



Lavoro e welfare

Quale benessere professionale e personale?

Cosa è emerso

- Comprendere e analizzare lo scenario nel quale ci muoviamo, innovando le strutture e le competenze al fine di realizzare nuove politiche attive per il lavoro manageriale; anticipare l'evoluzione futura del mercato puntando sulle pmi.
- Rinnovare il welfare: offrendo forme di contribuzione più "light" in ragione delle specifiche esigenze individuali; sviluppando nuovi strumenti per gestire la perdita del lavoro; implementando la formazione per evitare l'obsolescenza di conoscenza e competenze; ampliando il bagaglio professionale degli associati.
- Dare un segnale forte di alleanza con chi, come noi, ha gli stessi obiettivi (reingresso nel mondo del lavoro, supporto agli associati ecc.).
- Raccordare maggiormente la Federazione e le Associazioni sul territorio per rafforzare i rapporti con la politica e, di conseguenza, massimizzare le opportunità che gli interventi pubblici offrono, evitando una dispersione delle risorse.
- La solidarietà deve cambiare approccio, per esempio da parte dei pensionati verso i giovani, verso gli over 50 che hanno perso il lavoro ecc.
- Proseguire sulla strada del supporto alla riqualificazione e ricollocazione professionale degli associati, magari pensando a creare una vera e propria agenzia.
- Il welfare pubblico va integrato con quello privato: questo causerà una maggiore competitività/competizione nel nostro settore generando opportunità ma anche minacce.

Quali messaggi

- Far comprendere che il welfare di categoria è un valore per l'intera società civile e, quindi, superare i nostri particolari interessi e dare più consistenza alla bilateralità non solo quando si prepara il contratto ma tramite confronto e dialogo continuo. Ripensare le modalità di azione aprendoci alle nuove esigenze del mercato che richiedono nuove forme di welfare.
- Farsi portatori di un nuovo modello di sviluppo: valorizzando il ruolo del manager come guida; rimettendo al centro i giovani per contrastare disoccupazione e precarietà; abilitando una nuova cultura dell'etica all'interno delle aziende alimentata e condivisa da Manageritalia.
- Dobbiamo pensare a una formazione che non solo rinforzi le competenze già possedute ma porti le persone a pensare in modo diverso. Per farlo si potrebbe creare uno sportello delle politiche attive per migliorare la competitività degli associati.
- Condividere maggiormente le nostre attività con Federmanager nel rispetto delle differenze.
- Sfatate il mito del dirigente "Briatore".
- Sviluppare formazione e informazione sulla cultura manageriale con certificazione delle competenze.
- Incentivare la meritocrazia come necessità virtuosa d'azione.

Quali azioni

- I nostri associati non ci scelgono: dobbiamo trovare il modo di far percepire il valore dell'appartenenza, dei servizi e della formazione erogata dal sistema Manageritalia. Occorre informare e coinvolgere aziende, dirigenti e network collegati (al mondo del lavoro e del welfare) rispetto ai vantaggi di stipulare contratti per dirigenti con Manageritalia.
- Lavorare su alcuni temi specifici come: gestione del passaggio da un contratto all'altro; ricongiungimento gestione separata dei contributi Inps; detassazione della parte variabile; formazione, orientamento e riposizionamento per l'occupabilità.
- Sensibilizzare le aziende e "creare il bisogno" di avere una gestione manageriale per diffondere cultura.
- Dare visibilità e comunicare l'impegno di Manageritalia verso una nuova etica d'impresa/del lavoro fondata sulla meritocrazia, trasferendo la nostra esperienza alle nuove generazioni anche lavorando con le università, diventando testimonial dei loro corsi.