



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 35 - N. 1**  
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **Osservatorio 4.Manager "Nuovi Orizzonti Manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese"**
- **Le nostre Commissioni e i Gruppi di Lavoro**
- **Speciale Convenzioni 2021**
- **Assistenza fiscale 2021 - Tutte le informazioni**
- **SENIORES: Sintomi della crisi pensionistica**



## HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

Ti ricordiamo che il termine per il pagamento delle quote associative 2021 è scaduto il 28 febbraio. La regolarità di iscrizione ti consente di usufruire dei nostri servizi e delle convenzioni in essere per quest'anno, che troverai illustrate nel dettaglio nelle pagine di questa edizione della rivista.

### Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni riportate qui sotto.

# QUOTE 2021

- 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

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 ricordi se la quota associativa 2021 è già stata pagata?

Chiama la nostra segreteria e verifica lo stato della tua iscrizione.

Il tuo contributo è fondamentale per continuare a offrirti servizi di valore

# I NOSTRI UFFICI

### SEDE DI BOLOGNA

VIA MERIGHI 1/3 VILLANOVA DI CASTENASO (BO)  
TEL. 051 0189900 -  
[SEGRETERIA@FEDERMANAGERBO.IT](mailto:SEGRETERIA@FEDERMANAGERBO.IT)  
ORARI DI APERTURA:  
LUN-VEN 8.30 -13.00  
E 14.00 - 17.30

A TUTTE LE SEDI SI  
ACCEDE SOLO PREVIO  
APPUNTAMENTO

### SEDE DI FERRARA

VIA DEGLI ARMARI 8 FERRARA  
tel. 051 0189920  
[maddalena.manfrini@federmanagerbo.it](mailto:maddalena.manfrini@federmanagerbo.it)  
[segreteria@federmanagerbo.it](mailto:segreteria@federmanagerbo.it)  
ORARI DI APERTURA: LUN-VEN 11.30- 13.30  
MART. 14.30-16.30

### SEDE DI RAVENNA

VIA DI ROMA 102 RAVENNA  
tel. 051 0189913 - [susanna.orioli@federmanagerbo.it](mailto:susanna.orioli@federmanagerbo.it)  
[segreteria@federmanagerbo.it](mailto:segreteria@federmanagerbo.it)  
ORARI DI APERTURA: LUN E VEN 09.00-12.30  
GIOV. 15.00 - 18.00

# 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 Cell. 366.8226978  
 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), Pier Giuseppe Monteverchi, Umberto Tarozzi, Umberto Leone, Sara Tirelli

### Segreteria di Redazione:

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

### Impaginazione e Stampa

Tipografia Irnerio - Via Irnerio, 22/c  
 Tel. 051.241452 E-mail: tipografiairnerio@tin.it

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

Numeri chiuso in tipografia in data: 02/03/2021

tiratura: 3600 copie

- |    |  |
|----|--|
| 5  | EDITORIALE   |
| 7  | ATTUALITA'   |
|    | La rappresentanza diventa Smart  |
| 8  | IL PUNTO   |
|    | Reagire alla crisi   |
| 9  | 4.MANGER   |
|    | Presentato il 3 <sup>o</sup> Rapporto dell' Osservatorio "Nuovi Orizzonti Manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese" |
| 11 | VITA ASSOCIAТИVA   |
|    | Le Commissioni e i Gruppi di Lavoro di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna  |
| 15 | SPECIALE CONVENZIONI 2021  |
|    | SPECIALE INSERTO WELFARE24 ASSIDAI   |
| 26 | ASSISTENZA FISCALE 2021: Tutte le informazioni   |
| 28 | QUADRI   |
|    | Scenario Planning for Managers: an interview with Woody Wade   |
| 29 | SENIORES   |
|    | Sintomi della crisi pensionistica  |
| 31 | FORMAZIONE, SCUOLA, UNIVERSITÀ   |
|    | Scuola: si espande il progetto PCTO  |
| 34 | CIDA   |
|    | PNRR e Manifattura   |
| 35 | SOSTENIBILITÀ E INFRASTRUTTURE PER AMBIENTE-TERRITORIO-ENERGIA   |
|    | Considerazioni sulla mobilità: la sostenibilità concretamente e gradualmente attuabile   |



## In Copertina

### "Il Sepolcro di Dante, Ravenna"

La foto mostra l'interno dell'attuale Tempietto in cui è posto il Sepolcro di Dante. Lo fece erigere, nel 1780, il Cardinale Valentino Gonzaga, secondo il gusto neoclassico del tempo. L'arca fu abbellita col fregio e ritratto del Poeta, in marmo, eseguita da Pietro Lombardo nel 1483, su incarico di Bernardo Bembo, Podestà per la Repubblica Veneta, allora signora di Ravenna. Dentro il tempio arde perenne la lampada donata nel 1908 dalla Società Dantesca di Firenze, insieme all'ampolla offerta dalle Città Irredente.

Foto di Pier Giuseppe Monteverchi



CONVENZIONI



## I nostri pazienti ? Non temono nulla !

*Infatti si affidano rilassatamente alle nostre cure perché ci conoscono e sanno che l'assenza di dolore è garantita dal Laser odontoiatrico che insieme alla nostra esperienza ultra trentennale, rappresentano le migliori garanzie per l'ottima tolleranza ed efficacia nei trattamenti più frequenti, consapevoli di ottimi risultati. Esperienza e tecnologia garantite, sono le chiavi per far dimenticare qualsiasi timore a chiunque si rivolga a noi. Lo Studio Dentistico dispone inoltre un comodo parcheggio.*

### LASER ODONTOIATRICA

Studio Dentistico della Dott.ssa Cristina Vincenzi

web: [laserodontoiatrica.it](http://laserodontoiatrica.it) - email: [cvincenzi@laserodontoiatrica.it](mailto:cvincenzi@laserodontoiatrica.it)  
051 347356 - Bologna, Piazza di Porta Maggiore, 3





Cari amici e colleghi, rileggendo, come di consueto, l'editoriale precedente per evitare di riproporre pensieri e temi già trattati, mi è cresciuto dentro un certo disappunto sulla perdurante difficoltà, da parte di chi ci governa (il nuovo Esecutivo si è appena insediato), di mettere a terra una strategia chiara sull'emergenza sanitaria e economica. Non voglio alimentare un dibattito che a mio modo di vedere poco ha a che fare con la politica, dove ognuno critica senza dare una soluzione, ma voglio riflettere proprio sul concetto di soluzione, in momenti di particolare gravità come questo, dove abbiamo uno scenario praticamente immutato da un anno. Siamo ormai assuefatti a un agire senza piani, senza pretendere cabine di regia interdisciplinari e di provata esperienza. Avremmo invece bisogno di costruire scenari e su quelli, pianificare azioni e strategie in modo deciso e coordinato, per avere tutti regole chiare di comportamento, per il lavoro, lo studio, il tempo libero, la famiglia.

Fino ad oggi non mi è parso di vedere questo: ho visto invece blocchi a bar, ristoranti, strutture varie, con orari non razionali e senza una logica e sporadiche aperture, durante le quali i luoghi pubblici, le strade, le piazze e i locali sono stati letteralmente sommersi da fiumane di gente alla ricerca di una boccata di "socialità", situazioni che logicamente hanno portato alla più ampia diffusione del virus.

Professionalmente, il lavoro che svolgo mi ha portato e mi porta ogni giorno a verificare tratti di

disagio psicologico crescente in molte delle persone che incontro. Su questo accadimento è difficile fare un'analisi, solo un occhio esperto, magari sensibile alle relazioni umane, lo coglie con chiarezza.

Questo disagio lo riscontro nel progressivo svilimento delle interazioni da remoto, a cui si tenta di reagire in modo maldestro, aumentando la frequenza di incontro e la varietà degli argomenti trattati, senza tener conto del fatto che tutti indistintamente non fanno altro che rimarcare la mancanza della soluzione al problema sociale. Sì, perché il vivere così a lungo in una situazione di "costrizione" diventa un problema sociale.

Qualcuno di voi potrebbe ribattere che scopro "l'acqua calda", che criticare senza soluzioni da proporre non serve a niente. Vi rispondo che non sono d'accordo e che - abituato sin da piccolo a trasformare il problema in soluzione - sono convinto che in noi stia la soluzione anche in questo caso: consapevoli che essendo noi con la nostra carezza di anticorpi al virus il problema, dobbiamo essere sempre noi la soluzione, sforzandoci di mettere in atto comportamenti e azioni secondo un approccio nuovo e ben pianificato.

Provo a fare un esempio che conosco bene. Per Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, la pandemia ha significato una trasformazione: lavoro da remoto, ri-modulazione dell'organizzazione, chiarezza di ruoli e responsabilità, concentrazione sulle attività.

Questo però non è stato e non sarà sufficiente per essere adeguati alla nuova normalità. I momenti che ieri potevamo chiamare di confronto, oggi rischiano di essere occasioni di scontro, poiché la mancanza della presenza fisica e della

conseguente immediatezza (data proprio da un confronto dal vivo) crea dinamiche che non possono essere gestite al "momento propizio", il momento in cui io sono libero e tu sei libero, nel quale possiamo ascoltarci. L'impossibilità di verificare "de visu" quale sia il momento propizio crea inevitabilmente dinamiche meno armoniche e gestibili.

Questo lo si risolve in parte con regole di presenza in sede, ma - soprattutto - con la consapevolezza che la relazione "dal vivo" deve essere sempre presente, sia come propedeutica al confronto, sia durante l'incontro, come elemento di successo del confronto stesso.

Nelle relazioni non basterà più la nostra credibilità, ma anche la nostra "generosità" relazionale, fatta di maggior ascolto e sensibilità all'altro. Oggi essere Manager significa vivere il ruolo con un atteggiamento più da Team Leader che da direttivo, orientandosi maggiormente al confronto con gli altri su cosa oggi sono in grado di fare piuttosto che chiedere semplicemente "di fare".

Bisogna essere consapevoli che se eravamo capaci di fare qualcosa prima della pandemia non è detto che lo saremo ancora dopo, e questo discorso vale per il lavoro, in famiglia, nel sociale e soprattutto nella politica.

Il suggerimento che oggi mi sento di dare è di ritrovare un equilibrio nella vita e nelle cose che facciamo, di non nascondere le nostre paure, ma esternarle e provare a superarle attraverso il confronto: mi piace poter pensare che Federmanager è pronta a guidarci e supportarci in questo processo.



**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](http://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 CO<sub>2</sub>

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 CO<sub>2</sub> 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**



## LA RAPPRESENTANZA DIVENTA SMART

**Questa è la stagione del consolidamento dello smart working in azienda.**

**Spetta ai corpi intermedi disegnare una nuova cornice organizzativa: il lavoro flessibile, responsabilizzato e orientato al risultato deve entrare a pieno titolo nella contrattazione collettiva.**



Se il 2020 è stato l'anno della sperimentazione forzata, il 2021 si presenta come la **stagione del consolidamento** dello smart working: è necessario quindi che le organizzazioni di rappresentanza operino di concerto per adeguare la **contrattazione** alle mutate condizioni del lavoro, che evidenziano opportunità da cogliere e rischi da scongiurare.

Finora il **lavoro agile** è stato interpretato in maniera disomogenea, anche alla luce delle specifiche peculiarità aziendali che hanno messo in luce la capacità di alcune imprese di rispondere al cambiamento e le difficoltà incontrate da tante altre, soprattutto di medio-piccola dimensione. Le prime, spesso in ragione del tipo di business condotto, hanno dimostrato di saper compiere **investimenti materiali** in tecnologie abilitanti e infrastrutture che hanno favorito lo smart working, e hanno puntato molto anche su **investimenti immateriali** che si sono sostanziati in **nuovi modelli di organizzazione aziendale e nuovi processi operativi**.

Partendo dalle *best practice* individuate, come manager sentiamo

il dovere di essere alla testa del cambiamento, elaborando proposte concrete che le aziende possano recepire per tutelare e valorizzare al meglio il contributo offerto dai **dirigenti** e da tutti i lavoratori. Bisogna ricalibrare la prospettiva, passando dalla logica del controllo, che ha caratterizzato l'impronta organizzativa del settore pubblico e di quello privato per tanto tempo, a una visione che miri al **risultato** e alla **responsabilizzazione** del lavoratore, a ogni livello.

È difficile, soprattutto per un Paese che spesso fa della de-responsabilizzazione un caposaldo per assecondare il perdurante **immobilismo** che ancora avvertiamo in troppi settori nevralgici. L'effetto Covid, però, ha sconvolto gli schemi precostituiti e non si potrà tornare indietro. Sarebbe opportuno un crescente coinvolgimento da parte delle **istituzioni**, chiamate ad aggiornare la legislazione del lavoro a distanza. Certo è che la spinta deve arrivare da chi ha l'onere della rappresentanza. Regolamentare lo smart working attraverso gli accordi collettivi non significa ingessarlo. Già la flessibilità degli **accordi aziendali di secondo livello** ha portato in molte circostanze al bilanciamento di interessi; **salire al livello di contrattazione collettiva è il passo successivo** necessario a conferire legittimità al nuovo modello organizzativo.

L'urgenza di intervenire sul lavoro che, come recita la **Costituzione**, è l'elemento fondante della nostra Repubblica, impone alle **forze di rappresentanza** di farsi mediatici delle esigenze economiche e sociali che oggi devono trovare un altro equilibrio. Su questo c'è il nostro impegno diretto, che è reso certamente più agevole in virtù della specificità del management, abituato per ruolo a rapporti di lavoro più flessibili e orientati al risultato. Se il contesto è favorevole, la sfida è riuscire a trasformare quelle caratteristiche in approccio sistematico. È tempo che anche la rappresentanza, insomma, diventi "smart".

*Articolo tratto da **Progetto Manager** gennaio 2021, per gentile concessione di Federmanager.*



## REAGIRE ALLA CRISI

Qual è l'impatto della pandemia sui manager?

Il nostro monitoraggio periodico per capire il Paese reale e rafforzare le tutele della categoria



Monitoriamo periodicamente l'impatto del Covid-19 sull'occupazione e sulla remunerazione dei manager, per offrire servizi e tutele in linea con il fabbisogno reale. A luglio abbiamo realizzato la prima indagine, valutando gli effetti del *lockdown*. La fase due è stata condotta tra ottobre e novembre, con 1.316 interviste, ed è ora in corso il terzo monitoraggio. Ecco i primi dati: **l'impatto della pandemia è risultato "grave" nel 60,2% delle risposte.** A domanda diretta sugli effetti negativi della pandemia sull'attività lavorativa e sulla carriera professionale, **il 44,8% dei colleghi paventa dei rischi per la propria situazione professionale.** Un timore che raggiunge valori elevati nei settori più colpiti: 63,6% nel **tessile**, 53,9% nell'**automotive**, 50,8% nel settore **mecanico**, 49,3% in quello **elettronico**, 47,9% nelle **costruzioni** e 43,6% nei **trasporti/logistica**. Le **politiche di contenimento dei costi**, pianificate o già realizzate dal 77,1% delle imprese (ben +6,5% rispetto alla prima indagine), riguardano dipendenti, fornitori e collaboratori esterni, ma non sono da trascurare anche le ricadute sui dirigenti e sugli amministratori.

La scelta di tagliare i costi del lavoro diretti e indiretti non è una sorpresa, ma preoccupa, se consideriamo che presto verrà meno il blocco dei licenziamenti. Molti dirigenti nell'ultimo anno hanno visto differita la **componibile variabile della retribuzione**, rinunciato a parte dei compensi, "regalato" ferie e ore di permesso, con le quali hanno sostenuto i fondi di solidarietà per i loro collaboratori: un bel gesto. Tuttavia, se queste condotte erano giustificabili in una prima fase di emergenza, oggi si fa fatica a ricondurle sotto il cappello della solidarietà. Anche se l'uscita dalla pandemia non è ancora all'orizzonte, **occorre ridurre progressivamente le misure assistenziali**. Il nostro Paese è esposto sul piano finanziario, sta accumulando debiti che difficilmente riuscirà a sostenere se non si **guarda agli investimenti e alla crescita**. **Occorre passare all'azione**, mettendo l'impresa al centro della strategia per riprogettare il Paese e sostenendo coloro che, per ruolo e competenze, rappresentano le risorse chiave per promuovere innovazione e sostenibilità.

**Occorre reagire.** Noi lo facciamo e lo faremo sempre meglio **con le Associazioni sul territorio**, che rafforzeremo per garantire consulenze personalizzate contrattuali, legali e previdenziali. Lo

faremo con progetti mirati che, grazie alla bilateralità, si occuperanno di **politiche attive del lavoro**, di placement, di sostegno alla carriera e alla **formazione**. Infine, con azioni di pressione su istituzioni e mondo delle imprese. Le opportunità per risollevarsi ci sono. Così come ci sono **aziende reattive**, realtà che, a una politica di tagli, stanno preferendo gli investimenti. Da quello che a noi risulta, si tratta di **un quinto del nostro sistema produttivo**. Questa è la strada da percorrere: **abbandonare posizioni difensive e investire per la competitività del sistema**.

*Articolo tratto da **Progetto Manager** gennaio 2021, per gentile concessione di Federmanager.*



## 4. MANAGER

### Presentato il 3° Rapporto dell’Osservatorio 4.Manager “NUOVI ORIZZONTI MANAGERIALI. DONNE AL TIMONE PER LA RIPRESA DEL PAESE”

Nel nostro Paese, appena il 18% delle posizioni regolate da un contratto da dirigente sono occupate da donne, una percentuale che negli ultimi 10 anni è cresciuta dello 0,3%, rimanendo quindi sostanzialmente invariata. A ciò si aggiunge il fatto che è proprio nei ruoli manageriali che emergono le maggiori differenze di retribuzione di genere.

Inoltre, l’effetto pandemia ha determinato un rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro di quasi due volte più alto per le donne rispetto alla controparte maschile, anche a causa della difficoltà di conciliare i carichi lavorativi e familiari.

È quanto emerge dal 3° Rapporto dell’Osservatorio Mercato del Lavoro e Competenze Manageriali **“Nuovi orizzonti manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese”**, presentato recentemente in modalità webinar. I saluti di apertura sono stati affidati a **Stefano Cuzzilla**, Presidente Federmanager e 4.Manager e a **Maurizio Stirpe**, Vice Presidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali. Sono intervenuti **Fulvio D’Alvia**, Direttore Generale 4.Manager, **Pierangelo Albini**, Direttore Confindustria Lavoro, Welfare e Capitale Umano, **Giuseppe Torre**, Responsabile scientifico dell’Osservatorio 4.Manager, **Paola Boromei**, Executive Vice President Human Resources Organization & PFM di SNAM. L’evento, moderato da **Maria Cristina Origlia** del Gruppo Sole 24 Ore, ha inoltre visto la partecipazione di **Elena Bonetti**, Ministro delle Pari Opportunità e Famiglia e **Nunzia Catalfo**, ex Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (n.d.r. Governo Conte).

L’ampio studio sulle politiche di uguaglianza di genere sulla leadership femminile è stato realizzato dall’Osservatorio di 4.Manager, attingendo a fonti diverse:

- i dati messi a disposizione dalla Community Think4Women-ManagerNetwork;
- i rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile nel biennio 2018-2019 inviati da 1.336 imprese italiane;
- l’analisi degli strumenti di comunicazione digitale di 10.000 imprese e l’analisi delle best practice aziendali di 640 imprese, di cui 500 sono aderenti alla Carta per le Pari Opportunità.

Lo studio propone anche un confronto con l’Europa e analizza gli effetti registrati a seguito della pandemia Covid, la quale sta mettendo in pericolo le conquiste conseguite negli ultimi decenni sulle asimmetrie lavorative di genere.

Tra il 1977 e il 2018, in Italia il tasso di occupazione femminile è aumentato di 16 punti percentuali (dal 33,5 al 49,5). L’Italia ha progredito verso la parità di genere a un ritmo più sostenuto rispetto a molti Stati membri ma è ancora al 14° posto. Guardando poi al tasso di occupazione equivalente a tempo pieno, troviamo l’Italia all’ultimo posto della graduatoria europea con un punteggio pari a 31, contro il 59 della Svezia e il 41 della media europea.

Lo studio evidenzia inoltre diverse dimensioni legate al gap retributivo relative ad esempio all’**impatto della maternità**, dove la perdita reddituale delle donne occupate è del 35% nei due anni che seguono

il parto e del 10% negli anni successivi, e alla **minore presenza femminile nei settori a maggiore remunerazione** (tecnologia, ingegneria, finanza, ecc.).

Nell’ottica di fare la propria parte nel fornire strumenti adeguati per favorire una svolta in tema di gender gap Federmanager e Confindustria hanno agito con grande lungimiranza inserendo un apposito articolo dedicato alle pari opportunità nell’accordo del luglio 2019 che ha rinnovato il Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. Una scelta alla base della quale c’è l’invito a riconsiderare l’apporto che la componente femminile della popolazione rivolge allo sviluppo economico e sociale del Paese.

*“Dobbiamo tessere una nuova tela, senza disfarla di notte – ha dichiarato il Presidente di Federmanager e 4.Manager Stefano Cuzzilla - e affrontare la questione del gender gap e della leadership femminile molto seriamente, consapevoli che non si tratta di un aspetto marginale ma di una priorità. È dimostrato che l’equilibrio di genere fa aumentare il fatturato delle aziende e fa crescere il PIL. Le imprese con governance mista, equamente distribuita tra uomini e donne, sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Occorre quindi disegnare un orizzonte in cui merito e talento siano gli unici elementi premianti per la carriera e conseguire nuovi assetti manageriali, in cui le donne possano essere protagoniste del rilancio dell’economia e del Paese.”*

Inoltre, lo studio ha evidenziato come l’emergenza sanitaria da Covid-19 stia svolgendo la funzione

di un potente “acceleratore di processi”, portando le imprese ad affrontare trasformazioni, spesso radicali, che coinvolgono i modelli di business, i processi d’innovazione e la transizione verso modelli più sostenibili di produzione.

Partendo dall’analisi dei processi accelerativi, tra i più importanti rientrano quelli legati alla digitalizzazione, divenuti necessari per lo svolgimento delle attività lavorative da remoto e per lo sviluppo di canali e attività E-commerce.

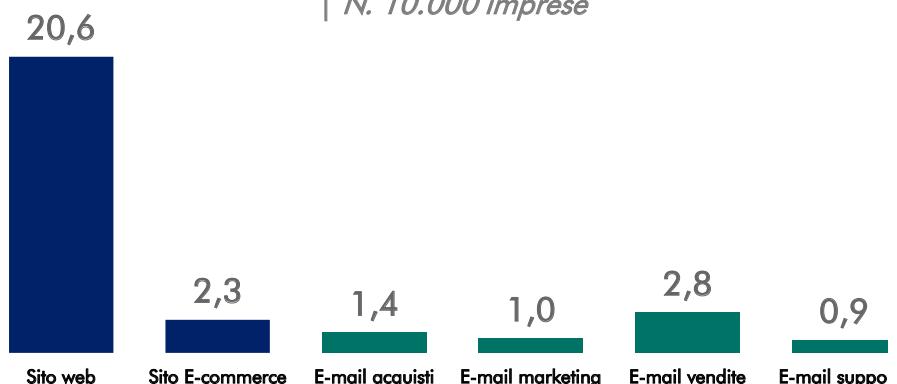
Mentre una parte delle aziende italiane si è attivata per utilizzare i canali digitali come nuove opportunità di sbocco, un’altra presenta una “resistenza” al digitale, probabilmente considerato ancora un costo e non un investimento. Dall’analisi su un campione di 10.000 imprese italiane emerge, infatti, che soltanto il 20,6% possiede un sito web e solo il 2,3% un canale e-commerce. Il 59,5% delle imprese manifatturiere (il 12,3% del totale) possiede un sito web e il 7,4% di un canale di E-commerce.

Anche i dati sulle competenze tecniche per il digitale non risultano incoraggianti. Dall’ultimo focus dedicato alla “Digitalizzazione nel mondo del lavoro” pubblicato dall’EIGE relativo al 2020, si evidenzia come soltanto il 10,0% delle donne in Italia e il 12,0% degli uomini tra i 16 e i 74 anni abbiano effettuato una formazione nel 2019 per migliorare le proprie competenze digitali, rispetto a una media UE del 18,0% delle donne e del 22,0% degli uomini. Anche la percentuale di donne e uomini che hanno competenze digitali che vanno oltre quelle di base è inferiore alla media UE: 19,0% per le donne e 25,0%

per gli uomini, contro il 31,0% delle donne e il 36,0% degli uomini in UE. Inoltre, considerando il dato Italia e UE la percentuale di donne laureate in ICT nel 2018 è nettamente più bassa degli uomini: 20,9% (Ita) e 20,1% (UE), rispetto a una controparte maschile, oltre il 79,0% in entrambi i casi.

di trasparenza salariale e una sensazione di disagio nel richiedere informazioni sulle retribuzioni, per paura di ripercussioni personali. Si riscontra, inoltre, una mancanza di informazioni su diversi temi legati alla parità di genere (retribuzione, congedi retribuiti, etc.), ma soprattutto il timore di fuoriuscire dal mercato del lavoro. Tra le propo-

Imprese italiane attive sui canali digitali | %  
| N. 10.000 imprese



*Fonte: Elaborazione dati Osservatorio 4.Manager*

Eppure, la trasformazione digitale non è più un’opzione per le imprese e comporta competenze tecniche adeguate a più livelli. Sarebbe quindi auspicabile, in aggiunta alla formazione digitale, investire anche in termini di orientamento alla formazione per incentivare le donne a intraprendere questi percorsi, ancora a prevalenza maschile.

La pandemia nelle imprese ha impattato anche su alcune realtà e condizioni di genere, provocando un’accelerazione “negativa” di una serie di problematiche preesistenti come quelle relative al **gap salariale**.

Nelle realtà di impresa analizzate attraverso la Community, al gap salariale “percepito” si aggiungono le poche informazioni in tema

ste avanzate dalle partecipanti alla Community: l’inserimento della parità retributiva nella contrattazione collettiva, maggiore responsabilizzazione di datore di lavoro mediante sanzioni, obbligo di riferire in merito ai livelli salariali e neutralità di genere nei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro. Inoltre, la trasparenza salariale contribuirebbe a far rispettare il diritto alla parità retributiva e incoraggerebbe i datori di lavoro ad agire, per attuare meglio il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per uno di pari valore.

*N.d.R. Il testo completo del 3° Rapporto dell’Osservatorio “Nuovi orizzonti manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese” è scaricabile dal sito <https://www.4manager.org/>*



## LE COMMISSIONI E I GRUPPI DI LAVORO DI FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA - RAVENNA: partecipa alla vita Associativa!

Gli associati di Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna possono entrare a far parte, in base ai propri interessi personali e professionali, delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro, per contribuire a ideare e realizzare NUOVI PROGETTI, INIZIATIVE, EVENTI legati a specifiche tematiche.

Le Commissioni e i gruppi di lavoro attivi sono:

### COMMISSIONE COMUNICAZIONE, NEWSMAGAZINE, FILO DIRETTO

Coordinatore: **Eliana Grossi**. Si occupa di tutti i canali di comunicazione funzionali a rafforzare la conoscenza e l'apprezzamento dell'Associazione da parte degli associati e delle Istituzioni (newsletter, sito, canali social); si occupa altresì dei contenuti di questa rivista e delle attività di promozione ad essa collegate.

### COMMISSIONE FSURIFA (Formazione, Scuola, Università e Rapporti con Federmanager Academy)

Coordinatore: **Massimo Melega**. Si occupa di promuovere le occasioni di formazione per/ad opera degli Associati e dei Dirigenti in genere. Elabora e valuta proposte di collaborazione in tal senso, anche utilizzando collaborazioni esterne che possano apportare vantaggi ai Soci ed all'Associazione. Organizza e partecipa ad interventi di PCTO (ex **Alternanza Scuola Lavoro**) nelle scuole, coordinandosi con le Commissioni Permanenti delle Sedi Territoriali di Ferrara e Ravenna. Si coordina inoltre con altre Commissioni (es.: Industria 4.0) per gli interventi presso l'Università. Promuove sondaggi, esegue un monitoraggio continuo della domanda di formazione. Esamina e valida, per conto di Federmanager Bologna – Ferrara -

Ravenna, i Piani Formativi pervenuti dai soggetti attuatori, eventualmente richiedendo approfondimenti ai promotori degli stessi. Si riunisce a cadenza approssimativamente mensile, e riferisce sistematicamente circa le attività svolte al Consiglio Direttivo. Interagisce con le altre commissioni nelle aree di propria competenza.

### GRUPPO VISES - PCTO

Coordinatore: **Paolo Bassi**. Il Gruppo – che si muove all'interno della Commissione Formazione, Scuola, Università e rapporti con Federmanager Academy (FSURIFA) - promuove rapporti di collaborazione con gli Istituti Scolastici superiori di II grado per la realizzazione di **programmi PCTO, Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**.

I contenuti formativi - fruibili sia in presenza presso gli istituti scolastici, sia in modalità a distanza utilizzando i software di comunicazione più appropriati - sono stati individuati secondo le linee guida del MIUR e raggruppati in 3 aree tematiche: "Soft Skills", "Sostenibilità ed Economia Circolare" e "Imprenditorialità". Su richiesta delle scuole sono disponibili Laboratori di Start Up e di "Contenuti on line e web journalism". Ulteriori moduli formativi sono proposti in collaborazione con Vises, la Onlus di Federmanager nazionale che realizza percorsi di sviluppo delle competenze personali e professionali di giovani, donne e manager, attivando il patrimonio di conoscenze ed esperienze dei propri manager volontari. Il Gruppo riferisce sistematicamente circa le attività svolte alla Commissione FSURIFA e al Consiglio Direttivo. Interagisce con gli altri Gruppi e Commissioni nelle aree di propria competenza.

### GRUPPO GIOVANI MANAGER

Coordinatore: **Leonardo Dall'Osso**. Il Gruppo offre ai giovani

Quadri e Dirigenti l'opportunità di un arricchimento personale e professionale prendendo parte al percorso **"Manager tra Manager"**, giunto alla sua terza edizione grazie al crescente gradimento dei partecipanti. Il format prevede un calendario di incontri (da remoto e/o in presenza, in aula, ma anche in esterno) focalizzati su argomenti che le scuole non insegnano e che ricadono nell'area della relazione. Un'opportunità di condivisione delle esperienze e di confronto tra pari, sempre guidati, stimolati e facilitati da una psicologa e da un coach. La partecipazione, oltre a rafforzare gli strumenti di relazione, leadership, consapevolezza del ruolo ed equilibrio personale, consente lo sviluppo di un network di ottimo livello. Un tempo di qualità dove si cresce mettendosi in gioco e divertendosi.

### COMMISSIONE INDUSTRIA 4.0

Coordinatore: **Alberto Montanari**. Scopo della Commissione è quello di mettere al servizio degli Associati la struttura e l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi seguenti:

- **Promuovere contatti, convegni, seminari e qualunque altra forma di scambio professionale tra gli Iscritti**, anche in campo internazionale, adottando strategie di network che consentano un approccio comune e condiviso per studiare e divulgare nuove metodologie, anche in collaborazione con Ordini Professionali, con particolare attenzione rispetto alle PMI;
- **Offrire idee e casi applicativi utili per favorire l'introduzione delle tecnologie innovative e del modello "Impresa 4.0" nelle singole aziende**; i casi dovranno riguardare esempi applicativi di successo, sviluppati in ambito industriale o progetti di ricerca applicata;
- **Organizzare iniziative per incoraggiare l'acquisizione di**

**competenze digitali** che permettano di posizionarsi meglio sul mercato del lavoro. L'acquisizione di nuove competenze per gli utenti della tecnologia digitale, con particolare enfasi sulla rivoluzione dei modelli e dei processi come aspetti fondamentali per i manager;

- Rivolgersi a giovani e meno giovani provenienti da percorsi ed esperienze diverse per descrivere e raccogliere le loro idee di futuro digitale;

- **Valutare le conseguenze sociali della digitalizzazione nell'industria**, visti i profondi condizionamenti dei modelli aziendali, l'intero contesto nel quale le imprese operano e le problematiche di retention delle nuove risorse;

- **Affrontare gli argomenti legati alla politica di governo per l'Industria 4.0**, tra i quali il tema degli incentivi, non solo italiani, ma anche i finanziamenti europei.

#### **GRUPPO MINERVA**

Coordinatrice: **Annarita Succi**. Promuove progetti ed eventi finalizzati alla valorizzazione della differenza di genere sulla base di criteri meritocratici, anche avvalendosi della collaborazione stretta con Manageritalia, partner nella realizzazione di iniziative e progetti congiunti rivolti alle Manager Donna. In questo mandato la Commissione vorrebbe operare a livello regionale, unificando i gruppi territoriali Federmanager e portando avanti insieme a Manageritalia un unico progetto di valorizzazione, anche per avere un'adeguata rappresentatività del mondo manageriale femminile da poter spendere durante gli incontri, frequenti, con le istituzioni locali.

#### **COMMISSIONE PERMANENTE PER IL TERRITORIO DI FERRARA**

Coordinatore: **Giorgio Merlante**. La Commissione permanente per Ferrara, oltre alle normali funzioni di assistenza diretta agli iscritti locali, si occupa di marketing associativo e dell'organizzazione di eventi, iniziative, progetti, convegni specificamente rivolti al territorio ferrarese. Si occupa, inoltre, dei rapporti con istituzioni

e organizzazioni del territorio della provincia di Ferrara. Gestisce i budget di spesa in termini di attività promosse sul territorio. Supporta amministrativamente i comitati e le iniziative nate sul territorio che hanno anche valenza su Bologna e Ravenna.

#### **GRUPPO EFFETTI PANDEMIA**

Coordinatore: **Stefano Punzetti**. Il Gruppo Effetti Pandemia - costituito nell'ambito della Commissione permanente per Ferrara - ha intrapreso una fase di studio, creando un tavolo operativo e un Osservatorio, per valutare le ricadute sull'occupazione locale e regionale conseguenti alla pandemia, con un focus più dettagliato sulle figure manageriali e i quadri. I dati utilizzati provengono da fonti istituzionali (Unioncamere in primis). Sono oggetto di disamina gli impatti sulla singola provincia in termini di redditività futura. Il Gruppo si propone inoltre di valutare possibili interventi di Federmanager (o di suoi associati) per permettere la continuità aziendale in imprese con situazioni di crisi temporanee. Riferisce sistematicamente circa le attività svolte alla Commissione permanente per Ferrara e al Consiglio Direttivo. Interagisce con gli altri Gruppi e Commissioni nelle aree di propria competenza.

#### **COMMISSIONE PERMANENTE PER IL TERRITORIO DI RAVENNA**

Coordinatore: **Antonio Zangaglia**. Oltre alle normali funzioni di assistenza diretta agli iscritti locali, si occupa di **marketing associativo e dell'organizzazione di eventi, iniziative, progetti, convegni specificamente rivolti al territorio ravennate**. Mantiene i rapporti con istituzioni e organizzazioni del territorio di riferimento.

#### **COMMISSIONE QUADRI**

Coordinatore: **Paolo Fanti**. Il suo obiettivo è quello di aumentare il coinvolgimento dei quadri nelle attività di Federmanager favorendone la partecipazione attiva in una comunità professionale allargata. Dopo aver aspirato nello

scorso triennio a dotarsi di una "casa comune digitale" (trasformazione quanto mai utile nel 2020), promuove nel triennio 2021-2023 il progetto "**MANAGER PLUS**" - percorso di appuntamenti di formazione manageriale trasversale, occasioni per mettere a fattor comune le "best practices" emergenti da ogni Commissione con il contributo degli associati a condividere idee ed esperienze di successo. Proprio grazie all'opportunità di incontri su piattaforma virtuale ha già avuto inizio una serie di periodici incontri ispirati da linee guida utili ai manager per la loro crescita personale e professionale. Il percorso favorisce la partecipazione ad una più ampia "community" manageriale, in cui acquisire uno sguardo consapevole sugli scenari di lungo periodo che ci attendono (Strategic Thinking) e sulle decisioni a cui contribuire per rendere concretamente il futuro migliore (Global Goals Agenda) mettendo al centro la persona e le sue relazioni umane e culturali come risorsa chiave per le aziende e le comunità di domani (Human Intelligence).

#### **GRUPPO PENSIONATI BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA**

Coordinatore: **Giovanni Giacò**. E' il punto di trasmissione e partecipazione delle iniziative di Federmanager e CIDA nei confronti delle politiche previdenziali governative e della loro ricaduta sulle condizioni reddituali dei pensionati ex dirigenti. Promuove e coordina localmente le iniziative legali intraprese dalle organizzazioni di categoria a protezione degli interessi dei pensionati ed informa gli associati circa gli esiti e gli sviluppi. E' un tramite per avanzare analisi e valutazioni sui temi previdenziali e fiscali e proposte innovative per un'efficace ed ascoltata rappresentanza della categoria.

#### **COMMISSIONE S.I.A.T.E. (Sostenibilità e Infrastrutture per Ambiente, Territorio ed Energia)**

Coordinatore: **Roberto Pettinari**. Si ispira agli obiettivi SDGs (Sustainable Development

Goals) descritti nell'agenda 2030 ONU. Si occupa di interpretare, approfondire e divulgare argomenti di interesse generale da un punto di vista professionale, critico e concretamente fruibile. Esegue lavori di analisi e di approfondimento su tematiche di interesse pubblico e organizza eventi, sia indipendenti sia congiunti ad altre istituzioni del territorio, in cui si favorisce il dialogo tra esperti del mondo dell'Università, della Ricerca, dell'imprenditoria e della classe dirigente industriale. Discussi alla presenza e con il coinvolgimento diretto dei Cittadini

e delle Istituzioni Nazionali e Locali, i temi trattati nei convegni vengono analizzati partendo da un livello macro, di tendenze socio-economiche planetarie, valutando il riverbero di queste ultime sul Territorio e sulle organizzazioni locali. Durante gli eventi, spesso forieri di Crediti Formativi Professionali, viene sempre dato ampio spazio agli interventi dei partecipanti. Costoro possono presentare propri quesiti ed osservazioni avendo diretta interazione con gli illustri relatori invitati a comporre il panel di volta in volta studiato. Gli atti relativi a

ciascun evento e ogni altro documento attinente ai lavori della commissione, vengono periodicamente pubblicati su questa rivista e sul nostro sito. La partecipazione attiva al gruppo di lavoro richiede la disponibilità degli iscritti coinvolti a contribuire con idee, impegno e relazioni interpersonali. Costituisce quindi un prezioso strumento di crescita sia professionale che umana.

*Vuoi entrare a far parte di una o più Commissioni e Gruppi di lavoro? Scrivi a [sara.tirelli@federmanagerbo.it](mailto:sara.tirelli@federmanagerbo.it).*

## Centri medici d'eccellenza a Bologna.



### Dyadea. Più valore alla tua salute.

Nei Centri Medici Dyadea trovi un'offerta sanitaria completa per tutte le esigenze di prevenzione e cura, per anziani, adulti e ragazzi.

Le nostre strutture sono convenzionate con Assidai, Fasi e FasiOpen.



Chirurgia



Diagnostica  
per immagini



Riabilitazione e  
idrokinesiterapia



Ambulatori  
specialistici



Odontoiatria



Medicina  
estetica

Per informazioni e prenotazioni:

[www.centrimedicidyadea.it](http://www.centrimedicidyadea.it)

051 505990

# REDAZIONALE PUBBLICITARIO

## NUOVA CONVENZIONE FEDERMANAGER 2021

### E' nata Overlaw, la piattaforma digitale che ti consente di usufruire di servizi legali, comodamente dal tuo pc di casa o dell'ufficio

In questi giorni ha visto la luce Overlaw, la piattaforma digitale che offre servizi legali qualificati e specialistici dedicati ai privati e alle imprese, in modo innovativo e facilmente accessibile a tutti.

Overlaw è nata su iniziativa di due giovani avvocati del Foro di Bologna, Massimo Da Ronch e Annalisa Cinefra, che con grande passione ed entusiasmo hanno deciso di mettere a frutto le loro esperienze acquisite, in passato, come collaboratori presso primari Studi legali, dando vita ad un progetto ambizioso che si prefigge di offrire servizi legali on-line di consulenza, di segreteria societaria e di contrattualistica, nonché di creare una rete/network di professionisti legali che collaborano tra loro su tutto il territorio nazionale.

Overlaw rappresenta un modo nuovo di pensare la professione legale, più moderno e votato alla trasformazione digitale che si impone, soprattutto in una fase come quella attuale di incertezza e di timore sociale a causa dell'emergenza epidemiologica del Covid 19.

La piattaforma Overlaw è unica perché consente a chi ne fruisce di poter richiedere, pagare e ottenere un servizio legale di consulenza, segreteria societaria e contrattualistica, in via digitale, accedendo agevolmente dal proprio pc, cellulare smartphone o tablet.

La piattaforma Overlaw è altresì unica perché consente a chi ne fruisce di interagire e interfacciarsi con il professionista dedicato, direttamente da casa, dall'ufficio o ovunque ci si trovi, via telefono, mail o

video, prenotando il giorno e l'orario che si preferisce, senza lunghe attese, appuntamenti rimandati e senza necessità di recarsi fisicamente presso lo studio del professionista.

La piattaforma Overlaw è sinonimo di efficienza perché fornisce all'utente una risposta in tempi rapidi (entro 24 ore) e in modo esaustivo essendo sempre garantita la possibilità di parlare con un professionista qualificato per avere informazioni e approfondimenti sulla pratica affidata.

La piattaforma Overlaw è inoltre innovativa perché è in grado di svolgere on-line, per le imprese, gli adempimenti connessi alla segreteria societaria (redazione di verbali, procure, deleghe, revisioni statutarie, etc.), comprese le pratiche camerale e notarili.

La piattaforma Overlaw è conveniente poiché i prezzi applicati possono essere personalizzati, a seconda delle specifiche esigenze dell'utente, oppure convenzionati.

La piattaforma Overlaw è infine utile per i professionisti legali che decidano di far parte del relativo network perché rende più agevole e immediata la ricerca di un collega appartenente ad un'altra circoscrizione o distretto a cui affidare domiciliazioni o sostituzioni di udienza, evitando in questo modo perdite di tempo prezioso nel vano tentativo di reperire, su motori di ricerca o albi degli Ordini, il nominativo di un collega disponibile, oppure per telefonate o mail spesso infruttuose.

Per usufruire dei servizi legali di Overlaw, accedi al sito [www.overlaw.it](http://www.overlaw.it).

Per qualsiasi informazione, scrivi alla mail [info@overlaw.it](mailto:info@overlaw.it).

Per gli associati a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, sono previste tariffe in convenzione scontate del 20 % rispetto alle tariffe standard indicate nel sito.



Via Cesare Battisti n. 33 - 40123 Bologna  
051.0402925  
[studio@overlaw.it](mailto:studio@overlaw.it)  
[www.overlaw.it](http://www.overlaw.it)

# SPECIALE CONVENZIONI 2021

## ESERCIZI COMMERCIALI E SERVIZI

### ALBERGHI

#### **ABANO RITZ SPA WELLFEELING**

**RESORT\*\*\*\*\***

Via Monteortone, 19 Abano Terme (PD)

Tel. 049 8633100 - [www.abanoritz.it](http://www.abanoritz.it)

### CULTURA, TEMPO LIBERO E SPORT

#### **BOLOGNA FESTIVAL ASSOCIAZIONE**

**O.N.L.U.S.**

Via delle Lame 58 BO

Tel. 051 6493397 - [www.bolognafestival.it](http://www.bolognafestival.it)

#### **TEATRO EUROPAUDITORIUM**

Piazza Costituzione, 4 - Bologna

Tel. 051 372540 - [info@teatroeuropa.it](mailto:info@teatroeuropa.it)

#### **TEATRO IL CELEBRAZIONI**

Via Saragozza, 234 Bologna

tel. 051 4399123 - [www.teatrocelebrazioni.it](http://www.teatrocelebrazioni.it)

### SALUTE

#### **MARE TERMALE BOLOGNESE - CIRCUITO**

**DELLA SALUTE PIU'**

[www.circuitodellasalute.it](http://www.circuitodellasalute.it)

### SERVIZI BANCARI

#### **BANCA DI IMOLA (box pag. 25)**

Cassa di Risparmio di Ravenna

[www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it)

### SERVIZI VARI - REGALISTICA - ACCESSORI

#### **ANDREA CAVINA - AREA C**

Via Proventa, 150/3 Faenza (RA)

Tel. 0546 46 352 - [www.lindoshop.it](http://www.lindoshop.it)

#### **GIOIELLERIA CLAUDIO STEFANI**

Via S. Stefano, 46 BO - Tel. 051 23.38.38

Via D'Azeglio 28/a BO - Tel. 051 23.18.57

#### **LIBRERIA PATRON - L.E.U.P. S.r.l.**

Piazza Verdi, 4/d Bologna

Tel. 051/22.32.08 - [librieraipatron@virgilio.it](mailto:librieraipatron@virgilio.it)

#### **OTTICA FIRENZE (BOX qui sotto)**

Via Firenze, 6/g BO

Tel. 051/46.34.71 - [www.otticafirenze.it](http://www.otticafirenze.it)

#### **OTTICA GAMBINI (Box a pagina 16)**

Via D'Azeglio, 75/a Bologna

051 583316 - [www.otticagambini.it](http://www.otticagambini.it)

### **GIOVANNI GARDINI -Tree Climbing**

**Bologna**

Via della Grada 6, BO, tel. 3401617365

[www.treeclimbingbologna.it](http://www.treeclimbingbologna.it)

### TRASPORTI e VIAGGI

#### **AEROPORTO GUGLIELMO MARCONI**

**BOLOGNA**

Via Triumvirato 84 BO

[www.bologna-airport.it](http://www.bologna-airport.it)

### **GRUPPO GARAGE BOLOGNA**

<http://www.garagebologna.it>

### **VIAGGI SALVADORI 1929**

**Lufthansa City Center**

Via Ugo Bassi, 13 BO

Tel. 051/23.17.10 - 22.56.86

[www.viaggisalvadori.net](http://www.viaggisalvadori.net)



### **Convenzione 2021**

**Sconti riservati agli associati  
Federmanager Bologna - Ferrara  
- Ravenna**

- sconto del 20% su occhiali da vista e da sole
- test dell' efficienza visiva gratuito
- condizioni particolari sull' applicazione di lenti a contatto

Via Firenze 6/g BO  
Tel. 051 463471  
[App.otticafirenze.it](http://App.otticafirenze.it)  
[info@otticafirenze.it](mailto:info@otticafirenze.it)

# SPECIALE CONVENZIONI 2021

**OTTICA GAMBINI Porta d'Azeglio**  
Via D'Azeglio, 75/a - 40123 Bologna  
051 583316 [www.otticagambini.it](http://www.otticagambini.it)

Ottica Gambini nasce nel dopoguerra nel centro di Bologna e si trasferisce a metà degli anni '90 a Porta d'Azeglio. Da sempre gestita dalla famiglia Gambini, offre la migliore assistenza, cortesia e professionalità. Grazie alla pluriennale esperienza del nostro staff troverete soluzioni appositamente studiate per soddisfare le vostre necessità. Effettuiamo visite optometriche personalizzate, per risolvere al meglio le vostre esigenze. Presso il nostro punto vendita, specializzato in lenti fotocromatiche TRANSITION e in lenti per **SMART WORKING**, troverete un'ampia selezione di prodotti di qualità: occhiali da vista, occhiali da sole, lenti a contatto di tutti i marchi, lenti per computer, occhialini da piscina e maschere graduate, oltre a una vasta gamma di accessori. Tra i brand disponibili: gli intramontabili RAYBAN, la classe e la tradizione dei cristalli PERSOL, MIU MIU, BOB SDRUNK, PRADA, DOLCE&GABBANA, GIORGIO ARMANI, SNOB, SPEKTRE, GERMANO GAMBINI, TIFFANY&CO e molti altri.

## I PROFESSIONISTI CONVENZIONATI

### CONSULENZA ASSICURATIVA

**DOTT. GUIDO ARMANI**  
**PRAESIDIUM SPA**  
Via Merighi 1/3 Villanova di Castenaso - BO

### DIRITTO DEL LAVORO (lavoro e previdenza)

**AVV. SANDRO MAINARDI**  
**STUDIO LEGALE AVV. SANDRO MAINARDI**  
Piazza Galileo 4 - BO

**AVV. PAOLO NALDI**  
**STUDIO LEGALE AVV. PAOLO NALDI**  
Via Rizzoli 7 - BO

### DIRITTO DEL LAVORO E CIVILE

**AVV. MARIANNA PUTIGNANO**  
**STUDIO LEGALE AVV. MARIANNA PUTIGNANO**  
Galleria Marconi 1 - BO

### DIRITTO DEL LAVORO E GESTIONE DEI CREDITI

**AVV. TOMMASO TOMMESANI**  
**STUDIO LEGALE AVV. TOMMESANI**  
Via de Poeti 5 - BO

### DIRITTO DI FAMIGLIA

**AVV. CARLA NASSETTI**  
**PARTNER LAETA CONSULTING NETWORK**  
**STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI**  
**ASSOCIATI**  
viale Panzacchi 25 - BO

### DIRITTO SOCIETARIO, COMMERCIALE, MARCHI E BREVETTI

**AVV. ANTONELLA VANNACCI**  
**STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI**  
**ASSOCIATI**

Viale Panzacchi 25 - BO

### DIRITTO BANCARIO, SOCIETARIO, FALLIMENTARE, DELLE LOCAZIONI COMMERCIALI

**AVV. STEFANO MOLZA**  
**STUDIO LEGALE AVV. STEFANO MOLZA**  
Via San Giorgio 4 - BO

### DIRITTO CIVILE, AMMINISTRAZIONE DI SOSTEGNO, SUCCESSIONI

**AVV. CANDIA LUDERGNANI MELIOTA**  
**STUDIO LEGALE LUDERGNANI MELIOTA**  
**AVV. CANDIA**  
Via Caduti di Cefalonia 2 - BO

### DIRITTO PENALE - AMBIENTE SICUREZZA, SOCIETARIO, EDILIZIA

**AVV. FRANCESCO PAOLO COLLIVA**  
**STUDIO LEGALE AVV. FRANCESCO PAOLO COLLIVA**  
Piazza Galileo, 6 - BO

### DIRITTO INDUSTRIALE -CONCORRENZA, DIRITTI D'AUTORE, DELL'INNOVAZIONE

**AVV. GIORGIO SPEDICATO**  
**MPSLAW MONDUCCI SPEDICATO E ASSOCIATI**  
Via Marsala 6 - BO

### CONSULENZA FINANZIARIA

**DOTT. SSA DANIELA IACHINI E**  
**DOTT. DAVIDE SEMPRINI**  
**AZIMUT GLOBAL ADVISORY**  
Via Santo Stefano 28 - BO

### CONSULENZA FISCALE

**DOTT. MASSIMO TONIOLI**  
**STUDIO COMMERCIALISTA**  
**DR. MASSIMO TONIOLI**  
Via San Giorgio 2/2 - BO

**DR. GIAN LUCA BERTONI**  
**STUDIO BERTONI & PARTNERS (BCG SRLS)**  
Piazza XI febbraio 4/2 Faenza (RA)

**DR. ALESSANDRO BALDI**  
**CAFINDUSTRIA (si veda pag.18)**  
Via Castiglione 124- BO  
per dettagli si vedano pagg. 26-27

**IMMOBILIARE - REAL ESTATE**  
**LUIGI BENEDETTI**  
**DESIDERATA DOMUS**

### MERCATO DEL LAVORO

**DR. ANDREA MOLZA**  
**MOLZA & PARTNERS**  
Via Mascarella 59 - BO

Segue a pag.25



# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

**30** Assidai  
Il fondo sanitario per il tuo benessere

## Trent'anni di attività e di crescita, al servizio dei manager e del Paese

Il Presidente Tiziano Neviani: "Siamo da sempre accanto ai nostri iscritti e a supporto del sistema Federmanager. Vogliamo contribuire a garantire, nel tempo, la sostenibilità della sanità pubblica"

**L**o scorso 28 novembre Assidai ha compiuto 30 anni. Questo prestigioso anniversario non cade certo in un momento sereno. Anzi, il Paese è stato nuovamente scosso da un'ondata pandemica di Covid-19 e ci siamo ritrovati in una situazione inimmaginabile soltanto un anno fa. Anche in queste settimane, come nel lockdown di primavera, abbiamo dimostrato la nostra capacità di essere vicino agli iscritti e di accompagnarli in ogni fase della loro vita, visto che nel nostro Statuto e Regolamento non è prevista alcuna esclusione del rischio pandemia.

Assidai è un Fondo di assistenza sanitaria integrativa che ha natura giuridica di ente non profit e basa la propria gestione su due principi distintivi: mutualità e solidarietà. Attorno ad essi si sviluppa tutta la nostra attività, che ha come fulcro la salute e la tutela degli iscritti e delle loro famiglie. Sono Presidente di Assidai dal 2016 e durante questi anni, così come in quelli precedenti, il Fondo si è messo costantemente a disposizione del sistema Federmanager,



**30 ANNI DI ASSIDAI**

**1990  
2020**

Assidai ha da poco compiuto 30 anni. Un traguardo storico per un Fondo di assistenza sanitaria integrativa non profit fondato nel 1990 da Federmanager e Federmanager Roma che, con il passare del tempo, è sempre più diventato un punto di riferimento per i manager, i professionisti e le loro famiglie. Oggi Assidai è ormai una realtà consolidata, nonché un punto di riferimento per il sistema Federmanager ma guarda al futuro con fiducia, specie in un momento come questo, per migliorare ancora l'assistenza offerta agli iscritti.

di cui è emanazione, e delle Istituzioni preposte per condividere modello organizzativo e idee. Tra queste c'è sicuramente la convinzione che il nostro Servizio Sanitario Nazionale, come dimostrato anche durante gli ultimi difficili mesi, ha caratteristiche di universalità ed equità uniche al mondo. Tuttavia, riteniamo anche che esso - a fronte delle esigenze di contenimento della spesa pubblica unite alle dinamiche demografiche - in futuro difficilmente potrà continuare a offrire una piena copertura. Per questo, il cosiddetto "secondo pilastro" della Sanità deve essere agevolato con politiche e normative che riordinino i benefici fiscali già esistenti e favoriscono il più possibile l'adesione ai Fondi sanitari. Un altro tema a noi caro, oltre alla prevenzione, alle coperture per la non autosufficienza e alla Digital Transformation al servizio degli iscritti, è quello del welfare aziendale, che acquista una valenza crescente in un contesto di rapporti azienda-dipendente diverso dal passato e in cui il work-life balance ha un peso ben più rilevante.

>>> Continua a pagina 2

# TUTTI I NOSTRI PUNTI DI FORZA IN TRE DECENTRI

**IL DIRETTORE GENERALE MARCO ROSSETTI: "LA NOSTRA ESSENZA È SEMPRE STAIA LA TUTELA DEGLI ISCRITTI"**

L'introduzione e il successivo potenziamento delle coperture per la non autosufficienza, l'innovazione tecnologica, la revisione della governance e la riorganizzazione dei processi interni, l'impegno sul fronte della prevenzione e della comunicazione. Non ultima, la collaborazione con il Fasi, che si è rafforzata ulteriormente con la costituzione di IWS Industria Welfare Salute (società partecipata da Federmanager, Confindustria e Fasi), a seguito del rinnovo del CCNL Dirigenti Industria dello scorso anno.

Sono onorato di essere da 11 anni il Direttore Generale di questa realtà che ha saputo crescere ed evolvere senza perdere mai di vista, nel tempo, i suoi principi ispiratori: la mutualità e la solidarietà. E, soprattutto, senza mai dimenticare la propria identità: Assidai è il naturale contenitore delle esigenze dei manager, essendo stato creato da Federmanager, stakeholder del Fondo stesso. La nostra essenza, la nostra ragione di esistere, è sempre stata la tutela degli iscritti e delle loro famiglie per tutta la vita: ciò vale a maggior ragione, in termini prospettici di fronte all'odierna pandemia, che ci indica la necessità di stare vicino a chi ci ha



**MARCO ROSSETTI**  
Direttore Generale Assidai

scelto quando c'è davvero bisogno, cioè nei momenti difficili. Per questo, negli anni, abbiamo gradualmente potenziato la copertura per la non autosufficienza - un tema su cui, credo, ci posizioniamo all'avanguardia in Italia - estendendola al coniuge o convivente more uxorio e poi introducendo novità migliorative sia per gli under che per gli over 65 anni. Anche il Piano Sanitario Familiari va in questa direzione, garantendo l'assistenza sanitaria ai figli che hanno oltre 26 anni e fino a 55 anni e tutelando anche i figli sposati. Così come va letta in quest'ottica l'innovazione tecnologica: una leva strategica necessaria per stare al passo con i tempi, ma anche per consentire agli iscritti di colloquiare con il Fondo nel miglior modo possibile, ottenendo risposte celere attraverso il canale di comunicazione presente sulla propria area riservata di

**“ASSIDAI HA SAPUTO CRESCERE ED EVOLVERE SENZA PERDERE MAI DI VISTA, NEL TEMPO, I SUOI PRINCIPI ISPIRATORI: LA MUTUALITÀ E LA SOLIDARIETÀ. E, SOPRATTUTTO, SENZA MAI DIMENTICARE LA PROPRIA IDENTITÀ DI NATURALE CONTENITORE DELLE ESIGENZE DEI MANAGER”**

**assidai.it.** Da qui nascono la digitalizzazione delle procedure, le nuove aree riservate per le persone, le aziende e le Associazioni Territoriali Federmanager oltre al restyling del sito Internet. Ritengo che la comunicazione sia essenziale nei confronti degli iscritti, così come verso gli altri stakeholder interni ed esterni: in primis le Associazioni Territoriali Federmanager (gli incontri realizzati sul territorio sono fondamentali per Assidai) e il Ministero della Salute. La governance di Assidai si basa sul rispetto della propria carta dei valori e si è dotata nel corso degli anni di strumenti di trasparenza verso gli assistiti, anche soprattutto perché, purtroppo ancora oggi, non esiste un'Autorità di Vigilanza sui Fondi Sanitari e sulle Casse di Assistenza. Infatti, il Fondo ha certificato il proprio sistema di gestione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015,

è iscritto all'Anagrafe dei fondi sanitari presso il Ministero della Salute fin dalla nascita dell'anagrafe stessa e ogni anno rinnova la propria iscrizione, certifica annualmente - su base volontaria - il proprio bilancio e ha un Codice Etico e di Comportamento.

Infine, c'è il tema della prevenzione. Assidai annualmente offre ai propri assistiti campagne gratuite di screening con esami fondamentali per evidenziare eventuali patologie: dal melanoma all'ictus, dal rischio obesità a quello cardiovascolare. In realtà, per noi, la prevenzione va ben oltre. Significa prendersi cura dei nostri iscritti in tutte le fasi della loro vita e, dunque, indirizzarli in percorsi virtuosi che evitino loro malattie gravi, che hanno anche ricadute sul Servizio Sanitario Nazionale: abitudini sane, buona alimentazione e un'attività fisica regolare. Tutti accorgimenti che appartengono alla sfera della cosiddetta prevenzione primaria. Sono, infine, orgoglioso del risultato della collaborazione messa in campo con il Fasi e Industria Welfare Salute che ha dato come risultato il Prodotto Unico Fasi-Assidai offerto al mondo delle aziende.

Il nostro impegno è quello di non fermarci mai cercando di portare innovazione e nuovi servizi utili per gli iscritti.

**Marco Rossetti**  
Direttore Generale Assidai

>>> continua dalla prima pagina - Trent'anni di attività e di crescita, al servizio dei manager e del Paese

## IL WELFARE AZIENDALE COME PERNO PER UNA SVOLTA DEL SISTEMA

Il benessere personale e un corretto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata fanno bene ai manager e ai dipendenti in generale, perché accrescono il benessere organizzativo generale all'interno di un'azienda e il livello di energia e motivazione dei singoli. E, di conseguenza, aumentano la produttività.

Per questo Assidai - realizzando anche Piani Sanitari riservati alle aziende - ha sempre sostenuto il welfare aziendale come strumento da mettere a disposizione dei manager, anche alla luce del fatto che, in base agli ultimi studi, i benefit più richiesti sono attinenti all'area salute e previdenza. Mi piace pensare che il buon wel-

fare aziendale sia soprattutto quello che riesce a dar vita a un'offerta capace di colmare i vuoti lasciati dal welfare pubblico. Per questo, sono positivi gli incentivi al settore introdotti dal Governo negli ultimi anni e ne auspichiamo di ulteriori. Questo perché i fondi sanitari come Assidai non vanno visti come sostitutivi o alternativi

del sistema pubblico, ma come complementari o, ancor meglio, di supporto a un'impalcatura di welfare che sarà sempre più messa a prova dalle sfide del futuro. È in questo contesto che Assidai ha fatto e continuerà a fare con orgoglio la propria parte.

**Tiziano Neviani**  
Presidente Assidai

# DA SEMPRE ALL'INSEGNA DI SOLIDITÀ E AFFIDABILITÀ

IL PRESIDENTE DI FEDERMANAGER STEFANO CUZZILLA: "ASSIDAI È UNA GARANZIA ASSOLUTA"

**A**ssidai arriva ai suoi 30 anni, l'età della piena maturità, in un anno particolarmente difficile, segnato da una pandemia che ha rimesso in fila le priorità delle nostre vite stringendoci tutti intorno a un monito basilare: *la salute prima di tutto*.

L'emergenza Covid-19 sta mettendo il Paese a dura prova, da ogni punto di vista. Mostra inoltre, contro ogni disinformata polemica, l'importanza che il sistema sanitario sia rafforzato da quello che gli esperti definiscono il suo "secondo pilastro", vale a dire la sanità integrativa. Infatti, accanto all'indispensabile ruolo svolto dal Servizio Sanitario Nazionale, storica eccellenza italiana seppur con le drammatiche differenze territoriali che le cronache riportano all'attenzione, spicca il contributo di quei servizi di assistenza sanitaria integrativa che dimostrano solidità e affidabilità.

In questo senso Assidai, da noi fondata nel 1990, rappresenta un'assoluta garanzia. Persino in questi durissimi mesi di crisi pandemica, continua a riconoscere agli assistiti tutte le prestazioni previste dai rispettivi Piani Sanitari, rispettando il principio di non operare alcuna selezione del rischio sanitario, di non fare differenze di trattamento che possano penalizzare chi può aver contratto una malattia, chi è più esposto per via dell'età avanzata oppure chi versa in una situazione di fragilità.

Sono fermamente convinto che la sanità integrativa sia un valore aggiunto per l'intero sistema Paese anche in termini di efficienza, controllo della qualità dei servizi erogati e lotta al sommerso, perché basata sul meccanismo del rimborso delle spese sanitarie effettivamente sostenute e fatturate. L'evasione fiscale è uno dei principali problemi dell'economia italiana, la sanità integrativa offre un modello utile su cui riflettere.



**STEFANO CUZZILLA**  
Presidente Federmanager

Insieme al Fasi, caposaldo della bilateralità con Confindustria, Assidai opera per garantire ogni giorno ai nostri manager e alle loro famiglie la copertura sanitaria necessaria per sentirsi protetti di fronte agli imprevedibili accadimenti che la vita può riservare. Ricordiamolo sempre: siamo uomini e donne, alle prese con tutto l'universo di fragilità che la condizione umana impone.

**“ ASSIDAI, DA NOI FONDATA NEL 1990, RAPPRESENTA UN'ASSOLUTA GARANZIA. PERSINO IN QUESTI DURISSIMI MESI DI CRISI PANDEMICA, CONTINUA A RICONOSCERE AGLI ASSISTITI TUTTE LE PRESTAZIONI PREVISTE DAI RISPETTIVI PIANI SANITARI ”**

Un servizio di assistenza come quello offerto dai professionisti che lavorano in Assidai aiuta a sgombrare il campo da preoccupazioni e incertezze, a tutto vantaggio di una migliore qualità della vita, lavorativa e privata. Oggi siamo chiamati ad andare avanti, sfidando i limiti delle nostre stesse capacità. In questo senso sottolineo ancora una volta lo straordinario risultato conse-

**“ SONO FERMAMENTE CONVINTO CHE LA SANITÀ INTEGRATIVA SIA UN VALORE AGGIUNTO PER L'INTERO SISTEMA PAESE ANCHE IN TERMINI DI EFFICIENZA, CONTROLLO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI E LOTTA AL SOMMERSO ”**

guito, lo scorso anno, con la costituzione di IWS Industria Welfare Salute, società che ha portato a compimento la lunga esperienza maturata sul campo da Federmanager, Confindustria e Fasi.

IWS è un unicum di cui essere davvero fieri perché ha fatto sbarcare sul mercato le nostre competenze in tema di sanità integrativa e offre un patrimonio di progetti e servizi innovativi in grado di attrarre interessi e interlocuzioni di valore. La nuova società rappresenta inoltre uno strumento operativo significativo per dare sempre maggiore spessore alla collaborazione tra Fasi e Assidai, richiamata espressamente nel CCNL di categoria che abbiamo sottoscritto il 30 luglio 2019. Stiamo lavorando per uscire dalla crisi e per una ripresa durevole e percepibile. Nel 2021 introdurremo quindi nuovi pacchetti di prevenzione sanitaria e aumenteremo il novero delle prestazioni inserite nei nostri nomenclatori. Questo si tradurrà certamente in un impegno non banale per il Fondo, ma è la direzione su cui siamo determinati ad investire, nell'interesse di tutti.

**Stefano Cuzzilla**  
Presidente Federmanager

## FEDERMANAGER ROMA: "ASSIDAI, UN'INTUIZIONE GENIALE"

Federmanager Roma ha costituito Assidai, insieme con Federmanager, proprio 30 anni fa. Come soci, quindi, siamo orgogliosi di quella che consideriamo una intuizione vincente, poi cresciuta nel corso degli anni e diventata ormai un punto di riferimento a livello nazionale per manager e professionisti. Negli ultimi anni, mi piace sottolineare, Assidai ha contribuito - con l'offerta dei propri Piani Sanitari - alla diffusione del welfare aziendale, che sta assumendo sempre maggiore importanza per i lavoratori, per le imprese stesse e per lo Stato. Del resto, maggiori sono le coperture complementari dei lavoratori e minore è il rischio per la collettività di dover intervenire, soprattutto in un perio-



**GIACOMO GARGANO**

do come questo, caratterizzato da un'emergenza sanitaria che sta già mettendo a dura prova il Servizio Sanitario Nazionale. L'attenzione al benessere e alla salute dei propri collaboratori è, d'altra parte, sempre più spesso percepita anche dalle aziende come un volano per la crescita

che si aggiunge ai tradizionali fattori della produzione. Noi, da parte nostra, confermiamo invece la costante attenzione verso gli iscritti, che trovano e troveranno un costante punto di riferimento nello sportello Fasi-Assidai, che gestiamo e che ogni anno riceve migliaia di assistiti per supportarli nelle pratiche di rimborso.

**Giacomo Gargano**  
Presidente Federmanager Roma

# PER LE IMPRESE FOCUS SU WELFARE E SANITÀ

**IL DG DI CONFINDUSTRIA  
FRANCESCA MARIOTTI:  
"ABBIAMO SCELTO  
LA SOLUZIONE  
FASI-ASSIDAI  
PERCHÉ RAPPRESENTA  
UN UNICUM IN ITALIA"**

**L**e conseguenze economico-sociali della pandemia, al pari della grande crisi finanziaria del 2008 e di quella dei debiti sovrani, ha reso più fragili gli equilibri economici, acuendo le diseguaglianze e aumentando le tensioni tra Paesi. Oggi però abbiamo l'occasione per intraprendere un percorso nuovo. A livello europeo, il Next Generation Eu costituisce un progetto ambizioso di ricostruzione ed è essenziale che gli Stati membri ne colgano le potenzialità e che Bruxelles ne assicuri un'efficace attuazione. A livello nazionale, quindi, occorre che l'attenzione di tutte le forze politiche e sociali sia concentrata sul Piano nazionale di ripresa e resilienza, per attuare le riforme e rilanciare gli investimenti e innescare una reale azione di rilancio e modernizzazione del Paese. A tale proposito, Confindustria ha presentato alcune importanti proposte nel volume "Il Coraggio del Futuro – Italia 2030-2050" sui driver di sviluppo: transizione digitale ed ecologica; rafforzamento delle politiche attive del lavoro; investimenti in infrastrutture e maggiore efficienza del sistema pubblico.

Ma il sistema Confindustria è molto attento anche al tema del welfare aziendale. In questi anni infatti ha svolto un ruolo determinante nel dialogo con i sindacati, soprattutto per promuovere la diffusione delle iniziative di previdenza complementare e sanità integrativa. Un comparto, questo, che rappresenta un'importante realtà del Paese, consente di



**FRANCESCA MARIOTTI**  
 > Direttore Generale Confindustria

**“ IWS SI PROPONE COME SOGGETTO CREDIBILE AL SERVIZIO DI FONDI E CASSE SANITARIE FORNENDO SERVIZI INNOVATIVI**

"organizzare" la spesa sanitaria privata in modo più efficiente rispetto alla forma cash e, allo stesso tempo, contribuisce all'emersione della spesa sommersa. I fondi, inoltre, garantiscono la sostenibilità complessiva della sanità italiana attraverso la diffusione fra la popolazione di una cultura della previdenza sanitaria che consenta ai cittadini di tutelarsi dai rischi sanitari secondo criteri mutualistici, evitando così di essere finanziariamente colpiti nel momento del bisogno. Non va, inoltre, dimenticato che la sanità integrativa, per molte prestazioni, contribuisce a diminuire il peso della domanda sulla sanità pubblica. Per questi motivi Confindustria intende favorire uno sviluppo ordinato e trasparente della sanità integrativa no profit, che dialoghi con le Istituzioni del Servizio Sanitario Nazionale sul piano delle politiche sanitarie per contribuire in modo complementare alla tutela della salute, nel solco di quanto previsto dall'arti-

colo 32 della Costituzione. In questa direzione riteniamo che sia necessario completare gli aspetti ordinamentali del quadro normativo e riflettere sull'architettura di un sistema di vigilanza che garantisca maggiore trasparenza ed efficienza al settore.

Qualche parola anche su IWS Industria Welfare Salute: è una realtà nuova nel panorama della sanità integrativa italiana e rappresenta un progetto che Confindustria e Federmanager, insieme al Fasi, hanno avviato per venire incontro alle esigenze di imprese e lavoratori su un tema molto sentito e di crescente importanza. La società nasce con l'obiettivo di valorizzare il *know-how* e l'esperienza pluridecennale del Fasi arricchendo questi asset con la collaborazione avviata con partner strategici di primario rilievo nel campo del welfare integrativo e dal punto di vista delle competenze medico attuariali.

Il nostro obiettivo è quello di proporci come soggetto credibile al servizio di Fondi e Casse Sanitarie fornendo servizi innovativi prima di tutto nel campo della sanità integrativa e delle tutele per la non-autosufficienza. La società è operativa da metà del 2019 e sta riscuotendo grande attenzione da parte del mercato. Sono state già avviate numerose collaborazioni

**“ IL SISTEMA CONFINDUSTRIA È MOLTO ATTENTO ANCHE AL TEMA DEL WELFARE AZIENDALE. IN QUESTI ANNI INFATTI HA SVOLTO UN RUOLO DETERMINANTE NEL DIALOGO CON I SINDACATI, SOPRATTUTTO PER PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE INIZIATIVE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E SANITÀ INTEGRATIVA**

sia con soggetti di natura mutualistica che di matrice assicurativa. Lo scambio di esperienze con soggetti esterni sta arricchendo la nostra capacità di risposta a problemi complessi garantendo uno sviluppo crescente delle nostre attività e l'interazione con i sistemi di riferimento dei nostri soci. Infine, Confindustria ha scelto di offrire ai suoi dirigenti e ai rispettivi nuclei familiari il Prodotto Unico Fasi-Assidai: è la conseguenza naturale del lavoro svolto da IWS insieme ad Assidai e Fasi per la definizione di questo prodotto innovativo. Si tratta di una copertura che riteniamo molto completa e che ha come logica di riferimento l'obiettivo di coprire quasi integralmente il costo delle prestazioni sanitarie avendo come riferimento il Nomenclatore del Fasi. Anche dal punto di vista procedurale, la soluzione Prodotto Unico è fortemente semplificata prevedendo l'inoltro di una pratica unica attraverso il portale IWS. È importante sottolineare che, come Confindustria anche molte altre imprese stanno scegliendo in modo crescente questa soluzione che rappresenta un "Unicum" nel panorama delle coperture sanitarie per i dirigenti presenti in Italia.

**Francesca Mariotti**  
 Direttore Generale Confindustria

# LA STORIA DI ASSIDAI 1990-1999: le origini

**IL FONDO NASCE NEL 1990 E IN TRE DECENTRI HA VISSUTO UNO SVILUPPO RILEVANTE. RIPERCORRIAMO GLI ASPETTI PIÙ SIGNIFICATIVI DI QUESTI 30 ANNI DI STORIA**

**Assidai** viene costituito da Federmanager (il cui acronimo all'epoca era FNDAI) e da Federmanager Roma (denominata allora Sindacato Romano) il 28 novembre 1990. L'intento è fornire ai propri iscritti la possibilità d'integrare ulteriormente le prestazioni erogate da contratto collettivo nazionale dal Fasi (Fondo di assistenza sanitaria integrativa contrattuale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi) o da altri Fondi o Casse Aziendali. Nell'anno della sua fondazione, cioè nel **1990**, Assidai prevede solo tre Piani Sani-

tari dedicati ai dirigenti e alle loro famiglie. Dopo un anno di attività gli iscritti al Fondo sono già 9.000.

Tre anni dopo il Fondo introduce un Piano Sanitario specifico per i figli che, a 26 anni, "perdevano" e, ancora oggi, perdono l'assistenza del Fasi. Il Piano allora consentiva loro di estendere le tutele sanitarie fino a 30 anni.

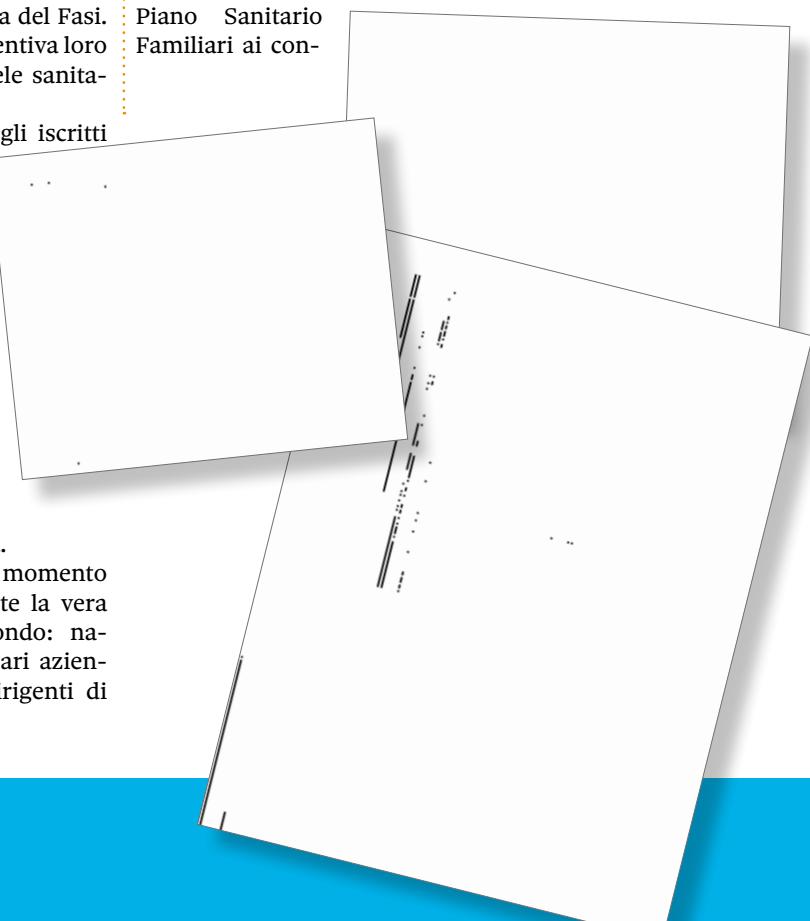
Alla fine del **1993** gli iscritti sfiorano quota 18.000.

Nel corso del **1996**, viene introdotto un Piano Sanitario sostitutivo per coloro che perdevano la possibilità di mantenere l'iscrizione al Fasi e non fruivano di alcun altro tipo di assistenza sanitaria.

Nel **1997** cade un momento storico che permette la vera espansione del Fondo: nascono i Piani Sanitari aziendali, riservati ai dirigenti di

una stessa azienda. Inoltre, si prolunga fino a 35 anni la fruibilità del Piano Sanitario riservato ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o di altri fondi di assistenza sanitaria. Infine, nel **1998**, si estende la possibilità di iscrizione al Piano Sanitario Familiari ai con-

viventi e si consente di iscriversi nel proprio nucleo familiare un eventuale figlio invalido, anche se ha più di 26 anni. Alla fine di quell'anno gli iscritti sono quasi 30.000.



## Le tappe chiave



## ... 2000-2009: la crescita...

**Per Assidai il nuovo millennio** inizia con una revisione e implementazione di tutti i Piani Sanitari. È il **2000**. L'anno successivo - il **2001** - viene prolungata fino a 37 anni la possibilità d'iscrizione riservata ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o altri fondi di assistenza sanitaria; inoltre si estende al figlio sposato la possibilità di iscrivere il proprio nucleo familiare.

Tuttavia è nel **2002** che il Fondo effettua un altro passaggio chiave della propria storia, che gli permette di ampliare il numero degli iscritti riducendo contemporaneamente la loro età media. Si aprono, infatti, le iscrizioni anche ai quadri e ai consulenti aziendali, afferenti ad Associazioni di categoria con le quali Federmanager o CIDA (Confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità) abbiano sottoscritto accordi che prevedano l'iscrizione ad Assidai.

Così nel **2003** gli iscritti sono diventati 37.000.

La storia di questo decennio non si ferma qui. Nel **2004** viene introdotto il Piano Sanitario denominato "Single", riservato ai dirigenti che non abbiano superato i 51 anni di età e il cui nucleo familiare sia composto unicamente dagli stessi dirigenti e si prolunga fino a 41 anni la possibilità d'iscrizione

riservata ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o altri fondi di assistenza sanitaria. Nel **2005** viene aggiornata l'immagine di Assidai, si modificano le denominazioni dei Piani Sanitari e gli stessi vengono aggiornati e migliorati

prevedendo nuove prestazioni a favore degli iscritti. Due anni dopo si prolunga fino a 45 anni la fruibilità del Piano Sanitario riservato ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o di altri fondi di assistenza sanitaria integrativa. È il **2007** e Assidai raggiunge il tetto di 43.000 iscritti.



## Le tappe chiave

Revisione  
e successiva  
implementazione  
di tutti i Piani  
di assistenza  
sanitaria

Si aprono  
le iscrizioni  
anche ai  
quadri e ai  
consulenti  
aziendali

Gli iscritti  
sono  
43.000

2000

2001

2002

2004

2007



Ampliamento  
del Piano  
Sanitario  
specifico  
per i figli



Nasce  
il Piano  
Sanitario  
"Single"



## ... 2010-2020: il consolidamento

**2010, Assidai è ormai una realtà consolidata** e si iscrive alla neonata Anagrafe dei Fondi Sanitari istituita dal Ministero della Salute. Inoltre, pur non essendo richiesto a livello normativo, stabilisce di certificare annualmente il proprio bilancio, ritenendo valori fondamentali l'eticità e la trasparenza verso iscritti e stakeholder.

Nel **2011** il Fondo risponde a una delle esigenze sanitarie più urgenti in Italia, l'assistenza alle persone non autosufficienti e introduce la Long Term Care (LTC) nei Piani a favore dei capofamiglia. Inoltre, sviluppa il nuovo Piano Sanitario "Extra" dedicato alle persone, che prevede prestazioni odontoiatriche. Il Fondo ottiene la certificazione del sistema di gestione della qualità secondo la norma

UNI EN ISO 9001: 2008 e gli iscritti superano i 45 mila.

Nel **2012** nuovi sistemi informatici garantiscono servizi sempre più efficienti. Diretta conseguenza di ciò, nel **2014**, è l'implementazione del servizio di invio della richiesta di rimborso da pc e smartphone, riducendo i costi e velocizzando i tempi. Inoltre, il Fondo si dota di un Codice Etico e di Comportamento e approda sui social media: LinkedIn, Twitter e Facebook.

Nel **2015 Assidai celebra i 25 anni** con un evento istituzionale alla Camera dei Deputati. E, mentre i nuclei familiari iscritti sono saliti a oltre 53.000, estende la copertura LTC anche al

coniuge o al convivente more uxorio senza alcun aggravio di costi per gli iscritti. Continua intanto l'evoluzione tecnologica. Nel **2016** arrivano l'importante possibilità di rateizzare il contributo per chi ha la domiciliazione bancaria e la campagna istituzionale "Abbracci". La campagna di prevenzione promossa con Federmanager offre gratis agli iscritti un test cardiovascolare da sforzo e un controllo bioimpedenziometrico, e il sito, riprogettato, è accessibile da qualsiasi dispositivo.

Nel **2017** si migliora ancora la copertura LTC per gli under e over 65, mentre nel **2018** arriva una nuova area riservata per gli iscritti e le Associazioni Territoriali Federmanager.

La nuova campagna gratuita di prevenzione "Healthy Manager" affronta il rischio ictus. Infine il **2019**. Si rinnova l'area riservata dedicata alle aziende, per la terza volta in cinque anni il Fondo potenzia le coperture LTC. La campagna di prevenzione "Healthy Manager", sempre gratuita, riguarda il rischio melanoma. E, soprattutto, viene presentata alle aziende la nuova Proposta Sanitaria Unica Fasi-Assidai che consente ai manager in servizio di godere di un'assistenza sanitaria completa e unica.

Siamo arrivati al **2020. Assidai compie 30 anni** e si prende cura di oltre 120.000 persone, oltre a essere un punto di riferimento per più di 1.500 aziende.



# I 10 VALORI CARDINE CHE GUIDANO IL FONDO

OGNI GIORNO ASSIDAI LAVORA NEL RISPETTO DEI PRINCIPI INDEROGABILI A FAVORE DEGLI ISCRITTI

**Mutualità e solidarietà.** Sono i due principi distintivi su cui Assidai, quale Fondo di assistenza sanitaria che ha natura giuridica di ente non profit, basa la propria attività. Cioè prendendosi cura dei propri iscritti in tutte le fasi della loro vita, rispondendo agli stakeholder con procedure sempre più efficienti e trasparenti e instaurando rapporti improntati alla correttezza con tutti i propri interlocutori, consapevoli che il miglior investimento dell'oggi è rappresentato dalla salute e dalla serenità familiare del domani. Per questo, Assidai ha fissato un Decalogo,

**dieci valori cardine** del Fondo che guidano il suo operato.

Innanzitutto c'è la **tutela**, garantita agli iscritti per tutta la loro vita, poiché non è prevista la selezione del rischio né tanto-



meno la possibilità da parte del Fondo di recedere dalla copertura (inoltre l'accesso e la permanenza in Assidai non presentano limiti di età e sono indipendenti dallo stato di salute).

Poi ci sono la **salute**, garantita nel rispetto dei limiti del mandato del Fondo, e l'**assistenza**, visto che viene offerta un'ampia gamma di Piani Sanitari innovativi a copertura del nucleo fami-

liare anche all'estero così come per eventi gravi e imprevisti come la non autosufficienza.

Un altro valore chiave è il **welfare**: Assidai costruisce con le aziende Piani di copertura sanitaria che creano benefit per i dipendenti e generano un circolo virtuoso tra i dipendenti stessi e le imprese. E poi l'**integrità** - il Fondo è guidato da una solida governance finalizzata innanzi-

tutto a raggiungere il bene degli iscritti - e l'**innovazione**, che consente di essere vicini agli iscritti con meccanismi sempre più tecnologici.

Altri punti fermi sono la **professionalità**, ossia prestazioni sanitarie di eccellenza, fruibili attraverso un ampio network di strutture sanitarie, e la **trasparenza**, testimoniata dalla certificazione annua, su base volontaria, del proprio bilancio, dal Codice Etico e di Comportamento e dall'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari istituita dal Ministero della Salute.

Infine, Assidai ha tra i propri valori la **riservatezza**, visto che garantisce la più completa tutela delle informazioni in proprio possesso e il **sistema di gestione**, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

## CAMPAGNE DI PREVENZIONE GRATIS PER GLI ISCRITTI

La prevenzione è un valore chiave per Assidai ed è considerata la strategia più efficace per evitare l'insorgere delle cosiddette malattie croniche (cardiovascolari, polmonari e tumori), ovvero le principali cause di decesso a livello mondiale. La prevenzione può essere primaria, ossia l'adozione di stili di vita corretti (niente fumo e alcol, attività fisica regolare, alimentazione equilibrata), ma anche secondaria, ovvero screening ed esami diagnostici regolari. Da diversi anni, Assidai insieme a Federmanager offre ai propri iscritti campagne di prevenzione completamente gratuite. Ricordiamo nel 2019 la visita dermatologica e la mappatura dei nei contro il rischio melanoma, l'anno precedente l'esame ecocolordoppler contro il rischio ictus e in passato campagne di screening che prevedevano la possibilità di effettuare un test cardiovascolare da sforzo e un test bioimpedenziometrico per valutare la composizione della massa corporea.



## IL FUTURO SI GIOCA SULLA NOSTRA PELLE.

Giugno è il mese di prevenzione del melanoma.

Prevenire è il modo migliore di curare. Ecco perché Assidai e Federmanager offrono a tutti gli iscritti al Fondo, a titolo gratuito, il pacchetto "Healthy Manager" che prevede, per tutto il mese di giugno, la possibilità di prenotare presso le strutture sanitarie aderenti all'iniziativa una visita dermatologica e una mappatura completa dei nei per prevenire eventuali patologie della pelle.

Consultare le strutture sanitarie aderenti all'iniziativa sul sito [www.assidai.it](http://www.assidai.it), chiama la struttura più vicina a te per prenotare l'accertamento e comunicare la prenotazione effettuata alla centrale operativa al numero verde 800855888.

Partner dell'iniziativa: Allianz | welion



Seguici su:



# SPECIALE CONVENZIONI 2021

## I PROFESSIONISTI CONVENZIONATI

Segue da pag.16

**CONSULENZA LEGALE, FISCALE - GESTIONALE, TECNICO - IMMOBILIARE, GIUSLAVORISTICA E SICUREZZA SUL LAVORO**  
**AVV. ANDREA MONTANARI**  
**TEAM COORDINATOR LAETA**  
**CONSULTING BENEFIT CORPORATION**  
via Dante 34 - BO

### PATRONATO

**DOTT. NICOLA MIOLI**  
**50&PIU' EMILIA ROMAGNA**  
Strada Maggiore, 23 - BO

### CONSULENZA NOTARILE

**DOTT. MAURO BARISONE**  
Galleria Cavour 6 – BO  
**DOTT. STEFANO FERRETTI**  
Via de Carbonesi, 11 - BO

### SERVIZI DI SEGRETERIA SOCIETARIA

**OVERLAW - Servizi Legali Digitali**  
(si veda art. pag.14)  
**c/o STUDI LEGALI RIUNITI**  
**DA RONCH & CINEFRA**  
**AVV. MASSIMO DA RONCH**  
Via Cesare Battisti, 33-BO

SCOPRI INOLTRE TUTTE LE CONVENZIONI NAZIONALI SOLOxTE sul sito [www.convenzionisoloxte.it](http://www.convenzionisoloxte.it)



## Servizio di Consulenza Avanzata

Come in un concerto, la scelta di un buon investimento passa dalla capacità di armonizzare, equilibrare e fondere il suono degli "strumenti" attraverso la Professionalità, la Passione e la Perseveranza di un'orchestra di specialisti che sanno cogliere al meglio tutte le note dei mercati finanziari per creare, all'unisono, un servizio esclusivo ed unico, Personalizzato per ogni Cliente.



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

Gruppo Bancario  La Cassa di Ravenna



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

Gruppo Autonomo di Banche Locali

# SPECIALE CONVENZIONI 2021

## ASSISTENZA FISCALE 2021 - TUTTE LE INFORMAZIONI

Anche quest'anno Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna metterà a disposizione degli iscritti in regola con il pagamento della quota associativa 2021 **il servizio di elaborazione della dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2020, insieme al servizio IMU, oltre ai servizi riepilogati nella tabella sottostante, gestiti**

**integralmente da Cafindustria.** Sarà possibile usufruire dei servizi di assistenza fiscale in due modalità: quella standard, tramite **appuntamento di persona** con il consulente fiscale CAF presso la nostra sede di Via Merighi a Villanova, e quella **a distanza**, tramite invio della documentazione via mail. Tutti i dettagli sono

riportati nei paragrafi a seguire. Il pagamento delle competenze dovrà essere effettuato direttamente all'incaricato di Cafindustria, tramite contanti, bancomat, bonifico o bollettino postale. Le tariffe previste s'intendono IVA inclusa, ad eccezione delle dichiarazioni di successione, come specificato nella tabella sottostante:

### COSTI PER IL MODELLO 730/2021, con visto di conformità e trasmissione dati, per DIRIGENTI IN SERVIZIO E IN PENSIONE ISCRITTI A FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA - RAVENNA E LORO FAMILIARI

Compilazione ed elaborazione di 730 singolo	€ 50,00
Compilazione ed elaborazione 730 singolo familiari	€ 52,00
Compilazione ed elaborazione di 730 congiunto	€ 80,00
Integrazione per dichiarazioni 730 complesse (più moduli per fabbricati o nuove ristrutturazioni) o per rimborsi superiori a 4.000 euro	Indicativamente + € 20,00
Integrazione per richiesta CU INPS con delega	€ 2,00
Integrazione per fotocopia documentazione 730	€ 3,00

### ALTRI SERVIZI

Modello F24 per versamento IMU per ogni comune, fino a quattro immobili, acconto + saldo	€ 20,00
Locazioni (con cedolare secca – simulazioni, comunicazioni, registrazioni) - per ogni contratto di locazione (inclusa pertinenza)	€ 45,00
Visure catastali (fino a 5 immobili per comune)	€ 12,00
Compilazione mod. REDDITI PF / QUADRI RM - RT - RW	€ 90,00 / € 45,00 a quadro
Compilazione mod. REDDITI PF in regime forfettario (adempimenti e dichiarazioni)	Da € 200,00 a € 300,00 a seconda della complessità del lavoro svolto
Mod. 730 o REDDITI integrativi	€ 50,00
Compilazione modelli RED, ISEE, INV CIV, ecc.	Gratuita
Dichiarazioni di successione	A partire da € 400,00 (IVA esclusa), a seconda della complessità e del lavoro svolto

#### N.B.

- In caso di superbonus o cessione del credito, le condizioni integrative saranno oggetto di analisi specifica col contribuente
- Le eventuali integrazioni a mod. 730 già firmati, verranno fatturate indicativamente per 10 euro aggiuntivi

# SPECIALE CONVENZIONI 2021

## 1. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEL 730 STANDARD - APPUNTAMENTO IN PRESENZA

Per prenotare un appuntamento per la dichiarazione dei redditi in presenza, contattare la **segreteria Federmanager al n. 051 0189900**, segnalando in fase di prenotazione dell'appuntamento l'eventuale "complessità" della dichiarazione e se si ha il superbonus.

## DISDETTA APPUNTAMENTO / RIAPERTURA PRATICA

L'eventuale **disdetta** degli appuntamenti dovrà avvenire **almeno 24 ore prima** rispetto alla data prestabilita; diversamente verrà addebitato un costo pari alla/e dichiarazione/i non elaborate. Qualora non sia possibile completare l'elaborazione nella giornata prefissata, causa carenza di documentazione, **ad ogni ripresa / riapertura della dichiarazione, verrà addebitato un importo pari a € 10.**

## SEDE PER LE DICHIARAZIONI DEI REDDITI IN PRESENZA

La sede degli appuntamenti in

presenza è Federmanager in Via Merighi 1/3 a Villanova di Castenaso (BO).

## 2. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEL SERVIZIO DI DICHIARAZIONE DEI REDDITI A DISTANZA

Vista l'emergenza sanitaria ancora in corso, oltre alla modalità operativa standard tramite appuntamento, per chi lo desidera, sarà possibile inviare tutta la documentazione necessaria alla compilazione del modello 730 anche tramite e-mail.

## MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEL 730 VIA E-MAIL

- La documentazione dovrà essere inviata unicamente all'indirizzo [730federmanager@cafindustry.it](mailto:730federmanager@cafindustry.it).
- Dovrà essere inviata un'unica email con oggetto: **Dichiarazione 730/2021 Cognome Nome e sostituto di imposta** (ad esempio Inps per i pensionati: Dichiarazione 730/2021 Rossi Giulio - INPS) e con allegati tutti i **documenti in formato pdf**,

• Dovrà essere indicato un **numero di telefono personale** per eventuali comunicazioni.

- Quando il modello 730 sarà pronto sarà inviato tramite mail all'indirizzo di posta elettronica fornito; si dovrà stampare, firmare e restituire la dichiarazione firmata al più presto a CAFINDUSTRIA, preferibilmente sempre via mail allo stesso indirizzo [730federmanager@cafindustry.it](mailto:730federmanager@cafindustry.it).

Sarà possibile inviare la mail con la relativa documentazione **a partire dal 6 aprile - fino il 30 giugno 2021**.

Per i dirigenti in pensione, ricordiamo che la **Certificazione Unica (CU) 2021**, relativa ai redditi percepiti nel 2020, sarà scaricabile con le proprie credenziali personali (SPID, PIN INPS) dal sito INPS. Per chi non riuscisse a scaricarla autonomamente, sarà possibile delegare CAFINDUSTRIA a farlo compilando, il giorno stesso dell'appuntamento, apposita delega, disponibile presso i nostri uffici.



### CAFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA S.P.A.

Sede operativa:  
Via Castiglione 124  
40136 Bologna

Tel **051.33.09.09**  
Fax 051.26.56.90

**info@cafindustry.it**  
[www.cafindustry.it](http://www.cafindustry.it)

**CONTATTACI  
PER MAGGIORI  
INFORMAZIONI**



**NUOVO SERVIZIO 2021**

## **CASSETTO FISCALE**

**Per la consultazione delle proprie informazioni fiscali:**

- **DATI ANAGRAFICI**
- **DATI DELLE DICHIARAZIONI FISCALI**
- **DATI DEI RIMBORSI**
- **DATI DEI VERSAMENTI EFFETTUATI TRAMITE MODELLO F24**
- **ATTI DEL REGISTRO (DATI PATRIMONIALI)**

**SERVIZIO ATTIVABILE TRAMITE COMPILAZIONE DI APPOSITA DELEGA e copia di un documento di identità**  
**COSTO DI ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO 10€**

## SCENARIO PLANNING FOR MANAGERS: AN INTERVIEW WITH WOODY WADE

On 12 February 2021, Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna organized a webinar on “Scenario Planning for Managers”, designed to give a valuable **foresight tool** for assessing **how the future might change** – no matter whether you are evaluating the future outlook for your company, for a specific business unit, or an entire industry. Our guest presenter was **Woody Wade**, a scenario planning expert who has conducted in-company scenario generation workshops for organizations in more than 30 countries. Paolo Fanti, promoter of this important meeting for Federmanager, asked Woody Wade some questions.

### **What is scenario planning? How is it different from forecasting?**

Scenario planning and forecasting both look at the future, but in different ways. Scenario planning is a methodology that helps you foresee how your business landscape might change – and also see that it might not evolve only in the direction you expected. Instead, completely different futures are also possible, depending on how important uncertainties play out. With scenario planning, you identify what these different futures could realistically be. You go through a structured process that reveals alternative outcomes that are different but nevertheless plausible. So it's about exploring *possible* futures.

Forecasting, on the other hand, tries to *predict* the future, usually based on an arithmetic extrapolation from the way things are now. This may be useful if you are only trying to look one or two years ahead, but in the longer run, your business landscape is probably going to be subject to more fundamental changes – so scenario planning is a better approach.

### ***So scenario planning is more qualitative?***

In general, yes. In scenario planning, you first visualize entire landscapes. When you have done that, then you can also quantify how your KPIs are likely to evolve in those landscapes. But scenario planning isn't really about trying to get the numbers right. You're not trying to predict what *will* happen, but explore what *could* happen. This is helpful, because if you can foresee how more than just one future might plausibly develop for your business, and you can prepare yourself earlier for opportunities – and challenges – that could arise.

### ***Do you see this as especially relevant these days?***

Absolutely. Jeff Immelt, the former CEO of GE, once said, “I have to manage for *tomorrow's* world.” That's very much the case for anyone in business who is making decisions now that will lay the groundwork for the company's future growth. If you're responsible for the future success of a company, or even an individual project, millions of Euros may depend on how well your decisions today fit in the future landscape. So to help you make the best decisions today, you really need to have an idea how your landscape could change. We all know that the future is going to be different. That's a given. But *how* will it be different? That's where scenario planning helps you.

### ***Do you see scenario planning as especially useful in the COVID-19 world?***

Oh yes! What scenario planning does is focus on change, especially on change that is uncertain. That is what we are all experiencing now. During the last few months, we have all become very inventive and have found new ways to do things. Some of those **new approaches** may

only be temporary, but some will become part of the **permanent way we do business**. We have already been through a lot, but we are still looking at big changes ahead. And ones that are hard to predict.

### ***What about your background, Woody? What are your qualifications for talking to us on this subject?***

On the academic side, I got my MBA from Harvard (many years ago now!), and during my business career I've had the chance to teach strategy at a couple of universities as an adjunct professor. On the practical side, I've been conducting scenario generation workshops for several years now, for a variety of different kinds of organizations. Mostly in the business world, but also for governments, educational institutions, and NGOs – in about 30 countries so far. For example one typical workshop looked at possible futures for the 5-star hotel market in Dubai, but another one looked at the future of fundraising for the Red Cross.

### ***How did you get interested in scenario planning?***

I can trace my interest in scenario thinking back to my time on the Executive Board of the World Economic Forum. At our big annual meetings in Davos, it always impressed me to see how hungry business and political leaders were for any ideas and insights about how the future might develop. CEOs understand that their most important task is to prepare their organizations for the future. **Foreseeing how their future markets or business environment might turn out is a vital concern** for them.



## SINTOMI DELLA CRISI PENSIONISTICA

### L'accentuazione degli "squilibri sistematici" segnala l'urgenza di riflettere sulle ragioni di fondo che determinano tensione e incertezze nel campo pensionistico



La **Sentenza della Corte Costituzionale n. 234/2020** del 22 novembre 2020 non ha risposto alle nostre attese. Ha respinto i ricorsi

dei pensionati. Solo la durata del cosiddetto "Contributo di solidarietà" è stata dichiarata incostituzionale. Il prelievo doveva durare 5 anni, potrà durare invece solo 3 anni (2019-2021). Sull'adeguamento automatico al costo della vita (perequazione) la Sentenza ha detto che sono legittime le limitazioni triennali disposte dal Governo pro-tempore (in carica dal 1 giugno 2018 al 5 settembre 2019) con legge di bilancio di bilancio n. 145/2018, commi 260-268.

Visti i tanti moniti (a partire dalla Sent. Cost. n. 349/1985) rivolti ai Governi a non eccedere con continue sospensioni o limitazioni nella rivalutazione automatica delle pensioni al costo della vita (moniti fin ora tutti disattesi) e visti i parametri molto stringenti da rispettare nell'applicazione dei cosiddetti contributi di solidarietà (Sent. Cost. n. 173/2016), questa volta ci si augurava un diverso esito dei ricorsi. Non è stato così. La Sentenza, d'altra parte, richiama anche il fatto dell'"*emergenza sanitaria di vaste dimensioni che, incidendo pesantemente sul quadro macroeconomico, abbatte i flussi contributivi e accentua gli squilibri sistematici*". Anche noi, come è necessario e doveroso, mettiamo in primo piano l'emergenza sanitaria, che è diventata anche emergenza

economica e sociale. Riteniamo che occorra concentrare su questi problemi i massimi sforzi da parte di tutti (ciascuno di noi, singolarmente, e come collettività). Contemporaneamente, però, la Sentenza porta l'attenzione su un aspetto che è pregresso alla complessa vicenda in atto, parla di "squilibri sistematici". Tema che, a nostro avviso, ci deve guidare a riflettere sulle ragioni di fondo che hanno prodotto e continuano a produrre frequenti tensioni e incertezze nel campo pensionistico. Ed è questo il tema sul quale ci pare utile soffermarci nel seguito di questo articolo. Dalla lettura di diversi passaggi della Sentenza cercheremo di ricavarne riflessioni utili a capire i sintomi che caratterizzano la fragilità del sistema pensionistico. Qui ci limitiamo a richiamare l'attenzione su quelli che sembrano i più rilevanti, con relative nostre osservazioni e commenti.

#### Argomenti di riflessione

1. A proposito della **perequazione**, la Sentenza spiega che "*ogni misura di blocco o limitazione della rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici non può che essere scrutinata nella sua singolarità*". Significa che le perdite subite per effetto delle precedenti misure sottrattive non sono prese in considerazione. E che, pertanto, i parametri di "ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza" vanno riferiti esclusivamente al provvedimento oggetto di decisione della Corte. In breve, l'effetto trascinamento della perdita annuale della mancata o ridotta valorizzazione automatica della pensione non viene preso in nessuna considerazione,

anche se la perdita diventa strutturale e si ripercuote, quindi, anno su anno sulla pensione, vita natural durante del pensionato. Perdita che, a sua volta, si farà sentire anche sull'eventuale reversibilità che partirà, quindi, da un importo lordo più basso.

2. Peraltro, la proporzione di ogni intervento (blocco, limitazione) sulla perequazione è rapportata "*al quadro storico in cui si inserisce*". L'espressione la leggiamo nel senso che la misura dell'intervento è definita dalla situazione economica e sociale del momento in cui il provvedimento è emanato. Ancora una volta "la manovra di raffreddamento della perequazione" è adottata sulla base dei criteri "di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza", ma senza nessun riferimento a precedenti interventi sull'indicizzazione degli assegni.

3. Per quanto attiene al numero d'interventi praticabili: "*Non può ipotizzarsi... una sorta di 'consumazione' del potere legislativo dovuta all'effettuazione di uno o più interventi riduttivi della perequazione*". Un'espressione che spiega perché il legislatore può intervenire più e più volte sulle pensioni, anche a carico degli stessi redditi. Nella nostra interpretazione, è sufficiente che ogni provvedimento sia "conforme ai principi di ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza" e sia motivato da fatti economici e sociali che via via si manifestano o in relazione alle politiche previdenziali e sociali che ciascun Governo intende perseguire ("elementi rilevanti").

4. Il **contributo di solidarietà** è valutato dai giudici costituzionali come ulteriore gravoso sacrificio a carico dei percettori di pensioni più elevate. E, questo, anche in considerazione dei ripetuti prelievi che si sono verificati nei due trascorsi decenni. Anche qui però la Sentenza conferma “che ogni intervento deve essere scrutinato nella sua singolarità e in relazione al quadro storico in cui si inserisce”. Valgono, pertanto, le stesse considerazioni che abbiamo fatto con riferimento agli interventi limitativi della perequazione.

## La fragilità del sistema

A proposito dei provvedimenti che dispongono i cosiddetti “contributi di solidarietà”, ci pare fondamentale un passaggio: quello che sottolinea “come il ripetersi [di queste misure] faccia emergere l’esistenza di una **debolezza sistemica**, difficilmente governabile per il tramite di interventi necessariamente temporanei, per di più operati soltanto sui redditi pensionistici, “ormai consolidati nel loro ammontare, collegati a prestazioni lavorative già rese da cittadini che hanno esaurito la loro vita lavorativa, rispetto ai quali non risulta più possibile neppure ridisegnare sul piano sinallagmatico il rapporto di lavoro”.

E per quanto concerne i continui blocchi o interventi limitativi del sistema di perequazione, bisognerebbe riprendere le osservazioni svolte, in lunghi anni, dalla stessa Corte a proposito della **inidoneità del meccanismo** ad assicurare l’adeguamento dei trattamenti al costo della vita (vedi *Sent. Cost. n. 349/1985,*

*409/1995, fino a Sent. n. 30/2004, con aggiornamenti che si trovano nelle Sent. n. 70/2015 e n. 250/2017*). Tanto più se i criteri di “ragionevolezza, proporzionalità e adeguatezza” delle misure limitative della perequazione (spesso unitamente al cosiddetto “contributo di solidarietà”) diventano variabili legate, a volte, alle esigenze finanziarie del bilancio dello Stato o dell’Ente previdenziale ma, altre volte, piuttosto, ai mutevoli programmi e sensibilità politiche delle forze che si alternano alla gestione pubblica del Paese.

## Conclusioni

È, dunque, e innanzitutto, la debolezza del sistema che consente e finisce per giustificare l’intensificarsi di interventi riduttivi sui redditi dei pensionati. Debolezza che si affianca all’evidente insufficienza del sistema fiscale. A tale proposito, documenti autorevoli ci dicono come stanno le cose nel nostro Paese.

In media, per il triennio 2015-2017, l’**evasione fiscale** stimata è di circa 107,2 miliardi di euro (cfr. “Relazione sull’Economia non osservata e sull’evasione fiscale e contributiva”, allegato alla “Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2020”); e lavoratori dipendenti e pensionati contribuiscono per circa l’84% al gettito IRPEF. A seguito dei vari sistemi sostitutivi introdotti, da originaria imposta generale sui redditi delle persone fisiche, l’IRPEF è stata trasformata, ormai, in una sostanziale imposta sui redditi da lavoro dipendente e da pensione (cfr. *Corte dei Conti – Rapporto 2019 sul coordinamento della finanza pubblica*). Sono materie le cui dimensioni e incidenze si dibattono sui tavoli della politica; nelle stesse sedi dove

è necessario vengano definite, in maniera chiara, anche le protezioni che si intendono dare al sistema previdenziale.

L’occasione per affrontare l’argomento è nelle Riforme più volte annunciate dal Governo; e valgono le indicazioni formulate da **CIDA** nell’esame del disegno di legge di bilancio 2021 (*da comunicato CIDA 26 novembre 2020, si veda box a fine articolo*):

- sulle pensioni: va colta l’occasione per apportare le necessarie modifiche all’impianto generale, garantendo per gli anni futuri stabilità e certezza delle norme, elementi troppo spesso trascurati e senza i quali è impossibile per imprese e lavoratori programmare il futuro;
- sul fisco: occorre agire, parallelamente, sia sul piano dell’entità del prelievo fiscale, sia su quello della razionalità e sull’equità del sistema.

*Articolo pubblicato per gentile concessione della rivista Dirigenti Industria di ALDAI – Federmanager.*



### Comunicato stampa CIDA 26/11/20

PENSIONI: ripristinare un criterio di maggiore flessibilità all’interno del sistema previdenziale, mantenendo però ferma la sua sostenibilità finanziaria, alla base del patto generazionale su cui si fonda la previdenza pubblica. Va colta l’occasione per apportare le necessarie modifiche all’impianto generale, garantendo per gli anni futuri stabilità e certezza delle norme, elementi troppo spesso trascurati e senza i quali è impossibile per imprese e lavoratori programmare il futuro.

## SCUOLA: SI ESPANDE IL PROGETTO PCTO

Numerosi gli Istituti di Bologna, Ferrara e Ravenna che hanno già aderito



Dopo alcuni mesi di intensa attività per la realizzazione del progetto di collaborazione con il mondo della scuola che ci vede da tempo coinvolti, è tempo di fare un primo bilancio.

Il **Gruppo Vises – PCTO**, del quale sono referente e che fa riferimento alla **Commissione Formazione, Scuola, Università**, già operativo con attività di formazione in quasi tutti gli istituti scolastici di **Ferrara - IT V. Bachelet, ITI Copernico-Carpeggiani, IIS Einaudi e Licei Ariosto, Roiti e Dosso Dossi** – e che coinvolge sul territorio estense circa **3700** studenti, ha potuto recentemente iniziare la propria opera anche a Bologna e Ravenna.

I primi responsi sono di tutto interesse. Sono già 7 le scuole di **Bologna** che hanno aderito, per un totale di circa 1400 studenti e anche il primo contatto avviato con l'ufficio scolastico di **Ravenna** si sta rivelando molto soddisfacente, con cinque istituti che hanno dimostrato interesse ad accogliere le nostre proposte.

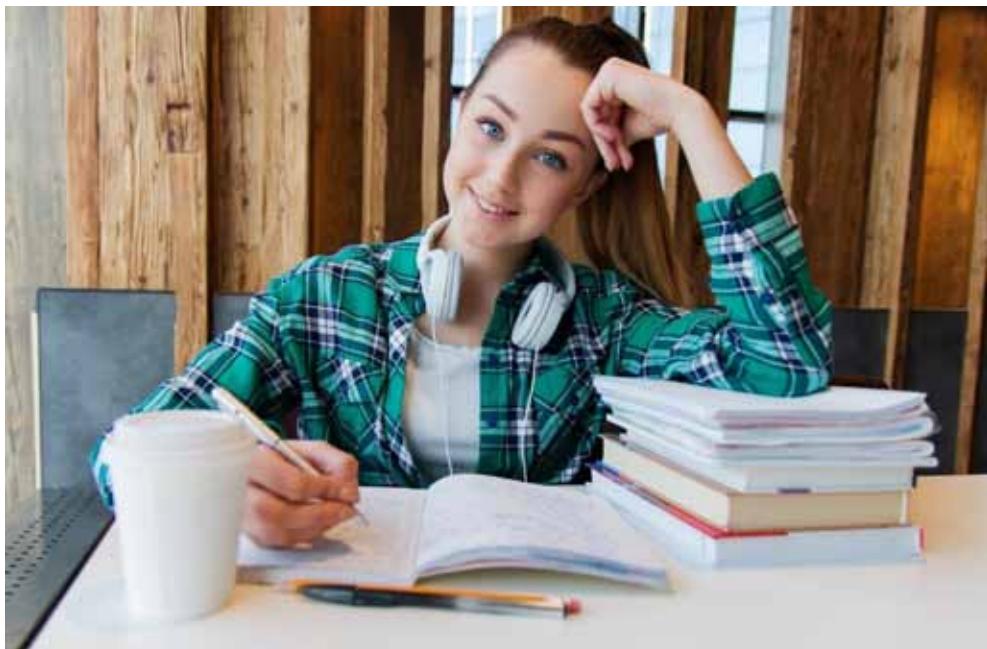
### I PERCORSI DI ORIENTAMENTO FORMATIVO DI FEDERMANAGER BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

I progetti che stiamo portando avanti vanno ad affiancare e integrare i cosiddetti PCTO, ovvero i **percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento** che gli istituti scolastici sono tenuti, in forme diverse, ad erogare agli studenti, spesso con il coinvolgimento del mondo produttivo e delle associazioni. Tre i **filoni tematici** che abbiamo individuato - **soft skills, imprenditorialità, economia circolare** – a loro volta declinati in argomenti specifici. Il catalogo formativo viene **erogato gratuitamente** alle scuole, anche nella formula **a distanza**, in

A febbraio sono stati messi in campo due nuovi progetti, in collaborazione con due scuole di Ferrara. Abbiamo infatti devoluto al Liceo Roiti una somma destinata all'erogazione di attività di formazione sulle **tecniche di Primo Soccorso** rivolte agli studenti delle classi terze, da realizzarsi secondo le linee di indirizzo previste del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e del Ministero della Salute. Il primo soccorso rappresenta il primo aiuto (First Aid) che viene prestato alla vittima di un improvviso evento dannoso per la salute, quale un malore e/o un trauma in attesa dell'intervento di soccorso garantito istituzionalmente, su tutto il territorio nazionale, dal Servizio di Emergenza Territoriale 118.

Attraverso l'educazione alle tecniche di primo soccorso è possibile contribuire in modo rilevante a far crescere nelle giovani generazioni la **consapevolezza del quotidiano esser parte di una comunità**,

dei **diritti e doveri del cittadino**, permettendo così agli studenti di partecipare in maniera più consapevole e positiva alla costruzione e al miglioramento di una **società**



accordo la direzione dell'Ufficio Scolastico Regione Emilia-Romagna.

### DUE NUOVI PROGETTI A FERRARA

**più solidale.**

Il secondo è invece un progetto Pilota di orientamento dei ragazzi di 3 classi del Liceo Scientifico Roi-  
ti, dell'Istituto Aleotti e del Liceo Dosso Dossi sul tema **“Lo sviluppo individuale e di team attraverso il Myers Briggs Type Indicator”**. Gli incontri, della durata di 4 ore complessive per ogni classe, sono tenuti dall'Ing. Patrizia Pocaterra, iscritta Federmanager. Obiettivi, contribuire allo sviluppo di ogni alunno, attraverso l'erogazione di un indicatore di personalità (Myers Briggs Type Indicator), i cui risultati, in forma di report, siano compresi e discussi con un coach certificato. Gli scopi principali, volti alla **crescita dello studente**: raggiungimento di nuove consapevolezze, opportunità di utilizzare i punti di forza naturali dello studente e migliorare aspetti ritenuti importanti.



Figura 1. Da sinistra, **Donatella Magri** (responsabile PCTO Roiti), **Roberto Giovannetti** (dirigente scolastico Roiti), **Giorgio Merlante** (Vicepresidente Federmanager Bologna-Ferrara - Ravenna) e **Paolo Bassi** (referente Gruppo Vises - PCTO Bologna-Ferrara - Ravenna).

Aut. PG 237566 – 21/08/14

Via Zanolini, 39/4A - Bologna . Tel. 051 0828392 - 334 2507767 - [info@studiocerati.com](mailto:info@studiocerati.com)

**“Nel mio studio  
è la coscienza  
che ci guida  
a lavorare bene”**

Convenzione diretta  
**FASI, FASI OPEN**  
prima visita gratuita

f

## HUB PORTUALE DI RAVENNA: un'infrastruttura strategica per la crescita della Regione e del Paese

*Se il 2020 è stato l'anno della pandemia, il 2021 per il porto di Ravenna sarà sicuramente l'anno decisivo che porterà all'avvio dei lavori veri e propri su fondali e banchine del progetto hub portuale. Dove inizierà l'escavo? Quando entrerà in attività la draga di Fincantieri? Come sarà il nuovo terminal container? Ne abbiamo parlato con **Daniele Rossi**, Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Centro Settentrionale - Ravenna Port Authority, in attesa del prossimo Convegno sul tema che si svolgerà on line il 14 aprile p.v.*

### **Presidente Rossi, a che punto siamo con l'hub portuale?**

Siamo in fase di completamento della progettazione esecutiva e dopo le dovute approvazioni si potrà partire con i lavori. Dovendo ottenere anche l'autorizzazione dal Ministero dell'Ambiente è ragionevole ipotizzare che ciò avvenga subito dopo l'estate. Il cronoprogramma del progetto, costruito per consentire l'operatività dei terminal anche durante la ristrutturazione delle rispettive banchine, prevede che i lavori comincino contemporaneamente allo svuotamento delle casse di colmata (serviranno dai 14 ai 17 mesi) e alla ristrutturazione delle banchine Bunge, Alma petroli, Unigrà, T&C, Docks Piomboni e nuovo terminal container. Grazie anche all'accordo recentemente sottoscritto con Sapir per lo stoccaggio del materiale di escavo, si potranno eseguire i primi dragaggi nelle zone dell'avamporto e della curva e avviare i lavori sulle ulteriori banchine Lloyd, la parte a sud di Terminal Nord e IFA dopo circa un anno e mezzo. Successivamente potranno essere scavate le zone di largo Trattaroli e si potranno iniziare i lavori sulla parte nord della banchina di Terminal Nord”.

**Recentemente sono stati aggiudicati due importanti bandi di gara: quello per la sistemazione dei fondali in imboccatura, al terminal crociere e al Ter. Tra l'altro, la draga ecologica di Fincantieri che eseguirà i lavori, eviterà di utilizzare l'impianto di trattamento, facendo risparmiare soldi e tempo. È così?** Nelle ultime settimane abbiamo aggiudicato due importanti interventi. Uno è quello affidato a Fincantieri per l'escavo dei fondali nell'area prospiciente il terminal passeggeri, all'imboccatura del porto e in un tratto del bacino di San Vitale in prossimità del

Terminal Container. Per attuare questo intervento Fincantieri, utilizzerà una draga ecologica realizzata in partnership con Decomar. Questo consentirà di non dover utilizzare un impianto provvisorio mobile, a terra, per il trattamento del materiale scavato, con un indubbio risparmio di tempo. Il materiale scavato sarà utilizzato nell'area dell'autotrasporto alle Bassette, che verrà predisposta come parcheggio per circa 200 camion. Con stazione di servizio carburanti e punto ristoro. La firma del contratto con Fincantieri, contratto del valore di circa 9 milioni Euro, sarà nel mese di marzo e da lì a poco ci sarà la consegna dei lavori.

**Anche la draga per la manutenzione a chiamata era una richiesta avanzata dagli operatori portuali.** È proprio il contratto quadriennale per la manutenzione dei fondali, quello che prevede l'intervento di una draga “a chiamata”, per così dire, il secondo importante contratto che abbiamo attivato nelle settimane scorse. La gara è stata aggiudicata al raggruppamento di imprese guidato da La Dragaggi di Chioggia, e ha un valore di oltre 5 milioni di Euro. Sarà così possibile eseguire interventi tempestivi nel caso in cui ci sia necessità di ripristinare tramite livellamento i fondali insabbiati a causa di importanti mareggiate.

**In queste settimane si parla quasi più dei fondali a 14,50 che di quelli a 12,50 metri che verranno prima. Facciamo chiarezza sui fondi per i 14,50: quanti sono e da dove provengono?** Il progetto dell'Hub Portuale di Ravenna prevede, nella sua Seconda Fase, un investimento complessivo di circa 300 milioni di euro per l'adeguamento delle banchine operative in destra Canale (per un costo di circa 65 milioni di euro, di cui 45 già finanziati dal MIT nell'agosto scorso),

per l'approfondimento dei fondali a -14,50, cui corrisponde un escavo di circa 8 milioni di m<sup>3</sup> di sedimenti, e per la realizzazione dell'impianto di trattamento dei materiali di risulta dell'escavo, indispensabile per questa fase di approfondimento dei fondali e per garantirne la successiva manutenzione nei prossimi 20 anni. Questa parte dell'intervento vale oltre 200 milioni di Euro (di cui 40 già finanziati dal MIT nell'agosto scorso) e consentirà la creazione di circa 30 nuovi posti di lavoro per la gestione dell'impianto. La parte restante del finanziamento necessario per coprire i costi di realizzazione e gestione dell'impianto l'abbiamo richiesta nell'ambito dei Fondi Europei del Recovery Plan. Ovviamente stiamo esplorando anche modalità alternative di finanziamento. Il progetto definitivo di questa Seconda Fase è stato completato e, nel corso del 2021, dopo aver ottenuto le relative autorizzazioni ambientali, sarà posto a bando di gara.

**I 14,50 serviranno a Trattaroli per il nuovo terminal container, ma anche per le navi alla rinfusa che opteranno per questa piastra logistica. Ci descrive come sarà e quali saranno i tempi?** L'Autorità Portuale si occuperà di realizzare la banchina di un chilometro a servizio del terminal. Il terminal sarà costruito da Sapir con prevalente destinazione al traffico container ma, ovviamente, dovranno essere valutate tutte le opportunità di ottimizzare gli enormi spazi che si renderanno disponibili in Penisola Trattaroli, anche in funzione di altre attività portuali. Nel frattempo, l'Autorità Portuale sta lavorando con RFI per il prolungamento della rete ferroviaria, in particolare verso Penisola Trattaroli e sta valutando la necessità di nuove banchine sul canale di accesso al Piombone.

## **PNRR E MANIFATTURA**

### **444.000 posti di lavoro in meno... Ed è solo l'inizio!**



La primavera porterà inevitabilmente uno tsunami di licenziamenti, sia nel settore degli esercizi pubblici, stremati da una "carestia di fatturato" per molti ormai irrimediabile, che porterà a molte chiusure e alla conseguente disoccupazione dei dipendenti. Ma anche l'industria – che già prima del COVID aveva vissuto un progressivo, drammatico depauperamento delle iniziative imprenditoriali – soffre nel titanico sforzo di sorreggere un'economia ferita e dissanguata, diciamolo, da sussidi che talvolta suonano come beffe o, peggio, elemosine indebite sottratte a chi ha davvero bisogno e che appesantiscono un debito pubblico che ormai è insostenibile.

Ma ecco che viene in soccorso del Paese una opportunità che non deve essere sprecata. **Next Generation EU** è uno strumento che potrebbe veramente rialzare e rilanciare l'Italia. A patto però che venga bene utilizzato, non sprecato. E qui sorge il problema: il PNRR soffre di insufficiente approfondimento soprattutto nelle parti che riguardano la manifattura e manca di un vero quadro strategico. Non se ne vede chiaramente la missione, e questo è dovuto alla inadeguata conoscenza dei problemi sul tappeto. Innovazione, rivoluzione digitale, green deal... chi può opporsi a queste "buone intenzioni"? Leggiamo a pag.14 della presentazione del **PNRR**: "Servono grandi investimenti per indirizzare le filiere industriali dell'energia,

dei trasporti, della siderurgia, della meccanica e della manifattura in generale verso prodotti e processi produttivi efficienti riducendo gli impatti ambientali in misura importante": giustissimo e condivisibile, ma sarà pur vero che le risorse non sono infinite, e che quindi gli interventi vanno "mirati" in modo da produrre il massimo effetto per il Paese con il minimo investimento. Il problema è quindi declinarle in dettagliate strategie, che tengano conto delle caratteristiche del nostro Paese, delle abilità riconosciute, del sapere e poter fare. Tuttavia, per scrivere queste strategie, occorre conoscere in profondità non solo i settori merceologici, ma anche le aziende che vi operano, le peculiari capacità, il formidabile know-how che per troppo tempo è stato sottovalutato e svenduto da chi teorizzava di poter "puntare tutto su turismo, cultura e servizi". Siamo circondati da Paesi che sono in vario modo ricchi di materie prime, e se continueremo – come nel recente passato – a deprimere e depauperare i nostri assets industriali, per il nostro non ci sarà futuro. Ve lo immaginate come saremmo ridotti se non avessimo più neppure quel poco di industria manifatturiera che ci è rimasta?

Ecco allora che manca – leggendo il PNRR – la struttura strategica del piano industriale. **Come declinare l'innovazione? In quali settori?** Che cosa manca al nostro Paese per poter essere veramente resiliente rispetto a futuri cataclismi paragonabili a quello che sta affliggendo il mondo? **E stata fatta una approfondita analisi dei rischi, evidenziando**

**i punti deboli e disegnandone le contromisure e le successive verifiche di efficacia?**

Cosa dobbiamo fare perché un Paese come il nostro, praticamente privo di materie prime e "trasformatore di vocazione" – possa vedere corroborate le sue iniziative imprenditoriali manifatturiere – e quindi riuscire a sopravvivere? Ancor prima di parlare di green deal e di digitalizzazione, dovremmo avere ben definito come si possono declinare queste "pulsioni" un po' velleitarie nei diversi settori della manifattura chimica, nelle filiere delle macchine, nell'agricoltura, nel medicale, nella sanità, nei trasporti, nei servizi... Pianificando con accuratezza il **"re-shoring"** di produzioni e tecnologie strategiche (non sarebbe forse meglio mettere in grado le persone di lavorare nella manifattura ed in servizi collegati, piuttosto che "elemosinare" loro redditi di cittadinanza e ridicoli ristori?), finanziando i progetti che impegnano su temi strategici intere filiere di aziende sul nostro territorio, ricostruendo reti ferroviarie di trasporto pesante asservite all'Industria, per "scaricare" le arterie stradali e potere quindi gestire meglio la complessità di un territorio per sua natura fragile. e...franoso.

Ma per progettare ed integrare tutto ciò che ancora manca nel PNRR occorrono etica, conoscenze, esperienze e maturità. Caratteristiche dei bravi manager ...

*N.d.R. L'articolo è stato scritto prima dell'insediamento del Governo Draghi.*



## CONSIDERAZIONI SULLA MOBILITÀ: LA SOSTENIBILITÀ CONCRETAMENTE E GRADUALMENTE ATTUABILE (oltre il business e la semplificazione comunicativa)

Il 22 ottobre 2020 si è svolto on line il Convegno “**Mobilità elettrica, stato dell’arte e sviluppo praticabile**”, organizzato dalla Commissione Sostenibilità e Infrastrutture per Ambiente, Territorio ed Energia di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna e dall’Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna. Al Convegno, seguito da oltre 300 partecipanti, hanno partecipato tra i relatori: **Mauro Tedeschini**, giornalista, collaboratore di VAI ELETTRICO; **Massimo Kolletzek**, ex Direttore operativo dell’Aeroporto di Bologna, attualmente Consigliere di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ed esperto di sistemi di trasporto e mobilità; **Massimo Gamba**, Consulente e Formatore specializzato in impianti fotovoltaici e infrastrutture di ricarica di veicoli elettrici; **Alessandro Meggiato**, Direttore del servizio Trasporto pubblico e mobilità sostenibile Regione Emilia Romagna e Responsabile progetto “Mi muovo elettrico”; **Fabio Teti**, Direttore Finanza, Controllo e Sviluppo Commerciale TPER, Responsabile Progetto car sharing “Corrente”. Pubblichiamo a seguire la sintesi dell’intervento dell’Ing. **Massimo Kolletzek**.

Nella comunicazione contemporanea si tende a **banalizzare ogni complessità** e a proporre **verità assolute a fronte di problematiche complesse** che presentano molte variabili e margini di sviluppo molto ampi.

Ciò vale anche per il tema della **mobilità elettrica**, proposta come soluzione ottimale delle criticità derivanti dall’uso delle fonti fossili, ma che, allo stato dell’arte, presenta ancora ampi margini di evoluzione e, soprattutto, se da un lato abbatte le emissioni allo scarico dei mezzi, dall’altro le trasferisce alle centrali di produzione dell’energia elettrica. La transizione sempre più accelerata verso la trazione elettrica ha due ordini di motivazioni: una propriamente etica, volta alla riduzione delle emissioni in città, alla decarbonizzazione e lotta ai cambiamenti climatici, alla tutela della salute; una di carattere prettamente economico, spinta dal mercato dell’energia, dalla competizione globale nell’*automotive* e dalla legittima ricerca di ritorno dei rilevanti investimenti messi in campo dall’industria per la realizzazione di nuove piattaforme dedicate e di accumulatori sempre più

performanti. Tutto ciò indotto anche da un quadro normativo fortemente orientato, specie in Europa, al settore trasportistico. Si ricordano, a titolo esemplificativo, le Norme europee RDE-Real Driving Emission, e il Piano Nazionale Integrato per l’Energia e il Clima (PNIEC) del Dicembre 2019 che rivede al rialzo le stime sui veicoli elettrici e ibridi,

un valore complessivo di circa 6 milioni di auto elettrificate al 2030.

Premesso che le fonti più accreditate e affidabili, quali ARPA, Agenzia Europea per l’Ambiente, I.E.A. (International Energy Agency), ISPRA, attribuiscono al settore trasporti circa il 25% delle emissioni (si veda fig. 1) e che la



Fig.1 Emissioni di CO2 per settore nell’UE

fino a “raggiungere l’obiettivo cumulato di circa 4 milioni di auto elettriche pure al 2030, che se sommate alle auto ibride plug-in, consentirebbero di arrivare a

CO2 emessa nell’intera Eurozona costituisce in media l’8% delle emissioni antropiche globali, può essere legittimo chiedersi se non sia opportuna una transizione

più graduale e sostenibile verso la mobilità elettrica, al passo con l'evoluzione tecnologica delle batterie, e soprattutto con la quota di energia elettrica da fonte rinnovabile che può essere utilizzata per la ricarica degli accumulatori dei veicoli. Va sottolineato che tali considerazioni, come quelle che seguono, non vanno intese come posizione avversa all'elettrificazione della mobilità, che deve restare un obiettivo prioritario di sostenibilità del settore. Si intende piuttosto porre in evidenza criticità e aspetti spesso volutamente ignorati che, se opportunamente considerati, indicano come **allo stato dell'arte l'auto elettrica non possa ancora essere considerata "ad emissioni zero"** e per la reale sostenibilità sarebbe opportuna una più attenta valutazione dei tempi di transizione.

### Le alternative ai carburanti fossili

Prima di entrare nel dettaglio degli sviluppi tecnologici più promettenti che porteranno nel corso del decennio alla reale sostenibilità della mobilità elettrica appare utile un cenno alle principali alternative ai combustibili fossili, sia pure molto sommario e senza specifici approfondimenti.

I **Biocarburanti**, come noto, derivano da prodotti di origine vegetale facilmente coltivabili, scarti e rifiuti agricoli, urbani e dell'industria alimentare, alghe e altre biomasse. Risultano per questo vantaggiosi rispetto ai combustibili fossili in termini di bilancio delle

emissioni di CO<sub>2</sub>, in parte (fino al 65%) riassorbita dalla produzione vegetale da cui si ottengono, oltre ad essere compatibili con i motori termici "tradizionali". Oggi sono già in parte presenti nei carburanti in commercio.

Presentano tuttavia elementi di criticità, quali l'elevato consumo di suolo agricolo, sottratto alle coltivazioni alimentari (salvo le quote derivanti da rifiuti e scarti di produzione). Inoltre l'uso dei biocarburanti non elimina le emissioni locali di inquinanti quali il biossido di carbonio e gli ossidi di azoto.

**Idrogeno** (H<sub>2</sub>) a combustione diretta o a fuel-cell. In entrambi i casi la principale criticità, allo stato attuale, deriva dai metodi di produzione:

- estrazione da combustibili fossili, quali metano e altri idrocarburi o da gasificazione del carbone le cui frazioni di carbonio vengono convertite in CO<sub>2</sub>;
- elettrolisi, che richiede grandi quantità di energia elettrica, ancora in buona parte generata da fonti fossili, con relative emissioni;
- processi, di termolisi, con uso di grandi quantità di energia e produzione di inquinanti.

Va tuttavia sottolineato che è in corso di sviluppo la produzione di Idrogeno da Fotovoltaico, che potrebbe costituire una soluzione molto promettente per il futuro.

Un esempio è il **progetto Myrte**, installato ad Ajaccio (Corsica), che rappresenta ad oggi il più grande dimostratore di sfruttamento del

fotovoltaico per la generazione di idrogeno. L'impianto, della potenza di 560kWp e dal costo di 21 milioni di euro, è stato installato da Areva, gruppo francese specializzato nel settore.

Da non sottovalutare infine il rischio di esplosione e incendio insito nello stoccaggio e distribuzione dell'idrogeno.

### La mobilità elettrica oggi e domani

La scelta ottimale e sulla quale si concentrano investimenti e prodotti è dunque quella dei veicoli elettrici, puri o ibridi.

Per un approccio informato è tuttavia importante svolgere una serie di considerazioni sulla reale sostenibilità delle attuali (ripeto attuali) tecnologie degli accumulatori, e sul mix di fonti da cui oggi preleviamo l'energia per la ricarica. Va considerata altresì l'evoluzione tecnologica che, nell'arco del prossimo decennio, potrà soddisfare realmente gli obiettivi di sviluppo sostenibile declinati anche dall' "Agenda 2030" dell'ONU.

**Le batterie:** gli attuali accumulatori agli ioni di litio sono in rapida evoluzione e consentono prestazioni crescenti in termini di densità di energia (capacità), autonomia, peso e durata del ciclo di vita utile, grazie anche allo sviluppo della tecnologia a stato solido, che si ritiene possa assicurare un incremento prestazionale fino ad oltre 5 volte rispetto alle batterie odierne. Nel giro di pochi anni si è potuto passare ad esempio da autonomia dell'ordine dei 200 Km agli odierni oltre 400 Km e si

stima che nei prossimi 4-5 anni si raggiungeranno, grazie allo stato solido, autonomie di oltre 700 Km (si veda Fig. 2)



Fig. 2 Progressi tecnologici delle batterie agli ioni di litio

Va poi aggiunto il non trascurabile aspetto etico: i principali componenti delle attuali batterie (Li, Co, ecc.) sono relativamente rari e quindi la domanda crescente porta ad un rapido esaurimento delle scorte minerarie, di cui oggi fanno incetta pochissimi paesi, Cina in testa. Inoltre è noto che la loro estrazione avviene con uno sfruttamento del lavoro, spesso minorile, a livello pressoché schiavistico, con sottrazione di acqua alle popolazioni. Tutti aspetti superabili con l'introduzione delle batterie di nuova generazione, a flusso o al grafene.

Il futuro infatti, nel medio termine, ci riserva evoluzioni ben più attraenti e sostenibili: parliamo delle **batterie a nanonoparticelle o a flusso** che potranno essere ricaricate semplicemente sostituendo il liquido

dell'elettrolita in pochi minuti (come il rifornimento odierno) e non presentano i rischi ad esempio di incendio e folgorazione delle

Altra tecnologia promettente è quella degli **accumulatori al grafene o supercondensatori**, ancora più sostenibili e basati su una tecnologia sviluppata anche in Italia presso l'IIT di Genova, tramite processo di esfoliazione partendo dalla grafite. Non vengono impiegati materiali rari, così come produzione e smaltimento si basano su processi ad elevata sostenibilità. I costi sono in questa fase elevati ma si ritiene che potranno ridursi con la diffusione del sistema.

### La produzione elettrica per la ricarica

Il fabbisogno complessivo di energia elettrica non è un problema, in quanto nei paesi sviluppati la potenza installata è largamente superiore alla potenziale domanda; la vera criticità ad oggi sono le fonti che devono essere rinnovabili, altrimenti sarà tutto inutile! Come

attuali, elevata densità di energia, bassa tossicità, vita tecnica estesa e utilizzabili anche nella propulsione aeronautica (si veda Fig. 3).



Fig. 3 Batterie a FLUSSO di ELETTROLITA

sostenuto recentemente anche da Responsabile e-mobility del Grp VW.

A titolo di esempio, se in Italia il parco mezzi elettrici coprisse il 5 o il 10% dei veicoli in circolazione (2,5 o 5 milioni di automezzi), la potenza aggiuntiva richiesta, prevalentemente in fascia notturna, sarebbe rispettivamente di circa 7,5 o 15 GigaWatt (*ricordiamo che 1GW = 1mln di kW*).

Considerato che per il nostro paese le emissioni specifiche dichiarate da ENEL per il 2019 sono dell'ordine dei 400 grammi CO<sub>2</sub>/kWh eq le centrali immetterebbero in atmosfera da 1,16 milioni a 2,30 milioni di TON/anno di CO<sub>2</sub> aggiuntive.

Quindi le emissioni si spostano dalle strade alle centrali e, diversamente da quanto si tende a far credere, attualmente l'auto elettrica non è a zero emissioni.

Questi i valori riferiti all'**Italia**, che si colloca tra i paesi tendenzialmente virtuosi, con una quota di produzione elettrica da fonti rinnovabili del 35-39%, di cui circa la metà di origine idroelettrica e geotermica (fonte dati GSE e IEA).

Per altri paesi la situazione è, ovviamente, variabile in relazione alle rispettive quote di rinnovabili e/o nucleare, alcuni esempi:

- la **Germania** ad oggi utilizza ancora una rilevante produzione elettrica derivata dal carbone (oltre il 40%), tuttavia la somma della produzione ad emissioni virtualmente nulle risulta superiore grazie alla quota di nucleare, secondo i dati IEA 2018 infatti il 31% della produzione elettrica proviene da rinnovabili e il 13% da nucleare, per un totale del 44% a zero emissioni. Ciononostante la Germania risulta essere il solo paese dell'eurozona incluso, al

sesto posto, tra i dieci maggiori emettitori mondiali di CO<sub>2</sub>, da fonte IEA.

- Altri stati come la **Polonia** hanno tuttora un utilizzo intensivo del carbone e quindi per questi paesi le emissioni sono decisamente superiori.
- La **Francia** è, come noto, il paese che ancora utilizza in prevalenza il nucleare come fonte di produzione energetica, con una quota del 73% (da report IEA 2018), che sommato al 18% medio da rinnovabili vanta oltre il 90% della generazione elettrica ad emissioni nulle. Per la Francia, dunque, un forte incremento della mobilità elettrica rende l'opzione molto più sostenibile rispetto alla maggior parte degli altri paesi europei.

A questo punto appare utile analizzare anche le ricadute per l'utente del mezzo elettrico. Considerato che la ricarica da una normale presa di rete domestica assorbe in media 2,3-2,7 kW (da *wall box* oltre 3 kW) sarebbe consigliabile incrementare la potenza nominale dell'impianto dai 3 kW ad almeno 4,5 kW.

Dal punto di vista dei costi di esercizio, a fronte di un ancora troppo elevato costo di acquisto del veicolo, si evidenziano effettivi vantaggi.

Infatti il calcolo dei costi kilometrici in soli termini energetici (depurati cioè di componenti quali ammortamento del veicolo, manutenzione ordinaria e straordinaria, ecc.) mostra come a fronte di un costo medio pari a 0,20 €/km per il motore a benzina e 0,15 €/km per il diesel, i costi di ricarica per una vettura elettrica odierna siano compresi tra 0,06 €/km nel caso di ricarica domestica e 0,10 €/km per ricarica da colonnina.

## Conclusioni

Per assicurare una transizione sostenibile verso la mobilità elettrica si rende necessario progettare **un sistema efficiente, integrato e progressivo, secondo il principio dell'approccio bilanciato, basato su una pluralità di strategie e interventi** che singolarmente non possono risolvere le criticità nel breve termine, ma la cui combinazione consente di ottimizzare gli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica per raggiungere il risultato nel medio periodo, in accordo con l'evoluzione tecnologica degli accumulatori e il progressivo incremento delle fonti rinnovabili di ricarica.

Per favorire tale percorso si è anche avanzata l'ipotesi di regolamentare la diffusione dell'auto elettrica vincolandone l'acquisto, o la disponibilità in altra forma, alla presenza o all'installazione di un impianto fotovoltaico, con accumulo, di almeno 3kWp di potenza per ogni nuova vettura, col sostegno di un'adeguata incentivazione economica da parte dei governi. Non sfugge ovviamente la complessità di una tale iniziativa che troverebbe inevitabili ostacoli sia di tipo normativo e finanziario, sia da parte dei portatori del pur legittimo interesse ad un rapido rientro degli ingenti investimenti impegnati.

Le slide, i video, le interviste relative al Convegno **Mobilità elettrica, stato dell'arte e sviluppo praticabile** sono pubblicati sul nostro sito all'indirizzo: <http://www.bologna.federmanager.it/mobilita-elettrica-video-e-materiali-del-convegno/>





## ----- Politiche attive: per i Manager, per le Imprese, per la Ripresa.

**“** I manager, insieme agli imprenditori, guidano le aziende, ne disegnano i modelli di business, ne assicurano la competitività. Crisi economica e processi di ristrutturazione non devono permettere la dispersione di questo capitale fondamentale del sistema produttivo del Paese che va coltivato e tutelato, per la ripresa di domani e per le sfide del futuro.

Stefano Cuzzilla  
Presidente Federmanager

**“** Un momento di crisi può rappresentare anche un'opportunità che abbiamo il dovere di cogliere. Così nel passato abbiamo costruito insieme il futuro del nostro Paese e delle nostre imprese e dato fiducia ai nostri manager. Investiamo oggi sulle persone, sulle loro idee e competenze, per andare lontano domani.

Maurizio Stirpe  
Vice Presidente Confindustria  
per il Lavoro e le Relazioni Industriali



4.Manager nasce su iniziativa  
di Confindustria e Federmanager



CONFININDUSTRIA

FEDERMANAGER

## Praesidium S.p.A.: una storia aziendale di 15 anni di crescita e consolidamento sul mercato assicurativo sanitario



Salvo Carbonaro  
Presidente Praesidium

**Praesidium S.p.A.** - Soluzioni assicurative per il management - all'interno del sistema di rappresentanza **Federmanager** dei dirigenti industria, nasce e si sviluppa come broker assicurativo di riferimento del fondo sanitario **Assidai**; recentemente è stato scelto come partner del nuovo provider sociosanitario **IWS S.p.A.** partecipato da **Confindustria, Federmanager e Fasi**, per le attività di promozione della Proposta unica Fasi-Assidai sul mercato della sanità integrativa.

Specializzato nello studio, progettazione e gestione di programmi di Welfare Aziendale ed Individuale dedicati ai Dirigenti, Quadri, Professional, Pensionati

e alle loro famiglie, **Praesidium** si pone oggi come **espressione della rappresentanza di categoria** nel più ampio contesto di broker di riferimento della Sanità Integrativa del Fondo Assidai e per tutte le soluzioni assicurative per il management. La nuova governance ha dato vita ad un **nuovo modello organizzativo** orientato a cogliere maggiormente le opportunità del mercato assicurativo attraverso l'ottimizzazione dei flussi operativi, ad una maggior valorizzazione del know how acquisito in **15 anni di attività** e ad un potenziamento della **Rete di Welfare Manager**. Completano il processo di riorganizzazione l'utilizzo di strumenti di digitalizzazione e di comunicazione in remoto: proprio questi saranno i **nuovi tool** dell'approccio consulenziale, anello delicato nella relazione Welfare Manager-Azienda/Dirigente.

Il valore aggiunto di tutta l'organizzazione risiede, in gran parte, nella relazione diretta con le Imprese; ciascun Welfare Manager, offre un servizio di **consulenza personalizzata**, elaborando Piani di Welfare nell'area **contrattuale, integrativa e complementare**.

I nuovi asset organizzati consentono di affrontare con maggior efficacia le prossime sfide di **Praesidium** rivolte ad una sempre maggiore armonizzazione delle attività con gli Enti collaterali e bilaterali, ad un'innovativa strategia di comunicazione orientata alla valorizzazione del sistema di rappresentanza integrata.

L'augurio, in occasione del **15° compleanno** di **Praesidium**, è quello di aggiungere, nel prossimo futuro, altri capitoli alla narrazione della sua storia di successo, migliorando l'attuale **22° posizione** nel ranking delle top aziende di brokeraggio 2020.

**Praesidium spa**

**Via Ravenna, 14 - 00161 Roma (RM)**

**Tel. 06 44 070 640 - 06 44 070 279**

**info@praesidiumspa.it – www.praesidiumspa.it**