

SETTEMBRE
2023

cod. ISSN 2281-3888

News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% CN/BO
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa
Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 37 - N. 3
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **EDITORIALE: Un nuovo Presidente... Cosa dobbiamo aspettarci**
- **MINERVA: E-book "Linee Guida per un percorso di mentoring consapevole"**
- **PENSIONI: Tagli alle pensioni ed effetti collaterali**
- **VITA ASSOCIATIVA: Commissioni e Gruppi di lavoro**



FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA



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

benessere interno lordo



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

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

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

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

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

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

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it

PRAESIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

s o m m a r i o

I nostri numeri

PRESIDENZA

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

CONSULENZA SINDACALE

GIANLUCA GUIDI ALVISI - Tel. 051/0189910
E-mail: gianluca.guidialvisi@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento
MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0189902
E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento

CONSULENZA PREVIDENZIALE

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

FASI - ASSIDAI (su appuntamento)

ILARIA SIBANI - Tel. 051/0189903
E-mail: ilaria.sibani@federmanagerbo.it
SUSANNA ORIOLI - tel. 051/0189913
E-mail: susanna.orioli@federmanagerbo.it
riceve presso la sede di Ravenna
MADDALENA MANFRINI - tel. 051/0189920
E-mail: maddalena.manfrini@federmanagerbo.it
riceve presso la sede di Ferrara

SEGRETERIA DI PRESIDENZA - COMUNICAZIONE

SARA TIRELLI - Tel. 051/0189909 Cell. 366.8226978
E-mail: sara.tirelli@federmanagerbo.it

ISCRIZIONI

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

CENTRALINO E ACCOGLIENZA

NINA GELASHVILI - Tel. 051/0189900
E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

AMMINISTRAZIONE E CONSULENZA FISCALE

ANNA ROTUNNO - Tel. 051/0189907
E-mail: anna.rotunno@federmanagerbo.it

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

Direzione, Redazione e Amministrazione:

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

Direttore responsabile: MASSIMO MELEGA

Comitato di redazione:

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

Segreteria di Redazione:

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

Impaginazione e Stampa

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

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

Numeri chiuso in tipografia in data: 04/09/2023
ritaglio: 3600 copie

- 5 EDITORIALE
Un nuovo Presidente... Cosa dobbiamo aspettarci
- 7 ATTUALITA'
Quasi al massimo
- 8 IL PUNTO
Chi ha bisogno di Innovation Manager?
- 9 VITA ASSOCIATIVA
Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, cambio al vertice. Massimo Melega è il nuovo Presidente
- 10 MANAGEMENT
Stelle al Merito del Lavoro: istruzioni per il 2024
- 11 4.MANAGER
She Leads. La parità di genere nel futuro del lavoro
- 13 MINERVA
Linee Guida per un percorso consapevole: la guida e-book di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna
- 15 MANAGER EVOLUTION
Learning Mindset Manageriale. Intervista a Franco Amicucci
- 17 SPECIALE ASSIDAI WELFARE24
- 21 VITA ASSOCIATIVA
Le Commissioni e i Gruppi di Lavoro di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna
- 25 S.I.A.T.E.
Le pompe di calore e le condizioni per accelerare la diffusione
- 27 PENSIONI
Tagli alle pensioni ed effetti collaterali
- 29 COMMISSIONE TECNICA MARE
Costituita la Commissione Tecnica Mare
- 30 S.I.A.T.E.
Il gas naturale liquefatto (GNL) è una soluzione economicamente conveniente, sostenibile e sicura? (II parte)

In Copertina



Lo scatto riprende la statua di San Petronio che, nella prospettiva fotografica, appare come imbrigliata nella fitta rete di fili elettrici che costellano le vie del centro città. L'aspetto benedicente rende visibile l'amore del famoso vescovo per Bologna di cui è il Santo Patrono. Ora la statua dello scultore Gabriele Brunelli non è più dove la fotografia l'aveva colta; ha traslocato dai piedi delle Due Torri nella basilica che porta il suo nome lasciando il posto ad un insignificante basamento tronco, in un vuoto architettonico che sarà difficile colmare.

Foto di Pier Giuseppe Monteverchi



CENTRO ODONTOIATRICO MARCONI

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

PRESTAZIONI

- CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA: navigazione chirurgica dinamica guidata
- IMPLANTOLOGIA A CARICO IMMEDIATO O ISTANTANEO con SEDOANALGESIA
- CHIRURGIA ORALE con laser a diodi
- IMPRONTI DIGITALI e restauri protesici in giornata
- PREVENZIONE tumori orali CON VELSCOPE

- CONSERVATIVA con LASER ERBIUM e CO2
- ENDODONZIA e PEDODONZIA
- GNATOLOGIA con analisi digitale dell'occlusione e dell'attività muscolare
- ORTODONZIA tradizionale o con mascherine trasparenti
- IGIENE orale ULTRA SOFT e SBIANCAMENTO
- RADIOGRAFIE DIGITALI panoramiche, Cone Beam 3d (TAC)

- **VANTAGGI IMPRONTA DIGITALE:** Elevato comfort del paziente perchè viene eliminato il disturbo arrecato dall'impronta tradizionale e consegna della protesi fissa in giornata
- **LASER ERBIUM:** consente la cura dei denti senza applicazione dell'anestesia locale in assenza di dolore. L'utilizzo del LASER CO2 e a DIODI ugualmente permette di evitare l'applicazione di anestesia locale nella micro chirurgia orale (frenulectomie, ecc)
- **CHIRURGIA IMPLANTARE ROBOTICA** guidata dalla tac permette esecuzione dell'intervento SENZA BISTURI NE PUNTI ad alta precisione e sicurezza.
- **CARICO ISTANTANEO:** a fine intervento viene realizzato il restauro protesico in poche ore e consegnato al paziente, evitando il disagio dell'attesa
- **SEDOANALGESIA:** per adulti e bambini che hanno paura, pazienti a "rischio" e portatori di handicap; è ideale per persone stressate ed emotive. Elimina stress, dolore e ansia lasciando una piacevole sensazione di benessere

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

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

Email: centroodontoiatricomarconi@gmail.com

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

UN NUOVO PRESIDENTE... COSA DOBBIAMO ASPETTARCI?



Partiamo da ciò di cui disponiamo, ovvero una **Struttura** composta da Colleghe/i molto invatati, competenti e con una dedizione esemplare al servizio dei nostri Associati: un'autentica "macchina da guerra" (in senso buono, non faremo la guerra a nessuno, anzi...). Come tutte le "macchine" (alla fine sono poi sempre un ingegnere meccanico, no?) anche la nostra va curata, con una attenzione costante, rifornendo la "componentistica" corretta, ottimizzandone le prestazioni, seguendo – e quando possibile precorrendo – le innovazioni tecnologiche. Senza mai dimenticare che queste **Persone** sono il nostro vero Capitale su cui investire e costruire un futuro migliore per i nostri Associati. Perché la prima missione che abbiamo è proprio il Servizio ai nostri Associati, che ci chiedono competenza, impegno ed approccio premuroso.

E poi il disegno del futuro della nostra Territoriale, della Federazione della quale la nostra Territoriale è parte (Federmanager), della Confederazione alla quale Federmanager aderisce (CIDA, il braccio "politico" – non partitico – delle Federazioni/Associazioni che ne fanno parte, tra le quali Federmanager è lo "shareholder" principale). Qui entrano in scena gli Organi di governance, che "saliranno sulle spalle" delle/dei Colleghe/i che li hanno preceduti per spingersi ancora oltre, facendo tesoro di quanto

realizzato dai precedenti Presidenti, Vicepresidenti e Consigli direttivi. Come i Colleghi già sanno, questo sarà un Consiglio direttivo molto coinvolto sulle attività "sul terreno", con Istituzioni ed Aziende. Con una configurazione che abbiamo visto essere particolarmente efficace. Un'organizzazione che provvede all'attività amministrativa ed ai servizi e tre Sedi Territoriali che si dedicano ai Colleghi di Bologna, Ferrara e Ravenna, organizzando attività ed eventi comuni o specifici – comunque coordinati – moltiplica la forza della Territoriale, che si esprime in iniziative e contatti utili.

Insomma, vi sono le premesse per crescere. Perché proprio la **crescita associativa** è il nostro primo obiettivo tattico, funzionale all'ascolto che la Territoriale e la Federazione possono ricevere dalle Istituzioni. Non dimentichiamo che la **rappresentatività** è presupposto fondamentale per influire sulle scelte in carico agli Organi di governo, ed il fatto di poter rappresentare tutti o quasi le/i Colleghe/i appartenenti alla nostra categoria è dirimente nel "peso" che possiamo avere nelle scelte normative e nelle azioni concrete al servizio delle Imprese e della collettività.

Ed il secondo è il **CCNL**, perché risponda sempre di più alle esigenze degli Associati – e delle Aziende, perché non dobbiamo mai dimenticarci che una buona negoziazione consente ad entrambi gli Attori di uscirne con vantaggi reciproci. E poi dobbiamo attuare serie **azioni di protezione e supporto** per i Col-

leghi più esposti e soggetti ad attacchi (Pensionati, Colleghe, Colleghi in fase di ricerca di nuove opportunità o soggetti a vessazioni, ecc.). E soprattutto dovremo rinsaldare il **legame con le Imprese e gli Imprenditori**, per i quali siamo una risorsa preziosa, che può veramente fare la differenza. Ci ripromettiamo di incrementare le conoscenze delle opportunità e dei vantaggi che il "sistema" Federmanager, con gli Enti ed i Fondi propri o condivisi con Confindustria e Confapi, mette a disposizione di Colleghi ed Aziende.

E poi i legami con il nostro **Territorio**: Bologna, Ferrara, Ravenna rappresentano autentiche miniere culturali, dalle quali è possibile "estrarre" massicci quantitativi di idee e di opportunità per la Regione e per il Paese. Spesso, parlando con stranieri – colleghi o turisti che siano – mi sorprende vedere che non hanno alcuna idea del contesto culturale ed industriale nel quale ci troviamo, della storia e di come, la nostra Regione sia diventata uno dei principali "motori industriali" (e culturali, ricordiamo il "liber paradisus") europei, partendo dall'acqua di canali che neppure si vedono, ma attraversano le città, e che da secoli, molto prima del "green deal" venivano usati per fornire potenza alle macchine (mulini, filatoi, fino ai primi generatori idroelettrici dell'800), dall'innata passione meccanica delle nostre genti e dalla capacità di dare vita a soluzioni innovative di problemi complessi. Ed allora: con questi presupposti non resta che augurare buon lavoro a tutti: questa sarà una corsa che vinceremo insieme!



SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

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

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



FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE

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

SPECIALITÀ DIAGNOSTICA

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



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

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

TERAPIE FISICHE E RIABILITATIVE DOMICILIARI
SPINE CENTRE Centro per la valutazione e la terapia delle patologie vertebrali

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

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

CONVENZIONE DIRETTA

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

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

Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario

www.ckf-digiorno.com

Alfonso Di Giorno Direttore Generale

QUASI AL MASSIMO

Con un Pil in positivo, l'Italia si comporta meglio dei suoi vicini, ma non abbastanza per una crescita pienamente sostenibile e inclusiva. Alcune considerazioni a valle dell'Assemblea Cida 2023.



È trascorso un anno da quando ho avuto l'onore di assumere la presidenza di **Cida**. Un anno intenso, solcato dai turbamenti, economici e sociali, che hanno messo in discussione molte certezze dell'Europa e dell'Italia.

Le cause sono legate a doppio filo alla situazione internazionale, alla guerra in Ucraina, all'**inflazione**, alle migrazioni, così come all'avvento di **tecnologie** straordinarie come l'Intelligenza Artificiale che stanno rivoluzionando il modo in cui siamo stati abituati a realizzare – e persino a pensare – le cose.

Di questioni sovrannazionali e di **transizioni** abbiamo parlato a lungo durante l'Assemblea di Cida che si è tenuta lo scorso 5 luglio a Roma. Un evento di grande impatto politico e mediatico, che ha visto la partecipazione dei vertici della nostra categoria e di ministri di primo piano del **Governo** guidato da Giorgia Meloni.

In quella sede, abbiamo ribadito la necessità che il sistema Paese si avvalga delle più qualificate **competenze manageriali** per proiettarsi oltre le crisi e realizzare al contempo una ripresa durevole, inclusiva e sostenibile. Anche se l'Europa, per le diverse contingenze che la coinvolgono, non sta certamente vivendo la sua primavera, il nostro Paese si comporta meglio di altri e la stima di crescita del Pil nazionale al **+1,2% per il 2023** testimonia vivacità e resilienza.

Ma bisogna saper dare continuità, guardando a uno sviluppo fondato su produzioni innovative e ad alto valore aggiunto, perché solo un'Italia *leader* nelle **innovazioni** sarà capace di primeggiare sui mercati nel prossimo futuro.

Non è indifferente considerare quali settori trainano il nostro Pil. L'ultimo numero di Progetto Manager è dedicato al **turismo**. Noi vogliamo imprese turistiche **digitalizzate**, organizzate, capaci di creare indotto nei **territori** e occupazione di qualità. Un turismo, insomma, che sia potenziato con una gestione manageriale capace di guardare alle enormi potenzialità che abbiamo.

Ed è indubbio che il Pnrr giochi un ruolo di moltiplicatore sul nostro Pil. Si tratta del più grande piano di **investimenti** pubblici dal Dopoguerra. Ecco perché anche durante l'Assemblea Cida abbiamo detto che è bene che l'Esecutivo proponga le revisioni al Piano entro agosto, ma che, dal giorno successivo, si deve tornare a correre.

Abbiamo davanti questioni urgenti su cui intervenire: dall'eccesso di **burocrazia**, alle complessità che riguardano il settore della **formazione**, oggi spesso incapace di rispondere alle istanze occupazionali. I manager possono e vogliono essere una **risorsa** indispensabile per gestire le grandi trasformazioni in atto e sono disponibili, competenze alla mano, ad aiutare il Paese a crescere.

Articolo tratto da Progetto Manager giugno 2023, per gentile concessione di Federmanager.

ASSEMBLEA CIDA 2023: Competenze e Partnership Pubblico / Privato per l'attuazione del PNRR e lo sviluppo economico

Roma 5 luglio 2023. **Competenze, innovazione e politiche lungimiranti**, queste le leve su cui puntare per lo sviluppo di un futuro sostenibile secondo **Stefano Cuzzilla**, Presidente di CIDA, la confederazione che rappresenta dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato che si è riunita a Roma per l'Assemblea 2023.



Oltre al presidente **Stefano Cuzzilla**, all'Assemblea di CIDA sono intervenuti **Adolfo Urso**, Ministro delle Imprese e del Made in Italy; **Gilberto Pichetto Fratin**, Ministro dell'Ambiente e della sicurezza energetica dell'Italia; **Paolo Zangrillo**, Ministro per la Pubblica Amministrazione; **Marina Elvira Calderone**, Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; **Renato Loiero**, Consigliere economico della Presidenza del Consiglio dei Ministri; **Manlio Guadagnuolo**, Commissario straordinario del Governo della ZES Adriatica interregionale Puglia-Molise.

“Oltre alle questioni sovrannazionali come guerra, inflazione, mutazioni dei rapporti geopolitici, immigrazione, abbiamo all'interno tre grandi sfide: attuare il PNRR, far decollare la PA aggredendo ritardi e burocrazia e rendere più competitivi e alleati pubblico e privato. Come gestiremo tutto questo determinerà il nostro futuro” ha dichiarato Stefano Cuzzilla in Assemblea.

CHI HA BISOGNO DI INNOVATION MANAGER?

Ripartito il voucher per consulenza in innovazione del Mimit: una leva per le imprese, anche del settore turistico, un'opportunità per chi possiede competenze certificate.



Si fa presto a predicare il concetto di **innovazione**, invocare la parola magica con entusiasmo e innamorarsi dello scenario futuristico che dipingono le nuove tecnologie. Come noi **manager** sappiamo, per innovare davvero servono le **competenze**, quelle manageriali nello specifico, una risorsa indispensabile al fine di adeguare il tessuto produttivo italiano agli *standard* della **competizione** globale.

È quindi di grande interesse la notizia della riapertura, da noi fortemente sollecitata, da parte del **Ministero delle imprese e del made in Italy**, di termini e modalità per la presentazione delle domande di iscrizione all'elenco dei manager qualificati e delle società di consulenza abilitate nell'ambito del cosiddetto "**Voucher per consulenza in innovazione**". La misura, già sperimentata negli anni passati, prevede un sostegno economico, in forma di *voucher*, a beneficio di microimprese, Pmi e reti d'impresa per l'impiego di consulenze specialistiche in materia di **trasformazione tecnologica e sostenibile**.

La dotazione finanziaria è di **75 milioni di euro**, a disposizione delle imprese che usufruiscono delle consulenze erogate dai professionisti inseriti nell'**elenco del Mimit**.

A questo possono iscriversi gli **innovation manager** certificati attraverso "**BeManager**", il nostro percorso di certificazione delle competenze manageriali che rappresenta un *unicum* nel panorama nazionale. Sarà possibile iscriversi all'elenco del Mimit fino al **5 settembre** (n.d.r. il termine per iscriversi all'elenco del MIMIT è stato posticipato al **5 ottobre 2023** ore 17:00 dal decreto ministeriale del 29 agosto scorso).

Gli *innovation manager* rappresentano gli "agenti del cambiamento", le figure chiave in grado di supportare il nostro sistema produttivo sulla via della **digitalizzazione** e dell'adozione di **tecnologie, processi innovativi, nuovi modelli di business**. Ciò vale anche per il settore dell'**industria turistica**, che registra un *boom* di presenze, ma non sfrutta a pieno l'immenso patrimonio artistico, culturale ed enogastronomico di cui disponiamo e che ci rende famosi nel mondo. È un settore che, ancor più degli altri, avrebbe bisogno di una visione strategica e soprattutto di un robusto innesto di competenze manageriali per uscire da una dimensione crepuscolare e cogliere al meglio le grandi opportunità presenti sui **mercati**.

Pensiamo all'innovazione, quindi, in termini di sistema. Il **digitale** è uno strumento di competitività esponenziale per un Paese che esprime grandi potenzialità, anche nell'offerta di accoglienza turistica.

Di fatto, non esiste comparto produttivo che possa fare a meno di manager specializzati in innovazione.

Articolo tratto da Progetto Manager giugno 2023, per gentile concessione di Federmanager.

Il Voucher in consulenza in Innovazione è una misura fortemente sostenuta da Federmanager per promuovere il percorso di trasformazione digitale e green delle PMI attraverso il contributo di risorse manageriali esperte nell'innovazione tecnologica e di processo, per la quale da subito si è riscontrato un forte interesse da parte delle imprese, con l'esaurimento delle risorse finanziarie stanziate negli anni precedenti, tanto da rendere necessario un ulteriore incremento della originaria dotazione finanziaria al fine di corrispondere a tutte le richieste di contributo già pervenute. Proprio alla luce dei risultati positivi registrati in fase di prima sperimentazione del Voucher, Federmanager ha continuato ad insistere affinché le risorse destinate a tale scopo non venissero dirottate verso altri obiettivi, in considerazione delle difficoltà della attuale congiuntura economica, confermando le disposizioni applicative del contributo a fondo perduto introdotto dall'art. 1, comma 228, della Legge 30/12/2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019), in forma di voucher, a beneficio delle micro, piccole e medie imprese per l'acquisto di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale, attraverso le tecnologie abilitanti previste dal Piano nazionale Impresa 4.0.

FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA, CAMBIO AL VERTICE. Massimo Melega è il nuovo Presidente

Dopo le elezioni avvenute per via informatica la scorsa primavera e la ratifica dell'Assemblea ordinaria, riunita a Bologna il 20 giugno 2023, Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ha rinnovato gli organi sociali per il triennio 2023-2026: Consiglio direttivo, Collegio dei Proibiviri e Collegio dei Revisori dei Conti.

Nel corso della prima convocazione, a luglio 2023, il nuovo Consiglio direttivo ha eletto alla **presidenza Massimo Melega** (in foto a fianco), che succede ad Andrea Molza. Ingegnere meccanico, 66 anni, gran parte dei quali trascorsi all'interno di Aziende manifatturiere di una grande varietà di prodotti – macchine automatiche, autobus, accessori, apparecchi di illuminazione, alimenti, componentistica – in Italia e all'estero.

Lo affiancheranno il **Vicepresidente vicario Andrea Molza**, il **Vicepresidente Stefano Punzetti**, il **Vicepresidente per Ravenna Giovanni Rossato**, il **Vicepresidente per Ferrara Andrea Barbieri**, la

Tesoriera Anna Mattioli e il **Segretario Gianluca Guidi Alvisi**, oltre al Consiglio Direttivo e a tutto lo staff di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna.



Il nuovo Presidente si dedicherà “all'ulteriore crescita della base associativa, insieme ad una sempre più stretta partnership con gli Imprenditori e con le Associazioni Datoriali. Tra gli obiettivi – ha sottolineato

Melega – *di concerto con CIDA, la Confederazione alla quale Federmanager aderisce, verrà dato nuovo impulso ai rapporti con il Governo locale e nazionale, mettendo a disposizione competenze ed energie al servizio della Società.*”

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

Andrea Barbieri, Luca Bergonzi, Donatella Bezzi, Franco Boccia, Sara Cirone, Sergio Consolini, Leonardo Dall'Osso, Nicola Gallazzi, Giovanni Giaco', Eliana Grossi, Anna Mattioli, Massimo Melega, Sergio Menarini, Andrea Molza, Alberto Montanari, Erik Pettinicchi, Stefano Punzetti, Giovanni Rossato, Annarita Succi e Antonio Zangaglia.

IL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Alessandro Costa, Danilo Ghetti (membro supplente), Fabrizio Lorenzetti (presidente), Umberto Tarozzi.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Marco Aquilano (presidente), Paolo Fanti, Carla Ortolani, Massimiliano Tolone (membro supplente).



Da sinistra: Andrea Barbieri, Andrea Molza, Anna Mattioli, Massimo Melega, Gianluca Guidi Alvisi, Stefano Punzetti

STELLE AL MERITO DEL LAVORO: istruzioni per il 2024

Il 1° maggio 2024 saranno conferite le decorazioni delle **“Stelle al Merito del Lavoro”**, secondo le norme della legge n. 143 del 5.2.1992. L'onorificenza della Stella al Merito del Lavoro è rilasciata a coloro i quali si sono particolarmente distinti per **eccellenti meriti di perizia, laboriosità e condotta morale**.

A chi è rivolta l'onorificenza?

Ai lavoratori/trici, che abbiano compiuto i **50 anni** di età, a coloro già in pensione, nonché in memoria dei lavoratori deceduti a seguito di eventi eccezionali o per i rischi connessi al lavoro. Il requisito dell'**anzianità di servizio** minimo richiesto è di **25 anni alle dipendenze della stessa azienda**, ovvero di **30 anni alle dipendenze di più aziende**; sono presi in considerazione solo i periodi di lavoro subordinato. I lavoratori italiani che prestano servizio presso sedi estere non sono tenuti all'osservanza del requisito dell'anzianità di servizio.



STELLE AL MERITO DEL LAVORO 2024

[SCARICA LA DOCUMENTAZIONE](#)

TERMINE PER LA PRESENTAZIONE
DELLE CANDIDATURE **16.10.23**

proposta o del pensionamento indicando l'attuale o l'ultima sede di lavoro;

4. Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
5. Curriculum vitae;
6. Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (artt. 13-14 GDPR – Regolamento UE 2016/679);
7. Residenza, recapito telefonico

Come funziona?

Sono previsti **due modelli**: uno, ad

uso dell'interessato, in caso di **autocandidatura**; l'altro, da utilizzare in caso di **proposta proveniente dal datore di lavoro**.

Le proposte di conferimento delle decorazioni dovranno essere presentate dalle aziende o direttamente dai lavoratori interessati alle Direzioni Regionali del Lavoro, competenti per territorio, **entro e non oltre il 16 ottobre 2023**, corredate dei seguenti **documenti in carta semplice**:

1. Autocertificazione relativa alla nascita;
2. Autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana;
3. Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della

- ed e-mail ove disponibile;
8. Estratto Conto Previdenziale INPS.

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5) possono essere anche contenuti in un unico documento rilasciato dall'azienda presso cui il lavoratore presta servizio. Se il candidato ha lavorato presso più aziende, è opportuno allegare gli attestati dei servizi precedenti.

N.B. Le proposte avanzate per gli anni passati sono da considerarsi decadute e quindi dovranno, eventualmente, essere rinnovate per il conferimento delle decorazioni per il 2024.

In caso di vostro interesse, in qualità di associati, vi invitiamo a segnalare le autocandidature o di farci pervenire quelle presentate per vostro conto da parte dell'azienda, complete di tutta la documentazione richiesta, all'indirizzo segreteria@federmanagerbo.it entro e non oltre il 9 ottobre p.v.

Tale copia di candidatura sarà presentata e sostenuta in Commissione Giudicatrice da un delegato CIDA, presente alla riunione in rappresentanza della dirigenza industriale. Resta comunque a vostro carico, o a carico dell'azienda, la presentazione ufficiale della candidatura in Direzione regionale del Lavoro entro il 16 ottobre 2023.

Tutte le istruzioni e la documentazione relativa al bando 2024 per la presentazione delle candidature sono reperibili sul sito

<https://www.ispettorato.gov.it>

SHE LEADS. LA PARITÀ DI GENERE NEL FUTURO DEL LAVORO:

una rivoluzione possibile per imprese e manager



Una donna su due è occupata, tra i manager le donne sono appena il 28% e la maternità è tutt'ora un ostacolo alle carriere, tanto che l'occupazione passa dal 72% per le donne senza figli al 53% per le donne che hanno un figlio under 6 anni. Eppure, se più donne fossero attive nel mercato del lavoro, il PIL italiano potrebbe crescere del 12%. Ma è veramente possibile per le donne sfondare il “soffitto di cristallo”?

Con “She leads. La parità di genere nel futuro del lavoro” Stefano Cuzzilla, Presidente di 4.Manager e Federmanager e Andrea Catizone, avvocata esperta in diritti della persona e delle discriminazioni, definiscono la nuova rotta di una rivoluzione possibile per raggiungere la parità di genere. Si tratta di una guida per imprese e manager, promossa da 4.Manager, edita dal Sole 24 Ore e curata dalla giornalista Silvia Pagliuca, che indaga le ragioni del gender gap denunciando le

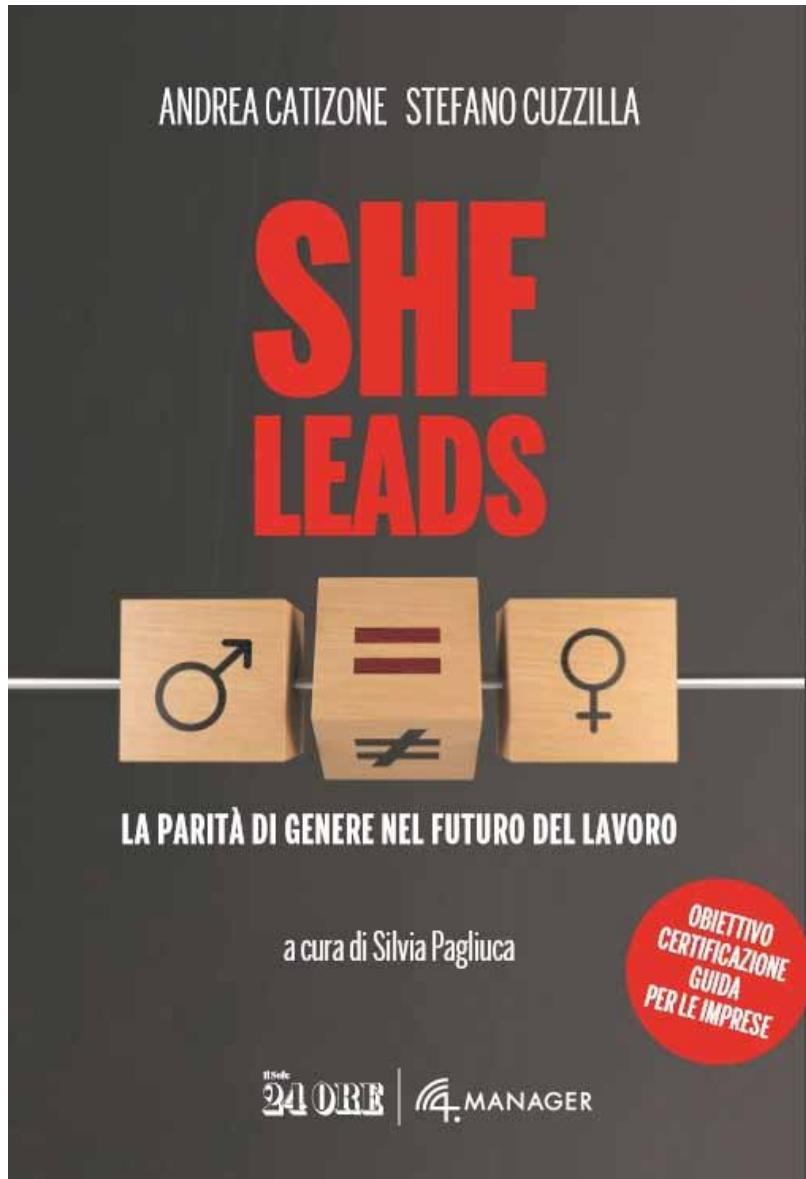
criticità attuali ed evidenziando le possibili vie di miglioramento, per diffondere una cultura aziendale più equa e inclusiva.

Nessun Paese al mondo ha colmato il divario di genere. L'Italia, nella classifica del World Economic Forum, si posiziona al 63° posto su 146 Stati per l'indice che misura le differenze di genere. La strada

è ancora in salita, ma con gli strumenti proposti un cambio di passo è possibile: dalle misure vincolanti del Parlamento europeo sulla trasparenza retributiva, alle clausole sociali nel nuovo Codice Appalti per l'occupazione femminile.

Intanto, il *Parlamento europeo* ha dato il suo consenso alla **Direttiva sulle donne nei Consigli di Amministrazione**: entro la fine di giugno 2026, infatti, tutte le grandi società quotate nell'Unione europea dovranno riservare al genere femminile almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% del totale dei posti di amministratore. Anche l'Agenda 2030 dell'ONU ha fissato le sue priorità, indicando il raggiungimento dell'equità di genere come uno dei Goal indispensabili per creare società più giuste, più resilienti, più responsabili.

Significa che la partita della parità di genere non si gioca più solo su un terreno nazionale, ma che l'orizzonte è molto più ampio e ricco di opportunità.



Dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** arriva la promessa di generare un aumento dell'occupazione femminile del 4% entro il 2026.

Un cambiamento sostenuto anche dalla **Certificazione per la parità di genere**, con cui le imprese potranno misurare il proprio impegno in termini di capitale umano, ottenendo importanti benefici. Le imprese, infatti, potranno godere di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali che sarà determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

Entro giugno 2026, si stima che almeno 800 Pmi potranno essere certificate e circa 1000 aziende riceveranno le agevolazioni fiscali.

“È una grande opportunità per le imprese e non solo in termini economici, ma anche a livello etico e reputazionale” – commenta **Stefano Cuzzilla**. Temi a cui deve

prestare attenzione qualsiasi impresa che voglia davvero guardare al futuro. Siamo nell'epoca delle **grandi dimissioni** e tante donne si stanno dimettendo anche ad alti livelli. Siamo nell'epoca del **talent shortage**, mai come oggi le aziende hanno difficoltà a trovare talenti, ma le nuove generazioni sanno benissimo per quale tipo di realtà vogliono lavorare e sono quelle con una leadership integrata, che investa davvero nella D&I. Al tempo stesso, nuove donne conquistano palcoscenici importanti: l'Italia ha la sua prima Premier donna, Giorgia Meloni, e la prima Presidente donna alla Corte di Cassazione, Margherita Cassano. Il fatto che alcune delle cariche più importanti del nostro Paese siano ora occupate da donne, è espressione di tutto ciò che dovremmo intendere per “empowerment”, ovvero potenziamento dei talenti e delle opportunità”.

Per favorire una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro, le imprese possono fare molto, come emerge dalle best practices di grandi aziende, raccolte dall'**Osservatorio 4.Manager** e contenute nel libro: aiutare le donne a crescere nei percorsi di formazione, istituire strumenti concreti per la tutela della maternità favorendo il work-life balance, promuovere il lavoro flessibile, garantire un supporto nella gestione parentale e dei carichi di cura e di assistenza, incentivare i papà ad utilizzare i congedi parentali, prevedere modelli di trasparenza retributiva.

Valorizzano la pubblicazione anche alcune testimonianze di top manager e donne di successo che hanno raccontato come siano riuscite a sfondare il “tetto di cristallo” e a dimostrare che è possibile intraprendere la via che conduce alla gender equality.



STUDIO DOTT.SSA CERATI
MEDICINA E CHIRURGIA ORALE

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

Convenzione diretta
FASI, FASI OPEN
prima visita gratuita

Via Zanolini, 39/4A - Bologna . Tel. 051 0828392 - 392 0760097 - info@studiocerati.com
www.bolognaimplantologia.com

Aut.PG 237566 - 21/08/14

LINEE GUIDA PER UN PERCORSO DI MENTORING CONSAPEVOLE:

la guida e-book di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna

Nell'ambito del progetto pilota **Mentor4Manager**, Mentoring nel tempo al femminile al fianco delle donne, promosso da Federmanager Minerva Nazionale, **Sara Cirone** e **Valentina Giorgi**, rispettivamente Coordinatrice e Vicecoordinatrice di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna, con il supporto di **Roberta Gentile**, componente del Consiglio di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna, hanno creato una guida con l'obiettivo di accompagnare il Mentor e il Mentee nel percorso di fiducia e di forte relazione di Networking. Questa guida ha il vantaggio di essere un **e-book**, un documento immateriale, in forma digitale, che può essere letto mediante computer, smartphone, tablet o e-reader. Il modo migliore per mettere a disposizione di tutti uno strumento utile e innovativo per sostenere ed affiancare un percorso di mentoring.

L'obiettivo di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna è non solo quello di sviluppare il progetto **Mentor4Manager**, volto a supportare i Manager nella consapevolezza di sé e nell'individuazione dei propri obiettivi,



ma anche, e soprattutto, quello di dare una guida e un supporto che accompagni il Mentor e il Mentee. *“Questa guida”* – spiega **Valentina Giorgi**, Vicecoordinatrice di Federmanager Minerva Bologna-Ferrara- Ravenna – *“è il risultato di un importante lavoro di condivisione e scambio di idee ed esperienza che donne manager hanno messo a disposizione del progetto **Mentor4Manager**. Una linea guida consultabile in qualunque momento e in maniera semplice e immediata, un supporto concreto*

per accrescere il valore della managerialità a beneficio di tutto il territorio”. **Sara Cirone**, Coordinatrice di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna e componente Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva, sottolinea l'importanza dello scambio di esperienza e competenza per creare valore aggiunto alla persona e alla propria crescita professionale. *“Nella nostra Guida per un percorso di mentoring consapevole”* spiega **Sara Cirone** – *“c’è la professionalità di Donne Manager di comprovata esperienza in importanti aziende del territorio con una competenza specifica nell’ambito del mentoring. Alla base di questo strumento”* – aggiunge **Sara Cirone** – *“c’è la volontà di dare valore alla solidarietà e alla condivisione a favore del nostro territorio”*.

La guida è scaricabile gratuitamente a questo indirizzo:
[https://www.homelessbook.it/catalogo/linee-guida-per-un-percorso-di-mentoring-consapevole-\(ebook\)/7736](https://www.homelessbook.it/catalogo/linee-guida-per-un-percorso-di-mentoring-consapevole-(ebook)/7736)





BOLOGNA
22-24 settembre 2023
GIARDINI MARGHERITA - 17^a EDIZIONE

DONA PER LA LOTTA AI TUMORI DEL SENO.

Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna e AERDAI Federmanager Emilia- Romagna patrocinano la **Race for the Cure**, la più grande manifestazione al mondo per la lotta ai tumori del seno. Evento simbolo della **Komen Italia**, Associazione di Promozione Sociale, la Race celebra le **Donne in Rosa**, donne che stanno affrontando o hanno affrontato il tumore del seno. L'edizione bolognese si svolge il 22-23-24 settembre ai Giardini Margherita. Minerva e il Gruppo Giovani di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna partecipano alla Race con una squadra, a cui possono iscriversi tutti gli associati e loro parenti/amici/colleghi. Per info: sara.tirelli@federmanagerbo.it



Diamo accesso
a cure riabilitative d'eccellenza

CENTRI MEDICI DYADEA

Alta specializzazione nella cura e nel recupero funzionale di patologie neurologiche e osteoarticolari. In Dyadea puoi contare su professionisti qualificati in fisiatrica, ortopedia, osteopatia e fisioterapia. A tua disposizione macchinari diagnostici di ultima generazione. Prenota un consulto, i nostri specialisti sono al tuo fianco.



Riabilitazione

Bologna:

- Via Larga 8/A (Torre Unipol)
 - Via Caduti della via Fani 5 (zona Fiera)
 - Via Marco Emilio Lepido 184 (Centroborgo)
 - Interporto - Nuova Palazzina Servizi, Piano Terra
- Info e prenotazioni: 051 505990
prenotazioni@centrimedicidyadea.it

Imola:

- Centro Diagnostico Chirurgico Valsalva
 Via T. Baruzzi 7/C
- Info e prenotazioni: 0542 35885 e 0542 684329

Monza:

- Centro Diagnostico Terapeutico Monza
 Via Solferino 29/B
- Info e prenotazioni: 039 2300055
prenotazioni-monza@centrimedicidyadea.it

www.centrimedicidyadea.it

CONVENZIONATI FASI, FASI OPEN E ASSIDAI

DYADEA
 LA SALUTE È PREZIOSA

LEARNING MINDSET MANAGERIALE

Paolo Fanti intervista Franco Amicucci su competenze e ruolo del manager-formatore



Paolo Fanti

Nell'affrontare le sfide mutevoli del mondo manageriale, la capacità di adattamento e di apprendimento emerge come fattore vincente. Abbiamo intervistato a questo proposito **Franco Amicucci** - sociologo, formatore, coach, editore multimediale presidente di **Skilla**, e tra i pionieri del digital learning in Italia - per condividere prospettive e nuove idee sulle competenze richieste ai manager moderni e sulla loro trasformazione in manager-formatori.

Prenderemo spunto da una recente iniziativa di **Fondirigenti** che lo ha recentemente coinvolto, insieme al Prof. Raoul Nacamulli e al prof. Luigi Serio, in una ricerca mirata a realizzare un modello di sviluppo dei processi di apprendimento, attraverso una mappatura degli orientamenti delle imprese e un identikit del ruolo del dirigente, per diventare **Manager Formatore**. Scopriremo che il "learning mindset" è l'elemento chiave per guidare le organizzazioni attraverso il cambiamento e l'innovazione.

Franco Amicucci, quali competenze occorre sviluppare nei manager per essere capaci di portare un contributo innovativo nei diversi contesti di impresa in cui operano?

Lo scenario post-pandemico ed i comportamenti sono decisamente mutati, la sfida posta ad ogni mana-

ger è quella di essere protagonista di questo cambiamento e di essere riferimento e guida per tutto il suo gruppo di lavoro. Deve prima di ogni cosa comprendere i cambiamenti in atto, i nuovi scenari operativi e gli impatti sul proprio contesto. Per questo deve rafforzare la cultura e le competenze digitali, curare i propri collaboratori - con l'ascolto e le attività di sviluppo - per meglio coinvolgerli e responsabilizzarli. Sviluppare il proprio team e saper delegare permetterà ad ogni manager di liberare la risorsa più preziosa, il tempo, per investire sulle attività manageriali più strategiche e meno gestionali. Ormai è chiaro che i cambiamenti più significativi generati dalla trasformazione digitale riguardano lo smart working, la semplificazione dei processi orientata all'agilità organizzativa e gli investimenti in sistemi organizzativi evoluti.

Ma cosa si intende per **agilità organizzativa**? La "learning agility" si riferisce all'orientamento degli attori organizzativi verso il «growth mindset» che consente loro di mettersi in gioco per apprendere nuove competenze a fronte dei processi di cambiamento.

Per questo parliamo di "learning mindset": un atteggiamento aperto all'apprendimento continuo all'interno delle organizzazioni che cambiano per far fronte a sempre nuove sfide.

Quindi le competenze sono la vera "risorsa energetica manageriale" strategica per il futuro?

I più recenti studi sul management indicano nelle competenze non solo

un indispensabile elemento di competitività dell'impresa, ma anche e sempre di più un fattore critico per la sua stessa sopravvivenza. I cambiamenti di uno scenario economico e geopolitico sempre più incerto e mutevole, unitamente alle grandi transizioni nel campo della sostenibilità e della digitalizzazione, contribuiscono infatti a far emergere con forza l'importanza della formazione del capitale umano come principale fonte di vantaggio competitivo, fattore che accelera la trasformazione del ruolo manageriale. In termini manageriali, ciò significa che chi ha la responsabilità di guidare gruppi più o meno ampi di collaboratori è e sarà sempre più chiamato a presidiare e gestire le dinamiche legate alle competenze, immaginando organizzazioni nuove (dal punto di vista delle modalità di lavoro e dei processi), capaci di valorizzarle al meglio. Per far questo, serve coniugare competenze e relazioni per divenire un "**open manager**", ovvero un manager con uno stile di gestione aperto, in grado di creare le condizioni per una migliore flessibilità, adattabilità e capacità di innovazione, caratteristiche essenziali per un'organizzazione moderna e resiliente. E, allo stesso modo, capace di sfruttare la forza dirompente delle relazioni e delle interdipendenze: come mostra l'esperienza degli ultimi anni, infatti, solo dalle contaminazioni (e dalla capacità di attivare e mettere in rete le diverse competenze) sorgono le migliori opportunità.

Si parla spesso di formazione per il manager, ma occorre anche aprire alla prospettiva che il ma-

nager stesso sia in qualche modo “formatore”. Hai contribuito recentemente su questo ad una importante ricerca per Fondirgenti: cosa è emerso dallo studio?

Uno dei risultati più importanti della ricerca **Fondirgenti**, è stato quello di aver evidenziato la presenza di cluster di imprese che richiedono un approccio manageriale e formativo, differenziato o meglio, personalizzato. Con Nacamulli e Serio, insieme alla direzione di Fondirgenti, abbiamo rilevato la presenza di tre tipi di imprese ben caratterizzate in tre gruppi distinti o “cluster”. Il primo cluster lo abbiamo definito **“Imprese organiche”**, caratterizzato da imprese che stanno evolvendo, soprattutto nell’innovazione dei processi con la digitalizzazione, ma mantengono la struttura organizzativa e gerarchica più vicina al modello industriale (quello che meglio conosciamo nella storia delle organizzazioni). Il secondo cluster lo abbiamo definito **“Imprese trasformative”**, con imprese coinvolte in innovazioni importanti, dei modelli organizzativi, dei mercati, dei modelli di business, con un forte impatto sulla cultura e sui modelli manageriali. In questa tipologia di imprese, che nel campione Fondirgenti rappresenta ormai la maggioranza delle imprese, è richiesto un forte investimento in “re-skilling / up-skilling” di tutte le persone. I manager quindi hanno un doppio compito: lavorare su se stessi per l’innovazione delle proprie competenze e formare i collaboratori a nuovi contesti, culture e competenze. Il terzo cluster è rappresentato dalle **“Imprese agili”**, modello presente in imprese di servizi, nuove organizzazioni, spesso nate con questo modello, dove i gruppi sono

spesso autoregolati, si lavora per progetti, il singolo passa di gruppo in gruppo seguendo i vari progetti, i manager sono meno operativi, perché la delega e la leadership diffusa è la caratteristica di queste organizzazioni, e più posizionati sulla continua innovazione del business, innovazione continua dei processi, cura delle persone. Elemento centrale di questo “passaggio obbligato” per il management è il rafforzamento della propria capacità non solo di formarsi, ma anche di formare, in una logica di **“life long learning”**, occupandosi in modo non episodico ma proattivo (come mentor, formatore o coach) delle competenze dei propri collaboratori. Emerge, quindi, la necessità di disporre di una “busola” dei fabbisogni di formazione e di sviluppo, per porre i dirigenti nelle condizioni di giocare in modo fruttuoso un ruolo attivo nei processi di apprendimento all’interno delle aziende del nostro Paese.

A partire dalla tua lunga esperienza nel campo della formazione e dell’apprendimento, quali sono quindi le metodologie che permettono di creare organizzazioni che apprendono e di far evolvere il “learning mindset” manageriale?

Per coltivare un **“learning mindset”**, è necessario adottare metodologie innovative, che sappiano coinvolgere, motivare ed appassionare le persone. L’aula tradizionale rimane importante, ma deve integrarsi con nuovi approcci ed i linguaggi dell’era digitale. L’apprendimento deve estendersi all’ambiente di lavoro dove si apprende dall’esperienza, al social learning, al digital learning e al coaching. Questo mix di

metodologie crea un ambiente in cui l’apprendimento è costantemente incoraggiato e supportato. Inoltre, è importante stabilire indicatori chiari per monitorare l’impatto di queste iniziative. Questi indicatori possono includere il benessere del team, l’aumento della *learning agility*, l’istituzionalizzazione del *social learning* e l’impatto sulle performance complessive dell’organizzazione. Per gestire questa nuova concezione dell’apprendimento, è importante costruire academy evolute, che facciano da regia delle molteplici opportunità di apprendimento, formali e non formali, presenti nelle organizzazioni. I primi formatori dell’academy di nuova generazione saranno allora i manager, perché consapevoli che il loro stile di leadership, il comportamento quotidiano, la consapevolezza che un colloquio, una riunione, una decisione, un feedback sono veri e propri momenti di apprendimento. Al tempo stesso, il manager dovrà acquisire le competenze per delineare percorsi di sviluppo dei propri collaboratori, utilizzando tutte le opportunità fisiche e digitali presenti nel proprio ecosistema aziendale.



Franco Amicucci - Sociologo, formatore ed editore multimediale. Nel 2000 fonda Skilla la società di riferimento per le metodologie didattiche innovative, presente

con i suoi corsi e-learning multilingua in più di 50 paesi del mondo. L’ultimo suo libro è “Apprendere nell’infosfera” collana HR-Innovation AIDP, Franco Angeli, 2021.



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Il welfare sostiene e coinvolge i dipendenti. La salute al centro dei bisogni delle persone”

Intervista a Marco Morbidelli (Angelini Industries): “Misure coerenti con i nostri valori”

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI ARMANDO INDENNIMEO - PRESIDENTE ASSIDAI

Il welfare aziendale come strumento cruciale sia per sostenere i dipendenti nelle loro esigenze, in continuo cambiamento, sia per coinvolgerli e renderli partecipi dei valori dell'impresa. Nell'intervista concessa a Welfare 24 da Marco Morbidelli, Group Chief HR & Organization Officer di Angelini Industries, troviamo conferma di una filosofia che Assidai sostiene ormai da anni. E troviamo, leggendole con un pizzico di orgoglio, parole di apprezzamento per il Prodotto Unico Fasi-Assidai, di cui vengono evidenziati diversi elementi positivi. In questo numero ci occupiamo anche di altri due temi molto interessanti. Il primo è quello dello stress: un autorevole ricerca americana ci dice che può contribuire all'invecchiamento ma anche che, nota positiva, il ritrovato relax e benessere possono diminuire l'età biologica di cinque anni. Poi c'è il tema delle donazioni e dei trapianti di organi, che in Italia nel 2022 hanno stabilito un nuovo record, tornando sopra i livelli pre-Covid. “Donare gli organi significa donare vita”, ha sintetizzato il Ministro della Salute, Orazio Schillaci. Infine, il consueto punto di vista di Stefano Cuzzilla, Presidente di Federmanager, che questa volta si è soffermato sull'importanza degli sviluppi in ambito tecnologico e digitale per tutto il settore socio-sanitario.



Le misure di welfare sono uno strumento cruciale per sostenere e coinvolgere i dipendenti e, al tempo stesso, un veicolo dei valori aziendali nei quali le persone beneficiarie si possono riconoscere. A parlare è Marco Morbidelli, Group Chief HR & Organization Officer, che sottolinea anche come il Prodotto Unico Fasi-Assidai sia stato “rapidamente apprezzato dalle nostre persone”.

Per una multinazionale come Angelini Industries, che opera a livello mondiale e in diversi settori, che valore hanno il welfare e il benessere dei dipendenti?

In Angelini Industries siamo fortemente convinti che le misure di welfare debbano rappresentare da un lato uno strumento dinamico, monitorato e aggiornato per sostenere i dipendenti nelle loro esigenze, in continuo cambiamento, e dall'altro un veicolo di valori aziendali nei quali le persone beneficiarie si possano riconoscere. Il nostro modello di welfare è, quindi, forte-



Marco Morbidelli, Group Chief HR & Organization Officer

mente ancorato ai nostri valori. Quattro sono i principi guida. Il primo è il rafforzamento del legame identitario, il secondo è la flessibilità che ne fa uno strumento adattabile alle diverse controllate presenti in 21 Paesi e in 3 settori produttivi dove lavorano circa 6.000 collaboratori. Il terzo è l'allineamento alla strategia delle risorse umane, tant'è che le misure sono finalizzate a potenziare l'*engagement* e, quindi, a migliorare le performance delle nostre persone, e ad attrarre e trattenere i talenti. Infine l'attenzione ai bisogni: come

le nostre *industry* si prendono cura dei clienti, noi ci prendiamo cura delle nostre persone e lo facciamo analizzando le loro esigenze e come queste si evolvono nel tempo, in base anche alle diverse generazioni presenti in azienda. Questo ascolto attivo delle nostre persone avviene attraverso le *survey* periodiche dedicate a tale ambito specifico.

Data la sua ampia visuale a livello internazionale, ci può dire come varia il welfare aziendale da paese a paese?

In generale le misure di welfare aziendale sono sempre pensate come complementari al welfare pubblico. Molto dipende, quindi, dai livelli assistenziali e di supporto che i vari Stati riescono a garantire ai loro cittadini. Noi come Angelini Industries, essendo presenti in quasi tutta Europa, oltre ad avere un presidio in Usa e Cina, cerchiamo di disegnare un modello flessibile che, a partire da una approfondita analisi di contesto, garantisca a tutti i dipendenti le medesime coperture e possibilità.

>>> continua a pagina 2

>>> continua dalla prima pagina - “Il welfare sostiene e coinvolge i dipendenti. La salute al centro dei bisogni delle persone”

“MOLTO APPREZZATO IL PRODOTTO UNICO FASI-ASSIDAI”

Quali sono i benefit più richiesti dai vostri dipendenti e dai vostri manager a livello di welfare? Che tipo di interesse vedete da parte dei dirigenti del vostro gruppo per le tutele sanitarie?

Il tema della salute è costantemente al centro dei bisogni delle persone. In questo campo Angelini Industries ha sempre privilegiato l'iscrizione dei dipendenti ai fondi di assistenza sanitaria legati ai Contratti Collettivi Nazionali applicati nelle aziende del Gruppo facendosi carico, laddove possibile, anche dell'iscrizione del nucleo familiare del dipendente. Nel 2023, inoltre, è stato avviato un piano di assistenza sanitaria integrativa per i Quadri, coinvolgendo un totale di circa 600 persone. Inoltre, all'interno delle diverse aziende vengono offerti ai dipendenti dei servizi in ambito sanitario, declinati in funzione della popolazione interessata e del territorio in cui insistono. Ad esempio, in “Casa Angelini”, headquarter di Roma, abbiamo un accordo con la Fondazione Policlinico Gemelli che consente di avere un presidio interno al quale i dipendenti possono ricorrere in caso di necessità e nell'ambito del quale vengono effettuate anche attività di informazione e prevenzione, visite specialistiche e vaccinazioni. Altro tema verso cui è presente grande sensibilità è quello del *work-life balance*, su cui il post pandemia e l'ingresso

nel mondo del lavoro delle generazioni più giovani hanno contribuito a porre l'accento. In questo ambito il Gruppo ha introdotto in via permanente un *remote working* di due giorni settimanali per tutti dipendenti, con la possibilità di modulare questo strumento di lavoro ibrido in base alle particolari necessità delle persone. È stato previsto, inoltre, un *remote working* fino a 5 giorni a settimana per le donne in gravidanza e la possibilità per le mamme di usufruire del *remote working* rafforzato (3 giorni a settimana) fino a un anno di vita del bambino. L'iniziativa è volta a favorire la conciliazione e l'equilibrio tra lavoro e sfera privata e, in generale, supportare le famiglie dei dipendenti. Inoltre, l'Azienda provvede anche all'attivazione, su base volontaria, di una polizza vita per tutti i dipendenti del Gruppo, mentre una polizza infortuni opera automaticamente per tutti i Quadri. Lo schema di welfare per i dirigenti, ferme restando le tutele previste dai fondi contrattuali specifici, prevede non solo tutele analoghe a quelle appena descritte per i dipendenti, ma anche iniziative specifiche dedicate alla figura dirigenziale quali - ad esempio - l'effettuazione di un check-up medico annuale. In questo modo il Gruppo ha ritenuto di venire incontro efficacemente alle attese da parte dei dirigenti rispetto alle tematiche di carattere sanitario.

Il Gruppo Angelini Industries ha aderito con grande interesse al Prodotto Unico Fasi-Assidai. Quali sono le valutazioni e l'esperienza dei vostri manager?

Il Prodotto Unico Fasi Assidai è stato adottato nel corso del 2021 e, dopo una fase di rodaggio iniziale, è stato rapidamente apprezzato dalle nostre persone. Da parte dell'Azienda c'è stata la capacità di ascolto delle prime



La nuova sede del Gruppo Angelini a Roma

“ I MIGLIORAMENTI DERIVANTI DALL'ADOZIONE DEL PRODOTTO UNICO SONO, TRA GLI ALTRI, LA MAGGIORE INCLUSIVITÀ, UN NETWORK SANITARIO MOLTO ESTESO E UNA NOTEVOLE SEMPLIFICAZIONE DEI RIMBORSI.

impressioni e considerazioni da parte dei dirigenti e, grazie alla collaborazione con il management di Assidai, siamo riusciti a lavorare più efficacemente sul processo di comunicazione e a individuare alcune aree di miglioramento delle prestazioni, che si sono poi concretizzate in un *upgrade* del Prodotto Unico, attivato da gennaio 2023 con grande soddisfazione di tutti. Con riferimento all'importanza della comunicazione, vorrei ricordare quanto si sia rilevato vincente aver progettato ed erogato, insieme ai referenti Fasi e Assidai, due *webinar live* nel corso dei quali è stata favorita la massima interazione tra i dirigenti e i referenti stessi.

In passato la vostra azienda si era affidata a coperture sanitarie di tipo assicurativo, quali sono le differenze che potete evidenziare rispetto all'iscrizione a un fondo di assistenza sanitaria come Assidai?

Il precedente schema prevedeva il Fasi a cui si aggiungeva una polizza assicurativa integrativa. Nel momento in cui è stato istituito IWS come provider amministrativo unico per i due fondi, si è pensato di avvalersi di Assidai, anch'esso di derivazione contrattuale e naturale complemento al Fasi. I miglioramenti derivanti dall'adozione del Prodotto Unico Fasi-Assidai rispetto alla precedente impostazione sono sicuramente: la maggiore inclusività di un fondo rispetto ad un'assicurazione, un network sanitario molto esteso e integrato a livello nazionale, dei massimali di copertura più elevati, una notevole semplificazione della gestione dei rimborsi grazie ad IWS come unico interlocutore per gli assistiti e, non ultimo, la prospettiva di portabilità delle tutele anche dopo il pensionamento.

MARCO MORBIDELLI

> Group Chief HR & Organization Officer di Angelini Industries, ha sviluppato un'esperienza HR completa, dalle tematiche di natura gestionale e di Relazioni Industriali, a quelle di Talent Development, Performance Management e Reward. Ha iniziato il suo percorso nel settore delle telecomunicazioni e ha poi proseguito la sua carriera all'interno di Angelini Industries, dove ha ricoperto ruoli di responsabilità crescente in ambito HR nei diversi business del Gruppo, in particolare quello farmaceutico. La sua passione è aiutare le persone a sviluppare il proprio potenziale e i leader a trasformare le organizzazioni, con un approccio aperto all'innovazione e alla ricerca. Ha svolto docenze sui temi di Human Resources e People Management presso l'Università Carlo Cattaneo di Castellanza- Varese e presso la LUISS Business School di Roma. Fa parte dei Consigli di Amministrazione di alcune delle società del Gruppo Angelini Industries. È altresì componente del Comitato Sviluppo dell'Università Bocconi e del Consiglio di Amministrazione dell'Università Politecnica delle Marche.

“ ALTRO TEMA VERSO CUI È PRESENTE GRANDE SENSIBILITÀ È QUELLO DEL WORK-LIFE BALANCE, SU CUI IL POST PANDEMIA E L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO DELLE GENERAZIONI PIÙ GIOVANI HANNO CONTRIBUITO A PORRE L'ACCENTO

LO STRESS INVECCHIA (MA È REVERSIBILE)

LO RIVELA UNA RICERCA DI STUDIOSI AMERICANI, SECONDO CUI VICEVERSA IL RELAX E IL BENESSERE POSSONO DIMINUIRE L'ETÀ BIOLOGICA ANCHE DI CINQUE ANNI

Cattiva notizia: vivere un forte stress, come un intervento chirurgico d'emergenza, una separazione o una malattia come il Covid-19, può fare invecchiare prima del tempo. Buona notizia: questo aumento dell'età biologica, però, è fortunatamente reversibile. È questo, in estrema sintesi, il risultato di uno studio condotto su topi ed esseri umani, che di fatto è stato il primo a evidenziare come l'età biologica sia qualcosa di fluido che non avanza sempre in maniera lineare.

I risultati sono stati pubblicati sulla rivista scientifica "Cell Metabolism" da un gruppo internazionale di ricerca coordinato da James White della Duke University School of Medicine e Vadim Gladyshev dell'Harvard Medical School di Boston. Il lavoro si è basato sull'utilizzo di una nuova generazione di orologi biologici "epigenetici" che riescono, in buona sostanza, a valutare l'invecchiamento sulla base delle modificazioni chimiche che nel tempo vanno a rivestire il Dna, cambiandone l'espressione. Grazie a questi



© iStock

strumenti molecolari, gli studiosi sono così andati a valutare le fluttuazioni dell'età biologica in seguito a stimoli fortemente stressanti. Lo hanno fatto sia nelle persone che avevano vissuto un forte stress, sia nei topi che, tra i vari esperimenti, sono stati sottoposti anche a interventi di parabiosi, una tecnica chirurgica che consiste nell'unione del sistema vascolare di due animali vivi (come avviene per esempio nei gemelli siamesi).

Ebbene, i risultati ottenuti dimostrano che questi eventi fortemente stressanti possono aumentare l'età biologica nel giro di poco tempo (giorni o mesi), ma il processo è transitorio e può essere invertito dopo un periodo di recupero. Altro elemento cruciale: osservando la consunzione del "vestito" del Dna, l'orologio epigenetico misura l'età delle cellule dell'organismo con differenze anche di 5-6 anni rispetto all'età anagrafica.

"La scoperta implica che un forte stress aumenta la mortalità, almeno in parte, aumentando l'età biologica", ha sottolineato Gladyshev. "Questa idea suggerisce immediatamente che la mortalità può essere diminuita riducendo l'età biologica e che la capacità di riprendersi dallo stress può essere un fattore determinante per un buon invecchiamento e per la longevità". In parole povere, per concludere: "L'età è fluida, fluttuante, malleabile: ciò contrasta con la convinzione che l'età biologica possa procedere in un'unica direzione".

“EVENTI FORTEMENTE STRESSANTI POSSONO AUMENTARE L'ETÀ BIOLOGICA NEL GIRO DI POCO TEMPO (GIORNI O MESI), MA IL PROCESSO È TRANSITORIO E PUÒ ESSERE INVERTITO DOPO UN PERIODO DI RECUPERO

IL DECALOGO ANTI STRESS DI HARVARD

Fare esercizi di rilassamento

Fai 10 respiri profondi e lenti oppure immagina di essere nel tuo luogo di vacanza preferito, magari in spiaggia o nella natura



Allungare i muscoli

Da seduto o in piedi, inspira, alza le braccia sopra la testa, allaccia le dita, allungati, rilascia le dita ed espira mentre abbassi le braccia su ciascun lato



Una pausa di consapevolezza

Assapora una tazza di tè, percepisci il calore tra mani e il profumo della bevanda



Una camminata veloce

Quando ti senti teso, camminare per 10 minuti aiuta a bruciare gli ormoni dello stress, a contrastare la tensione muscolare e a liberare le endorfine



Ridere

Quando ridi si riducono gli ormoni dello stress e si entra in uno stato di gioia, ottimismo e speranza



Ridurre i rumori forti nel nostro ambiente

Se il frastuono è inevitabile prova a utilizzare tappi per le orecchie o un paio di cuffie noise cancelling (con cancellazione del rumore)



Ascoltare musica rilassante

Immergiti nella musica. La musicoterapia può essere molto potente per guarire ed è utilizzata in ambito medico



Contrastare i pensieri negativi

Trova tre cose positive per annullare un pensiero negativo o stressante



Il dialogo interiore positivo

Essere autocritico provoca stress. Se invece sei indulgente con te stesso e ti valorizzi, lo ridurrà



Chiedersi se ne vale la pena

Cerca di mettere le cose in prospettiva e chiediti se ciò che ti stressa avrà importanza tra un anno e se vale la pena subirlo

“L'ETÀ È FLUIDA, FLUTTUANTE, MALLEABILE: CIÒ CONTRASTA CON LA CONVINZIONE CHE L'ETÀ BIOLOGICA POSSA PROCEDERE IN UN'UNICA DIREZIONE

ITALIA, DONAZIONI E TRAPIANTI RECORD NEL 2022

IL MINISTRO SCHILLACI: "DONARE GLI ORGANI È LA PIÙ ALTA ESPRESSIONE DI ALTRUISMO". REPORT 2022: IL NOSTRO PAESE TORNA AI VERTICI EUROPEI DOPO SPAGNA E FRANCIA

“**D**onare gli organi significa donare vita: è la più alta espressione di altruismo. L’Italia dimostra quotidianamente di essere una nazione estremamente generosa: grazie alla solidarietà biologica non solo ogni anno è possibile realizzare quasi 4mila trapianti di organo, ma anche più di 20mila trapianti di tessuto, circa 1.000 trapianti di cellule staminali emopoietiche e midollo osseo da donatore non consanguineo e quasi 3 milioni di trasfusioni per oltre 650mila pazienti”. Con queste parole il Ministro della Salute, Orazio Schillaci, ha iniziato le celebrazioni della 26esima Giornata nazionale per la donazione e il



Un momento dell’evento che ha aperto le celebrazioni della 26^a Giornata nazionale per la donazione e il trapianto di organi e tessuti, alla presenza del Ministro della Salute, Orazio Schillaci

trapianto di organi e tessuti, celebrata lo scorso 16 aprile. Del resto, i numeri rivelati dal recente report sull’attività di donazione e trapianti relativi al 2022 - elaborato dal Centro Nazionale Trapianti - come sottolineato dallo stesso Ministro pongono l’Italia ai vertici in Europa. Nel 2022, infatti, per la prima volta le donazioni di organi hanno superato quota 1.800 in un anno, con un significativo incremento anche dei trapianti: 3.887, il secondo miglior risultato di sempre. Si è tornati, insomma, sopra i livelli pre-Covid. In particolare, il tasso nazionale di donazione per

milione di popolazione è risultato il più alto di sempre (24,7), con l’Italia che è seconda soltanto alla Spagna e alla Francia. La regione con il tasso di donazione più elevato si è confermata la Toscana (49,3 donatori per milione) ma va segnalato l’incremento rilevante del tasso in Emilia-Romagna (46, +8,8 sul 2021) e il buon risultato del Veneto (36,3, +6,2). Ancora indietro nel complesso il Centro-Sud, con qualche lieve segnale di crescita in Lazio, Campania e Calabria. Per quanto riguarda i trapianti, invece, la Lombardia si è confermata la regione in cui si realizzano più inter-

venti, seguita da Veneto (la prima in rapporto alla popolazione), Piemonte, Emilia-Romagna e Lazio. Guardando al dettaglio dei singoli organi, si è registrato un aumento molto significativo dei trapianti di fegato (1.474 pari a +5,6%) e di quelli di polmone (138, +17,9%, che erano stati penalizzati negli anni della pandemia). Sono rimasti stabili i trapianti di rene (2.038, 4 in meno rispetto al 2021 a causa di una lieve contrazione delle donazioni da vivente) e quelli di cuore (254, pari a +0,8%). In calo invece i trapianti di pancreas, scesi da 54 a 38.



IL PUNTO DI VISTA

MATURITÀ DIGITALE



Una delle molte lezioni che dovremmo aver appreso dall’emergenza Covid-19 riguarda l’importanza degli sviluppi tecnologici in ambito sanitario. Diagnostica, microchirurgia, interventi guidati anche da una parte all’altra del pianeta e numerose applicazioni su ricoveri, prescrizioni, farmaci sono il risultato di un processo di digitalizzazione che possiamo chiamare anche più

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER

semplicemente, progresso. I nostri enti di assistenza sanitaria hanno, da sempre, cercato di essere all’avanguardia ponendo l’accento su concetti innovativi come prevenzione, telemedicina e potenziamento dei servizi offerti sulle piattaforme web. Il percorso intrapreso per migliorare costantemente la digitalizzazione dei nostri processi, è stato un cammino sia culturale sia operativo, che ha avuto il merito di accompagnare verso una nuova maturità digitale le risorse interne e gli

iscritti ad Assidai. Insieme a questa sfida un’altra grande complessità ha riguardato la gestione dei rischi, sia sul versante Gdpr (con le numerose implementazioni e attività di *compliance* normativa e tecnologica), sia su quello della *cybersecurity*, in assoluto oggi uno dei fronti più sensibili alle criticità connesse al mondo del digitale. Su tutto questo siamo costantemente al lavoro, consapevoli di quanto sia sensibile la sfera del diritto alla salute dei nostri manager.

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

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

COMMISSIONE COMUNICAZIONE, NEWSMAGAZINE, FILO DIRETTO

Coordinatrice: **Eliana Grossi.**

Si occupa di tutti i canali di comunicazione funzionali a rafforzare la conoscenza e l'apprezzamento dell'Associazione da parte degli associati e delle Istituzioni (newsletter, sito, canali social); si occupa altresì dei contenuti della rivista Filo Diretto e della sua edizione digitale su piattaforma Dirigenti Industria e delle attività di promozione ad esse collegate.

COMMISSIONE CULTURA E TEMPO LIBERO

Coordinatore: **Leonardo Dall'Osso.**

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. Scoperte, curiosità e network in un contesto informale, divertente e rilassato. La partecipazione agli eventi è riservata agli associati, che potranno partecipare individualmente o con un accompagnatore: in funzione del tipo di evento potrà essere richiesto ad ogni partecipante un contributo a copertura delle spese di partecipazione.

COMMISSIONE F.S.U.R.I.F.A. (Formazione, Scuola, Università e Rapporti con Federmanager Academy)

Coordinatore: **Massimo Melega.**

Si occupa di promuovere le occasioni di formazione per/ad opera degli Associati e dei Dirigenti in genere. Elabora e valuta proposte di collaborazione in tal senso, anche utilizzando collaborazioni esterne che possano apportare vantaggi ai Soci ed all'Associazione. Si coordina inoltre con altre Commissioni per gli interventi presso l'Università. Promuove sondaggi, esegue un monitoraggio continuo della domanda di formazione. Esamina e valida, per conto di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna, i piani formativi pervenuti dai soggetti attuatori, eventualmente richiedendo approfondimenti ai promotori degli stessi. Si riunisce a cadenza approssimativamente mensile, e riferisce sistematicamente circa le attività svolte al Consiglio Direttivo. Interagisce con le altre commissioni nelle aree di propria competenza.

GRUPPO PCTO

Coordinatore: **Paolo Bassi**

Il Gruppo – che si muove all'interno della Commissione Formazione, Scuola, Università e rapporti con Federmanager Academy (FSURIFA) - promuove rapporti di collaborazione con gli Istituti Scolastici superiori di II grado per la realizzazione di programmi PCTO, Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento. I contenuti formativi - fruibili sia in presenza presso gli istituti scolastici, sia in modalità a distanza utilizzando i software di comunicazione più

appropriati - sono stati individuati secondo le linee guida del Ministero dell'Istruzione e del Merito e raggruppati in 3 aree tematiche: Soft Skills, Sostenibilità ed Economia Circolare e Imprenditorialità. Su richiesta delle scuole sono disponibili anche moduli sui seguenti argomenti: Laboratori di Start Up; Il mercato del lavoro: approcci e strumenti per affrontarlo; Contenuti on line, blog e web; Incontro con il Manager; Orientamento all'Università; Logistica; Gestione della produzione; Catena del Valore; Controllo Statistico della Qualità dei Prodotti e dei Processi di Produzione; Il Commerciale nelle Aziende; La Rendicontazione di Sostenibilità. A vestire il ruolo di **“formatori”** sono gli iscritti all'associazione, che si rendono disponibili grazie alla formula del volontariato. Il Gruppo riferisce regolarmente circa le attività svolte alla Commissione FSURIFA e al Consiglio Direttivo. Interagisce con gli altri Gruppi e Commissioni nelle aree di propria competenza.

GRUPPO GIOVANI MANAGER

Coordinatore: **Nicola Gallazzi.**

Il Gruppo offre ai giovani Quadri e Dirigenti l'opportunità di un arricchimento personale e professionale prendendo parte al percorso **“Manager tra Manager”**. Il format prevede un calendario di incontri (da remoto e/o in presenza, in aula, ma anche in esterno) focalizzati su argomenti che le scuole non insegnano e che ricadono nell'area della relazione. Un'opportunità di condivisione delle esperienze e di confronto tra pari, sempre guidati, stimolati e facilitati da una psicologa, Chiara Volpi-

celli, e da un coach, Lorenzo Volta. La partecipazione, oltre a rafforzare gli strumenti di relazione, leadership, consapevolezza del ruolo ed equilibrio personale, consente lo sviluppo di un network di ottimo livello. Un tempo di qualità dove si cresce mettendosi in gioco e divertendosi.

COMMISSIONE INDUSTRIA 4.0

Coordinatore: **Alberto Montanari.**

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

- **Promuovere contatti, convegni, seminari e qualunque altra forma di scambio professionale tra gli Iscritti**, anche in campo internazionale, adottando strategie di network che consentano un approccio comune e condiviso per studiare e divulgare nuove metodologie, anche in collaborazione con Ordini Professionali, con particolare attenzione rispetto alle PMI;
- **Offrire idee e casi applicativi utili per favorire l'introduzione delle tecnologie innovative e del modello "Impresa 4.0" nelle singole aziende**; i casi dovranno riguardare esempi applicativi di successo, sviluppati in ambito industriale o progetti di ricerca applicata;
- **Organizzare iniziative per incoraggiare l'acquisizione di competenze digitali** che permettano di posizionarsi meglio sul mercato del lavoro. L'acquisizione di nuove competenze per gli utenti della tecnologia digitale, con particolare enfasi sulla rivoluzione dei modelli e dei processi come aspetti fondamentali per i manager;
 - Rivolgersi a giovani e meno giovani provenienti da percorsi ed esperienze diverse per descrivere e raccogliere le loro idee di

futuro digitale;

- **Valutare le conseguenze sociali della digitalizzazione nell'industria**, visti i profondi condizionamenti dei modelli aziendali, l'intero contesto nel quale le imprese operano e le problematiche di retention delle nuove risorse;
- **Affrontare gli argomenti legati alla politica di governo per l'Industria 4.0**, tra i quali il tema degli incentivi, non solo italiani, ma anche i finanziamenti europei.

COMMISSIONE MANAGER EVOLUTION (QUADRI E MANAGER APICALI)

Coordinatore: **Paolo Fanti.**

Il suo obiettivo è quello di aumentare il coinvolgimento dei quadri e dei manager apicali nelle attività di Federmanager, favorendone la partecipazione attiva in una comunità professionale allargata. Le iniziative saranno focalizzate sulla centralità della formazione, sperimentando nuove modalità e collaborazioni, per sviluppare un atteggiamento di costante apprendimento e apertura a nuove soluzioni di miglioramento da condividere nei propri contesti aziendali. Il percorso si propone di favorire la partecipazione ad una più ampia "community" manageriale, in cui acquisire uno sguardo consapevole sugli scenari di lungo periodo che ci attendono in un contesto internazionale e accelerato dall'intelligenza artificiale (Strategic Thinking) e sulle decisioni a cui contribuire per rendere concretamente il futuro migliore (Sustain-ability) mettendo decisamente al centro la persona e le sue relazioni umane e culturali come risorsa chiave per le aziende e le comunità di domani (Human Intelligence).

GRUPPO MINERVA

Coordinatrice: **Sara Cirone.**

Riunisce donne Dirigenti, Quadri

Apicali e Professionali iscritte all'associazione e fa parte dell'omonimo Gruppo a livello nazionale, che, nato nel febbraio del 2009, continua a crescere, raggruppando oltre 6 mila donne Manager nelle varie sedi territoriali di Federmanager in tutta Italia. La valorizzazione dell'impegno professionale e sociale femminile passa attraverso il cambiamento culturale e, proprio per questo Federmanager Minerva, rappresenta, nei territori, i diritti e i bisogni delle donne manager. Promuove e diffonde la managerialità femminile grazie al ricco programma di attività proposte con grande partecipazione, impegno ed entusiasmo. Promuove progetti ed eventi finalizzati alla valorizzazione della **differenza di genere** sulla base di criteri meritocratici, anche avvalendosi della collaborazione stretta con Manageritalia, partner nella realizzazione di iniziative e progetti congiunti rivolti alle Dirigenti Donna, come il **Progetto Women on Board**, arrivato alla sua seconda edizione.

COMMISSIONE PERMANENTE PER IL TERRITORIO DI FERRARA

Coordinatore: **Andrea Barbieri.**

La Commissione permanente per Ferrara, oltre alle normali funzioni di assistenza diretta agli iscritti locali, si occupa di marketing associativo e dell'organizzazione di eventi, iniziative, progetti, convegni specificamente rivolti al territorio ferrarese. Si occupa, inoltre, dei rapporti con istituzioni e organizzazioni del territorio della provincia di Ferrara. Gestisce i budget di spesa in termini di attività promosse sul territorio. Supporta amministrativamente i comitati e le iniziative nate sul territorio che hanno anche valenza su Bologna e Ravenna.

COMMISSIONE PERMANENTE PER IL TERRITORIO DI RAVENNA

Coordinatore: **Giovanni Rossato**.

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

GRUPPO PENSIONATI BOLOGNA – FERRARA - RAVENNA

Coordinatore: **Giovanni Giacò**.

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.

COMMISSIONE S.I.A.T.E. (SOSTENIBILITÀ E INFRASTRUTTURE PER AMBIENTE, TERRITORIO ED ENERGIA)

Coordinatore: **Roberto Pettinari**.

Si ispira agli obiettivi SDGs (Sustainable Development Goals) descritti nell'agenda 2030 ONU. Si occupa di interpretare, approfondire e divulgare argomenti di interesse generale da un punto di vista professionale, critico e concretamente fruibile. Esegue lavori di analisi e di approfondimento su tematiche di interesse pubblico e organizza eventi, sia indipendenti 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. Discussi alla presenza e con il coinvolgimento diretto dei Cittadini e delle Istituzioni Nazionali e Locali, i temi trattati nei convegni vengono analizzati partendo da un livello macro, di tendenze socio-economiche planetarie, valutando il riverbero di queste ultime sul Territorio e sulle organizzazioni locali. Durante gli eventi, spesso forieri di Crediti Formativi Professionali, viene sempre dato ampio spazio agli interventi dei partecipanti. Costoro possono presentare propri quesiti ed osservazioni avendo diretta interazione con gli illustri relatori invitati a comporre il panel di volta in volta studiato. Gli atti relativi a ciascun evento e ogni altro documento attinente ai lavori della commissione, vengono periodicamente pubblicati su questa rivista e sul nostro sito. La partecipazione attiva al gruppo di lavoro richiede la disponibilità degli iscritti coinvolti a contribuire con idee, impegno e relazioni interpersonali. Costituisce quindi un prezioso strumento di crescita sia professionale che umana.

COMMISSIONE TECNICA MARE (si veda pag. 29)

Coordinatore: **Antonio Zangaglia**.

La neocostituita Commissione Tecnica Mare (agosto 2023) si occupa di **mare, aree costiere, zone umide e acque interne**, fondamentali per l'area in cui opera, in chiave economica, tecnica, occupazionale, culturale e di sostenibilità. Diversi gli aspetti al centro delle attività della Commissione, già avviate, con iniziative in programma già da questo autunno. Oltre a promuovere la cultura organizzativa, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli incidenti nelle attività portuali e marittime, sia commerciali, sia relative al diporto nautico, si occupa di favorire lo scambio di informazioni, buone prassi ed

esperienze tecniche fra decisori e stakeholders, con particolare attenzione allo sviluppo di progetti comuni e agli scambi interdisciplinari fra i manager. Si prefigge inoltre di:

- Sostenere la ricerca finalizzata all'adozione di politiche e pratiche ambientali sostenibili all'interno di porti e attività marittime e offrire un tavolo di confronto per le imprese del settore marittimo, al fine di migliorarne efficienza operativa, sostenibilità e integrazione nel contesto di sistemi territoriali.
- Organizzare corsi di formazione, seminari e convegni per approfondire i temi di competenza e sensibilizzare gli enti interessati, le imprese, i lavoratori e l'opinione pubblica.
- Collaborare con altre organizzazioni e istituzioni nazionali e internazionali per promuovere la cultura della sostenibilità per la valorizzazione e la gestione della risorsa mare.
- Promuovere lo sviluppo di nuove tecnologie e soluzioni per migliorare la sicurezza e l'efficienza operativa nelle attività portuali e marittime.
- Promuovere studi, raccogliere informazioni e diffondere dati riguardanti le attività portuali e marittime, al fine di migliorare la conoscenza dei settori coinvolti per una più efficiente gestione delle risorse.
- Favorire la collaborazione fra soggetti pubblici e privati nelle aree di competenza, inclusa l'applicazione di percorsi di vigilanza collaborativa e di ruling, allo scopo di migliorare e rendere più rapida, sicura ed efficiente la compliance legale.

Sei interessato a entrare a far parte di una Commissione o Gruppo? Scrivi a sara.tirelli@federmanagerbo.it



CONVENZIONI



FasiOpen
Fondo Aperto
di Assistenza Sanitaria Integrativa



I nostri pazienti ? Non temono nulla !

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

LASER ODONTOIATRICA

Studio Dentistico della Dott.ssa Cristina Vincenzi

web: laserodontoiatrica.it - email: cvincenzi@laserodontoiatrica.it
051 347356 - Bologna, Piazza di Porta Maggiore, 3

LE POMPE DI CALORE E LE CONDIZIONI PER ACCELERARNE LA DIFFUSIONE



La transizione energetica in atto coinvolge anche le **tecnologie del riscaldamento elettrico**, che hanno

una enorme rilevanza in termini di decarbonizzazione e richiedono modifiche nei comportamenti e nell'economia.

Ciò porta le istituzioni a chiedere agli operatori contributi di analisi e di previsioni. In particolare, la Commissione Europea chiede contributi per un piano di azione per accelerare la diffusione nella UE delle **pompe di calore (PdC)**, mentre ARERA ha da poco completato una consultazione in Italia sullo stesso tema.

Le pompe di calore, nelle applicazioni per riscaldamento residenziale, estraggono calore dall'ambiente esterno e lo trasferiscono nell'edificio a temperatura più alta azionate da elettricità, garantendo un grande salto in termini di riduzione dei consumi di fonti primarie ed emissioni di gas serra.

Ci sono, però, alcune **barriere alla diffusione delle pompe di calore**. Un primo ostacolo deriva dal dubbio che le reti elettriche di distribuzione possano reggere l'**aumento della domanda di elettricità** senza interruzioni del servizio in tutte le aree. È dunque importante prevedere investimenti in tal senso.

Sarà utile avere una maggiore trasparenza sull'effettiva capacità delle reti di distribuzione nelle singole aree residenziali, finora previste per servire carichi non contemporanei, di servire queste nuove utenze continue per molte ore al giorno.

Nelle applicazioni autonome, le caldaie a metano hanno un costo capitale che cresce lentamente con la potenza, conseguentemente, sono sovradimensionate rispetto al fabbisogno di calore, permettendo la produzione istantanea dell'acqua sanitaria; così hanno promosso un uso concentrato, giusto quando serve. Le PdC invece hanno un costo che

Storicamente le PdC hanno prestazioni inversamente proporzionali al salto di temperatura da coprire, sono quindi privilegiate le applicazioni in edifici con sistemi di riscaldamento a bassa temperatura (edifici non molto diffusi in Italia) e con forti capacità di accumulo del calore (condizione invece positiva dei vecchi edifici con muri spessi). Si stanno comunque diffondendo PdC ad alta temperatura capaci di operare anche in presenza dei classici termosifoni con prestazioni elevate.

Le industrie propongono inoltre impianti ibridi, integranti elettricità e metano, che garantiscono il servi-



cresce molto con la potenza, così conviene impiegare potenze limitate per impieghi continui e per produrre l'acqua calda si richiede un ingombrante serbatoio di accumulo o un sistema dedicato.

zio pur essendo più ingombranti e costosi. Ciò consente di intervenire in tutti i contesti senza necessariamente ridurre la domanda di energia degli edifici.

Agire sull'involucro, tema oggetto

di recenti scontri politici nel Parlamento europeo e nelle Commissioni, consente peraltro di ridurre al minimo l'impatto sulla rete elettrica prima indicato, pur di fronte a costi maggiori, ed è dunque preferibile, laddove possibile.

È inoltre possibile agire sulle **abitudini degli utenti**.

La gestione impiantistica in edifici con PdC è meno rigidamente affidata ai termostati, come avviene per le caldaie con potenza esuberante: si evita lo spegnimento notturno non recuperabile al mattino per la potenza limitata, si privilegia il funzionamento a piena potenza nelle ore più calde della giornata, quando sono più efficienti, specie auto-consumando la propria elettricità fotovoltaica, accumulando calore nelle strutture dell'edificio. Sostanzialmente è una gestione che chiede agli occupanti maggiore comprensione dei fenomeni, maggiore attenzione ai dati e più flessibilità.

Come indicazione della forza delle

abitudini nel settore del riscaldamento residenziale, basti ricordare che anche gli utenti delle reti di terleriscaldamento generalmente effettuano lo spegnimento notturno, nonostante questo abbia pesanti effetti negativi sull'efficienza delle reti.

Generalmente la fonte di calore è costituita dall'aria esterna all'edificio, libera e gratuita. Anche questa soluzione può avere i suoi inconvenienti, specie nei centri urbani coi grandi condomini. Localizzare all'esterno lo scambiatore coi suoi motori può essere molto difficile, se non previsto nel progetto, sia per la struttura, che per le autorizzazioni; nasce poi una sorgente di rumore attiva e disturbante anche nelle ore notturne, tema già oggetto di normativa in Francia.

Gli studi urbanistici già trattano il tema delle isole di calore create dagli impianti di condizionamento; il tema si accentuerà e avremo anche le isole di freddo.

Ogni ostacolo può però divenire occasione di sviluppo, specie nelle aree di nuova urbanizzazione, nelle pianure e lungo i fiumi.

Le imprese del settore acque potrebbero attivare la fornitura di acque grezze superficiali, non potabili, per alimentare gli scambiatori delle PdC d'estate e d'inverno (forse anche per i sanitari e l'irrigazione del verde), da reimettere poi in falda (cosiddetto teleriscaldamento freddo).

Come FIRE abbiamo recentemente dedicato alla promozione dell'elettrificazione dei consumi uno studio condotto in collaborazione con IEEPC e sponsorizzato da ENEL X dal titolo: *“Powering our buildings: how policies can support energy efficiency through building electrification”*, scaricabile dal nostro sito

<https://fire-italia.org/>

e un documento con le osservazioni al DCO di consultazione 449/2022/R/EE di ARERA, scaricabile da

<http://blog.fire-italia.org/>

Messaggio pubblicitario con *fratelli Bonomi*
Della stessa struttura, diversamente, informa il pubblico che non è più possibile, in questo mercato, occuparsi del valore del patrimonio investito, in quanto sono legate al prezzo delle azioni, che non è più possibile che l'investitore, al momento del disinvestimento, venga a mancare di un capitale minore a quello originalmente investito, una circostanza che, come dimostrano le cifre della Banca d'Italia, è in crescita nel corso del portafoglio prestito. Permettendo informazioni non preso le filiali

Servizio di Consulenza Avanzata

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



Gruppo Bancario ■ La Cassa di Ravenna

Gruppo Autonomo di Banche Locali



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

TAGLI ALLE PENSIONI ED EFFETTI COLLATERALI

I tagli apportati continuamente alle pensioni, oltre ad aggravare la condizione dei pensionati, si riveleranno controproducenti per l'economia del Paese, per gli investimenti, e incideranno anche sulla fiducia dei cittadini nei confronti delle pubbliche istituzioni. Effetti collaterali che occorrerà tenere nella dovuta considerazione.



Continuerà anche nel 2024 la falciata delle nostre pensioni. Anche nel prossimo anno (a meno di improbabili ripensamenti governativi dell'ultima ora), saranno utilizzati gli stessi parametri del **meccanismo di adeguamento automatico delle pensioni al costo della vita** (perquazione) già disposti con la **legge di bilancio 2023**. È il meccanismo più devastante mai finora applicato da precedenti Governi. I maggiori tagli, in misura crescente, sono posti a carico dei pensionati con trattamenti superiori a 4 volte il minimo INPS. Dalle analisi svolte da Itinerari Previdenziali (La svalutazione delle pensioni oltre 4 volte il minimo, 16 dicembre 2022) sappiamo che i pensionati sopra i 2.500 euro di pensione londa, nei prossimi 10 anni subiranno una perdita che va dai 13mila euro agli oltre 115mila per i pensionati con un assegno di 10mila euro lordini, meno di 6mila netti. Questa perdita va ad aggiungersi a quella dei 10 anni precedenti che supera in termini di poter d'acquisto, il 10%. Stando agli interventi che si sono succeduti in poco più degli ultimi 20 anni (sette tra blocchi totali e modifiche peggiorative del meccanismo perequativo) osserviamo la **tendenza all'azzeramento del meccanismo di adeguamento all'inflazione**. Sovrapposte, anche in termini temporali, a queste perdite vanno sommate le riduzioni praticate con i c.d. **"contributi di solidarietà"**

(cinque, di cui uno esclusivamente a carico degli iscritti e dei pensionati delle gestioni speciali quali Fondo Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri, INPDAI, tutti confluiti nell'INPS).

Le iniziative giudiziarie

Contro il meccanismo perequativo introdotto con la citata legge di bilancio 2023, la nostra Confederazione (CIDA) si è impegnata a sostenere **ricorsi pilota** presso i Tribunali di merito (ordinari e Corte dei Conti). Ci aspettiamo che queste magistrature accolgano i ricorsi. Non è escluso, però, che siano rimessi alla Corte Costituzionale. In questo caso, ci auguriamo che dichiari la illegittimità delle norme penalizzanti sopra richiamate.

Le iniziative sindacali

Affiancheranno l'iter giudiziario **incontri e dibattiti** promossi dalle nostre Organizzazioni, cui saranno invitati anche esponenti politici, perché avvertono la contestazione silenziosa che i pensionati si portano dentro per il fatto di vedersi continuamente tartassati dalla lunga catena di prelievi e da modifiche peggiorative del sistema di perequazione. Sarà importante, allora, rompere quel silenzio e far sentire la nostra voce (molte voci):

1. per denunciare la manipolazione cui è sottoposto il nostro sistema previdenziale. Un sistema che si sta trasformando sempre più in un impianto a sfondo sostanzialmente assistenziale. Le risorse, per gran parte, saranno prese dalle tasche di quei

pensionati che per una vita hanno pagato contributi e tasse con prelievi alla fonte.

2. per sollecitare i vertici istituzionali a smettere di guardare solo all'andamento dei consensi legati a scappatoie per mandare in pensione anticipata un po' di lavoratori. I costi si scaricheranno sul bilancio pubblico, con inevitabili ulteriori appesantimenti sulle spalle di quelli che già pagano imposte pesanti, al limite della sopportazione. È importante, invece, che i politici facciano i conti sul lungo termine, al fine di garantire che le risorse siano distribuite in modo giusto tra le diverse generazioni senza sacrificare l'equità e il benessere economico generale. Buon senso dunque, che significa capire, una volta per tutte, che le politiche con le quali vengono tolti i soldi dalle tasche dei pensionati non sono proprio un affare; significa capire che, alla fine, quelle politiche oltre ad aggravare ulteriormente la condizione dei pensionati, si riveleranno controproducenti per l'economia del Paese, per gli investimenti. Un boomerang. Con conseguenze anche sulla tenuta della fiducia dei cittadini nei confronti delle pubbliche istituzioni. Tutti effetti collaterali che vanno tenuti nella dovuta considerazione.

Argomenti, questi, di cui abbiamo parlato più volte. E che ci è sembrato opportuno, ancora una volta, riproporre, almeno quelli più significativi, perché possano servire eventualmente come spunti da utilizzare nei prossimi incontri e dibattiti.

1. Effetti economici e fiscali

a. Risparmio parziale

Non è tutto risparmio quello prodotto dagli interventi riduttivi sulle pensioni. È solo un risparmio parziale. Perché quel **risparmio va calcolato al netto delle minori imposte sul reddito**. Infatti, quasi la metà dell'importo calcolato come minore spesa pensionistica viene assorbito dal mancato gettito fiscale (Irpef e addizionali regionali e comunali).

b. Effetti sull'economia

La riduzione delle prestazioni pensionistiche può tradursi in una **minore capacità di spesa da parte degli anziani**, influenzando negativamente la domanda interna e rallentando l'economia nel suo complesso. Infatti, i pensionati che osservano la progressiva riduzione del potere d'acquisto dei loro trattamenti sono indotti a spendere sempre meno. E questo porta, inevitabilmente, a una **diminuzione della domanda aggregata**. Ne sono colpiti soprattutto i settori del commercio al dettaglio, l'industria manifatturiera e i servizi. Le conseguenze vanno calcolate, perciò, sulla base della minore crescita economica: minori consumi e, quindi, anche in questo caso, in relazione agli effetti a catena sul minore gettito fiscale.

c. Effetti sugli investimenti
Via via che si **riduce il potere d'acquisto**, i pensionati sono indotti a **ridurre il loro livello di investimenti**. Questo può avere un impatto negativo sul lungo termine, rallentando, così, la crescita economica e l'innovazione.

d. Impatto sul Sistema Sanitario

Le persone anziane spesso devono integrare le prestazioni mediche e sanitarie prelevando dalle loro pensioni. Man mano che il loro potere d'acquisto diminuisce sono costrette a mettere sotto pressione il sistema sanitario pubblico che già fatica a garantire il diritto alle cure. In altre

circostanze sono costrette a rinunciare a cure mediche necessarie. I loro problemi di salute via via si aggravano, con evidenti **maggiori costi sanitari** sul lungo termine.

2. Effetti sulla fiducia nei confronti delle Istituzioni

a. I provvedimenti riduttivi delle pensioni sono avvertiti, ormai, come un **attacco alla classe media dei pensionati**. Una sensazione che deriva da una serie di fattori interconnessi che vanno oltre la superficie delle cifre, coinvolgendo elementi emotivi, giustizia sociale e il senso di sicurezza finanziaria dei pensionati. Per quanto si vogliano giustificare le riduzioni con riferimento a esigenze di bilancio pubblico e previdenziale, la misura delle perdite cumulate, anche per l'effetto trascinamento delle perdite vita natural durante del pensionato, fa emergere la percezione di una sorta di punizione a carico di chi ha lavorato di più e si è caricato di responsabilità e rischi nel corso degli anni lavorativi.

b. I provvedimenti riduttivi sono considerati un **ulteriore carico fiscale sulle spalle di una sola categoria sociale**, la classe media dei pensionati. E questo alimenta un clima di sfiducia nelle pubbliche istituzioni. Il **clima di sfiducia** si manifesta con particolare evidenza in occasione delle competizioni elettorali. L'aumento dell'astensione è determinato da una serie di fattori complessi che, sempre più spesso, si ritrovano nelle motivazioni di quelli che non vanno a votare per reazione contro la "cattiva politica". Come viene generalmente definita la politica che discrimina, che introduce iniquità fiscali, che non valorizza il lavoro e il merito, che si rivela incapace di mettere in campo una normativa sulla protezione dei rischi della vecchiaia. L'elenco potrebbe conti-

nuare. In generale, tutti questi fattori contribuiscono a minare la fiducia dei cittadini nel processo politico ed elettorale. Con effetti non del tutto prevedibili.

Conclusioni

Spetta alla buona politica, allora, ripristinare fiducia nelle istituzioni dello Stato. Anche per quanto riguarda il sistema pensionistico la buona politica può invertire la deriva in atto. Una politica che tenga conto degli argomenti sopra esposti, coerenti con le indicazioni che ci vengono da Federmanager/CIDA. Li riproponiamo come conclusione; come premessa fondamentale a questi interventi:

- **Separare il sistema previdenziale dal sistema assistenziale**, per un più attento controllo della spesa di ciascuno dei due; peraltro, la confusione fra i due sistemi fa apparire la spesa pensionistica del nostro Paese eccessiva rispetto a quella di altri Paesi europei;
- **Combattere l'abusivismo assistenziale**: troppi furbi si appropriano di risorse che invece dovrebbero essere destinate ai più svantaggiati;
- **Studiare una Riforma previdenziale che preveda anche modalità d'investimento dei contributi versati**, al fine di assicurarne la sostenibilità per le future generazioni;
- **Affrontare in maniera diffusa ed efficace l'evasione fiscale e contributiva**, utilizzando tutti gli strumenti offerti dalla nuova tecnologia dell'informazione.
- **Realizzare un Riforma fiscale** che assicuri un'equità orizzontale del sistema. In pratica: che i prelievi fiscali siano attuati sulla base di misure applicate a redditi equivalenti, non in ragione della fonte dei redditi.

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

COSTITUITA LA COMMISSIONE TECNICA MARE

I manager per l'economia e la sostenibilità di mare, aree costiere, zone umide e acque interne



Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ha istituito la Commissione Tecnica Mare, che si occuperà di **mare, aree costiere, zone umide e acque interne**, fondamentali per l'area in cui opera, in chiave economica, tecnica, occupazionale, culturale e di sostenibilità.

“Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna – ha dichiarato il presidente dell'associazione **Massimo Melega** – mette al servizio del territorio le competenze dei dirigenti, professionisti ed esperti che aderiscono al fine di formulare proposte e sviluppare azioni riguardanti i contesti operativi marittimi e portuali, con particolare riguardo alla sicurezza e alla sostenibilità delle attività economiche e professionali connesse al mare e alla navigazione commerciale e turistica”.

Coordinatore del gruppo di lavoro è il ravennate **Antonio Zangaglia**, ingegnere, affiancato da **Roberto Sammarchi**, avvocato, di Bologna.

Oltre agli iscritti a Federmanager, potranno essere coinvolte anche figure esterne, in particolare membri di AIAS, Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza e della Lega Navale Italiana.

Gli ambiti di azione

Diversi gli aspetti che saranno al centro delle **attività della Commissione**, già avviate, con iniziati-

ve in programma già dall'autunno. Oltre a **promuovere la cultura organizzativa, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli incidenti** nelle attività portuali e marittime, sia commerciali sia relative al diporto nautico, si occuperà infatti di favorire lo scambio di informazioni, buone prassi ed esperienze tecniche fra decisori e stakeholder, con particolare attenzione allo sviluppo di **progetti comuni** e agli scambi interdisciplinari fra i manager.

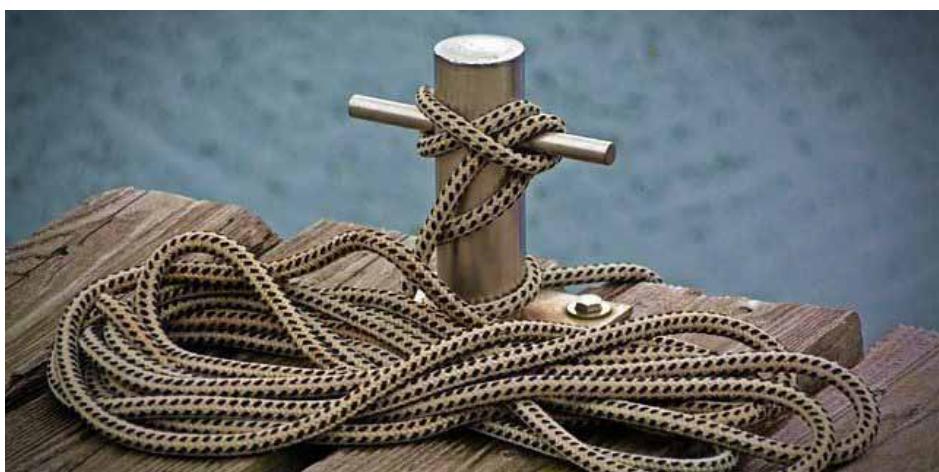
Inoltre, si vuole sostenere la **ricerca** finalizzata all'adozione di politiche e pratiche ambientali sostenibili all'interno di porti e attività marittime e offrire un tavolo di confronto per le **imprese** del settore marittimo al fine di migliorarne efficienza operativa, sostenibilità e integrazione nel contesto di sistemi territoriali.

Organizzare **corsi di formazione, seminari e convegni** per approfondire i temi di competenza e sensibilizzare gli enti interessati, le imprese, i lavoratori e l'opinione pubblica. Collaborare con altre or-

ganizzazioni e istituzioni nazionali e internazionali per promuovere la **cultura della sostenibilità** per la valorizzazione e la gestione della risorsa mare. Promuovere lo sviluppo di nuove **tecnologie e soluzioni** per migliorare la sicurezza e l'efficienza operativa nelle attività portuali e marittime. Promuovere **studi**, raccogliere informazioni e diffondere dati riguardanti le attività portuali e marittime, al fine di migliorare la conoscenza dei settori coinvolti per una più efficiente gestione delle risorse.

Infine, favorire la **collaborazione fra soggetti pubblici e privati** nelle aree di competenza, inclusa l'applicazione di percorsi di vigilanza collaborativa e di ruling, allo scopo di migliorare e rendere più rapida, sicura ed efficiente la compliance legale.

Vuoi aderire alla Commissione?
Scrivi a:
sara.tirelli@federmanagerbo.it



IL GAS NATURALE LIQUEFATTO (GNL) È UNA SOLUZIONE ECONOMICAMENTE CONVENIENTE, SOSTENIBILE E SICURA?

(Ultima parte)



I N F R A - STRUTTURE

Allo scopo di affrancarsi progressivamente dalla dipendenza dalle importazioni di gas russo, vari Paesi europei hanno avviato **la costruzione di nuove infrastrutture**.

L'Europe Gas Tracker Report identifica **26 nuove proposte di terminali per l'importazione del Gnl** per un aumento di 100 miliardi di metri cubi annui con un costo di 11.3 miliardi di euro. Il Report non include ancora i piani annunciati da febbraio 2022 in poi in Estonia, Germania, Grecia, Italia e Olanda per lo sviluppo di nuovi rigassificatori, tra cui i **due progetti italiani previsti per Ravenna e Piombino**. Alcuni dei progetti citati dal report, come il Brunsbuttel Gnl in Germania e Porto Empedocle in Italia, erano già stati accantonati dalla Commissione nei mesi passati.

Il 5 maggio 2022, il ministro della Transizione Ecologica, **Roberto Cingolani**, spiegava che in Italia ci sono due strutture in grado di velocizzare il processo di affrancamento energetico da Mosca, riuscendo a rimpiazzare i 29 miliardi di metri cubi di gas importati dalla Russia: le due **navi metaniere** di **Ravenna e Piombino**.

Le **navi metaniere**, o **FSRU**, *Floating Storage and Regasification Unit*, sono unità galleggianti che ricevono GNL a una temperatura di -160° da altre navi metaniere e lo rigassificano, per poterlo immettere nella rete di trasporto del gas nazio-

nale. I due rigassificatori di Ravenna e Piombino si vanno ad aggiungere ai tre già a disposizione dell'Italia, quelli di **Livorno, La Spezia e Rovere**.

Il caso di Piombino è particolarmente emblematico per raccontare la fascinazione che hanno gli Stati Membri nei confronti dell'ennesima risorsa fossile: in tre mesi, da aprile a giugno 2022, il Governo Draghi, con il supporto di Snam, ha approvato un progetto contro la volontà di tutte le forze politiche e le organizzazioni locali, da Fratelli d'Italia a Greenpeace.

Peraltro, in vista delle elezioni politiche del 25 settembre 2022, la neo-premier Giorgia Meloni ha rapidamente rivisto la precedente posizione, integrando nel programma elettorale di Fratelli d'Italia la realizzazione del progetto dei rigassificatori. In seguito alla vittoria elettorale della coalizione di centro-destra, questa determinazione è entrata a far parte del programma di Governo.

Per quanto riguarda **Piombino**, Eni ha avviato, in data

5 maggio 2023, le operazioni di trasbordo del primo cargo di GNL nel nuovo terminale Snam di rigassificazione di Piombino. Ha così avuto inizio la prima fase di test della **FSRU Golar Tundra**, nave rigassificatrice di Snam, in attesa della messa in esercizio commerciale dell'impianto.

INFRASTRUTTURE PER IL GNL. LINEE GUIDA ASSOCOSTIERI

Viene di seguito riportato un estratto delle **Linee Guida** redatto da **Assocostieri**, inerente le infrastrutture previste per i Terminali di Rigassificazione.



Terminali di rigassificazione GNL Decreto MISE di autorizzazione

1. Costruzione ed esercizio terminali di rigassificazione GNL, aumento capacità terminali esistenti (Art. 46 della Legge 29/11/2007, n. 222)

- Concerto: MATTM e MIT
- Intesa: Regione interessata

Conferenza di servizi (art. 14 e succ. Legge 7 Agosto 1990, n. 241)

Procedimento unico: 200 gg.

2. Modifica Terminali esistenti (art. 10 comma 2 D.Lgs 257/2016)

- Concerto MIT
- Intesa Regione
- Conferenza dei servizi

Nel caso di impianti di rigassificazione ubicati in area portuale o in area terrestre ad essa contigua la cui realizzazione comporta modifiche sostanziali del piano regolatore portuale

L'autorizzazione sostituisce:

- ogni autorizzazione, concessione o atto di assenso (compresi concessione demaniale e permesso di costruire);

Fatti salvi: successiva adozione e aggiornamento condizioni economiche e tecnico-operative da parte del MIT;

- anche ai fini urbanistici ed edilizi ogni altra autorizzazione, concessione approvazione, parere e nulla osta;

Fatti salvi: adempimenti previsti da norme di sicurezza.

L'intesa costituisce

- Variazione strumenti urbanistici

vigenti o strumenti di pianificazione e di coordinamento denominati o sopraordinati dalla strumentazione vigente in ambito comunale.

Il procedimento unico considera contestualmente il progetto di variante del piano regolatore portuale il progetto di terminale di rigassificazione.

L'autorizzazione:

- è resa anche in mancanza del parere del Consiglio superiore dei lavori pubblici
- è rilasciata di concerto anche con il MIT e costituisce approvazione della variante del piano regolatore portuale.

SICUREZZA

Viene di seguito riportato un estratto di un documento presente negli archivi dell'Associazione, **VGR 2016 - Valutazione e Gestione del Rischio negli Insediamenti Civili ed Industriali**, denominato **“Aspetti di sicurezza dei terminali di rigassificazione GNL”**. Nel capitolo conclusivo del documento si legge: “L'esperienza storica porta a concludere che:

- incidenti con rilascio di GNL sono avvenuti, in particolare nei primi tempi della tecnologia di stoccaggio e trattamento GNL (vedi il noto incidente di Cleveland, 1944), per utilizzo di materiali non adeguati al servizio criogenico; incidenti più recenti (ad esempio il caso di roll-over avvenuto a Panigaglia) hanno portato a individuare criteri di progettazione che rendono non più possibili tali eventi;
- nessun evento incidentale, a par-

te l'incidente del 1944 citato, ha arrecato danni alla popolazione;

- gli ultimi 30 anni circa di esperienza di esercizio di terminali di rigassificazione non hanno portato a rilasci significativi di GNL, né si è registrato alcun evento con danni al personale o alla popolazione;
- i rari incidenti nel traffico navale non hanno portato a rilascio di prodotto dai serbatoi delle navi;
- gli incidenti accaduti in impianti di liquefazione GNL nei Paesi produttori che hanno arrecato danni al personale di impianto sono legati a tipologie di impianto essenzialmente diverse dagli impianti installati nei terminali di ricevimento. L'incidente di Skikda, la cui causa iniziale fu una perdita di contenimento, è stato poi innescato ed amplificato dall'ingresso di GNL in un'ambiente confinato con presenza di innesco (boiler).

IMPATTO ECOLOGICO COMPLESSIVO

L'Italia è interessata da un significativo numero di progetti per la realizzazione di impianti di rigassificazione del GNL, solitamente proposti nella **configurazione a circuito aperto**, che prevede l'**utilizzo dell'acqua di mare per il riscaldamento del gas liquefatto**. Le **alternative tecnologiche**, genericamente definite a **circuito chiuso**, richiedono un consumo energetico maggiore per non impattare l'ambiente acuatico. Una valutazione del diverso impatto tra un maggior consumo di energia per la rigassificazione in “circuito chiuso” e l'utilizzo di acqua di mare per la modalità a circuito aperto è stata completata nell'ottobre 2011 dal **Comitato Scientifico del WWF - Trieste**. Secondo tale fonte, le due tecnologie comportano, l'una,

la combustione di un'aliquota supplementare (+ 0,87%) del GNL conferito in impianto, quindi una maggior emissione di CO₂ e Nox; l'altra, l'effetto cumulativo del raffreddamento dell'acqua di mare, della perdita dei servizi ecosistemici espletati dall'habitat marino, della distruzione di plancton e larve, della selezione operata a favore di specie batteriche resistenti al trattamento con cloro, del rilascio di sostanze tossiche, ivi compreso il cloro libero residuo. Tra le due forme di contaminazione, la seconda solleva elementi di maggior preoccupazione, in quanto il cloro immesso nell'acqua di mare dà principalmente origine ad alogenoderivati organici (essenzialmente bromurati), come i trialometani (principalmente bromoformio), gli acidi aloacetici, gli aloacetonitrili, gli alofenoli. In relazione allo stato di ossigenazione dell'acqua e alle floriture fitoplanctoniche, durante le fasi ipossiche o anossiche vengono prodotte notevoli quantità di ammonio, che interferisce con il cloro per la formazione di clorammine. Tutte le sostanze citate sono "sostanze prioritarie" così definite nel D.Lgs. 152/2006, Allegato III, parte III (Norme in materia ambientale – analisi dell'impatto antropico): rientrano nella lista delle sostanze più a rischio per il comparto acque. Sono tossiche, in parte persistenti e mutagene. Si accumulano nei lipidi e vengono trasmesse lungo la catena alimentare. Possono agire da endocrine disruptor.

A prescindere da altri aspetti legati alla sicurezza, alla salute di popolazione e lavoratori, di tutela del paesaggio che la realizzazione di questi impianti potrebbe comportare e per qualsiasi tipologia di impianto di rigassificazione previsto, al fine di preservare gli habitat marini andrebbero precauzionalmente adottati - secondo il WWF - schemi di funzio-

namento diversi da quelli a circuito aperto in tutti i mari italiani.

IL RIGASSIFICATORE DI RAVENNA

Sono iniziati nella primavera 2023 i lavori per l'allestimento del terminale a mare che ospiterà, dall'autunno 2024, la **nave rigassificatrice BW Singapore** (in foto sotto), capace di immettere nella rete nazionale 5 miliardi di metri cubi di gas all'anno. **Snam** investirà nell'operazione Ravenna circa un miliardo di euro. La nave verrà ormeggiata alla piattaforma al largo di Punta Marina, che **Petra** (Gruppo Pir) ha ceduto a Snam. Lunga 293 metri e larga 43, la BW Singapore sarà protetta da cassoni sommersi, che la terranno al riparo in caso di forti mareggiate. I lavori verranno eseguiti da un raggruppamento temporaneo di imprese di cui fanno

teriale di escavo verrà portato al largo, in un'area lontana 31 km dalla costa. Il terminale è collocato a 8,5 km dalla costa ravennate.

Per convogliare il gas verso il punto di interconnessione con la rete nazionale dei gasdotti, posto a circa 42 km dal punto di attracco, a nordovest della città, il progetto prevede di realizzare un collegamento composto da un tratto di metanodotto a mare di circa 8,5 km e uno completamente interrato, di circa 34 km. Sulla base delle ultime modifiche al progetto, le condutture a terra che trasferiranno il gas non passeranno sotto la pineta di Punta Marina, come previsto in un primo tempo. La sicurezza del terminale a mare, sarà garantita da **cassoni sommersi**, invece che tramite **palancolle** fissate sul fondo del mare. Verrà creata una sorta di diga che proteg-



parte Saipem e le ravennati Rosetti Marino e Micoperi. In autunno, invece, la società Sidra – che è già impegnata nei lavori dell'hub portuale – inizierà l'approfondimento dei fondali nell'area interessata. Per quanto riguarda i dragaggi, la profondità attuale è di 12,50 metri, ma i fondali saranno portati fino a meno 15,5. Il ma-

gerà la BW Singapore da mareggiate particolarmente violente. Sempre in vista dell'operatività della BW Singapore, piloti, ormeggiatori e rimorchiatori stanno aumentando la dotazione di mezzi e personale per gestire tutte le manovre legate al rigassificatore e alle navi che lo riforniranno. L'AD di Snam Fsr

Italia, **Elio Ruggeri**, ha spiegato che *"i tempi più lunghi di Ravenna rispetto a Piombino, si spiegano col fatto che la città toscana offre già questo tipo di banchina, che è una risorsa imprescindibile. Ogni altro sito necessita di interventi offshore che richiedono il loro tempo"*.

IL RIGASSIFICATORE DI PIOMBINO

A maggio 2023 sono partite le operazioni di trasbordo del primo cargo di GNL nel nuovo terminale Snam di rigassificazione di Piombino. Il carico, si legge in una nota, è stato prodotto nell'impianto di liquefazione di Damietta, in Egitto, uno dei siti di approvvigionamento di GNL su cui Eni ha investito, con l'obiettivo strategico di accrescere il portafoglio integrato di gas liquefatto. Negli obiettivi di Eni, la compagnia punta a garantire le forniture di gas ai propri clienti attraverso un portafoglio maggiormente diversificato che prevede «una crescita del GNL contrattualizzato a oltre 18 MTPA entro il 2026, il doppio rispetto al 2022, confermando il ruolo di fonte energetica affidabile, a sostegno della sicurezza degli approvvigionamenti e in accompagnamento alla transizione energetica».

Ha così avuto inizio la prima fase di test della **FSRU Golar Tundra**, nave rigassificatrice di Snam, in attesa della messa in esercizio commerciale dell'impianto e in attesa che venga deciso dove collocare la nave rigassificatrice dopo i primi tre anni di ormeggio a Piombino.

ALTRI 3 RIGASSIFICATORI IN ITALIA

In Italia esistono già tre rigassificatori attivi.

Il primo, di proprietà di Snam, è attivo dai primi anni '70 a **Paniga-**

glia, in provincia di **La Spezia** ed ha una capacità di rigassificazione di 3,5 miliardi di metri cubi l'anno. Al largo di **Livorno** c'è poi **OLT** (che ha come azionisti Snam e Igneo Infrastructure Partners), con una capacità di rigassificazione di 3,7 miliardi di metri cubi di gas all'anno, che potrà arrivare a circa 5 miliardi di metri cubi a partire dal 2024. Il terzo e il più grande si trova a **Porto Viro, Rovigo** (ExxonMobil, Qatar Energy e Snam), con una capacità di rigassificazione di 9 miliardi di metri cubi l'anno.

IL RIGASSIFICATORE DI ROVIGO

Attualmente **Adriatic Lng**, costituita nel 2005, gestisce il terminale di rigassificazione di Rovigo, situato a circa 15 chilometri dalle coste venete. L'impianto, una piattaforma lunga 375 metri e larga 115, è collegato alla rete di distribuzione nazionale tramite un metanodotto.

(in foto sotto)

L'attuale compagnia azionaria vede l'americana **ExxonMobil Italia** e **Gas**, con il 70,7% delle quote azionarie, mentre **Qatar Terminal Company Limited** ha in mano il 22 per cento.

Terzo socio del gruppo è, appunto, **Snam**, a cui fa capo il 7,3%. Quest'ultima dovrebbe però salire

al 30% circa delle quote azionarie, rilevando le azioni dagli altri soci ExxonMobil e Qatar Terminal Company ed esercitando quindi solo in parte il proprio diritto di prelazione.

Il gruppo è tra i primi tre nel Mediterraneo nel suo ambito di attività. Dal 2009 a oggi, Adriatic Lng ha infatti immesso nella rete nazionale circa 85 miliardi di metri cubi di gas naturale e ha accolto carichi di gas naturale liquefatto provenienti da diversi Paesi fornitori (tra i quali il Qatar, ma anche gli Stati Uniti, fino a Trinidad e Tobago, Guinea Equatoriale, Angola, Norvegia, Egitto e, recentemente, anche Mozambico) e da Paesi di riesportazione (come ad esempio Cina, Belgio, Francia).

A marzo 2023, la **Regione Veneto** ha approvato l'aumento di capacità massima del rigassificatore di Rovigo. Adriatic Lng può accogliere attualmente fino a 9,6 miliardi di metri cubi all'anno. L'incremento di capacità non ha richiesto alcun intervento di tipo strutturale o impiantistico, ma è stato realizzato mediante un'ottimizzazione del regime di funzionamento. Questo aumento di capacità si traduce nell'arrivo di 5-7 navi in più ogni anno, secondo le stime.

IL RIGASSIFICATORE OLT DI LIVORNO



È dell'ottobre 2022 il parere favorevole della **Regione Toscana** alla richiesta di **aumento della capacità di rigassificazione** del terminale galleggiante **“FSRU Toscana”** (in foto a fianco), avanzata da OLT Offshore LNG Toscana S.p.A, per passare da 3,75 miliardi di Smc annui a 5 miliardi di Smc annui. L'aumento della capacità di rigassificazione non ha comportato alcuna modifica impiantistica ed è avvenuta solo tramite un maggior rendimento dei vaporizzatori e un'ottimizzazione della logistica. Nessuna variazione nel numero degli accosti di navi metaniere, né della taglia delle navi autorizzate.

IL RIGASSIFICATORE DI PANIGAGLIA (PORTO VENERE – LA SPEZIA)

Il rigassificatore di **Panigaglia** (Comune di Porto Venere, in foto sotto), gestito da Snam attraverso la controllata GNL Italia, ha recentemente subito interventi di ammodernamento dei due pontili di attracco per gestire operazioni di small scale LNG.

Sul pontile secondario è in corso di realizzazione una piattaforma per l'accosto di un traghetto che trasporterà fino a quattro autobotti alla volta al vicino porto della Spezia, da dove proseguiranno per alimentare diversi distributori per mezzi pesanti nel Nord Italia. **GNL Italia** ha di recente

te chiesto in concessione all'Autorità di sistema portuale del Mar Ligure Orientale una porzione di Calata Malaspina fino al 2035 per poter implementare il servizio. Sulla piattaforma anche una colonnina di ricarica per la nave stessa, a propulsione elettrica.

Il rigassificatore ligure è l'unico onshore presente in Italia: è insediato sulla terra ferma, in una baia chiusa, un tempo sede di una polveriera, nel ponente del golfo spezzino. Snam fa sapere che tutti gli slot di conferimento del gas naturale liquido per il 2023 sono già stati assegnati. Inoltre l'azienda ha già presentato la documentazione per dotare il pontile principale, lungo circa 500 metri, di nuove briccole adatte ad ormeggiare



bettoline di taglia diversa dalle navi attuali. Con questa configurazione, il pontile dovrebbe diventare il punto di ingresso di un metanodotto virtuale che sboccherà nei futuri rigassificatori di Portovesme, Porto Torres e Oristano in Sardegna, parte del piano di metanizzazione dell'isola.

La prima parte dell' articolo è pubblicata su Filo Diretto giugno 2023 (pagg. 30-33)



Gli eventi in programma

22-23-24 settembre 2023 – Race For The Cure

Bologna. Evento patrocinato, con la partecipazione di Federmanager Minerva Bologna-Ferrara-Ravenna e il Gruppo Giovani, Giardini Margherita (Bologna)

29 settembre 2023 – Impatto delle tecnologie digitali sulla sostenibilità. Evento organizzato da **A+Network**, patrocinato. Sala Auditorium Illumia, Via Carracci 69/II (BO) dalle ore 16.00 alle 18.30 (vedi box sottostante)

14 ottobre 2023 – Manager tra Manager: le 5 generazioni a confronto – dalle 10.00 alle 17.00 in prestigiosa sede di Bologna (dettagli in corso di definizione)

17 ottobre 2023 – Evento Deutsche Bank – alle ore 18.30 presso la nostra sede, con aperitivo a seguire (dettagli in corso di definizione)

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

22 giugno 2023 – Innovation Days Emilia – Romagna dalle 09:30-15:00 presso Fondazione Golinelli Bologna.

16 settembre 2023 – Il messaggio che passa: come ci destreggiamo tra reale e percepito, incontro del Gruppo Giovani, parte di **Manager tra Manager**, on line via zoom dalle 9.30 alle 12.30.

18 settembre 2023 – Donne e Management – incontro del Gruppo Minerva dalle 14.00 alle 18.30 allo Spazio Battirame, a Bologna.

20 settembre 2023 - Cambio generazionale: strumenti e opportunità per le imprese. Evento organizzato da Centergross, Camera di Commercio Svizzera e MyMoney, patrocinato Federmanager.

A+FORVM

Workshop 2023

A+network si interroga sulle più recenti evoluzioni delle tecnologie digitali e il loro impatto sul mondo del lavoro e su quale ricaduta si potrà avere sulla vita dei singoli, sulle relazioni industriali e sulla sostenibilità

29 settembre 2023 | ore 16:00-18:30

Sala Auditorium di ILLUMIA a Bologna, in via Carracci 69/II

Ampio parcheggio multipiano nelle immediate vicinanze

Impatto delle tecnologie digitali sulla sostenibilità: aiutano od ostacolano?

Agricoltura innovativa nel settore della IV gamma: costo o investimento?

Conduce e introduce

Nicolò Pascale Guidotti Magnani – Presidente A+network

Case history: Tecnologie digitali nella coltivazione aeroponica per i business della IV gamma

Lorenzo Beccari – CEO Local Green Srl

Agricoltura ad impatto zero

Augusto Blanchini – Professore Associato Dipartimento Ingegneria Industriale – Università di Bologna

Come puoi partecipare:

Evento a partecipazione gratuita

Per registrarsi

<https://aplusnet.it/eventi-2023>





HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

Ti ricordiamo che il termine per il pagamento delle quote associative **2023** è scaduto il 28 febbraio.
La regolarità di iscrizione ti consente di usufruire dei nostri servizi e delle convenzioni in essere per quest'anno,
che troverai illustrate nel dettaglio sul sito www.bologna.federmanager.it

Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni riportate qui sotto.

QUOTE 2023

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

MODALITA' DI PAGAMENTO

- a. Addebito permanente in c/c bancario
- b. Bonifico bancario su:
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
IT34T0538702401000001803346 conto intestato a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna
- POSTE ITALIANE** IT80Z0760102400000013367404 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali
- BANCA DI IMOLA** IT85L0508036760CC0070655096 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna
- c. Bollettino di c/c postale sul conto 13367404 Sindacato Dirig. Az. Ind.
- d. Assegno bancario
- e. Direttamente presso i nostri uffici anche con Bancomat o Carte di Credito (solo per la sede di Bologna)

Non ricordi se la quota associativa 2023 è già stata pagata?

Chiama la nostra segreteria e verifica lo stato della tua iscrizione

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

I NOSTRI UFFICI

SEDE DI BOLOGNA

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

A TUTTE LE SEDI SI
ACCEDE SOLO PREVIO
APPUNTAMENTO

SEDE DI FERRARA

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

SEDE DI RAVENNA

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