FD

FILO DIRETTO DIRIGENTI

MARZO 2024

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

- EDITORIALE: Eroismo e quotidianità
- INSERTO SPECIALE 4.MANAGER: Imprenditori e Manager insieme per lo sviluppo
- SPECIALE CONVENZIONI 2024
- ASSISTENZA FISCALE 2024: Tutte le informazioni

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

PRAESIDIUM A LATO DEI PENSIONATI: UNA PROTEZIONE SU MISURA

Intervista al Presidente di Praesidium SpA – Ing. Giacomo Gargano –

Per approfondire l'evoluzione del mercato del welfare sanitario integrativo, abbiamo incontrato il Presidente di Praesidium Spa **Ing**. **Giacomo Gargano**, al quale abbiamo chiesto se sono previste, all'interno del panorama dei servizi offerti da Praesidium, delle soluzioni assicurative dedicate ai Dirigenti in pensione. " Praesidium soddisfa con puntualità ed efficienza le esigenze individuali di ogni manager e del proprio nucleo familiare, - risponde il Presidente- grazie ad una gamma di prodotti completa tesa a tutelare l'ambito professionale, della salute e della famiglia; ma ciò che segna ancor di più la nostra vicinanza alla persona, sono le convenzioni stipulate per i **Dirigenti in pensione**.

L'idea di elaborare dei piani ad hoc per i dirigenti in pensione è nata proprio dal fatto che molto spesso, una volta terminata l'attività lavorativa, il Dirigente perde molti, se non quasi tutti, i supporti ed i benefici di cui godeva quando era in servizio. Praesidium, dunque, sta incrementando il portafoglio delle polizze assicurative a contraenza individuale, al fine di offrire un servizio ai dirigenti che, **dal momento di cessazione del rapporto di lavoro, perdono le coperture previste dal CCNL**."

Nello specifico, di che soluzioni assicurative parliamo?

"Abbiamo stipulato due **Convenzioni *(Infortuni e Temporanea Caso Morte)*** che avessero delle caratteristiche difficilmente riscontrabili sul mercato tradizionale quando si parla di coperture individuali. Infatti, la **Convenzione Infortuni** ha come grande peculiarità l'**assenza di franchigia** sul grado di invalidità permanente da infortunio accertato nel caso in cui si scelga l'opzione con una somma assicurata fino ad € 100.000,00. La copertura è rivolta a tutti i dirigenti in pensione con il limite di età di 80 anni e ha per oggetto tutti gli infortuni che l'assicurato subisce nello svolgimento delle proprie attività e che non rientrano tra le classiche esclusioni previste per questo tipo di coperture. L'altra convenzione, **Temporanea Caso Morte**, prevede invece che, in caso di decesso dell'assicurato per qualsiasi causa, la Compagnia, fermi i casi di esclusione, corrisponda al Beneficiario il capitale assicurato indicato nel certificato di assicurazione; la copertura prevede dei premi differenziati a seconda dell'età assicurativa e dello stato di fumatore/non fumatore. I capitali assicurati, invece, sono differenziati per range di età, ed il limite di età in uscita è pari ad 80 anni."

Per tutte le informazioni sulle soluzioni assicurative individuali, Praesidium dispone di un indirizzo mail dedicato **individuali@praesidiumspa.it**.

Praesidium S.p.A.
Sede Legale Via Ravenna, 14, 00161 Roma RM, Italia
Capitale Sociale €120.000,00 **Partita IVA** 08601121000 **RUI** B000134224
Codice Fiscale e numero di iscrizione al registro delle imprese di Roma 08601121000
e-mail: info@praesidiumspa.it **sito web**: www.praesidiumspa.it
Tel. +39 06 44 070 640 - **Fax.** +39 06 44 070 279

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
www.bologna.federmanager.it - E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

sommario

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
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 Montevecchi, Umberto Tarozzi, Umberto Leone, Sara Tirelli

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

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

Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente l'opinione di Federmanager.
Numero chiuso in tipografia in data: 01/03/2024
tiratura: 3600 copie

5 EDITORIALE
Eroismo e quotidianità

6 ATTUALITA'
Ridare senso al lavoro

7 IL PUNTO
Per oggi e per domani

8 INSERTO SPECIALE
4.Manager: Imprenditori e Manager insieme per lo sviluppo, con il supporto della Regione Emilia – Romagna

15 SPECIALE CONVENZIONI 2024

18 ASSISTENZA FISCALE 2024
Tutte le informazioni

21 MINERVA
Donne in posizioni di leadership: pubblicato elenco Manager e Professioniste certificate Women on Board

24 GIOVANI
Manager tra Manager entra nel suo sesto anno

26 FASI - redazionale pubblicitario
Nuovi rimborsi e maggiori tutele per la non autosufficienza. Un 2024 ricco di novità

27 PCTO
Seconda edizione per SIMULINFE, progetto per promuovere la cultura d'impresa

29 MANAGER EVOLUTION
Global Business Leaders. Paolo Fanti interviews Anne Battersby and Helen Stenbom, trainers and coaches

31 INDUSTRIA 4.0
Analisi dei dati: proviamo a farlo attraverso Knime

33 SIATE
Il Carbon Capture and Storage (CCS) Hub di Ravenna

In Copertina

La Torre dell'Orologio a Brisighella.

È posta sul primo dei tre colli che si vede giungendo dalla pianura di Faenza. Insieme agli altri due colli, quello della Rocca e l'ultimo, quello della Chiesa del Monticino, domina l'antico borgo, uno dei più belli in Italia, e l'intera vallata del Lamone. Costruito nel 1290 è stato nel tempo distrutto e ricostruito più volte. La versione con l'orologio, che ammiriamo oggi, risale al 1850.

Foto di Pier Giuseppe Montevecchi

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 **SEDOANALAGESIA**
- **CHIRURGIA ORALE** con laser a diodi
- **IMPRONTE DIGITALI** e restauri protesici in giornata
- **PREVENZIONE** tumori orali CON VELSCOPE
- **CONSERVATIVA** con LASER ERBIUM e CO2
- **ENDODONZIA** e PEDODONZIA
- **GNATOLOGIA** con analisi digitale dell'occlusione e dell'attività muscolare
- **ORTODONZIA** tradizionale o con mascherine trasparenti
- **IGIENE** orale ULTRA SOFT e **SBIANCAMENTO**
- **RADIOGRAFIE DIGITALI** panoramiche, Cone Bean 3d (TAC)

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

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

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

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

Email: centroodontoiatricomarconi@gmail.com

EROISMO E QUOTIDIANITÀ

Domenica 17 dicembre 2023 ci siamo ritrovati – iscritti, familiari e personalità (tra cui il Presidente Bonaccini) per farci gli auguri con un gustoso brunch seguito da una conferenza - spettacolo sull'incredibile avventura di Shackleton, raccontata dal Prof. Paolo Colombo e dall'artista Michele Tranquillini con i suoi acquerelli realizzati al momento.

Una storia avvincente, ma soprattutto esemplificativa di comportamenti manageriali virtuosi – tanto da essere molto "sfruttata" da tanti formatori in soft skills di leadership.

Gli autori, tuttavia, hanno posto l'accento soprattutto sulle qualità umane e sulla statura dei protagonisti, uscendo dalla fredda elencazione delle tecniche utilizzate nei diversi frangenti (come selezionare il personale, come gestire comportamenti distruttivi, come motivare il team…).

Lo spettatore viene "catturato" dalla storia, narrata con grande calore ed interiorizzazione.

Ne è risultata una rappresentazione efficace di un autentico eroe moderno, che – trovandosi in situazioni di difficoltà oltre ogni immaginazione - riesce a gestirle con un preciso obiettivo: riportare indietro sani e salvi tutti i suoi sottoposti, indipendentemente dalla riuscita della sua spedizione, senza scoraggiarsi.

Per questo si è parlato della sua storia come di un **fallimento di successo**.

Ed è stato particolarmente calzante e stimolante l'esercizio delle differenze tra una storia "eroica" per antonomasia – l'Odissea - e l'avventura di Shackleton.

Ulisse non è riuscito a portare con sé nemmeno uno dei suoi, salvando solo sé stesso!

Se ci pensiamo, un'esperienza tutt'altro che eroica, anzi…

Al contrario, l'abnegazione, l'attenzione ai suoi, il sacrificio e la tenacia di Shackleton ne fanno un autentico eroe, senza mezzi termini.

Cito il Prof. Colombo: "*Questo Eroe che è un gigante perché non ingigantisce niente, perché coltiva una inossidabile fiducia in sé e negli altri, e crede che nello stare con gli altri, uniti, ci sia la soluzione ad ogni difficoltà".*

Ed ecco ci sorge un pensiero: ma allora è davvero possibile associare un fallimento ad una storia positiva ed edificante, che ci insegni a trasformare una potenziale tragedia in un momento di formidabile elevazione – tutta interiore, ma talmente evidente da manifestarsi anche al mondo!

Lui *"rinuncia ai suoi obiettivi, rivede i suoi piani, non si intestardisce nelle aspettative, ricalibra ogni santo giorno i piani d'azione, ed il suo equipaggio – Shackleton – se lo riporta a casa sano e salvo, tutti i suoi 27 compagni. Tutti.*".

Ecco la grandezza di Shackleton: non avere alcuna paura, soltanto il - giusto – timore, che consente di non sottovalutare le difficoltà che abbiamo davanti e di poterle gestire con accortezza.

Ed il **rispetto**. Che sia di un collega, di un sottoposto, di un cliente, di un fornitore – anche di un "nemico", o che si crede tale.

Il **rispetto degli altri** è la base per potere acquisire autorevolezza, anche se non basta: ci vuole impegno, costanza, resistenza.

Ed il "fallimento" non è mai tale, se lo gestisci con questi presupposti, ma diventa un momento di grazia per capire cosa conta veramente nella vita.

"*Erano solo difficoltà da superare*". Tutto qui.

Il Presidente Stefano Bonaccini, con Massimo Melega e il Prof. Colombo durante l'evento di auguri di Natale Federmanager

RIDARE SENSO AL LAVORO

Come sta cambiando lo scenario occupazionale in Italia? Se ne discute nel libro "Il buon lavoro. Benessere e cura delle persone nelle imprese italiane", scritto dal Presidente Stefano Cuzzilla insieme a Manuela Perrone, edito da Luiss University Press.

Guardo le mie figlie e, tra un comprensibile entusiasmo paterno e velate preoccupazioni, mi chiedo: «Che lavoro faranno da grandi?» Probabilmente un lavoro che ancora non esiste, considerate le continue evoluzioni dell'era digitale.

Forse una professione in cui conterà molto l'**intelligenza artificiale**, che sta già rivoluzionando le nostre vite, oltre che i processi aziendali. Grandi incertezze generano interrogativi spiazzanti e le risposte si affidano, giocoforza, alle previsioni e alle deduzioni. Perché in fondo il futuro è sempre una scommessa, ma possiamo vincerla.

Partiamo da una nota positiva: l'Istat ci dice che, a novembre 2023, sono stati registrati **520 mila occupati in più** rispetto all'anno precedente. Un segnale incoraggiante, da interpretare con ottimismo, ma anche con una certa cautela. Sì, perché le complessità dei nostri giorni hanno determinato la comparsa di fenomeni nuovi legati all'occupazione, come le ***grandi dimissioni*, il *quiet quitting*, il *job hopping*,** solo per citarne alcuni. Reazioni umane, più o meno silenti, a una perdita di senso del lavoro, acuita dal pesante biennio pandemico. **Ridare senso al lavoro** è quindi la grande sfida della nostra epoca.

Da questa visione prende le mosse il libro che ho scritto con **Manuela Perrone**, dal titolo "***Il buon lavoro. Benessere e cura delle persone nelle imprese italiane***". Il volume, disponibile nelle librerie e negli *store online*, è **edito da Luiss University Press** nella collana "Bellissima" diretta da **Nicoletta Picchio** e si apre con la prefazione di **Ferruccio De Bortoli**.

È stato un impegno editoriale significativo, che ha richiesto un'ampia analisi dell'attuale quadro occupazionale, a partire da quello che abbiamo definito il "**nodo delle 3 G**": **giovani, genere, geografia**. Di fronte all'allarmante ***degiovanimento*** della nostra popolazione, a un tasso di disoccupazione femminile di **quasi 14 punti più basso della media Ue** e a **divari territoriali** evidenti, occorre uno sforzo condiviso per convertire l'emergenza-lavoro in opportunità di crescita. Come? **Rimettendo le "persone al centro"**, avendo come obiettivo il loro *wellbeing* e favorendo un **welfare aziendale** efficace e integrato con il welfare pubblico.

Lo scenario occupazionale si misura oggi con parole d'ordine nuove: **flessibilità, agilità, antifragilità e conciliazione**. Ridare senso al lavoro significa quindi puntare a un **equilibrio dell'ecosistema aziendale,** in modo che i lavoratori possano esprimere **talenti** e maturare **competenze innovative**. In un futuro che corre verso il traguardo della doppia transizione, digitale e ambientale, chi rimane al palo è destinato a perdere *employability*. Per questo ci concentriamo tanto sul tema della **formazione** e promuoviamo percorsi di certificazione delle competenze manageriali **più richieste dal mercato**. Ne siamo convinti: il buon lavoro parte anche da noi.

Articolo tratto da Progetto Manager gennaio 2024 per gentile concessione di Federmanager.

PER OGGI E PER DOMANI

Per risolvere il rebus pensioni serve un impegno complessivo: dalle istituzioni ai privati, tutti sono chiamati a fare la propria parte. Più equità e adeguate tutele per chi, come i manager, lavora e contribuisce alla crescita del Paese.

Nel panorama di incertezze che caratterizza il presente, un posto particolare è occupato dal cosiddetto "**rebus pensioni**".

Assistiamo infatti a un affastellamento di interventi legislativi che promettono mirabolanti riforme, ma tendenzialmente si risolvono in misure di corto respiro e normalmente peggiorative. Soprattutto per categorie, come quella manageriale, che contribuiscono alla **crescita** del Paese, ma continuano a essere penalizzate e fiscalmente tartassate.

Siccome i numeri contano in questo Paese più del **merito**, purtroppo, abbiamo pensato di allargare il perimetro delle nostre azioni di tutela oltre la nostra categoria, includendo tutti coloro che hanno un reddito superiore a 35mila euro annui lordi: il cosiddetto **ceto medio,** continuamente escluso da norme agevolative o incentivanti e sempre più impoverito.

Eppure, parliamo di donne e uomini che sono il motore dell'economia del Paese. Per questi motivi, attraverso Cida abbiamo lanciato una petizione **a difesa del ceto medio** che è ormai prossima al raggiungimento dell'obiettivo delle **50mila firme**. Auspichiamo che tante altre persone esprimano la loro adesione all'iniziativa.
Certo, riformare il quadro pensionistico in Italia non è facile: la popolazione invecchia, l'età di ingresso al lavoro cresce, il **debito pubblico** è elevatissimo, i **salari** sono bassi e **l'evasione** mantiene livelli intollerabili.

In tale cornice, particolarmente complessa, il legislatore si deve muovere, ma al di là delle enunciazioni, l'attesa riforma sembra ormai essere stata rimandata nel tempo come obiettivo da conseguire entro la legislatura per la carenza di **risorse** disponibili, sempre che la maggioranza esca indenne dai prossimi appuntamenti elettorali.

Quello che serve davvero è una **riforma strutturale e duratura** che dia affidamento in particolare alle giovani generazioni.

Per quanto riguarda poi la **mancata piena indicizzazione delle pensioni** del ceto medio al costo della vita, aggravato in questi anni dall'inflazione, siamo di fronte a una mortificazione di chi ha lavorato e ha assunto responsabilità rilevanti.

Serve un'inversione di rotta. Occorre incrementare la base occupazionale e il livello dei salari, **separare la previdenza dall'assistenza**, far pagare i contributi a chi non paga e liberare maggiori risorse per il **secondo pilastro della previdenza complementare.**
Quest'ultima è infatti un pilastro della riforma Dini del 1995 che ha introdotto il metodo di calcolo contributivo, ma non ha avuto nel tempo la giusta valorizzazione, nonostante sia indispensabile per il futuro dei lavoratori e costituisca uno strumento finanziario per sostenere l'economia con investimenti, in particolare nell'economia reale.

Stiamo tenendo incontri sul territorio che registrano grande interesse, perché la **previdenza** è un argomento che interessa i *senior* di oggi, ma anche quelli di domani e richiede attenzione e consapevolezza.

Articolo tratto da Progetto Manager gennaio 2024 per gentile concessione di Federmanager.

Il Protocollo di intesa tra Regione Emilia-Romagna, Confindustria Emilia-Romagna e Federmanager Emilia-Romagna per promuovere iniziative volte a valorizzare la componente manageriale del capitale umano ed accompagnare la competitività d'impresa

L'anno appena passato ha visto lavorare insieme la Regione Emilia- Romagna, Confindustria Emilia- Romagna e Federmanager Emilia- Romagna con l'importante contributo di 4.Manager -ente bilaterale di Confindustria e Federmanager vocato a promuovere le competenze manageriali per la crescita delle imprese- su un tema considerato strategico: lo sviluppo economico del territorio e la stretta correlazione di questo obiettivo con quello della crescita delle risorse umane, attori fondamentali di una crescita che sempre di più dovrà coniugare il tema del risultato economico con quelli della sostenibilità, della solidarietà e dell'innovazione.

In un momento di formidabile crescita del tessuto produttivo dell'Emilia - Romagna (nel 2022 la prima per export in Italia, con oltre 19.000 € di valore esportato pro capite - ed il 2023 è andato anche meglio, nonostante l'alluvione), l'apporto di manager formati e capaci di promuovere l'innovazione diviene fondamentale.

Oltretutto, in un contesto nel quale il tasso di disoccupazione crolla a valori mai visti da molto tempo (disoccupazione nella provincia di Bologna al 3,6%, minimo europeo – dati INPS), diventa sempre più difficile trovare risorse umane qualificate, ed occorre evitare che entrino nelle aziende persone che non hanno sviluppato le necessarie conoscenze ed abilità.

Il Presidente della Regione Stefano Bonaccini, in occasione di un recente evento di Federmanager Bologna - Ferrara -Ravenna, ha sottolineato come il nostro impegno verso competenza ed innovazione diffuse sia funzionale alla permanenza/rientro dei "cervelli in fuga", l'esodo dei quali rappresenta una vera – costosissima - emorragia, sia economica, che di competenze faticosamente costruite.

Con tali presupposti, l'idea della nostra associazione è stata quella di identificare questo momento storico come propizio alla ripartenza, affrontando le incognite dei nuovi scenari macroeconomici, in cui ormai siamo inevitabilmente calati, con un completo salto di paradigma, consapevoli che tutto quello che fino a ieri poteva bastare, non è più sufficiente.

Da qui, l'esigenza di ripensare i modelli di gestione e di business e alla conseguente formazione ad essi collegata, partendo dalla formazione manageriale.

Nel concetto "positivo" di managerialità è insito un ruolo di servizio all'impresa ed alla comunità che le sta intorno (datore di lavoro, dipendenti

Incontro in sede Federmanager il 15.12.22 sul Progetto Rinascita Manageriale, con la presenza di Fulvio D'Alvia- 4.Manager, a sinistra al tavolo, Andrea Molza – Federmanager, al centro del tavolo, Morena Diazzi- Regione Emilia – Romagna, a destra, e il Prof. Giuseppe Torre, 4.Manager, in collegamento da remoto.

tutti, ambiente, territorio ecc.). Il Manager deve essere in grado di rendere la ripresa "resiliente", pronta a generare molteplici soluzioni alle imprevedibili discontinuità che dovremo affrontare.

La pandemia e le guerre ci insegnano che in un solo giorno la zona di confort può svanire e che solo una grande rapidità di reazione permette di continuare a crescere.

In questo contesto abbiamo imparato che solo insieme si creano le opportunità.

Con questo spirito abbiamo coinvolto 4.Manager, che nel dicembre 2022 aveva presentato uno studio dei trend economici e del loro impatto sulle competenze manageriali.

Da qui sono partiti una serie stimoli interessanti per le realtà istituzionali ed associative del nostro territorio (Regione Emilia Romagna, Confindustria Emilia Romagna e Federmanager Emilia Romagna) presenti all'iniziativa. Una lettura approfondita dei documenti (tutti reperibili sul sito di 4.Manager), il successivo confronto col Direttore Generale Fulvio D'Alvia ed in seguito con suoi collaboratori - la Dott.ssa Elena Palozzo ed il Dott. Ciro Ascione - hanno dato il via ad una sinergia regionale tra gli attori sopracitati.

Vari incontri preparatori nel 2023 (con la presenza costante di 4.Manager) hanno condotto alla firma di un protocollo importante, volto a promuovere delle attività per valorizzare la componente manageriale del capitale umano ed accrescere la competitività d'impresa. L'idea è quella che anche e soprattutto i manager, considerati motori di cambiamento, dovranno adeguare le loro competenze e il modo di pensare all'imprevedibile e poi esserne mentori dentro e fuori le loro organizzazioni.

Da sottolineare l'importanza della partecipazione attiva della Direzione generale conoscenza, ricerca, lavoro, imprese della Regione, con la dott.ssa Morena Diazzi che, insieme al dott. Michele Zanoni ed al dott. Daniele Botti di Confindustria Emila - Romagna, si sono impegnati a condividere e portare il confronto sui temi della crescita di competenze e dei "Talenti" del territorio, in rapporto alle esigenze del mondo dell'impresa industriale (imprenditori e manager), visti come osservatori ed interpreti previlegiati dei nuovi trends e capaci per questo di mettere le loro idee e soluzioni a disposizione di una più ampia platea di stakeholders, giovani e lavoratori tutti.

Il confronto ha rappresentato anche un'opportunità per i soggetti sottoscrittori di confrontarsi sulle sfide del futuro e di definire percorsi elaborati e condivisi volti a promuovere la competitività delle imprese, la valorizzazione delle competenze manageriali e dei saperi e le iniziative di alta formazione, anche connesse alle politiche attive del lavoro, fondate sulla stretta interdipendenza tra lo sviluppo economico e la crescita qualitativa delle risorse umane.
A fine 2023, si è tracciata una road map del percorso, con l'impegno di selezionare, da parte di Federmanager Emilia – Romagna, i manager disponibili a cimentarsi in progetti territoriali di competenza circolare, con lo scopo di trasferire conoscenze e skills ad altre realtà imprenditoriali e manageriali, in un quadro complessivo di arricchimento della governance, ottenuto dal confronto e dalla formazione su nuovi approcci.
Se infatti vogliamo un futuro collegato a uno sviluppo e ad una crescita mediati da nuovi modelli di socialità e sostenibilità, è fondamentale anche cambiare approccio metodologico e culturale, a partire dalla rivisitazione degli indici chiave di misurazione delle prestazioni (KPI).

Ripartendo dall'Osservatorio di 4 Manager con i suoi spunti preziosi, di cui pubblichiamo una sintesi nelle pagine seguenti, il 2024 ci vedrà quindi impegnati anzitutto in attività di engagement dei manager sui singoli progetti, per realizzare successivamente - insieme ai partners di Confindustria e della Regione - iniziative pilota, sia su imprese target, che su specifici territori, in primis le zone alluvionate, dove la sensibilità alle esigenze della trasformazione digitale ed ambientale verrà valorizzata anche da una formazione specifica e mirata.

Come Federmanager Emilia -Romagna ci siamo già attivati per mappare le figure manageriali (quadri e dirigenti) disponibili a partecipare a seminari di allineamento e a lavorare poi sui progetti, soprattutto con PMI, che nasceranno.

INDAGINE ESPLORATIVA SULLE COMPETENZE MANAGERIALI IN EMILIA-ROMAGNA:
un prezioso strumento di lavoro elaborato dall'Osservatorio 4.Manager

L'**Osservatorio 4.Manager** è uno strumento voluto da Confindustria e Federmanager con l'obiettivo di individuare ed analizzare i trend economici, di mercato, tecnologici, normativi e socio-culturali che condizionano l'evolvere delle competenze manageriali nel nostro Paese. Ha inoltre l'obiettivo di monitorare e individuare le buone pratiche nel campo del welfare aziendale e dei rapporti tra imprese e manager.

Le **competenze manageriali** rivestono un ruolo cruciale per la crescita delle organizzazioni e delle imprese, e **l'indagine esplorativa sulle competenze manageriali in Emilia-Romagna** condotta dall'Osservatorio offre una panoramica dettagliata delle competenze professionali a livello manageriale richieste e disponibili in particolari settori ed aree geografiche di interesse. In particolare, il documento contiene una breve analisi riguardante tre aree geografiche di interesse - Italia, Emilia-Romagna e Bologna - in tema di competenze manageriali generiche e competenze manageriali specifiche nel campo dell'innovazione, dell'export, della logistica e della produzione.

COMPENTENZE E MISMATCHING

In tema di competenze, l'indice europeo delle competenze **(ESI, European Skills Index)** di Cedefop permette di analizzare l'efficienza dei sistemi di competenze negli Stati membri dell'UE e tra di essi con riguardo alla complessità del mercato delle competenze. L'ESI si compone di tre macro-aree: sviluppo, attivazione e abbinamento delle competenze; ciascuna macro-area misura un aspetto diverso di un dato sistema di competenze nazionale e consente di analizzare gli aspetti rispetto ai quali si possono conseguire miglioramenti.

Nell'ultimo rapporto 2022, l'Italia si colloca ultima tra i 31 Paesi per cui viene costruito l'ESI, rimanendo nella stessa posizione raggiunta dall'indice nel 2020. L'indice 2022 per l'Italia mostra un valore pari a 15, vale a dire che ha raggiunto solo il 15% della performance ideale, è che c'è ancora l'85% di margine di miglioramento. Scendendo più nel dettaglio, dall'indice, si osserva che l'Italia si colloca al 24° posto per sviluppo delle competenze (Skill Developement), che rappresenta le attività di formazione e istruzione del Paese e gli output immediati di quel sistema in termini di competenze sviluppate e raggiunte. Per "abbinamento delle competenze" (Skill Matching), che rappresenta la misura in cui le competenze sono effettivamente abbinate nel mercato del lavoro, l'Italia si ferma al 27° posto. È, tuttavia, per il punteggio nell'"attivazione delle competenze" (Skill Activation), che prende in considerazione indicatori di passaggio dall'istruzione al lavoro e partecipazione al mercato del lavoro, che l'Italia risulta all'ultimo posto della classifica tra i 31 paesi interessati dalla costruzione dell'indice ESI, in cui registra i valori più bassi in tutti gli indicatori.

Tab. 2. Dirigenti | Difficoltà di reperimento – Entrate | 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022
EMILIA-ROMAGNA	52,9%	50,0%	38,3%	50,0%	53,9%
Nord-Est	56,4%	55,2%	39,0%	47,1%	52,5%
ITALIA	*50,5%*	*49,4%*	*39,5%*	*42,5%*	*55,3%*

Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati ANPAL, Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere

Come si può vedere nella tabella 2, la difficoltà di reperimento di figure dirigenziali in Italia, presenta una percentuale pari al 39,5% nel 2020, e nel 2022 le difficoltà sono aumentate notevolmente, toccando il 55,3%. L'Emilia-Romagna ha registrato una marcata diminuzione delle difficoltà nel 2020, scendendo

al 38,3% rispetto al 52,9% del 2018. Questo calo nel 2020, attribuibile agli effetti della pandemia di COVID-19, ha influenzato le assunzioni e la ricerca di personale. Tuttavia, l'Emilia-Romagna ha mostrato una ripresa nel 2022, con una percentuale del 53,9%.

La tabella 3 evidenzia la presenza dei professionisti e delle offerte di lavoro in Italia, Emilia-Romagna e Bologna all'interno delle principali piattaforme di networking professionali. Con 1.634.233 professionisti a livello nazionale, le offerte di lavoro sono 703 in Italia, rispetto alle 52 in Emilia-Romagna con 139.878 professionisti e alle 27 a Bologna con 43.082 professionisti.

L'Emilia-Romagna presenta l'8,6% delle figure professionali presenti in Italia. Bologna presenta oltre il 30% dei professionisti presenti nel territorio. La domanda di assunzioni risulta "Alta" in Italia e risulta "Molto Alta" sia in Emilia-Romagna che a Bologna. La distribuzione di genere mostra una leggera predominanza maschile in tutte e tre le aree analizzate.

Focalizzandoci sull'area dell'Innovazione, la tabella 5 mostra la presenza di 2.060 professionisti in Italia, con 200 in Emilia-Romagna e 63 a Bologna. Nonostante un'alta domanda di assunzioni, le offerte di lavoro sono scarse, con una distribuzione di genere che vede una predominanza maschile in tutte e tre le località.

MANAGEMENT E CONSULENZA MANAGERIALE

Tab. 3. Management e consulenza manageriale | Sinossi

Località	Italia	Emilia-Romagna	Bologna
Professionisti	1.634.233	139.878	43.082
Offerte di lavoro	703	52	27
Domanda assunzioni	Alta	Molto alta	Molto alta
Uomini	57%	57%	55%
Donne	43%	43%	45%

L'analisi delle competenze legate all'Innovazione, in Italia, evidenzia le seguenti competenze maggiormente comuni: Business Plan (668 professionisti), Ricerca e sviluppo (471), Ingegneria (468), Gestione dell'innovazione (385), Sviluppo di prodotto (371), Consulenza manageriale (362), Competenze analitiche (329), Start-up (323), Analisi dei dati (274), Tecnologie dell'informazione (268).

Si segnala che, per le competenze indicate, il gap di genere presenta sempre valori superiori al 25%.

Tab. 5. Innovazione | Competenze manageriali | Sinossi

Località	Italia	Emilia-Romagna	Bologna
Professionisti	2.060	200	63
Offerte di lavoro	6	0	0
Domanda assunzioni	Alta	Molto alta	Alta
Uomini	67%	72%	63%
Donne	33%	28%	37%

Per quanto riguarda l'Emilia-Romagna, le competenze maggiormente comuni tra i professionisti riflettono quasi completamente quanto emerso per l'Italia. Nello specifico: Business Plan (77 professionisti), Ricerca e sviluppo (62), Sviluppo di prodotto (59), Ingegneria (57), Gestione dell'innovazione (39), Manifattura (36), Industria automobilistica (31 professionisti; tale competenza, in Italia, si colloca al 38° posto tra le competenze più comuni), Tecnologie dell'informazione (31), New Business Development e Gestione prodotti (30 per entrambe).

L'analisi delle competenze legate all'innovazione, per quanto concerne la città di Bologna, non mostra differenze significative rispetto agli altri territori osservati e le competenze maggiormente comuni tra i professionisti risultano così distribuite: Business Plan (25), Ingegneria (21), Sviluppo di prodotto (18), Ricerca e sviluppo (17), Consulenza manageriale e Gestione prodotti (12 per entrambe), Manifattura e Industria automobilistica (11 per entrambe), Gestione dell'innovazione, Gestione vendite e New Business

Development (10 ciascuna).

In relazione alle competenze in crescita nell'ultimo anno, per quanto riguarda l'Innovazione, in Italia si evidenziano: Metodologie agili (+46,2%), Ideazione e sviluppo design (+42,9%), Coordinamento progetti (+40,3%), Open Innovation (+38,0%), Intelligenza artificiale (+37,5%), Miglioramento processi (+37,2%), Miglioramento processi aziendali (+36,4%), Competenze di laboratorio (+35,9%), Programmazione (+31,5%), Customer Experience (+31,4%).

Per quanto riguarda l'Emilia-Romagna, le competenze che presentano la crescita maggiore nell'ultimo anno sono articolate in maniera significativamente diversa rispetto a quanto evidenziato per l'Italia, e risultano così strutturate: Digital Innovation (+200,0%), Sviluppo di innovazioni (+122,2%), B2B (+100,0%), Competenze di laboratorio (+90,0%), Ideazione e sviluppo design (+71,4%), Relazioni internazionali ed Efficienza energetica (+60,0% per Coordinamento progetti (+55,6%), Analisi finanziaria e Ingegneria meccanica (+50,0% per entrambe).

Si evidenziano alcune differenze, rispetto all'Italia e all'Emilia-Romagna, anche nell'analisi delle competenze maggiormente in crescita nell'ultimo anno nella città di Bologna. Nello specifico: B2B (+300,0%), AutoCAD (+200,0%), Ingegneria meccanica (+100,0%), Analisi dei dati (+80,0%), Program Management, Marketing sui Social Media, CAD, CRM e Ideazione e sviluppo design (+66,7% ciascuna).

FOCUS SULLE COMPETENZE MANAGERIALI IN EMILIA – ROMAGNA.
Intervista al prof. Giuseppe Torre

Prendendo spunto dalla sintesi dei dati dell'Osservatorio pubblicati nelle pagine precedenti, abbiamo rivolto qualche domanda al Prof. Giuseppe Torre, Responsabile Osservatorio 4Manager sulle competenze manageriali

Prof. Torre, cosa emerge dallo studio del tessuto emiliano romagnolo in termini di competenze manageriali?

Il territorio emiliano è uno dei più dinamici in Europa anche sotto il profilo della domanda e dell'offerta di competenze tecniche, scientifiche e manageriali.

Ma tale dinamicità ha anche un prezzo; gli ultimi venti anni sono stati particolarmente dirompenti per le imprese emiliane e, di conseguenza, per competenze manageriali, sia sotto il profilo quali-quantitativo, sia relativamente alla velocità di obsolescenza di buona parte delle competenze sviluppate nel corso del '900. I punti di svolta sono stati numerosi; oltre alla diffusione nelle imprese emiliane del paradigma digitale 4.0, agli effetti degli Accordi di Parigi, alla pandemia, all'invasione dell'Ucraina, osserviamo anche gli effetti dell'elettrificazione del settore automobilistico e di una maggiore sensibilità verso i fenomeni climatici estremi, soprattutto a seguito della devastante alluvione del maggio 2023.

Un elemento interessante che caratterizza questa fase storica è l'incremento della domanda di competenze manageriali di "nuova generazione" a cui si associa un corrispondente, ma molto più lento, adattamento dell'offerta che si manifesta nonostante la buona dotazione regionale di manager qualificati, di sistemi formativi d'eccellenza, di una cultura imprenditoriale diffusa e della presenza di numerose scuole di management e di business school.

Più di una azienda su dieci del nostro panel emiliano sta investendo in tecnologie digitali di ultima generazione (Big Data Analytics, Internet of Things, Robotica, ...). Più di recente le Intelligenze artificiali generative hanno fatto la loro comparsa in circa un terzo delle imprese emiliane, con finalità, per il momento, quasi esclusivamente «esplorative». Circa tre imprese su dieci hanno attivato investimenti in eco-innovazioni, finalizzati, nell'ordine, a: incrementi di efficienza; adozione di tecnologie verdi; risparmio energetico; economia circolare. Particolarmente evidente è la sempre più spiccata domanda

di convergenza tra competenze per la transizione sostenibile ed energetica, competenze digitali e competenze necessarie alla gestione delle componenti culturali e sociali sollecitate dal nuovo contesto.

Questi fenomeni di transizione alimentano il bisogno di competenze ad elevato profilo professionale (manageriali, tecniche e scientifiche), un maggior investimento in formazione e anche una maggiore propensione alla "auto-formazione". Ad esempio, la domanda di competenze manageriali «eco-innovative» cresce di quasi il 50% ogni anno, sia in risposta al maggior rischio normativo e di transizione, sia per far fronte ai rischi fisici sempre più incombenti causati, soprattutto nell'area appenninica della regione, dall'incremento di eventi climatici estremi che sempre più spesso danneggiano le attività produttive, le infrastrutture e i consumi.

Quali sono le cause del mismatching tra domanda e offerte di competenze in Emilia-Romagna?

L'incremento della domanda di competenze manageriali è ostacolato sia da una fortissima obsolescenza delle competenze manageriali, sia dalla velocità con la quale muta lo scenario produttivo regionale e dei suoi mercati di riferimento extraregionali. È facile prevedere, inoltre, che la difficoltà di reperimento si inasprirà, nei prossimi anni, anche a causa di una repentina riduzione della popolazione manageriale per effetto di una concentrazione significativa di

Prof. Giuseppe Torre, Responsabile dell'Osservatorio 4.Manager sulle competenze manageriali

pensionamenti.

Queste asimmetrie, sul mercato del lavoro, si manifestano proprio quando la dirompente diffusione delle intelligenze artificiali potrebbe generare una «nuova economia», che si tradurrà in nuovi paradigmi economici, nuovi modelli di business, nuovi modelli organizzativi. Alcuni segnali che cominciamo a rilevare potrebbero indicare che le intelligenze artificiali saranno utilizzate sia per incrementare l'efficienza aziendale, sia per realizzare un nuovo design organizzativo, di processo, di interfacce, ecc. che produrrà una nuova generazione di imprese. In questo secondo caso, è possibile che si possa creare un numero molto elevato di posti di lavoro, anche in ambito manageriale. Tuttavia, le competenze manageriali utili ad affrontare questa dirompente fase evolutiva dovranno essere in grado di conciliare la "AI literacy" con un set molto ampio di competenze trasversali.

Più in generale, i dati raccolti tramite i nostri panel segnalano che la difficoltà di reperimento di competenze manageriali "hard" e "soft" deriva soprattutto da filiere, ecosistemi produttivi e settori impegnati nei processi di transizione digitale, sostenibile ed energetica. Particolarmente vivace è la domanda proveniente dai settori chiave regionali (meccatronica, biomedicale, agroalimentare) e dalle imprese con una particolare propensione all'innovazione e/o impegnate nella definizione di nuovi modelli di business orientati alla resilienza e alla creazione di valore di lungo periodo.

Quali sfide e relative opportunità si possono cogliere per lo sviluppo delle competenze, soprattutto per le filiere tipiche del territorio?

Lo sviluppo delle competenze avanzate è fondamentale per la prosperità e il benessere dell'Emilia-Romagna. Nell'economia della conoscenza la competitività e il benessere dipendono in larghissima misura dall'entità e la qualità del capitale di competenze presenti sul territorio e dalla qualità e ampiezza dell'ecosistema produttivo in grado di accogliere questo capitale.

Le sfide che la regione ha di fronte, soprattutto climatiche, ambientali, sociali e demografiche sono numerose e spesso possono apparire insormontabili, ma una regione evoluta e coesa come l'Emilia-Romagna ha le carte in regola per affrontare queste minacce e cogliere le opportunità, a patto di immaginare un ecosistema produttivo e sociale con un orizzonte temporale molto ampio e, soprattutto, che sappia valorizzare le competenze, anche quelle manageriali.

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".

SOSTENIAMO IL VOLONTARIATO
ORTHOPAEDIC ONLUS
ORDINE DI MALTA CORPO ITALIANO DI SOCCORSO
FONDAZIONE INTERNAZIONALE MEDICI PER L'AFRICA CENTRALE

FKT e Riabilitazione funzionale

Onde dUrto Focali, Laser Neodimio/YAG, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S.-Algonix, Smart Terapia, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Compex, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Riabilitazione Pavimento Pelvico - Incontinenza - Impotenza Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mèziéres, Osteopatia, Ginnastica Propiocettiva e Respiratoria, Test Stabilometrico, Isocinetica, Test Isocinetico, Pancafit, Pedana vibrante, Terapia manuale.

Specialità Diagnostica

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

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

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

CENTRI MEDICI RIABILITATIVI DI GIORNO BOLOGNA, ROMA, COSENZA, LAMEZIA TERME

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

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

CONVENZIONE DIRETTA Fasi

Poliambulatori Privati CKF Centri Kinesi Fisioterapici Di Giorno - Excellence Rehabilitation Medical Centre
Piazza dei Martiri, 1/2 - 40121 Bologna - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343 - Via Alessandro Torlonia, 15/A - Tel. 06 45777342 - 00161 Roma
Corso Bernardino Telesio, 53 - Tel. 0984 1655070 - 87100 Cosenza - Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Tel. 0968 25089 - 88046 Lamezia Terme
a.digiorno@ckf-digiorno.com - direzionesanitaria@ckf-digiorno.com - bologna@ckf-digiorno.com - roma@ckf-digiorno.com - cosenza@ckf-digiorno.com - lamezia@ckf-digiorno.com
segreteria@ckf-digiorno.com pec@pec.ckf-digiorno.com
Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario www.ckf-digiorno.com **Alfonso Di Giorno** Direttore Generale

SPECIALE CONVENZIONI 2024

ALBERGHI

ABANO RITZ SPA TERME & WELLNESS HOTEL
Via Monteortone, 19 Abano Terme (PD)
Tel. 049 8633100 - www.abanoritz.it

HOTEL & SPA TOURING FERRARA*S**
Viale Cavour 11 - Ferrara (FE) 44121
Tel. 0532 206200 - www.hoteltouringfe.it

AUTO

GRUPPO MORINI CARS
https://www.gruppomorini.it/
Nissan:
Via Zanardi, 39 (BO);
Via Emilia, 295 San Lazzaro di Savena (BO);
Via Selice, 207 – Imola (BO)
Toyota:
Via Emilia, 295 San Lazzaro di Savena (BO)
Via Selice, 207 – Imola (BO)
Lexus:
via Emilia, 295 San Lazzaro di Savena (BO)
Honda:
via Emilia, 283 San Lazzaro di Savena (BO)
Via Zanardi, 41 Bologna (BO)
Via Selice, 207 Imola (BO)
Via Della Merenda, 26 Ravenna (RA)

CULTURA, TEMPO LIBERO E SPORT

BOLOGNA FESTIVAL ASSOCIAZIONE O.N.L.U.S.
Via delle Lame 58 BO
Tel. 051 6493397 - www.bolognafestival.it

LUNA FARM PARCO DIVERTIMENTI
Via Paolo Canali, 8 Bologna
Tel. 051 0185035 – https://lunafarm.it/

TEATRO EUROPAUDITORIUM
Piazza Costituzione, 4 Bologna
Tel. 051 372540 – https://teatroeuropa.it/

TEATRO IL CELEBRAZIONI
Via Saragozza, 234 Bologna
tel. 051 6154808 -
www.teatrocelebrazioni.it

SALUTE

CIRCUITO DELLA SALUTE PIÙ - MARE TERMALE BOLOGNESE Tre Effe srl
Via Irnerio 12/2 -Bologna 40126
Tel. 051 4210046
www.circuitodellasalute.it

POLO SANITARIO SANTA TERESA DEL BAMBINO GESU'
Via Angelo Lolli, 20 Ravenna
tel. 0544 38513
www.polosanitariosantateresa.it

SERVIZI BANCARI

BANCA DI IMOLA
Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna
www.bancadiimola.it

SERVIZI VARI - REGALISTICA - ACCESSORI

GIOIELLERIA CLAUDIO STEFANI
Via S. Stefano, 46 BO - Tel.051 23.38.38 -
Via D'Azeglio 28/a BO - Tel. 051 231857

LIBRERIA PATRON - L.E.U.P. S.r.l.
Via Marsala 31 - Scala 1° Piano (BO)
Tel. 051/22.32.08 -
libreriapatron@virgilio.it

OTTICA FIRENZE (BOX qui sotto)
Via Firenze, 6/g BO
Tel. 051/46.34.71 - www.otticafirenze.it

OTTICA GAMBINI (Box a pagina 16)
Via D'Azeglio, 75/a Bologna
Tel. 051 583316 - www.otticagambini.it

OTTICA VIGGI BOLOGNA S.N.C.
Via Augusto Murri 115 b - Bologna
Tel. 051 6237232 - www.viggiottici.com

TRASPORTI e VIAGGI

AEROPORTO GUGLIELMO MARCONI BOLOGNA
Via Triumvirato 84 BO
www.bologna-airport.it

GRUPPO GARAGE BOLOGNA
Garage Bologna - via Riva Reno 75/2 - tel. 051 268991-2
Garage Marconi - via Riva Reno 65 - tel. 051 232498
http:///www.garagebologna.it

VIAGGI SALVADORI 1929 - Lufthansa City Center (Inserzione pagina 20)
Via Ugo Bassi, 13 BO -
Tel. 051/23.17.10 ·
www.viaggisalvadori.net

I PROFESSIONISTI CONVENZIONATI

CONSULENZA ASSICURATIVA
DOTT. GUIDO ARMANI
PRAESIDIUM SPA
Via Merighi 1/3 Villanova di Castenaso – BO

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

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

DR. ALESSANDRO BALDI
CAFINDUSTRIA
Via Castiglione 124 (BO)
per dettagli si vedano pagg. 18-19

CONSULENZA NOTARILE
DOTT. MAURO BARISONE
Galleria Cavour 6 - BO

DOTT. STEFANO FERRETTI
Via de Carbonesi, 11 – BO

DIRITTO DEL LAVORO (lavoro e previdenza)
AVV. SANDRO MAINARDI
STUDIO LEGALE AVV. SANDRO MAINARDI
Piazza Galileo 4 - BO

AVV. PAOLO NALDI
STUDIO LEGALE AVV. PAOLO NALDI
Via Rizzoli 7 – BO

DIRITTO DEL LAVORO E CIVILE
AVV. MARIANNA PUTIGNANO
STUDIO LEGALE AVV. MARIANNA PUTIGNANO
Via Alfonso Rubbiani 3 – BO

DIRITTO DEL LAVORO, CONTRATTUALISTICA COMMERCIALE, SOIETARIO, PRIVACY, CIVILE
AVV. ALVISE GASTONE BRAGADIN
Via Farini 9 - BO

DIRITTO DEL LAVORO E GESTIONE DEI CREDITI
AVV. TOMMASO TOMMESANI
Via Barberia n. 24 - BO

DIRITTO DI FAMIGLIA
AVV. CARLA NASSETTI
STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI ASSOCIATI
Viale Panzacchi 25 -BO

DIRITTO SOCIETARIO, COMMERCIALE, MARCHI E BREVETTI
AVV. ANTONELLA VANNACCI
STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI ASSOCIATI
Viale Panzacchi 25 - BO

DIRITTO CIVILE, AMMINISTRAZIONE DI SOSTEGNO, SUCCESSIONI
AVV. CANDIA LUDERGNANI MELIOTA
STUDIO LEGALE LUDERGNANI MELIOTA AVV. CANDIA
Via Caduti di Cefalonia 2 – BO

DIRITTO CIVILE (LOCAZIONI COMMERCIALI, SUCCESSIONI, RECUPERO CREDITI E PROCEDURE CONCORSUALI, DIRITTO DI FAMIGLIA E AMMINISTRAZIONI DI SOSTEGNO)
AVV. ANNA MUSSATO
via Guidicini 16 – BO

OTTICA GAMBINI Porta d'Azeglio
Via D'Azeglio, 75/a - 40123 Bologna
051 583316 www.otticagambini.it

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

DIRITTO CIVILE, SOCIETARIO, AZIENDALE, GIUSLAVORISTICO, DIRITTO PENALE, AMMINISTRATIVO E DEGLI ENTI NON PROFIT
AVV. ANDREA MONTANARI
STUDIO LEGALE LAETA IUS
Via Dante, 34 (BO)

DIRITTO PENALE - AMBIENTE SICUREZZA, SOCIETARIO, EDILIZIA
AVV. FRANCESCO PAOLO COLLIVA
STUDIO LEGALE AVV. FRANCESCO PAOLO COLLIVA
Piazza Galileo, 6 - BO

DIRITTO INDUSTRIALE - CONCORRENZA, DIRITTI D'AUTORE, DELL'INNOVAZIONE
AVV. GIORGIO SPEDICATO
MPSLAW MONDUCCI SPEDICATO E ASSOCIATI
Via Marsala 6 – BO

MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE CONTINUA, COMPETENZE TRASFERIBILI, GESTIONE DELLE TECNOLOGIE EMERGENTI E IMPRENDITORIALITA' SUL MODELLO DELLA SILICON VALLEY – TVLP Institute, California
MOLZA & PARTNERS
DR. ANDREA MOLZA
Via Mascarella 59 - BO

PATRONATO
50&PIU' EMILIA ROMAGNA
DR. NICOLA MIOLI
Strada Maggiore, 23 – BO

PROMOZIONE SALUTE E BENESSERE FISICO E MENTALE, MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE E DELLO STRESS, CONSULENZA FORMAZIONE E SUPPORTO ALLO SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE
CENTRO SERVIZI RIEDUCATORE SPORTIVO SRL
DR. NICOLA D'ADAMO
via Nasica 41/3 Castenaso

ORIENTAMENTO SCELTA UNIVERSITARIA POST DIPLOMA (per figli / nipoti degli associati)
DR. RICCARDO GUIDETTI
Via Irnerio, 10 - BO

COLLABORAZIONI, ACCORDI E PATROCINI - ENTI E ASSOCIAZIONI

- **AIAS** – Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza
- **AIDP** - Associazione Italiana Direttori del Personale
- **A+Network** – Senior Management Consultants
- **ANDAF** – Associazione Nazionale Direttori Amministrazione e Finanza
- **Approdo Sicuro** – Associazione di promozione sociale per la formazione e la ricollocazione professionale di fasce deboli (immigrati e homeless)
- **ASSPECT** - Associazione per la Promozione della Cultura Tecnica
- **ASSI** – Associazione Specialisti Sistemi Informativi e dell'Innovazione
- **SmartBO Comune di Bologna** – Federmanager è parte del Tavolo di lavoro SmartBO per la promozione e la diffusione dello smart working
- **E.L.I.T.E.** Laboratory – Responsabilità Civile Prodotti
- **Fondazione Hub del territorio Emilia - Romagna**
- **Fondazione INTERCULTURA onlus**
- **Fondazione IDI**
- **INCREDIBOL** - INnovazione CREativa DI BOLogna - Federmanager è partner del progetto coordinato dal Comune di Bologna e sostenuto dalla Regione Emilia-Romagna per lo sviluppo e il sostegno delle imprese culturali e creative dell'Emilia - Romagna.
- **Ordine degli ingegneri della provincia di Bologna**
- **Ordine degli ingegneri della provincia di Ravenna**
- **Ordine degli ingegneri della provincia di Ferrara**

Assistenza Fiscale 2024 - Tutte le informazioni

Anche quest'anno Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna metterà a disposizione degli iscritti in regola con il pagamento della quota associativa 2024 **il servizio di elaborazione della dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2023, insieme al servizio IMU, oltre ai servizi riepilogati nella tabella sottostante, gestiti integralmente da Cafindustria.**

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

Il pagamento delle competenze dovrà essere effettuato direttamente all'incaricato di Cafindustria, tramite contanti, bancomat, bonifico o bollettino postale.

Le tariffe previste s'intendono IVA inclusa, ad eccezione delle dichiarazioni di successione, come specificato nella tabella sottostante:

COSTI PER IL MODELLO 730/2024, con visto di conformità e trasmissione dati, per DIRIGENTI IN SERVIZIO E IN PENSIONE ISCRITTI A FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA, LORO FAMILIARI E ALTRI CONTRIBUENTI segnalati	
Compilazione ed elaborazione di 730 singolo	€ 56,00
Compilazione ed elaborazione 730 singolo coniugi, familiari e altri segnalati	€ 56,00
Compilazione ed elaborazione di 730 congiunto	€ 86,00
Integrazione per dichiarazioni 730 complesse (più moduli per fabbricati o nuove ristrutturazioni) o per rimborsi superiori a 4.000 euro	Indicativamente + € 24,00
Integrazione per richiesta CU INPS con delega	€ 3,00
Integrazione per fotocopia documentazione 730	€ 5,00
ALTRI SERVIZI	
Modello F24 per versamento IMU per ogni comune, fino a quattro immobili, acconto + saldo	€ 21,00
Locazioni (con cedolare secca – simulazioni, comunicazioni, registrazioni) - per ogni contratto di locazione (inclusa pertinenza)	€ 50,00
Visure catastali (fino a 5 immobili per comune)	€ 12,00
Compilazione mod. REDDITI PF / QUADRI RM - RT - RW	€ 95,00 / € 54,00 a quadro
Compilazione mod. REDDITI PF in regime forfettario (adempimenti e dichiarazioni)	Da € 220,00 a € 330,00 a seconda della complessità del lavoro svolto
Mod. 730 o REDDITI integrativi	€ 56,00
Compilazione modelli RED, ISEE, INVCIV, ecc.	Gratuita
Assistenza nella presentazione della domanda di Assegno Unico Universale	€ 20,00
Dichiarazioni di successione	A partire da € 400,00 (IVA esclusa), a seconda della complessità e del lavoro svolto
Cessione bonus fiscali per lavori in proprietà immobiliari/condomini	1% credito ceduto con minimo di €100, IVA inclusa

NB.

- **Le eventuali integrazioni a mod. 730 già firmati, verranno fatturate indicativamente per 10 euro aggiuntivi**

SPECIALE CONVENZIONI 2024

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

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

DISDETTA APPUNTAMENTO / RIAPERTURA PRATICA

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

SEDE PER LE DICHIARAZIONI DEI REDDITI IN PRESENZA

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

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

Oltre alla modalità operativa standard tramite appuntamento, per chi lo desidera, anche per il 2024 è possibile inviare tutta la documentazione necessaria alla compilazione del modello 730 tramite e-mail.

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEL 730 VIA E-MAIL

La documentazione dovrà essere inviata unicamente all'indirizzo 730federmanager@cafindustria.onmicrosoft.com.

Dovrà essere inviata un'unica email con oggetto: **Dichiarazione 730/2024 Cognome Nome e sostituto di imposta**
(ad. esempio Inps per i pensionati: Dichiarazione 730/2024 Rossi Giulio - INPS)
e con allegati tutti i **documenti in formato .pdf**;

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

Quando il modello 730 sarà elaborato verrà inviato tramite mail all'indirizzo di posta elettronica fornito; si dovrà stampare, firmare e restituire la dichiarazione al più presto a CAFINDUSTRIA, preferibilmente sempre via mail allo stesso indirizzo 730federmanager@cafindustria.onmicrosoft.com.

Sarà possibile inviare la mail con la relativa documentazione a partire **da mercoledì 3 aprile 2024** indicativamente **fino al 28 giugno 2024**.

Per i dirigenti in pensione, ricordiamo che la **Certificazione Unica (CU) 2024**, relativa ai redditi percepiti nel 2023, sarà scaricabile con le proprie credenziali personali (SPID, PIN INPS) dal sito INPS.

Per chi non potesse scaricarla autonomamente, sarà possibile delegare CAFINDUSTRIA a farlo, compilando, il giorno stesso dell'appuntamento, apposita delega, disponibile presso i nostri uffici.

VIAGGI SALVADORI

Lufthansa City Center
Salbusiness 1929

CONVENZIONE FEDERMANAGER

FEDER24

CONDIZIONI SPECIALI

- Diritti di agenzia ridotti del 50% sulla biglietteria
- Offerte e posti illimitati con riduzioni fino al 40%
- Sconto del 3% su prezzi da catalogo Alpiturworld e Costa Crociere
- Sconto del 3% su prezzi da Catalogo altri operatori
- Assicurazione sanitaria bagaglio gratuita

BUSINESS TRAVEL: LA TMC PIU' ANTICA AL MONDO

BUSINESS TRAVEL, EVENTI, INCENTIVES

- supporto H24
- reportistica e nota spese
- online booking tool
- travel risk management
- servizio personalizzato

Via Ugo Bassi 13, Bologna

Contattaci
051 - 231710

www.viaggisalvadori.it
convenzioni@viaggisalvadori.it

DONNE IN POSIZIONI DI LEADERSHIP:

pubblicato elenco Manager e Professioniste certificate da Women on Board

È on line l'elenco delle oltre 400 figure professionali femminili che hanno portato a termine con successo il percorso formativo proposto dal progetto Women on Board. Ad esso aziende ed enti possono attingere per la ricerca di profili in linea con le proprie esigenze per ricoprire posizioni di responsabilità.

Women on Board si propone infatti di **ridurre il divario di genere** e **favorire l'inclusione** e l'**accesso delle donne a posizioni di leadership** all'interno di organizzazioni aziendali e nei **consigli di amministrazione** di imprese pubbliche e private, fornendo, attraverso un **intenso percorso formativo,** gli **strumenti necessari** ad abbattere gli ostacoli ancora presenti in tale direzione.

L'iniziativa è stata voluta ed ideata nel 2022 da **Federmanager** e **Manageritalia** insieme a AIDP e Hub del Territorio. Oltre agli organizzatori, dal 2023 la rete si è ampliata con le Consigliere di Parità regionali e la partnership degli ordini degli Avvocati, dei Commercialisti e dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna. Al percorso Women on Board, del quale condividono obiettivi e motivazioni, hanno aderito e dato il loro patrocinio anche Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna e il suo gruppo Minerva.

Il tema della **governance delle organizzazioni**, includendo le **donne manager come consigliere** all'interno dei **board pubblici e privati,** viene affrontato in un'ottica di **sostenibilità,** perseguendo così gli obiettivi prioritari del tema **Diversity, Equity ed Inclusion**, affrontati anche dall'**Agenda 2030** definita dall'ONU, con relativi obiettivi SDGs, i Sustainable Development Goals.

Il percorso formativo

Riservato agli iscritti degli Enti organizzatori, è totalmente gratuito e ha coinvolto professionisti dei più svariati settori economici: **terziario, industria, consulenza aziendale e avvocatura**.

Nel 2023 è stato diviso in **7 moduli** per **42 ore di corso** (7 incontri in Emilia-Romagna e 7 fuori regione) in **modalità ibrida** (sia in presenza che on-line) con 42 crediti rilasciati dall'Ordine degli Avvocati e 20 dai Consulenti del lavoro.

Gli iscritti sono stati **2074**, di cui 97 uomini, **843** i partecipanti che hanno terminato le 14 sessioni del progetto. Hanno superato l'80% dei test predisposti per ogni sessione in **434**, che costituiscono la **Short List** di Manager e Professionisti

Figura 1_Un incontro formativo di Women On Board

rc-comunicazione.it

I nostri pazienti ?
Non temono nulla !

Infatti si affidano rilassatamente alle nostre cure perchè 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.

CONVENZIONI

Fasi

FasiOpen
Fondo Aperto
di Assistenza Sanitaria Integrativa

FASCHIM

AMERICAN EXPRESS

LASER ODONTOIATRICA

Studio Dentistico della Dott.ssa Cristina Vincenzi

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

certificati per entrare nei CDA.

Tra gli **argomenti** trattati: l'equilibrio di genere nelle società non quotate, l'ambito contabile, l'ambito dell'analisi del rischio sui sistemi gestionali, l'ambito operativo, l'etica d'impresa, terzo settore e fondazioni culturali, l'equilibrio di genere nelle società non quotate e il nuovo approccio al governo delle società, con una sintesi del quadro normativo di riferimento, parità salariale, Gender Pay Gap, effetti e conseguenze della ratifica della convenzione ILO molestie e violenze nei luoghi di lavoro, modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/01.

La Short List a disposizione di imprese ed Enti

Le idonee sono state inserite in un apposito elenco on-line sul sito del progetto e consultabile dalle imprese, che possono così scegliere la figura professionale più in sintonia con le caratteristiche della società e le specifiche esigenze dei CdA di aziende, società pubbliche e organizzazioni in cerca di professionisti per gli organi di governance. Presenti anche alcuni uomini, che hanno scelto di seguire questo percorso per formarsi sul tema.

La short-list delle figure professionali idonee è consultabile al link: https://www.percorsowomenonboard.it/shortlistwob/

Info: Women on Board 2023: Formazione e Inclusione nelle Governance Aziendali (http://www.percorsowomenonboard.it/)

Women on Board, manager dell'Emilia Romagna in short list

Manuela Amadei, Silvia Arceci, Roberta Bini, Sara Cirone, Marcella Contini, Maria Carolina Dacome, Maria Teresa Di Gioia, Francesca Di Gioia, Cinzia Di Natale, Patrizia Draghetti, Francesca Falchieri, Fausta Fiumi, Stefania Gamberini, Lorena Gargini, Tiziana Elena Laffi, Giovanna Lasagna, Leonardo Lodi, Silvia Lombardi, Silvia Maltoni, Giovanna Morini, Irene Orzi, Cristina Lucia Quarneti, Lucia Romagnoli, Stefania Rondi, Erica Serati, Donatella Sprovieri, Annarita Succi, Alessandra Todisco, Claudia Tondelli, Sabrina Weissbach, Giulia Zanzi.

"DONNE E LEADERSHIP: CHIAVE DEL CAMBIAMENTO", L'E-BOOK

È disponibile per la lettura il Quaderno dell'Hub del Territorio ER che trae ispirazione dal progetto "Donne e leadership: chiave del cambiamento", finanziato dalla Regione Emilia-Romagna e che ha visto coinvolta quale partner anche Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, insieme a Fondazione HUB del Territorio ER e al Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt. Ente promotore il Comune di Castenaso.

Il progetto, che si è svolto in due edizioni, nel 2021 e nel 2022, si è posto l'obiettivo di favorire la partecipazione attiva, paritaria e condivisa di donne e uomini, in particolare ai livelli di responsabili e di vertice nelle aziende, per un doppio obiettivo positivo: pari riconoscimento e qualità di lavoro di donne e uomini e vantaggio competitivo del mondo economico-produttivo.

Il Quaderno, edito da Homeless Book, è disponibile in formato digitale Kindle ed è presente nei principali E-Book Store.

I contenuti del Quaderno

Realizzato con i contributi di Elisabetta Scalambra, Roberta Bortolucci, Maria Mantini Satta, Angela Balducci, Sara Cirone, Everardo Minardi, Comune di Castenaso, Gruppo di Lavoro Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt, Gruppo Minerva Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, Gruppo di lavoro Goal 5 Fondazione Hub del Territorio ER, presenta due percorsi diversi, ma complementari: esperienze di donne manager e donne senior esperte della gender equality, tutte impegnate sul tema della leadership, e linee guida per chi deve gestire una organizzazione su uguaglianza, diversità e inclusione.

Il tema centrale della leadership viene affrontato prima come analisi dei diversi stili, poi come esperienza vissuta dalle donne che hanno partecipato al progetto, durante il quale avevano tenuto dei diari di bordo (Log Book) nei quali raccontare le loro esperienze e i problemi incontrati. Ogni brano tratto dai diari di bordo è commentato da altre donne manager.

Roberta Bortolucci, Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt: "Oggi le donne sono sicuramente alla ricerca di una leadership che non imiti un modello maschile, che non sia una ribellione al modello maschile e che, nello stesso tempo, non esasperi alcune caratteristiche femminili che rendono poi difficile assumere il ruolo di leader".

MANAGER TRA MANAGER ENTRA NEL SUO SESTO ANNO

Anche nel 2024 il gruppo Giovani di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna offre ai soci la possibilità di acquisire competenze e abilità raramente affrontate nella formazione scolastica o professionale attraverso un percorso formativo basato sul confronto e lo scambio tra colleghi, con la collaborazione e il supporto dei professionisti di **Homus**.

Il percorso ha come obiettivo il dotare i manager di abilità e conoscenze necessarie per gestire efficacemente le sfide aziendali in un ambiente in continua evoluzione.

In questi anni sono stati affrontati diversi temi cruciali per lo sviluppo delle competenze manageriali che includono leadership, gestione delle persone, gestione del cambiamento, pianificazione strategica, gestione del tempo, sviluppo delle competenze tecniche, etica, responsabilità sociale, comunicazione e negoziazione, nonché innovazione e pensiero critico.

Uno degli aspetti principali su cui si basa il percorso è la **condivisione attiva delle esperienze** dei partecipanti senza la paura di essere giudicati. Infatti, ogni incontro si basa sull'esplorazione collettiva degli argomenti, dando l'opportunità di costruire una propria mappa unendo, in modo pratico e profondo, professionalità e umanità. Questo favorisce la creazione di una **rete di relazioni** attraverso cui scambiarsi esperienze, consigli e opportunità. Nel corso di questi sei anni si è così formata una **community** che coinvolge più di cento persone fra manager e dirigenti, raggiungendo anche altre regioni come la Toscana, Veneto, Lombardia, Piemonte, Marche e Basilicata.

Nicola Gallazzi, coordinatore Gruppo Giovani Bologna - Ferrara -Ravenna: "I manager aziendali devono continuamente prendere decisioni strategiche che influenzano l'intera organizzazione in un contesto a volte molto difficile da interpretare. La capacità di pianificare efficacemente le attività dell'azienda diviene così fondamentale per il successo e la crescita, e passa attraverso una gestione consapevole delle risorse sia umane che economiche. I dirigenti sono oggi responsabili della creazione di un ambiente di lavoro positivo, che valorizzi le competenze dei dipendenti per guidare i gruppi verso il raggiungimento degli obiettivi. Devono essere in grado di adattarsi ai cambiamenti rapidi, dimostrando flessibilità e capacità di modificare le strategie in base alle nuove sfide e opportunità, perché il mondo del lavoro è dinamico e mutevole. La comunicazione e la leadership diventano così due aspetti fondamentali perché è essenziale trasmettere informazioni, obiettivi e aspettative all'interno dell'organizzazione. Cosi in **Manager Tra Manager** lavoriamo per affinare una comunicazione e una leadership aperta e trasparente che crei un ambiente di fiducia e collaborazione *tra i membri del team."*

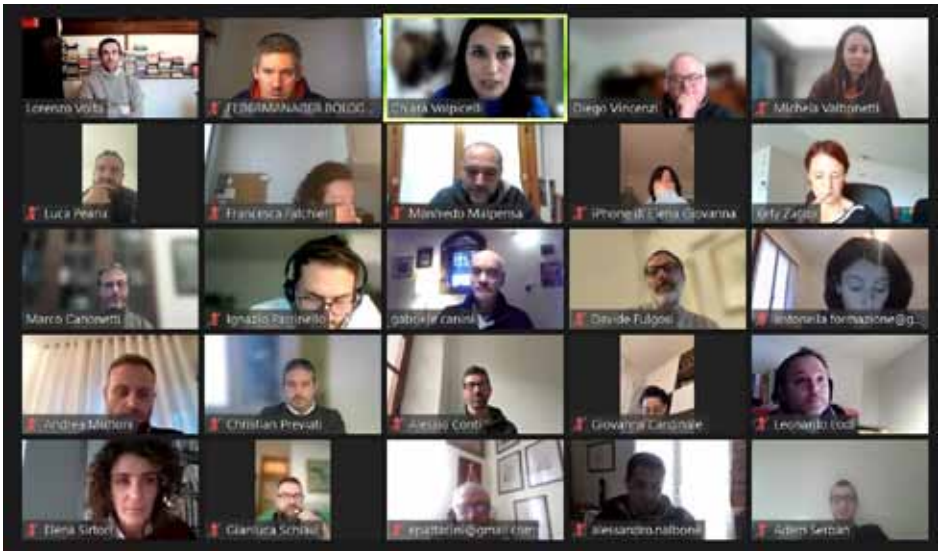
Chiara Volpicelli, psicologa del lavoro e delle organizzazioni e partner di Manager tra Manager: "I temi che vengono trattati sono frutto di un confronto costante con gli associati che partecipano, con l'intento di presentare un programma che approfondisca argomenti il più possibile attuali e mantenga fede ai principi di flessibilità e condivisione. Quest'anno sono stati proposti oltre trenta temi diversi da cui siamo partiti per individuare le **otto tappe del percorso**: sindrome dell'impostore, comunicazione non violenta, diversity & inclusion, strategia organizzativa, leadership femminile e maschile, evoluzioni professionali, personal branding, role playing per lo sviluppo professionale. Il percorso prevede incontri online e in presenza, di durata variabile, in diverse sedi con la possibile presenza di ospiti esperti degli argomenti trattati.

Lorenzo Volta, coach professionista e partner di Manager tra Manager: "Dall'anno scorso abbiamo avuto l'opportunita' di confrontarci in ogni tappa con i "futuri" manager aprendo il percorso anche ai ra-

gazzi più giovani dell'associazione studentesca JEBO, una Junior Enterprise dell'Università di Bologna, fondata nel 2016 e gestita interamente da studenti dell'Università di Bologna. Si tratta di un'associazione no-profit che offre servizi di consulenza manageriale in ambito Digital Marketing e Finance e che è parte di un network internazionale che conta più di 1200 Junior Enterprises in 44 paesi. Il confronto con le nuove generazioni potrà essere di grande utilità per creare legami, favorire la crescita reciproca e interpretare le possibili evoluzioni e sfide del mondo del domani".

Alessio Favorite, membro promotore Open Badge nel gruppo Manager tra Manager: "Nel 2023 il percorso è diventato *'digital'*. Sono stati infatti introdotti gli "**Open Badge**", immagini digitali che certificano le competenze acquisite. Ogni badge è associato a metadati che descrivono la competenza, il modo per verificarla, il soggetto preposto alla verifica e l'identità di chi l'ha acquisita. Questi badge possono essere riportati ufficialmente sul proprio curriculum e sono uno strumento utile per rappresentare i risultati della formazione, sia formale che informale. Per ogni tappa del percorso è stato realizzato un badge che descrive il tema e le competenze sviluppate dal partecipante a tale giornata.
A livello globale, gli Open Badges sono utili per studenti universitari, persone in cerca di lavoro e professionisti che vogliono dimostrare le loro competenze.
Per le Università e gli Enti di Formazione rappresentano l'opportunità di riconoscere il valore delle competenze acquisite e renderle spendibili sul mercato del lavoro.
Dato il successo dell'iniziativa, è stata rinnovata anche per il percorso di quest'anno la **partnership con EXMachina Italia** per la fornitura della piattaforma necessaria alla realizzazione degli Open Badge."

Erik Pettinicchi, membro Consiglio nazionale Gruppo Giovani Federmanager: "Anche in questo 2024 siamo pronti a metterci in gioco per rendere sempre piu' forte la nostra #community manageriale. Dopo aver avuto l'opportunita' di confrontarci con stakeholder come la Business School di Bologna, l'obiettivo del 2024 è continuare a creare legami sul territorio con i Giovani Imprenditori di Confindustria".



Il primo incontro on line di Manager tra Manager 2024

Il gruppo Giovani in una delle puntate in presenza del 2023

NUOVI RIMBORSI E MAGGIORI TUTELE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA
Un 2024 ricco di novità

Coperture ancora più ampie e nuovi pacchetti chirurgici. Sono tante le novità che il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, lasciando invariati gli importi contributivi, ha introdotto nel 2024 per i suoi assistiti. A cominciare dall'attenzione prioritaria dedicata alle tutele per il sostegno alla non autosufficienza, che il Fasi conferma attraverso l'estensione dell'accesso all'indennizzo per l'assistenza professionale domiciliare a tutti gli assistiti, senza limiti di età, in situazioni di non autosufficienza permanente o temporanea. Tale indennizzo, pari a 7.200 €, viene erogato per un massimo di 9 mesi ed è rinnovabile annualmente. Inoltre, i dirigenti in servizio e i prosecutori volontari, insieme ai loro familiari fra i 18 e i 65 anni che si trovino in uno stato di non autosufficienza permanente, hanno diritto a una rendita annua aggiuntiva di 15.000 € per un massimo di 5 anni. La somma delle due tutele rappresenta un aiuto complessivo pari a € 22.200. Lo scopo è fornire un supporto in più a tutti gli assistiti con importanti difficoltà di salute, soprattutto a coloro che affrontano la non autosufficienza in giovane età, a conferma dell'impegno nel garantire assistenza sanitaria in situazioni difficili da parte del Fasi, che per il 2024 mantiene anche i servizi di assistenza forniti da Blu Assistance e ParkinsonCare.

AUMENTO DEI RIMBORSI IN ODONTOIATRIA E NUOVI PACCHETTI CHIRURGICI E RIABILITATIVI

Nel campo odontoiatrico, il Fasi ha equiparato del tutto le tariffe di rimborso tra la forma diretta e indiretta, garantendo un trattamento paritario ed eliminando eventuali differenze di rimborso. Per gli interventi chirurgici, sono aumentate le tariffe delle sale operatorie e ambulatoriali, e quelle dei pacchetti che prevedono l'uso della sala operatoria. Complessivamente, sono ben 92 le voci del Tariffario Fasi riviste al rialzo. Tutte novità che si aggiungono a quelle relative all'introduzione di ulteriori pacchetti chirurgici come la protesi totale o parziale del ginocchio, quella parziale dell'anca, la riabilitazione post-intervento al ginocchio e il pacchetto per l'ernia inguinale. Il 2024 segna anche l'introduzione di pacchetti di fisioterapia per il trattamento di quadri sintomatologici come, ad esempio, la lombosciatalgia. Per il Fasi è un ulteriore, importante passo avanti verso un futuro in cui ogni assistito potrà contare su una copertura sempre più ampia e una tutela ancora più solida. Perché il Fasi è al tuo fianco, sempre.

SECONDA EDIZIONE PER SIMULINFE, PROGETTO PER PROMUOVERE LA CULTURA D'IMPRESA

Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna già da alcuni anni ha avviato dei percorsi di formazione che coinvolgono gli studenti delle scuole superiori delle tre province. Tra i progetti all'attivo, **SIMULinFE,** realizzato congiuntamente alla Città del Ragazzo di Ferrara e a Emil Banca, in collaborazione con le istituzioni scolastiche di Ferrara e provincia e con il patrocinato del Comune di Ferrara.

Il progetto

Partito nel 2022, si inserisce all'interno dei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, già alternanza scuola lavoro) della Federmanager territoriale. La finalità è quella di consentire agli studenti che frequentano il triennio conclusivo del secondo ciclo di istruzione di acquisire una **cultura di impresa** attraverso un mix di **attività formative** basate sulla **simulazione d'impresa**.

La seconda edizione è stata presentata il 15 dicembre presso la residenza municipale di Ferrara, presenti per illustrare l'iniziativa **Antonio Marchini,** direttore Città del Ragazzo, **Giuseppe Sarti,** referente nazionale Simulimpresa Città del Ragazzo, **Maria Mancino**, referente dell'Ufficio di Ambito Territoriale di Ferrara, **Massimo Melega, Andrea Barbieri e Paolo Bassi**, rispettivamente presidente, vicepresidente e responsabile PCTO di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e **Alberto Montanari**, responsabile Terzo Settore Emil Banca.

Intervenute anche le delegazioni degli **Istituti Aleotti-Dossi, V. Bachelet, L. Einaudi e F.lli Taddia** che hanno già aderito al progetto. Circa 150 gli studenti coinvolti nell'anno scolastico in corso, che andranno a condurre e gestire 7 imprese simulate.

Figura 1 Da sinistra, Mancino, Melega, Kusiak, Marchini, Montanari e Barbieri

Le istituzioni

Presente all'incontro **Dorota Kusiak**, Assessore Pubblica Istruzione e Formazione, Pari Opportunità, Politiche Familiari del Comune di Ferrara: "Ci uniamo con entusiasmo a SIMULinFE, progetto innovativo e coinvolgente per promuovere la cultura d'impresa tra gli studenti ferraresi. Questa iniziativa offre agli studenti una preziosa esperienza di simulazione d'impresa, preparandoli per le sfide del mondo professionale. Siamo fieri di sostenere questa iniziativa che contribuirà allo sviluppo delle competenze e alla crescita dei giovani nel nostro territorio."

"Un sentito ringraziamento ai promotori, Città del Ragazzo, Emil Banca e Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, per la loro visione e impegno nell'arricchire l'offerta formativa e nell'aprire nuovi orizzonti ai giovani. La collaborazione di questi enti è un esempio concreto di come la sinergia tra istituzioni, mondo scolastico e aziende possa plasmare un futuro più promettente per le nuove generazioni."

Lo scenario

Oggi le imprese oltre alle competenze tecniche ricercano **qualità personali** come autonomia, capacità di lavorare in team, di affrontare e risolvere problemi, di comunicazione, responsabilità ed affidabilità, etica personale, autocontrollo. Importante possedere una quota di **imprenditorialità,** intesa come spirito di iniziativa, propositività e propensione al miglioramento, anche nell'ambito del lavoro dipendente.

"In un contesto regionale in straordinario fermento (nel 2022 la nostra è stata la Regione italiana in testa per export, la disoccupazione è scesa al 5% in Emilia Romagna, addirittura al 3,6 nella Provincia di Bologna - dati INPS) – hanno spiegato Massimo Melega e Andrea Barbieri - le imprese hanno sempre più fame di **collaboratori curiosi, aperti all'innovazione**, sfidanti verso un contesto mondiale

che vede cambiare gli scenari economici con una rapidità senza precedenti. In sintesi, bisogna stimolare e spingere chi decide di mettersi in gioco con coraggio e determinazione per la crescita del Paese".

"Emil Banca continua il suo impegno nell'ambito dell'alfabetizzazione bancaria ed educazione finanziaria accompagnando Simulimpresa negli istituti superiori ferraresi. Solo lo scorso anno, tra Bologna e Ferrara abbiamo incontrato oltre 1000 studenti, riscontrando come un'azione didattica ben strutturata generi attenzione e impatto positivo sui giovani - ha commentato Alberto Montanari - è importante che i ragazzi tocchino con mano il mondo dell'impresa con una simulazione reale, concreta e ben strutturata. È altrettanto utile metterli in contatto con il **mondo finanziario** per accompagnarli in un contesto sempre più complesso".
Maria Mancino, intervenuta in rappresentanza del Dirigente Giovanni Desco, ha sottolineato la valenza didattica del progetto, sia per l'acquisizione delle **softs skills** che delle competenze specifiche di ciascun indirizzo di studi. "La coprogettazione tra i soggetti partner ha rivestito un ruolo centrale per il successo dell'iniziativa formativa. Si auspica di riuscire a creare una rete stabile di istituti scolastici e di imprese madrine che collaborino per offrire nuove ed efficaci opportunità per la formazione e l'istruzione delle giovani studentesse e dei giovani studenti".

Figura 2 Foto di gruppo sullo scalone monumentale del Comune di Ferrara.

Il modello didattico
SIMULinFE, in accordo con il **programma Simulimpresa,** opera attraverso il modello didattico della Simulazione di Impresa.

"L'**Impresa Simulata** – ha spiegato Antonio Marchini - riproduce il modo di operare di un'azienda, avvalendosi possibilmente del supporto di un'azienda reale (detta *madrina*), che rappresenta un modello di riferimento. L'obiettivo è **realizzare un'azienda virtuale gestita dagli studenti**, che svolga un'attività di mercato in rete con altre imprese simulate italiane e internazionali con il coordinamento della Città del Ragazzo in qualità di Centrale Nazionale del Programma Simulimpresa."

La Centrale consente alle imprese simulate italiane di accedere a una **rete internazionale** estesa a più di 40 Paesi nel mondo e a oltre 7.000 imprese simulate.

Uno dei momenti più significativi è la **Fiera annuale delle imprese simulate,** durante la quale gli studenti lavoratori hanno il compito di allestire il loro stand, studiarne e realizzarne la grafica, promuovere e vendere i propri prodotti, presentare il loro Istituto o Ente formativo, la loro azienda madrina e il loro territorio. Nel 2024 gli appuntamenti sono due: a Jesolo dal 13 al 15 marzo e a Lido degli Scacchi dal 23 al 25 ottobre.

I moduli formativi

Tanti gli ambiti toccati durante il percorso formativo. **Attività didattiche** realizzate in ambienti di apprendimento in assetto lavorativo (le **imprese simulate**) in cui gli studenti svolgono a rotazione tutte le funzioni e ruoli aziendali, acquisendo competenze trasversali e gestionali, sotto la guida e con il supporto dei docenti di classe.

Interventi, testimonianze, lezioni ed esercitazioni realizzate da manager di impresa associati a Federmanager e da funzionari di Emil Banca, che approfondiranno contenuti importanti per i giovani cittadini e futuri lavoratori ed imprenditori. Tra questi, l'educazione finanziaria, il risparmio, gli investimenti, l'accesso al credito, oppure l'economia circolare e la sostenibilità, le strategie imprenditoriali, la startup di impresa.

Come è nato SIMULinFE?

Lo spiega nel dettaglio Paolo Bassi, responsabile PCTO di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna: "Il progetto è nato da un incontro di tre anni fa tra Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna e il Centro Studi Opera Don Calabria" Città del Ragazzo" di Ferrara per valutare la possibilità di costituire insieme un **Think Tank** alla ricerca di finanziatori per i progetti economicamente sostenibili, preparati dagli studenti delle scuole secondarie di secondo grado ferraresi che partecipavano ai 'Laboratori di Imprenditorialità' appena inaugurati. Il progetto è stato accantonato temporaneamente in attesa di consolidare il meccanismo dei Laboratori e ci si è concentrati sulla costituzione di SIMULinFE come passo intermedio del percorso per arrivare all'obiettivo finale. Oggi che i Laboratori sono partiti anche su Bologna e Ravenna, con la nuova dirigenza di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna si valuteranno la fattibilità di ripresa dell'iniziativa e le modalità di progettazione."

Vuoi partecipare al PCTO?
Il programma PCTO, ovvero il progetto promosso da Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna per supportare le attività degli istituti scolastici nei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, prosegue con successo e anche per l'anno scolastico in corso ha ricevuto numerosissime richieste. Sempre benvenuti, quindi, nuovi volontari che vogliano dedicare un poco del loro tempo alla formazione delle nuove generazione, in quell'ottica di restituzione che contraddistingue gli associati Federmanager.
Info: Maddalena Manfrini, maddalena.manfrini@federmanagerbo.it - Paolo Bassi, paolo.bassi50@yahoo.it.

di **Paolo Fanti,** Revisore e Coordinatore Commissione Manager Evolution - Quadri e Manager apicali di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna

GLOBAL BUSINESS LEADERS

Paolo Fanti interviews Anne Battersby and Helen Stenbom, trainers and coaches

On 30 January 2024 the webinar "Global Business Leaders" was held for managers associated with Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, which saw the start of the activities of the Manager Evolution Commission with the presence and greetings of the President Massimo Melega.

We report here some of the most significant points of an interactive meeting, held entirely in English, which provided ideas and insights on how to deal with change and give a very useful perspective on organisational dynamics.

Anne and Helen First of all, I would like to start from a book you have published with a meaningful title "Discovery Prism": what perspective and what vision does this tool offer? If we start from the premise that effective leadership includes engaging the head and the heart, then the Discovery Prism gives organisations a framework and a methodology to do this. It's about connecting the dots between important business tenets to create alignment across stakeholders which lifts engagement and performance. The book shows how to connect the dots in a simple way to magnify the positive energy in your business making all the difference to how an organisation navigates the complex, fast-paced challenges of the 21st century.

The Discovery Prism is a question-based framework that comprises six lenses, each representing a key business theme. The three circular lenses ask the questions: Where are we heading and when will we get there? (vision); why do we exist and how do we behave towards each other? (bigger purpose and core values); whom do we serve and what is our business? (stakeholders and mission).

By overlapping the three circular lenses, a further three lenses are formed: legacy, promises and strategy. Together all colours overlap to form the white light of the prism at the centre.

The energy an organisation invests in answering all the key questions contributes to something that is much greater than the sum of its parts.

Typically, organisations will address some business themes (most often the circular lenses vision, purpose, and strategy), but they forget about the overlaps, or pay key areas only surface attention.

We believe that by working to explore all the lenses through dialogue, in a collaborative way, an energy will be released that has positive contagion. This is the gift of the prism at the centre of the Discovery Prism and the reward for engaging in the discovery work.

The more all members of an organisation are included in the process, the more they buy into the outcomes and are motivated and engaged making a direction connection to overall performance and outcomes.

It is common knowledge that there are organisations that work and others that do not. There are effective leaders and others that are disas-

trous. Million-pound question: why?

There is so much research to show the kind of leadership that positively impacts the culture of organisations. The Gallup organisation talks about why people follow leaders who are trustworthy, who care about stakeholders, who provide stability and give hope. Goleman talks about positive styles of leadership which are visionary and empowering. At GBL we define positive leaders as those who create leaders of their followers. Why? Because to do that you have to be free of ego and motivated by the good of the whole. Often companies promote people with the opposite characteristics like "command and control" leaders who care mostly about themselves and who have one driving force – to gain personal reward and power. These leaders may achieve certain results in the short term through fear or a surface charisma, but this is not sustainable. Where there is no healthy systemic perspective, an organism will destroy itself, in the same way as cancer cells work in the body. The question then becomes, why do we promote leaders with these characteristics?

So, in your opinion what are the main characteristics of 21st century leaders? And how to train these skills?

*I*n "The Prism", chapter 8 of our book, we talk about the desired characteristics of 21st century leaders. Just as the Discovery Prism framework promotes a holistic perspective of all aspects of an organisation, we talk about the personal qualities of an integral leader as someone who operates close to their full human potential. They demonstrate congruence of thought, word, and action. They are values-led, people of integrity who inspire trust and have nothing to defend so can explore with an open perspective. The potential for blind spots is reduced because they are open to feedback and connected to the realities around them as a platform to create what could be. They care deeply about their followers as human "beings", not just human "doings".

The most recent studies during and post the Covid-19 pandemic confirm the need for leaders to shift focus from performance to people, from control to adaptability and from hierarchy to working together. Where leadership reflects the values of "humane", "vulnerable", "authentic" and "humble", organisations can be places where people thrive. Organisations with these kinds of leaders are open, connected to their environment and the society they live in, nurturing innovation for a sustainable future.

How do we train these skills?

Frameworks exist to show us criteria and methodology for making decisions, for delegating, for coaching others, but we know that the qualities we talk about are not just trained by following an online course or reading a book. The ideal is to have known a model who has demonstrated these qualities- a parent, a teacher, a manager, or mentor. When we see someone creating positive outcomes where conflict could have resulted or creating trust with a variety of stakeholders or multiplying the capacity of the team through inspiration and vision, we are inspired by living examples.

If not, external help is also at hand. GBL offers both 1 to 1 coaching development and facilitated courses for groups in organisations. Both help raise awareness of where you are now in terms of the impact you have on yourself and others and where you want to be. We help raise awareness, identify the shift that needs to happen, the blocks that get in the way as well as the strengths and resources that will help along the journey. This holistic and systemic approach creates the possibility of real change, not to be someone different, but to be more of the potential leader you can be.

In summary

You can see who someone is by the way in which they do things. Similarly, how a leader leads will show who he or she is. The Discovery Prism framework helps an organisation discover the reality of what it is, the impact it is really having internally and externally and what it needs to do to be true to its purpose. The insights and clarity resulting from the exploration will lead to a more aligned organisation that connects the dots impacting its leadership and culture, its brand, its strategy and the legacy it leaves.

di **Alberto Montanari,** Consigliere e Coordinatore della Commissione Industria 4.0 di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna

ANALISI DEI DATI: PROVIAMO A FARLO ATTRAVERSO KNIME

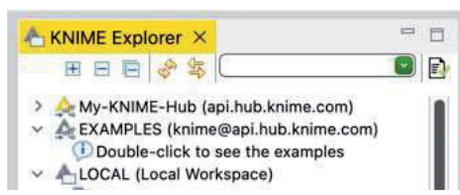
Carissime amiche, carissimi amici, incominciamo a introdurre l'analisi dei dati in maniera attiva.
Vi avevo invitato nello scorso articolo a scaricare **KNIME**, che è una piattaforma Low-Code No-Code per l'analisi dei dati, il machine learning e la creazione di workflow**, accessibile gratuitamente per uso personale.** L'utilizzo è semplice perché la piattaforma presenta **un'interfaccia grafica intuitiva**, che agevola la creazione di workflow per l'analisi dei dati senza necessità di scrivere codice. L'integrazione degli **algoritmi di Machine Learning** fornisce strumenti per la creazione e l'addestramento di modelli predittivi.
Nel mio ultimo articolo (pubblicato su Filo Diretto dicembre 2023) ho brevemente spiegato le caratteristiche di questo programma che viene utilizzato da molti professionisti e da varie Università italiane, come Bocconi, Bicocca, Luiss e anche UNIBO.
Qui trovate il sito da cui scaricare KNIME: https://www.knime.com/, alcune istruzioni:
http://docs.knime.com/latest/analytics platform user guide/

index.html#introduction
e trovate anche me:
https://www.knime.com/certified-trainers.

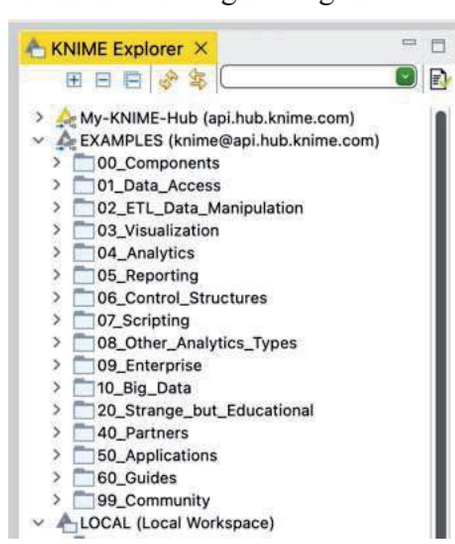
Sul sito di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna abbiamo creato un'apposita sezione in cui, da qui in avanti, andremo a inserire pubblicazioni ed esercizi rivolti a chi voglia conoscere di più ed esercitarsi nell'analisi dei dati. Le prime due pubblicazioni, **Knime Press Beginners Luck** e **Knime Press Advanced Luck** le trovate in questa sezione:
https://bologna.federmanager.it/commissione-4-0/knime-esercizi-e-documenti/.

Knime Press Beginners Luck è una pubblicazione che consente di iniziare a usare il programma, piena di esempi e che dà subito un'idea delle potenzialità di Knime, vi consiglio di leggerla subito, per poi eventualmente approfondire con la Knime Press Advanced Luck.

Una volta scaricato il programma dal sito KNIME, vi chiederà dove mettere i file che creerete, vi consiglio di usare lo standard se non avete esigenze particolari. Troverete la possibilità di avere due visualizzazioni diverse del programma, quella classica e quella nuova, scegliete quella con cui vi trovate meglio, io per abitudine scelgo quella classica, perché più immediata. Nella pagina successiva (fig.3) potete vedere le due visualizzazioni, per passare da una all'altra all'angolo in alto a destra c'è la scelta.
Entrando nelle configurazioni, potrete personalizzare la videata, non troppo…
Consiglio di iscriversi al KNIME Hub, dove potrete scaricare tanti esempi.
Se usate la videata classica, in alto a sinistra vedrete la schermata come in fig. riportata qui sotto:

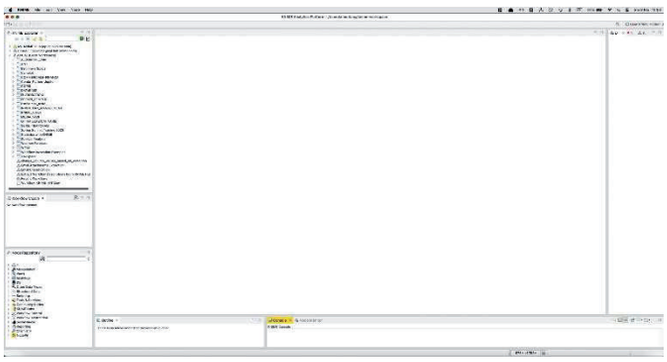


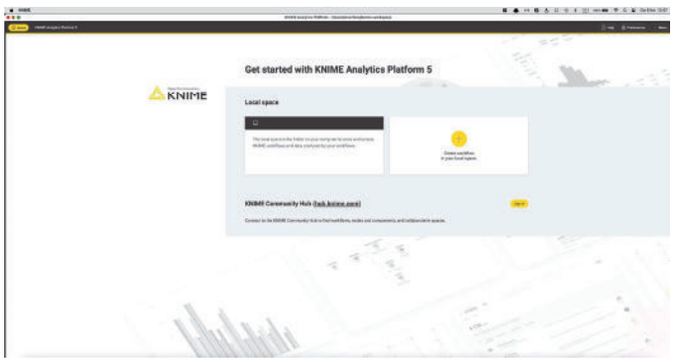
Lasciamo un attimo stare My-KNIME-Hub, lo vedremo più avanti se necessario, LOCAL è dove andrete a mettere i vostri lavori, concentriamoci su EXAMPLES.
Doppio click e vi si aprirà un piccolo mondo: Per ogni categoria avrete



diversi esempi di varia complessità che vi aiuteranno a risolvere situazioni, provate i contenuti di 01, 02 e 03, lasciate stare per il momento la 00.
Vi invito anche a seguire il primo livello di corsi sul sito: https://www.knime.com/learning#learning-path.

Fig. Le videate iniziali di Knime: la versione classica e la nuova

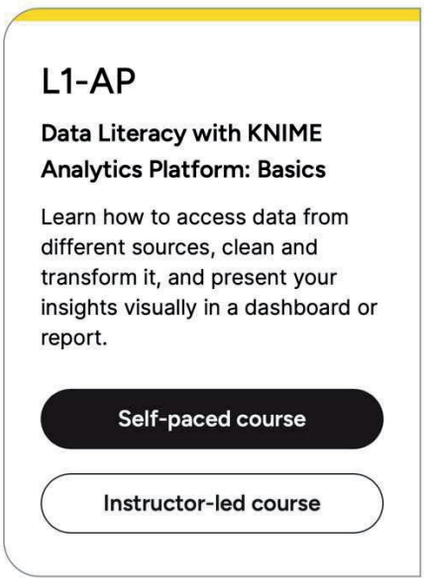




Seguite il Self Paced Course, come nella fig. qui a fianco.

Vi aspetto al prossimo numero per iniziare a fare qualche esercizio, useremo in parte quelli di Knime, in parte vi invierò io i dati tramite sito Federmanager.
I più coraggiosi provino anche lo 04 Analytics….

n.d.r. Ricordiamo che tutti gli articoli della **Commissione Industria 4.0** pubblicati sulla rivista sono disponibili sul nostro sito nella sezione https://bologna.federmanager.it/commissione-4-0/commissione-industria-4-0-articoli-utili/ . Sul sito trovate anche una sezione con gli esercizi e le pubblicazioni che riguardano Knime: https://bologna.federmanager.it/commissione-4-0/knime-esercizi-e-documenti/



CAFINDUSTRIA
EMILIA-ROMAGNA S.P.A.

Sede operativa:
Via Castiglione 124
40136 Bologna

Tel **051.33.09.09**
Fax 051.26.56.90

info@cafindustria.it
www.cafindustria.it

CONTATTACI
PER MAGGIORI
INFORMAZIONI

CAFINDUSTRIA
EMILIA-ROMAGNA S.P.A.

SERVIZIO
COLF & BADANTI

Il servizio prevede in sintesi:

- **Apertura pratica**
- **Lettera e modulo di assunzione (cessazione o variazione) e relativa comunicazione all'INPS**
- **Compilazione dei bollettini trimestrali con il calcolo dei contributi INPS dovuti**
- **Elaborazione delle buste paga con i conteggi di malattia, ferie, mensilità aggiuntive ed eventuale calcolo del TFR**
- **Compilazione del modello CU (Certificazione Unica)**

SERVIZIO ATTIVABILE A COSTI VANTAGGIOSI

di **Antonio Zangaglia,** Consigliere e membro della Commissione Commissione Sostenibilità e Infrastrutture per Ambiente Territorio ed Energia di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna

IL CARBON CAPTURE AND STORAGE (CCS) HUB DI RAVENNA:

il contributo alla decarbonizzazione proveniente dalla cattura e dallo stoccaggio del carbonio nel territorio ravennate

PREMESSA

La cattura e lo stoccaggio del carbonio (o **CCS**) e l'**idrogeno** emergono come le principali **tecnologie** per la **decarbonizzazione** profonda, con applicazioni in tutta l'industria: energia, edifici e trasporti. Si stima che circa sette giga tonnellate di anidride carbonica dovranno essere catturate ogni anno nel 2050, l'equivalente di tutte le emissioni attuali del settore energetico provenienti da Europa, Cina e India messe insieme.

Secondo **Bloomberg NEF***, la CCS guadagnerebbe importanza dai primi anni del 2030, poiché i settori difficili da abbattere (*hard to abate*) verranno affrontati e gli impianti di combustibili fossili non abbattuti adattati alla tecnologia. La CCS rappresenterebbe, secondo tale fonte, l'11% della riduzione di tutte le emissioni nel periodo di scenario.

Secondo **Climate Analytics**** invece, i percorsi che consentirebbero di raggiungere il limite di 1,5°C previsto dall'Accordo di Parigi in modo sostenibile, prevedono un'eliminazione quasi completa dei combustibili fossili entro il 2050 circa e si basano in misura molto limitata, se non nulla, sulla CCS fossile. Secondo tale fonte, la riduzione delle emissioni dovuta a CSS sarebbe pari all'1% nel 2030 e al 6% nel 2050.
Pertanto, le due valutazioni differiscono notevolmente nella stima del contributo che la CCS può apportare alla lotta contro i gas serra. Ciò nondimeno, anche in base alla valutazione più conservativa e tenendo ben presenti gli impatti tecnologici derivanti da ogni possibile soluzione, gli sforzi per avvalersi di tutti i contributi alla riduzione delle emissioni clima-alteranti – incluso quello della CCS, con particolare riguardo alle industrie *hard-to-abate* – vanno sicuramente perseguiti.

In questo contesto, ha particolare rilievo la realizzazione del **CCS Hub di Ravenna**, allo stato attuale il più importante progetto di cattura e stoccaggio del carbonio in corso di implementazione in Italia.

IL CCS HUB DI RAVENNA

Ravenna CCS Hub: Il progetto di Eni e Snam per una filiera italiana nella decarbonizzazione***
Sfruttando la grande capacità dei giacimenti a gas esauriti dell'Adriatico, l'Hub CCS di Ravenna diventerà uno dei siti più grandi al mondo per lo stoccaggio della CO2, permettendo di ridurre l'impatto delle emissioni industriali.

Ravenna, la cui storia è legata all'industrializzazione e allo sviluppo energetico del Paese, sta consolidando il proprio rilievo strategico, accogliendo progetti che serviranno ad affrontare in modo efficace le sfide energetiche: raggiungere la sostenibilità ambientale garantendo al contempo la sicurezza energetica e l'equità dell'accessibilità alle stesse fonti energetiche.

Fra i progetti più importanti, ci sono quelli che impegnano direttamente **Eni** e **Snam**, che hanno definito strategie concrete per raggiungere la neutralità carbonica: la CCS è una di queste, insieme alle rinnovabili, ai biocarburanti, all'efficienza energetica, ai vettori "*low-zero carbon*" e alle leve di *carbon offset* per la compensazione di quelle emissioni residuali che, per quanto marginali, non potranno essere eliminate. In questo contesto le due società hanno deciso di allearsi per sviluppare un progetto unico: **Ravenna CCS**.

La CCS è un processo sicuro, maturo e, fondamentale nel percorso di decarbonizzazione dei settori industriali. L'IPCC (gruppo intergovernativo sul cambiamento climatico delle Nazioni Unite) nel rapporto 2023 ha definito la **CCS** una **tecnologia "imprescindibile**" per centrare gli obiettivi climatici globali.

In tale cornice si registra un crescente interesse verso questa soluzione da parte degli emettitori industriali, che vedono nella CCS uno strumento fondamentale per i propri obiettivi di decarbonizzazione.

Eni e Snam ritengono che la CCS avrà un ruolo di primaria importanza nella transizione energetica, in particolare per evitare le emissioni delle industrie *hard to abate* come il cemento, l'acciaio e la chimica, per le quali ad oggi non esistono soluzioni altrettanto efficaci ed efficienti. L'esperienza di Snam nello stoccaggio del metano si coniuga a quella pluridecennale di Eni nello sviluppo e produzione dei giacimenti di gas, che consentirà di ri-

convertire parte delle infrastrutture esistenti, con particolare riferimento ai campi depletati o in via di esaurimento, in hub di stoccaggio dell'anidride carbonica, permettendo così di decarbonizzare le attività industriali proprie e di altri a costi competitivi ed in tempi rapidi.

La joint venture fra Eni e Snam sta portando avanti lo sviluppo del progetto Ravenna CCS, che andrà a decarbonizzare attività industriali (italiane, ma anche internazionali), convertendo i giacimenti di gas esauriti del mare Adriatico in siti di stoccaggio geologico permanente per la CO2.

La significativa capacità di stoccaggio complessiva dei giacimenti di gas esauriti offshore (oltre 500 milioni di tonnellate) farà di Ravenna CCS l'hub di riferimento nel Mediterraneo.

L'avvio della **fase 1** è previsto per l'inizio del 2024 con l'iniezione ai fini dello stoccaggio permanente di **25 mila tonnellate all'anno di CO2,** catturate dall'impianto di gas di Casal Borsetti di Eni.

La **fase 2** verrà avviata entro il 2026 e raggiungerà una **capacità di stoccaggio di 4 milioni di tonnellate all'anno al 2030**; ulteriori espansioni potranno portare i volumi fino a 16 milioni di tonnellate di CO2 all'anno.

Dal punto di vista occupazionale il progetto fornirà un contributo determinante nel tutelare il livello esistente di occupazione legato al sistema tradizionale, e al contempo, nel promuovere la creazione di un importante numero di nuovi posti di lavoro, diretti e indiretti.
Per contribuire al pieno sviluppo della fase industriale, in particolare, Snam garantirà la messa a regime di un'adeguata rete di trasporto nell'area della Pianura Padana, riutilizzando ove possibile le *pipeline* esistenti per contenere al massimo l'impronta sul territorio del proprio intervento.

Piero Ercoli, *Executive Director Decarbonization Unit* di **Snam** spiega: «*I tavoli bilaterali avviati con le realtà industriali 'hard to abate' stanno evidenziando un crescente interesse del tessuto produttivo verso la CCS, e questo ci incoraggia a proseguire lungo la strada intrapresa, convinti che l'adozione di una logica industriale, unita a un quadro normativo chiaro, siano i principali fattori che permetteranno al progetto stesso di incidere con efficacia nella complessa traiettoria di decarbonizzazione verso un futuro a zero emissioni. Per Snam, del resto, **Ravenna si conferma un polo strategico**, lungo il quale transiterà anche il corridoio dell'idrogeno verde proveniente dal Nord Africa, e al largo delle cui coste, dalla fine dell'anno prossimo, sarà in esercizio anche la nuova nave rigassificatrice BW Singapore*».

Salvatore Giammetti, Head of Carbon Capture, Utilization and Storage di **Eni** evidenzia: «***Ravenna è il luogo ideale per l'avvio del primo progetto CCS** in Italia, in primis perché nel mare Adriatico Eni ha un numero significativo di giacimenti a gas esauriti o in via di esaurimento che possono essere convertiti in tempi rapidi e in modo sicuro in siti di stoccaggio di CO2. La posizione di Ravenna è strategica: l'area è al centro di un sistema logistico e infrastrutturale eccellente, che vede connessioni portuali, stradali e ferroviarie e, inoltre, è uno dei principali hub del sistema italiano di trasporto del gas. Infine, a Ravenna possiamo contare sulla presenza nel territorio di elevate competenze tecniche e tecnologiche e di importanti capacità realizzative*».

In questi giorni è stato lanciato il **sito web Ravenna CCS Hub** che illustra il progetto di cattura e stoccaggio della CO2:
https://ccushub.ogci.com/focus_hubs/ravenna/
Le industrie ravennati hard-to-abate coinvolte nel progetto sono: Cabot Italiana, HerAmbiente, Marcegaglia, Versalis, Polynt e Yara, per un totale di 800 mila tonnellate/anno di CO2 catturate.

Note bibliografiche e fonti

In premessa:

*** BloombergNEF New Energy Outlook (NEO)**
https://about.bnef.com/new-energy-outlook/

**** Climate Analytics (2023**). Unabated: the carbon capture and storage 86 billion tonne carbon bomb aimed at derailing a fossil phase out
https://ca1-clm.edcdn.com/assets/Unabated.pdf?v=1701779554

Nell'articolo:

***** "Ravenna CCS Hub: Il progetto di Eni e Snam per una filiera italiana nella decarbonizzazione**", articolo comparso su "Il Resto del Carlino" Cronaca di Ravenna 27/11/2023
https://www.ilrestodelcarlino.it/ravenna/cronaca/ravenna-ccs-hub-il-progetto-di-eni-e-snam-per-una-filiera-italiana-nella-decarbonizzazione-81c4f8b2

n.d.r. Questo articolo è una sintesi tratta da un testo più lungo e approfondito, pubblicato sull'edizione digitale della rivista https://dirigentindustria.it/

"BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA- FERRARA - RAVENNA"

Gli eventi in programma

06 marzo 2024 - Commissione Investimenti, secondo incontro, dalle 18.00 alle 20.00 nella nostra sede di Villanova di Castenaso (BO)

16 marzo 2024 – **La comunicazione non violenta**, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal Gruppo Giovani, dalle 10.00 alle 17.00 presso Aemilia Hotel, Via Zaccherini Alvisi 16 (BO)

23 marzo 2024 – **Seconda visita** organizzata dalla **Commissione Cultura e Tempo Libero**, dalle 10.00 alle 12.00, dettagli in corso di definizione

11 aprile 2024 – Webinar "**Mettersi in proprio e novità fiscali per le p. iva già attive**", dalle 17.30 alle 19.30 on line su zoom

13 aprile 2024 – "**Diversity & Inclusion**", incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal Gruppo Giovani, dettagli in corso di definizione

19 aprile 2024 – Convegno **"Cambiamenti climatici: comprendere gli eventi e le loro dinamiche per assumere scelte efficaci**", dalle 14.30 alle 18.30 al Museo del Patrimonio Industriale, Via della Beverara 123 (BO)

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

7 febbraio 2024 – Primo **incontro Commissione Investimenti** – in presenza presso la nostra sede e on line su zoom

10 febbraio 2024 – Non sentirsi mai all'altezza: la sindrome dell'impostore, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal **Gruppo Giovani**, on line su zoom

22 febbraio 2024 – Olimpiadi Interaziendali 2024 – evento di presentazione in presenza e in streaming per associati Federmanager e AIDP, dalle 18.30 alle 20.00

24 febbraio 2024 – **Visita al cimitero monumentale della Certosa di Bologna,** organizzata dalla **Commissione Cultura e Tempo Libero**

28 febbraio 2024 – **Open day Petizione CIDA "Salviamo il ceto medio"** – dalle 10.00 alle 13.00 presso le nostre sedi di Bologna, Ferrara e Ravenna

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

CALENDARIO CHIUSURE UFFICI

Secondo trimestre 2024

BOLOGNA

26 aprile 2024

18 giugno 2024 pomeriggio
(Assemblea Annuale)

FERRARA

2 aprile 2024
22-26 aprile 2024 inclusi
18 giugno pomeriggio
(Assemblea Annuale)

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

Ti ricordiamo che il termine per il pagamento delle quote associative è scaduto il 29 febbraio.

La regolarità di iscrizione ti consente di usufruire dei nostri servizi e delle convenzioni in essere per quest'anno, che troverai illustrate in questo numero e sul nostro sito www.bologna.federmanager.it.

Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni qui sotto.

QUOTE 2024

- 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 *(attivabile entro gennaio)*

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 *(POS presente solo nella sede di Bologna)*

Non ricordi se la quota associativa 2024 è già stata pagata?

Chiama la 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

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

A TUTTE LE SEDI SI ACCEDE SOLO PREVIO APPUNTAMENTO

SEDE DI RAVENNA
VIA DI ROMA 102 RAVENNA
PER INFORMAZIONI E APPUNTAMENTI:
tel. 051 0189900 - segreteria@federmanagerbo.it