



Questa è la sintesi di quanto emerso dalle mozioni dei Precongressi delle Associazioni territoriali che hanno trattato questo tema.

MODIFICHE CCNL

1. **Da welfare a wellbeing.** Generare strumenti per **trasformare i luoghi di lavoro** in contesti dove operare ed evolvere **secondo logiche di benessere.** (MIT LAZIO)
2. Creare opportunità di **manager sharing** (al terzo settore, alla PMI...). (MIT LOMBARDIA)
3. **Articolo 1 del Contratto Nazionale dei Dirigenti del Commercio e Servizi - La definizione di Dirigenti non corrisponde più alla realtà attuale.** Anche i riferimenti riportati nel Codice civile sono incompleti e non più attuali. Si chiede di valutare la possibilità di **istituire un Osservatorio permanente formato oltre che dalle Parti Contrattuali anche da comprovati esperti esterni, università e studiosi** della materia al fine di studiare la problematica e pervenire ad una precisa, completa, uniforme e moderna definizione della categoria da inserire nelle premesse del CCNL; ottenere indicazioni per meglio definire e comporre i migliori servizi per le varie categorie di iscritti; attuare una migliore e più efficace attività di marketing associativo. (MIT MARCHE)
4. Si chiede di valutare seriamente la possibilità di **trasformare per tutti gli attivi versanti la LTC da Temporanea (persiste fino allo stato di attivo versante) a Vita Intera.** Si chiede inoltre di **valutare la possibilità di estendere l'obbligo della copertura LTC a vita intera anche a tutta la popolazione dei pensionati FASDAC**, integrando la contribuzione e sfruttando la conseguente anti-selezione del rischio. (MIT MARCHE)
5. Richiamando come essenziale la centralità del Contratto Nazionale di Lavoro si chiede che **Manageritalia includa nei propri programmi l'alfabetizzazione ai futuri**, il pensiero sistemico e altri strumenti informativi e formativi che mettano in condizioni il manager di essere un catalizzatore del cambiamento all'interno della propria organizzazione; **il C.C.N.L. si occupi di ordinare e disciplinare (per quanto possibile) le nuove modalità lavorative e l'impatto dell'Intelligenza Artificiale sul lavoro manageriale.** Si chiede in particolare di **orientare CFMT e FONDIR ad investire su queste tematiche**, e di sviluppare politiche e prassi adatte a gestire le nuove forme di lavoro, garantendo protezione, equità e sostenibilità. (MIT MARCHE)
6. **Comprendere e Anticipare i cambiamenti organizzativi:**
 - a. **Monitorare costantemente l'evoluzione del mondo del lavoro**, le nuove tecnologie e le loro implicazioni sulle professioni dirigenziali;
 - b. Sviluppare nell'Associazione una **cultura dell'anticipazione e della proattività** per preparare i dirigenti alle sfide future.
 - c. Far **evolvere lo strumento del contratto nazionale introducendo strumenti e comportamenti che premiano formazione, innovazione organizzativa a vantaggio delle società e dei dirigenti.** (MIT ER)
7. Immaginare un'**assistenza sanitaria da parte del Fasdac non standard e monolitica ma più differenziata e flessibile, a seconda dell'età, dello status della famiglia e del sesso** (single, presenza di figli o meno, pacchetti dedicate alle donne). (MIT VENETO)
8. **Favorire l'adozione di piani welfare differenziati e flessibili**, che siano funzionali alle diverse esigenze delle persone nei diversi momenti della vita (es. pagamento rate mutuo, necessità per figli neonati e/o in età scolare, esigenze formative specifiche, etc.). (MIT VENETO)

9. **Potenziare/rendere stabile il welfare sottoscritto con gli accordi contrattuali del 2023** (ad oggi previsto solo per il 2024 e 2025). (MIT VENETO)
10. **Proseguire nell'integrazione tra Servizio Sanitario Nazionale e il FASDAC** potenziando il progetto che vede coinvolta la sanità pubblica regionale nell'offrire prestazioni sanitarie ai manager dedicate e pagate dal Fasdac senza dover sempre rivolgersi a strutture private (es. verificare se i tariffari del Fasdac siano effettivamente in linea con il mercato onde evitare riduzione dei centri erogatori di servizi). (MIT VENETO)
11. **Permettere la convivenza in capo al medesimo soggetto sia di una parte di retribuzione da dipendente e sia di una parte di retribuzione autonoma**, la prima legata ad attività più ricorrenti e di presidio, la seconda legata a progetti ed innovazione (similmente ai medici che affiancano all'attività ospedaliera quella di studio privato). (MIT VENETO)
12. Stabilire un **numero minimo di giornate di smartworking annuali** per incentivarne l'uso (non prolungabili in caso di eventi di malattia cadenti nel periodo di smartworking). (MIT VENETO)
13. **Welfare, Work-Life-Balance, Smart working** (nelle differenti forme), **Retribuzioni, Cultura manageriale**. (MIT PCB)
14. Smart working e attrattività del posto di lavoro. Promuovere un **Osservatorio per raccogliere le best practice sulla gestione dello Smart working e su politiche di attrattività** del posto di lavoro. (MIT TAA)
15. **Implementazione della contrattazione collettiva**, per mantenere il salario adeguato al costo della vita, con particolare attenzione a quella di **secondo livello**, trainata dalla diffusione del welfare aziendale. (MIT PCB).
16. Sperimentare delle **formule di downcosting per le aziende di piccole dimensioni che inseriscono un manager**, ipotizzando un percorso di ripristino della retribuzione entro un certo arco di tempo, un po' come i dirigenti di prima nomina. Eventualmente compensato da un obbligo formativo con Cfmt nel primo periodo. Oppure ancora **far entrare i manager nelle PMI con una parte della retribuzione come socio**, quindi legata agli utili, **ed una parte invece fissa**, seppur ridotta. (MIT VENETO)
17. **Welfare, uno specifico contributo per le mamme manager** - Si propone che la contrattazione collettiva preveda particolari incentivi economici e/o di welfare che aiutino le mamme manager a trascorrere il più serenamente possibile la maternità. L'Associazione dovrebbe giocare un ruolo proattivo e promotore nel facilitare il rapporto tra istituzioni e aziende per aiutare le donne manager attraverso diverse iniziative e strategie; per influenzare politiche e leggi che promuovano l'uguaglianza di genere e supportino le donne nella loro carriera manageriale. Alcune modalità per espletare questo ruolo strategico: Networking e Mentorship, Formazione e Sviluppo, Advocacy e Sensibilizzazione, Partnership e Collaborazioni, Promozione di Buone Pratiche. (MIT MARCHE)
18. I servizi alla **genitorialità nella contrattazione**. (MIT PCB)
19. Lo **spirito di servizio** deve guidare ogni nostra azione, sia che siamo componenti degli organi sia dell'associazione che dipendenti. Dobbiamo mettere da parte gli interessi personali e lavorare insieme per il bene comune. Ripartire dall'associato è fondamentale per il successo dell'Associazione Manageritalia. Si chiede che in ogni azione, decisione, programma, attività sia posta in chiaro la premessa che Manageritalia esiste per servire i suoi membri e tutto ciò che viene fatto deve riflettere questo impegno;
20. Il CCNL stabilisce la possibilità per determinate categoria di dirigenti di versare una contribuzione ridotta ai Fondi. Considerato che è impossibile conoscere quanti dirigenti sarebbero comunque stati nominati anche in assenza delle riduzioni, e che quindi non è possibile sapere se l'obiettivo dell'agevolazione è stato centrato, si chiede di **rivedere in modo sostanziale le logiche dell'istituto delle Agevolazioni Contributive cercando di minimizzare gli effetti penalizzanti ad esclusivo carico dei Giovani Dirigenti Versanti attraverso una riduzione progressiva della durata, fino all'eliminazione della norma stessa**. (MIT MARCHE)

FORMAZIONE

1. **Impariamo ad imparare.** Sviluppare **formazione specifica** cercando di comprendere i nuovi ruoli e gli **scenari futuri**. (MIT LAZIO)
2. Promuovere la **formazione continua e l'aggiornamento professionale** per acquisire le competenze necessarie per il nuovo contesto lavorativo come asset intangibile per l'azienda dialogando con le imprese nel territorio per programmi verso la managerializzazione delle imprese e le competenze dei manager per guidare la trasformazione; (MIT ER)
3. Creazione di **Programmi Formativi**: Promuovere la creazione di programmi formativi dedicati ai dirigenti, focalizzati sulle competenze necessarie per integrare efficacemente l'**IA** nelle operazioni aziendali. (MIT TOSCANA)
4. **Offrire formazione** per il continuo adeguamento delle competenze, per favorire la ricollocazione, per sostenere nel passaggio generazionale: **spingere per contrattualizzare la formazione** verso un percorso di definizione del cv costruito in base alle competenze acquisite e certificate. (MIT LOMBARDIA)
5. **Intelligenza artificiale** - Manageritalia dovrebbe farsi parte attiva per **aiutare i manager** nell'implementazione dell'intelligenza artificiale all'interno dei processi di business (manager facilitatori della IA per superare paure dei collaboratori) attraverso **formazione e networking, nonché regolamentare l'utilizzo della IA in termini di etica e di responsabilità**. (MIT TAA)
6. **Obbligo di un certo numero di giornate annue da dedicare esclusivamente alla formazione relativa ad aspetti strategici e di scenario**, in modo da garantire ai manager un continuo allineamento con i cambiamenti in atto (intelligenza artificiale, giovani-generazioni, etc.). In quest'ottica sarebbe utile e funzionale istituire dei gruppi di lavoro tematici a livello regionale e quindi nazionale che si occupino dei singoli temi specifici per realizzare iniziative, azioni, attività per l'intera comunità dei soci. (MIT VENETO)
7. **Potenziare il programma dei Protocolli territoriali per la formazione mirata per ridurre il gap di competenze** richieste dal mercato e quelle effettivamente presenti e monitorarne l'avanzamento e gli effetti in modo sistematico. (MIT VENETO)
8. **Sviluppare ulteriormente rapporti con le Università per offrire ai manager Master, percorsi di formazione, etc. specifici per le loro esigenze** (articolazione, durata, etc.) ma anche per creare iniziative e momenti di confronto per la contaminazione tra mondo privato/lavorativo e mondo accademico (MIT VENETO)
9. Proporre percorsi in **CFMT per la certificazione della figura del Destination Manager**. (MIT PCB).
10. **Iniziative e servizi mirati per la tutela e la valorizzazione della professionalità e del ruolo in particolare nelle PMI tanto presenti nel tessuto produttivo Veneto**, con attenzione alle nuove competenze emergenti e necessarie per la crescita e il cambio generazionale nelle stesse PMI; proseguire nel **continuo aggiornamento dei manager tramite CFMT**, introdurre con i prossimi rinnovi contrattuali un **obbligo per i manager di crediti formativi erogati da strutture certificate, tra cui ovviamente il CFMT**. (MIT VENETO)
11. La **formazione permanente** per le sfide del nuovo manager. (MIT PCB)
12. **Diffusione della cultura e delle competenze manageriali a livello universitario e post accademico** in collaborazione con Università degli Studi di Genova. (MIT LIGURIA)
13. **Cultura manageriale e formazione continua favorendo collaborazioni, scambi e networking** volti ad ampliare e ad approfondire le competenze utili per affrontare sfide future e i cambiamenti in atto. (MIT LIGURIA)
14. È indispensabile il ricorso a **figure manageriali competenti** e costantemente formate per affrontare sistematicamente e risolvere efficacemente le complesse problematiche del territorio siciliano. È quindi fondamentale potenziare la presenza dei manager affiancandola con **formazione di elevata qualità e costanti aggiornamenti**. (MIT SICILIA)

TUTORAGGIO AI GIOVANI E SOLIDARIETÀ

1. **Un "Virgilio" nelle PMI.** Istituire figure professionali selezionati tra i nostri **senior manager**, da inserire **all'interno delle piccole medie imprese** per favorire la corretta **accoglienza dei giovani talenti** mediando tra le loro aspettative e le esigenze aziendali. (MIT LAZIO)
2. **promuovere** l'adozione di soluzioni per **accompagnamento del passaggio generazionale**: es. tutoring – mentoring. (MIT LOMBARDIA)
3. Favorire l'**introduzione di giovani manager** a supporto del cambiamento organizzativo attraverso **scambi intergenerazionali e contaminazioni tecnologiche** con esperienze di contesto d'impresa. (MIT ER)
4. **Progettare e sviluppare un programma di mentoring per giovani manager** - Trasmettere competenze e know-how alle nuove generazioni di manager e favorire la loro crescita professionale. Questo programma potrebbe non solo aumentare le competenze manageriali all'interno della Regione, ma anche favorire l'innovazione e la collaborazione intergenerazionale. (MIT PIEMONTE)
5. **Aumentare le azioni di diffusione della cultura manageriale ai giovani**, iniziative che MIT Veneto da tempo attua. (MIT VENETO)
6. **Favorire iniziative di sviluppo di neo aziende di giovani imprenditori**, mettendoli in contatto con Associati MIT che facciano da mentore e trasferiscano cultura manageriale. (MIT VENETO)
7. **Supporto a programmi di trasferimento tecnologico di Università e centri di ricerca** (es. Istituto Italiano di Tecnologia) con affiancamento di manager esperti in diverse aree di competenza e programmi di tutoring. (MIT LIGURIA)

TERZIARIO AVANZATO

1. **Promuovere permanentemente con cadenza annuale un evento Regionale (evento inizialmente "pilota" in collaborazione anche con CIDA**, a seguire da estendere anche per le altre Associazioni Mit Territoriali e Nazionale) che sia comunque distintivo, innovativo e utile: Un "Forum" che riunisca gli: **"Stati Generali del TERZIARIO AVANZATO Per una crescita permanente e sostenibile insieme si può..."** Manager, Executive Professional, Quadri, Operatori e Imprenditori dei vari settori (Commercio, attività produttive, Artigianato, Servizi del Terziario avanzato, Università e Giovani neolaureati, Associazioni di Categoria, Istituzioni, ecc). Uno spazio aperto e accessibile a tutti i portatori di interessi, per promuovere insieme il dialogo, proposte, sinergie, un costruttivo confronto sulle priorità, opportunità e potenzialità da cogliere e utili a generare una crescita sostenibile. In questo contesto promuovere il nostro ruolo di facilitatori e acceleratori per fare squadra e sistema con una visione e una progettualità "manageriale", finalizzata a contribuire al raggiungimento e miglioramento degli obiettivi socioeconomici. (MIT VENETO);

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

1. **Sviluppo di Linee Guida Etiche**: Collaborare con esperti del settore per sviluppare linee guida etiche per l'uso dell'**IA** nel contesto lavorativo, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, equità e responsabilità. (MIT TOSCANA)
2. **Promozione della Diversità**: Sostenere l'inclusione di prospettive diverse nella progettazione e implementazione dei sistemi basati sull'**IA**, per ridurre il rischio di discriminazione e garantire soluzioni più innovative e inclusive. (MIT TOSCANA)
3. **Collaborazione Interdisciplinare**: Favorire la collaborazione tra dirigenti, esperti di IA e altri professionisti per sviluppare soluzioni integrate che **massimizzino i benefici dell'IA nel contesto lavorativo**. (MIT TOSCANA)
4. Promuovere **l'utilizzo di nuove tecnologie e strumenti digitali per migliorare l'efficienza e la produttività del lavoro**. (MIT ER)
5. **Osservatorio Istituzionale** - Costituzione di un osservatorio permanente sui temi della trasformazione del lavoro e dell'umanesimo digitale nonché sulla domanda di competenze manageriali e professionali richieste alla luce dei principali drivers di sviluppo tecnologico (AI, AR/AI, cyber security, blockchain, etc.). L'osservatorio potrebbe vedere la collaborazione di MEP, XLabor e il coinvolgimento di diversi policy maker e opinion leader a livello nazionale. (MEP)

NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI

1. Collaborare con le aziende per **la sperimentazione di nuovi modelli di lavoro**, come il lavoro agile e la flessibilità oraria, smart working o la settimana breve. (MIT ER)
2. **Promuovere la cultura del cambiamento:**
Organizzare **eventi, seminari e corsi di formazione per sensibilizzare i dirigenti sui nuovi modelli organizzativi e manageriali.**
Diffondere best practices e case study di aziende che hanno adottato con successo **modelli innovativi di organizzazione del lavoro.**
Favorire il **confronto e lo scambio di esperienze tra dirigenti di diverse aziende e settori all'interno dell'organizzazione.** (MIT ER)
3. **Rafforzare la partecipazione qualitativa dei dirigenti in Associazione:**
Coinvolgere i dirigenti nella **progettazione e implementazione di nuovi modelli organizzativi e manageriali.**
Favorire attraverso gruppi e iniziative il **coinvolgimento dei dirigenti al fine di generare idee, bisogni e nuovi servizi per governare la trasformazione del mondo del lavoro con gli strumenti della associazione;**
Favorire la **creazione di canali di dialogo e confronto tra dirigenti e management sulle decisioni aziendali afferenti i modelli organizzativi e la trasformazione del lavoro;**
Promuovere la **cultura di vicinanza tra l'associazione e aziende e management** per un coinvolgimento diretto nei programmi di trasformazione organizzativa. (MIT ER)
4. Nuovi modelli di innovazione per favorire lo sviluppo delle PMI in collaborazione con le Università (trasferimento tecnologico). (MIT PCB)

PROPOSTE PER IL LEGISLATORE

1. Supportare la Federazione affinché **valori di welfare superiori ai limiti annuali fissati dai governi vengano tassati solo per differenza e non sull'intero importo, proprio per quei redditi superiori ad una certa cifra** (es. sopra i 55.000 euro annui). (MIT VENETO)
2. **Permettere, per chi desidera proseguire nel lavoro una volta conseguita la pensione, la non cumulabilità fiscale fino ad un certo importo** (oppure applicando una tassazione agevolata) **ma mantenere il contributo pensionistico in favore non del generatore di reddito ma a favore di un nuovo assunto o comunque della collettività** (patto tra generazioni). Quindi viene 'premiata' la parte previdenziale e non quella fiscale. (MIT VENETO);
3. Collaborare con le istituzioni e con le associazioni datoriali delle PMI affinché venga **favorito l'ingresso dei dirigenti all'interno di tali piccole/medie aziende, facendo anche leva su sgravi fiscali dedicati.** (MIT VENETO)
4. Creare un **"marchio di qualità ed eccellenza" per le PMI che inseriscono uno o più dirigenti** sottolineando che anche gli Istituti di credito valutano positivamente le organizzazioni, seppur piccole, che hanno all'interno almeno una figura manageriale. (MIT VENETO)