



REPORT
INTEGRATO

2022

REPORT



INTEGRATO

2022



Via Merighi, 1/3
40055 Castenaso - Bologna

DELEGAZIONE DI RAVENNA

Via di Roma, 102
48121 Ravenna

DELEGAZIONE DI FERRARA

Via degli Armari, 8
44121 Ferrara

Il **Report Integrato 2022** è consultabile sul sito www.bologna.federmanager.it

HIGHLIGHTS

82%



CAPITALE UMANO

Dipendenti che esprimono soddisfazione del lavoro presso Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

82%



CAPITALE INTELLETTUALE

Dipendenti che esprimono adeguatezza delle attività lavorative affidate

90%



CAPITALE RELAZIONALE-SOCIALE

Associati che giudicano efficaci i Servizi di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

23.259 Kwh



CAPITALE NATURALE

Consumi energetici

573.946 €



CAPITALE MATERIALE

Immobilizzazioni materiali

756.479 €



CAPITALE FINANZIARIO

Valore della produzione

SOMMARIO

Highlights	3
Lettera di presentazione	5
1. GUIDA ALLA LETTURA	6
Gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU	8
Analisi di materialità	8
2. PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E CONTESTO DI RIFERIMENTO	12
Scopi dell'organizzazione	12
Principi e valori	13
Attività	14
3. GOVERNANCE	22
Organi e composizione	22
Aspetti di Governance sostenibile	24
Gruppi, progetti e commissioni	26
Organigramma	26
4. STRATEGIA E RISCHI	28
Capacità di prevedere le evoluzioni congiunturali e visione strategica	28
Analisi dei rischi	30
5. MODELLO DI GESTIONE E PERFORMANCE	32
Analisi degli stakeholder	34
L'attività di Comunicazione	36
Relazioni e partnership	46
L'opinione degli Associati	47
Lo sviluppo delle Risorse Umane	50
Il punto di vista dei dipendenti	55
I risultati Economico-Finanziari	57
Progetti 2022	60
6. PROSPETTIVE FUTURE	66
Una vista verso il futuro	66
7. APPENDICE	68
GRI Index	76

LETTERA DI PRESENTAZIONE

Cari **Stakeholder**,

è con piacere che vi presentiamo il primo Report Integrato di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna.

Questo documento, che viene pubblicato in concomitanza della mia ultima Assemblea da Presidente, nasce dal desiderio di fare sintesi su quanto realizzato dall'Associazione e di mettere in evidenza quali sono gli ambiti dalle ampie potenzialità di sviluppo. Non a caso si è scelto il Framework del Report Integrato come linea guida narrativa, ovvero un modello di rendicontazione in grado di sottolineare l'apporto di una moltitudine di Risorse attinenti alla sfera economica, sociale, ambientale e dei capitali intangibili distintivi per Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna. Con questo documento offriamo a voi tutti l'opportunità di comprendere come l'identità dell'Associazione si leghi alla sua struttura di Governance, ai suoi obiettivi strategici, al modello di gestione e alle performance, ovvero ciò che per il Framework del Report Integrato rappresenta il processo di creazione di valore.

Creare valore, per Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, significa porre in essere un pensiero di sviluppo di breve, medio e lungo periodo e di affiancare tale pensiero a un sistema organizzativo fondato su competenza, motivazione, relazioni, senso di appartenenza e desiderio di impattare positivamente sul territorio. Descrivere l'intero processo di creazione di valore dell'Associazione, fatto in questi termini, è per noi il modo più efficace per illustrare come Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna ha operato in questi anni e come il contributo attivo delle persone ha influito sui risultati ottenuti.

Di fatto, il Report Integrato rappresenta un passo in avanti nello sviluppo organizzativo dell'Associazione. Sono sempre stato convinto che il rinnovamento nella gestione aziendale, come in quella associativa, debba evitare autoreferenzialità ma leggere con occhio critico il passato. Con questo documento si vuole soprattutto dare un giudizio oggettivo, il più possibile scevro dal condizionamento di "chi siamo oggi" e capace di chiarire se il presente dell'Associazione riflette coerentemente gli obiettivi posti all'inizio del mandato. Questo Report Integrato esprime il "come" Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna sia giunta oggi a esprimere le sue peculiarità e rappresenta un passaggio di testimone verso tutti coloro che verranno e verso il loro stile di Governance e la loro visione sul "Volontariato Associativo". Le colleghe e i colleghi della struttura, preparati e competenti, ma soprattutto leali, appassionati e in grado di dare moltissimo, a cui va il mio primo ringraziamento, rappresentano un punto di forza dell'Associazione e un elemento rassicurante per la futura gestione.

Il secondo ringraziamento va agli amici vice Presidenti, Consiglieri, Revisori e Proboviri. Insieme, nei sei anni di mandato, abbiamo preso decisioni rilevanti per il futuro dell'Associazione e, al netto di tutti i confronti occorsi, abbiamo deciso in modo compatto per il bene comune.

L'ultimo ringraziamento va a chi ha elaborato il documento e a tutti voi che lo leggerete.

Mi piace immaginare che attraverso questo lavoro di sintesi ancorato agli SDGs possiate apprezzare lo sforzo e l'impegno profuso in questi anni da Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, nella speranza che sia in linea con le vostre aspettative.

Con l'auspicio che il nostro mondo sia sempre più un porto sicuro per chi è orfano di valori umani,

Vi saluto cordialmente.

Andrea Molza



I GUIDA ALLA LETTURA

Il presente documento adotta le linee guida espresse dal Framework Internazionale del Reporting Integrato <IR>, emanato nel dicembre 2013 dall'International Integrated Reporting Council (IIRC), e successivamente aggiornato a gennaio 2021 (www.integratedreporting.org). Il Report Integrato è uno strumento informativo che ha lo scopo di metter in luce i profili economici, finanziari, sociali, ambientali e quelli legati ai Capitali intangibili di un'organizzazione, nell'ottica di creazione di valore nel breve, medio e lungo termine. Il Report Integrato consente di identificare diverse tipologie di risorse, che l'impresa utilizza e trasforma per mezzo del suo modello di business:



CAPITALE UMANO

Competenze, capacità ed esperienza delle persone e la loro motivazione ad innovare



CAPITALE INTELLETTUALE

Beni immateriali corrispondenti al capitale organizzativo e al valore della conoscenza



CAPITALE SOCIALE E RELAZIONALE

Istituzioni e relazioni fra o all'interno di comunità, gruppi di stakeholder e altri network, nonché la capacità di condividere informazioni al fine di aumentare il benessere individuale e collettivo



CAPITALE NATURALE

Tutti i processi e le risorse ambientali, rinnovabili e non rinnovabili, che forniscono beni o servizi per il successo passato, presente e futuro di un'organizzazione



CAPITALE MATERIALE

Oggetti fisici fabbricati che un'organizzazione può utilizzare per produrre beni o fornire servizi



CAPITALE FINANZIARIO

Insieme dei flussi di liquidità che sono generati e assorbiti dall'organizzazione

Elemento qualificante del Reporting Integrato è la connettività tra le informazioni appartenenti: questo documento mira infatti a mettere in relazione i più significativi dati finanziari e non-finanziari alla luce delle strategie perseguite, ritraendo da tale connessione una superiore capacità esplicativa della situazione dell'organizzazione e della sua creazione di valore nel passato e nel futuro. In virtù di questo principio, all'interno del Report Integrato sono altresì riportati i riferimenti grafici e testuali ai sei Capitali, con lo scopo di evidenziare i collegamenti diretti tra impatti e gestione delle Risorse.

Il presente Report Integrato è inoltre redatto con riferimento ai GRI Universal Standard pubblicati il 5 ottobre 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione with reference to the GRI Standard. La volontà perseguita dall'Associazione è quella, infatti, di fornire strumenti di lettura e misurazione che possano migliorare la comprensione dell'intero processo di creazione di valore e di gestione dei suoi impatti.

Dal punto di vista dei contenuti specifici, il Report Integrato 2022 di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è suddiviso in sei sezioni e un'appendice:



1. Guida alla lettura



2. Presentazione dell'organizzazione e contesto di riferimento



3. Governance



4. Strategia e rischi



5. Modello di gestione e performance



6. Prospettive future

All'interno dell'appendice è riportato il GRI Index, che riassume i riferimenti contenutistici riferibili agli Standard GRI. Quale perimetro di rendicontazione si è scelto di utilizzare quello del bilancio civilistico 2022 di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna. I dati riportati riferiti all'anno 2022 sono esposti, ove possibile, in comparazione con gli stessi dati relativi al 2021 e talora anche al 2020. Alcuni dei dati sono stati tratti da due distinte indagini empiriche svolte nel corso del 2022 e all'inizio del 2023, ovvero le survey per gli associati e per i dipendenti.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELL'ONU

All'interno del Report Integrato si è evidenziato l'aderenza di un dato elemento qualificante l'azione dell'Associazione ai cosiddetti "Obiettivi di sviluppo sostenibile" ("Sustainable Development Goals" - SDGs) fissati nel 2015 dalle Nazioni Unite. In tal senso, si è proceduto a segnalare, tramite icone, - con quale o quali "Obiettivo/i di sviluppo sostenibile" le attività svolte sono coerenti, risultando così funzionali al perseguimento del o degli SDG in questione.



ANALISI DI MATERIALITÀ

Il Report Integrato 2022 di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è corredato da un'analisi di materialità delle informazioni, all'interno della quale sono stati identificati i temi che sviluppano un impatto economico, sociale, ambientale maggiormente rilevante per l'organizzazione, per la sua strategia, per le sue performance e per i propri stakeholder. La matrice di materialità riportata nel documento esprime la sintesi delle priorità dell'Associazione e dei principali portatori di interesse con cui essa interagisce nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche. Tale analisi è stata sviluppata mediante il confronto con 44 referenti interni facenti parte dei seguenti gruppi:

- Direzione dell'Associazione
- Dipendenti
- Componenti del Consiglio Direttivo
- Componenti delle Commissioni
- Coordinatori dei Gruppi di Lavoro

Ciascun tema è stato valutato su una scala di rilevanza da 1 a 5 e classificato in base ai seguenti raggruppamenti:





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO





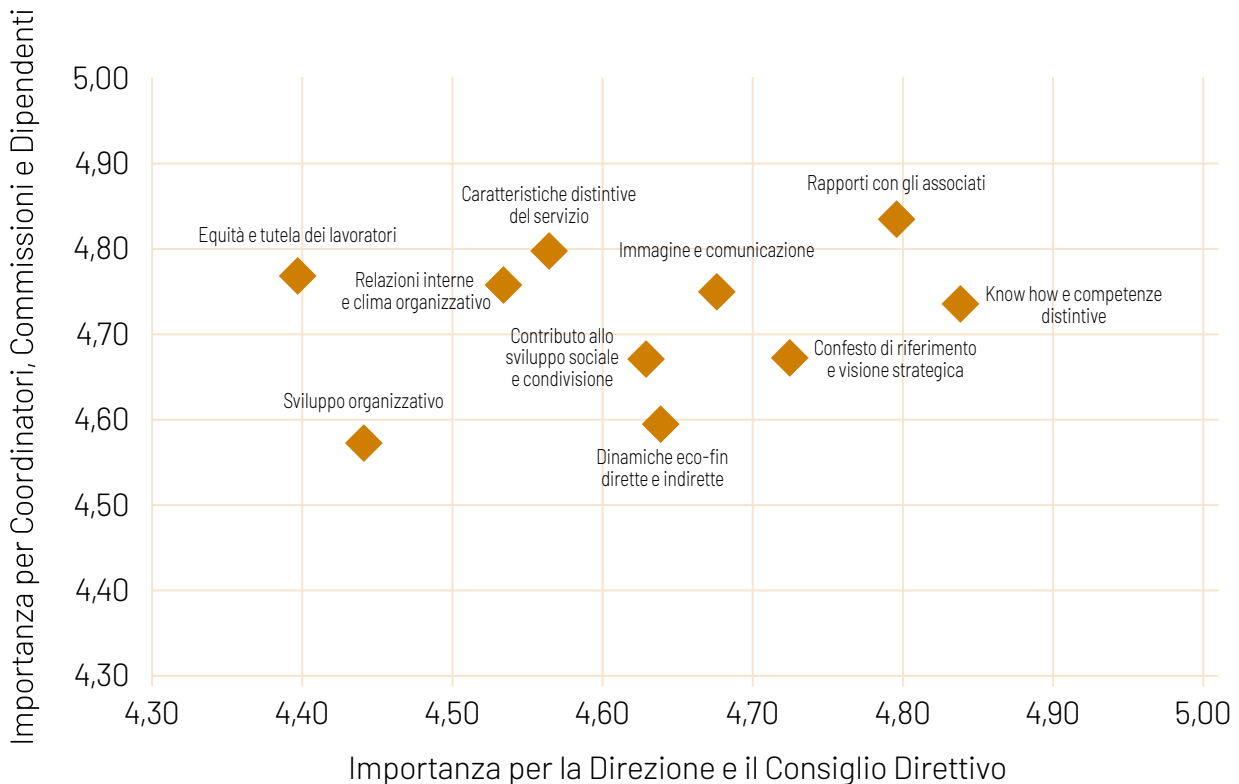
GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

RAGGRUPPAMENTO	TEMA	RIFERIMENTO GRI	LIVELLO DI RILEVANZA	SDG
Rapporto con gli associati	Fidelizzazione degli associati		4,82	
	Qualità della relazione con gli associati			
	Fiducia degli associati			
	Privacy degli associati	✓		
Caratteristiche distintive del servizio	Qualità del servizio		4,80	
	Accessibilità e inclusività di servizio			
	Innovazione del servizio			
Equità e tutela dei lavoratori	Diversità e pari opportunità	✓	4,77	
	Prospettive e tutela dei lavoratori			
Relazioni interne e clima organizzativo	Relazioni e collaborazione		4,76	
	Clima organizzativo			
	Coesione tra i lavoratori			
Immagine e comunicazione	Immagine/reputazione		4,75	
	Comunicazione e social			
Know how e competenze distintive	Formazione e istruzione		4,73	
	Presidio delle competenze distintive			
	Autonomia e indipendenza operativa			
	Specializzazione			
Contesto di riferimento e visione strategica	Capacità di prevedere le evoluzioni congiunturali		4,69	
	Intercettazione e reazione ai bisogni			
Contributo allo sviluppo sociale e condivisione	Azioni per la responsabilità sociale e comunità locali	✓	4,68	
	Contributo alla cultura del settore			
	Relazioni strategiche e partnership			
	Presenza sul territorio			

Dinamiche eco-fin dirette e indirette	Impatti economici indiretti significativi	✓	4,60	
	Valore economico direttamente generato e distribuito	✓		
	Solidità patrimoniale			
Sviluppo organizzativo	Crescita interna		4,58	
	Nuove assunzioni e turnover	✓		



Il presente Report Integrato è il risultato di un processo avviato dall'organizzazione nell'anno 2022 e che è stato svolto, nelle persone di **Andrea Ragazzini e Sara Cirone, dalla Società di consulenza Sara Cirone Group Srl Società Benefit**, la quale ha realizzato questo progetto in coerenza con il beneficio comune espresso nel suo statuto e secondo la Legge di Stabilità 2016 - L. n. 208/2015 - all'art. 1, commi da 376 a 384 e allegati 4 e 5. Il documento è stato realizzato mediante la condivisione con tutte le persone interne all'organizzazione, con la guida della Direzione dell'Associazione. Il Report Integrato 2022 di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è disponibile nel sito internet dell'Associazione.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

PRESENTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna (BO-FE-RA) è l'organizzazione sindacale di riferimento nelle Province di Bologna, Ferrara e Ravenna per tutti i Dirigenti Quadri e alte professionalità, in servizio e in pensione, attivi in Aziende di qualsiasi dimensione, private e a partecipazione statale, produttrici di beni e servizi o esercenti attività ausiliarie.

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna è una struttura autonoma, con sede in Villanova di Castenaso in Provincia di Bologna, che conta 10 dipendenti e che unitamente alle altre 54 entità provinciali italiane, conferisce la rappresentanza a Federmanager nazionale.

L'Associazione conta ad oggi oltre 3.000 iscritti e fornisce ai propri iscritti servizi e assistenza di carattere contrattuale, sindacale, previdenziale, sanitaria, legale, fiscale e assicurativa e realizza iniziative di natura formativa, informativa, culturale e di networking.

I servizi vengono erogati principalmente da personale interno, esperto e altamente qualificato oppure grazie a professionisti esterni, con cui Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ha stipulato specifiche convenzioni, che garantiscono all'associato condizioni di favore.



SCOPI DELL'ORGANIZZAZIONE

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna da anni persegue scopi che mirano a generare un valore condiviso all'interno del territorio e per i professionisti che vi operano. Il pensiero che origina gli scopi dell'Associazione è rivolto allo sviluppo sociale delle comunità, in chiave evolutiva e sostenibile verso la posterità:

- 1 mettere a disposizione della collettività manager consapevoli dei propri doveri, diritti e delle proprie responsabilità;
- 2 rappresentare, difendere e tutelare gli interessi generali dei soci;
- 3 consigliare e assistere i soci nelle controversie individuali e collettive;
- 4 supportare, compatibilmente ai mezzi di cui dispone, il socio dal punto di vista morale e materiale;
- 5 promuovere e attuare qualsiasi iniziativa a carattere tecnico, formativo e culturale tendente alle aree di attività dell'Associazione;
- 6 promuovere iniziative culturali, ricreative e sportive atte al più sano impiego del tempo libero e a favorire un migliore rapporto umano e di conoscenza fra i soci e le loro famiglie;
- 7 promuovere e diffondere servizi di utilità professionale e personale a beneficio dei propri soci e dell'Associazione, a condizioni di mercato particolarmente favorevoli;
- 8 favorire e promuovere rapporti con altre organizzazioni nazionali che perseguono analoghi scopi in altri settori dell'attività economica o sociale.



Federmanager Bologna, Federmanager Ravenna e Federmanager Ferrara, una volta divise in tre Associazioni distinte, si sono aggregate per dare vita dapprima a Federmanager Bologna – Ravenna (dal 1 gennaio 2017) e poi a Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna (dal 1 gennaio 2020), con l’obiettivo di creare nuove sinergie e dare vita a un percorso di crescita e innovazione. Il presidio del territorio è assicurato da tre sedi.

È stato un processo lungo un decennio, unico nel suo genere all’interno dell’organizzazione ed è stato possibile riuscirci per una serie di motivazioni condivise.

Prima dell’aggregazione, da molti anni entrambe le sedi di Ferrara e Ravenna gestivano in convenzione l’outsourcing dei servizi core verso l’Associazione di Bologna e il sopraggiungere di necessarie razionalizzazioni dei costi delle strutture ha spinto all’unione dei tre organismi. Nel rispetto delle indipendenze delle strategie relazionali degli associati, il processo di fusione è stato gestito mediante la corretta definizione delle autonomie, che risiedono in peculiarità culturali e di relazione con le istituzioni locali, il mantenimento delle sedi storiche e delle interfacce operative con rimodulazione delle attività, soprattutto di back office e di prima accoglienza nelle rispettive sedi e centralizzazione dei servizi più complessi nell’ufficio di Bologna, garantiti da un’expertise di qualità. Questi elementi sono stati, sul piano organizzativo, le chiavi di una relazione vincente. L’aspetto strategico della relazione col territorio è garantita, a livello di governance, da due commissioni (vicepresidenti con delega territoriale) e dalla partecipazione di diritto nel Consiglio Direttivo di un rappresentante in caso di assenza di componenti eletti.

PRINCIPI E VALORI

Dal 2015 Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna adotta un Codice Etico (<https://bologna.federmanager.it/regolamento-e-statuto/>) quale espressione dei propri principi e valori guida. L’obiettivo dell’Associazione è quello di stabilire un linguaggio comune tra tutti gli associati, che possa condurre a un migliore impatto relazionale e sociale nelle imprese del territorio, ponendo le migliori basi per la tutela dei manager e dello sviluppo delle aziende stesse.

- Valore del Merito, inteso non solo come virtù individuale ma anche come virtù sociale.
- Valore della “Responsabilità allargata” dell’impresa, verso i suoi stakeholder.
- Valore di un’impresa plurale per una società plurale.

Le donne e gli uomini che aderiscono a Federmanager si impegnano a osservare comportamenti ispirati ai principi etici e valoriali espressi come segue:

- lavoro come strumento di espressione e di realizzazione personale e sociale;



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

- indipendenza di giudizio, etica, assenza di conflitti di interessi;
- onestà, fiducia, lealtà e integrità;
- merito, competenza e responsabilità;
- conoscenza, esperienza e trasmissione di valori e saperi;
- diversità generazionale e di genere come patrimonio;
- attenzione all'ambiente, al territorio, alla crescita professionale e umana dei collaboratori;
- solidi canoni etici.

ATTIVITÀ

Negli anni sono state investite molte risorse tangibili e intangibili per sviluppare le competenze interne e la qualità dei servizi erogati. L'Associazione è pienamente consapevole che è proprio il costante aggiornamento dei servizi e il mantenimento di elevati livelli qualitativi nella loro erogazione che possono garantire la sopravvivenza dell'Associazione nel tempo.

Tra i servizi offerti da Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna rientrano:



SERVIZI A GESTIONE DIRETTA

SERVIZIO LEGALE, SINDACALE E CONTRATTUALE

Assistenza al Manager lungo tutta la sua vita professionale, dalla nomina a dirigente/quadro alla risoluzione del rapporto di lavoro, anche durante i periodi di inoccupazione temporanea.

Assistenza all'associato anche nella fase stragiudiziale delle controversie giuslavoristiche.

Consulenza globale sullo status della categoria dei dirigenti, quadri e lavoratori autonomi per risolvere situazioni problematiche di gestione del rapporto di lavoro.

Nello specifico:

- consulenza ed assistenza in merito alla stipulazione dei contratti individuali per l'assunzione e la nomina alla qualifica di dirigente;
- consulenza su contratti di co.co.co. e partite IVA;
- consulenza e assistenza sugli sviluppi legali del contratto di lavoro e nella determinazione dei percorsi di sviluppo retributivo;
- assistenza su CCNL firmati da Federmanager per dirigenti e quadri e sugli altri CCNL applicati ai quadri;
- consulenza strategica, organizzativa e normativa su problematiche legate al rapporto di lavoro;
- consulenza e assistenza nella risoluzione del contratto di lavoro;
- consulenza e assistenza sulle dimissioni telematiche;
- attività di mediazione e di conciliazione per la definizione di accordi;

- supporto e gestione domande Naspi, NASPI-COM, Anticipazione Naspi, GS-FASI e FSRFASI;
- supporto e assistenza per patti di non concorrenza;
- verifiche retributive;
- verifica corretto accantonamento TFR;
- problematiche fiscali.

AREA SINDACALE	2022	2021	2020
Appuntamenti per casistiche sindacali	688	634	220
Conciliazioni in sede sindacale	118	124	175
Verifiche retributive, TFR, conteggi di chiusura, fiscale	234	186	130
Pratiche NASPI, NASPI-COM, ANTIC NASPI, GS-FASI, FASDAPI	57	95	76
Dimissioni telematiche	48	94	94

Servizi area sindacale

Per le conciliazioni sindacali Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna detiene la firma depositata in DTL (Direzione territoriale del Lavoro). L'accordo sindacale firmato in presenza del conciliatore lo rende, ai sensi dell'art 2113 del cc inoppugnabile.

Principali impatti economici indiretti: miglioramento delle posizioni retributive degli assistiti.

SERVIZIO PREVIDENZIALE

Assistenza al Manager per tutti i problemi e le necessità relative alla previdenza obbligatoria e complementare durante la vita lavorativa prima e dopo il pensionamento.

Assistenza all'associato per le pratiche PREVINDAI e PREVINDAPI.

Nello specifico:

- verifica del percorso previdenziale ottimale valutando eventuali criticità su cui intervenire;
- strategia previdenziale ai fini del pensionamento;
- verifica e allineamento degli estratti conti previdenziali;
- consulenza su previdenza complementare;
- pratiche di previdenza complementare (RITA, prestazioni previdenziali, riscatto, anticipazione, ecc);
- calcoli pensione;
- verifiche decorrenze;
- cumulo;



- computo;
- totalizzazione;
- pensione di vecchiaia;
- pensione anticipata;
- assegni ordinari di invalidità e inabilità;
- invalidità civile e legge 104;
- valutazioni riscatti laurea e ricongiunzioni;
- totalizzazione periodi esteri, distacco, frontalieri;
- lavoro estero e risvolti previdenziali;
- ricostituzione pensioni;
- supplementi pensione;
- pensioni supplementari.

AREA PREVIDENZIALE	2022	2021	2020
Verifiche posizioni previdenziali	690	782	650
Altre problematiche previdenziali	1.622	1.747	2.000
Domande di pensione	166	164	172
Pratiche Previndai/Previndapi e/o altri Fondi pensione	1.086	1.113	1.300

Servizi area previdenziale

Principali impatti economici indiretti: miglioramento delle posizioni pensionistiche degli assistiti.

SERVIZIO DI ASSISTENZA SANITARIA – FASI ASSIDAI

Assistenza al Manager, in servizio e in pensione, e ai suoi famigliari per tutte le necessità e i problemi relativi alle pratiche FASI, ASSIDAI e Fasdapi.

Nello specifico:

- perfezionamento dell'iscrizione del dirigente a FASI e ASSIDAI;
- gestione deleghe ed inoltro modelli di variazione anagrafica;
- presentazione delle pratiche di rimborso da parte dei fondi di assistenza sanitaria;
- problematiche relative alle pratiche di rimborso presentate tramite Federmanager;
- controllo formale delle pratiche di rimborso ed inoltro ai rispettivi Fondi;
- risoluzione di eventuali problematiche legate all'iscrizione;
- attivazione pratiche per non autosufficienza;
- consulenza per dirigenti che lavorano all'estero, che intendono trasferirsi;
- assistenza in caso di contenziosi;
- verifica sulla congruità dei rimborsi.



AREA SANITARIA	2022	2021	2020
Servizio FASI - Piani di cura	86	86	76
Servizio IWS - Pratiche trasmesse	1.968	1.779	1.478
Servizio FASI - corrispondenza per gli associati	1.523	1.821	1.880

Servizi area sanitaria

Principali impatti economici indiretti: miglioramento nella gestione dei sinistri e delle pratiche di rimborso degli assistiti.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

A questi servizi, si affiancano specifici progetti e iniziative pensati e realizzati per la valorizzazione delle competenze e la crescita professionale degli associati, come ad esempio:

SERVIZIO NUOVE OPPORTUNITÀ – FORMAZIONE

Assistenza al Manager temporaneamente inoccupato al fine di favorirne il reinserimento nel mondo del lavoro proponendo progetti e percorsi a lui direttamente dedicati:

PROGETTO SENECA:

rivolto ai manager in fase di transizione lavorativa per lo sviluppo di progetti con le PMI del territorio

LINK

PROGETTO PATHWAY2ACTION:

percorso di autoimprenditorialità realizzato grazie a VISES, la onlus di Federmanager, rivolto ai manager inoccupati che vogliono creare una propria start up

LINK

Corsi di formazione, opportunità di aggiornamento professionale (seminari, convegni) e di networking agli associati, in servizio e inoccupati, anche in collaborazione con Enti e associazioni collegati a Federmanager (Federmanager Academy, Fondirigenti, Vises, 4.Manager, Fondazione IDI, Ordine degli Ingegneri, ecc.), attraverso le proposte delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna.

Pubblicazione mensile sul sito delle offerte di lavoro per Temporary Manager di CDI Manager (partner di Federmanager).

Contatti con le principali società di outplacement e di consulenza di carriera per la fornitura di servizi di supporto alla ricollocazione professionale.

Supporto all'associato nel progetto di certificazione delle competenze BE MANAGER.



Copertine Filo Diretto dei mesi di giugno-settembre-dicembre 2022

SERVIZIO DI INFORMAZIONE – AGGIORNAMENTO

Notizie, informazioni e aggiornamenti che potrebbero essere di interesse per la sfera professionale.

Aggiornamenti circa le iniziative di Federmanager nazionale e dei territori di Bologna, Ferrara e Ravenna.

Informazioni e aggiornamenti sui diversi canali di informazione dell'Associazione:

Rivista Dirigenti Filo Diretto:

periodico trimestrale contenente articoli ed approfondimenti riguardanti il mondo dei manager, le iniziative promosse da Federmanager Nazionale e Territoriale, l'attualità, il welfare e la cultura



Gestione social network, con news in tempo reale:



LINKEDIN

pagina LinkedIn aziendale Federmanager BO-FE-RA



Newsletter: servizio di presentazione delle iniziative e dei progetti organizzati sul territorio via mail a tutti gli iscritti



gruppo LinkedIn Federmanager BO-FE-RA



gruppo LinkedIn Giovani Federmanager BO-FE-RA



Sito Internet: dedicato alle attività dell'Associazione, con aggiornamento quotidiano sulle news nazionali e focus sui tre territori di Bologna, Ferrara e Ravenna



FACEBOOK

pagina Facebook Federmanager BO-FE-RA



Rassegna Stampa: inviata ogni giorno dalla Federazione nazionale tramite e-mail a tutti gli iscritti che ne fanno richiesta, contiene gli estratti dai quotidiani delle notizie riguardanti Federmanager, economia e politica, management, lavoro e relazioni industriali



TWITTER

pagina aziendale Federmanager BO-FE-RA



Comunicati stampa: servizio di comunicazione in continuo aggiornamento



YOUTUBE

canale aziendale Federmanager BO-FE-RA



News: servizio di comunicazione in continuo aggiornamento



Sconti e Tariffe agevolate in un'ampia rete di esercizi commerciali e strutture sia sul territorio di Bologna - Ferrara - Ravenna, che a livello nazionale.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

LINK



SERVIZI A GESTIONE IN CONVENZIONE

Oltre ai servizi gestiti direttamente, Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ha stipulato specifiche convenzioni con professionisti, che permettono di offrire all'associato diversi servizi in convenzione:

- consulenza assicurativa;
- consulenza fiscale – dichiarazioni dei redditi;
- commercialisti;
- consulenza legale – fiscale – gestionale – tecnico – immobiliare – giuslavoristica – sicurezza sul lavoro;
- mercato del lavoro;
- notai;
- orientamento, formazione universitaria e career guidance (per figli / nipoti degli associati);
- patronato;
- psicoterapia e salute mentale di adulti e bambini;
- qualità, ambiente e sicurezza;
- servizi in convenzione per gli Associati, proposti dai Partner di Federmanager Bologna – Ravenna:
 - immobiliare – real estate;
 - consulenza finanziaria.

A seguito della pandemia da Covid-19 sono state avviate consulenze in modalità digitale e da remoto, in particolar modo a favore dei dirigenti in servizio. Per i servizi in ambito previdenziale, in tempi più recenti, si è potenziato il servizio a distanza, anche via mail. Il principio che sta alla base di questa implementazione riflette l'idea che nel momento in cui un professionista si iscrive all'Associazione deve poter accedere ai servizi senza vincoli.

In quel periodo è stato attivato uno sportello anche per i non associati al fine di offrire consulenza e orientamento in ambito sindacale, ambito previdenziale e placement.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GOVERNANCE



ORGANI E COMPOSIZIONE

Sono Organi di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna:

- a) l'**Assemblea**: è costituita da tutti i Soci. Essa si riunisce in seduta ordinaria e straordinaria;
- b) il **Consiglio Direttivo**: organo amministrativo dell'Associazione, gli competono tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria senza eccezione alcuna, salvo quanto eventualmente riservato in modo inderogabile dalla legge e/o dallo statuto tempo per tempo vigente all'Assemblea degli associati;
- c) il **Presidente**: convoca e presiede l'Assemblea e il Consiglio Direttivo e assicura l'attuazione delle decisioni prese da detti Organi;
- d) due **Vice Presidenti (di cui uno vicario) più il vice Presidente per il territorio di Ferrara e il Vice Presidente per il territorio di Ravenna**: I Vice Presidenti supportano il Presidente per le attività gestionali e per le funzioni istituzionali, su deleghe specifiche dello stesso;
- e) il **Tesoriere**: provvede alla gestione economica e finanziaria di Federmanager, in conformità alle deliberazioni del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea adottate in sede di approvazione del Bilancio preventivo e consuntivo;
- f) il **Segretario**: è nominato dal Consiglio Direttivo e supporta il Consiglio stesso e gli altri Organi dell'Associazione nelle attività istituzionali;





CARICA	NOMINATIVO	TERMINE CARICA
Presidente	Molza Andrea	Giugno 2023
Vice Presidente Vicario, Consigliere	Grossi Eliana	Giugno 2023
Vice Presidente, Consigliere	Montanari Alberto	Giugno 2023
Vicepresidente per il territorio di Ferrara, Consigliere	Merlante Giorgio	Giugno 2023
Vice Presidente per il territorio di Ravenna, Consigliere	Zangaglia Antonio	Giugno 2023
Tesoriere, Consigliere	Mattioli Anna	Giugno 2023
Segretario	Menarini Sergio	Giugno 2023
	Bezzi Donatella	
	Boccia Franco	
	Boe Andrea	
	Consolini Sergio	
	Costa Alessandro	
	Dall'Osso Leonardo	
	Frascari Franco	
Consigliere	Giacò Giovanni	Giugno 2023
	Guidelli Guidi Paolo	
	Kolletzek Massimo	
	Pettinari Roberto	
	Punzetti Stefano	
	Rossato Giovanni	
	Succi Annarita	
	Tavoni Claudio	

Consiglio Direttivo

Ponendo l'attenzione sulla composizione del Consiglio Direttivo, è possibile affermare che l'Associazione si prefigge l'obiettivo di valorizzare il ruolo delle donne, anche mediante l'assegnazione di ruoli di riferimento.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

	FASCE D'ETÀ	2022	2021	2020
% ETÀ DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO	<30	0	0	0
	30 - 50	0	0	0
	>50	100%	100%	100%
	TOTALE	100%	100%	100%

g) il **Collegio dei Revisori dei Conti**: ha compito di sorvegliare la gestione amministrativa e la correttezza dei bilanci dell'Associazione;

NOMINATIVO	CARICA	TERMINE CARICA
Presidente	Ortolani Carla	Giugno 2023
Revisore	Aquilano Marco	Giugno 2023
Revisore	Tolone Massimiliano	Giugno 2023
Revisore supplente	Furlani Lucio	Giugno 2023
Revisore supplente	Ghetti Danilo	Giugno 2023

Collegio dei Revisori dei Conti

h) il **Collegio dei Probiviri**: ha i compiti di regolare i conflitti di competenza tra gli Organi, esaminare e definire ricorsi sui casi previsti dagli articoli precedenti, vigilare sull'osservanza dello Statuto.

NOMINATIVO	CARICA	TERMINE CARICA
Presidente	Melega Massimo	Giugno 2023
Probiviro	Anastasi Guglielmo	Giugno 2023
Probiviro	Lorenzetti Fabrizio	Giugno 2023
Probiviro supplente	Spirandelli Sergio	Giugno 2023
Probiviro supplente	Tarozzi Umberto	Giugno 2023

Collegio dei Probiviri

ASPETTI DI GOVERNANCE SOSTENIBILE

Lo scopo fondamentale della struttura adottata dall'Associazione è definibile come "continuità di governance". I rappresentanti delle Associazioni Federmanager territoriali non ottengono alcun guadagno dalla loro attività e le attività che gravano sul bilancio dell'Associazione



vengono gestite con un attento monitoraggio delle spese. L'Etica che sta alla base di questo approccio si esprime nella missione volontaristica e solidaristica dell'attività di Fermanager Bologna-Ferrara-Ravenna. Il valore generato si sostanzia nell'aiuto dei colleghi in difficoltà e nella valorizzazione della figura del manager quale professionista etico, disponibile, che ponga l'interesse della collettività davanti a quello personale.

Per quanto riguarda il controllo sulle tematiche di impatto da parte del Consiglio Direttivo, quest'ultimo tramite un sistema di reportistica interno, viene informato delle strategie adottate internamente e su queste si esprime, approvando le politiche messe in atto dal Presidente e dal Vice-Presidente. Dal punto di vista delle deleghe per la gestione degli impatti, le diverse Commissioni sono delegate a svolgere attività nei diversi ambiti cui sono state





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

indirizzate. Da regolamento interno, il Presidente inoltre delega i Vice-Presidenti su specifici temi e i Vice Presidenti di Ferrara e Ravenna alle attività operative sui territori di competenza. Il Consiglio Direttivo è inoltre informato circa eventuali situazioni di criticità mediante le segnalazioni che possono pervenire da parte del Presidente, dei Vice-Presidente, dei Revisori, dei Probiviri e dei dipendenti.

GRUPPI, PROGETTI E COMMISSIONI

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna promuove e organizza periodicamente progetti in forma di eventi, corsi di formazione, cicli di incontri e studi di approfondimento su argomenti di interesse per i manager del territorio di riferimento.

Gli associati possono entrare a far parte, in base ai propri interessi personali e professionali, delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro, per contribuire a ideare e realizzare nuovi progetti, iniziative, eventi legati a specifiche tematiche.

Nello specifico, sono attive le seguenti commissioni/gruppi di lavoro:

- Commissione Sostenibilità e Infrastrutture per Ambiente, Territorio ed Energia – SIATE;
- Commissione Formazione, Scuola, Università e Rapporti con Federmanager Academy – FSURIFA;
- Gruppo VISES PCTO (Percorsi Competenze Trasversali di Orientamento ex Alternanza scuola – Lavoro);
- Gruppo Giovani;
- Commissione Cultura e Tempo Libero;
- Commissione Industria 4.0;
- Gruppo Minerva;
- Commissione permanente per Ravenna;
- Commissione permanente per Ferrara;
- Gruppo Effetti economici pandemia: il Gruppo ha terminato le proprie attività a seguito della cessata emergenza;
- Gruppo Quadri;
- Gruppo Pensionati;
- Commissione Comunicazione e Newsmagazine 'Filo Diretto'.

Per un maggior dettaglio sulle attività e sui componenti delle commissioni e dei gruppi di lavoro si faccia riferimento all'appendice e al sito dell'Associazione.

ORGANIGRAMMA

La gestione interna di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna è garantita mediante una struttura interna organizzata e che presidia competenze distintive per il suo sviluppo:



ORGANIGRAMMA





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

I STRATEGIA E RISCHI

CAPACITÀ DI PREVEDERE LE EVOLUZIONI CONGIUNTURALI E VISIONE STRATEGICA

Una delle caratteristiche distintive del pensiero strategico dell'Associazione risiede nella sua attenzione e sensibilità verso l'evoluzione del tessuto imprenditoriale territoriale e delle sue esigenze. Tale attitudine, che diviene fondamentale per supportare imprese e professionisti nel loro sviluppo e nella loro crescita, è garantita dal sistema relazionale che l'Associazione ha instaurato negli anni con i professionisti e le aziende e permette di osservare in anticipo le evoluzioni che queste realtà stanno vivendo.

Nel tessuto territoriale di riferimento sono presenti in prevalenza aziende famigliari che si distinguono dalle organizzazioni internazionali su diversi fronti:





MODELLO DI GESTIONE
E PERFORMANCE



PROSPETTIVE FUTURE



APPENDICE

FEDERMANAGER
Report **INTEGRATO** 2022

AZIENDA FAMILIARE

Fiducia

Rapporto di lavoro "a vita"

I cambiamenti in famiglia hanno un impatto sul lavoro

AZIENDA INTERNAZIONALE

Elevati livelli di competenza, lingua, cultura

Elevata capacità di cogliere i cambiamenti
nell'ambiente e nel mercato

Bassa identificazione con la compagnia

Rapporto di lavoro a progetto o progetto





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI









- **Contesto di PMI e di tipo familiare:** Nelle aziende familiari le dinamiche organizzative sono influenzate dalle dinamiche relazionali personalistiche. Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna conoscendo tali dinamiche, supporta il manager in tutta la sua vita professionale e per le diverse necessità di cui può avere bisogno. Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna supporta quindi le aziende e i manager nel perseguimento di un giusto equilibrio relazionale.
- **Flessibilità:** Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha integrato al suo interno Commissioni e Gruppi di lavoro che organizzano iniziative ed eventi. Da tali iniziative si raccolgono le esigenze degli associati e si ripropongono azioni che nascono dalla condivisione della conoscenza e dal confronto continuo.
- **Rapporto con gli associati:** per Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna il rapporto con gli associati è un rapporto di vicinanza. Tutti i gli associati sono conosciuti dall'Associazione e dagli addetti interni.

Questa organizzazione vede oggi gli iscritti all'Associazione partecipare trasversalmente alle varie Commissioni, richiedere i servizi dell'Associazione e contribuirne alla crescita.

ANALISI DEI RISCHI

Come parte del pensiero strategico dell'Associazione, si riportano di seguito l'analisi dei rischi che maggiormente incidono sulla gestione di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, delle misure di mitigazione che vengono messe in atto e dei Capitali che l'intera gestione va a impattare.

RISCHIO	MISURE DI MITIGAZIONE	CAPITALE IMPATTATO
Reputazionale/Qualità	Controllo incrociato delle attività, momenti per confronti interni su momenti di difficoltà e segnalazioni, monitoraggio della reputazione sulle attività svolte, soluzioni assicurative per coprire qualsiasi tipo di rischio, equilibrio apartitico e apolitico	 
Associazionismo	Innovazione nelle progettualità, contatti con gli associati, mantenimento di un associazionismo di relazione, networking e comunità, mantenimento di un alto livello di servizio (copertura delle esigenze o dei servizi a 360° sulla vita del professionista)	 
Legale	Coperture contrattuali e speciali per Presidenti, Consiglieri, Dipendenti, assicurazione civile per eventuali danni da consulenze	

<p>Operativo e di efficienza interna</p>	<p>Sistema organizzativo costantemente adeguato all'evoluzione della struttura in termini di risorse e competenze, organigramma costantemente aggiornato, momenti di briefing settimanale per aggiornamento trasversale dell'organizzazione su eventi o eventuali diseconomie interne</p>	
<p>Comunicazione efficace</p>	<p>Predisposizione di invio di comunicazioni agli associati cartacee e digitali per mitigare il rischio della non raggiungibilità della comunicazione, controllo su eventuali non recapiti, pianificazione delle comunicazioni, aggiornamento dei destinatari e dei servizi</p>	
<p>Valore riconosciuto della quota associativa</p>	<p>Mantenimento della quota associativa costante nel tempo (in più di 10 anni un unico incremento di 10 euro annui e in linea con le aspettative degli associati), attività di networking, Gruppi di lavoro e Commissioni, mantenimento di un alto livello di servizio</p>	
<p>Economico-Finanziario</p>	<p>Controllo di gestione interno, controllo del credito, patrimonializzazione dell'Associazione, acquisto dell'immobile</p>	
<p>Posizionamento Strategico</p>	<p>Costante monitoraggio dell'equilibrio tra servizi erogati, qualità e numero di associati; expertise ed experience, presidio delle competenze distintive</p>	
<p>Sviluppo risorse umane</p>	<p>Formazione interna, livello dei servizi offerti, possibilità di crescita interna, clima interno, sistema organizzativo interno e team di lavoro, dinamicità delle attività e delle mansioni, attività professionalizzante, sistema gestionale manageriale</p>	
<p>Sistemi informativi</p>	<p>CRM interno, sistema di gestione dei dati e dei backup, consulente esterno per attività di tipo sistemistico, policy di controllo contro il rischio vulnerabilità dei dati</p>	
<p>Privacy</p>	<p>Processo di gestione interno, DPO officer, presidio interno</p>	



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO

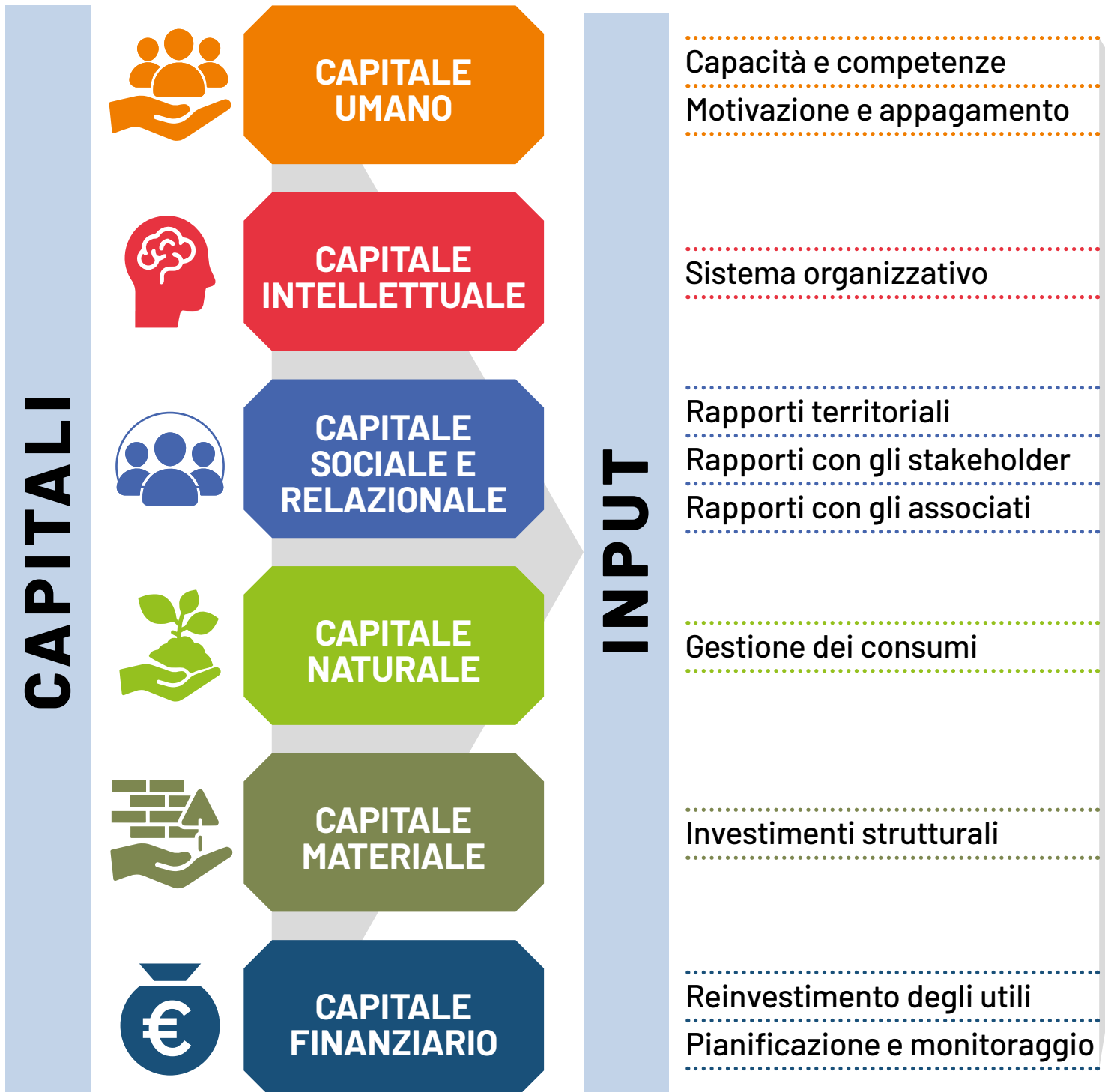


GOVERNANCE



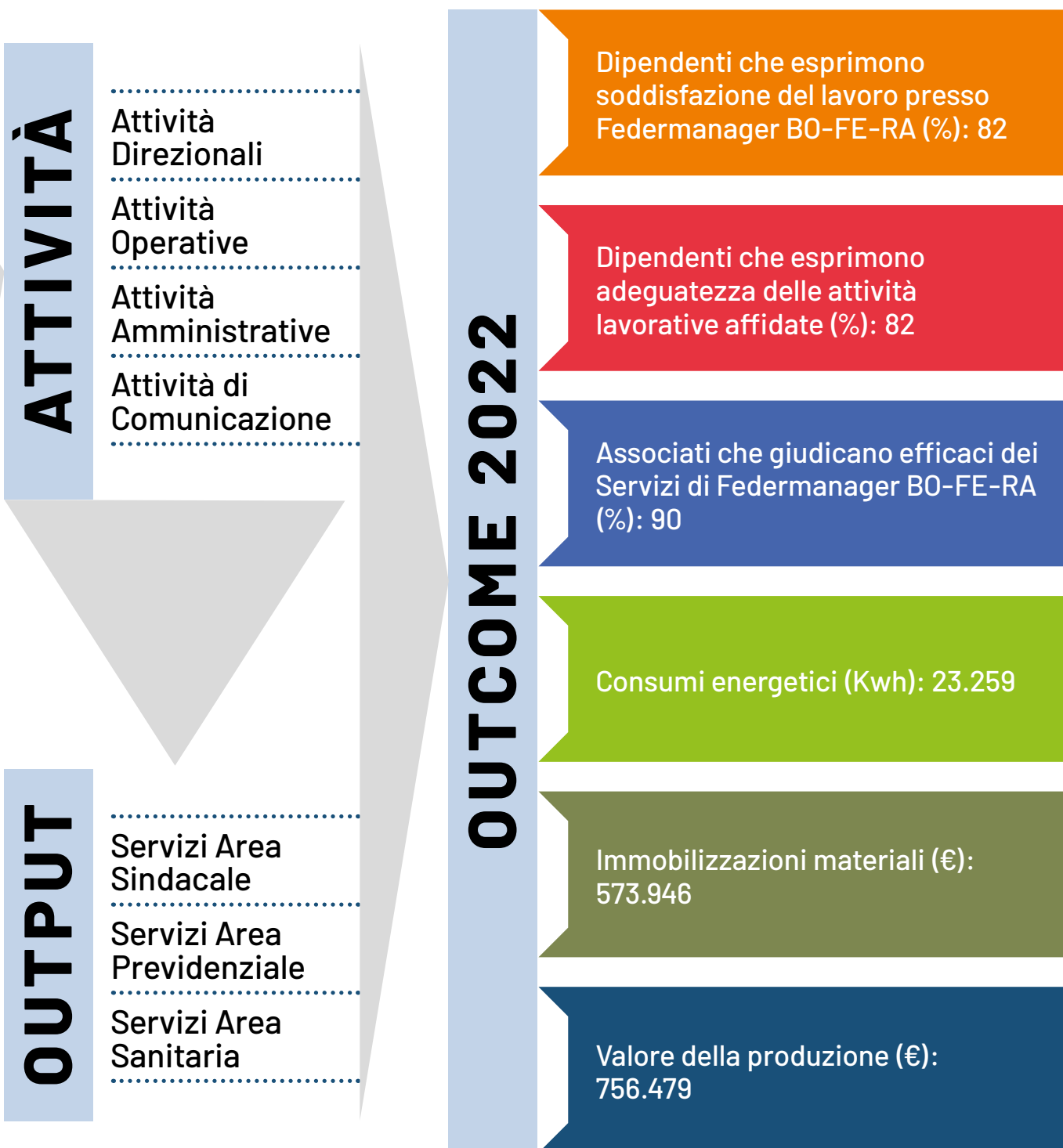
STRATEGIA E RISCHI

MODELLO DI GESTIONE E PERFORMANCE





All'interno di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, la gestione del processo di creazione di valore è basata sullo sviluppo organizzativo a 360 gradi della struttura, che avviene mediante l'identificazione di sei forme di Capitale come input, che l'Associazione modifica, incrementa, consuma o utilizza durante la sua attività.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI



ANALISI DEGLI STAKEHOLDER

Uno degli aspetti più rilevanti a livello gestionale per l'Associazione è rappresentato dall'analisi e presidio delle attività di stakeholder engagement. Di seguito si propone una tabella riassuntiva dei principali stakeholder di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, delle relative aspettative e infine dei metodi di engagement che permettono all'Associazione di mantenere vivo il proprio sistema relazionale.

STAKEHOLDER	LEGITTIMA ASPETTATIVA	METODI DI ENGAGEMENT
Associati	Servizio adeguato in modo riservato, networking formativo e professionale	Eventi, Commissioni, Gruppi di lavoro, Consulenze mirate, Comunicazioni periodiche, Sito internet, Comunicazioni dirette da parte dell'Associato all'Associazione
Imprese	Diffusione delle informazioni, basso livello di conflittualità nella risoluzione dei rapporti di lavoro	Consulenza di welfare a 360° per le imprese, servizi di outplacement, progetti Fondirigenti
Istituzioni e PA	Composizione congiunta di progetti per il miglioramento del mercato del lavoro del territorio	Sviluppo progetti ad hoc, formazione nelle scuole, tavoli bilaterali su varie tematiche del mercato del lavoro
Associazioni di categoria e di rappresentanza	Sviluppare progetti congiunti in merito al mercato del lavoro manageriale	Sviluppo progetti ad hoc, eventi congiunti, Confederazione CIDA
Associazioni/ Fondazioni di volontariato a cui si partecipa con l'impegno degli associati	Maggiore visibilità e supporto alla progettualità	Progetti comuni in linea con i singoli Statuti e le singole missioni, raccolta fondi per le varie iniziative benefiche
Dipendenti	Crescita professionale, equilibrio vita-lavoro	Formazione interna, condivisione e circolarità delle informazioni, confronti costanti, opportunità di crescita interna, survey interne, flessibilità degli orari di lavoro, sistema di delega





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI



L'ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

I servizi di comunicazione di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna vertono su diversi canali, i cui risultati possono essere di seguito riepilogati:



529

Follower Facebook

PUBBLICO

40,50%
Donna

59,50%
Uomo

CITTÀ

65%
Bologna

7%
Roma

6%
Milano

5%
Ferrara

4%
Reggio Emilia

4%
Modena

3%
Imola

3%
Torino

3%
Ravenna



MODELLO DI GESTIONE
E PERFORMANCE



PROSPETTIVE FUTURE



APPENDICE



2.108

Follower LinkedIn

REGIONI

68%

Emilia Romagna

5%

Lazio

7%

Lombardia

2%

Piemonte

18%

Altro

NUOVI
FOLLOWER
2022

517

Totali

1,7

Media giornaliera

61%

PMI (<500)

39%

Grande impresa (>500)

129

Post 2022

111.377

Visualizzazioni 2022



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI



825

Follower Twitter

2.210

Tweet

311

Foto e video



79

Iscritti Youtube

133

Video caricati

23

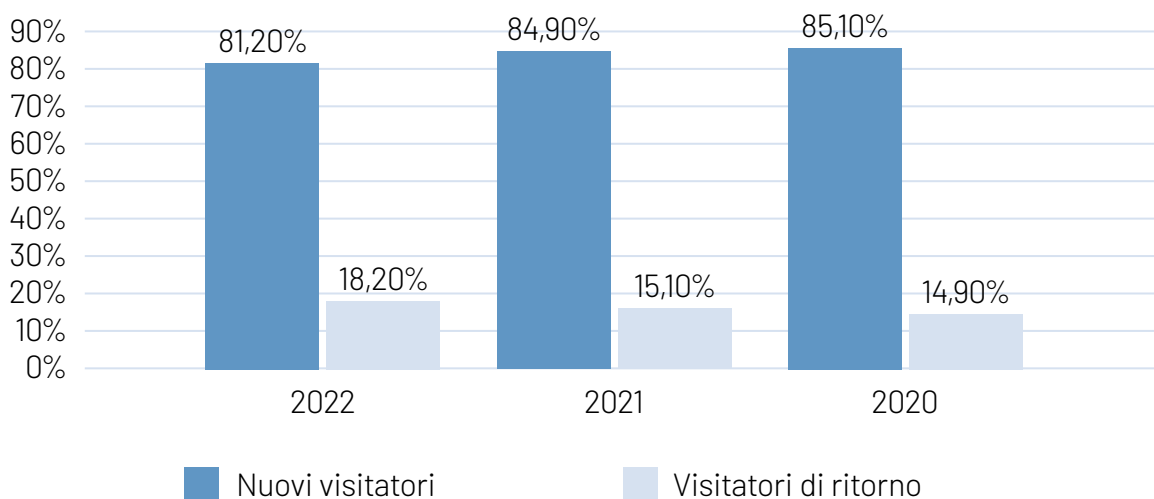
Video 2022



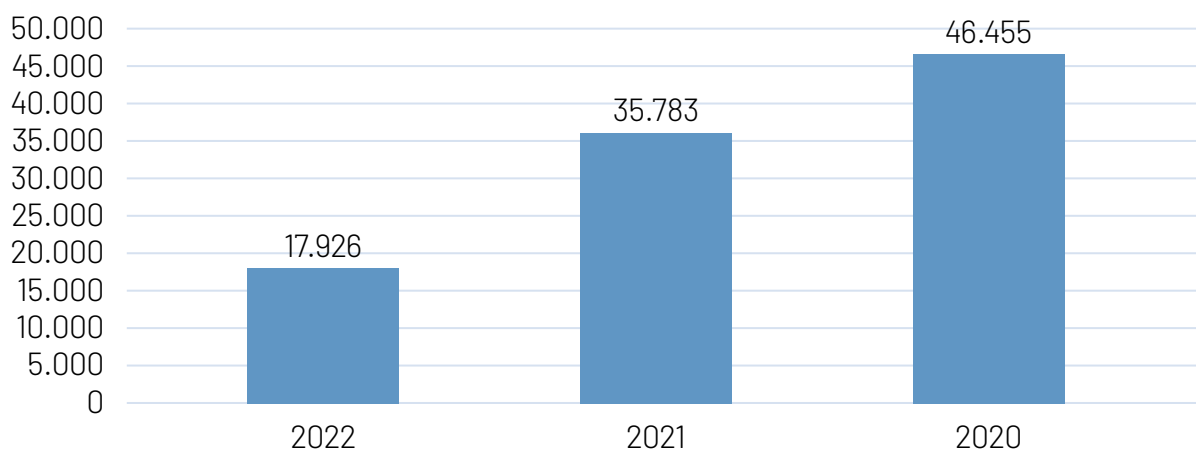
SITO

	UTENTI	PAGINA/SESSIONE
2022	6.385	1,74
2021	16.223	1,6
2020	17.752	1,75
2019	15.833	1,72
2018	7.182	2,17

Provenienza pubblico sito web



Visualizzazioni di pagina





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



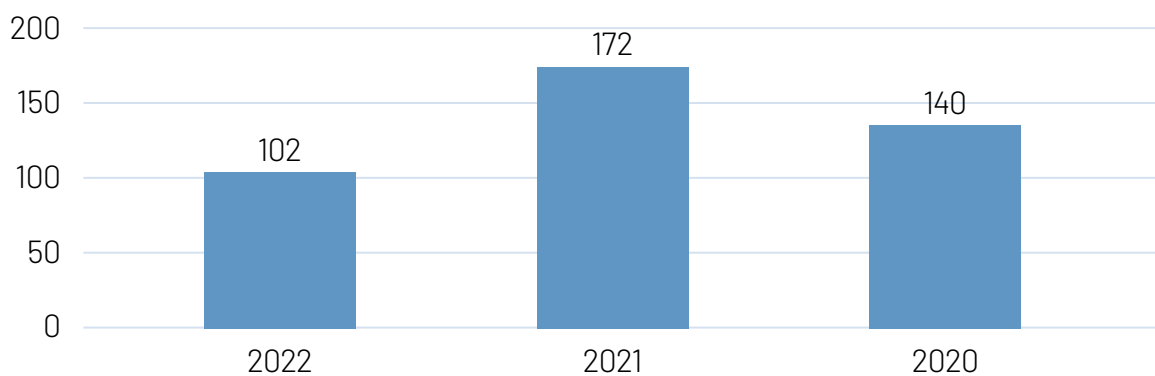
GOVERNANCE



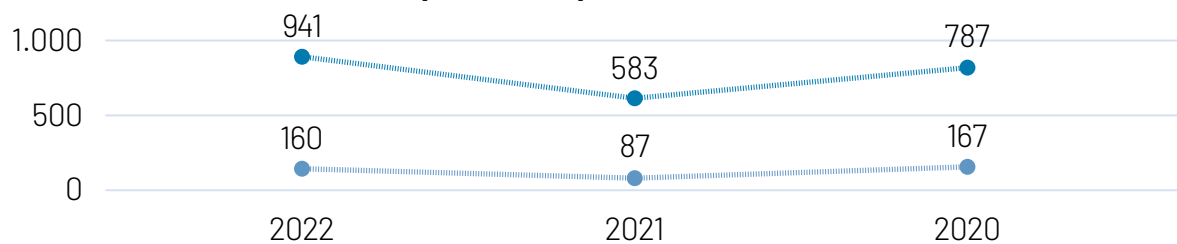
STRATEGIA E RISCHI

NEWSLETTER

Newsletter per anno



Iscritti/disiscritti Newsletter (2020-2021)



Newsletter

TIPOLOGIA	2022	2021	2020
Evento	74	129	78
Annuncio pubblicitario	0	2	7
Co-branding	0	0	1
Altro	28	41	54
TOTALE	102	172	140



15

22

29



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



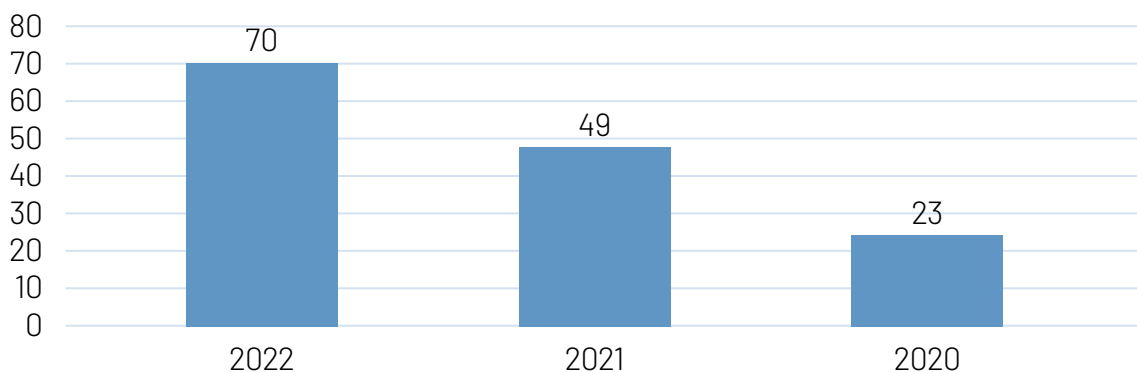
GOVERNANCE



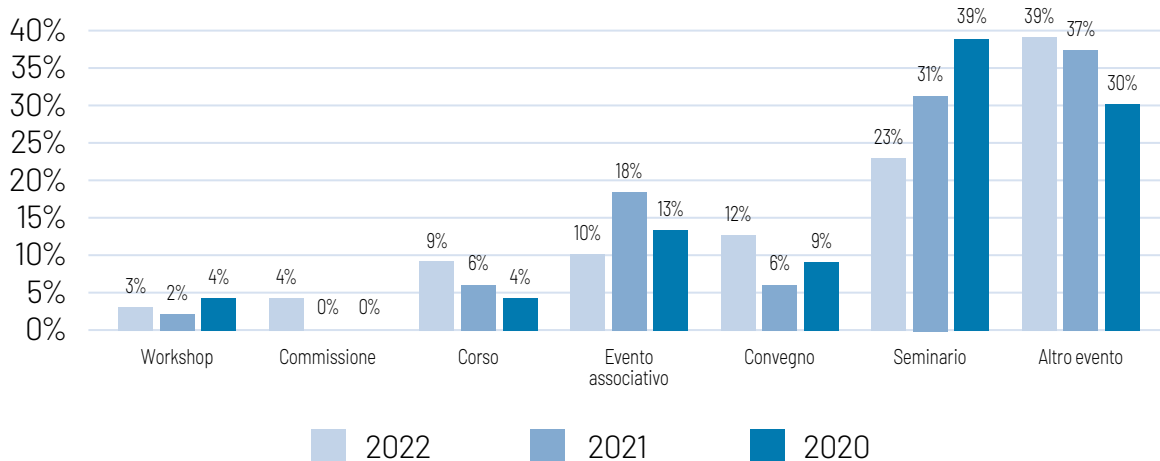
STRATEGIA E RISCHI

EVENTI

Trend 2020-2022 (#Eventi)



Trend 2020-2022 (Tipologie)

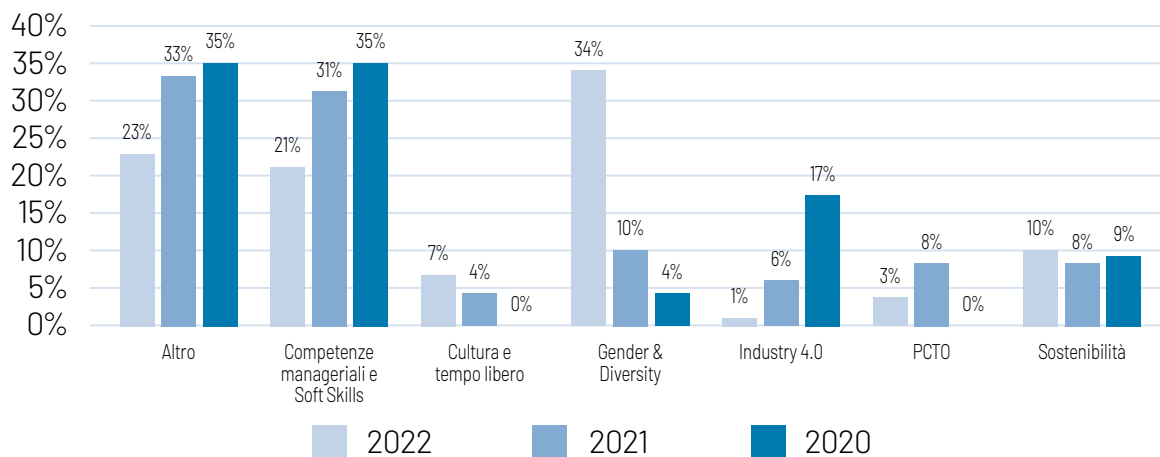


Tipologia evento

	2022	2021	2020
Altro evento	28	18	7
Commissione	3	0	0
Convegno	8	3	2
Corso	6	3	1
Evento associativo	7	9	3
Seminario	16	15	9
Workshop	2	1	1
TOTALE	70	49	23



Argomento eventi (2020-2022)



Tematiche degli eventi

	2022	2021	2020
Gender & Diversity	24	5	1
Competenze manageriali e Soft Skills	15	15	8
Cultura e tempo libero	5	2	
Industry 4.0	1	3	4
PCTO	2	4	
Sostenibilità	7	4	2
Altro	16	16	8
TOTALE	70	49	23

Partecipanti

	2022	2021	2020
Numero partecipanti	1221	944	549
Media Partecipanti per evento	17,4	19,3	23,9



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO

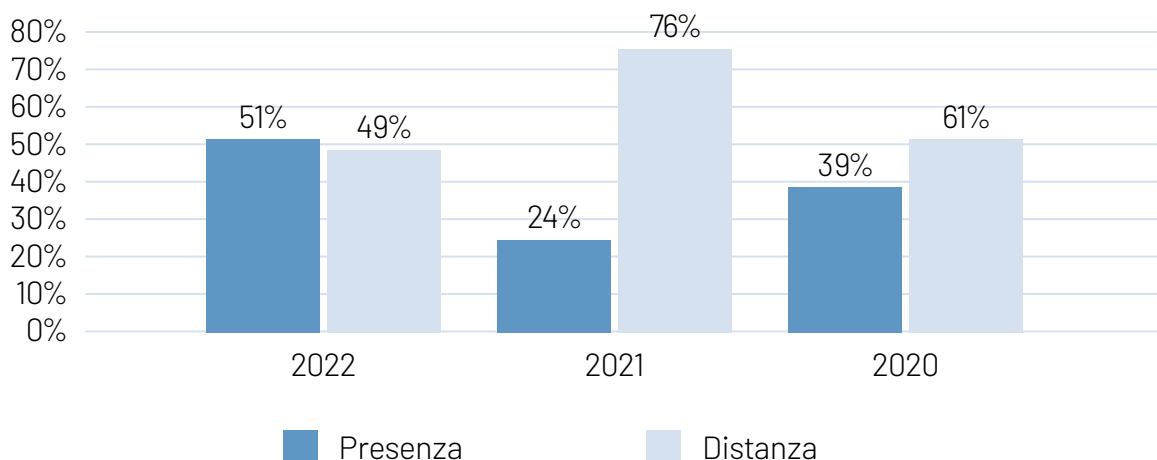


GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

Partecipazione a distanza / in presenza



FILO DIRETTO

Filo Diretto, periodico trimestrale di 32 pagine, inviato in circa 3600 copie agli associati Federmanager di Bologna, Ravenna e Ferrara e alle principali istituzioni territoriali (la rivista è pubblicata anche online, sul sito dell'Associazione: www.federmanagerbo.it). Il format di Filo Diretto prevede articoli di interesse per il manager associato, con focus sul territorio, ma di respiro internazionale; prevede la presenza di rubriche fisse di carattere legale, economico, sindacale, previdenziale, culturale, scritti da manager e da esperti del settore, oltre a news sulle attività di Federmanager, nuovi progetti, formazione, convegni ed eventi. Vista la natura specialistica della pubblicazione e il target molto profilato, le inserzioni pubblicitarie devono veicolare un messaggio coerente con i contenuti e lo stile grafico proposto, in linea con parole chiave come "prestigio", "innovazione", "modernità", "servizio".

8.534

Accesso alla rivista digitale 2022

Articoli/pagine visualizzati 2022

12.033

166

Soci registrati alla rivista online 2022

Visualizzazioni al giorno 2022

1.480



COMUNICATI STAMPA

	2022	2021	2020
Diffusi a livello nazionale	2	0	3
Diffusi a livello regionale	7	2	2
Diffusi a livello locale	9	2	1
TOTALE	18	4	6
Notizie uscite nei mezzi di informazione	128	30	70
Uscite publiredazionali	2	0	0
Rassegna stampa	12	3	10





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI



RELAZIONI E PARTNERSHIP:

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha instaurato nel corso degli anni collaborazioni e partnership con diversi soggetti del territorio, assieme ai quali sviluppa progetti a favore della collettività, che permettono di mettere a fattor comune le competenze di ogni organismo. Per l'Associazione tale sistema relazionale è fondamentale per poter perseguire i propri scopi sociali e garantire agli associati e agli stakeholder del territorio il proprio contributo allo sviluppo in ottica sostenibile.

UNIVERSITÀ

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

ASSOCIAZIONI SINDACALI

FONDAZIONI

SCUOLE

**ENTI PUBBLICI
LOCALI E REGIONALI**

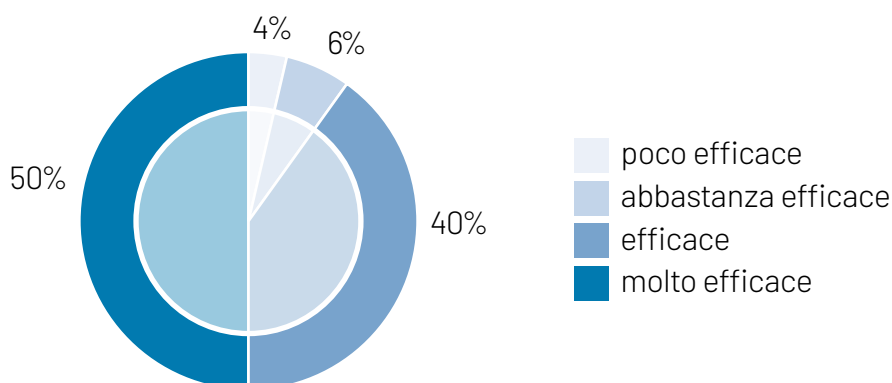
Un rapporto distintivo è caratterizzato dalla collaborazione con AIDP Emilia-Romagna (Associazione Italiana Direzione del Personale), presso la cui sede è presente la segreteria di Federmanager Bologna- Ferrara- Ravenna.



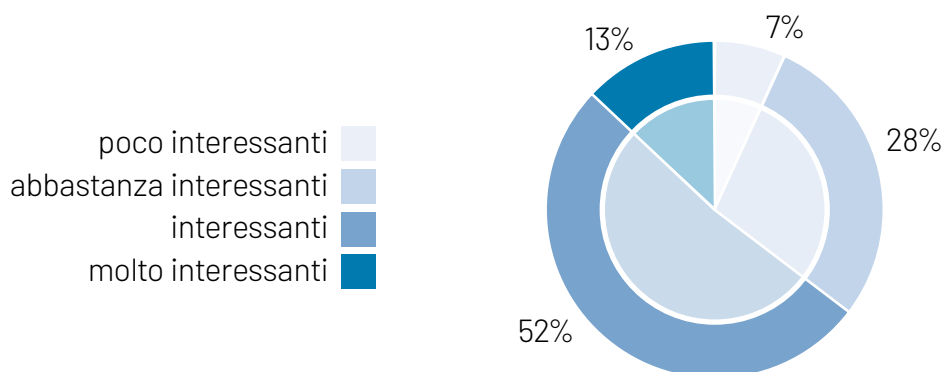
L'OPINIONE DEGLI ASSOCIATI

A inizio 2023 è stata condotta un'indagine di gradimento degli associati circa i servizi erogati da parte di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna e il sistema informativo che ha sviluppato l'Associazione negli anni. I risultati ottenuti hanno confermato la percezione positiva dell'operato di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna da parte di tutti coloro che fanno parte dell'Associazione e che usufruiscono delle sue attività.

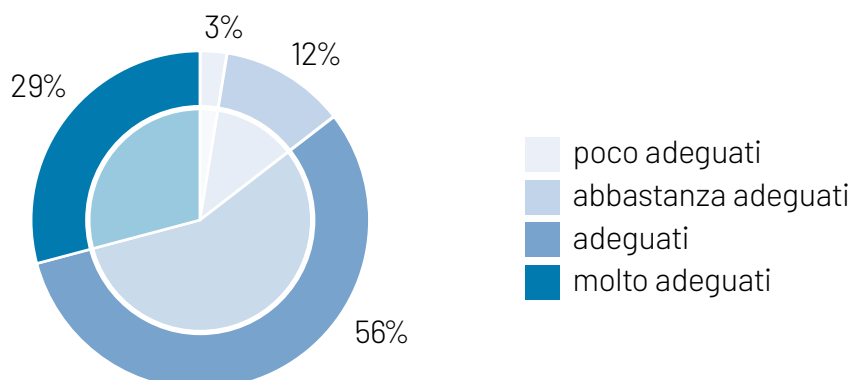
EFFICACIA DEL SERVIZIO DI CONSULENZA RICEVUTO DA FEDERMANAGER BO-FE-RA



QUANTO INTERESSANTI SONO GLI EVENTI DI FEDERMANAGER BO-FE-RA



ADEGUATEZZA DEI SERVIZI DI CONSULENZA DI FEDERMANAGER BO-FE-RA





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



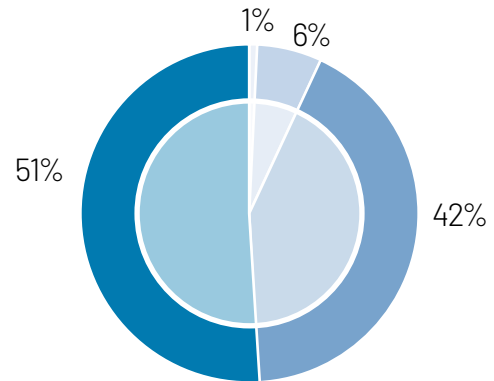
GOVERNANCE



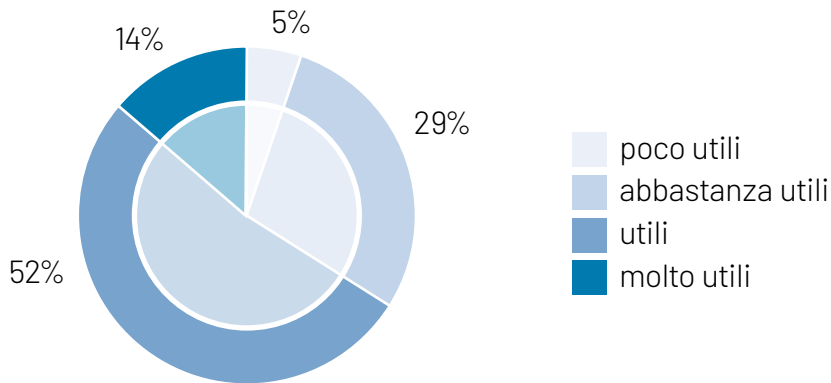
STRATEGIA E RISCHI

SODDISFAZIONE PER L'ACCOGLIENZA RICEVUTA

poco soddisfatto
 abbastanza soddisfatto
 soddisfatto
 molto soddisfatto

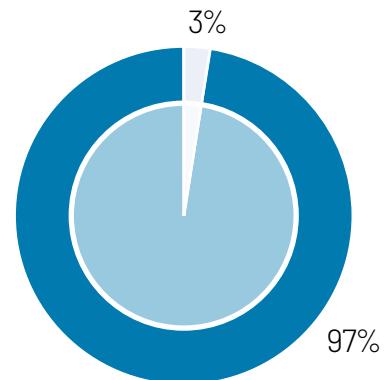


UTILITÀ ED ESAUSTIVITÀ DELLE INFORMAZIONI PRESENTI SU WEB E SOCIAL NETWORK

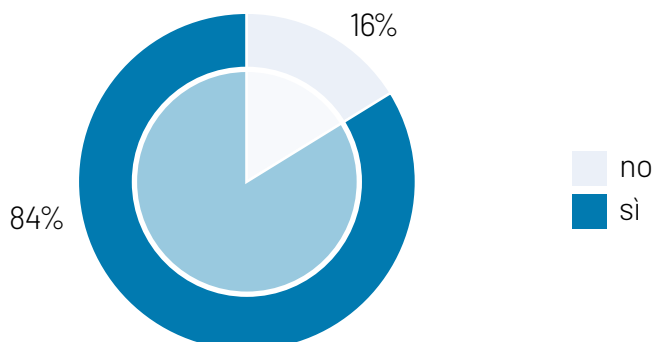


PROPENSIONE ALLO SVILUPPO ASSOCIATIVO DI FEDERMANAGER BO-FE-RA

no
 sì



UTILITÀ DI FEDERMANAGER BO-FE-RA PER IL PROPRIO NETWORK





Ogni anno vengono svolte exit interviews rivolte agli associati in merito alle cause di uscita dall'Associazione. La percentuale di persone insoddisfatte dei servizi è praticamente nulla. Tipicamente si dissociano i professionisti nel passaggio da Dirigenti in servizio a pensionati in quanto non sentono più il bisogno di essere supportati dalla struttura.

PRIVACY

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna adotta un sistema di gestione della privacy, nel rispetto dei requisiti richiamati dal Regolamento EU 2016/679, per il quale è presente un Responsabile della protezione dati (DPO). All'interno del sito web <https://bologna.federmanager.it/> è disponibile l'informativa agli scritti.

Il 14 Dicembre 2022 è stato condotto un audit interno mediante il quale è stata accertata la piena conformità del sistema alla normativa.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

**LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

Di seguito si riportano i dati relativi ai dipendenti di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna.

INQUADRAMENTO PER GENDER		2022	2021	2020
DIPENDENTI				
Impiegati e quadri	Uomini	3	3	3
	Donne	7	7	7
	TOTALE	10	10	10
Dirigenti	Uomini	0	0	0
	Donne	0	0	0
	TOTALE	0	0	0
TOTALE	Uomini	3	3	3
	Donne	7	7	7
	TOTALE	10	10	10
INTERINALI/SOMMINISTRATI/TIROCINIO				
Tirocinanti/stagisti	Uomini	0	0	0
	Donne	0	1	0
	TOTALE	0	1	0
TOTALE	Uomini	0	0	0
	Donne	0	0	0
	TOTALE	10	11	10

TIPOLOGIA DI CONTRATTO PER GENDER		2022	2021	2020
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	Uomini	3	3	3
	Donne	6	6	6
	TOTALE	9	9	9
Dipendenti con contratto di apprendistato	Uomini	0	0	0
	Donne	1	1	1
	TOTALE	1	1	1
Lavoratori interinali/somministrati/stagisti	Uomini	0	0	0
	Donne	0	1	0
	TOTALE	0	1	0
TOTALE	Uomini	3	3	3
	Donne	7	8	7
	TOTALE	10	11	10



FULL TIME E PART TIME PER GENDER		2022	2021	2020
DIPENDENTI				
Totale con contratto a tempo pieno	Uomini	3	3	3
	Donne	4	3	3
	TOTALE	7	6	6
Totale con contratto part time	Uomini	0	0	0
	Donne	3	4	4
	TOTALE	10	10	10
TOTALE	Uomini	3	3	3
	Donne	7	7	7
	TOTALE	10	10	10
INTERINALI/SOMMINISTRATI/STAGISTI				
Totale con contratto a tempo pieno	Uomini	0	0	0
	Donne	0	1	0
	TOTALE	0	1	0
Totale con contratto part time	Uomini	0	0	0
	Donne	0	0	0
	TOTALE	0	0	0
TOTALE	Uomini	3	3	3
	Donne	7	8	6
	TOTALE	10	11	10

ETÀ PER INQUADRAMENTO		2022	2021	2020
DIPENDENTI				
Impiegati e quadri	<30	2	1	1
	30-50	3	3	4
	>50	5	6	5
	TOTALE	10	10	10
Dirigenti	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
	TOTALE	0	0	0
TOTALE	<30	2	1	1
	30-50	3	3	4
	>50	5	6	5
	TOTALE	10	10	10
INTERINALI/SOMMINISTRATI/ALTRI				
STAGISTI	<30	0	1	0
	30-50	0	0	0
	>50	0	0	0
	TOTALE	0	1	0
TOTALE	<30	2	2	1
	30-50	3	3	4
	>50	5	6	5
	TOTALE	10	11	10



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

ASSUNTI E DIMESSI PER GENERE		2022	2021	2020
DIPENDENTI				
Numero di nuovi assunti durante il periodo rendicontato	Uomini	0	0	0
	Donne	1	0	0
	TOTALE	1	0	0
Percentuale di nuovi assunti durante il periodo rendicontato	Uomini	0	0	0
	Donne	9%	0	0
	TOTALE	9%	0	0
Numero totale di cessazioni del personale durante il periodo rendicontato	Uomini	0	0	0
	Donne	0	1	0
	TOTALE	0	1	0
Tasso di cessazione del personale nel periodo rendicontato	Uomini	0	0	0
	Donne	0	9%	0
	TOTALE	0	9%	0
ASSUNTI E DIMESSI PER ETÀ				
DIPENDENTI				
Numero di nuovi assunti durante il periodo rendicontato	<30	1	0	0
	30 - 50	0	0	0
	>50	0	0	0
	TOTALE	1	0	0
Numero totale di cessazioni del personale durante il periodo rendicontato	<30	0	0	0
	30 - 50	0	0	0
	>50	0	1	0
	TOTALE	0	1	0
Cause della cessazione del rapporto di lavoro - > 50	Dimissioni	0	0	0
	Pensionamento	0	1	0
	Licenziamento	0	0	0
	Termine contrattuale	0	0	0
	TOTALE	0	1	0



PRESIDIO DELLE COMPETENZE DISTINTIVE E SVILUPPO INTERNO

Al fine di erogare un servizio di alta qualità è necessario, per Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna che le sue competenze distintive vengano mantenute e presidiate nel tempo, da un punto di vista materiale e immateriale. Negli anni l'Associazione ha creduto fortemente nello sviluppo interno di competenze specifiche e specialistiche, che le hanno permesso di ottenere la fiducia dei suoi associati e la capacità concreta di perseguire i propri obiettivi. Gli elementi più importanti che contraddistinguono questo approccio possono essere riassunti come segue:

competenze tecniche e trasversali: l'Associazione è attenta a valorizzare le competenze tecniche e trasversali dei dipendenti e dei nuovi assunti, con l'obiettivo di mantenere un approccio positivo nei confronti della propria attività professionale. I riflessi di questo approccio sono riscontrabili sotto diversi punti di vista, come ad esempio nella dedizione dei collaboratori dell'Associazione, nei bassi indici di malattia quale sintomo di attaccamento al proprio lavoro, nella proattività che ognuno di loro immette a favore della propria attività lavorativa e infine nel basso turnover (negli ultimi tre anni le sole dimissioni pervenute sono state per pensionamento);

strumenti gestionali: l'Associazione ha sviluppato in collaborazione con Federmanager nazionale un sistema CRM che permette di archiviare, elaborare e analizzare una moltitudine di dati, con particolare focus sui servizi erogati;

relazioni e collaborazione: l'attività dell'Associazione si basa su un approccio relazionale e collaborativo solido tra i soggetti interni, che si alimenta tramite meeting settimanali, survey interne ed esterne, modalità di lavoro flessibili quali lo smart working, la partecipazione alle assemblee e a tutte le attività da parte dei dipendenti;

prospettive e tutela dei lavoratori: la crescita professionale interna dei propri dipendenti rappresenta un punto saldo della visione dell'Associazione, che premia i propri dipendenti attraverso opportunità di crescita professionale. Attualmente Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna è impegnata a gestire l'evoluzione dei propri collaboratori anche mediante nuovi inserimenti, in virtù di un'espansione organizzativa legata all'allargamento della base dei servizi offerti. La crescita interna è sinonimo anche di sviluppo formativo, in merito al quale l'Associazione svolge diverse attività a favore dei propri dipendenti:

- corsi costanti di aggiornamento professionale in ambito previdenziale, assistenziale e sindacale, con frequenza di una volta al mese con collegamento da remoto;
- corsi costanti per formazione obbligatoria in materia di sicurezza e privacy;
- corsi di formazione generale e specifica per i neo-assunti (durata di 8 ore);
- partecipazione a Master e mini master sulla previdenza complementare.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

PARTECIPANTI AI CORSI PER ARGOMENTI 2022

Sicurezza

10

10

Privacy

Formazione tecnica specifica

2

1

Nuovi assunti

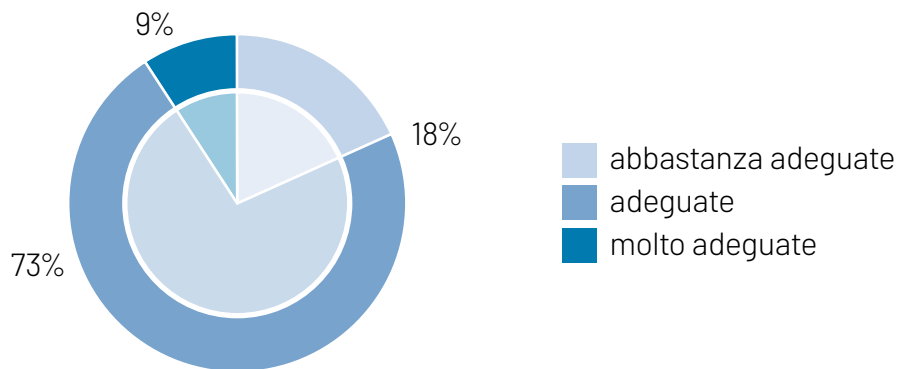




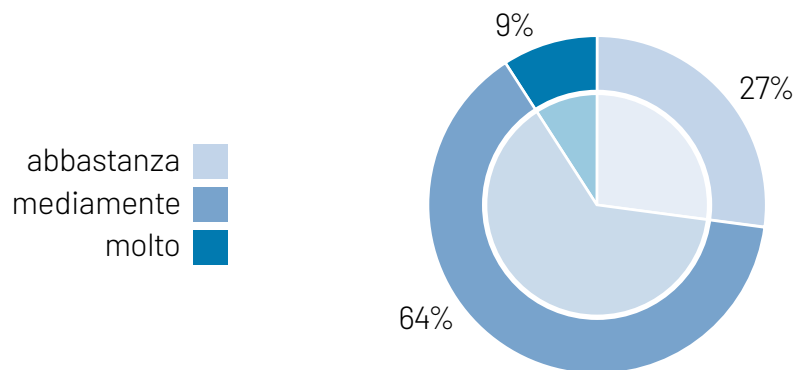
IL PUNTO DI VISTA DEI DIPENDENTI

A inizio 2023 è stata condotta un'indagine di soddisfazione dei dipendenti, che potesse mettere in luce l'adeguatezza di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna su determinati aspetti organizzativi e di far emergere l'opinione delle persone sui principali aspetti motivazionali, di sviluppo professionale e di senso di appartenenza nei confronti dell'organizzazione stessa. I positivi risultati raccolti mettono in luce una positiva condizione relazionale e organizzativa interna, che raccoglie altresì l'attenzione della Direzione nell'ottica di mantenere e consolidare, per il futuro, la spinta innovativa e di vicinanza alle persone.

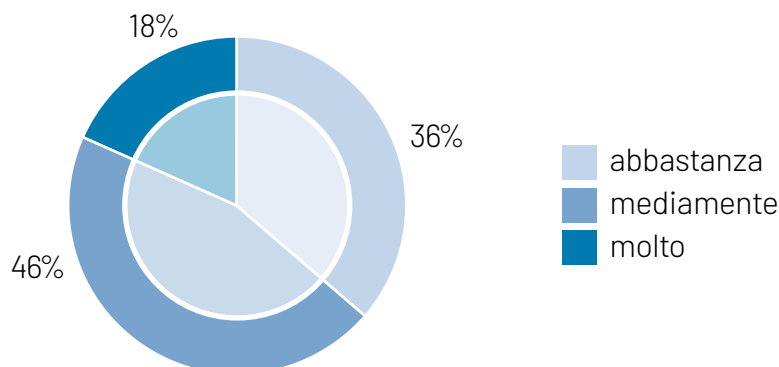
ADEGUATEZZA DELLE ATTIVITÀ LAVORATIVE AFFIDATE



POSSIBILITÀ DI ESPRIMERE LE PROPRIE POTENZIALITÀ



SODDISFAZIONE DEL CLIMA ORGANIZZATIVO





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO







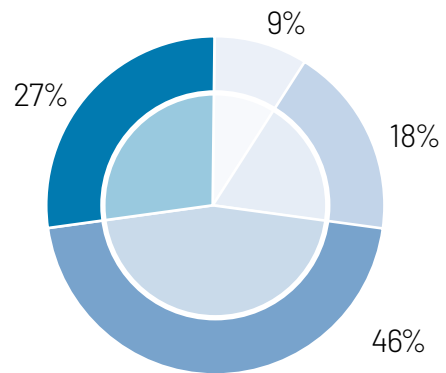
GOVERNANCE



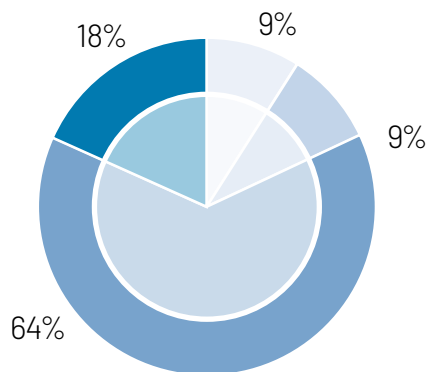
STRATEGIA E RISCHI





VICINANZA AI VALORI DI FEDERMANAGER BO-FE-RA

poco 
 abbastanza 
 mediamente 
 molto 






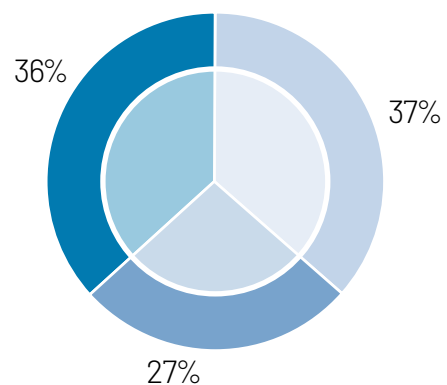
SODDISFAZIONE DEL LAVORO PRESSO FEDERMANAGER BO-FE-RA



poco soddisfatto 
 abbastanza soddisfatto 
 soddisfatto 
 molto soddisfatto 

POSSIBILI INIZIATIVE DA POTER IMPLEMENTARE PER MIGLIORARE IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

corsi di formazione 
 piani di crescita/carriera 
 sistemi di partecipazione attiva e coinvolgimento 





I RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI

STATO PATRIMONIALE ATTIVO			
Descrizione	31/12/2022	31/12/2021	
B IMMOBILIZZAZIONI	574.910	595.167	
I Immateriali	0	0	
I Materiali	573.946	594.203	
I Finanziarie	964	964	
C ATTIVO CIRCOLANTE	282.579	250.961	
II Crediti	99.696	79.186	
Esigibili entro l'esercizio successivo	99.696	79.186	
III Attività finanziarie non immobilizz.	150.000	150.000	
IV Disponibilità liquide	32.883	21.775	
D RATEI E RISCONTI ATTIVI	22.081	19.521	
TOTALE ATTIVITÀ	879.570	865.649	

STATO PATRIMONIALE PASSIVO			
Descrizione	31/12/2022	31/12/2021	
A PATRIMONIO NETTO	495.019	489.579	
I Capitale sociale	0	0	
II Riserva di sovrapprezzo delle azioni	0	0	
III Riserve di rivalutazione	0	0	
IV Riserva legale	0	0	
V Riserve statutarie	0	0	
VI Altre riserve distintamente indicate	488.343	479.510	
VII Riserva per operazioni di copertura dei flussi finanziari attesi	0	0	
VIII Utili (perdite) portati a nuovo	0	0	
IX Utile (perdita) dell'esercizio	6.676	10.069	
X Riserva negativa per azioni proprie in portafoglio	0	0	
B FONDI PER RISCHI E ONERI	33.308	27.808	
C TRATTAMENTO FINE RAPPORTO	133.157	111.779	
D DEBITI	218.086	235.283	
Esigibili entro l'esercizio successivo	114.578	112.180	
Esigibili oltre l'esercizio successivo	103.508	123.103	
E RATEI E RISCONTI PASSIVI	0	1.200	
TOTALE PASSIVITÀ	879.570	865.649	



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

CONTO ECONOMICO

	Descrizione	31/12/2022	31/12/2021
A	VALORE DELLA PRODUZIONE	756.479	724.501
1	Ricavi delle vendite e delle prestazioni	570.337	565.794
5	Altri ricavi e proventi con separata indicazione del contributo in conto esercizio	186.142	158.707
B	COSTI DELLA PRODUZIONE	739.241	702.797
6	Per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	11.751	15.191
7	Per servizi	294.782	255.703
8	Per godimento di beni di terzi	489	1.563
9	Per il personale	366.927	391.814
a	Salari e stipendi	257.419	281.915
b	Oneri sociali	63.061	69.601
c	Trattamento di fine rapporto	27.756	23.721
e	Altri costi	18.691	16.577
10	Ammortamenti e svalutazioni	27.356	21.045
a	Ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	0	609
b	Ammortamento delle immobilizzazioni materiali	20.356	20.436
d	Svalutazione dei crediti compr. all'attivo c. e disp. I.	7.000	0
13	Altri accantonamenti	5.500	0
14	Oneri diversi di gestione	32.436	17.481
	Differenza tra valore e costi della produzione (A-B)	17.238	21.704
C	PROVENTI E ONERI FINANZIARI	402	99
16	Altri proventi finanziari	2.682	1.771
d	Proventi diversi dai precedenti	2.682	1.771
17	Interessi e altri oneri finanziari	2.280	1.672
	Altri	2.280	1.672
	RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	17.640	21.803
20	Imposte sul reddito dell'eserc. corrente, differite ed anticipate	10.964	11.734
a	Imposte correnti	10.964	11.734
	UTILE DELL'ESERCIZIO	6.676	10.069



DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

	2022	2021	2020
Valore aggiunto globale netto	€ 386.847	€ 415.289	€ 413.232
Remunerazione del personale	€ 366.927	€ 391.814	€ 388.006
Remunerazione del capitale di credito	€ 2.280	€ 1.672	€ 1.967
Remunerazione delle P.A.	€ 10.964	€ 11.734	€ 12.406
Accantonamento a Patrimonio	€ 6.676	€ 10.069	€ 10.853

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna si pone l'obiettivo di coniugare tra loro etica e pianificazione dell'organizzazione. Per fare questo, la Direzione ha negli anni sviluppato un sistema di gestione che persegue il pareggio di bilancio, imputando le risorse in avanzo per il soddisfacimento dei bisogni degli associati. Questo intento si esprime in diversi modi, tra cui l'investimento in progetti straordinari, anche di formazione, in grado di portare grande soddisfazione al territorio e alle imprese e di aumentare l'impatto positivo in termini di soddisfazione degli associati; ma anche nell'acquisto dell'immobile pianificato nel corso degli anni e che rappresenta un punto rilevante per il mandato amministrativo del Presidente Andrea Molza, che nasce dalla volontà di consegnare un "luogo" all'Associazione Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, in grado di favorire le relazioni tra gli associati e la relativa gestione logistica.

L'anno 2022 di fatto rappresenta l'anno di passaggio degli attuali Organi Direttivi alla nuova Governance. In quest'ottica, la Direzione in carica ha operato per gestire al meglio i rischi e per consegnare alla successiva Direzione un'organizzazione solida ed esente da criticità.



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

PROGETTI 2022

DONNE E LEADERSHIP: CHIAVE DEL CAMBIAMENTO

Questo importante progetto rivolto in particolare ai livelli di responsabili e di vertice nelle aziende, ha avuto l'obiettivo di favorire la partecipazione attiva, paritaria e condivisa di donne e uomini al fine di raggiungere pari riconoscimento e qualità di lavoro di donne e uomini e vantaggio competitivo del mondo economico-produttivo.

Si è trattato di un ciclo di 4 seminari di 3 ore online gratuiti che vede come destinatari donne in posizione di leadership e uomini che gestiscono personale femminile in aziende del territorio dell'Emilia-Romagna, per un totale di 12 partecipanti.

Contenuti:

- la consapevolezza di sé, le proprie motivazioni, i punti di forza, le aree di crescita;
- mettere insieme logica ed emozioni;
- i processi di motivazione;
- differenze di genere e Stereotipi in azienda;
- ostacoli culturali e organizzativi;
- le Leadership: i diversi stili di leadership;
- le 4 aree della leadership inclusiva;
- il feedback come strumento di crescita propria e dell'organizzazione;
- i processi aziendali in ottica inclusiva;
- laboratorio a distanza: Cosa potrei mettere in campo domani.



Risultati per le donne: acquisita conoscenza delle dinamiche della leadership inclusiva; acquisite competenze sui processi motivazionali e decisionali di donne e uomini, acquisita maggiore consapevolezza e capacità di gestione della propria carriera e consapevolezza del proprio empowerment e della propria autostima; acquisiti strumenti per la progettazione di processi aziendali in ottica inclusiva.

Risultati per gli uomini: acquisita conoscenza delle dinamiche della leadership inclusiva; acquisite competenze sui processi motivazionali e decisionali di donne e uomini, consapevolezza sugli stereotipi di genere, acquisiti strumenti per la progettazione di processi aziendali in ottica inclusiva.

PROGETTO PCTO: "L'ALLEANZA" CON LE NUOVE GENERAZIONI

In Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è attivo da qualche anno ed è attivo a pieno regime dall'anno scolastico 2021/2022, il Gruppo Visés - PCTO, che si muove all'interno della Commissione Formazione, Scuola, Università e rapporti con Federmanager Academy (FSU-RIFA).

L'obiettivo del progetto è quello di promuovere rapporti di collaborazione con gli Istituti Sco-



lastici superiori di Il grado di Bologna, Ferrara e Ravenna per la realizzazione di programmi PCTO, Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento.

I contenuti formativi - fruibili sia in presenza presso gli istituti scolastici, sia in modalità a distanza - sono stati individuati secondo le linee guida del MIUR e raggruppati in 3 aree tematiche: "Soft Skills", "Sostenibilità ed Economia Circolare" e "Imprenditorialità".

Su richiesta delle scuole sono disponibili dei 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 progetti specifici, che utilizzano sessioni di Role Playing o di Laboratorio a seconda delle esigenze degli Istituti.

Federmanager si avvale di propri associati che, su base volontaria, si mettono a disposizione al fine di erogare l'offerta formativa proposta.

Anno scolastico 2021/2022



Percorsi più scelti:





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GIORNATA MONDIALE DEL RIFUGIATO 2022

Nel 2022 Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha aderito al progetto UNICO- RE Corridoi Universitari per Rifugiati, promosso dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) con la collaborazione a livello nazionale del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, Caritas Italiana, Diaconia Valdese, Centro Astalli e Gandhi Charity.

Nel 2022 è stato accolto uno studente rifugiato in Etiopia, grazie alla rete locale e regionale di partner al cui interno sono presenti Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, il Comune di Modena, la Caritas Diocesana Modenese, ERGO - Azienda Regionale per il Diritto agli studi superiori, Arci Modena Comitato provinciale, Approdi OdV, Manageritalia Emilia-Romagna, Next Generation Italy APS, Associazione Casa delle Donne contro la violenza, European Women's Management Development (EWMD).

PROGETTO ABIGAIL (M)

Federmanager Academy, Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna e Fondazione Aldini Valeriani, con il supporto di Fondirigenti, hanno promosso il progetto "L'innovazione digitale non aspetta, è necessario un cambio di paradigma".



ABIGAIL(M) - Acquire BIGdata e Analytics per l'Innovazione e il Lavoro Manageriale - questo il nome del progetto, è stato portato avanti con l'idea di creare un insieme di laboratori, gruppi di discussione ed azioni sperimentali per portare i manager a mettere mano concretamente sui software più appropriati per ottimizzare le decisioni manageriali, in particolare mediante l'uso di metodi di Data Analysis. Si è voluto quindi fare cultura sull'utilizzo e la lettura dei dati, rendendo chiare e comprensibili quali sono le competenze che servono nelle aziende per mettere in atto questo fondamentale passaggio verso la digitalizzazione.

I laboratori si sono svolti a partire da maggio 2022, dando vita a un percorso di circa 70 ore in presenza.

DA DONNA A DONNA, LA FORMAZIONE DI FEDERMANAGER PER LE BENEFICIARIE OVER 40 DI INSIEME PER IL LAVORO

Cinque donne over 40, beneficiarie di Insieme per il lavoro, tutte laureate e con profili forti ma fuori dal mercato occupazionale. È stata pensata su di loro la formazione offerta da Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna gli scorsi 18 e 19 ottobre negli spazi della Città Metropolitana. Un progetto di formazione e tutoraggio per l'inserimento nel mondo del lavoro nato dalla collaborazione tra Insieme per il lavoro e Federmanager, Gruppo Minerva, Hub del territorio ER e Approdo Sicuro.



Le donne manager del Gruppo Minerva, assieme ai professionisti delle associazioni coinvolte hanno così messo a disposizione per due intense giornate le proprie competenze su come preparare al meglio un curriculum vitae, come affrontare un colloquio di lavoro, quali soft skills sono necessarie per reinserirsi e molto altro.



Tante le domande delle corsiste: da come proporsi su LinkedIn a quali portali di offerta lavoro scegliere in linea con le proprie competenze, a come focalizzare le proprie capacità lavorative e i propri desideri per comunicarli al meglio ai recruiter. Domande a cui le formatrici e i formatori hanno cercato di rispondere al meglio per un confronto fruttuoso che ha aiutato le beneficiarie a fare luce sulla direzione da prendere.

MANAGER4CURE. I MANAGER D'AZIENDA IN CAMPO CONTRO IL TUMORE AL SENO

La Città di Bologna dal 16 al 18 settembre 2022 è stata teatro di un'importante manifestazione per la lotta contro il tumore al seno. Si tratta di Race for the Cure, tre giorni di eventi e iniziative per la salute, lo sport e la solidarietà che culminano la domenica con la tradizionale corsa di 5 km e una passeggiata di 2 km nelle vie del centro città.

Anche Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha aderito al progetto, unitamente a Manageritalia Emilia Romagna.

Il weekend votato al benessere e alla prevenzione dei manager ha previsto un momento di approfondimento con l'incontro "Wellbeing personale e aziendale - Come gestire il nostro asset principale: noi stessi", meeting formativo che analizza uno speciale approccio al benessere individuale e aziendale basato su un corretto stile di vita, anche dal punto di vista alimentare.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

Domenica 18 settembre un gruppo di manager delle due associazioni, insieme a colleghi, amici e famigliari, hanno partecipato invece alla corsa Race for the Cure sui due percorsi bolognesi previsti con la squadra Manager4Cure.

RINASCITA MANAGERIALE

Ha fatto tappa a Bologna il roadshow dedicato allo sviluppo delle competenze manageriali e alla presentazione di “Rinascita manageriale”, l’iniziativa di politica attiva per la ripresa del Paese promossa da 4.Manager per valorizzare il patrimonio manageriale italiano a beneficio della crescita delle imprese. All’evento, organizzato da Confindustria Romagna, Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e 4.Manager che si è tenuto presso la sede di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna con



Un 2022 costellato di una serie di eventi catastrofici e imprevisti, i famosi cigni neri, certifica che il “si è sempre fatto così” pone il sistema produttivo fuori dal mercato. Oggi, quindi, si potrebbe porre la domanda: risulterà vincente la capacità di interpretare l’incertezza oppure sarebbe meglio continuare a ricercare l’efficienza e il miglioramento continuo? In questo contesto, ancora più che in passato, una solida esperienza manageriale può aiutare le PMI del territorio a rimanere competitive.

15 DICEMBRE 2022, ORE 10:00



un incontro dal titolo “Rinascita Manageriale: politiche attive per rileggere il sistema produttivo alla luce di un mondo in costante cambiamento”, hanno partecipato Marco Chimenti, Direttore Generale Confindustria Romagna, Morena Diazzi, Direttrice Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell’Impresa della Regione Emilia-Romagna, Fulvio D’Alvia, Direttore Generale di 4.Manager e Giuseppe Torre, Coordinatore Scientifico dell’Osservatorio di 4.Manager.

Andrea Molza, Presidente di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna:

“Condivido il progetto di Rinascita Manageriale e vedo il pieno coinvolgimento delle Federmanager locali. Nel nostro tessuto di PMI, che sono state il successo del Paese nella crescita industriale, si affaccia una nuova esigenza, che è quella di un manager che aggiunga alla competenza tecnica - servita fino ad oggi - anche una ‘capacità e sensibilità manageriale’: questa contaminazione può avvenire grazie all’impiego di manager ‘in cambiamento’, provenienti da realtà più strutturate e magari internazionali. Il nostro compito è quello di sensibilizzare azienda e manager su un nuovo modo di rapportarsi: non solo l’uomo nato in azienda che diventa il manager di fiducia, ma il manager che arriva con alte esperienze, sposa il progetto imprenditoriale e conquista fiducia e rispetto. Solo con questi presupposti le nostre PMI possono competere su ambiti non solo tecnologici, ma strategici. Collaborando, le Confindustrie e le Federmanager del territorio possono contribuire a questo ambizioso risultato”.



WOB

È partito il 20 settembre 2022 “WOMEN ON BOARD”, il progetto promosso dal Gruppo Minerva di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna e Manageritalia ER Manager 3D, previsto anche nel Piano per l’uguaglianza della Città metropolitana di Bologna, che si è rivolto alle donne del territorio metropolitano di Bologna e non solo, per favorire l’accesso a posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private e per ridurre il divario nei Consigli di Amministrazione con i colleghi uomini, con un effetto positivo anche sull’occupazione femminile.

Il progetto si è sviluppato in un percorso formativo di 5 incontri che si è concluso con la consegna degli attestati di partecipazione il 3 dicembre 2022. Le circa 270 partecipanti al percorso sono quindi titolate e competenti per accedere con ruoli da consigliere nei consigli d’amministrazione di società pubbliche e private quotate in borsa.

“Una rete di associazioni, enti e persone – afferma Sara Cirone, coordinatrice Gruppo Minerva di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna - sta lavorando insieme per il goal 5 dell’Agenda ONU 2030, per uno sviluppo sostenibile dei territori italiani, questo è il primo e più importante esempio di un nuovo sistema in cui le manager possano trovare il giusto spazio e i territori una buona qualità di vita”.

Il corso è stato presentato lunedì 4 luglio 2022 alla presenza di 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 hanno collaborato alla riuscita del progetto mettendo le competenze dei manager di tutti i partner al servizio della formazione delle future consigliere d’amministrazione.

Dai positivi riscontri ricevuti dalle manager che hanno seguito il percorso e dagli stakeholder coinvolti, anche per il 2023 il progetto verrà riproposto e ampliato per soddisfare l’esigenza formativa di oltre 1.200 manager in tutta Italia.

www.percorsowomenonboard.it





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

PROSPETTIVE FUTURE

UNA VISTA VERSO IL FUTURO

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha dimostrato nel corso degli anni, una propensione a guardare avanti, sia per quanto attiene l'evoluzione del ruolo manageriale e della propria capacità di rispondere alle esigenze dei manager con i propri servizi e progetti, sia per quanto attiene la sostenibilità della propria struttura e l'aggiornamento delle competenze, senza le quali verrebbe meno il supporto ai manager.

Prendendo in esame il secondo aspetto, siamo consapevoli della generalizzata progressiva disaffezione alle formule associative, segnalata nelle più diverse realtà come tendenza epocale. Nella nostra Associazione tale fenomeno era più associato alla popolazione dei manager in servizio, quindi la fascia più giovane dei nostri associati e i potenziali nuovi associati, che mostrano una crescente propensione a fruire del nostro supporto solo al momento del bisogno, quindi a gestire uno schema di iscrizione intermittente. Ciò li poneva in netto contrasto con quello che storicamente è inteso come "patto associativo", nello schema confermato dal nostro Statuto e dal Regolamento, che cioè prevedono il regolare mantenimento dello status di iscritto, che combina un costo annuale modesto, a fronte di una fruizione saltuaria dei servizi. L'idea di commissioni/gruppi più aderenti al contesto (giovani, quadri, donne Minerva) che li ha coinvolti in una community tematiche ha ridotto la disaffezione del manager in servizio. Tale dinamica permette il mantenimento dell'equilibrio economico gestionale. Senza queste azioni la cura drastica all'incalzante dinamica "opportunistica" sarebbe stata quella di elevare il costo di iscrizione, con tutte le conseguenze prevedibili sul numero complessivo di iscritti, al calare dei quali verrebbe meno la rappresentatività sindacale che la Federazione ci chiede invece di mantenere elevata. A differenza del passato invece si è vista una flessione della componente pensionati, in parte, psicologicamente impoveriti dalle molteplici azioni governative nel bloccare la perequazione e in parte per una acquisita autonomia nell'utilizzo dei vari portali del Fasi e Assidai.

Il problema in ogni caso ha portato alla ricerca di una soluzione diversa e ha stimolato la nostra propensione al pensiero laterale, all'esame di nuovi schemi da esplorare. Alla fine del 2021 è così nata un'idea, poi sviluppata e quindi promossa alla fine del 2022, quella cioè di formalizzare ciò che da molto tempo si verifica nella relazione tra Federmanager e le imprese, nel corso dei confronti legati soprattutto alle tematiche previdenziali e sindacali, ma anche a quelle assicurative. Abbiamo preso coscienza che nel tempo è maturata una relazione di reciproca stima, che ha permesso a Federmanager di guadagnare una reputazione positiva. Infatti, ferma restando come nostra ragione di esistere, la tutela del manager, che è l'obiettivo da non porre mai in discussione, non deve essere esclusa l'attenzione reciproca alla difesa dei rispettivi interessi che sovente sono solo apparentemente contrapposti. Le aziende infatti sanno che siamo portati a replicare lo schema strutturale del rapporto del dirigente con la proprietà aziendale, che è basato sulla fiducia e la creazione di valore. Dal canto nostro non nascondiamo la consapevolezza che un tessuto di imprese sane sul territorio



è il presupposto per la presenza qualificata di molti manager. Il supporto di Federmanager è quindi spesso invocato dalle aziende che trovano nella nostra struttura un interlocutore capace di comprenderne le esigenze e di fornire soluzioni ed informazioni che spesso risultano vantaggiose per le imprese, oltre che per il manager. Ne consegue che l'azienda diviene portatore di interesse all'iscrizione dei propri manager (dirigenti e quadri) a Federmanager e ciò giustifica l'eventuale decisione di coprire il costo della loro iscrizione. In tal modo l'azienda acquista anche un canale privilegiato di contatto e la nostra disponibilità ad organizzare appuntamenti informativi e di assistenza, anche in sede aziendale. Inoltre ha la possibilità di entrare in un network tra imprese per la progettazione di percorsi formativi finanziati e condivisi sul territorio e guadagna l'opportunità di comunicare all'esterno questa relazione, con un vantaggio sul piano della sostenibilità (fidelizzazione delle proprie risorse chiave, nuovi schemi di sviluppo territoriale, ecc...) e su quello delle classifiche quali "Best place to work".

A partire da dicembre 2022 il progetto è stato presentato ad alcune tra le imprese più rappresentative del territorio che hanno palesato un elevato grado di interesse che si dovrebbe finalizzare nel 2023.





GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

I APPENDICE

Commissioni/gruppi di lavoro

COMMISSIONE SOSTENIBILITÀ E INFRASTRUTTURE PER AMBIENTE, TERRITORIO ED ENERGIA – SIATE:

La Commissione S.I.A.T.E. si ispira agli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) descritti nell'agenda 2030 ONU. Si occupa di interpretare, approfondire e divulgare argomenti di interesse generale da un punto di vista professionale, critico e concretamente fruibile. Esegue lavori di analisi e di approfondimento su tematiche di interesse pubblico e organizza eventi, sia indipendenti che congiunti ad altre istituzioni del territorio, in cui si favorisce il dialogo tra esperti del mondo dell'Università, della Ricerca, dell'imprenditoria e della classe dirigente industriale.

CARICA

NOMINATIVO

Membro di Commissione

Anastasi Guglielmo
Bassi David
Bernardini Marco
Cantobelli Giancarlo
Cirone Sara
Dradi Roberto
Esposito Stefano
Gallazzi Nicola
Gottardi Rino
Grossi Eliana
Kolletzek Massimo
Lesce Giuseppe
Lombardi Silvia
Lorenzetti Fabrizio
Mandrioli Marco
Melega Massimo
Molza Andrea
Pezzi Orazio
Punzetti Stefano
Riggio Francesco
Sebartoli Giuseppe
Tarozzi Umberto
Torretta Pietro
Trozzi Leonardo
Zangaglia Antonio

Coordinatore

Pettinari Roberto

COMMISSIONE FORMAZIONE, SCUOLA, UNIVERSITÀ E RAPPORTI CON FEDERMANAGER ACADEMY – FSURIFA

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Alesi Leonardo
	Bassi Paolo
	Bevini Claudio
	Cantobelli Giancarlo
	Gentile Roberta
	Magherini Lucilla
	Montanari Alberto
	Narducci Giuseppe
	Patti Salvatore
	Romagnoli Lucia
	Sardelli Gianluca
Trozzi Leonardo	
Coordinatore	Melega Massimo

GRUPPO VISES PCTO (PERCORSI COMPETENZE TRASVERSALI DI ORIENTAMENTO EX ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO)

Il Gruppo – che si muove all'interno della Commissione Formazione, Scuola, Università e rapporti con Federmanager Academy (FSURIFA) – promuove rapporti di collaborazione con gli Istituti Scolastici superiori di II grado di Bologna, Ferrara e Ravenna per la realizzazione di programmi PCTO, Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. I contenuti formativi – fruibili sia in presenza presso gli istituti scolastici, sia in modalità a distanza utilizzando i software di comunicazione più appropriati – sono stati individuati secondo le linee guida del MIUR e raggruppati in 3 aree tematiche: "Soft Skills", "Sostenibilità ed Economia Circolare" e "Imprenditorialità".

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Alberti Paolo
	Dall'Olio Monica
	Fregna Bruno
	Melega Massimo
	Molza Andrea
	Punzetti Stefano
	Rossato Giovanni
	Tolone Massimiliano
Zangaglia Antonio	
Coordinatore	Bassi Paolo



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GRUPPO GIOVANI:

Federmanager vuol essere il punto di incontro tra manager e promuove un confronto di conoscenze e di esperienze, di relazione e scambio tra i giovani manager. Nel 2019 è partito il "PERCORSO MANAGER TRA MANAGER: quello che le scuole non ti insegnano". Il progetto ha avuto un grande successo, è continuato per tutto il 2020, il 2021 e il 2022, e proseguirà anche nel 2023.

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Ferrero Silvia Gallazzi Nicola
Coordinatore	Pettinicchi Erik

COMMISSIONE CULTURA E TEMPO LIBERO:

La Commissione Cultura e Tempo libero si propone di organizzare incontri ed iniziative improntati ad arricchire il bagaglio culturale personale del manager in una modalità "leggera" e informale, dove il confronto e il network tra associati e loro accompagnatori sia facile e stimolante.

CARICA	NOMINATIVO
Coordinatore	Dall'Osso Leonardo

COMMISSIONE INDUSTRIA 4.0

Lo scopo della Commissione Industria 4.0 è quello di mettere al servizio degli Associati la struttura e l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi seguenti:

1. promuovere contatti, convegni, seminari e qualunque altra forma di scambio professionale tra gli Iscritti, anche in campo internazionale, adottando strategie di network che consentano un approccio comune e condiviso per studiare e divulgare nuove metodologie, anche in collaborazione con Ordini Professionali, con particolare attenzione rispetto alle PMI;
2. offrire idee e casi applicativi utili per favorire l'introduzione delle tecnologie innovative e del modello "Impresa 4.0" nelle singole aziende; i casi dovranno riguardare esempi applicativi di successo, sviluppati in ambito industriale o progetti di ricerca applicata;
3. organizzare iniziative per incoraggiare l'acquisizione di competenze digitali che permettano di posizionarsi meglio sul mercato del lavoro. L'acquisizione di nuove competenze per gli utenti della tecnologia digitale, con particolare enfasi sulla rivoluzione dei modelli e dei processi come aspetti fondamentali per i manager;
4. rivolgersi a giovani e meno giovani provenienti da percorsi ed esperienze diverse per descrivere e raccogliere le loro idee di futuro digitale;
5. valutare le conseguenze sociali della digitalizzazione nell'industria, visti i profondi condizionamenti dei modelli aziendali, l'intero contesto nel quale le imprese operano e le problematiche di retention delle nuove risorse;
6. affrontare gli argomenti legati alla politica di governo per l'Industria 4.0.



CARICA

NOMINATIVO

Membro di Commissione

Anfuso Giacomo
 Balboni Luciano
 Bergonzoni Giacomo
 Boccia Franco
 Brunelli Alessandro
 Canonetti Jovane Marco
 Comelli Piero
 Costa Alessandro
 Crosio David
 Del Rio Francesco
 Dradi Roberto
 Fabbri Raffaele
 Girone Anna Maria
 Grossi Eliana
 Lanzarini Andrea
 Lanzoni Andrea
 Lazzari Marco
 Linari Silla
 Lombardi Silvia
 Lorenzetti Fabrizio
 Matteucci Francesco
 Mazzoni Marco
 Melega Massimo
 Mignardi Piero
 Nicastro Francesco
 Nipoti Giorgio
 Pascale Guidotti Magnani Nicolò
 Pezzi Orazio
 Pezzoli Sergio
 Poli Nicola
 Righetti Andrea
 Romagnoli Claudio
 Romagnoli Lucia
 Rossi Luca
 Sbaraglia Giorgio
 Spinelli Michele
 Tolone Massimiliano
 Vanzi Michele

Coordinatore

Montanari Alberto



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GRUPPO MINERVA

Il Gruppo MINERVA (Manager d'Impresa NEtwork peR la VALorizzazione di genere) riunisce donne Dirigenti, Quadri Apicali e Professional iscritte all'Associazione e fa parte dell'omonimo Gruppo a livello nazionale.

La finalità del gruppo Minerva è la realizzazione di progetti specifici allo scopo di valorizzare la Differenza di Genere seguendo criteri selettivi basati sulla meritocrazia, al fine di sostenere l'impegno della donna nel mondo economico e sociale e portando avanti il principio che l'occupazione femminile qualificata deve diventare, insieme a produttività e retribuzioni, parte essenziale di una strategia nazionale che voglia davvero contrastare declino e disagio.

CARICA	NOMINATIVO
Membro del Direttivo	Bronzetti Morena
	Dall'Olio Monica
	Ferrero Silvia
	Quarneti Cristina
	Romagnoli Lucia
Succi Annarita	
Coordinatrice	Cirone Sara
Vice-coordinatrice	Valentina Giorgi

COMMISSIONE PERMANENTE PER RAVENNA

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Chiarini Nevio
	Cimatti Paolo
	Dradi Roberto
	Gaudenzi Lazzaro
	Linari Silla
	Lorenzetti Fabrizio
	Piccinini Giuseppe
	Rossato Giovanni
Samorè Felice	
Coordinatore	Zangaglia Antonio

COMMISSIONE PERMANENTE PER FERRARA

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Amadori Giorgio
	Barbieri Andrea
	Bassi Paolo
	Berro Angelo
	Busi Patrizia
	Dall'Olio Monica
	Di Federico Pier Luigi
	Ferranti Claudio
	Monte Michele
	Pasquini Nello
Punzetti Stefano	
Rossi Alberto	
Sassi Valter	
Coordinatore	Merlante Giorgio

GRUPPO EFFETTI ECONOMICI PANDEMIA

Il Gruppo ha terminato le proprie attività a seguito della cessata emergenza.

GRUPPO QUADRI:

Da qualche anno è attiva un'iniziativa che trae spunto dalle linee guida nazionali dedicata alla categoria dei Quadri, che per il ruolo apicale svolto in azienda, rientrano a pieno titolo nella sfera di attività manageriale. Per permettere una crescita costante dei manager intermedi, Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, con il suo Gruppo Quadri ha progettato una nuova stagione di attività per il 2023: un percorso di accompagnamento allo sviluppo manageriale intitolato appunto "Manager-Evolution".



CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Cevenini Emiliano
	D'Alessandro Tommaso
	Del Rio Francesco
	Gianantoni Donato
Coordinatore	Molza Andrea
	Fanti Paolo



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GRUPPO PENSIONATI

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

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Bassoli Cesare Augusto
	Gioia Massimo
	Leone Umberto
	Melega Massimo
Rossato Giovanni	
Coordinatore	Giacó' Giovanni

COMMISSIONE COMUNICAZIONE E NEWSMAGAZINE 'FILO DIRETTO'

CARICA	NOMINATIVO
Membro di Commissione	Montevecchi Pier Giuseppe
	Tarozzi Umberto
Coordinatrice	Grossi Eliana



FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GRI INDEX

STANDARD GRI	DESCRIZIONE
INFORMATIVE GENERALI	
GRI 2: Informativa Generale 2021	L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione
	2-1 Dettagli organizzativi
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
	2-4 Revisione delle informazioni
	2-5 Assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business
	2-7 Dipendenti
	2-8 Lavoratori non dipendenti
	Governance
	2-9 Struttura e composizione della governance
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo
	2-11 Presidente del massimo organo di governo
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità
	2-15 Conflitti d'interesse
	2-16 Comunicazione delle criticità
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale
	Strategia, politiche e prassi
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile
	2-23 Impegno in termini di policy
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti
2-28 Appartenenza ad associazioni	
Coinvolgimento degli stakeholder	
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	
2-30 Contratti collettivi	
TEMI MATERIALI	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali
	3-2 Elenco dei temi materiali



UBICAZIONE

Pagine 12-20

Pagina 7

Pubblicazione annuale

Prima versione del Report

Il report non è stato sottoposto ad assurance esterna

Pagine 12-20

Pagine 50-52

Pagine 50-52

Pagine 22-27

Pagina 22

Pagina 23

Pagine 24-26

Pagine 24-26

Il Consiglio Direttivo rappresenta l'organo che verifica e approva la rendicontazione di sostenibilità

Pagine 24-26

Il Collegio dei Probiviri, Revisori e il consiglio direttivo verificano che non ci siano situazioni di conflitto rispetto all'adesione a Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna

Pagine 22-27

Non è presente un sistema di valutazione delle performance

Non vengono elargite remunerazioni per gli Organi Direttivi

Non vengono elargite remunerazioni per gli Organi Direttivi

Non vengono elargite remunerazioni per gli Organi Direttivi

Pagina 5

Pagine 13, 26, 30, 31, 34, 53

Pagine 13, 26, 30, 31, 34, 53

Pagine 30-34

Sito internet sezione contatti, riferimenti online sui canali social

Nessuna non conformità rilevata nel 2022

Non è presente alcun patto associativo scritto; la responsabilità di politica sindacale è afferita a CIDA; la responsabilità di definizione delle strategie e di coordinamento è affidata a Federmanager Nazionale

Pagina 34

100%

Pagina 8-11

Pagine 10, 11



GUIDA ALLA LETTURA



PRESENTAZIONE E CONTESTO



GOVERNANCE



STRATEGIA E RISCHI

GRI INDEX

STANDARD GRI	DESCRIZIONE
GRI 201: PERFORMANCE ECONOMICA 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito
GRI 203: IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
203-2	Impatti economici indiretti significativi
GRI 401: OCCUPAZIONE 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti
GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo
GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

UBICAZIONE		TEMA RILEVANTE PER FEDERMANAGER BO-FE-RA
Pagina	59	
Pagine	31, 59	Valore economico direttamente generato e distribuito
Pagine	14-20	
Pagine	15-17	Impatti economici indiretti significativi
Pagina	53	
Pagina	52	Assunzioni e turnover
Pagina	23, 53	
Pagine	23, 50, 51, 52, 53	Diversità e pari opportunità
Pagine	26, 34, 48	
Pagine	42, 43, 60-67	Azioni per la responsabilità sociale e comunità locali
Nessuna non conformità rilevata nel 2022		Privacy degli associati

 **FEDERMANAGER**
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

