



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

GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE INTERNA DELLA FEDERAZIONE

1. **Governance partecipativa.** Favorire una governance partecipativa tramite azioni di **adeguamento degli statuti e delle procedure di gestione.** (MIT LAZIO)
2. Rappresentare tutti, i Dirigenti attivi e Volontari, Pensionati, Quadri ed Executive Professional, garantendo la partecipazione di tutte queste componenti del nostro sistema associativo a qualsiasi evento organizzato presso le nostre sedi. Individuare anche strumenti statutari e/o regolamentari per facilitare la parità di genere e l'ingresso nei nostri consessi rappresentativi di giovani dirigenti under 40. (MIT CAMPANIA)
3. Confermare strumenti che consentono la rotazione degli incarichi rendendoli tutti, presidenze e vicepresidenze nei limiti dei due mandati consecutivi. Prevedere però anche incompatibilità fra ruoli politici sindacali e ruoli di vertice in Enti, Fondi e Società del nostro sistema. Meglio se presidente e vicepresidenti federali non ricoprano altri ruoli di vertice in consessi diversi dal sindacato, analogamente i presidenti delle associazioni territoriali non dovrebbero ricoprire incarichi apicali in Enti, Fondi e Società. (MIT CAMPANIA)
4. La Vision di Rappresentanza degli Executive Professional di Manageritalia proseguirà secondo la logica **“rappresentanza collettiva di diverse identità delle alte professioni”, attivando progressivamente altri “vertical”** significativi per impatto professionale e numerosità, **anche stipulando accordi e convenzioni con altre associazioni professionali compatibili** con l'identità globale di Manageritalia. (MEP)
5. **Sviluppare iniziative sul territorio** (momenti di confronto e formazione) finalizzate ad **aumentare la conoscenza della governance e dei meccanismi interni** di Manageritalia da parte degli iscritti. (MIT LOMBARDIA)
6. **Governance attenta alla componente femminile ed a quella dei pensionati** - Occorre un **confronto continuo con i gruppi donne e pensionati** delle AA.TT., organizzando convegni nazionali con l'intervento di ospiti esperti al fine di predisporre piani e suggerimenti concreti per la Federazione/Delegazione trattante il rinnovo dei CCNL (trovare accorgimenti/miglioramenti nella futura contrattazione collettiva attraverso norme/istituti che favoriscano il lavoro delle dirigenti donne e il godimento di diritti ai futuri pensionati derivanti dal CCNL – long term care potenziata ed universale; pensione complementare più robusta, etc. – stante le difficoltà del sistema pubblico pensionistico). (MIT PIEMONTE)
7. **“Meritocrazia all’opera”.** All'interno della **Governance** andranno raccolte e impiegate al meglio le esperienze e le professionalità disponibili anche nelle AATT con minor numero di iscritti, al di là del mero senso di appartenenza territoriale, con grande attenzione a tutte le componenti che caratterizzano la nostra organizzazione. (MIT TAA)
8. Riflettere sull'**opportunità che nessuna singola associazione territoriale sia in possesso di una golden share su tutto il sistema, stabilendo una percentuale massima d’influenza nei processi elettorali** (es. max 40% - 45%);
 - o senza rinunciare a meccanismi di cooptazione, si affianchino elementi e strumenti più evoluti di **selezione dei gruppi dirigenti associativi;**

- favorire l'intento di **inserire almeno due "under 40/45"** all'interno di ogni Consiglio Direttivo;
 - **l'equilibrio di genere** dovrebbe essere un punto di riferimento **per lo sviluppo del sistema di governance**;
 - stabilire un **limite di età per l'accesso alle cariche elettive** e **regolamentare al meglio la pluralità e la durata degli incarichi nelle stesse**;
 - affrontare il tema della rilevanza del numero dei **"prosecutori volontari": si ritiene che sia giunto il momento di prendere in considerazione, con il dovuto equilibrio, il tema dell'armonizzazione tra status contrattuale, ruolo manageriale effettivamente svolto, ed accesso all'elettorato attivo**;
 - si pone il tema **dell'elettorato attivo degli Executive Professional per le cariche federali e territoriali**, escludendo ovviamente i Fondi e gli Enti ai quali gli EP non hanno accesso, **così come della loro partecipazione a pieno titolo formale come componenti dei Consigli Direttivi delle AT** e del **rafforzamento della loro rappresentanza nelle sedi istituzionali** tramite i canali del sistema Manageritalia, nell'intento di allargare la rappresentanza e l'influenza istituzionale;
 - un **percorso analogo è auspicabile anche per la compagine dei Quadri**, che ad oggi è un gruppo all'interno di MIT. (MIT ER)
9. L'invecchiamento della popolazione dirigente rende **necessario il coinvolgimento dei giovani dirigenti** nei processi decisionali e nelle iniziative dell'associazione.
- I **giovani dirigenti** affrontano diverse sfide, tra cui il sovraccarico di lavoro e la mancanza di tempo libero. È importante considerare queste **esigenze specifiche quando si affrontano temi come la rappresentanza e il welfare**.
 - L'associazione dovrebbe allargare la rappresentanza con una **maggiore inclusione dei professionisti nella categoria degli Executive Professional e lavorare per garantire maggiori servizi ai Quadri** interessati alle stesse problematiche dei dirigenti. Creare un "polmone" per consentire l'ingresso e l'uscita degli associati che non possono aderire ai fondi o al contratto potrebbe essere una soluzione per attrarre nuovi iscritti. (MIT MARCHE)
- 10 Attivazione di una Piattaforma Innovativa per i Giovani Dirigenti - L'Organizzazione si impegna a sviluppare e attivare una piattaforma digitale innovativa con l'obiettivo di attrarre e coinvolgere i giovani dirigenti, nonché coloro che stanno per assumere ruoli apicali nelle aziende. La piattaforma offrirà risorse educative, networking professionale, mentoring e opportunità di sviluppo della carriera. Questo strumento sarà progettato per essere accessibile e intuitivo, al fine di facilitare l'integrazione e la partecipazione dei giovani talenti nella governance dell'Organizzazione. (MIT FVG)
11. Potenziamento dell'assistenza e informazione agli associati per favorire l'utilizzo autonomo dei nuovi sistemi di gestione on line dei servizi. (MIT PCB)

BEST PRACTICE E CONFRONTO TRA AATT

1. **Best practices a confronto.** Individuazione e diffusione di **best practices dei territori e dei Consigli passati e presenti**. (MIT LAZIO)
2. **Confronto con associazioni portatrici di valore.** Promuovere momenti di **confronto con le associazioni portatrici dei valori fondanti** quali associazione, solidarietà e crescita sostenibile. (MIT LAZIO)
3. Semplificare la comunicazione tra le AATT attraverso uno strumento che faciliti la collaborazione e la condivisione delle best practices. (MIT PCB)

RAPPRESENTATIVITÀ ISTITUZIONALE e FORMAZIONE PER CHI RICOPRE CARICHE

1. **Favorire l'avvicinamento dei soci:** organizzare momenti di ascolto e proporre sondaggi (breve!) per comprendere interessi, bisogni, disponibilità e competenze degli iscritti. (MIT LOMBARDIA)
2. **Produrre contenuti per la comunicazione e presenziare agli appuntamenti** portando la posizione dell'associazione. (MIT LOMBARDIA)
3. Nel nostro sistema di Governance deve essere chiaro che la Federazione è il nostro solo centro decisionale sul profilo di rappresentanza politico-sindacale. In tal senso indirizzerà le conseguenti azioni in Enti, Società e Fondi. Si condivide infine il ruolo che CIDA debba assicurare sulle attività istituzionali e quello di Prioritalia nell'impegno civile e sociale, ma Manageritalia è il solo nostro centro decisionale. (MIT CAMPANIA)
4. Prevedere percorsi finalizzati a rafforzare le competenze associative e di rappresentanza. Ad un bravo dirigente sindacale si perviene grazie a un percorso associativo e di formazione e conoscenza del nostro sistema a fronte però di una disponibilità all'impegno nell'organizzazione volontaria e senza pretendere tornaconto. In tale ottica prevedere una norma statutaria che consenta la candidatura al Consiglio Direttivo degli associati che avranno dimostrato di aver partecipato ad almeno tre assemblee sulle sette precedenti alla ottava di rinnovo degli organi, nel caso di piena consiliatura. (MIT CAMPANIA)
5. **Competenze Associative** - Gli Executive Professional di Manageritalia ritengono necessario l'acquisizione e lo sviluppo di **specifiche competenze in materia di rappresentanza degli interessi**, e delle caratteristiche peculiari delle organizzazioni di rappresentanza, differenti da quelle delle imprese e delle istituzioni, peculiarità che ne differenziano le principali logiche di azione da qualunque altra tipologia organizzativa. Ciò deve riguardare tutti/e coloro che accedono e ricoprono cariche associative e va realizzato tramite una **specifico formazione, non episodica, ma continuativa**, che sia in grado di partire dalle basi e di cogliere al contempo il percorso evolutivo dell'organizzazione. Si ritiene anche opportuna **l'attivazione di un Comitato Scientifico dedicato**, al quale gli Executive Professional richiedono di far parte. Gli Executive Professional sono altresì orientati ad istituire una propria scuola di formazione, possibilmente in partnership con un'istituzione universitaria che agisca come piattaforma. (MEP)
6. Organizzare un **tavolo di lavoro permanente sulla rappresentanza istituzionale dei dirigenti nei confronti delle istituzioni attraverso le CIDA Regionali**. Organizzare **momenti informativi e conoscitivi sul ruolo di CIDA** al fine di avere una maggiore conoscenza delle possibili azioni che la Confederazione dei dirigenti può mettere a terra sui territori regionali. (MIT PIEMONTE)
7. **"Appartenenza"**. Manageritalia dovrà continuare ad essere un luogo nel quale gli Associati possano sentirsi rappresentati e tutelati, di cui vantare con orgoglio l'appartenenza. (MIT TAA)
8. **"Empowerment"**- Al fine di svolgere con efficacia il ruolo di rappresentanza affidato a chi entrerà a far parte dei rinnovati consigli, sarà indispensabile **predisporre ed erogare opportuni percorsi di formazione specifica**. Sono sempre più necessarie competenze adeguate, per impegnarsi a favore di tutti gli Associati.(MIT TAA)
9. **Formazione Specifica per i Nuovi Rappresentanti** - L'Organizzazione si impegna a istituire programmi di formazione specifica e approfondita per tutti i nuovi rappresentanti. Questi programmi includeranno moduli su leadership, gestione delle risorse, negoziazione e normative settoriali. La formazione mira a garantire che i nuovi rappresentanti **siano adeguatamente preparati a svolgere il loro ruolo con competenza e consapevolezza delle responsabilità**. (MIT FVG)

10. Organizzare **eventi formativi sulla rappresentanza sindacale e sulla corretta gestione delle AA.TT.** Dotare i membri dell'associazione delle competenze necessarie per svolgere al meglio il loro ruolo. (MIT PIEMONTE)
11. Ripristinare una **policy formativa** che, oltre agli aspetti tecnici connessi alle funzionalità dei Fondi e degli Enti, metta in condizione chi ricopre cariche associative di essere a conoscenza delle peculiarità delle Associazioni di Rappresentanza degli Interessi, favorendo così lo sviluppo di leadership consapevole del contesto specifico di riferimento nel quale ciascuno/a è chiamato/a svolgere le proprie funzioni; la policy dovrebbe essere continuativa con percorsi formativi di aggiornamento, con momenti di team, con percorsi di coaching individuale e di gruppo;
12. **Impegno e Partecipazione Attiva dei Rappresentanti** - L'Organizzazione si impegna a **promuovere un forte senso di impegno e partecipazione attiva** tra tutti i rappresentanti. Verranno implementati **meccanismi per monitorare e incentivare la partecipazione alle attività organizzative, comprese riunioni, workshop e gruppi di lavoro.** Questo punto mira a **garantire una presenza costante e proattiva** dei rappresentanti, favorendo un dialogo continuo e costruttivo all'interno dell'organizzazione. (MIT FVG)
13. Governance: importanza della cultura associativa e la formazione dei dirigenti sindacali prevedendo cicli periodici di formazione e aggiornamento. (MIT PCB)
14. Ascolto delle istanze delle categorie rappresentate (dirigenti, quadri, professional e pensionati). (MIT PCB)