

2019

**REPORT
INTEGRATO**



Indice

Introduzione **00**
Pagina 4 - 9

Costruire il nostro futuro
dall'esperienza del passato **01**
Pagina 10 - 43

Lo scenario **02**
Pagina 44 - 55



03 Valori e identità

Pagina 56 - 93

04 Modello di business e catena del valore

Pagina 94 - 183

05 Nota metodologica

Pagina 184 - 191



Lettera del presidente

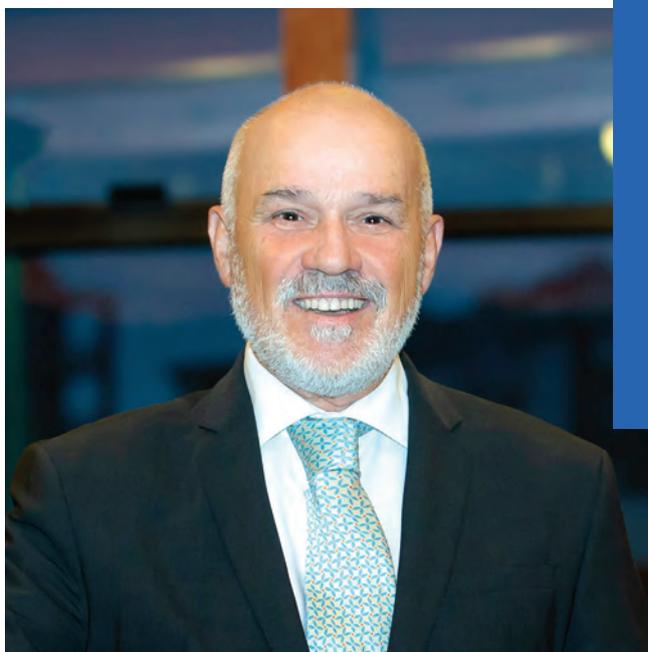
Valore ai manager e al Paese

Rappresentiamo interessi per dare valore al management e alle alte professionalità e per contribuire al bene comune. Per mettere in sinergia e moltiplicare il valore frutto di dialogo e scambio con i manager e portarlo nell'operare quotidiano con tutti gli stakeholder, anche a livello collettivo e sociale. Questo lo scopo e il senso che ci guida, queste le linee del nostro operare, da sempre e ancor più oggi. Per questo siamo riconosciuti come una componente sociale rilevante nel Paese: l'Associazione 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.

Da quando siamo nati, nel primo Dopoguerra, contribuiamo a dare valore al diritto fondante della nostra Costituzione: il lavoro. Al lavoro dei dirigenti, perché noi siamo il loro sindacato, ma anche al lavoro di tutti per il ruolo che dirigenti e manager, e noi che li rappresentiamo, abbiamo nell'evoluzione del mondo del lavoro.

Abbiamo sempre avuto la priorità di offrire ai dirigenti e al Paese un contratto da discutere e mantenere in un continuo dialogo con le controparti; offrire forme di tutela e di welfare nel tempo sempre più evolute e innovative in ambito sanitario e previdenziale; proporre percorsi di formazione; offrire garanzie assicurative. Il nostro contributo ha permesso ai dirigenti di ieri e a tutti i manager che rappresentiamo oggi la tranquillità di costruire insieme agli imprenditori e tutte le componenti economiche la forte crescita della quale abbiamo goduto e quello sviluppo che dobbiamo continuare a perseguire. Considerando il ruolo determinante dei dirigenti nella gestione e nello sviluppo delle aziende e delle persone che le compongono, questo è anche il modo migliore per contribuire al diritto e alla qualità del lavoro di tutti. E il nostro contratto ha fatto e fa scuola da anni proprio su alcune direttrici portanti del nuovo lavoro che dobbiamo continuamente rinnovare e ricostruire per dare senso alla realizzazione e professionalità delle persone, alla competitività delle aziende e allo sviluppo economico e sociale del Paese.





“
Il nostro Report integrato redatto secondo gli standard internazionali mostra e rende ancora più evidente l'efficacia delle nostre azioni a favore dei manager e dell'intera collettività.

Questa la storia e le solide basi che sostengono da sempre il nostro essere “il partner ideale dei manager di oggi e di domani”. Per continuare ad esserlo in modo dinamico e all'avanguardia, in un contesto sempre più mutevole e sfidante, dobbiamo difendere le nostre conquiste, quel contratto e quel welfare che oggi ci paiono scontati, e innovarle per anticipare e rispondere adeguatamente, e non subire, le trasformazioni in atto.

Tutelare ed evolvere il lavoro con un contratto e un welfare sempre più capaci di rispondere alle esigenze professionali e personali dei manager sono i nostri capisaldi, così come quello di stare in Europa per competere nello scenario globale. Per farlo dobbiamo sviluppare continuamente servizi e tutele, nel contratto e fuori da questo, per una professione manageriale sempre più mutevole e sfidante.

Determinante è in questo il nostro rapporto sempre di partnership con chi rappresenta le imprese: insieme contribuiamo a dare a manager e aziende le migliori condizioni per creare valore.

Guido Carella
presidente Manageritalia



Lettera del vicepresidente Sì alla cultura dell'accountability

Il management di un'Organizzazione, di un'Associazione, di un'impresa o di un ente si può dire efficace quando è volto a ottimizzare l'insieme delle risorse umane, dei materiali e delle attività necessarie per conseguire il risultato sperato. Se, oltre a realizzare gli obiettivi, è in grado di non sprecare risorse, il management è anche efficiente.

Questo assunto generale è alla base delle scelte strategiche di Manageritalia e il Report integrato 2019 consente di illustrare ai nostri associati e a tutti gli stakeholder che le attività, correlate con le performance ottenute, sono improntate sui principi di efficienza, di coerenza con la mission e di creazione di valore sociale per la nostra comunità.

Essere alla guida della Federazione con il ruolo di "tesoriere" ha imposto una profonda comprensione delle dinamiche delle attività conseguite dall'Organizzazione e delle modalità con le quali "i conti generano valore".

Far conoscere le buone pratiche di gestione etica e responsabile che hanno caratterizzato il nostro mandato significa anche diffondere la consapevolezza che una cultura organizzativa innovativa e sostenibile è fondamentale per garantire il miglior futuro a cui hanno diritto le nuove generazioni.



Abbiamo operato in questi anni per perfezionare e mettere a sintesi un modello strategico in grado di rendere chiare ed evidenti sia le relazioni tra scelte e decisioni prese, sia le attività realizzate e i parametri di controllo che ne misurano le effettive performance.

Abbiamo intrapreso dallo scorso anno un percorso di trasparenza e di responsabilità con la pubblicazione dell'Integrated Reporting, redatto in conformità ai principi dettati dal Framework <IR> dell'IIRC e ai GRI Standards, i principi globali per la rendicontazione delle performance di sostenibilità. In questo percorso di accountability sono presenti in evidenza i risultati della gestione con indicatori di efficacia e di efficienza che, oltre a misurare le performance, consentono di individuare le aree di miglioramento per il futuro. La progettazione di nuovi o migliorati servizi agli associati, le azioni di solidarietà a favore della comunità manageriale e dei giovani, la semplificazione nelle procedure amministrative, il supporto all'employability dei nostri associati e la creazione di un'Associazione dedicata agli executive professional sono solo alcuni dei risultati che hanno caratterizzato il 2019.

Il Report integrato consente di rendicontare non solo la dimensione economico-finanziaria delle attività svolte durante l'anno, ma anche quanto realizzato nell'ambito dell'etica, della solidarietà, dell'innovazione delle nostre idee e nelle scelte strategiche di conduzione della Federazione, misurando e esplicitando le nostre capacità distintive. Con il Report integrato vogliamo non solo evidenziare il valore aggiunto in termini di differenza tra ricchezza prodotta e consumi sostenuti ma anche individuare la sostenibilità futura e gli outcome prodotti nel corso dell'anno.

La rendicontazione diventa affascinante quando si trasforma da strumento di semplice misurazione di performance complesse ad algoritmo che individua le giuste leve per generare ulteriore ricchezza condivisa, in linea con la mission dell'Organizzazione.

Non un semplice bilancio di sostenibilità, ma un Report integrato con un focus sull'illustrazione della creazione di valore di medio-lungo termine, capace di traghettare la Federazione, le Associazioni aderenti e le società di sistema in modo proattivo e innovativo verso la misurazione e la rappresentazione dell'Organizzazione con modalità più trasparenti, cogliendo tutti i driver di generazione del valore e quindi tale da correlare le performance economico-finanziarie con le risorse intangibili.

Antonella Portalupi
vicepresidente Manageritalia
(tesoriere)



Highlights 2019



Iscritti

il livello più
alto di sempre

37.248



Aumento n. iscritti

+3,1% rispetto al 2018

di manager associati



Dirigenti con Ccnl di Manageritalia

+3,5% rispetto al 2018

di dirigenti che hanno uno dei
contratti gestiti da Manageritalia.
(24.287 dirigenti)



Associati incontrati nel 2019

94%

associati entrati in contatto
direttamente con Manageritalia
almeno una volta nel 2019

Indice di rappresentatività



85%

Rapporto tra i dirigenti associati
e i dirigenti che hanno uno dei
nostri contratti
(84,1% nel 2018)



20.644

Dirigenti iscritti nel 2019

Governance



186

Consiglieri



18.046 ore

Prestate dai consigli
direttivi sul territorio



Membership



302
iniziative nel 2019
(292 nel 2018)



17.312
persone
incontrate
negli eventi



374.067
copie di *Dirigente*
distribuite

Consulenze agli associati

Sanitarie



199.928
pratiche sanitarie
gestite nel 2019
(141.244 nel 2018)

Contrattuali



6.032
associati incontrati
di persona nelle AATT per
consulenze contrattuali

Sindacali



4.345
associati
che hanno ricevuto
assistenza sindacale



Impegno degli associati

36.986 ore
di volontariato per
il territorio



Servizi all'occupazione

901
Incontri in XLabor





Non è un attacco
ai politici
come categoria

YOUR FUTURE

IL FUTURO DI MANAGERITALIA
E MANAGERITALIA PER IL FUTURO



YOUR FUTURE



Non è un attacco
ai politici
come categoria

YOUR FUTURE

IL FUTURO DI MANAGERITALIA
E MANAGERITALIA PER IL FUTURO



CONGRESSO
MANAGERITALIA

MILANO
10-11 NOV 2014

CONGRESSO
MANAGERITALIA

MILANO
10-11 NOV 2014



01

Costruire
il nostro futuro
dall'esperienza
del passato

Innovazione nella continuità

Il 2019 è l'anno nel quale termina il mandato quadriennale delle nostre consiliature; è l'anno nel quale si riflette sui risultati ottenuti e dal quale si segna la **"ripartenza"**.

I Precongressi e il Congresso tenutisi a fine anno hanno delineato i temi sui quali investire le nostre risorse per continuare a generare valore a favore degli associati.

Negli ultimi quattro anni di attività abbiamo portato a termine sette progetti nazionali, guidati dagli indirizzi del IV Congresso Nazionale del 2015. Lì erano emerse priorità e aspettative, obiettivi e strategie, da sviluppare e attuare con un apposito **Piano operativo** che abbiamo implementato a partire dal 2016 con una visione che guardava al 2020. Un Piano operativo che ha esplorato quelle aree tematiche che i nostri associati hanno ritenuto rilevanti per le loro professioni: "Un network di relazioni e competenze", "Un contratto per i nuovi manager", "Valorizzare il territorio", "Manager italiano e globale", "Manager innovatori di fare impresa", "Prioritalia, dal progetto al cambiamento", "Community turismo". Un lavoro in continuità con l'attività passata che, negli appuntamenti congressuali quadriennali, trova il giusto momento di riflessione per individuare nuovi stimoli e nuove linee di azione da diffondere sui territori.

Un'esperienza e un confronto con gli associati che ci hanno portato al Congresso del 2019.

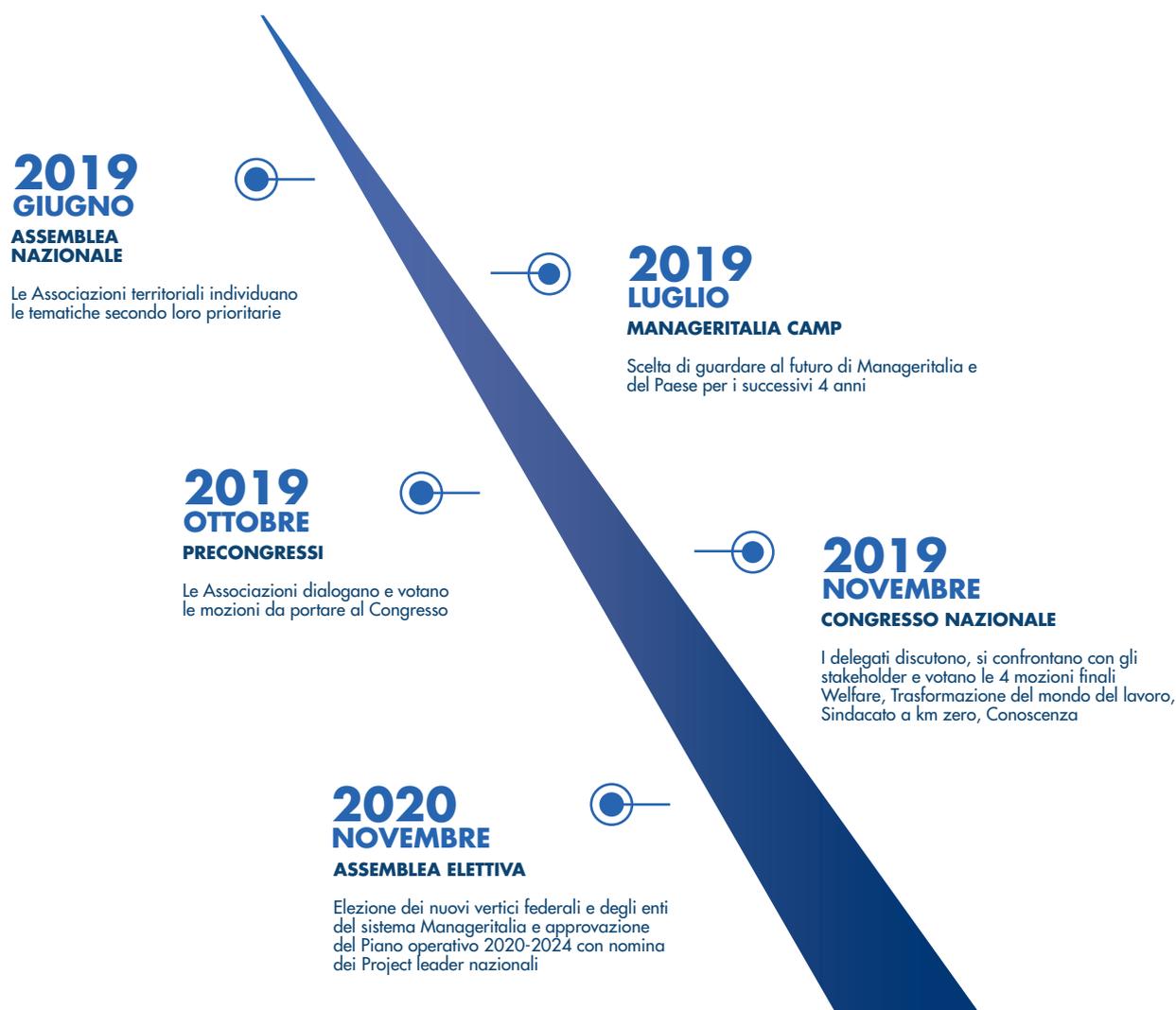
Uno scambio e un dialogo che hanno coinvolto online migliaia di associati e in generale l'intera business community.

Un'attività di ascolto continuo delle persone e dei territori che guarda al futuro dei manager e del Paese.

Un lavoro che parte dai risultati del Piano operativo 2016-2020 che ci conduce verso il futuro, per valorizzare il lavoro manageriale ed essere sempre più vicini ai bisogni dei nostri associati.



Il 2019 è l'anno in cui si manifestano le principali tappe per programmare la strategia quadriennale 2020-2024.



Il Piano operativo 2016-2020

Nel corso degli ultimi quattro anni l'Organizzazione ha indirizzato le proprie priorità di intervento verso sette aree tematiche affidate ad altrettanti gruppi di lavoro. Un Piano operativo unico, che ha risposto alle strategie e agli indirizzi programmatici che erano emersi dal precedente Congresso nazionale, quello del 2015. Dal passato al presente decliniamo le esigenze espresse dagli associati organizzando le nostre priorità verso progetti condivisi.

I progetti del Piano operativo 2016-2020 sono coordinati da sette Project leader nazionali (Pln) cui fanno riferimento 81 Project leader territoriali (Plt) e numerosi altri associati, per un totale di oltre 300 persone coinvolte.

Di seguito una panoramica sintetica sugli obiettivi raggiunti dai sette gruppi di lavoro: costituiscono una base importante per le riflessioni che si sono tenute durante il Camp 2019 e la preparazione dei temi congressuali.



“
La professione sta cambiando e dobbiamo, come sempre, ma oggi ancor di più, leggere e anticipare i mutamenti in atto e trasformarli in nuove norme nel nostro Ccnl.

Daniele Testolin
project leader nazionale

L'innovazione contrattuale è per Manageritalia e per il suo contratto un must da sempre. Il gruppo di lavoro ha portato a termine oltre 60 incontri durante il quadriennio, con un'importante attività di "ascolto" degli associati sul territorio e un'interlocuzione importante con le istituzioni. Il confronto ha coinvolto numerosi specialisti (oltre 2mila contatti), gli HR delle imprese più rilevanti, gli avvocati e i commercialisti, i giuslavoristi, i consulenti del lavoro, le nostre funzioni sindacali: il reciproco scambio di idee e di esperienze ha consentito di portare a sintesi una piattaforma contrattuale con numerose novità per la contrattazione del prossimo Ccnl. L'esperienza di questi quattro anni ci conferma che è necessario essere sempre più vicini ai nostri associati e divenire sempre più un sindacato a Km 0.

“**Valorizzare il territorio ha consentito di individuare delle attività comuni alle Associazioni aderenti a Manageritalia per implementare i servizi e le relazioni con gli stakeholder istituzionali del territorio.**”

Marco Ballarè
project leader nazionale



Il progetto ha studiato le diverse possibilità organizzative per rendere Manageritalia più presente nei territori, soprattutto in quelli dove non è presente con le sedi delle Associazioni o delle delegazioni. Gli incontri e il confronto tra il management delle Associazioni sul “marketing associativo”, hanno portato alla validazione di un metodo di progettazione comune delle iniziative e alla contaminazione delle best practice sulle quali si sono basate le attività progettuali di questi quattro anni. Mettendo a frutto questa esperienza saremo in grado di progettare il nostro futuro come un sindacato a Km 0.

“**Oggi ai manager è richiesta una responsabilità trasversale e occorre lavorare a 360° su se stessi: conoscenze e tecnicità, skill manageriali e skill relazionali con l'esterno. Il nostro progetto favorisce la costruzione di una rete di competenze e di relazione tra manager e professionisti.**”

Ambra Neri
project leader nazionale



La capacità di networking è fondamentale per il successo delle aziende e delle persone ed è ormai essenziale saper creare e gestire una rete relazionale con molteplici stakeholder. Le capacità relazionali, infatti, sono determinanti, nel definire il contesto competitivo e tecnologico nel quale ci si trova a operare, e le modalità con cui essa interagisce con lo stesso. Manageritalia in questi quattro anni ha studiato e profilato una community di manager in cui i membri possono mettere a fattor comune le proprie competenze ed esperienze come risorsa disponibile da cui attingere per la crescita professionale.





“*In questi quattro anni abbiamo avviato un processo virtuoso di innovazione e cambiamento a beneficio di manager ed economia italiana, facendo network con la business community internazionale e ampliando la gamma dei nostri servizi.*”

Paolo Scarpa
project leader nazionale

Questo progetto ha esplorato il tema della globalizzazione manageriale con l'obiettivo di dare supporto ai manager italiani che si trasferiscono all'estero e ai manager stranieri che lavorano in Italia e che non conoscono il modello contrattuale di Manageritalia. Durante questi anni sono stati organizzati numerosi incontri con gli associati per ampliare la conoscenza del welfare e dei servizi di Manageritalia per i "manager in movimento", dall'Italia verso l'estero e viceversa. A partire dal 2018 è stato lanciato il servizio "World Wide Manager" a supporto degli associati in mobilità, per dare consigli e consulenza in ambito fiscale previdenziale giuslavorista, diritto internazionale della famiglia, cultura e abitudini del Paese di destinazione e aspetti legali.



“*Diffondere managerialità è il nostro motto. Abbiamo fatto emergere e valorizzato il ruolo dei manager per avviare nuove imprese e innovare quelle esistenti.*”

Roberto Saliola
project leader nazionale

Per lo sviluppo e la crescita del nostro Paese l'azione imprenditoriale oggi non può essere disgiunta da capacità organizzative, relazionali, spirito d'iniziativa, motivazione, capacità di esercitare leadership e dall'accesso a relazioni allargate e portatrici di idee distintive. In questi quattro anni di attività abbiamo mappato, stretto relazioni e collaborazioni con i partner la cui opera si è rivolta allo sviluppo e all'innovazione d'impresa, e alle nuove forme e idee imprenditoriali. Da questa esperienza abbiamo sviluppato la capacità di strutturare programmi specifici per l'inserimento manageriale nelle Pmi italiane: con Invitalia abbiamo affiancato le startup innovative finanziate dal programma nazionale Smart&Start, abbiamo fornito manager qualificati alle imprese che hanno subito danni nei territori devastati dal terremoto in Centro Italia e gestito un contratto di rete tra le imprese di Norcia e il Comune per il lancio e la promozione di un "brand Norcia". Questo lavoro ci ha condotto a comprendere come si sta trasformando il lavoro manageriale e quanto sia importante per Manageritalia continuare ad investire per garantire l'employability del manager.



“

Prioritalia è un ambiente aperto al confronto e alla contaminazione delle idee. Un veicolo dei manager per contribuire allo sviluppo e all'innovazione sociale.

Marcella Mallen
project leader nazionale e
presidente di Prioritalia



Prioritalia è la Fondazione attraverso la quale Manageritalia, insieme a Cida, svolge la propria attività a favore della comunità manageriale, in un processo di innovazione civile e sociale del Paese. Il Piano operativo 2016-2020 ha costruito e rafforzato la squadra Manageritalia diffusa sull'intero territorio nazionale per dare risalto alla dimensione valoriale, culturale e progettuale di Prioritalia. In quasi quattro anni abbiamo organizzato iniziative rivolte alla costruzione di un'Italia migliore in sinergia con le istituzioni politiche locali, con enti del terzo settore quotidianamente impegnate per la difesa e la tutela di categorie svantaggiate, con realtà – anche innovative – che operano nell'ambito dell'interesse della collettività e di un nuovo modo di guardare e gestire le risorse economiche. Vogliamo continuare in questa attività di “give back” da parte di Manageritalia verso il benessere e il welfare del Paese.

“

Occorre sviluppare una cultura innovativa per il turismo attraverso lo scambio di informazioni tra i diversi operatori, secondo un principio per cui solo facendo parte di un sistema organizzato si acquisisce e si scambia valore e visibilità.

Giuseppe Monti
project leader nazionale



Il contributo del turismo al prodotto interno lordo dell'Italia ammonta a oltre 130 miliardi di euro (circa il 9% della produzione nazionale) e le persone impegnate in questo settore sono circa 2,2 milioni (un lavoratore su dieci) rappresentando per il nostro Paese un comparto rilevante. Il Piano operativo 2016-2020 ha avuto l'obiettivo di creare e gestire una community animata e promossa da manager professionisti nell'ambito turistico capace di coinvolgere operatori ed esperti interessati alla valorizzazione turistica del territorio italiano. In questi quattro anni abbiamo lavorato per creare una rete sinergica, che metta in relazione i principali attori di tutti i settori del turismo, per sopperire alle carenze oggettive del sistema e per fornire linee di indirizzo strategico al fine di incrementare l'incoming.



I Precongressi sul territorio

Il dialogo con gli associati per il futuro del management

Ogni quattro anni, la celebrazione dei Precongressi rappresenta un momento fondamentale per avviare un confronto attivo e costruttivo con associati e stakeholder sulle linee strategiche future della Federazione, in vista del Congresso nazionale.

Come sempre, anche nel 2019 tutte le 13 Associazioni territoriali hanno lasciato la parola e il pensiero agli associati celebrando i Precongressi. Un'attività di ascolto e di dialogo continuo con manager, business community, istituzioni, politica e società a livello nazionale e locale.

I risultati dei Precongressi sono condivisi durante il Congresso quadriennale. I nostri associati chiedono la presenza di Manageritalia nei territori per dare alla rappresentanza un volto a Km 0 e ribadiscono l'importanza della tutela del Welfare a favore della nostra categoria. Ci chiedono di considerare gli impatti che le trasformazioni nel mondo del lavoro producono sulla professione manageriale e di garantire adeguati percorsi formativi che tengano conto di questi cambiamenti.

Nel 2019 Manageritalia celebra il suo Congresso nazionale quadriennale guardando al futuro di tutto il Paese alla luce delle forti trasformazioni in atto e puntando su alcuni temi cardine:

Welfare

Sindacato a km 0

Trasformazione del mondo del lavoro

Conoscenza

I temi rappresentano i filoni di intervento sui quali il Congresso ha dibattuto per individuare i progetti e le linee di azione dei prossimi quattro anni per cogliere le opportunità e individuare le minacce che riguardano la managerialità.



La parola ai presidenti delle Associazioni aderenti

Manageritalia Lombardia

La nostra Associazione opera mettendo al centro il valore della sostenibilità verso i manager associati, il territorio e la collettività.

L'azione sindacale e di supporto professionale è stata potenziata anche tramite nuovi servizi per chi deve trasferirsi all'estero. Ampia attenzione è data ai temi previdenziali e all'azione per difendere le pensioni e al coinvolgimento dei più giovani su questo tema, in un'ottica di prevenzione. Giovani che sono stati oggetto di attività di ricerca e coinvolgimento nella vita associativa per avere nuova linfa. È stata incrementata la capacità di dialogare con il territorio, la business community, la politica, le istituzioni, il mondo del non profit; collaborazioni con le Università, per mettere il valore dei manager al servizio dell'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro; iniziative del Gruppo Donne Manager, con progetti a favore di tutti coloro che lavorano; attività del gruppo di volontariato professionale, che in termini di sostenibilità a favore del prossimo e give back dei manager è un esempio riconosciuto a livello nazionale.

Queste le basi per dare seguito agli obiettivi emersi nel Congresso (Welfare, Sindacato km 0, Trasformazione del mondo del lavoro e Conoscenza) che nel nostro Precongresso hanno trovato priorità, ma non esclusività, nella Trasformazione del mondo del lavoro e nel Welfare.

Manageritalia Campania

In futuro Manageritalia Campania intende sviluppare tutte le attività legate alle priorità d'intervento e alle azioni strategiche dibattute nel nostro ultimo Precongresso. Pertanto Sindacato a Km 0 deve declinare sul nostro territorio delle azioni per sperimentare nuove forme di adesione, finalizzate a rafforzare la rappresentanza ed il network. C'è bisogno di un sindacato "nuovo", il cui valore aggiunto deve essere la prossimità. Essere vicino ai manager all'interno delle aziende, affiancarli e sostenerli nelle questioni che riguardano il loro territorio.

La tutela del posto di lavoro deve passare attraverso la difesa della professionalità, della formazione dei manager, l'aggiornamento continuo delle conoscenze e competenze. Il tema della conoscenza e dei giovani avrà una particolare attenzione con l'obiettivo di creare la fiducia negli "attori" di oggi e di domani nei territori in modo da:

- **valorizzare le competenze acquisite;**
- **salvaguardare il passaggio intergenerazionale;**
- **favorire la realizzazione delle proprie aspettative professionali.**

In tutte le nostre riflessioni avremo ben presente il tema "Sud", inteso come sistema integrato di risorse, valori e potenzialità, che proprio noi, in qualità di espressione della classe manageriale, dobbiamo far emergere e guidare strategicamente ed operativamente.



Roberto Beccari
presidente



Rossella Bonaiti
presidente





Paolo Moscioni
presidente

Manageritalia Marche

L'attività di Manageritalia Marche si è sempre mossa per supportare i manager con servizi per la professione, ascolto e dialogo e per portare il loro contributo sul territorio verso tutti gli stakeholder.

In quest'ottica in futuro il concetto di sostenibilità deve essere ancora più centrale. Dobbiamo essere ancor più sul mercato e in azienda, vicino ai manager, per aumentare la loro capacità di incidere sulla competitività delle aziende, sui mutamenti nell'Organizzazione e nel mondo del lavoro. È necessario che i manager siano ancor più il fattore di cambiamento del mondo produttivo, inserendo sempre più giovani in azienda, facilitandone la crescita e l'integrazione con le varie generazioni. Il Sindacato a Km 0 è una nostra priorità, lo dicono gli associati nel nostro Precongresso.

Per noi resta molto importante l'iniziativa Vivi da Manager, dove un giovane laureato/laureando affianca per alcuni giorni un manager sul lavoro. L'impegno su questo fronte che da anni portiamo avanti con aziende, università, istituzioni, va potenziato al servizio di sempre più giovani. Sempre più importante è anche fare informazione e cultura sul territorio e interloquire con tutti per progettare insieme in modo attivo il futuro e per incidere sulla trasformazione del mondo del lavoro e sulla conoscenza.

Un'azione necessaria per lo sviluppo dell'economia e del Paese, per garantire continuità e innovazione contrattuale, aziendale e del welfare. Proprio il welfare deve crescere non tanto in quantità, ma soprattutto in qualità e capacità di adattarsi a un mondo economico e sociale in continuo cambiamento.



Riccardo Rapezzi
presidente

Manageritalia Toscana

Manageritalia Toscana ha l'obiettivo nel prossimo futuro di portare avanti una politica di presenza sul territorio dialogando e confrontandosi con le istituzioni e gli stakeholder e al tempo stesso realizzando un programma di attenzione e vicinanza ai propri associati. Negli ultimi anni abbiamo stipulato una serie di protocolli di intesa con alcuni dei principali soggetti istituzionali del nostro territorio (Regione Toscana, Università degli Studi di Firenze, polo Tecnologico di Navacchio) che hanno visto Manageritalia Toscana svolgere un ruolo proattivo e dinamico nella regione.

Questo impegno continuerà da un lato sviluppando le collaborazioni già attive, dall'altro confrontandosi con altri soggetti istituzionali del nostro territorio.

Altra priorità di Manageritalia Toscana sarà l'attenzione e la vicinanza ai nostri associati, il cui numero negli ultimi anni è in costante aumento.

Vivremo in futuro una fase di cambiamento e di ridefinizione dei paradigmi di riferimento e cambierà il ruolo del manager. Per questo motivo, dovremo continuare il proficuo impegno e l'attività di approfondimento sui temi del Welfare, del Sindacato a km 0, della Trasformazione del mondo del lavoro e della Conoscenza. In un contesto di forte cambiamento diventa ancora più importante la capacità di Manageritalia di essere al fianco dei suoi manager, nell'ottica del Sindacato a km 0, cercando di comprendere le dinamiche di Trasformazione del mondo del lavoro e avanzando proposte nell'ambito del Welfare e della Conoscenza.



Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta

Il nostro tessuto economico-sociale ha una lunga tradizione sul tema sociale. Forti delle recenti esperienze con il progetto VO.LA.RE. e la collaborazione con il liceo della SAFA, l'Associazione, in collaborazione con gli stakeholder locali, intende promuovere una maggiore sinergia tra il sistema produttivo e il sistema educativo, anche con progetti mirati alla diffusione di una cultura lavorativa e manageriale nei giovani.

La rapida trasformazione del mondo del lavoro, tra digitalizzazione ed automazione, ha visto modificarsi l'organizzazione del lavoro e del welfare, e la quantità e qualità dell'occupazione. Intendiamo promuovere il ruolo di Manageritalia come "sistema di sviluppo manageriale", con progetti da realizzare in partnership con centri di eccellenza nella ricerca e nell'innovazione e con il mondo imprenditoriale locale. Ci proponiamo inoltre di monitorare i bisogni dei nostri associati e delle loro famiglie, in modo da favorire l'adeguamento dei nostri servizi e di incrementare i rapporti con le Aziende del territorio, con i Manager che vi operano per contribuire allo sviluppo della formazione (cultura dell'apprendimento e formazione continua), promuovendo un giusto rapporto tra economia ed etica, il rispetto del territorio e l'attenzione per la comunità e la sostenibilità.



Daniele Testolin
presidente

Manageritalia Liguria

Il programma di Manageritalia Liguria è quello di rafforzare il ruolo dell'Associazione lavorando su due fronti: appartenenza e rappresentanza.

Siamo orientati alla creazione di eventi ed occasioni che ci consentano di dialogare con i nostri associati alternando momenti ludici a momenti di riflessione ed aprendoci al confronto verso l'esterno.

Un importante lavoro è stato fatto anche per rafforzare il ruolo di rappresentanza dell'Associazione. Sono state create occasioni di confronto coinvolgendo istituzioni territoriali (Regione, Comune, Camere di Commercio, etc.), Confcommercio e altre Associazioni sindacali, l'Università e realtà imprenditoriali.

Manageritalia Liguria si è inserita attivamente nei tavoli istituzionali, apportando alla discussione l'approccio ed i contenuti tipici della cultura manageriale.

Nel solco di questa esperienza, il Precongresso di Manageritalia Liguria ha individuato le due azioni fondamentali da sottoporre al Congresso, il Sindacato a km 0 e la Trasformazione del mondo del lavoro, ribadendo la centralità per Manageritalia delle tematiche del lavoro e della rappresentanza e manifestando la richiesta dei manager di essere affiancati da un soggetto di riferimento "forte e competente" capace di traghettarli in un contesto caratterizzato dalla profonda evoluzione/evoluzione del lavoro e della sua organizzazione.



Monica Nolo
presidente





Luca Mencarelli
presidente

Manageritalia Sicilia

Le attività che Manageritalia Sicilia svolgerà pongono particolare attenzione su: **Sindacato a km 0**, attraverso un più vicino e costante confronto con i manager associati per conoscerne le esigenze e contribuire a migliorarne la qualità del lavoro in simbiosi con le esigenze personali.

Trasformazione del mondo del lavoro e Conoscenza, fornendo supporto agli associati sulla conoscenza dei cambiamenti del mondo del lavoro attraverso l'organizzazione di incontri e corsi di formazione, attingendo dal catalogo Cfmt, anche per evidenziare le principali skills richieste dal territorio, e sviluppo di idonee attività di supporto.

Welfare, proponendo soluzioni innovative, basate su sviluppo tecnologico e smart working, per ridurre l'impatto sull'ambiente e migliorare le condizioni di salute e sostenibilità, anche in correlazione all'invecchiamento della popolazione.

Integrazione strategica, attraverso il costante dialogo e confronto territoriale, ricorrendo sempre più a quanto sottoscritto nel "Patto per il Sud", occasionalmente anche con il coinvolgimento attivo delle segreterie regionali di Cida, per lo sviluppo di proposte e/o progetti.

Crescita della presenza manageriale nei settori del Ccnl Manageritalia, coinvolgendo sempre più la sfera imprenditoriale e i manager "associabili", soprattutto in ambito turistico-alberghiero, settore sul territorio con i più ampi margini di sviluppo.



Franco Tomasi
presidente

Manageritalia Trentino Alto-Adige

L'ambiente economico e sociale attuale ci impone di adottare strategie a supporto dei manager e della loro professionalità: le trasformazioni del lavoro cambieranno significativamente le organizzazioni, le condizioni di lavoro e le competenze, a seguito della spinta dell'innovazione tecnologica.

Nelle nostre valli non si è ancora spento l'eco sinistro della tempesta Vaia ed era tanta la fatica per far tornare alla normalità molti settori della nostra economia locale. Siamo stati colpiti duramente, ma ancora una volta riparteremo. Lo faremo come quando saliamo le montagne, con i più esperti e giovani a faticare per aprire la traccia e con il più forte a chiudere la coda, perché nessuno resti indietro. Ed è proprio lavorando in questo modo che in futuro vogliamo aiutare non solo i nostri associati, ma tutte le realtà con cui ci relazioniamo sul territorio, mettendo a disposizione le nostre competenze, professionalità, la capacità di innovazione, la forza ed il coraggio che siamo certi di poter esprimere. Dal nostro Precongresso è uscito forte il messaggio di impegnare gli sforzi della nostra Associazione a sostegno della **"Trasformazione del mondo del lavoro"**, per "... diffondere una cultura manageriale volta a rendere più sostenibili le iniziative imprenditoriali, secondo quanto previsto dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", non solo per il benessere della nostra categoria, ma per tutti i soggetti della società civile di oggi e di domani.



Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Difendere il lavoro e non il posto di lavoro. Ecco il filo rosso che ci guida nell'immaginare l'Associazione del futuro. Un sindacato sempre meno rivendicativo e sempre più attento alle esigenze degli associati, al passo con l'innovazione organizzativa delle aziende e che anticipi le tendenze per poi tradurle in azioni e tutele. In un'epoca in cui la disintermediazione sembra prevalere, l'Associazione si è interrogata su quale deve essere il suo ruolo. La risposta è stata di ribadire l'importanza di avere un sindacato che tuteli chi da solo non è in grado di farlo. Ma dagli associati viene anche la richiesta di un'assistenza a 360 gradi, non solo nelle fasi critiche, ma lungo tutta la carriera lavorativa, con servizi di formazione e riposizionamento, per mantenere le competenze aggiornate, difendere la professionalità e non il posto di lavoro. Un'attività di customizzazione dei servizi, pensati per il singolo, ma integrati in una moderna contrattazione collettiva.

Tutelare, formare ed informare i manager diventa un'attività fondamentale per un sindacato che voglia uscire dall'autoreferenzialità e dimostrare la propria ragione d'esistere.

Un sindacato capace di promuovere la centralità della figura manageriale nello sviluppo di imprese e territori, perché imprese nate e accompagnate nella fase di startup da un manager hanno maggiori possibilità di sostenibilità nel tempo e in grado di agire sinergicamente con le organizzazioni del mondo produttivo, della rappresentanza e politico.



Roberto Saliola
presidente

Manageritalia Friuli Venezia Giulia

Per affrontare le trasformazioni del lavoro, è necessario ripensare il ruolo del sindacato, affinché sia in grado di rispondere in maniera adeguata alle esigenze degli associati.

Il "nuovo" sindacato dovrà fare della prossimità il suo valore aggiunto: essere vicino ai manager, all'interno delle aziende e affrontare in sinergia le questioni del territorio.

Questa nuova modalità di fare sindacato dovrà fondarsi su alcuni capisaldi:

- **Difendere e sviluppare la professionalità** (e non il posto di lavoro);
- **Sviluppare nuove politiche attive** e programmi di formazione;
- **Offrire una vasta gamma di servizi**, anche grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie;
- **Tutelare** l'equilibrio tra impegni lavorativi e vita privata (work-life balance);
- **Assistere** i manager in tutte le fasi della contrattazione nazionale e territoriale.

Sarà importante avviare partnership con altre Associazioni di categoria e organismi di rappresentanza, per realizzare azioni congiunte a tutela dei manager; attivare azioni nuove, perché le trasformazioni del lavoro richiedono nuovi paradigmi e una prossimità ai bisogni dei nostri associati. Un sindacato a km 0 che sappia contrastare la crisi della rappresentanza sindacale e dei corpi intermedi.

Sarà necessario pensare una economia sempre più basata su sostenibilità e circolarità, dove i manager diano il loro contributo per una ricostruzione del nostro sistema europeo.

Manager sempre più formati e con una concreta valorizzazione del merito faranno la differenza, altrimenti si andrà verso un periodo di recessione e impoverimento a tutti i livelli.



Sandro Caporale
presidente





Giuseppe Monti
presidente

Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata

Il tema prioritario scelto nel Precongresso dai nostri associati è quello della **Conoscenza**: l'aggiornamento continuo è ritenuto un must per agire da protagonisti nel nuovo scenario economico e globale. Sono state individuate due linee di azione:

- **Strutturare ed integrare** percorsi formativi che preparino i giovani ad affrontare il mondo del lavoro dalla scuola (progetti di alternanza scuola-lavoro) agli studi universitari a dopo l'ingresso nel lavoro;
- **Favorire l'aggiornamento** continuo di conoscenze e competenze professionali, strutturando piani di aggiornamento con focus sul digitale.

Manageritalia puglia, Calabria e Basilicata opererà per la formazione dei giovani, per trasmettere le competenze che la nostra comunità professionale richiede, superando il mismatch attuale, creando un collegamento tra istruzione e formazione professionale.

Ad oggi sono stati avviati i progetti:

- *Master Turismo*: per sviluppare le competenze principalmente sul destination management;
- *Talent garden*: sviluppo della figura del Business Angel a supporto delle startup;
- *Metropolitan Agrifood Factory*: acceleratore di impresa per sviluppare e industrializzare la ricerca tecnologica nel settore Agrifood;
- *MakeltInPuglia*: sviluppo del Turismo industriale.



Lucio Foschesato
presidente

Manageritalia Veneto

Il quadro economico continua a essere debole: si deve avere il coraggio di affrontare le problematiche che frenano lo sviluppo economico, ammodernare, semplificare, riformare, rendere i nostri prodotti più competitivi nei mercati globali valorizzando le nostre eccellenze.

Manageritalia Veneto durante il Precongresso ha discusso sui temi della Trasformazione del mondo del lavoro, sul Welfare e sul Sindacato a km 0. Crediamo sia fondamentale fare sistema sul turismo per rafforzare immagine e specificità dei territori utilizzando managerialità e digital innovation. Abbiamo necessità di nuovi sistemi di tutela che incentivino una maggiore spesa per la sanità, un welfare pubblico integrato da un welfare privato per tenere conto dell'invecchiamento della popolazione.

Le imprese venete devono fare sempre di più i conti con le trasformazioni del lavoro ed il ricambio generazionale. I manager e i giovani devono sviluppare sempre maggiori competenze e conoscenze. La nostra Associazione si è data questi obiettivi strategici:

- *Migliorare la partecipazione iscritti;*
- *Diffondere il pensiero manageriale;*
- *Sostenere i giovani e il ricambio generazionale.*

Alla fine del 2019 abbiamo sottoscritto un protocollo di intesa con la Regione Veneto con l'impegno di Manageritalia Veneto per la diffusione della cultura e delle competenze manageriali tra i giovani. Queste competenze serviranno a coloro che lavorano nelle imprese, che avviano una startup o che affrontano un cambio generazionale della loro impresa di famiglia.



Manageritalia Emilia-Romagna

L'Associazione Emiliano-Romagnola da diversi anni ha prestato particolare attenzione ai temi della sostenibilità, in termini sia di ideazione e progettualità sia operativi, di realizzazione di progetti pensati e condotti. Da alcuni anni, portiamo avanti percorsi sulla Csr, organizzazione di master sul tema, progetti di studio, che hanno portato alla collaborazione con stakeholder importanti (Università di Bologna, ANDOC, ANDAF, AIAF, e molte grandi aziende del territorio) e ad una convenzione con l'ateneo bolognese per la creazione del "Laboratorio sulla sostenibilità e l'economia circolare". Vi è poi stata grande attenzione ai temi di diversity management, oltre alla partecipazione al progetto inclusivo UNI.CO.R.

In ottica futura, l'attività della nostra Associazione, con particolare riguardo alla sostenibilità, ha immaginato alcuni obiettivi più specifici:

- **Contribuire a corroborare e rigenerare** il territorio emiliano-romagnolo: creazione di nuove imprese e rigenerazione delle imprese esistenti con applicazioni di nuovi modelli sostenibili;
- **Contribuire a formare** una classe dirigente privata che sappia gestire la complessità del nuovo mondo, caratterizzato da sfide socio-economiche, digitali e climatiche;
- **Formazione:** promuovere un programma di educazione allo sviluppo sostenibile di territorio, con attenzione ai dirigenti più giovani, attraverso Cfmt.

La nostra Associazione negli anni ha condotto molti progetti e ottenuto molti successi, che saranno la solida base per l'ulteriore sviluppo futuro.



Paolo Longobardi
presidente

Manageritalia Executive Professional

Manageritalia Executive Professional è stata istituita a Maggio 2019 ed il suo ingresso in Manageritalia è avvenuto nell'Assemblea federale di giugno. Possiamo definirla una startup associativa a forte impatto innovativo nel sistema globale di rappresentanza di Manageritalia, che dà finalmente identità e valore ai colleghi che operano nelle alte professioni di carattere manageriale, ordinistiche e non, con l'ambizione di divenirne progressivamente il punto di riferimento nel nostro Paese. Rappresenta la volontà di Manageritalia di dare risposta all'enorme trasformazione del mercato del lavoro manageriale, che si sostanzia in frammentazione delle carriere, dinamiche di riposizionamento, variabilità dei percorsi di contrattualizzazione. Gli Executive Professional appartengono al frammentato mondo delle professioni manageriali non contrattualizzate secondo gli standard tradizionali del Contratto collettivo dei dirigenti, ma che offrono servizi ad elevato valore aggiunto collaborando con il management attivo nelle imprese. La denominazione "Executive Professional" va considerata una vera e propria categoria manageriale, e non un insieme frammentato di singoli professionisti, il Cnel ha infatti aperto le porte nella Consulta delle professioni e Cida ha iniziato ad accogliere le istanze di rappresentanza della categoria.

La ripresa del Paese non può prescindere da un sistema di alte professionalità consenziali organizzato e capace di interagire proattivamente con altri sistemi complessi, affermandosi nella "filiera delle competenze manageriali", in una logica di estensione dei diritti di chi esercita le diverse professioni. Questa è la sfida principale di Manageritalia Executive Professional, che consoliderà il suo assetto e le sue linee di azione, orientate ad estendere il sistema di welfare alla categoria degli Executive Professional.



Carlo Romanelli
presidente





YOUR FUTURE
IL FUTURO DI MANAGERIALITÀ
MANAGERIALITÀ PER IL

CONFERENZA
SINDACATO A VOGLIA

CONGRESSO & ASSEMBLEA
MILANO
15-16 NOV. 2019

YOUR FUTURE
IL FUTURO DI MANAGERIALITÀ
MANAGERIALITÀ PER IL

YOUR FUTURE

Il Congresso 2019

Il 15-16 novembre 2019 abbiamo celebrato il V Congresso di Manageritalia, un appuntamento quadriennale che rappresenta un momento di riflessione e di approfondimento sulle attività svolte e che delinea la strada futura della nostra Organizzazione.

Il Congresso nazionale esprime la volontà di impegnarsi concretamente su una linea progettuale a livello territoriale e nazionale da poter poi condividere con le istituzioni pubbliche.

È un momento istituzionale realizzato ogni quattro anni, prima della scadenza del mandato dei componenti dell'Assemblea nazionale, previsto dallo Statuto della Federazione.

È un appuntamento ufficiale che ha il compito di dare un indirizzo politico e strategico della Federazione e delle Associazioni aderenti allo scopo di realizzare gli obiettivi in tutte le aree che interessano la categoria: sindacali, previdenziali, assistenziali, professionali e sociali.

Partecipano al Congresso i delegati delle Associazioni, prescelti nell'ambito dei Precongressi, utili a definire le priorità e gli obiettivi futuri.

Guardiamo al futuro di tutto il Paese alla luce delle forti trasformazioni in atto e puntando su alcuni temi cardine:

Welfare
Sindacato a km 0
Trasformazione del mondo del lavoro
Conoscenza

I temi presentano i filoni di intervento sui quali il Congresso ha dibattuto per individuare i progetti e le linee d'azione per coinvolgere le opportunità e non solo le minacce che riguardano Manageritalia. L'appuntamento quadriennale si è sviluppato lungo due giornate intense ricche di contenuti con al centro il futuro dei manager, ma anche del nostro Paese.



Il futuro di Manageritalia e Manageritalia per il futuro

Manageritalia nel Congresso rivendica il diritto-dovere dei dirigenti di aiutare il Paese a guardare avanti, a progettare l'innovazione e lo sviluppo. Un ruolo da svolgere anche fuori dalle aziende, dialogando a livello nazionale e nei territori con politica, istituzioni, business community e società.

Una serie di progetti da implementare subito. Una serie di proposte che danno voce a una categoria che dà forza all'Italia. Noi manager dobbiamo reagire con lungimiranza, dare risposte concrete al mondo del lavoro, soprattutto nei momenti di crisi, quando l'economia rallenta, quando la politica è instabile, anche alla luce dei cambiamenti legati alle nuove tecnologie digitali.

Manageritalia conclude il Congresso del 2019 proponendo quattro istanze che rappresentano le priorità di azione per il prossimo quadriennio. Quattro mozioni definite e approvate dai tanti partecipanti che costituiscono le linee guida per il futuro del sindacato e indirizzano l'attività di Manageritalia dei prossimi anni.

Hanno preso parte all'assise circa 400 manager, rappresentanti degli oltre 37mila iscritti a Manageritalia, e numerosi ospiti di rilievo e opinion leader.

Attraverso un servizio streaming e un dialogo fitto sui social network con l'hashtag #Congressomanager, più di 700 persone hanno seguito i lavori da remoto intervenendo live nel dibattito con oltre un migliaio di interazioni dirette e oltre 50mila visualizzazioni totali.



“
I progetti e le azioni che ci vedranno coinvolti nel prossimo futuro devono essere a favore non solo dei manager ma dell'intera business community.

Guido Carella
presidente **Manageritalia**



I temi

Welfare

La sfida del futuro riguarderà il prevedere e l'anticipare gli impatti sociali ed economici di una popolazione sempre più "aged" e che rimane sempre più attiva nel mondo del lavoro.

Occorrerà ripensare e adattare i modelli di welfare e di tutele ai trend emergenti, tenendo in forte considerazione i cambiamenti in atto.

Abbiamo approfondito il tema in una tavola rotonda con: Roberto Beccari (presidente Manageritalia Lombardia); Tito Boeri (economista e docente universitario), Elsa Fornero (professore universitario) e Maurizio Sacconi (presidente della 11ª Commissione Lavoro del Senato).

Il parere della tavola rotonda

“**Il ruolo della previdenza complementare è fondamentale** «Credo sia possibile immaginare sistemi di tutela che incentivino la possibilità di auto-organizzarsi, di spendere di più per la sanità out of pocket e di poter investire sulla previdenza complementare in modo oculato e continuo».

Maurizio Sacconi - **presidente della 11ª Commissione Lavoro del Senato**

“**Le riforme pensionistiche vanno pensate per il lungo termine.** «Sono interventi nel sociale e quella riforma che porta il mio nome guardava al lungo periodo, alla demografia».

Elsa Fornero - **professoressa di Economia presso l'Università di Torino e Cerp - Collegio Carlo Alberto**

“**Favoriamo le Casse di assistenza integrativa.** «Dobbiamo rivedere le promesse insostenibili e far sì che affrontino questo problema».

Tito Boeri - **economista e docente universitario**

“**Per la crescita del Paese il ruolo dei manager è fondamentale** «La nostra categoria è sempre stata all'avanguardia. I manager possono e devono avere un nuovo rapporto con le istituzioni».

Roberto Beccari - **presidente Manageritalia Lombardia**



Minacce

Persistente crisi economica

Invecchiamento della popolazione

Calo demografico e mancanza di sostenibilità degli enti previdenziali

Welfare attuali non coerenti alle richieste di beni e servizi del lavoro

Allungamento della vita lavorativa

Crescita degli oneri che gravano sul sistema pubblico per la previdenza e l'assistenza sanitaria

Continuo aumento dell'indice di vecchiaia con conseguenti maggiori necessità di assistenza da parte di una popolazione anziana

Opportunità

Incentivare le diverse forme di sussidiarietà di welfare

Definire un sistema integrato pubblico/privato efficiente

Garantire l'equilibrio tra sostenibilità e adeguatezza, equità e libertà

Nuovi rapporti contrattuali con diverse forme di welfare

Sostenere le persone durante le diverse fasi della vita lavorativa

Potenziare ed estendere la previdenza contrattuale

La mozione che emerge dal Congresso

Aumentare l'attenzione al **sistema di welfare**, estendendolo alle categorie emergenti.

Sviluppare strumenti contrattuali per agevolare e valorizzare la **permanenza dei senior** nel mondo lavorativo.

Potenziare la **previdenza contrattuale**, anche per offrire strumenti di supporto nei momenti di flessibilità in uscita dal lavoro.

Integrare risorse contrattuali con strumenti assicurativi e finanziari, anche derivanti dal cosiddetto "welfare aziendale".

Adeguare l'impatto del **LTC - Long Term Care** sui nostri sistemi di welfare.

Studiare la fattibilità della realizzazione di **residenze comuni per anziani**.

Prevedere tutele previdenziali e assicurative per le categorie emergenti rappresentate da Manageritalia, per le nuove forme di lavoro prossime al manager e per giovani talenti.



Sindacato a km 0

Per affrontare le trasformazioni del lavoro è necessario ripensare il ruolo del sindacato, affinché sia in grado di rispondere in maniera adeguata alle esigenze degli associati.

Il “nuovo” sindacato dovrà fare della prossimità il suo valore aggiunto: essere vicino ai lavoratori, all’interno delle aziende, per affiancare i manager e affrontare in sinergia le questioni che riguardano il territorio di riferimento.

Questa nuova modalità di fare sindacato dovrà fondarsi su alcuni capisaldi:

- *Difendere la professionalità e non il posto di lavoro;*
- *Sviluppare nuove politiche attive e programmi di formazione;*
- *Offrire una vasta gamma di servizi, anche grazie all’utilizzo delle nuove tecnologie;*
- *Tutelare l’equilibrio tra impegni lavorativi e vita privata (work-life balance);*
- *Assistere i manager in tutte le fasi della contrattazione nazionale e territoriale.*

Ne abbiamo parlato in una tavola rotonda con Christian Gambarelli (segretario generale Cisl Milano), Donatella Prampolini (vicepresidente Confcommercio), Stefano Passerini (direttore area sindacale Assolombarda) e Daniele Testolin (responsabile relazioni sindacali Manageritalia).

Il parere della tavola rotonda

Il sindacato non può che essere a km 0 «Penso a un sindacato a km0 in grado di dialogare laddove il lavoro si crea e si pensa».

Christian Gambarelli - **segretario generale Fim Cisl Milano**

Un sindacato customizzato «Il sindacato deve customizzare il suo intervento nei riguardi del singolo dipendente».

Stefano Passerini - **direttore area sindacale Assolombarda, Confindustria Milano, Monza e Brianza e Lodi**

Vicini al territorio «Confcommercio è un sindacato nel quale l’imprenditore di oggi deve trovare delle risposte adatte al suo territorio».

Donatella Prampolini - **vicepresidente Confcommercio**

Algoritmi e persone «L’algoritmo regolato dagli uomini ci porterà verso il futuro. Il sindacato a km0 è capace di essere predittivo».

Daniele Testolin - **responsabile relazioni sindacali Manageritalia**



Minacce

Crisi della rappresentanza sindacale e delegittimazione dei corpi intermedi

Messa in discussione del ruolo dei sindacati

I modelli di relazioni industriali del '900 sono superati dall'innovazione tecnologica e organizzativa

Disorientamento dei lavoratori con richieste di tutele e garanzie

Opportunità

Elaborare una nuova visione della funzione sindacale

Evoluzione del concetto di rappresentanza all'interno del concetto della collettività al servizio del singolo

Lavorare sulla prossimità

La mozione che emerge dal Congresso

Avviare la sperimentazione di sportelli presso le aziende di maggiori dimensioni.

Rafforzare i rapporti e la collaborazione con gli HR e le figure apicali delle aziende per ampliare le modalità di ascolto.

Attivarsi come sindacato per **rendere il lavoro del futuro inclusivo**.

Creare comunità di interesse attraverso **call to action** mirate, per coinvolgere e mobilitare gli associati e farli sentire al centro del progetto.

Implementare gli strumenti di digitalizzazione dei processi, dei contatti e delle comunicazioni.

Creare un sistema di rilevazione e analisi dei bisogni di welfare degli associati a Manageritalia e delle loro famiglie.

Mappare il territorio attraverso una tecnologia **che faciliti la navigazione delle competenze manageriali** (Waze).

Utilizzare maggiormente i **social** attraverso chat e/o camere virtuali **su tematiche verticali** e promuoverli attraverso gli HR.

Diffondere, coinvolgendo gli associati, il confronto intergenerazionale indirizzandolo verso **attività di orientamento** alla professione.



Trasformazione del mondo del lavoro

Negli ultimi anni le nuove tecnologie e la digitalizzazione hanno avuto un impatto rivoluzionario sul mondo del lavoro, modificando in maniera profonda l'organizzazione, le modalità e le condizioni di lavoro di un grande numero di individui. Si ritiene che questa trasformazione continuerà, con ritmi ancora più veloci, anche nei prossimi anni, con molte professioni che verranno meno, altre nuove che nasceranno ed altre ancora che cambieranno radicalmente a causa della spinta dell'innovazione tecnologica.

Da qui la necessità di modelli organizzativi e forme contrattuali ripensati su nuovi tempi, luoghi e modalità retributive, che siano in grado di adattarsi alle nuove esigenze e, al tempo stesso, di tutelare le diverse forme del lavoro.

Ne abbiamo parlato in una tavola rotonda con Giovanna Esposito (general manager Europe Uber), Gabriele Fava (socio fondatore dello Studio legale Fava & Associati), Fabio Salvi (head of hr Flixbus) e Mario Mantovani (presidente Cida).

Il parere della tavola rotonda

Linee guida per il lavoro liquido e digital «Il lavoro è un modo per entrare in contatto con la società. L'Italia del 2025 potrebbe avere 50-52 milioni di abitanti o meno. Dobbiamo capire se qualcosa può cambiare e che impatto avrà».

Giovanna Esposito - **general manager Europe Uber**

Leggi e lavoro: un gap da colmare «Silver economy è uno dei temi che ci occuperanno nei prossimi anni. Se questa fascia viene organizzata può aiutare i giovani a restare nel mercato del lavoro con gratificazioni e progressioni».

Gabriele Fava - **socio fondatore dello Studio legale Fava & Associati**

Il senso di quello che facciamo, oltre le parole e gli slogan «Dare più valore all'autenticità delle persone».

Fabio Salvi - **head of hr Flixbus**

Flessibilità e accessibilità «È fondamentale rafforzare la missione delle organizzazioni. Va creata un'ulteriore identità globale anche tra persone che non si vedono, ma che devono disegnare i valori che li definiscono».

Mario Mantovani - **presidente Cida**



Minacce

Nuove tecnologie e digitalizzazione modificano le organizzazioni

Cambiamenti nelle professioni a causa della spinta dell'innovazione tecnologica

Vecchi modelli organizzativi non coerenti con lo scenario

Forme contrattuali non adatte a tutelare le nuove professioni

Opportunità

Elaborare nuovi modelli contrattuali ripensati su nuovi tempi e luoghi di lavoro

Contributo dei manager all'innovazione

Nuove competenze non solo digitali ma anche tecniche e manageriali

Parità di genere, spazio ai giovani, diversità culturale, sostenibilità ambientale e sociale

La mozione che emerge dal Congresso

Tutelare e aggiornare il **contratto collettivo**, quale punto essenziale di partenza di tutte le linee di azione, confermando il **ruolo centrale dell'associato** all'interno del modello Manageritalia e implementando ulteriormente le azioni di ascolto.

Creare un'**Agenzia bilaterale** - possibilmente sostenuta dal Ccnl - per il matching qualificato della domanda e dell'offerta.

Mantenere l'employability del manager rafforzando l'aggiornamento continuo, teorico, esperienziale, integrato e coerente delle competenze, rafforzando il **Centro di formazione management del terziario (Cfmt)** - allargandone il raggio d'azione con un focus specifico sullo sviluppo delle competenze digitali.

Creare un unico **polo italiano** per la crescita professionale dei manager.

Costituire un **tavolo di coordinamento** fra università, associazioni imprenditoriali e manageriali, incubatori e acceleratori di imprese, centri di ricerca e istituzioni.

Attivare **rapporti con le istituzioni locali**.

Promuovere un'indagine conoscitiva sui risultati degli "incubatori di impresa" promotori di sostegno alle nuove iniziative imprenditoriali.

Costituire una rete di **business angel** per creare sinergie con i centri di innovazione, incubatori e Associazioni datoriali.



Conoscenza

È evidente il disallineamento tra la formazione dei giovani e le esigenze del mercato del lavoro: è urgente integrare **i percorsi formativi** che preparino le giovani generazioni ad affrontare il mondo del lavoro.

Parallelamente, anche **l'aggiornamento continuo delle conoscenze e delle competenze professionali** è diventato indispensabile per fare fronte alle nuove esigenze dell'economia e del mercato del lavoro. In questa prospettiva, è prioritario strutturare piani di aggiornamento delle competenze aziendali, con un focus specifico sullo sviluppo delle competenze digitali.

Ne abbiamo parlato in una tavola rotonda con Romano Benini (giornalista Rai e docente universitario), Guido Carella (presidente Manageritalia), Pierluigi Celli (presidente Sensemakers) e Antonello Giannelli (presidente Anp - Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola).

Il parere della tavola rotonda

Tecnologia: un attore da gestire «Abbiamo smesso di considerare le tecnologie come strumenti. Oggi guidano i processi. Creano bisogni futuri. È importante riuscire a interpretare la tecnologia dei nostri tempi».

Pierluigi Celli - **presidente Sensemakers**

Mismatching tra scuola e mercato del lavoro «C'è la necessità di informare i giovani e le famiglie su quali sono i percorsi richiesti dal mercato».

Romano Benini - **giornalista Rai e docente universitario**

Orientamento e formazione: vere priorità «Risorse troppo esigue per il progetto alternanza scuola-lavoro».

Antonello Giannelli - **presidente Anp - Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola**

Manager, formazione, giovani «È in preparazione il portale "Un ponte sul futuro" per i giovani under e over 18. Vogliamo mettere a sistema tutte le politiche attive, le normative, tutto quanto può essere utile per avere il diritto/dovere della propria occupabilità».

Guido Carella - **presidente Manageritalia**



Minacce

Formazione scolastica non adeguata alle trasformazioni del mondo del lavoro

Mismatch occupazionale: il mondo del lavoro domanda figure diverse da quelle che il sistema dell'istruzione offre

Pochi investimenti per alternanza scuola-lavoro

Scelte universitarie basate sulle preferenze individuali e non sulle effettive richieste di forza lavoro

Opportunità

Staffetta generazionale: maggiore collaborazioni tra senior e junior

Formazione manageriale per accrescere le competenze specialistiche

Ripensare al modello di alternanza scuola-lavoro

Priorità all'orientamento nelle scelte formative

La mozione che emerge dal Congresso

Supportare progetti di alternanza scuola-lavoro e potenziare le iniziative legate al **"Ponte sul futuro"**, il portale di Manageritalia sui servizi per i giovani.

Creare un **osservatorio** per conoscere i trend evolutivi del mercato del lavoro e progettare percorsi di apprendimento coerenti con le esigenze delle imprese.

Sostenere il ritorno in Italia dei giovani talenti.

Sviluppare politiche attive e programmi di formazione, attraverso un'evoluzione di XLabor verso il "4.0" puntando sull'autoimprenditorialità e il life long learning.

Promuovere la managerialità e Manageritalia nelle scuole e università istituendo **ambassador** e sostenendo corsi e ricerche utili alle aziende e agli atenei italiani, utilizzando gli associati come **advisor**.

Sviluppare programmi di collaborazione con scuole superiori e università coinvolgendo i docenti a partecipare alle visite in azienda.

Partecipare a programmi di **mentoring/coaching** per favorire la diffusione della cultura manageriale.

Attivare progetti sperimentali in settori strategici come per esempio i nuovi turismi e l'agrifood.



SDGs

Obiettivi di sviluppo sostenibile nella visione strategica di Manageritalia



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.

Il "dovere di diligenza" costituisce parte integrante del nostro processo decisionale e della gestione dei rischi a cui Manageritalia può essere esposta. Da diversi anni abbiamo inserito nella nostra strategia quadriennale l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali, ecologiche e della crisi del mercato del lavoro nelle nostre azioni quotidiane e nei rapporti con le parti interessate.

Crediamo fermamente che la nostra Organizzazione contribuisca, in parte, al progresso economico sociale e ambientale globale per realizzare uno sviluppo sostenibile. **Con le nostre azioni contribuiamo:**

- **ad elaborare ed 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;
- **a favorire politiche orientate alla occupabilità**, al lavoro dignitoso, all'imprenditorialità e all'innovazione;
- **a promuovere un sistema di welfare integrato** a favore dei manager e delle loro famiglie;
- **a incoraggiare lo sviluppo delle competenze locali** tramite una stretta cooperazione con la comunità locale, inclusi gli ambienti degli affari;
- **alla formazione di capitale umano**, in particolare creando opportunità di specializzazione e formazione dei manager;
- **a sostenere l'uguaglianza di genere** e l'empowerment delle donne;
- **a 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.



Gli SDGs dell'agenda 2030 hanno obiettivi trasversali che comportano interventi di carattere economico, sociale e ambientale per consentire un efficiente ed ottimale uso di risorse, minimizzando le eventuali ricadute sociali sul lavoro e sull'occupazione. Sfide che richiedono un impegno politico, un efficace finanziamento pubblico e privato e una sinergia di tutti gli attori: organizzazioni sindacali, imprese, società civile ed istituti finanziari.

Crediamo che, nello svolgere le nostre attività nelle aree della Rappresentanza, dei Servizi, della Membership e del Movimento e Csr, riusciamo contemporaneamente a contribuire al raggiungimento di alcuni degli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

In particolare abbiamo individuato **8 SDGs** che riteniamo prioritari per **Manageritalia**:



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



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



Obiettivo 5: Uguaglianza di genere



Obiettivo 8: promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti



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



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



Obiettivo 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



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

Ci sentiamo protagonisti nel realizzare una strategia efficace a favore degli associati e al tempo stesso attori nel definire una strategia di sviluppo sostenibile.





SALUTE E BENESSERE

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?

Con le nostre attività svolte nell'area dei Servizi, della Rappresentanza e della Membership contribuiamo a garantire un welfare integrato per la nostra categoria e un sistema di tutele a favore degli associati e delle loro famiglie. 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 ed attività rilevanti in linea con l'obiettivo 3 dell'Agenda 2030. 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.

Le aree di attività

- ✓ Rappresentanza
- ✓ Servizi
- ✓ Membership

Temi del Congresso

- ✓ Welfare



ISTRUZIONE DI QUALITÀ

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 interdependente.

Come Manageritalia contribuisce al suo raggiungimento?

Con le attività di Membership promuoviamo iniziative, eventi culturali, incontri di formazione specialistica, focus group che dibattono sui temi di lavoro, innovazione, imprenditorialità e mercato del lavoro:

- divulghiamo informazione e comunicazione sui temi economici che riguardano la nostra community e diffondiamo il valore della managerialità sotto ogni profilo;
- divulghiamo presso i giovani il valore della managerialità attraverso incontri e progetti che consentono di entrare in contatto con le aziende e con i manager;
- collaboriamo con università, istituzioni pubbliche e private per promuovere opportunità di apprendimento e di specializzazione delle competenze;

Promuoviamo l'erogazione di borse di studio ai figli dei nostri associati per diffondere la cultura del merito ed incentivare il credo dei giovani verso la competenza di qualità e l'apprendimento permanente.

Riteniamo inoltre che tramite il Cfmt questo obiettivo sia pienamente in linea con le tutele contrattuali dei dirigenti, garantendo parità di accesso a tutti per ottenere le competenze tecniche e professionali necessarie a garantire l'occupazione, un lavoro dignitoso e l'imprenditorialità.

Le aree di attività

- ✓ Membership

Temi del Congresso

- ✓ Conoscenza
- ✓ Trasformazione del mondo del lavoro



UGUAGLIANZA DI GENERE

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 70 anni per perseguire questo obiettivo svolgendo le proprie attività nell'area del Movimento e Csr e in particolare:

- garantire alle donne parità di accesso a istruzione, cure mediche e 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.

Attraverso il gruppo Donne Manager vogliamo essere il punto di riferimento per la valorizzazione di una cultura della diversity, favorire la managerialità, la meritocrazia e la produttività per la crescita del nostro Paese. Abbiamo aderito al progetto #inclusionedonna per far comprendere al governo e alle rappresentanze della società civile che donne e uomini sono uguali. 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

Temi del Congresso

- ✓ Trasformazione del mondo del lavoro



LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Cosa prevede l'obiettivo?

L'obiettivo 8 mira ad 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 nostre azioni, in ambito di Rappresentanza e Membership promuoviamo politiche orientate allo sviluppo che supportano le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione. Abbiamo favorito l'incontro con gli stakeholder di finanza innovativa e incubatori 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 le tutele contrattuali e con la nostra agenzia del lavoro XLabor incoraggiamo la formazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso il miglioramento delle competenze manageriali.

Le aree di attività

- ✓ Rappresentanza
- ✓ Membership

Temi del Congresso

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





RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

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?

Tramite Prioritalia promuoviamo progetti di innovazione sociale a supporto dell'eliminazione delle disuguaglianze. 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 dalla 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 sensibilizzando un'alleanza tra generazioni e competenze.

Le aree di attività

✓ Movimento e Csr

Temi del Congresso

✓ Welfare



CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI

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?

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

Tramite il Piano operativo 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 abbiamo messo a disposizione strumenti e interventi formativi e progettuali per la costruzione e lo sviluppo di micro-imprese emergenti dal territorio, accompagnando le start-up nelle diverse fasi del processo realizzativo.

Le aree di attività

✓ Movimento e Csr

Temi del Congresso

✓ Sindacato a km 0



PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE

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 ed 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?

Nel perseguire le nostre finalità istituzionali elaboriamo progetti di collaborazione con istituzioni pubbliche e private e lavoriamo per sviluppare un'Organizzazione efficace e trasparente, che garantisca un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

Con il progetto "1000 manager per 100 progetti" abbiamo messo a disposizione i nostri manager 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.

Le aree di attività

✓ Rappresentanza

Temi del Congresso

✓ Trasformazione del mondo del lavoro



PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI

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?

Durante il 2019 abbiamo formato numerosi protocolli di intesa con le istituzioni pubbliche e private sia a livello nazionale che locale:

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

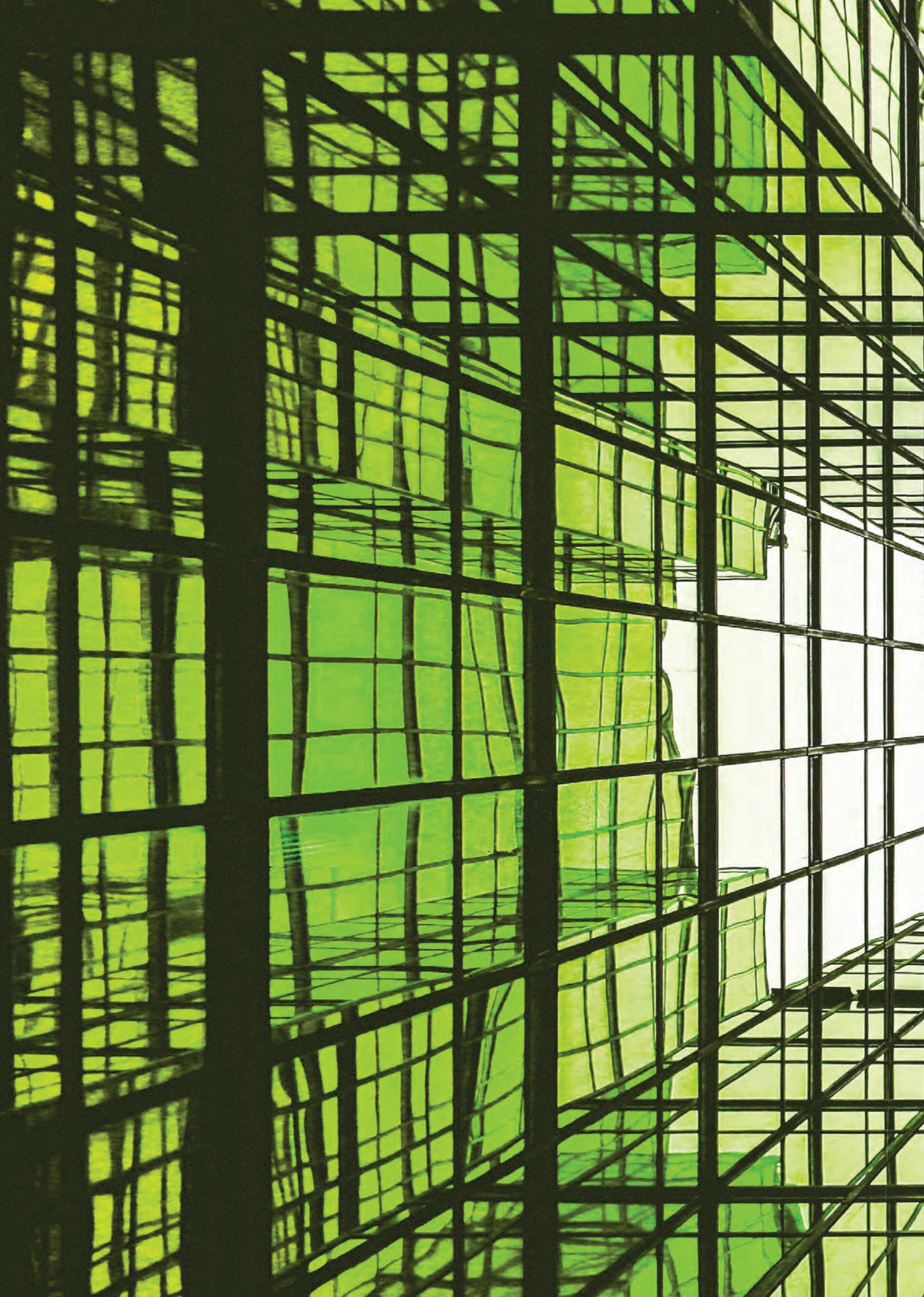
Le aree di attività

✓ Rappresentanza
✓ Membership
✓ Movimento e Csr

Temi del Congresso

✓ Sindacato a km 0
✓ Trasformazione del mondo del lavoro







02

Lo scenario



Lo scenario di riferimento, l'economia e l'occupazione nel 2019

Per essere **tempestivi ed efficaci** nella definizione degli indirizzi strategici di Manageritalia occorre comprendere i cambiamenti in atto nel contesto di riferimento anticipando le trasformazioni attese nel mondo del lavoro. Lo scenario incerto e i cambiamenti attesi a livello politico, istituzionale e sociale richiedono delle analisi di medio periodo per comprendere l'adeguatezza delle azioni che metteremo in campo per la nostra comunità manageriale.

Lo **scenario di riferimento è estremamente dinamico** e dietro l'angolo si affacciano nuove sfide che dovranno essere opportunamente considerate e presidiate dalla nostra Organizzazione nell'interesse dei manager.

Il progressivo ruolo sociale assunto negli anni dai fondi sanitari e previdenziali e la loro progressiva regolamentazione frammentata rischia di essere un elemento preponderante nel prossimo futuro ed è necessario interrogarsi se il tema del **welfare** sia diventato un argomento prioritario nella definizione di strategie e linee guida future.

La capacità di innovare e anticipare il futuro, che è stata da sempre una delle caratteristiche peculiari e vincenti della nostra Organizzazione, diviene oggi sempre più indispensabile per affrontare uno scenario incerto e in veloce cambiamento a livello politico, istituzionale, economico e sociale.

Un aspetto decisivo per il nostro successo e per quello dei nostri associati attuali e futuri che affrontano a loro volta fortissimi cambiamenti nelle determinanti di una professione sempre più sfidante.

Fattori esterni con grande impatto

Da qui al 2025

Economia

Minacce: L'economia globale entra in una fase di minor crescita ancorata ai vecchi modelli con un'Europa e un'Italia in declino.

Opportunità: Cambia il concetto di crescita economica: in alcuni paesi c'è forte crescita, ma si accetta più disuguaglianza, più tensione internazionale (con il ritorno dei patti bilaterali), più costi ambientali per sostenere la crescita.

Mondo del lavoro

Minacce: Permane la contrapposizione tra imprese e lavoratori e cresce la conflittualità tra corpi sociali. È in atto una trasformazione del mondo del lavoro.

Opportunità: Si aggiungono nel contesto del mondo del lavoro nuovi corpi sociali non rappresentati (es. Partite Iva, Gig Economy, pensionati che continuano a operare, ecc.) con nuove forme di lavoro. Si creano nuovi processi aggregativi che vanno oltre le Associazioni di categoria e le filiere produttive.

Rappresentanza sindacale

Minacce: Riduzione degli spazi di rappresentanza sindacale, sostituiti da norme comuni a tutti i lavoratori e contratti individuali. Derogabilità dei Ccnl, in particolare nelle aziende internazionali. Crescita della contrattazione individuale e sostanziale equiparazione del welfare contrattuale a quello assicurativo.

Opportunità: Valorizzazione del modello di welfare contrattuale, che recupera spazi sia verso quello statale che verso quello individuale. Facilitazioni nell'applicazione Ccnl a contesti sovranazionali. Nuove forme di rappresentanza in grado di superare la diffidenza verso i corpi intermedi (e la loro attuale inefficacia) e cogliere la potenza del digitale (es. platform, info sharing, agile organization, ...) senza farsi trascinare dalla sua capacità di disintermediazione.

Organizzazione aziendale

Minacce: Rapida diffusione di tecnologie che riducono gli ambiti decisionali e i posti di lavoro meno specializzati. Rinascita di piccole aziende locali guidate dal solo imprenditore.

Opportunità: Emersione di un nuovo modello di manager portatore di innovazione, crescita, organizzazione flessibile, in grado di collaborare efficacemente con l'investitore e di sostituire la tradizionale figura dell'imprenditore, anche nelle Pmi più innovative.



Occupazione e mercato del lavoro

Minacce: Forte riduzione numerica del mercato del lavoro manageriale, riduzione delle tutele in fase di uscita. La separazione tra management ed entrepreneurship è sempre più sfumata.

Opportunità: Crescita dei servizi di assessment e certificazione di esperienze e competenze, crescita di opportunità internazionali. Sistema efficace di politiche attive, supportate anche da risorse pubbliche. Richiesta di formazione e coaching con focus sulle soft skills.

Crescita e mercato del lavoro

Minacce: Crescenti pressioni sui risultati, richiesta di nuove professionalità che richiedono competenze trasversali, dipendenza del manager dagli strumenti di connessione, alla ricerca di performance sempre più difficili da ottenere. Riduzione degli spazi di libertà e crescita personale.

Opportunità: Diffusione dello smart working, utilizzo delle tecnologie per ridurre i tempi di spostamento e le attività ripetitive. Investimenti sulla qualità dei luoghi di lavoro. Formazione continua, attenzione alla crescita personale, al cambiamento del mindset e alla costruzione sul campo di cultura digitale che richiedono nuovi format educativi.

Salute

Minacce: Lo stato riduce le risorse destinate al Fondo sanitario, le categorie con redditi più alti sono chiamate a coprire quote crescenti di spesa, tra cui tutte le spese di prevenzione e di non autosufficienza.

Opportunità: La sanità statale, grazie a significative razionalizzazioni, recupera risorse e garantisce un servizio universale standard omogeneo. I fondi sanitari coprono solo integrazioni e certificano gli stili di vita.

Previdenza

Minacce: Penalizzazione delle pensioni ricalcolate con il metodo contributivo. Tassazione ordinaria dei fondi pensione integrativi.

Opportunità: Flessibilità di accesso alla pensione, tenuta complessiva del sistema, conferma delle agevolazioni fiscali dei fondi pensione contrattuali.

Impiego civile

Minacce: L'immagine negativa del manager e del sindacato impedisce la crescita di visibilità delle Associazioni di rappresentanza nella società. Iniziative di volontariato sostanzialmente individuali o di piccoli gruppi.

Opportunità: Si sviluppa un modello articolato di sussidiarietà, in cui si riconosce ai manager un ruolo di qualità e di guida programmatica, favorendo lo sviluppo della dimensione di volontariato e di movimento.



Uno sguardo ai dati economici globali nel 2019

Il quadro economico e sociale attuale a livello mondiale è caratterizzato dal persistere di timori e perplessità sugli sviluppi a breve dell'economia. **Il 2019 è stato l'anno delle incertezze** che hanno messo in discussione i punti fermi su cui si basa l'economia mondiale e il rallentamento a cui si sta assistendo attualmente ne è la diretta conseguenza.

Nell'anno trascorso si è verificato una riduzione della crescita dell'economia globale, riflesso del rallentamento del commercio internazionale, della debolezza di alcuni settori industriali e della frenata dell'accumulazione dovuta all'incertezza diffusa tra le imprese. L'economia globale è cresciuta del 2,9%* nel 2019, in calo rispetto al 3,6% del 2018 e nel complesso dei paesi avanzati l'inflazione è scesa al di sotto degli obiettivi delle banche centrali. La Riserva federale, con l'intensificarsi dei rischi al ribasso per la crescita globale, ha progressivamente ridotto il tasso di riferimento a 1,50-1,75%*.

La crescita media globale (2,9%) è il risultato della ponderazione tra quella dei paesi avanzati (Stati Uniti, Area Euro, Giappone, Inghilterra, Canada) che si attesta su un +1,7%* e di quella nei paesi emergenti (Cina, India, ASEAN5, Russia, Brasile, Messico, Arabia Saudita, Nigeria e Sud Africa), che mostra un Pil in crescita, in media, del 3,7%* rispetto all'anno precedente.

I mercati finanziari delle economie emergenti sono stati pesantemente colpiti dal calo repentino della propensione al rischio degli investitori internazionali. Ne è conseguita una caduta generalizzata delle quotazioni azionarie, un aumento degli spread sovrani e un forte deprezzamento delle valute.

Le cause di questa congiuntura economica negativa sono molteplici; il combinarsi di fenomeni socio-economici negativi come la crescita inferiore all'1%* del commercio globale e un'inflazione ai minimi storici ha contribuito al manifestarsi di una congiuntura economica globale che mostra importanti incertezze.

* International monetary fund World Economic outlook report, april 2020

Variazione Pil (y/y %)



L'area Euro

Nell'area dell'Euro il prodotto è cresciuto dell'1,2%*, ben al di sotto delle previsioni formulate un anno prima. L'incertezza dovuta alle tensioni commerciali e al timore di un'uscita non ordinata del Regno Unito dall'Unione Europea, ha frenato l'espansione della produzione nel settore manifatturiero mentre, al contrario il settore dei servizi è cresciuto in maniera diffusa, sostenuto anche dai consumi privati. Il settore industriale si è indebolito, in special modo in Germania, dove l'attività ha segnato una brusca diminuzione, in particolare nel settore automobilistico. Alla riduzione della dinamica del Pil ha contribuito soprattutto l'andamento dell'interscambio commerciale.

L'incremento dei prezzi si è attenuato in tutte le maggiori economie (Germania 1,4%, Francia 1,3%, Italia 0,6%)*. L'inflazione al netto delle componenti più volatili si è mantenuta modesta, collocandosi all'1%, come nei due anni precedenti. Si è confermata la maggiore tenuta della dinamica dei prezzi dei servizi (1,5%), cui si contrappone il sostanziale ristagno di quelli dei beni non energetici (0,3%). La componente energetica ha nettamente rallentato, dal 6,4% del 2018 all'1,1.

Nel corso del 2019 il peggioramento delle prospettive di crescita e di inflazione si è tradotto in una marcata riduzione dei rendimenti nominali a lungo termine, che hanno raggiunto nella seconda parte dell'anno livelli minimi nel confronto storico. I tassi di interesse a breve termine sono rimasti su valori prossimi al rendimento negativo della deposit facility; si sono ulteriormente ridotti dopo il taglio dei tassi ufficiali del settembre 2019.

Variazione Pil (y/y %)



La crescita in Italia

Per quanto riguarda l'Italia nel 2019 il Pil ha decelerato, registrando una crescita dello 0,3%*. Gli investimenti sono aumentati decisamente meno rispetto al 2018, frenati dalle incertezze a livello mondiale e dal significativo indebolimento del commercio internazionale. I consumi delle famiglie hanno risentito della debole dinamica del reddito disponibile.

Gli investimenti sono aumentati dell'1,4%*, in controtendenza negativa rispetto allo scorso anno, quando erano saliti del 3,1%: l'attività di accumulazione è stata frenata dall'incertezza diffusa tra le imprese a seguito del rallentamento dell'economia globale e delle persistenti tensioni protezionistiche. I consumi delle famiglie hanno risentito della dinamica contenuta del reddito disponibile. In rapporto al reddito lordo disponibile, il risparmio nazionale è rimasto al 20,9%, attorno al livello dell'anno precedente.

* FMI e dati nazionali, relazione della Banca d'Italia 2019

RISPARMIO E INVESTIMENTI LORDI IN ITALIA (Quote percentuali del reddito nazionale lordo disponibile)

VOCI	MEDIA 1981-1990	MEDIA 1991-2000	MEDIA 2001-2010
Risparmio delle Amministrazioni pubbliche	-6,6	-3,3	0,7
Risparmio del settore privato di cui: famiglie consumatrici	28,8	24,6	19,5
Risparmio nazionale lordo	22,3	21,3	20,2
per memoria: saldo delle operazioni coerenti dell'Italia con il resto del mondo	-0,9	0,9	-1,3

Fonte: elaborazioni su dati Istat.



L'incidenza degli investimenti lordi sul reddito nazionale è scesa in misura moderata e resta, soprattutto per quelli in costruzioni, su valori storicamente bassi; si è mantenuta su livelli di poco inferiori al risparmio nazionale. Il saldo delle partite correnti è stato ampiamente positivo, in espansione rispetto all'anno precedente. L'occupazione ha continuato ad aumentare, sebbene a un ritmo inferiore rispetto al 2018 (0,6%, da 0,8%). L'espansione, più accentuata nella prima metà dell'anno, si è successivamente attenuata, risentendo dell'indebolimento ciclico. Il tasso di disoccupazione è diminuito, portandosi al 10% nella media del 2019 (10,6 nel 2018). L'inflazione al consumo è scesa allo 0,6% nella media dell'anno (dall'1,2 nel 2018). Alla debolezza della componente di fondo si è affiancata la netta decelerazione dei prezzi dell'energia.

Nel 2019 l'espansione **dell'occupazione** è proseguita a ritmi ridotti: la crescita ha interessato la componente a tempo parziale, mentre è rimasta stabile quella a tempo pieno. Il tasso di disoccupazione è sceso al 10%, il livello più basso dal 2012. Nel corso dell'anno si è interrotto l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro che aveva caratterizzato gli anni precedenti: vi hanno inciso l'evoluzione demografica e i pensionamenti favoriti dall'introduzione della "quota 100".

RISPARMIO E INVESTIMENTI LORDI IN ITALIA

(Quote percentuali del reddito nazionale lordo disponibile)

VOCI	2015	2016	2017	2018	2019
Risparmio delle Amministrazioni pubbliche	1,0	0,5	1,0	0,9	1,6
Risparmio del settore privato di cui: famiglie consumatrici	17,9	19,8	19,6	19,9	19,3
Risparmio nazionale lordo	18,8	20,3	20,7	20,8	20,9
per memoria: saldo delle operazioni coerenti dell'Italia con il resto del mondo	1,4	2,6	2,5	2,5	2,9

Fonte: elaborazioni su dati Istat.

Il mercato del lavoro del management

I dirigenti che applicano i contratti firmati da Manageritalia mostrano un trend positivo, in controtendenza rispetto ai dati nazionali.

Negli ultimi 10 anni il trend globale dei dirigenti del settore privato è negativo: i dati Inps evidenziano che il numero complessivo dei dirigenti privati in Italia passa dalle 119.114 unità del 2008 alle 114.105 unità nel 2018 (ultimo dato disponibile dalla Banca dati Inps), evidenziando un trend decennale negativo pari a un -4,2%. Al contrario il numero dei dirigenti in servizio che applicano il contratto di Manageritalia mostra, per lo stesso periodo, un incremento complessivo del 6,9% (da 22.178 unità del 2008 a 23.704 del 2018).

Il confronto 2008-2018

	Dati Inps totale dirigenti privati		Dati Manageritalia totale dirigenti Ccnl	
	Numero	2008=100	Numero	2008=100
2008	119.114	100,0	22.178	100,0
2009	117.802	98,9	21.956	99,0
2010	112.985	94,9	21.652	97,6
2011	112.422	93,5	22.099	99,6
2012	116.459	97,8	21.984	99,1
2013	114.022	95,7	21.781	98,2
2014	112.624	94,6	21.644	97,6
2015	112.787	94,7	21.733	98,0
2016	113.367	95,2	22.364	100,8
2017	113.153	95,0	22.948	103,5
2018	114.105	95,8	23.704	106,9

Nell'ultimo anno (2019) i dirigenti italiani che applicano il contratto di Manageritalia sono **24.287**, con un incremento del 2,4% rispetto all'anno precedente.

Il numero più alto degli ultimi quindici anni, in controtendenza rispetto al totale dei dirigenti Inps del settore privato.



Una sintesi dei trend

Anni 2008 - 2018



-4,2%

**Trend globale
dirigenti italiani**
dati Inps



+6,9%

**Dirigenti con
contratto
Manageritalia**
dati Fondo
Mario Negri

Donne Manager

Esaminando la composizione nazionale dei dirigenti del privato in Italia, il numero delle donne dirigenti è pari al 17,6%. Le donne dirigenti nominate dalle imprese che applicano il contratto del terziario sono il 18,5%.



**Dirigenti donne
in Italia**
17,6%



**Dirigenti donne
Manageritalia**
18,5%

Imprese

La crescita nell'ultimo anno del numero di aziende che hanno almeno un dirigente nelle loro strutture operative conferma la tenuta e l'andamento positivo del settore dei servizi e del commercio.

Aziende che applicano il Ccnl del terziario



8.393
nel 2019



8.355
nel 2018







03

Valori e identità

CHI SIAMO

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; siamo al servizio di dirigenti, quadri ed executive professional del terziario che determinano scelte e performance aziendali, e che hanno responsabilità e necessità professionali comuni e un ruolo chiave nei processi di innovazione e di sviluppo aziendale.

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".

“ VISION

Essere il partner ideale dei manager di oggi e di domani

La **vision** di Manageritalia, in uno scenario sempre più in rapido mutamento su tutti i fronti, rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni utili alla nostra comunità, fissa gli obiettivi e ispira le nostre azioni.

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.

Forza e sostanza al ruolo economico e sociale

Valore e centralità delle persone e della loro professionalità, solidarietà, responsabilità guidano le nostre azioni in termini di rappresentanza, servizi, membership e movimento. Operiamo con adeguata competenza frutto della lunga esperienza nella contrattazione collettiva che ci ha consentito negli anni di consolidare reputazione e rispetto. 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.

La **mission** rappresenta il nostro impegno nella tutela e nell'assistenza al management del settore terziario dei servizi.

Un **terziario** protagonista dello sviluppo economico, dove le sinergie tra i settori sono sempre più strette e le distinzioni sfumano in un'economia 4.0.

Un'**identità collettiva** e sociale che ha ispirato da oltre 70 anni un sentimento di comune appartenenza degli oltre 37mila 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. Una **community con un senso di appartenenza** a una categoria professionale che fa della visione, della responsabilità, della capacità decisionale alcuni suoi fondamentali cardini in ogni ambito.

MISSION

Essere una componente sociale rilevante del Paese, posizionandoci come l'Associazione 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.

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.

Un'esperienza e un know-how che rafforzano la nostra capacità di sviluppare tanti altri servizi e azioni oggi indispensabili per tutti i manager e le alte professionalità. Un luogo fisico e virtuale dove avere, online e offline, servizi e consulenze, dove nel corso di eventi, sui social e nei gruppi di lavoro, è immediato fare networking e scambiarsi valore.

I valori che offriamo

La centralità della persona

La filosofia del servizio

La forza della collettività al servizio del singolo

L'ascolto e l'attenzione alle diversità di esigenze e ai bisogni degli associati

La creatività, l'innovazione, la competenza, l'efficienza e l'efficacia nel fare rappresentanza ed essere un punto di riferimento per la professione e la carriera dei manager

L'impegno nel promuovere l'employability dei nostri associati

L'etica professionale e l'utilizzo di modelli di comportamento coerenti e condivisi

La chiarezza degli intenti e la trasparenza nella gestione dei progetti

L'affermazione della managerialità e delle alte professionalità quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese

L'accountability in tutte le forme di comunicazione

L'essere in prima linea per le istanze sociali, culturali, ambientali rappresentative del territorio

La sostenibilità nel tempo dei progetti, in coerenza con le linee di indirizzo strategico della Federazione

La responsabilità di operare per una vera sostenibilità, con un forte impegno anche nel sociale

La volontà di interloquire con le forze istituzionali e sociali nazionali e internazionali e fare sistema a favore della community

La contaminazione delle idee per promuovere progetti di crescita e valorizzazione della managerialità

Gli obiettivi che perseguiamo

L'obiettivo principale dell'azione sindacale è il contratto. Nel fare rappresentanza vantiamo un indice di rappresentatività significativo (più dell'85%) con trend in costante crescita. Ma nello svolgere le nostre finalità istituzionali andiamo oltre la gestione delle tutele contrattuali.

Valori e principi che guidano un'Organizzazione fortemente partecipata e inclusiva. 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.

Tutela e rappresentanza dei manager nei confronti di istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali e internazionali.

Valorizzazione degli interessi dei manager e delle alte professionalità e riconoscimento del loro ruolo economico e sociale.

Garantire servizi di derivazione contrattuale agli associati in risposta al mutamento delle esigenze lavorative e professionali nei percorsi di carriera.

Aggregare 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.

IL Ccnl DIRIGENTI TERZIARIO

Un contratto moderno e 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).



Chi rappresentiamo

La nostra base associativa è composta dalle seguenti figure:

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.

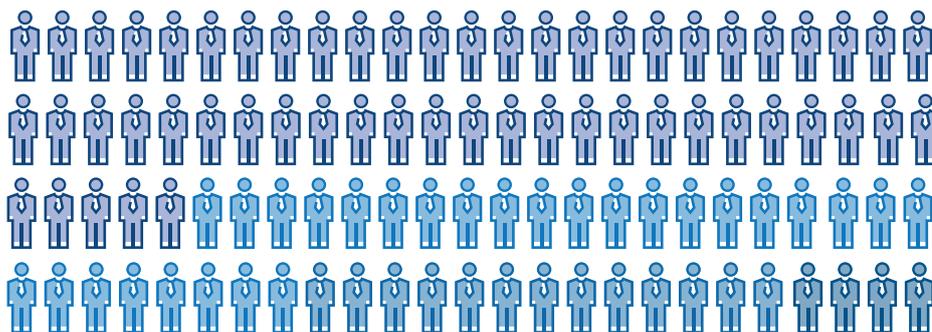
Associati prosecutori volontari: ex dirigenti che hanno perso la qualifica, ma hanno mantenuto l'iscrizione ad almeno uno dei Fondi contrattuali (Mario Negri, Associazione Antonio Pastore, Fasdac, Cfmt).

Associati aderenti: è un insieme eterogeneo di associati che comprende:

- i quadri in servizio o in pensione;
- gli executive professional che si iscrivono a Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale dedicata;
- i superstiti dei dirigenti associati i quali abbiano diritto a prestazioni da Fondi o Enti dei Ccnl firmati da Manageritalia;
- i sostenitori.

La base associativa

37.248 Manager associati nel 2019 (36.133 nel 2018, +3,1%)



Qualifiche



DIRIGENTI

20.644



QUADRI

1.572



EXECUTIVE
PROFESSIONAL

5.025



PENSIONATI

10.007



I tre livelli di rappresentanza

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



La Federazione

Manageritalia promuove, sostiene e tutela gli interessi dei propri associati attraverso l'azione sindacale e la negoziazione dei sei 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.



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 necessaria 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.

#PRIORITALIA

Prioritalia

La Fondazione Prioritalia, costituita da Manageritalia e Cida, sviluppa e porta il contributo dei manager nella società. 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.



Primo livello - il sindacato

Contratto e rappresentanza: costruire valori

L'accordo sottoscritto l'11/07/2019 da Manageritalia e Confcommercio Imprese per l'Italia – dedicato a formalizzare la proroga della vigenza del Ccnl dirigenti terziario scaduto il 31/12/2018 – merita di essere osservato sotto il profilo della capacità di generare valore. L'atto infatti supera il negoziato contrattuale prestandosi ad essere utilizzato come strumento di analisi e considerazione del pensiero delle parti su temi di interesse generale: la necessità di attribuire al settore terziario un adeguato riconoscimento del ruolo propulsivo, anche rispetto alla creazione di nuova occupazione e valore aggiunto.

Manageritalia crede che sia necessaria una maggiore azione del pubblico a sostegno delle imprese e dell'innovazione, una minore pressione fiscale come volano per la ripresa dei consumi e la valorizzazione della bilateralità ed il rafforzamento dei sistemi di welfare integrativo. Sono queste le premesse sulle quali Manageritalia e Confcommercio trovano coesione e possibile terreno di lavoro, questi i temi che vestono la proroga di un anno dell'efficacia del Ccnl.

Un semplice accordo di rinvio sarebbe bastato per assicurare gli effetti di stabilità – nei rapporti di lavoro dei dirigenti rappresentati da Manageritalia e fra le Pmi aziende rappresentate da Confcommercio – attesi dagli addetti ai lavori, ma le Parti hanno voluto aggiungere forza e valore all'atto, «per lavorare con qualche mese in più» dichiara il presidente Manageritalia Guido Carella «alle forti innovazioni da tempo sul tavolo della trattativa e avere maggiori elementi per affrontare il mercato e il mondo del lavoro in forte evoluzione».

Una scelta importante dunque, per non perdere occasione di riuscire – ancora una volta – a valorizzare il buono della bilateralità senza perdere di vista due grandi pilastri del negoziato: la difesa delle competenze e delle capacità delle persone, da realizzare attraverso il sostegno alla loro riqualificazione continua; un sistema di welfare contrattuale più plasmabile dall'individuo che lo utilizza, che possa adeguarsi alle sue esigenze e resistere meglio alle sollecitazioni di un mercato del lavoro sempre più fluido, flessibile e discontinuo nel tempo.



Massimo Fiaschi
segretario generale
Manageritalia

Secondo livello - Cida

Il ritorno di un esponente di Manageritalia alla guida di Cida ha coinciso con l'apertura di una fase politica in forte evoluzione rispetto al passato recente. Un Parlamento fortemente rinnovato, con la prevalenza di forze politiche inedite, e un premier – Giuseppe Conte – nuovo alla politica.

Nelle fasi di discontinuità è più evidente la necessità di utilizzare tutte le leve e i registri nell'azione di rappresentanza, cercando nuovi spazi e affrontando i rischi di "cambiamenti" subiti, ispirati a nuove logiche e a vecchi preconcetti di matrice populista. L'appello all'unità, che ho lanciato il giorno del mio insediamento in Cida, è stato raccolto con intelligenza da tutte le Federazioni aderenti, consapevoli che fosse necessario interpretare lo spirito di un tempo nuovo. Senza arretrare sui temi patrimonio dell'azione di Cida (la difesa delle pensioni, con la presentazione dei ricorsi per incostituzionalità delle norme che hanno fortemente penalizzato molti nostri colleghi), abbiamo aperto nuovi fronti, con argomenti, proposte, dibattiti, portando alla luce il grande patrimonio di competenze presente nel management pubblico e privato.

La storia della Confederazione, ci consente di essere presenti ai principali appuntamenti istituzionali, ma non è sufficiente per poter davvero incidere sulle decisioni. Non possiamo neppure contare sulla forza dei numeri, né sulla solidarietà di altre categorie, solitamente riservata a chi rappresenta le fasce più deboli. Possiamo quindi puntare solo sulla capacità dei nostri manager di

portare competenze, di risolvere problemi, di mettere in campo risorse in grado di far crescere l'economia e la società.

Senza cercare posizioni collaterali a questo o a quello schieramento, abbiamo provato a sviluppare una visione condivisa del nostro Paese, senza rinunciare ad alcuni principi fondamentali: una società inclusiva, con maggiori opportunità per tutti, un impegno lucido e consapevole per il rafforzamento della costruzione europea, uno spirito solidaristico coniugato con la valorizzazione del merito. Ci siamo confrontati con le forze politiche, evitando le critiche preconette.

I piccoli successi, ma soprattutto le prospettive di Cida. Derivano dalla visione e della forza di Manageritalia, dallo schema di rappresentanza "a tre livelli" concepito e coerentemente interpretato da Guido Carella, dalla competenza e disponibilità dei nostri uffici. La strada è ancora lunga, ma le energie non mancano.



Mario Mantovani
presidente Cida

Terzo livello - Prioritalia

Sono tre i pilastri su cui Prioritalia ha saputo concentrare in questi anni il suo peculiare contributo, tre aree su cui continuare ad agire:

- **Etica e digitale:** un'esperienza acquisita con la Scuola estiva di Alta formazione culturale promossa con Value & Work "La sfida umana nell'epoca della trasformazione digitale" in cui i giovani partecipanti si sono confrontati sull'importanza dell'alleanza tra etica e innovazione quale elemento di competitività;
- **Innovazione sociale:** un impegno per rinnovare i modelli di coinvolgimento delle persone nelle imprese, nelle comunità territoriali e nelle relazioni quotidiane, perseguito con i progetti territoriali Vo.La.Re. sull'occupabilità e Disability/Capability manager sull'inclusione lavorativa;
- **Educazione alla sostenibilità:** un processo educativo guidato dai fattori Esg e dai 17 Goals Onu, promosso anche sulla base del ruolo acquisito dalla Fondazione in Asvis.

La sfida futura consiste nell'intraprendere un percorso distintivo della Fondazione dagli altri soggetti del sistema di rappresentanza, focalizzato sulla restituzione delle competenze, delle esperienze e dei valori dei manager, che devono costituire la base (culturale) per la ricostruzione (civile) del Paese. Prioritalia si adopererà, pertanto, a diffondere una cultura della responsabilità nella convinzione che l'agire consapevole per il bene pubblico è l'unico modo con cui la comunità manageriale può acquisire un consenso ed una legittimazione più ampia e riuscire così a incidere sulle decisioni politiche, economiche e sociali che attendono l'Italia.

Da un lato, proseguendo le attività caratteristiche allestite nell'ambito delle tre aree strategiche, in particolare sui temi dell'educazione civica e di cittadinanza e della sostenibilità, guardando al futuro in un'azione strategicamente orientata a valorizzare le nuove generazioni.

D'altra parte, quale bussola del prossimo biennio, si prevede la composizione di un prestigioso advisor board a cui affidare i cluster tematici con l'obiettivo di garantire un posizionamento autorevole della Fondazione nel dibattito pubblico, imprimendo una netta "impronta" sociale a Prioritalia.



Marcella Mallen
presidente Prioritalia

Le attività

Manageritalia persegue i propri obiettivi istituzionali attraverso l'azione sindacale e l'erogazione di prestazioni e attività a favore della comunità manageriale e di tutto il Paese, in quattro aree

Rappresentanza

Membership

Servizi

Movimento e Csr

La nostra è un'Organizzazione guidata da obiettivi condivisi, progettata come un unico sistema di attività strutturate e coordinate che interagiscono con l'ambiente esterno nell'interesse degli associati. La struttura organizzativa è di tipo orizzontale per permettere una maggiore interazione tra le quattro aree di attività e i singoli elementi dei team.

Grazie ad una recente riorganizzazione interna abbiamo portato a termine l'uniformità di policy/procedure e comportamenti organizzativi nelle società operative e nelle Associazioni aderenti alla Federazione permettendo ai dipendenti di lavorare a diversi progetti sfruttando le proprie abilità. La struttura organizzativa è coordinata dai vertici politici che stabiliscono le priorità di intervento.

I progetti e le attività sono guidate da un project manager e da un responsabile di funzione che coordinano la squadra formata da specialisti e da consiglieri.

Manageritalia opera con l'intento di far sentire ogni associato al centro dell'attenzione e per dare risposte tempestive, competenti ed efficaci.

Manageritalia è la casa comune dei manager del settore dei servizi, il luogo dove trovare:

- **Assistenza nelle tutele contrattuali** ed esperti professionisti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale;
- **Consulenza** e sostegno nelle problematiche che riguardano i percorsi di carriera
- **Appartenenza** e scambi professionali e culturali;
- **Networking** e innovazione culturale.

Svolgiamo le attività quotidiane a favore della nostra base associativa e per creare valore all'intera business community.



RAPPRESENTANZA

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



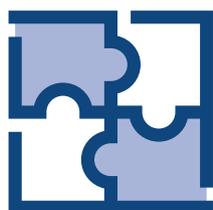
SERVIZI

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



LE NOSTRE ATTIVITÀ

Le quattro dimensioni
su cui agiamo



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 ad 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.

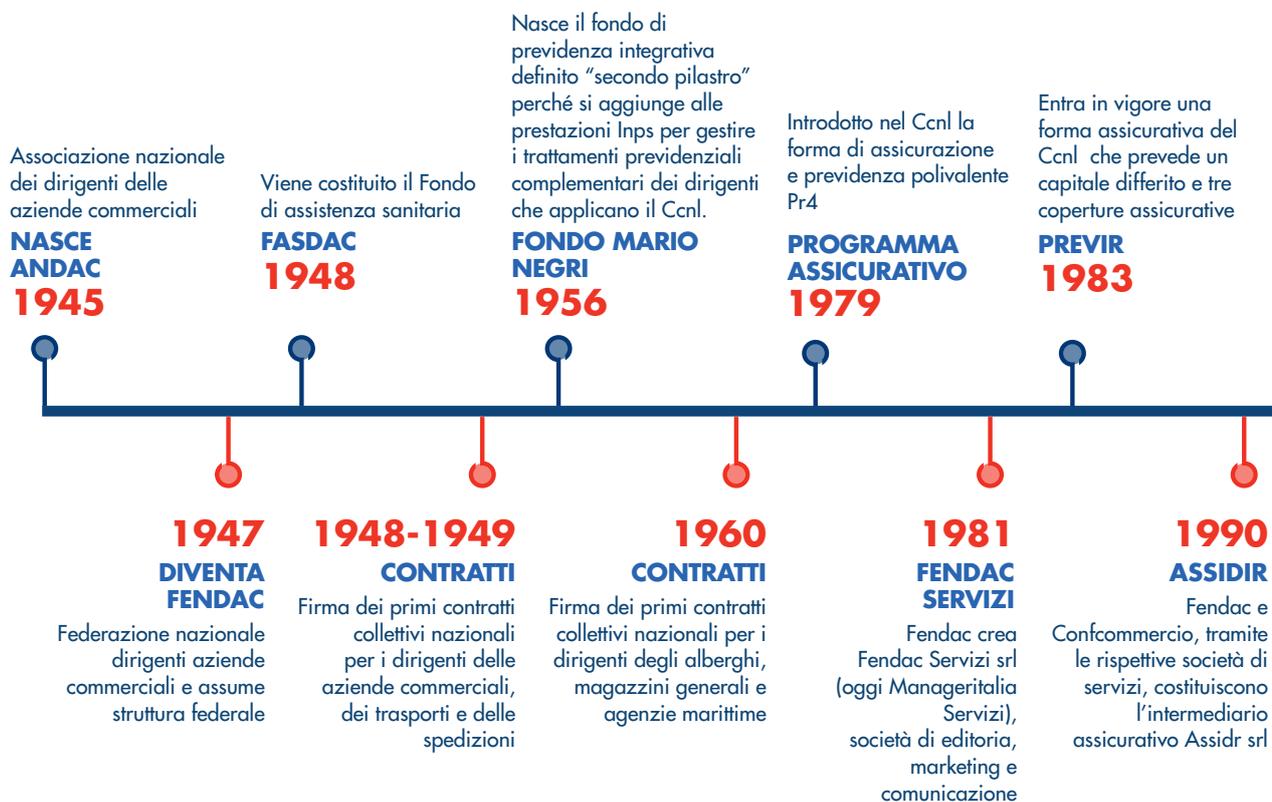


Storia

Innovatori nel tempo

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 dirigenti aziende del commercio. Una pietra posta in un momento di ricostruzione collettiva, da cui emerge un forte spirito di solidarietà che costituirà sempre uno dei valori fondamentali dell'Associazione. Tutto nasce allora e si trasforma negli anni, anticipando le evoluzioni della società e del mondo del lavoro, senza perdere mai di vista l'obiettivo iniziale: negoziare forme di tutela contrattuale e previdenziale con la controparte datoriale e offrire servizi collegati per il manager e la sua famiglia. Nel 1947 l'Associazione assume l'attuale struttura federale, con la denominazione di Fendac (Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali). Un anno dopo nasce il Fasdac, il suo Fondo di assistenza sanitaria. Con la firma dei primi contratti collettivi per i dirigenti di aziende commerciali, sempre nel 1948, e delle aziende di trasporto e spedizione (1949), Fendac viene riconosciuta ufficialmente quale unica rappresentante dei dirigenti di aziende commerciali, di trasporto e spedizione.

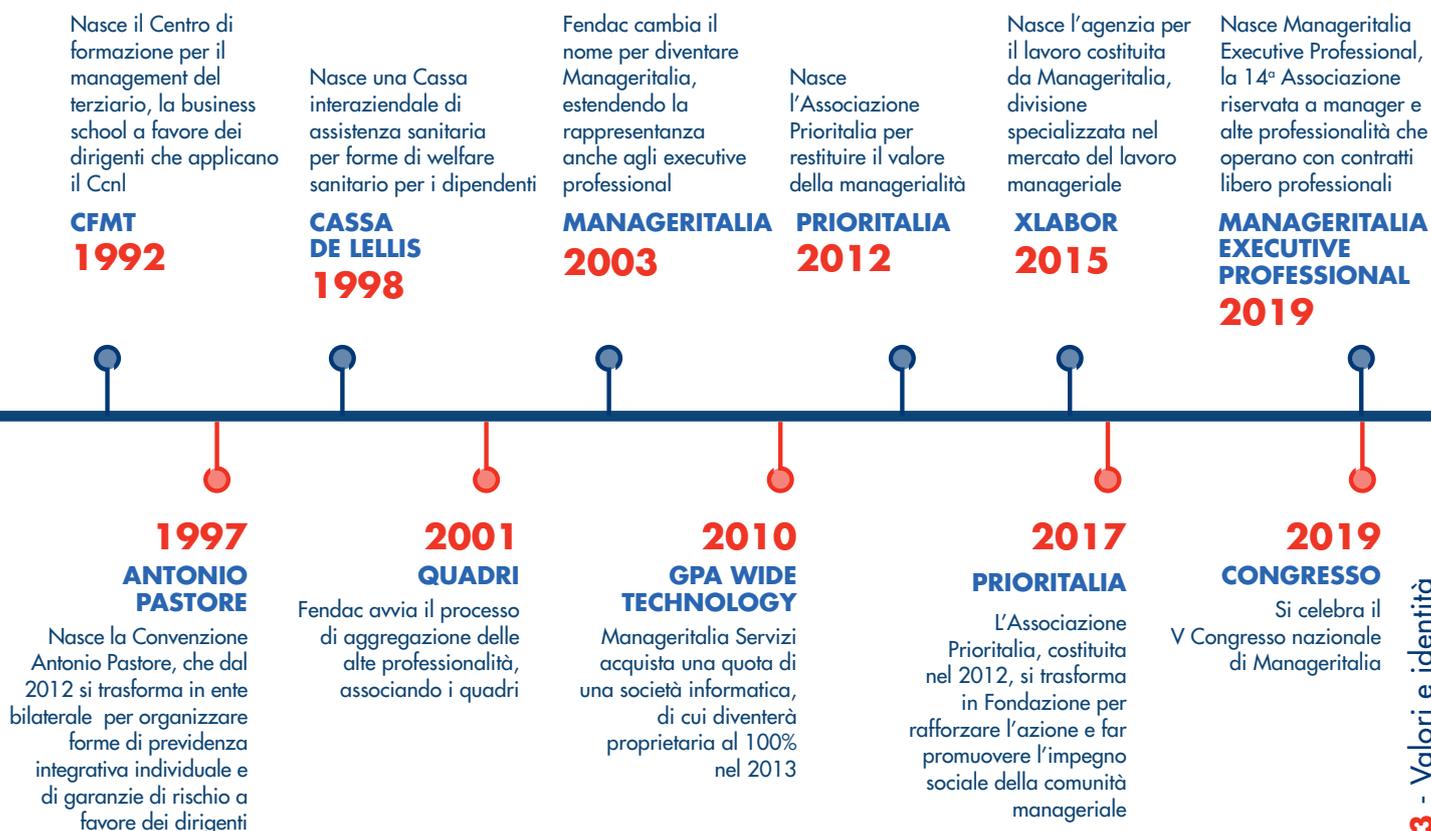


Nel 1956 dà vita al Fondo di previdenza integrativa (Fondo Mario Negri), definito anche secondo pilastro perché si aggiunge alle prestazioni Inps. Successivamente, negli anni 60, la Federazione assume la rappresentanza di altri settori e stipula i primi contratti collettivi per i dirigenti d'albergo, dei magazzini generali e delle agenzie marittime.

Da allora ad oggi nella nostra azione **il manager è sempre al centro**. Tutelarne i diritti e valorizzarne la figura e il ruolo sono da sempre i nostri obiettivi primari, per interpretare la rappresentanza non solo in un'ottica di categoria, ma anche di partecipazione all'incremento del valore e alla crescita dell'Italia.

Prima Andac, poi Fendac e infine Manageritalia, tre nomi e molte altre firme per una storia lunga oltre settant'anni.

Manageritalia, il partner ideale per i manager di oggi e di domani.



La squadra

Il successo della nostra Organizzazione dipende dal contributo di tutte le persone che a vario titolo perseguono la vision di Manageritalia, condividono gli stessi valori e adottano il medesimo engagement.

Uno dei nostri vantaggi competitivi è la squadra, un insieme di persone qualificate, competenti e coese che adottano valori e comportamenti di una cultura aziendale condivisa.

Una squadra vincente che vede lavorare fianco a fianco gli organi direttivi, i dipendenti e i collaboratori delle Organizzazioni sindacali e delle società di servizi, gli executive professional e le centinaia di manager che a titolo volontario collaborano nei team e nei gruppi di lavoro che rendono esecutivo il Piano operativo.

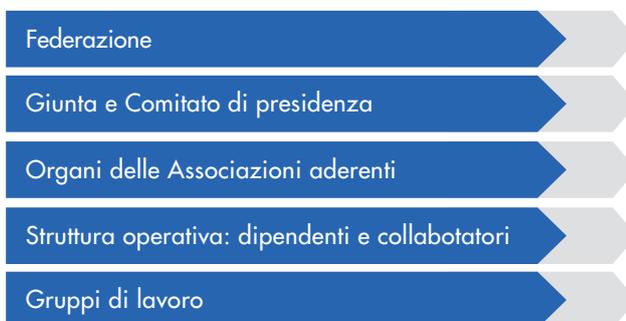
La governance dell'intera Organizzazione è affidata ai consiglieri e agli associati che collaborano alla progettazione e allo sviluppo di progetti e iniziative.

Tutte queste persone, collettivamente, consentono alla comunità manageriale di trasformare le idee e i progetti in fatti concreti e in obiettivi raggiungibili.

Tutta la squadra ha obiettivi chiari, un Piano operativo condiviso e una strategia unica.

Lavoriamo per rappresentare i nostri associati, fornire servizi di qualità e favorire il networking degli associati.

La squadra



FEDERAZIONE

Presidente: Guido Carella

Vicepresidenti: Mario Mantovani e Antonella Portalupi

Collegio Revisori: Paola Vignoli (presidente), Alberto Cristofani e Gianni Sulas.

Collegio Probiviri: Romano Gandolfi (presidente), Alberto Cobbe, Raoul Cossutta, Riccardo Fortini, Renato Martelletti, Attilio Mentasti, Nicola Papa, Renato Rinaudo, Edoardo Salmoiraghi.

GIUNTA ESECUTIVA E COMITATO DI PRESIDENZA

Guido Carella (presidente); Mario Mantovani e Antonella Portalupi (vicepresidenti); Alessandro Baldi, Marco Ballarè, Roberto Beccari, Silvestre Bertolini, Rossella Bonaiti, Sandro Caporale, Lucio Fochesato, Pietro Luigi Giacomon, Maria Gabriella Girardi, Flavio Leone, Paolo Longobardi, Marcella Mallen, Luca Mencarelli, Giuseppe Monti, Paolo Moscioni, Monica Nolo, Fabrizio Pulcinelli, Riccardo Rapezzi, Carlo Romanelli, Roberto Saliola, Daniele Testolin, Franco Tomasi.

LE ASSOCIAZIONI ADERENTI

Manageritalia Campania

Consiglio direttivo: Rossella Bonaiti (presidente), Valerio De Martino e Ciro Turiello (vicepresidenti), Roberta Calvanese, Maria Federica Cordova, Giovanni De Angelis, Mario Del Pezzo, Andrea Guadalupi, Vincenzo Santoriello, Michele Tedesco, Giuseppe Testa.

Collegio Revisori: Filippo Genna (presidente), Ferdinando Chianese e Agostino Morlino.

Collegio Probiviri: Vittorio Emanuele Bagato (presidente), Lelio De Nicola e Nicola Papa.

Manageritalia Emilia-Romagna

Consiglio direttivo: Paolo Longobardi (presidente), Cristina Mezzanotte e Mirko Rubini (vicepresidenti), Giulia Allegranza, Stefano Bigi, Roberto Breveglieri, Stefano Leonardi, Gianluca Maestrello, Piera Magnatti, Mario Mantovani, Ambra Neri, Massimo Ragni, Jader Sabbi, Pierino Venturelli.

Collegio Revisori: Carlo Colletti (presidente), Laura Aquilano e Gabriele Mondini.

Collegio Probiviri: Gianluigi Pastorello (presidente), Armando Bregant e Roberto Libé.

Manageritalia Friuli Venezia Giulia

Consiglio direttivo: Sandro Caporale (presidente), Stefano De Martin e Nicolò Pennino (vicepresidenti), Gianmarco Boggio, Alessandro Bruno Bossio, Stefano Cavallo, Anna Franz, Erna Hauser, Loretta Lusa, Roberto Raspolini, Fabiana Vidoz.

Collegio Revisori: Piero Navarra (presidente), Giuseppe Baragona e Stefano Serafini.

Collegio Probiviri: Ferruccio Comar (presidente), Gianfranco Papini e Giovanni Andrea Villa

Manageritalia Liguria

Consiglio direttivo: Monica Nolo (presidente), Francesca Mariani e Luc Jean Georges Penaud (vicepresidenti), Dario Ballerini, Matteo Beretta, Giuseppe Brenzini, Costantino Camerano, Fabrizio Crocco, Gianluca Frisone, Carlo Ghio, Maria Grazia Giorgetti, Maurizio Introna, Luigi Morini, Maurizio Panariello, Anna Zanuttini.

Collegio Revisori: Elisabetta Peri (presidente), Alessandro Bolgé e Paola Gazzano.

Collegio Probiviri: Ezio Capra (presidente), Alfredo Barbini e Alberto Innamorati.



Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria

Consiglio direttivo: Roberto Saliola (presidente), Marcello Coletti e Tommaso Saso (vicepresidenti), Paolo Bianchini, Gian Mario Braidò, Ciro Buondestino, Franco Buttara, Dan Chebac, Massimo Cicatiello, Roberto Di Cosimo, Paolo Fedi, Pietro Grillo, Luisa La Via, Marcella Mallen, Primo Micara, Maria Antonietta Mura, Luigi Pasini, Franco Strazzullo, Gaetano Torino, Maria Tringali, Paola Vignoli.

Collegio Revisori: Luigi Ciniglio (presidente), Panagiotis Barbas e Armando Panvini.

Collegio Probiviri: Riccardo Fortini (presidente), Sonia D'Agostino e Antonio Mirra.

Manageritalia Lombardia

Consiglio direttivo: Roberto Beccari (presidente), Luigi Catalucci e Paolo Scarpa (vicepresidenti), Nicola Antonucci, Marco Ballarè, Carlo Barbati, Silvestre Bertolini, Antonio Bonardo, Giancarla Bonetta, Mariolina Brovelli, Guido Carella, Massimo Ciampa, Silvestro De Bolfo, Damiano De Crescenzo, Ignazio De Lucia, Edvige Della Torre, Mauro Dotti, Flavio Leone, Giovanni Maio, Marisa Montegiove, Simone Pizzoglio, Antonella Portalupi, Silvia Pugi, Alfredo Sassi, Gianni Sulas (consigliere amministratore).

Collegio Revisori: Tiziana Vallone (presidente), Gianfranco Contestabile e Gianluca Officio.

Collegio Probiviri: Giuseppe Truglia (presidente), Piero Ghioni, Ranieri Padovani, Vittorino Riva, Bruno Umberto Salgarello.

Manageritalia Marche

Consiglio direttivo: Paolo Moscioni (presidente), Dino Elisei e Claudio Tausani (vicepresidenti), Mauro Arioli, Alessandro Baldi, Lorenzo Buldrini, Domenico Castelli, Alessio Gnaccarini, Gabriella Manella, Francesco Prioglio, Eraldo Rossini.

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

Collegio Probiviri: Carmine Samuele (presidente), Giuseppe Baldassarrini e Massimo Conti.

Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta

Consiglio direttivo: Daniele Testolin (presidente), Alfredo Lanfredi e Silvio Massa (vicepresidenti), Brunella Airaudo, Giuseppe Bruno, Giuseppe Candela, Maurizio Coriasso, Angelo Dezzani, Loredana Faccincani, Piero Griginis, Luigi Marotta, Valeriano Pantanetti, Claudio Pasini, Claudio Saporito, Luisa Vuillermoz.

Collegio Revisori: Vittore Rizzo (presidente), Francesco Galarà e Giuseppe Mosca.

Collegio Probiviri: Rosella Griginis (presidente), Angelo Maida e Rosa Mantovani.

Manageritalia Puglia, Calabria e Basilicata

Consiglio direttivo: Giuseppe Monti (presidente), Francesco Gargano e Giuseppe Trisciuzzi (vicepresidenti), Giuseppe Cuccorese, Pasquale Dagostino, Luciano Fiume, Domenico Fortunato, Antonio Ladisa, Raffaele Prisco, Giovanni Ricciardi, Ettore Ruggiero.

Collegio Revisori: Domenico Pellegrino (presidente), Corrado Aprico e Alessandro Rollo.

Collegio Probiviri: Aurelio Diomede (presidente), Luigi Malcangi e Roberto Rapezzi.



Manageritalia Sicilia

Consiglio direttivo: Luca Mencarelli (presidente), Paolo Gobbetti e Carmine Pallante (vicepresidenti), Natale Cucé, Gustavo Dejak, Valentina Gagliardo Briuccia, Antonella La Sorte, Francesco Leonardi, Seline Pecora, Giuseppe Rallo, Michele Trimboli.

Collegio Revisori: Giuseppe Alongi (presidente), Domenico Bergamini e Silvana Montalbano.

Collegio Probiviri: Giuseppe Baiamonte (presidente), Franco Barbieri e Antonino Inserra.

Manageritalia Toscana

Consiglio direttivo: Riccardo Rapezzi (presidente), Alessandro Pulcinelli e Marco Zuffanelli (vicepresidenti), Giovanni Bonechi, Walter Bucelli, Alessandro Cammelli, Fausto Cremoni, Dorian Gistri, Marco La Rosa, Maurizio Mastrogiovanni, Massimo Menichini, Fabrizio Pulcinelli, Giuseppe Sulpizio.

Collegio Revisori: Stefano Zecchi (presidente), Paolo Fancelli e Marco Pizzi.

Collegio Probiviri: Renato Martelletti (presidente), Luca Lazzerini.

Manageritalia Trentino-Alto Adige

Consiglio direttivo: Franco Tomasi (presidente), Alida Cozzi e Armando Nicolussi (vicepresidenti), Paolo Ambrosi, Reinhard Brunner, Maria Gabriella Girardi, Karl Oberhollenzer, Giulio Paoli, Franco Pauletto, Florian Schwienbacher, Robert Von Dellemann.

Collegio Revisori: Ivano Dellai (presidente), Tiziano Ferrari e Diego Maule.

Collegio Probiviri: Gianfranco Turchini (presidente), Augustin Ellemunter e Walter Morat.

Manageritalia Veneto

Consiglio direttivo: Lucio Fochesato (presidente), Manuel Modolo e Carlo Terrin (vicepresidenti), Rodolfo Balena, Gian Angelo Bellati, Marco Benettin, Roberto Canton, Marco Carniello, Antonio Carpanese, Gilberto De Luca, Lorenza Lain, Juri Meotto, Alessio Morini, Luca Paccagnella, Paolo Sabadin.

Collegio Revisori: Alessandra Mingozzi (presidente), Roberto Penzo e Santino Poianella.

Collegio Probiviri: Tullio Businaro (presidente), Franco Boischio e Renato Cappuccini.

Manageritalia Executive Professional

Consiglio direttivo: Carlo Romanelli (presidente), Donatello Aspromonte e Daniele Ferrari (vicepresidenti), Stefano Benci, Antonio Borghetti, Giuseppe Castellana, Fabio Fabietti, Paolo Fiorentino, Guido Giaume, Gianpaolo Lapesa, Carmelo Scimone, Paolo Ulivieri.

Collegio Revisori: Paola Vignoli (presidente), Diego Mensitieri e Barbas Panagiotis

Collegio Probiviri: Giorgio Servizio (presidente), Davide Maniscalco e Raffaele Russo.

QUADRI ASSOCIATI A MANAGERITALIA

Rappresentante nazionale: Antonio Votino



La struttura operativa

La struttura politica è supportata dalla struttura operativa che conta 1 66 dipendenti. Sono 15 i team di lavoro, di cui fanno parte, congiuntamente, tutto il personale della Federazione, delle Associazioni sindacali, 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).

I team

Rappresentanza e segreteria territoriale: Gianpaolo Bossini (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 Pierfilippo Maggioni

La parola ai responsabili sindacali

Fare parte di un'Organizzazione complessa è una responsabilità importante. Ogni singola componente del sistema ha un suo preciso ruolo ed una sua importanza, mai relativa. Ogni azione, ogni parola, ogni concetto rappresentano un tassello importante e imprescindibile di un sistema che deve essere in grado di provvedere, rispondere, individuare e trovare soluzioni efficienti ed efficaci. L'obiettivo è di non fare mai cadere la fiducia attraverso il miglioramento delle competenze.

Gianpaolo Bossini - **segretario generale Manageritalia Lombardia**

Da noi, in Manageritalia, si respirano competenza, passione e professionalità. Da 75 anni. L'associato è la genesi della mission e contestualmente il punto di arrivo. Per arrivare sempre da lui, in azienda. Ma anche al cuore. E, giorno dopo giorno, il contagio operativo diventa la regola.

Gino Lemmi Gigli - **segretario generale Manageritalia Emilia-Romagna**

Ascoltare attentamente gli associati, trovare per ognuno soluzioni personalizzate e diventare loro portavoce con i vertici, essere pro attivi per anticiparne i desiderata, accompagnandoli nell'intero percorso professionale sia in Associazione che nelle aziende quando necessario.

Michele d'Amore - **segretario generale Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria**

Il nostro non è un lavoro fine a se stesso ma è un "servizio" di azioni quotidiane con l'obiettivo di migliorare la rappresentanza, l'aggregazione e l'unione di Manager.

Roberta Scarpa - **segretario generale Manageritalia Veneto**

In chiave futura, dovremo esprimere sempre di più valori quali la creatività, la personalizzazione, la qualità e la conoscenza, erogando servizi in modo specialistico e puntuale.

Silvia Pistolozzi - **segretario generale Manageritalia Toscana**

Il ruolo fondamentale di ogni Associazione territoriale è quello di diventare un punto di riferimento professionale e umano per la categoria che rappresenta.

Valentina Lupi - **segretario generale Manageritalia Liguria**

Obiettivo della nostra Associazione è quello di accompagnare i manager in tutti gli aspetti che riguardano l'attività professionale e associativa, senza però trascurare l'offerta di servizi rivolta ai loro familiari.

Domenico Lucivero - **segretario generale Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta**



I gruppi di lavoro

Gruppo Donne Manager

Responsabile Luisa Quarta. Promuove azioni volte a facilitare la conciliazione tra vita professionale e privata per favorire la produttività aziendale ed il benessere di tutti i lavoratori, sostiene la partecipazione bilanciata di genere, equamente retribuita, alla business community a tutti i livelli, rafforza il network con altre Associazioni femminili italiane e straniere.

Gruppo Quadri

Responsabile Luisa Quarta. Coordina tutte le attività riguardanti queste figure professionali; favorisce la partecipazione di un numero crescente di quadri all'Associazione; amplia e qualifica i servizi a loro offerti e si impegna perché Manageritalia li possa rappresentare rispondendo in modo puntuale alle nuove esigenze della categoria.

Gruppo Manager 4.0

Responsabile Ignazio De Lucia. Approfondisce il tema della rivoluzione 4.0 occupandosi da vicino non solo del professionista manager, ma anche dell'uomo manager, per comprendere e proporre soluzioni vicine alle esigenze delle alte professionalità in un contesto nel quale il lavoro cambia e le figure professionali si adattano a questi mutamenti.

Gruppo 4Giovani

Responsabile Mariolina Brovelli. Nato per favorire la partecipazione dei giovani manager alla vita associativa, il gruppo vuole generare stimoli costruttivi per la politica associativa e legati al modificarsi delle esigenze del dirigente, ruolo in continua evoluzione a seguito delle dinamiche sociali, economiche e del cambio generazionale; aumentare la visibilità qualificata dell'Associazione e produrre input, concreti e costruttivi, da condividere all'interno del gruppo di lavoro. Un laboratorio per osservare, conoscere e capire il presente, i trend ed il futuro mondo del lavoro, nazionale e internazionale, l'ascolto dei bisogni e delle tendenze emergenti, l'evoluzione della professione manageriale, le alte professionalità, il mondo universitario e i rapporti con le istituzioni.



Gruppo Innovazione

Responsabile Silvia Pugi. Ha l'obiettivo di mettere in contatto i manager con l'ecosistema dell'innovazione, supportando i manager che vogliono fare 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) e creando occasioni di networking per la community di chi vuole fare innovazione per far crescere le aziende.

Gruppo Iniziative culturali

Responsabile Massimo Ciampa. Ha l'obiettivo di offrire agli associati e ai loro familiari occasioni per il tempo libero in diversi ambiti: culturale, ricreativo/turistico, enogastronomico, dando agli associati l'opportunità di incontrarsi, di conoscersi anche professionalmente e di favorire la conoscenza delle attività associative e dei servizi di Manageritalia. Il gruppo contribuisce a dare l'immagine di un'Associazione nuova e diversa, ovvero non solo dedita alle sue attività istituzionali di rappresentanza, ma anche attenta alle molteplici esigenze degli associati in termini di servizi.

Gruppo Financial literacy

Responsabile Tiziana Vallone. Si propone di promuovere percorsi formativi ed informativi sul tema della "cultura finanziaria", sviluppando una maggiore consapevolezza nel pianificare la gestione prospettica delle proprie risorse finanziarie. L'attività prevede un percorso di acculturamento e approfondimento di queste materie a favore degli associati e delle loro famiglie nell'ottica di individuare un ulteriore servizio ai propri associati e un arricchimento da trasferire alla società civile.

Gruppo Manager per il Sociale

Responsabile Giancarla Bonetta. Ha l'obiettivo di mettere a disposizione delle organizzazioni di volontariato del territorio, che operano nel mondo del non profit, le competenze professionali acquisite dagli associati nel loro percorso lavorativo. Negli ultimi anni e anche in considerazione dei cambiamenti sociali avvenuti, abbiamo esteso il nostro intervento al mondo del terzo settore, degli enti locali e della pubblica amministrazione.

Come siamo organizzati e come ci relazioniamo con i nostri stakeholder

Possediamo un modello organizzativo flessibile e professionale aperto al coinvolgimento attivo e alla partecipazione degli associati ai processi decisionali, in una logica di ampliamento della stessa base di rappresentanza, nella ricerca di una maggiore efficacia organizzativa e di una più adeguata e opportuna partecipazione associativa.

La struttura politica è supportata da una organizzativa volta all'ottimizzazione della rappresentanza e dei servizi forniti agli associati. Operiamo alla ricerca continua della massima qualità e innovazione dei servizi per garantire efficacemente le tutele contrattuali, facendo direttamente all'interno quello che è più "core" e specialistico dell'attività svolta. Le diverse strutture dell'Organizzazione interagiscono tra loro con una certa regolarità, integrano le proprie attività nella consapevolezza di condividere gli stessi obiettivi e le stesse finalità istituzionali.

Il nostro sistema organizzativo e di governance è caratterizzato dalla flessibilità e ricerca di efficienza, da un unico Piano operativo condiviso e da una rigorosa ricerca di compliance con le normative di riferimento. La struttura organizzativa di Manageritalia è il principale strumento attraverso il quale realizzare gli obiettivi istituzionali.

Ci consente di utilizzare efficacemente delle competenze specialistiche di qualità coerenti con i bisogni degli associati e di implementare un giusto grado di coordinamento delle attività.

La nostra Organizzazione, a differenza di altre, assolve a tre diverse grandi funzioni strategiche:

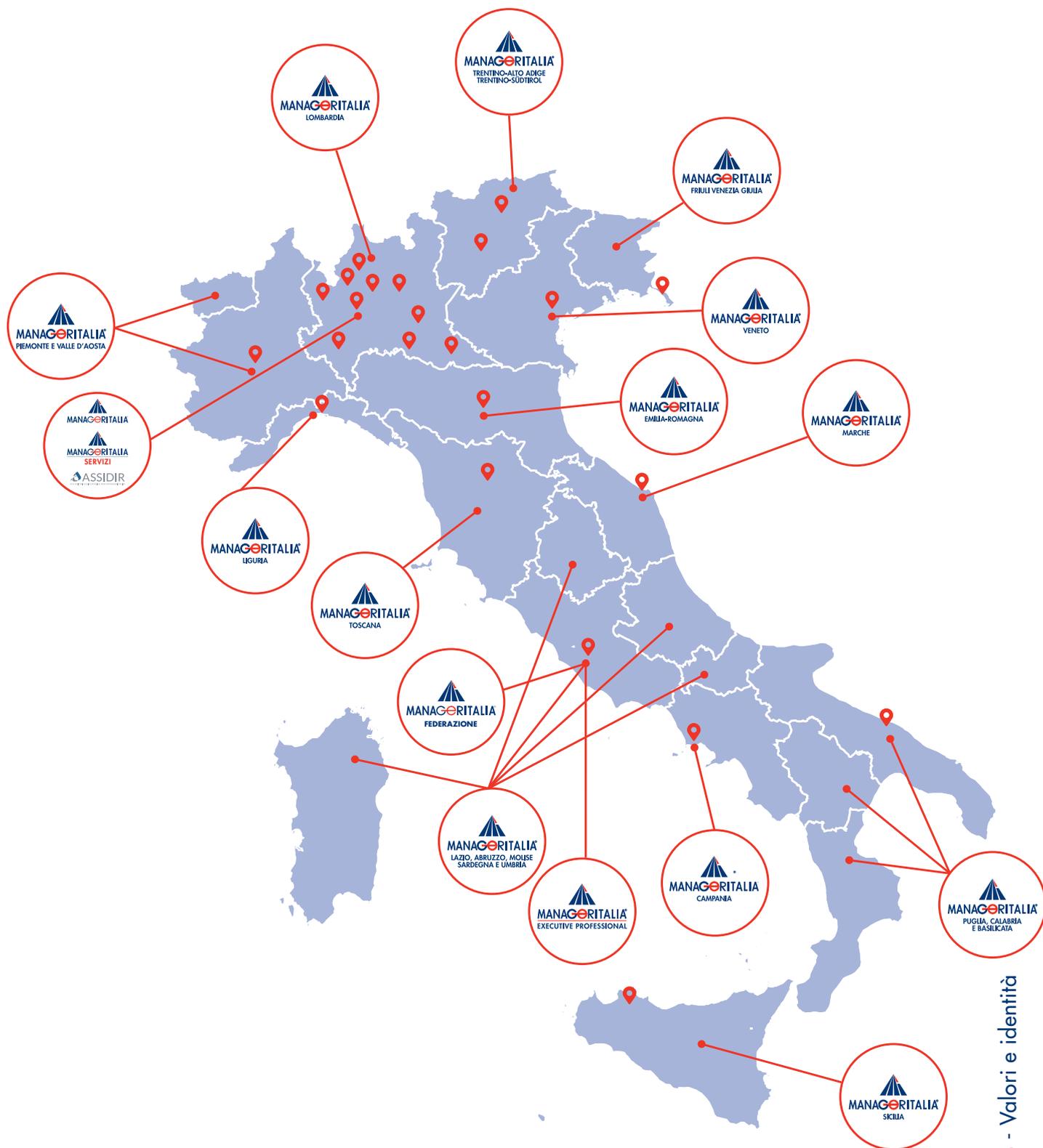
- quella tradizionale, della rappresentanza politica e tutela degli interessi del management;
- quella volta all'erogazione di servizi e assistenza agli associati;
- quella tesa alla promozione di politiche economiche, di sviluppo dell'occupazione e della cultura del lavoro.

La nostra filosofia gestionale consente di dare concreta attuazione alla cultura del risultato e della sostenibilità delle iniziative. Ci siamo dotati di strumenti adeguati che consentono di misurare e monitorare il conseguimento degli obiettivi e dei valori nelle quattro dimensioni delle attività svolte.



Il sistema Manageritalia

Il sistema Manageritalia è in costante divenire e conta 18 organizzazioni aventi autonomia giuridica:



Il sistema Manageritalia

13 Associazioni sindacali distribuite nelle regioni italiane, definite Associazioni territoriali, 10 Delegazioni territoriali e **un'Associazione parasindacale** (Manageritalia Executive Professional).

La Federazione, determinata dall'adesione delle Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional.

Due società di capitali interamente possedute da Manageritalia: **Manageritalia Servizi Srl** e **Assidir Srl**.

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

Gli enti interaziendali quali la **Cassa di assistenza sanitaria Carlo De Lellis** che associa organizzazioni e aziende di qualsiasi natura e settore di attività che vogliono promuovere le sue prestazioni presso i propri dipendenti.

Gli enti partecipati da Manageritalia assieme ad altre organizzazioni con le quali si condividono progetti e obiettivi comuni. Rientrano in tale categoria la **Cida** - Confederazione italiana dirigenti e alte professionalità - 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.

Tutte organizzazioni determinanti per la mission e gli obiettivi di Manageritalia. Motivo per cui questi incarichi hanno il duplice e importante scopo di rappresentare gli interessi di tutti i destinatari diretti delle prestazioni e delle attività dei singoli enti e di farlo all'interno del disegno comune e condiviso del sistema Manageritalia.



La governance

L'indirizzo e la gestione dell'Organizzazione sono il risultato del sistema democratico e partecipato che vede Associazioni territoriali e Federazione, guidate dai propri organi elettivi, quali strumenti sinergici, armonici e complementari al servizio degli associati e determinati a operare, anche attraverso di essi, allo sviluppo del sistema Paese.

Gli organi delle Associazioni territoriali

L'attività delle Associazioni è regolamentata dalle periodiche riunioni degli organi sociali: Consiglio direttivo, Giunta esecutiva, presidente e vicepresidenti, collegio dei revisori dei conti e dei probiviri dell'Associazione svolgono ruolo di indirizzo e controllo dell'attività.

L'Assemblea è l'organo di indirizzo delle strategie e delle linee d'azione dell'Associazione. Vi partecipano gli associati in regola con la quota di iscrizione e si riunisce, di norma, due volte l'anno. Fra le tante attribuzioni, definite dallo statuto, compete all'Assemblea quella di eleggere ogni quattro anni i componenti del Consiglio direttivo, del collegio dei revisori dei conti e del collegio dei probiviri. Il Precongresso, in composizione analoga all'Assemblea, sebbene allargata alla presenza di ospiti e personalità, è celebrato ogni quattro anni in concomitanza con la scadenza del mandato degli organi sociali, prima del Congresso nazionale, di cui costituisce percorso preparatorio. In questa sede, infatti, si dibattono le tematiche che saranno oggetto di approfondimento nel corso del Congresso nazionale, al quale partecipano i delegati prescelti delle Associazioni nell'ambito dei Precongressi, che sono utili a definire le priorità e gli obiettivi futuri.

Gli organi della Federazione

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. Il Congresso definisce l'indirizzo politico e strategico della Federazione e indica le linee programmatiche. Si svolge ogni quattro anni in concomitanza con le scadenze dei mandati conferiti agli organi sociali, è costituito dai delegati delle Associazioni territoriali ed è preceduto dai Precongressi delle Associazioni, cui partecipano tutti gli associati. Gli organi della Federazione, specularmente a quelli delle Associazioni, sono: comitato di presidenza, giunta esecutiva, presidente e vicepresidenti, collegio dei revisori dei conti e dei probiviri e svolgono ruolo di indirizzo e controllo dell'attività in linea con quanto deliberato nel Congresso e nelle Assemblee annuali.



La Federazione

La Federazione dei dirigenti, quadri ed executive professional del terziario rappresenta gli oltre 37mila manager associati a livello nazionale. È costituita dalle 13 Associazioni sindacali territoriali e da Manageritalia Executive Professional. La Federazione ha fini di natura sindacale, assistenziale, culturale ed in genere di promozione del ruolo manageriale, anche attraverso contatti ed 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.

Gli uffici della Federazione si trovano a Roma in via Orazio 31 e a Milano in via Antonio Stoppani 6.

Le sue principali attività sono:

- contrattuale e di relazione con le controparti;
- di gestione degli organi statutari;
- di relazione con tutti gli stakeholder rilevanti (Parti sociali, istituzioni, società civile, università, fondazioni...);
- di coordinamento delle Associazioni aderenti a livello operativo e finanziario.

La segreteria generale, coordinata dal segretario generale **Massimo Fiaschi**, 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 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 Antonio Stoppani 6.

Assidir srl, il broker 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 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 Antonio Stoppani 6.



“
**Innovazione,
efficacia
ed efficienza
per supportare
al meglio l'intera
Organizzazione**

Silvestre Bertolini
presidente Manageritalia
Servizi

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 e i manager associati, essere il primo punto di contatto e accoglienza fisica per gli iscrivibili e gli iscritti sul territorio, la presentazione di servizi e di consulenze in ambito contrattuale, legale, fiscale, previdenziale, sviluppo professionale, lo 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.



“
**Aggiornare
le coperture
assicurative per
rispondere alle
esigenze emergenti**

Marco Ballarè
presidente Assidir

L'Associazione parasindacale degli executive professional

Manageritalia Executive Professional è l'espressione unitaria dei professionisti che, a titolo e in forma diversa, esercitano una professione, ordinata o meno, che non implica un contratto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato e offre i suoi servizi ad organizzazioni private e/o pubbliche, in maniera libera ed indipendente, a supporto del management dell'Organizzazione per la quale l'attività è stata prestata.



Il valore delle tutele contrattuali dei Fondi e degli enti bilaterali

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 sistema previdenziale italiano si fonda su tre fondamentali pilastri:

- **la previdenza pubblica obbligatoria**, finanziata dai lavoratori e dai datori di lavoro durante il corso della vita lavorativa;
- **i fondi pensione di categoria**, in cui i lavoratori aderiscono in forma collettiva;
- **la previdenza integrativa individuale**.

Il contratto di Manageritalia integra il sistema previdenziale globale con una serie di tutele e benefici a favore dei dirigenti del settore terziario e delle loro famiglie.

Un contratto che offre un avanzato sistema di welfare attraverso la presenza di quattro fondi bilaterali:

- **Fasdac**, che eroga assistenza sanitaria integrativa al Ssn ai dirigenti e ai loro familiari;
- **Fondo Mario Negri**, che gestisce i trattamenti previdenziali complementari dei dirigenti;
- **Associazione Antonio Pastore**, che eroga forme di previdenza integrativa individuale e di garanzie di rischio;
- **Cfmt**, la business school, che eroga corsi di aggiornamento e di formazione ai dirigenti del terziario.

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

Un sistema di tutele e di servizi che si innova nel tempo e garantisce assistenza a 360° a tutti gli associati.

Il sistema Manageritalia comprende anche l'ente interaziendale di assistenza sanitaria Cassa Carlo De Lellis, che associa organizzazioni e aziende di qualsiasi natura e settore di attività che vogliono promuovere le sue prestazioni presso i propri dipendenti.



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 dei dirigenti, fruibili dal momento in cui si riceve la pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità da parte dell'Inps. Il Fondo utilizza un sistema di gestione a contribuzione definita articolata in conti di capitalizzazione individuale.

Pensione di vecchiaia. Spetta al dirigente che abbia maturato un'anzianità contributiva di almeno 10 anni e raggiunto l'età pensionabile nel sistema previdenziale pubblico, a condizione che goda dell'analoga pensione di un istituto di assicurazione obbligatoria (Inps ecc.).

Pensione di anzianità. Spetta al dirigente che, potendo far valere almeno 10 anni di anzianità contributiva presso il Fondo, percepisca effettivamente la pensione di anzianità da parte di un istituto di assicurazione obbligatoria (Inps ecc.).

Pensione indiretta. Spetta, in caso di decesso del dirigente in attività che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità contributiva, al coniuge e ai figli di età inferiore ai 18 anni (ai 21 anni nel caso di frequenza di scuola media superiore o professionale, e ai 26 anni nel caso di frequenza universitaria, ma non oltre la durata del corso legale). I figli non hanno diritto a pensione nel caso prestino attività lavorativa retribuita.

Alessandro Baldi
presidente Fondo Mario Negri, Manageritalia

Fasdac

Il Fasdac è il Fondo di assistenza sanitaria – integrativo del Servizio sanitario nazionale – 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. Chi ne ha diritto:

- i dirigenti in servizio;
- i dirigenti 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.

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 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.

Fabrizio Pulcinelli
presidente Fasdac, Manageritalia



Associazione Antonio Pastore

L'Associazione Antonio Pastore costituisce il terzo pilastro previdenziale garantendo la previdenza integrativa individuale e un programma assicurativo garantito:

- Capitale differito (accantonamento annuo su polizza di capitalizzazione di circa € 3.800 rivalutabili);
- Temporanea caso morte (decesso per qualsiasi causa, in funzione dell'età fino a € 520mila);
- Invalidità permanente da malattia (fino a € 325mila 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 (rendita mensile di oltre € 2.500 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 delle spese sostenute dal dirigente e dai suoi familiari in caso di controversie di lavoro subordinato o fatti della vita privata).

Cfmt

Il Cfmt (Centro di formazione management del terziario) è il fondo bilaterale contrattuale che garantisce la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti. Offre un sistema integrato di formazione permanente, esclusivamente per il settore terziario, che si sviluppa in tre aree: attività formative, servizi e osservatorio.

Attività formative: corsi, seminari, giornate di studio interaziendali, iniziative di formazione su misura per le singole aziende, percorsi formativi ad hoc per i neo dirigenti, per i top manager, per il service management, convegni, workshop, eventi e incontri con la partecipazione di esperti di valore internazionale. Percorsi offerti in aula e in digitale.

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

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

Flavio Leone
**presidente Associazione Antonio Pastore,
 Manageritalia**

Pierluigi Giacomon
presidente Cfmt, Manageritalia



Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

La Cassa interaziendale di assistenza sanitaria Carlo De Lellis è stata costituita nel dicembre del 1998 su volontà di Manageritalia per rispondere alle frequenti richieste delle aziende di trovare una forma di welfare sanitario per il proprio personale. 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 ad ogni cambiamento.

La politica associativa della Cassa De Lellis è stata sempre improntata ad una attenta selezione delle aziende, che richiedono di associarsi e in questi anni ha superato i 2.700 soggetti assistiti.

Prestazioni

Sono disponibili due formule di prestazioni di rimborso.

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

Integrativa: per i dipendenti che godono già di altre casse o fondi sanitari per effetto di accordi collettivi di lavoro riguardanti la propria categoria.

Qualora, per qualsiasi ragione, il fondo di assistenza non eroghi la propria prestazione, le garanzie della Cassa De Lellis non saranno operanti.

Mariella Girardi
**presidente Cassa Sanitaria
Carlo De Lellis,
Manageritalia**

Fondir

Fondir è uno dei fondi interprofessionali per la formazione continua rivolto specificatamente ai dirigenti. Nasce nel 2003 per volontà delle Parti sociali Abi, Ania, Confcommercio, Confetra, First Cisl, Manageritalia, Fidia, Sinfub, prevedendo due comparti, nel quale afferiscono le aziende provenienti dai settori costituenti: in uno le aziende del commercio, turismo, servizi, logistica, trasporti e spedizioni e credito, nell'altro finanza e assicurazioni. Al Fondo aderiscono complessivamente circa 6mila imprese con più di 30mila dirigenti. Fondir rappresenta oggi circa un quarto dei dirigenti del settore privato.

L'obiettivo primario del Fondo è quello di adeguare le competenze della classe dirigente ai cambiamenti in corso, sviluppando approcci strategici e competenze trasversali. 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 settore del terziario, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 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 Fondo è stato costituito da Confcommercio, Abi, Ania, Confetra, Manageritalia, First/Cisl, Fidia e Unisin.

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

Roberto Saliola
**consigliere Fondir,
Manageritalia**



I nostri stakeholder

Coinvolgimento e natura

I nostri stakeholder sono tutti coloro 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. 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.



- Stakeholder

STRUTTURA



FRUITORI DI PRIMO LIVELLO



INTERLOCUTORI E INFLUENCER STRATEGICI



STAKEHOLDER SECONDARI



STRUTTURA

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

Partecipanti attivi: consiglieri e associati che collaborano attivamente alla governance dell'Organizzazione, allo sviluppo di progetti e iniziative.

FRUITORI DI PRIMO LIVELLO

Associati: dirigenti, quadri, executive professional 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. Di questi, circa l'85% 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 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.

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

Fondazione 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).

STAKEHOLDER SECONDARI

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 poste in essere da Manageritalia.

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



Matrice di valore condiviso con i nostri stakeholder

Creare valore condiviso significa, per Manageritalia, ricercare con i propri stakeholder soluzioni capaci di contemperare interessi per favorire il progresso economico e sociale, generando maggiore innovazione, maggiore crescita e maggiori benefici per la società.

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	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.	Il nostro sistema collega su tutto il territorio nazionale gli associati attraverso le tredici Associazioni, le società di servizio e la Federazione. Incontriamo frequentemente i nostri associati attraverso eventi, servizi, approfondimenti ed incontri che ci consentono di aggiornare costantemente le nostre attività per supportarli nei loro bisogni. La struttura politica, composta solamente da manager associati, garantisce uno scambio e un’osmosi continui con tutta la base.
CONTROPARTI DELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA	Sono i partner con i quali abbiamo costruito e innoviamo quotidianamente il contratto nazionale dei dirigenti per rispondere alle esigenze di manager e aziende.	Il nostro sistema di relazioni nasce dalla contrattazione, ma si amplia a livello nazionale e a volte territoriale 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.
IMPRESE	Le aziende che applicano il nostro contratto sono indirettamente nostre clienti, perché associate e clienti delle nostre controparti e determinanti nello scegliere e applicare il contratto che costruiamo insieme.	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.
FONDI CONTRATTUALI	Istituti contrattuali e istituzionali che gestiamo e sviluppiamo in partnership con le controparti per garantire valore e sostenibilità nel tempo. Hanno un ruolo determinante nel nostro welfare contrattuale e privato con ricadute positive e importanti per l’intero sistema.	Appositi organi e momenti di gestione bilaterale permettono una paritaria partecipazione alla governance e allo sviluppo.



	PERCHÉ SONO IMPORTANTI	COME CI RAPPORTIAMO CON LORO
CIDA	Contribuiamo alla Confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità per rafforzare la nostra azione sindacale e le relazioni istituzionali attraverso un'interfaccia comune che rappresenti l'intera comunità dei dirigenti del Paese.	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	La Fondazione Prioritalia (costituita da Manageritalia e Cida) ha il compito di portare il contributo dei manager per promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale.	Appositi organi e momenti di gestione e iniziativa permettono una 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.
PARTNER FUNZIONALI	Facciamo affidamento su un numero di fornitori chiave per disporre di adeguati know how, competenza e supporto tecnico specialistico per garantire una qualità dei nostri servizi agli associati.	Tutti i rapporti con i fornitori sono scanditi da policy e prassi interne che garantiscono scelte eque, consapevoli e convenienti per la nostra Organizzazione.
SISTEMA POLITICO E ISTITUZIONALE	Investiamo parte delle nostre risorse per rafforzare le relazioni con la politica e le Istituzioni e per garantire l'efficacia delle nostre istanze a tutela dei nostri associati.	Utilizziamo canali istituzionali per il coinvolgimento reciproco in sviluppo di progetti, studi, convegni sino ad arrivare al supporto a veri e propri disegni di legge.
DIPENDENTI	La struttura operativa è la nostra risorsa chiave che 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.
MEDIA	I media sono determinanti per dare forza e autorevolezza alla nostra azione. Sono interlocutori primari per portare avanti la nostra azione in ogni campo.	I rapporti e le relazioni seguono i consueti canali di media relation. Relazioni che ci vedono spesso essere interlocutori autorevoli e ricercati per avere opinioni e pareri su aspetti economici, del mondo del lavoro e del welfare.
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 per portare il contributo dei manager nella società e all'innovazione sociale.	L'azione a livello nazionale e sul territorio sviluppata anche con le Associazioni territoriali e Prioritalia è volta a creare rapporti e sviluppare azioni e iniziative.







04

Modello
di business e
catena del valore

La catena del valore nel modello di business di Manageritalia

Pur essendo un'Organizzazione senza scopo di lucro, operiamo secondo logiche di management nella gestione strategica delle nostre risorse e competenze. Alla luce dei cambiamenti attesi nel contesto nel quale operiamo, adeguiamo nel tempo i rapporti con i nostri stakeholder per cogliere le nuove opportunità e gestire le minacce che scaturiscono dal cambiamento. Il nostro Business model è un sistema di elementi di input che, attraverso le attività svolte nella gestione istituzionale, vengono convertiti in tutele e servizi (output) a favore della collettività e consentono la generazione di risultati che si consolidano nel tempo e rappresentano il nostro patrimonio finanziario e intellettuale (outcome).

Il “modello di business” di Manageritalia mira a creare valore in modo continuativo per gli associati e le loro famiglie, intercettando i bisogni collettivi di categoria e fornendo, al tempo stesso, adeguate tutele e servizi qualificati. Nel raggiungimento dei nostri obiettivi istituzionali operiamo contestualmente con una forte Corporate social responsibility promuovendo relazioni, collaborazioni e azioni con le istituzioni, la politica e le 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. Il nostro orientamento al servizio della collettività e la vicinanza ai bisogni dei nostri assistiti fanno della creazione di valore economico il mezzo per perseguire in modo efficace i nostri obiettivi istituzionali.

La nostra gestione operativa è l'espressione del piano programmatico quadriennale, definito dal Congresso, che ha indirizzato le linee politico-strategiche della Federazione e di tutta l'Organizzazione fino al 2020. Nel 2019 abbiamo realizzato il V Congresso, svolto ogni 4 anni, che ha individuato le linee di azione di Manageritalia fino al 2024. La definizione degli obiettivi strategici coniuga le linee guida definite dal Congresso con le attività istituzionali portate avanti dall'Organizzazione sui 4 livelli di attività. Le scelte di gestione e la programmazione delle attività avviene attraverso un sistema democratico e partecipato che vede la Federazione e le Associazioni territoriali guidate dai propri organi direttivi verso obiettivi condivisi.

Il nostro modello coniuga la creazione di valore sociale fruibile dalla collettività di associati che rappresentiamo con la dimensione economica efficace della gestione delle risorse.

La catena di creazione di valore condiviso ci consente di creare valore per l'Organizzazione e per i nostri stakeholder attraverso la produzione di un beneficio collettivo migliorando nello stesso tempo le condizioni economiche e sociali delle comunità in cui operiamo.

Per dare disclosure su come la nostra Organizzazione è in grado di creare valore sostenibile nel tempo, utilizziamo 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 l'Organizzazione;
- gli obiettivi che si è posta e i vincoli a cui è soggetta;
- i rischi e le opportunità del mercato del lavoro.

Per esprimere in modo chiaro il valore generato interpretiamo la lettura delle interconnessioni esistenti tra capitali in input, attività ed iniziative realizzate da Manageritalia per trasformare in output e outcome i capitali disponibili e le forme di valore generate.

Il modello di creazione di valore è

1 Input

Insieme di risorse immesse nel modello di business all'inizio dell'esercizio.

Capitale finanziario

Capitale umano

**Capitale intellettuale
e produttivo**

**Capitale sociale,
relazionale e
reputazionale**



4 Outcome

Risultato dell'adozione del piano strategico e conseguenze sui capitali e sul patrimonio associativo generate dalle attività aziendali e dagli output dell'Organizzazione.

- ✓ **Networking e crescita professionale**
- ✓ **Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder**
- ✓ **Riconoscimento del valore della managerialità**
- ✓ **Rafforzamento della notorietà e della reputazione**
- ✓ **Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità**
- ✓ **Soddisfazione degli associati**
- ✓ **Miglioramento della qualità della vita dei manager**
- ✓ **Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale**
- ✓ **Innovazione contrattuale e del sistema di tutele**



basato su questo processo circolare:

2 Attività

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



RAPPRESENTANZA

- Rinnovo, gestione e manutenzione dei contratti;
- Gestione di tutte le tutele previste dai Fondi.



MEMBERSHIP

Attività di informazione, comunicazione e aggiornamento degli associati, networking, eventi associativi e culturali.



SERVIZI

Servizi a supporto degli associati, assistenza contrattuale, consulenza sanitaria, sindacale, previdenziale, attività erogate per lo sviluppo professionale degli associati (formazione, employability, carriera e riallocazione).



MOVIMENTO

Attività di volontariato sociale, iniziative di Csr, servizi e attività a favore delle famiglie degli associati, attività della Fondazione Prioritalia.

3 Output

Insieme di attività e servizi prodotti e utilizzati dagli associati.



RAPPRESENTANZA

Ccnl; n. dirigenti rappresentati; n. incontri con associati.



SERVIZI

n. consulenze sanitarie gestite dagli sportelli; n. consulenze sindacali; n. ore lavorate dal personale.



MEMBERSHIP

Mit Club; workshop; accoglienza nuovi iscritti; n. partecipanti ad eventi e iniziative; eventi ludici culturali.



MOVIMENTO

Produttività&Benessere; Vivi da manager; iniziative Invitalia; Un Fiocco in Azienda; Food4minds.



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. Possediamo un patrimonio considerevole in virtù della nostra reputazione e competenza maturata in oltre 70 anni di esperienza.

La gestione dei nostri 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 nostro bagaglio di esperienze e di competenze ci consente di conseguire molteplici obiettivi a favore degli associati.

*Creare valore alla ricerca di innovazione nella contrattazione collettiva.
Individuare i bisogni che seguono i cambiamenti della managerialità durante i percorsi di carriera.*

Preservare le tutele contrattuali attraverso una continua "manutenzione" del Cnl.

Diffondere la cultura della competenza manageriale.

Favorire il networking associativo attraverso una rete di relazioni e di progetti.

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 nostre attività sono portate avanti dal "**sistema Manageritalia**", che comprende la Federazione, le 13 Associazioni sindacali territoriali e le 10 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.

I nostri capitali di input



Capitale finanziario

È il flusso di risorse generato dalla nostra 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 i nostri associati, sia dal bagaglio di conoscenze e strumenti informatici che ci 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 70 anni nella contrattazione collettiva, e la dimensione organizzativa correlata alle nostre 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 ad innovare. Comprende le professionalità e le conoscenze dei dipendenti, dei collaboratori e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre al know-how 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 ed 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".

Per la generazione di valore condiviso mettiamo nel business model le quote annuali degli associati, i contributi dei Fondi contrattuali e i proventi delle società di sistema. La gestione delle risorse comuni è condotta nel rispetto della legge, dell'etica e con un principio generale di accountability alla ricerca dell'efficienza nelle spese e della sostenibilità delle iniziative. Tutte le spese relative alla gestione operativa ed istituzionale delle varie organizzazioni di Manageritalia sono programmate ed approvate dai vertici politici e il bilancio di previsione viene presentato ed 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.

Possiamo contare sulla fidelizzazione dei nostri associati che ogni anno confermano l'iscrizione alla Federazione e alle Associazioni aderenti con trend in crescita negli ultimi dieci anni. Utilizziamo le risorse complessivamente generate dalle società di servizi. Inoltre, la continuità di gestione è garantita dal cospicuo patrimonio comune accumulato, formato nel corso degli anni dagli avanzi della gestione generati dalla conduzione parsimoniosa che caratterizza la nostra Organizzazione.

Abbiamo investito i capitali accumulati anche nell'acquisto degli immobili utilizzati dalle Associazioni territoriali, dalla Federazione e dalle società operative.

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)

Contributi, quote associative e proventi vari	+0,3%	14.005	13.963
Risultato netto consolidato delle partecipate	+81,3%	3.207	1.769
Tasso di capitalizzazione (capitale proprio/totale fonti)	-	0,85	0,85
Patrimonio immobiliare	-3,1%	19.896	20.524
Immobili posseduti	-	15	15
Indice di liquidità (attività correnti/passività correnti)	-6,2%	6,70	7,14
Valore del patrimonio netto consolidato (fondi comuni accumulati)	+9,1%	21.257	19.477
	TREND	2019	2018

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO (€/000)

Valore distribuito alle nostre persone (costi comuni accumulati)	+5,5%	5.116	4.848
Contributi associativi	+0,2%	639	638
Spese di funzionamento	+17,4%	2.191	1.866
Spese di servizi istituzionali	-6,7%	733	786
Iniziative associative	-4,9%	1.868	1.965
Oneri diversi di gestione	-5,2%	1.991	2.100
Risultato consolidato dell'esercizio: avanzo (disavanzo)	+0,9%	1.779	1.763
	TREND	2019	2018

Nel 2019 abbiamo investito l'87,5% delle risorse per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali, svolgendo le nostre attività nelle quattro dimensioni della **Rappresentanza**, dei **Servizi agli associati**, della **Membership** e del **Movimento e Csr**.

Il significativo incremento nel risultato netto delle società partecipate deriva principalmente dall'avviamento, che nel 2018 è stato completamente ammortizzato, e da un aumento del risultato dell'esercizio della società operativa Assidir. Tutte le risorse che provengono dall'insieme delle strutture di Manageritalia sono destinate alla realizzazione della nostra mission, che è unica per tutto il **sistema Manageritalia**.

Con una logica di sostenibilità, abbiamo operato nell'ottica dell'"efficienza allocativa", in modo che la destinazione delle risorse consenta un allineamento delle attività rispetto alle priorità programmate. Nella predisposizione dei budget di spesa, approvati in assemblea dagli associati, si illustrano nel dettaglio gli obiettivi da realizzare e le specifiche risorse destinate ad ogni obiettivo. La misurazione dei risultati delle attività svolte viene attuata con l'utilizzo di indicatori di performance, la cui rendicontazione incide sulla fase di programmazione del budget per l'anno successivo. L'efficienza allocativa ha pertanto consentito una chiarezza nelle risorse stanziare e una coerenza tra le attività programmate e gli obiettivi raggiunti.

Le risorse del 2019 sono state destinate al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano operativo, all'erogazione di prestazioni esclusive ai nostri associati, a garantire il networking degli associati e la loro appartenenza alla nostra comunità. I flussi di risorse hanno consentito di destinarne una parte per sostenere la Corporate social responsibility, finanziando progetti a favore della valorizzazione della diversity, degli studenti, dei disoccupati, delle neomamme, dei giovani imprenditori e startupper e in generale del settore non profit.

La nostra capacità manageriale nella gestione delle risorse degli associati ha consentito nel 2019 di realizzare il 95% dei progetti e degli obiettivi contenuti nei bilanci di previsione, con un risparmio del 12% rispetto al budget.



Capitale intellettuale e produttivo

Il **capitale intellettuale e produttivo** fa riferimento alla dimensione organizzativa e alle competenze di Manageritalia che si fondano su 79 anni di esperienza nella contrattazione collettiva: 79 sono i contratti firmati con Concommercio, 87 con Confetra, 42 con Assologistica, 46 con Federagenti, 44 con Federalberghi e 11 con Aica, per un totale di 309 contratti.

Capitale intellettuale immesso all'inizio dell'anno

	2019	2018
Esperienza nella contrattazione collettiva	79 anni	78 anni
Associati al 1° gennaio	36.133	35.288
Dirigenti in servizio rappresentati al 1° gennaio (iscrizione al Suid dal momento della nomina)	24.359	24.287
Manager attivi (dirigenti e quadri in servizio, executive professional, prosecutori volontari) al 1° gennaio	29.144	28.602
Aziende con dirigenti che utilizzano il Ccnl al 1° gennaio	8.393	8.355
Anagrafiche gestite da Manageritalia, escluso familiari*	148.872	86.226
Sondaggi, ricerche e survey dell'esercizio	15	12

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

Base dati ed esperienza della contrattazione collettiva

Il complesso sistema di relazioni con le nostre controparti contrattuali e con le istituzioni ci consente di condividere conoscenze e competenze, di proporre istanze a tutela dei nostri associati ed essere stimolati al cambiamento e all'innovazione. Gli enti bilaterali previsti dal nostro Ccnl hanno il compito di favorire i rapporti tra il sindacato e i datori di lavoro e creare condizioni di lavoro migliori per i manager del terziario. I nostri enti bilaterali sono lo strumento attraverso il quale realizzare concretamente la rappresentanza.

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.

Abbiamo sviluppato una rete sociale di connessioni che ci ha reso autorevoli e riconoscibili dai nostri stakeholder e permette di conseguire economie di scopo a vantaggio dell'intera comunità.

Svolgiamo periodicamente sondaggi e interviste nella nostra comunità manageriale allo scopo di individuare elementi di innovazione nella tutela dei dirigenti e nell'offerta di servizi agli associati.

Il **nostro capitale produttivo** conta anche su una base dati rilevante, gestita in sicurezza, certificata ISO 27001, compliant con le norme in vigore sulla privacy. L'infrastruttura IT di Manageritalia riveste un'importanza strategica, è un sistema efficiente ed è il cuore pulsante del nostro modo di agire perché ospita tutti gli strumenti che consentono di governare i processi, le comunicazioni e i servizi a supporto delle attività svolte. Possediamo 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

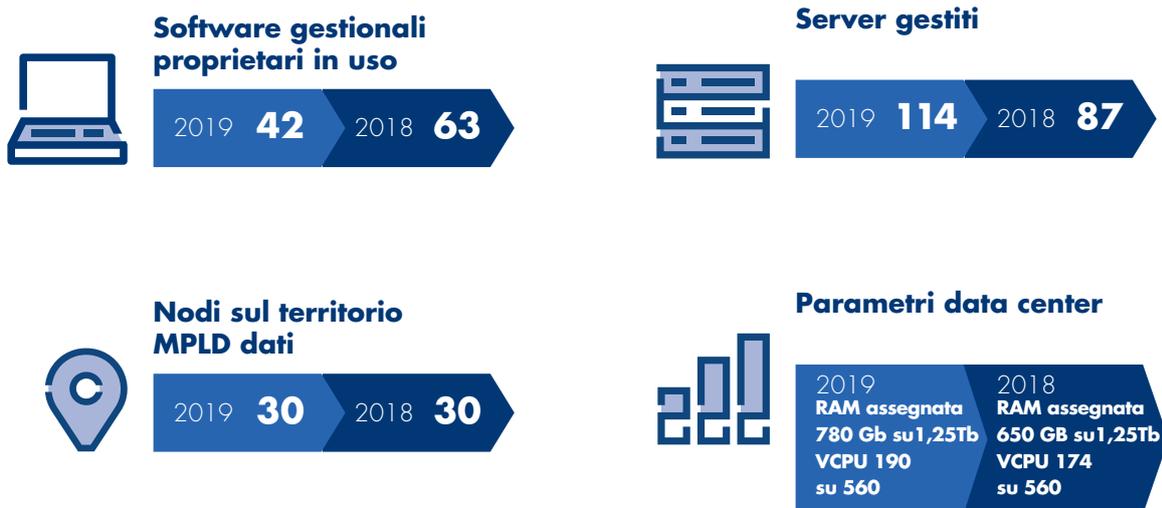
Costruire un rapporto di lungo periodo con i nostri associati è uno dei pilastri che ispira l'utilizzo efficace del capitale intellettuale e produttivo. La nostra Organizzazione opera attraverso la delega di 24.359 dirigenti in servizio, titolari di altrettanti contratti di lavoro. Con l'ascolto e la relazione con i nostri manager siamo in grado di intercettare, e spesso anticipare, i loro bisogni nella tutela dei loro interessi. Abbiamo gestito rapporti con 8.393 aziende che ci hanno consentito un ruolo privilegiato di osservatori del mondo del lavoro e la messa in pratica di azioni con al centro il valore e la dignità del lavoro.



Data center e connettività

Abbiamo una rete solida ed efficiente strutturata sull'intero territorio nazionale. Gestiamo in sicurezza, sin dal 2013, un'ampia base dati con sistemi certificati ISO 27001 e i nostri principali processi sono certificati ISO 9001. Abbiamo in uso 42 software gestionali sviluppati internamente che ci consentono il monitoraggio delle relazioni con i nostri associati alla ricerca di nuovi servizi e attività, in qualità di partner dei loro percorsi professionali.

Nel corso del 2019 non sono stati registrati casi sostanziali di violazione della privacy.



L'area Ict, Information and communications technology, poggia su due pilastri in continua evoluzione, focalizzati sulla costruzione e diffusione di applicazioni software e sistemi tecnologici per il mondo Manageritalia.

Grazie anche all'introduzione della metodologia ITIL, l'obiettivo di Manageritalia tramite l'area Ict è quello di progettare e rilasciare nuove soluzioni tecnologiche per supportare lo sviluppo dell'ecosistema applicativo del **sistema Manageritalia** (Federazione, Associazioni aderenti, società di sistema e gli enti collegati, il Fasdac, il Cfmt, il Fondo Mario Negri e l'Associazione Antonio Pastore). Nel portafoglio delle nostre installazioni informatiche possediamo diverse infrastrutture che rendono la nostra rete solida ed efficiente:

- il sistema gestionale Sgf per la Federazione e le Associazioni territoriali (con la funzione della gestione dell'area Segreteria, Amministrazione, Sindacale e Assistenza sanitaria);
- il sistema Hub per lo scambio dati con i Fondi contrattuali e la normalizzazione e certificazione delle informazioni;
- i gestionali per l'Associazione Antonio Pastore e Assidir (per le aree Convenzioni, Assunzioni, Sinistri e Commerciale);
- la rete Mpls per la connettività Internet e tra tutti i punti dell'Organizzazione;
- l'ambiente di virtualizzazione server;
- il datacenter primario e di disaster recovery;
- i portali e i siti web (l'area riservata My Manageritalia, AskMit per la consulenza online, AlkeMit per l'hr management dell'Organizzazione, Fiocco in Azienda e altri);
- il sistema di reporting tramite business intelligence.

A queste si aggiungono numerose applicazioni customizzate che consentono l'erogazione efficiente dei servizi da parte del sistema Manageritalia, l'utilizzo di banche dati condivise e l'aggiornamento in tempo reale delle informazioni utili al nostro sistema.

Il team è costituito da analisti software, data scientist, grafici, sistemisti, architetti infrastrutture, Hd specialist e It manager, supportati da consulenti specialist con l'obiettivo di avere la massima estensione delle competenze minimizzando i vincoli. Principali competenze del team vertono sulle tecnologie Php, Java, Zend, Sql-server, MySql, QlikView, QlikSense, Linux, Windows Server, Apache, WebServices, Security development, IBMi development (RPG), Visual Basic, Javascript, Ajax e molti altri.

Costante è inoltre la ricerca e la valutazione di soluzioni che possono far parte delle tecnologie del domani dei nostri clienti (Private cloud, Public cloud, Iperconvergenza, strumenti collaborativi e altre soluzioni).



Capitale umano

Il **capitale umano** fa riferimento al nostro know-how, caratterizzato dalle competenze e dalla professionalità dei dipendenti, dei collaboratori e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre che dall'expertise degli associati che contribuiscono volontariamente alla vita associativa.

Contiamo sulla competenza e sulla professionalità della nostra struttura e delle abilità manageriali dei nostri 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.

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.



	dai dipendenti	dai volontari e consiglieri
2019	269.229	2019 56.878
2018	256.080	2018 50.060

Totale ore lavorate dalle squadre di Manageritalia



	dai dipendenti	dai volontari e consiglieri
2019	166	2019 609
2018	163	2018 540

Totale persone degli enti non profit e delle società operative

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

Immettiamo ogni anno un cospicuo capitale umano nel nostro modello di business: Nel 2019, 166 dipendenti e 269.229 ore, 609 tra consiglieri e associati volontari per complessive 56.878 ore.

La forza della collettività a favore del singolo.

Dipendenti




ore lavorate		n. dipendenti	
2019	158.400	2019	90
2018	153.120	2018	87

La forza e le competenze del personale delle organizzazioni non profit




ore lavorate		n. dipendenti	
2019	110.829	2019	76
2018	102.960	2018	76

Società operative

Governance



Partecipanti al Piano operativo

n. partecipanti	
2019	314
2018	309




Consiglieri e delegati

ore lavorate		n. partecipanti	
2019	17.664	2019	192
2018	14.008	2018	180




Partecipanti attivi

ore lavorate		n. partecipanti*	
2019	37.502	2019	589
2018	34.376	2018	428

* associati che hanno collaborato attivamente per lo sviluppo di iniziative e la realizzazione di eventi.




Governo dei Fondi contrattuali

ore lavorate		n. partecipanti	
2019	1.712	2019	30
2018	1.676	2018	30

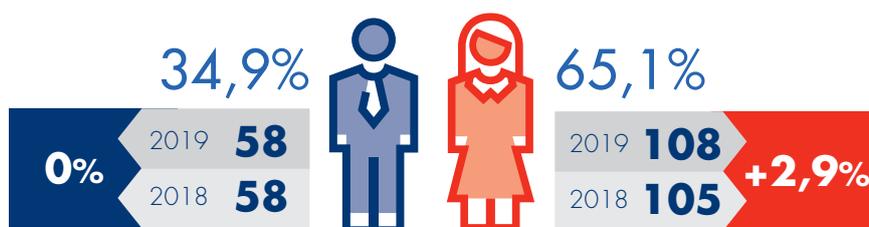
La forza e le competenze del personale di Manageritalia

Dipendenti della Federazione, delle Associazioni territoriali e delle società operative

Numero dei dipendenti

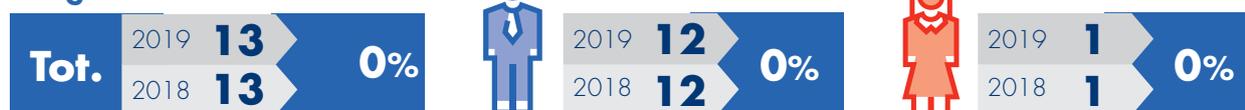


Numero di dipendenti per genere

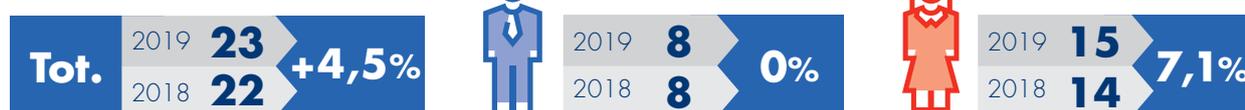


Numero di dipendenti per inquadramento

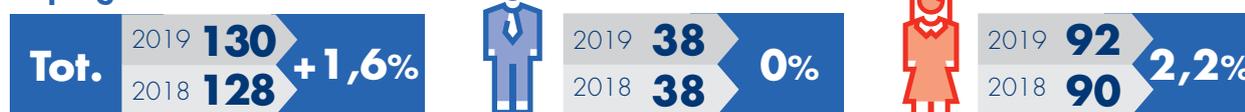
Dirigenti



Quadri



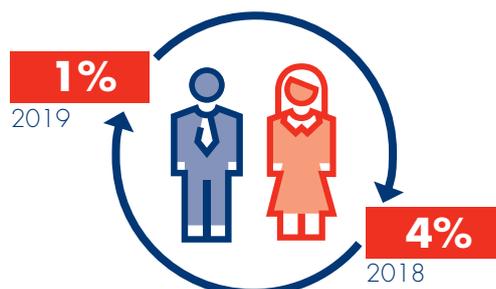
Impiegati



Dipendenti per famiglia professionale

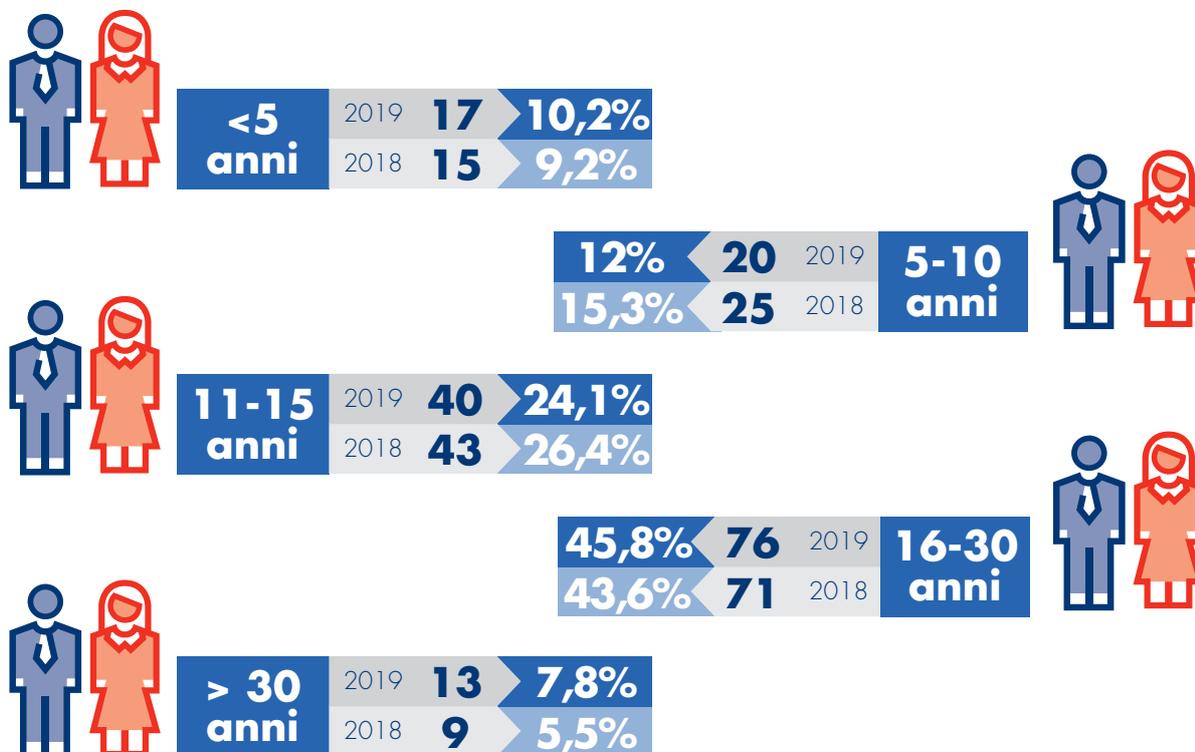


Turnover dipendenti



Dipendenti per anzianità

Numero dipendenti per fasce di anzianità aziendale



Numero ore di formazione erogate ai dipendenti



Ore lavorate dai dipendenti



Partecipanti al Piano operativo

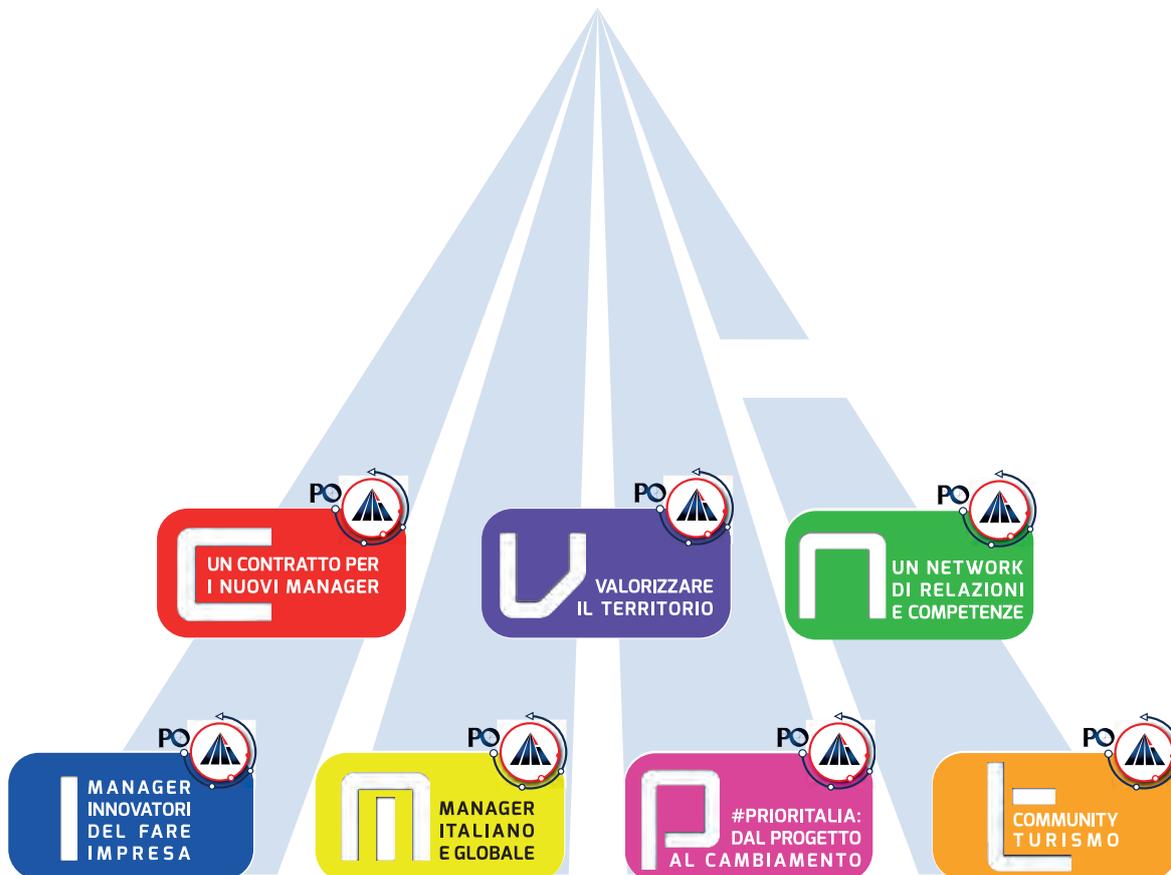
È l'impegno dei consiglieri e degli associati che hanno prestato le loro competenze per il conseguimento del Piano operativo 2016-2020, così come delineato dal Congresso. Il lavoro svolto dai manager che partecipano ai gruppi per la realizzazione dei progetti del Piano operativo è volontario e spontaneo, non è remunerato e rappresenta un elemento essenziale nel nostro modello di generazione di valore. Le ore si riferiscono agli incontri per organizzare e realizzare eventi, manifestazioni, progettualità a favore della comunità.

7 *Project leader nazionali*

77 *Project leader territoriali*

230 *Componenti dei team territoriali*

Oltre 1.000 *Associati e volontari che portano a termine progetti e iniziative*



Partecipazioni ad una governance attiva

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

192 delegati che partecipano alle giunte, ai consigli delle Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional, 73 partecipanti al Mit Camp.

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;
- assemblee territoriali;
- assemblee federali.

Una governance attiva (ore lavorate)	2019	2018
Giunte federali e comitati di presidenza	1.565	1.520
Mit Camp 73 partecipanti al management dell'Organizzazione	1.126	1.100
Consiglio direttivo e giunta delle Associazioni aderenti	6.680	5.996
Assemblee federali	5.400	4.320
Precongressi territoriali	920	N/A
Consigli di amministrazione delle società operative	475	455
Controlli contabili dei collegi sindacali e dei revisori	908	968
Riunioni direzione generale	192	160
Formazione erogata ai consiglieri	780	2.678
	18.046	17.197
	Totale ore	



I valori della squadra

*Onestà, cooperazione, responsabilità, competenza,
trasparenza, partecipazione, coerenza.*

*I sette valori che accomunano coloro che producono i
risultati di Manageritalia.*



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

Alcuni delegati partecipano attivamente alla gestione e alla governance dei Fondi contrattuali e degli enti, garantendo che le scelte strategiche siano effettuate nell'interesse dei dirigenti rappresentati.

30 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)	2019	2018
Fondo Mario Negri: 5 cda e 2 revisori	602	588
Fasdac: 5 cda e 2 revisori	408	390
Cfmt: 5 cda e 1 revisore	265	248
Associazione Antonio Pastore: 3 cda e 2 revisori	220	215
Fondir: 4 comitato di comparto, 3 cda e 1 revisore	460	450
Cassa De Lellis: 5 cda e 3 revisori	195	190
	2.150	2.081
	Totale ore	

Partecipanti attivi nei gruppi di lavoro delle Associazioni aderenti a Manageritalia

L'impegno di tutti gli associati nel produrre idee, progetti, innovazione, crescita, responsabilità sociale a favore della managerialità e nella valorizzazione del ruolo del management.

428 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 ai gruppi di lavoro delle Associazioni territoriali	2019	2018
Manager per il Sociale Membri	33.145 300	31.050 294
Donne Manager Membri	385 11	1.006 67
Previdenza domani Membri	310 16	250 20
Manager 4.0 Membri	210 6	440 15
4Giovani Membri	140 4	210 7
Iniziative culturali Membri	540 20	320 16
Un Ponte sul Futuro Membri	1.025 66	1.100 9
Financial literacy Membri	160 8	-- -
Altri gruppi Membri	1.071 174	-- -
	36.986	34.376
	Totale ore	





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 nostra reputazione è fortemente condizionata dalla capacità di soddisfare interessi e aspettative dei nostri associati, dirigenti in servizio, quadri, executive professional, pensionati e più in generale della comunità di persone coinvolte nelle nostre attività. È il frutto della presenza capillare sul territorio, della qualità dei servizi offerti agli associati, della coerenza delle nostre azioni rispetto alla mission, dell'innovazione contrattuale portata avanti ad ogni rinnovo del Ccnl, dell'intensa partecipazione degli associati e delle relazioni consolidate con gli stakeholder. La nostra reputazione si è consolidata da oltre 70 anni di rappresentanza della comunità manageriale dimostrando la credibilità delle attività svolte a favore degli associati e l'autorevolezza nella contrattazione collettiva. Il nostro modo di agire e le performance consolidate negli anni hanno consentito di dare identità e ruolo sociale alla categoria manageriale, difenderne e tutelarne i diritti, sviluppare i servizi per il welfare e contribuire in modo organico alla ricostruzione del Paese.

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 dalla Cida che conduce un'attività lobbistica per portare avanti istanze di categoria. Cida rappresenta circa 140mila dirigenti e alte professionalità, sia pubblici che privati. Associa dieci Federazioni che rappresentano i dirigenti di industria, commercio, pubblica amministrazione, sanità pubblica, Banca d'Italia, agricoltura, assicurazioni, terzo settore, ricercatori universitari e autori radio-televisivi.

“
Il lavoro ha un futuro. Anzi tre. Cerchiamo interlocutori, suscitiamo discussioni e formuliamo strategie mettendo al centro dell'attenzione le trasformazioni del lavoro e gli effetti che avranno sull'economia e sulla società.

Mario Mantovani
vicepresidente **Manageritalia**, presidente **Cida**

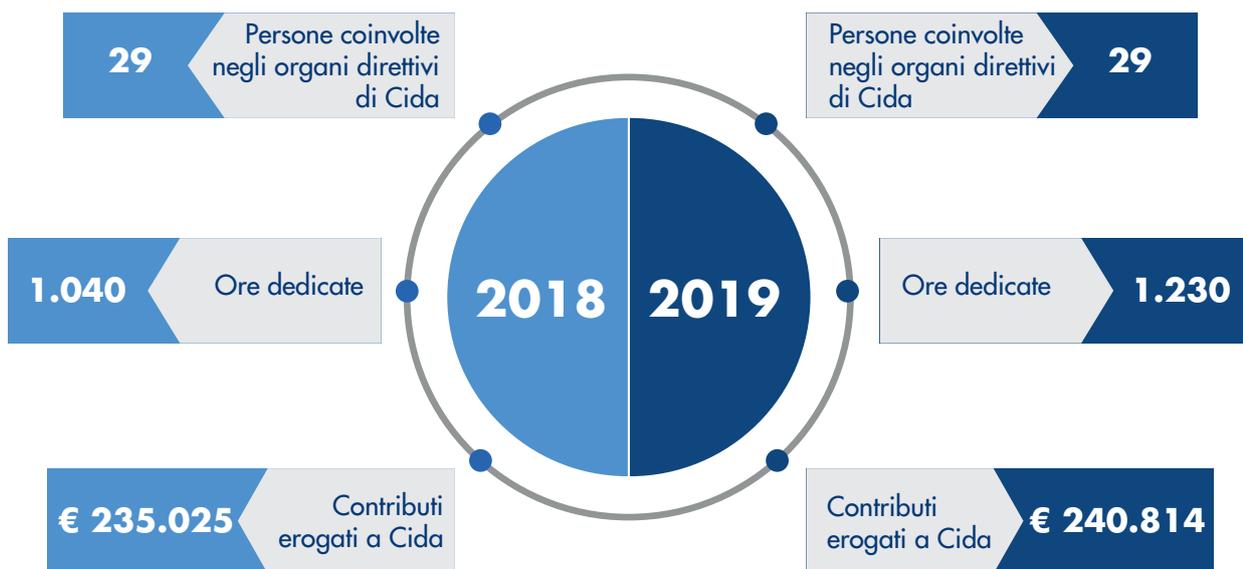


- il terzo livello** è quello del movimento, che esprime la nostra capacità di portare avanti idee e progetti nell’interesse più ampio della collettività del Paese su temi trasversali che vanno oltre la rappresentanza del nostro ruolo professionale ed economico. Esprimere questa dimensione associativa vuol dire creare credibilità e reputazione verso la collettività del Paese. Vuol dire essere riconosciuti quale soggetto sociale che si rende disponibile per dare il proprio contributo sui grandi temi sociali del Paese e farsi promotori del cambiamento. 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



PRIORITALIA

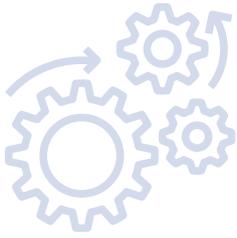
presidente Marcella Mallen, Manageritalia



Contiamo su relazioni consolidate con i nostri stakeholder su alleanze, convenzioni e relazioni di intesa con le istituzioni per promuovere attività a favore degli associati e garantire le tutele per la nostra categoria. Ci interfacciamo con la politica nazionale e territoriale per portare avanti azioni concrete che tutelino gli interessi collettivi dei manager e delle alte professionalità.

Vantiamo una capillarità sul territorio con 14 sedi interregionali e 10 delegazioni provinciali. Siamo 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 ai nostri associati, la qualità dei servizi, la rilevanza delle nostre iniziative, la coerenza nell'azione di rappresentanza degli interessi manageriali sono elementi chiave che contribuiscono ad aumentare la fiducia degli stakeholder verso la nostra Organizzazione, ci danno credibilità e accrescono la nostra reputazione.

Il bagaglio di conoscenze e di relazioni istituzionali, la managerialità nella negoziazione dei contratti di lavoro collettivi, l'efficacia della nostra azione di lobby e la continua comunicazione two-way con i nostri associati è la chiave del nostro successo.



Le attività svolte

La catena di generazione del valore è un flusso circolare annuale che prevede l'immissione nel modello di business dei nostri 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 la nostra azione apprezzata ed efficace per i nostri associati. Le aree sulle quali investiamo 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 nostra community e del territorio.

La diffusione di tale modello ha richiesto un percorso di definizione e consolidamento all'interno della nostra Organizzazione a livello sia culturale sia operativo.

Trasparenza, efficacia e vicinanza sono gli elementi vincenti delle relazioni con i nostri associati

La gestione della relazione è la chiave per guadagnare la fiducia degli associati, per comprendere quali sono i servizi più adatti ai loro bisogni, essere attrattivi e coinvolgenti nelle attività di membership ed autorevoli nell'attività di rappresentanza istituzionale presso politica, istituzioni e società.

Impieghiamo i nostri capitali di input per produrre risultati apprezzabili da tutti i nostri stakeholder. Le loro aspettative vengono prese in alta considerazione per consentirci di affermare che identità e valori 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 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 ad 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.





Rappresentanza

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e le alte professionalità. Le attività che svolgiamo in quest'area sono le seguenti:

- 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 sei Ccnl del settore terziario:

- **Commercio:** dal 1948, controparte Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle Pmi). Status: accordo scaduto il 31/12/2018. In data 11 luglio 2019 tra le parti è stato sottoscritto un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.
- **Trasporti:** dal 1949, controparte Confetra. Status: accordo scaduto il 21/12/2018. In data 29 luglio 2019 tra le parti è stato sottoscritto un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.
- **Alberghi Federalberghi:** dal 1961, controparte Federalberghi (Federazione delle Associazioni italiane alberghi e turismo). Status: accordo scaduto il 21/12/2018. In data 18 ottobre 2019 tra le parti è stato sottoscritto un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.
- **Magazzini generali:** dal 1965, controparte Assologistica (Associazione italiana imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali e aeroportuali). Status: accordo scaduto il 21/12/2018. In data 27 novembre 2019 tra le parti è stato sottoscritto un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.
- **Agenzie marittime:** dal 1970, controparte Federagenti (Federazione nazionale agenti raccomandatori marittimi, agenti aerei e mediatori marittimi). Status: accordo scaduto il 21/12/2018. In data 31 ottobre 2019 è stato sottoscritto un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.
- **Alberghi Aica:** dal 1995, controparte Aica (Associazione italiana Confindustria Alberghi). Status: accordo scaduto il 31/12/2018. In data 5 settembre 2019 Manageritalia ha stipulato un accordo di proroga del contratto al 31/12/2019.



Servizi

La nostra Organizzazione mette a disposizione degli associati e delle loro famiglie un'ampia offerta di servizi, informazione, formazione, assistenza e consulenza a livello professionale e personale.

I numerosi servizi professionali sono offerti esclusivamente ai nostri associati e, in alcuni casi, ai loro familiari.

Servizi per la salute

Il Fasdac delega il contatto con gli iscritti alla Federazione e alle Associazioni territoriali Manageritalia, che forniscono informazioni e orientano gli associati nel miglior utilizzo delle tutele contrattuali previste. In particolare, 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 sindacale per gestire la situazione relativa a rapporto di lavoro e Fondi contrattuali;
- consulenza e orientamento per massimizzare le prestazioni sanitarie erogate dal Fondo di assistenza sanitaria;
- servizio di consulenza previdenziale: informazione e assistenza sulle performance e l'utilizzo delle prestazioni del Fondo di previdenza Mario Negri e dell'Associazione Antonio Pastore;
- formazione professionale: usufruire 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 dal Cfmt.

Manager & Mercato del lavoro: una banca dati per mettere in contatto domanda e offerta.

Servizi legati a carriera, employability e transizione professionale

Tramite la nostra Agenzia per il lavoro XLabor svolgiamo:

- attività 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;
- gestione delle politiche attive pubbliche (dote lavoro e assegno ricollocazione) per la regione Lombardia.

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.



Sito www.manageritalia.it

Servizi per la persona e la famiglia

Consulenze assicurative: servizi prestati da Assidir – società di proprietà di Manageritalia, specializzata in soluzioni assicurative – relativamente alla Convenzione Antonio Pastore e a soluzioni individuali e collettive. Check-up assicurativo.

Assistenza fiscale: consulenza e assistenza operativa per un'ampia serie di pratiche legate agli aspetti fiscali. Il servizio, operativo da marzo/aprile a giugno di ogni anno, è gestito, in convenzione favorevole per gli associati Manageritalia, da 50&Più Caaf.

Soloperte: il network di convenzioni commerciali che Manageritalia ha creato 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 dalla struttura organizzativa di Europ Assistance Italia spa; informazioni e consulenze telefoniche. Il servizio è esteso anche ai familiari degli associati.

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



Social: presenza su LinkedIn, Facebook, Twitter e YouTube





Membership

La partecipazione e l'appartenenza ad 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.

Sviluppiamo con varie modalità momenti di condivisione di valori ed esperienze comuni, volte a rafforzare l'appartenenza, il supporto e la forza dell'azione di Manageritalia.

Rientrano in questo ambito: le Assemblee, i convegni/workshop, i momenti di incontro professionali, culturali e ludici in genere.

Iscrivendosi a una delle Associazioni sindacali territoriali, l'associato ha l'opportunità di vivere un'esperienza sociale e professionale ampia ed 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.
- ✓ Partecipare direttamente alla vita e allo sviluppo dell'Associazione di appartenenza impegnandosi come volontario in specifiche attività o gruppi di lavoro e nel Piano operativo.
- ✓ Essere eletto negli organi sociali, in particolare nel Consiglio direttivo o nella Giunta esecutiva, con possibilità di essere designato presidente o vicepresidente dell'Associazione.

- ✓ Prendere parte alla gestione e allo sviluppo dell'attività della Federazione quale volontario designato, ovvero quale componente di uno degli organi sociali nazionali. I presidenti delle Associazioni territoriali compongono il Comitato di presidenza e, insieme ai consiglieri e ai delegati delle Associazioni territoriali, l'Assemblea nazionale.
- ✓ Operare, se designati, nella gestione e sviluppo degli enti bilaterali di derivazione contrattuale e degli altri enti di sistema (Fondo Mario Negri, Fasdac, Associazione Antonio Pastore, Cfmt, Fondir, Manageritalia Servizi, Assidir).
- ✓ Rappresentare, se designati, Manageritalia presso realtà esterne d'interesse della Federazione. In particolare, in Cida (Confederazione italiana dirigenti e alte professionalità), presso la Cassa 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 è quella che 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 ad 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, professionisti nelle fasi di sviluppo e implementazione per favorire il supporto alle idee innovative e alle startup.

“

Non solo Servizi e Rappresentanza

Impieghiamo le risorse collettive per tutelare i manager per dare loro servizi di alta qualità. Al contempo siamo una business community che promuove il movimento delle idee e le traduce in azioni concrete a favore dell'intero Paese.



Le performance, i rischi e le opportunità

Attraverso il Report integrato forniamo ai nostri stakeholder una rendicontazione delle performance annuali fondata sull'identificazione e la comunicazione dei fattori che influenzano la capacità di Manageritalia di creare valore per la comunità manageriale e dei rischi e delle opportunità che potrebbero influenzare il nostro modo di agire.

Manageritalia persegue la creazione di valore e la crescita di lungo periodo attraverso una gestione responsabile delle aspettative dei nostri rappresentati e quella dei nostri stakeholder. La catena di valore condiviso spiega in quale modo generiamo valore sostenibile per gli associati, la community, i nostri stakeholder e l'intero Paese. In sostanza, integriamo le 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 che illustriamo rappresentano dei misuratori di efficacia delle attività svolte durante l'anno, ma sono anche dei target assegnati ad ogni team, gruppo di lavoro, Consiglio direttivo per migliorare le performance rispetto all'anno passato o per individuare aree di innovazione e sviluppo. Molti sono misurati attraverso il nostro 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 2019 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 2019. 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 2019. 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.

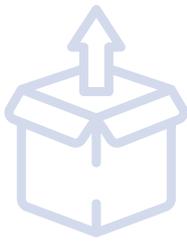
Output

Sono tutti i risultati immediati e i servizi erogati agli associati risultanti dalle attività svolte nell'esercizio dall'Organizzazione. Gli output sono quindi risultati concreti e misurabili prodotti da un progetto attraverso la realizzazione di determinate attività.

Outcome

Gli outcome sono definiti come gli impatti o le conseguenze delle politiche, dei programmi e delle attività sulla società o sull'economia. Gli outcome riflettono i risultati intenzionali e non intenzionali dell'azione svolta da Manageritalia nel corso del 2019.





Gli output del 2019



Rappresentanza

Il centro della nostra azione è da sempre la rappresentanza contrattuale per i dirigenti del terziario, sviluppata nel tempo innovando e anticipando i mutamenti del mondo del lavoro.

Tuteliamo e rappresentiamo tutti i manager e le alte professionalità del terziario nei confronti delle istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali ed internazionali.

Indicatori

Numero di dirigenti rappresentati
Indici di rappresentatività
Numero di associati
Trend degli associati

Significato

Nel conseguire le nostre performance e consolidare il ruolo di rappresentanza degli interessi collettivi dei manager del terziario e valutare la nostra capacità ad essere riconosciuti come rappresentativi degli interessi dei manager, siamo in grado di generare valore grazie alla capacità di essere interpreti dei bisogni della collettività. La rappresentatività è la capacità di un sindacato di esprimere l'interesse del gruppo cui esso si riferisce ed esprime un rapporto tra il numero dei lavoratori iscritti e tutto il gruppo di riferimento, comprendente sia gli iscritti che i non iscritti. Nel 2019 l'indicatore è in crescita rispetto all'anno precedente: si conferma dunque la nostra rilevante capacità di essere portavoce degli interessi dei dirigenti.

Perché utilizziamo questi indicatori

La rappresentanza è nulla senza la rappresentatività

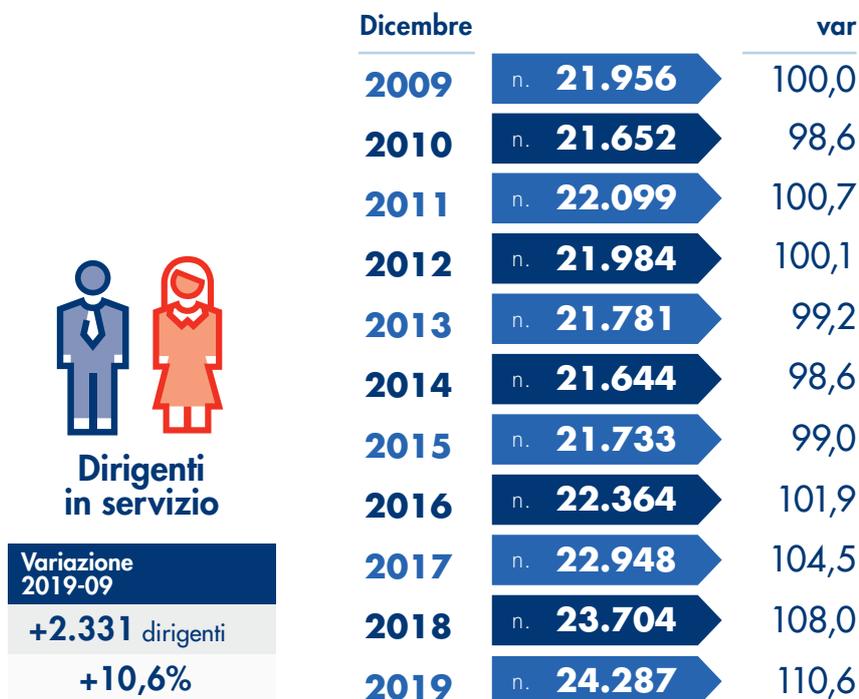
Dirigenti che applicano il nostro Ccnl	2019 24.287	2018 23.704	+2,5%
Dirigenti iscritti a Manageritalia	2019 20.644	2018 19.938	+3,5%
Tasso di Associazione dei dirigenti rappresentati	2019 85%	2018 84,1%	+1,1%

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 nostro Ccnl. 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 del commercio, trasporti, terziario e dei servizi è segno di adeguate garanzie di stabilità ed affidabilità.

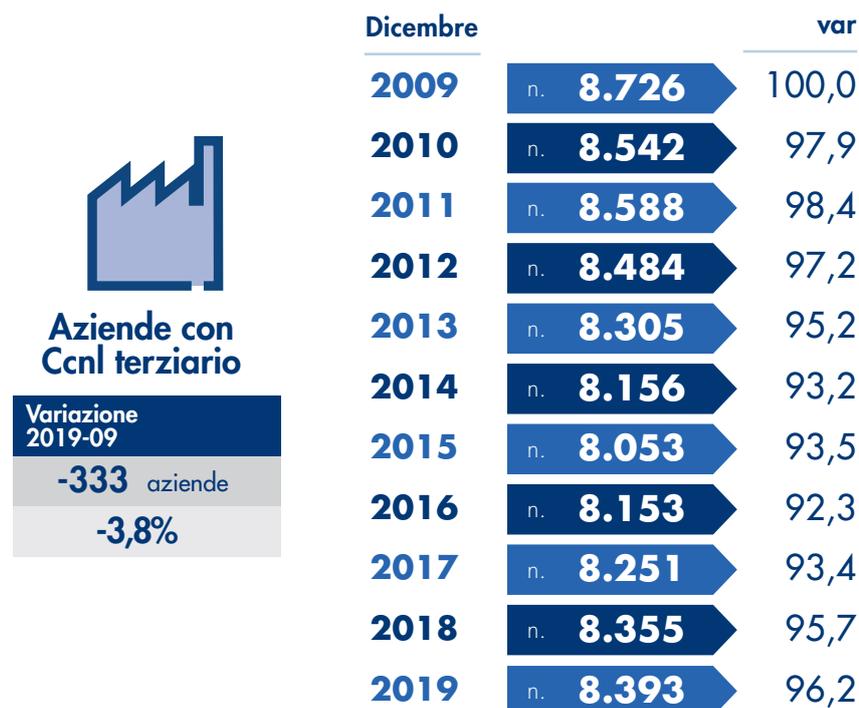
Manageritalia vanta da numerosi anni un indice di rappresentatività rilevante, che nel 2019 è pari a **0,85**. Ciò significa che rispetto al totale dei dirigenti che risultano iscritti ai Fondi contrattuali, e dunque il numero complessivo dei dirigenti in servizio, l'85% è un nostro associato.

	Dirigenti che applicano il nostro Ccnl	Dirigenti iscritti a Manageritalia	% iscritti
2009	21.956	19.902	90,6%
2010	21.652	19.741	91,2%
2011	22.099	19.650	88,9%
2012	21.984	19.186	87,3%
2013	21.781	19.229	88,3%
2014	21.644	19.163	88,5%
2015	21.733	18.939	87,1%
2016	22.364	18.705	83,6%
2017	22.948	19.228	83,8%
2018	23.704	19.938	84,1%
2019	24.287	20.644	85,0%

Andamento del numero dei dirigenti in servizio degli ultimi 10 anni che applicano il nostro Ccnl



Andamento delle aziende che applicano il nostro contratto negli ultimi 10 anni



Nuove nomine

Un altro indicatore rilevante della nostra gestione operativa 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).

Nuovi dirigenti nominati	2019 2.888	2018 2.813	2,7%
Tempo medio con il quale si associa un dirigente	2019 150 gg	2018 160 gg	-10 gg

Manageritalia: andamento della base associativa dal 2009 al 2019

	Iscritti	Dirigenti	Quadri	Professional	Pensionati
2009	35.060	19.902	2.057	3.602	9.499
2010	35.304	19.741	1.927	3.880	9.756
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
	+6,2%	+3,7%	-23,5%	+39,5%	+5,3%

I nostri associati



Trend 2019

Dirigenti	2019	20.644	+3,5%
	2018	19.938	
Professional	2019	5.025	+7,2%
	2018	4.687	
Quadri	2019	1.572	-0,9%
	2018	1.586	
Pensionati	2019	10.007	+0,9%
	2018	9.922	



“

Un Ccnl a tutela dei dirigenti

Il Ccnl del terziario è l'elemento centrale sul quale regge il nostro sistema associativo.

Oltre alle performance conseguite direttamente da Manageritalia produciamo valore per l'intera collettività grazie ai nostri enti bilaterali.



Le performance dei Fondi e degli Enti bilaterali

I nostri Fondi contrattuali e gli Enti a tutela dei bisogni di rappresentanza delle alte professionalità hanno erogato nel 2019 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 lavoratori.

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 il **Cfmt** (Centro di formazione management del terziario).

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.

Fasdac

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 superstiti 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. 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.

I Kpi che caratterizzano la gestione del Fasdac mostrano un efficace sistema di tutele e prestazioni.



Rimborso pratiche dirette



Rimborso pratiche indirette



Dirigenti e volontari



Pensionati



Superstiti



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 e superstiti

	Numero	Età media		Numero	Età media
2012	9.669	73,51	2016	9.592	75,47
2013	9.582	74,11	2017	9.666	75,97
2014	9.441	73,74	2018	9.787	77,66
2015	9.509	74,87	2019	9.938	77,76

Popolazione assistibile dal Fondo 2019

In servizio	Volontari	Pensionati	Pens. Ind.	Totale
Dirigenti 24.134	Dirigenti 3.063	Dirigenti 8.156	Dirigenti 1.782	Dirigenti 37.135
Familiari assistibili 46.814	Familiari assistibili 5.890	Familiari assistibili 8.084	Familiari assistibili 58	Familiari assistibili 60.846
Totale 70.948	Totale 8.953	Totale 16.240	Totale 1.840	Totale 97.981
Media per nucleo 2,94	Media per nucleo 2,92	Media per nucleo 1,99	Media per nucleo 1,03	Media per nucleo 2,64

Prevenzione

Nel 2019 è stato avviato l'VIII programma biennale di prevenzione relativo agli anni 2019-2020. A questo programma aderiscono mediamente oltre il 25% degli aventi diritto, per una spesa complessiva di circa l'1,1% dell'erogato complessivo.



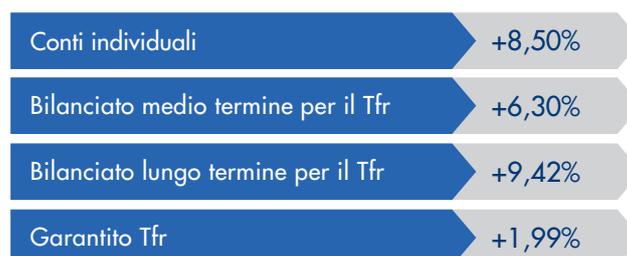
Fondo Mario Negri

Il Fondo Mario Negri costituisce il secondo pilastro previdenziale a cui i dirigenti Manageritalia hanno diritto per contratto. Il Fondo gestisce trattamenti previdenziali complementari, ciò significa che essi sono fruibili dal momento in cui si riceve la pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità da parte dell'Inps. Eroga diverse prestazioni:

Pensione di vecchiaia	Spetta al dirigente che abbia maturato un'anzianità contributiva di almeno dieci anni e raggiunto l'età pensionabile nel sistema previdenziale pubblico a condizione che goda dell'analogo pensione di un istituto di assicurazione obbligatoria (Inps ecc.).
Pensione di anzianità	Spetta al dirigente che, potendo far valere almeno dieci 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	È prevista a favore degli iscritti con almeno cinque anni di anzianità contributiva che contraggano un'invalidità non inferiore al 60%. Viene erogata esclusivamente sotto forma di rendita.
Pensione indiretta	Spetta, in caso di decesso del dirigente in attività che abbia maturato almeno cinque anni di anzianità contributiva, al coniuge e ai figli in età scolare.
Riscatto del conto individuale	L'iscritto che cessi di lavorare prima di aver maturato il requisito dell'anzianità contributiva per il diritto ai trattamenti pensionistici può chiedere il riscatto della propria posizione.

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.

I risultati conseguiti nel 2019 sono stati i seguenti:



I Kpi che misurano gli output conseguiti per la nostra categoria



Totale pensioni erogate

Num.	udm n.	2019	2018
		5.663	5.699
Imp.	udm	2019	2018
	€/000	38.095	38.371



R.I.T.A. rendita integrativa

Num.	udm n.	2019	2018
		525	184
Imp.	udm	2019	2018
	€/000	33.890	8.313



Numero riscatti alle posizioni individuali

Num.	udm n.	2019	2018
		949	1.065
Imp.	udm	2019	2018
	€/000	56.725	58.271



Anticipi TFR

Num.	udm n.	2019	2018
		268	288
Imp.	udm	2019	2018
	€/000	14.997	16.531

Pensioni erogate in forma di rendita

31/12/2018 Liquidate Cessate 31/12/2019

Vecchiaia	3.866	71	102	3.835
Invalità	141	3	7	137
Indirette e reversibilità	1.608	70	67	1.611
Trattamento minimo di pensione	83	0	4	79
Totale	5.698	144	180	5.663

Fondo Immobiliare Negri

Il Fondo Mario Negri ha sottoscritto quote del **Fondo "Immobiliare Negri"**, un fondo comune di investimento immobiliare italiano di tipo chiuso e "riservato", gestito dalla Sgr Bnp Real Estate. Il valore della quota del fondo si è attestato alla fine dell'esercizio 2019 a **208 milioni di euro**, pari al Nav degli immobili a fine anno.

Suid (Sportello unico iscrizioni dirigenti)

Con riferimento alla gestione delle banche dati, il Fondo Mario Negri ha attivato, da oltre un quinquennio, la gestione delle iscrizioni e dei dati delle aziende e dei dirigenti per via telematica, con l'accesso allo Sportello unico iscrizioni dirigenti – Suid che garantisce un efficiente interscambio delle informazioni fra tutti gli Enti contrattuali e Manageritalia.



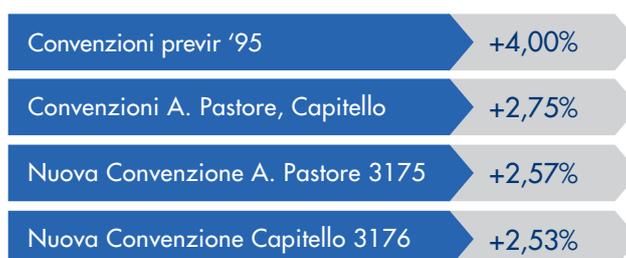
Associazione Antonio Pastore

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 sofferire ad 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.
Invalità 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.

I risultati conseguiti nel 2019 sono stati i seguenti:



Output e Performance



Giacenza nelle gestioni separate

udm	€/000	2019	2018
		2.164.341	2.081.331



Sinistri liquidati

udm	n.	2019	2018
		3.001	2.981



Liquidazioni e riscatti

Previr

2019	2018
n. 287 per € 9.174.874	n. 335 per € 12.198.467

Pastore

2019	2018
n. 3.672 per € 58.114.046	n. 2.808 per € 46.294.832

Capitello

2019	2018
n. 123 per € 7.530.000	n. 144 per € 10.349.804



Rendite erogate

Previr

2019	2018
n. 45 per € 351.522	n. 41 per € 287.647

Pastore

2019	2018
n. 21 per € 50.978	n. 20 per € 49.172



N. di pratiche lavorate

2019	2018
12.070	9.823



Incassi manuali

2019	2018
2.696	2.291



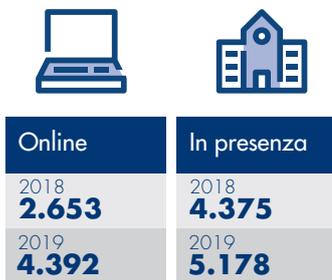
Cfmt

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. Il Cfmt è una rete aperta di manager, specialisti e professionisti uniti dalla passione per innovare e lo sviluppo delle conoscenze, la collaborazione e la formazione.

Il valore del Cfmt dal 1994 ad oggi



Offerta formativa



Scuola di management
(partecipazioni)



Master Cfmt
"Starting" per neo-dirigenti,
5 moduli da 3 giornate

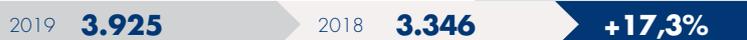


Executive master
per vertici aziendali,
3 edizioni

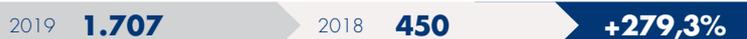


Gymnasium manageriale

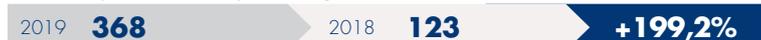
Numero di dirigenti associati che hanno partecipato alla formazione



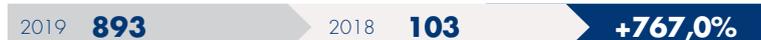
Ospiti non associati che hanno partecipato alla formazione



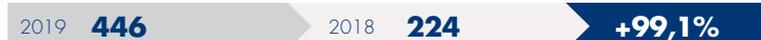
di cui altre professionalità (quadri, dirigenti non associati)



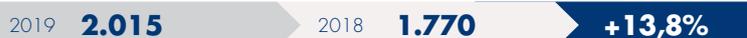
di cui giovani



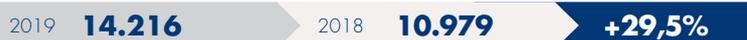
di cui altri (imprenditori, altri ospiti ecc.)



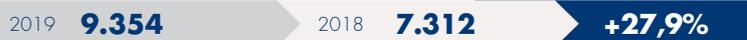
Numero di imprese che hanno beneficiato della formazione



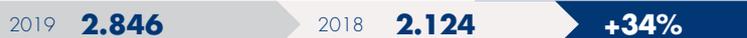
Numero totale di partecipazioni ai corsi e agli eventi di Cfmt



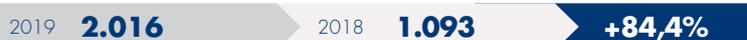
Numero di partecipanti ad attività in presenza



Numero di partecipanti ad attività online sincrone



Numero di partecipanti ad attività online asincrone



Eventi e progetti realizzati dal Cfmt nel 2019

FuturAbility: learning path formato da un percorso di forum, eventi sul territorio, libri in open access, webinar che ha coinvolto 428 dirigenti. Il progetto è stato completato con l'indagine su alcuni trend trasversali o settoriali importanti per il Terziario visti a tre anni da 100 protagonisti dell'economia. Nato per supportare gli associati per comprendere come affrontare i cambiamenti socio-economici in atto e supportare la propria employability innovando in business.

Big (Business intergenerational game): una competizione a squadre con l'obiettivo di risanare e rilanciare un'azienda in difficoltà per far interagire giovani e senior, in un apprendimento congiunto ed in una integrazione delle esperienze: 163 squadre, con 906 junior e 367 senior, 40.000 accessi alla piattaforma, 18.500 messaggi in chat durante il business game, 97.300 decisioni prese.

Big you up!: laboratorio di idee nato dal progetto Big dedicato ai giovani che vogliono mettersi in gioco, realizzando un progetto innovativo per migliorare, reinventare e ottimizzare la classica customer experience nel mondo del turismo giovanile.

Allena-menti strategici per competere: dall'Osservatorio nazionale sulla competitività, e a valle della presentazione della relativa indagine, sono stati realizzati diversi incontri in aula, webinar e video di approfondimento inseriti in tre percorsi: prepararsi alla gara competitiva, allena-menti per competere, competere insieme: alleanze e strategie.

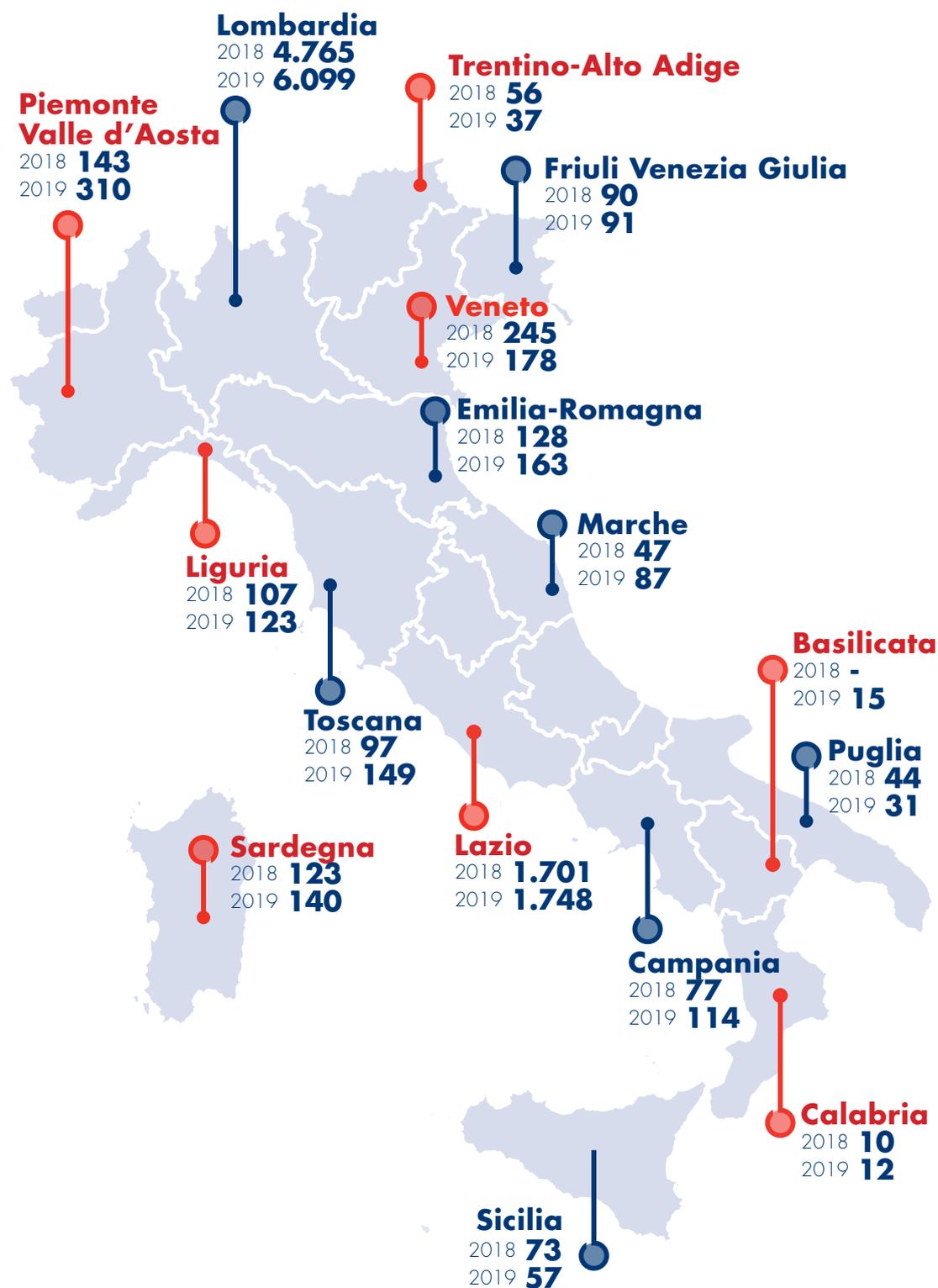
Osservatorio sulla competitività: identificare strumenti e soluzioni per aiutare organizzazioni e manager ad operare nell'attuale contesto competitivo nazionale globale.

Fmt - Future management tools: laboratorio multidisciplinare che promuove la cultura della visione del futuro.

Pensieri stupendi - Arte e pensieri del presente per rispettare il futuro: networking ed incontri per confrontarsi con colleghi che appartengono a mondi differenti.

Brain & Career Longevity: il mantenimento della employability fino a fine carriera, creatività, flessibilità e capacità di rinnovarsi.

Attività formative del Cfmt sul territorio
partecipazioni ad attività in presenza



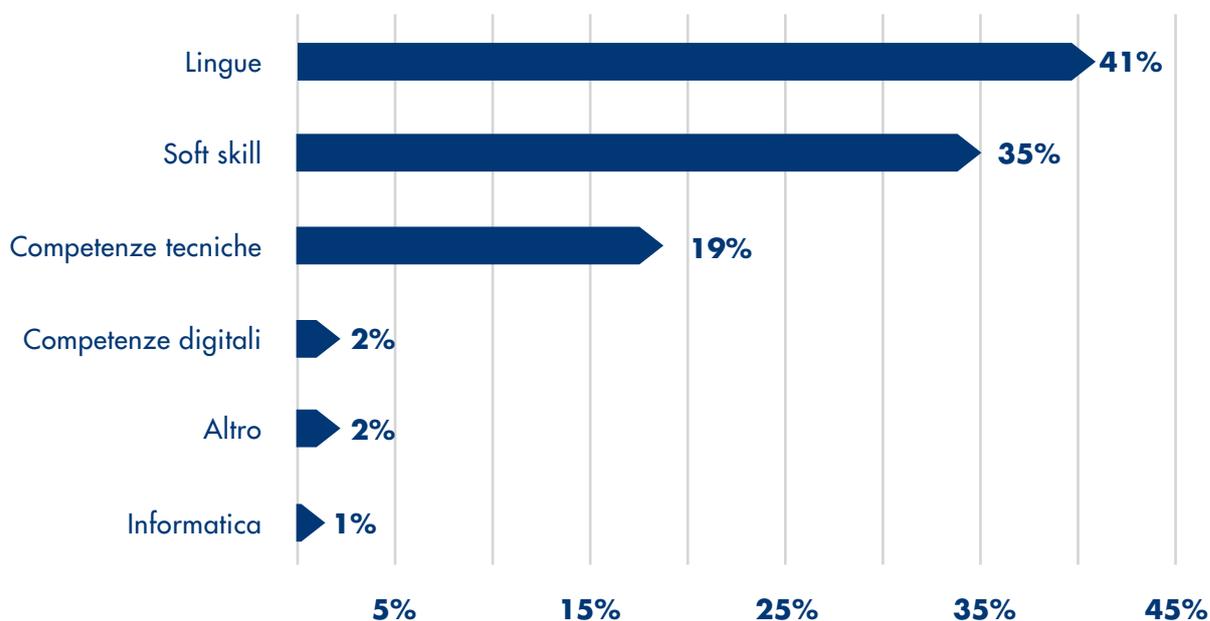
Fondir

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. L'obiettivo primario del Fondo è quello di adeguare le competenze della classe dirigente ai cambiamenti in corso, sviluppando approcci strategici e competenze trasversali.

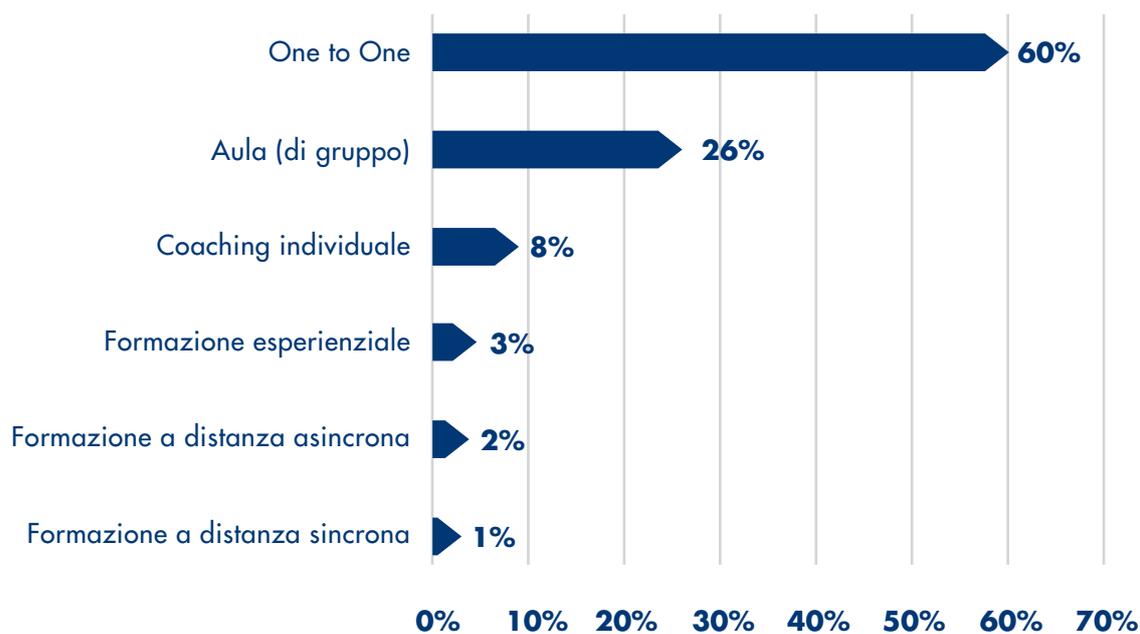
I Kpi che caratterizzano le prestazioni erogate sono i seguenti:



Tematiche formative scelte dal settore commercio, turismo, servizi



Modalità formative scelte dal settore commercio, turismo, servizi



Cassa 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 cui 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;
- **integrativa**, 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:

- ospedaliera;
- extraospedaliera;
- alta diagnostica;
- fisioterapia;
- medicina preventiva;
- tickets Ssn;
- odontoiatria;
- assistenza alle emergenze.

Performance 2019 a favore della comunità:



Aziende associate



Assistiti



Prestazioni erogate



Valore dei premi



“

La filosofia contrattuale

Le parti firmatarie non cesseranno mai di ribadire l'importanza del contratto collettivo nazionale di lavoro come strumento in linea con i tempi, dinamico, efficace e in continua evoluzione, in grado di favorire, spesso anticipandoli, i mutamenti delle politiche del lavoro.





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.

Conduciamo 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 ad una sistematica raccolta di dati e di 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.

Indicatori

Volume servizi erogati
Numero di utenti coinvolti
Tassi di efficienza nello svolgimento dei servizi
Formazione erogata
Tasso di soddisfazione

Significato

L'offerta di servizi per la professione è da sempre il fulcro dell'azione di Manageritalia per assistere i manager e le alte professionalità nei loro percorsi professionali.

Perché utilizziamo questi indicatori

Per monitorare la capacità di risposta online e offline, per misurare le competenze e disponibilità dei nostri professional e per valutare il gradimento e l'utilizzo delle 13 Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional.



Associati incontrati di persona c/o le AATT

2019 **6.032** 2018 **5.740**



Soddisfazione relativa ai servizi (attraverso l'indagine di customer satisfaction)

2019 **3,4 su 4** 2018 **3,2 su 4**



Associati entrati in contatto almeno una volta con Manageritalia

2019 **94,0%** 2018 **94,8%**



Ricerche di mercato prodotte

2019 **15** 2018 **12**



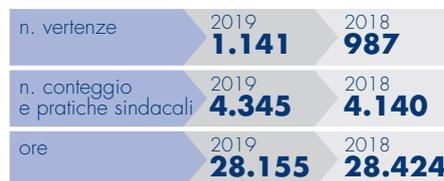
Nel 2019 abbiamo erogato numerose prestazioni, servizi e attività di consulenza direttamente ai nostri associati. Di seguito i Kpi che illustrano il valore generato.



Consulenze sanitarie



Servizi sindacali



Consulenze assicurative



Polizza Card - call/consulenze



Incontri con XLabor



Polizza Card – prestazioni erogate



Dirigenti gestiti da XLabor per percorsi di outplacement



Dirigenti gestiti da XLabor per percorsi di consulenza di carriera (Career fitness)



Persone entrate in contatto con XLabor (di persona, per telefono)



Domande effettuate ad AskMit



Manager iscritti all'elenco Innovation manager



Utenti che hanno beneficiato dei servizi legali



Formazione quadri e professional



Utenti che hanno beneficiato dei servizi dei Caf



Accessi a "Soloxte"





Membership

La dimensione associativa è quella nella quale Manageritalia impiega maggiormente le risorse della collettività in quanto genera maggior valore per i manager e le alte professionalità. Il contatto diretto con i nostri rappresentati e il networking con gli stakeholder permettono di costruire una rete di relazioni e di competenze trasversali.

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).

Indicatori

Coinvolgimento degli associati alle iniziative
 Performance nella comunicazione
 Tasso di diffusione sul territorio degli eventi promossi dalle
 Associazioni territoriali
 Numero di incontri in base alle esigenze degli associati

Significato

Conoscere i nostri associati è la *conditio sine qua non* per un'efficace azione di rappresentanza e di tutela degli interessi collettivi nonché un modo efficace per programmare il futuro.

Perché utilizziamo questi indicatori

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.

Il coinvolgimento degli associati

Iniziative promosse dalle Associazioni territoriali



2019 **302** eventi

2018 **292** eventi

Realizzate 302 iniziative nel 2019

Iniziative per area di attività



Iniziative per target



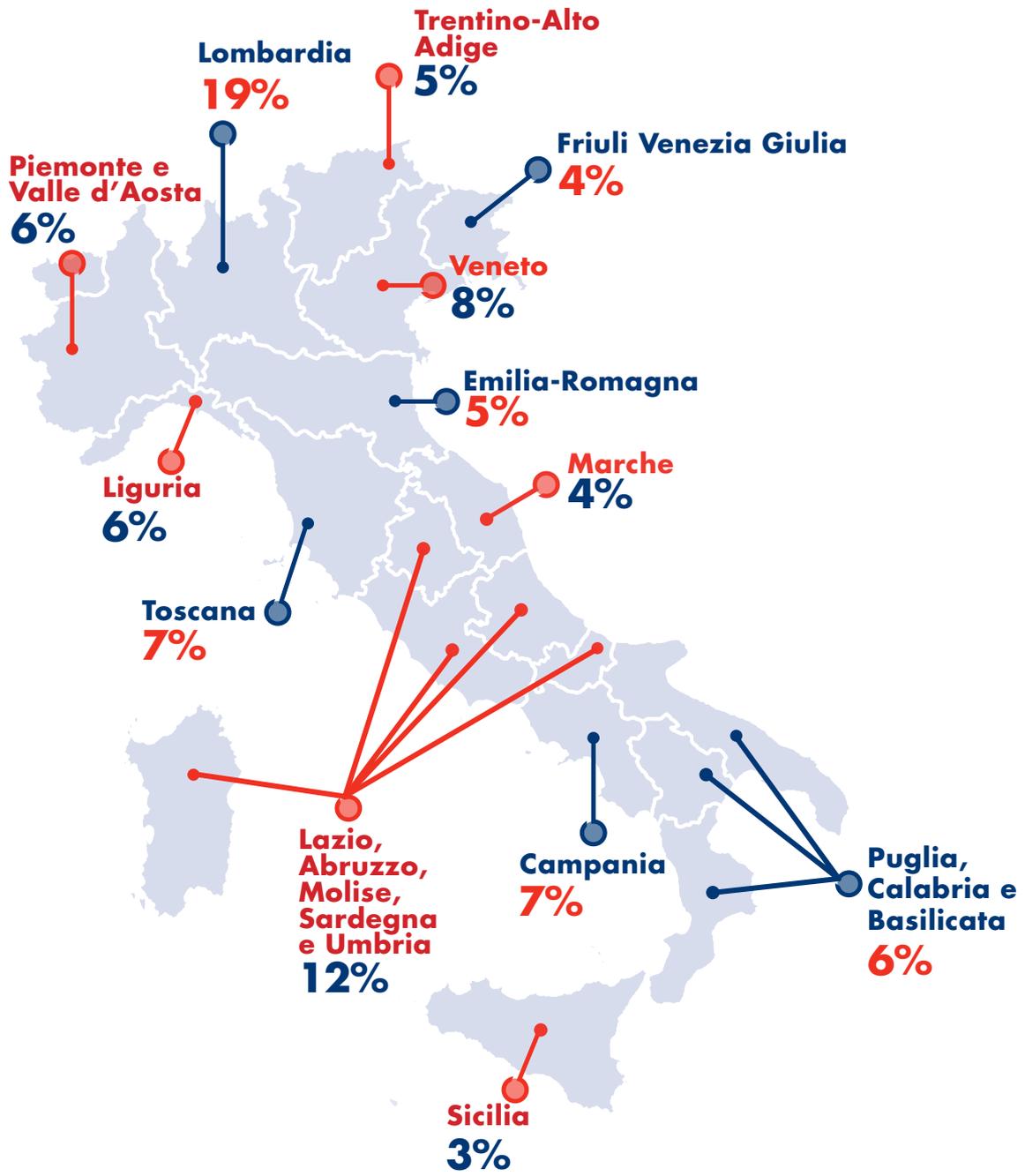
Iniziative per tema



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, Federazione, Manageritalia Servizi, Prioritalia) **9%**

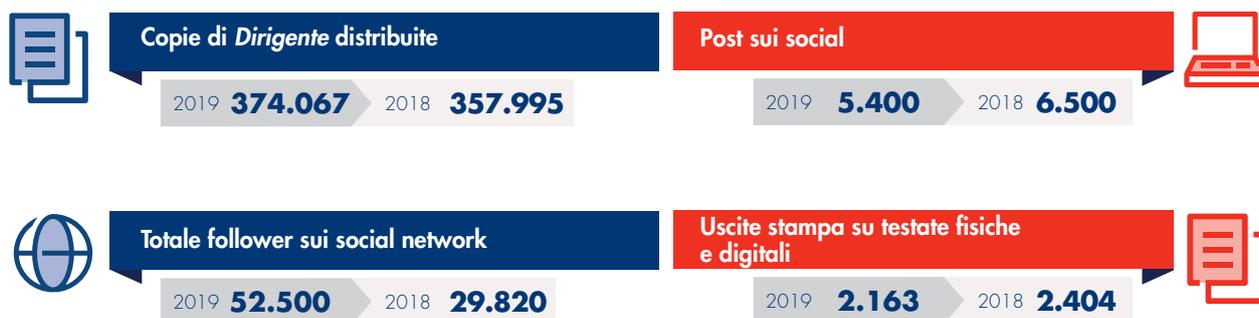
Valore ai giovani e al merito

Manageritalia, inoltre, è vicina alle famiglie degli associati con diverse iniziative, tra le quali le cerimonie delle borse di studio erogate dal Fondo Mario Negri e quelle erogate ai figli di quadri ed executive professional.



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 nostra autorevolezza come influencer rilevanti 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.



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 questa area di attività opera Prioritalia, la Fondazione che ha lo scopo di promuovere e valorizzare l'impegno della comunità manageriale nella logica di restituzione e di *give back*: competenze ed esperienze manageriali a favore di progettualità concrete.

Indicatori

Partecipanti alle attività di Csr
 Manager coinvolti in progetti di solidarietà e responsabilità sociale
 Performance di Prioritalia
 Giovani coinvolti in progetti di managerialità
 Numero di startup supportate
 Numero di stakeholder coinvolti

Significato

Questa è l'area di attività nella quale esprimiamo l'impegno civile e sociale della comunità manageriale, con una logica di restituzione di valori e competenze a supporto di progettualità innovative e concrete a beneficio del territorio. Un impegno etico forte, che ha restituito e condiviso le esperienze e le competenze manageriali per rielaborarle a supporto di una progettualità concreta, finalizzata ad accrescere il bene comune, con un orizzonte di lungo periodo.

Perché utilizziamo questi indicatori

Per misurare l'efficacia delle nostre azioni e la capacità di coinvolgere stakeholder rilevanti. Per valorizzare il nostro contributo nei progetti di innovazione e intelligenza sociale.

Genitorialità e managerialità

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.

Un Fiocco in Azienda nasce per:

- le aziende, affinché possano vivere con maggiore beneficio e armonia la maternità delle proprie dipendenti;
- le neomamme dipendenti, per dare loro sostegno per la salute e facilitare il rientro al lavoro;
- i neopapà dipendenti, per accompagnarli verso il nuovo ruolo di padre e la nuova relazione di coppia.



Genitori che hanno partecipato al Fiocco da quando è partito il progetto (montante)



Genitori che hanno partecipato al Fiocco nell'anno



Gravidanze e nascite tutelate da quando è partito il progetto (montante)



Gravidanze e nascite tutelate nell'anno



“Un Fiocco in Azienda, partito a Milano nel 2010, vede a fine 2019 l'adesione di 92 aziende in tutta Italia.

Un progetto importante, volto a valorizzare la genitorialità e che consente a Manageritalia di entrare nelle aziende e parlare ai suoi manager toccando temi sempre più attuali come quello della natalità.

Un vero e proprio percorso che stiamo facendo con le aziende che hanno deciso di aderire al progetto e che comprendendo l'importanza – anche sociale – della maternità e della paternità.

Azioni concrete a cui anche il governo guarda con estremo interesse.

Luisa Quarta

responsabile gruppo Donne Manager



Giovani - alternanza scuola/lavoro



Il valore di un manager sono le sue competenze, costruite con esperienza sul campo e formazione continua.

Per Manageritalia è stata una scelta così naturale decidere di fare leva su queste competenze e metterle a disposizione

dei giovani. Nelle varie Associazioni territoriali sono quindi nati e cresciuti tanti progetti, pensati per le varie fasce di età, per gli studenti delle scuole superiori, per gli universitari, per i giovani al loro primo lavoro.

Ogni Associazione ha scelto gli ambiti di intervento più adatti al proprio territorio:

Orientamento, per aiutare a capire i vari percorsi professionali possibili;

Alternanza scuola/lavoro, portando dei manager d'azienda a scuola, coinvolgendo l'intera classe;

Affiancamenti di manager e giovani, per far testare con mano quali siano le attività di un manager;

Piani di mentoring, offrendo ai giovani la possibilità di confrontarsi con persone con tanta esperienza d'azienda;

Formazione sulle soft skill, problem solving, team working, time management, public speaking, leadership;

Supporto alla creazione di startup, per aiutare i giovani founder a trasformare le loro idee in business;

Borse di studio, per valorizzare il merito degli studenti.

C'è ancora tanta distanza tra mondo della scuola/università e mondo del lavoro, ma i progetti realizzati sono stati una bellissima esperienza, di arricchimento reciproco, per i giovani e per i manager.

Ai ragazzi che hanno partecipato resta qualche leva in più per trovare la loro strada e a sviluppare il loro potenziale. Ai manager va la soddisfazione di aver dato un contributo alla crescita delle comunità dove vivono e lavorano.

Silvia Pugi

responsabile Csr – Corporate social responsibility



FOOD4MINDS

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 skills 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.



Solidarietà e responsabilità civile

È un progetto di Manageritalia a supporto delle organizzazioni non profit e delle amministrazioni pubbliche per avvicinare due mondi apparentemente lontani con un'iniziativa che risponda alle difficoltà della crisi economica e sociale.

Il progetto è portato avanti principalmente dal gruppo "Manager per il Sociale" mettendo a disposizione delle organizzazioni di volontariato le competenze professionali degli associati, dei manager in pensione e dei colleghi che prestano gratuitamente la propria attività professionale a supporto delle organizzazioni in difficoltà. Il gruppo promuove presso gli associati l'adesione e la partecipazione alle attività di volontariato e la "Cultura dell' Aiuto" alla persona.

Da oltre 20 anni Manageritalia opera nel campo del Volontariato sociale, per mettere a disposizione di enti e onlus che operano nel sociale la propria esperienza lavorativa e la propria competenza professionale per aiutarli a svolgere al meglio la loro funzione solidale, producendo così risparmio e ricchezza e integrando il ruolo che il manager moderno vuole rappresentare nella società.

Sono oltre **300** i manager che forniscono assistenza e consulenza pro bono e sono coinvolti in più di **150 progetti** al servizio di onlus ed associazioni non profit. Le competenze professionali messe a disposizione sono trasversali e riguardano diversi ambiti:

- amministrazione, finanza e controllo e bilancio sociale;
- organizzazione aziendale, risorse umane e formazione;
- marketing, comunicazione e fundraising;
- informatica e Ict;
- sistema qualità, privacy e sicurezza;
- project management;
- supporto per certificazioni e bandi.

Sono state 98 le organizzazioni beneficiarie delle attività di volontariato professionale e altre attività assimilabili nell'ambito Csr.



Volontari, manager in servizio e in pensione

2019
oltre **300**



Ore prestate a favore delle iniziative Csr della nostra Organizzazione

2019
oltre **33.585 ore**



Enti con progetti avviati

2019
46



Progetti gestiti

2019
150

Per i progetti più impegnativi si creano delle task force composite, coordinate per raggiungere il risultato finale.



***“La Repubblica è fatta da pluralità di soggetti che devono agire per il bene comune” -
Marta Cartabia, presidente Corte costituzionale.***

È il principio guida da oltre 20 anni dei manager volontari professionali che mettono a disposizione degli enti del terzo settore competenze, esperienze e tempo, per aiutarli a sviluppare l'attività a sostegno delle fasce più fragili della comunità. “Tempo”, risorsa preziosa, non solo proposte di soluzioni, ma accompagnamento in un percorso applicativo e formativo, all'insegna della massima concretezza. Ecco perché la maggior parte di coloro che prestano la loro attività professionale e le loro competenze pro-bono è in pensione.

Alcuni esempi di collaborazioni realizzate e in corso d'opera:

- revisione organizzativa dell'intera struttura della Cri metropolitana per la trasformazione dell'ente in Associazione di promozione sociale;
- valorizzazione del lavoro penitenziario per l'inclusione sociale dei detenuti per la riduzione della recidiva, con il Provveditorato amministrazione penitenziaria Lombardia;
- piano di sviluppo 2020-2023 del Centro servizi volontariato metropolitano
- master per l'Imprenditorialità sociale dell'Università Cattolica;
- Fondazione Welfare Ambrosiano per il microcredito;
- sviluppo Banco Alimentare;
- Fondo Lavoro Famiglia;
- Caritas.

Ma numerosissimi sono gli enti a cui abbiamo dato e stiamo dando aiuto, incluse istituzioni e startup di imprese sociali, oltre all'avvio di gruppi di volontariato a Monza, Varese e Bergamo.

L'attività contribuisce pienamente alla sostenibilità economica e sociale del Paese, in cui il welfare si sosterrà necessariamente sul terzo settore nelle difficoltà in cui si trova l'economia italiana. La mission è coerente con quella di Manageritalia, “essere una componente sociale rilevante per il Paese”: noi contribuiamo all'attività Csr della nostra Organizzazione con impegno, passione, commitment e grande partecipazione.

Giancarla Bonetta

responsabile gruppo Manager per il Sociale



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 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****Contratti attivati****Contratti conclusi****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 3.158 euro destinati alla onlus "Casa delle donne per non subire violenza" di Bologna.

“
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
vicepresidente Manageritalia



Prioritalia

Marcella Mallen – *presidente 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 su tre aree di intervento:

- NUOVA IMPRENDITORIALITÀ ED ETICA DIGITAL

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 (Environment, social, governance).

DISABILITY/CAPABILITY MANAGER Liguria

Formazione e diffusione di “disability/capability manager” nelle organizzazioni per favorire l’inserimento e il mantenimento al lavoro di persone portatrici di disabilità e fragilità sociali. Accelerare il cambiamento culturale verso la vulnerabilità, che comprenda, oltre alla disabilità, anche l’invecchiamento, per modelli di “occupabilità sostenibile”.

CONVEGNO SULLA BIOECONOMIA Bologna

Condivisione delle strategie introdotte dalla Comunità europea e dalle istituzioni italiane. Voce alle buone pratiche già operative per ampliare la portata dei successi produttivi. Prospettiva delle opportunità economiche, sociali ed ambientali per il nostro Paese: capitali, ricerca e occupazione.

DISABILITÀ E LAVORO

Partnership strategica con Aism: valorizzare la disabilità nelle organizzazioni e promuovere progetti concreti di cambiamento che sappiano trasformare la diversità in valore.

VO.LA.RE. - Volontariato Lavoro Responsabilità

Piemonte (Carignano e Vinovo), Campania (Napoli Scampia) e Lombardia (Parabiago, Bergamo, Olgiate Olona e Seregno)

Un progetto di volontariato manageriale che sviluppa percorsi di (ri)avvicinamento al mondo del lavoro, alle sue dinamiche, regole e opportunità con interventi orientativi e formativi più mirati a incidere nel territorio di riferimento. Mette inoltre 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.

**Eventi organizzati**

2019	2018
4	6

**Partecipanti agli eventi organizzati**

2019	2018
200	400

**Stakeholder coinvolti**

2019	2018
150	130

**Aderenti alla newsletter**

2019	2018
1.000	930

**Progetti avviati e premi ricevuti**

2019	2018
7	6

**Partecipazione a consultazioni pubbliche e contributi a rapporti**

2019	2018
4	8

**Partnership protocolli d'intesa siglati**

2019	2018
18	7





Gli outcome del 2019

Le attività svolte nelle aree della Rappresentanza, dei Servizi, della Membership, del Movimento e Csr e gli output conseguiti da Manageritalia nel 2019 producono gli outcome, risultati in termini di impatti sui capitali.

Gli outcome sono le conseguenze interne ed esterne – sia positive che negative – sui capitali, generate dalle attività dell’Organizzazione e dagli output prodotti nell’anno.

Queste misurazioni individuano l’efficacia delle azioni svolte nel 2019 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 2019 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.

Gli outcome del 2019

Networking e crescita professionale

Riconoscimento del valore della managerialità

Soddisfazione degli associati

Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder

Rafforzamento della notorietà e della reputazione

Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità

Crescita organizzativa di Manageritalia

Individuazione dei nuovi bisogni dei manager

Miglioramento della qualità di vita dei manager

Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale.

Networking e crescita professionale

Uno degli obiettivi più rilevanti della nostra Organizzazione è il consolidamento di un **rapporto duraturo** nel tempo con i nostri associati, obiettivo che conseguiamo con le attività dell'area Membership e con elevato grado di soddisfazione da parte degli utenti dei servizi erogati. Attraverso i programmi atti a creare una rete di contatti e di 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 2019, 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.

Outcome: indicatori di performance



Riconoscimento del valore della managerialità

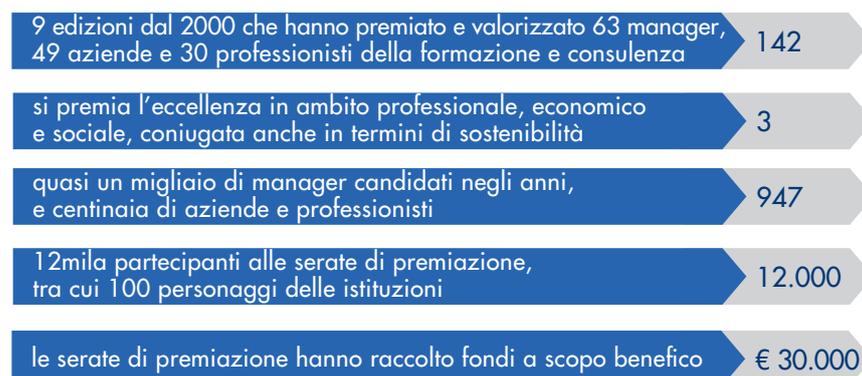
La capacità delle imprese di assorbire e sfruttare le tecnologie e i nuovi paradigmi economici dipende sempre più dal livello di conoscenze e professionalità della forza lavoro, dall'efficacia nella gestione strategica del capitale umano aziendale e dal livello di competenze manageriali presenti in azienda. Imprenditori e manager rappresentano la "prima linea" dell'Organizzazione e sono il punto di riferimento per il successo dei loro business nel contesto attuale, instabile, incerto e dinamico. È necessario che il vertice aziendale accresca la capacità di adattare velocemente le proprie conoscenze e competenze – e quelle dell'Organizzazione – alle minacce nel mercato del lavoro e alle pressioni sui risultati. Da qui sempre più evidente la necessità di focalizzare o rifocalizzare le competenze distintive dei livelli manageriali e dei nostri associati.

Lavoriamo nell'ambito dei nostri indirizzi strategici per **dare valore alla managerialità** e alle capacità distintive di coloro che quotidianamente portano le imprese al successo.

A conferma dei nostri intenti, ogni due anni celebriamo, insieme a Confcommercio e al Cfmt, il **Premio eccellenza Lido Vanni**, con l'obiettivo di individuare, tra gli iscritti, i manager capaci di distinguersi in campo professionale, sociale, culturale, associativo ed etico.

La scelta avviene tra i 37.000 manager iscritti a Manageritalia e le oltre 800.000 aziende di Confcommercio. Con il Premio eccellenza riconosciamo e valorizziamo manager, aziende e professionisti eccellenti, protagonisti con il loro lavoro e le loro idee dello sviluppo del terziario e dell'economia. Il premio evidenzia il valore espresso ai massimi livelli di eccellenza manageriale, d'impresa e professionale. Per riconoscere ai manager la capacità di guidare uomini e organizzazioni a cogliere opportunità e creare valore nel profit, ma anche nel non profit, nell'economia e nella società, e riconoscere alle imprese la capacità di innovare e contribuire alla crescita e allo sviluppo.

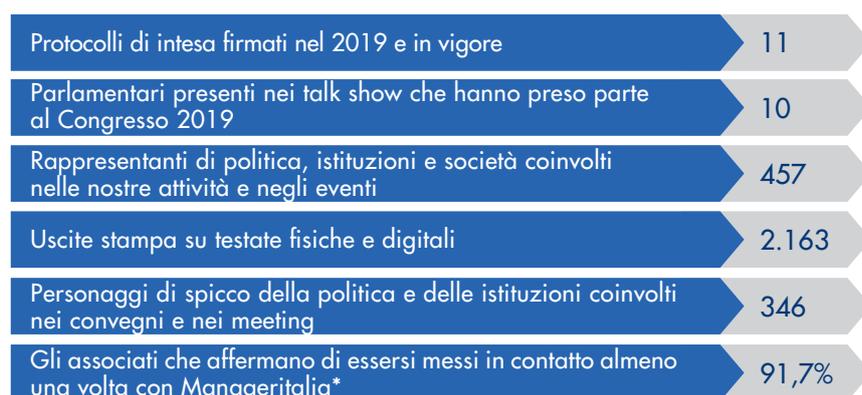
Outcome: indicatori di performance



Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder

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.

Abbiamo sviluppato la consapevolezza di come il coinvolgimento degli stakeholder nelle nostre attività possa contribuire ad 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. Un coinvolgimento degli stakeholder efficace e strategicamente allineato ci permette di aumentare la reputazione, di comprendere in profondità l'ambiente in cui operiamo e di identificare nuove opportunità strategiche.



* Fonte: indagine di customer satisfaction 2019

“Nice 2 MIT you”, l’App di Manageritalia

Nel 2019 abbiamo investito risorse per la creazione di un’App a favore degli associati per incrementare il livello di interazione con gli iscritti e la digitalizzazione dei processi esistenti. L’App “Nice 2 MIT you” vuole essere un nuovo touch point per gli associati (notifiche, news, eventi, dati associativi) e favorire il senso di appartenenza per tutti gli iscritti.

In futuro l’App consentirà di gestire alcuni degli attuali servizi tradizionali. Per la progettazione e la realizzazione dell’App il team ha impiegato oltre 150 giornate di lavoro. L’App è stata rilasciata alla fine del 2019.

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. Il numero degli utenti che partecipano all'indagine è in aumento: coloro che hanno aperto l'email relativa al questionario sono stati 14.928. La ricerca quantitativa si è poi basata su un campione di 2.165 risposte ottenute dagli associati, al netto di coloro che non hanno iniziato o ultimato la compilazione.

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 proscutori 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, si presentano i risultati dell'indagine 2019 alla ricerca di miglioramenti e di innovazione.



Associati entrati in contatto almeno una volta nel corso dell'anno con Manageritalia



Partecipazione e coinvolgimento



Soddisfazione relativa ai servizi (scala 1-4)



Quanto sei soddisfatto/a dei servizi usufruiti nel 2019?



Manager associati che hanno fruito almeno una volta dei servizi indicati nel 2019 (%)

Consulenza/assistenza per le pratiche e i rimborsi sanitari Fasdac	86,4%	Segreteria (informazioni su iscrizione, servizi, eventi ecc.)	71,4%	Consulenza assicurativa (Assidir)	34,4%	Consulenza previdenziale (Fondo Mario Negri)	34,2%
Consulenza previdenziale (Ass. Antonio pastore)	33,4%	Assemblee e incontri sul territorio	28,4%	Attività ludiche, culturali e sportive	26,0%	Incontri di formazione/informazione manageriale	25,2%
Consulenza contrattuale/sindacale	23,8%	Consulenza Inps/Enasco	21,2%	Consulenza fiscale/Caaf (modello 730)	17,8%	Consulenza legale	14,9%
Assistenza online AskMit	14,7%	XLabor (Career fitness, Outplacement, Innovation manager ecc.)	12,5%	Sportello professional	11,1%		

Rispetto alle seguenti affermazioni fatte da altri intervistati prima di te circa il rapporto con Manageritalia, sei molto, abbastanza, poco o per niente d'accordo?

Mi sento di non essere solo un cliente, ma un associato verso il quale c'è attenzione e volontà di mettermi a mio agio e farmi sentire a casa mia	poco/per niente	26,5%	molto/abbastanza	73,5%
Mi sento parte dell'Organizzazione, ascoltato e coinvolto per contribuire fattivamente a obiettivi e attività di Manageritalia	poco/per niente	42,5%	molto/abbastanza	57,5%



Rafforzamento della notorietà e della reputazione

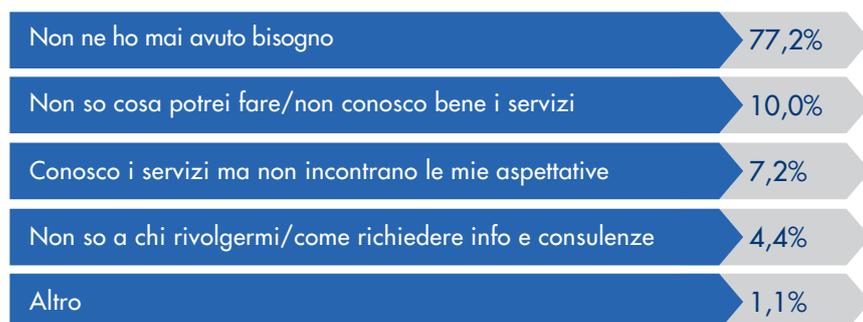
La fiducia dei nostri associati e degli altri stakeholder è fondamentale per il successo della nostra Organizzazione. La brand reputation di Manageritalia è confermata dall'alta considerazione manifestata dai nostri associati tramite l'indagine di customer satisfaction: il 73,5% degli intervistati ritiene di sentirsi non solo un cliente ma un associato verso il quale si dimostrano attenzione e volontà di far percepire la sensazione di sentirsi "a casa propria". Il 57,5% 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.



Solo l'8,3% degli associati non si è mai messo direttamente in contatto con Manageritalia nel 2019.

Tra questi si afferma che:



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 ed incertezze delle carriere manageriali, Manageritalia, nel 2019, ha costituito Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale per gli executive professional. Sono i professionisti che collaborano con il management aziendale ed erogano consulenze strategiche, finanziarie, legali e organizzative.

L'Associazione 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 favore degli executive professional. Promuoviamo così il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

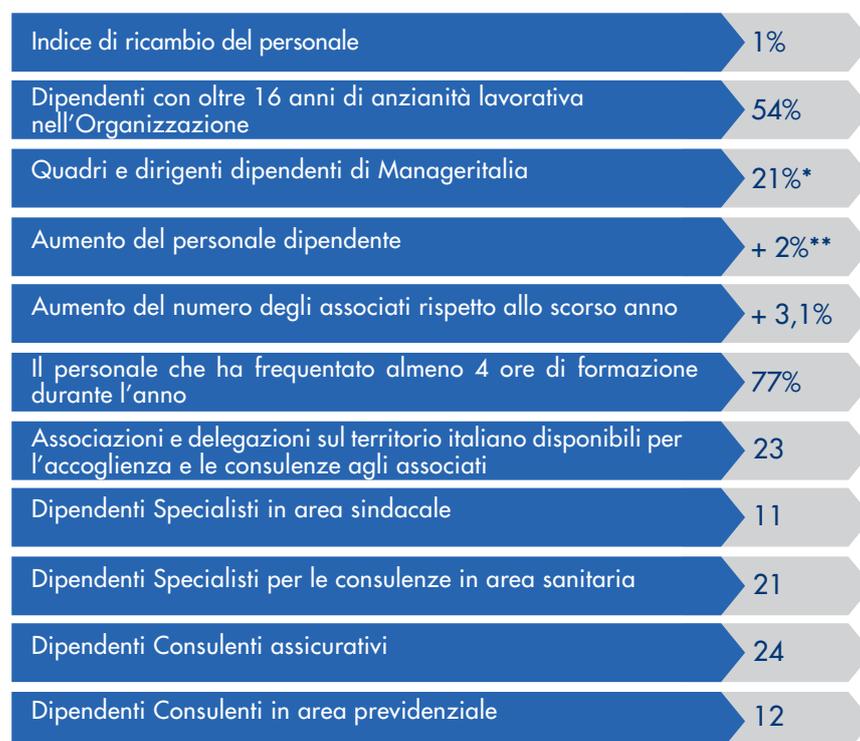


Crescita organizzativa e professionale di Manageritalia

È risaputo che Manageritalia possiede un vantaggio competitivo rispetto ad altri competitor grazie all'**alto indice di rappresentatività** (l'85% del totale dei dirigenti italiani del settore terziario e del commercio in servizio è un nostro associato) e grazie ad un 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 oltre 70 anni abbiamo instaurato con i nostri associati dei 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 skills, 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.



* Rispetto al totale dipendenti

** Rispetto al 2018

Individuazione dei nuovi bisogni dei manager

Forti cambiamenti hanno interessato la classe dirigente negli ultimi anni fra i quali il ricambio generazionale – non sempre supportato nelle organizzazioni da meccanismi di selezione, recruiting o sviluppo –, i processi di internalizzazione delle imprese e lo stress crescente legato alla performance.

Attraverso l'ascolto, l'assistenza contrattuale, le consulenze in campo sindacale, previdenziale, sanitario e legale rispondiamo quotidianamente ai bisogni dei nostri associati e siamo in grado di percepire le loro necessità e le nuove richieste di assistenza. **Incontrando di persona**, ogni anno, circa 25.000 manager, abbiamo la possibilità di comprendere le loro necessità di soluzioni contrattuali e di welfare innovative.

Supportiamo i nostri colleghi quando lasciano l'attuale incarico o ne cercano uno nuovo, quando si vuole valutare il proprio pacchetto previdenziale e/o la data della pensione, quando avvengono i trasferimenti aziendali, quando bisogna valutare le migliori opportunità in fatto di contratto, previdenza, copertura dei rischi professionali, quando si vuole fare networking.

Perché siamo una delle più importanti community del management italiano.

Nuovi servizi del 2019

Il tema dell'**internazionalizzazione** è di grande attualità per il mondo dei manager ed è con impegno che Manageritalia ha messo in campo soluzioni per semplificare la vita dei manager che scelgono carriere internazionali. Nel corso del 2019, per i manager in mobilità verso e dall'estero abbiamo istituito un nuovo servizio, **"World Wide Manager"**, un help desk/sportello per manager e aziende per dare consulenza specifica su temi legati allo spostamento dei manager e della loro famiglia, per fornire counselling & coaching e sharing experience/networking.

La trasformazione digitale è da anni un impegno di Manageritalia dal punto di vista informativo, formativo, culturale e di azioni a sostegno dei manager e dell'economia. Per i manager in azienda che vogliono gestire attivamente lo sviluppo di carriera, abbiamo implementato il servizio **Career fitness**, il percorso pensato da Manageritalia per dare ai manager – attraverso XLabor e alcune delle migliori società e professionisti di consulenza e transizione di carriera e coaching – tutto quanto oggi indispensabile per gestire attivamente il proprio sviluppo professionale e la propria carriera in un mondo del lavoro sempre più mutevole, dinamico e sfidante.



Miglioramento della qualità di vita dei manager

La nostra Organizzazione non eroga solo consulenza sindacale o assistenza per l'utilizzo efficace delle tutele contrattuali (sanitaria, previdenziale), ma 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

39 ^a	edizione della "settimana dello sci" Il torneo in prestigiose località sciistiche con la partecipazione, in media, di circa 150 persone tra colleghi e famiglie. Dal 1980
32 ^a	edizione della "settimana del tennis" Un torneo in prestigiose località marittime con la partecipazione, in media, di circa 400 persone tra colleghi e famiglie. Dal 1987
19 ^a	edizione del "bike weekend" Fine settimana tra manager appassionati della bicicletta alla scoperta di affascinanti località. Dal 2000
23 ^a	edizione della settimana "Golf Trophy" Torneo per gli appassionati del golf aperto agli associati, ai familiari e agli amici. Dal 1996
23 ^a	edizione del "Circuito golfisti Manageritalia" Circuito di 10 gare, con formula 18 buche stableford, aperto a manager e amici golfisti. Dal 1996
4 ^a	edizione del "Driving change" Un evento in collaborazione con Confcommercio e Cfmt, dove manager e imprenditori diventano protagonisti sul campo da golf. Dal 2017

Momenti associativi del 2019

118	Momenti associativi a carattere culturale, ricreativo, aggregativo e di membership
87	Convegni, workshop, incontri sul territorio per conoscere le tutele contrattuali, prevenzione Fasdac, pensione e Fondo Mario Negri
45	Convegni e workshop sui temi di economia, lavoro e attualità

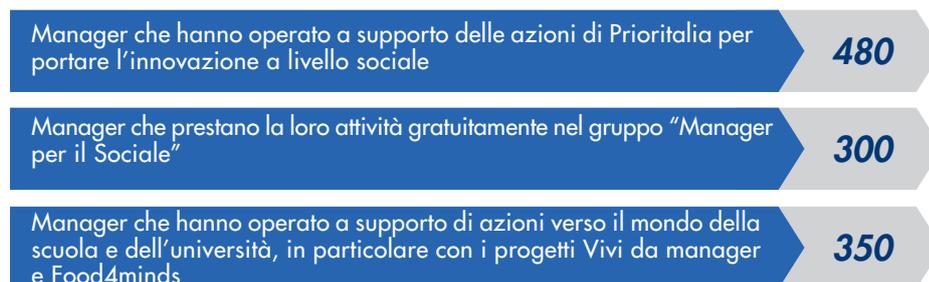
Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

Il nostro impegno verso il Paese e verso la sostenibilità attuale e futura del benessere dei nostri associati è perseguita attraverso la dimensione Movimento e Csr, l'area di attività con la quale 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 sia la forza dei colleghi che dedicano tempo e valore a far funzionare tutta l'Organizzazione nei vari ambiti d'azione sia, in modo ancora più valoriale in termini di Csr, migliaia di ore di volontariato messe a disposizione da manager che offrono competenze e tempo a favore del sistema economico e sociale, dei giovani e delle imprese, dando corpo a tanti progetti.

Tra questi, si possono citare i progetti rivolti al sistema formativo al fine di consentire un miglior dialogo 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 Manageritalia 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.



05

Nota
metodologica

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Report integrato di Manageritalia, redatto su base volontaria e relativo al periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019. Tale documento prosegue nel percorso di rendicontazione verso gli stakeholder avviato lo scorso anno, che l'Organizzazione intende proseguire con cadenza annuale.

Il perimetro dei dati e delle informazioni incluse nel presente documento comprende: Manageritalia, le 14 Associazioni di Manageritalia (alle 13 Associazioni territoriali presenti nel 2018 si è infatti aggiunta, a partire dalla rendicontazione 2019, l'Associazione Manageritalia Executive Professional), Manageritalia Servizi srl, Assidir srl e l'immobiliare Fatebenefratelli srl, salvo dove diversamente indicato. Oltre a quanto dichiarato, rispetto al 2018 non si rilevano ulteriori modifiche significative dell'Organizzazione.

Il processo di raccolta dei dati e l'elaborazione del documento sono stati coordinati da un gruppo di lavoro costituito dalle principali funzioni direttive.

L'individuazione delle tematiche incluse all'interno del Report integrato è il risultato di un'attività di analisi e selezione degli aspetti considerati maggiormente rilevanti dal management di Manageritalia, che ha tenuto in considerazione anche gli interessi degli stakeholder dell'Organizzazione.

L'elenco degli stakeholder di rilievo di Manageritalia è riportato all'interno del documento.

Rispetto al 2018, il Report integra nella trattazione le nuove tematiche emerse dal confronto con le Associazioni territoriali che guideranno l'azione futura dell'Organizzazione tramite il nuovo Piano operativo 2020-2024.

Rispetto alla rendicontazione 2018, la struttura del Report è stata rivista e affinata al fine di valorizzare maggiormente il processo circolare di generazione del valore, in un'ottica di miglioramento continuo della rendicontazione. All'interno del Report integrato 2019, inoltre, è stato dedicato più spazio alla valorizzazione del percorso di maturità intrapreso da Manageritalia nel corso degli anni, e coronato dal V Congresso Manageritalia, ed è stata maggiormente approfondita la descrizione di fondi ed enti contrattuali.



Il Report integrato di Manageritalia è stato redatto sulla base dei principi guida dell'International <IR> Framework, pubblicato nel dicembre 2013 dall'International Integrated Reporting Council (IIRC), il quale rappresenta il riferimento internazionale per la predisposizione di bilanci integrati. Come richiesto dall'International <IR> Framework, il presente Report integrato illustra le informazioni considerate rilevanti per Manageritalia, la strategia e l'orientamento al futuro, nonché il rapporto con i propri stakeholder, nel rispetto dei principi di sinteticità, attendibilità e completezza, coerenza e comparabilità. La tabella seguente riconduce gli elementi di contenuto indicati dall'International <IR> Framework ai capitoli del Report integrato di Manageritalia.

Elementi di contenuto previsti dall'International <IR> Framework	Capitoli del Report integrato 2019
Presentazione dell'Organizzazione e dell'ambiente esterno	Introduzione, valori e identità
Governance	Valori e identità
Rischi e opportunità	Costruire il nostro futuro dall'esperienza del passato, lo scenario
Modello di business	Modello di business e catena del valore
Strategia e allocazione delle risorse	Modello di business e catena del valore
Performance	Modello di business e catena del valore
Prospettive	Costruire il nostro futuro dall'esperienza del passato, lo scenario
Base di preparazione e presentazione	Nota metodologica
Indicazioni generali sul reporting	Nota metodologica

Gli indicatori di prestazione di carattere non finanziario sono stati definiti assumendo come riferimento metodologico i “GRI Sustainability Reporting Standards” emanati nel 2016 dalla Global Reporting Initiative (GRI), Associazione internazionale leader nello sviluppo di standard di rendicontazione di sostenibilità, utilizzando l’approccio “GRI-Referenced claim”. Laddove possibile, è stato inoltre presentato un raccordo tra gli ambiti di attività di Manageritalia, le tematiche a guida del Piano operativo 2020-2024 e i Sustainable Development Goals (SDGs) definiti dall’Organizzazione delle Nazioni Unite, al raggiungimento dei quali Manageritalia può contribuire generando impatti positivi.

Nella predisposizione e pubblicazione delle prossime edizioni del Report integrato, Manageritalia si impegna ad approfondire ulteriormente la rendicontazione delle tematiche maggiormente rilevanti e a valutare opportune forme di coinvolgimento degli stakeholder al fine di integrare all’interno del documento ulteriori spunti, nell’ottica di un miglioramento continuo.

Per ulteriori richieste di informazioni relative al documento si prega di contattare bilanciointegrato@manageritalia.it.





Content index

Si riportano di seguito gli indicatori GRI utilizzati per la predisposizione del Report integrato.

Capitolo del Report integrato

Introduzione

Lo scenario

Valori e identità

GRI Disclosure

Strategia

102-14 Dichiarazione di un alto dirigente

Strategia

102-15 Impatti chiave, rischi e opportunità

Profilo dell'Organizzazione

102-1 Nome dell'Organizzazione

102-2 Attività, marchi, prodotti e servizi

102-3 Luogo della sede principale

102-4 Luogo delle attività

102-5 proprietà e forma giuridica

102-6 Mercati serviti

102-12 Iniziative esterne

102-13 Adesione ad Associazioni

Etica e integrità

102-16 Valori, principi, standard e norme di comportamento

102-18 Struttura della governance

Coinvolgimento degli stakeholder

102-40 Elenco dei gruppi di stakeholder

102-42 Individuazione e selezione degli stakeholder

102-43 Modalità di coinvolgimento degli stakeholder



Capitolo del Report integrato

Modello di business e catena del valore

Nota metodologica

GRI Disclosure

Profilo dell'Organizzazione

102-7 Dimensione dell'Organizzazione

102-8 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori

Performance economiche

103-2 La modalità di gestione e le sue componenti

201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

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

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 Standards

