

SIMONE PIZZOGLIO NUOVO PRESIDENTE DI CFMT

Il consiglio di amministrazione del Centro di formazione management del terziario lo ha eletto il 25 ottobre. Succede a Pietro Luigi Giacomon, che resta comunque nel cda. Alla vicepresidenza, designato da Confcommercio, confermato Giorgio Rapari

Lo scorso 25 ottobre il consiglio di amministrazione di Cfmt, il Centro di formazione management del terziario,

ha nominato presidente Simone Pizzoglio, oggi partner di Bva Doxa, storico brand italiano della ricerca di mercato, mentre



51 anni, biellese di origine e milanese di adozione, Simone Pizzoglio ha esperienze in Italia e all'estero, in azienda prima e, dal 2002, in ricerca e consulenza di marketing. Oggi è partner di Bva Doxa, storico brand italiano della ricerca di mercato. Ha lavorato con Giampaolo Fabris e con Claes Fornell, ideatore dell'American customer satisfaction index (Acsi). Affianca alla professione l'impegno accademico: attualmente è professore a contratto di "Data analysis for communication" allo Iulm. Dirigente dal 2007, è membro del consiglio direttivo di Manageritalia Lombardia dal 2012.



Giorgio Rapari, designato da Confcommercio, è stato confermato vicepresidente.

«Da 25 anni – afferma Pizzoglio – Cfmt è il luogo dove si fa futuro, per i manager e le loro imprese. Anticipiamo i trend, cogliamo i segnali di cambiamento e il *Dirigibile* di questa rivista lo dimostra, e analizziamo il presente con gli osservatori stabili. Continueremo a farlo nel modo in cui ci riesce meglio: progettando momenti di crescita e confronto che aiutino i manager a mantenere alta la propria employability e le aziende a innovare e ad essere competitive, per questo abbiamo introdotto il Learning Path: percorsi di svilup-

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lascia la presidenza, ma non il consiglio, **Pietro Luigi Giacomon**, ringraziato da tutti i consiglieri. Gli altri componenti del cda sono: **Marco Barbieri** (Confcommercio), **Stefano De Martin** (Manageritalia), **Gianmario Gambirasio** (Manageritalia), **Paolo Guzzetti** (Confcommercio), **Giovanni Indino** (Confcommercio), **Paolo Longobardi** (Manageritalia), **Maria Antonietta Mura** (Manageritalia), **Alessandro Massimo Nucara** (Confcommercio) e **Marisa Tiberio** (Confcommercio).

po che supportano e accompagnano la persona e non solo il ruolo. Prendo il testimone come presidente in un momento dove il Cfmt sarà protagonista per i

manager non solo per quanto fatto finora ma per le politiche attive, il welfare e più in generale per la sostenibilità. La squadra che guido continuerà a portare, con entusiasmo e dedizione, eccellenza in tutte le sfide che adatteremo».

Cfmt, la formazione per guardare al futuro

Da oltre vent'anni Cfmt si occupa dei dirigenti e delle aziende del settore terziario. Nato da un'intuizione di Manageritalia e Confcommercio, si è affermato come il centro di formazione di alto livello pensato per guardare al futuro. La sua rete si compone di 8.710 aziende e 25.600 dirigenti che partecipano ogni anno a più di 900 iniziative interaziendali e a oltre 40 progetti aziendali attivati. A tutti loro il Centro di formazione si affianca con specialisti e professionisti uniti dalla passione per l'innovazione e lo sviluppo di conoscenze per fornire le migliori risposte e gli strumenti più efficaci per soddisfare le esigenze specifiche di ognuno.





ALLA FINE, TUTTI ABBIAMO BISOGNO D'AMORE.

Fai un lascito
testamentario a VIDAS.

lasciti.vidas.it



Se desideri ricevere maggiori informazioni

Puoi contattare Ilenia Cofini a:
ilenia.cofini@vidas.it e 344 095 0186

**oppure compila e spedisce a VIDAS, via Ogetti 66, 20151 Milano
alla c.a. di Ilenia Cofini il coupon per:**

essere contattato telefonicamente al seguente numero telefonico

ricevere gratuitamente a casa la guida **"Alla fine, tutti abbiamo
bisogno d'amore"**

ricevere via mail la guida **"Alla fine, tutti abbiamo bisogno d'amore"**

INFORMATIVA PRIVACY

Compilando i campi del coupon Lei acconsente al trattamento dei suoi dati personali da parte di Associazione e Fondazione VIDAS con sede in Via Ogetti 66 - 20151 - Milano (di seguito, anche "VIDAS"), in qualità di Co-titolari del trattamento, per inviare la guida ai lasciti e materiale di comunicazione, informazione, sensibilizzazione, formazione e raccolta fondi di VIDAS ai recapiti indicati nel coupon. Per opporsi all'invio di tali comunicazioni anche a uno solo dei canali e/o per esercitare i Suoi diritti previsti dagli articoli 15 e seguenti del Regolamento UE 679/2016 può scrivere al Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) all'indirizzo mail privacy@vidas.it o contattarci presso VIDAS, Via Ogetti 66, 20151, Milano. Per ulteriori informazioni può visitare la sezione "Informativa per l'utilizzo dei dati per l'invio di materiale informativo e di raccolta fondi" del sito al link <https://www.vidas.it/privacy>.

Nome	
Cognome	
Indirizzo	
n°	CAP
Città	Provincia
Tel.	
Data di nascita	
Email	
Data	Firma

Potrai sempre contare sulla massima riservatezza

Con il Patrocinio e
la collaborazione del
Consiglio Nazionale
del Notariato



CONSIGLIO
NAZIONALE
DEL
NOTARIATO



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, che punta a supportare la persona e la costruzione del suo percorso di apprendimento

Team Empowerment

Spirito positivo - Imparare l'ottimismo
Il manager e l'organizzazione resiliente

ONLINE 3 e 17 dicembre

Chi era Pigmalione? Ruolo e obiettivi di un coach
Far crescere le persone oltre le aspettative

ONLINE 10 dicembre

Leadership del cambiamento
La guida efficace dei collaboratori

ONLINE 16 dicembre

Personal Improvement

Self-mastery: energia spirituale
Scienza e disciplina per allenare la tua energia a 360°

ONLINE 9 dicembre

L'autoefficacia - Locus of control
Percepirsi come causa di ciò che ci accade e consapevolezza di poter riuscire

ONLINE 13 dicembre

Neuro-training: realizzare il cambiamento
Allena il tuo cervello a costruire il futuro

ONLINE 15 dicembre

Organizational Performance

L'organizzazione semplice
Verso una cultura della semplicità

ONLINE 2 dicembre

Fai la domanda giusta... per avere la risposta giusta!
Questioning master class: l'arte di originare le domande giuste

ONLINE 16 dicembre

Cruscotti Excel e formule per il controllo di gestione
Pianificazione, programmazione e controllo

ONLINE 20 dicembre

Business Development

La gestione dei clienti strategici
Strategic account management

ONLINE 29 novembre

Creativity and innovation
Come generare idee innovative

ONLINE 10 e 16 dicembre

I social non avranno più segreti!
Social media rock strategies

ONLINE 21 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.

LEADER CHE GENERANO INNOVAZIONE

CFMT @ Leadership Forum

Il 1° dicembre Cfmt sarà presente nella prestigiosa cornice del Teatro degli Arcimboldi di Milano per una serie di appuntamenti in collaborazione con il Leadership Forum.

Il percorso lo costruisci tu!

Puoi scegliere a quale attività partecipare per costruire un pomeriggio formativo che incontri le tue esigenze e le tue preferenze. Puoi deci-

dere, ad esempio, se partecipare all'esclusiva **visita guidata del Teatro**, per scoprire ambienti inediti dove l'arte prende forma, o se mettersi in gioco in prima persona con **Raccontami una storia**, per **esercizi di derivazione teatrale** e sperimentare una modalità inedita di fare innovazione in azienda. Infine, **Megan Reitz**, guest speaker del Leadership Forum, terrà uno speech in esclusiva per i partecipanti di Cfmt.



Scopri gli appuntamenti in programma e iscriviti a quelli che preferisci:

Raccontami una storia

Innovazione fa rima con narrazione

Ore 17-18 (attività solo in presenza)

Lo storytelling esiste da sempre: il

racconto è una forma di comunicazione capace di coinvolgere le persone e valorizzarne la sfera emotiva. Grazie a strumenti di derivazione teatrale, i manager potranno sperimentare una modalità inedita di fare innovazione in azienda.

Visita guidata al Teatro degli Arcimboldi

Un tour inedito dove l'arte prende forma

Ore 17-18 (attività solo in presenza)

Un tour alla scoperta della storia di un edificio di interesse culturale firmato dal celebre architetto Vittorio Gregotti, insieme al direttore tecnico del Teatro degli Arcimboldi Paola Rota. Non solo il celebre foyer, la sala, il palcoscenico: i manager potranno scoprire ambienti inediti, dove l'arte prende forma.

Il potere dell'ascolto: incontro con Megan Reitz

Teatro degli Arcimboldi o in streaming

Ore 18,30-19,30

Leader non è chi impartisce ordini, ma chi si rende "naturalmente guida", generando un rapporto di condivisione di valori. Il leader, per essere tale, deve avere un'abilità essenziale: l'ascolto. Megan Reitz, docente di Leadership e Dialogo alla Hult International Business School, e tra i 50 pensatori di business più influenti di Thinkers50 e HR Magazine, aggiunge un'altra abilità relativa all'ascolto che si richiede a un vero leader: rendere gli altri "ascoltabili".

La pandemia, con il conseguente smart working, ha reso più difficile questo processo, aggiungendo alla già difficile arte dell'ascolto ulteriori complessità. A questo si aggiunge il tema della trasparenza, che insieme all'ascolto e al dialogo è un elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'innovazione.



I posti per poter assistere all'evento di Megan Reitz sono limitati, ma non preoccuparti! Potrai collegarti anche in modalità online, mentre le altre attività si svolgeranno esclusivamente presso il Teatro degli Arcimboldi.

Per maggiori informazioni: info@cfmt.it

Per iscrizioni: <http://bit.ly/cfmladershipforum>





APPROVATA LA LEGGE SUL GENDER PAY GAP

La parità retributiva tra uomo e donna sarà realtà, grazie anche al contributo del Gruppo Donne Manager di Manageritalia.

Tra le novità, la possibilità della certificazione per le imprese private

Luisa Quarta

coordinatrice Gruppo Donne Manager Manageritalia

La disparità salariale tra uomo e donna è uno degli elementi che da sempre hanno limitato la partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Pur essendo anticostituzionale (art. 37), questa diversa valorizzazione del lavoro femminile è talmente radicata nella

nostra (e non solo) cultura che è ormai una prassi più che diffusa.

Un progetto che parte da lontano

Il Gruppo Donne Manager, che da sempre si adopera per cambiare la cultura manageriale e ren-

derla quanto più inclusiva possibile, nel 2018 avvia un progetto molto concreto volto all'analisi di dati che possano evidenziare la posizione salariale delle donne rispetto a quella degli uomini. Lo studio evidenzia un gap tra il 17 e il 20% in meno sulla busta paga delle donne: un fenomeno tanto più grave se si pensa che le donne in media entrano nel mondo del lavoro con livelli di istruzione e apprendimento più elevati.

L'indagine va oltre i confini nazionali, per analizzare dati ed eventuali best practice.

L'Organismo internazionale del lavoro già nel 2018 denunciava a livello mondiale una differenza salariale del 20%, mentre in Europa il costo del divario di genere nell'occupazione ammonta a 370 miliardi di euro, pari al 2,8% del Pil europeo.

Secondo le stime della Banca d'Italia, se il tasso di occupazione femminile aumentasse fino al 60%, il Pil crescerebbe del 7%.

La questione dell'emancipazione economica e del superamento del divario retributivo è quindi una questione che interessa la collettività nel suo insieme e non solo le lavoratrici e certamente la mancanza di trasparenza ha reso più difficile far emergere la discriminazione salariale.

La proposta legislativa

Così, nel febbraio 2019, il Gruppo sottopone lo studio sul Gender Pay Gap alla Federazione, che lo traduce in una proposta normativa volta a collaborare con le aziende su questo importante tema.

Dopo aver incontrato e ascoltato



la consigliera di Parità della Regione Lombardia, Carolina Pellegrini, e la presidente del consiglio Pari opportunità, Letizia Caccavale, viene elaborata una proposta legislativa basata sull'attivazione del ruolo delle consigliere di Parità a livello aziendale, un presidio a nostro avviso fondamentale per garantire l'equilibrio tra i generi. Accanto alla funzione di verifica delle consigliere e a quella sanzionatoria dell'ispettorato del lavoro, Manageritalia aveva previsto anche una funzione premiante di certificazione delle aziende virtuose.

La proposta è stata condivisa e presentata alla Camera dall'on. Alessandro Fusacchia (Gruppo Misto) con cui Manageritalia aveva portato avanti diverse iniziative di legge (e non solo) a favore dei giovani e delle giovani.

Testo unificato e approvazione della legge sulla parità salariale

Alcuni aspetti della proposta di Manageritalia e Fusacchia sono poi confluiti nel Testo unificato presentato dalla relattrice on. Chiara Gribaudo (PD), che è riuscita, con costanza e impegno – ascoltando anche il parere di tante forze sociali – a fare un importante lavoro di mediazione e sintesi delle proposte di tutti i gruppi parlamentari e a far approvare il testo all'unanimità dalla Camera dei Deputati. Nel passaggio in aula il Testo si è arricchito di molti aspetti positivi, come l'introduzione di una funzione certificatrice e premiante per le imprese e la previsione dell'incentivo della decontribuzione per le imprese virtuose che garantiscono

la parità retributiva tra i loro dipendenti.

Manageritalia, tramite Cida, ha poi incontrato al Senato la presidente della commissione Lavoro Susy Matrisciano, che ha convenuto sulla necessità di approvare il disegno di legge in tempi celeri, così come vuole il Pnrr, tramite la richiesta della sede deliberante. Finalmente, con due sedute, la Commissione ha approvato definitivamente la legge sulla parità retributiva.

Cosa prevede la legge

Questa legge non prevede solo norme sulla parità salariale ma anche altre novità importanti. Innanzitutto, verrà indicato come "discriminazione" di genere organizzare tempi e condizioni di lavoro in azienda in modo da porre le donne in stato di svantaggio rispetto ad altri lavoratori (pensiamo ad esempio alle riunioni in orari serali). Inoltre, estende alle società controllate dalle pubbliche amministrazioni le disposizioni già in uso delle società quotate in borsa per l'equilibrio di genere (cosiddette "quote rosa").

Sul piano salariale, la legge prevede l'estensione dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale anche alle aziende, sia pubbliche che private, che abbiano più di 50 dipendenti (oggi è prevista solo per chi ne ha più di 100). Per le aziende sotto i 50 dipendenti la redazione del rapporto sarà facoltativa.

Dal primo gennaio 2022 verrà poi introdotta la certificazione della parità di genere: un'atte-

stazione che dovrà valutare le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario uomo-donna, favorire la progressione di carriera, tutelare la maternità e agevolare la parità salariale a parità di mansioni e funzioni.

Una battaglia non solo di civiltà, quella dell'uguaglianza salariale e di trattamento, che ora dovrà entrare negli uffici e rompere gli schemi mentali e organizzativi, favorendo le grandi potenzialità del lavoro femminile e agevolando il lavoro per obiettivi e risultati.

Un'opportunità per le aziende

L'obiettivo condiviso dalle forze sociali e politiche è quello di aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, raccogliere informazioni per capire dove inizia il divario tra i generi e stimolare, speriamo spontaneamente nelle aziende, meccanismi di auto-correzione.

Il messaggio che Manageritalia intende dare ai manager associati è quello di cambiare approccio, di promuovere policy aziendali nuove basate sul merito, sulla qualità del lavoro, sull'intraprendenza e sull'autonomia organizzativa, a prescindere da chi lo presta.

Ci auguriamo che le aziende vorranno cogliere questa opportunità e non utilizzeranno questa nuova forma di decontribuzione solo come forma di risparmio, ma che facciano permeare del valore di questa legge i propri assetti, rivoluzionando la valutazione dei propri dipendenti e dando loro il giusto posizionamento.



LA POLIZZA LONG TERM CARE

È la copertura assicurativa che interviene nei casi di perdita dell'autosufficienza nel compiere autonomamente le principali azioni quotidiane. Vediamo cosa cambia dal primo ottobre in occasione dell'ultimo accordo di proroga del ccnl

L'allungamento della vita media porta inevitabilmente anche all'aumento del numero di persone che si trovano a dover affrontare i problemi dell'invecchiamento; tra queste non va dimenticato chi, meno fortunato di altri, viene colpito da malattie invalidanti che ledono le possibilità di una totale autosufficienza.

Oggi questo problema riguarda circa tre milioni di italiani. E nel 2030 si prevede che gli anziani disabili da assistere saranno cinque milioni, con relative spese che andranno a incidere direttamente sui costi delle famiglie di appartenenza. A queste persone si aggiungono poi tutti coloro che sono vittime di infortuni, indipendentemente dall'età anagrafica.

Una strada per ridurre l'impatto dei costi per l'assistenza è ricorrere alla sottoscrizione di una polizza Long term care (Ltc), che interviene con una rendita vitalizia mensile a favore dell'assicurato qualora sia fisicamente impossibilitato a compiere autonomamente alcune delle sei "attività consuete della vita quotidiana": lavarsi, nutrirsi, muover-

si, vestirsi, continenza, farsi il bagno o la doccia.

Un welfare "vita natural durante"

Attraverso gli istituti contrattuali, Manageritalia offre da sempre tutele e supporto ai dirigenti del terziario, della distribuzione e dei servizi e si è occupata di questa problematica anche in occasione dell'ultimo accordo di proroga del ccnl.

Per i dirigenti in servizio, fino all'età di 70 anni è attiva una polizza Ltc con caratteristiche particolarmente favorevoli: in caso di non autosufficienza, definita come la perdita della capacità di compiere autonomamente almeno tre delle sei attività consuete della vita quotidiana sopra descritte, l'importo della rendita netta mensile è pari a 2.582 euro (crescente del 3% annuo).

Si tratta dunque di una copertura "temporanea", poiché legata sostanzialmente alla durata dell'attività lavorativa in qualità di dirigente.

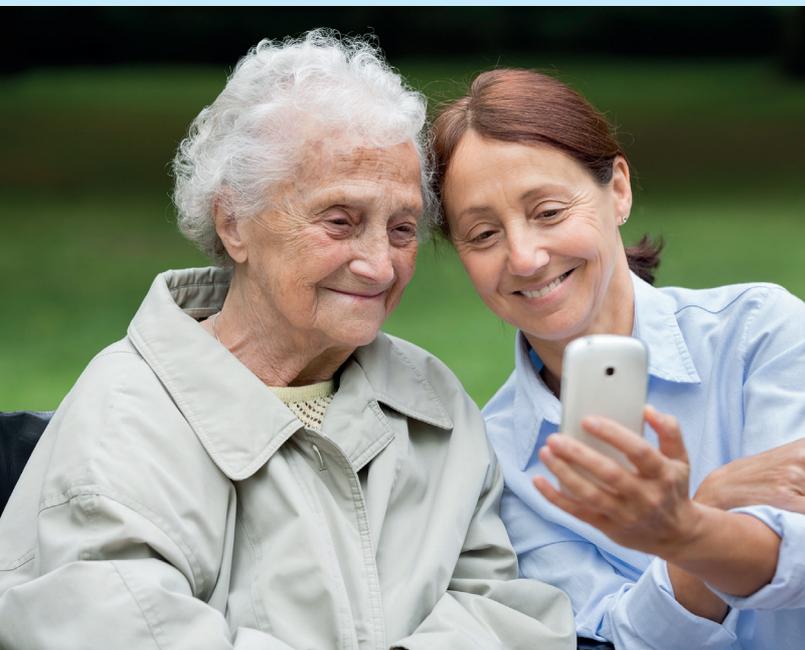
Anche i dirigenti under 70 non più in servizio possono mantenere attiva la polizza Ltc alle stesse condizioni, purché prov-

vedano ai previsti versamenti come proscrittori volontari. Nell'ottica di offrire un welfare "vita natural durante", Manageritalia ha previsto poi la soluzione "Ltc a vita intera": i dirigenti e i proscrittori volontari, a partire dal 66° anno di età e prima del raggiungimento dell'80°, possono optare per questa soluzione. Con il pagamento del premio fino all'80° anno di età, e senza alcun successivo esborso di denaro, la copertura assicurativa sarà valida per tutta la vita.

Cosa è cambiato dal primo ottobre 2021

Per prima cosa vale la pena di sottolineare come, nell'ultimo accordo di proroga del ccnl, non sia stata apportata alcuna modifica agli importi delle contribuzioni a carico dei dirigenti. Le variazioni, infatti, prevedono solamente una diversa destinazione di una piccola parte delle contribuzioni delle aziende e un allargamento della base degli associati che possono usufruire di alcune importanti tutele contrattuali.

Grazie a ciò si è provveduto a



un allargamento delle prestazioni offerte dal Fasdac in chiave sociosanitaria: dal 1° ottobre di quest'anno, infatti, gli viene affidata la garanzia assicurativa Ltc temporanea, con la medesima prestazione di rendita prevista dalla Convenzione Antonio Pastore. Questa copertura, inoltre, è compresa nell'elenco delle prestazioni che permettono al Fasdac di rispettare una condizione molto importante: la destinazione del 20% delle risorse a particolari tipologie di prestazione. Così facendo, per gli assistiti è possibile mantenere la deducibilità dei contributi nel massimale di 3.615,20 euro l'anno.

Le novità caso per caso

Esaminiamo ora brevemente se e cosa cambia per ogni tipologia di associato.

Dirigenti in servizio

Le condizioni e le prestazioni

previste dalla Ltc non subiscono alcuna modifica.

Dirigenti in regime di sospensione contributiva all'Associazione Antonio Pastore

Dal primo di ottobre hanno diritto alla copertura assicurativa Ltc in forma temporanea, senza alcuna modifica del contributo versato dall'azienda al Fasdac.

Ex dirigenti, contributori volontari alla Convenzione Antonio Pastore

L'entità della contribuzione è strettamente correlata all'eventuale prosecuzione volontaria al Fasdac. In particolare:

- per i prosecutori volontari della sola Convenzione Antonio Pastore, la contribuzione rimane invariata, tranne per la fascia di contribuzione più elevata, che diminuisce di 75 euro al trimestre;
- per i prosecutori volontari sia

del Fasdac sia della Convenzione Antonio Pastore il contributo per quest'ultima si riduce di 51,65 euro al trimestre (126,65 per la fascia massima di contribuzione Antonio Pastore). L'importo di 51,65 euro viene preso in carico dal Fasdac, ma senza alcun aumento di contribuzione.

Ex dirigenti prosecutori volontari del Fasdac e non della Convenzione Antonio Pastore

Hanno ora diritto, senza alcuna modifica del contributo volontario versato, alla tutela contro il rischio della non autosufficienza fino al raggiungimento del 70° anno di età, purché non interrompano la contribuzione o non abbiano raggiunto lo status di "pensionato Fasdac".

Chi attualmente percepisce la rendita Ltc, infine, continuerà a ricevere la prestazione assicurativa sulla base delle stesse condizioni in essere al momento del verificarsi del sinistro.

Lo scenario che appare da queste pagine è apparentemente molto articolato, ma ogni nostro lettore sa di poter contare in ogni momento sull'assistenza di Assidir per saperne di più e conoscere tutti i dettagli relativi alla propria posizione.

Per maggiori informazioni sulla polizza Long term care, contatta il servizio convenzioni contrattuali:

tel. **02 277981**

email **convenzioni@assidir.it**