4.MANAGER

BILANCIO SOCIALE 2021

SOMMARIO

Lettera del Presidente	**II**
Chi siamo	**5**
La nostra identità	6
Vision + Mission	7
La nostra Governance	8
Il nuovo CCNL Dirigenti Industriali	9
A chi ci rivolgiamo	10
Orientamento alla sostenibilità	11
I Manager e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	12
Tabella di raccordo tra Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e Agenda 2030 (SDGs) Raccordo	13
Cosa facciamo	**14**
Il percorso di Outplacement	16
Rinascita Manageriale	18
Progetti di Sistema 2017-2021	20
L'Osservatorio	22
I nostri stakeholder	**31**
Principali attività di dialogo con gli stakeholder	33
Nota metodologica	**34**
4.Manager GRI Content Index	**36**

LETTERA DEL PRESIDENTE

"Non è la più forte delle specie che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più reattiva ai cambiamenti", scriveva il biologo britannico Charles Darwin nel suo saggio "L'origine delle specie", nel lontano 1859. Espressione quanto mai attuale, in questo periodo di grandi trasformazioni, per le sfide economiche, sociali, radicali e veloci, che stiamo affrontando.

Abbiamo vissuto due anni difficili di emergenza sanitaria da Covid, con pesanti risvolti anche sul piano economico.
Purtroppo, assistiamo anche al conflitto tra Russia e Ucraina che, oltre a causare dolorose perdite di vite umane e distruzione, crea delle grandi incertezze sulla ripresa post-pandemica e, cosa ancora più grave, sugli equilibri mondiali. Una tempesta perfetta, il binomio pandemia-guerra con gravi ricadute sul costo delle materie prime, motore delle nostre imprese e quindi del nostro Paese.
Tutto ciò influisce negativamente sulla crescita e la managerializzazione delle aziende. Per questo, occorrono capacità di visione e abilità di coordinamento dirigenziale. Puntare sullo sviluppo delle competenze manageriali diventa un asset strategico per affrontare le sfide importanti e cogliere opportunità, come quella che ci offre il PNRR.
Assisteremo anche a fenomeni di reshoring, frutto delle attuali tensioni geopolitiche, che riscriveranno il vocabolario della nuova globalizzazione. Il 16% delle imprese ha ridotto o interrotto le produzioni, come se oggi produrre fosse diventato un privilegio.
I nuovi scenari economici e globali che si delineano sono, quindi, fortemente disallineati da quelli che conosciamo e a cui pensavamo di essere preparati in fase pre-pandemica. Saltano tutti gli schemi. Davanti ai nostri occhi si tratteggia un nuovo mondo e nuovi paradigmi, forse più complessi dei precedenti, dove le regole sono cambiate e sono in continua evoluzione.
Di fronte all'incertezza del presente con cui dobbiamo imparare a convivere bisogna essere reattivi, come diceva Darwin, e predittivi, per poter anticipare il futuro. Questa è l'unica strada percorribile!

Confindustria e Federmanager consapevoli della necessità di dotarsi di una struttura volta a potenziare la crescita complessiva di manager e imprese, rendendoli capaci di affrontare le sfide imposte dalla modernità, a ottobre 2017 hanno costituito l'Associazione 4.Manager.

4.Manager promuove lo sviluppo della managerialità, la cultura d'impresa e le politiche attive del lavoro, considerate dalle Parti sociali come le tre leve per la crescita competitiva del Paese e come fattori strategici per affrontare contesti economici sempre più mutevoli e imprevedibili. Sono le nostre priorità d'azione.

Grazie a 4.Manager, imprenditori e manager lavorano insieme per generare valore e rafforzare la competitività del sistema produttivo italiano.

Le aziende chiedono leader in grado di accelerare e ampliare i processi di innovazione e non solo ma il 51% delle imprese fatica a reperire le competenze giuste, come rileva il nostro Osservatorio "Mercato del lavoro e competenze manageriali", da anni impegnato con studi, analisi e ricerche per individuare i trend economici e di mercato che impattano sullo sviluppo delle competenze manageriali nel nostro Paese.

I numeri contenuti in questo bilancio rappresentano per noi un punto di forza: abbiamo coordinato e sostenuto la realizzazione di circa 40 progetti, sia a carattere nazionale sia a vocazione territoriale, per sviluppare una nuova cultura d'impresa e manageriale.
Abbiamo cercato di far incontrare il mondo dei manager e delle imprese per colmare gli skill gap, per facilitare il reinserimento lavorativo di molti dirigenti e per far fare il salto di qualità alle PMI con progetti industriali di qualità.

Abbiamo portato all'attenzione delle Istituzioni europee, nazionali e regionali il valore delle competenze e la voce di imprese e manager per favorire la managerialità.

L'azione di 4.Manager è stata poi rafforzata nel 2019 dal rinnovo del CCNL dei dirigenti aziende industriali attraverso l'introduzione dell'outplacement, di nuovi strumenti per favorire le pari opportunità e ridurre il Gender gap. Inoltre, 4.Manager ha avviato un'attività in materia previdenziale per rispondere alle esigenze informative di manager e imprese con video-pillole e approfondimenti sulle questioni previdenziali di maggiore attualità.

La nostra sfida è di continuare a supportare la crescita competitiva e sostenibile del Sistema produttivo, attraverso la diffusione della managerialità nelle PMI. Vogliamo contribuire a realizzare i goal dell'ONU 2030 più significativi per la crescita produttiva e manageriale: dalla parità di genere, alle condizioni di lavoro, al lavoro dignitoso e alla crescita economica delle imprese, all'innovazione, alle infrastrutture e alla riduzione delle diseguaglianze.

Ci stiamo impegnando e continueremo a farlo insieme a Confindustria e Federmanager per creare sinergie costanti e strutturate sulle politiche attive, uno stimolo per tutti gli operatori verso uno sviluppo inclusivo che metta al centro le persone, risorse fondamentali in un Paese come l'Italia che vive di ingegno, creatività, pianificazione e capacità organizzative, insomma di capitale umano, una delle nostre materie prime più preziose.

Stefano CUZZILLA
Presidente 4.Manager

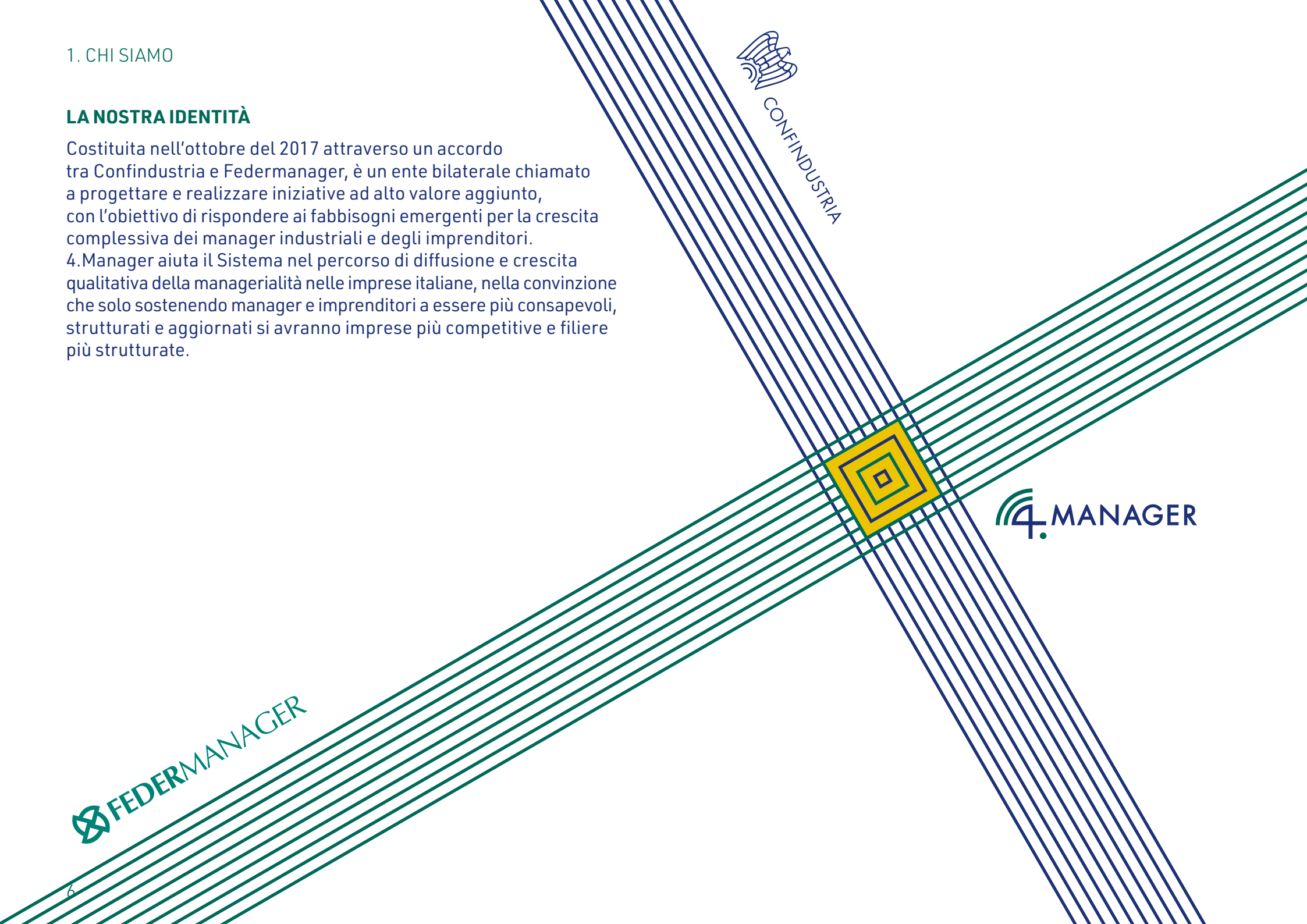
CHI SIAMO

1.

LA NOSTRA IDENTITÀ
VISION E MISSION
LA NOSTRA GOVERNANCE
IL NUOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIALI
A CHI CI RIVOLGIAMO
ORIENTAMENTO ALLA SOSTENIBILITÀ
IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

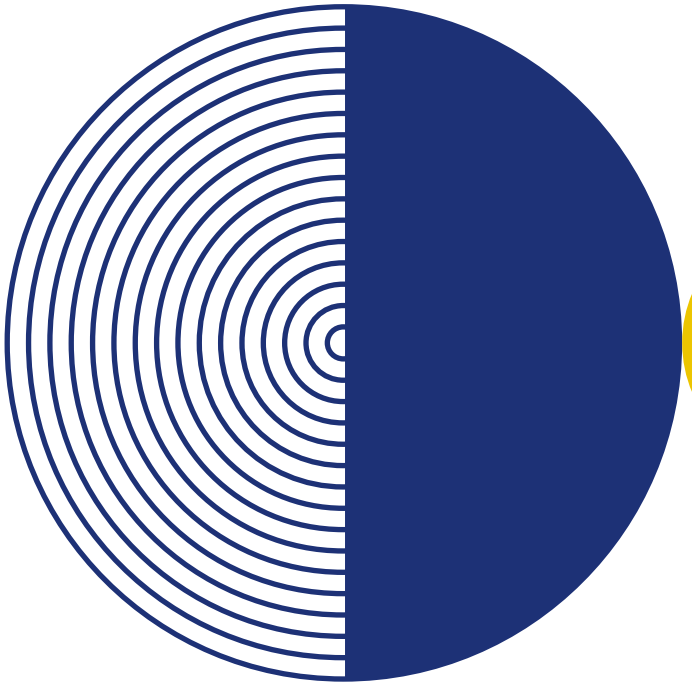
LA NOSTRA IDENTITÀ

Costituita nell'ottobre del 2017 attraverso un accordo tra Confindustria e Federmanager, è un ente bilaterale chiamato a progettare e realizzare iniziative ad alto valore aggiunto, con l'obiettivo di rispondere ai fabbisogni emergenti per la crescita complessiva dei manager industriali e degli imprenditori.
4.Manager aiuta il Sistema nel percorso di diffusione e crescita qualitativa della managerialità nelle imprese italiane, nella convinzione che solo sostenendo manager e imprenditori a essere più consapevoli, strutturati e aggiornati si avranno imprese più competitive e filiere più strutturate.



VISION

Consolidare il ruolo di punto di riferimento per le politiche attive del lavoro manageriale per l'industria italiana e promuovere una nuova cultura d'impresa orientata allo sviluppo delle competenze per la crescita di imprese e manager.

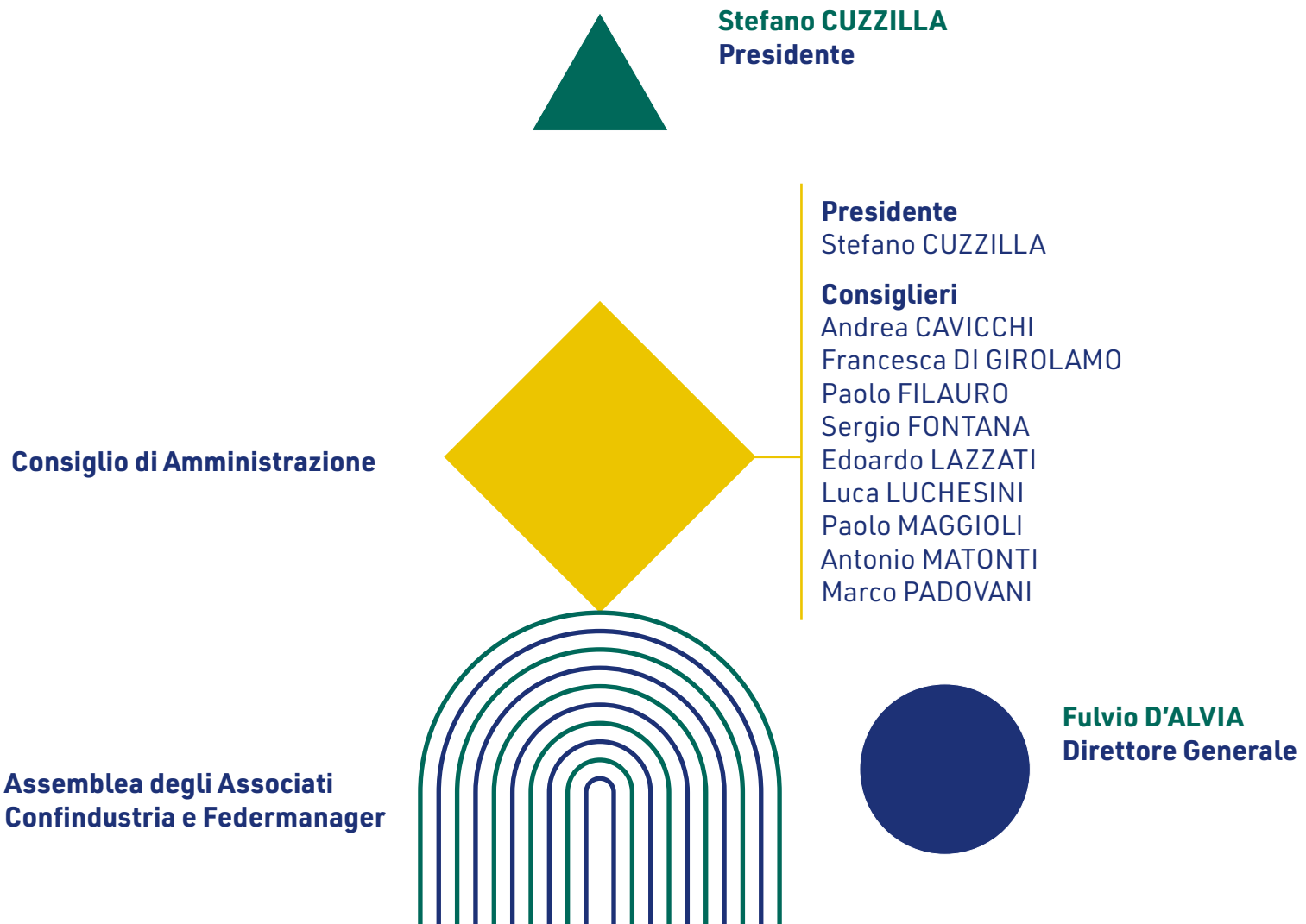


MISSION

Sviluppare e realizzare iniziative e progetti per le politiche attive, la cultura d'impresa e la managerialità.

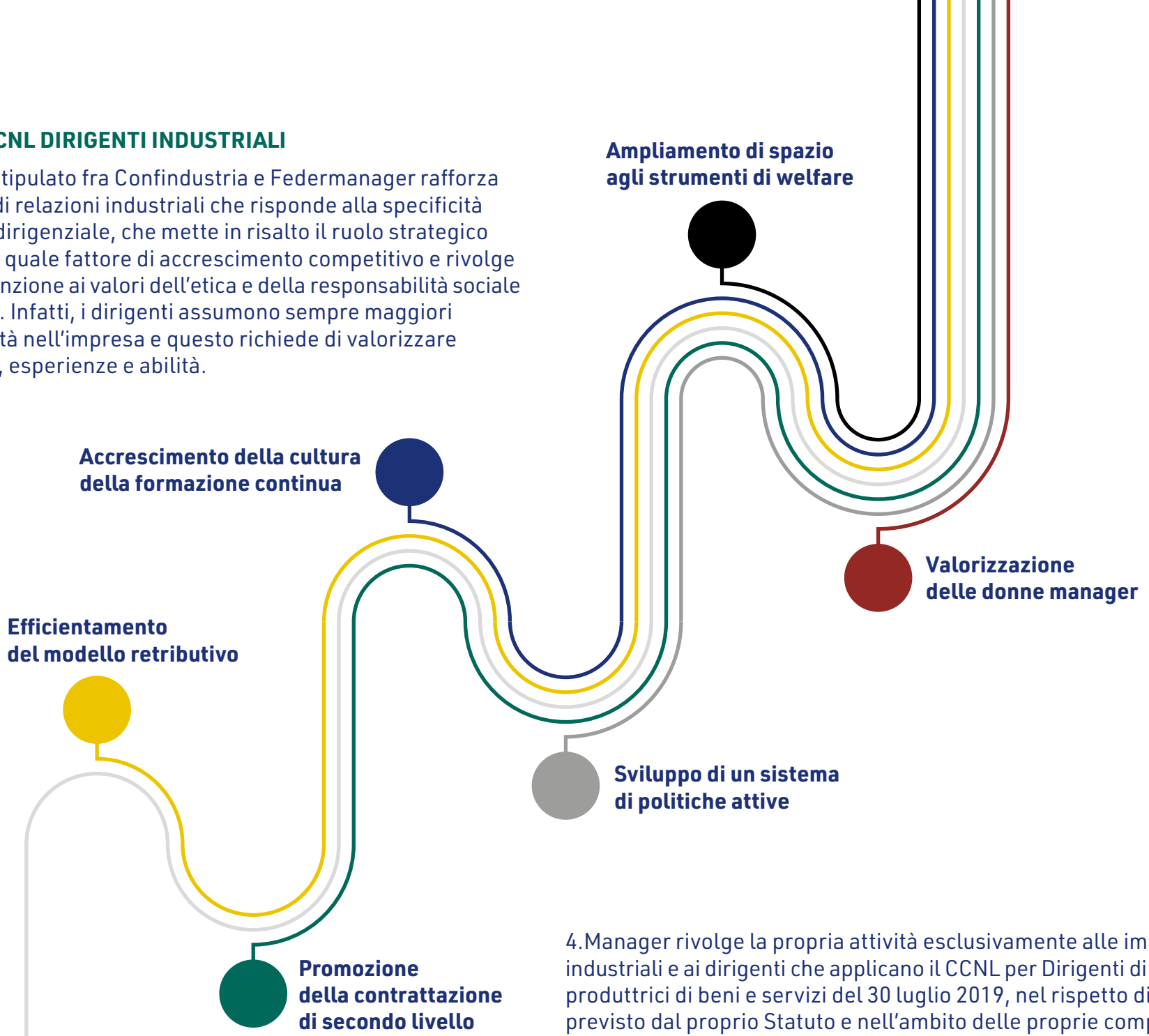
LA NOSTRA GOVERNANCE

4.Manager ha adottato un sistema di governance che prevede la presenza dei seguenti organi:



IL NUOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIALI

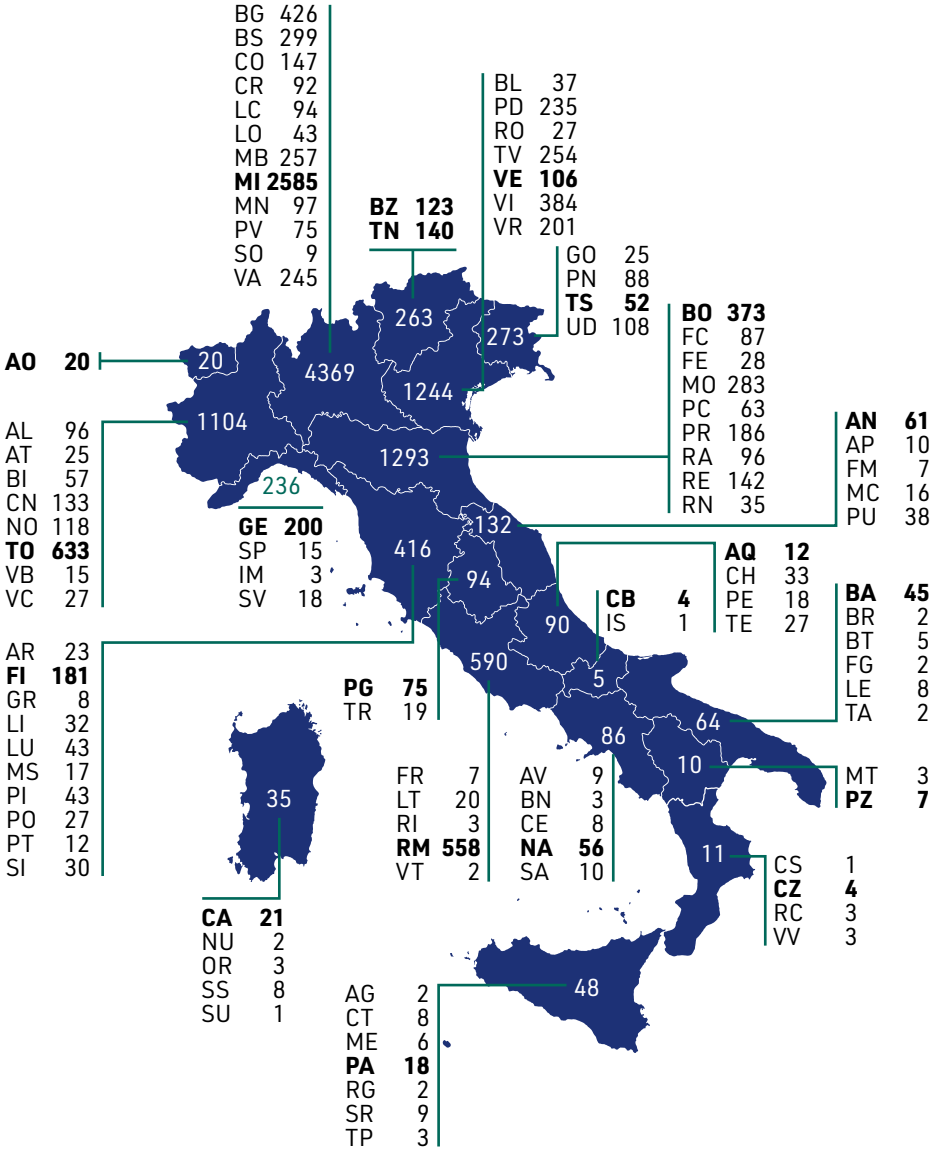
Il contratto stipulato fra Confindustria e Federmanager rafforza un modello di relazioni industriali che risponde alla specificità della figura dirigenziale, che mette in risalto il ruolo strategico del manager quale fattore di accrescimento competitivo e rivolge maggior attenzione ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa. Infatti, i dirigenti assumono sempre maggiori responsabilità nell'impresa e questo richiede di valorizzare competenze, esperienze e abilità.



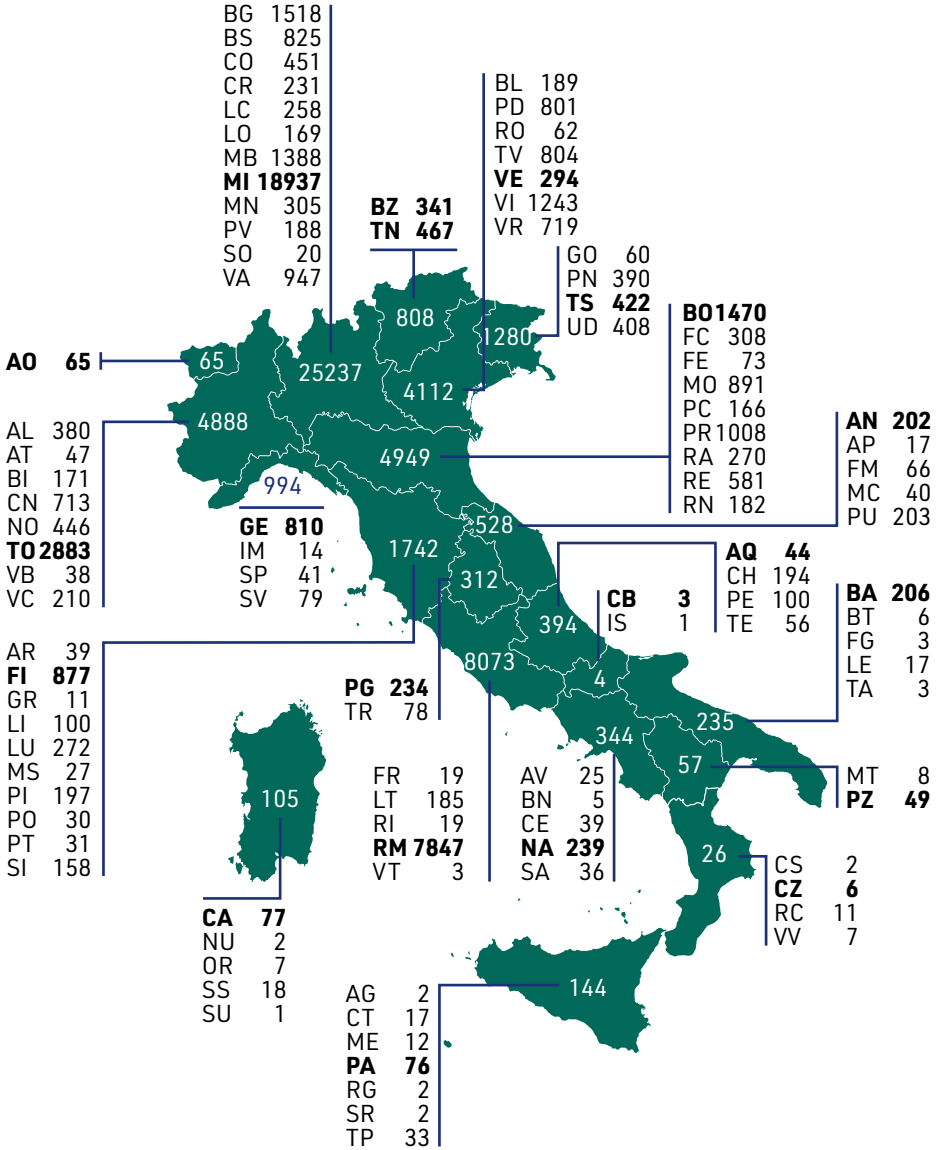
4.Manager rivolge la propria attività esclusivamente alle imprese industriali e ai dirigenti che applicano il CCNL per Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30 luglio 2019, nel rispetto di quanto previsto dal proprio Statuto e nell'ambito delle proprie competenze.

A CHI CI RIVOLGIAMO

10.429 IMPRESE



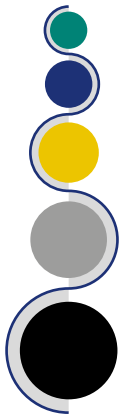
54.634 DIRIGENTI



ORIENTAMENTO ALLA SOSTENIBILITÀ

L'associazione promuove progetti con le migliori pratiche aziendali riguardo innovazione e sostenibilità e si focalizza costantemente per la crescita delle imprese tramite la diffusione di una **cultura manageriale** che sappia guidare la transizione a un'**economia circolare, sostenibile e altamente competitiva**.

Da un'intervista svolta da 4.Manager a 1.121 Imprenditori, Dirigenti, Quadri e Professionals iscritti a Federmanager, è risultato che **i temi di sostenibilità più urgenti** sono:



Accesso a un'istruzione di qualità

Contrasto alla corruzione amministrativa

Crescita economica

Investimenti in infrastrutture fisiche e digitali

Riduzione delle emissioni
per contrastare il cambiamento climatico

Dall'intervista è, inoltre, emerso che uno sviluppo in senso sostenibile è percepito non soltanto come un passaggio fondamentale, ma anche come un enorme privilegio per le imprese, in grado di incrementare i profitti e la competitività delle stesse.

L'intervista ha anche riguardato le aree di intervento considerate più urgenti nell'ambito del Next Generation EU:

- **Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione**;
- **Competenze digitali nel sistema educativo**;
- Diffusione di **servizi di connettività a banda larga** (5G) per le imprese, PA e famiglie.

A tal fine 4.Manager svolge costantemente ricerche sulla sostenibilità e incentiva progetti sullo sviluppo delle tematiche sostenibili all'interno delle imprese.

Innovazione 4.0 è il progetto di 4.Manager per l'Economia della Sostenibilità (I4ES), che mette in luce i processi di innovazione 4.0 e di economia circolare in corso nell'industria italiana.

Manager a Bruxelles per agganciare le opportunità europee nell'ambito della sostenibilità

4.Manager ha sostenuto un workshop per valorizzare le competenze manageriali e agganciare le opportunità europee in tema di sostenibilità.
Si tratta del secondo step di un percorso di aggiornamento previsto dal Progetto Europa.

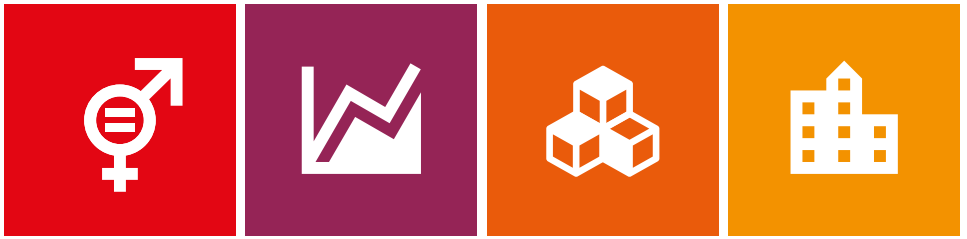
I MANAGER E IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

4.Manager orienta il suo operato a quelle che sono le indicazioni della nuova Programmazione europea 2021-2027, riprese nel PNRR, in particolare nelle missioni:

1 Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura **€ 50,07 Mld**
La prima missione ha l'obiettivo di favorire la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in turismo e cultura, per cui saranno investiti 50,07 miliardi di euro.

5 Inclusione e coesione **€ 29,62 Mld**
La quinta missione vuole facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzamento di politiche attive del lavoro e favoreggiamento dell'inclusione sociale. Tutti questi temi sono centrali nel lavoro che svolge 4manager.

Inoltre, tutte queste azioni poste in essere da 4.Manager risultano essere in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.
Con riferimento ai 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), l'Associazione è particolarmente attiva sugli obiettivi 5, 8, 9 e 11.



5 Uguaglianza di genere | **8 Lavoro dignitoso e crescita economica** | **9 Imprese, innovazione e infrastrutture** | **11 Città e comunità sostenibili**

Le attività di 4.Manager e le sue aree di impegno, quindi, vanno di pari passo con quelli che sono gli obiettivi di sviluppo sostenibile sopra riportati e le missioni 1 e 5 del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

LE SEI MISSIONI

1 Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	€ 50,07 Mld
2 Rivoluzione verde e transizione economica	€ 69,96 Mld
3 Infrastrutture per una mobilità sostenibile	€ 31,46 Mld
4 Istruzione e ricerca	€ 33,81 Mld
5 Inclusione e coesione	€ 29,62 Mld
6 Salute	€ 20,23 Mld

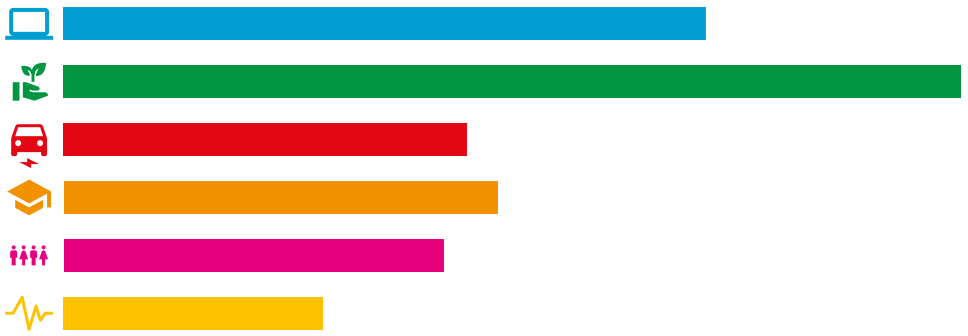


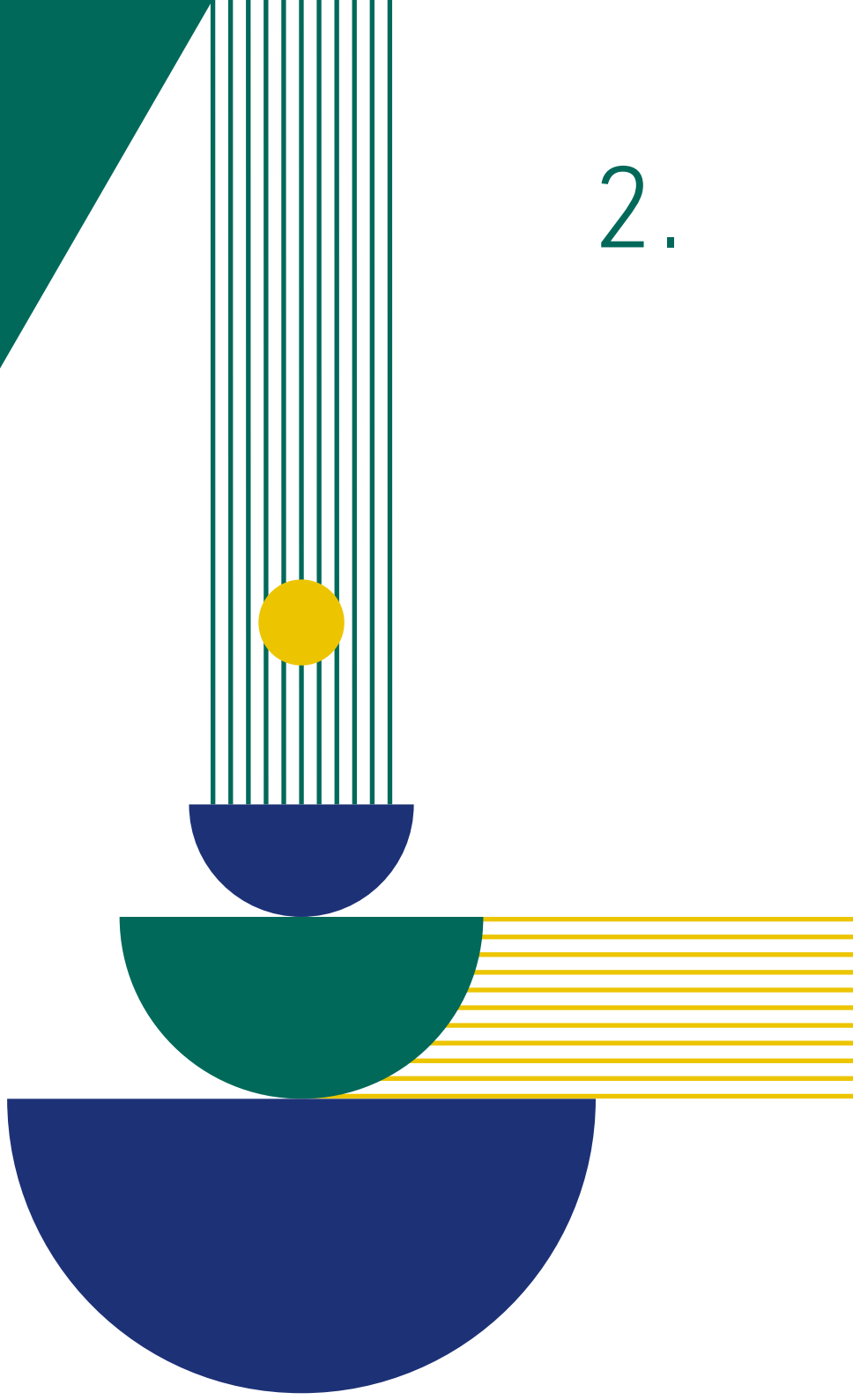
TABELLA DI RACCORDO TRA PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA E AGENDA 2030 (SDGS) RACCORDO

SDGS	Missioni	Area d'impegno	Attività
5 Uguaglianza di genere	Missione 5	Osservatorio	Inclusione - Gender gap
8 Lavoro dignitoso e crescita economica **9 Imprese, innovazione e infrastrutture**	Missione 1 Missione 5	Cultura d'impresa Politiche attive Osservatorio Attività in materia previdenziale	Sensibilizzazione nei confronti delle imprese sulla necessità di rafforzarsi con strutture organizzative più managerializzate Recupero patrimoniale dei manager Programmi d'informazione e aggiornamento Outplacement MBO Supporto e aggiornamento destinato ai dirigenti e alle imprese sui temi di attualità previdenziale
11 Città e comunità sostenibili	Missione 1	Cultura d'impresa	Rafforzamento delle competenze manageriali attraverso aggiornamenti sulla sostenibilità Sostenere progetti volti a promuovere le migliori pratiche aziendali in tema d'innovazione e sostenibilità

COSA FACCIAMO

2.

IL PERCORSO DI OUTPLACEMENT
RINASCITA MANAGERIALE
PROGETTI DI SISTEMA
L'OSSERVATORIO
ASSISTENZA PREVIDENZIALE
EVENTI E INIZIATIVE



COSA FACCIAMO

Lavoriamo per promuovere managerialità e cultura d'impresa, fattori strategici per affrontare contesti economici sempre più mutevoli e imprevedibili. Oggi la resilienza è importante come la capacità di cogliere opportunità di sviluppo. Con 4.Manager imprenditori e manager lavorano insieme per generare valore e rafforzare la competitività del sistema produttivo italiano.

Stefano CUZZILLA
Presidente 4.Manager

Collaboriamo con le Istituzioni Europee, Nazionali e Regionali per favorire la managerialità delle imprese

POLITICHE ATTIVE, ORIENTAMENTO E PLACEMENT

- Percorsi di outplacement
- Monitoraggio legislativo

CULTURA D'IMPRESA

- Progetti per una nuova cultura d'impresa e manageriale
- Iniziative europee per sviluppare competenze e superare skill gap

OSSERVATORIO SULLE COMPETENZE MANAGERIALI

- Studi e ricerche sul mercato del lavoro e sul gender gap
- Monitoraggio dei bandi regionali e degli incentivi

ATTIVITÀ IN MATERIA PREVIDENZIALE

- Aggiornamento online ai manager
- Video-pillole informative e approfondimenti

IL PERCORSO DI OUTPLACEMENT

L' Associazione garantisce alle imprese la possibilità di richiedere il contributo di 3.000 euro a copertura del costo del percorso di outplacement e ai manager un percorso dall'alto valore aggiunto che li possa riposizionare e ricollocare nel miglior modo possibile.

62 domande di outplacement ricevute

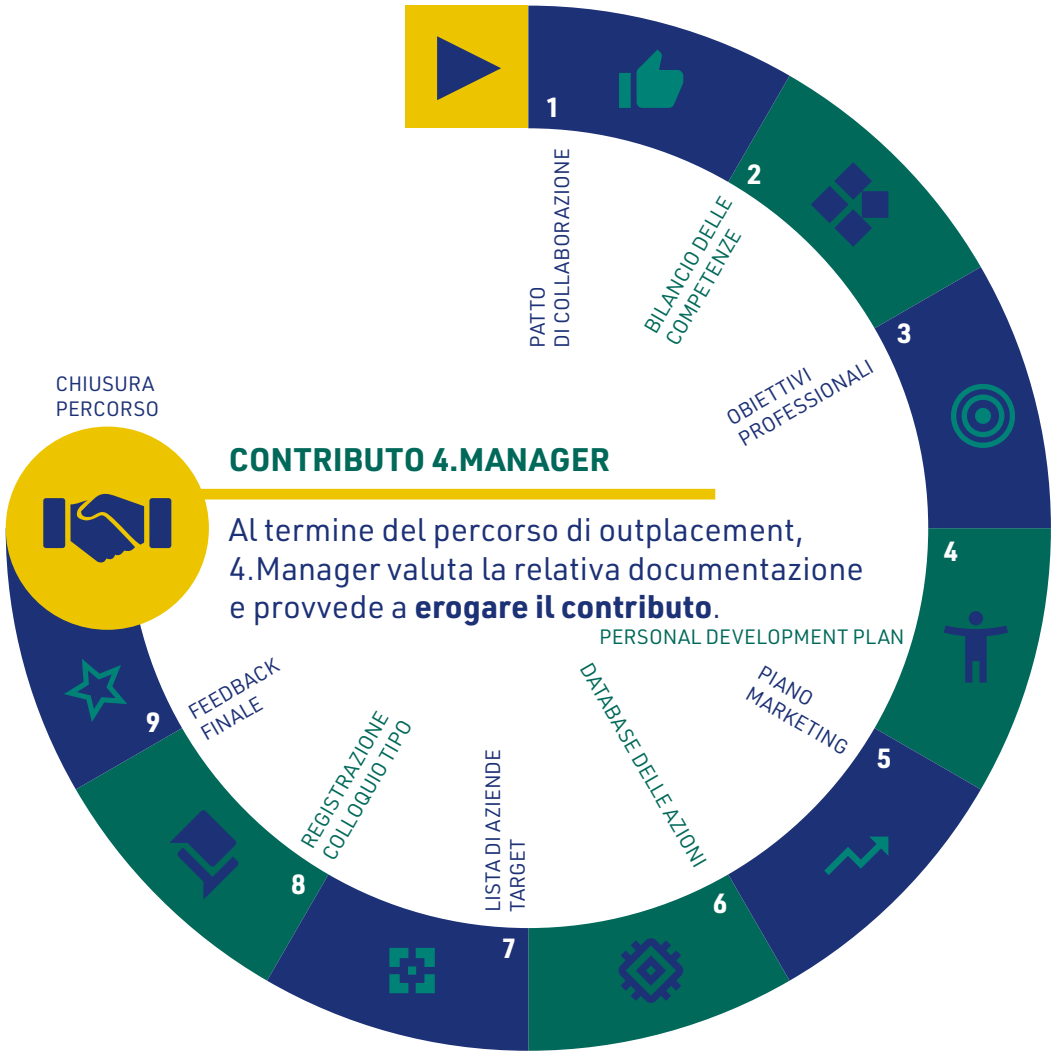
fino a dicembre 2021, di cui **35 solo nel 2020**

24 dirigenti impegnati in nuove attività

3 dirigenti proseguono l'attività di ricerca

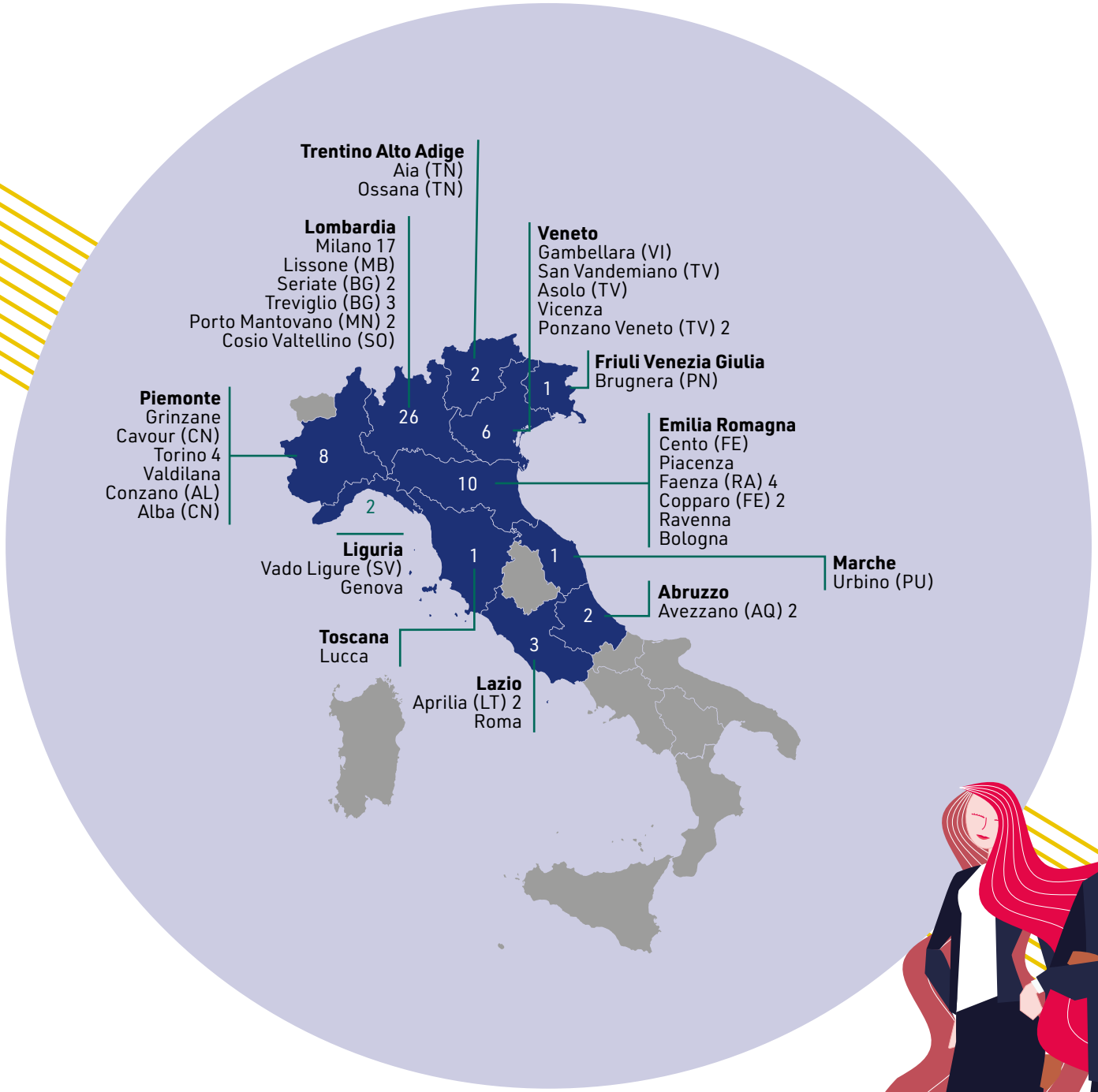
LE FASI

Le imprese **presentano domanda** per avviare il percorso
4.Manager **verifica i requisiti richiesti** per intraprendere il percorso
Il percorso prevede lo svolgimento di **9 incontri, 8 output e 3 colloqui**



CONTRIBUTO 4.MANAGER

Al termine del percorso di outplacement, 4.Manager valuta la relativa documentazione e provvede a **erogare il contributo**.


Trentino Alto Adige
Aia (TN)
Ossana (TN)
Lombardia
Milano 17
Lissone (MB)
Seriate (BG) 2
Treviglio (BG) 3
Porto Mantovano (MN) 2
Cosio Valtellino (SO)
Veneto
Gambellara (VI)
San Vandemiano (TV)
Asolo (TV)
Vicenza
Ponzano Veneto (TV) 2
Friuli Venezia Giulia
Brugnera (PN)
Piemonte
Grinzane
Cavour (CN)
Torino 4
Valdilana
Conzano (AL)
Alba (CN)
Emilia Romagna
Cento (FE)
Piacenza
Faenza (RA) 4
Copparo (FE) 2
Ravenna
Bologna
Liguria
Vado Ligure (SV)
Genova
Marche
Urbino (PU)
Abruzzo
Avezzano (AQ) 2
Toscana
Lucca
Lazio
Aprilia (LT) 2
Roma
2
26
6
1
8
10
2
1
1
2
3

RINASCITA MANAGERIALE

Il progetto Rinascita Manageriale è un'iniziativa di politica attiva con un duplice obiettivo:

- sostenere le imprese nella ripartenza e nella realizzazione di interventi di sviluppo attraverso l'iniezione di competenze manageriali;
- favorire il reinserimento dei manager nel sistema produttivo.

BENEFICIARI

Imprese che applicano il CCNL dirigenti industria 2019, in regola con il versamento dei contributi a 4.Manager e che ingaggiano un manager inoccupato.

Settori di riferimento

- innovazione e digitalizzazione;
- sostenibilità;
- organizzazione del lavoro post-Covid;
- export.

POLITICHE ATTIVE

Manager disoccupati

- da non più di 24 mesi;
- ultimo rapporto regolato da CCNL Dirigenti Industria.

Le fasi

- Assessment aziendale;
- Ricerca e selezione del personale.

A cura di società specializzate indicate nel sito 4.Manager.

Modello Assessment di riferimento 4.Manager.

BENEFICI

Dopo contrattualizzazione del manager copertura dei costi sostenuti dalle imprese:

- contratto a tempo indeterminato fino a un massimo di € 30.000;
- contratto a tempo determinato o temporary manager fino a un massimo di € 15.000.

Inoltre:

- Accesso gratuito a una piattaforma e-learning per il rapido inserimento;
- 12 mesi rimborso quota contributiva Fasi lato azienda;
- Informazioni incentivi pubblici di settore.

PROGETTI DI SISTEMA 2017-2021

3 progetti Cultura d'impresa

PARTNERSHIP SFC - SISTEMI FORMATIVI CONFINDUSTRIA E MANAGER SOLUTIONS

24 progetti territoriali

MIND

Progetto volto ad aggiornare manager e imprenditori sui principali macro trend che stanno rivoluzionando gli scenari mondiali, dai nuovi parametri dell'industria 4.0 alla globalizzazione della conoscenza.

WELFARE. LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PREVIDENZIALE

Costruire una rete di specialisti per supportare i manager in servizio e inoccupati a fare oggi le giuste scelte per pianificare il proprio futuro professionale e previdenziale.

MELANIE & MELANIE 2

Piano di certificazioni delle competenze «Manager della sostenibilità».

OCEANO VERDE

Individuare e utilizzare le competenze necessarie alla crescita, considerata in un ambito nazionale, e nei principali settori produttivi;

coinvolgere i manager sui territori per rafforzare lo sviluppo delle loro competenze.

DIRITTO D'IMPRESA E GOVERNANCE DELLE IMPRESE

Costruire un comitato scientifico allo scopo di sviluppare profili manageriali con competenze relative al diritto d'impresa.

DICOBY

Mettere in contatto le aziende con candidati individuati grazie a un'attività di ricerca e selezione mirata.

Storytelling delle esperienze di successo, per la contaminazione positiva tra mondo manageriale e imprenditoriale.

21 progetti Politiche attive

158 manager contrattualizzati

ECONOMIA CIRCOLARE

Sensibilizzare imprese e manager sulle opportunità derivanti dalla transizione da un modello economico lineare a un modello circolare.

INNOVAZIONE 4.0 PER L'ECONOMIA DELLA SOSTENIBILITÀ

Transizione del sistema produttivo all'economia circolare attraverso l'Innovazione 4.0.

AMA-DIH

Aggiornare manager e risorse per l'affiancamento consulenziale al DIH, finalizzato alla valutazione della maturità digitale delle imprese in tema di innovazione 4.0.

MONITOR LEGISLATIVO

Aggiornare manager e imprenditori su tutte le norme europee e nazionali, che producono un impatto significativo sulla vita delle imprese.

EUROPA

Il progetto prevede percorsi di aggiornamento del Manager sui dossier comunitari strategici (Innovazione, Sostenibilità e Lobby), nonché preparazione e supporto alla candidatura di manager come esperti volontari dei finanziamenti europei della Commissione Europea.

L'OSSERVATORIO

L'Osservatorio raccoglie, aggrega ed elabora dati e informazioni, fornendo suggerimenti di politiche orientate al cambiamento della cultura industriale.

Con l'Osservatorio l'Associazione si pone nella prospettiva di fornire a Confindustria e Federmanager strumenti, soluzioni e studi al fine di costruire sinergie tra manager e imprenditori, individuando e monitorando le buone pratiche nel campo del welfare aziendale.

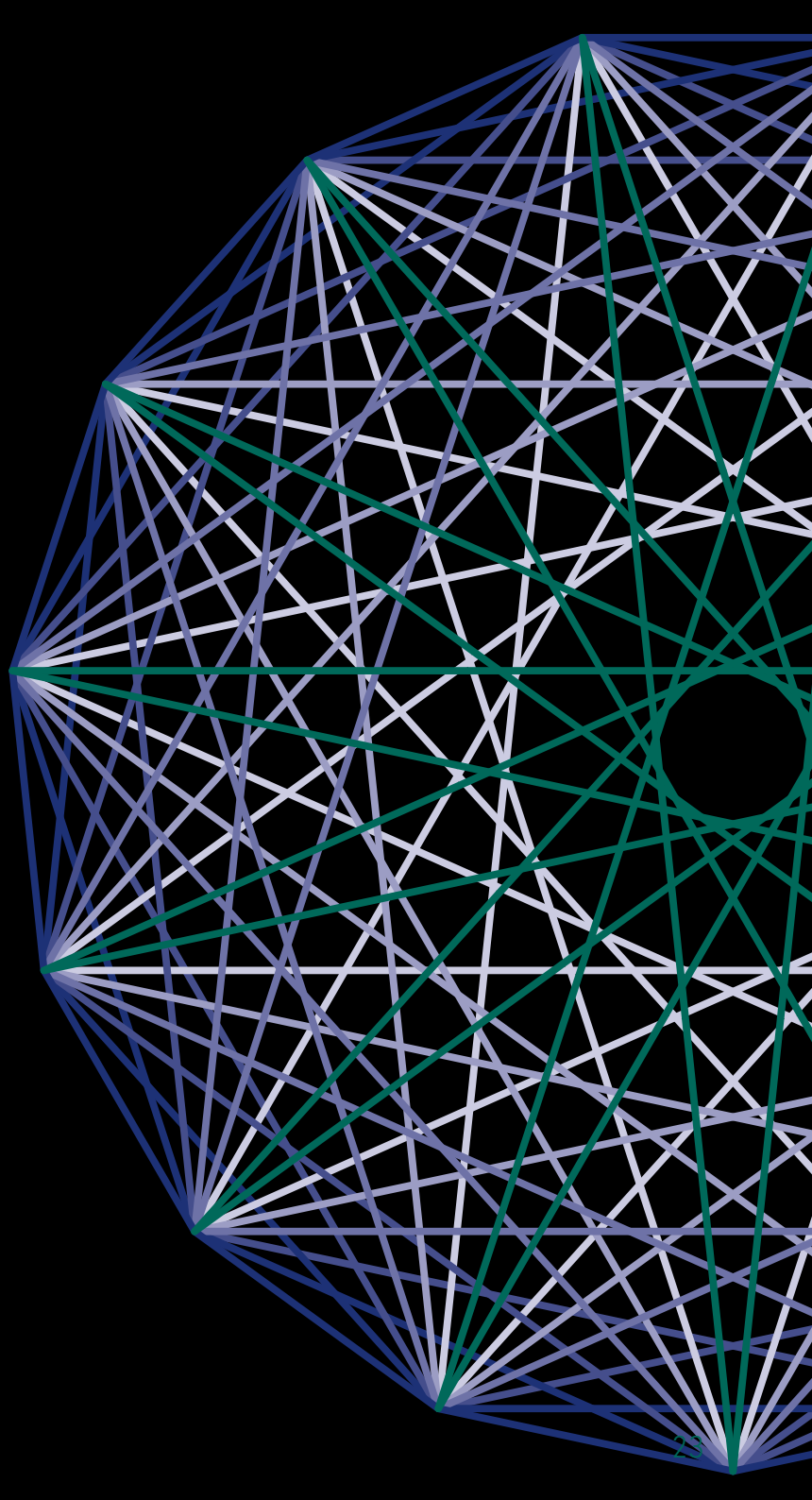
A tal fine, coordina una rete di organismi istituzionali, università e centri-studi con l'obiettivo di condividere informazioni, confrontarsi sui temi delle Politiche Attive del lavoro realizzate a livello europeo, nazionale e regionale nonché costruire possibili sinergie e progetti comuni.

- Management e innovazione dei modelli di business
- Capitale manageriale e strumenti per lo sviluppo
- Donne al timone per la ripresa del paese
- Superare il gender gap

OSSERVATORIO 4.MANAGER

MANAGEMENT E INNOVAZIONE DEI MODELLI DI BUSINESS

4.Manager , con il suo Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali, intende elaborare studi e ricerche per individuare strategie e azioni di politica attiva del lavoro. Una ricerca condotta dall'Osservatorio rivela che, nei processi d'innovazione dei modelli di business, il contributo dei manager è considerato «molto importante» dal 70% del campione intervistato, composto da manager e imprenditori italiani. Inoltre, il 44% si è espresso a favore della diffusione delle soft skills nell'organizzazione aziendale. I manager devono essere a fianco delle imprese, ogni giorno, per gestire il cambiamento, anticipare e orientare il futuro.



CAPITALE MANAGERIALE E STRUMENTI PER LO SVILUPPO

Il Rapporto 2019 dell'Osservatorio 4.Manager sulle competenze manageriali ha esplorato il «capitale manageriale italiano» per individuarne le possibili traiettorie evolutive.

Lo studio ha preso in esame le caratteristiche della domanda e dell'offerta di competenze manageriali, le dimensioni del mismatch e i motivi che lo determinano, le direttrici di sviluppo e l'evoluzione dello skill mix in relazione ai processi di trasformazione in atto.

Key findings

- La capacità delle imprese di assorbire e sfruttare le tecnologie e i nuovi paradigmi economici dipende sempre di più dal **livello di conoscenze e competenze della forza lavoro, dall'efficacia nella gestione strategica del capitale umano aziendale, dal livello di competenze manageriali presenti in azienda**.
- **Imprenditori e manager** rappresentano la «prima linea» della trasformazione;
- **Una quota crescente di «piccoli e medi» imprenditori** mostra segnali d'interesse e apertura verso le competenze manageriali;
- **L'incontro tra domanda e offerta di competenze manageriali è ostacolato da un mismatch** che, se non mitigato, potrebbe essere destinato ad ampliarsi;
- **Change management, Leadership, People management e Soft Skills** sono i contenuti verso i quali si sta orientando la formazione dei manager italiani. Emerge sempre di più il bisogno di **formazione continua** e di **learning agility**.

NUOVI ORIZZONTI MANAGERIALI
DONNE AL TIMONE PER LA RIPRESA DEL PAESE

Il rapporto dell'Osservatorio 4.Manager "Nuovi orizzonti manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese" affronta il tema del **gender gap** che caratterizza il mondo manageriale italiano.

La ricerca è stata sviluppata in partnership con **la community "Think4Management"**.

I dati INPS relativi al 2019 testimonino la seguente situazione in Italia:

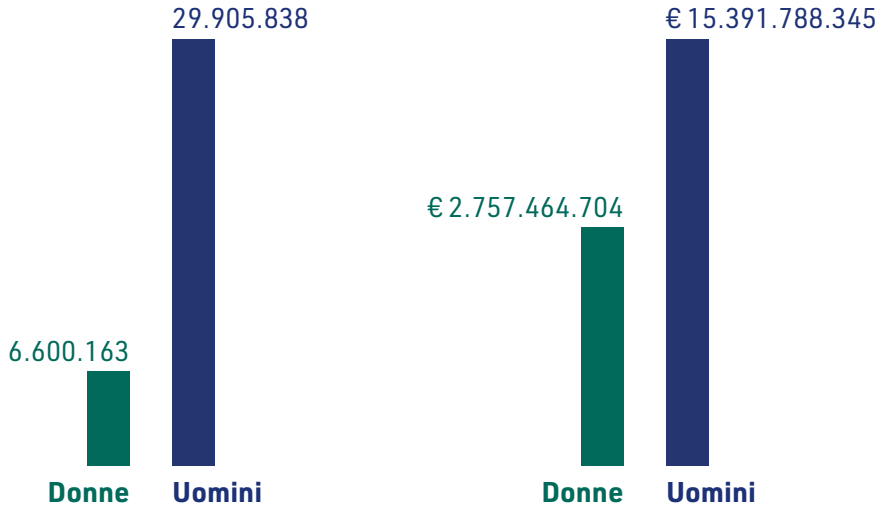
605.000 occupati in posizione manageriale

28% affidate a donne

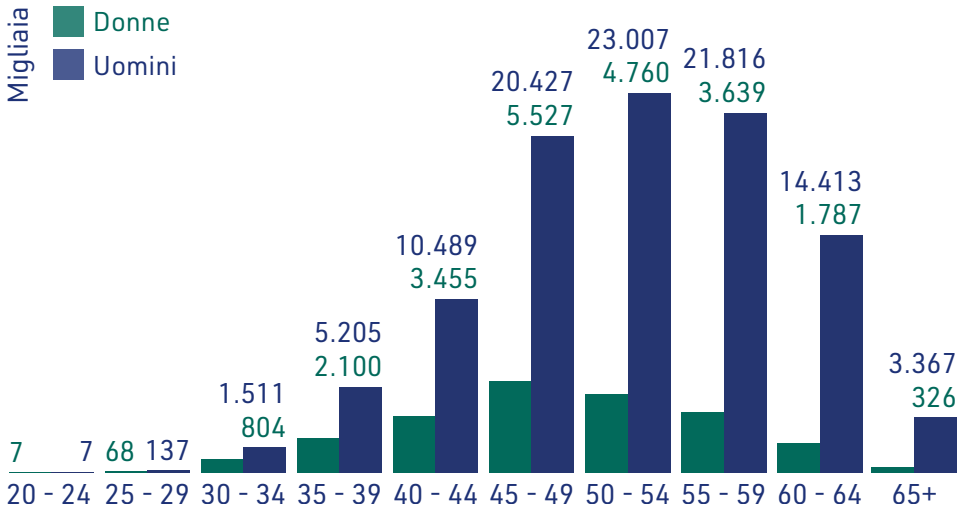
123.000 dirigenti in Italia

18% dirigenti donna

Dirigenti | Numero di giornate retribuite per genere nell'anno 2019



Dirigenti | Numero di lavoratori per classi d'età nell'anno 2019



LA PIATTAFORMA "DONNE E MANAGERIALITÀ"

Post Covid-19, 4.Manager ha creato la piattaforma "Donne e managerialità", la community Think4WomenManager-Network è composta da 147 donne manager e imprenditrici, ed ha lo scopo di promuovere la diversità in azienda, individuare canali strategici e possibili scenari futuri.

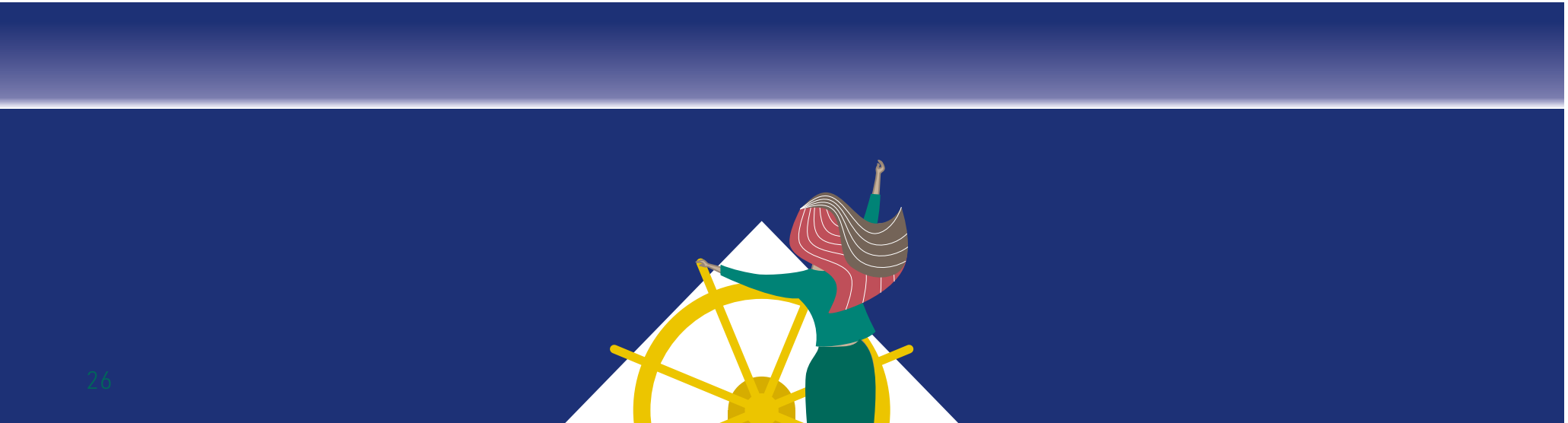
I principali topic di discussione della piattaforma sono stati i seguenti:

- **storia professionale**;
- **esperienze e opinioni**;
- **idee e progetti.**

Questa iniziativa promossa ha permesso di facilitare lo scambio di informazioni tra donne manager, imprenditrici e HR di settori differenti, consentendo di scambiare know-how e soluzioni di crescita attraverso lo svolgimento di una serie di attività.

Key findings

- **La parità di genere** è un bene per l'economia e la società nel suo complesso. Agire in questa direzione faciliterà la ripresa post-pandemica;
- **Il divario lavorativo di genere** si sta progressivamente attenuando, ma la velocità con la quale procede la convergenza lavorativa fra uomini e donne è, oggi più che mai, insostenibile;
- Il non esaltante posizionamento italiano in materia di equità di genere è aggravato da altre **asimmetrie (territoriali, generazionali ecc.)** che si amplificano a vicenda;
- Anche la digitalizzazione nel mondo del lavoro vede le donne in posizione arretrata;
- Le giovani donne italiane, pur avendo **livelli di istruzione più elevati** degli uomini, hanno tassi di occupazione all'uscita dagli studi e probabilità di occupare posizioni lavorative adeguate al percorso formativo conseguito inferiori agli uomini.



NUOVI ORIZZONTI MANAGERIALI
SUPERARE IL GENDER GAP: FACCIAMO GOAL PER RIPARTIRE

Anche quest'anno 4.Manager, per volontà di Confindustria e Federmanager, ha analizzato il fenomeno delle disuguaglianze di genere nel mondo manageriale. Dal punto di vista metodologico è stato utilizzato un approccio di ricerca integrato che ha coinvolto migliaia di uomini e donne d'impresa.
Secondo le survey condotte con manager e imprenditori dell'Expert panel dell'Osservatorio, i temi più urgenti da affrontare e risolvere sono: "Gli stereotipi di genere" (69,6%), "Il gap retributivo" (58,9%) e "Il basso numero di donne nelle posizioni di potere" (57,4%).
Per poter risolvere rapidamente il divario lavorativo e formativo tra uomini e donne secondo 4.Manager occorrono tre elementi:

- Manager, scienziati e tecnici in grado di condurre la transizione nella giusta direzione. Servono cioè ampie, diffuse e solide competenze;
- Luoghi (corpi intermedi, organismi di rappresentanza, associazioni, università etc.) in grado di elaborare una visione di lungo periodo basata su un nuovo paradigma di sviluppo, diverso da quello che ha prodotto un sistema che ha dimostrato di essere scarsamente resiliente, coeso ed equo;
- Imprenditori e manager in grado di affrontare la trasformazione elaborando modelli di business e organizzativi culturalmente innovativi.

Piattaforma Think4WomenManagerNetwork
160 iscrizioni
Donne Manager e Imprenditrici

Ascolto online
30 colloqui individuali

Indagine campionaria
1.077 intervistati
Expert Panel 4.Manager

Best Practice
673 imprese monitorate e analizzate

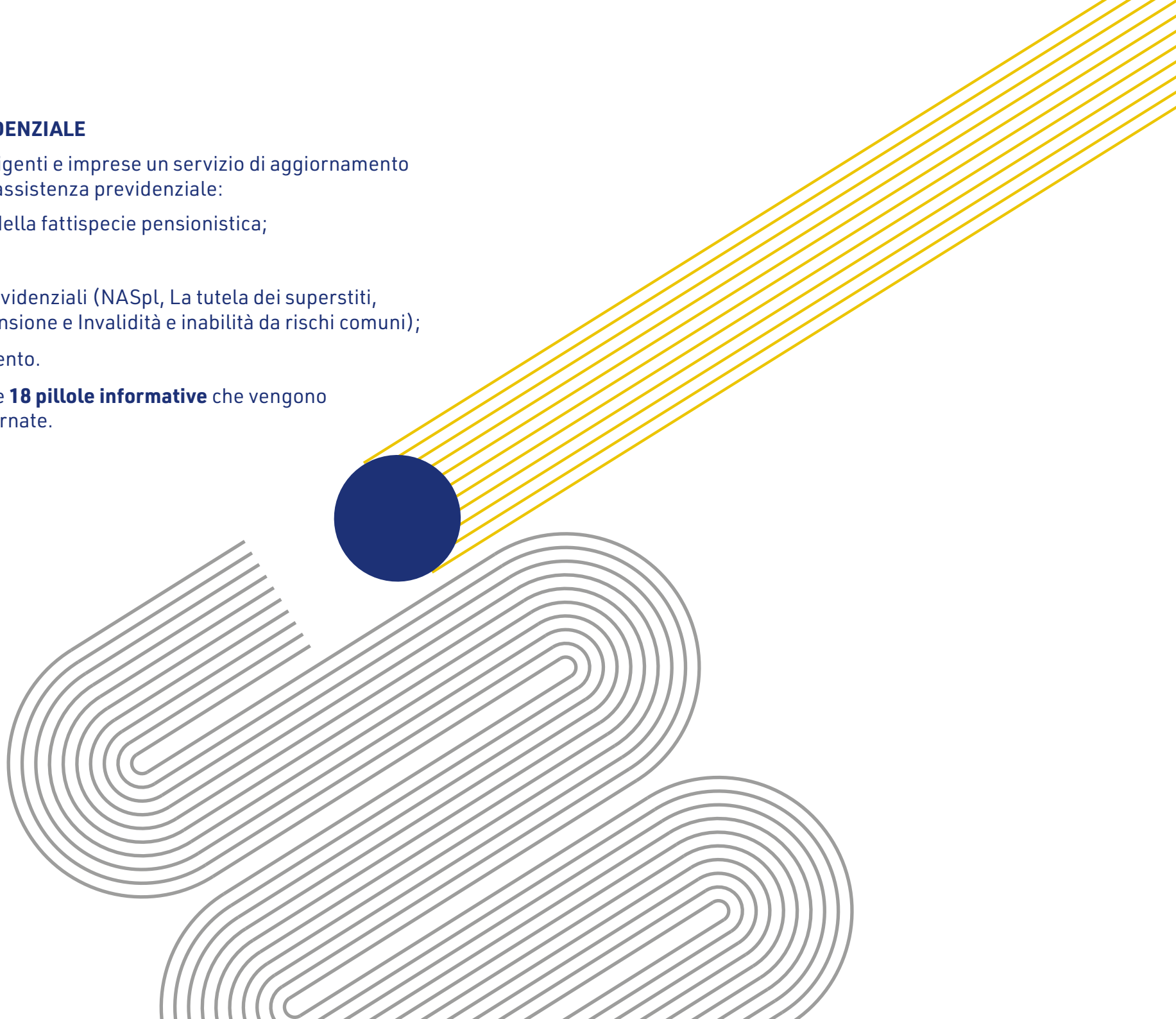
Leadership di genere
17.234 imprese e
44.236 esponenti CdA e vertici aziendali
monitorati e analizzati

ASSISTENZA PREVIDENZIALE

4.Manager offre a dirigenti e imprese un servizio di aggiornamento sui principali temi di assistenza previdenziale:

- il completamento della fattispecie pensionistica;
- la pensione;
- altre tematiche previdenziali (NASpl, La tutela dei superstiti, Il contratto di espansione e Invalidità e inabilità da rischi comuni);
- dopo il pensionamento.

Sono state pubblicate **18 pillole informative** che vengono costantemente aggiornate.



EVENTI E INIZIATIVE

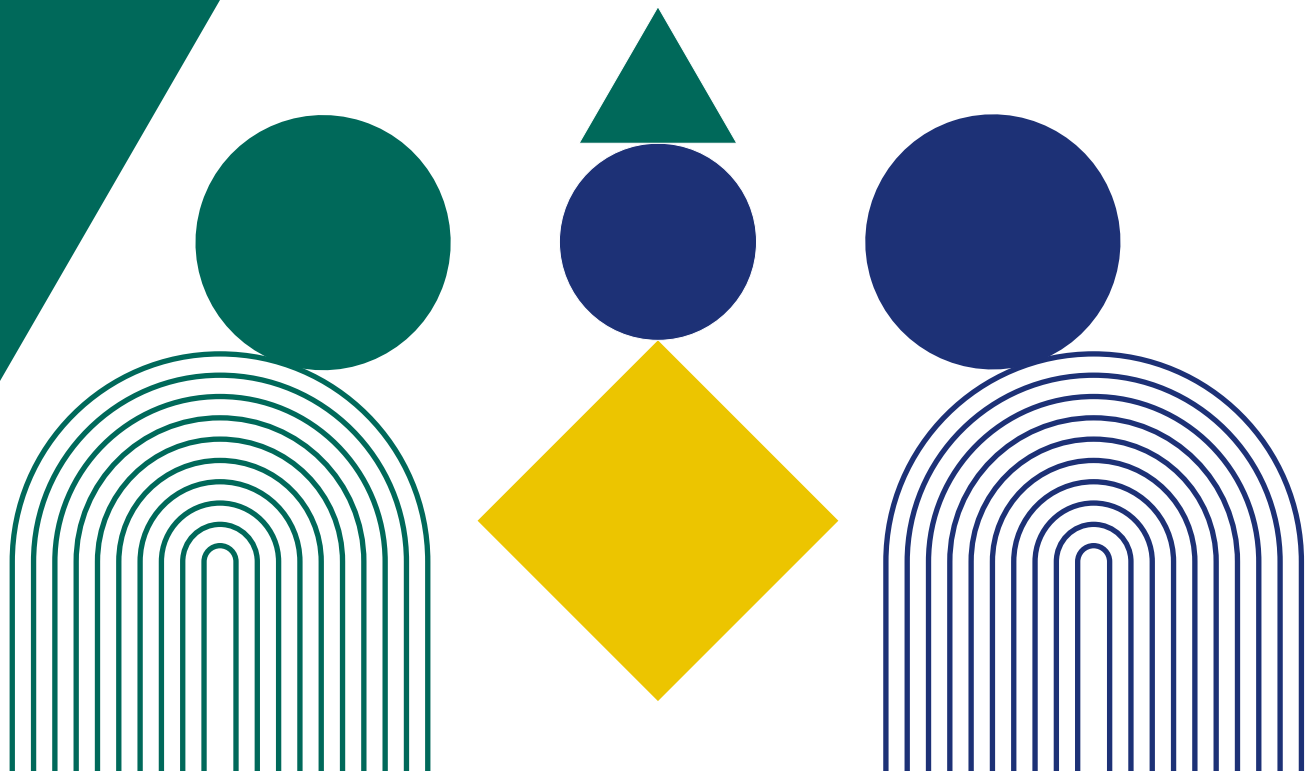
Il Presidente di 4.Manager e Federmanager, Stefano Cuzzilla, interviene a Sky TG 24 su Rinascita manageriale.

Il DG di 4.Manager, Fulvio D'Alvia, interviene a TG2 Italia su Manovra e parità di genere.

I NOSTRI STAKEHOLDER

3.

PRINCIPALI ATTIVITÀ DI DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

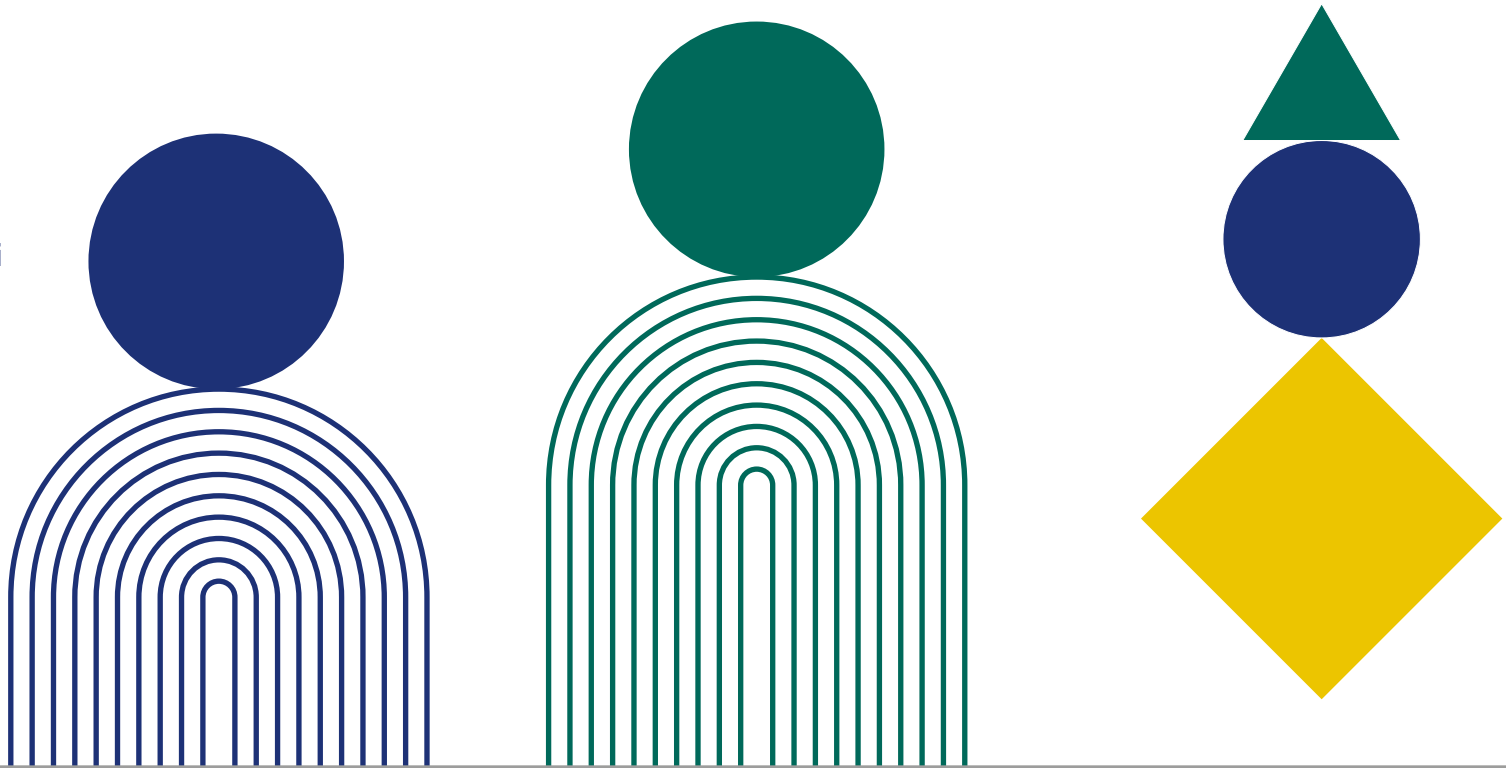


I NOSTRI STAKEHOLDER

Sviluppare sinergie con gli stakeholder, siano essi interni o esterni, rappresenta un elemento imprescindibile per 4.Manager. Il continuo coinvolgimento ed ascolto dei principali interlocutori, infatti, è essenziale non solo per accrescerne la consapevolezza, ma soprattutto per sviluppare un dialogo costruttivo in grado di fornire un contributo prezioso nell'allineamento degli obiettivi sociali, economici ed ambientali con la strategia della Società. Tutti i momenti di stakeholder engagement contribuiscono a rafforzare il legame con il contesto industriale, economico e sociale di riferimento e a migliorare le pratiche di gestione del business.

4.Manager si interfaccia con differenti categorie di stakeholder, tra cui rientrano:

1. soci fondatori
2. imprese e manager
3. dipendenti
4. università
5. media nazionali e locali
6. consulenti e società di servizi



PRINCIPALI ATTIVITÀ DI DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Soci fondatori

- Coinvolgimento in assemblee e riunioni degli organi sociali di 4.Manager

Media nazionali e locali

- Comunicazioni attraverso media tradizionali e digitali
- Coinvolgimento nelle attività di 4.Manager

Dipendenti

- Partecipazione a riunioni e conferenze
- Interazione con fornitori ed interlocutori
- Coinvolgimento costante nelle diverse attività condotte

Imprese e manager

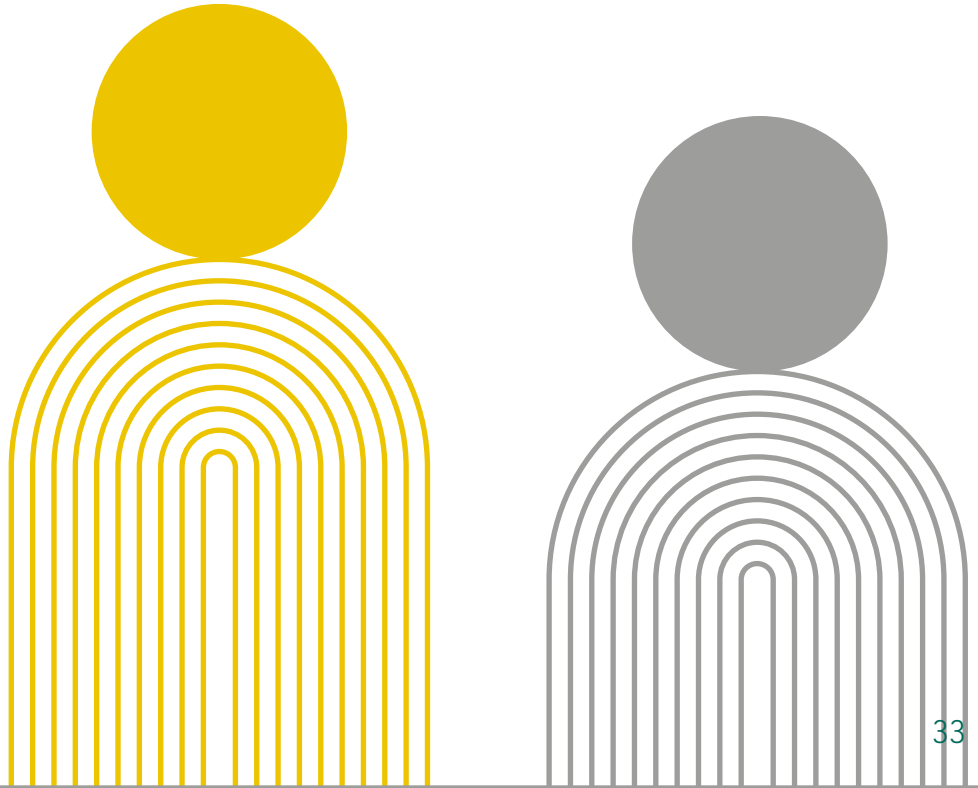
- Partecipazione ad attività di rilevazione e monitoraggio condotte dall'Osservatorio

Università

- Collaborazioni e partnership

Consulenti e società di servizi

- Coinvolgimento nelle diverse attività condotte da 4.Manager



NOTA METODOLOGICA

4.

NOTA METODOLOGICA

Il presente Bilancio Sociale di 4.Manager è stato redatto in conformità ai GRI Standards, definiti nel 2016 dal Global Reporting Iniziative (GRI), facendo uso delle asserzioni "GRI Referenced". Il documento rappresenta un primo passo del processo di rendicontazione delle tematiche di sostenibilità e testimonia il percorso di trasparenza e miglioramento continuo di 4.Manager.

Nel Bilancio è esposta la situazione riguardante il periodo 2017- 2021, al fine di fornire al lettore un parametro di confronto della performance dell'associazione. Il perimetro di rendicontazione si riferisce all'associazione 4.Manager. I principali stakeholder a cui l'associazione fa riferimento sono i dipendenti, le PMI, i dirigenti, le associazioni territoriali e le istituzioni. La loro mappatura è avvenuta prendendo in considerazione parametri che riflettono la significatività e l'importanza che tali soggetti rivestono per 4.Manager. L'identificazione degli aspetti rendicontati all'interno del Bilancio è avvenuta seguendo il principio di materialità e in considerazione dei principi che definiscono il contenuto e la qualità della rendicontazione di sostenibilità (inclusività degli stakeholder, completezza delle informazioni, contesto di sostenibilità, equilibrio, comparabilità, chiarezza, tempestività, affidabilità e accuratezza).

4. MANAGER GRI CONTENT INDEX

5.

4.MANAGER GRI CONTENT INDEX

Indicatore GRI	Descrizione indicatore	Paragrafo BdS	Direct Answer
GRI 102: General Disclosure			
Profilo dell'organizzazione			
102-1	**Nome dell'organizzazione**		4.Manager
102-2	**Attività, marchi, prodotti e servizi**	Le nostre attività	
102-3	**Sede legale**		Viale dell'Astronomia, 30 - 00144
102-4	**Aree geografiche in cui l'organizzazione opera**		Italia
102-5	**Assetto proprietario e forma legale**		Associazione
102-6	**Mercati serviti**		Il mercato di riferimento è quello italiano. I beneficiari sono gli associati e le associazioni territoriali.
Etica e integrità			
102-16	**Valori, pricipi, standard e codici di controllo**	Linee d'azione	
Governance			
102-18	**Struttura di Governance**	La nostra Governance	
Stakeholder engagement			
102-40	**Elenco di gruppi di stakeholder**	Il nostri stakeholders	

Indicatore GRI	Descrizione indicatore	Paragrafo BdS	Direct Answer
Modalità di rendicontazione			
102-46	**Definizione dei contenuti e del perimetro di rendicontazione**	Nota metodologica	
102-50	**Periodo di rendicontazione**		2017-2021
102-51	**Data di pubblicazione del report di sostenibilità più recente**		Trattasi del primo Bilancio pubblicato da 4.Manager
102-54	**Dichiarazione del livello di rendicontazione rispetto ai GRI Standards**	Nota metodologica	
102-55	**GRI Content Index**	Nota metodologica	
102-56	**Assurance esterna**		Bilancio non soggetto ad assurance esterna
GRI 200: Economic topics			
GRI 202: presenza sul mercato			
202-1	**Rapporto tra i salari standard base per genere rispetto al salario minimo locale**		I livelli salariali contrattuali sono applicati indifferentemente a tutto il personale professionale
GRI 205: Anticorruzione			
205-3	**Episodi di corruzione accertati e relative azioni correttive**		Nel periodo di rendicontazione, gli organi e le funzioni competenti non hanno accertato episodi di corruzione

Indicatore GRI	Descrizione indicatore	Paragrafo BdS	Direct Answer
GRI 400: Social topics			
GRI 402: Lavoro /Gestione delle relazioni			
402-1	**Periodi minimi di preavviso per cambiamenti nelle attività, inclusa l'eventuale specifica nei relativi contratti collettivi di lavoro**		Il periodo minimo di preavviso per significative modifiche organizzative è in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva
GRI 406: Non discriminazione			
406-1	**Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese**		Non vi sono stati casi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione
GRI 407: Marketing			
417-3	**Numeri di casi riguardanti la non conformità per comunicazioni di marketing**		Non vi sono stati casi di non conformità per comunicazioni di marketing
GRI 418: Privacy del consumatore			
418-1	**Reclami documentati relativi a violazione della privacy e alla perdita dei dati degli associati**		Non vi sono stati reclami da parte di interessati relative a violazioni della normativa sulla tutela dei dati personali né perdite di dati per errori materiali /furti
GRI 419: Conformità socioeconomica			
419-1	**Valore delle multe e numero delle sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in ambito economico e sociale**		Non sono state registrate multe o sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in ambito economico e sociale

Indirizzo: Viale dell'Astronomia, 30, 00144 Roma

E-mail: info@4manager.org

Presidente: Stefano Cuzzilla
Direttore Generale: Fulvio D'Alvia

Il bilancio sociale 2021 è stato realizzato da:
Carmela Mazza (coordinamento progetto)
Simona De Quattro, Elena Pinna, Alessandra De Gaetano

Supporto metodologico:
Kpmg Spa
www.kpmg.it

Realizzazione grafica e impaginazione:
Lorenzo De Tomasi
Stefano Baldassarre

Tipografia:
Arti Grafiche Boccia

Finito di stampare: giugno 2022

Il bilancio sociale 2021 è consultabile anche sul sito www.4manager.org