenda delle priorità per focalizzare la propria attività e il confronto con interlocutori strategici su tre temi al centro del dibattito pubblico e su tre aree di intervento:

Nuova imprenditorialità ed etica digitale

Centralità alle competenze e facilitazione di processi adattivi capaci di cogliere le potenzialità dell'innovazione. Guida dello sviluppo delle nuove competenze digitali per inquadrarne l'impatto sugli aspetti quotidiani della vita dell'uomo e sull'evoluzione dei modelli organizzativi.

Innovazione sociale e rigenerazione civica

Visioni, energie e progetti di innovazione sociale e rigenerazione civica tradotti in azioni concrete e modelli virtuosi da replicare sui territori, per aumentare la coesione sociale e riavviare lo sviluppo del Paese, partendo da relazioni di fiducia, dalla reciprocità e dall'economia del dono.

Economia circolare ed educazione alla sostenibilità dello sviluppo

Investimento "educativo" sullo sviluppo sostenibile, sensibilizzazione e promozione tra le aziende, e in particolare tra i manager, delle buone pratiche di sostenibilità, secondo gli standard internazionali e cioè gli Esg.



EVENTI ORGANIZZATI

T	2021	7
O		
T	2020	7



PARTECIPANTI AGLI EVENTI ORGANIZZATI

T	2021	1.000
O		
T	2020	430



STAKEHOLDER COINVOLTI

T	2021	150
O		
T	2020	160



ADERENTI ALLA NEWSLETTER

T	2021	1.200
O		
T	2020	1.100



PROGETTI AVVIATI E PREMI RICEVUTI

T	2021	5
O		
T	2020	6



PARTECIPAZIONE A CONSULTAZIONI PUBBLICHE E CONTRIBUTI A RAPPORTI

T	2021	6
O		
T	2020	5



PARTNERSHIP PROTOCOLLI D'INTESA SIGLATI

T	2021	18
O		
T	2020	14



Gli outcome del 2021

Misurare la performance di un'organizzazione come Manageritalia significa non fermarsi ad analizzare i risultati realizzati durante il 2021 in termini assoluti, ma considerare anche come le attività prestate hanno prodotto gli outcome, i risultati in termini di impatti sui capitali.

Gli outcome sono le conseguenze interne ed esterne – sia positive che negative – generate sui capitali dalle attività dell'Organizzazione e dagli output prodotti nell'anno.

Queste misurazioni individuano l'efficacia delle azioni svolte nel 2021 dall'intera Organizzazione e rappresentano un indicatore fondamentale per l'accrescimento del patrimonio culturale, finanziario, intellettuale e produttivo di Manageritalia.

Nel Report integrato identifichiamo rischi, opportunità e outcome che influiscono significativamente sulla capacità della nostra Organizzazione di creare valore. Attraverso le attività e le prestazioni erogate, gli output e gli outcome conseguiti nel 2021, dimostriamo la nostra capacità di conseguire gli obiettivi strategici dell'Organizzazione e di creare valore nel breve, medio e lungo termine per tutti i nostri associati.

“ Mettiamo in campo creatività, competenza, innovazione contrattuale ed efficienza nel fare rappresentanza di interessi ed essere un punto di riferimento per la professione e la carriera dei manager ”

Mario Mantovani,
presidente Manageritalia



Gli outcome del 2021

Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e rafforzamento della reputazione.

Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale.

Networking e crescita professionale.

Soddisfazione degli associati.

Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità.

Crescita organizzativa di Manageritalia.

Miglioramento della qualità di vita dei manager.

Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale.

Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e della reputazione

Svolgendo le attività nelle aree della Rappresentanza, dei Servizi, della Membership e del Movimento e Csr, oltre alla necessità di confrontarci con gli associati, è fondamentale collaborare con i politici, le istituzioni, le altre sigle sindacali, i consulenti del lavoro, i media e gli opinion leader che operano nel mercato del lavoro e nel mondo economico.

Manageritalia ha sviluppato la consapevolezza che il coinvolgimento degli stakeholder nelle attività contribuisce a uno scambio reciproco di esperienze e conoscenze che consentono l'innovazione contrattuale e il miglioramento della sostenibilità delle decisioni strategiche, dentro e fuori la nostra business community.

La chiave del nostro successo è la capacità di creare relazioni, costruire legami e mantenere viva la capacità di networking. Aumentare la brand awareness significa raggiungere e coinvolgere nuove persone, istituzioni e organizzazioni con le quali progettare iniziative e partnership.

Un coinvolgimento degli stakeholder efficace e strategicamente allineato ci permette di aumentare la reputazione, comprendere in profondità l'ambiente in cui operiamo e identificare nuove opportunità strategiche.

Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder

Protocolli di intesa in vigore	149
Rappresentanti di politica, istituzioni e società coinvolti nelle nostre attività e negli eventi nel 2021	168
Uscite stampa su testate fisiche e digitali	5.765
Download totali App Manageritalia "Nice 2 MIT You"	12.887
Follower sui nostri social media (112.485 vs 80.464 del 2020)	+40%

La fiducia dei nostri associati e degli altri stakeholder è fondamentale per il successo della nostra Organizzazione. La brand reputation di Manageritalia è confermata dall'alta considerazione manifestata dai nostri associati tramite l'indagine di customer satisfaction: il 72,5% degli intervistati si sente non solo un "cliente" ma un associato verso il quale c'è attenzione e volontà di farlo sentire "a casa propria". Il 61% degli intervistati ritiene inoltre di sentirsi parte dell'Organizzazione, ascoltato e coinvolto al fine di contribuire fattivamente a obiettivi e attività di Manageritalia.

Le nostre azioni, dalla rappresentanza alle tutele, ai servizi, sono erogate con l'obiettivo di dimostrare la nostra capacità di soddisfare le aspettative degli associati nel corso del tempo e di essere sempre disponibili durante l'intero percorso di carriera dei manager e delle alte professionalità.

Una parte del rinnovamento della nostra Organizzazione riguarda anche la capacità di divulgare il suo operato e la sua immagine in maniera più efficace e strategica, con una comunicazione intesa a livello di organizzazione, promuovendo la relazione e la progettualità.

Rafforzamento della notorietà e della reputazione

Aumento numero associati dal 2011 ad oggi (ultimi 10 anni)	9,3%
Newsletter inviate agli associati nel 2021	2.351.890
Accessi unici mensili al portale Manageritalia	81.698

Solo il 10,8% degli associati non è mai entrato direttamente in contatto con Manageritalia nel 2021.



Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale

Attraverso l'esperienza di XLabor, l'agenzia per il lavoro di Manageritalia, nell'ambito dei servizi di orientamento nel mercato manageriale e le attività di consulenza di carriera, abbiamo rafforzato il nostro ruolo di player istituzionale al fianco dei dirigenti e delle alte professionalità per la loro employability.

Grazie alla proroga del ccnl del giugno 2021, si è concretizzata la nascita di un sistema bilaterale di politiche attive a favore dei dirigenti disoccupati. Si tratta di un contributo di 2.500 euro a carico dell'azienda per ogni dirigente licenziato, destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale, in sostituzione del "voucher outplacement" previsto in passato. Una tutela contrattuale nuova e indispensabile per ottimizzare la gestione delle eventuali fasi di transizione professionale per i dirigenti che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro.

Si tratta di un ambito di attività innovative e utili nel contesto storico che stiamo vivendo che consente di costruire un sistema sinergico, attraverso il quale possano operare fattivamente Cfmt, le società di outplacement e XLabor. L'esperienza e l'ascolto diretto dei colleghi che stanno subendo un percorso di transizione professionale consentono a Manageritalia di assumere un ruolo rilevante nei servizi di supporto ai manager, mettendo in campo delle politiche finalizzate al sostegno dell'occupazione. Gli outcome conseguiti durante questo anno ci consentono di contare su un patrimonio di expertise, conoscenze e competenze utili per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo dei manager e delle alte professionalità che sono in cerca o che hanno perso il lavoro.

Servizi per l'employability

Incontri con XLabor	904
Percorsi di orientamento al mercato del lavoro	168
Dirigenti per supporto alla ricollocazione	29

Networking e crescita professionale

Inclusione e aumento della dimensione associativa sono alcuni degli obiettivi prioritari di Manageritalia per consolidare un rapporto duraturo nel tempo con gli associati. Le performance annuali conseguite con le attività dell'area Membership sono commentate nella sezione degli output.

Attraverso i programmi atti a creare una rete di contatti e relazioni tra coloro che partecipano alle iniziative organizzate da Manageritalia, consentiamo ai nostri associati uno scambio di esperienze e di crescita professionale. Membership si traduce con appartenenza, un senso comune di adesione a una categoria professionale che fa della visione, della responsabilità e della capacità decisionale alcuni suoi fondamentali cardini in ogni ambito. Per questo lo “stare insieme” – spesso immaginato con modalità informali, non necessariamente strutturate, che favoriscono l'incontro di soggetti anche diversi e riuniti nello stesso luogo, fisico o virtuale, solo perché legati da un tema di interesse comune o dal richiamo di un relatore – è al centro della nostra attività di membership. Considerare l'appartenenza parte integrante del nostro modello di business significa fare in modo che i nostri associati si sentano parte di un universo di valori condivisi. Significa rivolgersi alla nostra community facendo le cose bene, offrire loro un servizio eccellente e tutelarli, ascoltandoli e prevenendo i loro bisogni. In questo modo il networking si traduce in una rete di contatti di valore che generano possibilità di business e di scambio di esperienze.

Nel 2021, in particolare, abbiamo ampliato i momenti di incontro tra gli associati con eventi culturali, convegni e webinar per favorire l'aumento della rete di conoscenze all'interno della nostra comunità manageriale. “Fare rete” è l'occasione giusta per confrontarsi, crescere, mettersi in gioco e migliorarsi.

Indicatori di performance

Iniziative tra convegni, eventi	390
Presenze agli incontri	36.172
Relatori esterni presenti alle iniziative	556
Eventi dedicati specificamente alla fidelizzazione degli associati	153
Consulenza in XLabor per il supporto alla professione manageriale	904
Manager follower nelle community Manageritalia online	112.485

Soddisfazione degli associati

Annualmente rileviamo la soddisfazione dei nostri associati con un'indagine di customer satisfaction. L'indagine ha l'obiettivo di comprendere il grado di soddisfazione degli associati, quale indicatore strategico utile a misurare in maniera univoca sia la nostra reputazione verso gli associati sia il livello di qualità del servizio in termini di accessibilità, costo, competenza e preparazione del personale, oltre che di accoglienza e capacità di risposta ai bisogni espressi dalla nostra comunità manageriale. Hanno risposto al questionario via email oltre 2.000 associati, un campione ampiamente rappresentativo, anche per caratteristiche anagrafico-professionali, della nostra base associativa.

Alla base del concetto di “global service” c'è il riconoscimento della centralità delle aspettative e delle percezioni di ogni categoria dei nostri associati: dirigenti in servizio, pensionati, donne manager, quadri, executive professional e proscrittori volontari. Le persone si formano delle aspettative sull'attività sindacale svolta da Manageritalia, sulla sua rappresentatività nella gestione del potere verso la politica e le istituzioni, sui servizi che le Associazioni del territorio erogano quotidianamente, sulla competenza del personale a contatto con gli associati e sulla capacità di Manageritalia di essere un interlocutore affidabile come portatore di interessi collettivi.

L'indagine di customer satisfaction non è solo un mezzo per ascoltare e comprendere a fondo i bisogni che l'associato-cliente esprime, ma rappresenta anche un modo per porre costante attenzione al suo giudizio, consentendo di sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve. Rilevare la customer satisfaction consente a Manageritalia di uscire dalla propria autoreferenzialità e di comprendere sempre meglio i destinatari ultimi delle proprie attività.

Di seguito i risultati dell'indagine 2021 alla ricerca di miglioramenti e di innovazione:



Soddisfazione degli associati

	2021	2020
Associati entrati in contatto almeno una volta nel corso dell'anno con Manageritalia	88,4%	89,2%
Partecipazione e coinvolgimento	98,1%	97,8%
Soddisfazione relativa ai servizi (scala 1-4)	3,50%	3,40%



Quanto sei soddisfatto/a dei servizi usufruiti nel 2021?



Manager associati che hanno fruito almeno una volta dei servizi indicati nel 2021 (%)

Consulenza/assistenza per le pratiche e i rimborsi sanitari Fasdac	Segreteria (informazioni su iscrizione, servizi, eventi ecc.)	Consulenza assicurativa (Assidir)	Consulenza previdenziale (Fondo Mario Negri)
86,6%	69,1%	36,2%	35,2%
Consulenza previdenziale (Ass. Antonio Pastore)	Assemblee e incontri sul territorio	Attività ludiche, culturali e sportive	Incontri di formazione/informazione manageriale
34,0%	24,3%	36%	28,6%
Consulenza contrattuale/sindacale	Consulenza Inps/Enasco	Consulenza fiscale/Caaf (modello 730)	Consulenza legale
22,9%	24,2%	17,5%	14,3%
Assistenza online AskMit	XLabor (Career fitness, Outplacement, Innovation manager ecc.)	Sportello professional	
19,4%	9,9%	10,2%	

Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità

Guardando al prossimo futuro, sono molteplici le sfide che imprese e manager si troveranno ad affrontare: globalizzazione, rivoluzione digitale, cambiamenti demografici, nuovi modelli di business, un sistema di welfare pubblico non efficiente e un'economia discontinua. In questo contesto dinamico saranno necessarie nuove competenze manageriali, nuove strutture organizzative e nuove modalità con le quali i leader dovranno pensare in modo strategico.

Da più parti è emersa una richiesta di cambiamento della rappresentanza sindacale: la richiesta di rinnovamento è generata dalla percezione di un contesto (mondo del lavoro, economia locale e mondiale, debolezza delle istituzioni ecc.) profondamente cambiato rispetto ad alcuni anni fa e in continuo divenire. Nell'arco della vita lavorativa la carriera manageriale muta e si modifica e chi occupa posizioni apicali potrà trovarsi in futuro a svolgere queste attività come consulente, come temporary manager o semplicemente trovarsi a gestire il cambiamento.

Tutta la comunità manageriale si aspetta dei cambiamenti delle forme contrattuali e del modo in cui si rapportheranno imprenditori e manager, con la probabilità che, in futuro, si lavorerà più "per progetto" che per una sola azienda a tempo indeterminato. In risposta a queste nuove sfide e incertezze delle carriere manageriali, Manageritalia, nel 2019, ha costituito Manageritalia Executive Professional, l'associazione parasindacale per gli executive professional, i professionisti che collaborano con il management aziendale ed erogano consulenze strategiche, finanziarie, legali e organizzative.

Manageritalia Executive Professional ha aderito alla nostra Federazione, che garantisce la rappresentanza istituzionale, la valorizzazione e la tutela della comunità manageriale verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia e un network professionale e culturale a loro favore. Promuoviamo così il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

AMPLIAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA DELLE ALTE PROFESSIONALITÀ

Manager certificati Eep (Experienced executive professional)

78

Aumento del numero degli executive professional iscritti a Manageritalia nell'ultimo anno

101,6%

Professional iscritti a Manageritalia Executive Professional

1.004

Crescita organizzativa e professionale di Manageritalia

Manageritalia possiede un vantaggio competitivo rispetto ad altri competitor, non solo grazie all'alto indice di rappresentatività (l'85,4% del totale dei dirigenti italiani del settore terziario e del commercio in servizio è un nostro associato), ma anche grazie all'approccio globale nei servizi erogati agli associati che coinvolge tutte le funzioni organizzative: Manageritalia produce qualità. Lo confermano i risultati dell'indagine di customer satisfaction e la crescita continua dei nostri associati.

Da 76 anni instauriamo con i nostri associati rapporti basati sulla fiducia. Li abbiamo convinti e fidelizzati grazie alla "qualità totale" dei nostri servizi, alla disponibilità e professionalità del personale e alla continua innovazione nelle tutele e nelle prestazioni per i percorsi di carriera dei manager. La nostra cultura organizzativa si sostanzia in un set di norme e valori stabili e condivisi che guidano il comportamento del personale nelle relazioni interne e con gli associati.

Il piano di formazione annuale consente di erogare frequenti corsi di aggiornamento al personale per potenziare le competenze professionali e le soft skill, essenziali nella gestione dei rapporti con gli associati. Investiamo ingenti risorse finanziarie e intangibili per promuovere il benessere aziendale incoraggiando un clima interno positivo e incoraggiante.

CRESCITA ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE DI MANAGERITALIA	
Indice di ricambio del personale	3,9%
Dipendenti con oltre 16 anni di anzianità lavorativa nell'Organizzazione	56%
Quadri e dirigenti dipendenti di Manageritalia*	22%
Aumento del numero degli associati rispetto allo scorso anno	3%
Il personale che ha frequentato almeno 4 ore di formazione durante l'anno	63%
Associazioni e delegazioni sul territorio italiano disponibili per l'accoglienza e le consulenze agli associati	28
Dipendenti specialisti in area sindacale	11
Dipendenti specialisti per le consulenze in area sanitaria	20
Dipendenti consulenti assicurativi	25
Dipendenti consulenti in area previdenziale	12
Dipendenti coinvolti in smart working	83%

* Rispetto al totale dipendenti

Miglioramento della qualità della vita dei manager

Manageritalia, oltre alle attività di natura strettamente sindacale e di assistenza per l'utilizzo efficace delle tutele contrattuali (sanitaria, previdenziale), assiste e coinvolge gli associati in numerose attività pensate per la crescita culturale e professionale dei manager e delle loro famiglie.

Convegni, incontri tematici, occasioni per conoscere, conoscersi e fare network, eventi ludici e culturali, approfondimenti e formazione, gruppi di lavoro tematici, attività di volontariato sociale, webinar e corsi in streaming, momenti associativi e ricreativi che rafforzano il senso di appartenenza: tutto questo coinvolge ogni anno oltre 5.000 colleghi.

Eventi e momenti di networking annuali



Momenti associativi del 2021



Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

Il nostro impegno verso il Paese e verso la sostenibilità attuale e futura del benessere dei nostri associati è perseguito attraverso le nostre attività in ambito Csr. Portiamo avanti idee e progetti nell'interesse più ampio della collettività su temi trasversali, che vanno oltre la rappresentanza del nostro ruolo professionale ed economico. Esprimere questa dimensione associativa significa essere riconosciuti quale soggetto sociale che si rende disponibile per dare il proprio contributo sui grandi temi sociali del Paese e farsi promotore del cambiamento. Crediamo anche che la nostra mission possa efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Oltre a quanto i manager fanno singolarmente nelle proprie aziende, Manageritalia mette in campo la forza dei colleghi che dedicano tempo, valore e competenze a favore del sistema economico e sociale, dei giovani e delle imprese, dando corpo a tanti progetti. Tra questi, si possono citare quelli rivolti al sistema formativo al fine di consentire un dialogo migliore con il mondo aziendale, così da favorire un'alternanza scuola-lavoro realmente efficace per i giovani liceali, orientare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, aiutare le startup e il non profit e promuovere l'innovazione e la diffusione della cultura e presenza manageriale.

A queste progettualità se ne aggiungono poi altre, atte a stimolare e supportare un vero cambiamento del mondo del lavoro. Attraverso la Fondazione Prioritalia rappresentiamo, promuoviamo e valorizziamo l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale. Con il gruppo di lavoro "Manager per il Sociale" mettiamo a disposizione del Terzo settore, degli enti locali e della pubblica amministrazione le competenze professionali acquisite dagli associati nel proprio percorso lavorativo in modo gratuito e volontaristico.

La nostra credibilità dipende anche dalla nostra capacità di portare il valore dei nostri associati nell'economia e nella società.

Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

Manager che hanno operato a supporto delle azioni di Prioritalia per portare l'innovazione a livello sociale

6

Organizzazioni che hanno beneficiato delle migliaia di ore svolte dal gruppo Manager per il Sociale

33

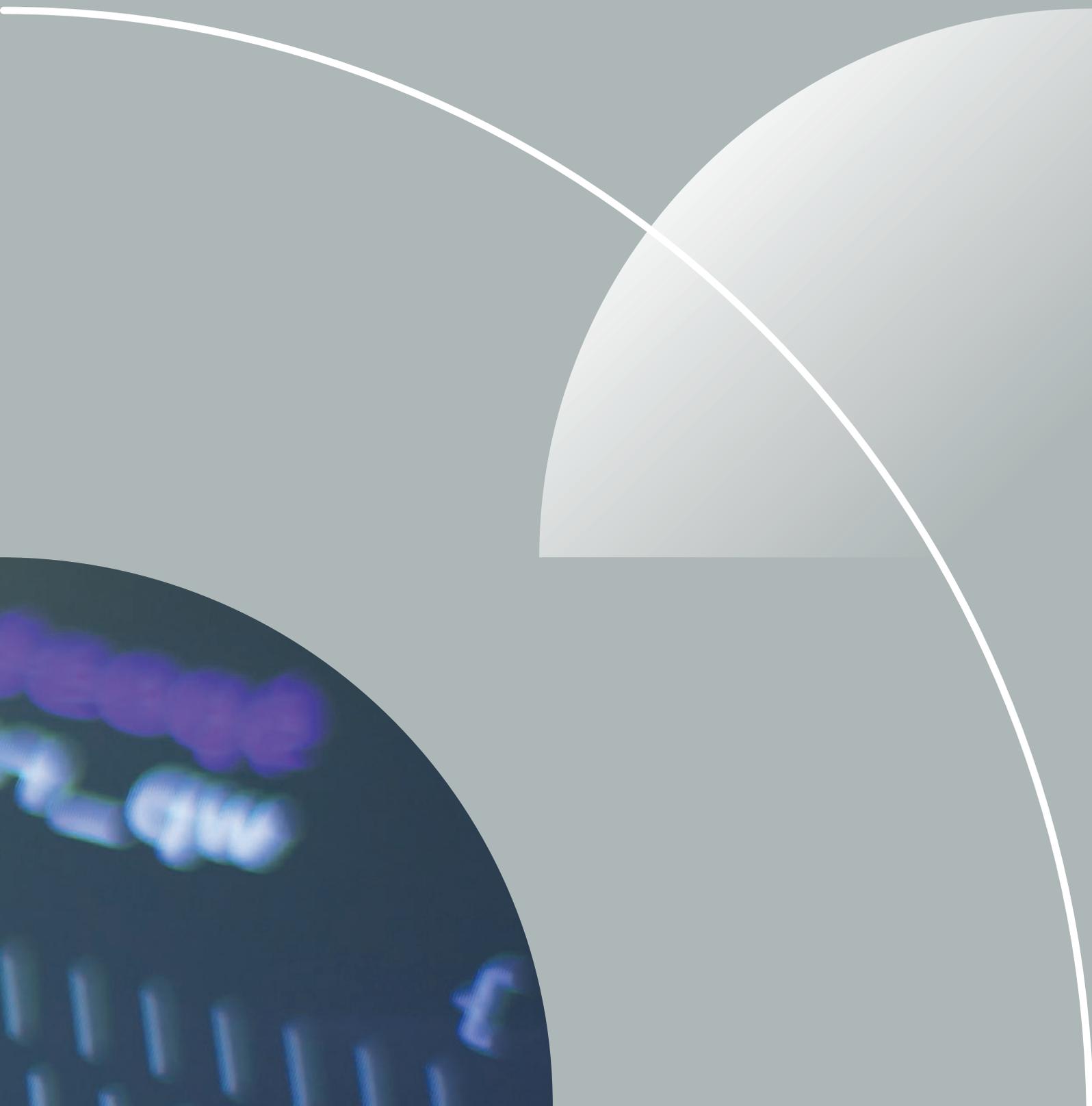
Manager che hanno operato a supporto di azioni verso il mondo della scuola e dell'università, in particolare con i progetti Vivi da manager e Food4Minds

125



```
ion digital_best_review  
lobal $post;  
rig_post = $post;  
query1 = new WP  
test_query
```

7 Nota metodologica



Nota metodologica

La presente sezione è ispirata ai principi del Framework <IR> definito dall'International Integrated Reporting Council (IIRC) e anche per questa quarta edizione è basata sulla logica di capitali utilizzati per la creazione di valore.

Il perimetro di riferimento del Report integrato riguarda il sistema Manageritalia (la Federazione, le 14 Associazioni aderenti e le società di servizi, Manageritalia Servizi srl e Assidir srl) e fa riferimento al periodo 1° gennaio-31 dicembre 2021.

Tutte le informazioni si riferiscono ad attività realizzate sul territorio italiano.

La predisposizione del report è redatta sotto il coordinamento del vicepresidente federale e le eventuali domande e richieste possono essere inviate all'indirizzo **sostenibilita@manageritalia.it**.

Si riportano di seguito gli indicatori GRI utilizzati per la predisposizione del report Integrato 2021.

Capitoli del Report integrato 2021

1. Introduzione

2. Il valore delle tutele contrattuali e del welfare

GRI Disclosure

Strategia

102-14 Dichiarazione di un alto dirigente

Profilo dell'Organizzazione

102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi

102-6 Mercati servizi

Coinvolgimento degli stakeholder

102-41 Accordi di contrattazione collettiva

3. Valori e Identità

4. Il nostro approccio alla sostenibilità

GRI Disclosure

Profilo dell'Organizzazione

- 102-1 Nome dell'Organizzazione
- 102-3 Luogo della sede principale
- 102-4 Luogo delle attività
- 102-5 Proprietà e forma giuridica
- 102-7 Dimensione dell'organizzazione
- 102-13 Adesione ad Associazioni

Strategia

- 102-15 Impatti chiave, rischi e opportunità
- 103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

Etica e integrità

- 102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento

Governance

- 102-18 Struttura della governance
- 102-22 Composizione del massimo governo e relativi comitati
- 102-32 Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di Sostenibilità

Coinvolgimento degli stakeholder

- 102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder
- 102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder
- 102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder
- 102-44 Temi e criticità sollevate

Governance

- 102-29 Identificazione e gestione degli impatti economici, ambientali e sociali
- 102-31 Riesame dei temi economici, ambientali e sociali

Sostenibilità e impatti

- 103-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro

5. Modello di business

6. Performance 2021

7. Nota metodologica

GRI Disclosure

Profilo dell'Organizzazione

102-7 Dimensione dell'Organizzazione

102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori

Occupazione

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

401-1 Nuove assunzioni e turnover - Note/Omission: rendicontato il requisito del punto b) relativo al tasso di turnover

Formazione e istruzione

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente - Note/Omission: rendicontato il valore complessivo di ore di formazione erogate ai dipendenti

Diversità e pari opportunità

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Performance economiche

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

102-15 Impatti chiave, rischi e opportunità

201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

Privacy dei clienti

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Pratiche di rendicontazione

102-46 Definizione del contenuto del report e perimetro dei temi

102-50 Periodo di rendicontazione

102-52 Periodicità della rendicontazione

102-53 Contatti per richiedere informazioni riguardanti il Report

102-54 Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard



Indice analitico

cap. 1

Introduzione

pagina 4 - 17

cap. 2

Il valore delle tutele contrattuali e del welfare

pagina 18 - 47

6	La ricerca di un nuovo equilibrio - Lettera del presidente
8	I “numeri” che contano - Lettera del vicepresidente
10	Highlights 2021
12	Il contesto economico
12	• Il ruolo del terziario
16	• I manager
20	CCNL di Manageritalia
22	• Proroga 2021
24	• Pillole di CCNL
26	• Welfare contrattuale
28	• Politiche attive per la ricollocazione
30	• Dirigente agevolato per età
31	• Dirigente agevolato per reddito
32	La parola a Daniele Testolin, responsabile relazioni sindacali
34	Fondi ed Enti bilaterali
36	• Fasdac
37	- Intervista al presidente, Fabrizio Pulcinelli
38	• Fondo Mario Negri
39	- Intervista al presidente, Antonella Portalupi
40	• Associazione Antonio Pastore
41	- Intervista al presidente, Monica Nolo
42	• Cfmt
43	- Intervista al presidente, Simone Pizzoglio
44	• Cassa Sanitaria Carlo De Lellis
45	- Intervista al presidente, Luigi Catalucci
46	• Fondir
47	- Intervista al vicepresidente, Roberto Saliola

cap. 3

Valori e identità

pagina 48 - 115

50	Chi siamo
52	La storia
54	I nostri valori
56	Chi rappresentiamo
60	I diversi livelli di rappresentanza
60	• Primo livello: Il sindacato
60	- La parola al segretario generale, Massimo Fiaschi
62	- La parola ai segretari generali delle Associazioni territoriali
64	• Secondo livello: CIDA
64	- La parola ai segretari regionali
68	• Terzo livello: Prioritalia
68	- La parola al presidente, Marcella Mallen
70	• Quarto livello: Cese
70	- La parola al rappresentante europeo, Silvestre Bertolini
72	Il sistema Manageritalia
73	• La federazione
74	• Le Associazioni sindacali territoriali
75	• L'Associazione parasindacale degli executive professional
75	• Le società di servizi
76	Le nostre attività operative
77	• Rappresentanza
78	• Servizi
78	- Servizi per la salute
78	- Servizi per la previdenza
78	- Servizi per l'attività lavorativa
79	- Servizi legati a carriera, employability e transizione professionale
79	- Servizi per la persona e la famiglia
79	- Servizi per l'informazione
80	• Membership
81	• Movimento e Csr
82	La squadra
82	- La struttura politica
82	- Federazione
82	- Giunta esecutiva e comitato di presidenza
83	- Le Associazioni aderenti

86	La struttura operativa
88	Relazioni di valore con gli stakeholder
88	- Gli stakeholder: coinvolgimento e natura
90	• Il networking dei nostri contatti
92	- La matrice del valore condiviso
94	Stakeholder's engagement
96	Uno sguardo al futuro
97	• La parola ai protagonisti del sistema Manageritalia: Federazione, Associazioni territoriali, società di servizi
97	- Roberto Beccari, vicepresidente Manageritalia
98	- I 14 presidenti delle Associazioni territoriali, il responsabile nazionale area Quadri e i presidenti delle società di servizi
118	Strategie di sostenibilità per le future generazioni
120	• Il nostro approccio alla sostenibilità diventa in ottica Esg
122	Obiettivi di sviluppo sostenibile nella visione strategica di Manageritalia
123	• Costruire un futuro inclusivo e sostenibile
124	• L'Agenda 2030, una sfida per uno sviluppo più sostenibile
126	- Salute e benessere
127	- Istruzione di qualità
128	- Parità di genere
129	- Lavoro dignitoso e crescita economica
130	- Imprese, innovazione e infrastrutture
131	- Ridurre le disuguaglianze
132	- Città e comunità sostenibili
133	- Consumo e produzione responsabili
134	- Pace, giustizia e istituzioni solide
135	- Partnership per gli obiettivi
136	Il framework per Manageritalia: l'Economia del Bene Comune
138	• La matrice EBC di Manageritalia

cap. 4 Il nostro approccio alla sostenibilità

pagina 116 - 141

cap. 5

Modello di business

pagina 142 - 179

144	La catena del valore nel modello di business di Manageritalia
148	Il modello di creazione di valore di Manageritalia
151	Capitali di input
154	• Capitale finanziario
158	• Capitale intellettuale e produttivo
162	• Capitale umano
166	- Partecipazione a una governance attiva
170	• Capitale sociale, relazionale e reputazionale
174	Il ruolo del piano operativo
175	• Gli scenari con cui ci confrontiamo
176	• La parola ai Project leader nazionali
176	- Sindacato a km 0
177	- Conoscenza
178	- Welfare
179	- Trasformazione del mondo del lavoro

cap. 6

Performance 2021

pagina 180 - 229

182	Le attività svolte
184	Performance, rischi e opportunità
186	Gli output del 2021
186	Rappresentanza
191	• Le performance dei Fondi e degli Enti bilaterali
192	• Fasdac
194	• Fondo Mario Negri
196	• Associazione Antonio Pastore
198	• Cfmt
200	• Fondir
202	• Cassa De Lellis
204	Servizi
205	• Principali novità e tendenze nell'area dei servizi introdotte nel 2021
206	Membership
206	• Il coinvolgimento degli associati
209	• Valore ai giovani e al merito
209	• Valore alla comunicazione e alla condivisione

210	Movimento e Csr
211	• Corporate Social Responsibility di Manageritalia - La parola a Silvia Pugi
214	• I manager per il sociale: impegno perenne - Giancarla Bonetta, responsabile Gruppo Manager per il Sociale
216	• Prioritalia
218	Gli Outcome del 2021
220	• Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e della reputazione
222	• Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale
223	• Networking e crescita professionale
224	• Soddisfazione degli associati
226	• Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità
227	• Crescita organizzativa di Manageritalia
228	• Miglioramento della qualità di vita dei manager
229	• Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

cap. 7

Nota metodologica

pagina 230 - 235

232 GRI Disclosure

Via Orazio 31
00193 Roma
tel. 06 684016
manageritalia@manageritalia.it
www.manageritalia.it

