



MANAGERITALIA

Report integrato 2022



Report Integrato 2022



1

Introduzione

Pagina 4 - 11



2

Valori e identità

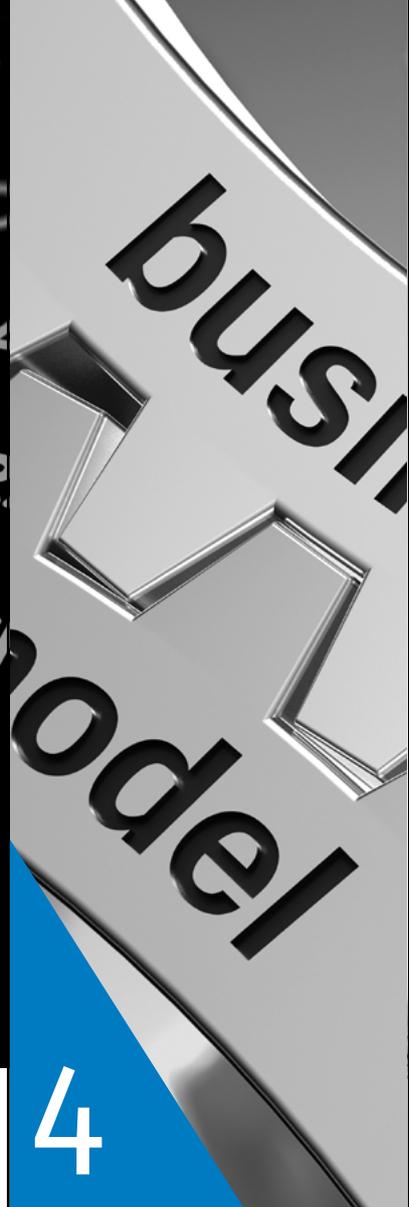
Pagina 12- 51



3

Piano Operativo

Pagina 52 - 61



4

Modello di business

Pagina 62 - 83



5

Modelli di sostenibilità

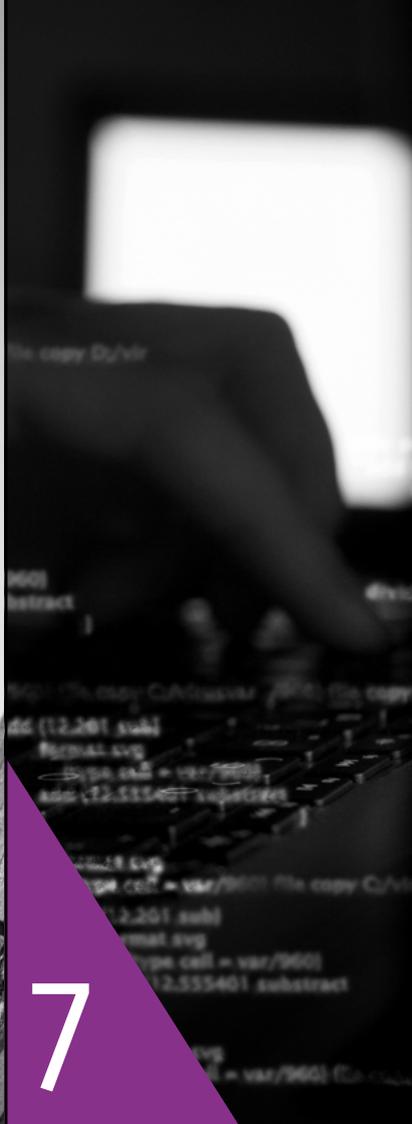
Pagina 84 - 105



6

Performance 2022

Pagina 106 - 147



7

Nota metodologica

Pagina 148 - 153

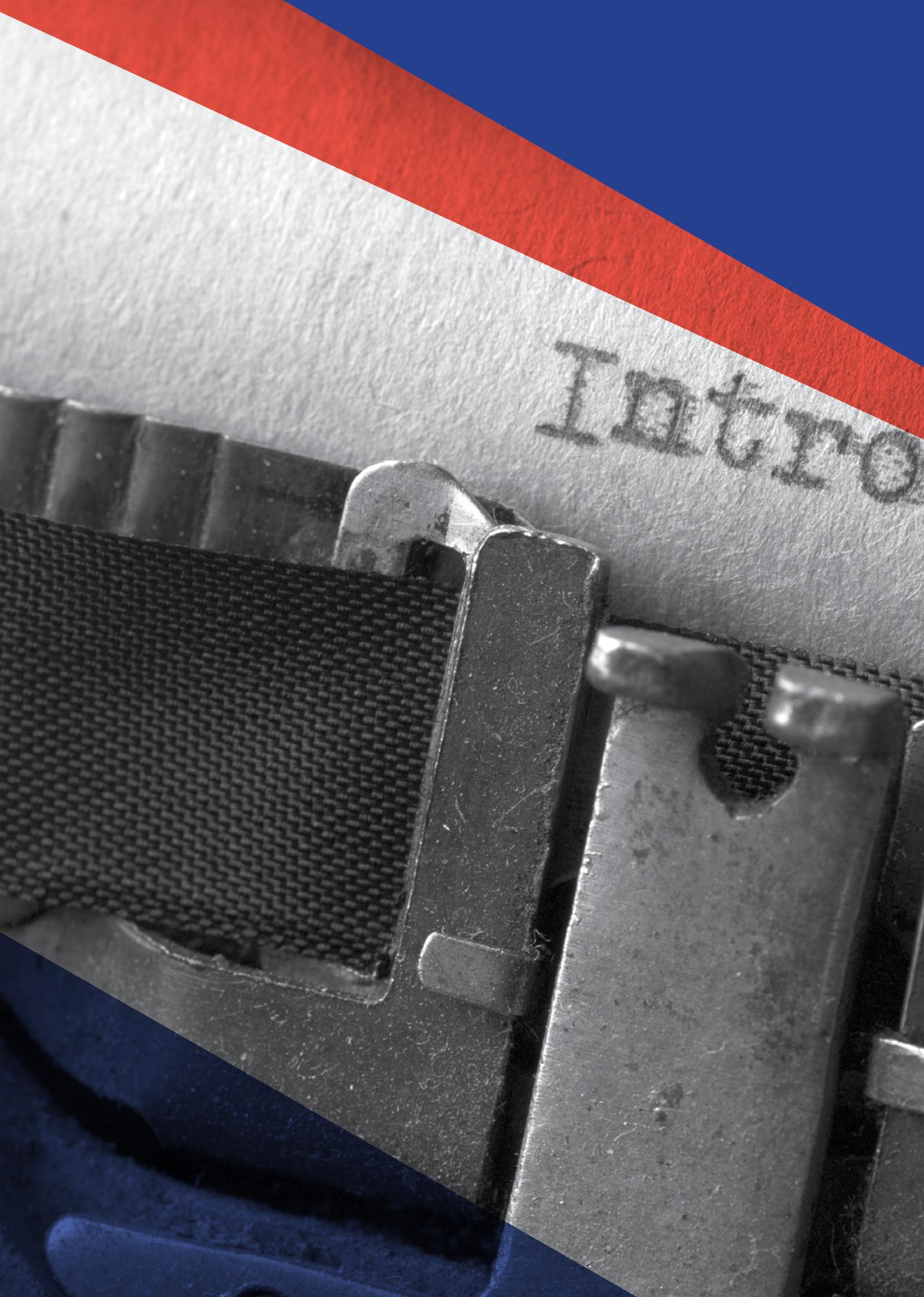


8

Indice analitico

Pagina 154 - 159

Intro





1 Introduzione

Il Report Integrato per l'anno 2022 si riferisce al periodo 1/1/2022 - 31/12/2022 ed è pubblicato in data 19/05/2023. Le informazioni comparative degli esercizi 2020 e 2021 sono quelle contenute nei Report Integrati 2020 e 2021. Non sono state fatte revisioni dei dati comparativi.



Lettera del presidente

Sostenibilità, società e governance

L'emergenza ambientale, in drammatica accelerazione nel 2022, rischia di assorbire completamente il focus sulle politiche Esg, mettendo in secondo piano le componenti di Società e Governance.

Tuttavia, è proprio su queste che Manageritalia può esercitare maggiormente la sua azione, ampliandone il raggio e potenziandone gli strumenti.

I numeri di questo Report descrivono **un sistema solido e dinamico**, una componente sociale vitale sorretta da numeri di dirigenti e associati in forte crescita, che ancora una volta toccano i livelli più alti di sempre. Le aziende managerializzate del terziario si confermano centrali nel processo evolutivo del nostro Paese, che non abbandona la manifattura, ma inizia ad essere consapevole di **un futuro dominato dall'economia dei servizi**.

Mentre si completa il rimbalzo dell'economia, successivo al crollo degli anni precedenti,



Le aziende managerializzate del terziario si confermano centrali nel processo evolutivo del nostro Paese, che inizia ad essere consapevole di un futuro dominato dall'economia dei servizi

È necessario individuare le leve di crescita duratura per sostenere un Paese complesso, difficile, con una prospettiva demografica avversa e tanti problemi irrisolti.

Il **contributo dei sistemi bilaterali può essere decisivo** per accompagnare le trasformazioni del lavoro e correggere alcuni squilibri: Manageritalia e Confcommercio, con la firma di rinnovo del contratto collettivo nazionale del lavoro del 12 aprile scorso, hanno completato un percorso durato due anni, rafforzando e ampliando le componenti di welfare e adeguando quelle economiche. **È un rinnovo contrattuale tra i più significativi della nostra lunga storia** e conferma **la forza di un modello di sussidiarietà** troppo spesso ritenuto residuale rispetto al dualismo pubblico-privato. Perché i sistemi sociali, come quello della bilateralità, possano prosperare è infatti necessario un quadro normativo che li preveda, senza considerarli come eccezioni.

Perciò **non è inutile riflettere sui modelli di governance**: l'integrazione tra l'Unione europea e gli stati nazionali, le discussioni sui sistemi presidenzialisti rispetto a quelli a maggiore trazione parlamentare, l'equilibrio tra regionalismo, autonomia e funzioni statali centrali sono temi concreti destinati a produrre effetti anche nel lungo periodo. Meritano di essere sottratti alla discussione politica di mero orizzonte elettorale e discussi invece nelle scuole, nelle università, nelle associazioni, sui media nuovi e vecchi.

Anche per Manageritalia, con la crescita di dimensioni e articolazioni associative, si pongono domande e sfide che riguardano la governance del futuro: per poterle affrontare è però necessario **conoscere in profondità il presente**, ben rappresentato in questo Report.

Mario Mantovani

presidente Manageritalia



Lettera del vicepresidente

Creiamo valore per la comunità manageriale

Le grandi sfide che caratterizzano la nostra epoca, come la crisi climatica, finanziaria e sanitaria, i cambiamenti e le tensioni geopolitiche o il declino demografico, mostrano che lo sviluppo di un pensiero integrato, capace di tenere conto dei legami di interdipendenza esistenti tra fattori di diversa natura, sia la soluzione migliore per affrontare i complessi cambiamenti cui assistiamo.

Con questa logica si vuole connettere la performance allo scopo: il **pensiero integrato** individua, esegue e supervisiona decisioni e strategie di business volte al conseguimento di un valore nel lungo termine, con il fine di conciliare la performance economica con la crescita sostenibile, nel contesto di percorsi inclusivi, capaci di sfruttare le opportunità offerte dal mercato e di rispondere alle sfide che esso presenta.

Ed è proprio da questo assunto che Manageritalia ha intrapreso già da diversi anni un percorso di **accountability e trasparenza** attraverso la



Nel Report Integrato di Manageritalia vengono presentati i valori, le policy e il modello di governance dell'Organizzazione, andando ad evidenziare i punti di contatto fra la strategia aziendale e l'impegno per un'economia sostenibile

pubblicazione del Report Integrato annuale, un documento che coniuga informazioni finanziarie e di altra natura per rappresentare, con approccio olistico, il valore generato nei confronti di tutti gli stakeholder.

In questo modo, rendicontare le proprie performance non è più solo un'attività consuntiva di sintesi ma un'occasione anche per spiegare il **principio di sostenibilità** dell'Organizzazione: in altre parole, rappresentare chiaramente il modo con il quale si genera e si produce valore nel tempo. Un valore che va al di là dei soli risultati economici e numerici, arrivando a evidenziare gli asset intangibili, i valori condivisi dall'Associazione, la vicinanza agli associati e la sostenibilità sociale e ambientale ottenuti durante l'anno e che ci si aspetta siano prodotti anche negli anni a venire.

Questo è il quarto anno che pubblichiamo il Report Integrato conforme al Framework <IR> dell'IIRC e ai GRI Standard, con l'obiettivo di diffondere un'informativa completa e trasparente in merito ai capitali impiegati nell'anno, alle performance ottenute con una strategia di sistema e agli outcome perseguiti a favore dell'intera comunità manageriale.

È stato un buon metodo per internalizzare e migliorare il commitment dell'Organizzazione per lo sviluppo sostenibile, portandoci a misurare gli impatti prodotti o subiti, a fissare obiettivi e gestire il cambiamento; ci ha aiutati a rendere più efficienti i processi decisionali, consentendoci di ridurre i rischi e gli sprechi nel processo, il che ci ha portato a significativi risparmi sui costi e ci ha consentito allo stesso tempo di innovare i servizi e le attività erogate a favore degli associati.

Inoltre, nel Report Integrato di Manageritalia vengono presentati i valori, le policy e il modello di governance dell'Organizzazione, andando a evidenziare i punti di contatto fra la strategia aziendale e l'impegno per un'economia sostenibile. In questo modo i nostri associati e tutti i nostri portatori di interesse possono comprendere in modo chiaro ed evidente come Manageritalia persegue le proprie missioni istituzionali, creando valore ora e in futuro.

Antonella Portalupi

vicepresidente Manageritalia (Tesoriere)

HIGHLIGHTS 2022

Rappresentanza

DIRIGENTI CON CCNL DI MANAGERITALIA



28.194

in crescita (+8,5%) rispetto al 2021

INDICE DI RAPPRESENTATIVITÀ



84,4%

quasi 4 dirigenti su 5 sono iscritti al nostro sindacato

CRESCITA DEI DIRIGENTI SU BASE DECENNALE



+28,2%

rispetto ai dati del 2012

NUOVE NOMINE



6.144

neo-dirigenti nominati (+10,1% rispetto al 2021)

Membership

ISCRITTI

40.992

il numero più alto di sempre



AUMENTO DEGLI ISCRITTI

+5,6%

rispetto ai dati del 2021



EVENTI REALIZZATI

506

iniziative per gli associati (390 nel 2021)



FOLLOWER

150.000

numero totale sui social network



Consulenze

SANITARIE



218.821

pratiche sanitarie gestite
(218.031 nel 2021)

SINDACALI



5.746

associati che hanno ricevuto
assistenza sindacale
(1.737 nel 2021)

CONTRATTUALI



642

vertenze gestite (792 nel 2021)

ASSICURATIVE



6.133

associati incontrati
(5.828 nel 2021)

Giovani

BORSE DI STUDIO

1.792

borse erogate
dal Fondo Mario Negri
(+16% rispetto 2021)



ATTIVITÀ

1.822

studenti coinvolti
nelle nostre iniziative
(1.307 nel 2021)



Fare rete

INCONTRO DEGLI ASSOCIATI

10.429

presenze (fisiche e da
remoto) ai nostri incontri



RELATORI ESTERNI

680

presenze
alle nostre iniziative







2 Valori e identità




MANAGERITALIA
SERVIZIO INTERNAZIONALE DI CONSULENZA
E SERVIZI PER LE AZIENDE

IL PARTNER IDEALE
PER I MANAGER
DI OGGI E DI DOMANI

MANAGERITALIA

CHI SIAMO

Dal 1945 siamo l'Organizzazione di rappresentanza dei dirigenti e di tutto il management del settore del commercio, dei trasporti, del turismo, della logistica, dei servizi e del terziario avanzato

Una professione che muta e si struttura secondo modalità del tutto nuove. Si trasforma nei tempi e nei luoghi di lavoro e moltiplica forme ed esigenze contrattuali e di servizio.

Si evolve negli stili di vita professionale sempre più complessi e "fluidi".

Manageritalia offre esperienza, knowhow, servizi e azioni oggi indispensabili per tutti i manager e le alte professionalità.

Un luogo fisico e virtuale dove avere, on e offline, servizi e consulenze, dove nel corso di eventi, sui social e nei gruppi di lavoro, è immediato fare networking e scambiarsi valore.

VISION

Diventare una componente sociale rilevante nel Paese, posizionandosi come l'Associazione di riferimento nella rappresentanza degli interessi collettivi, istituzionali, sociali, professionali e culturali, nella tutela e nell'assistenza al management e alle alte professionalità del terziario e dei servizi

Un terziario protagonista dello sviluppo economico, dove le sinergie tra i settori sono sempre più strette e le professioni mutano, si trasformano e si evolvono.

Un'identità collettiva e sociale che ha ispirato nel corso di 77 anni un sentimento di comune appartenenza degli oltre 41mila manager associati ad oggi. Una comunità con una forte esigenza di rappresentanza e servizi a cui Manageritalia fornisce risposte con un'attenzione costante al senso dello stare insieme e al bisogno di condivisione.

Siamo un'Organizzazione sindacale il cui impegno primario è quello della tutela degli interessi collettivi, proponendoci come interlocutori per la gestione delle problematiche in materia di mercato del lavoro e, al tempo stesso, come promotori dello sviluppo del tessuto sociale valorizzando la comunità manageriale.

Manageritalia è l'Organizzazione di riferimento dei manager e delle alte professionalità del terziario e si rivolge a tutte quelle figure manageriali che, qualunque sia il loro rapporto contrattuale, partecipano alle scelte e alle performance aziendali, hanno responsabilità comuni e necessità professionali.

MISSION

Tutelare e promuovere gli interessi del management e delle alte professionalità del terziario e dei servizi, avvalorando la rappresentanza e il ruolo dei manager presso le istituzioni e le imprese del Paese, stipulando il ccnl dei dirigenti, potenziando l'adesione partecipativa a Manageritalia, erogando qualificati e puntuali servizi di assistenza e sostegno agli associati su tutto il territorio nazionale

Una community con un senso di appartenenza a una categoria professionale che fa della visione, della responsabilità e della capacità decisionale alcuni dei suoi fondamentali cardini in ogni ambito.

Al centro della nostra azione c'è da sempre la rappresentanza contrattuale per i dirigenti del terziario, sviluppata nel tempo innovando e anticipando i mutamenti del mondo del lavoro. Il contratto, negli aspetti normativi e di welfare, è il primo valore che garantiamo ai nostri associati.

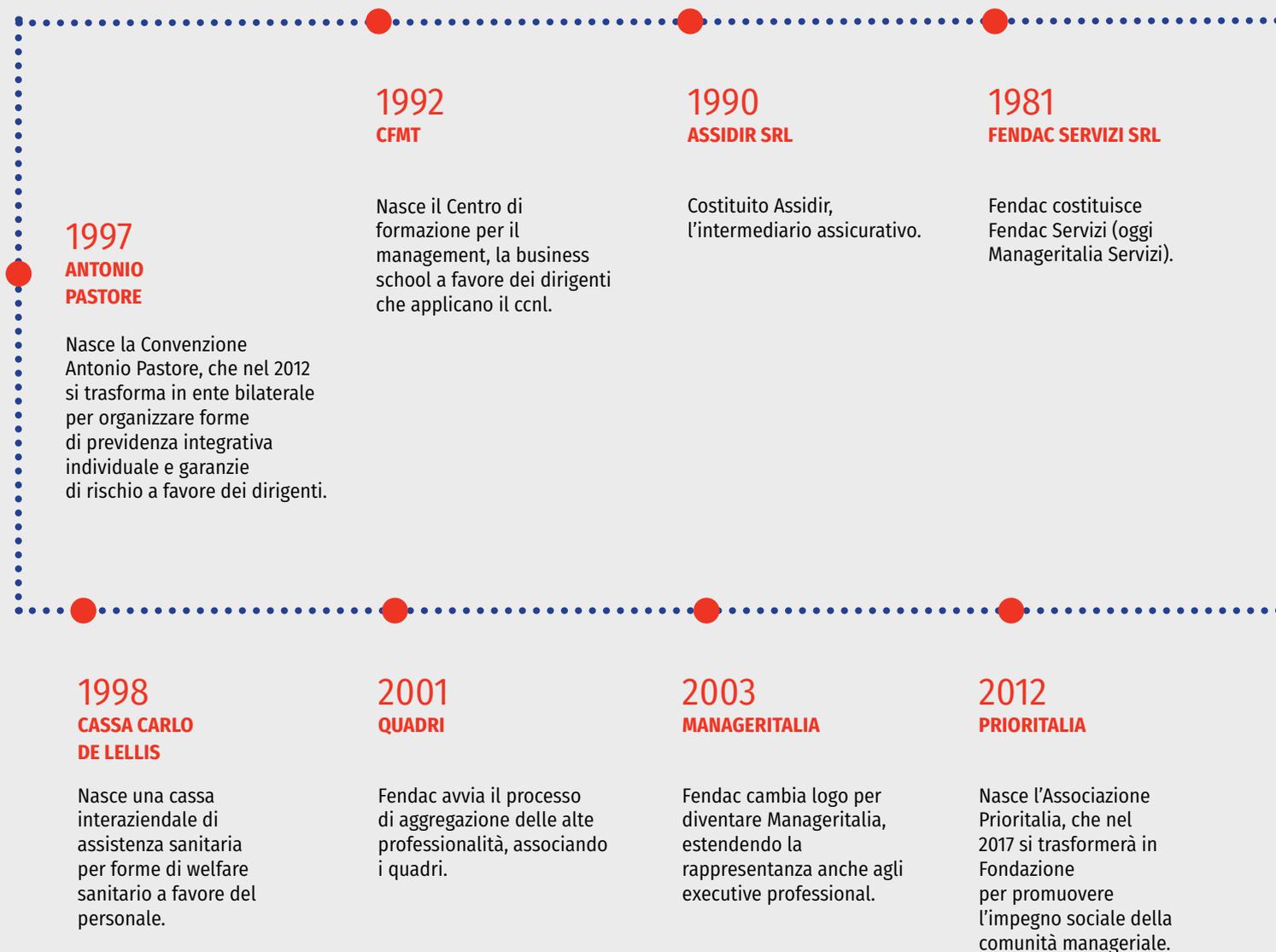


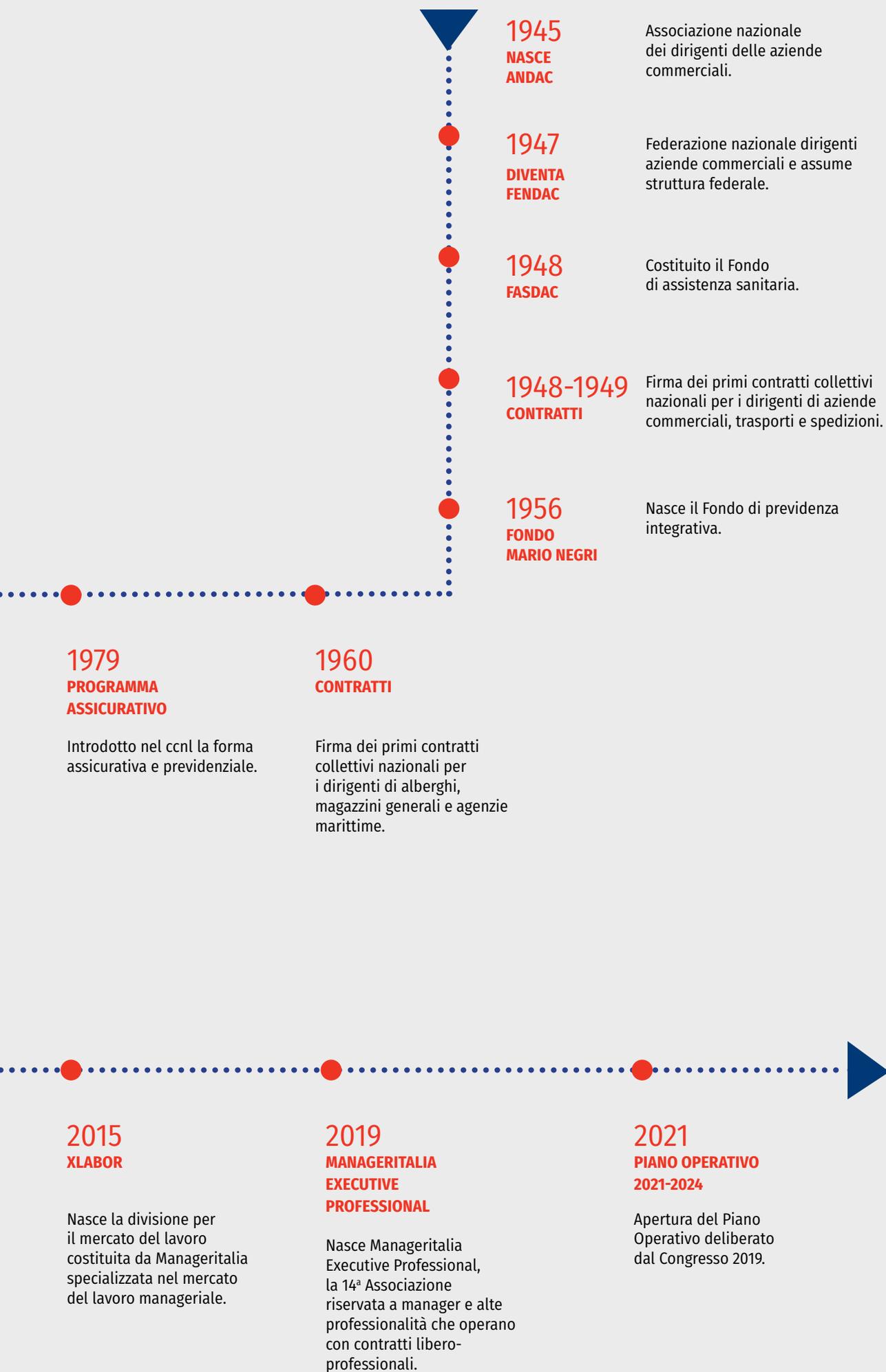
LA STORIA

*Siamo a Roma.
È il 1945, mese di
marzo. Un gruppo
di dirigenti di aziende
commerciali vuole
costituire una propria
Associazione...*

...così nasce l'Andac, l'Associazione nazionale dei dirigenti delle aziende del commercio. Obiettivo principale: negoziare forme di tutela contrattuale e previdenziale con la controparte che rappresentava i datori di lavoro. Una pietra posta in un momento di ricostruzione collettiva da cui emerge un forte spirito di solidarietà che costituirà uno dei valori fondamentali dell'Associazione.

Così è cominciata la nostra storia, così è nato tutto quello che oggi diamo per scontato: assistenza, previdenza, formazione, garanzie assicurative, recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni. Insomma, tutele e servizi.





I NOSTRI VALORI

*Valori e principi
che guidano
un'Organizzazione
fortemente
partecipata
e inclusiva*

Siamo espressione di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono, accomunati da forti valori comuni.

I nostri valori, anche recentemente oggetto di una profonda ricondivisione all'interno della struttura politica e organizzativa, sono sintetizzabili in cinque "valori core" che ben rappresentano il nostro comune sentire e tutto quanto ne è sotteso e parte integrante.



EMPATIA

L'empatia è la disponibilità a stare in relazione. Le relazioni personali e di lavoro non comportano solo rigorosa onestà e rispetto per l'altro, ma anche fiducia, condivisione di intenti ed emozioni. L'empatia pone sullo stesso piano tutti gli attori sociali con i quali si ha a che fare.



COMPETENZA

La competenza consiste in un percorso in avanti e verso l'alto. Essere competenti significa cercare un miglioramento continuo. La competenza implica sempre apertura, curiosità, disponibilità ad allargare lo sguardo. Le competenze non sono un bagaglio acquisito una volta per tutte, ma il frutto sempre nuovo guadagnato passo dopo passo attraverso lo studio, l'esperienza e l'arricchimento reciproco.



COMUNITÀ

La comunità è il convergere, nel rispetto delle differenze, verso un luogo dove ognuno possa sentirsi a casa propria. L'Associazione è la costruzione comune dove gli associati, da pari a pari, si offrono reciprocamente sostegno e servizi. La rappresentanza è il parlare e l'agire l'uno a nome dell'altro, in un quadro di reciproca fiducia. I manager, impegnati nel loro lavoro a rispettare regole di governo, vincoli e poteri costituiti, trovano nell'Associazione il luogo dove sperimentare la possibilità di esprimere pienamente sé stessi.



RESPONSABILITÀ

Non basta rispettare leggi, regole, procedure: questo è solo il punto di partenza. Assumersi responsabilità significa non accontentarsi della ragione, facendo invece appello alla saggezza e alla scintilla della propria coscienza. La responsabilità è un impegno, un patto sacro, assunto con sé stessi, con gli altri, con le organizzazioni nell'ambito delle quali lavoriamo, con il mondo.



FUTURO

Si tende al futuro accettando di avventurarsi su un terreno sconosciuto. Il timore dell'ignoto può essere trasformato in energia destinata a uno scopo. Futuro vuol dire immaginare un mondo possibile, e fare il possibile per costruirlo. Cerchiamo un futuro che offra anche alle nuove generazioni opportunità e spazi di azione.

” *Valore e centralità delle persone e della loro professionalità*

CHI RAPPRESENTIAMO

La nostra base associativa

La nostra base associativa, che nel corso del 2022 ha raggiunto il massimo di sempre, con ben **40.992 manager associati** (+5,6% sul 2021), è composta dalle seguenti figure, in base alla situazione professionale e allo statuto:



ASSOCIATI ORDINARI

Dirigenti in servizio o pensionati che hanno, o hanno avuto, un rapporto di lavoro subordinato con la qualifica di dirigente, ai sensi dell'art. 2095 del codice civile.

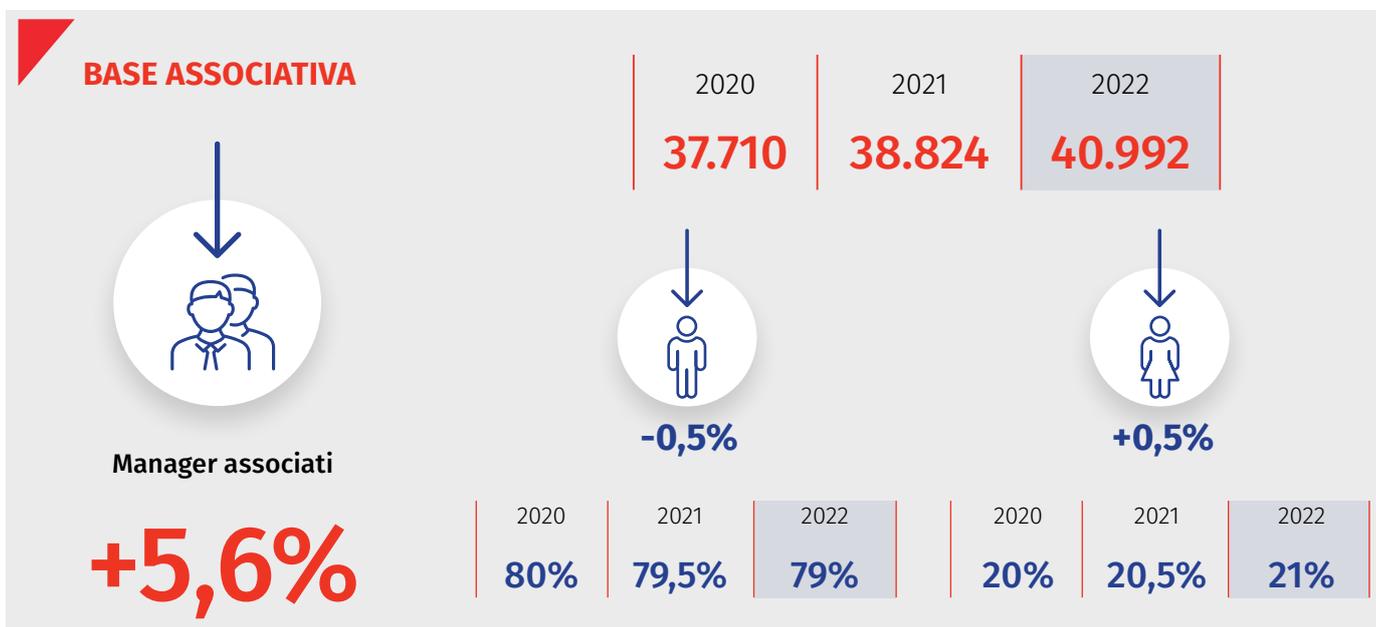
PROSECUTORI VOLONTARI

Ex dirigenti che hanno perso la qualifica ma hanno mantenuto l'iscrizione ad almeno uno dei fondi contrattuali (Fondo Mario Negri, Associazione Antonio Pastore, Fasdac, Cfmt).

ASSOCIATI ADERENTI

Quadri in servizio o in pensione;
Executive professional che si iscrivono a Manageritalia Executive Professional, l'associazione parasindacale dedicata;
Superstiti dei dirigenti associati con diritto a prestazioni da fondi o enti dei ccnl firmati da Manageritalia;
Sostenitori, a loro volta distinti tra:

- iscritti che abbiano perduto i requisiti richiesti per mantenere l'adesione, quali associati ordinari o volontari;
- altri profili, diversi dagli executive professional, che abbiano rivestito la qualifica di dirigente o che abbiano professionalità analoghe a quelle dei dirigenti associati a Manageritalia e alle Associazioni aderenti o che svolgano attività su tematiche pertinenti alla managerialità.



QUALIFICHE DEI NOSTRI ASSOCIATI

DIRIGENTI IN SERVIZIO



58%
del totale

+9,7%

2020	2021	2022
20.979	21.699	23.808

ASSOCIATI ADERENTI E VOLONTARI

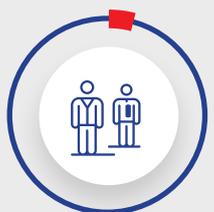


10,6%
del totale

+1,4%

2020	2021	2022
4.546	4.284	4.345

EXECUTIVE PROFESSIONAL



2,1%
del totale

-12,2%

2020	2021	2022
498	1.004	881

PENSIONATI*



25,6%
del totale

+1,7%

2020	2021	2022
10.100	10.306	10.481

QUADRI



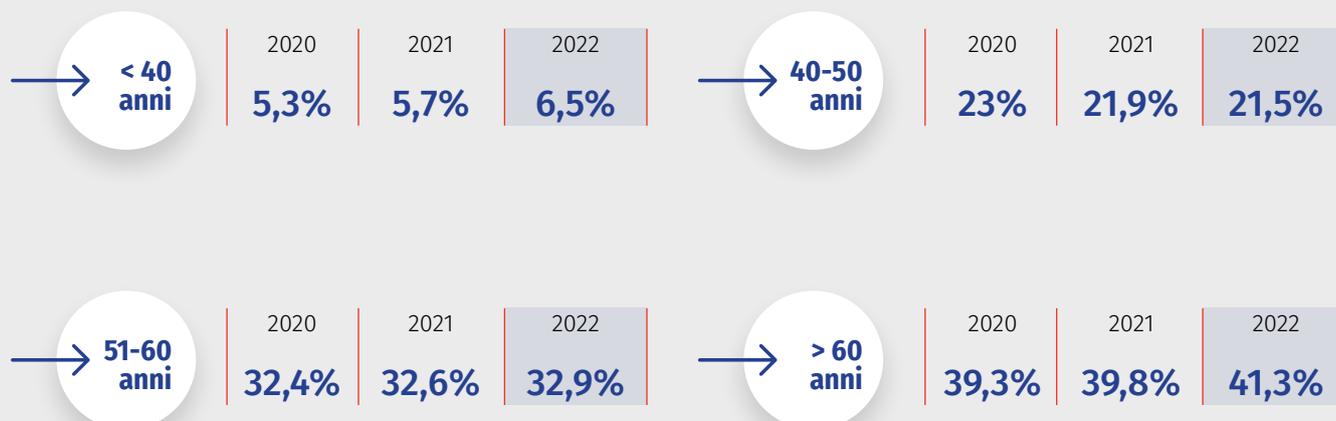
3,6%
del totale

-3,5%

2020	2021	2022
1.587	1.531	1.477

* nella categoria "pensionati" sono compresi i dirigenti, i quadri, i volontari e gli executive professional in pensione

FASCE D'ETÀ DEI NOSTRI ASSOCIATI



ETÀ MEDIA DEI NOSTRI ASSOCIATI



QUADRI



EXECUTIVE PROFESSIONAL



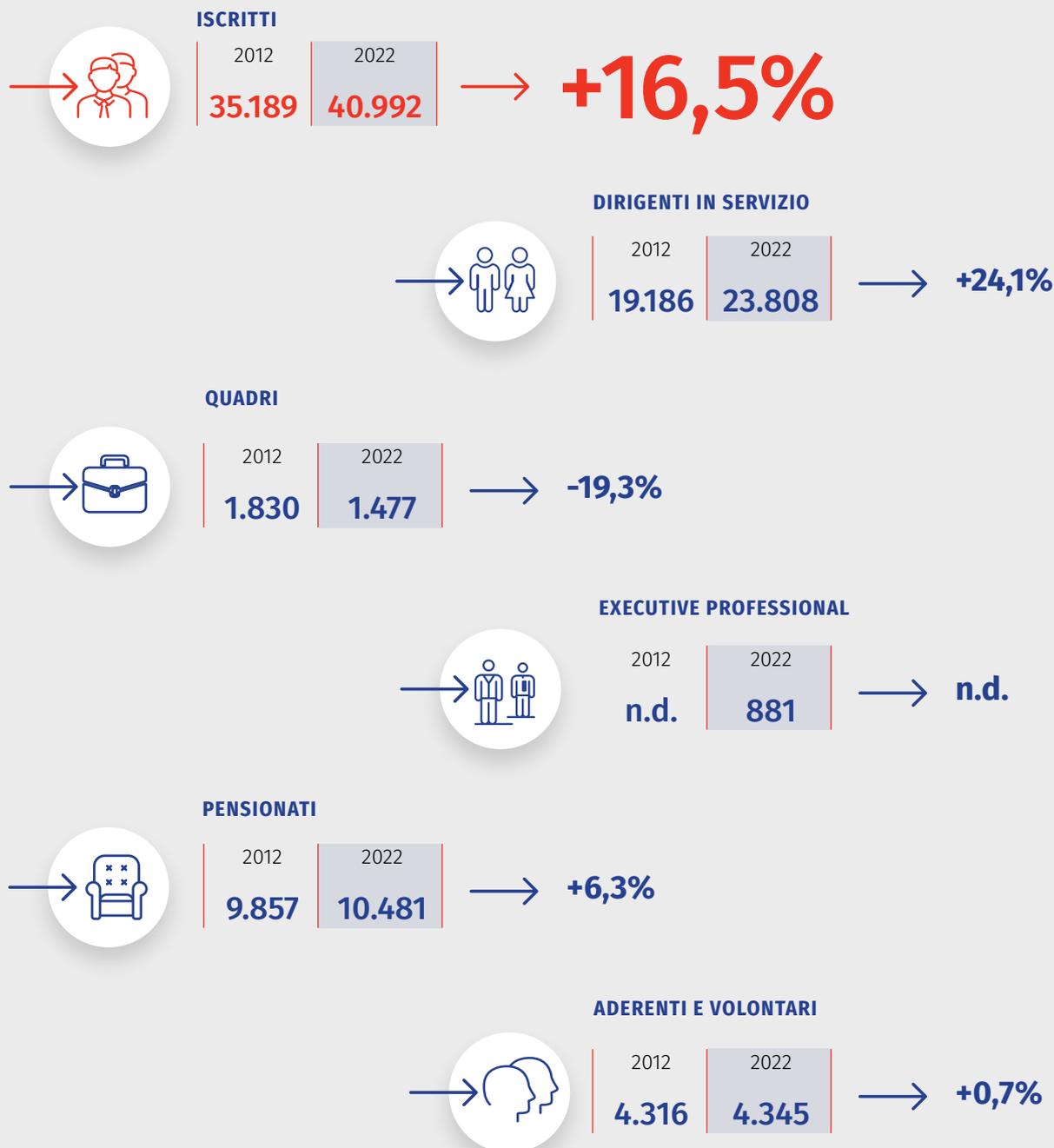
PENSIONATI



ADERENTI E VOLONTARI



ANDAMENTO DELLA BASE ASSOCIATIVA (TREND 2012-2022)



L'aumento costante della nostra base associativa è la conferma del forte legame che unisce i nostri associati e che ci dà conferma che è apprezzato il nostro lavoro e il nostro impegno.

Riteniamo che il rispetto della legge, l'etica, la trasparenza e la coerenza dei comportamenti siano elementi fondamentali al di fuori dei quali sia impossibile avviare qualsiasi tipo di collaborazione.

Operiamo con adeguata competenza, frutto della lunga esperienza nella contrattazione collettiva che ci ha consentito negli anni di consolidare reputazione e rispetto.

Siamo espressione di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono.

I DIVERSI LIVELLI DI RAPPRESENTANZA

*Manageritalia
ha sviluppato
un modello
di rappresentanza
a quattro livelli
che agisce
anche attraverso
altre organizzazioni*

1

IL SINDACATO

Manageritalia promuove, sostiene e tutela gli interessi dei propri associati attraverso l'azione sindacale e la negoziazione dei 6 contratti collettivi nazionali di cui è firmataria; ricerca, sviluppa e offre un'ampia varietà di servizi di qualità rivolti ai manager e ai loro familiari; contribuisce alla diffusione della cultura manageriale attraverso le attività di membership e di movimento/Csr.

2

CIDA

Cida (Confederazione italiana dirigenti e alte professionalità) promuove la rappresentanza sindacale per la dirigenza e le alte professionalità di tutti i settori socio-produttivi, pubblici e privati. Svolge attività lobbistica e istituzionale necessarie per contribuire allo sviluppo del Paese e al riconoscimento delle istanze di categoria, occupandosi di temi di portata generale, di carattere sociale, economico e politico che coinvolgono il management. Cida si propone di innovare la politica sindacale, il rapporto con le istituzioni e con la politica. Cida trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a Cida 150mila dirigenti e alte professionalità, in servizio e pensionati, pubblici e privati. È presente con propri rappresentanti in tutti i principali enti pubblici (Inps, Inail, Cnel) e nelle maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari ministeri. La Confederazione è inoltre socia fondatrice della Cec (Confederazione europea dei manager) ed esprime un proprio rappresentante nel Cese (Comitato economico e sociale europeo).

3

PRIORITALIA

La fondazione Prioritalia sviluppa e porta il contributo dei manager nella società. Perché fare bene rappresentanza significa, oggi, anche farsi promotori del cambiamento del Paese, mettendo al servizio dell'interesse collettivo la propria esperienza e le proprie competenze.

La Fondazione promuove e valorizza l'impegno civile della comunità manageriale, coinvolge il tessuto vivo e produttivo del Paese per concretizzare una visione di sviluppo diffuso attraverso il dialogo e la partnership con gli attori che svolgono un ruolo attivo nel sistema sociale, culturale ed economico.

I valori della Fondazione sono l'informazione, la legalità, la trasparenza, l'inclusione, l'innovazione sociale, la competenza, l'attuazione (cultura del fare rapidamente) e la collaborazione (pubblico/privato).

4

CESE

Il Comitato economico e sociale europeo (Cese) è un organo consultivo dell'Ue che comprende i rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e di altri gruppi d'interesse. Formula pareri su questioni riguardanti l'Ue per la Commissione europea, il consiglio dell'Ue e il Parlamento europeo, fungendo così da ponte tra le istituzioni decisionali dell'Ue e i suoi cittadini. I suoi tre compiti principali sono:

- assicurare che la politica e la legislazione dell'Ue si adattino alle condizioni socioeconomiche, ricercando un consenso proficuo per il bene comune;
- promuovere la partecipazione nell'Ue, dando alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e ad altri gruppi di interesse la possibilità di esprimersi e assicurando il dialogo con tali interlocutori;
- promuovere i valori dell'integrazione europea, sostenendo la causa della democrazia partecipativa e le organizzazioni della società civile.

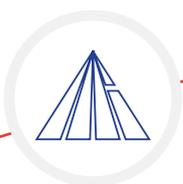
IL SISTEMA MANAGERITALIA

Un sistema di servizi ad alto valore aggiunto e soluzioni innovative che supportano il manager in tutti gli aspetti dell'attività professionale e personale

L'obiettivo principale dell'azione sindacale è il **contratto**:

- **tutela e rappresentanza dei manager** nei confronti di istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali e internazionali;
- **erogazione di servizi di derivazione contrattuale** agli associati in risposta al mutamento delle esigenze lavorative e professionali nei percorsi di carriera;
- **aggregazione di manager e alte professionalità** in un network di relazioni per creare occasioni di incontro, scambi culturali, condivisione professionale e culturale.

Lo facciamo con un **sistema di servizi** ad alto valore aggiunto e **soluzioni innovative** che supportano il manager in tutti gli aspetti dell'attività professionale e personale. Con l'assistenza e la competenza delle nostre strutture presenti sul territorio e la partnership di prestigiosi professionisti.



FEDERAZIONE

Costituita tramite l'unione delle Associazioni territoriali.



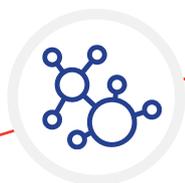
14 ASSOCIAZIONI

Distribuite nelle regioni italiane, 13 Associazioni sindacali e un'Associazione parasindacale (Manageritalia Executive Professional). Alcune Associazioni operano attraverso le delegazioni territoriali per erogare i servizi agli associati in una logica di prossimità: sono 11 le delegazioni sull'intero territorio nazionale.



3 SOCIETÀ DI CAPITALI

Manageritalia Servizi srl e Assidir srl, interamente possedute dalla Federazione, e l'Immobiliare Fatebenefratelli srl, interamente posseduta dall'Associazione lombarda.



GLI ENTI PARTECIPATI DALLA FEDERAZIONE

Quale parte del modello della “bilateralità”, rappresentativi di interessi dei lavoratori (manager) e degli imprenditori (aziende). Sono enti bilaterali il Fondo Mario Negri, il Fasdac, l’Associazione Antonio Pastore, Cfmt e Fondir.



CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA CARLO DE LELLIS

Il suo scopo è attuare forme di assistenza sanitaria integrativa a favore dello staff e dei familiari delle aziende associate e dei lavoratori autonomi e familiari iscritti alle Organizzazioni di rappresentanza associate.



ALTRI ENTI

Rientrano in tale categoria Cida e Prioritalia, la Fondazione costituita da Manageritalia e altre organizzazioni per portare e valorizzare al meglio l’impegno civile della comunità manageriale e coinvolgere il tessuto vivo e produttivo del Paese in iniziative di intelligenza e innovazione sociale.

La Federazione

La Federazione ha fini di natura sindacale, assistenziale, culturale e, in genere, di promozione del ruolo manageriale, anche attraverso contatti e intese con tutte le componenti sociali

La Federazione dei dirigenti, quadri e degli executive professional del terziario rappresenta gli oltre 41.000 manager associati a livello nazionale. È costituita dalle 13 Associazioni sindacali territoriali e da Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale per gli executive professional.

Tra i suoi compiti diretti e principali c'è l'attività sindacale e quindi contrattuale e di relazione con le controparti, la gestione degli organi statutari e la relazione con gli stakeholder a livello nazionale (parti sociali, istituzioni, società civile, università, fondazioni...).

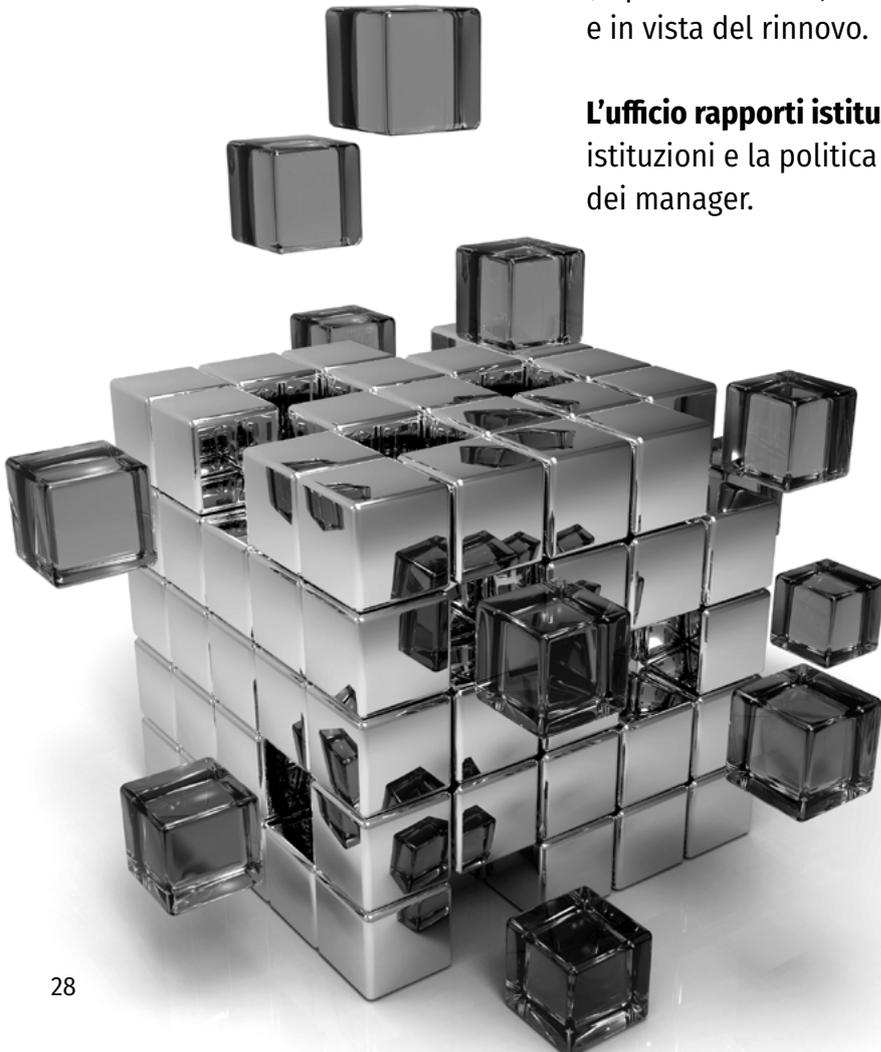
Sviluppa e segue l'attività di rappresentanza istituzionale presso politica, istituzioni e società, assiste e coordina l'attività della struttura politica e operativa delle Associazioni territoriali.

La segreteria generale coordina l'intera attività della Federazione e la segreteria del presidente.

L'ufficio sindacale cura le relazioni con le controparti contrattuali e gestisce tutti gli aspetti legati al ccnl del terziario e dei suoi istituti (aspetti normativi, Fondi ecc.) nella gestione ordinaria, straordinaria e in vista del rinnovo.

L'ufficio rapporti istituzionali cura le attività di lobbying verso le istituzioni e la politica per rappresentare e difendere gli interessi dei manager.

L'ufficio legale offre un supporto generale alle attività della Federazione con contenuto tecnico-giuridico, sviluppando un ruolo ampio e polivalente di assistenza, supporto, servizio, consulenza e proposta.

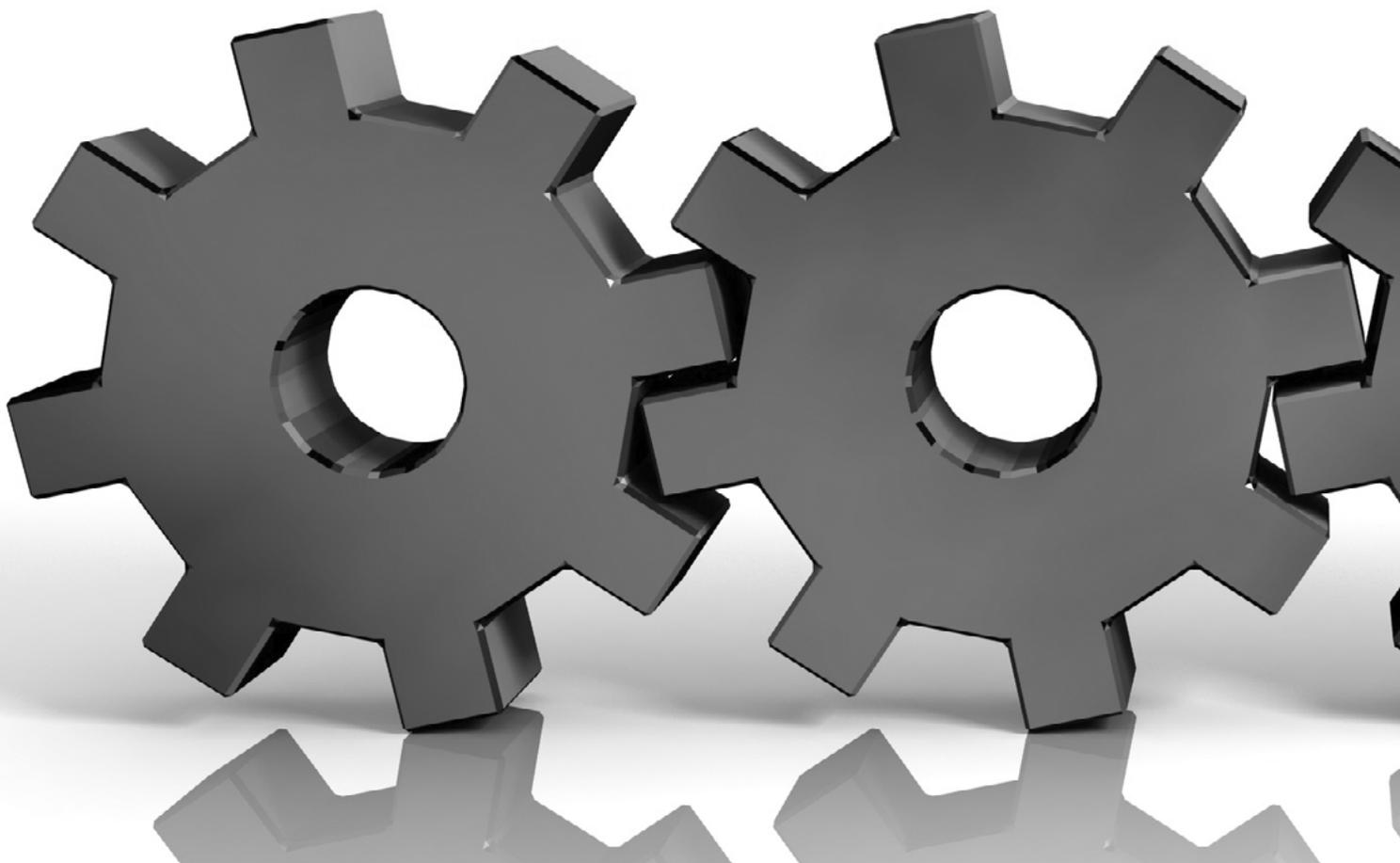


L'Associazione parasindacale degli executive professional

Manageritalia Executive Professional è l'espressione unitaria dei professionisti che, a titolo e in forma diversa, esercitano una professione manageriale che non implica un contratto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato e offre i suoi servizi a supporto del management dell'organizzazione per la quale l'attività è stata prestata.

L'Associazione ha aderito a Manageritalia e ha carattere nazionale e competenza su tutto il territorio italiano.

Gli iscritti a Manageritalia Executive Professional non godono dell'elettorato attivo e passivo in Manageritalia e nell'Associazione sindacale territoriale (ex art. 3.1) e quindi non possono candidarsi/essere eletti.



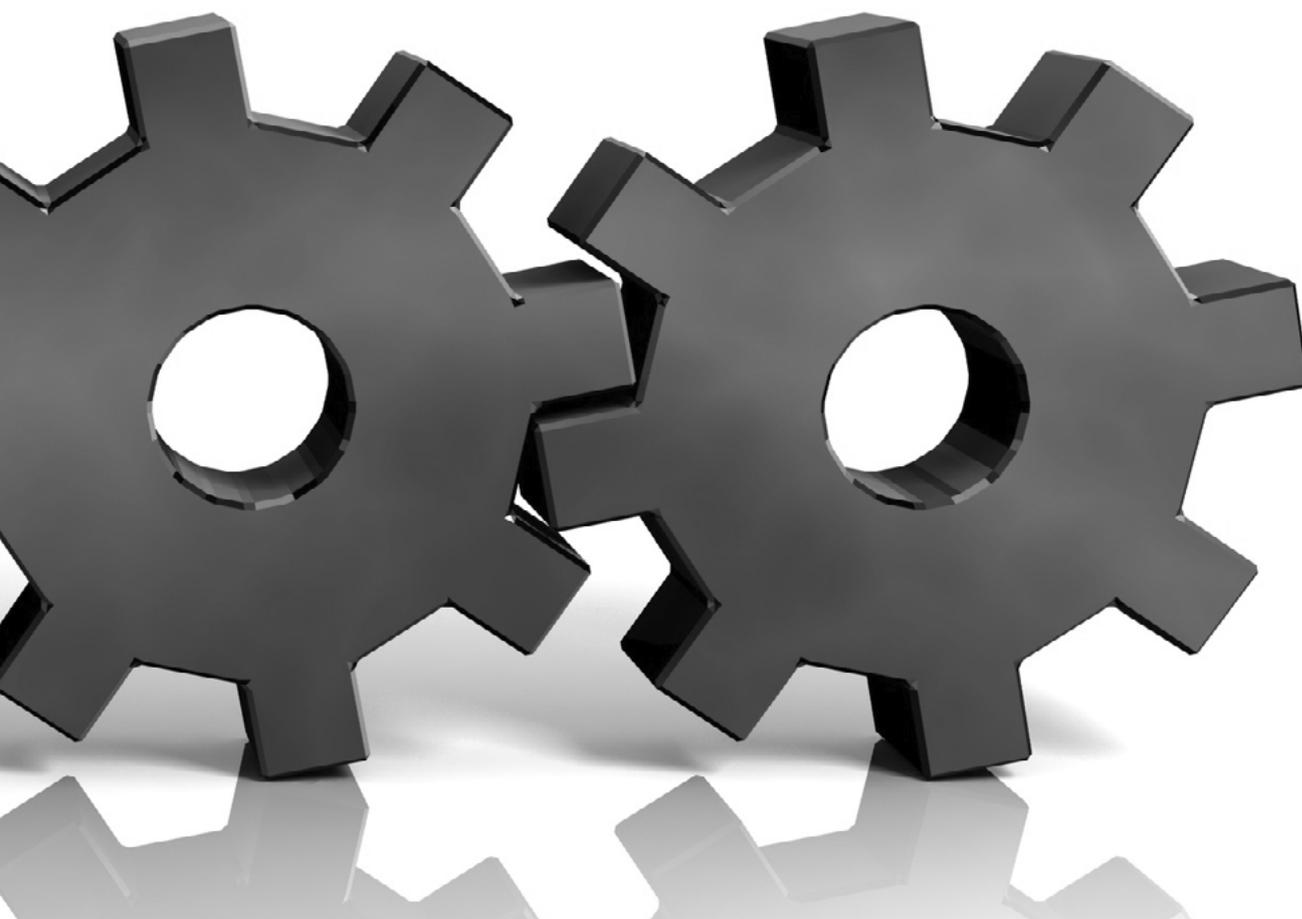
Le società di servizi

La Federazione svolge la sua attività e supporta quella delle Associazioni territoriali anche attraverso alcune società interamente partecipate:

Manageritalia Servizi srl, che sviluppa servizi di marketing, comunicazione, organizzazione eventi, gestione immobiliare, informatica e sviluppo, help desk e project management delle attività istituzionali. Inoltre, con la divisione XLabor supporta i manager con servizi per il lavoro. La sede operativa è a Milano in via Stoppani 6.

Assidir srl, l'intermediario assicurativo che gestisce l'attività di consulenza e proposta di servizi per la copertura dei rischi dei nostri associati. Fornisce informazioni, consulenze e soluzioni assicurative agli associati Manageritalia (dirigenti, ex dirigenti, quadri, executive professional) e loro familiari sui temi istituzionali (sulle tutele di derivazione contrattuale), assicurativi in senso lato a garanzia del patrimonio, della persona, della famiglia e dell'azienda. La sede operativa è a Milano in via Stoppani 6.

Immobiliare Fatebenefratelli srl, la società dell'Associazione lombarda che gestisce l'immobile di proprietà.



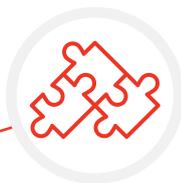
LE NOSTRE ATTIVITÀ OPERATIVE

Le quattro dimensioni su cui agiamo



RAPPRESENTANZA

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e le alte professionalità.



SERVIZI

L'offerta di servizi, informazione, formazione, assistenza e consulenza a tutti gli associati a livello professionale e personale.



MEMBERSHIP

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale, che determina un network di relazioni e competenze senza eguali.



MOVIMENTO E CSR

La promozione di relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni, politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

”

***La forza della collettività
a favore del singolo***

Rappresentanza



*La tutela,
la rappresentanza,
la valorizzazione
e il riconoscimento
economico e sociale
di tutti i manager e
le alte professionalità.*

*Firma e rinnovo
dei contratti collettivi
nazionali di lavoro
per i dirigenti
del settore terziario.*

*Gestione di tutte
le tutele previste
dai Fondi.*

Manageritalia è firmataria di 6 ccnl del terziario:

Commercio: dal 1948, controparte Confcommercio (Confederazione generale italiana del commercio, del turismo, dei servizi e delle pmi). Status: accordo scaduto il 31/12/2019. In data 11/7/2021 e 16/6/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Trasporti: dal 1949, controparte Confetra. Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 29/7/2021 e 12/7/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Alberghi Federalberghi: dal 1961, controparte Federalberghi (Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 18/10/2021 e 30/07/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Magazzini generali: dal 1965, controparte Assologistica (Associazione italiana imprese di logistica, magazzini generali, terminal operator portuali, interportuali e aeroportuali). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 27/11/2021 e 26/7/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Agenzie marittime: dal 1970, controparte Federagenti (Federazione nazionale agenti raccomandatori marittimi, agenti aerei e mediatori marittimi). Status: accordo scaduto il 21/12/2019. In data 31 /10/2021 e 13/9/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Alberghi Aica: dal 1995, controparte Aica (Associazione italiana Confindustria Alberghi). Status: accordo scaduto il 31/12/2019. In data 5/9/2021 e 21/10/2022 sono stati sottoscritti tra le parti accordi di proroga del contratto al 31/12/2022, tutt'ora in vigore.

Servizi



*L'offerta di servizi,
informazione,
formazione,
assistenza
e consulenza
a tutti gli associati
a livello
professionale
e personale*

Servizi per la salute

Le attività erogate in esclusiva agli associati e alle loro famiglie comprendono:

- la consulenza per il miglior utilizzo del “tariffario” al fine di massimizzare il rimborso delle pratiche sanitarie;
- la raccolta delle richieste di rimborso sanitario, verifica di legittimità e corretta compilazione;
- le attività di promozione e diffusione della “cultura del welfare di categoria” come valore per gli associati e, contemporaneamente, per l'intera società.

Servizi per la previdenza

Consulenza Inps: pareri in materia previdenziale e sul controllo della propria posizione contributiva.

Consulenze previdenziali legate alle tutele contrattuali: indicazioni sulle posizioni personali maturate presso il Fondo di previdenza integrativa Mario Negri e la Convenzione Antonio Pastore.

Patronato: consulenza in materia previdenziale e assistenziale per svolgere ogni tipo di pratica da richiedere a Inps, Enasarco, Asl, enti locali e amministrazione finanziaria. Il servizio viene svolto da Enasco, patronato vigilato dal ministero del Lavoro.

Servizi per l'attività lavorativa

Consulenza contrattuale sugli aspetti legati al rapporto di lavoro:

- servizio sindacale, orientamento e assistenza nelle vertenze di lavoro, consulenza contrattuale e sindacale;
- consulenza e orientamento per massimizzare le prestazioni sanitarie erogate dal Fondo di assistenza sanitaria Fasdac;
- servizio di consulenza previdenziale, che offre informazione e assistenza sulle performance e sull'utilizzo delle prestazioni del Fondo di previdenza Mario Negri e dell'Associazione Antonio Pastore;
- formazione professionale, usufruendo in modo personalizzato delle prestazioni di Cfmt.

Consulenza legale: studi professionali in convenzione a tariffe agevolate offrono un primo parere di orientamento gratuito su problemi legali relativi al rapporto di lavoro.

Attività formative: orientamento per partecipare ai corsi di formazioni offerti da Cfmt.

Servizi legati a carriera, employability e transizione professionale

XLabor, divisione per il mercato del lavoro, offre servizi per rafforzare l'employability dei manager, affiancandoli nello sviluppo e nella pianificazione della loro carriera; servizio di orientamento e, con Career fitness, servizi di coaching e career counselling.

Consulenza assicurativa: tramite il nostro intermediario assicurativo Assidir, consulenze personalizzate per la parte finanziaria e di copertura di rischi vari.

AskMit: un team di esperti risponde online su temi di carattere lavorativo, previdenziale, legale/fiscale, assicurativo e servizi Caf.

World Wide Manager: servizio di consulenza per i manager italiani in procinto di trasferirsi all'estero e per quelli stranieri in arrivo in Italia.

Sos Manager: consulenza e supporto psicologico per affrontare i cambiamenti in ambito professionale, familiare, sociale e negli stili di vita.

Servizi per la persona e la famiglia

Consulenze assicurative: servizi prestati da Assidir relativamente alla Convenzione Antonio Pastore e a soluzioni individuali e collettive. Check-up assicurativo.

Assistenza fiscale: assistenza operativa per un'ampia serie di pratiche legate agli aspetti fiscali.

Soloxte: il network di convenzioni commerciali creato in partnership tra Manageritalia e Federmanager per i propri associati e loro familiari grazie ad accordi con marchi di assoluto livello che offrono garanzie di qualità e servizio.

Programma di prestazioni di assistenza Manageritalia: assistenza in Italia e all'estero e assistenza in viaggio gestite 24 ore su 24 da Europ Assistance Italia spa.

Iniziative ed eventi per il tempo libero: numerose iniziative culturali, turistiche e sportive organizzate, nel corso dell'anno, per gli associati e i loro familiari.

Servizi per l'informazione

Dirigente, la rivista di Manageritalia.

Infomanager, un inserto all'interno della rivista che propone contenuti di immediata praticità per i manager.

Dirigibile, un inserto all'interno della rivista che propone un distillato di notizie, impulsi e tendenze che sintetizzano segnali di cambiamento.

Newsletter inviata periodicamente da Manageritalia e dalle Associazioni aderenti con novità contrattuali, eventi territoriali, informazioni legali/previdenziali utili agli associati, avvisi e novità legate alla territorialità.

Social: siamo presenti su LinkedIn, Twitter e Facebook con account nazionali e territoriali per interagire e avere voce, con associati e business community, su questo importante canale di visibilità.

Membership



La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale, che determina un network di relazioni e competenze senza eguali

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale, che determina un network di relazioni e competenze senza eguali.

Iscrivendosi a una delle Associazioni territoriali, l'associato ha l'opportunità di vivere un'esperienza sociale e professionale ampia e importante, riferibile non solo alla realtà territoriale dell'Associazione di appartenenza, bensì a tutto il complesso delle organizzazioni ed enti che trovano collegamento con Manageritalia.

- Fruire dei vari servizi offerti e partecipare ai vari momenti di incontro, scambio e networking che oggi avvengono offline e online.
- Essere eletto negli organi sociali.
- Prendere parte alla gestione e allo sviluppo dell'attività della Federazione quale volontario designato, ovvero come componente di uno degli organi sociali nazionali.
- Operare, se designati, nella gestione e nello sviluppo degli enti bilaterali di derivazione contrattuale e degli altri enti di sistema (Fondo Mario Negri, Fasdac, Associazione Antonio Pastore, Cfmt, Fondir, Manageritalia Servizi e Assidir).
- Rappresentare, se designati, Manageritalia presso realtà esterne d'interesse della Federazione. In particolare, in Cida, presso la Cassa Carlo De Lellis (Fondo sanitario integrativo per i quadri e gli altri dipendenti) e in Prioritalia, la Fondazione costituita per valorizzare il ruolo del manager nella società civile.
- Operare, in gruppi di lavoro, in eventi e/o con un apposito incarico, come rappresentante delle Associazioni territoriali o della Federazione in contesti esterni. In questo caso non occorre che l'associato sia componente del consiglio direttivo.
- Essere designato – in rappresentanza di Cida – in enti e gruppi esterni (Cnel, Inps, Commissioni ecc.).
- Partecipare a Manageritalia Executive Professional, l'Associazione parasindacale di Manageritalia dedicata agli executive professional, ottenendo rappresentanza istituzionale, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale.

Movimento e Csr



La promozione di relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale

Quest'area di attività mira alla formazione di un movimento sociale collettivo e culturale per difendere o promuovere istanze che hanno una connotazione sociale o di difesa e tutela della community. Ha come principale obiettivo quello di identificare e approfondire il complesso di credenze, opinioni, rappresentazioni, valori che orientano l'intera comunità manageriale.

Per fare questo, Manageritalia promuove relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e il valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

In questo ambito si sviluppano diverse linee di attività:

Il movimento delle idee, che promuove progetti di crescita e valorizzazione della managerialità, anche attraverso la collaborazione con la fondazione Prioritalia;

L'impegno civile e sociale della comunità manageriale, grazie all'impegno del gruppo Manager per il sociale, che offre supporto e consulenza a imprese, enti e associazioni che abbiano la necessità di precise competenze professionali nelle seguenti aree:

- area for profit: imprese con finalità sociali;
- area pubblica: enti pubblici autonomi, istituzioni pubbliche e pubblica amministrazione locale;
- area non profit: associazioni, cooperative, consorzi, fondazioni, enti di promozione sociale e imprese sociali, come definite dal nuovo ordinamento per gli Enti del terzo settore (Ets);

L'attività Csr, che esplicita l'impegno di Manageritalia nei progetti di solidarietà e responsabilità sociale:

- verso i giovani, con i programmi di alternanza scuola/lavoro per le scuole, i progetti con le università e le attività di sviluppo delle competenze personali dei giovani di talento;
- verso le famiglie, con il progetto per coniugare genitorialità e lavoro;
- verso l'innovazione, con le diverse iniziative che offrono il supporto a neoimprenditori, dirigenti e professionisti nelle fasi di sviluppo e implementazione per favorire il supporto alle idee innovative e alle startup.

LA SQUADRA

L'indirizzo e la gestione dell'Organizzazione sono il risultato del sistema democratico e partecipato che vede le Associazioni e la Federazione guidate dai propri organi elettivi

Struttura politica

La Federazione trova naturale e democratica costituzione nell'Assemblea nazionale (formata da tutti i consiglieri delle Associazioni territoriali, ai quali vengono attribuiti voti in proporzione al numero degli iscritti all'Associazione di appartenenza) che ogni quattro anni ne elegge gli organi e due volte all'anno si costituisce per indirizzare e controllarne l'attività.

Gli organi della Federazione sono:

- il Comitato di presidenza, a cui partecipano i presidenti delle Associazioni aderenti e dei Fondi;
- la Giunta esecutiva;
- il presidente e i vicepresidenti;
- il Collegio dei revisori dei conti;
- il Collegio dei probiviri, che svolge ruolo di indirizzo e controllo dell'attività in linea con quanto deliberato nel Congresso e nelle Assemblee annuali.

Federazione

Presidente: Mario Mantovani

Vicepresidenti: Roberto Beccari e Antonella Portalupi

Collegio revisori: Paola Vignoli (presidente), Massimo Menichini, Gianni Sulas.

Collegio probiviri: Giuseppe Truglia (presidente), Luigi Ciniglio, Raoul Cossutta, Tiziano Ferrari, Renato Martelletti, Gian Luigi Pastorello, Renato Rinaudo, Edoardo Salmoiraghi, Giuseppe Testa.

Giunta esecutiva e comitato di presidenza



**Mario
Mantovani**
*presidente
federale*



**Roberto
Beccari**
*vicepresidente
federale*



**Antonella
Portalupi**
*vicepresidente
federale /
presidente
Fondo Mario Negri*



**Marco
Ballarè**
*presidente
Assidir*



**Guido
Carella**
*presidente
Manageritalia
Servizi*



**Luigi
Catalucci**
*presidente
Cassa sanitaria
Carlo De Lellis*



**Stefano
De Martin**
*presidente
Manageritalia
Friuli Venezia Giulia*



**Dino
Elisei**
*presidente
Manageritalia
Marche*



**Lucio
Fochesato**
*presidente
Manageritalia
Veneto*



**Marcella
Mallen**
*presidente
Prioritalia*



**Cristina
Mezzanotte**
*presidente
Manageritalia
Emilia Romagna*



**Giuseppe
Monti**
*presidente
Manageritalia
Puglia, Calabria e
Basilicata*



**Monica
Nolo**
*presidente
Manageritalia
Liguria / presidente
Associazione Antonio
Pastore*



**Carmine
Pallante**
*presidente
Manageritalia
Sicilia*



**Simone
Pizzoglio**
*presfnt
Cfimt*



**Fabrizio
Pulcinelli**
*presidente
Fasdac*



**Riccardo
Rapezzi**
*presidente
Manageritalia
Toscana*



**Carlo
Romanelli**
*presidente
Manageritalia
Executive
Professional*



**Roberto
Saliola**
*presidente
Manageritalia
Lazio, Abruzzo, Molise,
Sardegna e Umbria*



**Paolo
Scarpa**
*presidente
Manageritalia
Lombardia*



**Daniele
Testolin**
*presidente
Manageritalia
Piemonte
e Valle d'Aosta*



**Franco
Tomasi**
*presidente
Manageritalia
Trentino-Alto Adige*



Ciro Turiello
*presidente
Manageritalia
Campania*

Associazioni aderenti

MANAGERITALIA CAMPANIA

Consiglio direttivo: Ciro Turiello (presidente), Rossella Bonaiti e Maria Federica Cordova (vicepresidenti), Umberto Bellini, Giovanni De Angelis, Valerio De Martino, Mario Del Pezzo, Andrea Guadalupi, Michele Macaluso, Francesca Maciocia, Paola Pisano.

Collegio revisori: Filippo Genna (presidente), Fulvio Guida e Vincenzo Santoriello.

Collegio probiviri: Lelio De Nicola (presidente), Marino Bazzicalupo e Giuseppe Testa.

MANAGERITALIA EMILIA ROMAGNA

Consiglio direttivo: Cristina Mezzanotte (presidente), Ambra Neri e Jader Sabbi (vicepresidenti), Giulia Allegranza, Stefano Bigi, Armando Bregant, Roberto Breveglieri, Stefania Cocorullo, Daniele Ganapini, Paolo Longobardi, Gianluca Maestrello, Mario Mantovani, Massimo Ragni, Mirko Rubini, Andrea Vivi.

Collegio revisori: Carlo Colletti (presidente), Marco Comini e Carla Reggiani.

Collegio probiviri: Domenico Arato (presidente), Roberto Libé e Marco Melega.

MANAGERITALIA FRIULI-VENEZIA GIULIA

Consiglio direttivo: Stefano De Martin (presidente), Luigi Candida e Sandro Caporale (vicepresidenti), Manuela Braiuca, Alessandro de Pol, Anna Franz, Annalisa Giuressi, Gian Luca Gortani, Alessandro Quaglio, Roberto Raspolini, Giorgio Saletti.

Collegio revisori: Nicolò Pennino (presidente), Giuseppe Baragona e Piero Navarra.

Collegio probiviri: Mauro Bensi (presidente), Ferruccio Comar e Andrea Giovanni Villa.

MANAGERITALIA LIGURIA

Consiglio direttivo: Monica Nolo (presidente), Francesca Mariani e Luc Jean Georges Pénaud (vicepresidenti), Dario Ballerini, Giuseppe Brenzini, Costantino Camerano, Fabrizio Crocco, Lucia Frison, Gianluca Frisone, Maurizio Introna, Simona Lombardi, Matteo Massa, Luigi Morini, Maurizio Panariello, Anna Zanuttini.

Collegio revisori: Marco Navone (presidente), Paolo Campanella e Paola Gazzano.

Collegio probiviri: Alfredo Barbini (presidente), Ezio Capra e Enrico Torre.

MANAGERITALIA LAZIO, ABRUZZO, MOLISE, SARDEGNA E UMBRIA

Consiglio direttivo: Roberto Saliola (presidente), Massimo Cicatiello e Maria Antonietta Mura (vicepresidenti), Francesco Antonelli, Marco Bordin, Gian Mario Braidò, Ciro Buondestino, Franco Buttara, Marcello Coletti, Cristiano Erriu, Paolo Fedi, Giuseppe Maria Galati, Luisa La Via, Marco Lorenzin, Marcella Mallen, Daniela Paliotta, Luigi Pasini, Tommaso Saso, Gaetano Torino, Maria Tringali, Paola Vignoli.

Collegio revisori: Nicola Papa (presidente), Roberto Di Cosimo e Primo Micara.

Collegio probiviri: Franco Strazzullo (presidente), Dan Chebac e Pietro Grillo.

MANAGERITALIA LOMBARDIA

Consiglio direttivo: Paolo Scarpa (presidente), Luigi Catalucci e Tiziana Vallone (vicepresidenti), Marco Ballarè, Roberto Beccari, Antonio Bonardo, Giancarla Bonetta, Mariolina Brovelli, Guido Carella, Massimo Ciampa, Silvestro De Bolfo, Damiano De Crescenzo, Ignazio De Lucia, Mauro Dotti, Daniele Ferrari, Mario Franzino, Gianmario Gambirasio, Flavio Leone, Claudia Lucarelli, Giovanna Manzi, Roberto Mirandola, Simone Pizzoglio, Antonella Portalupi, Silvia Pugi, Giuseppe Venturelli.

Collegio revisori: Gianni Sulas (presidente), Barbara Masetti e Gianluca Officio.

Collegio probiviri: Vittorino Riva (presidente), Piero Ghioni, Giovanni Maio, Vittorino Riva, Giuseppe Truglia.

MANAGERITALIA MARCHE

Consiglio direttivo: Dino Elisei (presidente), Mauro Arioli e Claudio Tausani (vicepresidenti), Alessandro Baldi, Lorenzo Buldrini, Alessio Gnaccarini, Gabriella Manella, Paolo Moscioni, Gino Romiti, Eraldo Rossini, Roberto Ruocco.

Collegio revisori: Luca Tombolini (presidente), Renzo Libenzi e Ettore Savoretti.

Collegio probiviri: Mario Picchio (presidente), Giuseppe Baldassarrini e Carmine Samuele.

MANAGERITALIA PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

Consiglio direttivo: Daniele Testolin (presidente), Giuseppe Candela e Alfredo Lanfredi (vicepresidenti), Brunella Airaudo, Andrea Babbaro, Chiara Daviddi, Loredana Faccincani, Massimiliano

Gaia, Francesco Galarà, Piero Griginis, Elena Margrita, Silvio Tancredi Massa, Valeriano Pantanetti, Maurizio Pappalardo, Claudio Saporito.

Collegio revisori: Vittore Rizzo (presidente), Nicolino Loberto e Luca Aimò.

Collegio probiviri: Rosella Griginis (presidente), Maurizio Borgogna (sostituito da Claudio Pasini), Claudio Pasini e Luigi Rosso.

MANAGERITALIA PUGLIA, CALABRIA E BASILICATA

Consiglio direttivo: Giuseppe Monti (presidente), Ettore Ruggiero e Domenico Fortunato (vicepresidenti), Francesco Angiuli, Giovanna Biancofiore, Giuseppe Cuccorese, Antonio Ladisa, Vincenzo Massari, Giovanni Ricciardi, Gianluca Scarcelli, Luigi Triggiani.

Collegio revisori: Alessandro Rollo (presidente), Pasquale D'Agostino e Annalisa Presicce.

Collegio probiviri: Domenico Pellegrino (presidente), Domenico Cassano e Anna Dalla Torre.

MANAGERITALIA SICILIA

Consiglio direttivo: Carmine Pallante (presidente), Luca Mencarelli e Michele Trimboli (vicepresidenti), Calogero Carlo Castellana, Natale Cucè, Davide Frangiamore, Paolo Gobbetti, Rosario Laudani, Federico Neeri Finelli, Astrid Pietrosi, Giuseppe Rallo.

Collegio revisori: Giuseppe Alongi (presidente), Giacomo Di Blasi e Ruggero Palazzotto.

Collegio probiviri: Giuseppe

Baiamonte (presidente), Silvana Montalbano e Glauco Tullio Savorgnani.

MANAGERITALIA TOSCANA

Consiglio direttivo: Riccardo Rapezzi (presidente), Alessandro Pulcinelli e Marco Zuffanelli (vicepresidenti), Enrico Banchelli, Walter Bucelli, Fausto Cremoni, Dorian Gistri, Marco La Rosa, Massimo Menichini, Fabrizio Pulcinelli, Giuseppe Sulpizio, Massimiliano Valenti, Stefano Zecchi.

Collegio revisori: Alberto Cristofani (presidente), Stefano Giannetti e Marco Pizzi.

Collegio probiviri: Renato Martelletti (presidente), Giovanni Bonechi e Maurizio Mastrogiovanni.

MANAGERITALIA TRENINO-ALTO ADIGE

Consiglio direttivo: Franco Tomasi (presidente), Franco Pauletto e Robert von Dellemann (vicepresidenti), Maria Gabriella Girardi, Sergio Lovecchio, Karl Oberhollenzer, Giulio Paoli, Ornella Pippa, Friedrich Pircher, Florian Schwiembacher, Fausto Zendron.

Collegio revisori: Ivano Dellai (presidente), Tiziano Ferrari e Johann Harasser.

Collegio probiviri: Alberto Cobbe (presidente), Claudio Rigotti.

MANAGERITALIA VENETO

Consiglio direttivo: Lucio Fochesato (presidente), Manuel Modolo e Carlo Terrin (vicepresidenti), Gian Angelo Bellati, Marco Benettin, Roberto Canton, Marco Carniello, Antonio

Carpanese, Barbara Dalle Rive, Gilberto De Luca, Lorenza Lain, Juri Meotto, Luca Paccagnella, Andrea Parezan, Valentina Planzi.

Collegio revisori: Alessandra Mingozi (presidente), Diego Gobbo e Roberto Penzo.

Collegio probiviri: Renato Cappuccini (presidente), Angelo Formentin e Fabio Tronchetti.

MANAGERITALIA EXECUTIVE PROFESSIONAL

Consiglio direttivo: Carlo Romanelli (presidente), Donatello Aspromonte e Giuseppe Rizzello (vicepresidenti), Giovanni Belly, Luigi Cassatella, Giuseppe Castellana, Marco Domizio, Fabio Fabietti, Luca Genovese, Gianpaolo Lapesa, Mario Pasquero, Paolo Ulivieri.

Collegio revisori: Laura Cellini (presidente), Ciro Trotta.

Collegio probiviri: Giorgio Servizio (presidente), Alessandro Cammelli e Paolo Fiorentino.

QUADRI ASSOCIATI A MANAGERITALIA

Rappresentante nazionale: Lorenzo Zanon.

Struttura operativa

L'Organizzazione ha una struttura orizzontale con competenze specialistiche che provengono dalle Associazioni territoriali, dalla Federazione e dalle società di sistema (Manageritalia Servizi e Assidir)

Sono 21 i coordinatori della Federazione, delle Associazioni territoriali, di quella parasindacale e delle società di servizi, ciascuno con specifici compiti in diverse aree operative al fine di mettere a disposizione risorse e competenze per tutto il "Sistema Manageritalia".



Responsabile della struttura operativa è il segretario generale **Massimo Fiaschi**.



RAPPRESENTANZA E SEGRETERIA TERRITORIALE



Michele
D'Amore
Centro-Sud

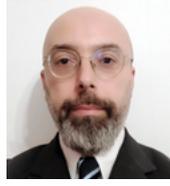


Gino
Lemmi Gigli
Nord-Est



Sonia
Rausa
Nord-Ovest

**GESTIONALE
PASTORE**



Davide
Arioli

**SEGRETERIA
GENERALE**



Stefania
Biagianti

**SINDACALE
MANAGERIALIA
LOMBARDIA**



Mariella
Colavito

**AMMINISTRAZIONE
E SERVIZI**



Paolo
Cotta

**AREA
SINDACALE**



Daniela
Fiorino

**AREA
COMMERCIALE**



Antonio
Grieco

**CONVENZIONI
ASSICURATIVE**



Maurizio
Martinetti

XLAVOR



Mauro
Mastrogiacomo

ICT SVILUPPO



Damiano
Orsatti

PMO PROJECT



Paolo
Patrone

**MARKETING E
COMUNICAZIONE**



Enrico
Pedretti

**DIRETTORE
ASSIDIR**



Ruggero
Pessina

**AMMINISTRAZIONE
ASSICURATIVA**



Giorgio
Piatti

**RAPPORTI
ISTITUZIONALI**



Valeria
Pistolesse

SERVICE DESK



Fabio
Sala

**ASSISTENZA
SANITARIA**



Luciano
Vadacca

**ASSICURAZIONE
ALTRI RISCHI**



Assunta
Veneruso

SINISTRI



Edvin
Xhani

RELAZIONI DI VALORE CON GLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder: coinvolgimento e natura

L'identificazione degli stakeholder rappresenta un momento essenziale del processo di definizione della strategia e delle politiche di sostenibilità di Manageritalia

Gli stakeholder, cioè i cosiddetti “portatori di interesse”, sono tutti quei gruppi di individui e istituzioni che influenzano e/o sono influenzati dalle attività di un'organizzazione, dai suoi prodotti o servizi e dai relativi risultati di performance.

Le decisioni e le attività svolte da un'organizzazione hanno, di conseguenza, un impatto sugli stakeholder, ma gli stessi influenzano a loro volta, stante la reciprocità delle relazioni e delle connessioni esistenti.

Manageritalia ha nel proprio Dna il principio dell'inclusività e proprio per questo riconosce a tutti gli stakeholder il diritto ad essere ascoltati e accetta l'impegno di dare conto della propria attività e delle proprie scelte. Anche nel 2022 ci siamo impegnati per creare, rafforzare e ampliare le nostre relazioni con tutti i nostri “portatori di interessi”, per garantire loro i più ampi spazi di ascolto e dialogo. I criteri per coinvolgerli sono orientati all'inclusione, alla trasparenza, all'equità, all'attenzione agli aspetti etici, ambientali e sociali e alla coerenza rispetto alle attività di Manageritalia.

Nel perseguire gli obiettivi istituzionali a favore degli associati, contemporaneamente:

- avviamo un processo di dialogo e comunicazione interattiva;
- ci confrontiamo per verificare le aspettative e per impostare o rivedere politiche e strategie;
- siamo disponibili a integrare le aspettative rilevanti nella strategia d'impresa;
- prendiamo impegni e realizziamo iniziative volte a fornire concretamente delle risposte agli stakeholder coinvolti.

Gli stakeholder di Manageritalia sono tutti quegli interlocutori che hanno, o ritengono di avere, un “titolo” per entrare in relazione con la nostra Organizzazione, le cui opinioni o comportamenti possono oggettivamente favorire od ostacolare il raggiungimento dei nostri obiettivi.

Attraverso il monitoraggio delle nostre attività, affiniamo continuamente i processi per identificare, creare, comunicare e trasferire elementi di valore ai nostri associati e per consolidare relazioni di pregio con tutti gli stakeholder secondo modalità che siano profittevoli reciprocamente e sostenibili nel tempo. Il concetto di sostenibilità ha importanti implicazioni sui risultati da conseguire e per la nostra Organizzazione deve tradursi in valore economico e sociale. Per Manageritalia il dialogo e la cooperazione con gli stakeholder sono la base per la creazione di opportunità e valore per il territorio.

Sviluppo sostenibile e gestione socialmente responsabile: sono questi i due imperativi che attualmente si impongono a tutte le organizzazioni e a cui le stesse stanno cercando di dare risposta ripensando, anche radicalmente, alla propria natura, alle attività svolte, al rapporto con i molteplici soggetti che, a vario titolo, si relazionano con esse. La nostra filosofia gestionale consente di dare concreta attuazione alla cultura della sostenibilità delle iniziative e dei servizi che eroghiamo agli associati.



STRUTTURA

Dipendenti: il personale della Federazione, delle 13 Associazioni territoriali, di Manageritalia Executive Professional, Manageritalia Servizi e Assidir.

Partecipanti attivi: i consiglieri e gli associati che collaborano attivamente alla governance dell'Organizzazione, al Piano Operativo o ai gruppi di lavoro per promuovere iniziative e progetti.

FRUITORI DI PRIMO LIVELLO

Associati: dirigenti, quadri, executive professional, prosecutori volontari e aderenti iscritti al Sistema Manageritalia. Possono essere in attività o in pensione.

Dirigenti rappresentati: dirigenti afferenti a ciascuno dei sei contratti nazionali di cui Manageritalia è firmataria e iscritti ai Fondi contrattuali. Di questi, circa il 75% è associato a Manageritalia.

Famiglie: componenti delle famiglie di associati e dirigenti rappresentati che ricevono alcuni benefici contrattuali o altri servizi erogati da Manageritalia.

INTERLOCUTORI E INFLUENCER STRATEGICI

Fondi, enti contrattuali e altri enti di tutela: Fondi previsti dai ccnl dei dirigenti del commercio, trasporti, terziario avanzato, servizi alle persone e imprese (Fasdac, Fondo Mario Negri, Cfmt, Associazione Antonio Pastore), Fondir e Cassa di assistenza sanitaria Carlo De Lellis.

Controparti: controparti nella negoziazione dei sei contratti collettivi nazionali di cui Manageritalia è firmataria (Confcommercio, Confetra, Federalberghi, Aica, Federagenti, Assologistica).

Imprese: le realtà aziendali che applicano un contratto Manageritalia.

Cida - Confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità: enti di rappresentanza con cui Manageritalia collabora per rappresentare le istanze dei manager.

Prioritalia: Fondazione costituita da Cida e Manageritalia per promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità dei manager per farsi promotori del cambiamento del Paese.

Sistema politico: istituzioni e pubbliche amministrazioni locali e nazionali con cui Manageritalia si interfaccia per rappresentare le istanze dei manager e condividere iniziative sociali.

Partner funzionali: tutti i soggetti che forniscono beni e servizi per le attività interne ed esterne di Manageritalia (incluse compagnie di assicurazione).

ALTRI STAKEHOLDER

Settore sociale (Csr): amministrazioni pubbliche, aziende, sistema d'istruzione, organizzazioni del Terzo settore che beneficiano del supporto volontario degli associati attraverso iniziative di Csr.

Comunità: tutti i soggetti che beneficiano direttamente o indirettamente delle iniziative realizzate da Manageritalia.

Media e social: canali di comunicazione tradizionali e digitali che diffondono informazioni riguardanti Manageritalia o temi relativi al mondo del management e dell'economia.

La matrice del valore condiviso

Per Manageritalia il concetto di valore condiviso è insito in ogni strategia operativa ed è esplicitato nella nostra mission

Siamo consapevoli della stretta interconnessione tra la competitività di un'organizzazione e il benessere della comunità circostante. Manageritalia valorizza il sapere, le conoscenze e la creatività dei singoli, il saper fare (le competenze), il loro saper essere (motivazione, responsabilità, leadership ecc.). È fortemente radicata nel territorio ("pensa globalmente, agisce localmente") e gestisce le risorse umane con rispetto, merito e comprensione. Manageritalia investe, valorizza e gestisce relazioni con i propri stakeholder, riconoscendo che il successo e la sostenibilità dipendono dai loro input e dal loro coinvolgimento.

PERCHÉ SONO IMPORTANTI

COME CI RAPPORTIAMO CON LORO



ASSOCIATI, DIRIGENTI E LORO FAMIGLIE

Gli associati sono la nostra ragion d'essere. Lavoriamo per mantenere e migliorare la nostra capacità di tutelare e supportare la crescita professionale dei manager e la loro occupabilità, ampliando l'azione anche ai loro familiari, soprattutto per gli aspetti di welfare privato. Il contratto nazionale dirigenti è la solida base di partenza di un'offerta che supporta il manager a 360° in una professione sempre più sfidante e mutevole.

Gli associati sono collegati al territorio tramite le 14 Associazioni, le società di servizio e la Federazione. Incontriamo i nostri associati attraverso eventi, servizi, approfondimenti e incontri che ci consentono di aggiornare costantemente le nostre attività per supportarli nei loro bisogni. La struttura politica, composta da manager associati, garantisce uno scambio e un'osmosi continui con tutta la base. Un dialogo e ascolto continuo che prende corpo con i vari mezzi di comunicazione, i servizi e i tanti momenti di incontro.



CONTROPARTI DELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

Sono i partner con i quali abbiamo costruito e innoviamo continuamente il contratto nazionale dei dirigenti per rispondere alle esigenze di manager e aziende.

Il nostro sistema di relazioni nasce dalla contrattazione, ma si amplia in tutti quegli ambiti che ci vedono lavorare insieme per i nostri manager e le loro aziende e per portare il loro contributo allo sviluppo economico e sociale.



IMPRESE

Le aziende che applicano il ccnl sono indirettamente nostre clienti, perché associate e clienti delle nostre controparti. Rappresentano per noi un importante momento di confronto che ci consente di comprendere le evoluzioni del mercato del lavoro.

L'ascolto da parte delle controparti che le rappresentano crea rapporti costruttivi con loro, ma anche una fase di ascolto indiretta attraverso i nostri dirigenti e la business community sono l'anima di un rapporto teso a creare valore per aziende, manager, dipendenti e tutto il Paese.



FONDI CONTRATTUALI

I fondi contrattuali e gli enti istituzionali sono gestiti in partnership con le controparti; ciò garantisce valore e sostenibilità nel tempo. Hanno un ruolo determinante nel nostro welfare contrattuale e privato e, integrandosi al meglio con quello pubblico, hanno ricadute positive e importanti per l'intero sistema.

Appositi organi e momenti di gestione bilaterale permettono una paritaria partecipazione alla governance e allo sviluppo.

PERCHÉ SONO IMPORTANTI

COME CI RAPPORTIAMO CON LORO

**CIDA**

Cida rafforza la nostra azione sindacale e le relazioni istituzionali attraverso un'interfaccia dell'intera comunità dei dirigenti del Paese. L'obiettivo è duplice: salvaguardare innovando chi rappresentiamo, ma anche portare il contributo della nostra categoria allo sviluppo e alla definizione delle sue direttrici.

Appositi organi di gestione e momenti di incontro con le istituzioni permettono una partecipazione sinergica alla governance e allo sviluppo dell'attività di tutte le organizzazioni coinvolte.

**PRIORITALIA**

Fondazione Prioritalia (costituita da Manageritalia e Cida) porta il contributo dei manager per promuovere e valorizzare l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale. La Fondazione opera con una logica di restituzione di valori e competenze a supporto di progettualità innovative e concrete a beneficio del territorio.

Partecipazione sinergica alla governance e allo sviluppo dell'attività di tutte le organizzazioni coinvolte. Determinante il coinvolgimento attivo dei manager associati, e quindi delle nostre Associazioni territoriali, per sviluppare progetti e azioni, in sinergia con istituzioni e mondo del non profit con ricadute tangibili e reali sui vari territori.

**PARTNER FUNZIONALI**

Facciamo affidamento su un numero di fornitori chiave per disporre di adeguati knowhow, competenza e supporto tecnico specialistico e per garantire una qualità eccellente dei nostri servizi agli associati.

Policy e procedure condivise che garantiscono scelte eque, consapevoli e convenienti per la nostra Organizzazione. In alcuni casi, con i partner funzionali instauriamo veri e propri momenti di lavoro in team.

**SISTEMA POLITICO E ISTITUZIONALE**

Investiamo parte delle nostre risorse per rafforzare le relazioni con la politica e le istituzioni, per garantire l'efficacia delle nostre istanze a tutela dei nostri associati.

Utilizziamo canali istituzionali per il coinvolgimento reciproco nello sviluppo di progetti, studi, convegni, sino ad arrivare a supportare veri e propri disegni di legge.

**MEDIA E SOCIAL**

I media sono determinanti per dare forza e autorevolezza alla nostra azione. Sono interlocutori primari per portare avanti la nostra azione in ogni campo, mettendo il valore dell'Organizzazione e dei manager al servizio degli interessi di chi rappresentiamo e dell'intera collettività.

Rapporti e relazioni seguono i consueti canali di media relation. Siamo spesso interlocutori autorevoli e ricercati per opinioni e pareri su aspetti economici, del mondo del lavoro e del welfare. Un knowhow riconosciuto all'Organizzazione e ai manager per veicolare i risultati delle nostre indagini.

**SETTORE SOCIALE (CSR)**

L'attenzione verso il settore sociale è per noi fondamentale e guidata dai valori e dall'impegno della nostra Corporate social responsibility e dall'azione affidata a Prioritalia. Tutti gli stakeholder sociali sono per noi importanti per attuare uno sviluppo economico veramente sostenibile.

L'azione a livello nazionale e sul territorio, sviluppata anche con le Associazioni e Prioritalia, è volta a creare rapporti e realizzare azioni e iniziative. Un rapporto che non trascura di utilizzare anche tutti i nostri mezzi di comunicazione per scambiare valore con i nostri partner sociali e con tutto questo settore.

**DIPENDENTI**

La struttura operativa è la nostra risorsa chiave: con le loro competenze e operatività garantiscono la qualità e l'innovazione della nostra offerta.

Abbiamo un sistema strutturato di scambio, incontro e formazione, volto a far crescere le competenze professionali del nostro staff. Un modello che integra e mette in sinergia le varie strutture operative del nostro sistema.

STAKEHOLDER'S ENGAGEMENT

Lo stakeholder's engagement è inteso, per Manageritalia, come l'impegno a far proprio il principio dell'inclusività, il che significa riconoscere agli stakeholder il diritto ad essere ascoltati e accettare l'impegno di rendicontare della propria attività e delle proprie scelte

Manageritalia crede che la condivisione e lo scambio di idee, progetti e valori, il coinvolgimento dei propri stakeholder e la comprensione dei loro interessi e delle loro aspettative siano fattori chiave per la creazione di una strategia di lungo termine, che le permetta di assistere i manager a 360° e tradurre le loro esigenze di innovazione in benefici per l'intera comunità manageriale, le imprese, le istituzioni e il sistema Paese.

Il percorso di **stakeholder's engagement** è continuo e di lungo periodo; Manageritalia lo conduce in modo strutturato da diversi anni, tenendo anche in considerazione il cambiamento dello scenario economico, ambientale e sociale e le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro. La responsabilità del rapporto con i vari stakeholder è diffusa all'interno della struttura di Manageritalia e costituisce un elemento di costante presidio nelle attività quotidiane.

Di seguito vengono evidenziate, in sintesi, le principali azioni e iniziative realizzate, gli strumenti di engagement adottati per raccogliere interessi, bisogni e aspettative degli stakeholder, nonché per comunicare loro i risultati raggiunti e i programmi promossi per uno sviluppo sostenibile delle attività di Manageritalia.

Associati e loro familiari

Azioni: incontri istituzionali, consulenze e dialoghi in presenza e via web, partecipazione a tavoli di lavoro e cabine di regia, analisi dei risultati raccolti nel corso dell'erogazione dei servizi, rilevazioni e survey finalizzate alla verifica del livello di gradimento dei servizi erogati, eventi di open innovation.

Strumenti: incontri one-to-one e consulenze, assemblee sui territori, incontri con i delegati, meeting, contact center, website, social media, customer events, Sindacato a Km0, email, newsletter e convocazioni alle assemblee, indagini e survey sugli aspetti legati alla qualità dei servizi erogati e dell'efficacia delle tutele contrattuali.

Controparti nella negoziazione collettiva

Azioni: contrattazione collettiva, incontri istituzionali, presenza nei consigli e nelle assemblee degli enti bilaterali previsti dal ccnl, iniziative ed eventi.

Strumenti: eventi e iniziative condivise, contratto nazionale, media, business community, incontri presso le sedi istituzionali, fondi negoziali.

Imprese e datori di lavoro

Azioni: partnership, co-progettazione di eventi, servizi ad hoc a favore dei dirigenti presso i luoghi di lavoro, relazioni con i rappresentanti dei datori di lavoro, commissioni di lavoro condivise per progettare disegni di legge ad hoc.

Strumenti: Sindacato a Km0, website, webinar informativi e formativi, consulenze online.

Fondi bilaterali

Azioni: partecipazione ai consigli di amministrazione, gestione delle relazioni conseguenti alla bilateralità, indirizzi nelle scelte di gestione.

Strumenti: partnership collaborativa, website, incontri presso le sedi istituzionali, webinar di diffusione agli associati delle tutele o innovazioni contrattuali.

Fornitori

Azioni: Manageritalia, per la selezione dei fornitori di beni e servizi, opera nel rispetto dei principi etici e di convenienza economica per la comunità, scegliendo i propri partner con principi di trasparenza. Reputazione, modello di business, ottimizzazione dei processi e dei servizi e valorizzazione delle offerte nel rispetto del miglior valore di mercato sono elementi standard nella scelta dei partner strategici.

Strumenti: survey, codice etico e contrattualistica, scambio di informazioni online, meeting e partnership collaborativa, website.

Istituzioni

Azioni: audizioni parlamentari in Camera e Senato, incontri istituzionali del management, partecipazione a tavoli di lavoro e cabine di regia, incontri individuali e di gruppo con rappresentanti di istituzioni nazionali e internazionali, collaborazione e partnership con università ed enti di ricerca, partecipazione a workshop, convegni ed eventi.

Strumenti: audizioni, atti di indirizzo, convenzioni e protocolli d'intesa, adunanze organi amministrativi, incontri presso le sedi istituzionali, partecipazioni a conferenze di settore.

Collettività

Azioni: stretta collaborazione con i clienti per aumentare l'engagement dei cittadini, creare consapevolezza nella comunità sulle opportunità e sui rischi della digital transformation, mitigare i rischi legati alla digitalizzazione.

Strumenti: social listening, analisi web, social network, website, audizioni, media relation, università.

Dipendenti

Azioni: specializzazione delle competenze, relazioni con gli associati, creazione di un digital workplace per poter innovare e realizzare la convergenza digitale dell'Organizzazione.

Strumenti: staff meeting, posta elettronica, intranet, strumenti di collaborazione, corsi di sviluppo e formazione, sessioni informative e di incontro, iniziative di open innovation.





3 Piano Operativo





Roberto Beccari
vicepresidente
federale

Un Piano che mette all'opera la sostenibilità

Manageritalia è un'Organizzazione sindacale per la tutela dei diritti e degli interessi dei manager del terziario, ma è soprattutto una community nella quale si condividono visione, valori, strategie, azioni e tanti momenti d'incontro, come quello delle assemblee. Una comunità attiva, indipendente, competente e impegnata nel sociale. Dedita a supportare il manager nella propria vita professionale e personale, affiancandolo nel continuo divenire della realtà manageriale e sociale in cui agisce e con la quale si confronta. Un impegno comune, intenso e articolato che testimonia il valore aggiunto espresso dai manager per il Paese, anche fuori dalle singole aziende.

In questa logica, lo scopo del Piano Operativo è quello di declinare sul territorio le priorità tematiche emerse dall'ultimo Congresso

(Trasformazione del Lavoro, Sindacato a Km0, Conoscenza, Welfare) e divenute linee guida dell'azione di tutto il Sistema Manageritalia. Un'azione che ha nella ricerca della sostenibilità un importante filo conduttore per contribuire a realizzare uno sviluppo sociale ed economico che non comprometta la soddisfazione dei bisogni delle generazioni future.

Il Piano Operativo è quindi uno strumento che parte dai valori fondanti della nostra comunità manageriale. Coinvolge in modo sinergico tutte le Associazioni, i loro territori, gli associati e vede come attori principali i tanti manager che dedicano volontariamente tempo e competenze alla progettazione e realizzazione delle numerose iniziative e attività.

Un processo che parte dall'attenta lettura della realtà nella quale ci si cala, per arrivare a individuare scenari del domani e dare corpo a progetti che permettano un progresso continuo, la condivisione del sapere e l'individuazione di priorità di sistema per costruire un futuro migliore.

Il fattore di successo fondamentale di questo processo è la **capacità di generare una relazione sempre più forte ed empatica tra i manager**, tra le diverse generazioni, competenze e bisogni che essi rappresentano. Una componente vincente, trasversale a tutti i temi trattati dal Piano Operativo e sulla quale poggia la dimensione associativa e comunitaria di Manageritalia.

Le quattro aree tematiche tracciano altrettante sfide per potenziare la contemporaneità e il valore del nostro ruolo di rappresentanza e dell'essere riconosciuti come una componente sociale rilevante nel Paese.

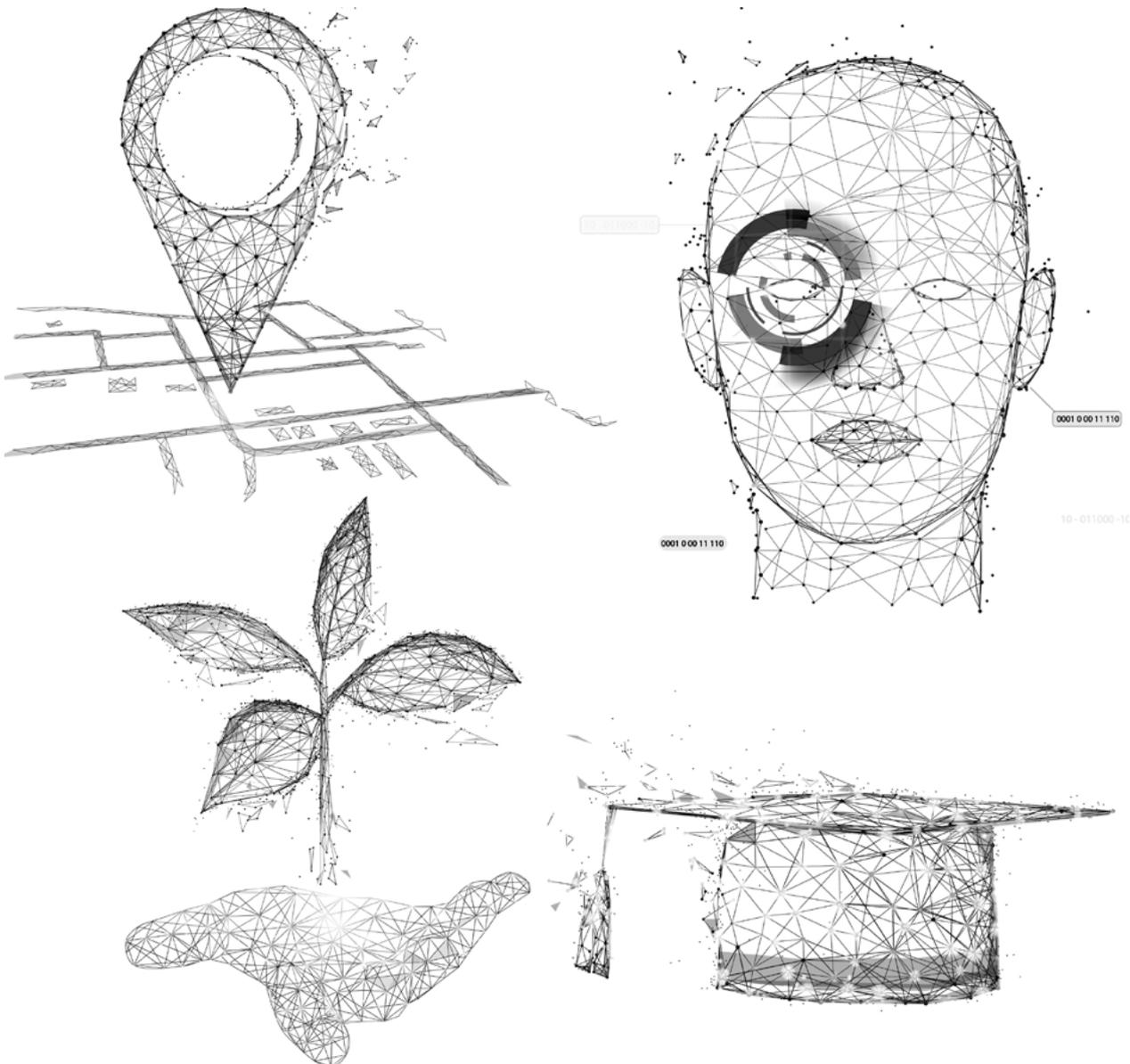
La prima di queste, **"Sindacato a Km0"**, focalizza lo sviluppo delle sue attività sulla consapevolezza che la sfida principale della rappresentanza è oggi quella di fare della prossimità un ulteriore valore aggiunto di Manageritalia. L'obiettivo è quindi diventare un punto di riferimento per i manager nelle imprese del territorio, mirando ad avere una presenza capillare all'interno delle aziende e a un supporto ravvicinato e costante per la piena valorizzazione del contratto, dei servizi e della nostra comunità manageriale.

La seconda, **"Welfare"**, affronta il profondo processo di rivisitazione dei modelli di welfare in atto in tutti i paesi europei, per individuare progetti che possano incentivare ed estendere, come Manageritalia fa ormai da diversi anni, le diverse forme di sussidiarietà. Una sfida che coinvolge anche il fronte per lo sviluppo di una più diffusa conoscenza e attenzione su questo tema da parte di manager e aziende. Non può sfuggire che manager più informati e coinvolti su qualità e valori del contratto e del welfare avranno a loro volta una maggiore attenzione a trasferire, ove possibile, questi principi e vantaggi ai collaboratori delle aziende e, in generale, ai loro territori.

La terza sfida è quella della **"Trasformazione del Lavoro"**. Un tema guidato dall'intreccio tra digitalizzazione e automazione che ha un impatto rilevante sul mondo del lavoro, modificando in maniera profonda non solo l'organizzazione del lavoro, ma anche la quantità e la qualità dell'occupazione, le competenze e la formazione. Il focus è sull'interpretazione delle dinamiche di trasformazione, sviluppando attività che favoriscano la costante formazione di una cultura manageriale in linea con le evoluzioni in corso e promuovendo il ruolo di Manageritalia come "sistema di sviluppo manageriale".

Quarta, ma non certo ultima per importanza, è la sfida nell'ambito della “**Conoscenza**”. Tema vitale per il sistema paese e per il futuro delle nuove generazioni. Due i terreni di confronto: il disallineamento tra formazione dei giovani ed esigenze del mercato; la necessità di attivare una cultura e un processo “life-long learning”. In questo contesto, lo sviluppo delle attività è mirato a potenziare il ruolo di Manageritalia su tre livelli: rapporto giovani e lavoro; politiche attive e formazione; polo di osservazione, sviluppo e scambio di competenze.

Questa, in estrema sintesi, l'essenza dell'attività del Piano Operativo che coinvolge molte più persone di quante si possa immaginare. Infatti, ai quattro project leader nazionali che coordinano l'attività nella loro area si affiancano un project leader per ogni Associazione e area tematica; in aggiunta, **oltre un migliaio di manager associati, nei vari territori, danno corpo e vita a tutte le iniziative e ai principi di sostenibilità** che esse perseguono.



SINDACATO A KMO

project leader nazionale: Monica Nolo (GE)

Essere sindacato a Km0 o di prossimità vuol dire essere vicini ai manager, con il duplice scopo di ascoltarli e dialogare con loro e metterli nelle condizioni di trarre il massimo vantaggio da ciò offre la nostra Organizzazione. Un modo per dare a tutti l'opportunità di utilizzare al meglio il valore rappresentato dal Contratto, dai suoi capisaldi e dai tanti altri servizi offerti da Manageritalia in chiave di sviluppo della professionalità e gestione della carriera.

Un modo per introdurre ancor meglio i manager nella nostra comunità, dove scambio culturale, dialogo e appartenenza diventano un ulteriore vantaggio dello stare insieme e condividere valori ed esperienze. In tutto questo, l'essere vicini ai manager in un'epoca di digitalizzazione imperante vuol dire sfruttare al meglio le opportunità dell'online, ma anche rafforzare alcuni momenti di contatto fisico per poter far vivere quel valore proprio di una comunità, che non solo c'è sempre quando serve, ma è fondamentale anche per il "superfluo"... che poi, spesso, è il sale della vita.

La priorità nel 2022 è stata quindi quella di sperimentare e avviare i percorsi migliori per andare a incontrare i manager in azienda per informare, ascoltare e condividere come la relazione associativa abbia tante sfaccettature, tutte stimolanti e utili a seconda dei momenti. Una frequentazione basata su ascolto e dialogo continui, linfa vitale di una comunità. La nostra comunità.

In quest'ottica, nel corso del 2022 tutte le Associazioni hanno iniziato gli incontri in azienda per un totale di 15 aziende visitate. Seppure gli incontri di persona siano, soprattutto in questi casi, ad alto valore aggiunto, non abbiamo trascurato di rendere comoda e fruibile ai più questa e altre possibilità di incontro, sviluppando contestualmente e/o in altri casi eventi informativi e di dialogo e ascolto, anche a distanza.

Project leader territoriali: Antonio Bonardo (MI), Costantino Camerano (GE), Stefano De Martin (TS), Domenico Fortunato (BA), Luigi Marotta (TO), Manuel Modolo (VE), Daniela Paliotta (RM), Carmine Pallante (PA), Paola Pisano (NA), Valeria Pistolese (Federazione), Jader Sabbi (BO), Giuseppe Sulpizio (FI), Claudio Tausani (AN), Robert Von Dellemann (TN).

WELFARE

project leader nazionale: Riccardo Rapezzi (FI)

In un mondo del lavoro in profonda trasformazione nei modi e nei luoghi nei quali si esplica, il welfare risulta sempre più vitale nell'ottica di supportare e tutelare il benessere delle persone. Un welfare a 360°, capace di accompagnare il manager e la sua famiglia nei vari momenti del ciclo di vita professionale e anagrafico con servizi a tutto campo, è da sempre il cuore delle attività di Manageritalia.

Il raggio d'azione va infatti dalla sanità alla previdenza, dalla copertura rischi alla formazione e oggi anche, grazie all'ultimo accordo contrattuale, a tanti altri aspetti del benessere: l'accordo che offre a tutti i dirigenti, sancendolo con un articolo contrattuale, il diritto di fruire del welfare aziendale, rafforza sempre più le possibilità di welfare con integrazioni e ampliamenti verso un'ampia gamma di servizi alla persona e alla famiglia.

Per valorizzare anche quest'ultimo diritto e opportunità, fruibile attraverso la piattaforma Welfare contrattuale dirigenti terziario, oltre agli incontri in sede in azienda e online, abbiamo organizzato anche un roadshow nei territori rivolto a direttori del personale e dirigenti di altre funzioni, in modo da coprire il maggior numero possibile di destinatari. Nel corso dell'anno sono stati effettuati 20 incontri sul territorio, con oltre 3.000 partecipanti; i principali temi trattati riguardano la nuova piattaforma welfare contrattuale, i fondi previdenziali e di assistenza sanitaria previsti dal ccnl e le soluzioni assicurative proposte da Assidir.

Oltre a questo, abbiamo iniziato a testare appetibilità e possibilità di sviluppare iniziative di residenza e servizi domiciliari per le persone longeve.

In ottica di sostenibilità, in quest'opera di informazione e aumento della conoscenza e del valore del welfare, sono particolarmente importanti due aspetti. In primis, l'uso ottimale del welfare contrattuale, con notevoli ricadute in termini di integrazione e sussidiarietà con quello pubblico: ciò va anche a vantaggio della collettività più ampia, che può giovare di un effetto, anche di sostituzione, che genera risparmi di non poco conto sul fronte statale.

Poi, il fatto che la fruizione e l'apprezzamento sempre maggiore del welfare contrattuale e aziendale da parte dei manager li induca a diffondere questi vantaggi e opportunità anche verso i loro collaboratori e a portarli come valore sui territori.

Project leader territoriali: Roberto Canton (VE), Marcello Coletti (RM), Stefano De Martin (TS), Mauro Dotti (MI), Loredano Faccincani (TO), Daniela Fiorino (Federazione), Luciano Fiume (BA), Simona Lombardi (GE), Paolo Moscioni (AN), Carmine Pallante (PA), Franco Pauletto (TN), Mirko Rubini (BO), Raffaele Russo (NA), Paolo Ulivieri (Manageritalia Executive Professional), Massimiliano Valenti (FI).

TRASFORMAZIONE DEL LAVORO

project leader nazionale: Franco Tomasi (TN)

Una gestione ottimale dei processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro porta con sé, senza ombra di dubbio, forti valenze di sostenibilità.

Innanzitutto a livello economico, con un miglioramento della produttività e del benessere di persone e aziende; poi a livello sociale, creando opportunità per aumentare l'occupabilità e il senso del lavoro delle persone; infine a livello ambientale, proponendo un lavoro sempre più smart, capace di coniugare le esigenze lavorative con tempi e modi di vita delle persone e con un maggior rispetto dell'ambiente e della vivibilità di città e territori. Queste le ricadute finali di un'azione volta prima di tutto a portare i manager a dialogare, condividere e costruire insieme, dentro e fuori le aziende, una trasformazione epocale del lavoro.

Infatti, in tutto questo, i manager che guidano le aziende, e spesso quelle più all'avanguardia proprio per la loro gestione manageriale su non pochi fronti, sono e saranno i principali attori delle trasformazioni in atto.

Su questo fronte le azioni si sono quindi sviluppate, anche di concerto con il Cfmt (Centro di formazione management del terziario, di emanazione contrattuale), nel creare uno scambio informativo e formativo tra i manager per trovare stimoli e modelli per applicare in azienda le migliori teorie e pratiche.

A questo sono seguiti su tutti i territori incontri ed eventi che hanno coinvolto istituzioni, business community e tutti gli stakeholder, fino ad arrivare all'intera società, nel lavorare insieme su smart working, lavoro a distanza, modelli di organizzazione del lavoro e gestione delle persone per obiettivi, aumentando responsabilità, deleghe e possibilità di engagement e realizzazione.

Nell'anno sono stati effettuati 106 incontri sul tema della Trasformazione del lavoro con oltre 3.800 partecipanti.

Project leader territoriali: Mauro Arioli (AN), Fausto Cremoni (FI), Stefano De Martin (TS), Mario Del Pezzo (NA), Marco Lorenzin (RM), Luca Mencarelli (PA), Juri Meotto (VE), Cristina Mezzanotte (BO), Roberto Mirandola (MI), Karl Oberhollenzer (TN), Giuseppe Rizzello (Manageritalia Executive Professional), Claudio Saporito (TO), Gianluca Scarcelli (BA), Anna Zanuttini (GE).

CONOSCENZA

project leader nazionale: Rossella Bonaiti (NA)

La conoscenza è l'innescò delle competenze che sono il motore del nostro futuro. Come ci hanno detto alcuni anni fa in un'indagine, gli italiani ritengono i manager tutor per antonomasia dei giovani una volta entrati nel mondo del lavoro.

Ebbene, per dare seguito a questo vissuto, da tempo abbiamo fatto di più: abbiamo portato i manager ad essere il ponte dei giovani studenti, dalle medie superiori all'università, verso il mondo del lavoro. Per orientarli, per far vivere loro com'è il lavoro oggi, come sta cambiando, come funziona un'organizzazione aziendale, come sono i settori, quali sono le competenze da mettere in campo. E, per ultimo, ma non ultimo, qual è il senso e la realizzazione che dobbiamo trarre dal lavoro.

Nel 2022 sono stati oltre 50 i progetti, gestiti da altrettanti manager, con i quali le nostre Associazioni e i loro manager volontari hanno dialogato con scuole e studenti del territorio. Abbiamo incontrato, informato e formato oltre 500 ragazzi: quelli più giovani hanno aderito a Food4minds, iniziativa che porta l'esperienza dei manager in classe alle scuole superiori.

Gli studenti universitari, invece, hanno partecipato a Vivi da Manager, il progetto che vede laureandi o laureati affiancare i manager nella loro vita lavorativa per alcuni giorni. Una formula molto apprezzata, che permette di orientare l'attitudine al lavoro dei giovani guidandola attraverso il vissuto dei manager: si diffondono così le basi di una vera cultura manageriale. Parte di questo format sono anche tante altre iniziative che, simulando colloqui di lavoro, lavorando su soft skill e capacità progettuali, portano i ragazzi a vivere il senso del lavoro.

Questi e altri progetti, in corso e futuri, sono messi a sistema con il progetto e la piattaforma Un Ponte sul Futuro, il portale che farà da contenitore, divulgatore e propagatore di questo impegno disinteressato che tanti manager mettono a favore dei giovani e delle comunità dei loro territori.

Project leader territoriali: Donatello Aspromonte (Manageritalia Executive Professional), Dario Ballerini (GE), Enrico Banchelli (FI), Marco Bordin (RM), Maria Federica Cordova (NA), Dino Elisei (AN), Anna Franz (TS), Claudia Lucarelli (MI), Silvio Tancredi Massa (TO), Ambra Neri (BO), Carla Panizza (Federazione), Ornella Pippa (TN), Giuseppe Rallo (PA), Ettore Ruggiero (BA), Carlo Terrin (VE), Luisa Vuillermoz (TO).

”

*Valore e centralità
delle persone
e della loro
professionalità*

Model



4 Modello di business



LA CATENA DEL VALORE NEL MODELLO DI BUSINESS DI MANAGERITALIA

Il modello di business di Manageritalia descrive la logica con la quale crea, distribuisce e mantiene valore per gli associati e per gli altri stakeholder

Manageritalia è un'organizzazione sindacale senza fini di lucro che opera nell'interesse degli associati e con finalità vocatamente solidaristiche. Persegue i propri obiettivi attraverso un'efficace gestione delle risorse e nella logica della sostenibilità aziendale.

Accostare il termine "azienda" a un'organizzazione non profit è sfidante, ma un'azienda non è altro che un'organizzazione stabile che, impiegando le risorse materiali e immateriali acquisite, attua un processo coordinato e razionale volto alla creazione di ricchezza, tramite la produzione o lo scambio di beni o servizi. E il modello di business di Manageritalia opera attraverso delle specifiche variabili che si distinguono da quelle solitamente conosciute per le organizzazioni che hanno fine di lucro.

Nel raggiungimento degli obiettivi istituzionali Manageritalia opera con una forte Corporate Social Responsibility promuovendo relazioni, collaborazioni e azioni con le istituzioni, la politica e le organizzazioni economiche, sociali e culturali e per portare il contributo e il valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale. L'orientamento al servizio della collettività e la vicinanza ai bisogni degli associati fanno della creazione di valore economico il mezzo per perseguire in modo efficace gli obiettivi istituzionali.

BUSINESS MODEL DI QUALUNQUE ORGANIZZAZIONE	BUSINESS MODEL DI MANAGERITALIA
Clienti a cui rivolgersi	Associati (in servizio e pensionati): dirigenti, quadri, executive professional e le loro famiglie.
Proposta di valore	Rappresentanza delle diverse categorie manageriali, servizi offerti in esclusiva agli associati, membership e networking, progetti attivati, attività realizzate, valore aggiunto, valore sociale.
Canali di relazione e distribuzione	Linguaggi condivisi, comunità di riferimento, strumenti per tenersi in contatto, modalità di attivazione o erogazione dei servizi, mezzi di raccolta feedback e analisi nuovi bisogni ecc.
Ricavi generati	In termini monetari: quote associative, contributi e risultati delle società partecipate. In ambito sociale e valoriale: riconoscimento del valore manageriale, incremento delle tutele a favore dei manager, diversità e numerosità di progetti attivati, leadership e riconoscibilità del brand.

Manageritalia mira a creare valore per numerosi stakeholder attraverso lo svolgimento delle sue attività strategiche nelle aree della Rappresentanza, della Membership, dei Servizi e del Movimento-Csr Manageritalia. In particolare, a favore:

- degli associati e delle loro famiglie, intercettando i bisogni collettivi di categoria e fornendo, al tempo stesso, adeguate tutele e servizi qualificati;
- del contesto territoriale e sociale, creando una community con un forte senso di appartenenza all'interno e fiducia e valore a chi guarda da fuori.

Alla luce dei cambiamenti attesi nel contesto di riferimento i rapporti con gli stakeholder sono mantenuti attivi e vitali, per cogliere le nuove opportunità e gestire le minacce che scaturiscono dal cambiamento. Il Business model di Manageritalia è un sistema di elementi di input che, attraverso le attività svolte nella gestione istituzionale, vengono convertiti in tutele, servizi e relazioni consolidate (output) a favore della collettività e in risultati permanenti e duraturi (outcome) che si consolidano nel tempo e rappresentano un significativo patrimonio finanziario e intellettuale.

La catena di creazione di valore condiviso consente di creare valore per Manageritalia e i suoi stakeholder attraverso la produzione di un beneficio collettivo migliorando nello stesso tempo le condizioni economiche e sociali delle comunità in cui opera.

Per dare disclosure sul modo con il quale Manageritalia è in grado di creare valore sostenibile nel tempo, si utilizza uno schema circolare che:

- **individua** i capitali di input immessi annualmente nel modello;
- **evidenzia** le attività perseguite nell'esercizio per raggiungere gli obiettivi istituzionali;
- **misura** in quale modo i capitali utilizzati nelle attività vengono trasformati e accresciuti nella loro dimensione valoriale.

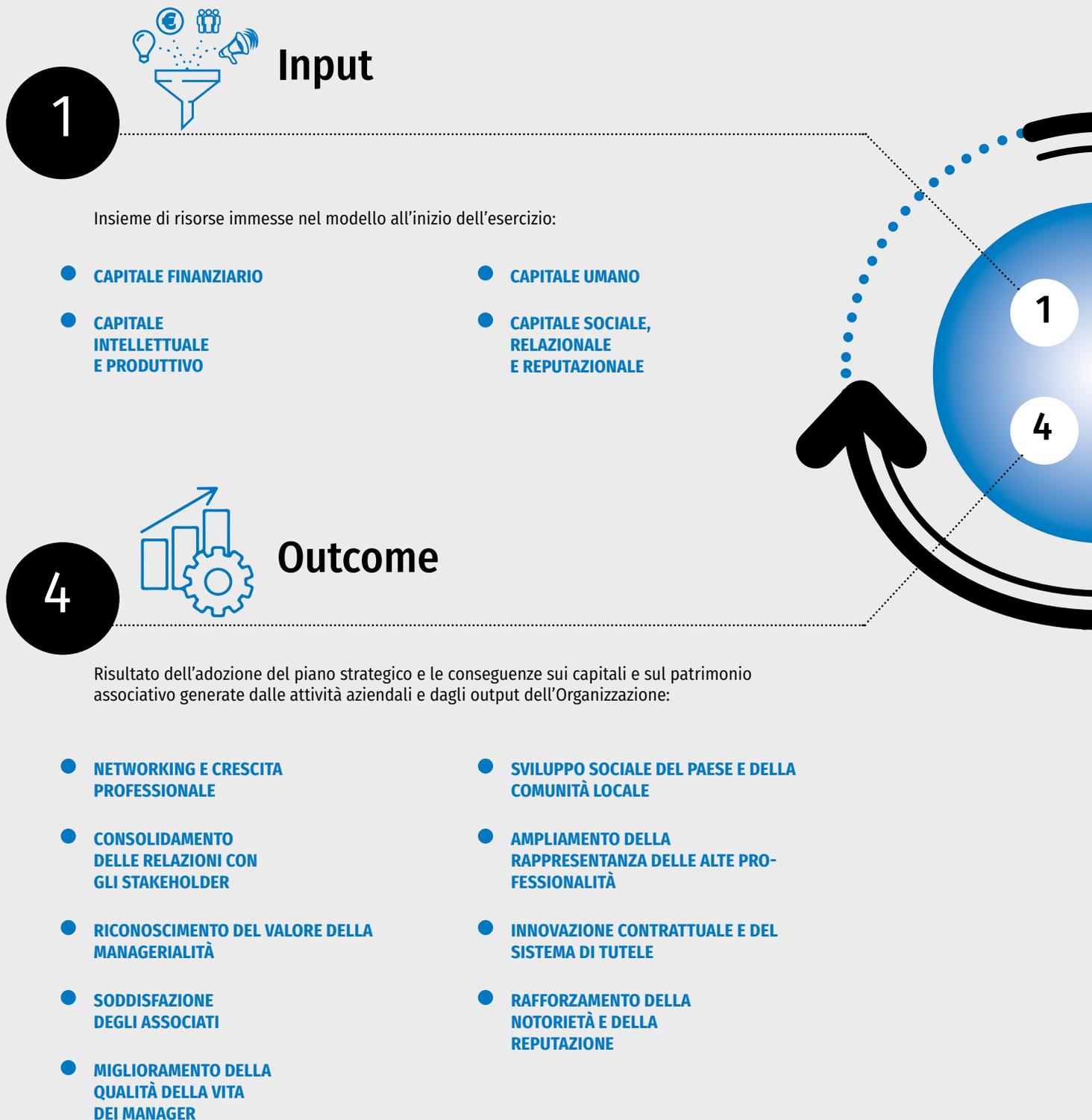
Il modello consente di comprendere come strategia, governance, performance e prospettive dell'Organizzazione consentano di creare valore nel breve, medio e lungo periodo, considerando:

- il contesto in cui opera Manageritalia;
- gli obiettivi che si è posta e i vincoli a cui è soggetta;
- i rischi e le opportunità del mercato del lavoro.

Lo schema circolare esprime chiaramente il valore generato durante un esercizio, attraverso la lettura delle interconnessioni esistenti tra capitali in input, le attività e le iniziative realizzate da Manageritalia per trasformare in output e outcome i capitali disponibili e le forme di valore generate.

IL MODELLO DI CREAZIONE DI

Lo schema circolare esprime chiaramente il valore generato durante un esercizio, attraverso la lettura delle interconnessioni esistenti tra capitali in input, le attività e le iniziative realizzate da Manageritalia per trasformare in output e outcome i capitali disponibili e le forme di valore generate.



Attività



2

1. Relazione con gli stakeholder a diversi livelli di intensità;
2. Linee di azione e attività svolte nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi istituzionali:

- **RAPPRESENTANZA**
Rinnovo, gestione e manutenzione dei contratti; gestione di tutte le tutele previste dai Fondi.
- **SERVIZI**
Servizi a supporto degli associati, assistenza contrattuale, consulenza sanitaria, sindacale previdenziale, attività erogate per lo sviluppo professionale degli associati (formazione, carriera e ricollocazione).
- **MEMBERSHIP**
Attività di informazione, comunicazione e aggiornamento per gli associati, eventi associativi e culturali.
- **MOVIMENTO**
Attività di volontariato sociale, iniziative Csr, servizi e attività a favore delle famiglie degli associati, attività della fondazione Prioritalia.

Output



3

Insieme di attività e servizi prodotti e utilizzati dagli associati (metriche):

- **RAPPRESENTANZA**
CcnI, n. dirigenti rappresentati, n. incontri con associati.
- **SERVIZI**
N. pratiche sanitarie gestite dagli sportelli, n. consulenze sindacali, ore lavorate dal personale.
- **MEMBERSHIP**
Mit Club, workshop, accoglienza nuovi iscritti, n. partecipanti a eventi per borse di studio, eventi ludici e culturali.
- **MOVIMENTO**
Produttività & Benessere, Un Fiocco in Azienda, Food4Minds, Vivi da manager, iniziative Invitalia.

CAPITALI DI INPUT

*Trasformiamo
i capitali di input
in output e outcome.
Creiamo, rilasciamo
e acquisiamo valore
attraverso una serie
di attività e progetti*

I capitali che l'Organizzazione immette annualmente nel ciclo di generazione di valore condiviso comprendono il capitale finanziario, il capitale intellettuale e produttivo, il capitale umano e il capitale sociale e reputazionale. Manageritalia possiede un patrimonio considerevole in virtù della sua reputazione e competenza maturata in oltre 77 anni di esperienza.

La gestione dei capitali e delle risorse collettive segue logiche di management e di qualità che ricercano l'efficienza e consentono la concretezza, l'innovazione e la forza della collettività al servizio del singolo. Il bagaglio di esperienze e di competenze di Manageritalia consente di conseguire molteplici obiettivi a favore degli associati.

I capitali sono impiegati per svolgere le attività istituzionali e programmatiche, raggiungere gli obiettivi prefissati e ricoprire efficacemente quel ruolo fondamentale nel sistema economico e sociale del Paese.

Le attività sono portate avanti dal "**Sistema Manageritalia**", che comprende la Federazione, le 13 Associazioni sindacali territoriali e le 11 delegazioni provinciali, l'Associazione parasindacale Manageritalia Executive Professional e le 3 società di capitali (Manageritalia Servizi, Assidir e Immobiliare Fatebenefratelli) che erogano prestazioni di servizio a favore degli associati e della struttura organizzativa.

Queste organizzazioni operano in modo coordinato per raggiungere la mission e gli obiettivi di Manageritalia.



Capitale finanziario



È il flusso di risorse generato dalla gestione operativa, cioè quella istituzionale. È pari alle quote annuali degli associati, ai contributi dei Fondi contrattuali, ai rendimenti degli investimenti immobiliari e ai proventi delle società partecipate.

Capitale intellettuale e produttivo



È l'insieme di risorse intangibili e fisiche che deriva sia dal patrimonio di conoscenze alimentato dal rapporto pluriennale con gli associati sia dal bagaglio di conoscenze e strumenti informatici che consente di gestire con efficienza i dati sensibili in piena sicurezza e nel rispetto della privacy. Comprende il valore della conoscenza, generato dall'esperienza di 77 anni nella contrattazione collettiva, e la dimensione organizzativa correlata alle infrastrutture informatiche.

Capitale umano



È l'insieme delle competenze, delle capacità e dell'esperienza delle persone che lavorano nell'Organizzazione e che contribuiscono al successo di Manageritalia con la loro motivazione a innovare. Comprende le professionalità e le conoscenze del personale, dei collaboratori e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre al knowhow degli associati che contribuiscono volontariamente alla vita associativa.

Capitale sociale, relazionale e reputazionale



È costituito dalle relazioni che si sono costruite all'interno della comunità manageriale e dal network con altri stakeholder, nonché dalla nostra capacità di condividere informazioni al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo. È un patrimonio di risorse intangibili che immettiamo ogni anno nel business model tramite la presenza capillare sul territorio, la partecipazione degli associati, le relazioni consolidate con gli stakeholder e la diffusione del valore della managerialità.



Manageritalia possiede un efficace sistema di controllo di gestione che monitora periodicamente l'andamento delle attività istituzionali, nel rispetto dei preventivi di spesa, e garantisce l'equilibrio economico-finanziario del Sistema Manageritalia

Il capitale finanziario immesso annualmente nel modello di business include tutti i fondi disponibili che possono essere utilizzati per la realizzazione degli obiettivi istituzionali e per l'erogazione dei servizi agli associati. Comprende il patrimonio, i contributi e il cash flow prodotto dalla gestione operativa ed istituzionale nell'esercizio. Manageritalia possiede un efficace sistema di controllo di gestione che monitora periodicamente l'andamento delle attività istituzionali, nel rispetto dei preventivi di spesa, e garantisce l'equilibrio economico-finanziario del "Sistema Manageritalia".

Tutte le spese relative alla gestione operativa e istituzionale delle varie organizzazioni di Manageritalia sono programmate e approvate dai vertici politici e il bilancio di previsione viene presentato e approvato dalle Assemblee degli associati. Il bilancio di previsione individua le priorità di spesa, di struttura e organizzative (cioè quelle che riguardano le spese gestionali, istituzionali e le iniziative associative). In termini di sostenibilità, i bilanci di previsione mirano al pareggio di bilancio e, nel caso di disavanzo, prevedono coperture finanziarie adeguate e specifiche.

Manageritalia conta sulla fidelizzazione degli associati che ogni anno confermano l'iscrizione alla Federazione e alle Associazioni aderenti con trend in crescita negli ultimi dieci anni. Inoltre, la continuità di gestione è garantita dal cospicuo patrimonio comune accumulato, costituito dagli avanzi della gestione generati dalla conduzione parsimoniosa che caratterizza l'Organizzazione.

Le risorse economico-finanziarie immesse ogni anno nel modello di creazione di valore sono contenute nel bilancio di previsione annuale approvato dall'Assemblea federale.

VALORE ECONOMICO GENERATO (€/000)	TREND	2022	2021
Contributi, quote associative e proventi vari (non profit)	+7,84%	15.047	13.953
Risultato netto consolidato delle partecipate (profit)	+24,46%	4.590	3.688
Tasso di capitalizzazione (capitale proprio/totale fonti)	-0,92%	86,89%	87,7%
Patrimonio immobiliare	-3,36%	19.651	20.335
Indice di liquidità (attività correnti/passività correnti)	-20,77%	671,26%	847,2%
Valore del patrimonio netto consolidato (fondi comuni accumulati)	+2,50%	25.139	24.525

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO (€/000)	TREND	2022	2021
Valore distribuito alle nostre persone (costi comuni accumulati)	+3,36%	5.409	5.233
Contributi associativi	+5,17%	712	677
Spese di funzionamento	+13,32%	2.544	2.245
Spese di servizi istituzionali	+20,40%	785	652
Iniziative associative	+16,53%	2.587	2.220
Spese di struttura	-30,02%	1.142	1.632
Oneri diversi di gestione	+12,97%	331	293
Risultato consolidato dell'esercizio: avanzo (disavanzo)	-21,98%	614	787

Durante l'anno 2022 la gestione dell'intera Organizzazione è stata caratterizzata:

- da una crescita significativa del numero degli associati (+ 5,6%) che ha comportato un maggiore sforzo delle organizzazioni territoriali per il soddisfacimento dei bisogni collettivi;
- da un aumento delle iniziative associative e delle attività istituzionali, che hanno comportato maggiori erogazioni alle organizzazioni del "Sistema Manageritalia" per le missioni istituzionali;
- da un'attenta allocazione delle risorse finanziarie, tecniche ed umane per perseguire le finalità istituzionali, garantire la sostenibilità e perseguire gli obiettivi di efficienza;
- da una continua e intensa promozione di relazioni e di azioni con le istituzioni politiche, economiche sociali e culturali al fine di garantire la tutela, la rappresentanza e il riconoscimento economico e sociale dei dirigenti e delle alte professionalità;
- dall'impegno dedicato all'employability dei dirigenti e degli altri associati per il sostegno della professionalità e occupabilità dei manager attraverso le sinergie realizzate tra il Cfmt e XLabor, la divisione per il mercato del lavoro di Manageritalia. In particolare attraverso XLabor sono stati implementati e resi diversi servizi e attività utili per una gestione attiva dello sviluppo e della transizione professionale dei manager.



CAPITALE INTELLETTUALE E PRODUTTIVO



Manageritalia ha sviluppato una rete sociale di connessioni che ha reso l'Organizzazione autorevole e riconoscibile dagli stakeholder: questo ha permesso di conseguire economie di scopo a vantaggio dell'intera comunità

Il capitale intellettuale e produttivo fa riferimento alla dimensione organizzativa e alle competenze di Manageritalia, che si fondano su 77 anni di esperienza nella contrattazione collettiva: sono 89 i contratti firmati con Confcommercio, 94 con Confetra, 44 con Assologistica, 47 con Federagenti, 46 con Federalberghi e 13 con Aica, per un totale di 333 contratti.

Attraverso la bilateralità, le Parti sociali si affrontano sulle materie che ritengono di comune interesse, per le quali trovano opportuno, oltre che vantaggioso per manager e imprese, operare congiuntamente.

Capitale intellettuale immesso all'inizio dell'anno

	2022	2021
Esperienza nella contrattazione collettiva	77 ANNI	76 ANNI
Patrimonio iniziale associati al 1° gennaio	38.824	37.710
Dirigenti in servizio rappresentati al 1° gennaio (iscrizione al Suid dal momento della nomina)	25.995	24.565
Manager attivi (dirigenti e quadri in servizio, executive professional, prosecutori volontari) al 1° gennaio	28.518	27.610
Aziende con dirigenti che utilizzano il ccnl al 1° gennaio	8.766	8.439
Anagrafiche gestite da Manageritalia, esclusi i familiari	174.604	172.304
Sondaggi, ricerche e survey dell'esercizio	15	13

Manageritalia possiede una rete efficace in termini di prestazioni, affidabilità, disponibilità e sicurezza che garantisce una migliore gestione delle informazioni aziendali, con ricadute positive sulla produttività e, quindi, sull'operato dell'intera Organizzazione

Capitale produttivo

Manageritalia svolge periodicamente diversi sondaggi e interviste presso gli associati e la comunità manageriale allo scopo di individuare elementi di innovazione nella tutela dei dirigenti e delle alte professionalità e nell'offerta di servizi agli associati.

Il capitale produttivo conta anche su una base dati rilevante, gestita in sicurezza, certificata ISO 27001 e compliant con le norme in vigore sulla privacy. L'infrastruttura IT di Manageritalia riveste un'importanza strategica, è un sistema efficiente ed è il cuore pulsante dell'Organizzazione perché ospita tutti gli strumenti innovativi che consentono di governare i processi, le comunicazioni e i servizi a supporto delle attività svolte.

Expertise e anagrafiche

Costruire un rapporto di lungo periodo con gli associati è uno dei pilastri che ispira l'utilizzo efficace del capitale intellettuale e produttivo. Manageritalia ha operato nel 2022 attraverso la delega di 23.808 dirigenti in servizio, titolari di altrettanti contratti di lavoro.

Con l'ascolto e la relazione con i manager Manageritalia è stata in grado di intercettare, e spesso anticipare, i loro bisogni nella tutela dei loro interessi.

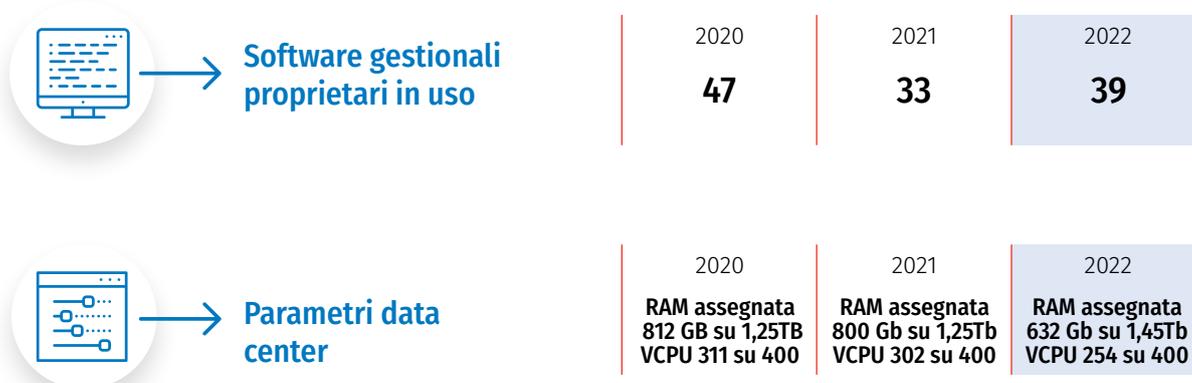


KNOW

Ict e sicurezza

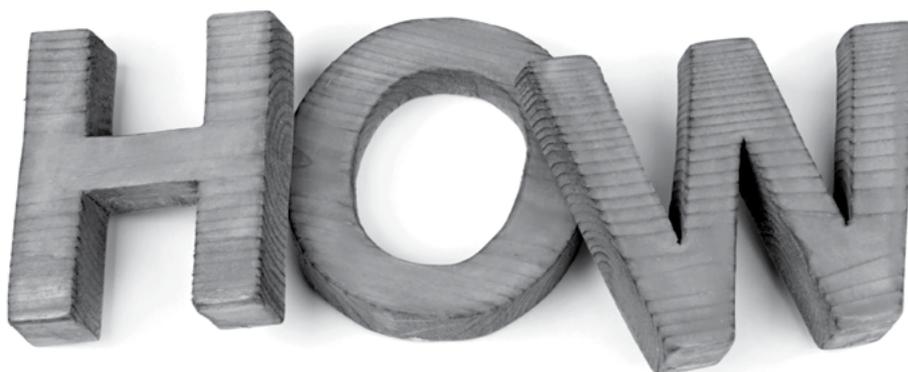
L'area Ict, Information and communication technology poggia su due pilastri in continua evoluzione, focalizzati sulla costruzione e diffusione di applicazioni software e sistemi tecnologici per il mondo Manageritalia.

Una rete solida ed efficiente strutturata sull'intero territorio nazionale, una gestione in sicurezza di un'ampia base dati con sistemi certificati ISO 27001, principali processi certificati ISO 9001 sono solo alcune delle specificità che caratterizzano l'utilizzo del capitale produttivo. Nel corso del 2022 non sono stati registrati casi sostanziali di incidenti di sicurezza e di violazione della privacy.



Il team è costituito da analisti software, data scientist, grafici, sistemisti, architetti infrastrutture, Hd specialist e It manager, supportati da consulenti specialisti con l'obiettivo di avere la massima estensione delle competenze, minimizzando i vincoli.

È inoltre costante la ricerca e la valutazione di soluzioni che possono far parte delle tecnologie del domani dei nostri clienti (private cloud, public cloud, iperconvergenza, strumenti collaborativi e altre soluzioni).



CAPITALE UMANO



*Manageritalia
può contare
sulla competenza e
sulla professionalità
della struttura
organizzativa
e delle abilità
manageriali
dei consigli direttivi*

Il capitale umano fa riferimento al knowhow, alle competenze, alla professionalità dello staff, dei collaboratori esterni e dei vertici politici dell'Organizzazione, oltre che dall'expertise degli associati che contribuiscono volontariamente alla vita associativa.

Una visione sempre più partecipata della governance dell'Organizzazione caratterizza le modalità operative degli organi decisionali di Manageritalia, realizzando i bisogni di innovazione e aggiornamento trasferiti quali valori nei progetti promossi.

L'indirizzo e la gestione dell'Organizzazione sono il risultato:

- del sistema democratico e partecipato che vede Associazioni e Federazione guidate dai propri organi elettivi, quale strumento sinergico, armonico e complementare al servizio degli associati;
- dell'esperienza, preparazione e professionalità dello staff e dei collaboratori esterni delle nostre strutture;
- dell'efficace coordinamento fra la pianificazione nazionale e quella territoriale.

Totale ore lavorate dai collaboratori di Manageritalia



	2020	2021	2022
dai dipendenti	264.555	274.465	261.465
dai volontari e consiglieri	45.690	29.465	33.431

Totale persone degli enti non profit e delle società operative



	2020	2021	2022
dipendenti	164	169	167
volontari e consiglieri	900	1.134	1.991

La forza del lavoro di team tra personale, consiglieri e associati ci consente di ottenere performance sempre più gratificanti. Ogni anno l'investimento nel capitale umano è significativo: nel 2022, 167 dipendenti e 261.465 ore lavorate, 1.991 tra consiglieri e associati volontari per complessive 33.431 ore lavorate.

La forza e le competenze del personale di Manageritalia

Personale della Federazione, delle Associazioni territoriali e delle società operative

NUMERO DIPENDENTI



-1,2%

2020	2021	2022
164	169	167

NUMERO DIPENDENTI PER GENERE



+1,6%

2020	2021	2022
59	61	62



-2,8%

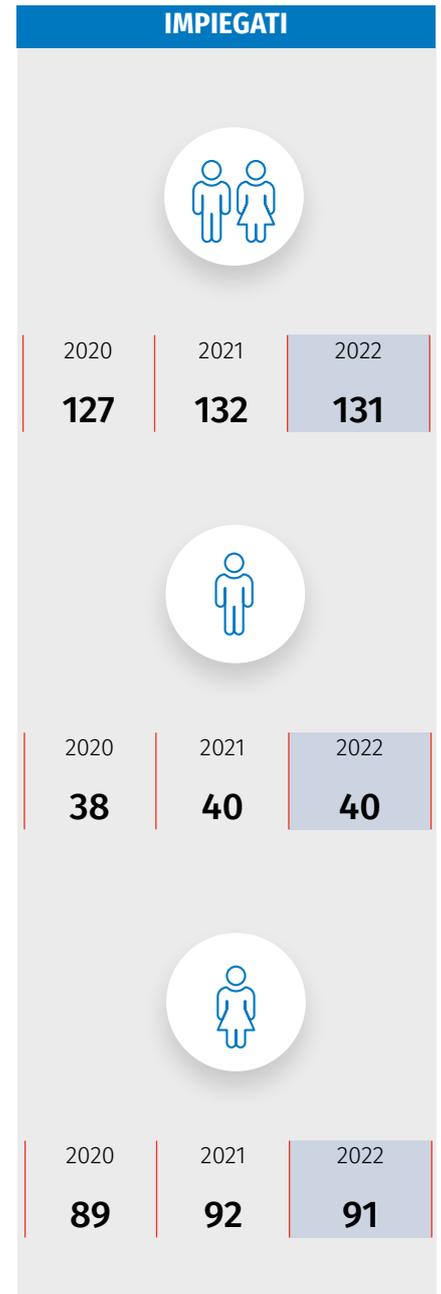
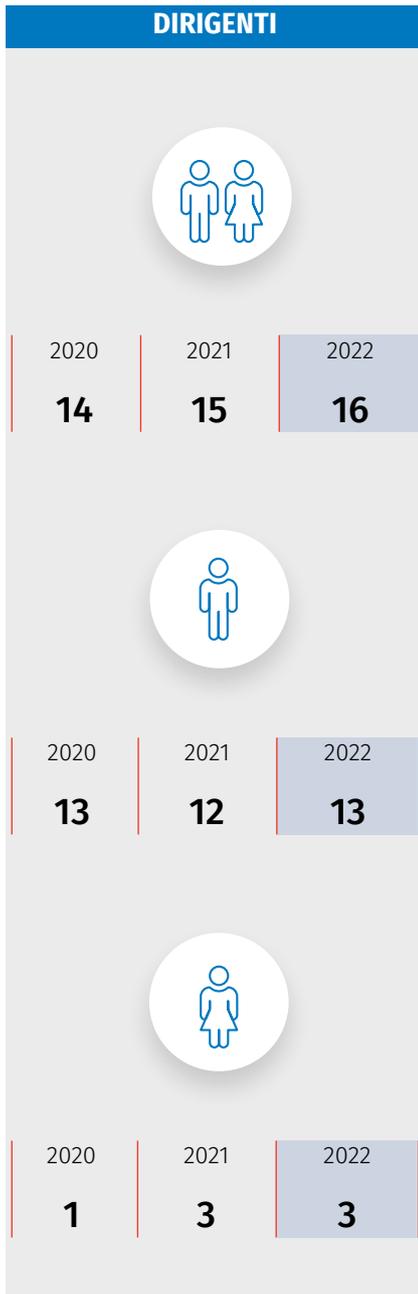
2020	2021	2022
105	108	105



Turnover dipendenti %

2021	2022
4	8

NUMERO DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO



DIPENDENTI PER ANZIANITÀ

	2020	2021	2022		2020	2021	2022
→ < 5 anni	22 13,4%	31 18,3%	38 22,7%	→ 5-10 anni	15 9,1%	13 7,7%	8 4,8%
→ 11-15 anni	30 18,3%	31 18,3%	25 15,0%	→ 16-30 anni	83 50,6%	82 48,5%	77 46,1%
→ >30 anni	14 8,5%	12 7,1%	19 11,4%				

FORMAZIONE DIPENDENTI

	2020	2021	2022
 → Numero ore di formazione erogate ai dipendenti	3.527	4.004	6.395
 → Costi per la formazione (€)	57.016	127.313	340.962

Durante l'anno 2022 si è tenuto lo staff meeting in presenza, la riunione di tutto il personale di Manageritalia. Negli anni 2020 e 2021, a causa delle restrizioni imposte dal Covid, lo staff meeting non si è svolto.

Partecipazioni a una governance attiva

L'impegno dei consiglieri delle Associazioni territoriali di Manageritalia è l'espressione della delega di rappresentanza ricevuta dagli associati.

214 delegati che partecipano alle giunte, ai consigli delle Associazioni territoriali e di Manageritalia Executive Professional.

UNA GOVERNANCE ATTIVA (ORE LAVORATE)	2020	2021	2022
Giunte federali e comitati di presidenza	912	2.257	1.515
Manageritalia Camp - 60 partecipanti al management dell'Organizzazione	0	960	770
Consiglio direttivo e giunta delle Associazioni aderenti	4.088	4.502	4.381
Assemblee federali	1472	3.374	5.750
Assemblee sui territori	862	1.007	985
Consigli di amministrazione delle società operative	391	159	125
Controlli contabili dei collegi sindacali e dei revisori delle società operative	792	590	555
Riunioni direzione generale	198	190	160
Formazione erogata ai consiglieri	0	750	497
	8.715	13.789	16.760

Nel 2022 la ripresa degli eventi in presenza ha consentito alle persone di promuovere relazioni e progetti in modo efficace e produttivo. Molte riunioni, comitati e consigli direttivi si sono svolti contemporaneamente sia in remoto sia di persona, e questa modalità ibrida di incontrarsi ha consentito efficacia nei tempi e nei costi di realizzazione.

Si è trattato di un cambiamento non solo organizzativo ma anche culturale che ha reso ancora più efficace il modo di lavorare e che ha portato l'investimento in ore lavorate sui livelli pre-covid.

Governo dei Fondi contrattuali e degli enti del sistema (escluso le società operative)

31 persone dei consigli di amministrazione e 11 revisori dei conti.

Le ore si riferiscono alla partecipazione ai comitati esecutivi, ai consigli di amministrazione, al collegio dei revisori e alle riunioni delle commissioni di studio.

GOVERNO DEI FONDI CONTRATTUALI (ORE)	2020	2021	2022
Fondo Mario Negri: 5 cda e 2 revisori	607	555	702
Fasdac: 5 cda e 2 revisori	193	136	178
Cfmt: 6 cda e 1 revisore	119	100	192
Associazione Antonio Pastore: 3 cda e 2 revisori	189	107	33
Fondir: 4 comitati di comparto, 3 cda e 1 revisore	421	390	364
Cassa De Lellis: 9 cda e 3 revisori	181	70	52
	1.710	1.358	1.521

Nel 2022 molte riunioni si sono svolte in modo ibrido con significativi risparmi in termini di ore e di costi di trasferte. La modalità in remoto delle riunioni ha comunque garantito una partecipazione attiva e diffusa.

CAPITALE SOCIALE, RELAZIONALE E REPUTAZIONALE



Il capitale sociale, relazionale e reputazionale consiste nella diffusione del valore della managerialità tramite la rete di relazioni consolidate e i contatti con gli stakeholder, la politica e le istituzioni.

La reputazione di Manageritalia è fortemente condizionata dalla capacità di soddisfare interessi e aspettative degli associati, dirigenti in servizio, quadri, executive professional, pensionati e, più in generale, della comunità di persone coinvolte nelle attività operative.

È il frutto della presenza capillare sul territorio, della qualità dei servizi offerti agli associati, della coerenza delle azioni rispetto alla mission, dell'innovazione contrattuale portata avanti ad ogni rinnovo del ccnl, dell'intensa partecipazione degli associati e delle relazioni consolidate con gli stakeholder.

L'azione è allargata attraverso la nostra partecipazione a Cida e alla fondazione Prioritalia, che allargano il nostro modello di rappresentanza a tre livelli:

- **il primo è quello sindacale**, che legittima il ruolo di rappresentanza della Federazione nei rapporti con le parti datoriali del terziario, dei trasporti e dei servizi. Fanno parte della dimensione sindacale i servizi resi dalle Associazioni territoriali per le garanzie e le tutele contrattuali a favore dei manager;
- **il secondo è quello istituzionale**, che consente un dialogo con le istituzioni e la politica per dare legittimità al ruolo economico della classe dirigente, che svolge la fondamentale azione di declinare le politiche economiche, del lavoro, fiscali, previdenziali e sociali del Paese. Dimensione svolta prevalentemente da Cida;
- **il terzo è quello del movimento**, che esprime la nostra capacità di portare avanti idee e progetti nell'interesse più ampio della collettività del Paese su temi trasversali che vanno oltre la rappresentanza del nostro ruolo professionale ed economico. Questa dimensione è svolta dalla fondazione Prioritalia, costituita da Manageritalia e Cida per contribuire al confronto e alla contaminazione delle idee e generare valore civico e sociale.

Il capitale sociale, relazionale e reputazionale è un asset strategico nella catena di creazione di valore e costituisce la principale componente del nostro vantaggio competitivo. Per la nostra Organizzazione la fiducia e la credibilità rappresentano valori decisivi che guidano la programmazione delle nostre attività e della nostra condotta.

Reputazione solida, etica e responsabilità collettiva nella rappresentanza degli interessi manageriali sono le nostre "reti di sicurezza" che legano l'efficacia delle nostre azioni alla fiducia degli associati.

CIDA presidente Mario Mantovani, Manageritalia	2020	2021	2022
Persone coinvolte negli organi direttivi di Cida	32	32	29
Ore dedicate	970	449	240
Contributi erogati a Cida	€ 245.581	€ 251.755	€ 260.729

PRIORITALIA presidente Marcella Mallen, Manageritalia	2020	2021	2022
Contatti per attività di lobbying	325	320	400
Impegno economico verso Prioritalia	€ 135.000	€ 145.000	€ 160.000

Le relazioni consolidate e le alleanze, le convenzioni e le relazioni di intesa con le istituzioni per promuovere attività a favore degli associati e garantire le tutele per la categoria dei Manager rappresentano un obiettivo strategico confermato in ogni esercizio. Manageritalia si interfaccia con la politica nazionale e territoriale per portare avanti azioni concrete che tutelino gli interessi collettivi dei manager e delle alte professionalità.

Manageritalia è l'espressione delle Associazioni territoriali e di migliaia di associati che partecipano attivamente e danno il loro determinante contributo negli organi di governance, nei tanti gruppi di lavoro e nelle molteplici attività alle quali contribuiscono.

La vicinanza agli associati, la qualità dei servizi, la rilevanza delle iniziative, la coerenza nell'azione di rappresentanza degli interessi manageriali sono elementi chiave che contribuiscono ad aumentare la fiducia degli stakeholder verso l'Organizzazione, danno credibilità e accrescono la reputazione.

Il bagaglio di conoscenze e di relazioni istituzionali, la managerialità nella negoziazione dei contratti di lavoro collettivi, l'efficacia dell'azione di lobby e la continua comunicazione two-way con gli associati è la chiave del successo di Manageritalia.





5 Modelli di sostenibilità



I VALORI DI MANAGERITALIA CI GUIDANO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

*La sostenibilità
è parte integrante
della nostra strategia
e la perseguiamo
su più fronti*

Guardando ai valori di Manageritalia, cioè empatia, competenza, comunità, responsabilità e futuro, risulta evidente come la sostenibilità sia parte del nostro Dna.

In particolare, i valori di responsabilità e futuro sono i pilastri della nostra strategia di sostenibilità. I manager hanno la responsabilità di guidare le imprese verso il futuro, perseguendo contemporaneamente i risultati economici e la sostenibilità ambientale e sociale. E solo una classe manageriale competente è in grado di realizzare i cambiamenti necessari per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Manageritalia agisce la sostenibilità su tre fronti:

1. la propria organizzazione interna, con lo staff distribuito tra sedi nazionali e 13 Associazioni territoriali;
2. il territorio, con le iniziative svolte verso l'esterno dalla Federazione e dalle Associazioni territoriali;
3. i propri associati, con l'attività di divulgazione e supporto verso i manager che vogliono fare sostenibilità nelle loro aziende.



IL FRAMEWORK PER MANAGERITALIA: L'ECONOMIA DEL BENE COMUNE

*Manageritalia
è da sempre
un'Organizzazione
"purpose-driven",
capace di creare
benefici e valore
contemporaneamente
per i suoi associati,
l'economia,
la società
e il pianeta*

Anche nel 2022 abbiamo confermato la nostra scelta di voler continuare a crescere operando in modo trasparente e responsabile, promuovendo un modo di fare business orientato al bene comune, che sia capace di integrare gli obiettivi economici con quelli di carattere sociale e ambientale.

Manageritalia è da sempre un'Organizzazione "purpose-driven" capace di creare benefici e valore contemporaneamente per i suoi associati, l'economia, la società e il pianeta.

In questo contesto, aderiamo al framework dell'Economia del Bene Comune, un modello economico incentrato sul benessere delle persone e del pianeta, volto ad analizzare i comportamenti nei confronti di tutti gli stakeholder dell'Organizzazione (fornitori, proprietari e partner finanziari, collaboratori, clienti e concorrenti, contesto sociale) secondo quattro valori fondanti:

- la dignità umana,
- la solidarietà e la giustizia sociale,
- l'eco-sostenibilità,
- la trasparenza e la condivisione democratica.

La ricerca della sostenibilità è un processo continuo che sposta l'asticella sempre più in alto. In questo senso, la matrice dell'Economia del Bene Comune per Manageritalia:

- aiuta a rivedere tutti i processi operativi (servizi agli associati, relazioni con le istituzioni, rinnovo dei ccnl, rappresentanza nei territori, gestione del personale e dei collaboratori, ciclo passivo ecc.) dal punto di vista dei vari stakeholder e in base ai valori dell'Economia del Bene Comune;
- permette di identificare le aree che possono rappresentare oggetto di azione e miglioramento;

- fornisce un framework di riferimento da proporre alle Associazioni territoriali e alle società profit controllate per migliorare il proprio modello organizzativo (governance, Piano Operativo, operatività corrente) facendosi provocare dalla domanda: “Come potrei evolvere ogni aspetto dell’Organizzazione perché sia orientato alla generazione di valore condiviso?”.

Dalla matrice si evidenziano le interconnessioni tra aree, tematiche ed expertise all’avanguardia che non sempre si parlano. Occuparsi di sostenibilità e bene comune significa parlare di filiere e auto-organizzazione, purpose e comunicazione empatica, economia circolare e associazioni.

Manageritalia ha adattato la matrice originaria per renderla più rispondente alla particolare tipologia dei nostri stakeholder:

- i clienti, intesi come nostri associati;
- i partner e gli interlocutori strategici, vale a dire le controparti contrattuali, i Fondi contrattuali, Prioritalia e Cida, includendo qui anche i “concorrenti” per Manageritalia identificati nelle “parti sociali” con cui ci relazioniamo;
- i fornitori e i partner funzionali;
- i collaboratori, lo staff e gli associati che volontariamente contribuiscono alle attività associative;
- il contesto sociale e il territorio.

Per le varie finalità di beneficio comune, abbiamo scelto di contribuire al raggiungimento di 10 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - Sdgs) definiti dalle Nazioni Unite nell’Agenda 2030.

Riportiamo di seguito gli Sdg scelti e degli esempi delle azioni svolte.

1. Portatori di interesse: i clienti

Nel framework di Manageritalia: i nostri associati

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Relazioni etiche con gli associati
- Comunicazione dignitosa
- Assenza di barriere per usufruire dei servizi senza ostacoli fisici, visivi, tecnici, linguistici e culturali, intellettuali e finanziari

Esempi per Manageritalia

Codice etico e di condotta



SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Cooperazione e solidarietà con le parti sociali
- Cooperazione con le Parti sociali per raggiungere gli obiettivi in modo comune, così da promuovere una situazione di win-win per tutte le parti coinvolte
- Solidarietà con le Parti sociali

Esempi per Manageritalia

Servizi di assistenza e tutela agli associati



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Impatto ambientale
- Rapporto costi/benefici ambientali
- Conoscenza degli impatti ambientali del proprio agire
- Utilizzo moderato di prodotti e servizi (sufficienza)
- Riduzione dell'utilizzo complessivo di prodotti e servizi

Esempi per Manageritalia

- Policy smaltimento e utilizzo di materiale riciclabile
- Memorandum risparmi energetici

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Partecipazione degli associati nella co-progettazione di prodotti/servizi
- Trasparenza dei servizi

Esempi per Manageritalia

Principio di accountability generalizzato a tutto il sistema

2. Partner strategici

Nel framework di Manageritalia: controparti e Fondi contrattuali, Prioritalia, Cida e fonti di finanziamento

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Autonomia finanziaria
- Approccio etico nella gestione dei Fondi
- Uso di partner finanziari e fornitori di elevata reputazione

Esempi per Manageritalia

- Trasparenza dei bilanci
- Report Integrato

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Atteggimento solidale nell'impiego dei Fondi
- Approccio equo e solidale all'utilizzo delle risorse finanziarie accumulate
- Utilizzo risorse in eccesso a favore degli associati

Esempi per Manageritalia

Tutele, servizi e garanzie distribuite nel tempo per tutti gli associati



SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Investimenti socio-ambientali nell'impiego dei fondi
- Qualità ambientale degli investimenti orientati al bene comune
- Cultura organizzativa con approccio ecologico, iniziative di sensibilizzazione

Esempi per Manageritalia

Economia circolare e leadership civiche con Prioritalia



CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Proprietà e condivisione delle decisioni come risultato della trattativa negoziale
- Leadership orientata al bene comune con condivisione delle decisioni

Esempi per Manageritalia

- Principio di accountability
- Collegialità delle decisioni attraverso i consigli delle Associazioni territoriali e federali



3. Collaboratori

Nel framework di Manageritalia: dipendenti

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Dignità umana sul luogo di lavoro
- Cultura organizzativa orientata a rispetto, apprezzamento e fiducia
- Confronti come opportunità di miglioramento
- Alto grado di auto-organizzazione e responsabilità individuale
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Pari opportunità e diversità

Esempi per Manageritalia

- Merito e competenza
- Mbo in base a obiettivi condivisi



SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Welfare aziendale e retribuzione
- Conciliazione vita-lavoro
- Retribuzione basata sulle performance

Esempi per Manageritalia

- Tutele, servizi e garanzie per tutto lo staff
- Welfare contrattuale

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Comportamento sostenibile dei collaboratori
- Sviluppo della consapevolezza sostenibile
- Mobilità verso il luogo di lavoro, supporto e sensibilizzazione dei collaboratori

Esempi per Manageritalia

- Policy auto
- Policy smaltimento rifiuti
- Memorandum sui consumi energetici

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Condivisione delle decisioni
- Accesso dei collaboratori alle informazioni rilevanti, partecipazione consapevole
- Legittimazione del management attraverso partecipazione condivisa
- Coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni

Esempi per Manageritalia

Principio di accountability generalizzato a tutto lo staff

4. Partner funzionali

Nel framework di Manageritalia: fornitori

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Condizioni di lavoro dignitose lungo la filiera
- Relazioni commerciali eque nei confronti dei fornitori diretti

Esempi per Manageritalia

Contratti con fornitori con clausole di salvaguardia sui loro dipendenti

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Solidarietà e giustizia sociale lungo la filiera
- Relazioni commerciali eque nei confronti dei fornitori diretti
- Influenza positiva su solidarietà, equità e giustizia sociale lungo l'intera filiera

Esempi per Manageritalia

- Scelta del fornitore tra diversi preventivi
- Promozione di comportamenti etici e solidali

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Comportamento ecosostenibile dei fornitori
- Attenzione agli impatti ambientali lungo la filiera sull'acquisto di materie prime, prodotti e servizi

Esempi per Manageritalia

- Verifica dei conflitti di interesse
- Comunicazione chiara e trasparente

CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Trasparenza e condivisione delle decisioni lungo la filiera
- Influenza positiva sulla trasparenza e la condivisione delle decisioni lungo l'intera filiera

Esempi per Manageritalia

- Formalizzazione di tutti gli incarichi e verifica dei conflitti di interesse
- Coinvolgimento dei fornitori per ottimizzare i processi commerciali

5. Contesto sociale

Nel framework di Manageritalia: territorio

DIGNITÀ UMANA

Tema

- Senso e impatto dei prodotti e servizi sulla società
- Prodotti e servizi che soddisfino i bisogni umani fondamentali e contribuiscano a una buona vita
- Impatto dei prodotti e servizi sulla società

Esempi per Manageritalia

- Welfare dei manager e delle loro famiglie

SOLIDARIETÀ E GIUSTIZIA

Tema

- Contributo dell'Organizzazione alla collettività
- Imposte e oneri sociali
- Contributi volontari a favore della collettività

Esempi per Manageritalia

- Osservatorio sulle trasformazioni del mondo del lavoro

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Tema

- Riduzione dell'impatto ambientale
- Impatti assoluti e strategie di gestione per le categorie di impatto standard per gli inquinanti ambientali più dannosi
- Impatti relativi a confronto nel settore

Esempi per Manageritalia

- Responsabilità sociale verso giovani e nuovi manager



CONDIVISIONI DELLE DECISIONI

Tema

- Trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder
- Coinvolgimento del contesto sociale

Esempi per Manageritalia

- Attività di Csr
- Report Integrato

Questa matrice rappresenta un modello di riferimento per l'Organizzazione federale, quella delle Associazioni territoriali e delle società profit partecipate nell'organizzarsi e agire in modo sostenibile.

Spetterà poi alle singole Associazioni territoriali e società profit decidere come personalizzare e declinare operativamente il modello, per meglio rispondere alle proprie esigenze specifiche.



IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ È IN OTTICA ESG

*Adottare
un approccio Esg
significa anche
sviluppare
una cultura
del governo
del rischio*

L'approccio di Manageritalia alla sostenibilità è partito in ottica di Csr – Corporate social responsibility: nel 2018 abbiamo redatto il nostro primo Report Integrato con l'obiettivo di raccontare il nostro modo di essere un'Organizzazione di rappresentanza moderna e di raccogliere e portare a sistema tutte le iniziative che da sempre svolgiamo verso l'esterno.

Negli anni questo Report è passato dall'essere un racconto di cose fatte a un impegno a farne di nuove, per capire l'impatto positivo che portiamo ai nostri stakeholder, rendendo i criteri Esg (Environmental, social and governance) sempre più una guida per le nostre scelte.

Guardando alla Governance, in Manageritalia il “dovere di diligenza” costituisce parte integrante del nostro processo decisionale e della gestione dei rischi a cui la nostra Organizzazione può essere esposta; perché la creazione di valore sostenibile e duraturo nel tempo necessita di un'etica nei comportamenti, rispettando i principi di correttezza, onestà e trasparenza, in un'ottica di miglioramento continuo e di efficienza operativa, anche nel senso di accountability.

Guardando al lato sociale, Manageritalia interpreta la sostenibilità in ottica di give back. Offriamo competenze manageriali a favore di onlus e pubbliche amministrazioni, soprattutto locali.

Abbiamo poi portato avanti progetti, da noi finanziati, di supporto alle pmi in difficoltà. Offriamo aiuto ai manager disoccupati, proponendo percorsi di orientamento al mercato del lavoro attraverso XLabor, la nostra divisione per il mercato del lavoro. Svolgiamo un'intensa attività in contatto con le istituzioni per promuovere leggi eque, come per esempio quella recente sul gender pay gap.

Portiamo avanti programmi e attività a favore dei giovani, per arricchire l'offerta formativa della scuola con contributi dal mondo manageriale, per aiutare l'orientamento verso le scelte di studio più adatte a loro e, infine, per l'inserimento nel mondo del lavoro.

Nei confronti dell'ambiente, il nostro sforzo si concentra sull'ottimizzazione dei consumi delle sedi.

Con le nostre azioni contribuiamo a:

- elaborare e applicare pratiche di regolamentazione nel mercato del lavoro che promuovano un rapporto di fiducia reciproca fra i lavoratori e le imprese e garantiscano un lavoro rispettoso dei diritti umani;
- favorire politiche orientate all'occupabilità, al lavoro dignitoso, all'imprenditorialità e all'innovazione;
- promuovere un sistema di welfare integrato a favore dei manager e delle loro famiglie;
- incoraggiare lo sviluppo delle competenze territoriali tramite una stretta cooperazione con la comunità locale, inclusi gli ambienti degli affari;
- generare capitale umano, in particolare creando opportunità di specializzazione e formazione dei manager;
- sostenere l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne;
- promuovere fra i nostri dipendenti la consapevolezza delle politiche aziendali e l'adesione alle stesse, attraverso una loro appropriata divulgazione, anche tramite programmi di formazione.

Il compito di un'organizzazione è infatti creare valore e proteggerlo nel tempo; ma la resilienza di un'organizzazione nel lungo termine dipende anche dalla sua capacità di adottare una strategia volta a perseguire i suoi obiettivi e, contemporaneamente, anticipare e gestire i rischi. Così, definiti gli obiettivi Esg riconducibili a questioni di governance, sociali e ambientali, è necessario identificare i rischi che minacciano il loro raggiungimento.

Manageritalia ha iniziato un percorso di identificazione delle questioni Esg più rilevanti per sé stessa e per gli stakeholder. In questo solco, svolge ricerche per monitorare costantemente la customer satisfaction, analizza la sua brand awareness, porta avanti un processo di valorizzazione del dato per ridurre le inefficienze operative.

L'AGENDA 2030, UNA SFIDA PER UNO SVILUPPO PIÙ SOSTENIBILE

Manageritalia aderisce all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con la sua attività vuole contribuire al raggiungimento di 10 obiettivi che rappresentano i principi ispiratori per la gestione delle proprie attività in modo sostenibile

Come stanno facendo le aziende più rilevanti (profit e non profit), anche Manageritalia ha iniziato qualche anno fa un percorso di ripensamento del proprio modello, per poter conciliare il perseguimento dei suoi obiettivi e, contemporaneamente, contribuire alla soluzione delle grandi sfide globali.

Manageritalia si è così impegnata ad aderire all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, seguendo un approccio Esg - Environmental, social and governance, dove accanto agli obiettivi di crescita economica, l'Organizzazione pone anche obiettivi:

- **Environmental**, cioè come l'azienda si comporta nei confronti dell'ambiente.
- **Social**, cioè l'impatto e le relazioni dell'azienda con il territorio, le persone, i collaboratori, i fornitori, i clienti e, in generale, con le comunità con cui opera o con cui è in relazione.
- **Governance**, per una gestione aziendale ispirata a buone pratiche e a principi etici e alla trasparenza delle decisioni aziendali.



Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età



Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento per tutti



Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

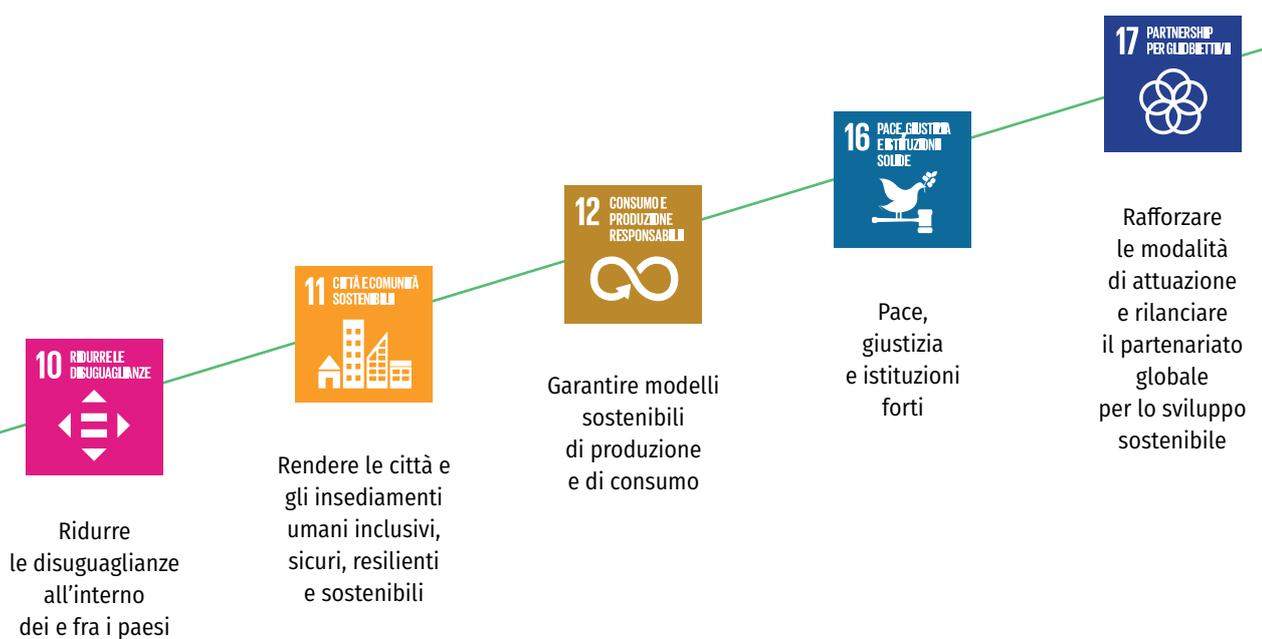


Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

Il Sistema Manageritalia agisce come una rete che coordina le iniziative e le azioni delle diverse componenti dell'Organizzazione per adattare i servizi in modo coerente e organico alle esigenze del mondo del lavoro.

Attraverso il network di relazioni e partnership, Manageritalia rappresenta un luogo privilegiato di cooperazione strutturata in cui la sostenibilità è intesa come un approccio win-win tra manager, imprese e territorio.

Manageritalia è impegnata in particolare a contribuire al raggiungimento di 10 obiettivi di sviluppo sostenibile.



Salute e benessere

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Nel nostro Dna è consolidato il concetto di “sistema di welfare della persona e della sua famiglia”. Attraverso il ccnl, negli anni abbiamo costruito un sistema integrato di fondi, tutele e servizi, un welfare contrattuale che incentiva le diverse forme di sussidiarietà, integrando in modo efficace ed esteso il welfare pubblico, puntando a garantire salute, benessere e qualità della vita.

Innanzitutto, la copertura sanitaria del Fasdac, ispirata a un principio solidaristico, è tale da garantire la copertura per tutta la vita delle persone.

Sempre attraverso il Fasdac, garantiamo ai dirigenti in servizio e ai pensionati un'adeguata prevenzione delle malattie, concentrandosi sui diversi fattori di rischio nelle varie età.

Inoltre, la garanzia Long term care nella forma “temporanea”, affidata al Fasdac e gestita all'interno della Convenzione Antonio Pastore, risponde all'esigenza di evoluzione delle prestazioni garantite dal Fasdac, che da sanitarie diventano così sociosanitarie, in quanto tengono conto delle problematiche derivanti dal progressivo invecchiamento della popolazione.

Nel nostro ccnl è stato inserito il welfare contrattuale con una piattaforma dedicata, attraverso la quale le aziende potranno riconoscere ai propri dirigenti un credito welfare da spendere in servizi per sé e per i loro familiari, permettendo così alle aziende di ridurre il cuneo fiscale.

Infine, Manageritalia offre consulenza nell'utilizzo dei Fondi contrattuali, razionalizzazione e scelta dei servizi in ambito sanitario e previdenziale, incontri personali in campo assicurativo, convegni ed eventi che illustrano il sistema di welfare contrattuale.

AREE DI ATTIVITÀ

- Rappresentanza
- Servizi
- Membership

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Tutela della salute del dirigente e della sua famiglia attraverso il Fasdac
- Piano di prevenzione Fasdac
- Long term care
- Welfare contrattuale nel ccnl
- Servizi di consulenza
- Eventi e iniziative



Istruzione di qualità

Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento per tutti

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

All'interno del ccnl dei dirigenti del terziario è previsto il Cfmt (Centro di formazione management del terziario), il Fondo contrattuale che si prende cura della formazione continua dei dirigenti e delle aziende del terziario. Una community che offre opportunità di formazione di alto livello e stimoli di cultura manageriale a un bacino di 25mila dirigenti e 9mila aziende attraverso la scuola di management e le attività formative interaziendali. Supporta l'employability dei dirigenti e contribuisce al miglioramento della competitività delle imprese.

Inoltre, Manageritalia promuove, attraverso l'attività di membership, iniziative, eventi culturali, incontri di formazione specialistica, focus group che dibattono sui temi di lavoro, innovazione, imprenditorialità e mercato del lavoro. Portiamo avanti:

- informazione e comunicazione sui temi economici che riguardano la community dei manager;
- diffusione presso i giovani del valore della managerialità, attraverso incontri e progetti che consentono di entrare in contatto con le aziende e con i manager;
- collaborazioni con università, istituzioni pubbliche e private, per promuovere opportunità di apprendimento e specializzazione delle competenze;
- promozione per l'erogazione di borse di studio ai figli degli associati per diffondere la cultura del merito e incentivare il credo dei giovani verso la competenza di qualità e l'apprendimento permanente.

Per rafforzare il suo impegno per la formazione dei giovani, Manageritalia nel 2022 ha lanciato "Un Ponte sul Futuro", per creare un ponte tra formazione e lavoro, tra scuola e azienda. Si tratta di una piattaforma che offre servizi avanzati e totalmente gratuiti per accompagnare i 16-30enni nel mondo del lavoro, mettendo in contatto giovani e scuole superiori con manager, aziende o enti che offrono servizi di formazione, orientamento, potenziamento delle soft skill e altro ancora.

AREE DI ATTIVITÀ

- Membership
- Incontri e convegni
- Un Ponte sul Futuro

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Cfmt
- Conoscenza
- Trasformazione del mondo del lavoro
- Network con università
- Borse di studio

Parità di genere

*Raggiungere
l'uguaglianza di genere
ed emancipare tutte
le donne e le ragazze*

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Manageritalia da molti anni lavora per:

- garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso;
- consentire la rappresentanza femminile nei processi decisionali in ambito aziendale;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- avviare riforme per dare alle figure femminili uguali diritti di accesso alle risorse economiche.

Attraverso il Gruppo Donne Manager, Manageritalia è il punto di riferimento per la valorizzazione di una cultura della diversity, favorendo managerialità, meritocrazia e produttività per la crescita del nostro Paese.

Di recente, il Gruppo Donne Manager ha seguito da vicino la stesura della legge sulla parità salariale, legge 162/21, ed ora la sua applicazione.

Inoltre, con il gruppo Financial Literacy promuoviamo la cultura previdenziale per donne, giovani e associati con programmi di alfabetizzazione finanziaria.

In Emilia Romagna è stato realizzato con successo il percorso Women on Board, per promuovere l'inserimento di donne nei cda.

AREE DI ATTIVITÀ

- Movimento e Csr
- Gruppo Donne Manager
- Attività lobbistica

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Trasformazione del mondo del lavoro
- Interventi sui disegni di legge
- Gruppo Donne Manager
- Cultura finanziaria



Lavoro dignitoso e crescita economica

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Manageritalia promuove politiche orientate allo sviluppo della managerialità nelle imprese, alla creazione di lavoro dignitoso, dell'imprenditorialità, alla creatività e all'innovazione.

Il ccnl incentiva le aziende ad assumere figure manageriali utili allo sviluppo della propria attività, offrendo un'agevolazione contributiva in base all'età anagrafica del dirigente al momento della nomina.

Sul fronte delle competenze, Manageritalia ha diverse iniziative con Invitalia per favorire l'incontro e la nascita di collaborazioni tra manager, imprenditori e startup innovative con un servizio di mentorship a favore di nuove iniziative imprenditoriali.

Manageritalia offre poi agli associati consulenza di carriera, favorendo l'employability dei manager, attraverso XLabor, la divisione dedicata al mercato del lavoro manageriale.

Sul fronte delle politiche attive, il ccnl introduce un sistema bilaterale di politiche attive destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale, gestito in collaborazione tra Cfmt e XLabor per accompagnare la persona nella ricerca del lavoro.

AREE DI ATTIVITÀ

- Rappresentanza
- Membership

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Agevolazioni contributive per la nomina di dirigenti
- Ccnl e politiche attive per il lavoro
- Servizi per l'occupabilità
- Protocolli di intesa con incubatori
- Accordi con società di outplacement
- XLabor, la divisione di Manageritalia per il mercato del lavoro

Imprese, innovazione e infrastrutture

Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione e un'industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Gli investimenti in infrastrutture, sia fisiche che digitali, rappresentano un motore chiave dello sviluppo economico del Paese. Generano reddito, aumentano la produttività, migliorano la vita di persone e comunità.

Allo stesso tempo, l'innovazione è fondamentale per poter garantire che questa crescita sia sostenibile, che le nostre aziende aumentino le produzioni pur riducendo l'impatto ambientale: solo innovando le tecniche produttive e distributive sarà possibile garantire uno sviluppo sostenibile.

Manageritalia crede che il futuro delle aziende dipenda dalla capacità di innovare prodotti e servizi e di gestire la trasformazione digitale, dal capire velocemente le nuove tecnologie, saper sfruttare enormi quantità di dati, saper integrare tecnologie, processi e persone.

Nel 2022 abbiamo continuato la nostra attività sul tema dell'innovazione, con un focus sull'open innovation, intesa come collaborazione tra aziende consolidate e startup, e sui manager a fianco di startup, portando competenze manageriali in giovani aziende innovative. Abbiamo partecipato a progetti europei sull'intelligenza artificiale, su come le aziende siano cambiate a seguito della crisi energetica, di come stanno evolvendo alcuni settori.

Abbiamo promosso il ruolo dell'Innovation Manager e la cultura dell'innovazione attraverso convegni, paper e incontri con gli stakeholder per individuare dei driver di sviluppo e delle proposte da sottoporre alle istituzioni.

AREE DI ATTIVITÀ

- Membership
- Rappresentanza
- Innovazione contrattuale

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Trasformazione del mondo del lavoro
- Sviluppo delle competenze manageriali
- Cultura dell'innovazione



Ridurre le disuguaglianze

*Ridurre
le disuguaglianze
tra gli stati
e al loro interno*

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Inclusione, diversity e parità di genere sono valori che portiamo avanti da oltre 20 anni con il Gruppo Donne Manager, l'attività istituzionale e l'impegno di tutti i manager associati per sviluppare iniziative di informazione, cultura e per cambiare comportamenti e prassi nei luoghi di lavoro.

Tramite Prioritalia promuoviamo poi progetti di innovazione sociale a supporto dell'eliminazione delle disuguaglianze.

Sul fronte dell'inclusione delle donne, lavora da oltre 20 anni il Gruppo Donne Manager di Manageritalia Lombardia, che, tra l'altro, ha contribuito a far passare anche per le donne dirigenti, prima escluse, la maternità pagata dall'Inps; un altro suo progetto di grande successo è Un Fiocco in Azienda, un programma per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la nascita di un figlio e facilitare il rientro in azienda delle mamme.

Ma l'attività di Manageritalia abbraccia più fronti, puntando a innovazione sociale e rigenerazione civica.

Così Prioritalia, attraverso il progetto "disability/capability manager", ha lavorato per favorire l'inserimento e il mantenimento al lavoro di persone portatrici di disabilità e fragilità sociali, promuovendo modelli di "occupabilità sostenibile" e accelerare così il cambiamento culturale verso la vulnerabilità, che comprende, oltre alla disabilità, anche l'invecchiamento.

Abbiamo promosso progetti intergenerazionali per lo sviluppo del Paese, promuovendo un'alleanza tra generazioni e competenze.

AREE DI ATTIVITÀ

- Csr - Gruppo Donne Manager
- Prioritalia

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Un Fiocco in Azienda
- Produttività & Benessere
- Disability/capability manager
- Gruppo Donne Manager
- Trasformazione del lavoro

Città e comunità sostenibili

Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Da sempre Manageritalia svolge un'intensa attività di give back, realizzando progetti e azioni a beneficio del territorio, delle comunità locali, delle onlus, dei giovani, delle donne, di specifiche fasce di popolazione, affiancando la sua attività di Csr a quella di Prioritalia.

Protagonisti di questi progetti sono i manager nostri associati, che offrono competenze e tempo a titolo di volontariato. Manageritalia vuole così rafforzare il ruolo della sostenibilità al suo interno, ma anche svolgere un ruolo di esempio e promozione di questi stessi principi presso i suoi manager associati e le aziende dove lavorano.

Nelle strategie operative di Prioritalia alcune linee di attività riguardano la realizzazione di un ecosistema aperto alla collaborazione e contaminazione di idee per concretizzare una visione di sviluppo diffuso attraverso la partnership con le energie e le intelligenze innovative presenti nel Paese.

Tramite Prioritalia abbiamo promosso progetti di investimento "educativo" sullo sviluppo sostenibile, sensibilizzando e promuovendo tra le aziende, e in particolare tra i manager, buone pratiche di sostenibilità secondo gli standard Esg (Environmental, social and governance).

Con il progetto VO.LA.RE. (Volontariato, Lavoro, Responsabilità), Prioritalia, insieme a Manageritalia, ha messo a disposizione strumenti e interventi formativi e progettuali per la costruzione e lo sviluppo di microimprese emergenti dal territorio, accompagnando le startup nelle diverse fasi del processo realizzativo.

AREE DI ATTIVITÀ

- Movimento e Csr
- Prioritalia

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Progetto VO.LA.RE.
- Rigenerazione civica, un investimento "educativo" sul tema dello sviluppo sostenibile



Consumo e produzione responsabili

Garantire modelli di consumo e produzione sostenibili

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

L'obiettivo è quello di ridurre il consumo di risorse, senza bloccare la crescita, ma anzi migliorando la qualità della vita delle persone. Si apre così la strada da un lato alla ricerca di soluzioni a bassi consumi e dall'altro a tutto il mondo dell'economia circolare.

Manageritalia ha lavorato per sensibilizzare il personale della propria struttura a ridurre il consumo di energia elettrica, a diminuire l'uso della carta attraverso programmi di digitalizzazione dei processi, a promuovere l'uso di trasporti collettivi e individuali.

Ma all'interno dell'obiettivo 12, l'area di maggior impatto di Manageritalia è quella relativa al turismo sostenibile. Da anni portiamo avanti azioni di promozione di un modello di turismo che lavori in armonia con l'ambiente, le comunità e le culture locali, conciliando Economia, Etica e Ambiente.

Nel 2022 abbiamo realizzato iniziative per il rilancio del turismo dopo il Covid, puntando molto sulla formazione e sulle competenze per un turismo nuovo, coinvolgendo stakeholder differenti, tra cui imprese, istituzioni, scuole.

AREE DI ATTIVITÀ

- Membership
- Csr di Manageritalia
- Fondazione Prioritalia
- Sostenibilità e crescita

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Progetti di sostenibilità del Sistema Manageritalia
- Crescita degli iscritti
- Turismo sostenibile

Pace, giustizia e istituzioni solide

*Pace,
giustizia
e istituzioni forti*

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

È dimostrato che senza società pacifiche e inclusive, e in assenza dei principi di buongoverno, lo sviluppo non può essere inclusivo.

Nel perseguire le sue finalità istituzionali, Manageritalia elabora diversi progetti di collaborazione nel pubblico e nel privato per sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti.

Con il progetto 1.000 manager per 100 progetti, Manageritalia ha messo a disposizione delle pubbliche amministrazioni i manager associati che in modo volontario e gratuito hanno portato le proprie competenze manageriali utili per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Manageritalia vuole contribuire a un'efficace realizzazione del Pnrr (Piano nazionale di resilienza e ripresa). Di concerto con Cida, crediamo che il Pnrr debba prevedere un importante inserimento di competenze manageriali, di supporto ai vari ministeri, per poter contribuire all'elaborazione e all'implementazione dei progetti.

In ambito Csr, Manageritalia, con Prioritalia, è convinta che i manager possano contribuire in modo diretto alla crescita della coscienza collettiva sulla trasparenza, soprattutto quando traducono in fatti le loro dichiarazioni, quando cioè danno applicazione ai codici etici delle aziende in cui operano.

Nei progetti di Manageritalia in ambito Csr è garantito un processo decisionale responsabile, aperto a tutti, partecipativo e rappresentativo a tutti i livelli.

AREE DI ATTIVITÀ

- Rappresentanza
- Prioritalia
- Cida

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- 1000 manager per 100 progetti
- Pnrr: collaborazione con le istituzioni per portare competenze manageriali nelle istituzioni pubbliche



Partnership per gli obiettivi

Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile

L'impegno di Manageritalia per raggiungere l'obiettivo

Manageritalia è fortemente impegnata nella formazione di protocolli d'intesa con le istituzioni pubbliche e private a livello internazionale, nazionale e locale, per divulgare il concetto di sostenibilità a 360°.

A livello internazionale partecipiamo attraverso CEC European Managers a vari progetti europei: sulla promozione di una cultura aperta alla diversity, sulla diffusione del ruolo del manager sostenibile, che integri i principi Esg nelle sue azioni, su come gestire gli impatti dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro.

A livello nazionale e locale, di seguito i più recenti protocolli d'intesa sottoscritti da Manageritalia con:

- Anpal Servizi: favorire l'integrazione del sistema dell'istruzione e formazione secondaria superiore con il mondo del lavoro;
- Invitalia: sostenere lo sviluppo delle startup e diffondere la cultura imprenditoriale;
- Fondazione Studi: promuovere e approfondire la previdenza del welfare;
- Anp: arricchire la formazione scolastica, sviluppare le competenze trasversali dei ragazzi e l'orientamento al mondo del lavoro;
- Regione Toscana: favorire l'innovazione, l'evoluzione digitale e la competitività delle imprese del territorio grazie al contributo dei manager;
- Ordine degli psicologi della Liguria: protocollo d'intesa per supporti psicologici agli associati;
- Assessorato all'istruzione, alla formazione, al lavoro e pari opportunità della Regione Veneto: favorire l'occupazione giovanile;
- Regione Lombardia: protocollo d'intesa siglato con Regione Lombardia e Confcommercio Lombardia, per la promozione di iniziative volte a valorizzare la componente manageriale del capitale umano.

AREE DI ATTIVITÀ

- Movimento e Csr

TUTELE CONTRATTUALI, INIZIATIVE E PIANO OPERATIVO

- Protocolli d'intesa con istituzioni pubbliche per promuovere progetti di sostenibilità





6 Performance 2022



LE ATTIVITÀ SVOLTE

Svolgiamo un ruolo fondamentale nel sistema economico e sociale del Paese agendo su quattro dimensioni: la Rappresentanza, l'area dei Servizi, la Membership e il Movimento e Csr



RAPPRESENTANZA

La tutela, la rappresentanza, la valorizzazione e il riconoscimento economico e sociale di tutti i manager e le alte professionalità.



SERVIZI

L'offerta di servizi, informazione, formazione, assistenza e consulenza a tutti gli associati a livello professionale e personale.



MEMBERSHIP

La partecipazione e l'appartenenza a un sistema dove tutti possono dare il loro contributo e ricevere valore nello scambio continuo a livello culturale e professionale, che determina un network di relazioni e competenze senza eguali.



MOVIMENTO E CSR

La promozione di relazioni, collaborazioni e azioni con istituzioni, politiche, organizzazioni economiche, sociali e culturali per portare il contributo e il valore dei manager e delle alte professionalità alla crescita di innovazione e intelligenza sociale.

Trasparenza, efficacia e vicinanza sono gli elementi vincenti delle relazioni con gli associati

La catena di generazione del valore di Manageritalia è un flusso circolare annuale che prevede l'immissione nel modello di business dei capitali disponibili (finanziario, sociale, umano, reputazionale) perché siano utilizzati nello svolgimento delle attività istituzionali. Ed è proprio su queste attività che si quantificano le performance dell'anno in termini di ricchezza acquisita (output) e valore condiviso (outcome).

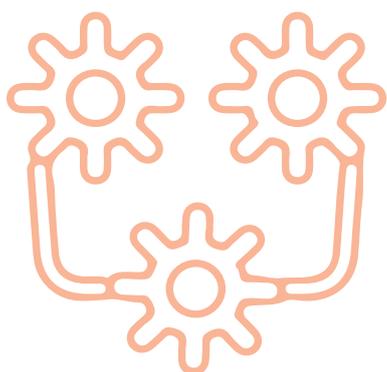
Manageritalia opera su quattro "linee di business" che rendono l'azione e la performance apprezzate ed efficaci dagli associati. Le aree sulle quali si investono i capitali sono la Rappresentanza, i Servizi resi agli associati, la Membership e il Movimento e Csr.

Manageritalia opera secondo un approccio di valore condiviso mettendo a disposizione degli associati le competenze e le capacità distintive che nel corso della storia hanno contribuito all'innovazione, alla crescita e alla sostenibilità della community dei manager e del territorio.

La diffusione di tale modello ha richiesto un percorso di definizione e consolidamento all'interno dell'Organizzazione, a livello sia culturale sia operativo.

La gestione della relazione è la chiave per mantenere la fiducia degli associati, per comprendere quali siano i servizi più adatti ai loro bisogni, essere attrattivi e coinvolgenti nelle attività di membership e autorevoli nell'attività di rappresentanza istituzionale presso politica, istituzioni e società.

Manageritalia impiega i diversi capitali di input per produrre risultati apprezzabili da tutti gli stakeholder: le loro aspettative vengono prese in alta considerazione, così da poter affermare le identità e i valori che legittimano il consenso sul territorio di riferimento. Lo sviluppo sostenibile di Manageritalia assume un significato di responsabilità degli organi di governo in relazione alle performance dell'Organizzazione rispetto agli obiettivi.



PERFORMANCE, RISCHI E OPPORTUNITÀ

*Manageritalia
persegue la creazione
di valore e la crescita
di lungo periodo
attraverso una
gestione responsabile
delle aspettative
dei suoi rappresentati
e quella degli
stakeholder*

Attraverso il Report Integrato, Manageritalia fornisce ai propri stakeholder una rendicontazione delle performance annuali fondata sull'identificazione e sulla comunicazione dei fattori che influenzano la sua capacità di creare valore per la comunità manageriale e dei rischi e delle opportunità che potrebbero influenzare il suo modo di agire.

La catena di valore condiviso spiega in quale modo si **genera valore sostenibile** per gli associati, la community, gli stakeholder e l'intero Paese: oltre alle variabili dell'impatto sociale, ambientale e di sistema, nel core business stesso della nostra Organizzazione, mantenendo l'obiettivo finale di creare valore economico per gli associati.

I kpi illustrati nel Report Integrato 2022 rappresentano dei misuratori di efficacia delle attività svolte durante l'anno, ma sono anche dei target assegnati a ogni team, gruppo di lavoro e consiglio direttivo per migliorare le performance rispetto all'anno passato o per individuare aree di innovazione e sviluppo. Molti sono misurati attraverso il sistema gestionale Sgf, che consente il controllo di gestione delle attività svolte a favore degli associati da parte della Federazione, delle Associazioni aderenti e delle società di sistema. Un sistema informatico unico e condiviso che consente la misurazione puntuale delle attività svolte. Altri derivano dalla rendicontazione dei verbali delle riunioni dei team, dei gruppi di lavoro, delle giunte e dei consigli o dal sistema di qualità.

In generale, il 2022 ha visto l'intera Organizzazione performare ai massimi storici, con aumenti positivi per tutti gli indicatori e un miglioramento dell'efficienza con la quale conduciamo le nostre attività. La misurazione, comunicazione e assunzione di responsabilità (accountability) nei confronti degli stakeholder sono valori che guidano l'intero Sistema Manageritalia.

Le performance complessive sono valutate in termini di **output** e di **outcome**.

La definizione di obiettivi in termini di **output** fornisce gli elementi di valutazione dell'efficienza delle attività realizzate nel 2022. Gli obiettivi espressi in termini di **outcome**, d'altro canto, forniscono gli elementi di valutazione complessiva dell'efficacia dell'intervento di Manageritalia accumulato nel corso degli anni di attività.

È quasi come dire che cifre e fatti non sono più sufficienti, ma occorre considerare anche il valore e gli impatti di ogni azione. Infatti, dopo l'efficienza economica e tecnica si parla di efficienza sociale della rendicontazione, che esaminiamo in questo Report Integrato 2022. I risultati da considerare sono spesso di lungo periodo e si riferiscono non solo alle attività erogate a favore degli associati, ma anche ai comportamenti dei destinatari, i cui effetti possono riguardare una pluralità di soggetti, non necessariamente riferiti ai soli diretti interessati.

Output

Sono tutti i risultati immediati e i servizi erogati agli associati risultanti dalle attività svolte dall'Organizzazione nell'esercizio in corso. Gli output sono quindi risultati concreti, misurabili e prodotti da un progetto attraverso la realizzazione di determinate attività.

Outcome

Sono gli impatti e le conseguenze delle politiche, dei programmi e delle attività sulla nostra Organizzazione e sull'intera collettività. Gli outcome riflettono i risultati intenzionali e non intenzionali dell'azione svolta da Manageritalia nel corso del 2022.

GLI OUTPUT DEL 2022

Il centro dell'azione di Manageritalia è da sempre la rappresentanza contrattuale per i dirigenti del terziario, sviluppata nel tempo innovando e anticipando i mutamenti del mondo del lavoro



Rappresentanza

Tutela e rappresentanza di tutti i manager e le alte professionalità del terziario nei confronti delle istituzioni pubbliche e private, delle organizzazioni politiche, sociali, economiche e sindacali, nazionali e internazionali.



Dirigenti che applicano il nostro ccnl

Dirigenti rappresentati iscritti a Manageritalia

Indice di rappresentatività

2021

25.995

21.699

83,5%

2022

28.194

23.808

84,4%

var %

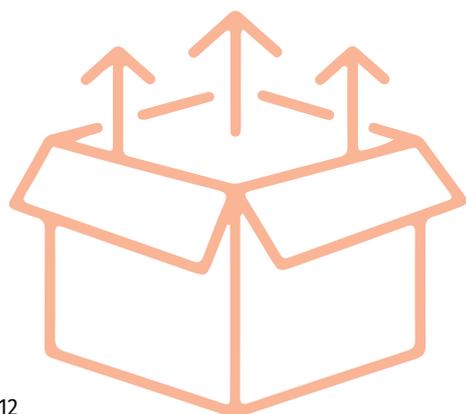
+8,5

+9,7

+0,9

In ottica complessiva, la misurazione della performance tiene in considerazione rilevante l'andamento del numero dei dirigenti in servizio che applicano i ccnl di Manageritalia. Si tratta di un indicatore che segnala la sostenibilità di sistema, il progredire delle imprese del settore del commercio e dei servizi e il riconoscimento del valore della managerialità a livello globale. A fine 2022 sono 28.194 i dirigenti attivi, con una crescita annua dell'8,5% rispetto al 2021.

L'indicatore per eccellenza della rappresentanza sindacale è l'**indice di rappresentatività**, cioè il rapporto tra i dirigenti in servizio iscritti a Manageritalia sulla totalità dei dirigenti in servizio che applicano il ccnl del terziario. Questo indice è importante perché indica la capacità di un sindacato di esprimere l'interesse del gruppo cui esso si riferisce e dimostra la potenzialità di influenzare l'assetto economico e sociale del Paese, ponendosi come stabile interlocutore dei poteri pubblici.



Un elevato rapporto tra la struttura organizzativa e gli iscritti al sindacato e i dirigenti in servizio del settore commercio, trasporti, terziario e servizi è segno di adeguate garanzie di stabilità e affidabilità.

Manageritalia vanta da numerosi anni un indice di rappresentatività rilevante, che nel 2022 è pari all'84,4%. Ciò significa che rispetto al totale dei dirigenti in servizio (che applicano il nostro ccnl e che risultano iscritti ai Fondi contrattuali), quasi 4 dirigenti su 5 sono nostri associati.

Guardando ai dati Inps sui dirigenti privati, la crescita dei nostri dirigenti in servizio è in assoluta controtendenza rispetto ai dati nazionali, che mostrano trend negativi (-8% negli ultimi 10 anni), ad evidenza che il settore terziario e dei servizi continua a crescere in termini di quote di valore aggiunto e occupazione.

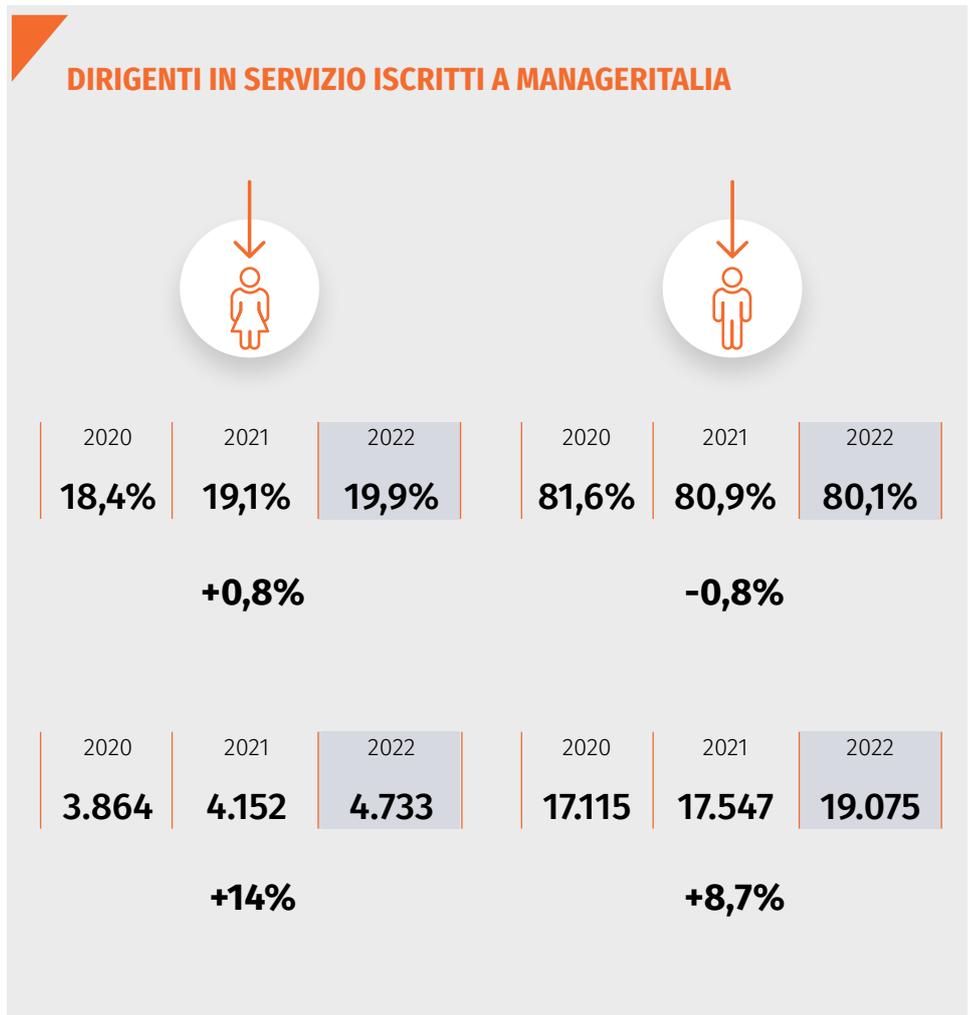
Negli ultimi 10 anni il numero dei dirigenti che applicano il nostro ccnl è aumentato del 28,2%.

ANDAMENTO DEL NUMERO DEI DIRIGENTI IN SERVIZIO DEGLI ULTIMI 10 ANNI CHE APPLICANO IL NOSTRO CCNL

	N.	BASE 100
2012	21.984	100
2013	21.781	99,1
2014	21.644	98,5
2015	21.733	98,9
2016	22.364	101,7
2017	22.948	104,4
2018	23.704	107,8
2019	24.287	110,5
2020	24.565	111,7
2021	25.995	118,2
2022	28.194	128,2
VAR. 2022/2012	6.210	+28,2%

Il valore della managerialità e la valorizzazione della diversity

A trainare la crescita dei dirigenti sono le donne. Il rapporto Manageritalia sui dirigenti privati rileva che negli ultimi 12 anni le donne dirigenti sono cresciute del 56% e ora rappresentano il 19% del totale. Restringendo l'arco temporale e guardando solo al 2022, secondo una rielaborazione di dati dei nostri iscritti rileviamo che le dirigenti in servizio sono cresciute quest'anno del **14%**, contro una crescita del **8,7%** degli uomini.



Se andiamo ad analizzare i dati assoluti, però, c'è ancora molto cammino da fare: le donne, infatti, sono solo il 20%, una su cinque del totale dei dirigenti; siamo quindi molto lontani dalla parità di genere a livello manageriale. Si tratta di una conferma dei fenomeni in atto: nella dirigenza privata da anni si vedono uscire coorti quasi esclusivamente maschili ed entrare nuovi manager, che sempre più spesso sono donne, scelte per formazione, competenze e capacità.

Nuove nomine

Un altro indicatore rilevante che misura l'andamento del settore riguarda il trend delle nuove nomine: i neo dirigenti rappresentano un valore per l'intera comunità e un importante indicatore di sostenibilità del nostro sistema.

Anche quest'anno risultano confermati i trend di crescita (sia dei nuovi nominati sia dei nuovi associati).



	2021	2022	var %
Nuovi dirigenti nominati	5.579	6.144	+10,1
Tempo medio (in giorni) con il quale si associa un dirigente	162 g	164 g	+2 g



Gli output della rappresentanza tengono in considerazione anche l'azione svolta dagli enti di sistema che erogano servizi, garanzie e tutele a favore dei nostri iscritti. Un sistema di welfare efficace che rende il ccnl del terziario unico e affidabile

Manageritalia: andamento della base associativa dal 2012 al 2022

Per riconoscere il valore dei kpi dell'area di attività della **Rappresentanza** è significativo esaminare il trend degli associati nel corso degli ultimi 10 anni. La leadership che ci riconoscono gli stakeholder e l'autorevolezza con la quale ci poniamo nei confronti delle istituzioni è strettamente correlata al consenso che maturiamo verso i manager e le alte professionalità.

Negli ultimi 10 anni il numero complessivo dei **nostri associati** è cresciuto del 16,5%, raggiungendo la soglia massima di **40.992 unità a fine 2022**. Questo ci consente di operare attraverso progetti e iniziative specifiche per rafforzare e sviluppare la cultura d'impresa e una managerialità avanzata, per rispondere ai fabbisogni per la crescita dei manager tendo conto della trasformazione del mondo del lavoro.

	ISCRITTI	DIRIGENTI	QUADRI	EXECUTIVE PROFESSIONAL*	ADERENTI E VOLONTARI*	PENSIONATI
2012	35.189	19.186	1.830		4.316	9.857
2013	35.205	19.229	1.854		4.319	9.803
2014	35.050	19.163	1.845		4.290	9.752
2015	34.710	18.939	1.770		4.275	9.726
2016	34.687	18.705	1.681		4.538	9.763
2017	35.288	19.228	1.619		4.624	9.817
2018	36.133	19.938	1.587		4.686	9.922
2019	37.248	20.644	1.572		5.025	10.007
2020	37.710	20.979	1.587	498	4.546	10.100
2021	38.824	21.699	1.531	1.004	4.284	10.306
2022	40.992	23.804	1.477	881	4.345	10.481
var. % 2022/ 2012	16,5	24,1	-19,3	-	0,7	6,3

Rappresentanza: le performance dei Fondi e degli enti bilaterali

I Fondi contrattuali e gli enti a tutela dei bisogni di rappresentanza dei dirigenti e delle alte professionalità hanno erogato nel 2022 numerose prestazioni a favore della categoria.

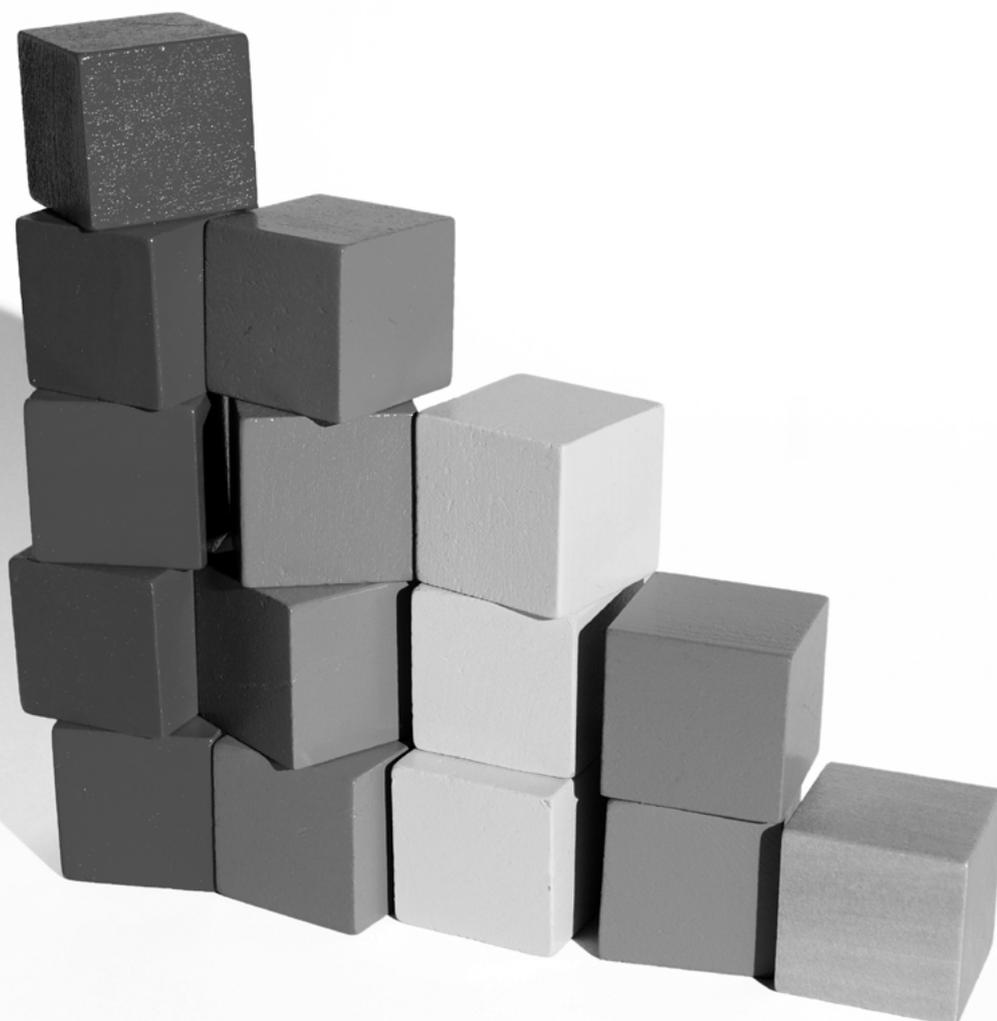
Il contratto collettivo del terziario è stato costruito nel tempo per garantire un'ampia gamma di tutele, garanzie e servizi, in modo complementare a quanto previsto a livello pubblico da Inps, Inail e Servizio sanitario nazionale per tutti i lavoratori.

Il progressivo invecchiamento della popolazione ha modificato i tradizionali equilibri tra le generazioni, producendo una nuova domanda di protezione sociale, con bisogni assistenziali differenti dal passato e la necessità di nuovi strumenti per rispondere a queste esigenze.

Un contratto moderno che regola il rapporto di lavoro e offre un avanzato sistema di welfare:

- assistenza sanitaria integrativa al Ssn con il **Fasdac**;
- previdenza integrativa con il **Fondo Mario Negri**;
- la copertura di alcuni rischi e la previdenza complementare con l'**Associazione Antonio Pastore**;
- la formazione con **Cfmt**.

Un aiuto per gestire proattivamente le tante situazioni professionali e personali, positive e non, in cui ci si possa trovare.



Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa al Ssn è una garanzia contrattuale dei dirigenti a cui viene applicato il nostro contratto. Non ha fini di lucro, ma opera secondo criteri mutualistici e di solidarietà, assistendo l'intero nucleo familiare del dirigente. Ne hanno diritto i dirigenti in servizio, i dirigenti in pensione e i titolari di pensione di reversibilità che hanno maturato i requisiti richiesti dal regolamento, i dirigenti proscrittori volontari, oltre al coniuge o al convivente more uxorio, i figli (fino al compimento del 26° anno di età) e i genitori fiscalmente a carico.



I kpi che misurano gli output

	2020	2021	2022
EROGAZIONI	90,0 mln €	104,6 mln €	121,0 mln €
N. PRATICHE RIMBORSATE	316.705	387.827	434.841
N. PRATICHE PER ISCRITTO	8,38	10,00	10,57

POPOLAZIONE ASSISTIBILE DAL FONDO NEL 2022 (N. PERSONE)

	IN SERVIZIO	VOLONTARI	PENSIONATI	PENSIONATI INDIRETTI	TOTALI
Dirigenti	28.102	2.852	8.375	1.818	41.147
Familiari assistibili	53.255	5.371	8.345	40	67.011
Totale	81.357	8.223	16.720	1.858	108.158
Media per nucleo	2,90	2,88	2,00	1,02	2,63

Fondo Mario Negri

Il Fondo Mario Negri costituisce il secondo pilastro previdenziale a cui i dirigenti Manageritalia hanno diritto per contratto. Il Fondo gestisce trattamenti previdenziali complementari e si preoccupa della gestione del risparmio previdenziale degli iscritti. Le prestazioni, in termini di erogazione di una rendita o del capitale accumulato, sono fruibili dal momento in cui si riceve la pensione di vecchiaia, anzianità o invalidità da parte dell'Inps.

Il Fondo opera con un sistema di gestione a contribuzione definita articolata in conti di capitalizzazione individuale. Il Fondo promuove inoltre la solidarietà attraverso diverse attività, come ad esempio l'erogazione delle borse di studio ai figli degli iscritti, i sussidi ai figli disabili, la concessione di mutui per l'acquisto della prima casa e la gestione di un fondo speciale di assistenza.



Volume di attività

	2020	2021	2022
MASSE GESTITE	3.576 mln €	3.900 mln €	3.649 mln €
	2020	2021	2022
PENSIONI EROGATE	37,5 mln €	37,1 mln €	36,9 mln €
	2020	2021	2022
RISCATTI E PRESTAZIONI PREVIDENZIALI	185,4 mln €	212,8 mln €	228,4 mln €

GESTIONE DEL PORTAFOGLIO

	2022	2021	2020
Azioni	24%	29%	24%
Obbligazioni	39%	40%	44%
Polizze di capitalizzazione	22%	17%	19%
Liquidità	4%	4%	3%
Immobili	11%	10%	10%
Totale	100%	100%	100%

Associazione Antonio Pastore

L'Associazione Antonio Pastore è il fondo contrattuale di previdenza integrativa individuale previsto dal ccnl. È il programma assicurativo garantito contrattualmente agli associati Manageritalia a partire dal gennaio 1998.



Liquidazioni e riscatti

	2020	2021	2022
PREVIR	13,0 mln €	15,1 mln €	26,3 mln €
	2020	2021	2022
PASTORE	73,0 €	81,9 €	80,9 mln €
	2020	2021	2022
CAPITELLO	10,3 €	9,1 mln €	11,8 mln €



Rendite erogate

	2020	2021	2022
PREVIR	€ 322.000	€ 355.354	€ 357.967
	2020	2021	2022
PASTORE	€ 57.000	€ 58.544	€ 57.348



Giacenza nelle gestioni separate

	2020	2021	2022
	2,240 mln €	2,316 mln €	2,382 mln €

Il Centro di formazione management del terziario è una tutela contrattuale garantita ai dirigenti Manageritalia. Propone servizi di aggiornamento e formazione, con un vasto e diversificato programma di corsi, seminari, convegni ed eventi culturali. Ai manager e alle imprese sono offerti molti servizi, come ad esempio le ricerche di settore, l'analisi di scenari e trend e la mappatura delle competenze attraverso gli strumenti di valutazione e autovalutazione. Cfmt è una rete aperta di manager, specialisti e professionisti uniti dalla passione per innovare lo sviluppo delle conoscenze, la collaborazione e la formazione.

Gestisce la **piattaforma Welfare contrattuale dirigenti terziario** che consente di erogare i prodotti e i servizi di welfare messi a disposizione dei dirigenti. Inoltre, Cfmt eroga un servizio di **politiche attive** per valorizzare e sostenere il riposizionamento professionale dei dirigenti che si trovano in uno stato di uscita dall'azienda.



Partecipazioni complessive

	2020	2021	2022	var%
Partecipazione alle attività formative	30.942	28.217	28.230	-10
Dirigenti complessivamente coinvolti	5.255	5.515	6.295	+14
Attività formative in modalità sincrona (in presenza e online)	1.282	1.275	1.339	+5
Attività formative in modalità asincrona (scorm, video, podcast ecc.)	443	789	984	+25
Politiche attive: dirigenti cessati	-	-	107	+100



Servizi

La nostra Organizzazione mette a disposizione degli associati e delle loro famiglie un'ampia offerta di servizi di informazione, formazione, assistenza e consulenza a livello professionale e personale

La cultura di essere al servizio degli associati e delle loro famiglie è nel Dna di Manageritalia ed è strettamente connessa con gli obiettivi dell'intera Organizzazione, creando un senso di responsabilità comune.

I kpi che misurano l'efficacia e l'efficienza dei nostri servizi sono estremamente rilevanti perché rappresentano il primo indicatore della soddisfazione dei nostri associati, della loro fidelizzazione o della necessità di innovazione. Proprio per apportare innovazione e digitalizzazione nel corso del 2022, abbiamo condotto numerose indagini e ricerche per sentire in diretta le esigenze, i sentimenti e le preferenze dei nostri associati e avere un'analisi del nostro "mercato di riferimento". Procediamo da anni a una sistematica raccolta di dati e informazioni dagli associati e dai nostri stakeholder che costituiscono per Manageritalia un importante punto di osservazione del mercato del lavoro e dei processi di cambiamento della professione manageriale.

	Associati incontrati di persona c/o le Associazioni territoriali	2020 4.654	2021 5.123	2022 5.583
	Associati entrati in contatto almeno una volta con noi	2020 89,2	2021 88,4	2022 89,9
	Soddisfazione degli utenti (customer satisfaction)	2020 3,4 su 4	2021 3,5 su 4	2022 3,3 su 4
	Ricerche di mercato prodotte	2020 10	2021 13	2022 15

Nel 2022 abbiamo erogato numerose prestazioni, servizi e attività di consulenza direttamente ai nostri associati. Di seguito, i kpi che illustrano il valore generato.



Servizi sindacali

N. VERTENZE

2020	2021	2022
889	792	642

N. CONTEGGI E PRATICHE

2020	2021	2022
1.934	1.737	5.746



Consulenze

SANITARIE (N. PRATICHE)

2020	2021	2022
172.980	218.031	218.821

ASSICURATIVE

2020	2021	2022
1.967	5.828	6.133

SERVIZI LEGALI

2020	2021	2022
864	312	268

SERVIZI DEI CAF

2020	2021	2022
2.891	2.424	1.648

ASKMIT

2020	2021	2022
838	3.869	5.354

POLIZZA CARD

2020	2021	2022
608	374	490



Servizi per l'employability

INCONTRI CON XLABOR

2020	2021	2022
681	904	1.558

CAREER FITNESS

2020	2021	2022
82	81	100

ORIENTAMENTO MERCATO DEL LAVORO

2020	2021	2022
92	168	311



Altri servizi

ACCESSI "SOLOXTE"

2020	2021	2022
16.342	21.546	23.446

FORMAZIONE QUADRI ED EXECUTIVE PROFESSIONAL

2020	2021	2022
822	324	124

POLIZZA CARD PRESTAZIONI EROGATE

2020	2021	2022
347	312	415



Membership

Manageritalia investe nelle attività di membership gran parte delle proprie risorse perché crede che il networking tra gli associati sia un valore rilevante per l'intera collettività

La dimensione associativa è quella nella quale Manageritalia investe buona parte delle risorse della collettività al fine di focalizzare gli interessi degli associati verso temi culturali e normativi che orientano l'agire organizzativo e le relazioni sociali interne all'Organizzazione e verso l'esterno. Manageritalia, con le attività erogate in questo ambito, mira a creare esperienze associative, più o meno strutturate e formali, che si costituiscono per rispondere ai bisogni o per rappresentare gli interessi della collettività dei manager e delle loro famiglie.

Le attività di membership si esprimono attraverso il **senso di appartenenza**, i valori comuni, il networking associativo e istituzionale e la vita associativa. E queste attività mirano a rafforzare i legami tra le persone, aumentando la **partecipazione** alla vita associativa.

Le performance in quest'area evidenziano la capacità di coinvolgimento degli associati (eventi, convegni e iniziative), la frequenza di contatto (attività di comunicazione) e la qualità della relazione con gli stessi (customer satisfaction).

Il coinvolgimento degli associati



Iniziative promosse dalle Associazioni territoriali

2020

247

2021

390

2022

506

Conoscere i nostri associati è la *conditio sine qua non* per un'efficace azione di rappresentanza e tutela degli interessi collettivi, nonché un modo efficace per programmare il futuro.

Siamo vicini agli associati e alle loro famiglie per favorire la messa in rete, la diffusione e il dibattito sui temi di economia, lavoro e management.

Coinvolgiamo gli associati in numerose attività e progetti realizzati dall'intero Sistema Manageritalia, grazie anche al contributo di centinaia di colleghi che volontariamente mettono a disposizione tempo e competenza per garantire professionalità e contenuti ai diversi progetti.

INIZIATIVE PER AREA DI ATTIVITÀ



Rappresentanza

9%



Servizi

31%



Membership

42%



Movimento e Csr

18%

INIZIATIVE PER TEMA



Eventi e convegni

33%



Attività culturale/ludica

30%



**Attività di formazione
e orientamento**

4%



**Incontri con target
specifico**

21%



**Iniziative per i
giovani e borse di studio**

10%

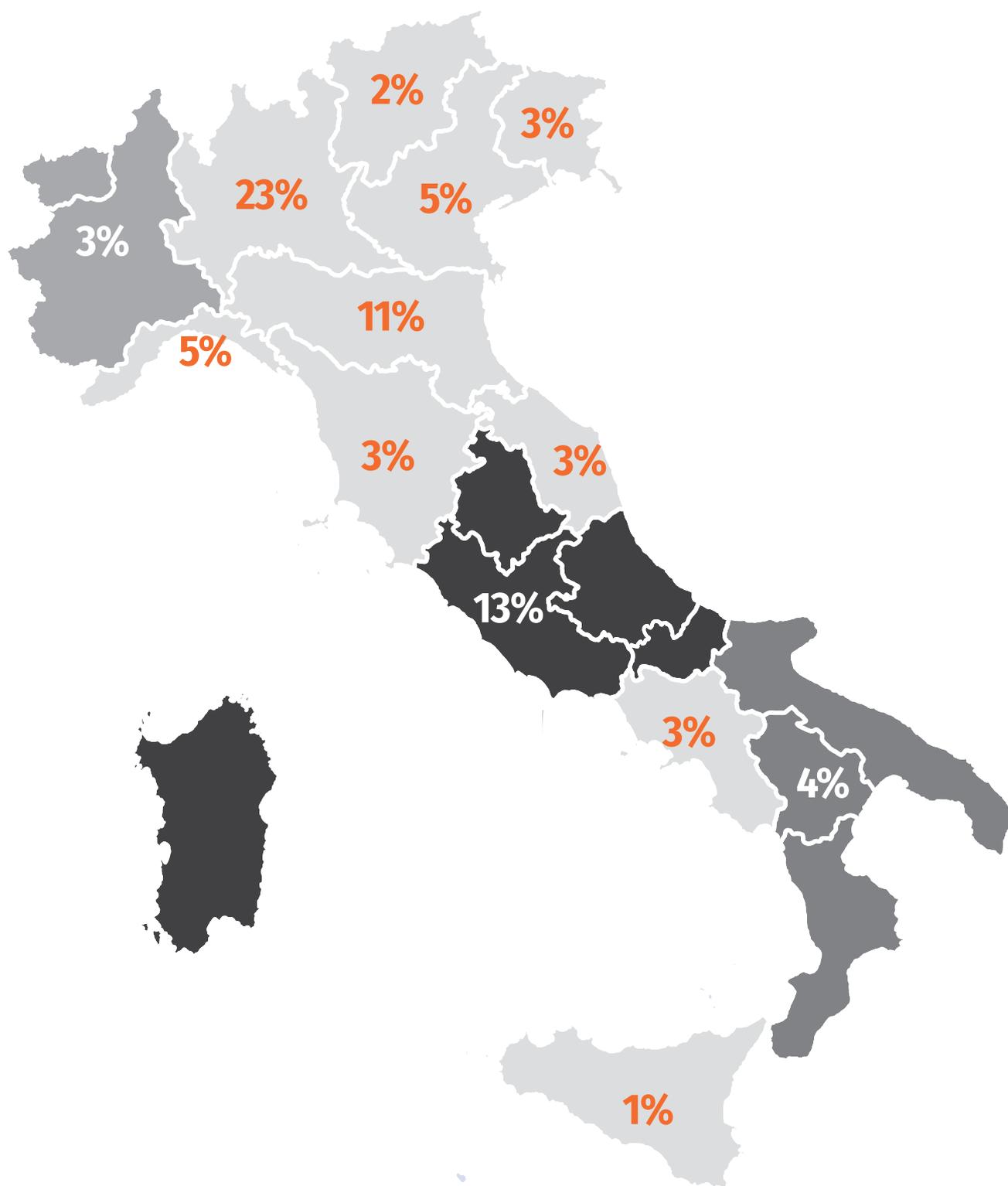


**Incontri con gli associati
sul territorio e business club**

4%

La somma delle percentuali è superiore al 100% in quanto molte iniziative rispondono a più esigenze.

INIZIATIVE SUDDIVISE SULLA BASE DELLE ASSOCIAZIONI TERRITORIALI PROMOTRICI



Altri enti nazionali (XLabor, Cfmt, Manageritalia, Manageritalia Servizi, Prioritalia) 21%

Valore ai giovani e al merito

Grazie alle iniziative di solidarietà, Manageritalia ha incontrato le famiglie degli associati attraverso le cerimonie delle borse di studio erogate dal Fondo Mario Negri per i figli dei dirigenti e quelle erogate dalle Associazioni territoriali per i figli di quadri ed executive professional. Le borse di studio erogate sul territorio nazionale sono incrementate dell'16% rispetto al 2021, con un importo complessivo erogato di 692.000 euro.



N. borse di studio erogate dal Fondo Mario Negri

2020	2021	2022
1.395	1.549	1.792



Partecipanti agli eventi delle borse di studio (compresi familiari e stakeholder)

2020	2021	2022
2.356	1.307	1.822

Valore alla comunicazione e alla condivisione

Attraverso l'attività di comunicazione, la distribuzione periodica della rivista Dirigente e la quotidiana presenza sui social, Manageritalia mantiene relazioni di valore con i suoi associati e con gli stakeholder, in una logica di diffusione della cultura manageriale e del suo valore. Lavora costantemente per affermare la propria autorevolezza come influencer sui temi che riguardano il management e il mercato del lavoro e per attrarre i manager del terziario in una community di riferimento nella quale riconoscersi.



Copie di *Dirigente* distribuite

2020	2021	2022
374.968	387.587	421.795



Post sui social

2020	2021	2022
4.500	2.900	2.800



Totale follower sui social network

2020	2021	2022
80.466	112.485	150.000



Uscite stampa su testate fisiche e digitali

2020	2021	2022
3.523	5.765	5.522

La diffusione e il dibattito sui temi istituzionali ha consentito agli associati di Manageritalia una percezione concreta dei benefici generati. Lavorando su piattaforme fisiche e digitali è stata infatti favorita la messa in rete dei membri, creando occasioni di incontro e conoscenza.



Movimento e Csr

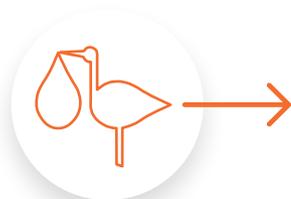
La dimensione del Movimento e Csr ha visto impegnate le nostre risorse per promuovere progetti di crescita e valorizzazione della managerialità

La nostra advocacy a favore dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile ha consentito un dialogo con le istituzioni e la creazione di network e relazioni con altre fondazioni che operano nel Terzo settore.

In quest'area di attività opera Prioritalia, la fondazione che ha lo scopo di promuovere e valorizzare l'impegno della comunità manageriale nella logica di give back: competenze ed esperienze manageriali a favore di progettualità concrete.

Un Fiocco in Azienda

Un programma concreto per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme.



Genitori che hanno partecipato al Fiocco da quando è partito il progetto (montante)

Genitori che hanno partecipato al Fiocco nell'anno

2020

2.664

319

2021

2.770

182

2022

2.922

152

Solidarietà e responsabilità civile



Volontari, manager in servizio e in pensione

505



Ore prestate per iniziative Csr di Manageritalia

1.749



Enti con progetti avviati

63

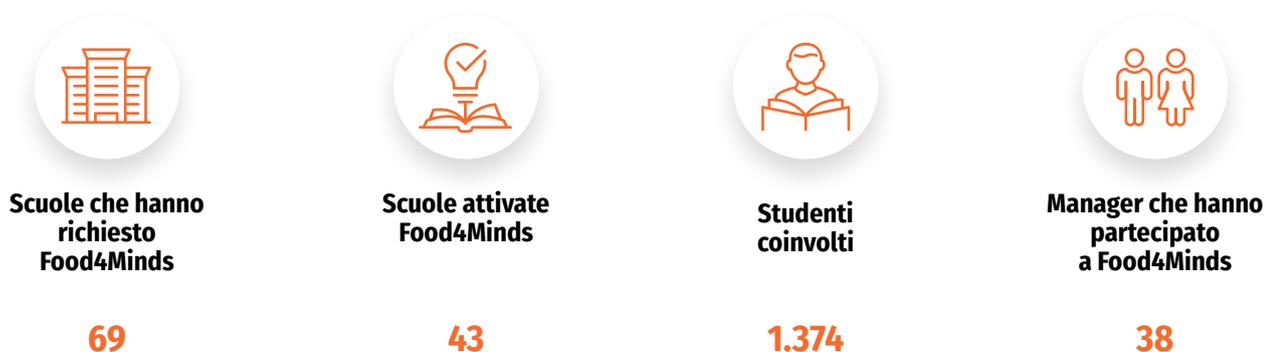


Progetti gestiti

34

Food4Minds

È l'iniziativa di Manageritalia volta a migliorare la sinergia tra la scuola e il mondo del lavoro per aiutare gli studenti nell'orientamento al lavoro e nello sviluppo di competenze più vicine a quelle che il mercato e le aziende richiedono oggi e richiederanno in futuro.



Talenti manageriali: t2t - Training to Talent

Un progetto di accelerazione e valorizzazione delle competenze personali di giovani di talento. Si tratta di un percorso gratuito di formazione sulle soft skill offerto gratuitamente anche ai figli dei nostri associati.



Vivi da manager

Iniziative a favore di giovani studenti laureandi o laureati che passano alcuni giorni affiancando un dirigente nel suo quotidiano operare, per vivere il mondo del lavoro e il ruolo dei manager e approfondire alcune specifiche competenze manageriali.



La sostenibilità è il fine, l'innovazione il mezzo, i manager l'anello di congiunzione

Silvia Pugi - responsabile Corporate social responsibility Manageritalia

La strategia Esg non può essere parallela al business, ma deve diventare parte integrante della strategia complessiva dell'azienda



Come si pongono le aziende rispetto al tema della sostenibilità? Per alcune è solo un elemento di compliance, per altre una leva di comunicazione; ma per le aziende più rilevanti la sostenibilità è una leva strategica di business.

Guardare all'impresa con un approccio Esg (Environmental, social and governance) spinge a rivedere e innovare l'intera catena del valore e gestione: ridisegnare la produzione, pensando a prodotti che richiedano minore consumo energetico e riciclabili; digitalizzare i processi per ottimizzare logistica e minori consumi di carta e trasporti; rivedere i processi di selezione, formazione e crescita delle persone, per garantire equità lungo tutta la loro vita lavorativa; impostare un coinvolgimento degli stakeholder a tutto tondo, per offrire trasparenza della gestione e piani di riduzione dei rischi.

È evidente che, per avere successo, la strategia Esg non può essere parallela al business, ma deve diventare parte integrante della strategia complessiva dell'azienda, entrando tra gli obiettivi del management.

Se non saranno sostenibili, presto le imprese saranno spinte ai margini del mercato.

I manager sono chiamati a svolgere un ruolo di guida in questo percorso di transizione e innovazione, ispirando e coinvolgendo, in tutte le funzioni aziendali e a tutti i livelli, mettendo in pratica una leadership sostenibile. E Manageritalia vuole essere al loro fianco, come esempio e supporto.



”

*Essere una componente
sociale rilevante
per il Paese
resta il nostro obiettivo*



I manager per il sociale: impegno costantemente rinnovato

Giancarla Bonetta - responsabile Gruppo Manager per il Sociale

*“Il volontariato è una straordinaria energia civile che aiuta le comunità ad affrontare le sfide del tempo e le sue difficoltà”.
Lo ha detto il capo dello Stato Sergio Mattarella*



La fase di trasformazione iniziata con la legge di riforma del Terzo settore ha assunto nel 2022 una nuova accelerazione, anche se i cambiamenti comportano qualche difficoltà. La stessa iscrizione al Registro Nazionale Terzo settore per molti non è risultata facile, né è risultato semplice l'adeguamento alle diverse regole di bilancio. Ma i cambiamenti sono anche un motore di ripartenza e gli Ets hanno sentito la necessità di innovazione, a cominciare dall'indispensabile trasformazione digitale e da nuovi modi di fare fundraising.

Anche noi ci siamo preparati ad affrontare in modo diverso il supporto agli Ets, intervenendo sempre più spesso in team multi-specialistici e trasversali.

Ed ecco per esempio che un team ha costruito un webinar con nozioni di pratica applicazione per le azioni di fundraising, in cinque sessioni, messo gratuitamente a disposizione per la formazione degli operatori di Ets in occasione della Civil Week e richiesto successivamente da diversi enti quali Cisom, Corpo italiano di soccorso dell'ordine di Malta, Aidd (disagio giovanile), CAM (Centro ausiliario problemi minorili) e altri.

Inoltre, ecco alcuni dei principali progetti nei quali sono intervenuti colleghi in team più o meno numerosi:

ALTIS - Università Cattolica - EMTeSIS | Executive Master in Terzo settore e impresa sociale. Formazione manageriale per imprenditori e manager del non profit e delle imprese sociali. Si è ampliata la destinazione del master, con il cambiamento del comitato scientifico. Il numero dei progetti di cui ci è stato affidato il tutoraggio è passato da 8 a 12, con l'intervento di 15 colleghi.

FONDAZIONE WELFARE AMBROSIANO | Nuovo progetto Telos Coaching individuale. Strumenti di sostegno personalizzati per persone fragili in cerca di lavoro. Cinque i manager volontari coinvolti.

AUSER | Corsi e conferenze per le sedi dell'Università della terza età.

FACCIAVISTA ONLUS | *Inclusione sociale autistici*. Supporto per amministrazione, ricerca fondi, rapporti con aziende Csr.

ITALIA ADOZIONI | Comunicazione e comparto amministrativo.

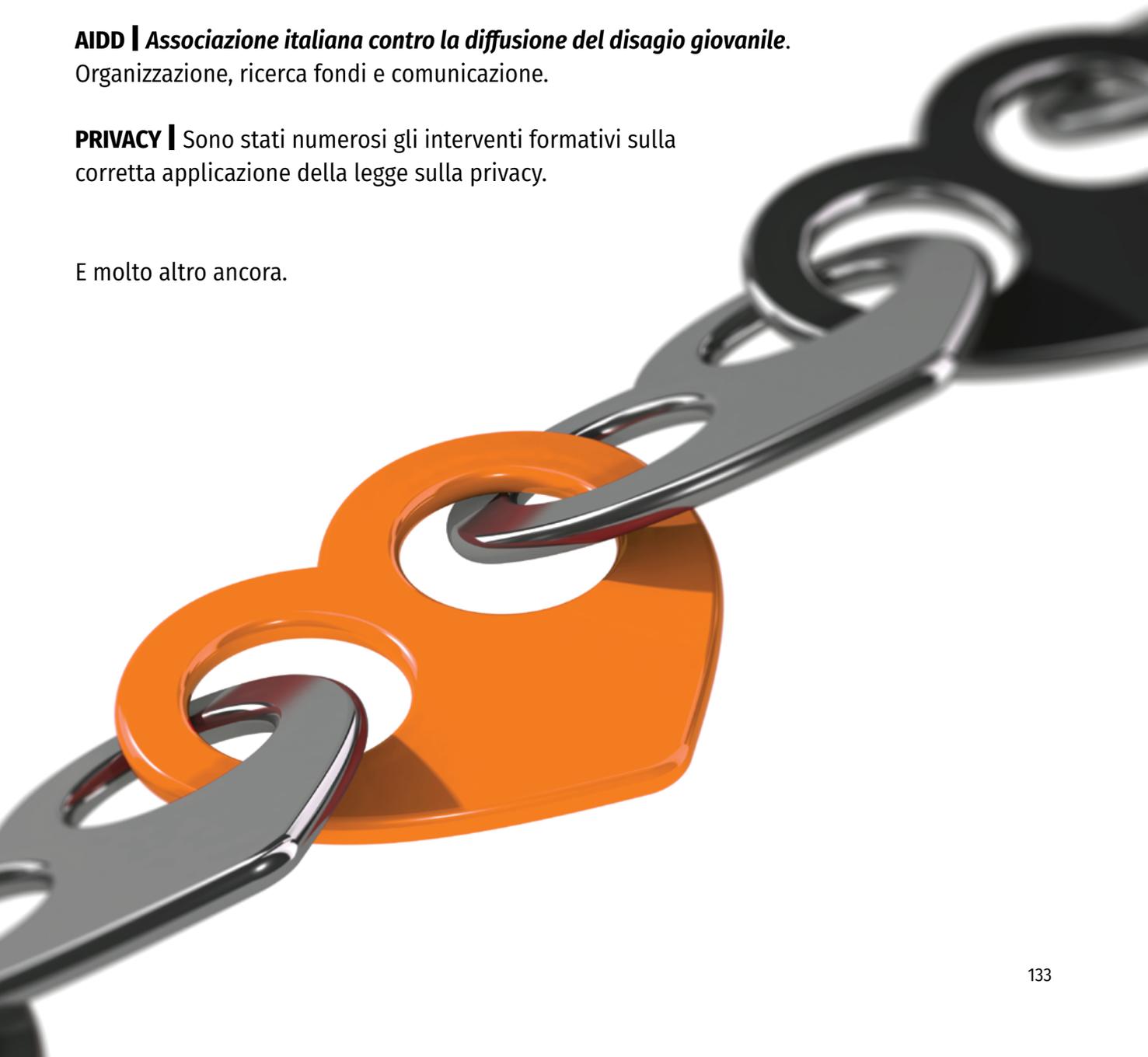
AMBITO TERRITORIALE CARATE | Piano di comunicazione per i comuni di competenza - 2/3 colleghi coinvolti.

VITA | *Media content company specializzata nei temi del non profit, della sostenibilità e dei comportamenti responsabili sul volontariato, divenuta Impresa sociale*. Facciamo parte del comitato editoriale e abbiamo avviato un progetto per la costruzione di un nuovo bilancio sociale, con la creazione dei presupposti per la misurazione d'impatto. Sono 4/5 i manager coinvolti.

AIDD | *Associazione italiana contro la diffusione del disagio giovanile*. Organizzazione, ricerca fondi e comunicazione.

PRIVACY | Sono stati numerosi gli interventi formativi sulla corretta applicazione della legge sulla privacy.

E molto altro ancora.



Prioritalia

È la fondazione costituita da Manageritalia e Cida, organizzazioni di rappresentanza della dirigenza italiana, nata nel luglio 2017 sulla base dell'omonima Associazione (nata nel 2012)

Promuove attività aggregative per creare valore condiviso per il Paese, attraverso la collaborazione e il confronto attivo tra innovatori e talenti di ogni età.

Costruisce e sviluppa progettualità attraverso cui la comunità manageriale profonde il proprio impegno civile, mettendo a fattore comune esperienza e capacità.

Coinvolge il tessuto vivo e produttivo del Paese nella logica di give back, di esperienze e competenze manageriali a favore di progetti concreti, di valore civico e sociale.

Genera un ecosistema aperto alla collaborazione e contaminazione delle idee per concretizzare una visione di sviluppo diffuso, attraverso la partnership con le energie e le intelligenze innovative presenti nel Paese.

Nella strategia di Prioritalia si propone un'agenda delle priorità per focalizzare la propria attività e il confronto con interlocutori strategici su tre temi al centro del dibattito pubblico e su tre aree di intervento:

Nuova imprenditorialità ed etica digitale

Centralità alle competenze e facilitazione di processi adattivi capaci di cogliere le potenzialità dell'innovazione. Guida dello sviluppo delle nuove competenze digitali per inquadrarne l'impatto sugli aspetti quotidiani della vita dell'uomo e sull'evoluzione dei modelli organizzativi.

Innovazione sociale e rigenerazione civica

Visioni, energie e progetti di innovazione sociale e rigenerazione civica tradotti in azioni concrete e modelli virtuosi da replicare sui territori, per aumentare la coesione sociale e riavviare lo sviluppo del Paese, partendo da relazioni di fiducia, dalla reciprocità e dall'economia del dono.

Economia circolare ed educazione alla sostenibilità dello sviluppo

Investimento "educativo" sullo sviluppo sostenibile, sensibilizzazione e promozione tra le aziende, e in particolare tra i manager, delle buone pratiche di sostenibilità, secondo gli standard internazionali e cioè gli Esg.



Eventi organizzati

2020	2021	2022
7	7	6



Partecipanti agli eventi organizzati

2020	2021	2022
430	1.000	1.500



Stakeholder coinvolti

2020	2021	2022
160	150	165



Sottoscrittori della newsletter

2020	2021	2022
1.100	1.200	1.270



Progetti avviati e premi ricevuti

2020	2021	2022
6	5	6



Partecipazione a consultazioni pubbliche e contributi a rapporti

2020	2021	2022
5	6	4



Partnership protocolli d'intesa siglati

2020	2021	2022
14	18	27

GLI OUTCOME DEL 2022

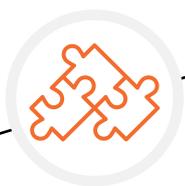
Misurare la performance di un'Organizzazione come Manageritalia significa non fermarsi ad analizzare i risultati realizzati durante il 2022 in termini assoluti, ma considerare anche come le attività prestate hanno prodotto gli outcome, i risultati in termini di impatto sui capitali

Gli outcome sono le conseguenze interne ed esterne – sia positive che negative – generate sui capitali dalle attività dell'Organizzazione e dagli output prodotti nell'anno.

Queste misurazioni individuano l'efficacia delle azioni svolte nel 2022 dall'intera Organizzazione e rappresentano un indicatore fondamentale per l'accrescimento del patrimonio culturale, finanziario, intellettuale e produttivo di Manageritalia.



Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e rafforzamento della reputazione



Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale



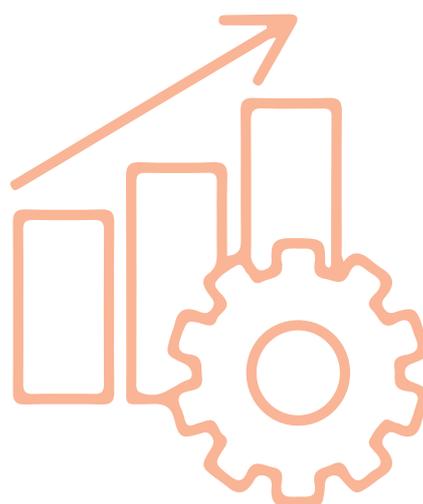
Networking e crescita professionale



Soddisfazione degli associati

Nel Report Integrato identifichiamo rischi, opportunità e outcome che influiscono significativamente sulla capacità della nostra Organizzazione di creare valore.

Attraverso le attività e le prestazioni erogate, gli output e gli outcome conseguiti nel 2022, dimostriamo la nostra capacità di conseguire gli obiettivi strategici dell'Organizzazione e di creare valore nel breve, medio e lungo termine per tutti i nostri associati.



Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e della reputazione

Svolgendo le attività nelle aree della Rappresentanza, dei Servizi, della Membership e del Movimento e Csr, oltre alla necessità di confrontarci con gli associati, è fondamentale collaborare con i politici, le istituzioni, le altre sigle sindacali, i consulenti del lavoro, i media e gli opinion leader che operano nel mercato del lavoro e nel mondo economico.

Manageritalia ha sviluppato la consapevolezza che il coinvolgimento degli stakeholder nelle attività contribuisce a uno scambio reciproco di esperienze e conoscenze che consentono l'innovazione contrattuale e il miglioramento della sostenibilità delle decisioni strategiche, dentro e fuori la nostra business community.

La chiave del nostro successo è la capacità di creare relazioni, costruire legami e mantenere viva l'opportunità di networking. Aumentare la brand awareness significa raggiungere e coinvolgere nuove persone, istituzioni e organizzazioni con le quali progettare iniziative e partnership.

Un coinvolgimento degli stakeholder efficace e strategicamente allineato ci permette di aumentare la reputazione, comprendere in profondità l'ambiente in cui operiamo e identificare nuove opportunità strategiche.

Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder



La fiducia dei nostri associati e degli altri stakeholder è fondamentale per il successo della nostra Organizzazione. La brand reputation di Manageritalia è confermata dall'alta considerazione manifestata dai nostri associati tramite l'indagine di customer satisfaction: il 71% degli intervistati si sente non solo un "cliente" ma un associato verso il quale c'è attenzione e volontà di farlo sentire "a casa propria". Il 62% degli intervistati ritiene inoltre di sentirsi parte dell'Organizzazione, di essere ascoltato e coinvolto al fine di contribuire fattivamente a obiettivi e attività di Manageritalia.

Le nostre azioni, dalla rappresentanza alle tutele, ai servizi, sono erogate con l'obiettivo di dimostrare la nostra capacità di soddisfare le aspettative degli associati nel corso del tempo e di essere sempre disponibili durante l'intero percorso di carriera dei manager e delle alte professionalità.

Una parte del rinnovamento della nostra Organizzazione riguarda anche la capacità di divulgare il suo operato e la sua immagine in maniera più efficace e strategica, con una comunicazione intesa a livello di organizzazione, promuovendo la relazione e la progettualità.

Rafforzamento della notorietà e della reputazione



Solo il 10,1% degli associati non è mai entrato direttamente in contatto con Manageritalia nel 2022.

Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale

Attraverso l'esperienza di XLabor, la divisione per il mercato del lavoro di Manageritalia, nell'ambito dei servizi di orientamento nel mercato manageriale e le attività di consulenza di carriera, abbiamo rafforzato il nostro ruolo di player istituzionale al fianco dei dirigenti e delle alte professionalità per la loro employability.

Un sistema bilaterale di politiche attive a favore dei dirigenti disoccupati, destinato alla costruzione di percorsi di supporto alla transizione professionale. Una tutela contrattuale nuova e indispensabile per ottimizzare la gestione delle eventuali fasi di transizione professionale per i dirigenti che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro.

Si tratta di un ambito di attività innovative e utili nel contesto storico che stiamo vivendo che consente di costruire un sistema sinergico, attraverso il quale possano operare fattivamente Cfmt, le società di outplacement e XLabor. L'esperienza e l'ascolto diretto dei colleghi che stanno subendo un percorso di transizione professionale consentono a Manageritalia di assumere un ruolo rilevante nei servizi di supporto ai manager, mettendo in campo delle politiche finalizzate al sostegno dell'occupazione. Gli outcome conseguiti durante questo anno ci consentono di contare su un patrimonio di expertise, conoscenze e competenze utili per promuovere l'occupabilità e l'inserimento lavorativo dei manager e delle alte professionalità che sono in cerca o che hanno perso il lavoro.

Servizi per l'employability



Networking e crescita professionale

Inclusione e aumento della dimensione associativa sono alcuni degli obiettivi prioritari di Manageritalia per consolidare un rapporto duraturo nel tempo con gli associati. Le performance annuali conseguite con le attività dell'area Membership sono commentate nella sezione degli output.

Attraverso i programmi atti a creare una rete di contatti e relazioni tra coloro che partecipano alle iniziative organizzate da Manageritalia, consentiamo ai nostri associati uno scambio di esperienze e di crescita professionale. Membership si traduce con appartenenza, senso comune di adesione a una categoria professionale che fa della visione, della responsabilità e della capacità decisionale alcuni suoi fondamentali cardini in ogni ambito. Per questo lo “stare insieme” – spesso immaginato con modalità informali, non necessariamente strutturate, che favoriscono l'incontro di soggetti anche diversi e riuniti nello stesso luogo, fisico o virtuale, solo perché legati da un tema di interesse comune o dal richiamo di un relatore – è al centro della nostra attività di membership. Considerare l'appartenenza parte integrante del nostro modello di business significa fare in modo che i nostri associati si sentano parte di un universo di valori condivisi. Significa rivolgersi alla nostra community facendo le cose bene, offrire loro un servizio eccellente e tutelarli, ascoltandoli e prevenendo i loro bisogni. In questo modo, il networking si traduce in una rete di contatti di valore che generano possibilità di business e di scambio di esperienze.

Nel 2022, in particolare, abbiamo ampliato i momenti di incontro tra gli associati con eventi culturali, convegni e webinar per favorire l'aumento della rete di conoscenze all'interno della nostra comunità manageriale. “Fare rete” è l'occasione giusta per confrontarsi, crescere, mettersi in gioco e migliorarsi.

Indicatori di performance

Iniziative tra convegni, eventi	506
Presenze agli incontri	10.429
Relatori esterni presenti alle iniziative	680
Eventi dedicati specificamente alla fidelizzazione degli associati	197
Consulenza in XLabor per il supporto alla professione manageriale	1.558
Manager follower nelle community Manageritalia online	150.000

Soddisfazione degli associati

Annualmente rileviamo la soddisfazione dei nostri associati con un'indagine di customer satisfaction. L'indagine ha l'obiettivo di comprendere il grado di soddisfazione degli associati quale indicatore strategico utile a misurare in maniera univoca sia la nostra reputazione verso gli associati sia il livello di qualità del servizio in termini di accessibilità, costo, competenza e preparazione del personale, oltre che di accoglienza e capacità di risposta ai bisogni espressi dalla nostra comunità manageriale. Hanno risposto al questionario via email 3.000 associati, un campione ampiamente rappresentativo, anche per caratteristiche anagrafico-professionali, della nostra base associativa.

Alla base del concetto di "global service" c'è il riconoscimento della centralità delle aspettative e delle percezioni di ogni categoria dei nostri associati: dirigenti in servizio, pensionati, donne manager, quadri, executive professional e proscutori volontari. Le persone si formano delle aspettative sull'attività sindacale svolta da Manageritalia, sulla sua rappresentatività nella gestione del potere verso la politica e le istituzioni, sui servizi che le Associazioni del territorio erogano quotidianamente, sulla competenza del personale a contatto con gli associati e sulla capacità di Manageritalia di essere un interlocutore affidabile come portatore di interessi collettivi.

L'indagine di customer satisfaction non è solo un mezzo per ascoltare e comprendere a fondo i bisogni che l'associato-cliente esprime, ma rappresenta anche un modo per porre costante attenzione al suo giudizio, consentendo di sviluppare e migliorare la capacità di dialogo e di relazione tra chi eroga il servizio e chi lo riceve. Rilevare la customer satisfaction consente a Manageritalia di uscire dalla propria autoreferenzialità e di comprendere sempre meglio i destinatari ultimi delle proprie attività.

Di seguito i risultati dell'indagine 2022 alla ricerca di miglioramenti e di innovazione:



Soddisfazione degli associati

ASSOCIATI ENTRATI IN CONTATTO ALMENO UNA VOLTA NEL CORSO DELL'ANNO CON MANAGERITALIA

2020	2021	2022
89,2%	88,4%	89,9%

PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO

2020	2021	2022
97,8%	98,1%	98,7%

SODDISFAZIONE RELATIVA AI SERVIZI (SCALA 1-4)

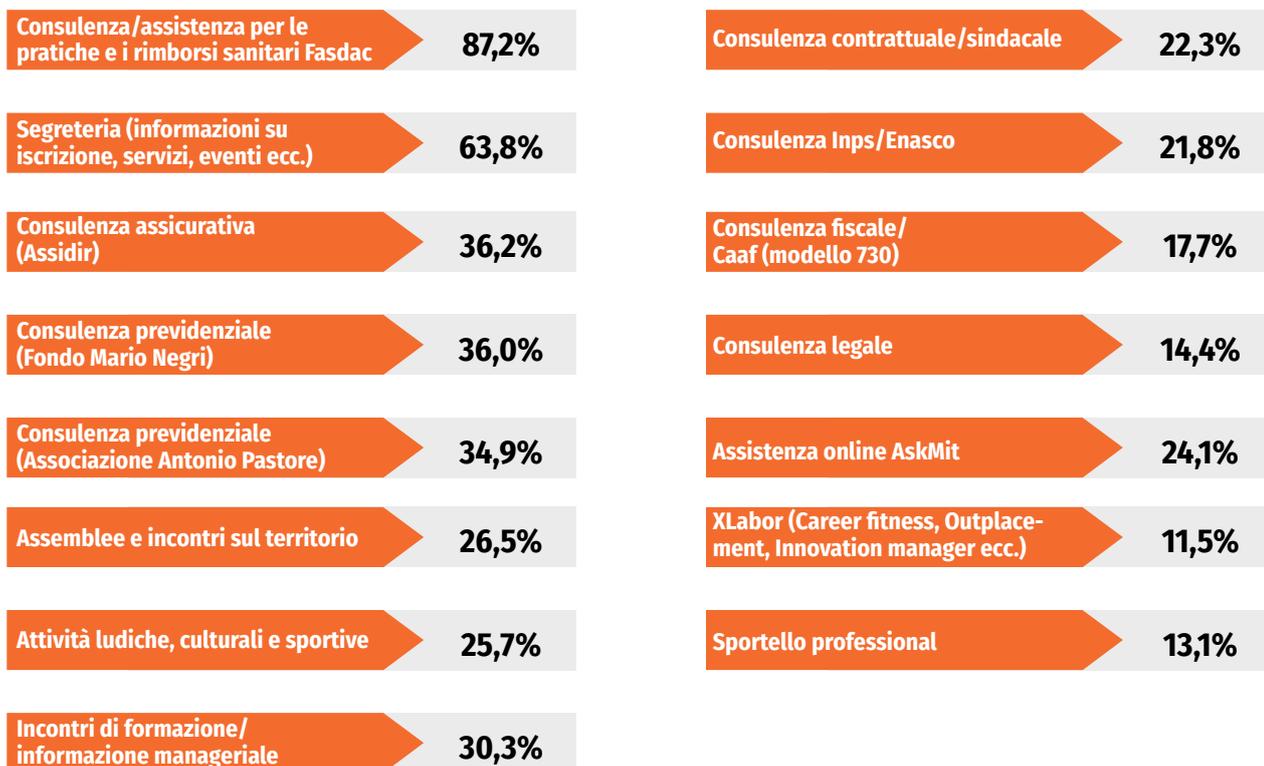
2020	2021	2022
3,5%	3,4%	3,3%



Quanto sei soddisfatto/a dei servizi usufruiti nel 2022?



Manager associati che hanno fruito almeno una volta dei servizi indicati nel 2022



Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità

Guardando al prossimo futuro, sono molteplici le sfide che imprese e manager si troveranno ad affrontare: globalizzazione, rivoluzione digitale, cambiamenti demografici, nuovi modelli di business, un sistema di welfare pubblico non efficiente e un'economia discontinua. In questo contesto dinamico saranno necessarie nuove competenze manageriali, nuove strutture organizzative e nuove modalità con le quali i leader dovranno pensare in modo strategico.

Da più parti è emersa una richiesta di cambiamento della rappresentanza sindacale: la richiesta di rinnovamento è generata dalla percezione di un contesto (mondo del lavoro, economia locale e mondiale, debolezza delle istituzioni ecc.) profondamente cambiato rispetto ad alcuni anni fa e in continuo divenire. Nell'arco della vita lavorativa la carriera manageriale muta e si modifica e chi occupa posizioni apicali potrà trovarsi in futuro a svolgere queste attività come consulente, come temporary manager o, semplicemente, trovarsi a gestire il cambiamento.

Tutta la comunità manageriale si aspetta dei cambiamenti delle forme contrattuali e del modo in cui si rapportheranno imprenditori e manager, con la probabilità che, in futuro, si lavorerà più "per progetto" che per una sola azienda a tempo indeterminato. In risposta a queste nuove sfide e incertezze delle carriere manageriali, Manageritalia, nel 2019, ha costituito Manageritalia Executive Professional, l'associazione parasindacale per gli executive professional, i professionisti che collaborano con il management aziendale ed erogano consulenze strategiche, finanziarie, legali e organizzative.

Manageritalia Executive Professional ha aderito alla nostra Federazione, che garantisce la rappresentanza istituzionale, la valorizzazione e la tutela della comunità manageriale verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia e un network professionale e culturale a loro favore. Promuoviamo così il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale.

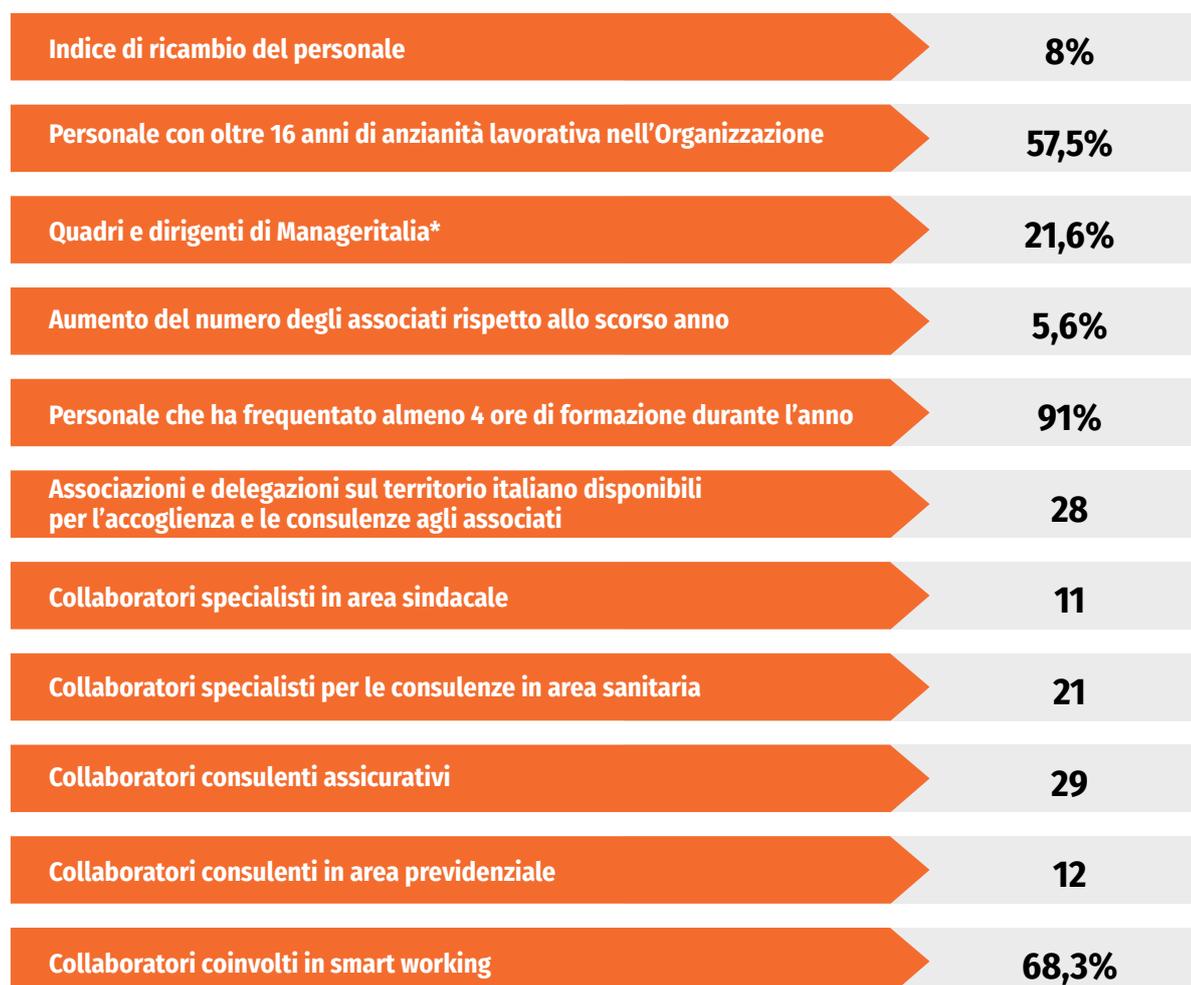
Manager certificati Eep (Experienced executive professional)	78
Andamento del numero degli executive professional iscritti a Manageritalia nell'ultimo anno	-12,3%
Executive Professional iscritti a Manageritalia	881

Crescita organizzativa e professionale di Manageritalia

Manageritalia possiede un vantaggio competitivo rispetto ad altri competitor, non solo grazie all'alto indice di rappresentatività (l'84,4% del totale dei dirigenti italiani del settore terziario e del commercio in servizio è un nostro associato), ma anche grazie all'approccio globale nei servizi erogati agli associati che coinvolge tutte le funzioni organizzative: Manageritalia produce qualità. Lo confermano i risultati dell'indagine di customer satisfaction e la crescita continua dei nostri associati.

Da 77 anni instauriamo con i nostri associati rapporti basati sulla fiducia. Li abbiamo convinti e fidelizzati grazie alla "qualità totale" dei nostri servizi, alla disponibilità e professionalità del personale e alla continua innovazione nelle tutele e nelle prestazioni per i percorsi di carriera dei manager. La nostra cultura organizzativa si sostanzia in un set di norme e valori stabili e condivisi che guidano il comportamento del personale nelle relazioni interne e con gli associati.

Il piano di formazione annuale consente di erogare frequenti corsi di aggiornamento al personale per potenziare le competenze professionali e le soft skill, essenziali nella gestione dei rapporti con gli associati. Investiamo ingenti risorse finanziarie e intangibili per promuovere il benessere aziendale incoraggiando un clima interno positivo e incoraggiante.



* Rispetto al totale dei collaboratori.

Miglioramento della qualità della vita dei manager

Manageritalia, oltre alle attività di natura strettamente sindacale e di assistenza per l'utilizzo efficace delle tutele contrattuali (sanitaria, previdenziale), assiste e coinvolge gli associati in numerose attività pensate per la crescita culturale e professionale dei manager e delle loro famiglie.

Convegni, incontri tematici, occasioni per apprendere e approfondire, conoscersi e fare network, eventi ludici e culturali, formazione, gruppi di lavoro tematici, attività di volontariato sociale, webinar e corsi in streaming, momenti associativi e ricreativi che rafforzano il senso di appartenenza: tutto questo coinvolge ogni anno oltre 5.000 colleghi.

Eventi e momenti di networking annuali



Momenti associativi del 2022



Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

Il nostro impegno verso il Paese e verso la sostenibilità attuale e futura del benessere dei nostri associati è perseguito attraverso le nostre attività in ambito Csr. Portiamo avanti idee e progetti nell'interesse più ampio della collettività su temi trasversali che vanno oltre la rappresentanza del nostro ruolo professionale ed economico. Esprimere questa dimensione associativa significa essere riconosciuti quale soggetto sociale che si rende disponibile per dare il proprio contributo sui grandi temi sociali del Paese e farsi promotore del cambiamento. Crediamo anche che la nostra mission possa efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Oltre a quanto i manager fanno singolarmente nelle proprie aziende, Manageritalia mette in campo la forza dei colleghi che dedicano tempo, valore e competenze a favore del sistema economico e sociale, dei giovani e delle imprese, dando corpo a tanti progetti. Tra questi, si possono citare quelli rivolti al sistema formativo per consentire un dialogo migliore con il mondo aziendale, così da favorire un'alternanza scuola-lavoro realmente efficace per i giovani liceali, orientare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, aiutare le startup e il non profit e promuovere l'innovazione e la diffusione della cultura e presenza manageriale.

A queste progettualità se ne aggiungono poi altre, atte a stimolare e supportare un vero cambiamento del mondo del lavoro. Attraverso la fondazione Prioritalia rappresentiamo, promuoviamo e valorizziamo l'impegno civile della comunità manageriale sull'intero territorio nazionale. Con il gruppo di lavoro "Manager per il Sociale" mettiamo a disposizione del Terzo settore, degli enti locali e della pubblica amministrazione le competenze professionali acquisite dagli associati nel proprio percorso lavorativo in modo gratuito e volontaristico.

La nostra credibilità dipende anche dalla nostra capacità di portare il valore dei nostri associati nell'economia e nella società.

Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

Manager che hanno operato a supporto delle azioni di Prioritalia per portare l'innovazione a livello sociale	97
Organizzazioni che hanno beneficiato delle migliaia di ore svolte dal gruppo Manager per il Sociale	505
Manager che hanno operato a supporto di azioni verso il mondo della scuola e dell'università, in particolare con i progetti Vivi da manager e Food4Minds	122





7 Nota metodologica



NOTA METODOLOGICA

Il Report Integrato 2022 di Manageritalia è stato redatto adottando in via anticipata i principi fondamentali GRI 2021, nella versione “revised”, che entrano in vigore in via obbligatoria dal 1° gennaio 2023. I GRI standard consentono l’adozione anticipata.

La rendicontazione di sostenibilità basata sugli standard fornisce informazioni sugli impatti, sull’economia, sulle persone e, nello specifico, sulla comunità manageriale.

L’obiettivo di una rendicontazione di sostenibilità che utilizza i GRI STD è quello di far conoscere in modo trasparente come Manageritalia contribuisce e intende contribuire allo sviluppo sostenibile.

Manageritalia ha adottato interamente i “Requisiti di conformità” secondo le indicazioni del GRI n. 1.

Si riportano di seguito gli indicatori GRI utilizzati per la predisposizione del Report Integrato 2022.

Capitoli del Report Integrato 2022

1. Introduzione

GRI Disclosure

L’Organizzazione e le sue prassi di rendicontazione

GRI 2-3 Periodo di rendicontazione

GRI 2-4 Revisione delle informazioni

Governance

GRI 2-11 Informativa Presidente e massimo organo di governo

GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità

Strategia politiche e prassi

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia sostenibile

2. Valori e Identità

3. Piano Operativo

GRI Disclosure

Profilo dell'Organizzazione

- GRI 2-1a Nome dell'Organizzazione
- GRI 2-1b Proprietà e forma giuridica
- GRI 2-1c Luogo della sede principale
- GRI 2-1d Luogo delle attività principali
- GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità
- GRI 2-28 Appartenenza ad Associazioni
- GRI 3-1 Comprensione del contesto dell'Organizzazione

Attività e lavoratori

- GRI 2-7 Dipendenti e coordinatori
- GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti: consiglieri e volontari

Governance

- GRI 2-9 Struttura e composizione della governance
- GRI 2-15 Conflitti di interesse

Strategia politica e prassi

- GRI 2-23 Impegno in termini di policy, valori, norme di comportamento
- GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti

Coinvolgimento degli stakeholder

- GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

Individuazione dei temi materiali

- GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali
- GRI 3-2 Elenco dei temi materiali
- GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

Strategia politica e prassi

- GRI 2-23 Impegno in termini di policy, valori, norme di comportamento

4. Modello di business

5. Modelli di sostenibilità

GRI Disclosure

Profilo dell'Organizzazione

- GRI 2-1 Dimensione dell'Organizzazione
- GRI 2-2 Informazioni sullo staff e gli altri lavoratori
- GRI 2-6 Attività, catena di valore e altri rapporti di business
- GRI 201-2 Implicazioni finanziarie
- GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

Formazione e istruzione

- GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente - Note/
Omission: rendicontato il valore complessivo di ore di
formazione erogate allo staff

Diversità e pari opportunità

- GRI 401-1 Occupazione
- GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra lo staff

Impatti economici indiretti

- GRI 203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati

Pratiche di sicurezza

- GRI 405-1 Informativa sulla gestione della sicurezza
- GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro

Governance

- GRI 2-24 Identificazione e gestione degli impatti economici,
ambientali e sociali
- GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

Sostenibilità e impatti

- GRI 1-1 Impatti in termini di sviluppo sostenibile
- GRI 1-3 Requisiti di conformità
- GRI 3-1 Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro
- GRI 308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e
misure adottate

5. Modelli di sostenibilità

6. Performance 2022

7. Nota metodologica

GRI Disclosure

- GRI 413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali – Matrice del valore condiviso
- GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business
- GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori e degli associati

Performance economiche

- GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito
- GRI 202 Presenza sul mercato
- GRI 203-1 Gestione della performance economica
- GRI 203-2 Impatti economici indiretti significativi

Privacy dei clienti

- GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Pratiche di rendicontazione

- GRI 1 Principi fondamentali
- GRI 2-1 Definizione del contenuto del Report e perimetro dei temi

Laddove possibile, è stato presentato inoltre un raccordo tra gli ambiti di attività di Manageritalia e i Sustainable Development Goals (SDGs) definiti dall'Organizzazione delle Nazioni Unite, al raggiungimento dei quali Manageritalia può contribuire generando impatti positivi.

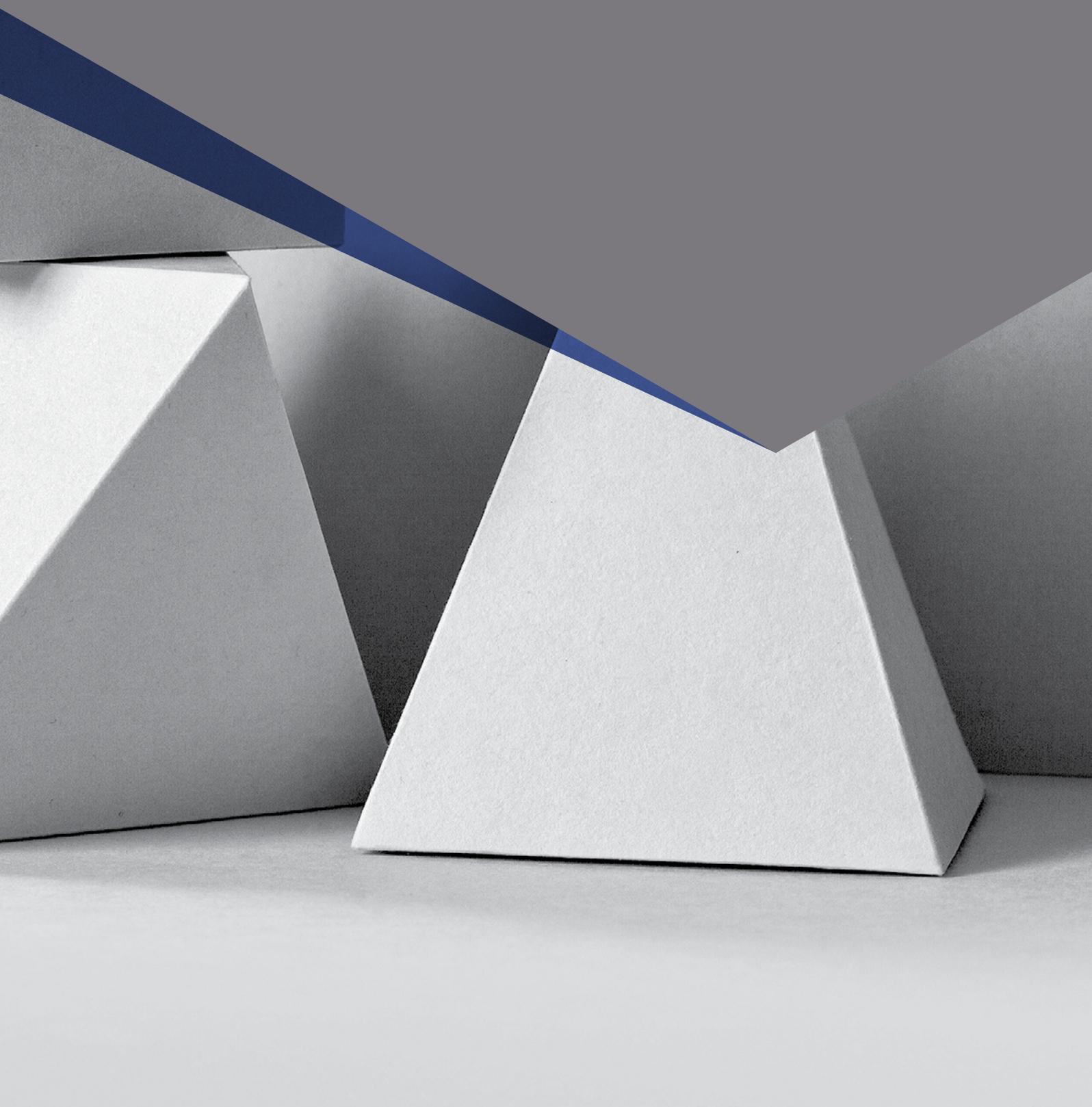
Per ulteriori richieste di informazioni relative al documento, si prega di contattare bilanciointegrato@manageritalia.it.





8

Indice analitico



INDICE ANALITICO

cap. 1 Introduzione

pagina 4 - 11

- 6 **Sostenibilità, società e governance - Lettera del presidente**
- 8 **Creiamo valore per la comunità manageriale - Lettera del vicepresidente**
- 10 **Highlights 2022**

cap. 2 Valori e identità

pagina 12 - 51

- 14 **Chi siamo - Vision - Mission**
- 16 **La storia**
- 18 **I nostri valori**
- 20 **Chi rappresentiamo**
- 24 **I diversi livelli di rappresentanza**
- 26 **Il Sistema Manageritalia**
 - 28 • La Federazione
 - 29 • Le Associazioni sindacali territoriali
 - 30 • L'Associazione parasindacale degli executive professional
 - 31 • Le società di servizi
- 32 **Le nostre attività operative**
 - 33 • Rappresentanza
 - 34 • Servizi:
 - 34 - per la salute
 - 34 - per la previdenza
 - 34 - per l'attività lavorativa
 - 35 - legati a carriera, employability e transizione professionale
 - 35 - per la persona e la famiglia
 - 35 - per l'informazione
 - 36 • Membership
 - 37 • Movimento e Csr

38	La squadra
38	• Struttura politica
38	• Federazione
39	• Giunta esecutiva e comitato di presidenza
40	• Associazioni aderenti
42	La struttura operativa
44	Relazioni di valore con gli stakeholder
44	• Gli stakeholder: coinvolgimento e natura
46	• Il networking dei nostri contatti
48	• La matrice del valore condiviso
50	Stakeholder's engagement

cap. 3 Piano Operativo

pagina 52 - 61

54	Un piano che mette all'opera la sostenibilità
57	• Sindacato a Km0
58	• Welfare
59	• Trasformazione del lavoro
60	• Conoscenza

cap. 4 Modello di business

pagina 62 - 83

64	La catena del valore nel modello di business di Manageritalia
66	Il modello di creazione di valore di Manageritalia
68	Capitali di input
70	• Capitale finanziario
73	• Capitale intellettuale e produttivo
76	• Capitale umano
82	• Capitale sociale, relazionale e reputazionale

cap. 5

Il nostro approccio alla sostenibilità

pagina 84 - 105

86	I valori di Manageritalia ci guidano verso la sostenibilità
87	Il framework per Manageritalia: l'economia del bene comune
92	Il nostro approccio alla sostenibilità è in chiave Esg
94	L'Agenda 2030, una sfida per uno sviluppo più sostenibile

cap. 6

Performance 2022

pagina 106 - 147

108	Le attività svolte
110	Performance, rischi e opportunità
112	Gli output del 2022
112	Rappresentanza
117	• Le performance dei Fondi e degli enti bilaterali
118	- Fasdac
119	- Fondo Mario Negri
120	- Associazione Antonio Pastore
121	- Cfmt
122	Servizi
124	Membership
124	• Il coinvolgimento degli associati
127	• Valore ai giovani e al merito
127	• Valore alla comunicazione e alla condivisione
128	Movimento e Csr
130	• La sostenibilità è il fine, l'innovazione il mezzo, i manager l'anello di congiunzione Silvia Pugi, responsabile Corporate Social Responsibility Manageritalia
132	• I manager per il sociale: impegno perenne Giancarla Bonetta, responsabile Gruppo Manager per il Sociale
134	• Prioritalia

- 136 Gli outcome del 2022**
- 138 • Consolidamento delle relazioni con gli stakeholder e della reputazione
 - 140 • Expertise e riconoscimento nell'orientamento professionale nel mercato manageriale
 - 141 • Networking e crescita professionale
 - 142 • Soddisfazione degli associati
 - 144 • Ampliamento della rappresentanza delle alte professionalità
 - 145 • Crescita organizzativa di Manageritalia
 - 146 • Miglioramento della qualità di vita dei manager
 - 147 • Sviluppo sociale del Paese e della comunità locale

cap. 7

Nota metodologica

pagina 148 - 153

- 150 GRI Disclosure**

MANAGERITALIA CAMPANIA

80133 NAPOLI - Via Medina 40
Tel. 0815513612
napoli@manageritalia.it

MANAGERITALIA EMILIA-ROMAGNA

40127 BOLOGNA - Viale Aldo Moro 64
Tel. 051399712
bologna@manageritalia.it

MANAGERITALIA FRIULI VENEZIA GIULIA

34125 TRIESTE - Via C. Battisti 8
Tel. 040371124
trieste@manageritalia.it

MANAGERITALIA LAZIO, ABRUZZO, MOLISE, SARDEGNA E UMBRIA

00192 ROMA - Via Ezio, 49
Tel. 063269481
roma.sanitaria@manageritalia.it
roma.segreteria@manageritalia.it
roma.sindacale@manageritalia.it

MANAGERITALIA LIGURIA

16121 GENOVA - Via C. R. Ceccardi 1/5
Tel. 010587664 - 010586459
genova@manageritalia.it

MANAGERITALIA LOMBARDIA

20121 MILANO - Via Fatebenefratelli 19
Tel. 026253501
sanitaria.lombardia@manageritalia.it
segreteria.lombardia@manageritalia.it
sindacale.lombardia@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI BERGAMO

24121 BERGAMO - Via Casalino 5/h
Tel. 035240585
bergamo@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI BRESCIA, CREMONA E MANTOVA

25121 BRESCIA - Via F.lli Lechi, 15
Scala G - 3° piano - int. 11
Tel. 0303754785
brescia@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI COMO, LECCO E SONDRIO

22100 COMO - Viale Masia 26
Tel. 031573682
como@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI MONZA

20900 MONZA - Via Missori 10
Tel. 0392304074
monza@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI PAVIA E LODI

27100 PAVIA - Corso Strada Nuova 86
Palazzo Demetrio
Tel. 038229864
pavia@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI VARESE

21100 VARESE - Via Magenta 50
Tel. 0332284773
varese@manageritalia.it

MANAGERITALIA MARCHE

60121 ANCONA - Via Magenta 5
Tel. 07153624
ancona@manageritalia.it

MANAGERITALIA PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

10125 TORINO - Corso G. Marconi 15
Tel. 0116690268
torino@manageritalia.it

MANAGERITALIA PUGLIA, CALABRIA E BASILICATA

70126 BARI - Via Amendola, 172/a - 172/c
Tel. 0805481574
bari@manageritalia.it

MANAGERITALIA SICILIA

90141 PALERMO - Via Dante 55
Tel. 091583272
palermo@manageritalia.it

MANAGERITALIA TOSCANA

50129 FIRENZE - Viale Spartaco Lavagnini 38
Tel. 0554633393
firenze@manageritalia.it

MANAGERITALIA TRENINO-ALTO ADIGE, SÜDTIROL

38122 TRENTO - Via G. Grazioli 85
Tel. 0461235499
trento@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI BOLZANO

39100 BOLZANO - Via Carducci 5
Tel. 047197778
bolzano@manageritalia.it

MANAGERITALIA VENETO

30172 VENEZIA MESTRE - Via Torino 151/b
Tel. 041987477
veneto@manageritalia.it

DELEGAZIONE DI PADOVA

35129 PADOVA - Via San Marco 11
Palazzo Tendenza - IV piano
Tel. 049756841

DELEGAZIONE DI VERONA

37138 VERONA - Via Magellano 8
Tel. 045915366

MANAGERITALIA EXECUTIVE PROFESSIONAL

00193 ROMA - Via Orazio 31
Tel. 06 684016208
executiveprofessional@manageritalia.it

SEGUICI SU



FEDERAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI, QUADRI, EXECUTIVE PROFESSIONAL
DEL COMMERCIO, TRASPORTI, TURISMO, SERVIZI, TERZIARIO AVANZATO

Via Orazio 31 - 00193 Roma
Tel. 06 684016
manageritalia@manageritalia.it
www.manageritalia.it

