



cod. ISSN 2281-3888

News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% CN/BO
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa
Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 34 - N. 3
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

OFFICINO DEL SALE

CERVIA 1698

- **Relazione del Presidente Andrea Molza per l'Assemblea**
- **Gli Organi Sociali 2020 - 2023**
- **Ferrara e il suo petrolchimico**
- **Ravenna capitale dell'energia**
- **Economics: Finance per tutti**

SEDI E UFFICI**BOLOGNA:**

Via Merighi 1/3 40055 Villanova di Castenaso (BO)

Tel. 051 0189900- segreteria@federmanagerbo.it

ORARI DI APERTURA: DAL LUN. AL VEN. 8,30 - 13,00 e 14,00 - 17,30

ORARI DI RICEVIMENTO: DAL LUN. AL VEN. DALLE 8,30 ALLE 13,00 (previo appuntamento)

FERRARA:

Via degli Armari 8, 44121 FERRARA (FE)

tel. 051 0189920 - maddalena.manfrini@federmanagerbo.it – segreteria@federmanagerbo.it

ORARIO DI APERTURA: DAL LUN. AL VEN. 11,30 - 13,30 e MARTEDÌ' dalle 14,30 – 16,30

RAVENNA:

Via di Roma 102 48121 Ravenna

Tel. 051 0189913- susanna.orioli@federmanagerbo.it – segreteria@federmanagerbo.it

ORARIO DI APERTURA: LUNEDI' E VENERDI' 9,00 - 12,30 – GIOVEDI' 15,00 -18,00

SERVIZIO SINDACALE, CONTRATTUALE E LEGALE

Referenti: **SERGIO MENARINI** - Tel. 051 0189905 - sergio.menarini@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

MANUEL CASTAGNA- Tel. 051 0189902 - manuel.castagna@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

SERVIZIO PREVIDENZIALE

Referenti: **CARLA GANDOLFI** - Tel. 051 0189906 - carla.gandolfi@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

GAIA MONTI - Tel. 051 0189904 - gaia.monti@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

MANUEL CASTAGNA- Tel. 051 0189902 - manuel.castagna@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

SERVIZIO ASSISTENZA SANITARIA (FASI - ASSIDAI)

Referenti: **GAIA MONTI** - Tel. 051 0189904 - gaia.monti@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Bologna

MANUEL CASTAGNA- Tel. 051 0189902 - manuel.castagna@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Bologna

MADDALENA MANFRINI – tel. 051 0189920 – maddalena.manfrini@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Ferrara

SUSANNA ORIOLI - tel. 051 0189913 – susanna.orioli@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Ravenna

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E ISCRIZIONI

Referente: **PAOLA FASOLI** - Tel. 051 0189901 - paola.fasoli@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

SERVIZIO COMUNICAZIONE - EVENTI - SEGRETERIA DI PRESIDENZA

Referente: **SARA TIRELLI** - Tel. 051 0189909 – sara.tirelli@federmanagerbo.it

CENTRALINO – ACCOGLIENZA

Referente: **ILARIA SIBANI** - Tel. 051 0189900 – segreteria@federmanagerbo.it

s o m m a r i o

I nostri numeri

PRESIDENZA

ANDREA MOLZA - Tel 051/0189909
E-mail: presidente@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento

CONSULENZA SINDACALE

SERGIO MENARINI - Tel. 051/0189905
E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento
MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0189902
E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento

CONSULENZA PREVIDENZIALE

CARLA GANDOLFI - Tel 051/0189906
E-mail: carla.gandolfi@federmanagerbo.it
GAIA MONTI - Tel. 051/0189904
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it
MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0189902
E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it
Ricevono su appuntamento

FASI - ASSIDAI (su appuntamento)

MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0189902
E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it
GAIA MONTI - Tel. 051/0189904
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it
SUSANNA ORIOLI - tel. 051/0189913
E-mail: ravenna@federmanager.it
riceve presso la sede di Ravenna
MADDALENA MANFRINI - tel. 051/0189920
E-mail: maddalena.manfrini@federmanagerbo.it
riceve presso la sede di Ferrara

SEGRETERIA DI PRESIDENZA - COMUNICAZIONE

SARA TIRELLI - Tel. 051/0189909
E-mail: sara.tirelli@federmanagerbo.it

ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE

PAOLA FASOLI - Tel. 051/0189901
E-mail: paola.fasoli@federmanagerbo.it

CENTRALINO E ACCOGLIENZA

ILARIA SIBANI - Tel. 051/0189900
E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

Periodico di Federmanager
Sindacato Dirigenti Azienda Industriali
per la Provincia di Bologna
Iscritto al ROC al numero 5294

Direzione, Redazione e Amministrazione:

Presso FEDERMANAGER Bologna - Ferrara - Ravenna
Via Merighi, 1/3 - 40055 Villanova di Castenaso (Bo)
tel. 051/0189900 - Fax 051/0189915

Direttore responsabile: ANDREA MOLZA

Comitato di redazione:

Fausto Gabusi, Eliana Grossi (Direttore editoriale), Umberto Tarozzi, Umberto Leone, Sara Tirelli

Segreteria di Redazione:

SARA TIRELLI
E-mail: sara.tirelli@federmanagerbo.it

Impaginazione e Stampa

Tipografia Imerio - Via Imerio, 22/c
Tel. 051.241452 - Fax. 051.246268
E-mail: tipografiaimerio@tin.it

Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente l'opinione di Federmanager.

Numeri chiuso in tipografia in data: 22/09/2020
tiratura: 3600 copie

- | | |
|----|--|
| 5 | EDITORIALE |
| 7 | ATTUALITA' Per un diritto soggettivo alla formazione |
| 8 | IL PUNTO Sulla linea che unisce scuola e lavoro |
| 9 | SPECIALE ASSEMBLEA 2020 La Relazione del Presidente Andrea Molza |
| 15 | SPECIALE INSERTO WELFARE 24 ASSIDAI |
| 19 | GLI ORGANI SOCIALI 2020 - 2023 |
| 21 | MINERVA Gender Pay Gap: Ma è così anche nell'arte? |
| 22 | FERRARA Ferrara e il suo petrolchimico |
| 24 | RAVENNA Ravenna capitale dell'energia |
| 26 | ECONOMICS Finance per tutti |
| 29 | INDUSTRIA 4.0 Agricoltura 4.0: applicazioni e prospettive |
| 32 | MANAGEMENT Responsabilità Civile Prodotti |

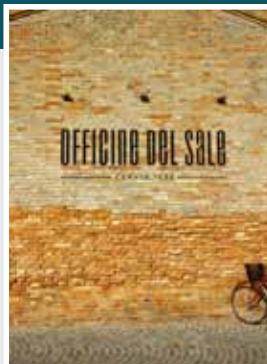
In Copertina

"Officine del Sale, Cervia"

Cervia, (Žiria in dialetto romagnolo) universalmente conosciuta per il suo "sale dolce", prodotto dalle caratteristiche inimitabili, è una splendida cittadina affacciata sul mare Adriatico, legata al sale, alla pesca e al turismo e ovviamente alla buona tavola... Nel cuore di Cervia si trovano i Magazzini del sale, affacciati sul canale della salina. Questi rappresentano uno dei migliori esempi di archeologia industriale in territorio ravennate. Le Officine del Sale nascono a pochi passi da Torre san Michele, dal recupero di un ex magazzino del sale del 1698, ex luogo di stivaggio e preparazione dei sacchi di sale. Nei secoli hanno cambiato più volte destinazione, per approdare ai giorni nostri in veste di "Officine del Sale".

L'edificio, rimasto nel cuore e nei ricordi dei cervesi come ex cral saline, uno dei principali luoghi d'incontro della città negli anni settanta e fino alla metà dei novanta, con sala biliardo e circolo ricreativo, è stato strappato all'oblio di oltre vent'anni di abbandono e decadenza grazie alla sinergia tra pubblico e privato, all'ambizione, alla costanza e alla voglia di fare.

Foto di Pier Giuseppe Montevecchi



CONVENZIONE DIRETTA FASI, FASCHIM, FASIOOPEN

Centro Odontoiatrico Marconi srl

Dir. San. Dott. PAOLO VOLPE

Studio: Via Aurelio Saffi 12, Bologna - Tel. 051524236 - Fax 0515280737

Studio: Via Galleria G. Marconi 6, Sasso Marconi (Bo) - Tel. e Fax 051840002

email: centroodontiatricomarconi@gmail.com

www.centroodontiatricomarconi.it

(autorizzazione sanitaria PG 260455 del 07/12/2005)

PRESTAZIONI CLINICHE

CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA: navigazione chirurgica dinamica guidata
IMPLANTOLOGIA A CARICO IMMEDIATO O ISTANTANEO con SEDOANALGESIA

CHIRURGIA ORALE con laser a diodi

IMPRONTE DIGITALI e restauri protesici in giornata

PREVENZIONE tumori orali CON VELSCOPE

CONSERVATIVA con LASER ERBIUM e CO2

ENDODONZIA e PEDODONZIA

ORTODONZIA tradizionale o con mascherine trasparenti

IGIENE orale ULTRA SOFT e SBIANCAMENTO

RADIOGRAFIE DIGITALI panoramiche, Cone Bean 3d (TAC)

VANTAGGI IMPRONTA DIGITALE: Elevato comfort del paziente perché viene eliminato il disturbo arrecato dall'impronta tradizionale e risparmio di tempo nell'esecuzione del lavoro (protesi fissa in giornata)

LASER ERBIUM: consente molte volte la cura dei denti senza applicazione dell'anestesia locale in assenza di dolore. L'utilizzo del LASER CO2 e a DIODI ugualmente permette di evitare l'applicazione di anestesia locale nella micro chirurgia orale (frenulectomie, ecc.)

CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA: guidata dalla tac permette esecuzione dell'intervento SENZA BISTURI NE PUNTI ad alta precisione e sicurezza.

CARICO ISTANTANEO: a fine intervento viene realizzato il restauro protesico in poche ore e consegnato al paziente, evitando il disagio dell'attesa

SEDOANALGESIA: per adulti e bambini che hanno paura, pazienti a "rischio" e portatori di handicap; è ideale per persone stressate ed emotive. Elimina stress, dolore e ansia lasciando una piacevole sensazione di benessere

RADIOGRAFIE DIGITALI: permettono di ridurre l'esposizione ai raggi dell'80% e consentono la diagnosi immediata e dettagliata

CONVENZIONE DIRETTA CON POSTEVITA, UNISALUTE, BANCOPOSTA E CAMPA





Ci siamo lasciati, nel mio precedente editoriale, con la Pandemia del Covid- 19 ancora attuale - anche se meno virulenta - e riprendo perciò

il filo del mio discorso di Settembre con un virus ancora in circolazione e un sistema (nella sua accezione più ampia) che ancora non ha "preso le misure".

C'è chi dice, e io ne sono abbastanza convinto, che con il virus dovremo convivere a lungo e che quando finirà forse se ne dovranno affrontare altri simili, per cui ritengo che - con tutte le precauzioni del caso, ma senza allarmismi - sarà necessario abituarsi a nuove pratiche relazionali improntate alla prudenza, in un contesto di buon senso.

Per questo motivo, la nostra assemblea annuale si è svolta in presenza, ma con tutte le precauzioni di sicurezza del caso e nel rispetto delle normative vigenti. Sono convinto che l'aspetto più pericoloso di questo imprevisto e imprevedibile virus abbia nella paura del contagio - e nel conseguente isolamento - la più grave minaccia per affrontare il presente e il futuro.

Nel nostro piccolo, abbiamo voluto contrastare questa paura anche nei nostri uffici, tornando al lavoro in presenza (alternato con giornate di smart working), vissuto come un momento per riaffermare il gioco di squadra e la relazione.

La nostra assemblea è stata partecipata praticamente da tutti i nuovi eletti e da una buona rappresentanza di iscritti, ai quali con piacere si sono aggiunti i nuovi presidenti di Federmanager Modena, Marco Secchia e di Federmanager Piacenza, Michele Vitiello, oltre al Vice Presidente Nazionale Eros Andronaco e all'ex Pre-

sidente di Federmanager Modena, Ivo Buble.

La Relazione del Presidente, il bilancio consuntivo 2019 e il budget 2020 sono stati approvati all'unanimità, e questo - lasciatemelo dire - è sempre una cosa che mi fa molto piacere, in quanto rafforza in me l'idea che quello che stiamo facendo corrisponda alle vostre aspettative.

Altro momento importante della nostra Assemblea è stato la formale ratifica, sempre all'unanimità, di tutti i candidati eletti negli organi sociali - Consiglio, Probiviri e Revisori- momento al quale è seguita la consegna della borsa di studio "Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna in memoria di Francesco Longo" alla giovane Alessia Del Gobbo, figlia dell'iscritto Gianni del Gobbo, vincitrice di una Borsa di Studio Intercultura per un'estate di studio all'estero, negli Stati Uniti. A Lei l'augurio di poter partire il prossimo anno. A seguire la premiazione dei 7 soci con 50 anni di iscrizione, che, pur non essendo presenti, sono stati citati e applauditi dall'Assemblea e che vorrei citare e ringraziare anche qui di seguito: Desiderio Atti, Elios Carcioffi, Carlo Cenacchi, Maria Enrichetta Colosi, Giorgio Frangoni, Gianfranco Grazia e Giuseppe Tonelli, a voi il mio grazie per aver continuato a credere in Federmanager per questi anni e le mie congratulazioni.

Tornando all'attualità: la situazione Covid non è ancora superata e con lei prosegue l'incertezza economica su cui si colgono purtroppo punti di vista e opinioni, anche da parte delle rappresentanze politiche e istituzionali, ancora molto incerti. Come Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna abbiamo preferito parlare poco e affrontare con tempestività le situazioni e le difficoltà nel momento in cui si sono presentate,

cercando di interpretare le nuove normative, in continua trasformazione, in ottica di massima attenzione alla sicurezza di dipendenti e associati, ma con buon senso. **Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna non si è mai fermata** e ha garantito i servizi agli associati in modalità a distanza per tutta la durata del lockdown. Proprio durante il lockdown si sono svolte anche le elezioni per il rinnovo delle cariche associative di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna: gli eletti, entrati ufficialmente in carica durante l'Assemblea del 10 settembre, si sono riuniti il 17 settembre scorso nel primo Consiglio direttivo del mandato 2020-2023, che mi ha confermato Presidente di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna per il prossimo triennio. Avrò al mio fianco in questi tre anni: **Eliana Grossi**, Vicepresidente Vicario; **Alberto Montanari**, Vicepresidente; **Giorgio Merlante**, Vicepresidente con delega per il territorio di Ferrara; **Antonio Zangaglia**, Vicepresidente per il territorio di Ravenna; **Anna Mattioli**, Tesoriere e **Sergio Menarini**, Segretario del Consiglio.

Così una squadra di "veterani" e di neofiti riprende un percorso nel solco di quanto tracciato nello scorso mandato. Il periodo come sappiamo sarà difficile, ma lo affronteremo esaltando la capacità di ascolto verso gli associati e le loro esigenze, sicuri di tre cose:

- La chiave per superare l'incertezza è un mix di rapido adattamento, resilienza e un robusto riferimento a valori etici e solidali;
- Solo insieme al gruppo l'individuo ritrova la sua armonia e il suo ruolo;
- Federmanager deve muoversi per consolidare e accrescere l'importanza del Gruppo che rappresenta: i suoi Manager.





POLIAMBULATORI PRIVATI CENTRI KINESI FISIOTERAPICI DI GIORNO

EXCELLENCE REHABILITATION MEDICAL CENTRE ORTHOPEDIC AND SPORTS REHABILITATION

BOLOGNA - ROMA - LAMEZIA TERME

SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

Convenzioni DIRETTE / INDIRETTE:

A.C.A.I. - Aci - Acli - Aeroporto di Bologna - AGA International - Aliberf-Sitab - A.L.I.CE - Anaci - Ancos Confartigianato - A.n.u.p.s.a.
APE Bologna - Arco Consumatori - ASSIRETE/Uni.C.A. - Associazione Nazionale Carabinieri in congedo Bologna

Associazione Istituto Carlo Tincani - Blue Assistance - Bologna Rugby 1928 - Campa - CAMST - Casagit servizi Confcommercio - C.A.S.P.I.E.
Circolo HERA - CGIL - CISL - Cliniservice - CNA - Confcommercio/Più Shopping - Confesercenti - Cooperativa Edificatrice Ansaldi
CRAL C.R.I. - CRAL INPS - CRAL R.E.R. - C.S.A. Intesa - Cubs - Day Medical - DKV Salute - Elvia Assistance - Europe Assitance
F.A.B.I. Fasdac Fasi - Fasi All - Fasiopen - Fials - Filo Diretto - Fimiv - Fivac - Fisde - Fisde Edison - Golf Club Bologna - HELP Card
INPDAPoltre - Interpartner Assistance - LIONS Club - LLOYD Adriatico - Mapfre Warranty - Medic4all Italia
Ministero di Grazia e Giustizia - Mondial Assistance - Mutua Nuova Sanità - My Assitance - New Med - Ordine Geologi, Ingegneri, Veterinari
P.A.S. - Previmedical - Prime - Quas - Rotary Club - Sanicard - Sara Assicurazioni - Sci Club Bologna - Silp-CGIL - Saint Selecard
SIULP Bologna - CTB Circolo Tennis Bologna - Tennis Club Aeroporto Bologna - Tutto Bianco A.S.D.
UIL - UILT Unione Italiana Libero Teatro - UniSalute - U.n.u.c.i. - Upi - Waitaly - Welcome Association Italy

RIABILITAZIONE ARTICOLARE E DEL RACHIDE RIABILITAZIONE PRE-POST CHIRURGIA E CONSERVATIVA

CONVENZIONE DIRETTA
FASI

Recupero delle paralisi dell'arto superiore e inferiore e trattamento delle pseudo-artrosi dell'arto superiore e inferiore, delle lesioni della cuffia dei rotatori, delle lussazioni recidivanti, delle periartrite calcifiche della spalla, della traumatologia della spalla, del gomito, del polso, della mano, del rachide, dell'anca, del ginocchio, della tibia-tarsica e del piede. Trattamento della patologia reumatica infiammatoria e nervosa, tendinea ed articolare, delle entesopatie, sindromi canalicolari, Dupuytren e lesioni tendinee.

FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE

PATOLOGIE ACUTE E CRONICHE ORTOPEDICHE, TRAUMATOLOGICHE,
REUMATICHE, NEUROLOGICHE, CARDIO-VASCOLARI E RESPIRATORIE

Onde d'Urto Focali, Laser Neodimio/YAG, Laser Co2, Tecarterapia, Elettrostimolazioni Compex, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mézières, Osteopatia, Ginnastica Propriocettiva e Respiratoria, Test Stabilometrico, Pancafifit, Terapia manuale.

Terapie Fisiche e Riabilitative Domiciliari



CENTRO D'ECCELLENZA PER LA TERAPIA CON ONDE D'URTO FOCALI
www.sitod.it

SPINE CENTRE Centro per la valutazione e la terapia delle patologie vertebrali



RITORNO ALLA GUIDA IN SICUREZZA - VIENNA TEST

IL CENTRO KINESI FISIOTERAPICO DI GIORNO DI BOLOGNA IN COLLABORAZIONE CON IL CENTRO STUDI PER LA RICERCA SUL COMA
RITORNO ALLA GUIDA IN SICUREZZA IN ESITI GRAVI CEREBROLESIONI MEDIANTE VALUTAZIONE NEUROPSICOLOGICA E VIENNA TEST



Gli orari del Poliambulatorio: dal lunedì al venerdì orario continuato 8,00 - 20,00 - Sabato 8,00 - 14,00

Poliambulatori Priavati CKF Centri Kinesi Fisioterapici Di Giorno - Excellence Rehabilitation Medical Centre

Piazza dei Martiri, 1/2 - 40121 Bologna - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343
Via Alessandro Torlonia, 15/A - Tel. 06 68803784 - 00161 Roma
Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Tel. 0968 25089 - 88046 Lamazia Terme

a.digiorno@ckf-digiorno.com direzionesanitaria@ckf-digiorno.com
bologna@ckf-digiorno.com roma@ckf-digiorno.com lamezia@ckf-digiorno.com
segreteria@ckf-digiorno.com pec@pec.ckf-digiorno.com

PER UN DIRITTO SOGGETTIVO ALLA FORMAZIONE

Si inizia dai banchi di scuola e si continua per tutta la vita. Ecco perché proponiamo che la formazione, al pari di altri strumenti di welfare, entri a pieno titolo nella contrattazione collettiva di lavoro



Riaprire le scuole, dopo un fermo lunghissimo dovuto all'emergenza Covid-19, costituisce la priorità: l'istruzione è l'unica via per il futuro. Ciò che si apprende sui banchi di scuola, poi, andrà rinverdito e proiettato in scenari futuri che oggi riusciamo a immaginare solo in parte. Viviamo infatti in un'era di cambiamento costante in cui alcuni fattori di accelerazione, come le tecnologie o la globalizzazione, impongono di **continuare a formarsi per tutta la vita**. Educazione e formazione sono sorelle. La prima, come insegnava Kant, è il frutto della trasmissione del sapere da una generazione alla successiva. "L'uomo può divenire uomo solo mediante l'educazione: egli sarà quale essa l'avrà fatto". Tuttavia non basterà, se gli eventi esterni, quelli su cui si costruisce il sapere dell'esperienza, non vengono affrontati, compresi e analizzati nell'andamento non lineare dell'esistenza.

Ecco perché, anche durante il lockdown, il sistema Federmanager non si è mai fermato e ha moltiplicato le occasioni formative. Partendo da **Fondirgenti**, che ha investito parecchi milioni di euro per indicare ai nostri manager ma anche alle giovani generazioni la strada virtuosa da seguire, passando per la nostra management scho-

ol **Federmanager Academy** che propone percorsi formativi di eccellenza su temi di grande attualità con uno sguardo alla dimensione internazionale, fino ad arrivare alle importanti iniziative dedicate al mondo delle piccole imprese come il **Fondo Dirigenti Pmi**, **Pmi Welfare Manager** e la **Fondazione Idi**.

stri economisti stabiliscono questa corrispondenza. Il vero elemento di novità implica che la formazione professionale entri a pieno titolo nella contrattazione collettiva di lavoro. È accaduto per il settore metalmeccanico già dal 2017, ma può essere esteso e portato a sistema. Riconoscere il **diritto soggettivo alla formazione** nei contratti



Alcune indagini sul management sottolineano l'esigenza che la formazione sia in linea con la velocità del cambiamento e la crescente complessità dei contesti di business. Credo sia quindi giunto il tempo di fare un salto speculativo: **la formazione va considerata uno strumento di welfare**. Al pari di protezione sanitaria o previdenziale, essa va trattata come una politica aziendale, che mette al riparo da obsolescenza delle competenze o da eventuali fuoruscite dal mercato del lavoro. **L'idea che la conoscenza e le competenze migliori i salari, la produttività e la crescita dei paesi non è nuova**; è dal 17esimo secolo che illu-

di lavoro rappresenta un investimento sul futuro, non solo del singolo e dell'impresa in cui opera, ma dell'intera società. Se il ritorno sull'investimento aziendale si misura in termini di produttività, quello sociale è sconfinato. Significa essere pronti al cambiamento, migliorarsi come collettività, dare a ciascuno la possibilità di offrire un contributo importante alla competitività del Paese.

Articolo tratto da Progetto Manager settembre 2020 per gentile concessione di Federmanager



SULLA LINEA CHE UNISCE SCUOLA E LAVORO

Una missione chiara per il Paese: investire nella crescita delle competenze attraverso un'offerta formativa che sia in grado di rispondere al mercato del lavoro. Diamoci da fare.



Finalmente parliamo di futuro, o almeno dovremmo. Abbiamo a disposizione risorse economiche importanti che dobbiamo decidere, come affermato dall'ex governatore della Bce, Mario Draghi, se convertire in un **debito buono o cattivo**. La scelta da compiere è semplice: spendere continuando a difendere lo status quo, disperdendo le risorse e cercando di accontentare più persone possibile per acquisire consenso, oppure investire nel futuro, sui nostri figli e nipoti.

In altre parole, **adottare un approccio conservativo**, più sicuro ma inesorabilmente declinante, **oppure virare verso nuovi lidi**, correndo qualche rischio in più ma guardando oltre, con una strategia sostenuta da investimenti in infrastrutture materiali e immateriali su cui far viaggiare velocemente persone, merci e dati. Intendo una strategia basata

su una nuova visione di politica industriale che direzioni le nostre tradizionali capacità riconosciute in tutto il mondo sui binari dell'innovazione e dello sviluppo sostenibile, mettendo **al primo posto il tema delle competenze**. Noi stiamo evidentemente su questa seconda linea, come dovrebbe essere per chiunque abbia a cuore le sorti del Paese. Affrontare il tema delle competenze non è agevole senza quella visione, senza un disegno organico di ciò che vogliamo diventare. Dobbiamo innanzitutto... imparare a imparare. Questo vale per tutti, giovani e meno giovani. Dobbiamo costruire le competenze per i lavoratori che verranno, senza perdere di vista chi oggi è in servizio, a prescindere dall'età anagrafica. **Dobbiamo creare e salvaguardare lavoratori, non creare assistiti.**

Vantiamo ottime strutture formative, ma occorre ridisegnare i percorsi didattici. Troppo pochi gli Its rispetto alle necessità di un Paese a trazione manifatturiera;

prestigiose università che valgono molto più di quello che i ranking dicono a livello internazionale. Anche i **programmi post universitari** sono da riprogettare: molti lo stanno già facendo per essere in linea con le nuove necessità e più competitivi rispetto all'offerta ancora vincente dei paesi anglosassoni. Un'esperienza all'estero è salutare, l'importante però è saper offrire le **opportunità di rientro**. Cosa che l'Italia oggi non fa. Gli incentivi vanno bene ma non bastano, serve una scossa nella direzione della crescita, non solo del Pil, ma del nostro apparato produttivo. Vedere laureati, che già sono pochi, faticare più di un diplomato a trovare un posto di lavoro e adattarsi a quello che si presenta loro e che spesso non ha attinenza con il percorso di studi svolto, lascia grande amarezza oltre che rappresentare uno spreco. **Un Paese cresce se cresce il livello delle capacità delle persone** che esso esprime e se c'è un sistema produttivo pronto ad accoglierle nel mercato del lavoro. In questo modo si offrono opportunità vere per chi si è sacrificato nello studio e intende restituire il suo contributo alla collettività.

LIVELLI DI ISTRUZIONE E RITORNI OCCUPAZIONALI: I NUMERI CHIAVE

Anni 2008, 2014, 2018 e 2019, valori percentuali

| LIVELLI DI ISTRUZIONE | 2008 | 2014 | 2018 | 2019 | 2019 - Ue28 |
|---|------|------|------|------|-------------|
| Quota di 25-64enni con almeno un titolo secondario superiore | 53,3 | 59,3 | 61,7 | 62,2 | 78,7 |
| Quota di 25-64enni con un titolo terziario | 14,3 | 16,9 | 19,3 | 19,6 | 33,2 |
| Giovani 18-24 anni usciti precocemente dal sistema di istruzione e formazione | 19,6 | 15,0 | 14,5 | 13,5 | 10,3 |
| 30-34enni con istituzione universitaria | 19,2 | 23,9 | 27,8 | 27,6 | 41,6 |
| EFFETTI DELL'ISTRUZIONE SULL'OCCUPAZIONE | 2008 | 2014 | 2018 | 2019 | 2019 - Ue28 |
| Differenziale nel tasso di occupazione dei 25-64enni con titolo terziario e con titolo secondario superiore | 6,4 | 8,0 | 10,2 | 10,0 | 9,4 |
| Differenziale nel tasso di occupazione dei 25-64enni con titolo secondario superiore e con titolo secondario inferiore | 22,1 | 20,2 | 18,4 | 18,6 | 19,6 |
| Quota di 15-29 anni non occupati né in formazione (NEET) | 19,3 | 26,2 | 23,4 | 22,2 | 12,5 |
| Tasso di occupazione dei 18-24enni che hanno abbandonato precocemente gli studi (ELET) | 51,0 | 31,4 | 33,6 | 35,4 | 46,6 |
| Tasso di occupazione dei 20-34enni che hanno conseguito il titolo secondario superiore o iniziarlo da 1 a 3 anni prima e non più in istruzione e formazione | 65,2 | 45,0 | 56,5 | 58,7 | 81,5 |

LIVELLI DI ISTRUZIONE E RITORNI OCCUPAZIONALI



Articolo tratto da Progetto Manager settembre 2020, per gentile concessione di Federmanager.

Immagine a fianco tratta da ISTAT <https://www.istat.it/files/2020/07/Livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

SPECIALE ASSEMBLEA 2020

RELAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO ANDREA MOLZA

La relazione è stata presentata durante l'Assemblea Annuale Ordinaria, svolta il 10 settembre scorso nel Salone Bolognini della Biblioteca San Domenico



INTRODUZIONE

Come spesso succede, la relazione del Presidente - pur avendo il compito di fotografare un periodo storico definito (1 gennaio

- 31 dicembre 2019) - ricomprende anche le particolarità dell'anno in corso fino al mese prima dell'assemblea. Il senso è dare continuità al pensiero strategico che ha guidato il presente mandato e rendere la relazione aderente al contesto di riferimento. Questa volta credo che chi legga voglia da me - a parte la tranquillità sui risultati del 2019, che peraltro confermo, avendo chiuso in leggero avanzo - un preciso quadro prospettico del futuro e questo sia perché l'oggi non sarà più come ieri, sia perché - essendo a fine mandato - è importante indicare a chi verrà eletto quali problemi si troverà ad affrontare.

FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA: NUMERI, SERVIZI E PROGETTI

Il 2019 è stato un anno in cui la Federmanager che rappresento ha centrato un altro importante obiettivo: l'unione con Ferrara. Il 31 dicembre 2019 Federmanager Ferrara si è sciolta e dal 1 gennaio 2020 i suoi associati sono confluiti nella "nuova" Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna.

Dal 1 gennaio 2020 Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha aperto i suoi uffici con tre strutture operative (Ferrara, Bologna e Ravenna) e 10 dipendenti che si coordinano attraverso procedure e attività unificate, supportate da un CRM (Customer Relationship Management) operativo e da una strategia di riallocazione di ruoli e responsabilità condivisa.

Al netto del numero di associati

provenienti da Ferrara, gli associati nell'anno 2019 sono cresciuti di 137 unità portando il saldo a 2864. Questo numero, il più alto degli ultimi vent'anni, dimostra che le strategie messe in campo sul piano dello sviluppo associativo hanno pagato e stanno continuando ad avere successo anche nei primi mesi 2020. Ad oggi i nuovi soci 2020 sono infatti 189: al netto di chi ha lasciato l'associazione (63) e sommando quelli entrati grazie a Ferrara (238) ci porta a un totale di 3228 (dato al 31 agosto 2020). Questo risultato è dovuto in parte a un importante contributo della campagna associativa online posta in essere a livello nazionale, ma è stato raggiunto anche grazie ad un costante lavoro di proselitismo fatto dai vertici della struttura.

Parlando dei progetti nati all'interno della nostra struttura, abbiamo realizzato e portato a compimento il **Progetto Seneca**, finanziato da 4.Manager (fondo paritetico Federmanager Confindustria) che ha permesso a PMI e Manager di sperimentarsi in progetti condivisi. Il successo di questo format - che ci ha visto anche a fianco di Start Up e Fondazioni - ci fa ipotizzare una sua standardizzazione da realizzare senza aiuti e una sua riproposizione nel tempo. Tra i progetti realizzati nel 2019 desidero ricordare anche il Progetto **PATHWAY2ACTION**, percorso di autoimprenditorialità iniziato nel 2019 e realizzato grazie a VISES, la onlus di Federmanager, rivolto ai manager inoccupati interessati a creare una propria start up. Il 2019 ci ha visti protagonisti di due altri progetti che hanno consentito alla nostra associazione di rinsaldare i rapporti con le istituzioni del territorio e acquisire una buona visibilità sui media locali.

In primo luogo, il **Progetto UNI.CO.RE** (UNIversity CORridors for REfugees), promosso dall'Università di Bologna, UNHCR e una fitta rete di

altri partner e istituzioni nazionali ed internazionali, tra cui Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, che ha consentito la creazione di corridoi universitari per alcuni studenti rifugiati in Etiopia, che hanno potuto proseguire il proprio percorso accademico scegliendo una delle lauree magistrali proposte dall'Università di Bologna. In seconda battuta, vorrei citare la partecipazione alla ricerca "**Il mercato del lavoro a Bologna e in Emilia Romagna**", realizzata dalla Fondazione Istituto Cattaneo e di cui siamo stati finanziatori. In quest'ultimo caso il ringraziamento nello specifico va a Massimiliano Tolone, che ha rappresentato il punto di vista manageriale durante l'evento conclusivo di presentazione dei risultati della ricerca. Potrei dilungarmi per parecchie pagine sugli interessanti e molto partecipati eventi realizzati dalle nostre Commissioni e Gruppi di Lavoro e sui progetti e le iniziative realizzate al loro interno. Li cito tutti a seguire, insieme ai nomi dei Coordinatori, che vorrei ringraziare per il prezioso lavoro svolto:

- **Commissione Industry 4.0**, coordinata da Alberto Montanari;
- **Gruppo Minerva**, coordinato da Annarita Succi;
- **Commissione A.T.E. Ambiente, Territorio ed Energia**, coordinata da Roberto Pettinari, che nel 2020 ha cambiato nome ed è diventata **S.I.A.T.E. Sostenibilità e Infrastrutture per Ambiente, Territorio, Energia**;
- **Commissione Formazione, Scuola, Università**, coordinata da Massimo Melega;
- **Gruppo Giovani Manager**, coordinato da Leonardo dall'Osso;
- **Commissione Seniores**, coordinata da Giovanni Giacò;
- **Commissione Comunicazione, Newsmagazine, Filo Diretto**, coordinata da Eliana Grossi;
- **Gruppo Quadri**, coordinato da

- Paolo Fanti;
- **Commissione Permanente per il territorio di Ravenna**, coordinata da Antonio Zangaglia;
- **Commissione Permanente per il territorio di Ferrara**, coordinata da Giorgio Merlante, aggiuntasi a inizio 2020.

Oltre a ciò, vorrei ricordare il progetto per la realizzazione e la messa a punto del **CRM**, coordinato da Eliana Grossi (Vicepresidente e membro di Giunta Federmanager nazionale) e il format **NutriMenti 2.0** nella sua nuova veste, realizzata da Sergio Menarini

in collaborazione con Saverio Cuoghi. Non mi dilingo sui numerosissimi altri eventi nati dall'iniziativa di soci e partners e lascio alla sintesi degli eventi 2019 il compito di ricordarli tutti. Proseguono le iniziative convegnistiche e formative rivolte agli associati, grazie al consolidamento delle partnership stipulate nel corso degli anni passati (Fondazione IDI, Cineca, Ordine degli Ingegneri di Bologna, A+Network, l'Ordine degli Ingegneri di Ravenna, l'Ordine dei Commercialisti di Bologna e AIDP Emilia Romagna).

Nella tabella 2 di pag.11 è riportato il dettaglio dei corsi, seminari e convegni del 2019.

FEDERMANAGER NAZIONALE

Voglio anche sottolineare la grande attività sviluppata a livello nazionale dal Presidente Stefano Cuzzilla e dal Direttore Generale Mario Cardoni. Il **Progetto Governance 2020**, realizzato con la collaborazione con la Società Spencer Stuart Italia, ha preso avvio a inizio 2019 con l'obiettivo di rafforzare la governance delle

Tab.1 FEDERMANAGER BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA: SINTESI DEI DATI LEGATI AD OGNI SERVIZIO

| Situazione Associati | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Servizio | 1077 | 1033 | 1061 | 1060 | 1105 |
| Pensione | 1336 | 1374 | 1447 | 1454 | 1476 |
| Quadri | 101 | 118 | 164 | 213 | 283 |
| Totale | 2514 | 2525 | 2672 | 2727 | 2864 |

| Attività Servizio Sindacale | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|------|------|------|------|------|
| Appuntamenti per casistiche sindacali | 457 | 448 | 420 | 263 | 319 |
| Commissioni di conciliazione | 10 | 12 | 8 | 5 | 1 |
| Conciliazioni formalizzate in sede sindacale | 166 | 141 | 174 | 146 | 124 |
| Verifiche retributive, spettanze fine rapporto | 155 | 175 | 145 | 89 | 115 |
| Procedure per trasferimenti d'azienda | 0 | 1 | 3 | 2 | 4 |
| Arbitrati instaurati | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Negoziati in azienda | 31 | 35 | 20 | 15 | 42 |

| Attività Servizio Previdenziale | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------|------|------|------|------|
| Verifiche pensionistiche, contributive | 1550 | 1560 | 1580 | 1570 | 1980 |
| Proiezioni di prestazioni previdenziali e verifiche di pensioni | 450 | 605 | 650 | 650 | 664 |
| Domande di pensione varie | 150 | 150 | 171 | 157 | 166 |
| Pratiche PREVINDAI/PREVINDAPI | 880 | 910 | 1150 | 1150 | 1350 |
| Pratiche disoccupazione INPS/GS-FASI/FSR FASDAPI | 14 | 4 | 10 | 67 | 41 |
| Solo domande di disoccupazione | 46 | 52 | 23 | 38 | 30 |
| Accessi al fondo di Garanzia INPS | 13 | 11 | 4 | 11 | 8 |
| Dimissioni telematiche inoltrate | - | 60 | 70 | 35 | 105 |

| Attività operative Servizio FASI – ASSIDAI | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Servizio FASI - Inserimento deleghe | 205 | 133 | 63 | 56 | 49 |
| Servizio FASI – Pratiche trasmesse | 1004 | 1342 | 1455 | 1595 | 1560 |
| Servizio FASI – Piani di cura | 44 | 44 | 68 | 101 | 76 |
| Servizio FASI – Corrispondenza per associati | 1092 | 1780 | 1837 | 1841 | 1852 |
| Servizio ASSIDAI – Pratiche trasmesse | 253 | 366 | 380 | 405 | 484 |
| Servizio ASSIDAI – Corrispondenza per associati | 127 | 221 | 224 | 242 | 257 |

principali aziende italiane mediante il contributo delle competenze e delle esperienze dei manager iscritti a Federmanager. Sono stati selezionati tra gli iscritti Federmanager alcuni profili di Top Manager con caratteristiche ed esperienza per poter far parte degli organi amministrativi

e di controllo delle società quotate e delle più rilevanti società non quotate, pubbliche e private, in tempo utile per poter partecipare alla campagna di nomine, programmata per la primavera del 2020. Sempre nel 2019, è stata istituita la Società **I.W.S. INDUSTRIA**

WELFARE SALUTE S.P.A., tra Federmanager (40%), Confindustria (40%) e Fasi (20%): la società ha come oggetto la prestazione di servizi nel campo del welfare integrativo contrattuale, con particolare riferimento al settore assistenziale e sanitario. Per tutto il 2019, è proseguita l'importante

Tab. 2 Dettaglio dei corsi, seminari e convegni 2019

| Data Evento | TITOLO | Tipo | Sede | Organizzazione |
|-------------|---|-------------------------|-----------------------------------|---|
| 18/01/2019 | LA FINANZIARIA 2019: LA FLAT TAX / REGIME FORFETTARIO | Convegno | HOTEL CAVALLINO FAENZA (RA) | Commissione Permanente per Territorio Ravenna |
| 01/02/2019 | PREMIO GIOVANE MANAGER NORD EST | evento FM Nazionale | Teatro Comunale Bologna | FM BO-RA |
| 13/02/2019 | ANDAMENTO MERCATI 2018, PROSPETTIVE 2019, STRUMENTI PER AFFRONTARLI | seminario | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA |
| 16/02/2019 | MANAGER SANO IN CORPORE SANO. Alimentazione, Esercizi e Postura per stare bene "al comando" | seminario | Villa Lazzari Bologna | Gruppo Giovani |
| 27/02/2019 | DIGITAL DETOX SOPRAVVIVERE ALLO STRESS DIGITALE NELLA VITA E NEL LAVORO | Nutrimenti 2.0 | Campus Alma Mater | FM BO-RA |
| 07/03/2019 | 5G & INTERNET OF THINGS: UN VIAGGIO ATTRAVERSO LE SMART CITY, L'INDUSTRIA 4.0 | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |
| 14/03/2019 | NOVITA' FASI 2019 | Incontro FASI | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA |
| 26/03/2019 | BOLOGNA: NODO STRADALE DELLA VIABILITA' NAZIONALE STORIA RECENTE, MANcate REALIZZAZIONI, SELCTE ORMAI INDIFFERIBILI | Convegno | Cinema Teatro Galliera | Commissione ATE - Ambiente Territorio Energia e Ordine Ing. Bologna |
| 27/03/2019 | IL VANTAGGIO DELLA RESILIENZA: La coerenza cardiaca come pratica di efficacia personale | Nutrimenti 2.0 | Campus Alma Mater | FM BO-RA |
| 03/04/2019 | LE MODERNE DECLINAZIONI DEL BUSINESS PERFORMANCE MANAGEMENT alla luce delle evoluzioni delle tecnologie digitali | Nutrimenti 2.0- Ravenna | Ordine degli Ingegneri di Ravenna | Commissione Permanente per il territorio di Ravenna e Ordine Ing. Ravenna |
| 10/04/2019 | BI-REX: PROGETTI COLLABORATIVI DI INNOVAZIONE AL COMPETENCE CENTER DI BOLOGNA | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |
| 03/05/2019 | ROAD SHOW PROGETTO APPRODO SICURO | Road show | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA e l'associazione Approdo Sicuro |
| 09/05/2019 | BUILDING INFORMATION MODELING (BIM) – VERSO LO SMART BUILDING | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |

| | | | | |
|------------|---|---------------------|--------------------------------------|---|
| 15/05/2019 | Il nuovo approccio giuridico-normativo dei procedimenti legali per Responsabilità Civile dei Prodotti (RCP) | Convegno | Living Place Hotel (BO) | FM BO-RA e l'Associazione Europea E.L.I.T.E |
| 22/05/2019 | INDUSTRIAL IoT: Creare valore dai Big Data aziendali | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |
| 24/05/2019 | LUNEDÌ PUÒ ESSERE IL TUO GIORNO PREFERITO (Auto motivazione e felicità) | Incontro | Nostra Sede di Villanova | Gruppo Giovani – Percorso Manager tra Manager |
| 27/05/2019 | COSTRUIRE LA PENSIONE DEL DOMANI: Massimizzare l'assegno e anticipare la pensione tra riscatti e fiscalità agevolata | Convegno | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA |
| 29/05/2019 | BRING YOUR IDEA TO USA! Come e perchè sviluppare il business oltreoceano | Nutrimenti 2.0 | Camplus Alma Mater | FM BO-RA |
| 30/05/2019 | PROGETTO SENECA INCONTRO DI PRESENTAZIONE AI MANAGER | incontro | FAV | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 06/06/2019 | EFFICACIA ED EFFICIENZA DELLA FORZA VENDITA | Corso di formazione | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – Fondazione IDI |
| 12/06/2019 | ASSEMBLEA STRAORDINARIA 2019 e ASSEMBLEA ANNUALE ORDINARIA 2019 | Assemblea annuale | Living Place Hotel (BO) | FM BO-RA |
| 12/06/2019 | OPEN INNOVATION E PMI. UN NUOVO PARADIGMA VINCENTE? | Convegno | Living Place Hotel (BO) | FM BO-RA |
| 13/06/2019 | INVESTIRE A RAVENNA: LA VIA DELLA SETA | Convegno | BPER Banca (RA) | Commissione Permanente per il territorio di Ravenna |
| 20/06/2019 | IL WEB E' DIVENTATO UN LUOGO PERICOLOSO? POSSIAMO DIFENDERCI! | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |
| 22/06/2019 | PROBABILMENTE QUEL PROBLEMA NON TI APPARTIENE Gestisci la comunicazione inconscia | incontro | Azienda vinicola Umberto Cesari (BO) | Gruppo Giovani – Percorso Manager tra Manager |
| 26/06/2019 | PROJECT MANAGEMENT SPORCO. Gestire davvero i progetti senza porsi troppi inutili problemi | Nutrimenti 2.0 | Camplus Alma Mater | FM BO-RA |
| 07/09/2019 | A TEATRO CON LA RABBIA Impara a conoscere il tuo lato oscuro | incontro | Teatro del Navile (BO) | Gruppo Giovani – Percorso Manager tra Manager |
| 19/09/2019 | REALTA' AUMENTATA E REALTA' VIRTUALE. Scenari di implementazione nell'ambito di Industry 4.0 | seminario | EON Reality Italia, Casalecchio (BO) | Commissione Industria 4.0 |
| 27/09/2019 | DIGITAL MARKETING INTEGRATO: un metodo per il manager e il dirigente digitale | Corso di formazione | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – Fondazione IDI |
| 02/10/2019 | SENECA - PRIMA GIORNATA FORMATIVA PLENARIA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 03/10/2019 | I FONDAMENTALI GESTIRE IN MODO MANAGERIALE L'AZIENDA | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Formazione, Scuola Università - FSURIFA |
| 08/10/2019 | ROAD SHOW DI PRESENTAZIONE DEL PROGETTO PATHWAY2ACTION (pubblico) | Road show | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – VISES onlus |
| 08/10/2019 | ASSESSMENT PATHWAY2ACTION (privato per manager selezionati) | incontro | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – VISES onlus |
| 11/10/2019 | COME USARE I BILANCI NELLE CONTRATTAZIONI CON I CLIENTI E I FORNITORI | Corso di formazione | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – Fondazione IDI |
| 14/10/2019 | LA SFIDA DEI MANAGER: L'INTRAPRENDITORIALITA' | seminario | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA – Istituto Cattaneo |
| 17/10/2019 | MOBILITÀ E AMBIENTE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA:Situazione, Piani e Progetti | Convegno | Biblioteca San Domenico (BO) | Commissione ATE - Ambiente Territorio Energia e Ordine Ing. Bologna |
| 18/10/2019 | PROGETTO SENECA - MODENA - PRIMA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | Nuova Didactica (MO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 19/10/2019 | DIVENTA PIÙ GRANDE DEL PROBLEMA Goditi la difficoltà: essere resiliente non ti basta | incontro | Gardaland (VR) | Gruppo Giovani – Percorso Manager tra Manager |
| 21/10/2019 | CONTRATTO NUOVO O NUOVO CONTRATTO? IL CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA 2019/2023 | convegno | NH Bologna Villanova (BO) | FM BO-RA – FM Emilia – Romagna/AERDAI |

| | | | | |
|------------|--|---------------------|---|---|
| 23/10/2019 | INTELLIGENZA ARTIFICIALE E COGNITIVE COMPUTING. L'ESPERIENZA DI IBM | seminario | Nostra Sede di Villanova | Commissione Industria 4.0 |
| 29/10/2019 | MI CURO DI ME: l'apprendimento come autorealizzazione e scelta | Nutrimenti 2.0 | Campus Alma Mater | FM BO-RA |
| 31/10/2019 | PROGETTO SENECA - BOLOGNA - PRIMA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 31/10/2019 | PROGETTO SENECA – MODENA SECONDA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | Nuova Didactica (MO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 14/11/2019 | PROGETTO SENECA - MODENA - TERZA GIORNATA | Corso di formazione | Nuova Didactica (MO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 20/11/2019 | IIOT PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE: efficienza energetica e produttiva non solo per l'ambiente | seminario | SCHNEIDER ELECTRIC WORKLIFE INNOVATION HUB (BO) | Commissione Industria 4.0 |
| 22/11/2019 | PROGETTO SENECA- BOLOGNA ED. 2- PRIMA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 23/11/2019 | DISEGNA E VIVI LA VITA CHE VORRESTI Life Design | incontro | Nostra Sede di Villanova | Gruppo Giovani – Percorso Manager tra Manager |
| 25/11/2019 | PROGETTO SENECA - BOLOGNA ED.1 SECONDA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 27/11/2019 | INFLUENCY: COME NASCE UNA STARTUP | Nutrimenti 2.0 | Campus Alma Mater | FM BO-RA |
| 28/11/2019 | PROGETTO SENECA- BOLOGNA ED. 2- SECONDA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 04/12/2019 | PROGETTO SENECA – BOLOGNA ED. 1 TERZA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 05/12/2019 | PROGETTO SENECA - BOLOGNA ED.2 TERZA GIORNATA FORMATIVA | Corso di formazione | FAV (BO) | FM BO-RA – Confindustria Emilia |
| 13/12/2019 | BENESSERE DONNA INCONTRO DEDICATO AL WELLNESS FEMMINILE, MA NON SOLO | seminario | Nostra Sede di Villanova | Gruppo Minerva |
| 13/12/2019 | BRINDISI NATALIZIO | Evento associativo | Nostra Sede di Villanova | FM BO-RA |

azione politico-istituzionale svolta da **CIDA**, la Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità di cui Federmanager fa parte, in **difesa delle pensioni** dei nostri associati in quiescenza sul duplice fronte dell'opposizione alla riduzione del trattamento pensionistico delle cosiddette "pensioni d'oro", con l'istituzione di alcune cause pilota, e del blocco della perequazione automatica dei trattamenti pensionistici. L'elezione di **Massimo Melega**, nostro associato e membro del Consiglio Direttivo, a **Vicepresidente Nazionale Cida** è un riconoscimento al nostro ruolo politico istituzionale anche sul piano della difesa delle pensioni. Dal 1 gennaio 2019 inoltre è in vigore il **nuovo CCNL dei dirigenti industria Confindustria – Federmanager**: l'azione di Federmanager è stata costante e ha portato a un rinnovo che contiene elementi migliorativi rispetto al

precedente contratto, netta inversione di tendenza rispetto al passato. Molti gli elementi di novità, tra cui vorrei citare l'inserimento di un nuovo articolo dedicato alla Parità di Genere. Nel 2019 sono stati inoltre rinnovati il **CCNL Confoservizi – Federmanager** (con decorrenza al 2021), il **Contratto per i dirigenti delle aziende dei servizi di pubblica utilità** e il **CCNL Federmanager – Confapi**, per i dirigenti, quadri superiori e professionals delle piccole e medie imprese dell'industria e servizi (con decorrenza 1° gennaio 2020 e durata fino al 2023). Infine, è proseguito con successo nel 2019 il progetto **BE MANAGER**, il percorso di certificazione delle competenze di Federmanager e RINA, che ha portato alla certificazione di molti nuovi Innovation Manager, Temporary Manager, Manager di Rete, Manager per l'internazionalizzazione e Manager per la sostenibilità e che ha

consentito agli Innovation Manager certificati di potersi iscrivere sul sito del MISE in relazione al progetto da € 75 milioni di euro stanziati per i VOUCHER per consulenza in innovazione per il biennio 2019-2021.

LE AZIONI INTRAPRESE DA FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA NEL 2020

Non sarebbe utile, come dicevo in apertura, dedicare spazio, come eravamo soliti fare, a statistiche nazionali e regionali sull'andamento economico del 2019: oggi, a valle del disastro causato da Covid-19 e della recessione economica a due cifre che stiamo vivendo, ha più senso che vi aggiorni su come abbiamo vissuto e stiamo vivendo e gestendo la situazione creata dalla diffusione del virus come Federmanager territoriale. Allineandoci alle linee guida nazionali, siamo riusciti a marzo 2020 in 4 giorni a

mettere tutti i dipendenti in condizione di lavorare in smart working, garantendo una continuità operativa molto apprezzata da tutti i soci, come dimostrano le numerose testimonianze ricevute durante tutta la fase di chiusura forzata di attività e aziende. Abbiamo tratto grande supporto anche dalla nostra sede di proprietà a Villanova, che per sue caratteristiche strutturali - logistiche e di distribuzione degli spazi interni ci ha consentito di riaprire le attività al pubblico, pur con restrizioni, già dal 4 maggio 2020, potendo garantire tutti gli standard di sicurezza imposti dalla legge. Siamo stati pertanto in grado di garantire gli appuntamenti del 730 in presenza e di gestire tutti gli appuntamenti programmati non rinviabili. Per quanto riguarda i servizi offerti in periodo di emergenza sanitaria, oltre ai tradizionali servizi d'eccellenza offerti dai colleghi che, come dicevo, non si sono mai fermati, abbiamo rinforzato il servizio di comunicazione e informazione agli associati. È nata la sezione del nostro sito dedicata all'emergenza COVID-19 (COVID-19: informazioni e iniziative) con il duplice obiettivo di informare gli associati, rendendo disponibili tutte le informazioni e le comunicazioni ricevute da Federmanager nazionale, dagli Enti di sistema collegati, dalle autorità e dalla stampa e di supportare gli iscritti in un momento di grande incertezza, e offrendo – anche grazie alla rete dei nostri partner e professionisti convenzionati – servizi e consulenze pro bono e opportunità di fare beneficenza e di dare un contributo personale alla gestione dell'emergenza. A questo, si è aggiunto un nuovo servizio dedicato ai non iscritti, che abbiamo chiamato **"Dieci minuti con il consulente"** rivolto in particolare ai manager iscritti al Fasi ma non a Federmanager, ma anche a coloro che si sono trovati in situazione di necessità durante il periodo di chiusura forzata di attività e aziende. A questi manager abbiamo offerto, con colloqui virtuali, la nostra assistenza per questioni sindacali, previdenziali e placement legate all'emergenza sanitaria in atto.

Questa "clausura" ha rinforzato in me e nei colleghi di Federmanager la consapevolezza di poter agire in prima

persona sugli strumenti informatici e sul web riallineando le necessarie competenze operative. Siamo tornati più flessibili ed efficaci su molti aspetti della comunicazione a distanza. Le periodiche riunioni in presenza si sono trasformate in riunioni online, abbiamo colto l'occasione per impostare un'organizzazione che lavora più per obiettivi che per processi, avvicinandoci al concetto reale di smart working e scoprendo che questa modalità di lavoro, oggi imposta e testata in situazione di emergenza, potrà diventare una modalità di lavoro permanente, aumentando la soddisfazione dei dipendenti e diminuendo costi e sprechi. Voglio ricordare e ringraziare singolarmente i colleghi "storici" - Manuel Castagna, Paola Fasoli, Carla Gandolfi, Sergio Menarini, Gaia Monti, Susanna Orioli, Sara Tirelli - e i "nuovi" entrati tra il 2018 e il 2020 - Gianluca Guidi Alvisi, Maddalena Manfrini e Ilaria Sibani - per la gestione dei servizi nell'anno 2019, ma anche e soprattutto per la flessibilità e proattività nella gestione emergenziale attuale, che per me è stata fondamentale e vincente.

CONCLUSIONI

E' stato molto duro lavorare per un mercato del lavoro senza linee guida: la situazione che ha portato impiegati e lavoratori di molti settori a sperimentare la cassa integrazione, per noi Manager si è tradotta in molti casi in una riduzione di stipendio, riduzione sulla quale abbiamo lavorato, dialogando con imprese e manager, per trovare soluzioni condivise. Abbiamo capito subito la gravità della situazione, ma la preoccupazione di non avere linee guida chiare e "incontestabili" a cui riferirci ci ha reso più aperti al confronto con i colleghi, dentro e fuori l'Associazione, e molto si è operato con quell'unità che lascia i problemi di parte a casa e combatte per difendere il mondo del lavoro nel suo insieme.

Sintetizzando quanto scritto dal Centro Studi di Confindustria, mai nella storia della Repubblica ci si è trovati ad affrontare una crisi sanitaria, sociale ed economica di queste proporzioni. Le relazioni sociali, i consueti

comportamenti individuali e collettivi, le relazioni tecnologiche tra fattori produttivi ed output, i meccanismi consolidati di trasmissione delle politiche pubbliche, i rapporti internazionali di scambio, sono stati alterati ed in alcuni casi sono del tutto saltati. Questo è il tempo di agire affinché il nostro Paese e la nostra società possano affrontare adeguatamente questa fase drammatica e risollevarsi quando l'emergenza sanitaria sarà mitigata. Lo shock che ha colpito l'economia italiana e mondiale a febbraio 2020 è uno shock congiunto di offerta e di domanda: al progressivo blocco, temporaneo ma prolungato, di molte attività economiche sul territorio nazionale, necessario per arginare l'epidemia, si è associato un crollo della domanda di beni e servizi, sia dall'interno che dall'estero. Non è chiaro con quali tempi esse potranno essere ristabilite, neppure dal lato dell'offerta. Si prevede una caduta stimata del PIL nel secondo trimestre, rispetto a fine 2019, intorno al 10% e la ripartenza nel secondo semestre sarà comunque frenata dalla debolezza della domanda di beni e di servizi. Occorre tutelare il tessuto produttivo e sociale, lavoratori, imprese e famiglie, con strategie e strumenti inediti per garantire un futuro. In questa situazione "problematica", la crisi può darci un assist: se la politica sarà in grado di capirlo e di sburocratizzare quello che ci ha frenato negli ultimi decenni, frustrando la nostra creatività e il nostro spirito libero, allora ricominceremo a fare impresa, quella "vera", e riporteremo la digitalizzazione al servizio delle idee e non il contrario. In questo "sogno", il manager con l'm minuscola ma con l'Etica maiuscola riprenderà il suo ruolo e la finanza tornerà anche lei a supportare e non a guidare. Nel nostro piccolo, questo abbiamo imparato e messo in pratica; credo che questa "accelerazione" che auguro anche alle istituzioni, sarà la nostra garanzia per rimanere vivi e reattivi e per crescere con i nostri soci (VOI).

Andrea Molza, Presidente Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Assidai, sempre al fianco degli iscritti”

Il Presidente Neviani: “Operatività non stop, dal 1° luglio rientro fisico in ufficio”

Come ha affrontato Assidai il periodo delicato del Covid-19? “Abbiamo subito aderito alle indicazioni istituzionali: anche per l’uso dello smart working siamo stati immediatamente operativi, perché avevamo già attrezzato la struttura e i dipendenti con i mezzi adeguati”. Il ritorno alla normalità? “Dal primo luglio abbiamo deciso di ritornare fisicamente in ufficio offrendo a tutti i dipendenti la possibilità di sottoporsi ai test sierologici. In ogni caso la nostra operatività nei confronti degli iscritti è sempre rimasta al 100% e tale resterà in qualsiasi situazione visto che il nostro principale obiettivo è offrire loro il miglior servizio possibile”. Timori per una seconda ondata della pandemia? “Inutile nasconderli, in autunno il Covid-19 potrebbe riprendere vigore: ci auguriamo tutti che un vaccino possa rappresentare la svolta”. Tiziano Neviani è Presidente di Assidai dal 2015: originario di Cremona, dove lavora come manager nel gruppo metallurgico Arvedi, non nasconde di aver vissuto la pandemia



con grande preoccupazione, anche perché la nostra città – spiega – è stata forse la più colpita in Italia in proporzione al numero di abitanti. Ma

“**ASSIDAI È STATO E SARÀ SEMPRE VICINO AGLI ISCRITTI, ANCHE CON IL COVID-19, VISTO CHE NEL PROPRIO STATUTO E REGOLAMENTO NON PREVEDE ALCUNA ESCLUSIONE DEL RISCHIO PANDEMIA**

ci tiene a precisare subito un concetto: “Assidai è stato e sarà sempre vicino ai propri iscritti, anche in una situazione inimmaginabile come il Covid-19, visto che nel proprio Statuto e Regolamento non prevede alcuna esclusione del rischio pandemia”.

Presidente, come ha reagito Assidai alla pandemia di Covid-19?

Appena c’è stata l’evidenza del contagio, gli uffici di Assidai sono stati immediatamente chiusi a tutela dei lavoratori per aderire all’esigenza di limitare i contatti tra le persone e per contenere la diffusione del virus. Il Fondo ha fornito ai lavoratori gli strumenti informatici necessari per lavorare in modalità remota e tutto lo staff con impegno e senso di responsabilità ha garantito la piena operatività di tutti i servizi erogati, senza soluzione di continuità. Ha funzionato tutto molto bene e, in certe occasioni, posso confermare che le riunioni svolte da remoto sono state anche più efficaci di quelle svolte “de visu”.

>>> continua a pagina 2

#COVID19

LE RACCOMANDAZIONI DA SEGUIRE

| | | |
|--|---|--|
|  <p>Lava spesso le mani con acqua e sapone o, in assenza, frizionale con un gel a base alcolica</p> |  <p>Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani. Se non puoi evitarlo, lavati sempre le mani prima e dopo il contatto</p> |  <p>Quando tossisci o starnutisci copri bocca e naso con un fazzoletto monouso. Se non ne hai, usa la piega del gomito</p> |
|  <p>Pulisci spesso le superfici con un disinfettante a base di cloro o alcol</p> |  <p>Copri mento, bocca e naso con una mascherina in tutti i luoghi affollati e a ogni contatto sociale con distanza inferiore al metro</p> |  <p>Utilizza guanti monouso per scegliere i prodotti sugli scaffali e i banchi degli esercizi commerciali</p> |

da www.salute.gov.it

>>> "Assidai, sempre al fianco degli iscritti" - continua da pagina 1

"SULLO SMART WORKING SIAMO STATI PRONTI"

Ecco credo che proprio questa possa essere considerata un'opportunità per il futuro: questi sistemi possono funzionare sempre, evitando in alcuni casi i viaggi e facendoci risparmiare, ove non necessari, i tempi, le spese e la fatica fisica per gli spostamenti. **Che effetti ci sono stati, invece, sull'operatività del Fondo?**

Nel periodo di lockdown il ricorso degli iscritti alle cure mediche si è ridotto drasticamente, in primo luogo perché molte strutture sanitarie avevano limitato se non inibito l'accesso al pubblico anche per evitare il rischio di contagio. Ora constatiamo che il trend sta tornando verso la normalità. Vorrei precisare una cosa, però, che nei mesi scorsi avevamo subito comunicato agli iscritti: Assidai, essendo un fondo di assistenza sanitaria gestito



“SIAMO SEMPRE STATI MOLTO SENSIBILI ALLA DIGITALIZZAZIONE: IL RESTYLING DELLE AREE RISERVATE PER ISCRITTI E AZIENDE È STATO UN LAVORO PRIORITARIO PER NOI. OGGI SIAMO AL PASSO CON I TEMPI”

“COSA SUCCEDERÀ NEI PROSSIMI MESI È TUTTO DA SCOPRIRE: È OVVIO CHE SIAMO TUTTI PREOCCUPATI PER UN EVENTUALE RITORNO DELLA PANDEMIA IN AUTUNNO: MI AUGURO CHE ARRIVI PRESTO UN VACCINO CHE DIA UNA SVOLTA ALLA SITUAZIONE”

con i più sani principi di mutualità e solidarietà, non prevede nel proprio Statuto e Regolamento alcuna esclusione del rischio pandemia e, anche nel caso di una diagnosi di Covid-19, sono confermate tutte le garanzie previste dai Piani Sanitari degli iscritti. Questo è un aspetto molto importante che contraddistingue la nostra realtà rispetto ad altre iniziative e ci permette di essere vicini agli iscritti e alle loro famiglie sempre, in qualsiasi situazione e momento della vita, anche il più inimmaginabile come l'emergenza Coronavirus.

Lei è diventato Presidente nel 2015 (oggi è nel suo secondo mandato) e tra i punti cardini del suo programma c'era il potenziamento dell'innovazio-

ne tecnologica per gli iscritti e per il Fondo. Un percorso di cui avete colto i frutti durante l'emergenza.

L'operatività nei confronti degli iscritti era e sarà sempre al 100%. Era possibile inviare le richieste di rimborso online prima della pandemia e ci eravamo già dotati di un sistema che consentiva la connessione ai nostri server anche da remoto. Siamo sempre stati molto sensibili sul tema della digitalizzazione per questo anche il restyling delle aree riservate per iscritti e aziende è stato un lavoro prioritario per noi. Oggi siamo al passo con i tempi anche per la comunicazione digitale sui social media, sempre più importanti nell'epoca in cui viviamo.

Come prevede che evolverà il Coronavirus? Avremo una seconda ondata in autunno?

Quello che succederà adesso è tutto da scoprire. In Lombardia la situazione è stata drammatica e la mia città, Cremona, credo che sia stata la più colpita in Italia in proporzione al numero di abitanti. Ora le cose sono migliorate molto e credo che gli attuali test sierologici siano di grosso aiuto visto che diverse persone erano e sono malate asintomatiche. È ovvio che siamo tutti preoccupati per un eventuale ritorno della pandemia in autunno: mi auguro che arrivi presto un vaccino che dia una svolta.

Un'ultima domanda: lei collabora con un gruppo importante, l'acciaieria Arvedi, li come avete gestito la pandemia?

Siamo stati in grado di affrontare l'emergenza in modo ottimale a mio avviso, il lockdown non ha fermato la nostra attività. Il nostro Presidente Giovanni Arvedi si è mosso subito e ha sempre avuto occhio di riguardo per la sicurezza dei lavoratori: mascherine, misurazione della febbre e tutto quanto necessario è stato fornito immediatamente, con investimenti significativi. Arvedi ha 3.500 dipendenti e pochissimi si sono ammalati, spesso contraendo il virus all'esterno.

ECCO LA PRATICA UNICA E LA PROPOSTA SANITARIA DESTINATA ALLE IMPRESE

Con il 2020 è nata una nuova procedura, che prevede la richiesta unica di rimborso per gli iscritti sia ad Assidai sia al Fasi. Il cambiamento (illustrato ampiamente nel numero di *Welfare 24* di gennaio) rappresenta una svolta per gli iscritti ai due Fondi in un'ottica di semplificazione delle procedure. Grazie ad esso, infatti, non è più necessario inviare una doppia documentazione sia al Fasi sia ad Assidai per richiedere i rimborsi, con conseguenti e numerosi vantaggi anche in termini di procedure e di ottimizzazione delle risorse e con un evidente risparmio di tempo. Va anche rilevato che tuttavia, alla luce del nuovo meccanismo, il numero delle

fatture rifiutate da parte di Assidai potrebbe risultare superiore rispetto al passato, quando gli iscritti compilando pratiche separate inviavano ad Assidai solo le prestazioni rimborsabili dal proprio Piano Sanitario.

A livello generale, la dinamica della spesa sanitaria e la crescente competitività del mercato della sanità integrativa pongono sfide importanti per il futuro e, a tale scopo, il CCNL Dirigenti Industria, rinnovato nello scorso luglio, ha previsto una forte partnership tra Fasi e Assidai realizzata attraverso la società IWS - Industria Welfare Salute, alla quale sia Fasi sia Assidai hanno demandato alcune attività strategiche.

Quali sono le altre principali novità legate alla nascita di IWS? Grazie ad essa gli iscritti Fasi/Assidai possono fare riferimento a un'unica rete di strutture sanitarie e professionisti convenzionati, improntata ad alti standard di qualità e semplificazione. Infine, è stata realizzata una copertura integrativa Fasi e Assidai unica e innovativa per le aziende industriali. Attraverso tale proposta dedicata alle collettività dei dirigenti in servizio viene garantito, a costi contenuti, l'incremento del livello di prestazioni previste dal nomenclatore tariffario del Fasi fino ad arrivare al rimborso totale.

“CROLLA IL PIL MA LA SANITÀ PUBBLICA HA TENUTO”

L'ISTAT PREVEDE PER L'ITALIA UN CALO RECORD DELL'ECONOMIA PARI ALL'8,3% NEL 2020. TUTTAVIA EVIDENZIA COME IL SSN HA RETTO L'URTO DEL COVID-19



A metà 2020 il quadro economico e sociale italiano si presenta straordinariamente complesso e incerto. Se già il 2019 aveva mostrato un rallentamento, quest'anno ha purtroppo registrato il forte impatto della crisi sanitaria legata al Coronavirus che già nel primo trimestre ha causato un crollo del Pil del 5,3% rispetto al trimestre precedente. I segnali più recenti provenienti dall'economia? Inflazione negativa, calo degli occupati, marcata diminuzione della forza lavoro e caduta del tasso di attività con una prima risalita del clima di fiducia nelle ultime settimane. Così, per tutto il 2020, si stima un crollo del Pil dell'8,3%, diffuso praticamente a tutti i settori economico, che verrà recuperato solo in parte l'anno prossimo.

“**SECONDO L'ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA L'EMERGENZA SANITARIA È ARRIVATA DOPO UN LUNGO PERIODO IN CUI IL SSN È STATO INTERESSATO DA UN FORTE RIDIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE. CIÒ NON GLI HA IMPEDITO, DURANTE LA PANDEMIA, DI DEMONSTRARE ANCORA UNA VOLTA RESILIENZA ED EQUITÀ**

“A METÀ 2020 IL QUADRO ECONOMICO E SOCIALE ITALIANO SI MOSTRA STRAORDINARIAMENTE INCERTO: IL PIL È GIÀ CADUTO DEL 5,3% NEL PRIMO TRIMESTRE, MA UNA PERFORMANCE ANCORA PEGGIORE È ATTESA PER L'INTERO ANNO. SOLTANTO NELLE ULTIME SETTIMANE SI È VISTA UNA RISALITA DELL'ATTIVITÀ E DEL CLIMA DI FIDUCIA A LIVELLO NAZIONALE

È questa la fotografia della congiuntura italiana scattata dall'Istat nel rapporto annuale presentato a inizio luglio. Un quadro certamente complicato, che rischia di avere pesanti ripercussioni sia a livello di conti pubblici (in particolare con l'aumento del debito) sia a livello di imprese, molte delle quali - principalmente a causa del lockdown - sono in crisi di liquidità e fino ad oggi sono rimaste a galla grazie ai sussidi offerti dallo Stato.

In tutto ciò, tuttavia, l'Istituto nazionale di statistica non manca di sottolineare come, ancora una volta, la nostra sanità pubblica ha dato prova di resilienza, di efficacia e di equità, reggendo l'urto di una pandemia che ha visto l'Italia tra i Paesi più colpiti. “L'emergenza sanitaria - sottolinea il documento - interviene a valle di un lungo periodo in cui il Servizio Sanitario Nazionale è stato interessato da un forte ridimensionamento delle risorse”: dal 2010 al 2018 la spesa sanitaria pubblica è aumentata solo dello 0,2% medio annuo a fronte di una crescita economica dell'1,2%. Nonostante ciò - si aggiun-

ge - “è riuscito a reggere, pur con difficoltà, l'impatto dell'emergenza sanitaria stessa”. “Negli ospedali - aggiunge l'Istat - si è riscontrata la diminuzione dei ricoveri per malattie ischemiche di cuore e per malattie cerebrovascolari, ma allo stesso tempo il sistema ha mantenuto inalterata la capacità

di trattamento tempestivo e appropriato di queste patologie una volta ospedalizzate”; infine, “si è ridotta drasticamente l'offerta di interventi di chirurgia elettriva non urgente ma quella per interventi non differibili in ambito oncologico e ortopedico sembra non aver subito contraccolpi”.

ANCHE COMMISSIONE UE E FONDO MONETARIO PREVEDONO UNA PERFORMANCE CHOC PER L'ECONOMIA ITALIANA ED EUROPEA

Se l'Istat per quest'anno per l'Italia prevede un calo del Pil dell'8,3%, di recente la Commissione europea ha stimato un crollo dell'11,2%, il peggior dato del Vecchio Continente, per risalire al +6,1% nel 2021. Nel complesso, il Pil della zona euro scenderà secondo la Commissione a -8,7% nel 2020. I dati peggiori per quest'anno, oltre a quello dell'Italia, sono Spagna (-10,9%) e Francia (-10,6%). Per Bruxelles si tratta di “una recessione ancora più profonda” delle attese, e con “divergenze più ampie”. Anche il Fondo monetario internazionale (Fmi) nelle scorse settimane ha rivisto a ribasso le stime di crescita economica per il 2020, annunciando allo stesso tempo che la ripresa per il prossimo anno sarà ancora più lenta di quanto inizialmente previsto.

Per l'Italia l'istituto di Washington prevede un Pil in picchiata al -12,8%, uno dei dati peggiori assieme a quello della Spagna. Per quanto riguarda le economie avanzate, in generale si prevede una contrazione dell'8%, mentre per l'Eurozona si calcola un -10,2 per cento.



CALDO, CIBO, SOLE: LA PREVENZIONE NON VA IN VACANZA

ALCUNI CONSIGLI DA SEGUIRE PER VIVERE IN SALUTE LA STAGIONE PIÙ ATTESA DELL'ANNO

Sole, mare e montagna ma anche caldo, pasti fuori casa e rischio di scottature. Per molti l'estate è la stagione più bella (e più attesa dell'anno) ma essa presenta anche dei rischi su cui riporre particolare attenzione. A partire dall'alimentazione: bere e mangiare correttamente - sottolinea il Ministero della Salute - contribuisce ad affrontare l'afa e a ridurre i rischi per la salute dovuti alle ondate di calore, in particolare la disidratazione. Quando fa molto caldo, infatti, i bambini, le donne in gravidanza e gli anziani possono soffrire di più e essere maggiormente esposti al rischio di disidratazione.

A tale proposito, secondo il Dicastero della Sanità, ci sono alcuni consigli chiave da seguire. Innanzitutto, bere almeno due litri (otto bicchieri) di acqua al giorno, moderando al contempo il consumo di bevande con zuccheri aggiunti e di alcolici, rispettare il numero e gli orari dei pasti (in particolare non trascurando mai una adeguata prima colazione), aumentare il consumo di frutta e verdura di stagione e yogurt e ridurre drasticamente quello di cibi ricchi di grassi. Inoltre, si aggiunge, bisogna preparare i piatti con fantasia, privilegiando cibi freschi, facilmente digeribili e ricchi in acqua (completando il pasto con un bel frutto) e - se proprio si vuole fare uno strappo alla regola - consumare un gelato o un frullato può essere un'alternativa al pasto di metà giornata. Infine, meglio usare poco

sale (preferibilmente iodato) e rispettare le modalità di conservazione degli alimenti, mantenendo la catena del freddo per gli alimenti che lo richiedono (borsa termica per il pic-nic). Altro aspetto chiave dell'estate, forse ancora più importante, è quello della protezione della pelle, in particolare per evitare i rischi di insorgenza del melanoma, il tumore della cute. In questo caso, i principali esperti in materia indicano un vademecum piuttosto chiaro da rispettare. Non bisogna stare al sole a tutti i costi: anzi, meglio restare all'ombra quando serve, tenendo sempre presente che i raggi del sole sono più forti nelle ore centrali e indumenti protettivi come cappelli e occhiali sono consigliabili. Va sempre applicata (anche quando è nuvoloso) una protezione solare ad ampio spettro, resistente all'acqua e con fattore di protezione dai 30 in su. Non solo: va riapplicata ogni due ore e comunque dopo ogni bagno o ogni volta che si suda in maniera abbondante, senza dimenticare che anche acqua e sabbia possono riflettere i raggi del sole aumentato le possibilità di scottarsi.



IL PUNTO DI VISTA

LA SALUTE RICHIEDE COMPETENZA



Potremmo avere un domani migliore dopo aver affrontato, e non ancora scongiurato, una pandemia mondiale.

Siamo ancora in tempo per costruire una nuova normalità mettendo però in cima all'agenda la salute di tutti e continuando a seguire con attenzione le raccomandazioni delle istituzioni per contenere la diffusione del virus. Il Covid-19 ha messo a dura prova

il nostro Servizio Sanitario Nazionale: dobbiamo occuparci di come rafforzarlo, rivedendo anche il sistema di governance.

Stiamo affrontando la più grande crisi sanitaria, economica e sociale degli ultimi decenni, l'unica davvero globalizzata, e questo impone non solo di ripensare le regole comuni ma di puntare anche a costruire un sistema sanitario europeo, integrato nelle policy e negli strumenti. È in Europa, infatti, che si gioca la più im-

portante delle partite: decidere l'entità delle risorse da liberare e scegliere come utilizzarle. Mai come in questo momento ci vuole competenza, a tutti i livelli. Dobbiamo affidarci a chi, come i manager d'azienda, dimostri di possedere le capacità di gestione della complessità. Ne abbiamo dato prova nell'emergenza, ora dobbiamo riconoscere il primato a doti organizzative, competenze tecniche specifiche e grande leadership per riprogettare il futuro.

CONSIGLIO DIRETTIVO 2020 - 2023



PRESIDENTE - MOLZA ANDREA - in servizio

Età: 59 anni

Profilo LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andreamolza>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Giurisprudenza, Avvocato dal 1990

Azienda attuale: Molza & Partners srl, M2N international, Approdo Sicuro

Ruolo: Amministratore Molza & Partners e M2N international, Presidente Approdo Sicuro

Aziende in cui si è prestato servizio: Sasib; ComerIndustries

Contatti: presidente@federmanagerbo.it



VICEPRESIDENTE - GROSSI ELIANA - in pensione

Età: 64 anni

Profilo LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/elianna-grossi-8a29925>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Aziende in cui si è prestato servizio: Sasib; Microsystem; Comune San Lazzaro di Savena; Ego Management



VICEPRESIDENTE - MONTANARI ALBERTO - in servizio

Età: 63 anni

Profilo LinkedIn: www.linkedin.com/in/albertomontanari

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Ruolo: Direzionale in ambito gestionale e tecnico

Aziende in cui si è prestato servizio: Samputensili SpA; Magneti Marelli SpA; Fiat Auto SpA; Fiat Powertrain SpA



VICEPRESIDENTE CON DELEGA PER IL TERRITORIO DI FERRARA - MERLANTE GIORGIO - in servizio

Età: 59 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: www.linkedin.com/in/giorgio-merlante

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Chimica, Global Integration Business program, Building Managing and Motivating Team, Centre for Creative Leadership, Perform to Win Business program, Managing for Growth

Azienda attuale: Delta Engineering Services srl e Smartman srl

Ruolo: Amministratore delegato

Aziende in cui si è prestato servizio: Ciba Geigy; Ciba Specialty Chemicals AG



VICEPRESIDENTE CON DELEGA PER IL TERRITORIO DI RAVENNA - ZANGAGLIA ANTONIO - in servizio

Età: 67 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/antonio-zangaglia-3916aa32/>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Civile Edile

Azienda attuale: Marcegaglia spa

Ruolo: Responsabile Tecnico-operativo

Aziende in cui si è prestato servizio: Torno (MI); C.M.C.M. (RA); Cimimontubi (MI); Rana (RA); Marcegaglia (MN); Gruppo Trombini (RA)



TESORIERE - MATTIOLI ANNA - in pensione

Età: 64 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia e Commercio

Ruolo: Direttore Amministrativo e Vice Direttore Generale

Aziende in cui si è prestato servizio: Impresa di costruzioni edili; ACER Bologna già Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Bologna



SEGRETARIO - SERGIO MENARINI - in servizio

Età: 54 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Scienze Politiche - Master in Organizzazione e Sviluppo Economico

Azienda attuale: Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna

Ruolo: Segretario e Responsabile Area Sindacale

Contatti: sergio.menarini@federmanagerbo.it

BEZZI DONATELLA - in servizio

BOCCIA FRANCO - in pensione

BOE ANDREA - in servizio

CONSOLINI SERGIO - in pensione

COSTA ALESSANDRO - in pensione

DALL'OSO LEONARDO - in servizio

DOTTORI ENNIO - in pensione

FRASCARI FRANCO - in pensione

GIACO' GIOVANNI - in pensione

GUIDELLI GUIDI PAOLO - in servizio

KOLLETZEK MASSIMO - in pensione

MAZZONI MARCO - in servizio

ROSSATO GIOVANNI - in pensione

SUCCI ANNARITA - in servizio

TAVONI CLAUDIO - in servizio

COLLEGIO DEI PROBIVIRI



PRESIDENTE - MELEGA MASSIMO - in pensione

Età: 64 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Azienda attuale: Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna

Ruolo: Direttore di Stabilimento, Operations, Produzione e Tecnico

Aziende in cui si è prestato servizio: GD; Menarini; Mab; 3F; The Lorenz Bahlsen Snack-World; Silikoneurope; Senzani

ANASTASI GUGLIELMO - in pensione

LORENZETTI FABRIZIO - in servizio

SPIRANDELLI SERGIO - in pensione - SUPPLENTE

TAROZZI UMBERTO - in pensione - SUPPLENTE

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI



PRESIDENTE - CARLA ORTOLANI - in pensione

Età: 70 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/carla-ortolani-67036547/>

Titolo di studio e tipo di studi: Diploma di Ragioneria

Ruolo: Direttore Amministrativo e Risorse Umane

Aziende in cui si è prestato servizio: HS Elettronica Progetti Spa; Selcom Elettronica Spa; ELAU System Italia (Gruppo Schneider)

ACQUILANO MARCO - in servizio

FURLANI LUCIO - in pensione - SUPPLENTE

TOLONE MASSIMILIANO - in servizio

GHETTI DANILO - in pensione - SUPPLENTE

GENDER PAY GAP: MA È COSÌ ANCHE NELL'ARTE?

Ermanno Tedeschi ha indagato il legame tra arte e donna nell'incontro promosso da Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna Gruppo Minerva e ManagerItalia Emilia Romagna Gruppo 3D

E' un'insolita incursione nel mondo artistico quella che hanno proposto le **donne manager** di Federmanager - Gruppo Minerva e Manageritalia - Gruppo 3D, con l'evento **"Gender pay gap: ma è così anche nell'arte?"**, che si è svolto a Bologna nella serata di giovedì 3 settembre.

Dopo la visita guidata alla Mostra fotografica del National Geographic Italia **"Women. Un mondo in cambiamento"**, che ha riaperto dopo il lockdown nella cornice della Chiesa di Santa Maria della Vita in via Clavature, **50 manager d'azienda** hanno assistito allo speech di **Ermanno Tedeschi**, ventennale esperienza di gallerista in Italia e all'estero e curatore di progetti museali.

"Le donne guadagnano meno degli uomini - spiega **Annarita Succi**, coordinatore del Gruppo Minerva di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna - e il loro tasso di occupazione è di molto inferiore rispetto a quello dei colleghi. Per sottolineare questa disparità e porla ancora una volta all'attenzione del pubblico e dei dirigenti d'azienda abbiamo voluto creare un parallelo con il mondo dell'arte, per un ulteriore spunto di riflessione."

"Anche il mondo dell'arte - dice **Cristina Mezzanotte**, Vicepresidente di Manageritalia Emilia Romagna -, soffre di una scarsa valorizzazione della diversity e questo riguarda soprattutto le donne. Arte ed economia, artisti e manager hanno tanti punti in comune e proprio la valorizzazione della diversity può essere l'ulteriore tassello di un lavoro comune che veda questi due settori lavorare per portare innovazione, creatività e sostenibilità ai massimi livelli in tutti gli ambiti. Anche perché l'arte in Italia ha sempre più bisogno di managerialità per esplicare il suo vero valore anche in termini di attrattività eco-

nomica e anche qui le donne possono portare molta innovazione". Al centro un interrogativo: **la donna artista è diversa dall'uomo artista?**

"Ritengo che ci sia una enorme differenza tra un uomo artista e una donna artista - afferma **Ermanno Tedeschi** -. Questa differenza mette in luce in maniera macroscopica molti aspetti del ruolo uomo-donna nella nostra società. In un certo senso - prosegue - sono differenze che nascono in ambito biologico innanzitutto per poi diventare sociali e culturali. Da sempre la donna ha rivestito nell'ambito delle società più antiche, tranne che in rari casi dove la trasmissione del potere avveniva in forma matrilineare, un ruolo di supporto per così dire e non certo di protagonismo."

La donna artista nel mondo di ieri e nel mondo di oggi

"Negli anni più recenti, nonostante le conquiste del femminismo negli anni '60, le donne in molti settori del lavoro hanno ancora molte difficoltà ad affermarsi rispetto agli uomini. Il mondo dell'arte si sa, è un mondo di rottura, di sovvertimento delle regole. È stato per alcune la possibilità di capovolgere questo sistema schiacciatore e di riuscire a ritrovare quella libertà di espressione o protagonismo, o voce, tanto agognata. Ma il percorso è assai arduo, anche nel mondo dell'arte dominano gli uomini."

Una grande differenza di atteggiamento diversifica l'uomo artista dalla donna artista

"La differenza - sottolinea Tedeschi - sta nella determinazione. Le donne sono infinitamente più determinate quando decidono di intraprendere questa carriera e, in sostanza, direi anche nella forza, perché devono confrontarsi con i pregiudizi e luoghi comuni che

ancora caratterizzano la nostra società." E ancora: "Le donne artiste hanno bisogno di una grossa dose di coraggio per affrontare una società che ha con esse un atteggiamento ambivalente: fondamentalmente le fraintende, pensandole fragili e sensibili, salvo poi ricredersi quando, conoscendole un po' meglio, rivelano una grande forza di carattere che spiazza per lo più gli uomini che si avvicinano loro soprattutto se sono, oltre che brave, belle."

Gender Pay Gap, a che punto siamo ?

Se nel mondo del lavoro il genere femminile vede riconosciuti nel nostro Paese, mediamente, livelli retributivi inferiori di oltre il 23% rispetto ai colleghi uomini, a parità di competenze (indice Eurostat che tiene conto del numero di ore lavorate sulla retribuzione mensile lorda, Gender gap adjusted), ciò accade molto più di rado e in modo meno spiccato, secondo Ermanno Tedeschi, nel mondo dell'arte. "La storia insegna che nel passato il valore delle opere delle donne artiste era più basso rispetto a quello delle opere degli artisti uomini". Oggi questa differenza - spiega - non è così forte come in altri settori o in altre situazioni. Ci sono artiste donne che hanno quotazioni molto alte che superano anche quelle degli artisti uomini. "E' vero però - sottolinea Tedeschi - che la carriera di una donna artista tende ad essere più difficile e la condizione di madre nasconde un pregiudizio: l'impegno verso la famiglia e i figli distoglie, secondo molti, l'artista da un impegno totale e senza riserve, senza tenere nella giusta considerazione, e quindi tutelare, l'ulteriore arricchimento che viene dagli affetti familiari."



FERRARA E IL SUO PETROLCHIMICO, UN LIBRO E UN BLOG PER RACCONTARE IL LAVORO, LE PERSONE, LA STORIA

Il contributo di Federmanager e dei suoi iscritti alla storia del Petrochimico, un successo industriale di rilievo per la città ma anche per la chimica italiana



Si sarebbe dovuta tenere lo scorso 27 febbraio la presentazione del secondo volume dedicato al Petrochimico, il complesso industriale ferrarese che è stato a lungo al centro della vita economica della città, ma l'emergenza Covid-19 ha impedito lo svolgersi dell'evento culturale, rimandato a data da destinarsi nel corso dell'autunno.

Il libro, curato dall'associazione no profit di ricerca socio-economica e analisi territoriale **CDS Cultura di Ferrara**, è il frutto dei contributi redazionali di un folto gruppo di dipendenti ed ex dipendenti - oltre 150 gli autori - ed è andato a completare il lavoro iniziato nel 2006, quando è uscito il primo volume. Hanno dato il loro apporto anche numerose personalità, tra gli altri **Patrizio Bianchi**, Assessore Regione Emilia – Romagna, **Alessandro Bratti**, Direttore Generale di Ispra, **Alan Fabbri**, Sindaco di Ferrara e **Michele Campanaro**, Prefetto di Ferrara.

L'opera, patrocinata dal Comune di Ferrara nonché dall'Istituto di Storia Contemporanea della città estense e coordinata da **Sergio Foschi**, illustra, attraverso una rappresentazione giornalistica, temi di attualità che, partendo dall'esperienza del Petrochimico ferrarese, si irradiano in tutto il territorio.

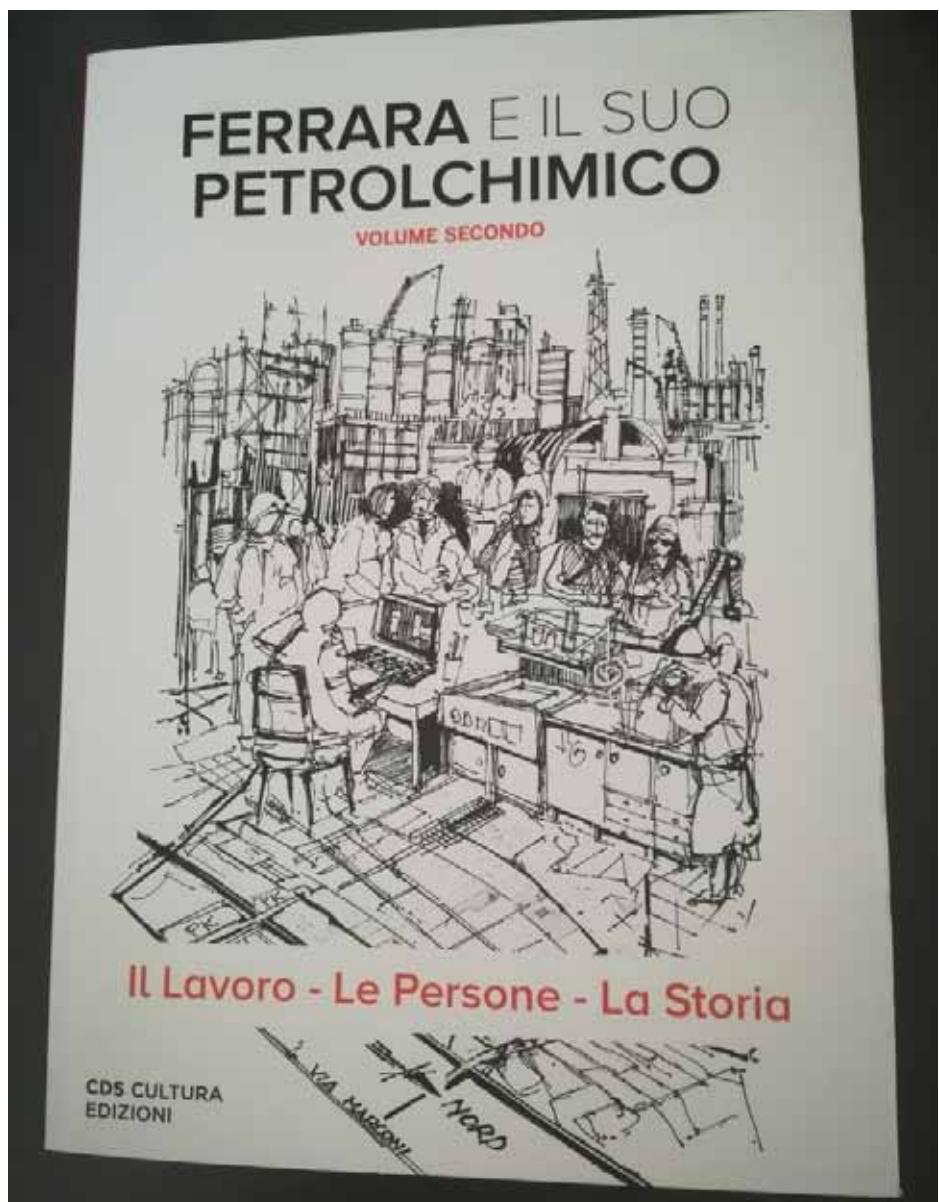
In evidenza le diverse "buone pratiche" sperimentate e adottate, grazie anche alle proprie relazioni stabi-

lite, pure con un confronto spesso serrato, fra le aziende e i lavoratori, sui temi cruciali dello sviluppo industriale (innovazione e ricerca, formazione continua e rapporti con la scuola e la cultura, riorganizzazioni, valorizzazione del lavoro e livelli occupazionali, crescita della

parità di genere, sicurezza e risanamento ambientale) e il contributo fornito dalle Amministrazioni pubbliche e dall'Università.

Il contributo di Federmanager

Anche Federmanager ha partecipa-



La copertina del libro "Ferrara e il suo Petrochimico - Secondo volume".

to alla stesura, grazie alla passione di alcuni membri della Commissione Territoriale di Ferrara di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, a partire da **Antonio Rossi**, membro del comitato scientifico.

Patrizia Busi e **Nello Pasquini** hanno fatto parte del comitato di redazione e seguito la realizzazione del libro in tutte le sue fasi, oltre a contribuire rispettivamente con interventi sull’evoluzione del concetto di cultura della sicurezza negli impianti industriali ad alto rischio di incidenti e sull’economia circolare, l’Europa e il polipropilene, mentre **Paolo Bassi** è autore di “L’esperienza di Federmanager” nel capitolo dedicato alla Formazione.

Altri due interventi sono firmati dagli associati **Daniele Bigiavi** e **Giovanni Patroncini**, rispettivamente “Un’avventura ferrarese: il processo Catalloy” e “Il caso del Polipropilene: il ruolo della ricerca ferrarese nel processo di innovazione”, quest’ultimo redatto insieme

me al già citato Nello Pasquini.

Una storia che non finisce qui: il blog

Le esperienze presentate nell’opera, sottolinea il CDS, restano tuttora caratterizzate dal pregio della concretezza e dell’attualità, sia per i temi che hanno affrontato che per i percorsi sviluppati nel corso degli anni e possono rappresentare utili esercizi, grazie anche alla competenza dei protagonisti coinvolti, per prefigurare possibili soluzioni positive ad alcune problematiche del lavoro e sociali, esaltate dal perdurare degli effetti della situazione di crisi da cui il nostro Paese stenta ad uscire.

Un sentimento, quello espresso dal CDS, che ha già dato i suoi frutti con la nascita, durante il lockdown dei mesi scorsi, del **blog Voci dal Petrolchimico**, accessibile dal sito cdscultura.com, che ospita interventi di chi ha contribuito alla re-

dazione dell’opera ma non solo. Il BlogVoci dal Petrolchimico è aperto a tutti coloro che vogliono condividere riflessioni sulle interconnessioni tra lavoro, progresso, cultura e società.

Ma anche a tutti coloro che abbiano una storia da raccontare che riguardi la chimica emiliano romagnola o altri poli italiani, a partire da quello, vicino e significativo, di Ravenna.

Sottolinea Paolo Bassi: *“Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha pensato di dare il proprio contributo analizzando lo stile di management e di leadership che si è succeduta nella gestione delle varie società del Petrolchimico. Le esperienze vissute da parte dei nostri associati, orientate sui cambiamenti di stile di gestione, possono contribuire a tenere vive esperienze che, essendo tutt’ora valide, siano di utilità anche per i giovani quadri e manager di oggi.”*



Il polo chimico oggi

Il polo industriale di Ferrara, localizzato a nord-ovest della città, è stato costruito all’inizio degli anni ’40 per la produzione di gomma sintetica, a cui si è affiancata successivamente quella di nuovi materiali plastici e di fertilizzanti: sono nati proprio qui alcuni prodotti di spicco della chimica internazionale come il Dutral e il Moplen, di cui qui è sorto primo impianto al mondo. L’area del polo si estende per 250 ettari, serviti da 40 km di rete stradale e 10 km di rete ferroviaria, collegata alla stazione di Ferrara. Può contare sulla presenza di impianti tecnologici avanzati le cui attività produttive sono legate prevalentemente al ciclo della chimica e della produzione di energia. Le aziende insediate danno impiego a 1600 persone, tra ricercatori, impiegati e addetti ai reparti produttivi.



Polo chimico di Ferrara all’alba
(Immagine di Sailko - Opera propria, CC BY-SA 3.0,
<https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=28589378>)

RAVENNA CAPITALE DELL'ENERGIA



Il "Green New Deal" europeo

L'idrogeno sarà uno dei protagonisti del "Green new deal" europeo. Lo si evince dalle recenti proposte

presentate dalla **Commissione Europea**, per l'integrazione dei sistemi energetici e per l'idrogeno. Un piano ambizioso volto a ridurre le emissioni di gas serra di circa la metà entro il 2030 e del 100% entro il 2050. Come? L'estensione del vettore idrogeno in sostituzione dei combustibili fossili è una delle soluzioni ritenute più convincenti. Nasce così la **"Clean Hydrogen Alliance"**, un'alleanza che mira a riunire Istituzioni, imprese e ricerca sotto il segno dell'**idrogeno "pulito"**.

L'idrogeno che utilizziamo oggi (detto "grigio") per fini in larga parte industriali e in quantità limitata, è prodotto da combustibili fossili e i costi di produzione raggiunti lo rendono economicamente appetibile. Il punto è che non è sostenibile dal punto di vista ambientale e non è quindi proponibile un suo uso su scala molto più larga, come prospettato dalla strategia UE, che ipotizza che l'idrogeno possa coprire un quarto della domanda energetica europea al 2050. Per questo la UE ha deciso di incentivare il passaggio a un idrogeno pulito, vale a dire, che non emetta CO₂. L'UE pensa soprattutto al cosiddetto **"idrogeno verde"**, quello prodotto dall'**elettrolisi** dell'acqua mediante energie rinnovabili.

La Strategia però non dimentica il ruolo chiave che deve giocare un altro tipo di idrogeno, il cosiddetto **"idrogeno blu"** vale a dire, quello **prodotto da gas naturale** – come l'**idrogeno grigio** – ma con una successiva cattura e stoccaggio del

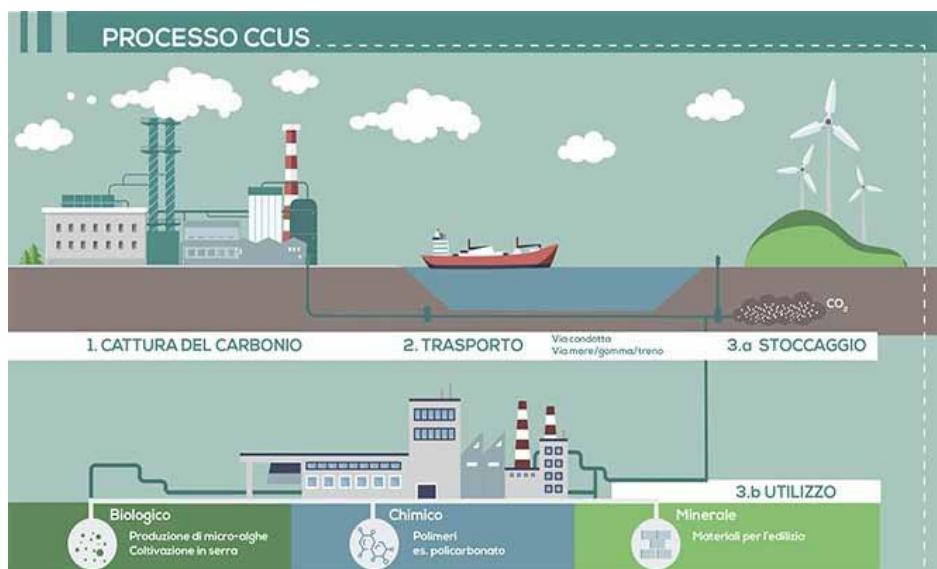
carbonio, che quindi evita le emissioni di CO₂. L'obiettivo dichiarato nel testo della Commissione è di produrre un milione di tonnellate di **idrogeno decarbonizzato** entro il 2024 e 10 milioni di tonnellate entro il 2030, ma per farlo è indispensabile sviluppare nuove tecnologie per abbattere i costi di produzione.

A Ravenna nascerà il più grande centro al mondo di cattura e stoccaggio di CO₂

Lo ha annunciato il presidente del Consiglio **Giuseppe Conte** il 22 giugno scorso, nella conferenza stampa tenuta al termine degli Stati generali dell'Economia a Roma. "Avremo l'energia blu e l'idrogeno integrati", ha aggiunto il Premier. "A Ravenna nascerà, grazie al progetto di Eni, il più grande centro al mondo di cattura e stoccaggio di CO₂, si avranno energia blu ed idrogeno integrale".

Il sindaco **Michele de Pascale**, riferendosi alle parole di Conte, ha dichiarato: "Questa dichiarazione ci fa molto piacere e siamo pronti ad

how, le infrastrutture, le tecnologie, le competenze e le relazioni acquisite in oltre 60 anni di esperienza nella filiera energetica e dell'economia circolare, può candidarsi a rappresentare l'hub italiano della green energy, un riferimento all'avanguardia nel mondo, ed è pronta a cogliere la sfida, ma chiediamo al governo un programma chiaro e ben definito, ascolto del territorio e un coinvolgimento serio e strutturato degli stakeholder nel processo decisionale. Non a caso Ravenna è la sede di OMC (Offshore Mediterranean Conference) e REM (Renewable Energy Mediterranean), eventi internazionali sui temi dell'energia e della green economy che attirano decine di paesi partecipanti da tutto il mondo e già da diversi anni lavoriamo in coordinamento tra istituzioni, attività economiche e sindacati per fare di Ravenna un polo tecnologico di ricerca e produzione di energia sostenibile, nell'ottica di una graduale decarbonizzazione e transizione energetica. Su questo continuiamo a chiedere al Governo un progetto chiaro che tuteli il lavoro e non favorisca solo le importazioni di gas naturale dall'estero".



accogliere tutte le opportunità, ma servono serietà e progetti concreti. Ravenna con il suo altissimo know-

Il 2 luglio scorso l'Amministratore Delegato di **ENI**, **Claudio Descalzi**, in un'intervista a 'Il Sole 24 ore' ha

annunciato: "Siamo pronti a candidare al primo bando del Fondo per l'innovazione europeo il progetto per il nuovo hub di Ravenna, che darà vita al più grande centro al mondo di cattura e stoccaggio di anidride carbonica (CCUS, si veda immagine nella pagina precedente). La cattura e lo stoccaggio di CO₂ ha un'opportunità unica nell'area, perché sfrutteremo, da un lato, l'immenso volume di stoccaggi che arriva dai giacimenti a gas offshore ormai esauriti del Medio Adriatico e, dall'altro, metteremo a fattor comune, in un grande progetto di economia circolare, le infrastrutture esistenti ancora operative, insieme a nuovi sistemi di cattura della CO₂ sui camini delle attività di Eni sulla terraferma, unitamente ad altri impianti industriali nelle vicinanze. Il tutto valorizzando la solida esperienza che abbiamo in Italia dove, ormai dagli anni '60, è iniziata l'attività di stoccaggio del gas, che oggi vede un volume di 14 miliardi di metri cubi: noi saremo in grado di arrivare a 300-500 milioni di tonnellate di capacità di stoccaggio, attraverso una selezione di giacimenti che faranno da ' contenitori'".

Saipem, un parco eolico/solare in Adriatico

Importante novità da parte di **Saipem**, che annuncia la propria partecipazione allo sviluppo di un parco eolico nel Mare Adriatico davanti alle coste di Ravenna. Saipem, conferma così la sua presenza sempre più attiva nell'ambito delle iniziative legate allo sviluppo dell'eolico offshore e attesta la sua presenza nel settore anche in Italia. A tal fine ha recentemente firmato un **Memorandum of Understanding (MoU)** con **AGNES**, società per lo sviluppo delle energie rinnovabili nel mare Adriatico che si occupa di eolico offshore e nearshore, solare galleggiante in mare, sistemi di stoccaggio dell'energia, produzione di idrogeno da fonti rinnovabili, e **QINT'X**, società

italiana specializzata nel settore delle energie rinnovabili, in particolare fotovoltaico, eolico, idroelettrico ed e-mobility (veicoli elettrici). Il progetto prevede l'installazione di circa 56 turbine su fondazioni fisse sul fondo del mare in due siti differenti, il primo oltre le 8 miglia nautiche al largo di Punta Marina (Progetto "Romagna 1"), il secondo oltre le 12 miglia al largo di Porto Corsini (Progetto "Romagna 2"). Il parco eolico nearshore è composto da 8 MW alte 130m e con un rotore di diametro pari a 220m. La potenza totale installata sarà pari a circa 450MW.

Nell'ambito dello stesso progetto, inoltre, si prevede di utilizzare tecnologie innovative come il solare fotovoltaico galleggiante attraverso la tecnologia proprietaria di Moss Maritime, parte della divisione **XSIGHT** di Saipem dedicata allo sviluppo di soluzioni innovative per velocizzare il processo di decarbonizzazione del settore dell'energia. A tal proposito, la divisione XSIGHT ha già iniziato lo sviluppo di soluzioni integrate mirate all'utilizzo dell'energia rinnovabile e alla produzione di idrogeno "Green" e il progetto Agnes sarà il primo progetto dove tali soluzioni integrate prenderanno forma, dando la possibilità di trovare una soluzione alternativa al decommissioning delle piattaforme Oil & Gas presenti nel Mar Adriatico.

Alberto Bernabini, Chief Executive Officer di **QINT'X**, ha così commentato: "La sigla di questo accordo è un altro passo concreto verso la realizzazione di un progetto ambizioso nato due anni fa. La nostra vision è quella di creare un hub energetico innovativo nell'Alto Adriatico, integrando diverse tecnologie per generare energia pulita dal vento, dal sole e dall'idrogeno. Siamo orgogliosi di poter contare su Saipem come partner,

società globale leader in soluzioni Offshore, ora più che mai proiettata a diventare protagonista della energy transition. Questa collaborazione permetterà di sfruttare grandi sinergie tra le due aziende e trasformare così il progetto Agnes in realtà".

La produzione di energia pulita da fonti rinnovabili richiede quattro distinti livelli di intervento. Nell'area di Ravenna, Qint'x ha richiesto autorizzazioni per complessivi 600 MW circa, così suddivisi:

1. Eolico – 450 MW circa;
2. Fotovoltaico fisso (da installare sulle piattaforme in dismissione) e galleggiante in mare (da realizzare ex-novo) – 100 MW circa;
3. Produzione di idrogeno;
4. Sistemi di accumulo a batteria – 50 MW circa.

A tutt'oggi il Governo e il Parlamento non hanno emanato provvedimenti normativi che consentano di concretizzare gli intenti manifestati in tema di produzione di energia da "Fonti di Energie Rinnovabili" (FER). Mancano, ad esempio, disposizioni specifiche ad integrazione del Decreto Legislativo 28/11, in attuazione della direttiva dell'Unione europea 2009/28/CE. In ogni caso, una volta che il Governo avrà dato il via libera, il passaggio autorizzativo più impegnativo sarà la "Valutazione di Impatto Ambientale" (VIA). Una volta ottenuta questa, i tempi tecnici per la realizzazione del progetto sono stimati in circa 16 mesi. Pertanto, salvo imprevisti sul fronte della politica, gli impianti dovranno essere operativi a partire dalla seconda metà del 2022.



FINANCE PER TUTTI

Un linguaggio comune per condividere obiettivi di miglioramento

“Economics” è la rubrica che ha l’obiettivo di aprire una finestra sul mondo dei numeri e della creazione del valore in azienda. Grazie alla collaborazione con **ANDAF Emilia-Romagna**, gli associati di Federmanager possono approfondire temi di gestione economica, grazie alle testimonianze di manager dell’area Finance. In queste pagine incontriamo **Paolo Caputo**, attualmente Consigliere Delegato della **CISA S.p.A.** e della **CISA Cerraduras S.A.** (Gruppo Allegion). Poiché in questi tempi di grande cambiamento è importante tenere insieme la conoscenza delle variabili chiave della finanza con le dinamiche del management, la testimonianza di Paolo Caputo permette di cogliere il valore dell’integrazione di numeri e persone. In ogni area organizzativa vi sono competenze da valorizzare per misurare e far crescere il valore dell’Azienda.



La conoscenza dei dati e delle informazioni economiche è sempre più accessibile. Eppure rimane difficile per le imprese

prendere decisioni ottimali condivise. Nella tua esperienza di Manager di un’area funzionale dove i numeri sono determinanti, quali limiti e quali potenzialità hai scoperto?

Io ho avuto la fortuna di iniziare la mia esperienza lavorativa in azienda occupandomi allo stesso tempo di Controllo di Gestione e di Sistemi Informativi. La reputo una fortuna perché mi ha permesso di sviluppare competenze che considero complementari tra di loro. Il Controllo di Gestione richiede lo sviluppo di tecniche di analisi critica, di confronto ed in qualche maniera di scomposizione delle informazioni che in larga parte vengono forniti da altre funzioni, mentre i Sistemi Informativi richiedono l’analisi integrata dei processi aziendali, lavorando sulla loro aggregazione ed in sostanza forniscono dati alle altre funzioni. In ultima analisi, ho avu-

to la possibilità di acquisire un *approccio bilanciato come richiedente e fornitore di dati all’interno dei processi aziendali e come livello di interazione con le altre funzioni*. Dopo questo esordio, quando ho rivestito ruoli di C.F.O. (Chief Financial Officer) ho quindi sofferto un po’ all’inizio per quella che definisco “sindrome di ghettizzazione” dell’area Amministrazione Finanza e Controllo, cioè un fenomeno più o meno accentuato di compartmentizzazione di questa funzione all’interno dell’azienda. Sto evidentemente estremizzando, però ritengo che esistano cause oggettive alla base di questo fenomeno. In primo luogo, l’esigenza di riservatezza richiesta dal trattamento di informazioni aziendali a volte confidenziali, specialmente nelle aziende di tipo padronale, che rendono il C.F.O. una sorta di eminenza grigia. In secondo luogo, il fatto che i processi amministrativi arrivino alla fine del ciclo passivo ed attivo in azienda, cumulando quindi tutte le scorie originate a monte e rendendo l’area amministrativa sostanzialmente “brontolona”, a causa dei disservizi che subisce e dei problemi che deve risolvere in tempo utile per rispettare le scadenze. Inoltre, è una funzione tendenzial-

mente resistente al cambiamento, perché normalmente deve rispettare e chiedere il rispetto di procedure di controllo che, in caso di eventuali cambiamenti, richiedono analisi e test per la loro validazione. Infine, l’area Amministrazione Finanza e Controllo (A.F.C.) gestisce dati ed informazioni, quindi processi smaterializzati, che non richiedono necessariamente una continua e costante interazione con le altre funzioni aziendali e che quindi possono essere gestiti anche in maniera distaccata.

Bisogna inoltre aggiungere come le recenti spinte alla **digitalizzazione** - accentuate dalla normativa sulla fatturazione elettronica- ed al **lavoro a distanza** -accentuato dal lockdown imposto dal Covid 19- mentre, da un lato, hanno stimolato epocali processi di cambiamento organizzativo, dall’altro, hanno ulteriormente ridotto il livello di interazione dell’area A.F.C. con il resto dell’organizzazione. Tutto ciò può esercitare un impatto negativo sulla motivazione delle risorse dell’area, rendendole non completamente partecipi della missione aziendale e non sufficientemente integrate nell’organizzazione.

Sulla base di questa lodevole ca-

pacità di autocritica costruttiva, nella tua esperienza professionale, hai individuato e messo in atto soluzioni che permettessero di “superare le barriere funzionali” e condividere un linguaggio comune tra tutti i manager e le aree organizzative aziendali?

Proprio grazie alla consapevolezza di questi limiti constatati nella mia esperienza lavorativa, ho messo in atto alcune iniziative concrete con l'obiettivo di stimolare quel senso di appartenenza necessario a garantire un ambiente di lavoro positivo. In particolare, un paio di iniziative "autoprodotte" e "low cost" si sono rivelate per me interessanti ed efficaci. La prima ha riguardato la realizzazione di una **survey interna** con cui è stato chiesto alle risorse interne all'area ed ai colleghi di tutte le altre aree, di **valutare le cosiddette "soft e hard skills" dell'area A.F.C.**, analizzando la situazione attuale e quella desiderata. Lo scopo è stato quindi quello di individuare in maniera molto semplice eventuali scollamenti tra l'autovalutazione dell'area e la valutazione delle aree esterne, nonché eventuali scollamenti tra quello che l'area reputa necessario sviluppare per il futuro rispetto alla visione dei colleghi. Il risultato è stato abbastanza indicativo e - detto tra noi - abbastanza prevedibile, in quanto in maniera sostanzialmente unanime *tutte le funzioni aziendali hanno chiesto alla area Finance di assumere sempre di più un ruolo di Business Partner e sempre di meno un ruolo contabile*.

Recepito questo messaggio, la parte più utile secondo me della survey non è stata la conferma della necessità di avere un'area A.F.C. sempre meno contabile, ma è stata la chiara esigenza di poter avere un collegamento più stretto con un team esperto in materia economico-finanziaria. Da un lato, quindi, è stata chiaramente affermata e concordata l'estrema utilità di sviluppare un supporto sempre più qualificato e disponibile su alcune "hard skills" quali la contrattualistica, le tecniche di valutazione degli investimenti, normative doganali, ecc., mentre dall'altro è stato molto costruttivo il chiarimento sul reale contenuto del ruolo di Business Partner. E' stato infatti chiarito che il supporto al business non deve essere interpretato come un momento di ratifica di proposte o decisioni già prese, bensì come partecipazione al processo di definizione delle iniziative aziendali. In sostanza quindi si è concordato sul fatto che la disponibilità ed il valore aggiunto dell'Area si creano con il coinvolgimento a priori dove i dubbi su rallentamenti nella fase di definizione dei programmi, eventualmente causati dal coinvolgimento appunto dell'area Finance, vengono eliminati dal netto miglioramento nella fase decisionale, sia come qualità, sia come tempi delle decisioni. La risposta quindi alla giusta richiesta di collaborazione, disponibilità e coinvolgimento, è "certo sì", ma a patto che ci sia reciprocità, che cioè queste siano fornite in prima battuta dalla funzione che le richiede. Nessun ri-

sultato trascendentale quindi dalla "survey autogestita" ma sicuramente un chiarimento molto utile e costruttivo per assumere un ruolo sempre più integrato ed apprezzato in azienda.

Numeri, margini, indicatori possono far parte di un linguaggio condiviso per coinvolgere i colleghi e raggiungere insieme i risultati?

Penso sia possibile e l'ho sperimentato con la seconda iniziativa di comunicazione economico-finanziaria, realizzata sempre nell'ottica di una migliore interazione in azienda di cui accennavo prima e di cui vorrei parlarvi ora. Un'altra "sindrome" -che defino di "ritenzione numerica"- è relativa alla ritrosia nel fornire un'adeguata e costante comunicazione sui risultati economico-finanziari, o, più in generale, sull'andamento e sugli obiettivi aziendali (quindi non esclusivamente imputabile al C.F.O.). Ritengo che una buona comunicazione e divulgazione sia basilare per contribuire a migliorare il clima aziendale. Troppo spesso infatti si creano barriere ed incomprensioni per carenza di informazioni oppure per informazioni fornite in maniera troppo asettica o addirittura incomprensibile, a causa di un eccessivo utilizzo di terminologie specialistiche (che considero una forma di malcelato esercizio del potere). Quello che abbiamo ideato, proposto e fatto è organizzare **riunioni mensili di aggiornamento sui risultati e sugli obiettivi eco-**

onomico-finanziari dell'azienda. Quello che a mio avviso è importante è che in queste riunioni di presentazione dei principali indicatori (o KPI che dir si voglia) del periodo in esame, vengano forniti i commenti e le spiegazioni delle sue determinanti direttamente dai rappresentanti delle principali aree aziendali, in modo da associare più efficacemente la dinamica dei numeri alla dinamica delle attività operative e da spiegare più esaurientemente ed interattivamente i fenomeni in esame.

Potresti suggerire una modalità formativa efficace per aumentare il livello di conoscenza finance in modo diffuso e coinvolgente in azienda?

Dato che una presentazione efficace richiede un lessico comprensibile a tutti i partecipanti, per migliorare la comprensione dei dati economi-

co-finanziari, abbiamo organizzato dei **corsi interni di “Finance per non-Finance”** a disposizione di tutte le funzioni aziendali e completamente autogestiti. In sostanza, le persone dell'area Amministrazione Finanza e Controllo si sono proposte come docenti con il risultato da una parte di “farsi conoscere” e dall'altra di perfezionare sul campo le tecniche di presentazione e di gestione di una riunione. Allo stesso tempo, essendo i corsi organizzati ad uso e consumo dei partecipanti, è possibile garantire quella flessibilità sull'ampiezza e sul grado di approfondimento degli argomenti trattati che i corsi tradizionali non permettono, nonché è possibile fare spesso riferimento a casi ed esempi specifici aziendali, a beneficio della platea. Si è cercato di “spiegare” invece di “insegnare” evitando l'effetto “cattedra” e favorendo una comu-

nicazione a due vie, sicuramente più impegnativa, ma più efficace e motivante rispetto a quella classica strutturata e mono-direzionale. Con un programma di incontri periodici ormai rodato ed apprezzato e l'utilizzo di un linguaggio comprensibile per tutti, il passo successivo è stato quello di lasciare la parola ai vari attori aziendali. Il punto di partenza è stato quello di invitare le singole risorse dell'area A.F.C. a gestire le riunioni spiegando il risultato economico aziendale complessivo e rendendoli più partecipi alla missione dell'area piuttosto che a quella specifica della propria attività. Il punto di arrivo è stato quello di invitare le altre funzioni aziendali a fare lo stesso. **Condividere** è certamente un'ottima prassi per ogni manager.



 **BANCA
DI IMOLA** S.p.A.

 **BANCO di LUCCA
e del TIRRENO** S.p.A.

 **La Cassa**
di Ravenna S.p.A.
Privata e Indipendente dal 1840

Gruppo Bancario  La Cassa di Ravenna

Gruppo Autonomo di Banche Locali

“Strumenti” di investimento

Gestioni Patrimoniali

Multilinea Armonia

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere attentamente la documentazione informativa precontrattuale e la modulistica contrattuale relativa al servizio. L'investimento presenta rischi finanziari riconducibili principalmente alle eventuali oscillazioni del valore del patrimonio gestito, le quali sono legate alle variazioni di prezzo degli strumenti finanziari in cui investe la linea di gestione prescelta. Risulta pertanto possibile che l'investitore, al momento del disinvestimento, riceva un capitale inferiore a quello originariamente investito, una circostanza proporzionalmente più elevata quanto maggiore è il livello di rischio del prodotto prescelto. Per maggiori informazioni rivolgersi presso le filiali delle Banche del Gruppo La Cassa di Ravenna (vers.MAR19).

AGRICOLTURA 4.0: APPLICAZIONI E PROSPETTIVE



Secondo le proiezioni delle Nazioni Unite, la popolazione mondiale crescerà dagli attuali 7,7 a 10 miliardi nel 2050,

ma nel contempo ci saranno sempre meno nuove aree agricole da coltivare. Secondo gli stessi dati, la produzione alimentare

sempre maggiori alle tradizionali tempistiche e metodologie a cui gli agricoltori erano abituati. Di conseguenza nuove tecnologie 4.0 e l'intelligenza artificiale (AI) risultano ormai come un'evoluzione naturale anche per il settore agricolo.

L'apprendimento automatico dalle officine ai campi

L'apprendimento automatico offre ai computer la capacità di apprendere senza essere

informazioni utili, come la scelta del giusto periodo di semina, della tipologia di colture o dell'uso di semi ibridi per generare raccolti che si adattino maggiormente alle condizioni climatiche o morfologiche in cui ci si trova ad operare, tutto ciò anche con l'aiuto della visione artificiale tramite droni e satelliti.

Vediamo di seguito i vari campi di applicazione.

I campi specifici di applicazione

• Selezione delle specie delle colture

La selezione delle colture è un processo di ricerca di geni specifici che determinano l'efficacia dell'uso di acqua e sostanze nutritive, l'adattamento ai cambiamenti climatici, la resistenza alle malattie, nonché il contenuto di nutrienti o un gusto migliore. L'apprendimento automatico può utilizzare decenni di dati pregressi per analizzare le prestazioni delle colture in vari climi e le caratteristiche sviluppate nel processo. Sulla base di questi dati si può costruire un modello che predice quali geni probabilmente saranno maggiormente benefici per la pianta.

• Gestione del suolo

Il suolo è una risorsa eterogenea con processi complessi e meccanismi vaghi. Gli algoritmi di apprendimento automatico studiano i processi di evaporazione, l'umidità del suolo e la temperatura per comprendere le dinamiche degli ecosistemi.

• Gestione delle risorse idriche

La gestione dell'acqua in agricoltura influenza sull'equilibrio idrologico, climatologico e



dovrà aumentare del 70% al fine di rispondere all'aumento della popolazione. Questo significa che il settore dell'agricoltura si troverà a dover produrre sempre di più, ma poiché i metodi tradizionali non sono sufficienti per gestire questa enorme richiesta, si renderà necessario trovare nuovi modi per aumentare la produzione e ridurre gli sprechi. A ciò si aggiungono le problematiche legate alla sicurezza e alla salubrità dei cibi, nonché le sfide dovute ai cambiamenti climatici, che comportano complessità

precedentemente programmati. Queste tecnologie, finora utilizzate in ambito industriale, sono state introdotte negli ambienti operativi agricoli: è possibile evitare un raccolto fallimentare e trasformarlo in un anno produttivo grazie a informazioni tempestive. Ogni giorno, attraverso l'uso di sensori, le aziende agricole rilevano migliaia di dati su temperatura, suolo, utilizzo dell'acqua, condizioni meteorologiche. Con l'aiuto dei modelli di apprendimento automatico questi dati vengono sfruttati in tempo reale per ottenere

agronomico. Le applicazioni più sviluppate sono collegate alla stima dell'evaporazione giornaliera, settimanale o mensile per un uso più efficace dei sistemi di irrigazione e la previsione delle temperature, per identificare i fenomeni meteorologici previsti.

• Previsione del rendimento delle colture

La previsione della resa è uno degli argomenti più importanti nell'agricoltura di precisione, in quanto stima la corrispondenza del raccolto, quindi dell'offerta, con la domanda. Si va oggi oltre la semplice previsione basata sui dati storici e si usano tecnologie di visione artificiale per fornire dati dinamici e analisi complete di raccolti, condizioni meteorologiche ed economiche per ottenere il massimo risultato.

• Qualità del raccolto

Il rilevamento e la classificazione accurati delle caratteristiche di qualità delle colture possono aumentare il prezzo del prodotto e ridurre gli sprechi. Rispetto agli uomini, le macchine possono utilizzare dati e interconnessioni apparentemente privi di significato per rivelare nuove caratteristiche che giocano un ruolo importante nella qualità complessiva dei raccolti.

• Controllo dei parassiti e delle malattie

Sia all'aperto che in serra, la pratica più utilizzata nel controllo dei parassiti e delle malattie è quella di spruzzare uniformemente pesticidi sull'area di coltivazione. Per essere efficace questo approccio richiede quantità significative di pesticidi che si traducono in un alto costo finanziario e un importante impatto per l'ambiente. L'apprendimento automatico utilizzato dall'agricoltura di precisione calcola l'utilizzo mirato di prodotti chimici in termini di tempo, luogo e tipologia di piante.

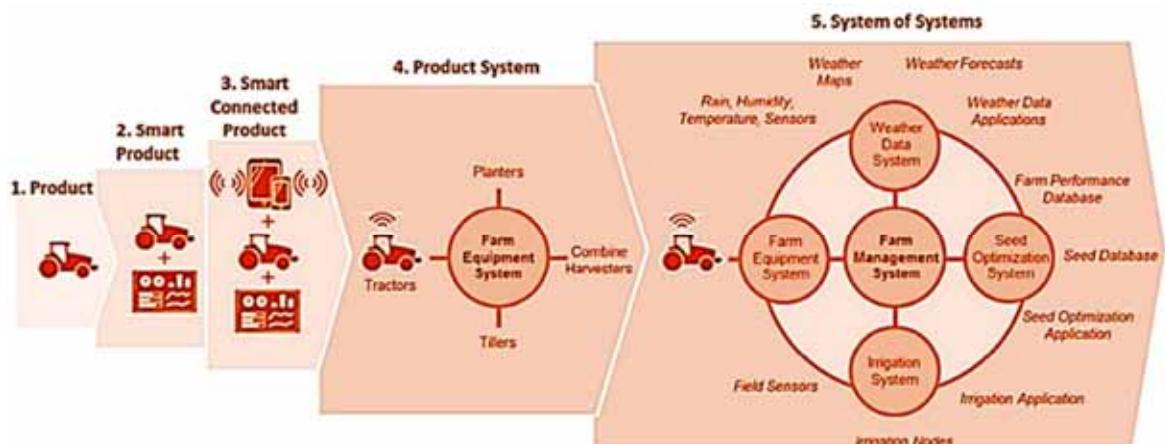
• Rilevamento degli infestanti
Oltre alle malattie, le erbe infestanti sono le minacce più importanti per la produzione agricola. Il problema più grande nella lotta alle erbe infestanti è che sono difficili da rilevare e discriminare dalle colture. La visione artificiale e gli algoritmi

erbicidi.

• Gestione del bestiame e benessere degli animali

Analogamente alla gestione delle colture, l'apprendimento automatico fornisce previsioni e stime accurate dei parametri di allevamento per ottimizzare l'efficienza economica dei sistemi di produzione di bestiame. I sistemi di previsione possono stimare i pesi futuri dei capi mesi prima della macellazione, consentendo agli agricoltori di modificare rispettivamente le diete e le condizioni. Attualmente, il bestiame è sempre più trattato in maniera sensibile, quindi in qualità di animali che possono essere infelici ed esausti della loro vita in una fattoria / allevamento.

Sipò classificare il comportamento degli animali collegando i loro



Immagini tratte da: Oliver-Wyman-Agriculture-4.0 e <https://www.mdpi.com/2227-9717/7/1/36>

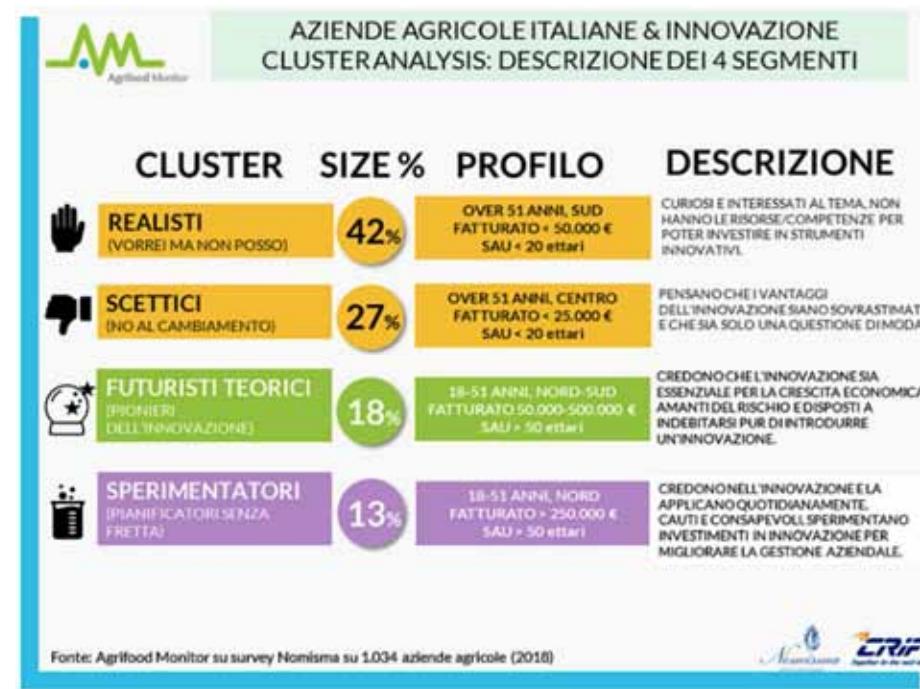
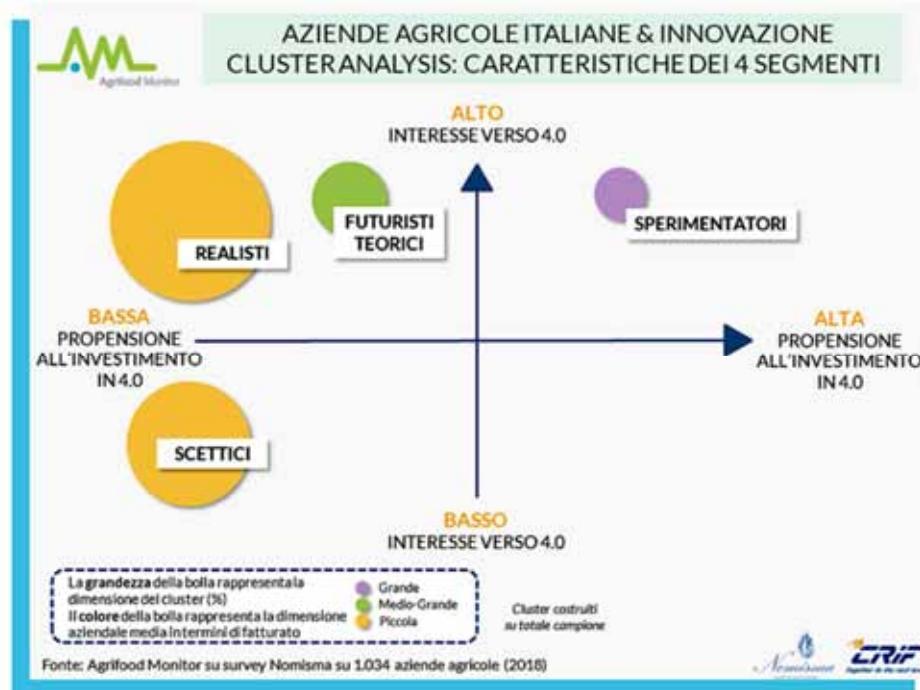
di ML (Machine Learning) possono migliorare il rilevamento e la discriminazione delle erbe infestanti a basso costo, senza problemi ambientali ed effetti collaterali. In futuro, queste tecnologie guideranno robot che distruggeranno le "erbacce", riducendo al minimo la necessità di

segnali e, in base ai loro schemi di movimento, ad esempio stare in piedi, muoversi, nutrirsi e bere. È possibile valutare la quantità di stress a cui è esposto l'animale stesso e prevedere la sua suscettibilità alle malattie ed il peso guadagnato, valutando eventuali cambiamenti nella dieta.

Come siamo messi in Italia?

Da Agrifood Monitor, su dati Nomisma e CRIF abbiamo due

immagini (riportate sotto) che esprimono meglio di tante parole la nostra attitudine verso queste nuove tecnologie.



Modelli matematici di analisi

L'apprendimento automatico agricolo è un insieme di modelli ben definiti che raccolgono dati specifici e applicano algoritmi per ottenere i risultati attesi.

La letteratura mostra che i modelli più popolari in agricoltura sono le reti neurali artificiali e profonde (ANN e DL) e le macchine a vettore di supporto (SVM, Support Vector Machine).

I modelli ANN vengono generalmente utilizzati per attività di regressione e classificazione e dimostrano la loro utilità nella gestione delle colture e nella rilevazione di erbe infestanti, malattie o caratteristiche specifiche. Le SVM vengono utilizzate per la classificazione, la regressione e il clustering. In agricoltura si utilizzano per prevedere la resa e la qualità dei raccolti, nonché la produzione di bestiame.

Compiti più complessi, come la misurazione del benessere degli animali, richiedono approcci diversi, come sistemi di classificazione dell'apprendimento o modelli bayesiani.

Sebbene siano ancora all'inizio, le aziende agricole basate sull'apprendimento automatico si stanno evolvendo sempre più in sistemi di intelligenza artificiale.

Al momento le soluzioni di apprendimento affrontano singoli problemi, ma con la registrazione automatizzata e l'analisi dei dati, l'apprendimento automatico e il processo decisionale integrati in un unico sistema interconnesso, le pratiche agricole cambieranno e avremo la cosiddetta agricoltura basata sulla conoscenza, in grado di aumentare i livelli di produzione e la qualità dei prodotti.

RESPONSABILITÀ CIVILE PRODOTTI:

Il nuovo Regolamento UE n°2019/1020 modifica radicalmente come determinare legislativamente la difettosità dei prodotti



85/374/CEE sulla "Responsabilità Civile Prodotti" a causa di una lacunosa conoscenza della legislazione comunitaria da parte dei giudici e degli avvocati europei, salvo casi particolari, è rimasta sostanzialmente disattesa in tutte le corti di giustizia dell'Unione.

Tale "lacunosa conoscenza", anche se le conseguenze che per essa ne sono derivate non erano state inizialmente previste né in alcun modo volute, ha determinato un inaccettabile divario tra i diritti ed i doveri giuridici che in tribunale erano di spettanza per il danneggiato e quelli che erano di spettanza per il fabbricante, con quest'ultimo di fatto significativamente più favorito.

Una mancanza di equilibrio tra diritti e doveri che in giudizio spettano alle due parti in causa era stata rilevata anche dalla Commissione Europea (Relazione della Commissione al Parlamento Europeo del 07-05-2018 sull'applicazione della Direttiva 85/374/CEE sulla Responsabilità Civile Prodotti), la quale aveva riconosciuto che:

"Alcuni dei concetti contenuti nella Direttiva ne compromettono

tuttavia l'efficacia e richiedono dunque orientamenti e/o chiarimenti. In particolare, una migliore interpretazione comune del significato dei termini "prodotto", "danno" e "difetto" e alcuni chiarimenti sull'onere della prova renderebbero più efficace l'applicazione della direttiva".

Questa macroscopica incongruenza giuridica (le motivazioni della quale da esaminarsi e discutersi eventualmente in separata sede) è stata definitivamente risolta con l'emissione del **Regolamento del Parlamento Europeo n° 2019/1020** del 20-06-2019 *sulla vigilanza del mercato e sulla conformità dei prodotti* nel quale viene posta specificatamente in evidenza, la condizione legislativa per cui:

"Per garantire la libera circolazione dei prodotti all'interno dell'Unione è necessario assicurare che i prodotti siano conformi alla Normativa di Armonizzazione dell'Unione (o Normativa Comunitaria di Armonizzazione) e pertanto soddisfino prescrizioni che offrono un elevato livello di protezione dei pubblici interessi come lo sono, tra l'altro, la salute e la tutela della vita e dei beni dei consumatori.

L'applicazione rigorosa di tali prescrizioni è indispensabile per tutelare adeguatamente questi interessi e per creare condizioni favorevoli alla concorrenza.

Sono quindi necessarie norme per garantire tale applicazione, indipendentemente dal fatto che i

prodotti siano immessi sul mercato tramite canali offline od online e fabbricati nell'Unione o meno.

I prodotti non conformi e non sicuri mettono a rischio i cittadini e possono falsare la concorrenza con gli operatori economici che vendono prodotti conformi all'interno dell'Unione.

La caratteristica fondamentale di un prodotto realizzato conformemente a tale Normativa è quella di essere *legislativamente sicuro* e come tale *non difettoso all'origine*, condizione giudiziaria a cui ora il produttore deve fare riferimento per provare che il suo prodotto non fosse difettoso al momento della sua messa in commercio.

Questa parte processuale, se prima risultava praticamente inapplicata in quanto il procedimento giudiziario si concludeva precedentemente, ora invece per il fabbricante risulta essere quasi certamente oggetto di dibattito, in quanto il principale impegno giuridico del danneggiato, cioè quello di dimostrare che il prodotto era già difettoso all'origine, risulta essere facilmente superato applicando la Sentenza della Corte Italiana di Cassazione n°20985 del 8-10-2007, nella quale si afferma che: *Il comportamento anomalo del prodotto durante il suo utilizzo è infatti prova legalmente sufficiente per ritenere che questo fosse già oggettivamente difettoso al momento della sua immissione sul mercato - concetto giuridico che si riscontra anche nella giurisprudenza di altri Stati*

Membri come la Francia, il Belgio e la Spagna (4° Relazione della Commissione sull'applicazione della Direttiva sulla Responsabilità Civile Prodotti – Documento COM(2011) n°547 del 8.9.2011).

L'elemento fondamentale che caratterizza *la Normativa di Armonizzazione dell'Unione* è l'impiego delle **norme tecniche** (in priorità quelle armonizzate od in loro mancanza quelle *nazionali*, come indicato nella Direttiva 2001/95/CE del 3-12-2001 sulla "Sicurezza Generale dei Prodotti"), in quanto **unico strumento operativo di riferimento** per determinare la condizione cogente della **presunzione di conformità** di un prodotto a tutto quanto prescritto per esso dalla legislazione comunitaria.

Le norme armonizzate (tra cui anche la ISO 9001) rivestono nella legislazione europea uno "status" molto particolare in quanto esprimono, in forma concretamente applicabile, i pubblici interessi in essa presenti. L'obbligo preventivo, per un produttore, di accertare sui suoi prodotti la presunzione di conformità alla Normativa, consente di garantire che essi siano legislativamente sicuri, condizione imprescindibile per la loro successiva immissione sul mercato comunitario.

La verifica obbligatoria della **presunzione di conformità** non è, per il fabbricante, un nuovo onere produttivo imposto da questo nuovo

Regolamento UE ma, "de jure", essa era già un'idea prescrittiva fin dal 1985 (Risoluzione del Consiglio n° 85/C 136/01 del 7-5-1985, relativa ad una "Nuova strategia in materia di armonizzazione tecnica e normalizzazione") mentre purtroppo, "de facto", in tutto questo tempo essa è risultata pochissimo applicata in ambito produttivo e totalmente sconosciuta in quello giudiziario.

Avendo a disposizione una precisa disposizione di legge, il danneggiato ha ora un'ottima probabilità (al contrario di una precedente probabilità quasi nulla) di arrivare ad ottenere dal giudice la condanna del "produttore", sia esso l'effettivo fabbricante, oppure l'importatore (Direttiva 2001/95/CE del 3-12-2001 sulla Sicurezza Generale dei Prodotti) in quanto, soprattutto se esso è una P.M.I., ben difficilmente è attualmente in grado di fornire in giudizio prova esaustiva della originaria conformità alla Normativa del suo prodotto, per cui sarà molto difficile, con tale pregresso giudiziario, continuare a rimanere competitivo sul mercato.

Tutto questo magari per una banale causa giudiziaria di 500 euro, messa in atto per il danno creato da un suo prodotto posto in commercio fino a 10 anni prima.

Ancora per un breve periodo di tempo, a favore del mondo industriale, vi è il fatto che la quasi totalità dei giudici e degli avvocati comunitari non è ancora in grado di gestire effettivamente

in giudizio le prescrizioni operative della *Normativa di Armonizzazione dell'Unione*, cosa questa di cui anche la stessa Commissione Europea aveva già una precisa percezione.

Infatti nel paragrafo AZIONE n°4 (*Formazione e scambio di pratiche per i giudici e gli operatori della giustizia a livello nazionale*) del suo documento COM(2020) 94 del 10-03-2020 **"Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo ed al Consiglio. Piano d'azione a lungo termine per una migliore attuazione e applicazione delle norme del mercato unico"** ha tenuto esplicitamente a specificare quanto segue:

"I cittadini e le imprese dell'UE si affidano ai giudici nazionali per la tutela dei loro diritti nel mercato unico. È pertanto necessario che i giudici nazionali siano adeguatamente formati sul diritto dell'UE. Per accrescere la consapevolezza e la comprensione della legislazione sul mercato unico saranno intensificati i programmi di formazione e i seminari per i giudici e per gli altri operatori della giustizia incaricati dell'applicazione della legislazione sul mercato unico."

A seguito della pubblicazione di questi nuovi documenti dell'Unione Europea, le organizzazioni che sicuramente per prime adegueranno i loro standard operativi a questo nuovo cogente "modus operandi" del mondo industriale comunitario, saranno sicuramente le banche e gli

istituti assicurativi, in quanto:

- considerando che attualmente, in tutto o in parte, molte organizzazioni produttive europee (soprattutto se PMI) non rispettano o non sono in grado di rispettare operativamente le prescrizioni legislative cogenti della *Normativa di Armonizzazione dell'Unione*;
- considerando che i consumatori europei, danneggiati da un prodotto difettoso hanno ora a loro disposizione una ben precisa prescrizione legislativa con la quale ottenere attualmente in giudizio, con grande probabilità, la condanna del produttore;
- considerando che ora, avendone la possibilità, un cittadino danneggiato da un prodotto difettoso ben difficilmente rinuncerà ad ottenere dal giudice un equo risarcimento visto che, la cifra minima per aprire procedimento giudiziario, è soltanto di 500 euro;

tutto quanto indicato precedentemente determina uno scenario molto simile a quello verificatosi negli Stati Uniti agli inizi degli anni '60 quando è stata introdotta la legge sul "Consumer Protection Act" a seguito della quale, per il numero di cause giudiziarie, per i costi processuali e l'entità dei rimborsi, e/o per i costi assicurativi sempre più rilevanti, si è purtroppo dovuta constatare la chiusura della maggior parte delle Piccole e Medie Imprese statunitensi.

Con un posta in gioco così elevata diviene indispensabile, per le istituzioni governative come pure per quelle private, ricercare e rendere disponibili le più opportune risorse affinché la maggior parte delle PMI europee possa ricercare e mettere in atto, innovative forme di gestione dei processi produttivi in grado di consentire il completo e rigoroso rispetto della Normativa, ma anche di avere costantemente disponibile tutta la documentazione necessaria da utilizzarsi, in giudizio, come prova esaustiva del corretto operato, **e questo almeno per un periodo temporale non inferiore ai 13 anni**, conformemente a quanto richiesto dalle prescrizioni di legge.

L'insieme degli argomenti che costituiscono questa complessa problematica è già stato preso in esame nell'ambito del **1° Seminario Europeo**, il cui obiettivo era quello di presentare alle istituzioni governative, come pure al mondo imprenditoriale **un innovativo iter procedurale nella gestione giudiziaria del danno da prodotto**. Tale evento, organizzato da Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, insieme all'Associazione Internazionale E.L.I.T.E., all'Associazione Nazionale CONFCONSUMATORI ed al Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi", si è tenuto a Bologna il 15 Maggio 2019, giusto un mese

prima dell'uscita del Regolamento UE n°2019/1020.

Tutto il materiale del Convegno è disponibile sul sito Federmanager: <http://www.bologna.federmanager.it/responsabilita-civile-prodotti-materiali-del-seminario-del-15-05-19/>

E.L.I.T.E. (*European Laboratory for Industrial and Territorial Excellence*), ufficialmente inserita nel Registro delle Associazioni Internazionali agli inizi del 2020, si costituisce di fatto oltre 15 anni fa come "gruppo di esperti" con una vasta e consolidata conoscenza di tutto l'insieme legislativo e normativo comunitario riguardante i prodotti e, particolarmente, la Responsabilità Civile Prodotti ed il danno da prodotto. Tali conoscenze sono state il presupposto che, nel 2017, ha portato i membri del gruppo alla decisione di costituirsi in forma ufficiale come Associazione Europea senza fini di lucro.

L'Associazione è stata inoltre, poco dopo, riconosciuta presso l'Unione Europea come stakeholder ufficiale del Dipartimento B1 della D.G. Internal Market per la tematica della Direttiva sulla Responsabilità Civile Prodotti.

Per ulteriori approfondimenti: <http://www.elitelaboratory.eu>



"BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA"

Gli eventi in programma

Rimangono confermati alla data di chiusura in tipografia di questo numero della rivista i seguenti eventi:

22 ottobre 2020 - MOBILITA' ELETTRICA: stato dell'arte e sviluppo praticabile - Convegno co-organizzato dalla Commissione Sostenibilità e Infrastrutture per l'Ambiente, il Territorio e l'Energia Federmanager e dall'Ordine degli Ingegneri (BO), dalle 14.45, presso la Biblioteca di San Domenico (BO)

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è su:
Linkedin ([federmanager-bologna](#)),
Facebook ([federmanagerbologna](#)),
Twitter (@federmanagerbo),
Youtube (Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna) e **Flikr**

Segui i nostri canali social per essere aggiornato in tempo reale su tutte le iniziative realizzate e in programma!

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

03 settembre 2020 - GENDER PAY GAP: MA E' COSI' ANCHE NELL'ARTE?. Evento Minerva - Chiesa di Santa Maria della Vita - Palazzo Pepoli, con Ermanno Tedeschi

10 settembre 2020 - ASSEMBLEA ANNUALE ORDINARIA 2020. Biblioteca San Domenico (BO) dalle 15,30 alle 17,30

13 settembre 2020 - TEDx BOLOGNA:OUTSIDER, Piazza Maggiore (BO), evento patrocinato

21 settembre 2020 - WEBINAR FOCUS SMART WORKING, organizzato da A+Network, evento patrocinato

HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER PER IL 2020?

Il 29 febbraio scorso è scaduto il termine per il pagamento della quota associativa 2020 Federmanager

Non hai ancora effettuato il pagamento? Qui sotto tutte le modalità per farlo

QUOTE 2020

- DIRIGENTI IN SERVIZIO 240
- EX DIRIGENTI INOCCUPATI 240
- EX DIRIGENTI IN ATTIVITA' 240
- DIRIGENTI IN PENSIONE 130
- DIRIGENTI IN PENSIONE CHE LAVORANO 240
- QUADRI APICALI 150
- QUADRI SUPERIORI 180
- VEDOVE/I 78

MODALITA' DI PAGAMENTO

a. Addebito permanente in c/c bancario

b. Bonifico bancario su:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
IT34T0538702401000001803346 conto intestato a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

POSTE ITALIANE IT80Z0760102400000013367404 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali

BANCA DI IMOLA IT85L0508036760CC0070655096 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

BANCA GENERALI IT76N0307502200CC8500835062 conto intestato a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

c. Bollettino di c/c postale sul conto 13367404 Sindacato Dirig. Az. Ind.

d. Assegno bancario

e. Direttamente presso i nostri uffici anche con Bancomat o Carte di Credito (solo per la sede di Bologna)

Non ti ricordi se hai già effettuato il versamento? Chiama il n. 051 0189900 o scrivi a segreteria@federmanagerbo.it

Seriamente decisi a farvi sorridere.



Si può sorridere andando dal dentista e si può uscire sorridendo anche dallo Studio LaserOdontoiatrica. I nostri clienti lo sanno bene, perché utilizziamo con successo una tecnologia laser che vi farà dimenticare di essere dal dentista e vi predisporrà al miglior sorriso. Festeggiamo 30 anni di attività e di riconoscimenti professionali, sempre aggiornati per dare le migliori risposte ad ogni vostro problema.



LASER ODONTOIATRICA
STUDIO DENTISTICO
DOTT.SSA CRISTINA VINCENZI



Bologna - P.zza di Porta Maggiore, 3 - 051 347356 - www.laserodontoiatrica.it