



DIRIGENTI TERZIARIO: LE NOVITÀ SU PROFESSIONALITÀ E OCCUPABILITÀ

Le competenze di oggi, le prospettive di domani. Questo l'obiettivo del nuovo servizio di politiche attive con cui, a livello contrattuale, Manageritalia e Confcommercio hanno da poco deciso di rafforzare il supporto all'occupabilità dei dirigenti nei momenti di transizione

Nell'incontro *Le competenze di oggi, le prospettive di domani*, organizzato giovedì 22 settembre a Milano da Cfmt, si è parlato delle politiche attive per i dirigenti del terziario. È stato il momento per fare un primo bilancio dell'operatività dell'accordo che Manageritalia e Confcommercio hanno siglato a metà 2021 per ampliare il supporto dei dirigenti in transizione professionale ed è stato anche il lancio definitivo di questo servizio gestito da Cfmt (Centro di formazione management del terziario) con il supporto di XLabor, la divisione per il lavoro manageriale di Manageritalia. Si tratta di un concreto ampliamento delle politiche attive a favore dei dirigenti del terziario che, da sempre esclusi da quanto previsto a livello pubblico, hanno sino ad oggi potuto contare solo sulla forza del loro contratto per avere un supporto in fase di ricollocazione.

Prima di entrare nel vivo del servizio, vediamo alcune considerazioni dei presenti.

Massimo Fiaschi, segretario generale Manageritalia, ha detto: «Manageritalia e Confcommercio collaborano da oltre 70 anni,

attraverso il contratto collettivo, per offrire ai dirigenti servizi che troppo spesso lo Stato nega loro, o offre in misura troppo limitata. Ma il contratto non basta e anche l'applicazione di quanto previsto nell'ultimo accordo ci vede fare sistema con le nostre strutture operative (Cfnt e XLabor), con Aiso, Executive Search e altri operatori del lavoro e delle politiche attive. Tutto questo è tanto, ma si può fare di più: vogliamo spingere il legislatore a prevedere il finanziamento di esperienze simili, nell'ambito della grande riforma che con il Pnrr attiverà tanti soldi per riformare il sistema delle politiche attive, che oggi non parla specificamente di dirigenti. Vogliamo quindi che si usino soldi che derivano dai contratti e si aggiungano quelli pubblici per finanziare progetti nati da chi conosce le esigenze dei manager e opera nell'ambito della bilateralità».

Guido Lazzarelli, direttore centrale politiche del lavoro e welfare Confcommercio, ha sottolineato come l'accordo sulle politiche attive non sia altro che «l'ultimo tassello di una lungimirante collaborazione tra i due firmatari del contratto, che da decenni opera

con politiche e azioni lungimiranti a favore di aziende e manager. Anche questo supporto alla transizione dei dirigenti mette a disposizione del sistema, evitando un notevole spreco di competenze, validi manager che possono andare a rafforzare imprese in espansione o in difficoltà». Una chiara dimostrazione e conferma dell'unicità e utilità della contrattazione collettiva nell'innovare e far crescere culturalmente e fattivamente il sistema.

Nuovo servizio Politiche attive per i dirigenti del terziario

Vediamo ora, in sintesi, come si snoda il nuovo servizio e l'impegno concreto nel sostegno alla ricollocabilità dei dirigenti.

Il nuovo servizio Politiche attive è rivolto a tutti i dirigenti che hanno perso involontariamente l'incarico: possono aderire al progetto entro 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per far sì che ciascun dirigente possa trarre un reale beneficio, il servizio è altamente personalizzabile: sono disponibili diverse tipologie di interventi a cui aderire, che rispondono alle più complete esigenze professionali.

I primi numeri

Il servizio Politiche attive in un anno ha già sostenuto attivamente più di 400 manager. Negli ultimi 12 mesi, infatti, Cfmt ha attivato 70 percorsi individuali di career counselling, 10 di outplacement ed erogato 168 attività formative.

Cfmt: struttura del percorso

Fasi iniziali

Il percorso inizia con una fase di onboarding e orientamento: durante uno o più colloqui individuali, XLabor illustra le possibilità offerte dall'iniziativa, articolate in formazione e consulenza alla carriera.

Formazione

Il dirigente compila il questionario START, costruito in collaborazione con Liuc Business School, che indaga i gap delle abilità manageriali da potenziare tramite la formazione. In base all'esito, analizzato durante un colloquio individuale, si costruisce un progetto formativo di upskilling e reskilling, con proposte ad hoc basate sulle esigenze del dirigente.

Durante il percorso formativo i dirigenti hanno la possibilità di accedere a colloqui one-to-one con i consulenti di carriera Cfmt, utili a monitorare/verificare che il percorso sia effettivamente adatto alle proprie necessità.

Consulenza alla carriera

Il dirigente intraprende una serie

di colloqui individuali con un trainer dedicato (proveniente dal mondo del coaching, dell'head hunting o dell'outplacement), con l'obiettivo di acquisire una nuova consapevolezza sul proprio percorso professionale. Il manager sarà quindi attivo e autonomo per ricollocarsi all'interno del mercato del lavoro attuale.

Conclusione

L'intero percorso si conclude con la somministrazione di un questionario per valutare i feedback del dirigente e migliorare costantemente il progetto.

Percorso di outplacement

Oltre al percorso interamente erogato da Cfmt, è disponibile anche un accompagnamento in outplacement in co-finanziamento tra Cfmt e l'azienda da cui il dirigente è uscito. Anche questo percorso prevede una fase di onboarding, a cui seguono la formazione e il questionario di valutazione finale.

Nel corso dell'incontro è intervenuto **Sebastiano Zanolli**, manager

esperto di gestione del cambiamento, speaker, advisor e autore, tra gli altri, del libro *Alternative: aspira al meglio, preparati al peggio e tieni sempre pronto un piano B*. Zanolli, tramite casi aziendali e la rilettura della storia, ha invitato tutti a riflettere su quei momenti della vita e del business in cui si ha l'opportunità e la necessità di elaborare alternative, piani

B, exit strategy e sui modi più efficaci per ampliare la scelta.

A chiudere l'incontro, un piacevole dialogo con alcuni partner del progetto politiche attive: **Claudio Ceper**, career doctor, business coach & mentor; **Cetti Galante**, amministratore delegato di Intoo; **Mario Mezzanica**, professore di sistemi informativi presso l'Università di Milano-Bicocca; **Roberto Rasia dal Polo**, conduttore radio/tv, formatore senior e giornalista.

Nei loro interventi di apertura e chiusura, **Giorgio Rapari** e **Simone Pizzoglio**, rispettivamente vicepresidente e presidente di Cfmt, hanno tra l'altro ribadito come il sostegno della professionalità e dell'occupabilità dei manager del terziario sia la mission del Centro da oltre 25 anni. Il servizio presentato nell'occasione, hanno detto, serve per dare nuova linfa alla propria carriera e mantenersi attrattivi per il mercato del lavoro.

Guarda l'introduzione al percorso politiche attive a cura di Chiara Pisoni - Servizi Politiche Attive CFMT:

bit.ly/politicheattivelavoro

Per un contatto diretto: politiche.attive@cfmt.it

