

Profili e competenze professionali ex art. 27, punto 8)*bis* Statuto

PREVINDAI

Focus dell'ente per i prossimi anni:

Previndai è un Fondo di previdenza complementare di categoria, bilaterale, previsto dal CCNL Federmanager-Confindustria. Sono iscritti circa 90.000 dirigenti di cui 60.000 versanti e la restante quota parte riguarda soggetti che hanno deciso, dopo aver perso i requisiti di partecipazione per cessazione del rapporto di lavoro da dirigente industriale o per pensionamento, di lasciare la posizione previdenziale maturata presso il Fondo. E' tra i primi Fondi pensione in Italia per patrimonio gestito di oltre 16 miliardi di euro e una massa amministrata annualmente di oltre 1.000 milioni. Gestisce circa 2/3 delle risorse attraverso un pool di compagnie di assicurazione in gestione separata, nonché attraverso due gestioni finanziarie di cui una più cauta (bilanciato) e una in cui risulta maggiore la componente azionaria (sviluppo), a cui si è aggiunto più di recente il comparto "prudente". Il 12% del patrimonio costituito dalla componente finanziaria viene investito nell'economia reale attraverso i FIA.

Il Fondo dispone di una struttura organizzativa e gestionale ben articolata e attrezzata con un livello elevato di competenze, senza attività affidate in outsourcing fatto salva la parte IT data in carico a IWS, che consente un rapporto diretto con gli iscritti, aziende o dirigenti, oltre a rispondere in modo efficace ai delicati impegni sia gestionali sia di rispetto della normativa. Il Fondo è soggetto al controllo del Fondo di vigilanza COVIP.

Opera in un mercato sempre più competitivo in cui occorre confrontarsi con competitor, alcuni dei quali hanno come target la nostra categoria; sono state poste in atto tutta una serie di misure, soprattutto in termini di comunicazione per rendere più fruibili le elevate garanzie e le specificità che derivano dall'adesione a Previndai, rispetto a Fondi aperti o PIP, che beneficiano di una rete di account che, diversamente dal Fondo, possono avere un approccio più diretto con le aziende. Tale aspetto, peraltro, è stato reso ancora più critico per effetto dell'ultima Legge di Bilancio che ha liberalizzato la portabilità del contributo a carico del datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore opti per una forma diversa per quella prevista dal CCNL. Un altro tema da considerare riguarda il rispetto della compliance sia da un punto di vista normativo che tecnologico che discende dall'attuazione di direttive UE (ad esempio DORA) e che hanno un grande impatto sulla gestione e sulla governance del Fondo.

Vista la specificità del settore e la complessità della materia gestita, i componenti degli organi devono possedere competenze specialistiche e sensibilità sindacale, essendo un Fondo bilaterale.

Per salvaguardare il suo indiscutibile ruolo di leadership sul mercato occorre:

- 1. valorizzare le Parti istitutive verso i propri iscritti al fine di favorirne l'adesione alle rispettive Organizzazioni di rappresentanza;*
- 2. ottimizzare i rendimenti con una coerente valutazione dei rischi – mantenendo un contenimento dei costi rispetto ai competitors - attraverso una varietà di soluzioni di*

investimento in grado di garantire gli iscritti e il Fondo stesso, cogliendo le migliori opportunità di mercato;

- 3. puntare al miglioramento continuo delle relazioni con aziende e iscritti per coglierne i bisogni e modulare la relativa offerta previdenziale;*
- 4. seguire le tendenze evolutive imposte dalla normativa cercando di sfruttare le relative opportunità per mantenere il posizionamento, essere punto di riferimento per collettività, oltre a perseguire una semplificazione dei processi operativi a favore degli iscritti;*
- 5. mettere nelle condizioni le Parti istitutive di interloquire efficacemente con le Istituzioni riguardo all'evoluzione normativa della previdenza complementare e, più in generale, del settore;*
- 6. migliorare la capacità di ascolto e di comunicazione dei vari stakeholders.*

Il Consiglio di Amministrazione deve contribuire a perseguire questi ambiziosi e doverosi obiettivi attraverso la presenza di profili con competenze specifiche ed esperienze maturate nello specifico ambito di riferimento previsti per legge, rafforzati da competenze in tema di gestione del cambiamento organizzativo, di re-ingegnerizzazione di processi e prodotti, di marketing e comunicazione.

PRESIDENTE/VICEPRESIDENTE

- Possesso dei requisiti di professionalità dal DM n. 108/2020, art. 2, comma 1, dalla lettera a) alla lettera f). **SPECIFICARE LA “LETTERA” CON UNA DESCRIZIONE DELL’ESPERIENZA PROFESSIONALE. (requisito obbligatorio);**

.....

.....

.....

- Possesso di **competenze specialistiche** in almeno una delle seguenti discipline (indicare quali):
 - *amministrazione e/o finanza e/o controlling*
 - *risorse umane e/o relazioni industriali*
 - *risk management*
 - *legale societario*
 - *amministratore d’azienda/Enti¹*

- **Competenza in materia di organizzazione aziendale**
 - Esperienza di coinvolgimento² nella Governance aziendale **(requisito obbligatorio)**

.....

.....

.....

e **almeno uno** dei seguenti requisiti:

- Esperienza di gestione di funzioni aziendali e/o di unità di business

.....

.....

.....

- Esperienza di analisi organizzativa e/o degli stakeholders dell’organizzazione

.....

.....

.....

- Esperienza di riorganizzazione di aree aziendali

.....

.....

.....

¹ si intende: Presidente, componente di CdA, Amministratore unico, Direttore Generale/General Manager/Vicepresident.

² per “coinvolgimento” s’intende sia l’aver fatto parte di organi di governance aziendale quali CdA, Collegio dei Sindaci, Organo di Vigilanza, ecc., sia l’aver trattenuto rapporti professionali con tali organi quali dipendenti dell’azienda, a partire dal Direttore Generale/General manager/Vicepresident, o in veste di consulenti direzionali.

- **Competenza in materia di previdenza pubblica e/o complementare e/o di piani pensionistici in ambito assicurativo**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza di direzione o in organi di governance in aziende operanti nel settore o in settori correlati

.....

- Esperienze negli organi di Fondi pensione, anche aziendali

.....

- Esperienza nell'area HR con ruoli di responsabilità nella gestione del welfare previdenziale oppure nella veste di risk manager o di responsabile area legale

.....

- **Capacità Relazionali**

- Esperienza di gestione delle relazioni con membri di organi di Governance aziendale e/o associazioni (**requisito obbligatorio**)

.....

e **almeno uno** dei seguenti requisiti:

- Esperienza di gestione di rapporti con stakeholder significativi (clienti, fornitori, esponenti delle forze della società civile)

.....

- Esperienze di comunicazione con i media (ad es. interviste a giornali/radio/televisione, grado di presenza attiva sui social media su temi di natura non personale, ecc....)

.....

- **Esperienza in ruoli apicali aziendali**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Presidente, componente di CdA, Amministratore unico, Direttore Generale/General Manager di Società o Enti, Direttore HR

.....
.....
.....

- Per chi proviene da aziende con più di 250 dipendenti a livello di gruppo: riporto di prima linea di Presidente, componente di CdA, Amministratore unico, Direttore Generale/General Manager, Direttore HR Corporate

.....
.....
.....

- Per chi proviene da aziende con più di 2000 dipendenti a livello di gruppo: almeno riporto di seconda linea di Presidente, componente di CdA, Amministratore unico, Direttore Generale/General Manager/Vicepresident, Direttore HR Corporate

.....
.....
.....

- **Esperienza nel sistema Federmanager**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza in consigli direttivi o altri ruoli apicali³ di associazioni territoriali e/o unioni regionali per almeno 2 mandati (di cui l'ultimo anche in corso)

.....
.....
.....

- Esperienza come consigliere nazionale per almeno un mandato

.....
.....
.....
.....

³ per "altri ruoli apicali di associazioni territoriali e/o unioni regionali" s'intendono i componenti del Collegio dei Revisori o del Collegio dei Probiviri, ovvero persone pur non appartenenti all'organo direttivo, che abbiano avuto dall'associazione una specifica delega in materia sindacale e/o welfare.

- Esperienza in ruoli federali (es. Coordinamento Gruppo giovani/donne minerva/seniores nazionale, delegazione federale, ecc.) per almeno un mandato

.....
.....
.....

- Esperienza in enti bilaterali o società del Sistema come componente di cda per almeno un mandato

.....
.....
.....

- **Insussistenza di cause di incompatibilità:**

Insussistenza di rapporti contrattuali con aziende o enti operanti nell'ambito della previdenza complementare o nell'ambito assicurativo

.....
.....
.....

- **Disponibilità di tempo da dedicare all'Ente:** indicativamente 7 presenze al mese solare

COMPONENTI DEL CDA

- Possesso dei requisiti di professionalità dal DM n. 108/2020, art. 2, comma 1, dalla lettera a) alla lettera g). **SPECIFICARE LA “LETTERA” CON UNA DESCRIZIONE DELL’ESPERIENZA PROFESSIONALE. (requisito obbligatorio);**

.....
.....
.....

- **Competenza in materia di organizzazione o gestione aziendale**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza di coinvolgimento⁴ nella Governance aziendale

.....
.....
.....

- Esperienza di gestione diretta di team aziendali e/o di progetti aziendali che coinvolgono operativamente più persone

.....
.....
.....

- **Competenza in materia di previdenza pubblica e/o integrativa e/o di piani pensionistici in ambito assicurativo**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza manageriale in aziende operanti nel settore o in settori correlati o con esperienza in ambito previdenziale o della previdenza di natura assicurativa in aziende non operanti nel settore

.....
.....
.....

- Esperienze negli organi di Fondi pensione, anche aziendali

.....
.....
.....

⁴ per “coinvolgimento” s’intende sia l’aver fatto parte di organi di governance aziendale quali CdA, Collegio dei Sindaci, Organo di Vigilanza, ecc., sia l’aver trattenuto rapporti professionali con tali organi quali dipendenti dell’azienda, a partire dal Direttore Generale/General manager, o in veste di consulenti direzionali.

- Esperienza nell'area HR con ruoli di responsabilità nella gestione del welfare oppure nella veste di risk manager o di responsabile area legale

.....

- Esperienza nella progettazione e/o realizzazione di progetti o sviluppo di rapporti professionali verso aziende/enti del settore previdenziale o assicurativo

.....

- **Capacità Relazionali**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza di gestione delle relazioni con membri di organi di Governance aziendale e/o associativa

.....

- Provenienza da ruoli aziendali che prevedono la gestione di rapporti con stakeholder significativi (ad es. clienti, fornitori, CdA, esponenti delle forze della società civile)

.....

- **Esperienza nel sistema Federmanager**

Almeno uno dei seguenti requisiti:

- Esperienza in consigli direttivi o altri ruoli apicali⁵ di associazioni territoriali e/o unioni regionali o in rappresentanze sindacali aziendali per almeno un mandato

.....

⁵ per “altri ruoli apicali di associazioni territoriali e/o unioni regionali” s’intendono i componenti del Collegio dei Revisori o del Collegio dei Probiviri, ovvero persone pur non appartenenti all’organo direttivo, che abbiano avuto dall’associazione una specifica delega in materia sindacale e/o welfare.

- Esperienza in Enti/Società collaterali (membro di assemblea, componente di CdA, collegio dei sindaci/revisori) per almeno 1 mandato

.....
.....
.....

- **Insussistenza di cause di incompatibilità:**

- Insussistenza di rapporti contrattuali con aziende o enti operanti nell'ambito della previdenza complementare o nell'ambito assicurativo

.....
.....
.....

- **Disponibilità di tempo da dedicare all'Ente:** indicativamente 2 presenze al mese solare