

RIPARTIAMO DAI SERVIZI PER LA PROFESSIONE

La ripresa dell'attività dopo la pausa estiva può essere un utile momento per fare il punto su alcuni aspetti della professione. Ecco alcuni dei principali servizi che Manageritalia e le sue associazioni e società collegate offrono al riguardo

Consulenza di carriera e transizione professionale

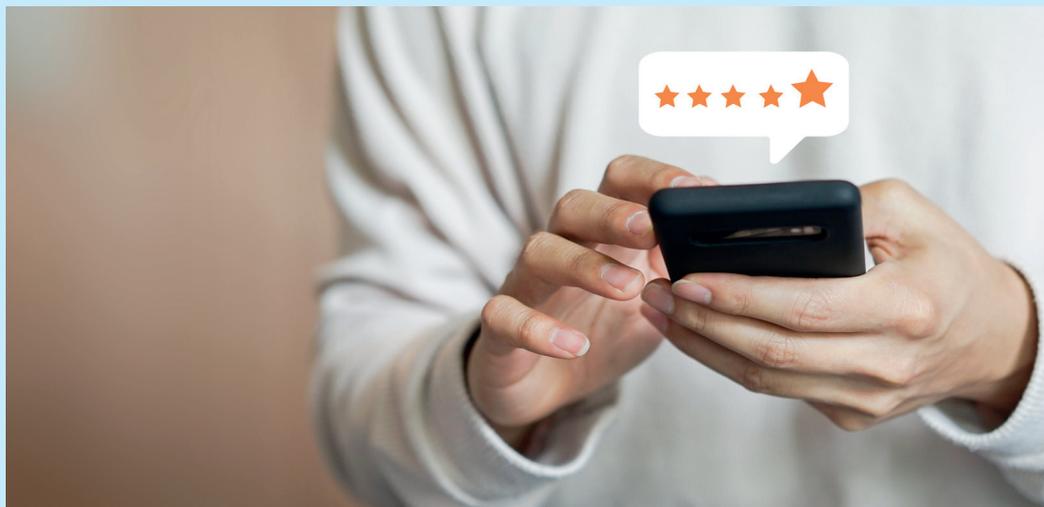


XLabor è la divisione di Manageritalia dedicata al lavoro manageriale. Tra i suoi servizi principali percorsi di career counseling, coaching, supporto per l'outpla-

cement incluso nel contratto dirigenti del terziario e comunque per la transizione professionale. XLabor supporta il manager anche con servizi di consulenza di carriera, orientamento al mercato del lavoro e la certificazione Digital innovation manager.

Per saperne di più:

 <https://xlabor.it/>





BenEssere manager



Sos manager è il servizio di consulenza psicologica e di benessere dedicato agli associati di Manageritalia. Perché quando anche i momenti vincenti (o positivi) ci sommergono o ci si sente in difficoltà e si hanno dei dubbi, saper chiedere aiuto è importante, riceverlo in modo professionale ancora di più. Per avere maggiori informazioni e accedere al servizio contatta la tua associazione territoriale.

Per saperne di più:

 <https://bit.ly/sos-manager>

Checkup retributivo



Grazie alla collaborazione con JobPricing, i manager associati possono consultare **JP Analytics**, la più completa banca dati di profili retributivi italiani, con 1.900 posizioni censite e 35 settori di mercato analizzati. Dall'area riservata My Manageritalia attiva gratuitamente la versione di prova e ottieni la valutazione retributiva di mercato della tua posizione e di un'altra a tua scelta.

Accedi alla tua area riservata:

 <https://bit.ly/MyManageritalia>

Consulenza contrattuale



Per valutare come gestire al meglio cambi di incarico (cambi alla parte variabile, l'espatrio ecc.), l'uscita dalla tua azienda o l'ingresso in una nuova, rivolgiti sempre preventivamente alla tua associazione territoriale e richiedi il servizio di consulenza contrattuale sindacale per gestire la situazione relativa al rapporto di lavoro e ai fondi contrattuali.

Cerca la tua associazione:

 <https://bit.ly/AATTManageritalia>

Previdenza



La previdenza va gestita attivamente e sin da subito, non solo quando si è vicini alla pensione. Da tempo, attraverso **AskMit**, forniamo una consulenza puntuale online in 48 ore, sia sulla previdenza contrattuale sia su quella obbligatoria, fissando poi, quando necessario, appun-

tamenti di persona. Il servizio di consulenza sulla previdenza obbligatoria (Inps, ex Enpals, ex Inpdai ecc.) viene svolto in partnership con Enasco solo in videoconferenza ed è possibile fissare un appuntamento attraverso AskMit, all'interno dell'area riservata My Manageritalia (accesso con user Id e password Manageritalia).

Accedi alla tua area riservata:

 <https://bit.ly/MyManageritalia>

AskMit



Da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento con AskMit (accesso dall'area riservata MyManageritalia) puoi ricevere informazioni e assistenza in ambito lavorativo, servizi Caaf, previdenziale, legale e fiscale, assicurativo, Fasdac. E nell'area legale puoi fare domande anche per il Superbonus 110%. Qualità e affidabilità di AskMit sono garantite da un team di professionisti multidisciplinare formato dagli esperti di Manageritalia e da avvocati, notai, giuslavoristi e altri specialisti appartenenti a studi professionali di tutta Italia.

Per saperne di più:

 <https://bit.ly/servizio-AskMit>

#SempreinSalute

Con te, per i tuoi figli.



Per i tuoi figli, usciti dal Fasdac, c'è #SempreinSalute

Il nuovo programma della Cassa Carlo De Lellis per i figli dei dirigenti non più coperti dal Fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa.

Niente ti fa apprezzare qualcosa come perderla. È quello che capita quando **i figli dei dirigenti non possono più essere assistiti dal Fasdac** (da 18 anni se lavorano e dopo i 26 anni anche se studiano o sono disoccupati) e quindi perdono tutte quelle prestazioni sanitarie che integrano ad alto livello il Ssn.

Per questo, anche per rispondere alla richiesta di tanti manager associati, Manageritalia ha incaricato Cassa De Lellis di sviluppare insieme ad Assidir (l'intermediario assicurativo di Manageritalia) e Cargeas Assicurazioni, il programma assicurativo **#SempreinSalute** che garantisce coperture sanitarie, integrative a quelle del Ssn, con un ottimo rapporto tra qualità, livello delle prestazioni e costi, con accesso fino al compimento del trentesimo anno di età.

PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI:

- vai sul sito www.cassadelellis.it alla voce di menu "Piani sanitari" e compilare il form
- scrivi a sempreinsalute@cassadelellis.it
- telefona al **numero verde 800401345** per chiedere di essere contattato da uno specialista di Assidir

#SempreinSalute

CON TE, PER I TUOI FIGLI



FONDO NUOVE COMPETENZE: UN'OPPORTUNITÀ VINCENTE

L'esperienza di Aps, società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, dimostra che misure di politiche attive possono aiutare le aziende a ripartire con nuove competenze

Il Fondo nuove competenze è una misura fortemente caldeggiata da Manageritalia nella direzione delle politiche attive, che in Italia sono solo il 25% delle misure a sostegno dell'occupazione. Il resto sono sussidi, redditi e indennità chiamate politiche passive, cioè che non sostengono l'occupabilità o il rientro al lavoro, ma trovano una fonte di reddito parziale al lavoratore inoccupato. Misure, queste ultime, necessarie nel momento in cui la crisi si manifesta, come in questa fase epidemiologica, ma completamente inutili se si pensa al rilancio dell'economia. E di iniziative come quella del Fondo nuove competenze, lanciata dal governo a fine 2020, abbiamo tanto bisogno per aiutare molte aziende a trasformare l'organizzazione del lavoro e le competenze, per abbracciare trasformazione digitale, nuovi modelli di business e, comunque, adeguare l'intelligenza aziendale e tutta l'organizzazione al nuovo contesto competitivo.

Vediamo oggi il caso di Aps, società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, che attraverso Manageritalia e Cfmt è riuscita a utilizzare con vantaggio questa misura gestita dall'Anpal. Ne parliamo con **Marco Lorenzin**, hro manager dell'azienda.



Nella foto (da sinistra a destra): **Marco Lorenzin**, hro manager; **Roberto Saliola**, presidente Manageritalia Lazio Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria; **Paolo Salvatori**, avvocato Studio legale e tributario Ma-Tè-Ria; **Michele D'Amore**, segretario generale Manageritalia Lazio Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria; **Carlo Romanelli**, fondatore e presidente di Net Working; **Lucia Canullo**, event networking & services content manager Cfmt; **Antonio Quadrato**, fondatore e presidente di Aps.

Avete da poco terminato il percorso formativo finanziato con il Fondo nuove competenze: che giudizio date su questa operazione per stimolare la ripartenza delle aziende in un momento così difficile?

«Poter ricorrere a un fondo pubblico cofinanziato dal fondo sociale europeo ci ha permesso di adeguare le competenze dei nostri dirigenti alle mutate situazioni organizzative. Questi tipi di operazioni, se realizzate con professionalità e lungimiranza, sono fondamentali per permettere alle aziende di avere nuove opportunità nei vari mercati».

Come avete saputo dell'iniziativa e perché avete deciso di intraprendere un percorso che a vol-

te ha forti blocchi a livello burocratico?

«Avevamo già studiato la norma, ma ci era apparsa subito poco chiara e con tempi di realizzazione e presentazione del progetto strettissimi. Poi Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria ci ha proposto una riunione per verificarne la fattibilità e così abbiamo deciso, senza alcuna certezza del risultato, di intraprendere questo viaggio».

È stato complicato utilizzare questa opportunità e quale ruolo hanno giocato i diversi attori?

«Sono stati fondamentali nel portare a termine questo straordinario progetto Manageritalia Lazio, Abruzzo, Molise, Sardegna e Umbria, attraverso il presidente Roberto Saliola, Michele D'Amore e Paolo Salvatori, Cfmt, attraverso Lucia Canullo, e, infine, Carlo Romanelli di Net Working. È stato un lavoro molto intenso che ha prodotto la realizzazione di un accordo sindacale e di un progetto formativo in linea con l'atlante del lavoro e delle qualificazioni. Il tutto è stato realizzato nell'ultima parte di dicembre 2020, tenendo in considerazione che la scadenza per la presentazione del progetto era fissata per il 31 dicembre 2020».

Dal punto di vista della crescita del vostro management, come sono andate le cose? Come hanno reagito i vostri dirigenti e cosa vi portate a casa?

«Aps è una società di ingegneria che opera sul mercato internazionale dell'Oil & Gas, dell'energia e del settore petrolchimico sin dal 1997. A valle della situazione con-

cordataria nella quale si trova dal 2018 e a seguito dell'emergenza epidemiologica, Aps ha subito una forte contrazione numerica in termini di personale e ha reagito ponendo in essere un importante processo di ristrutturazione organizzativa, tuttora in corso. Questa opportunità ha permesso a tutti i manager di conoscere e acquisire competenze manageriali utili per affrontare in maniera strutturata e consapevole una così importante trasformazione. Tutti i manager si sono messi in gioco e hanno partecipato attivamente e con entusiasmo al percorso, uscendone rafforzati sia come singoli sia, soprattutto, come squadra».

Su tutto influisce la qualità del percorso formativo. Come lo avete delineato e a chi lo avete affidato?

«La scelta è stata effettuata insieme a Cfmt, tenendo in considerazione la nostra storia e ciò di cui Aps aveva bisogno. La società Net Working è stata considerata quella più in linea con le nostre esigenze, alla quale affidare l'erogazione della formazione. Il progetto, composto da 12 moduli, per un totale di 96 ore ed erogato nell'arco di 3 mesi, è stato disegnato, in maniera sartoriale, sulla popolazione coinvolta affrontando e sviluppando le tematiche scelte in base alla loro efficacia. C'è da dire che da marzo 2020 stiamo lavorando in smart working, ma abbiamo lasciato la possibilità di recarsi in ufficio in caso di attività che necessitavano della presenza fisica. Tuttavia, abbiamo deciso di erogare il corso in presenza, un giorno a settimana, con tutte le sicurezze del caso, per

favorire il coinvolgimento, l'interazione e la coesione di tutto il management aziendale. Al termine dell'ultimo giorno di formazione abbiamo invitato coloro che hanno permesso la realizzazione di questo straordinario percorso per un confronto e un brindisi di chiusura progetto».

Guardando al futuro, cosa vi ha dato e vi ha insegnato questa importante operazione?

«Pianificare interventi di sviluppo e ristrutturazione organizzativi, provvedendo all'implementazione dei piani di change management, sono operazioni complesse che devono, da un lato, valorizzare il patrimonio di competenze già possedute da ogni manager, dall'altro, fornire loro nuovi strumenti di gestione favorendo lo sviluppo di un livello di flessibilità cognitiva che velocizzi il cambiamento della mentalità dominante verso i nuovi obiettivi strategici dell'organizzazione».

Cosa sono per voi le competenze e qual è il ruolo del management per guardare avanti con fiducia e crescere?

«Le competenze manageriali rappresentano per Aps le vere hard skills. Hardiness, potenzialità personali, ottimismo ed engagement sono competenze senza le quali un manager non è in grado di ricoprire completamente il suo ruolo. Sappiamo benissimo che un singolo percorso formativo non è sufficiente a garantire un cambiamento culturale, ma siamo sicuri che ha rappresentato lo stimolo che permetterà a ogni partecipante di costruire la sua managerialità».



IL SETTORE ASSICURATIVO ITALIANO DURANTE LA PANDEMIA

Nel particolare momento che stiamo vivendo, proponiamo alcuni dati estrapolati dai rapporti Ania relativi al 2020 e al primo trimestre 2021. I dati riguardano i cosiddetti “ramo vita” e “ramo danni” e mettono in luce quanto è avvenuto prima, durante e dopo le fasi principali della pandemia

Prima di analizzare i rapporti Ania (Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici) riguardanti la pandemia, è utile ricordare l'incidenza del volume dei premi assicurativi sul Pil italiano del 2020: i premi raccolti corrispondono circa all'8,2% del Pil nazionale, di cui il 6,2% per il ramo vita e il 2% per il ramo danni.

Oltre all'entità dei premi raccolti, vanno poi sottolineati alcuni dati essenziali:

- il complesso degli investimenti delle assicurazioni ha

superato i 1.000 miliardi di euro, un valore maggiore del 60% del Pil: costituisce quindi un volano per l'economia reale;

- il settore assicurativo è sempre più orientato agli investimenti sostenibili e li integra nelle proprie strategie: di fatto può essere considerato come un elemento guida per reindirizzare gli investimenti pubblici e privati;

- il settore assicurativo dà occupazione a circa 300mila persone.

Non va poi dimenticato come un altro fattore determinante l'importanza del settore assicurativo sia il ruolo di contribuente e sostituto d'imposta per conto dell'Agenzia delle entrate, in quanto versa ben 12,4 miliardi di euro all'anno nelle casse dello Stato per imposte sui premi assicurativi.

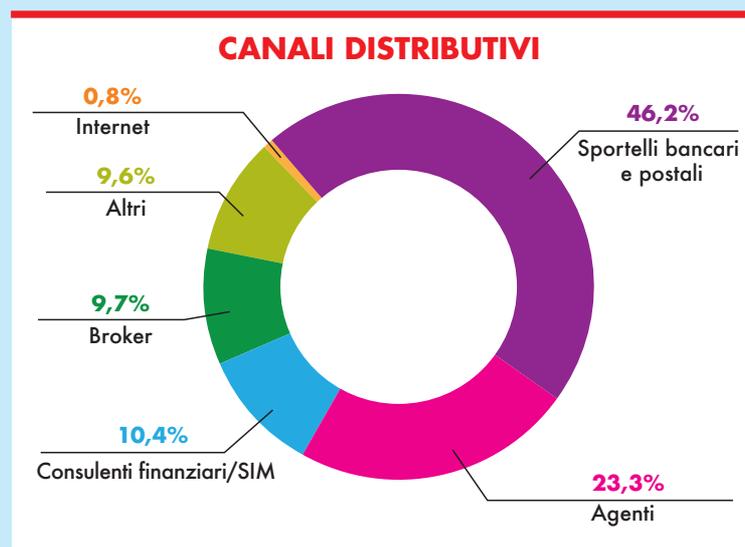
I canali distributivi

L'acquisto di una polizza assicurativa può avvenire attraverso una molteplicità di canali che consentono di far entrare in contatto il cliente con il potenziale fornitore della copertura. In particolare, dai documenti Ania emergono percentuali che si trovano nel grafico qui a fianco relative alla raccolta dei premi attraverso le diverse tipologie di canale distributivo.

2020 vs 2021:

il ramo vita cresce del 10%

Per quanto riguarda i valori in gioco, nell'intero anno 2020 il volume totale della raccolta premi si è attestato a quasi 140 miliardi di euro (35,9 miliardi di euro ramo danni e 102,7 miliar-



di di euro ramo vita), mettendo in luce una riduzione del 3,9% rispetto al 2019; in particolare, la variazione è risultata del -2% nel ramo danni e del -4,5% in quello vita.

Nel primo trimestre del 2021, invece, la raccolta premi è stata di 39,8 miliardi di euro (9,8 miliardi di euro ramo danni e 30 miliardi ramo vita). Confrontando quest'ultima con quella del primo trimestre del 2020, si nota come i premi vita siano stati pari al 73,9% del totale nel 2020, contro il 75,4% nel 2021, e come i premi danni abbiano rappresentato il 26,1% nel 2020 e il 24,6% nel 2021.

Un ulteriore interessante elemento da tenere presente a proposito del mercato assicurativo nel nostro Paese riguarda la concentrazione della raccolta dei premi nel 2020: sul totale dei premi danni (37.987.526.000 euro) il 64,14% è stato appannaggio di 10 compagnie, mentre, per il settore vita, tre compagnie, da sole, hanno raccolto circa 36,6 miliardi di premi su un totale di 113.311.397.000 euro.

Il lockdown ha influenzato anche l'Rc auto

In particolare, va segnalato che nel 2020 si è avuto un calo del 6% nel settore Rc auto, dovuto principalmente alla riduzione delle nuove immatricolazioni e dei passaggi di proprietà durante i periodi del lockdown.

A proposito di questo particolare settore, va inoltre sottolineato come il 23% delle polizze Rc auto stipulate preveda una sensibile riduzione del premio an-

LA RACCOLTA PREMI NEL PRIMO TRIMESTRE 2021

Ramo	Quota premi raccolti		Crescita su 1° trimestre 2020 (%)
	Milioni di €	%	
Vita	30.000	75,4	10,8
Danni	9.800	24,6	2,0
Totale	39.800	100,0	

VALORE DEI PREMI PRIMO TRIMESTRE 2021 PER TIPO DI RAMO DANNI

Ramo	Importo (milioni di €)
Rc Generale	1.218.267
Infortuni	948.672
Malattia	923.401
Altri danni ai beni	863.567
Incendi ed elementi naturali	674.717
Assistenza	235.299
Tutela legale	160.059
Altri rami*	666.409
Rc auto	3.159.998

*Perdite pecuniarie, cauzioni, merci trasportate, credito, corpo veicoli marittimi, aerei, ferroviari, Rc aeromobili.

che grazie ai sistemi, noti come "scatola nera", che possono tenere traccia della percorrenza chilometrica e degli stili di guida.

L'italiano medio è sottoassicurato

Il settore assicurativo in Italia si conferma strategico e importante: come segnalato in precedenza, rappresenta infatti l'8,2% del Pil. I valori in gioco, però, non sono assolutamente paragonabili a quelli degli altri principali paesi europei: se un italia-

no spende in media 2.236 euro l'anno per polizze assicurative, un abitante della Germania ne spende 2.723 euro, un francese arriva a 2.906 euro e uno del Regno Unito investe in coperture dai rischi più diversi l'equivalente di 3.963 euro.

Vuoi verificare le tue esigenze assicurative?

Scrivi a info@assidir.it
o compila il form contatti sul sito
www.assidir.it/contatti.html



CORSI DI FORMAZIONE

In un periodo di così grandi trasformazioni, Cfmt propone una nuova offerta, totalmente su misura e costruita intorno a 4 competenze trasversali, per supportare la persona e la costruzione del suo percorso di apprendimento

Team Empowerment

Engagement

Come restare ingaggiati nel lavoro e come attivarlo in azienda



ONLINE

14 e 28 ottobre

Trasformarsi da Team member a Teammate

Nuove abitudini e nuovi comportamenti organizzativi



ONLINE

19 e 26 ottobre

Il ruolo del mentor in azienda

Come capitalizzare le eccellenze presenti in azienda?



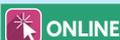
ONLINE

20 ottobre

Personal Improvement

A new NetworkK Journey

Diventare protagonisti nella filiera professionale



ONLINE

Percorso a partire dal 19 ottobre

Cynefin. Un metodo per orientarsi nella complessità

Laboratorio digitale



ONLINE

25 ottobre

No is the new Yes

Gestire le priorità e imparare a dire "No"



ONLINE

28 ottobre

Organizational Performance

Management by projects

Gestire con successo la dimensione organizzativa del project management



ONLINE

19 e 26 ottobre

Metamorfosi digitale

Capire le tecnologie per saper progettare e operare nelle aziende in trasformazione



ONLINE

Percorso a partire dal 20 ottobre

OKR - Objectives key results

Le nuove frontiere del performance management



ONLINE

21 ottobre

Business Development

Email marketing automation

Web marketing per non addetti



ONLINE

19 ottobre

Contenuti e piano editoriale per le pagine aziendali

Come scegliere e far creare i giusti contenuti per una pagina aziendale



ONLINE

20 ottobre

Negoziare in situazioni critiche

Gestire con sicurezza situazioni conflittuali



ONLINE

22 e 27 ottobre



PER INFORMAZIONI:

www.cfmt.it

MILANO

info@cfmt.it, 02 5406311

ROMA

info@cfmt.it, 06 5043053

La partecipazione ai corsi è gratuita e riservata ai dirigenti associati in regola con il versamento dei contributi.

EXECUTIVE PHILOSOPHY

Un nuovo spazio in cui managerialità, questioni organizzative e pensiero filosofico si fondono per affrontare in modo evoluto la dimensione decisionale con cui manager e organizzazioni devono quotidianamente convivere



Dove possiamo tagliare i costi? Come migliorare la performance? Come migliorare la qualità? Come essere più veloci e produrre di più? Come sviluppare la strategia? Come farlo in modo più efficiente? Come innovare? Come non fare errori?

Se queste sono ancora le vostre domande e le vostre priorità, allora anche voi avete il problema che connota la nostra epoca. Un'epoca in cui ogni anno si investono miliardi di euro per interventi di supporto a manager e organizzazioni.

Eppure, dopo decenni d'interventi, percorsi e affiancamenti di gruppo e personali, le statistiche ci dicono che: più del 60% dei progetti fallisce (Kpmg); quasi il 70% dei prodotti/servizi immessi sul mercato fallisce entro due anni e mezzo (Pdma Benchmark study); poco più del 50% delle business decisions fallisce, risultano errate nell'arco di un anno e mezzo (Ohio State University). E di certo possiamo aggiungere che potremmo anche fare a meno delle statistiche per avvertire e constatare un senso di disagio o difficoltà, oppure preoccupazione e, non di rado, frustrazione, in merito a questi temi ed esigenze.

Verso una nuova disciplina

La questione è che negli ultimi trent'anni le parole d'ordine sono state efficienza, efficienza e ancora effi-

cienza e produttività, velocità, qualità, innovazione e diverse altre a queste intimamente legate. Come manager, professionisti e aziende abbiamo progressivamente ridotto le nostre domande all'ordinario e ricercato quasi sempre miglioramenti incrementali, spesso semplicistici, o azzardato percorsi di sviluppo senza prepararne realmente, e con il tempo debito, il fondo che li sorregge.

Abbiamo così bisogno non semplicemente di una capacità di pensare, ma di un pensiero "particolare". Di un pensiero che sia capace, pur riconoscendone l'importanza, di andare oltre l'analisi, il controllo, la misurazione, la performance, la gestione consueta e l'innovazione stessa. Un pensiero che non sia semplicemente migliore o nuovo, ma che sia evoluto. Ecco che a tutto questo vuole rapportarsi una filosofia specifica per manager e organizzazioni che tratta e declina le questioni, le criticità e le sfide di quest'ambito attraverso mezzi, approcci, attitudini, metodi e modelli di pensiero della filosofia. Il nome di questa nuova disciplina è quello di executive philosophy. Una disciplina che vuole porsi come un nuovo, sorprendente e determinante connubio tra la storia del pensiero evoluto e il mondo organizzativo e manageriale.

La filosofia è azione

Questo perché la "filosofia insegna

ad agire, non a parlare". Cfmt dedica all'Executive philosophy un nuovo progetto in due appuntamenti. Un nuovo spazio in cui managerialità, questioni organizzative e pensiero filosofico si fondono per affrontare in modo evoluto - non semplicemente adeguato o innovativo - la dimensione decisionale con cui manager e organizzazioni devono quotidianamente convivere.

Se vogliamo evolvere il nostro business e la nostra professione dobbiamo evolvere il nostro modo di pensare. Coloro che hanno compreso radicalmente tutto questo hanno anche compreso che la difficoltà, il fallimento o la prosperità di un sistema organizzativo o di una professione dipendono da come - e se - si affrontano, vincono o perdono quelle che sono delle vere e proprie "battaglie del pensiero".



Executive philosophy

Decisioni evolute e strumenti filosofici

Online 29 ottobre e 12 novembre
9.30 - 12.30

PER ISCRIVERSI: https://bit.ly/cfmt_philosophy

PER UN CONTATTO DIRETTO:

Veronica Ciccarone
veronica.ciccarone@cfmt.it

Roberta Corradini
roberta.corradini@cfmt.it

