

GRUPPI AL LAVORO

A Milano il 14 e 15 giugno scorsi si è tenuta l'81^a Assemblea Manageritalia: al centro i 12 progetti che racchiudono le nostre priorità nel Piano Operativo 2012-2016

Eliana Sambrotta

PROTAGONISTI dell'81^a Assemblea Manageritalia i 12 progetti che accompagneranno la Federazione fino al 2016. Ma forse ancor più che i progetti, i veri attori di questo importante appuntamento della nostra Organizzazione sono stati i numerosi colleghi coinvolti nei gruppi di lavoro. Proprio i gruppi, infatti, hanno avuto una parte preponderante di questa due giorni, che ha modificato i canonici tempi e modi di svolgimento assembleari per dare più spazio alle loro attività. D'altronde lo stato di avanzamento del nostro cantiere ha ormai superato la fase iniziale e molte idee stanno prendendo forma concreta, altre hanno già dato i primissimi risultati. È importante allora cogliere l'occasione delle assemblee, che due volte l'anno ci riuniscono tutti, per poter lavorare insieme e confrontarsi a livello nazionale. L'Assemblea federale è infatti iniziata solo venerdì pomeriggio per dare spazio, nella mattinata, ai 12 gruppi – composti dai project leader territoriali – che hanno discusso lo stato di





avanzamento del proprio progetto, per poi illustrarlo ai colleghi e alla Federazione il giorno successivo. Una mattinata fruttuosa che ha visto tutti all'opera.

Nel pomeriggio il presidente Guido Carella ha aperto l'Assemblea con una relazione che si è soffermata in particolare sul difficile contesto economico che continuiamo ad attraversare e sugli effetti di tale crisi che incidono sulle imprese e quindi sul management. In questo scenario dobbiamo affrontare il prossimo rinnovo contrattuale, ormai alle porte, cercando di innovare in profondità, così come ha poi approfondito Flavio Leone, responsabile delle relazioni sindacali.

Altro punto chiave affrontato da Carella è stato l'impegno di Manageritalia per un paese migliore attraverso il nuovo soggetto sociale e politico #Prioritalia e all'interno della confederazione Cida - Manager e alte professionalità per l'Italia. Su questo fronte ha poi relazionato in modo più specifico il presidente Cida Silvestre Bertolini, in arrivo da un incontro con il ministro del Lavoro Enrico Giovannini proprio il giorno stesso (vedi pagina 32).

I lavori sono proseguiti con le relazioni dei presidenti dei Fondi e degli enti partecipati Manageritalia, che non hanno presentato particolari problematiche: Assidir, Associazione Antonio Pastore, Cfmt/Cibiesse, Fasdac, Fondo Mario Negri, Fondir, Gpa, Manageritalia Servizi.

Sabato, giornata dedicata ai gruppi di lavoro. Ogni portavoce ha avuto alcuni minuti per presentare ai colleghi i passi avanti degli ultimi sei mesi (vedi sintesi alle pagine seguenti).

Sono emerse idee e proposte interessanti e grandi potenzialità a livello territoriale: andranno sviluppate ma offrono una buona base di partenza per dare nuovo slancio alle nostre attività, alle relazioni politico-istituzionali e per valorizzare manager e imprese.

Infine, ospite della giornata è stato Romano Benini, giurista e docente di Politiche del lavoro presso l'Università La Sapienza di Roma, che è intervenuto sull'importanza di welfare e workfare per favorire la produttività in azienda e poter così anche uscire dalla crisi (vedi pagina 20).



Rappresentanza e politica

1. CIDA - MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ PER L'ITALIA

Obiettivo del progetto è dotarci di un sistema di rappresentanza organizzato e coerente con quelli di Cida attraverso un sistema di relazioni caratterizzato da attività di base e gestione di programmi comuni a livello nazionale e territoriale tale da garantire un'efficace cinghia di trasmissione delle politiche della Confederazione stessa. Il progetto punta a sviluppare un nuovo modello di dialogo sociale, supportare iniziative lanciate sul territorio, attuare azioni di convergenza con le altre organizzazioni di rappresentanza di Cida, proporre analisi e azioni per lo sviluppo socio-economico locale. Finora è stato costituito il primo nucleo, realizzate le attività e le iniziative fondanti, definito il piano, formato il gruppo di lavoro nazionale e implementate attività sul territorio. Tra i momenti più salienti, gli Stati generali del 26 novembre 2012 alla presenza dell'ex presidente del Consiglio Mario Monti e la presentazione del programma politico Cida ai candidati delle elezioni politiche di febbraio. Sono stati nominati 20 coordinatori regionali e approvato un regolamento proprio per i coordinatori regionali. Ora si stanno sviluppando dei gruppi di lavoro territoriali.

2. #PRIORITALIA

Si punta a mettersi a disposizione delle istituzioni e del sociale e rappresentare nel modo più ampio le istanze del ceto medio al quale apparteniamo. Per farlo occorre implementare e sostenere le iniziative nazionali e radicarsi sul territorio attraverso contatti con le istituzioni o ottenendo il diritto di rappresentanza nella politica e nelle istituzioni (commissioni, incarichi...). Ci basiamo su questi 9 valori: competenza, innovazione sociale, inclusione, trasparenza, legalità, informazione, collaborazione, attuazione e visione.

Nel periodo preelettorale è stato presentato un programma sull'Italia che vorremmo, condivisibile su una piattaforma online a cui poter dare il proprio contributo. Dodici manager hanno illustrato il programma politico Cida ai candidati alle elezioni del 24/25 febbraio in eventi svolti in 11 città e alla presenza di 108 politici in totale. Altre iniziative sono "1.000 manager per 100 progetti" (supportare amministrazioni locali e pubbliche attraverso la propria professionalità) e il progetto elettorale #facilitiamoroma nella lista civica Alfio Marchini sindaco.



A CHE PUNTO SIAMO

3. TALENTI MANAGERIALI

Tra gli obiettivi, accompagnare i giovani nel mondo del lavoro, formazione e tutoring, facilitazione/selezione nelle prime esperienze di lavoro, nuovi format di comunicazione (social/storytelling).

Tra le varie attività territoriali in corso: il progetto Giotto, Vivi tre giorni da manager, Unimanager, Orienteeing, Un ponte sul futuro, Campus mentis, Storytelling, la community Facebook Imagine.

Tra i prossimi step riprendere e replicare best practice, condividere con la Federazione le esperienze delle Associazioni, training sulle piattaforme di collaborazione.

4. OSMOSI

Considerato che esistono grandi differenze strutturali, organizzative ed economiche tra Federmanager e Manageritalia, si è iniziato a stabilire dei contatti tra le Associazioni territoriali delle due Federazioni che hanno portato a convegni, gruppi di lavoro, eventi, anche culturali e ludici, azioni a fini benefici (es. aiuto terremoto Emilia), progetti come le Giornate di Galileo in Veneto o Giotto a Firenze. Bisogna proseguire questo progetto comune costituendo un gruppo di lavoro su tematiche contrattuali e comitati bilaterali stabili sul territorio e pensare, dove possibile, di avere location dove eventualmente mettere in comune alcuni servizi.



Sostenibilità e crescita

5. GOVERNANCE FEDERALE

Con il coinvolgimento nei progetti operativi si sta tentando di rafforzare la squadra al vertice ed estenderla a livello di singole Associazioni territoriali. Per creare una governance allargata, condivisa e partecipata si pensa ad alcune possibili modifiche statutarie come definire un meccanismo che garantisca la continuità a livello di presidenza, aprire il comitato di presidenza ai vicepresidenti, allineare le procedure, gli aspetti organizzativi e gli argomenti trattati dai consigli delle Associazioni territoriali con quelli del comitato di presidenza, e infine bilanciare il peso rappresentativo delle singole Associazioni territoriali.

6. ETICA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Tra i risultati in arrivo circa i lavori già in cantiere sulla diffusione della responsabilità sociale di impresa, la redazione e approvazione del codice etico del manager e delle linee guida del bilancio sociale da introdurre nelle Associazioni territoriali (almeno in quattro), la definizione di professionalità e competenze dell'Rsi Manager e l'organizzazione del Convegno europeo con confronto internazionale di best practice. Tra gli obiettivi prefissati, invece, una maggior consapevolezza dell'importanza di comportamenti improntati alla Rsi e l'attivazione di interventi nella nostra Organizzazione e nelle aziende. Diversi lavori sono in corso nelle sedi di Bologna, Roma, Veneto, Napoli, Milano, Torino e Trentino-Alto Adige.

7. QUADRI E...

L'obiettivo è ampliare il numero dei quadri iscritti e diventare l'Organizzazione maggiormente rappresentativa del middle management poiché i sindacati tradizionali, che hanno la rappresentanza contrattuale dei quadri, in questi anni hanno fatto pochissimo e ostacolato i temporary manager. Inoltre, purtroppo, oggi sempre più dirigenti vengono ricollocati in posizioni di middle management. Per cui bisogna agire in tre modi: favorire il ricollocamento e la formazione permanente, costituire e incrementare la rappresentanza in azienda e nel territorio e la contrattazione di 2° livello e infine promuovere e potenziare i servizi dedicati. Si propone una proposta di legge con tema "Riconoscimento della figura del quadro" e sviluppare iniziative di marketing e networking (utile un questionario/survey per mappatura profili ed esigenze dei quadri associati).

... PROFESSIONAL

I professional si aspettano di essere considerati da tutti i colleghi partner e non concorrenti, in linea con le mutazioni del mondo del lavoro e per ottenere reciproci vantaggi. Vorrebbero essere informati e informare sulle opportunità offerte dal mercato del lavoro, su eventuali agevolazioni e su vari aspetti professionali. Vorrebbero crescere creando un database specifico per rendere semplice ed efficace la ricerca e l'offerta per le più svariate professionalità, strutturando l'identità del professional in chiave executive, pensando a una serie di servizi dedicati. Si vorrebbe eleggere un rappresentante nazionale.

8. INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA PER LE IMPRESE

Gli obiettivi che si propone questo progetto sono sensibilizzare gli stakeholder e le pmi sulla necessità/vantaggio di avere un manager in azienda, offrendo occasioni di incontro tra tutti questi protagonisti e promuovendo forme di sinergia con Federmanager e parti datoriali. Tra le attività realizzate workshop e convegni sulle reti d'impresa, ideazione e gestione di bandi pubblici per l'inserimento di manager nelle pmi, sinergie con Federmanager, messa a punto di format per tavolo di concertazione con stakeholder ("format Pescara"), Manager in Impresa, elaborazione questionario Reti. Da portare a termine il lancio e l'analisi di questo questionario, la replica del "format Pescara" e l'edizione pilota del bando di costituzione Reti.



Lavoro e welfare



9. NUOVO MODELLO DI RAPPRESENTANZA E WELFARE CONTRATTUALE

A questo progetto è stato dedicato un approfondimento maggiore vista l'importanza e la delicatezza dell'argomento in fase di rinnovo contrattuale. Tra gli obiettivi, infatti, individuare le principali criticità che la mutata situazione economica ha enfatizzato o creato, valutando le eventuali misure da introdurre nel nostro sistema di welfare contrattuale; valutare la potenzialità e l'efficacia delle proposte ipotizzate e la loro sostenibilità e definire quelle da formulare alla controparte in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali. Le principali criticità riscontrate in questo particolare momento storico sono sicuramente l'accresciuta possibilità di essere espulsi dal mondo del lavoro, o almeno dal nostro contratto, soprattutto per gli over 50; la maggiore difficoltà a ricollocarsi e la conseguente dilatazione del tempo intercorrente tra cessazione del lavoro e nuova ricollocazione.

Sono necessari quindi percorsi formativi dedicati ai dirigenti espulsi dal mondo del lavoro; aiuto al ricollocamento; formazione continua e valutazione "preventiva"; sostegno al reddito nei periodi di inoccupazione. Si ipotizzano una serie di interventi tra cui migliorare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro manageriale, in collaborazione con la parte datoriale; certificare le competenze dei dirigenti, sia al momento della perdita del posto di lavoro che durante l'attività lavorativa; predisporre appositi strumenti di sostegno al reddito nei periodi di inoccupazione; rendere più flessibile l'andamento della curva retributiva (legandola a un miglioramento della qualità del-

la vita) in modo da ridurre le espulsioni dal mondo del lavoro degli over 50.

Alcuni di questi provvedimenti andrebbero solo potenziati o resi permanenti nel contratto, altri, come il sostegno al reddito nel periodo di disoccupazione o la riduzione delle espulsioni dal mondo del lavoro, dovrebbero essere inseriti. In conclusione se è prevedibile un'accresciuta difficoltà a ottenere un congruo incremento della retribuzione fissa, è però ipotizzabile un intervento a sostegno del welfare contrattuale che punteremo a potenziare.



In considerazione di questo si è creato un sottogruppo al progetto, che si occupa di company welfare, il cui obiettivo è supportare manager e imprenditori nell'attivazione di questa leva strategica per la crescita dell'impresa, della sua competitività e produttività. Smart welfare punta a promuovere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, per esempio tramite la conciliazione della vita professionale e privata, la flessibilità organizzativa e lavorativa, salute e benessere in azienda. Sono in programma numerosi eventi in varie città tra la fine del 2013 e l'inizio del 2014 per sensibilizzare a queste tematiche e poi passare ad azioni concrete.



10. POLITICHE ATTIVE

È necessario definire una strategia delle politiche attive che porti a un sistema di azioni a supporto dei dirigenti agendo prima (prevenzione), durante (supporto) e dopo (ricollocazione) la perdita del lavoro. Interventi preventivi: check-up manageriale di carriera (career coaching) e definizione di “piani di carriera preventivi” (career advisory), certificazione delle competenze (Youmanager), creazione e sviluppo del network personale anche attraverso uno sportello di coaching. Interventi di supporto: Managerattivo, contributi all’outplacement. Interventi per la ricollocazione: stimolare la domanda di managerialità (diffondendo la cultura manageriale nelle pmi, sostenendo i processi di aggregazione fra pmi ed erogando contributi economici per l’inserimento dei dirigenti), favorire l’incontro di domanda e offerta di lavoro (migliorando il database federale, favorendo la diffusione dei social e del 2.0 come strumenti di networking, creando un’agenzia per il lavoro ad hoc o il collegamento con agenzie già esistenti).

11. INTERAGEING

Il progetto InterAGEing - un patto tra generazioni in azienda, è stato presentato per la prima volta a un convegno lo scorso febbraio a Milano. Propone alle aziende e ai lavoratori quattro soluzioni per mettere a frutto l’esperienza dei senior e l’innovazione dei giovani: il tandem, il mentoring, la staffetta e il variabile. InterAGEing è una delle varie attività di Produttività e benessere, insieme a un Fiocco in Azienda, Donne@work, Telelavoro ecc. Per il 2013/2014 si prevede la presentazione del progetto in varie città d’Italia, toccandone anche alcune non solite a questo genere di eventi. Per ora hanno ospitato l’evento Genova e Napoli, oltre a Milano.



12. FORUM DELL'INNOVAZIONE TERZIARIA

Il progetto si propone di diffondere la cultura dell'innovazione con le associazioni delle imprese per far conoscere le buone pratiche innovative di manager e di aziende e supportarli nell'utilizzarle per aumentare il valore in azienda e nella filiera. Lo si può fare per esempio sviluppando le capacità creative, valorizzando di più il prodotto/servizio esistente, migliorando l'accesso alle conoscenze internazionali. Sono in atto i primi lavori nelle Associazioni di Milano, Napoli e Roma e si prevede di coinvolgerne presto altre.

Tra le varie attività in corso e in previsione nel 2014, workshop con imprese e manager per la diffusione di buone pratiche, costruzione di nuovi casi, eventi, percorsi di formazione del Cfmt sui temi innovazione/creatività per dirigenti, percorsi formativi per imprenditori (Fondir, enti del sistema di Confcommercio), individuazione di aziende disponibili a sperimentare la "mappa delle innovazioni", realizzazione del 1° Forum dell'innovazione terziaria.



SEMPRE PIÙ NUMEROSE!

Il ricambio generazionale degli ultimi anni ha visto aumentare finalmente anche la percentuale femminile di delegate e associate attive nella nostra Organizzazione, anche con ruoli di vertice. Il presidente Guido Carella ha colto l'occasione dell'assemblea per riunire in una foto ricordo una parte delle ben più numerose partecipanti che in realtà erano presenti, a rappresentanza del nostro nutrito universo femminile.



Video caricati di Manageritalia

Guarda il video



PO 216
A che punto siamo?

sul canale **You Tube** di Manageritalia

accessibile anche dall'homepage www.manageritalia.it