



Lista

# INSIEME

## PER IL CAMBIAMENTO

Siamo un gruppo di Dirigenti, alcuni in servizio altri in pensione, con esperienze consolidate nei settori strategici e pilastro del Paese: Poste, Ferrovie dello Stato, Atos, Enel, Tesav, Teamanager, Alilink/Alitalia, Astaldi, Technip, Ericsson, ecc.

Per la prima volta è stata costituita una lista formata da grandi professionisti, dalla nutrita rappresentanza femminile, con esperienza certificata e uniti da un'unica passione: risolvere questioni comuni e urgenti della categoria e impegnarsi a condividere un medesimo percorso di cambiamento. Con questi presupposti si può finalmente fare la differenza.

## Le nostre proposte

- Tutela effettiva del singolo dirigente
- Formazione continua e in/outplacement
- Sviluppo Area Progetti
- Networking e relazioni pubbliche
- Valorizzazione universo femminile
- Valorizzazione universo giovanile
- Potenziamento welfare pensionati
- Nuovo modello rappresentativo
- Partecipazione e trasparenza

### ASSEMBLEA

Francesco Fortino  
Patrizio Palazzo  
Andrea Penza

### CONSIGLIO DIRETTIVO

\*Andrea Alfieri  
\*Maria Grazia Bertoni  
\*Giuseppe Noviello  
\*Tiziana Palmieri  
Luigi Ramozzi  
Francesca Rango  
Bruno Sbardella  
\*Guelfo Tagliavini

### COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Concetta Sosto Archimio

\* Candidati sia all'Assemblea sia al Consiglio Direttivo

# INSIEME PER IL CAMBIAMENTO

## I NOSTRI IMPEGNI

Di seguito una sintetica descrizione delle nostre proposte per le macro-aree su cui intendiamo concentrare il nostro impegno.

### **MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO DI FEDERMANAGER ROMA**

La Federazione romana costituisce ad oggi un mondo troppo chiuso, le cui linee gerarchiche sono ancora troppo verticali tanto che non consentono di far circolare le informazioni in maniera fluida.

Ad esempio, contattare i rappresentanti sindacali di aziende è una "impresa" davvero ardua in quanto i loro riferimenti sono conosciuti da pochi. Nel rispetto della privacy, riteniamo, nell'interesse comune, assolutamente necessario creare invece una rete solida di contatti tra le persone impegnate nella nostra Associazione.

***Sono infatti sempre le persone che fanno la differenza!***

È necessario, pertanto, intervenire sulle regole di funzionamento e sull'organizzazione della nostra Associazione adottando anche un più efficace sistema di deleghe, un più stretto coinvolgimento degli iscritti e dei rappresentanti delle aziende e delle Associazioni territoriali ed un miglioramento della comunicazione e della gestione dei consigli direttivi.

#### **1. Revisione delle regole di funzionamento.**

Prima di tutto è necessario rivedere ed aggiornare le regole di funzionamento della nostra Associazione con una "manutenzione" dello Statuto; quest'ultimo deve essere uno strumento normativo adeguato a favorire una efficiente e moderna organizzazione, creatività e innovazione con particolare attenzione, sia alla partecipazione attiva degli iscritti, sia ai contenuti. Come tutti gli strumenti normativi datati, può e deve ormai essere aggiornato per renderlo adeguato alle necessità dettate dalle nuove esigenze e dai tempi, favorendo un processo di cambiamento della governance della Federazione. A titolo esplicativo ma non esaustivo riportiamo due punti focali delle nostre proposte:

-allo scopo di favorire il processo di cambiamento e rinnovo nelle responsabilità di vertice, si ritiene necessario stabilire che, a partire dalla prossima consiliatura, gli incarichi di vertice (Presidente, Vicepresidente e Tesoriere) non possano essere ricoperti da consiglieri che abbiano già ricoperto uno dei tre incarichi nelle precedenti due consiliature, totalizzando, pertanto, circa 6 anni di incarichi di vertice.

- allo scopo di adattarsi alle nuove esigenze, si ritiene necessario superare le attuali Commissioni e riformularle in maniera più funzionale alle mutate esigenze del territorio

## **2.Deleghe**

La complessità dei temi che riguardano la nostra categoria richiede l'introduzione di specifiche deleghe ai consiglieri, che desiderano maggiormente impegnarsi nei vari progetti di interesse dell'Associazione. Questo è necessario per utilizzare al meglio le competenze e gli apporti dei colleghi

Per la Giunta, le deleghe devono riguardare tutti i componenti, ed essere attribuite entro 3 mesi dall'insediamento della giunta, e riguardare materie specifiche con l'assegnazione di eventuali budget di spesa deliberati dal Consiglio Direttivo

## **3.Rafforzamento controllo attività della federazione con:**

- 1- Istituzione di una funzione di Controllo Interno da affidare a soggetto esterno o a membri del Consiglio Direttivo che abbiano le competenze per l'incarico
- 2- Certificazione del bilancio da parte di una società di revisione accreditata, fermo restando le competenze del Collegio dei Revisori dei conti della federazione.

## **4.Rapporti con gli iscritti e rapporti con le altre federazioni**

Di seguito alcune proposte:

- 1- Relazioni Industriali: prevedere appositi questionari agli iscritti relativi
  - ✓ ai rapporti interaziendali, in particolare per settori industriali omogenei
  - ✓ al clima aziendale,
  - ✓ all'applicazione o meno del contratto, al livello di conoscenza della contrattazione di secondo livello e della sua attualità rispetto alle esigenze di tutela avvertite,
  - ✓ all'estensione, ampliamento ed accessibilità dei servizi possibili/auspicabili,
  - ✓ all'analisi dello stato del welfare aziendale e prospettive di estensione in coerenza ai bisogni rilevati,
  - ✓ alle necessità in tema di aggiornamento professionale e rilevazione fabbisogno relativamente alla formazione continua e livello di utilizzo della formazione finanziata in Azienda

2- Servizi per gli iscritti: È necessario prevedere una modifica statutaria con l'esplicitazione dei primari diritti del socio. Conseguentemente, uno dei primi passi da fare, a seguito dell'insediamento del nuovo e rinnovato consiglio direttivo, sarà quello di esplicitare in una apposita "carta dei Soci" i principali servizi offerti e coperti dalla quota di iscrizione, assicurati dalla struttura federativa, oltre le forme partecipative alla vita associativa medesima. Individuare un nuovo strumento di democrazia diretta per formulare richieste o inviare suggerimenti al Consiglio Direttivo/Giunta da parte di gruppi di iscritti su tematiche comuni. Migliorare welfare per i figli degli iscritti con estensione benefici FASI/ Fasi Open (a tariffe adeguate) per i figli over anni 26 iscritti ad Assidai oltre che per i familiari a carico.

3-Dibattiti tra federazioni su singoli temi: agevolare contatti ed esperienze a confronto per sviluppare miglioramenti e best practice, per condividere, in coerenza al CCNL, la sua più omogenea e compatta declinazione nelle contrattazioni di secondo livello.

4-Ruolo propulsivo di Federmanager Roma per lo sviluppo di iniziative sul territorio e con le Istituzioni di riferimento, con un maggiore e significativo coinvolgimento dei dirigenti iscritti di Frosinone, Viterbo e Rieti, prevedendo anche alcune specifiche deleghe per tali iniziative, oltre che intensificare necessariamente i rapporti con la Federmanager di Latina.

5-Visibilità del dibattito interno. La regola inerente i dibattiti interni sui maggiori temi di interesse della categoria deve essere orientata ad una assoluta trasparenza. Questi devono essere visibili agli iscritti che intendono seguire in streaming le riunioni. Lo spazio per le delibere con argomenti riservati può essere quello della giunta, a condizione che le successive ratifiche avvengano con il sistema della pubblicità nel Consiglio Direttivo.

## **5.Revisione e reingegnerizzazione dei processi interni alla Federazione**

Incrementare i programmi di digitalizzazione dei processi e del personale della struttura della Federazione ed allestire, nella sede di FMR o in aree limitrofe, un'area di co-working da mettere a disposizione, gratuitamente, di colleghi sia di FMR che di altre territoriali.

## **6.Gestione Consigli Direttivi**

Per una migliore **gestione dei Consigli Direttivi**, proponiamo che, per ciascun argomento è necessario acquisire, alcuni giorni prima della seduta, la documentazione oggetto della riunione in modo che i consiglieri possano approfondire per tempo, analizzare, proporre, con adeguati elementi, e contribuire in maniera determinante a soluzioni sui temi in esame. In tal modo i consiglieri avrebbero un congruo tempo per le relative analisi e proposte.

## **7.Comunicazione**

Questa è un'area di attività importante che richiede un deciso intervento di miglioramento per la:

- Creazione di un Forum sul futuro del rapporto di lavoro manageriale;
- Reinterpretazione del periodico associativo PROFESSIONE DIRIGENTE che dovrà recepire più interventi degli iscritti, più articoli e webinar (con il coinvolgimento degli iscritti in qualità di relatori, al fine di valorizzare le alte professionalità) sulle best practices ed esperienze aziendali in ambito nazionale ed internazionale.
- Trasmissione tramite emailing di Newsletter a periodicità quindicinale a tutti iscritti.
- Promuovere accordo con emittente radiofonica tv regionale per attivare interventi periodici su temi di interesse locale della nostra categoria.
- Diretta streaming dei Consigli Direttivi per i Soci.

## **TUTELA DELLA CATEGORIA DIRIGENTI IN SERVIZIO /INOCUPATI**

A fronte dei rischi presenti e futuri è necessario rimodulare l'azione sindacale costruendo proposte ed azioni convergenti verso l'obiettivo di maggior tutela della categoria.

Sono due i cluster da tutelare:

1. Chi ha il lavoro ma non prospettive per il suo futuro. Ci riferiamo ai colleghi che operano all'interno delle imprese in situazioni di precarietà organizzative e/o funzionali, in posizione di prossimità agli esodi o in settori in crisi di mercato all'interno di aziende che non pensano di riconvertire la dirigenza su nuovi business o su nuovi ruoli.
2. Chi ha perso il lavoro e non ha ancora possibilità di accedere al sistema pensionistico; tema sempre più delicato ed incombente.

### **Proposte per cluster 1**

Ci riferiamo a chi è in bilico occupazionale ovvero di novazione perché è in atto una ristrutturazione/riorganizzazione aziendale, o a chi invece è già inserito in una lista di esodabili, oppure a chi, più semplicemente, non ha più alcuna concreta prospettiva di carriera. Per questa categoria è necessaria un'assistenza e mediazione anche nella fase prodromica all'azione gestionale. Ecco le nostre proposte:

#### **1a)** Sviluppo delle relazioni con le RSA;

- supporto della Federazione per la creazione di un network e progetti di out/inplacement tra i dirigenti territoriali e le PMI della regione; attività di interlocuzione attiva con gli Enti Locali (Regione, Comuni, Istituzioni).
- potenziamento delle politiche attive al fine di non disperdere il bagaglio di competenze ed esperienze dei dirigenti che sono momentaneamente inoccupati;
- monitoraggio degli andamenti occupazionali con Report su basi almeno trimestrali.

#### **1b)** Massicci interventi in Formazione su tematiche attuali (smartworking, finanza agevolata, imprenditorialità, trasformazione digitale, marketing operativo, marketing digitale, ambiente e sostenibilità, energia e IT, Project management, ecc. da sollecitare alle aziende con intervento di Fondirigenti, Federmanager Academy, Minerva e/o realizzati da parte della nostra Associazione con la collaborazione di docenti, professionisti e manager, con preferenza di ingaggio in favore degli iscritti

#### **1c)** Servizio di survey ed assessment per potenziare sin da subito gli skill degli iscritti necessari al mercato presente e futuro.

#### **1d)** Sviluppo di iniziative per l'utilizzo dei dirigenti in attesa di esodo (es. incentivazione fiscale, formazione, ecc). a sostegno della creazione della figura di mentor aziendali per dirigenti di nuova nomina/dirigenti neo assunti. Progettare per le aziende, in cui operano tali dirigenti, corsi manageriali, impegnando gli stessi, in attesa di esodo, nel trasferimento know how e delle competenze tecnico-professionali verso il personale dell'azienda.

## **Proposte per cluster 2**

- 2a)** Implementazione di un progetto territoriale per l'autoimprenditorialità in vari settori con particolare riguardo al settore delle energie rinnovabili, dell'ambiente e della sostenibilità, con supporto di 4 Manager e operatori qualificati /imprese di settore, e coinvolgimento del MISE.
- 2b)** Sviluppo di un progetto di temporary management a favore della pubblica amministrazione centrale e locale, e delle PMI e delle società in house.
- 2c)** Progetto ed erogazione di corsi di formazione per le nuove figure professionali e per l'evoluzione di quelle tradizionali richieste dal mercato, con particolare attenzione a possibili progetti finanziabili dai Fondi europei e regionali.

## **TUTELA DELLA CATEGORIA DIRIGENTI IN PENSIONE**

Chi fruisce già di un regime pensionistico, generalmente, è trascurato in quanto non considerato parte attiva del Paese! Peraltro, è anche spesso oggetto di vessatori prelievi fiscali, strumentali ed ingiustificati che vanno a diminuire il potere d'acquisto della categoria. Ecco le nostre proposte per la difesa dei dirigenti in quiescenza e dei familiari:

### **3a) Iniziative istituzionali**

- di deciso contrasto alla linea di tendenza manifestata e messa in atto dai vari Governi che si sono succeduti in questi anni, mirata al drastico ridimensionamento delle pensioni dei colleghi che, nel corso della loro lunga vita lavorativa hanno casse degli Enti di Previdenza/INPS.
- propositive, per una consultazione preventiva in relazione alle future riforme fiscali delle imposte sul reddito al fine di tutelare la categoria in relazione alle possibili progressioni d'imposta in quanto la categoria pensionati non ha orizzonti di miglioramenti economici.

**3b)** Miglioramenti del welfare con estensione delle coperture sanitarie per i colleghi pensionati iscritti al Fasi ed all'Assidai.

**3c)** Sviluppo di un progetto finanziario prototipale per la gestione di una struttura residenziale per dirigenti con problematiche abitative ovvero assistenziali. Molti dirigenti pensionati in età avanzata vivono una condizione di isolamento sociale con difficoltà di accesso anche ai servizi sanitari. Il progetto mira alla creazione di una struttura in grado di offrire servizi residenziali e di comunità ai colleghi che lo richiedano, con la centralizzazione di servizi medico/sanitari e logistici. Una modalità per rendere possibile la socializzazione e la facilitazione nell'inserimento nel contesto comunale del luogo di lavoro, assicurando spazi comuni per cultura/tempo libero sul modello americano e canadese independent living communities.

**3d)** Sottoscrizioni di convenzioni, fruibili sia dai soci pensionati che da quelli in servizio, con i "circoli sportivi romani" per incentivare momenti di vita sociale e di aggregazione.

## SVILUPPO AREA PROGETTI

---

Nel prossimo triennio, a seguito della itinerante situazione economica negativa aggravata dalla pandemia, si renderà necessaria l'elaborazione di progetti concreti, con i relativi finanziamenti, che possano consentire lo slancio dell'imprenditorialità e del conseguente sviluppo economico.

La Federazione romana, per la sua caratterizzazione istituzionale, ha il privilegio di potersi ergere all'interno della Federazione nazionale come Organizzazione propulsiva dei cambiamenti, coinvolgendo le qualificate esperienze delle Rappresentanze sindacali delle aziende maggiormente rappresentative in funzione delle differenti caratteristiche organizzative e dimensionali, ma anche puntando ad un forte investimento verso i giovani manager che dovranno costituire nel "prossimo futuro" la struttura direzionale del Paese, Industria, Trasporti, Infrastrutture, Logistica, Servizi, Innovazione Digitale, Economia Sostenibile, Ambiente saranno le principali aree di confronto ed anche di progetti da sviluppare sulle quali richiederemo la collaborazione di tutti gli iscritti in modo da concretizzare le proposte.

In particolare, per la regione Lazio, che all'inizio 2020 registrava circa 1,5 mld di euro di fondi europei non spesi, intendiamo proporre progetti dedicati che permettano di sfruttare al massimo i fondi assegnati evitandone la restituzione per mancato utilizzo. Per il comune di Roma che, a gennaio 2020, faceva registrare un overshooting di 700 milioni di euro, intendiamo elaborare un progetto articolato trasversalmente anche in collaborazione con Manageritalia, per avviare un incubatore di sviluppo che punti all'arricchimento delle competenze manageriali necessarie al miglioramento dei servizi del Comune.

Per definire i progetti da sviluppare nel triennio 2021-2023 sarà necessario procedere ad una survey per individuare gli obiettivi ritenuti, dagli iscritti, prioritari.

## FORMAZIONE E OUTPLACEMENT

---

Le iniziative di formazione gestite da Federmanager Roma sono state sicuramente tutte positive. Occorre adesso progettare con sistematicità una serie di corsi e seminari che possano trovare per competenza ed esperienza ottimi elementi tra gli stessi iscritti nei ruoli di docenza. **Si tratta di elaborare un vero e proprio catalogo di corsi** che abbiano la caratteristica di essere sintetici e attuali, in modo da coinvolgere un ampio numero di iscritti. In particolare, progettando la **formazione in modalità webinar** sarà possibile rendere disponibili on demand i vari corsi di aggiornamento necessari alla managerialità.

Come detto, sui temi della innovazione digitale, della sostenibilità ambientale e delle energie alternative, mobilità integrata, dovrà valutarsi la costruzione di percorsi formativi e di aggiornamento continui individuando partner esterni per la certificazione degli stessi corsi a quanti intendano aderire e partecipare.

Punti focali per la formazione e l'outplacement sarà la creazione di un **centro studi e di una scuola di formazione relazioni industriali**.

**1a) CENTRO STUDI** con l'obiettivo di approfondire le tematiche riguardanti il mondo delle imprese ed i settori trainanti dell'economia del Paese.

**2a) SCUOLA DI FORMAZIONE RELAZIONI INDUSTRIALE** con l'obiettivo di preparare la nuova classe dirigente un modo efficace per preparare la nuova classe dirigente per il futuro del Sindacato. Molti colleghi hanno poca dimestichezza nella gestione delle relazioni industriali. Pochi conoscono approfonditamente le logiche normative che ispirano i contratti collettivi e l'assetto delle tutele garantite. Riteniamo necessario e molto utile, pertanto, istituire una scuola permanente sulle relazioni industriali. La scuola che vogliamo realizzare, con l'impegno dei dirigenti che hanno maturato importanti esperienze in questo campo, articolerà un ciclo periodico di incontri di approfondimento su tematiche inerenti.

## **RELAZIONI CON MONDO ESTERNO**

Il Sindacato, in una visione moderna, deve essere interpretato non solo come organismo che tutela gli interessi di una categoria ed i diritti e la dignità non negoziabili della persona, ma anche come incubatore dello sviluppo di relazioni tra gli iscritti e tra questi e l'esterno. Una modalità che potrebbe costituire per gli iscritti un'opportunità di costruire reti relazionali utili per lo sviluppo professionale, con vantaggi anche per il nostro Paese. Una visione quindi improntata ad una capacità di aggregazione che potrebbe polarizzare nuovi interessi verso colleghi sinora non iscritti. Per realizzare tale obiettivo occorre organizzare momenti di approfondimento con qualificati esponenti del mondo culturale/scientifico/istituzionale. Parliamo di Manager, Politici, Professori Universitari, Imprenditori, Alti Magistrati, Giornalisti: insomma, di soggetti che su specifiche tematiche hanno idee, proposte e progetti da illustrare in mini-eventi.

## **VALORIZZAZIONE UNIVERSO FEMMINILE**

Sul tanto attuale tema femminile il nostro Gruppo intende porre la massima attenzione, coniugando interventi specifici di sensibilizzazione sulle problematiche relative all'uguaglianza di genere con politiche attive per una presenza femminile in ruoli decisionali e di responsabilità. Faremo fatti e non parole per poter contribuire non solo a far aumentare il numero delle donne nelle posizioni apicali, ma anche per modificare la percezione culturale della presenza delle donne nei luoghi in cui si assumono decisioni. In questa ottica, per il gruppo Minerva Federmanager Roma, proponiamo, il potenziamento delle iniziative di divulgazione dell'attività del gruppo ed un più incisivo coinvolgimento di tutte le iscritte, individuando strumenti di supporto molto più vicini e rispondenti alle esigenze reali, con particolare attenzione al mondo femminile giovanile, potenziali future manager.



## VALORIZZAZIONE UNIVERSO GIOVANILE

Un Sindacato dinamico e lungimirante, infine, dovrebbe avere tra gli obiettivi per il domani quello di diffondere la cultura manageriale anche fra i giovani che potranno divenire i dirigenti di domani, attraverso incontri mirati per costruire e diffondere il modello del manager moderno, richiesto dal mercato.

Fondamentale dovrà divenire l'aggregazione del consenso e la convergenza dei bisogni comuni attraverso l'identificazione alla figura manageriale con un alto standing etico e professionale.

In questo ambito, i rappresentanti della lista si impegnano, inoltre, a lanciare un'**iniziativa pilota** nel Lazio, denominata "AL LAVORO." L'iniziativa dedicata a giovani, ipotizza di studiare un percorso formativo misto di attività di aula/laboratori e di tirocinio. L'iniziativa vorrebbe essere mirata a un progetto più ampio di inclusione sociale volto ad aiutare giovani in stato di vulnerabilità o difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro passando per le nuove professioni, la trasformazione digitale in atto e le necessità attuali del mondo del lavoro. Un tal genere di iniziative, anche a favore delle categorie svantaggiate, potranno essere intraprese anche con il sostegno di Visés e di altre associazioni di volontariato.

Roma, giugno 2021



# INSIEME

## PER IL CAMBIAMENTO

### COME SI VOTA

MODALITÀ CARTACEA

	NOMINATIVO	STATO	AZIENDA	VOTO
1	(Cognome e Nome)	(Pensione/Servizio)	(del candidato)	X

1. Puoi esercitare il tuo diritto di voto segnando la tua scelta con una **CROCE** nella colonna VOTO. Va usata una **PENNA NERA** per segnare la tua scelta con una croce. Ricordati che la "X" deve essere all'**INTERNO** dei confini del quadrato (se la "X" va oltre i bordi del quadrato la tua selezione può essere annullata).

2. Qualsiasi segno aggiuntivo sulla scheda può **INVALIDARE** il voto. Una volta che hai compilato la scheda ripiegala nello stesso modo in cui l'hai ricevuta.

**PER SOSTENERE LA LISTA INSIEME PER IL CAMBIAMENTO È IMPORTANTE VOTARE TUTTI I NOMINATIVI DELLA NOSTRA LISTA CHE SI SONO CANDIDATI PER IL RINNOVO DELLE CARICHE SOCIALI DI FEDERMANAGER ROMA**

#### CONSIGLIO DIRETTIVO

*Non possono essere votati più di 15 nominativi a pena di nullità*

ALFIERI ANDREA  
BERTONI MARIA GRAZIA  
NOVIELLO GIUSEPPE  
PALMIERI TIZIANA  
RAMOZZI LUIGI  
RANGO FRANCESCA  
SBARDELLA BRUNO  
TAGLIAVINI GUELFO

#### ASSEMBLEA DEI DELEGATI

*Non possono essere votati più di 30 nominativi a pena di nullità*

ALFIERI ANDREA  
BERTONI MARIA GRAZIA  
FORTINO FRANCESCO  
NOVIELLO GIUSEPPE  
PALAZZO PATRIZIO  
PALMIERI TIZIANA  
PENZA ANDREA  
TAGLIAVINI GUELFO

#### COLLEGIO DEI PROBIVIRI

*Non possono essere votati più di 2 nominativi*

SOSTO ARCHIMIO CONCETTA

*La commissione prenderà in esame per lo scrutinio solo le buste che perverranno per posta o a mano entro le ore 12:00 del giorno 19 Luglio 2021.*