

XLABOR, IL PERSONAL TRAINER PER LA TUA CARRIERA

La divisione di Manageritalia dedicata al lavoro manageriale è un'opportunità da cogliere per lo sviluppo attivo della carriera e nella transizione professionale

Affiancare i manager nello sviluppo attivo della carriera e nella transizione professionale. Questo è l'obiettivo di XLabor, la divisione di Manageritalia dedicata al lavoro manageriale. Tra i suoi servizi principali, percorsi di career counseling, coaching, supporto per l'outplacement incluso nel

contratto dirigenti del terziario e comunque per la transizione professionale.

Ecco i principali filoni della nostra offerta.

Career fitness

Il percorso di career counseling pensato da Manageritalia per aiutare i manager di oggi a ge-





stire attivamente il proprio sviluppo professionale e la propria carriera in un mondo del lavoro sempre più mutevole, dinamico e sfidante.

Si rivolge a tutti i manager associati a Manageritalia attualmente occupati che vogliono affrontare al meglio il proprio incarico, crescere all'interno della propria azienda e/o professione, confrontarsi con il mercato, cogliere le sfide quotidiane o rimodulare un progetto professionale. Prevede:

- career check;
- career coaching;
- formazione;
- percorsi di personal branding;
- branding specialist per paesi Ue.

Orientamento al mercato del lavoro

Il percorso di orientamento gratuito per i manager associati che hanno da poco terminato la loro esperienza in azienda o che si trovano a rischio di un possibile cambiamento. L'obiettivo è quello di fornire un supporto a chi è in fase di ricollocazione e transizione professionale per quanto riguarda:

- le risorse personali per lo sviluppo professionale, come hard e soft skill richieste oggi dal mercato del lavoro;
- gli strumenti di visibilità e proposizione sul mercato, come cv, LinkedIn, networking, personal branding ecc.;

- il lavoro autonomo e/o di consulenza;
- la creazione d'azienda, per chi ha già un'idea imprenditoriale e vuole svilupparla.

In particolare, i servizi per conoscere e approfondire le caratteristiche e le esigenze della persona partono da un primo colloquio specialistico, per poi sviluppare un vero e proprio percorso di inserimento lavorativo, come nel caso di Dote unica lavoro regione Lombardia. Queste attività prevedono:

1. accoglienza e orientamento;
2. consolidamento delle competenze;
3. outplacement/inserimento lavorativo.

ALCUNI DEGLI ALTRI SERVIZI MANAGERITALIA

	Informazioni su contratto, retribuzioni, avanzamenti di carriera, trasferimenti all'estero, rinnovi contrattuali, ricalcolo della retribuzione e, per coloro che iniziano un nuovo lavoro, assistenza sul contratto proposto dall'azienda. Per informazioni: Contatta la tua associazione territoriale
	Consulenza online in 48 ore su lavoro, legale, fisco, previdenza, rischi garantita da un team di professionisti formato da esperti di Manageritalia e da avvocati, notai, giuslavoristi e altri specialisti. Per informazioni: https://my.manageritalia.it/askmitselect
	Servizio di consulenza psicologica e di benessere per aiutare i manager ad affrontare sia i momenti vincenti, sia quelli di difficoltà. Per informazioni: Contatta la tua associazione territoriale
	Servizio per manager italiani che si spostano stabilmente all'estero oppure manager stranieri che si trasferiscono nel nostro paese. Per informazioni: worldwidemanager@manageritalia.it - 02 62535050

Manager per lo sviluppo

Tra le iniziative per valorizzare il ruolo del manager segnaliamo la certificazione Digital innovation manager, in collaborazione con Cepas, a Bureau Veritas Company: un percorso volto a favorire la collaborazione tra manager e aziende che devono cogliere le opportunità della trasformazione digitale.

Per entrare o stare in contatto:



Via Fatebenefratelli 19
Milano

02 92979470

info@xlabor.it

Skype: xlabor.it



IL PUNTO SULLA TUA PREVIDENZA OBBLIGATORIA IN VIDEOCONSULENZA

Un appuntamento con esperti per conoscere la propria situazione attraverso AskMit, il servizio multidisciplinare di consulenza online in 48 ore all'interno dell'area riservata My Manageritalia

La previdenza va gestita attivamente e sin da subito, non solo quando si è vicini alla pensione. Per farlo bisogna partire dalla nostra situazione attuale e valutarla in chiave prospettica. Per questo obiettivo i manager associati a Manageritalia hanno a disposizione il servizio di consulenza sulla previdenza obbligatoria (Inps, ex Enpals, ex Inpdai ecc.). Un consulto altamente professionale e personalizzato, svolto con un appuntamento in videoconferenza su AskMit, il servizio multidisciplinare di consulenza online in 48 ore, all'interno dell'area riservata My Manageritalia.

A disposizione c'è un esperto che, grazie alla documentazione fornita in fase di prenotazione, studia la tua storia contributiva e ti fornirà un quadro esattivo vis-à-vis.

Si tratta di un ulteriore step della consulenza previdenziale che da tempo, attraverso AskMit, Manageritalia fornisce con risposte online, sia sulla previden-

za contrattuale sia su quella obbligatoria.

Il tuo checkup previdenziale in videoconsulenza

È possibile prendere l'appuntamento scegliendo tra tante disponibilità e numerosi esperti. Nel corso di questa videoconsulenza, gli esperti di 50&piùEnasco (Istituto di Patronato e di assistenza sociale) risponderanno alle diverse esigenze su aspetti quali:

- verifica delle situazioni contributive Inps (Ago - Assicurazione generale obbligatoria, gestione separata, fondi speciali, gestione dipendenti pubblici e gestione lavoratori dello spettacolo) e casse professionali;
- valutazione della convenienza di riscatti, ricongiunzioni, totalizzazione, cumulo e computo;
- sviluppo della decorrenza, del calcolo dell'importo della pensione e proiezione del-

la pensione futura e versamenti contributi all'estero.

Un servizio con aspetti operativi

Qualora invece si abbiano già le idee chiare e ci sia solo la necessità di presentare pratiche previdenziali, ecco nello specifico la consulenza offerta:

- pensionistica (vecchiaia, anticipata, supplementi, inabilità, assegno ordinario di invalidità, riscatti e ricongiunzioni ecc.);
- assistenziale (invalidità civile, legge 104/92);
- a sostegno del reddito (ASpl, NASpl, DIS-Coll, assegno al nucleo familiare ecc.);
- permessi e carte di soggiorno per extracomunitari;
- Inail (infortuni sul lavoro e malattie professionali).

Gli appuntamenti devono poi continuare ad essere effettuati di persona e possono essere concordati direttamente con il consulente di AskMit o rivolgendosi alla propria associazione territoriale per fissare un colloquio presso le strutture di 50&piùEnasco.

VAI SU 

per avere risposte alle tue domande su previdenza obbligatoria e contrattuale in 48 ore e/o per prenotare la tua videoconsulenza sulla situazione attuale e prospettica della tua previdenza obbligatoria.

**IL SERVIZIO È RISERVATO
AGLI ASSOCIATI MANAGERITALIA
E LORO FAMILIARI**

MANAGERITALIA
CONSULENZA



LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le conseguenze del licenziamento individuale con il contratto a tutele crescenti

Mariella Colavito
ufficio sindacale Manageritalia Lombardia

L'art. 2118 del codice civile dispone che ciascuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro rispettando il periodo di preavviso. Il licenziamento è l'atto unilate-

rale recettizio con cui il datore di lavoro pone fine al rapporto. Esso produce effetto nel momento in cui giunge a conoscenza del destinatario (può succedere che quest'ultimo, senza sua col-

pa, si sia trovato nell'impossibilità di averne conoscenza). Eccezion fatta per alcuni casi di libera re cedibilità, per la generalità dei dipendenti, e quindi per i quadri, il licenziamento deve essere sorretto da una motivazione che può dipendere dalla condotta del lavoratore, oppure da ragioni attinenti l'impresa e l'organizzazione del lavoro.

Per giusta causa e per giustificato motivo: le motivazioni del licenziamento

La giusta causa si sostanzia in un inadempimento degli obblighi contrattuali talmente grave da impedire la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro. A titolo esemplificativo, costituiscono giusta causa di licenziamento (ex art. 2119 del codice civile) il divieto litigioso seguito da vie di fatto in servizio, l'appropriazione e il danneggiamento volontario di beni aziendali, l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso. Il licenziamento determinato da simili circostanze deve necessariamente essere preceduto da una contestazione disciplinare e porta a un'interruzione immediata del rapporto di lavoro, senza neppure il riconoscimento del periodo di preavviso.

Il giustificato motivo "soggettivo", invece, si verifica quando l'inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore porta a una lesione del vincolo fiduciario col datore di lavoro, ma non così grave da giu-



stificare un recesso in tronco. Il datore di lavoro dovrà, quindi, rispettare il periodo di preavviso stabilito dal contratto collettivo o corrispondere la relativa indennità sostitutiva. Anche in questa fattispecie, per poter procedere al licenziamento è necessaria una preventiva contestazione disciplinare.

Il licenziamento può aver luogo anche per giustificato motivo "oggettivo": comprende tutte quelle vicende inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, quali la soppressione del posto o la chiusura dell'unità produttiva. In questi casi la legge riconosce prevalenti le esigenze dell'impresa rispetto a quelle del lavoratore alla conservazione del posto. Anche in questo caso sarà riconosciuto il periodo di preavviso o la relativa indennità sostitutiva.

Le conseguenze del licenziamento illegittimo

Qualora il quadro ritenga privo di giustificatazza il licenziamento, dovrà proporre l'impugnazione, con atto scritto, entro 60 giorni dalla comunicazione del recesso. Il superamento del termine comporta il venir meno della possibilità di ricorrere al giudice del lavoro.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 23/2015 (che ha modificato l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori), per coloro che hanno instaurato un rapporto di lavoro a partire dal 7 marzo 2015, con il nuovo contratto a tutele crescenti, cambiano radicalmente le conseguenze del licenziamento illegittimo.

Se, infatti, per i dipendenti assunti prima di tale data, un giudizio favorevole del giudice potrebbe portare a una reintegra nel posto di lavoro e a un risarcimento, per coloro che hanno instaurato il rapporto di lavoro a partire dal 7 marzo 2015, il rimedio generale applicato dai giudici sarà di carattere risarcitorio, rimanendo la reintegra circoscritta a poche fattispecie, molto limitate.

I licenziamenti discriminatori vengono sempre considerati nulli

Una di queste è il licenziamento discriminatorio, ossia il licenziamento determinato, ad esempio, da ragioni politiche, religiose, sindacali, di sesso o di razza: in queste ipotesi continuerà ad applicarsi la vecchia disciplina. Tali licenziamenti, infatti, continueranno a considerarsi nulli e saranno sanzionati con la reintegra nel posto di lavoro e un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento fino a quello di reintegra. A prescindere dalle dimensioni dell'azienda.

Va considerato nullo anche il licenziamento intimato alla lavoratrice in gravidanza o puerperio durante il periodo di irrecidibilità, ossia dall'inizio della gravidanza al compimento di un anno di età del bambino.

Quando l'impugnazione non porta mai alla reintegra nel posto di lavoro

Per il licenziamento per giusta causa (e per giustificato motivo

soggettivo), la reintegra (accompagnata da un risarcimento pari alle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento a quello della reintegra, con un tetto di 12 mensilità) potrà aver luogo esclusivamente nel caso in cui venga dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto contestato. Col nuovo contratto a tutele crescenti anche l'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo non potrà mai portare alla reintegra nel posto di lavoro.

I risarcimenti

Nei casi in cui non ricorrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo (oggettivo e soggettivo), il giudice dichiarerà estinto il rapporto e potrà solo stabilire un risarcimento di importo compreso tra 6 e 36 mensilità.

Per determinare la misura del risarcimento spettante, tra il minimo e il massimo, la Corte costituzionale (sentenza 194 dell'8 novembre 2018) ha stabilito che il giudice debba tener conto dell'anzianità di servizio, nonché del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti.

Eccetto le ipotesi di licenziamento nullo o discriminatorio, per i quali è sempre applicabile la reintegra, per le piccole imprese (ossia quelle che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nello stesso comune, oppure fino a 60 in tutta Italia) gli importi risarcitori sopra citati vanno dalle 3 alle 6 mensilità.



POLIZZE DORMIENTI: COME EVITARE LA PRESCRIZIONE?

Le polizze vita dormienti si chiamano così perché il titolare non richiede la liquidazione del capitale maturato a scadenza o, in caso di decesso dello stesso, nessun beneficiario si fa avanti per richiedere quanto previsto dalla polizza

Con il termine “polizze dormienti” ci si riferisce a polizze vita, comprese quelle previste nel ccnl per i dirigenti del terziario, che consentono un accantonamento o garantiscono un capitale ai beneficiari nell’eventualità di decesso dell’assicurato. Per questo è importante che il dirigente indichi, all’atto della sottoscrizione dei moduli

inviati da Assidir, i beneficiari ai quali la somma assicurata deve essere erogata in caso di sua premorienza.

In particolare, le prestazioni che qui ci interessano sono quelle legate al capitale maturato nella convenzione Previr e alla garanzia Temporanea caso morte, copertura assicurativa in caso di decesso del dirigente.

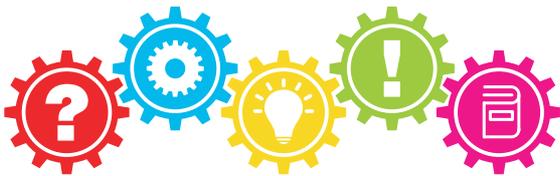
Una dimenticanza che può costare cara

Al verificarsi dell’evento che dà luogo alla prestazione assicurata, il titolare, se in vita, o i suoi beneficiari, se questo è deceduto, devono richiedere il pagamento delle somme previste.

Se nessuno si attiva per chiedere la liquidazione inizia la cosiddetta “dormienza”, un periodo che può arrivare fino a dieci anni e dopo il quale le polizze si prescrivono: non possono più essere riscosse e, per legge, devono essere devolute dalle imprese di assicurazioni all’apposito Fondo rapporti dormienti del ministero dell’Economia e delle Finanze.

Per ovviare a questo rischio, la normativa prevede che l’impresa assicuratrice invii al titolare, alla data di scadenza della polizza, o ai beneficiari designati, un av-

5 SUGGERIMENTI PER GLI ASSICURATI CON UNA POLIZZA VITA



- evitare designazioni generiche (per esempio “eredi legittimi”), ma indicare specificamente i beneficiari con i relativi dati personali;
- verificare periodicamente la posizione assicurativa e la designazione dei beneficiari;
- conservare la documentazione contrattuale e consegnare una copia della stessa ai beneficiari interessati;
- informare sempre, tempestivamente, l’intermediario e/o la compagnia assicuratrice in caso di variazioni dell’indirizzo di residenza o di quello per il recapito della corrispondenza;
- tenere sempre allineate le informazioni su beneficiari, polizze, compagnie assicuratrici, intermediari assicurativi e informare una persona di fiducia su cosa fare in caso di decesso, qualora i beneficiari siano stati designati solo genericamente.

COSA FA ASSIDIR PER GLI ASSOCIATI MANAGERITALIA?

- puntuale controllo di tutte le posizioni assicurative inattive da 9 anni e per le quali è prevista la prescrizione se non ne viene chiesto il riscatto entro i 12 mesi successivi;
- verifica delle informazioni presenti nelle anagrafiche dei titolari di una posizione;
- ricerca degli interessati presso tutti gli enti e i canali istituzionali di possibile riferimento (comuni, Aire per i residenti all’estero, ...);
- ricerca degli interessati attraverso i più utilizzati “canali social” di pubblica diffusione;
- indagine dettagliata presso tutte le realtà del mondo Manageritalia come le associazioni territoriali e i fondi contrattuali;
- controllo presso le aziende nelle quali ha lavorato il dirigente;

Una volta che la ricerca ha avuto esito positivo:

- contatto del dirigente o delle persone di riferimento;
- certificazione dell’identità delle persone contattate e della loro titolarità a operare;
- invio della modulistica prevista per l’attivazione dell’iter di liquidazione delle somme spettanti.

Le ricerche analitiche per l’aggiornamento delle posizioni anagrafiche di tutti gli assicurati vengono svolte da Assidir con regolarità, non solo in prossimità del momento in cui si è a rischio di “prescrizione”.



viso per ricordare che devono attivarsi per richiedere la liquidazione. Ciò nonostante, può accadere che loro non si attivino o risultino non rintracciabili. Sulla base di quanto previsto nelle leggi in vigore a partire dalla finanziaria del 2006, Ivass, l'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni, ha chiesto alle compagnie di mettere in moto una serie di iniziative per cercare di ridurre il fenomeno di quelle che vengono definite polizze dormienti.

La dimensione del fenomeno

La dimensione del fenomeno delle polizze dormienti è tutt'altro che irrilevante, come risulta chiaramente dai valori indicati da Ivass il 20 luglio scorso durante un'audizione parlamentare e dai numerosi enti coinvolti con un ciclo stabile di incontri mensili su questa problematica a partire dal 2012. Durante l'audizione Ivass ha evidenziato che, grazie alle azioni messe in atto fino a settembre 2019, sono state risvegliate un totale di 271 mila polizze dormienti per un valore di 4,8 miliardi di

euro, puntualmente liquidati agli aventi diritto e non devoluti al Fondo rapporti dormienti. Grazie a ciò, il totale complessivo di quelle che non si sono potute risvegliare ha un importo molto inferiore, pari a 72,8 milioni di euro.

A fine 2020 Ivass ha poi effettuato un nuovo incrocio dei dati, esteso per la prima volta alle polizze infortuni. Grazie alla collaborazione con l'Agenzia delle entrate l'indagine si è fatta più capillare e le compagnie hanno trasmesso i codici fiscali di tutte le polizze in portafoglio. La principale azione concordata è stata l'incrocio tra 22,8 milioni di codici fiscali, dal quale sono emersi altri 332.655 decessi non noti alle imprese: le compagnie assicuratrici sono ora impegnate a effettuare le necessarie verifiche, la conseguente ricerca dei beneficiari e i successivi pagamenti.

Il ruolo chiave di Assidir per i dirigenti del terziario

Assidir ha svolto e svolge tutt'ora un importante ruolo di supporto per coloro che hanno una poliz-

za vita attivata automaticamente, come previsto dal ccnl dei dirigenti del terziario. Un consistente numero di associati Manageritalia per i quali Assidir ha operato, e opera in maniera puntuale, al fine di evitare il rischio di perdita di quanto da loro accantonato durante l'attività lavorativa e che, successivamente al termine della stessa, continua a rivalutarsi nel tempo.

Per dare una dimensione di questa attività è sufficiente ricordare come dal 2009, facendo riferimento alle sole polizze della convenzione Previr nata nel 1978, sia stato possibile recuperare circa 2.500 posizioni personali, quasi l'85% di quelle scadute, per un valore complessivo di 90 milioni di euro liquidato ai titolari o ai beneficiari delle stesse.

Le bandierine sulla cartina indicano i luoghi in cui Assidir ha rintracciato i titolari o i beneficiari delle polizze dormienti.

Vuoi saperne di più?

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 personalizzabile, costruita intorno a 4 competenze trasversali, per supportare la persona e la costruzione del suo percorso di apprendimento

Team Empowerment

Il processo di valutazione della performance

Uno strumento prezioso di motivazione e direzione



ONLINE

16 novembre

Il colloquio di assegnazione obiettivi strategici e qualitativi

Le fasi del colloquio: conoscerle per utilizzarle con efficacia



ONLINE

22 novembre

Regenerative leadership: sviluppa la vita della tua organizzazione

Scopri il Dna della leadership evolutiva



ONLINE

1° dicembre

Personal Improvement

Eureka!

Tecniche di creatività e problem solving



ONLINE

22 e 29 novembre

LinkedIn job search

Nuove opportunità di lavoro con LinkedIn



ONLINE

24 novembre

Le emozioni al servizio delle performance

Riconoscere le proprie emozioni per saperle gestire



ONLINE

1° dicembre

Organizational Performance

Sistema di pianificazione e controllo

Metodologie e spunti operativi



ONLINE

22 novembre

Analisi dei costi aziendali

Schemi di direct costing e full costing



ONLINE

29 novembre

Una sana cultura digitale per aumentare la produttività

Comprendere l'impatto delle distrazioni digitali sulla produttività propria e del team



ONLINE

30 novembre

Business Development

From organization to organizing

La dimensione umana diventa prioritaria nelle organizzazioni



ONLINE

24 novembre

Influencer marketing

Comprendere il ruolo e l'importanza dell'influencer marketing



ONLINE

30 novembre

Tips & Tricks delle vendite via web

I passaggi segreti per raggiungere risultati di vendita via web



ONLINE

1° dicembre



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 MASTER

*Le competenze
distintive
dei manager
eccellenti*

La realtà aziendale e gli scenari di mercato necessitano di persone che sappiano bilanciare la capacità di apprendere con quella di agire. Manager e imprenditori dovranno assumere sempre più il ruolo di leader, architetti e progettisti del cambiamento: avranno la responsabilità di comprendere e gestire la complessità, creare la visione e le condizioni organizzative per lo sviluppo di idee geniali applicabili.

Cfmt, in collaborazione con l'Università Carlo Cattaneo - Liuc di Castellanza, ha progettato un percorso d'eccellenza sulle competenze distintive dei superior performer, ritenute critiche per conseguire risultati sia nel breve che nel lungo periodo. Executive master spezza il classico schema basato sui corsi e sulle discipline e si focalizza sulle competenze distintive dei manager eccellenti e fornisce una visione sistemica e per processo, tenendo continuamente conto delle interconnessioni esistenti tra le funzioni in cui si articola il sistema azienda. Inoltre, offre un panorama completo sugli strumenti, le tecnologie e le competenze che costituiscono le nuove frontiere e le nuove sfide manageriali e consente di mettere a confronto le diverse visioni dei principali fenomeni culturali ed economici emergenti a livello nazionale e internazionale.

Tra i plus, una faculty composta da esperti riconosciuti come autorità indiscusse all'interno delle loro aree di specializzazione. Il percorso di ap-

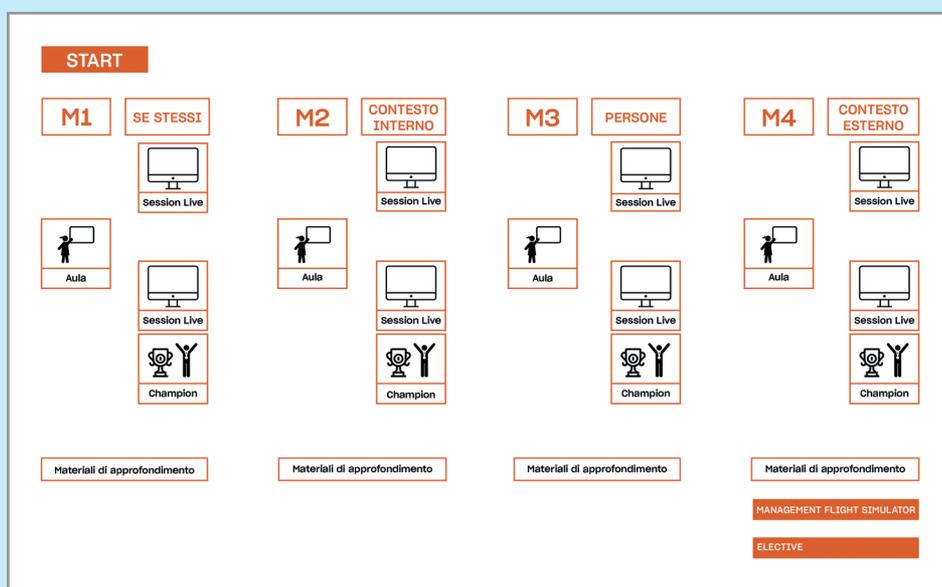
prendimento e di sviluppo si svolge nell'arco di quattro moduli, a valle dei quali i partecipanti, in aula, sceglieranno gli elective, ovvero due argomenti da approfondire con il corpo docente.

L'Executive master di Cfmt fornisce strumenti e competenze necessari ad accelerare il processo di crescita professionale e personale attraverso

so un programma flessibile che coniuga partecipazione in aula e online. Mai come ora il contesto di trasformazione presenta l'opportunità per intraprendere un percorso formativo in grado di trasferire strumenti per decodificare i cambiamenti in atto.

Struttura del master

Il master presenta una formula blended. Da un lato, i momenti d'aula consentono di rafforzare il valore del networking e dell'interazione personale con i colleghi e i docenti, stimolando momenti di confronto e discussione di casi. Dall'altro, la partecipazione alle sessioni didattiche online consente di conciliare al meglio lavoro, famiglia e studio, risparmiando tempi e costi di viaggio.



MODALITÀ DI ISCRIZIONE E PARTECIPAZIONE

La partecipazione al progetto Executive master è gratuita e riservata, in esclusiva, ai dirigenti associati in servizio attivo presso un'azienda e in regola con i versamenti dei contributi previsti dal contratto, con almeno cinque anni maturati di dirigenza.

I posti disponibili sono limitati. È prevista una fase conoscitiva attraverso la compilazione di un questionario che verrà inviato a tutti coloro che avranno effettuato la richiesta di iscrizione.

La nuova edizione del percorso è in partenza a Milano il 23 novembre.



Le richieste di iscrizioni andranno inviate a: executive.master@cfmt.it
Per un contatto diretto: Roberta Corradini, tel. **0254063126**