

FILO DIRETTO DIRIGENTI



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 36 - N. 3

In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **MINERVA: Women on board: già 200 le donne a bordo!**
- **SIATE: Un tram per Bologna**
- **CULTURA: La riscoperta di Ugo Guidi**
- **GRUPPO VISES - PCTO: Progetto PCTO, un impegno di valore**



Il welfare
assicurativo
dei tempi nuovi
alza anche l'indice
**di soddisfazione
professionale.**



Il welfare per i manager si misura con un nuovo indice. Scopri il Benessere Interno Lordo.

Il **Benessere Interno Lordo** è un nuovo modo di intendere e misurare il welfare e la quotidianità dei manager, in azienda e in famiglia. Un welfare aziendale efficiente e personalizzato innalza l'indice di tranquillità sul lavoro; così come un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi più protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza.

Ideato da **Praesidium**, il **Benessere Interno Lordo**, è un welfare a tutto tondo che mette al centro la persona; si basa su un approccio flessibile e personalizzabile e su una gamma di soluzioni assicurative in grado di far crescere il benessere personale.

Praesidium, broker di riferimento Federmanager e Assidai, è specializzata nella progettazione e gestione dei programmi di welfare aziendale ed individuale, dedicati ai manager, quadri, professional e alle loro famiglie.

È una guida esperta, al tuo fianco da più di 15 anni: oggi traccia nuove rotte verso il benessere e domani le tratterà verso nuove scoperte. Il **Benessere Interno Lordo** ha il volto e l'esperienza dei nostri welfare specialist: affidati a loro con fiducia.

Scopri di più su praesidiumspa.it, o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it



s o m m a r i o

I nostri numeri

PRESIDENZA

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

CONSULENZA SINDACALE

SERGIO MENARINI - Tel. 051/0189905
E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento
GIANLUCA GUIDI ALVISI - Tel. 051/0189910
E-mail: gianluca.guidialvisi@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento

CONSULENZA PREVIDENZIALE

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

FASI - ASSIDAI (su appuntamento)

ILARIA SIBANI - Tel. 051/0189903
E-mail: ilaria.sibani@federmanagerbo.it
SUSANNA ORIOLI - tel. 051/0189913
E-mail: ravenna@federmanagerbo.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

ILARIA SIBANI - Tel. 051/0189903
E-mail: ilaria.sibani@federmanagerbo.it

CENTRALINO E ACCOGLIENZA

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:

Eliana Grossi (Direttore editoriale), Pier Giuseppe Montevocchi, Umberto Tarozzi, Umberto Leone, Sara Tirelli

Segreteria di Redazione:

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

Impaginazione e Stampa

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

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

Numero chiuso in tipografia in data: 01/09/2022
tiratura: 3600 copie

- 5 EDITORIALE
- 7 ATTUALITA'
Superare gli egoismi
- 8 IL PUNTO
Muoviamoci nella stessa direzione
- 9 4.MANAGER
Gender Gap: Italia al 14° posto tra i paesi UE
- 11 ECONOMICS
Una guida attraverso il cambiamento: best practice di mentoring associativo
- 14 MINERVA
Women on board: già 200 le donne a bordo!
- 16 PRAESIDIUM
Praesidium: Rinnovati i vertici aziendali
- SPECIALE INSERTO WELFARE 24 ASSIDAI
- 23 SIATE
Un tram per Bologna
- 25 CULTURA E TEMPO LIBERO
Riparte la Commissione Cultura e Tempo Libero
- 26 INDUSTRIA 4.0
Analisi dei dati per le imprese industriali (6). Gli alberi decisionali
- 28 CULTURA
La riscoperta di Ugo Guidi
- 30 GRUPPO VISES - PCTO
Scuola e formazione: Progetto PCTO, un impegno di valore
- 32 SICUREZZA E IGIENE SUL LAVORO
Proposte per una revisione migliorativa delle modalità obbligatorie di informazione e formazione su sicurezza ed igiene sul lavoro



In Copertina

Ugo Guidi, "Capriccio spagnolo" (1963), olio su tela, cm 100x75

Mostre e grandi rassegne si stanno organizzando per il centenario della nascita del Maestro Ugo Guidi, nato il 20 marzo 1923. In copertina, una delle 70 opere dell'artista, "Capriccio Spagnolo", parte della Donazione Buldrini, che sarà visibile nell'esposizione a Casa Saraceni prevista a fine settembre 2022.

Si veda articolo a pagina 28.



CENTRO ODONTOIATRICO MARCONI

Dir. Sanitario Dott. Paolo Volpe, Iscrizione all'Albo di Bologna
n° 8920, autorizzazione sanitaria n° 260455 del 07.12.2005

PRESTAZIONI

- **CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA:** navigazione chirurgica dinamica guidata
- **IMPLANTOLOGIA A CARICO IMMEDIATO O Istantaneo con SEDOANALGESIA**
- **CHIRURGIA ORALE** con laser a diodi
- **IMPRONTE DIGITALI** e restauri protesici in giornata
- **PREVENZIONE** tumori orali CON VELSCOPE
- **CONSERVATIVA** con LASER ERBIUM e CO2
- **ENDODONZIA** e PEDODONZIA
- **GNATOLOGIA** con analisi digitale dell'occlusione e dell'attività muscolare
- **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 perchè viene eliminato il disturbo arrecato dall'impronta tradizionale e consegna della protesi fissa in giornata
- **LASER ERBIUM:** consente la cura dei denti senza applicazione dell'anestesia locale in assenza di dolore. L'utilizzo del LASER CO2 e a DIODI ugualmente permette di evitare l'applicazione di anestesia locale nella micro chirurgia orale (frenulectomie, ecc)
- **CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA** guidata dalla tac permette esecuzione dell'intervento **SENZA BISTURI NE PUNTI** ad alta precisione e sicurezza.
- **CARICO Istantaneo:** a fine intervento viene realizzato il restauro protesico in poche ore e consegnato al paziente, evitando il disagio dell'attesa
- **SEDOANALGESIA:** per adulti e bambini che hanno paura, pazienti a "rischio" e portatori di handicap; è ideale per persone stressate ed emotive. Elimina stress, dolore e ansia lasciando una piacevole sensazione di benessere

CONVENZIONE DIRETTA
FASI, FASCHIM, FASIOPEN, POSTEVITA,
UNISALUTE, BANCOPOSTA E CAMPA

Studio BOLOGNA
Via Aurelio Saffi 12
Tel. **051524236**

Studio SASSO MARCONI
Via Galleria G. Marconi, 6
Tel. **051840002**

Email: centroodontoiatricomarconi@gmail.com



Sono finite per i più, e anche per la nostra struttura, le vacanze estive più imprevedibili degli ultimi decenni.

Gli eventi climatici estremi ed improvvisi, la situazione pandemica in costante evoluzione, un conflitto in Europa che non accenna a spegnersi, sia sul fronte bellico che sul fronte dei costi energetici, con una prevedibile impennata inflazionistica, la crisi del nostro Governo: immaginavo che tutto questo portasse a vivere una situazione vacanziera “in difesa” per la maggioranza, cosa che -dati alla mano- non è si è verificata.

La maggior parte di noi ha voluto realmente staccare in ogni caso e lo ha fatto in modo più consapevole e mirato, magari per meno tempo, non lasciandosi incantare dalle proposte di “tendenza”, ma scegliendo il riposo della mente e dell’anima, che si ottiene cercando quello che realmente ci piace, spesso in famiglia o con le persone care.

Dal punto di vista economico-aziendale, in un momento come questo, non si può più ragionare in ottica di guadagno, ma di sopravvivenza; dal punto di vista personale, non si vive ricercando la novità, ma si filtrano le esperienze attraverso la lente dei rapporti di prossimità conosciuti e sicuri, quelli della famiglia, degli amici e degli affetti in

generale.

All’idea che da soli ce la si può fare si è sovrapposta l’idea dell’affidarsi (per chi crede) e la forza del gruppo e dell’insieme rispetto al singolo. Personalmente, quest’anno le vacanze sono state realmente vacanze: sono partito senza la percezione di perdere occasioni da cogliere, ma con la consapevolezza che sarebbe stato meglio affrontare le ineluttabili difficoltà settembrine riposato e lucido.

Sono convinto che questo insieme di “cigni neri” così ravvicinati e interconnessi porterà delle risposte concrete da parte della politica italiana, europea e mondiale, rompendo l’adagio pirandelliano del “cambiare perché tutto rimanga uguale”. Solo quando è inevitabile si cambia e tutti ci stiamo accorgendo che le basi dell’economia e della nostra società stanno cedendo. La politica condizionata dalle lobby non può reggere, soprattutto perché le lobby stanno prendendo coscienza che il loro esasperato bisogno di guadagnare danneggia soprattutto se stesse.

I grandi capitali che fino ad oggi hanno visto il mondo come obiettivo di ricche speculazioni sono diventati consapevoli che oggi l’obiettivo diventa la sopravvivenza; da qui l’apertura a investire solo dove il ritorno sia positivo per tutti i portatori di interesse.

Siamo strettamente interconnessi e oggi lo viviamo sulla nostra pelle: la guerra che sembrava lontana è invece molto vicina e non si risol-

verà solo con la vittoria sul campo di battaglia. Ci stiamo convincendo che se la politica ultimamente non ha forgiato una generazione di statisti, forse sarà in grado di farlo questa guerra: la speranza è che questa “tremenda esperienza” possa far rinascere uomini e donne in grado di incarnare gli ideali della democrazia. L’ineluttabilità delle decisioni da prendere potrà essere quel cambiamento di visione globale, in grado di portare non solo la pace vicino a noi, ma anche in tutti quei paesi lontani (più di cinquanta) dove sono in corso da tempo conflitti. È in gioco la sopravvivenza del pianeta.

Mi piace pensare che andando in vacanza quest’anno ci si sia portati dietro soprattutto la speranza e la voglia di ricominciare a lavorare insieme per un futuro migliore.

In fondo i nostri genitori alla fine della guerra avevano perso molto, ma molti non avevano perso la speranza.

Insieme tutto è possibile!



SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

I CENTRI KINESI FISIOTERAPICI DI GIORNO operano dagli anni ottanta a Bologna, Roma, Cosenza e Lamezia Terme e sono presenti con varie Partnership nel resto del territorio nazionale e all'estero; rappresentano l'Eccellenza nel campo della Fisioterapia, della Riabilitazione funzionale, della Specialistica Clinica e Diagnostica Strumentale e forniscono Consulenze Sanitarie e Riabilitative Strategia Socio-Sanitarie, Coordinamento e Direzione Funzionale ai Centri afferenti CKF DI GIORNO Excellence Rehabilitation Medical Centre.

I Centri Medici Riabilitativi CKF DI GIORNO sono presidi sanitari di riferimento nel settore delle cure mediche, degli Esami Diagnostici, nella Terapia Fisica e Riabilitazione Ortopedica Reumatologica Neurologica Cardio/Circolatoria - Respiratoria e Sportiva e pongono al centro della propria attività sanitaria un intenso e attento lavoro di ricerca e aggiornamento, trattando migliaia di pazienti all'anno e basandosi sul lavoro di squadra di oltre cento professionisti fra Medici Specialisti e Terapisti della Riabilitazione. L'autorevolezza, la forza dell'innovazione, l'aggiornamento continuo rendono DI GIORNO MEDICAL CENTRE "Excellence Rehabilitation Medical Centre".



FONDAZIONE INTERNAZIONALE
MEDICI PER L'AFRICA CENTRALE

FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE

Onde d'Urto Focali, Laser Neodimio/YAG, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S.-Algonix, Smart Terapia, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Compex, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Riabilitazione Pavimento Pelvico - Incontinenza - Impotenza, Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mézières, Osteopatia, Ginnastica Propiocettiva e Respiratoria, Test Stabilometrico, Isocinetica, Test Isocinetico, Pancafit, Pedana vibrante, Terapia manuale.

SPECIALITÀ DIAGNOSTICA

Ecografia Muscolo-tendinea - Ecografica tiroidea - Senologica - Ostetrica - Ginecologica Pelvica - Generale - Asma Allergy Center - Elettromiografia - Ecocardiogramma Ecocolor Doppler Cardiaco - Ecocolor Doppler Vascolare - Centro Studi della Tosse Polisonnografia - Vestibologia: Manovre Liberatorie Medicina Estetica Valutazione e Trattamenti - Centro Studi e Trattamento dell'Insonnia



CENTRO D'ECCELLENZA PER LA
TERAPIA CON ONDE D'URTO FOCALI

PROGETTO CONDIVISO DI RICERCA E STUDI RETROSPETTIVI CON RACCOLTA PROSPETTICA DEI DATI SULLE ONDE D'URTO FOCALI CON LE SCUOLE DI SPECIALITÀ DI ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA DELLE CLINICHE ORTOPEDICHE UNIVERSITARIE UniMoRe, UniRoma1 SAPIENZA, UniRoma2 TOR VERGATA, UMG MAGNA GRECIA CENTRI MEDICI RIABILITATIVI DI GIORNO BOLOGNA, ROMA, COSENZA, LAMEZIA TERME

TERAPIE FISICHE E RIABILITATIVE DOMICILIARI

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

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

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

Piazza dei Martiri, 1/2 - 40121 Bologna - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343 - Via Alessandro Torlonia, 15/A - Tel. 06 45777342 - 00161 Roma
Corso Bernardino Telesio, 53 - Tel. 0984 1655070 - 87100 Cosenza - Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Tel. 0968 25089 - 88046 Lamezia Terme

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

Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario

www.ckf-digiorno.com

Alfonso Di Giorno Direttore Generale

SUPERARE GLI EGOISMI

L'Italia è riuscita a conseguire nei tempi previsti tutti i 45 traguardi e obiettivi indicati dal Pnrr per il primo semestre 2022. Un grande risultato che testimonia la volontà del Paese di superare le crisi e proiettarsi verso il futuro.



Il Paese deve andare avanti. Anche perché, a fine giugno, è stato registrato un altro importante step in merito all'attuazione del **Piano nazionale di ripresa e resilienza** (Pnrr). L'Italia è riuscita a conseguire nei tempi previsti tutti i **45 traguardi e obiettivi indicati dal Pnrr** per il primo semestre 2022. Il ministero dell'Economia e delle Finanze ha così inviato alla Commissione europea la richiesta relativa al pagamento della seconda rata dei fondi previsti, per un valore di 24,1 miliardi di euro. Nel dettaglio, come chiarito dallo stesso ministero, "l'importo effettivo che sarà erogato è pari a **21 miliardi di euro** (suddivisi fra 10 miliardi di sovvenzioni e 11 miliardi di prestiti), al netto di una quota che la Commissione trattiene su ogni rata di rimborso, pari al 13% del pre-finanziamento ricevuto ad agosto 2021 dall'Italia."

Ma attenzione, il Paese non sta solo

"facendo i compiti", inizia a emergere un positivo **progetto di futuro**. Tuttavia, l'instabilità politica registrata in questo mese di luglio non fa che acuire ulteriormente le crisi che stanno segnando l'economia e la società italiana. Tasso di natalità in picchiata, aumento della povertà assoluta – che nel Paese, secondo le ultime rilevazioni Istat, colpisce 5,6 milioni di persone – e inflazione sospinta dalla crisi energetica esasperata dal conflitto in corso in Ucraina: è questo lo scenario, a dir poco complesso, in cui si trovano a operare oggi i **nostri manager**, alla guida delle diverse aziende che compongono il tessuto industriale nazionale. Come se non bastasse, stanno purtroppo riemergendo dati allarmanti in merito all'emergenza Covid, sia in termini di nuovi contagi quotidiani, sia in termini di ricoveri in terapia intensiva. La battaglia contro il virus è ancora in corso, non dobbiamo assolutamente abbassare la guardia. L'Italia è alle prese con la gestione di numerose difficoltà, ma non deve rinunciare a un'idea di futuro che sappia motivare le giovani generazioni. **Il Paese ha bisogno di stabilità** e di credere

fermamente nella possibilità di uno sviluppo nazionale che viaggi sui binari dell'innovazione e della sostenibilità. Con una chiara interdipendenza tra questi due temi: non sarà infatti possibile raggiungere i traguardi di **sostenibilità** che abbiamo all'orizzonte senza investire fortemente sull'**innovazione**.

E, d'altro canto, una progressiva affermazione dei processi di innovazione può esserci solamente se gli impatti conseguenti risulteranno sostenibili, dal punto di vista **ambientale e sociale**. Come rispondere a queste che potremmo definire le "istanze della modernità"? Dando più spazio ai manager, nel quadro degli organismi e degli enti deputati a gestire le politiche di **crescita nazionale**. Solo aprendosi al contributo di qualificate competenze manageriali, si riuscirà a dare concreta attuazione, sui territori, alle opportunità offerte dal Pnrr.

È il momento di superare gli egoismi e di lavorare insieme al servizio dell'Italia.

Articolo tratto da Progetto Manager luglio 2022, per gentile concessione di Federmanager.

STELLE AL MERITO DEL LAVORO: istruzioni per il 2023

Il 1° maggio 2023 saranno conferite le decorazioni delle "Stelle al Merito del Lavoro" secondo le norme della legge n. 143 del 5.2.1992.

Le proposte di conferimento delle decorazioni dovranno essere presentate dalle aziende o direttamente dai lavoratori interessati alle Direzioni Regionali del Lavoro, competenti per territorio, entro e non oltre il 14 ottobre 2022 corredate dei seguenti documenti in carta semplice: 1. Autocertificazione relativa alla nascita; 2. Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana; 3. Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento indicando l'attuale o l'ultima sede di lavoro; 4. Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda; 5. Curriculum vitae; 6. Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (artt. 13-14 GDPR – Regolamento UE 2016/679); 7. Residenza, recapito telefonico ed e-mail ove disponibile.

Le istruzioni di presentazione e la relativa modulistica (fac-simile) sono reperibili al link:

<https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Stelle-al-merito-del-lavoro-20072022.aspx>

Vi invitiamo, in caso di vostro interesse, a segnalare le candidature complete di tutta la documentazione richiesta all'indirizzo segreteria@federmanagerbo.it entro e non oltre il 7 ottobre p.v. Tale copia di candidatura sarà presentata e sostenuta in Commissione Giudicatrice da un delegato CIDA, presente alla riunione in rappresentanza della dirigenza industriale.

MUOVIAMOCI NELLA STESSA DIREZIONE

La mobilità sostenibile è un elemento decisivo nel processo di riduzione delle emissioni climalteranti. Per realizzarla, i mobility manager avranno sempre più un ruolo strategico all'interno delle aziende e della PA



Ridurre le emissioni di **gas climalteranti** e di sostanze inquinanti.

Un obiettivo ineludibile, alla luce degli "impegni europei" assunti dal nostro Paese, ma

soprattutto necessario, per garantirci un mondo vivibile e a prova di futuro. E la grande scommessa che giochiamo con noi stessi e c'è un dettaglio di non poco conto: non possiamo perderla.

Ma l'impegno condiviso per la protezione dei nostri ecosistemi, che si sostanzia nel traguardo di un'Ue **carbon neutral** entro il 2050, non può prescindere da una profonda rivoluzione culturale sul tema della **mobilità**. Il settore dei trasporti ha infatti un'incidenza enorme nel quadro complessivo delle emissioni di gas climalteranti.

E il momento di intervenire, attraverso strumenti e misure che mirino alla sostenibilità ambientale, cercando di tutelare altresì la **produttività** e la **continuità aziendale** della filiera industriale, oggi alle prese con le problematiche legate all'approvvigionamento e ai consumi di energia. In questo senso, il nostro Paese si sta

muovendo con attenzione, sia attraverso l'ampio panorama di interventi istituzionali che ha come baricentro il Pnrr, sia attraverso nuove **politiche aziendali** che integrano la sostenibilità quale asset strategico, sotto il profilo operativo e organizzativo.

Il sistema Paese punta alla realizzazione di una **mobilità effettivamente sostenibile**: un obiettivo di ampia portata che si può raggiungere attraverso l'evoluzione delle modalità di trasporto, la progressiva digitalizzazione del settore e un sistema di trasporti che sia **integrato** e **interconnesso**. Insieme a una nuova concezione di **urbanizzazione** e all'adozione di tecnologie all'avanguardia, la **mobilità sostenibile** è inoltre uno dei pilastri su cui si fonda la nuova visione delle **smart cities**.

Ma come sempre, per vincere le sfide che si profilano, c'è bisogno di **manager**, figure capaci di interpretare e indirizzare i percorsi di cambiamento. Una di queste, centrale nel settore dei trasporti, è certamente la figura del **mobility manager**, sempre più importante, all'interno delle organizzazioni, per gestire la domanda di mobilità e promuovere un approccio sostenibile nell'ambito degli spostamenti casa-lavoro. Grazie agli interventi governativi già maturati, la platea di aziende e

Pa che devono prevedere in organico la figura del mobility manager è stata ampliata: parliamo delle imprese e pubbliche amministrazioni con singole unità locali con **più di 100 dipendenti**, ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un Capoluogo di provincia o in un Comune con più di 50 mila abitanti.

Tuttavia, se davvero vogliamo una rivoluzione della cultura della mobilità che sia all'altezza della **transizione ecologica** da portare a compimento, è necessario che il campo sia ulteriormente allargato, prevedendo l'introduzione obbligatoria di mobility manager anche in realtà aziendali e Pa di dimensioni più contenute. In tali realtà, si potrebbe pensare a una figura che operi come un "manager di rete" della mobilità, occupandosi di diversi piccoli contesti.

Oltre a questo necessario adeguamento, chiediamo alle istituzioni di prevedere altresì, stabilmente e a sistema, **misure di incentivazione che incoraggino le aziende all'inserimento di mobility manager**. Non possiamo rimanere fermi, bisogna muoversi, ma nella giusta direzione.

Articolo tratto da Progetto Manager luglio 2022, per gentile concessione di Federmanager.

**STUDIO
DOTT.SSA CERATI**
MEDICINA E CHIRURGIA ORALE

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

Convenzione diretta
FASI, FASI OPEN
prima visita gratuita

Via Zanolini, 39/4A - Bologna . Tel. 051 0828392 - 334 2507767 - info@studiocerati.com

GENDER GAP: ITALIA AL 14° POSTO TRA I PAESI UE

Colmare la parità di genere aumenterebbe il Pil del 9-11%

Bonetti: “La nuova certificazione di genere non è un bollino rosa, ma uno strumento innovativo che definisce un processo migliorativo” nel mondo dell’impresa.

Un meccanismo che diventerà premiale anche per i bandi di gara del PNRR



L'Italia è al **quattordicesimo** posto tra i Paesi UE nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato da EIGE (European Institute for Gender Equality). Eppure colmare la parità tra donna e uomo in ogni ambito della vita privata e pubblica consentirebbe di avere un impatto molto positivo sul **PIL**, valutato in percentuale tra il **9 e l'11%**.

L'analisi dell'Osservatorio di 4.Manager rivela che le posizioni manageriali femminili sono ferme al **28%** del totale e la quota si riduce al **19%** se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, seppur il **31%** delle imprese stia adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne. Per superare il gender gap un importante aiuto arriva dalla **certificazione della parità di genere**. Una normativa importantissima in grado di innescare meccanismi di cambiamento interno alle aziende che sono quanto mai urgenti e necessari.

Questo il focus del workshop “**Politiche di genere per imprese e manager. Azioni e strumenti**” organizzato da **4.Manager**, l'Associazione costituita da Confindustria e Federmanager, presso la sede di

Confindustria il 28 giugno scorso. Al dibattito hanno partecipato **Elena BONETTI** – Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia; **Stefano CUZZILLA**

– Presidente 4.Manager e Federmanager; **Andrea CATIZONE** – Avvocata Presentazione studio “Imprese e parità di genere”; **Pina PICIERNO** – Vicepresidente del Parlamento Europeo; **Francesca BAGNI CIPRIANI** – Consigliera Nazionale di Parità; **Giuseppe TORRE** – Responsabile scien-

tifico Osservatorio 4.Manager; **Giuseppe ROSSI** – Presidente di UNI-Ente Italiano di Normazione. e **Fulvio D'ALVIA** – Direttore Generale 4.Manager.

“Il gap retributivo e il miglioramento dei tempi di vita e lavoro sono le aree di intervento che richiedono maggiore urgenza nel nostro Paese” – commenta **Stefano Cuzzilla, Presidente 4.Manager e Federmanager**. *“L'attuale crisi bellica ed energetica ha acuito i di-*

vari economici e sociali emersi durante la Pandemia, escludendo ancor più le donne dal mondo del lavoro, con effetti negativi su tutto il settore economico e produttivo. Per crescere” - prosegue Cuzzilla - *“abbiamo bisogno delle competenze delle donne, ma anche di un sistema organizzativo che sia in grado di valorizzarle. Il sistema di Certificazione di genere e la normativa di riferimento approvata recentemente, sono una strada effettiva che permette di azionare un meccanismo virtuoso nelle aziende con ri-*



Il Presidente 4.Manager e Federmanager Stefano Cuzzilla al workshop “Politiche di genere per imprese e manager”, 28.06.22 Roma

cadute riparative importanti sulle disparità di genere. L'esperienza ci dimostra che le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil".

DATI SUL GENDER GAP E L'IMPRENDITORIA FEMMINILE IN ITALIA

Oggi in Italia, secondo i dati raccolti dall'Osservatorio 4.Manager, le posizioni manageriali femminili sono solo il **28%** del totale e la quota si riduce al **19%** se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, con un incremento annuo che è solamente dello **0,3%** in più negli ultimi dieci anni. L'indagine condotta su un campione di 6000 imprese manifatturiere italiane indica che solo il **14%** sono a conduzione femminile, contro il **79%** a conduzione maschile. In particolare, le imprese a guida femminile operano per il **21%** nel settore tessile e si concentrano per il **19%** nel Sud Italia.

Ciò significa una propensione alla concentrazione solo in alcuni settori industriali e all'auto impiego, da parte soprattutto di donne del Mezzogiorno d'Italia.

Le imprese femminili del settore manifatturiero hanno un ridotto grado di innovatività, ma hanno una propensione alla transizione sostenibile molto elevata: solo il **12%** di quelle femminili è altamente innovativa, contro l'**88%** di quelle maschili, di contro il **66%** delle imprese femminili ha una propensione alla transizione sostenibile, contro il **34%** di quelle maschili.

LA STRATEGIA NAZIONALE 2021-2026

Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, nel **PNRR** il Governo ha annunciato l'adozione di una **Strategia nazionale 2021-2026** - in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 adottata dalla Commissione europea per la parità di genere - che si propone di raggiungere entro il 2026 l'**incremento di 5 punti** nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che oggi vede l'Italia classificata al **quattordicesimo** posto tra i Paesi UE.

In quest'ottica rientra la nuova **legge per la parità retributiva** del 1° gennaio 2022 che ha istituito il **Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere** - per il quale il PNRR ha stanziato 10 milioni di euro - con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale e di mansione, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Il possesso della certificazione prevede: lo sgravio contributivo dell'1% sui contributi fino a 50mila euro all'anno; un punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere e un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

E' uno strumento innovativo che,

secondo l'Osservatorio 4.Manager, le aziende già avviate verso una transizione sostenibile cominciano ad apprezzare riconoscendone diversi benefici. Il **31%** delle imprese sta adottando strategie significative per favorire la convergenza lavorativa tra uomini e donne, in particolare con interventi virtuosi: il **15,7%** per favorire la genitorialità, il **13,9%** per la formazione, il **13%** per la parità dei ruoli apicali ed infine l'**8,3%** a favore della parità salariale.

Le grandi e medie imprese che hanno già avviato la transizione verso la sostenibilità e sono a conoscenza del Sistema di Certificazione della parità di genere sono pari al **69%**, mentre le piccole si fermano al **57%**. Intervistate dall'Osservatorio, le imprese riconoscono che i potenziali benefici derivanti dal conseguimento della certificazione della parità di genere consistono in:

- reputazione aziendale **65%**;
- clima aziendale **59%**;
- riduzione del divario di genere nell'impresa **42%**;
- benefici fiscali **22%**;
- benefici nella partecipazione a gare d'appalto **11%** ;
- benefici nell'accesso al credito/capitali **7%**.

*"La certificazione della parità di genere" - ha rimarcato l'avvocata **Andrea Catizone** - "è uno strumento virtuoso, pensato per la prima volta a favore delle aziende capace di innescare meccanismi dinamici attraverso il raggiungimento di obiettivi, KPI, che creano valore economico, favoriscono in maniera gentile il netto superamento delle disparità di genere e creando una cultura aziendale e manageriale che armonizza il principio delle pari opportunità".*

UNA GUIDA ATTRAVERSO IL CAMBIAMENTO

Best practice di mentoring associativo: l'esperienza di ANDAF



“Avere una guida mi ha permesso di dare una svolta allo sviluppo professionale”. E' una

affermazione che in tanti possiamo condividere. Quale figura ritorna alla nostra memoria tra coloro che ci hanno introdotto con saggezza ed esperienza ai passaggi importanti della nostra professione? Chi ci ha fatto da guida, quali caratteristiche efficaci di relazione e consiglio ha saputo dimostrare? Ognuno conserva nella memoria volti e voci guida con gratitudine: persone esperte che hanno saputo ispirarci nei passaggi chiave del nostro sviluppo personale e professionale. Da sempre, la letteratura ricorda le grandi figure di guida nel viaggio della vita e nelle scelte cruciali da affrontare: **Mentore** è il personaggio che nell'**Odissea** - su ispirazione di Atena - consiglia Ulisse e lo sprona ad agire. Da qui il termine **Mentor**: *una guida verso il successo* potremmo definirla oggi. Come **Virgilio** è per Dante nella commedia, tanto più oggi - disorientati da scenari di cambiamento turbolento - abbiamo bisogno di Mentor. Questa figura è divenuta essenziale per il viaggio che compiamo tutti noi e soprattutto per i giovani talenti che iniziano a dare il loro contributo alle organizzazioni e alle imprese. Tante esperienze di Mentoring fioriscono fortunatamente oggi a supporto dell'evoluzione personale, a vantaggio del corretto innesto in azienda della nuova generazione di management. Da tempo sono attivi percorsi cor-

porate di multinazionali, dove è presente una tradizione ormai consolidata. Recentemente, anche nelle associazioni manageriali questa **metodologia di accompagnamento** sta diventando un plus a cui non si può rinunciare: uno **strumento per orientarsi in modo efficace nello sviluppo di carriera**. Abbiamo l'occasione di iniziare una panoramica sulle esperienze di mentoring attive in Italia nelle principali associazioni di manager, in modo da cogliere quali sono i punti di forza di questi percorsi e gli orientamenti di sviluppo per il futuro, sollecitati da nuove tecnologie e nuove competenze emergenti. Tra le **best practice di Mentoring** in Italia incontriamo il progetto di Mentoring **ANDAF** (Associazione Nazionale Direttori Amministrativi e Finanziari). Con la disponibilità dei suoi principali promotori - **Silvana Toppi**, Worldwide controls e Compliance Officer di **HP**, e **Walter Bernasconi**, past CFO di **IBM Italia**, entriamo nel vivo del racconto riportando alcuni passaggi di intervista, che ci hanno gentilmente rilasciato, da cui traspare professionalità e passione per costruire un progetto di eccellenza nel mentoring associativo.

Silvana Toppi: partiamo da te e dalla tua personale conoscenza di questa iniziativa. Per evitare un errore comune, ossia di sedersi sugli allori degli ottimi risultati dei primi anni di lancio, a tuo parere, emergono aree di miglioramento che troveranno risposta a breve nel progetto di Mentoring in ANDAF?

Contrariamente a quello che si fa



Silvana Toppi

di solito, parto volentieri dall'analisi degli errori fatti, che sono stati successivamente corretti, grazie ad azioni migliorative rispetto alle prime edizioni. In ogni progetto di questo tipo, dopo il primo avviamento, si possono incontrare tre grandi ostacoli: mentors non adatti a questo ruolo e non formati, uno scopo non ben definito al progetto globale, obiettivi non chiari e non condivisi (né da parte del mentor, né da parte del mentee). Anche nella nostra esperienza abbiamo ritrovato in parte questi elementi ed abbiamo superato questa fase progressivamente, perché questi ostacoli sono tipici di ogni servizio che viene messo in campo. Un passo avanti, già compiuto, è stato quello di inserire anche nel team di progettualità del servizio di mentoring persone giovani, che appartenessero alle nuove generazioni, in modo che potessero contribuire, con la loro sensibilità ed esigenze, ai progetti e programmi messi in atto. Il progetto è evoluto quindi rappresentando concretamente i bisogni e le esigenze delle nuove generazioni di manager.

Walter Bernasconi: tu hai una va-

sta esperienza anche grazie alla provenienza da IBM, società che il mentoring lo aveva già lanciato da tempo come sistema corporate di supporto al percorso professionale delle risorse umane. Quali similitudini e differenze vedi tra questo progetto in ANDAF e l'esperienza delle multinazionali, a vantaggio del percorso di sviluppo non solo di chi il mentoring lo riceve (il mentee), ma anche di chi si pone in una condizione di supporto (il mentor)? Davvero possono crescere entrambi?

Posso confermare che uno degli



Walter Bernasconi

aspetti più interessanti e comuni a queste esperienze è **la crescita del mentor** stesso e non solo dei mentee. Mi spingo addirittura ad affermare che il gap di competenza e il ritorno forse maggiore lo riceve il mentor: colui che si offre per fare da guida, in realtà riceve moltissimo in termini di verifica delle sue **competenze e capacità di cogliere e interpretare il cambiamento**. Tra le multinazionali e le associazioni vi è una differente tecnologia di supporto, anche se ora queste differenze sulle piattaforme si sono molto ridotte. Certamente, svolgere questa attività con un'associazione può essere più snello e addirittura più efficace in termini di risultati di supporto allo sviluppo di carriera. Fin dai nostri primi incontri con Silvana e le altre persone con cui abbiamo condiviso questa idea, ci

siamo resi conto che mancava un **mentoring finance**. La specificità del servizio che abbiamo attivato sta nell'obiettivo di integrare la formazione tecnica finance con le dinamiche della crescita nella professione del CFO oggi: potremmo definirlo un copilota, che oltre alle conoscenze finanziarie tiene costantemente allenare le competenze di empatia e di apertura mentale, ad esempio. La piattaforma e il metodo sviluppato con ANDAF permette, in questo contesto di "give-back", in cui i mentors si mettono a disposizione dei mentees, di avere una circolarità del beneficio in cui i protagonisti dell'incontro di mentoring crescono entrambi.

Silvana, quando racconti della scoperta del mentoring, ne parli spesso in termini di "colpo di fulmine": quali aspetti ti convincono ancor oggi sempre di più a strutturare un servizio che duri nel tempo? E, perché il progetto continui a funzionare nel tempo, quali caratteristiche occorre assicurare nei mentor?

Sì, c'è stata l'intuizione di una bellissima esperienza e di un servizio davvero utile. E questa passione ci sostiene ancor oggi, perché concretamente c'è un grosso lavoro per far funzionare la piattaforma: aspetti di coordinamento amministrativo e relazione con la struttura organizzativa, anche per tenere le fila di tutto questo programma e mantenere il gruppo, sempre più ampio, allineato con gli obiettivi. Sono proprio gli obiettivi chiari e la consapevolezza del ruolo che permettono di crescere nella competenza da parte della comunità dei mentors. Non è infatti automatico che un buon manager sia anche un buon mentor. Occorre su questo fare selezione adeguata e formazione continua.

Chiarezza di obiettivi e consape-

volezza di ruolo. Silvana secondo la tua esperienza che cosa "non è" mentoring?

Oggi c'è molta confusione sulle competenze che caratterizzano un buon mentor. Faccio qualche esempio. Mentoring non è job placement. Mentoring non è univocità unidirezionale (qualcuno che sale in cattedra e l'altro ascolta), ma comunicazione bidirezionale. Mentoring non è coaching. **Chi è il mentor:** è una **guida su sé stessi** che aiuta a definire con la persona accompagnata quali siano i gaps da superare e soprattutto con cui trovare una nuova prospettiva dal punto di vista professionale. Questa **capacità di dare una nuova visione** deriva dal Mentor perché ha una grande esperienza. Questo ruolo oggi è difficile da ricoprire in un'azienda: è un servizio complesso, anche perché vi sono organizzativamente molti cambiamenti che disorientano e le persone, soprattutto i millennials, si trovano catapultati nel mondo del lavoro e non riescono a capire dove sono andati a finire. Il mentor può aiutare la persona a trovare la sua strada o a ritrovare la strada quando si è perso. Una sfida sarà quella di realizzare questo servizio non più solo in presenza, o solo online, ma in una fase di hybrid-work difficile da interpretare.

Mantenere alta la motivazione a partecipare al percorso per i mentee e a fornire con continuità il servizio nei mentor sono due dei compiti dei coordinatori del progetto come voi. Walter: come si mantiene motivato in particolare il mentor?

La **motivazione** è un ingrediente essenziale da non far mancare mai al progetto. Alcune persone si motivano da sole: hanno già in sé questa logica di condivisione dell'informazione delle esperienze e di con-

divisione paritetica. Vi sono alcuni manager “nati per fare i mentor”. Altri invece dimostrano un’ottima disponibilità ad imparare: ed anche questo è un buon criterio di valutazione e motivazione per un mentor. La **capacità di apprendere continuamente e di mettersi in gioco su buone basi manageriali e relazionali** sono elementi essenziali per partecipare ad una squadra affidata di mentor. Per questo gruppo dedichiamo risorse e strumenti perché rimanga in contatto continuo, come un gruppo Whatsapp dedicato ai mentors: questo permette di creare una contaminazione positiva di idee e la condivisione dei successi raggiunti. La **formazione continua e la contaminazione positiva tra mentor** sono fattori importanti perché i mentors possano continuare a svolgere al meglio il loro servizio.

Una domanda per entrambi: nel panorama di offerte di servizi di mentoring in Italia che conoscete bene, su quali punti chiave occorre puntare per dare un servizio sempre migliore agli associati e ai manager?

Uno dei temi su cui è necessario lavorare tutti nei prossimi obiettivi è **far crescere una cultura del servizio nei manager**: deve essere una “ambition”, un obiettivo importante per se stessi e per gli altri. Lavorare poi sulla **reale consapevolezza dei benefici del mentoring**. Deve essere un servizio ben fatto, che valorizzi la qualità della relazione. Ad esempio, un obiettivo per il mentoring di ANDAF è avere un mentor per ogni mentee, proprio per curare al meglio la relazione. Altri aspetti su cui occorre lavorare per rendere il servizio al passo con i tempi è **sviluppare costantemen-**

te una community in cui vi sia un patto di corresponsabilità, nella quale il contributo di tutti sia evidente e valorizzato. Anche i contenuti devono essere sempre più aggiornati: **resilienza, il growth mindset, innovazione, networking, security e leadership**, solo per fare alcuni esempi che stiamo affrontando. Il contesto che stiamo affrontando è ora davvero sempre più volatile, incerto, complesso e a ambiguo: il mondo VUCA previsto qualche tempo fa è ora reale. Serve una guida per non perdersi per strada. Servono manager capaci di **camminare insieme e di far circolare le soluzioni ai problemi**, aumentando la velocità di risposta e di apprendimento grazie alle potenzialità della **community**. Anche questo è mentoring.



Centri medici d'eccellenza a Bologna.



Dyadea. Più valore alla tua salute.

Prenditi cura del tuo sguardo affidandoti ai professionisti dei Centri Medici Dyadea.

Nelle nostre tre sedi puoi eseguire **visite specialistiche di controllo e interventi, come ad esempio la blefaroplastica.**



Ambulatori specialistici

Visita oculistica con eventuale fondo occhi, OCT (Optical Coherence Tomography), lavaggio vie lacrimali, iridotomia yag laser, fotofundus

Sedi:

- Via Larga 8/A (Torre Unipol)
- Via Caduti della via Fani, 5 (zona Fiera)
- Via Marco Emilio Lepido 184 (Centroborgo)

Informazioni e prenotazioni: **051 505990**
www.centrimedicidyadea.it

Convenzionati con: **FASI, FASI OPEN E ASSIDAI**

WOMEN ON BOARD: GIÀ 200 LE DONNE A BORDO!

Parte il 20 Settembre **WOMEN ON BOARD**, un progetto previsto nel **Piano per l'uguaglianza della Città metropolitana di Bologna**, organizzato insieme a **Minerva Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, Manageritalia ER**,



l'accesso a posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private e per ridurre il divario nei Consigli di Amministrazione, con un effetto positivo anche in termini di occupazione femminile.

Il progetto si concretizza, come prima azione, in un **percorso formativo**, in partenza il 20 settembre, mirato ad accrescere le competenze di donne del territorio che operano o

avere informazioni adeguate e approfondimenti in merito a forme societarie, con focus su CDA e società partecipate e in ambito legale, in merito ai profili di responsabilità degli amministratori. Un terzo incontro affronterà il tema della gestione integrata e olistica dell'impresa e della gestione del rischio. Il successivo incontro si concentrerà sull'analisi dei modelli, sui limiti e gli strumenti a disposizione dell'ammini-



Fondazione Hub del Territorio ER e AIDP ER.

Women on Board, al quale si sono iscritte già 200 donne manager, è un progetto che si rivolge alle donne del territorio metropolitano bolognese e non solo, per contribuire al confronto sulle informazioni necessarie per

opereranno nei Consigli di Amministrazione di società pubbliche e private.

Il progetto si sviluppa in un percorso formativo di 5 incontri, organizzati online, per agevolare la partecipazione delle manager.

I primi due incontri permettono di

stratore e sulla condivisione di una check list con le prime 10 cose da fare dopo aver ricevuto la nomina. Con il quinto e ultimo incontro, si analizzerà il processo di budgeting, con cenni di etica di impresa.

Il percorso si concluderà con la consegna degli attestati di partecipazio-

ne, in occasione di un evento pubblico pianificato per il 10 dicembre prossimo. Le partecipanti saranno quindi titolate e competenti per accedere con ruoli da consigliere nei consigli d'amministrazione di società pubbliche e private quotate in borsa.

Il corso è stato presentato lo scorso 4 luglio on line ad una platea di 130 persone, da esponenti delle istituzioni e della managerialità cittadina: **Simona Lembi** (Responsabile del Piano per l'uguaglianza di genere della Città metropolitana), **Rosa Grimaldi** (Delegata del Sindaco di Bologna alla Promozione economica e componente del CDA di Fiera Bologna), **Sara Cirone** (Coordinatrice Gruppo Minerva Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e Presidente della Fondazione Hub del Territorio ER), **Massimiliano Nucci** (Gruppo Diversity e Inclusion di AIDP ER) e **Cristina Mezzanotte** (Presidente Manageritalia Emilia-Romagna). Insieme collaboreranno alla riuscita del progetto mettendo le competenze dei manager di tutti i partner al servizio della formazione delle future consigliere d'amministrazione.



"Women on board" - ha sottolineato **Simona Lembi**, responsabile Piano per l'Uguaglianza di Genere della Città metropolitana. "Sono grata alle signore di Manageritalia e Federmanager per averlo proposto. Faccio mie le parole di Karita Bekkemellen del 2005: non abbiamo intenzione di aspettare 20-30 anni perché uomini sufficientemente intelligenti nominino finalmente donne nei Cda, occorre agire adesso! È necessario tornare sull'argomento e promuovere nuove azioni capaci di arricchire la già nutrita cassetta degli attrezzi delle donne e, soprattutto, smontare un luogo comune molto radicato, ma privo di sostanza: che le donne non ci siano! E' necessario essere consapevoli del fatto che prima di ogni altra cosa è il sistema che deve cambiare per accogliere nuove competenze e nuove presenze. L'uguaglianza non è una questione che ha a che fare soltanto con le donne" - ha concluso Lembi -,

"Women on board" è un percorso importante accolto anche nel nostro Piano per l'Uguaglianza

"ma è la parità sostanziale tra uomini e donne."



"Women on Board" è l'esempio di un ecosistema sinergico" - ha dichiarato **Sara Cirone**,

coordinatrice del gruppo Minerva di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna e presidente della Fondazione Hub del Territorio ER - una rete di associazioni, enti e persone che lavorano insieme per lo sviluppo sostenibile dei territori italiani, con grande attenzione al Goal 5 dell'agenda Onu 2030 e ai sistemi di Governance.

È possibile consultare il programma formativo in dettaglio e iscriversi sul link:

<https://www.hubdelterritorioer.com/2022/08/08/women-on-board/>.

Il corso è accessibile a donne e uomini facenti parte delle associazioni / istituzioni organizzatrici del percorso.



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.



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

Gruppo Bancario  La Cassa di Ravenna
Gruppo Autonomo di Banche Locali

PRAESIDIUM: RINNOVATI I VERTICI AZIENDALI

Intervista al Presidente Giacomo Gargano e al Direttore Generale Valeria Bucci

Per approfondire l'evoluzione del mercato del welfare sanitario integrativo, abbiamo incontrato i nuovi vertici aziendali di Praesidium Spa, il Presidente **Ing. Giacomo Gargano** ed il Direttore Generale, **Valeria Bucci**.

Presidente, qual è innanzitutto il contesto in cui opera Praesidium?

Praesidium è la società del **Sistema Federmanager**, specializzata nello studio nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professionali e alle loro famiglie.



Ing. Giacomo Gargano, Presidente Praesidium spa

Grazie alla stretta relazione con **Federmanager** e broker di riferimento del Fondo **Assidai**, Praesidium opera nell'ambito della distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di origine contrattuale ed è in grado di rispondere a tutte le



esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione.

La compagine societaria, dopo l'uscita di Aon nel 2019, oggi risulta essere formata dal 90% Manager Solution e il 10% Assidai e nel 2020 Praesidium ha compiuto 15 anni di storia: possiamo affermare con soddisfazione che, grazie al gioco di squadra di tutta la struttura societaria, i risultati ottenuti e la crescita sostenuta registrata, abbiamo **guadagnato il 22esimo posto nel ranking dei top 100 dei broker italiani** che, com'è noto, sono oltre 2mila.

In che cosa vi differenziate rispetto ai competitor?

Praesidium può vantarsi di aver contribuito, con la propria **rete di Welfare Manager** – formati e competenti in soluzioni di tutele sanitarie e professionali –, a diffondere tra i nostri "colleghi" e quindi presso le aziende, la **cultura del welfare aziendale di origine contrattuale** nell'esclusivo interesse della dirigenza industria.

L'aspetto centrale, dunque, della diversità che ci differenzia dai competitor è la **peculiarità del contesto captive** in cui ci muoviamo: siamo l'interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle loro esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita. Mettiamo quindi la persona, il collega, al riparo da qualsiasi sorpresa genera-

ta talvolta da approcci commerciali non del tutto appropriati alle reali esigenze, offrendo, tramite la professionalità dei nostri welfare manager geolocalizzati sul territorio nazionale, le soluzioni più adeguate al fine di tutelare il percorso professionale, salvaguardare la salute, proteggere l'ambito familiare e migliorare la vita privata dei nostri colleghi e delle altre figure che nel tempo escono dal mondo del lavoro.

Tutto questo rappresentato è sempre e costantemente in linea con quanto dettato e previsto nel CCNL, che vede il nostro impegno nella diffusione della **cultura del welfare contrattuale**.

Ma passiamo ora al panorama dei prodotti e servizi offerti da Praesidium: Direttore, Praesidium ha realizzato per la prima volta un Atlante del Welfare. Può spiegarci nello specifico di cosa si tratta?

Sicuramente, l'intuizione di raccogliere nell'Atlante del welfare il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager, ha generato un valore aggiunto notevole per Praesidium: da oltre 15 anni siamo una guida esperta, pronti a tracciare nuove rotte verso il benessere dei manager e delle loro famiglie e con la nostra brand reputation ed il patrimonio di esperienza e di relazioni con gli Assistiti, insieme alle partnership e le best practices che abbiamo saputo produrre nei nostri 15 anni di attività, siamo presenti sul mercato con tutto il nostro bouquet valoriale. Il panorama di Praesidium, completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager, è ulteriormente arricchito da ulteriori raccomandazioni personalizzate, grazie soprattutto alla professionalità mes-

prosegue a pag.21



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Assidai, Indennimeo nuovo Presidente: “La mia sfida: rafforzare ancora il Fondo”

Nominato dall'assemblea del 18 maggio, ha una lunga esperienza in Federmanager e nelle aziende

“Lo spirito con cui affronto questa nuova avventura è raccogliere una sfida: consolidare e rafforzare il posizionamento di Assidai quale principale fondo sanitario integrativo del Fasi”. Sono queste le prime parole di Armando Indennimeo da Presidente di Assidai: a nominarlo, dopo i due mandati di Tiziano Neviani, è stata l'Assemblea dei soci di Assidai (Federmanager e Federmanager Roma), che si è tenuta lo scorso 18 maggio. Nato a Salerno nel 1952 e laureato al Politecnico di Napoli in Ingegneria Elettronica (con specializzazione nelle telecomunicazioni), Indennimeo a livello professionale ha vissuto “due vite parallele”, come gli piace sottolineare. Una legata ai suoi

studi, che l'ha visto maturare diverse esperienze di carattere internazionale in ruoli apicali nelle aziende, dove ha sempre dedicato forte attenzione all'innovazione e allo sviluppo, l'altra in Federmanager, una lunga esperienza che compie 30 anni esatti quest'anno. Conosce l'Associazione di categoria in modo molto approfondito, visto che è iscritto dal 1992: è tuttora Presidente di Federmanager Salerno, è stato Consigliere Nazionale e membro della Giunta esecutiva dal 2015 al 2021. “Poi, quando il Presidente Stefano Cuzzilla mi ha chiesto di proseguire il mio impegno in Assidai ho accettato subito”, chiarisce.

Ingegnere Indennimeo, ci racconta il suo percorso professionale?

Dopo la laurea lo sbocco naturale è stata la società di telecomunicazioni Telettra del gruppo Fiat, una bellissima esperienza a Vimercate, vicino Milano. Poi mi sono spostato in TeleNorma, della Bosch, che mi ha visto lavorare tra Milano, Francoforte e Parigi. Successivamente, sono tornato nella mia città, Salerno, dove nasceva la Cirte spa, azienda che lavorava

esclusivamente per Telecom Italia, e lì sono stato Direttore di stabilimento per 15 anni. In seguito ho maturato varie esperienze nelle energie alternative, creando diverse società e operando all'estero, anche in Cina, cosa che ha rafforzato ulteriormente il mio profilo internazionale.

Sono in pensione da un anno e mezzo ma sono rimasto attivo sul campo: svolgo incarichi di consulenza presso realtà aziendali ed enti locali.

>> Continua a pagina 2

Armando
Indennimeo
Neo Presidente
Assidai

DAL 2015 AL 2021 SONO STATO CONSIGLIERE NAZIONALE E MEMBRO DELLA GIUNTA ESECUTIVA DI FEDERMANAGER MA QUANDO IL PRESIDENTE STEFANO CUZZILLA MI HA PROPOSTO LA CARICA IN ASSIDAI HO ACCETTATO SUBITO



RINNOVATI CDA E SINDACI PER IL MANDATO 2022-2025

NEL BOARD CONFERMATI MARCHI E PICUTTI, ENTRANO COME NUOVI CONSIGLIERI FLUSSI E SORLI

Si rinnovano il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale di Assidai. A deciderlo, con la scadenza naturale del mandato dei due organi, è stata l'Assemblea dei soci del Fondo, che si è svolta lo scorso 22 maggio. Ad essa infatti, secondo lo statuto di Assidai, spetta la nomina del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, oltre che dei rispettivi presidenti.

Dopo i sei anni (ovvero due mandati) di Tiziano Neviani, il nuovo Presidente di Assidai è Armando Indennimeo che, come gli altri Consiglieri, sarà in carica per il triennio 2022-2025. Nel dettaglio, il board - oltre allo stesso Indennimeo - ha visto l'ingresso di Luciano Flussi e Gabriele Sorli e la riconferma di Mauro Marchi e Barbara Picutti. Per quanto riguarda, invece, il Collegio sin-



dacale il neo Sindaco stato confermato Paolo Grasso, già Sindaco nel precedente triennio, mentre fa il suo ingresso come nuovo componente Pietro Gioni. ■

>>> continua dalla prima pagina - Assidai, Indennimeo nuovo Presidente: "La mia sfida: rafforzare ancora il Fondo"

"L'OBIETTIVO È CONSOLIDARE ASSIDAI COME FONDO INTEGRATIVO DEL FASI"

Parliamo invece della sua esperienza nell'universo Federmanager?

Parte dalla mia iscrizione, che risale al lontano 1992. A livello territoriale sono stato prima Consigliere e Presidente di Federmanager Salerno, ruolo che ricopro tuttora, un'esperienza molto interessante. Dal 2015 al 2021 sono stato Consigliere nazionale e membro della Giunta esecutiva e, negli stessi anni, sono stato componente dell'Assemblea Fasi. Infine, ho fatto parte del Cda di Industria Welfare Salute Spa (IWS) dal 2019 al 2020. Insomma, esperienze molteplici che mi hanno dato grandi stimoli e ora si completano con il mio impegno in Assidai per il prossimo triennio: sono pronto a mettermi a completa disposizione del Fondo con il massimo impegno, cosa che ho già iniziato a fare nei primi giorni del mio mandato.

Nel suo percorso in Federmanager che percezione ha avuto di Assidai?

Assidai è nato ormai più di 30 anni fa perché il Fasi non copriva completamente le spese mediche. Per questo ha sempre giocato un ruolo importante che con il Prodotto Unico, di recente, ha avuto una vera e propria consacrazione, anche in relazione a Confindustria. Alla base vi è infatti un'intuizione brillante: si è capito quanto era importante mettere insieme i due Enti per offrire il servizio migliore possibile agli iscritti, cioè un welfare all'altezza dei dirigenti delle aziende industriali. In tutto ciò

“BISOGNA FARE SISTEMA E SPINGERE ANCORA IL PRODOTTO UNICO FASI-ASSIDAI: QUI GIOCANO UN RUOLO LE DECISIONI DELLE PARTI SOCIALI MA IL NUOVO CONTRATTO, NEL 2023, POTREBBE DARE ULTERIORE IMPULSO

è fondamentale una profonda conoscenza delle parti sociali e del territorio, per tessere i rapporti nel modo più consono.

Con che spirito affronta il mandato di Presidente Assidai?

Raccoglio una sfida: consolidare e rafforzare il posizionamento di Assidai quale principale Fondo sanitario integrativo del Fasi. Per farlo bisogna agire su vari fronti. Innanzitutto spingendo ancora il Prodotto Unico Fasi-Assidai: qui giocano evidentemente un ruolo le decisioni delle parti sociali ma un'evoluzione del nuovo contratto, nel 2023, potrebbe dare ulteriore impulso. Un altro aspetto su cui lavorare è quello dell'ottimizzazione delle coperture sanitarie. Inoltre, va migliorata la nostra capacità di ascolto e comunicazione verso gli stakeholder così come la percezione e la riconoscibilità di Assidai come brand forte del mercato delle coperture sanitarie integrative. Ultimo ma non ultimo: bisogna fare sistema insieme a Fasi e IWS, efficientando i costi e migliorando ulteriormente il livello dei servizi. ■

Si tratta sicuramente di obiettivi importanti e ambiziosi, quale sarà il suo approccio sul campo per raggiungerli?

Affronterò questa nuova sfida trasferendo i valori basilari che contraddistinguono la mia attività professionale in tutte le azioni che intraprenderò nel prossimo triennio per proporre modelli innovativi secondo la migliore cultura d'impresa. Inoltre, ritengo fondamentale implementare nuove sinergie con gli altri Enti del sistema e con le Associazioni Territoriali Federmanager per ottimizzare i processi operativi e aumentare il livello dei servizi offerti agli assistiti e alle imprese.

Che ruolo ha, a suo parere, la sanità integrativa alla luce delle attuali dinamiche del Servizio Sanitario Nazionale?

Abbiamo visto come la sanità pubblica, per quanto si distingua ancora a livello mondiale per equità e universalità, abbia sempre più difficoltà a soddisfare i bisogni del cittadino. Da qui l'importanza della complementarietà sistema pubblico-privato, che sosteniamo da sempre e che varrà soprattutto per il futuro. I giovani fanno fatica a pensare a certe cose, per questo noi sui territori cerchiamo sempre di stimolarli con input preziosi sul tema. Su questo serve, tuttavia, anche il contributo dei *decision maker* a livello aziendale. Ormai un manager cambia società più frequentemente rispetto al passato e servono dei punti fermi nel proprio percorso professionale: uno di questi è la sanità integrativa. ■

SANITÀ, L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE RIDUCE I COSTI

**LO CONFERMA
UNO STUDIO
COORDINATO
DA HUMANITAS
SUGLI ESAMI
DI SCREENING
PER IL CANCRO
AL COLON**

L'intelligenza artificiale come strumento per ridurre in prospettiva i costi del Servizio Sanitario Nazionale e aumentarne così la sostenibilità futura, che sarà messa a dura prova dal graduale invecchiamento della popolazione. Gli studi più recenti indicano che oltre il 33% delle attività eseguite manualmente dai medici potrebbe essere automatizzata. Non solo: negli ultimi 20 anni, informatici e ricercatori hanno anche dimostrato con successo che le applicazioni dell'intelligenza artificiale in diversi ambiti dell'assistenza sanitaria, a partire dalla diagnosi precoce, fino alla scoperta di farmaci e alla gestione dei dati dei pazienti. Solo negli Usa, per esempio, l'uso dei cosiddetti algoritmi che permettono di estrarre preziose informazioni da centinaia di milioni di dati, potrebbe consentire risparmi di oltre 150 miliardi di dollari. A tale proposito, vale la pena citare i dati di un recente studio internazionale coordinato da Humanitas in collaborazione con l'Università di Oslo, che puntava a indagare il rapporto costi-benefici delle tecnologie di intelligenza artificiale nell'ambito della colonscopia. L'analisi è stata coordinata da Alessandro Repici, direttore del dipartimento di Gastroenterologia di Humanitas e docente di Humanitas University e da Cesare Hassan, docente di Humanitas University. Ebbene, l'impiego dei software di intelligenza artifi-



“LO STUDIO DI HUMANITAS HA EVIDEZIATO CHE GLI STRUMENTI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE MIGLIORANO IL TASSO DI IDENTIFICAZIONE DELLE LESIONI DEL COLON DEL 44%, RIDUCENDO IL RISCHIO DI INCORRERE IN ERRORI DIAGNOSTICI. ALLO STESSO TEMPO CALA L'INCIDENZA STESSA DEI TUMORI DELL'8,4%.

ziale richiede alle strutture ospedaliere investimenti economici valutati pari a circa 19 dollari per paziente. Lo studio in questione, pubblicato su The Lancet Digital Health, ha dimostrato che, nell'arco di 30 anni, questi investimenti non solo vengono interamente ammortizzati, ma generano anche un risparmio se paragonati alle spese mediche per i pazienti con tumore del colon. In particolare la riduzione dei costi avviene in due modi. Innanzitutto diminuisce il numero di persone che sviluppano il cancro, e di conseguenza si riducono no-

tevolmente i costi di chirurgia, chemio e radioterapia, e i cosiddetti costi sociali; in secondo luogo si assottigliano i cosiddetti “follow up”, cioè i controlli successivi alle cure. Senza dimenticare un altro aspetto rilevante: così facendo, oltre ad avere una diagnosi più accurata e tempestiva, si liberano le liste d'attesa mettendo a disposizione della comunità gli spazi per chi invece è sintomatico. In termini numerici, lo studio evidenzia che gli strumenti di intelligenza artificiale migliorano il tasso di identificazione delle lesioni

del colon del 44%, riducendo pertanto il rischio di incorrere in errori diagnostici. Quindi, concludono gli autori del report, l'esecuzione di colonscopie di screening con l'ausilio dell'intelligenza artificiale è associata sia a un calo dell'incidenza dei tumori del colon del 8,4% sia a un risparmio economico di 57 dollari per persona grazie alla riduzione dei costi di terapia legata alla maggiore prevenzione. Numeri eloquenti sulle enormi potenzialità dell'intelligenza artificiale nella medicina e sull'apporto rilevante che essa potrebbe offrire per ridurre i costi della sanità pubblica italiana e per aiutarla a mantenere nel tempo quelle caratteristiche di equità e universalità che la rendono praticamente unica al mondo. ■



“SOLO NEGLI STATI UNITI, L'USO DEI COSIDDETTI ALGORITMI, CHE PERMETTONO DI ESTRARRE PREZIOSE INFORMAZIONI DA CENTINAIA DI MILIONI DI DATI, POTREBBE CONSENTIRE RISPARMI IN AMBITO SANITARIO DI OLTRE 150 MILIARDI DI DOLLARI

MALATTIE CEREbroVASCOLARI, COME PREVENIRLE

CRUCIALE ADOTTARE STILI DI VITA SANI. IN UN DOCUMENTO INFORMATIVO SOTTOSCRITTO DAL MINISTERO DELLA SALUTE UN'ANALISI DI QUESTE PATOLOGIE, SECONDA CAUSA DI MORTE A LIVELLO MONDIALE

Fornire alla popolazione informazioni basate sull'evidenza scientifica in materia di prevenzione delle malattie cerebrovascolari, evidenziare i fattori di rischio, promuovere stili di vita salutari e prevenzione primaria, sapere riconoscere l'insorgenza dei segni e dei sintomi dell'ictus e dell'attacco ischemico transitorio e adottare le adeguate contromisure. Sono questi i principali obiettivi del "Documento informativo per il cittadino sulla prevenzione delle malattie cerebrovascolari lungo il corso della vita", prodotto dall'Alleanza italiana per le malattie cardio-cerebrovascolari, un patto volontario volto al contrasto di queste patologie sottoscritto tra Ministero della Salute, Società scientifiche, Associazioni dei pazienti e altri Enti operanti nel settore. Inoltre sulla base dei contenuti del documen-



to stesso è stata predisposta una sezione specifica sulla prevenzione delle malattie cerebrovascolari nell'ambito dell'area tematica del portale del Ministero della Salute dedicata al tema.

Le malattie cerebrovascolari sono patologie del sistema nervoso centrale provocate da alterazioni della circolazione sanguigna e nel 2019 sono state la seconda causa di morte a livello mondiale. Le più frequenti sono l'ictus ischemico (circa l'80% degli eventi cere-

brovascolari acuti) e l'emorragia intracerebrale (15-20%) mentre la mortalità per ictus è del 20-30% a 30 giorni dall'evento e del 40-50% a distanza di un anno. Solo il 25% dei pazienti sopravvissuti a un ictus guarisce completamente, mentre ben il 75% sopravvive con una qualche forma di disabilità; di questi ultimi circa la metà perde l'autosufficienza. In Italia - ricorda il Ministero della Salute - l'ictus è la principale causa di disabilità nell'adulto e la seconda cau-

sa di demenza: rappresenta dunque un'importante problematica di salute pubblica, il cui impatto causa notevoli conseguenze non solo sulle condizioni cliniche delle persone colpite, ma anche sulle loro famiglie e sui *caregiver*, e comporta quindi un rilevante costo economico e sociale.

La prevenzione primaria è lo strumento più importante per contrastare le malattie cerebrovascolari, perché mira a impedirne la comparsa e si basa sull'adozione e sul mantenimento di sani stili di vita in modo da prevenire comportamenti non salutari durante l'infanzia e l'adolescenza, ridurre il rischio di insorgenza delle patologie in questione nell'adulto, e favorire un invecchiamento sano e attivo. Attraverso uno stile di vita più salutare e un adeguato controllo medico nei soggetti a elevato rischio cardiovascolare si potrebbero evitare il 40-50% degli eventi cerebrovascolari. ■

IL PUNTO DI VISTA

UN GRAZIE NON È MAI ABBASTANZA

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Da sempre diamo priorità alla salute dei manager e i servizi di assistenza sanitaria complementare erogati dal sistema Federmanager, oltre a rappresentare un modello virtuoso, sono in costante crescita. Assidai ha superato ormai i 30 anni di attività, contrassegnati da un incremento continuo del numero degli iscritti, anche dopo i due anni di pandemia che hanno messo a dura prova il sistema Paese.

Il nostro compito, come organizzazione di rappresentanza, è anche quello di affidare la guida degli enti e delle società

del sistema federale alle migliori competenze che la categoria manageriale è in grado di esprimere.

Come quelle di Tiziano Neviani, che lascia la presidenza di Assidai e che intendo ringraziare per il valido lavoro svolto. Con grandi capacità manageriali e umane ha guidato il Fondo per due mandati consecutivi, proprio negli anni in cui è stato avviato un passaggio storico, cominciato nel 2019 con il rinnovo del Ccnl da noi siglato insieme a Confindustria e proseguito con la nascita di IWS, il provider esclusivo di Assidai, che fornisce servizi innovativi per la sanità integrativa. Neviani lascia un Ente in buona sa-

lute, gestito con i principi di solidarietà e mutualità che da sempre contraddistinguono la nostra categoria.

E affida il timone ad Armando Indennimeo, un collega che ha già dato prova, all'interno del nostro sistema, delle profonde doti umane e delle significative competenze che, sicuramente, contribuiranno a un futuro di successo per la sua presidenza di Assidai. Le sfide che il Fondo si pone nei prossimi anni, a tutela della salute dei manager e delle loro famiglie e a garanzia di una sanità sostenibile, sono molte, ma siamo in "manifide" e sappiamo con certezza che l'intero sistema federale sarà valorizzato.

riprende da pag. 16

sa a disposizione dei nostri Welfare Manager, geolocalizzati su tutto il territorio nazionale.

A chi vi rivolgete in particolare?

Ci rivolgiamo alle **Aziende** per i **Programmi di Welfare** ed ai **Manager** per le loro **tutele**.

Forte di una relazione diretta con il comparto aziendale, ci proponiamo come interlocutore unico per le imprese che operano nel settore industriale, in grado di elaborare piani assicurativi completi a tutela dell'intero management aziendale, sia nell'area Salute, che nell'area Professionale; l'obiettivo quindi è recepire le esigenze delle aziende e mostrare i vantaggi di una progettazione strategica dei servizi di welfare integrato, per una crescita di valore di tutti i componenti dell'azienda stessa, sia imprenditori, che dipendenti e familiari.

Per rispondere invece con puntualità ed efficienza alle esigenze individuali di ciascun manager (Dirigenti e Quadri in servizio, inoccupati, in pensione, loro famigliari e alte professionalità), salute, lavoro, vita privata e famigliare sono solo alcuni degli ambiti di intervento di Praesidium.

Come è noto, IWS ha demandato a Praesidium la promozione del Prodotto Unico Fasi Assidai: qual è stato il riscontro del mercato?

Dal 2019, tre anni circa dal lancio sul mercato del Prodotto Unico, sono già qualche centinaio di aziende e oltre 2.000, 2.500 dirigenti che hanno aderito al Prodotto Unico in pochissimo tempo; risultati questi ottimi e del tutto positivi, se si pensa a come anche la pandemia abbia contribuito negativamente al rallentamento stesso di quelle attività di divulgazione. Il mercato, testimone in primis di questa specifica iniziativa di divul-

gazione del Prodotto Unico, è composto da una molteplicità di aziende che da sempre cercano delle forme di assistenza sanitaria innovative, fornite nella maggior parte dei casi, dalle Compagnie di Assicurazione e dai broker, quindi soluzioni assicurative innovative, proprio come il Prodotto Unico. La risposta da parte del mercato relativamente all'adesione a tale iniziativa ruota sostanzialmente intorno a tre motivazioni: la prima è la **natura** del Prodotto, in quanto nasce da un'iniziativa delle parti contrattuali Federmanager – Confindustria e ciò caratterizza la natura stessa dell'interlocutore di Praesidium; la seconda motivazione è la semplice **fruibilità**, ossia vi è un ampliamento



Valeria Bucci, DG Praesidium spa

del livello dei rimborsi per gli iscritti, con una semplificazione nell'invio della relativa richiesta; la terza motivazione, ma non ultima, è che si ha un'**unica procedura di rimborso** con un **unico interlocutore** a cui rivolgersi, cioè IWS.

Per concludere, relativamente al periodo storico che stiamo

attraversando, a molti è sembrato il momento di correre ai ripari, tra polizze contro i rischi di contagio e indennità da ricovero. La diffusione della pandemia di Covid-19 ha contribuito ad accrescere la consapevolezza sui rischi per lavoratori e aziende, riportando l'attenzione sulla necessità di avere un piano welfare ben strutturato e puntuale. Si può dunque evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi?

Evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi significa tutelare sia l'organizzazione, che potrebbe esser messa in seria difficoltà dal verificarsi di eventi non coperti dalle polizze a danno dei suoi manager, sia i dirigenti stessi, oggi sempre più interessati ad ampliare il più possibile le tutele, estendendole anche alla propria famiglia.

La categoria dei dirigenti è una categoria ben coperta a livello di welfare: il nostro compito infatti, è far sì che i nostri prodotti siano *in compliance* con i dettami previsti dalle fonti istitutive, in particolare dal CCNL, fornendo al tempo stesso una consulenza e un servizio personalizzato ai nostri assicurati.

DISEGNIAMO
L'ATLANTE
DEL WELFARE
PER I MANAGER
E TRACCIAMO
NUOVE ROTTE.

Icons representing various welfare services: medical, family, insurance, education, housing, and more.

**Praesidium, una guida sicura
per il welfare dei manager.**

praesidiumspa.it,
via Ravenna 14 - 00161 Roma,
Tel +39 06 44070640.





Soluzioni innovative per il benessere mentale

Nuova convenzione con Federmanager
Bologna – Ferrara – Ravenna



Supportiamo te e i tuoi cari

neurocare clinic Bologna è il primo centro italiano della multinazionale neurocare group. Offriamo soluzioni innovative e percorsi personalizzati per sostenere il benessere mentale tuo e dei tuoi cari.

Aiutiamo chi soffre di disturbi neurologici e psichiatrici a ritrovare autonomia e serenità. Siamo esperti in terapie di neuromodulazione non invasiva, che integriamo a trattamenti tradizionali. Siamo specializzati nella diagnosi e nella cura di:

- Depressione
- Disturbo ossessivo compulsivo (DOC)
- Disturbi dell'attenzione e iperattività (ADHD)
- Disturbi d'ansia
- Insonnia e disturbi del sonno
- Sindrome da burnout
- Dolore cronico neuropatico
- Astenia
- Decadimento cognitivo
- Dipendenze patologiche

neurocare group è una multinazionale presente con oltre 20 cliniche in tutto il mondo, tra Europa, Australia e Stati Uniti d'America. Da oltre 20 anni neurocare promuove le tecniche di neuromodulazione non invasiva per il trattamento di disturbi psichiatrici, psicologici e neurologici. Coniughiamo ricerca, innovazione tecnologica e pratica clinica per garantire ai nostri pazienti i migliori risultati.

www.neurocareclinics.it | 051 4110631 | Via Santo Stefano 67 - 40125, Bologna

UN TRAM PER BOLOGNA

Ottimizzare le strategie di mobilità per una città più efficiente, moderna e sostenibile



Il 3 novembre 1963, a Bologna, i tram 210 e 218 effettuarono l'ultima corsa. Furono così dismesse le ultime due

linee tramviarie della città, la N.6 per Chiesa Nuova e la N.13 per San Ruffillo. Da quel giorno **la città, a differenza di tante altre in Italia e in Europa, si è sviluppata unicamente a misura di trasporto su gomma.**

Reintrodurre oggi una rete tramviaria risulta un esercizio complesso che deve affrontare impegnative criticità infrastrutturali e di percezione da parte della cittadinanza, che non avremmo se si fosse mantenuto e progressivamente adeguato e modernizzato il “vecchio” sistema di trasporto urbano su ferro.

QUALI PRESUPPOSTI: RIDUZIONE EMISSIONI CLIMATERANTI E INCIDENTALITÀ, DOMANDA DI MOBILITÀ

Tra i **presupposti fondamentali** della realizzazione del tram, come declinati dal PUMS (Piano Urbano della Mobilità Sostenibile) vi è **la decarbonizzazione, la riduzione della mobilità privata e della incidentalità.**

A tale proposito, si osserva come a Bologna, al pari di altre città, da anni si perseguono politiche della mobilità che penalizzano l'effi-

cienza, causando rallentamento e congestione del traffico privato con inevitabili ricadute sulla circolazione dei mezzi pubblici.

Tali **inefficienze di sistema** generano: **conflittualità** tra mobilità pubblica e privata, che dovrebbero invece integrarsi; **aggravio dei costi** per entrambe le componenti; **maggiore impatto ambientale** tipico di un sistema a bassa efficienza; **diseducazione** alla mobilità responsabile, sicura e realmente sostenibile.

L'**efficienza** rappresenta uno dei principali fattori di competitività dell'economia, di sostenibilità **ambientale** (una «fonte energetica» in più) e, in ultima analisi, di qualità della vita.

Gli elaborati di progetto della nuova tramvia sostengono, tra l'altro, quanto segue (B381-SF-GPR-RD002B): *“Per quello che riguarda il traffico privato, sono da sottolineare alcuni effetti tra loro correlati: da un lato l'ingombro dell'infrastruttura tramviaria sulla piattaforma stradale causa una relativa diminuzione di capacità del corridoio per il trasporto privato. La diminuzione di capacità provoca un aumento della congestione riscontrabile principalmente soprattutto lungo il corridoio tramviario, che porta l'utenza ad una diversa scelta di itinerario, con conseguente aumento dei tempi di percorrenza e allungamento dei percorsi”.*

Il progetto quindi ammette un incremento dei tempi di permanenza dei mezzi privati sulla strada e

ciò comporta un aumento rilevante dell'impatto ambientale, mentre una riduzione di tali tempi (ad es. con la realizzazione di direttrici veloci, programmazione semaforica a “onda verde”, installazione di semafori “intelligenti”, priorità semaforica per i mezzi pubblici) consentirebbe il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni dichiarati dal PUMS.

Il **PUMS 2018** infatti, in accordo con le linee di indirizzo 2016 e il **PAIR 2020**, prevede:

- 1. nel breve periodo una riduzione del traffico auto del 20%** (senza peraltro indicare obiettivi di riduzione dei gas serra da traffico);
- 2. nel lungo periodo una riduzione del 40% delle emissioni di gas serra da traffico**, generate per il 28% dal contenimento del traffico auto e per il 12% dal rinnovo parco circolante.

Simulazioni, confermate da test sperimentali, dimostrano che la **riduzione del 20% del tempo di permanenza dei veicoli sulla strada** consente un **contenimento delle emissioni di CO2 fino a 31.000 ton/anno** ed un **risparmio diffuso dell'ordine dei 25 mln di euro.**

Altra criticità è costituita dalla **domanda**, che si tende a forzare con provvedimenti restrittivi della libertà di movimento privata, domanda che resta sostanzialmente anelastica per ragioni indipendenti dalle scelte e dalla volontà dell'utenza, come evidenziato da qualificate analisi svolte dal **CENSIS¹**, che nel **Rapporto sulla mo-**

¹ CENSIS: Centro Studi Investimenti Sociali, istituto di ricerca socio-economica fondato nel 1964. Poi diventato Fondazione riconosciuta. Svolge una costante e articolata attività di ricerca, consulenza e assistenza tecnica in campo socio-economico

bilità degli italiani (Roma, 2019 in situazione pre-covid) evidenzia:

“l’ampliamento del raggio di spostamento” (i.e. reperimento del posto di lavoro a crescente distanza da casa) *“e l’incremento della mobilità meno programmabile”* (i.e. flessibilità e dilatazione dell’orario lavorativo in fasce non coperte da adeguato servizio pubblico), *“rendono l’auto, ancora e sempre, la regina incontrastata della mobilità”* mentre *“crolla il ricorso ai mezzi di trasporto pubblico”* (-20,3% dal 2001) concludendo che *“La materialità della mobilità quotidiana degli italiani è profondamente diversa dal racconto pubblico che ne viene fatto ...”*.

A tutto ciò si aggiunga l’ulteriore contrazione della domanda (evidenziata da statistiche delle principali aziende di trasporto locale) a seguito della pandemia COVID, che ha incoraggiato la diffusione di nuove modalità lavorative (smart working, riunioni online, ecc.). Tale tendenza dovrebbe mantenersi nel tempo, con un ricorso permanente allo smart-working per non meno del 15%, oltre alla “scoperta” della maggiore efficienza e “comodità” di svolgere riunioni online, con un non trascurabile risparmio di tempi e costi di spostamento e minore impatto ambientale.

Quindi **gli obiettivi dichiarati del progetto Tram, pre-COVID, dovrebbero essere aggiornati in diminuzione.**

MIGLIORARE LA SOSTENIBILITÀ DEL PROGETTO

Restando tuttavia confermata la scelta della tramvia, si rende necessario, nel progetto esecutivo,

applicare i necessari correttivi ai **numerosi quesiti irrisolti**, al fine di migliorare quanto più possibile la sostenibilità dell’opera. Di seguito alcuni tra i più rilevanti:

1. L’intero progetto non appare coerente col tessuto urbanistico, residenziale, produttivo e dei servizi, in quanto l’**Ingombro trasversale** compromette la mobilità privata e le restanti **linee bus** su assi storici portanti della viabilità urbana. Il conseguente **dirottamento di parte del traffico su vie interne residenziali** peggiorerebbe le condizioni ambientali in tali zone, oltre ad impattare negativamente su attività commerciali e servizi, anche per l’eliminazione di numerosi posti auto solo in parte sostituiti, per di più in tempi non definiti.
2. Poiché **la tramvia non potrà essere ostacolata da attività riguardanti edifici adiacenti alla linea**, che richiedono la sosta temporanea di automezzi anche voluminosi, quali: autospurgo, traslochi, cantieri e relativo carico/scarico e deposito materiali, ecc. **tali attività potranno essere autorizzate solo negli orari notturni in cui non circola il tram**, con ricadute negative sulla sostenibilità e conseguenze su costi ed efficienza.
3. **La mobilità (pubblica e privata) su gomma dovrà comunque essere garantita e resa fluida** su alcuni assi portanti per garantire sostenibilità ambientale, trasportistica e sociale. Si dovrà quindi **prevedere una soluzione su due livelli in alcuni punti** critici di intersezione stradale con il tracciato della tramvia: Viale Masini con le Vie Indipenden-

za - Matteotti, Porta San Felice, Via Pertini-Prati di Caprara con Via Emilia Ponente, ecc.

4. **L’impatto sui tanti accessi laterali**, che dovranno sottostare alla priorità della circolazione tramviaria, aumenterà accodamenti e rischio di incidenti col tram.
5. **Grave limitazione ai percorsi dei mezzi di soccorso** (Ambulanze, VV.F. e Forze dell’Ordine) a cui non verrebbe permesso il transito veloce nei numerosi tratti in cui resterà una sola corsia stradale nei tratti promiscui.
6. Non si giustifica **la ri-scopertura del canale sulla Via Riva di Reno**, non funzionale al tram, che darà origine ad **infestazioni, cattivi odori, abbandono di rifiuti, e situazioni di spaccio e degrado.**
7. Infine, si osserva che la **cantierizzazione in contemporanea con il Passante** porterà per diversi anni al sommarsi dei disagi con gravi ricadute sulla mobilità e sulla vivibilità del territorio.

Si può pertanto concludere che la sostenibilità dell’intero progetto dovrebbe essere oggetto di una attenta verifica e in ogni caso sottoposta a revisione, allo scopo di superare le maggiori criticità fin qui evidenziate.

L’articolo prosegue sull’edizione digitale di Filo Diretto a questo link:

<https://dirigentindustria.it/fm-emilia-romagna/un-tram-per-bologna.-ottimizzare-le-strategie-di-mobilita-per-una-citta-piu-efficiente-moderna-e-sostenibile.html>

RIPARTE LA COMMISSIONE CULTURA E TEMPO LIBERO**Scoperte, curiosità e network in un contesto informale, divertente e rilassato**

- Ravenna.

Si svolgeranno tra settembre e no-

Sono tre gli eventi con cui riparte, nel 2022, l'attività "Cultura e Tempo Libero" di Federmanager Bologna – Ferrara

vembre e saranno improntati ad arricchire il nostro bagaglio culturale personale in una **modalità "leggera" e informale**, dove il **confronto** e il **network** tra associati e loro accompagnatori sarà facile e stimolante.

Le prime date si svolgeranno a Bologna, ma dal 2023 entreranno a pieno titolo in calendario sia

Ferrara che Ravenna, luoghi che insieme a Bologna consentiranno di creare un programma interessante e diverso, che potrà favorire **partecipazione, coinvolgimento e interazione tra associati** delle tre province.

Ecco il programma Settembre-Novembre 2022: Guide, relatori o

BOLOGNA A LUCI ROSSE

con degustazione finale guidata di tre vini rossi del territorio

Venerdì 16 settembre 2022 ore 18.00

Passeggiata storico-goliardica ricca di aneddoti, curiosità e costumi della Bologna più nascosta: cade il velo su un lato piccante e trasgressivo del passato petroniano (tutta la verità raccontata da una guida ufficiale).

A seguire, presso l'Enoteca Italiana, degustazione (guidata da un sommelier) di tre vini rossi del territorio, abbinati a generosi assaggi di delizie emiliane.

IL RESTAURO DELLE PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE: visita alla Cineteca di Bologna, eccellenza del territorio

Venerdì 14 ottobre 2022 ore 18.00

Prima e dopo: Introduzione alle tecniche di restauro delle vecchie pellicole, proiezione di alcuni cortometraggi esemplificativi e visita al laboratorio di restauro, con i tecnici in azione su veri casi di recupero di vecchi film.

VISITA AI BAGNI DI MARIO con degustazione finale guidata di tre vini bianchi

Sabato 19 novembre 2022 ore 10.00

Visita guidata a uno dei luoghi più affascinanti della Bologna delle acque; cunicoli con volta a sesto acuto e decori rinascimentali a creare un ingegnoso sistema di captazione delle acque che serviva all'approvvigionamento della fontana del Nettuno. A seguire, degustazione guidata da un sommelier presso enoteca della zona.

docenti saranno tutti di comprovata esperienza e capacità, per garantire che il tempo trascorso insieme sia veramente un tempo di qualità.

La **partecipazione agli eventi** sarà riservata agli associati, che potranno partecipare individualmente o con un accompagnatore, entrambi gratuitamente, fermo restando che

in funzione del tipo di evento potrà comunque essere richiesto ad ogni partecipante un contributo a copertura delle spese di ristorazione.

Le iscrizioni agli eventi di associati e accompagnatori, potranno essere fatte attraverso il nostro sito <https://bologna.federmanager.it/> compilando il form di iscrizione

che sarà pubblicato di volta in volta e annunciato attraverso newsletter dedicate.

Per qualsiasi informazione è possibile scrivere a sara.tirelli@federmanagerbo.it.

ANALISI DEI DATI PER LE IMPRESE INDUSTRIALI (6) Gli Alberi Decisionali



importantissima, quella degli Alberi Decisionali.

Caratteristiche degli Alberi

Gli alberi decisionali sono una serie di algoritmi di classificazione supervisionata molto popolari. Hanno **buone prestazioni**, sono semplici e veloci da addestrare e inoltre sono anche utilizzabili per la regressione (oltre che per la classificazione). Oggi sono anche conosciuti con il nome “CART”: Classification and Regression Trees.

Hanno **il grande vantaggio della interpretabilità delle decisioni**, cosa non frequente negli algoritmi.

Funzionamento

Un albero decisionale è una struttura simile a un diagramma di flusso composta da nodi e rami. In ogni nodo viene eseguita una suddivisione dei dati in base a una delle caratteristiche in ingresso, generando due o più rami in uscita. Nei nodi successivi vengono effettuate sempre più suddivisioni e viene generato un numero crescente di rami per suddividere i dati originali. Questo processo continua finché non viene generato un nodo in cui i dati appartengono alla stessa classe e non sono più possibili ulteriori suddivisioni.

Per capire come funziona un albero, prendiamo **l'esempio della concessione di un prestito (Fig.1)**.

Innanzitutto, l'algoritmo verifica se

il cliente ha una buona storia creditizia. In base a ciò classifica il cliente in due gruppi: clienti affidabili e clienti meno raccomandabili. Si controlla poi il reddito (Income) del cliente e lo si classifica nuovamente in due gruppi. Infine si verifica l'importo del prestito (Loan amount) richiesto. In base ai risultati della verifica di queste tre caratteristiche, **l'albero decisionale decide se il prestito del cliente debba essere approvato o meno** (ciò è quanto accade oggi in banca...).

Un albero decisionale prende una serie di decisioni in base a un insieme



Figura 1

di caratteristiche e attributi presenti nei dati.

L'obiettivo di questi algoritmi è quello di **suddividere ad ogni passo ricorsivamente il training set in sottoinsiemi**, fino a quando ogni partizione è il più “pura” possibile in termini di classe di uscita. Per decidere quale caratteristica porti al sottoinsieme più corretto, occorre essere in grado di **misurare la “purezza” del set di dati**. Le metriche più utilizzate sono “information

gain” e l'indice di Gini. In fondo all'articolo ho inserito le modalità di calcolo di questi indici.

Ci sono due modi per evitare che un albero vada in **overfitting**, ovvero che diventi troppo specializzato e che non riconosca bene nuovi dati mai visti precedentemente: **la potatura (pruning) e l'arresto anticipato**.

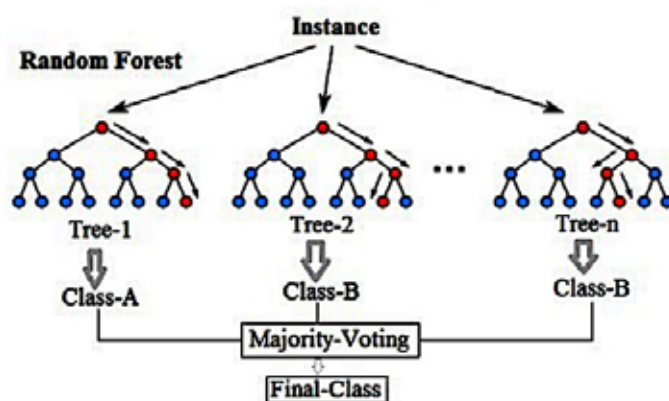
La potatura viene applicata a un albero decisionale dopo la fase di addestramento. In pratica **si lascia che l'albero sia libero di crescere** quanto consentito dalle sue impostazioni, senza applicare alcuna restrizione esplicita.

Alla fine, si procede a tagliare i rami che non sono popolati in modo adeguato. La loro rimozione dovrebbe favorire la generalizzazione su nuovi dati non visti.

L'altra opzione per evitare l'overfitting è

l'arresto anticipato.

Un criterio di arresto comune è il numero minimo di campioni per nodo. Il ramo interromperà la sua crescita quando verrà creato un nodo contenente un numero di campioni di dati



inferiore o uguale al numero minimo impostato. Ciò si fa per mantenere la leggibilità dell'albero.

Apprendimento d'insieme, Random Forest e XGBoost

I Random Forest risolvono il problema dell'overfitting perché combinano il risultato di più alberi decisionali per elaborare una previsione finale. Quando si crea un albero decisionale, una piccola modifica nei dati porta a un'enorme differenza nella previsione del modello. Con Random Forest questo problema non si verifica poiché i dati vengono campionati molte volte prima di generare una previsione. Questo viene fatto usando una **tecnica chiamata bagging**.

Il Bagging

Nel bagging vengono addestrati più modelli dello stesso tipo su dataset diversi, ciascuno ottenuto dal dataset iniziale tramite campionamento casuale con rimpiazzo (**bootstrap**). Il nome bagging deriva dalla combinazione delle parole inglesi bootstrap e

ne si calcola il valore medio delle previsioni mentre per la **Classificazione vince la previsione scelta a maggioranza** fra tutti gli alberi.

Il bagging è una procedura che viene applicata **per ridurre la varianza dei modelli di machine learning**. Nell'algoritmo Random Forest non vengono campionate casualmente solo le righe, ma anche le variabili (colonne). Si fa questo per evitare la similarità degli alberi, producendo potenzialmente lo stesso risultato.

Il boosting (potenziamento)

Esiste un altro tipo di apprendimento d'insieme chiamato **Gradient Boosting**, che utilizza la tecnica del "**boosting**". L'idea principale alla base di questo algoritmo è quella di costruire modelli in sequenza, con i modelli successivi che cercano di ridurre gli errori del modello precedente. La differenza fra il Random Forest e gli algoritmi basati sul boosting è che il R.F. fa la media dei risultati ottenuti da ogni singolo albero, quindi in parallelo, mentre il boosting continua a creare nuovi alberi cercando di migliorare i risultati del precedente, quindi in serie. Dalla tecnica del boosting deriva uno dei **più potenti algoritmi attualmente in uso: il XGBoost**, presentato nel 2014. È uno degli algoritmi più popolari al momento perché è vincente in innumerevoli competizioni e **fornisce prestazioni comparabili se non migliori delle Reti Neurali** per database di non enormi dimensioni.

La differenza fra il Random Forest e gli algoritmi basati sul boosting è che il R.F. fa la media dei risultati ottenuti da ogni singolo albero, quindi in parallelo, mentre il boosting continua a creare nuovi alberi cercando di migliorare i risultati del precedente, quindi in serie. Dalla tecnica del boosting deriva uno dei **più potenti algoritmi attualmente in uso: il XGBoost**, presentato nel 2014. È uno degli algoritmi più popolari al momento perché è vincente in innumerevoli competizioni e **fornisce prestazioni comparabili se non migliori delle Reti Neurali** per database di non enormi dimensioni.

La differenza fra il Random Forest e gli algoritmi basati sul boosting è che il R.F. fa la media dei risultati ottenuti da ogni singolo albero, quindi in parallelo, mentre il boosting continua a creare nuovi alberi cercando di migliorare i risultati del precedente, quindi in serie. Dalla tecnica del boosting deriva uno dei **più potenti algoritmi attualmente in uso: il XGBoost**, presentato nel 2014. È uno degli algoritmi più popolari al momento perché è vincente in innumerevoli competizioni e **fornisce prestazioni comparabili se non migliori delle Reti Neurali** per database di non enormi dimensioni.

Vantaggi e svantaggi degli alberi

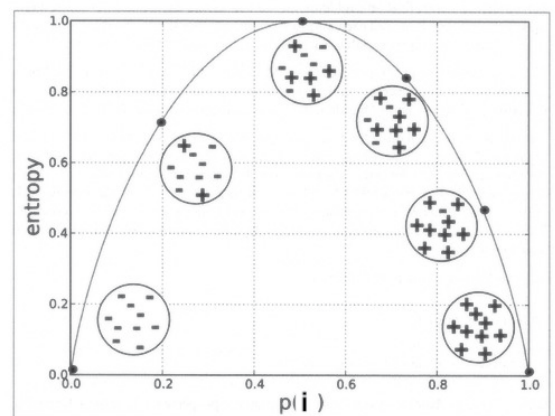
In conclusione, le Random Forest in genere **hanno prestazioni migliori** rispetto agli alberi decisionali sin-

goli, **anche se sono più lente** poiché è necessario più tempo per costruire più alberi. **Gli alberi decisionali sono più facili da interpretare e da visualizzare** ed è facile capire come l'algoritmo abbia raggiunto il suo risultato. **L'algoritmo XGBoost è estremamente potente**, di uso un po' più complesso e, purtroppo, **non permette una spiegazione chiara di come giunge alle sue conclusioni**.

Nota tecnica: calcolo dell'Indice di Gini e dell'Entropia

Con l'**information gain** si usa un **parametro basato sull'entropia**, un concetto utilizzato per misurare l'informazione o il disordine: **Entropy** = $-\sum(p_i) \log_2(p_i)$ (si usa il log base 2), p_i è la probabilità di una classe.

L'entropia è una metrica che **misura l'impurità di una divisione** in un albero decisionale. Determina come l'albero decisionale sceglie di partizionare i dati. **I valori di entropia**



vanno da 0 a 1, come si può vedere dalla figura 4.

L'articolo prosegue sull'edizione digitale della rivista a questo link:

<https://dirigentindustria.it/fm-emilia-romagna/analisi-dei-dati-per-le-imprese-industriali-6.-gli-alberi-decisionali.html>

Fonti e figure:

<https://www.kdnuggets.com/>
www.medium.com
www.wikipedia.org

aggregation, in riferimento all'aggregazione di più modelli. Il bootstrap è una tecnica di campionamento e i dati di training sono campionati più volte in modo da generare diversi dataset, costruendo un albero per ognuno e ottenendone le previsioni. La previsione di ciascun albero decisionale verrà combinata per ottenere un unico risultato. Per la **Regressio-**

LA RISCOPERTA DI UGO GUIDI:

tre mostre a Bologna e Comacchio in occasione del centenario della nascita del pittore



Ugo Guidi, nato a Comacchio il 20 Marzo 1923, si trasferì a Ferrara con la famiglia quando aveva solo tre anni, sino alla frequentazione delle scuole elementari. Nel 1933, si spostò

con la famiglia a Bologna, dove studiò e visse, ad esclusione di alcuni anni durante la guerra.

Già iscritto all'Accademia delle Belle Arti dal 1940, al corso di decorazione, conseguì negli anni diversi premi: il premio **"Dante Trebbi"** per l'architettura; il **"Tullo Moy"** per il paesaggio; il premio **"Bevilacqua"** per la figura. Ottenne anche una borsa di studio ministeriale e vari passaggi "ad honorem", presentando lavori ai suoi insegnanti in Accademia, Giovanni Romagnoli e Giorgio Morandi. Di quest'ultimo si ricorda che, avendo in grande stima l'allievo Ugo ed invece una notevole antipatia del suo collega d'insegnamento Virgilio Guidi, quando qualcuno gli parlava di Guidi chiedeva "Parli di quello bravo?" intendendo Ugo.

Guidi seguì in Accademia anche i corsi di pittura e scultura di Guglielmo Pizzirani e di Cleto Tomba e frequentò assiduamente l'ambiente, essendo stato per diversi anni assistente dello stesso Prof. Romagnoli, fino alla nomina a professore con cattedra al Liceo artistico di Bologna (1952 – 1982). In questi anni, riuscì a portare a termine un lavoro che gli prese due anni interi tra bozzetti, studi, disegni preparatori e realizzazione: le due pitture murali al Palazzo delle Poste di Reggio Emilia. Si impegnò anche in alcune opere religiose, come le due pale d'altare della chiesa di Cristo Re di Bolzano, la Santa Teresa in San Martino di Bologna, il Sacro Cuore nella chiesa di San Pietro a Cesena e vari cartoni per i mosaici della chiesa di Sasso Marconi. Divenne **membro dell'Accademia Clementina** ed entrò nel Consiglio direttivo dell'Associazione Francesco Francia, con la quale organizzò varie

importanti mostre dei pittori bolognesi di inizio '900, iniziando da quella dedicata ad Alfredo Protti, nel 1950.

In quegli anni, Guidi non fece mostre personali e raramente presentò qualche opera in occasione di mostre collettive. Si ricorda una natura morta che fu acquistata da un collezionista, su suggerimento e consiglio di Alfredo Protti e di cui il pittore riuscì a rientrare in possesso dopo vari decenni: un olio su tela cm. 65x80, dipinto nel 1948, che rappresenta frutti, caffettiera ed oggetti sul tavolo, rappresenta la "prima partecipazione ad una collettiva".

Fu l'amico Mazzocco a convincere Guidi a fare una prima mostra personale a Milano, alla Galleria Gussoni



Ritratto di Ilaria (1964) Pastello su pannello cm 100x70

(1964) dove ricevette la visita ed i complimenti anche di Carlo Carrà. Per quasi trent'anni Guidi non si fece vedere, se non con alcuni privilegiati amici di famiglia a cui, di tanto in tanto, mostrava le sue opere realizzate in solitudine, nel suo atelier: interni, nature morte e fiori, oppure paesaggi presi dal vero al rientro dalle vacanze estive. Spesso anche figure e ritratti, frequentemente di belle donne bolognesi e non, che si erano sottoposti

alle necessarie sedute in studio, dopo le tante insistenze per avere una sua opera.

Solo in seguito alla conoscenza di Mario Marescalchi, avvenuta negli anni Ottanta, ed alle pressioni gentili del gallerista di via Mascarella, si decise a mostrare le sue opere ai bolognesi, organizzando prima una mostra a Cortina, nell'estate del 1990, seguita poi dalla antologica autunnale a Bologna. Marescalchi usualmente ospitava mostre di artisti del calibro di De Chirico, Campigli, Carrà, Morandi ed anche di stranieri come Chagall ed Utrillio, ma gli appassionati di pittura ricordano ancora la fila dei visitatori sotto il portico di via Mascarella quel sabato sera, 20 ottobre 1990: nessuno di coloro che era riuscito ad entrare per l'inaugurazione si decideva ad uscire senza aver ricevuto dedica da Guidi sul bel catalogo della Marescalchi.

Da novembre 1995 a febbraio 1996, Guidi fu presente in Corte Isolani con una mostra di opere di vario genere, tra cui sculture bellissime, che spesso raffiguravano le sue modelle con testine al vero, in terracotta patinata od in bronzo, e nudi femminili in posture eleganti e fascinosi, tali da ricordare anche le sue pitture ad olio e pastello; tra queste spiccava la grande "nudo al sole", terracotta al vero di 160 cm.

Guidi proseguì le sue mostre a Bologna con l'esposizione delle opere in via Marsala, presso la sede dell'Opera Pia dei Poveri Vergognosi. In quell'occasione riscosse un grande consenso dai visitatori venuti anche da fuori città ed in particolare ricevette la visita della Pasquali con un Monsignore segretario del Cardinale Giacomo Lercaro: da qui la decisione di donare due quadri alla Fondazione Lercaro, opere ad olio rappresentanti fiori e natura morta. Si racconta l'aneddoto per cui il Monsignore, ammirato dai bellissimi grandi nudi femminili, completi di originali cornici d'epoca, avesse espresso la disponibilità ad accogliere alla Fondazione Lercaro anche una "bella donna", se l'artista si fosse sentito meglio rappresentato da quel tipo di opera.

Il 3 Febbraio del 2001, in occasione della Mostra collettiva benefica del

Baraccano “**Arte e colori per l’infanzia**”, Guidi fu premiato per la sua sensibilità ai problemi dei disabili con una medaglia d’oro donata dal Presidente della Repubblica e consegnata dal Sindaco di Bologna Giorgio Guazzaloca.

Nel 2003 il dottor Gianarturo Borsari con l’associazione **Bologna per le Arti**, organizzò con Guidi la prima mostra nella centrale via Castiglione, a Palazzo Ratta. Nel 2005 Guidi, sempre molto legato alla natia Comacchio, ove aveva un’abitazione nel centrale Corso Garibaldi, rispose positivamente all’allora sindaco Zarattini ed organizzò una mostra a Palazzo Bellini, che fu presentata dal vice sindaco come la mostra più bella mai fatta a Comacchio. Guidi iniziava in quei tempi a risentire di seri problemi di salute, tanto che partecipò in prima persona all’allestimento, ma non riuscì mai andare a vedere la mostra, lasciando a Giuliana Fermi, la compagna di una vita, il compito di presenziare all’inaugurazione, alla presenza di tanti comacchiesi ed amici bolognesi.

Il Professore cercò poi di permettere la visione continua delle sue opere ai bolognesi facendo una donazione importante di suoi lavori e della sua collezione personale di artisti di cui aveva avuto grande ammirazione, (Mancini, Protti, Romagnoli, Pizzirani, Bertelli ed altri). Nel 2006 fu concretizzato il desiderio di Guidi con un accordo con la Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna e fu fatta una mostra nella nuova sede centrale di via Delle Donzelle. Purtroppo, dopo alcuni tempi, la Direzione del Monte dichiarò l’impossibilità di esaudire il volere dell’artista nel mantenere espo-

ste le opere e fu trovato un accordo amichevole per la restituzione delle stesse alla famiglia.

Guidi, dopo lunghi mesi di malattia, morì la vigilia di Natale 2007, proprio mentre la nipote Barbara Buldrini definiva gli accordi per una sua mostra personale a Parigi.

La mostra ebbe luogo a febbraio e marzo 2008 presso la “Galerie de l’Europe” in Rue de la Seine, e si ricorda come il gallerista si vantasse di avere in quei mesi “la più bella mostra di Parigi” ed i visitatori, entusiasti nel conoscere questo artista e la sua opera, restavano delusi nell’apprendere che molti dei più importanti quadri esposti non erano in vendita, perché facenti parte della collezione di famiglia.

Negli anni seguenti, Barbara si prodigò nel sostenere il ricordo dell’artista

sue opere;

- la mostra dell’associazione **Bologna per le Arti**, sempre nel 2019, prima collettiva di pittori bolognesi in Palazzo d’Accursio, in cui compaiono quattro opere di Ugo Guidi, il più giovane tra i pittori rappresentati, tra cui anche il dipinto ad olio inedito degli inizi anni ’60, “**Riposo**”, molto ammirato per la particolare sensualità espressiva (si veda immagine sotto).

Durante i lunghissimi mesi della pandemia di Covid si è realizzata un’aspirazione che la moglie di Guidi coltivava da tempo: la signora Giuliana Fermi ci ha lasciati nell’estate del 2020, ma la nipote Barbara ha potuto definire una donazione di settanta opere di Guidi alla Fondazione Cassa di Risparmio, che comprende una buona

rappresentazione di tutte le tecniche artistiche in cui il pittore si profuse dagli anni ’40 sino al 2003.

Tutte queste opere potranno essere ammirate dai bolognesi da settembre a dicembre 2022 presso le sale di **Casa Saraceni**, in via Farini, durante la mostra che sarà appunto chiamata la “**Donazione Buldrini**”.

Molti appuntamenti già in programma per il 2023, centenario della nascita di Ugo Guidi: una mostra antologica,

allestita a **Comacchio a Palazzo Bellini** in primavera; una personale a **Grizzana Morandi** nel periodo estivo, al Museo degli allievi di Morandi, ove da qualche anno sono visibili diverse incisioni di Guidi (allievo di Morandi per l’incisione) ed un bellissimo olio degli anni ’50 “**A mia madre**”; infine una mostra personale presso la **Galleria del Caminetto** a Bologna, prevista a marzo 2023.



Riposo (Anni '60), olio su tela, cm 80x100

con molte iniziative nel bolognese ed in Romagna tra cui ricordiamo:

- la mostra del 2010 a Comacchio a Palazzo Bellini;
- la mostra alla Galleria Fondantico di via de’ Pepoli, nel decennale della scomparsa, “Ugo Guidi naturalismo e universo femminile”;
- la mostra antologica del 2019, presso la Galleria del Caminetto, dove tuttora sono presenti alcune

SCUOLA E FORMAZIONE: PROGETTO PCTO, UN IMPEGNO DI VALORE

Oltre 9mila gli studenti che hanno beneficiato dell'attività di volontariato degli iscritti Federmanager a Bologna, Ferrara e Ravenna



Si è conclusa con numeri importanti l'esperienza dei volontari Federmanager che hanno collaborato alla riuscita del Progetto

PCTO per l'anno scolastico 2021 – 2022.

Il progetto, lo ricordiamo, va ad affiancare e integrare i cosiddetti **PCTO**, ovvero i **percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento** che gli istituti scolastici superiori erogano, in forme diverse, agli studenti, spesso con il coinvolgimento del mondo produttivo e delle associazioni.

Per quanto ci riguarda, ha previsto un'intensa attività di formazione rivolta ai ragazzi ed effettuata a titolo gratuito con la formula del volontariato da manager iscritti alla nostra associazione, che hanno incontrato gli studenti a scuola oppure, più spesso, on line (la presenza è stata resa complicata dagli strascichi della pandemia, purtroppo).

I numeri e gli argomenti

Ben 23 gli istituti scolastici coinvolti (uno dei quali fuori dal nostro territorio, ma ci siamo sentiti di rispondere positivamente a una richiesta giuntaci da Guastalla, Reggio Emilia, che non riusciva a trovare in loco i moduli che noi offrivamo e che sono stati forniti con l'impegno di non limitare il nostro intervento sulle scuole del nostro territorio), tecnici, professionali e licei, per un totale di 405 classi e

9.036 studenti, che hanno potuto fruire di interventi riguardanti numerosi argomenti, organizzati sotto forma di un vero e proprio catalogo che era stato preventivamente sottoposto agli insegnanti.

L'offerta formativa ha riguardato in particolare soft skills (modulo di 4 ore), sostenibilità ed economia circolare (modulo di 4 ore) ed imprenditorialità (modulo di 6 ore), oltre ad alcuni moduli aggiuntivi: Il mercato del lavoro: approcci e strumenti per affrontarlo; Contenuti on line, blog e web; Catena del Valore; Incontro con il Manager; Orientamento all'Università; Logistica; Gestione della produzione; Controllo Statistico della Qualità dei Prodotti e dei Processi di Produzione.

Oltre ai pacchetti formativi proposti, è stato possibile individuare dei

delle scuole partecipanti nel periodo febbraio-giugno 2022, i percorsi più scelti sono stati le Soft Skills (42%), la Sostenibilità ed Economia Circolare (10%), i Contenuti on line, Blog e Web ed il Mercato del lavoro (8%).

Cosa faremo nell'anno scolastico in partenza

L'anno scolastico 2022 – 2023 ci vedrà ancora impegnati, ci auguriamo con una maggiore incidenza degli interventi effettuati in presenza presso gli istituti scolastici, piuttosto che in remoto, modalità che comunque non prevediamo di abbandonare in quanto può consentire comunque una valida alternativa, pur se meno partecipata.

Abbiamo già presentato il catalogo formativo ai referenti Scuola-Lavoro-Territorio per l'Ambito territoriale di Bologna, Ferrara e



Il Presidente di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, Andrea Molza, intervistato sul mercato del lavoro all'Istituto Salesiano Beata Vergine di S. Luca di Bologna

progetti specifici, che utilizzano sessioni di Role Playing o di Laboratorio a seconda delle esigenze degli Istituti.

Da un'analisi effettuata sull'80%

Ravenna e siamo in attesa di ricevere le richieste dalle scuole, che verranno accettate solo previa disponibilità di formatori disponibili.

Volontari cercasi

Certo si tratta di un'attività impegnativa, che richiede il coinvolgimento di numerosi manager per poter soddisfare tutte le richieste, oltre che di una segreteria dedicata, gestita da Maddalena Manfrini, storica responsabile della segreteria della sede di Ferrara. Invitiamo quindi chi ama il contatto con le nuove generazioni a farsi avanti, scegliendo gli argomenti che più gli si addicono.

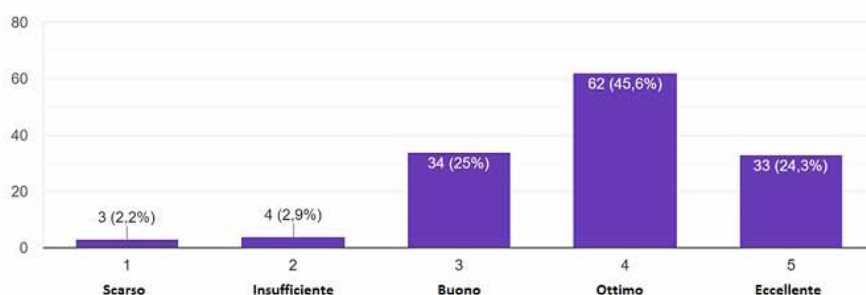
Agli insegnanti delle classi che hanno partecipato all'analisi è stato chiesto di compilare un **questionario di gradimento**. In base alle

risposte, circa il 95% ha valutato il corso buono, ottimo, oppure eccellente. Sottolinea Max Tolone, che ne ha curato la stesura e l'elaborazione: *"La funzione del questionario non è stata solo quella di valutare il gradimento, ma di impostare*

un sistema di miglioramento continuo su 5 aree raccogliendo feedback utili per gli anni successivi e per meglio entrare in sintonia con le necessità dei ragazzi e degli insegnanti."



Come valuti complessivamente il corso ?



Vuoi partecipare?

Per ogni informazione e contatto si prega di far riferimento alla segreteria come di seguito indicato:

Maddalena Manfrini,

maddalena.manfrini@federmanagerbo.it, tel. 051 0189920

Paolo Bassi (Referente scuola e università e Vises Onlus),

paolo.bassi50@yahoo.it, tel. 348 7616709

Massimo Melega (Coordinatore Commissione Formazione, Scuola,

Università Rapporti con Federmanager Academy),

melegamassimo@gmail.com, tel. 389 1854346



In presenza e ... ancora senza mascherina a Ferrara, Istituto Bachelet. Presente per Federmanager Stefano Punzetti

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

Sede operativa:
Via Castiglione 124
40136 Bologna

Tel **051.33.09.09**
Fax 051.26.56.90

info@cafindustria.it
www.cafindustria.it

**CONTATTACI
PER MAGGIORI
INFORMAZIONI**



TRA I NOSTRI SERVIZI:

- **Modello REDDITI PF e quadri aggiuntivi RM - RT - RW**
- **Modello F24 per versamento IMU, IVIE, IVAFE**
- **Dichiarazioni di successione**
- **Pratiche di cessione del credito con visto di conformità**
- **Invii telematici**
- **Consulenze specialistiche per espatriati ed impatriati**
- **Servizio colf & badanti**
- **ISEE**

IL CONTRIBUENTE È GARANTITO NEI SUOI DIRITTI DI RISERVATEZZA

PROPOSTE PER UNA REVISIONE MIGLIORATIVA DELLE MODALITÀ OBBLIGATORIE DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE SU SICUREZZA ED IGIENE SUL LAVORO: BUONE PRATICHE, RESPONSABILITÀ E DECLINAZIONE DEGLI OBBLIGHI NELLA NORMATIVA COGENTE

Eccoci al secondo articolo del breve ciclo di articoli sul tema Sicurezza ed igiene sul lavoro curato da Massimo Melega, che riprende i testi proposti in alcuni incontri avuti nel ruolo di vicepresidente nazionale CIDA (Confederazione Italiana Dirigenti ed Alte professionalità). Si tratta di alcune note presentate agli Organi di Governo nel corso di interlocuzioni sul tema con Ministri e Commissioni parlamentari, che toccano alcuni aspetti "caldi", propedeutici all'elaborazione di disegni di legge e provvedimenti governativi sull'argomento. In questo articolo riprendiamo una nota prodotta per l'incontro sul tema con la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, a Roma, il 2 ottobre 2019, in merito alla pdl AC 1266 in materia di vigilanza e sicurezza del lavoro. In essa si avanzano proposte per una informazione – formazione sempre più efficace, essendo il ruolo di questi due aspetti determinante nella prevenzione degli infortuni. Un documento che riprende gli stessi contenuti è stato consegnato il 6 febbraio 2020 alla Ministra Catalfo. Buona lettura.



PREMESSE

L'Accordo Stato Regioni del 2011 è stato un punto di svolta nella realizzazione di alcuni passaggi del Testo Unico 81/08, dando una indicazione pratica al dettato generico della legge, ed in questo aiutando sia i destinatari che gli erogatori della formazione. Il "nuovo approccio" con il quale è nata prima la 626/94, poi il Testo Unico del 2008 ha infatti provocato su svariate tematiche una assenza di riferimenti rapidi e fruibili da chi la sicurezza la deve amministrare e gestire, affidando talvolta ad un imprenditore impreparato od a consulenti improvvisati la gestione di un tema così complesso. Molti – soprattutto tra i gestori "tecnici" delle aziende – rimpiangono il vecchio approccio in voga nell'Italia del boom economico (anni 50-60 del secolo scorso): leggi specifiche, verticali, che gestivano con dovizia di particolari le problematiche attinenti le varie tipologie di impianto.

Questo ruolo è stato da tempo delegato dal legislatore agli enti di normazione, producendo sgomento in chi si trova di fronte ad un oceano di norme **a pagamento** (che spesso ne richiamano altre e che sono prodotte con tecnica "a matrioska") e di fatto talvolta impedendo al fruitore, in genere in possesso di capacità economiche e tecniche limitate, di porre in atto contromisure e provvedimenti tecnicamente sensati di fronte a serie problematiche di sicurezza ed igiene. Ben vengano quindi accordi cogenti come quello citato, nel quale si fa riferimento a buone (o meno buone, ma comunque migliorabili) pratiche, facilmente leggibili ed interpretabili da chiunque. Ma proprio perché siamo di fronte ad un documento utile riguardante **l'obbligo di formazione**, dobbiamo prendere spunto da esso per:

1. Fornire indicazioni che rendano efficace anche l'erogazione dell'informazione del lavoratore al suo ingresso in azienda;
2. Correggere i punti deboli dell'Accordo Stato Regioni in vigore.

PROPOSTE

Partendo dalla constatazione che:

1. i punti che sollevano maggiori preoccupazioni riguardano la conoscenza dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro specifico nel quale il lavoratore verrà ad operare, l'oggettiva necessità che tali informazioni vengano fornite all'ingresso del lavoratore in esso.
2. Il documento di valutazione dei rischi costituisce il cardine della sicurezza ed igiene aziendale, deve essere sempre più inteso come documento di lavoro, funzionale all'efficienza ed all'efficacia della vita aziendale, e quindi soggetto ad adeguamento continuo, e soprattutto alla "interiorizzazione" nei vari attori dalla sicurezza aziendale.
3. Occorre finalmente chiarire a tutte le figure operative che ciascuno, nel suo specifico ruolo, è il "responsabile della sicurezza", con i compiti ben delineati nel Testo Unico, al quale devono fare riferimento anche le questioni legate ad informa-

zione e formazione. In molti piccoli contesti ancora oggi si identifica il RSPP – interno od esterno che sia - come “il Responsabile della Sicurezza”, con evidente mistificazione dei compiti dello stesso ed una strisciante deresponsabilizzazione degli altri attori del “sistema sicurezza”.

cifico lavoratore (sia esso dipendente, interinale, somministrato, stagista od altro) dovrà essere di minimo 45 minuti, almeno un terzo dei quali dedicati alla visita della zona di operazioni ed alla familiarizzazione con i DPI previsti dalla mansione. Parimenti si chiariranno – Testo Unico alla mano – i doveri e le responsabilità ricondu-

Nelle realtà bene organizzate si potrà prevedere come buona pratica la redazione di schede esaustive specifiche per reparto a supporto dell'informatore, che potranno anche – ma senza costituire esse stesse soddisfazione dell'intero obbligo di informazione – essere cedute in copia al fruitore.

FORMAZIONE

E' essenziale fornire buone pratiche cogenti, come è stato fatto nel caso degli accordi Stato Regioni. E' altrettanto essenziale monitorarne i risultati e le criticità, focalizzandone quegli aspetti che talvolta spingono alcuni attori della sicurezza a mettere in atto modalità formative troppo attente alla forma e poco alla sostanza. Accade quindi che certi percorsi contenenti concetti basilari – quali quelli che sottendono alla **formazione generale** – vengano erogati con modalità non sempre in grado di ottemperare il fine al quale sono rivolti – la comprensione delle “regole del gioco”: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo ed assistenza. Succede che – complice un numero di ore oggettivamente notevole per svolgere questi argomenti – lo stesso venga prevalentemente affidato a soggetti esterni all'ambito aziendale, e quindi carenti di quegli elementi di “personalizzazione” che tanto giovano alla comunicazione. Ne soffre anche la consapevolezza degli attori aziendali circa le proprie responsabilità, che non possono dissociarsi dalla pratica di quei concetti che essi stessi dovrebbero trasferire ai colleghi.



4. Occorre dare una mano alle imprese ed ai lavoratori, fornendo loro strumenti applicativi snelli, pratici, facilmente attuabili e che si possano conciliare con le necessità produttive.

Si propone quanto segue:

INFORMAZIONE

Deve essere cogente la **modalità di erogazione dell'informazione** iniziale al lavoratore che entra in azienda. La **durata dell'informazione** - temporizzata all'accesso del lavoratore nel sito e che passerà in rassegna rischi residui e relative contromisure del reparto e degli ambienti di interesse dello spe-

cifici al lavoratore. La formazione deve essere erogata da persona in organico alla struttura aziendale, che sia bene a conoscenza dell'assetto impiantistico ed organizzativo e delle risultanze derivanti dalla valutazione dei rischi. Nelle piccole realtà, l'erogatore potrà essere lo stesso datore di lavoro, o un suo dirigente, o un preposto, o il RSPP o un membro del SPP, in tutti i casi qualificato all'informazione dal DdL per iscritto. La sessione di informazione dovrà essere terminata con la compilazione di un **questionario di verifica**, con la firma del quale sarà chiarita al lavoratore la relativa assunzione di responsabilità.

Sarebbe quindi utile prevedere – a fronte di un coinvolgimento di personale in organico opportunamente preparato come docente – degli **“sconti premiali”** sulla durata di questa fase della formazione (ad esempio 3 ore invece di 4, se non addirittura 2 nelle aziende a minor complessità).

Lo stesso si dovrebbe prevedere per la parte di **formazione specifica**, che avrebbe un formidabile impatto emotivo ed efficacia, se tenuta da chi conosce nel dettaglio impianti, usi ed organizzazione dell'azienda nella quale viene erogata. Anche qui, essendo premiate la conoscenza approfondita della valutazione dei rischi e delle sue risultanze, si potrebbero prevedere “sconti” sulla durata della formazione (2, 4, 6 ore contro le previste 4, 8, 12 ore). In chiusura, non può mancare la verifica di apprendimento realizzata con questionari.

Giova ricordare che proprio il “peso” in termini di costo aziendale dei lunghi tempi di formazione previsti dal vigente ASR costituisce un vero e proprio elemento deterrente all'introduzione di nuovi collaboratori in azienda. La nostra proposta avrebbe tra gli altri il pregio di “abbassare” questa barriera, senza diminuire, ma anzi migliorando, l'efficacia della formazione erogata.

AGGIORNAMENTO

Non ha alcun senso prevedere semplicemente un aggiornamento di sei ore nell'arco dei cinque anni: succede infatti che, nella stragrande maggioranza dei casi, l'imprenditore decida di erogarla inte-



gralmente in un'unica soluzione. Quindi: formazione iniziale, black out sicurezza per cinque anni, sei ore al quinto anno, poi altri cinque anni di “buio”. E nel frattempo cosa succede? Cinque anni sono tempi biblici, nei quali l'azienda – se vuole sopravvivere – si modifica più volte, sia sul piano delle tecnologie, che nell'organizzazione. Non è certo il caso delle aziende più virtuose e cosce della loro responsabilità, ma in una miriade di altri casi, queste sei ore costituiscono un “peso” del quale sbarazzarsi con fastidio, affidandolo a consulenti esterni, che sono tanto più graditi quanto più riescono a “comprimere” – in barba agli ASR – la durata del loro “disturbo” sulle attività aziendali. Occorre riformare l'aggiornamento rendendolo davvero serio ed efficace. **Una sola ora all'anno** (misura minima, che può e deve essere estesa nei casi più complessi, secondo quanto il Testo Unico prevede riguardo alle responsabilità formative del datore di lavoro e dei dirigenti), ma nella quale si

affrontino in dettaglio tutti i **cambiamenti intercorsi che hanno influenza sui rischi residui e sulle misure di compensazione degli stessi**. In aggiunta, si passeranno in rassegna eventuali aggiornamenti normativi di interesse. Una “lezione” tenuta da personale competente ed esperto **in organico**, certificato dal datore di lavoro e sottoposto a controlli da parte degli organismi paritetici. Che si chiuderà con il consueto questionario di verifica. In tal modo la formazione del lavoratore cammina di pari passo con l'azienda, senza “gaps” formativi ed informativi.

CONCLUSIONI

Abbiamo di fronte una grossa responsabilità: spetta a tutti noi fornire – attraverso un confronto serio e che parta dall'esperienza concreta – quelle indicazioni di buone pratiche che riteniamo possano contribuire a ridurre ulteriormente l'incidenza degli infortuni, dando solidi elementi al legislatore. Non sciupiamola.



HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

Ti ricordiamo che il termine per il pagamento delle quote associative **2022** 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 sul sito www.bologna.federmanager.it

Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni riportate qui sotto.

QUOTE 2022

- DIRIGENTI IN SERVIZIO 250€
- EX DIRIGENTI INOCCUPATI 250€
- EX DIRIGENTI IN ATTIVITA' 250€
- DIRIGENTI IN PENSIONE 140€
- DIRIGENTI IN PENSIONE CHE LAVORANO 250€
- QUADRI APICALI 160€
- QUADRI SUPERIORI 180€
- PROFESSIONAL 190€
- VEDOVE/I 84€

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 2022 è già stata pagata?

Chiama la nostra segreteria e verifica lo stato della tua iscrizione

Se sei un ex iscritto fi Federmanager Ferrara verifica l'importo della quota da versare con la segreteria prima di effettuare il pagamento

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
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
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
segreteria@federmanagerbo.it
ORARI DI APERTURA: LUN E VEN 09.00-12.30
GIOV. 15.00 - 18.00

I Rapporti dell'Osservatorio 4.Manager

Visita il sito www.4manager.org/osservatorio/ o scansiona i QR code per scaricare le pubblicazioni dell'Osservatorio.



MANAGEMENT
E INNOVAZIONE
DEI MODELLI
DI BUSINESS



CAPITALE
MANAGERIALE
E STRUMENTI
PER LO SVILUPPO



NUOVI ORIZZONTI
MANAGERIALI

DONNE AL TIMONE PER LA
RIPRESA DEL PAESE



NUOVI ORIZZONTI
MANAGERIALI

SUPERARE IL GENDER GAP:
FACCIAMO GOAL PER RIPARTIRE

