



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. 2

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

- **EDITORIALE: Grean Deal, ESG e Morale**
- **MINERVA: Minerva per le donne in CDA**
- **GIOVANI: Manager Tra Manager 2024**
- **SIATE: Convegno Cambiamenti Climatici**
- **MANAGER EVOLUTION: Impact Marketing & Financial**

Reporting



FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

di **Valeria Bucci**, AD e Direttore Generale di Praesidium SpA

Cari Dirigenti, siamo sempre sicuri che le polizze in essere siano a norma? Gli obblighi assicurativi previsti dalle Fonte istitutive



Praesidium è il broker di riferimento del sistema di rappresentanza **Federmanager** e del fondo sanitario **Assidai**, dal 2005 opera proprio nella distribuzione di soluzioni assicurative sanitarie integrative degli enti di sistema e di altri fondi categoriali.

Il nostro principale compito è far sì che le coperture assicurative siano in *compliance* con i dettami previsti dalle fonti istitutive, in particolare dal Contratto Collettivo Nazionale, fornendo una consulenza e un servizio personalizzato ai nostri assicurati.

A differenza di altri broker "generalisti" o più orientati al business, *Praesidium* persegue anche un mandato "aggiuntivo" ovvero fornire la massima chiarezza su contenuti ed esclusioni delle polizze. Evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi significa, infatti, tutelare sia l'organizzazione, che potrebbe esser messa in seria difficoltà dal verificarsi di eventi non coperti dalle polizze a danno dei suoi manager, sia i dirigenti stessi, oggi sempre più interessati ad ampliare il più possibile le tutele, estendendole anche alla propria famiglia. La categoria dei dirigenti è una categoria ben coperta a livello di welfare.

A livello di obblighi assicurativi *puri*, il CCNL pone in capo all'azienda l'**obbligo di assicurare i propri dirigenti in caso di**

infortunio professionale ed extraprofessionale, senza applicazione di alcuna franchigia, con dei massimali variabili in base alle retribuzioni annuali lorde (Ral); sembra un'impostazione abbastanza semplice, ma in realtà il Ccnl non prevede delle esclusioni o degli *stop loss*, ovvero dei massimi indennizzi da parte delle compagnie. Non solo: nelle dichiarazioni a verbale nel CCNL viene imposto alle compagnie di assicurazione di accettare come valido il giudizio formulato dall'ente previdenziale sull'invalidità permanente totale all'atto del riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità o della pensione di inabilità; le compagnie difficilmente vogliono lasciare a un ente terzo, soprattutto ad un istituto previdenziale dalle maglie più larghe, il giudizio sullo stato di invalidità, anche senza obbligo dell'abbandono del posto di lavoro. Nella nostra esperienza, che ci porta ad analizzare tantissime polizze, difficilmente troviamo contratti a norma. Il più delle volte, le compagnie accettano il giudizio dell'Inps o dell'Inail soltanto se il dirigente abbandona il posto di lavoro. Una conoscenza approfondita del contratto di lavoro consentirebbe, invece, al dirigente di rifiutarsi di sottoporsi a visita medico-legale e di richiedere all'azienda il ristoro della somma dovuta. Ovviamente occorre fare attenzione al modo in cui è costruita la polizza: tra esclusioni, limiti, massimi indennizzi, stop loss catastrofali; l'azienda dovrà essere

consapevole dei rischi e fare una vera attività di risk management per avere un quadro chiaro della situazione.

In capo all'azienda ricade anche l'**art 15** del CCNL, ovvero la tutela legale e la responsabilità civile del dirigente: ma in questo caso non si tratta di un obbligo assicurativo, ma è consigliabile per l'impresa strutturare anche in quest'ambito una polizza *ad hoc* che amplia – includendo i casi di colpa grave – le tutele previste dal CCNL. In ogni caso, il vero banco di prova di ogni polizza è rappresentato dal momento in cui si verifica il sinistro e dall'assistenza fornita a chi ne è vittima.

L'attività principale di un **broker** dovrebbe essere quella di fornire chiarezza sui contenuti, assistenza, aspetti qualitativi di cui si valuta l'impatto, purtroppo, troppo tardi.

Concludendo, altra tematica di notevole importanza, riguarda il **valore degli accordi di secondo livello** in quanto attraverso un accordo o un regolamento aziendale, l'impresa può allargare le coperture a favore dei propri dipendenti e dirigenti. L'intervento del broker, in questo caso, serve a garantire che quanto stabilito dall'accordo o regolamento sia redatto a **piena coerenza con le condizioni contrattuali**, evitando di esporre a rischi l'azienda: la principale richiesta oggi è quella di **allargare le tutele del welfare a tutta la famiglia**.



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

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.guidalvisi@federmanagerbo.it
Riceve su appuntamento

CONSULENZA PREVIDENZIALE

GAIA MONTI - Tel. 051/0189904
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it
Riceve 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.rotundo@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: 31/05/2024

tiratura: 3600 copie

s o m m a r i o

- | | |
|----|---|
| 5 | EDITORIALE
Green Deal, ESG e Morale |
| 6 | ATTUALITA'
Missione compiuta. Federmanager, Manager Solutions, Federmanager Academy, Praesidium Spa e Assidai ottengono la certificazione della parità di genere |
| 7 | IL PUNTO
L'esperienza aiuta. Al via il nuovo ciclo di incontri sui territori del nostro servizio previdenza |
| 8 | 4.MANAGER - redazionale pubblicitario
Conclusa la prima sessione del progetto FOR-MANAGER: talenti manageriali e imprese a confronto su innovazione, sostenibilità e internazionalizzazione |
| 10 | SENIORES
Ceto medio, politiche fiscali e previdenziali: dalle proteste alle Riforme |
| 12 | FASI - redazionale pubblicitario
L'evoluzione dell'assistenza sanitaria integrativa: intervista al Presidente Fasi Daniele Damele |
| 15 | MINERVA
Minerva per le donne in cda: lettera ad amministrazioni e partecipate |
| 17 | GIOVANI
Manager tra Manager 2024: il viaggio di crescita e confronto alla sua sesta edizione |
| 19 | FERRARA
Deleghe e Lavoro: Convegno sui nuovi rischi della funzione dirigenziale |
| 21 | COMUNICATO STAMPA VISES
Vises ETS: Alluvione Emilia – Romagna, gli interventi di recupero per due scuole del ravennate |
| 23 | COMUNICATO STAMPA CIDA
Rapporto CIDA - Censis: il valore del ceto medio per l'economia e la società |
| 27 | S.I.A.T.E.
Convegno "Cambiamenti climatici: Comprendere gli eventi e le loro dinamiche per assumere scelte efficaci" |
| 30 | MANAGER EVOLUTION
Impact Marketing e Financial Reporting: alleati per una valutazione di impatto distintiva |
| 32 | INDUSTRIA 4.0
Esercizi di classificazione con Alberi, Random Forest e Support Vector Machine |

In Copertina



La Torre di Palazzo Re Enzo.

La torre di Palazzo Re Enzo, simbolo del Governo della Città, che nella prospettiva dell'immagine fotografica si fonde col campanile della Basilica di San Petronio, simbolo della Chiesa di Bologna, per divenire così insieme il vero, unico punto di riferimento della Città di Bologna e dei suoi abitanti.

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 SEDOANALGESIA
- CHIRURGIA ORALE con laser a diodi
- IMPRONTI DIGITALI e restauri protesici in giornata
- PREVENZIONE tumori orali CON VELSCOPE

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

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

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

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

Email: centroodontoiatricomarconi@gmail.com

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

Green Deal, ESG e Morale



Sin dall'inizio del Movimento dei "Fridays for Future" guidato da Greta Thunberg mi sono sorpreso della grande copertura mediatica – mondiale – che veniva concessa al fenomeno. E non parlo solo dei mezzi di comunicazione, ma soprattutto dei consensi nei quali operano i Grandi potentati economici, così come degli organi di Governo di tantissimi Paesi.

Per una generazione come la mia, quella delle domeniche a cavallo, delle fonti fossili che "finiranno tra 10 anni", della necessità spasmatica di risparmiare energia e di non inquinare, inculcata dalle superiori in poi, è davvero curioso vedere sulle pagine dei giornali (tutti) questo improvviso interesse per un Movimento promosso diversi anni fa - in un contesto inizialmente molto limitato - da una giovane alunna della Scuola dell'obbligo - e quindi presumibilmente insignificante agli occhi dei potenti. A cosa si deve questa improvvisa accelerazione: si tratta forse di un imprevisto ritorno della Coscienza in primo piano, di una sincera presa d'atto dell'obbligo morale di salvaguardare il pianeta, unica fonte di sostentamento per l'Umanità? Anche, certo. Ma non solo.

Nel maggio 2023 qualcosa come la quantità d'acqua contenuta in 11 dighe di Ridracoli si è riversata su una porzione della nostra Regione, e queste 11 dighe sono anche "cadute" sul bilancio delle Assicurazioni. Che hanno le spalle robuste. Un funzionario di una importante So-

cietà del settore affermava, qualche settimana fa, che l'ente assicurativo per il quale lavora assicura tutto il Paese per un valore pari al PIL.

Ed il nostro è un paese fragile, sotto-assicurato. Solo quest'anno parliamo di oltre 10 MLD di danni. La Germania in 10 anni ha avuto 88 MLD di danni da fenomeni estremi, 30 coperti da assicurazione. Noi su 55 ne abbiamo coperti 5.

Le grandi Compagnie, da tempo, collaborano con gli Enti dedicati alla ricerca sul rischio, visto come insieme interferente di pericolo, vulnerabilità ed esposizione probabile. Le previsioni sugli scenari futuri dicono che pioverà sempre meno, vi sarà grande caldo ed aridificazione del territorio, oltre alla concentrazione delle precipitazioni in brevi intervalli di tempo: in maggio 2023, è caduta la metà dell'acqua che cade in un anno. Ed ancora: da noi siamo alle lotte legali per l'acqua, altrove da tempo fanno la guerra.

Però oggi abbiamo i modelli elaborati da supercalcolatori come il nostro Leonardo, che in passato non avevamo, e possiamo investire in **sistemi di early warning**.

Del resto, se in Emilia Romagna abbiamo avuto un numero di morti relativamente basso rispetto al disastro occorso nel maggio scorso, è grazie all'allerta rossa che ha consentito ai Sindaci di poter evacuare le persone.

Possiamo quindi modificare le nostre tattiche di sopravvivenza, cercando di delineare un contesto nel quale convivere con gli eventi estremi, nel contempo riducendo l'impatto sull'ambiente delle attività umane. E le imprese vogliono fare la transizione ambientale, sia perché lo vuole il mercato, sia perché conviene.

Va detto che siamo tutti giocoforza

europeisti, non fosse altro che per convenienza: l'Europa vale il 12% del PIL globale, noi zero virgola. Ed i Paesi del G20 vogliono intervenire su:

E) Environment: ridurre le emissioni entro il 2030 e raggiungere la neutralità climatica entro il 2050;

S) Social: si impongono leggi sul rispetto dei diritti umani da parte delle imprese e maggiore equità intergenerazionale;

G) riprogettazione della Governance.

Ma il G20 è fatto da 20 Paesi su 195 Stati sovrani! Altrove, questi concetti sono declinati diversamente rispetto a quanto accade in Europa. Tuttavia, è lecito pensare che anche altrove si dovrà – volenti o nolenti – adeguarsi a questi concetti.

La CO2 ha raggiunto nel 2021 il massimo storico di 36,3 miliardi di tonnellate: mai così tanta. Ed il problema è la velocità con la quale aumenta, non tanto la quantità: se è superiore alla velocità di adattamento delle nostre imprese saranno guai!

Ecco perché sul tema ESG l'Europa sta marciando veloce: per gestire e ridurre i rischi e quindi potere avere un vantaggio competitivo. Che significa denaro...

La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) nasce dalla constatazione che si fanno sforzi per la riduzione dei fossili, ma la CO2 cala poco per volta.

Ecco allora che, a seconda della tassonomia, andiamo a classificare cosa è green e cosa no.

Secondo la CSRD tutto quello che facciamo lo si deve raccontare nel bilancio di esercizio – non ci fermiamo all'analisi finanziaria, ma valutiamo anche l'impatto - e tutto

(...) prosegue a pag.7

MISSIONE COMPIUTA

Federmanager, Manager Solutions, Federmanager Academy, Praesidium Spa e Assidai ottengono la certificazione della parità di genere



Un grande risultato, frutto dell'impegno delle donne e degli uomini che ogni giorno fanno crescere il Gruppo Federmanager: questo rappresenta per noi l'ottenimento della certificazione della parità di genere. Un traguardo di cui personalmente vado molto fiero, e che considero un punto di partenza verso quel cambiamento organizzativo e operativo di cui sono sostenitore.

La certificazione 125:2022 riconosce la capacità del Gruppo di aver adottato, nel corso degli anni, misure concrete per promuovere una cultura aziendale e un ambiente di lavoro inclusivi e rispettosi delle pari opportunità.

E sono cinque, nel dettaglio, le società valutate conformi alla normativa UNI: **Federmanager, Manager Solutions, Federmanager Academy, Praesidium Spa e Assidai.**

Un grande risultato, dicevo, che ci colloca come pionieri del settore. La nostra è infatti la prima organizzazione di rappresentanza nazionale di lavoratrici e lavoratori a essere certificata in Italia.

UNI/PdR



Attenzione però, come si sa, a molti onori si accompagnano molti oneri. Sentiamo infatti ancor più adesso la responsabilità di essere promotori di un **mindset innovativo** nella gestione delle risorse e degli accadimenti di cui la vita lavorativa è costellata.

Accelerare il cambiamento, l'inclusione, la valorizzazione dei talenti e del merito: sono queste le nostre ambizioni concrete, che si accompagnano a un lavoro costante e lungimirante. Come quello che ha coinvolto tutti noi per ottenere la certificazione, a partire dalle nostre risorse umane.

condizioni, lamentarsi dell'**inverno demografico** che il nostro Paese sta attraversando suona come la voce miope di chi vede gli effetti senza pensare alle cause.

Siamo allora, però, ancor più orgogliosi di aver iniziato a demarcare una nostra linea netta. Non da oggi, a dire il vero. E qui voglio ringraziare il **Gruppo Minerva** e le donne che lo animano dal 2009, sostenendo i valori della *leadership* e dell'*empowerment* femminile.

Le nostre manager e i nostri manager, con **competenze** qualificate e in forza di una feconda cultura sociale e d'impresa, sono capaci di **incidere sui contesti lavorativi** e di delineare modelli e processi in discontinuità con concezioni del lavoro fortunatamente superate.

L'equità stimola la **produttività** e la qualità del lavoro della platea occupazionale, con evidenti impatti positivi anche in termini di **reputazione** per le organizzazioni coinvolte.

Non mi resta che augurare che la certificazione del Gruppo Federmanager possa costituire uno stimolo per tanti altri.

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



L'ESPERIENZA AIUTA

Al via il nuovo ciclo di incontri sui territori del nostro servizio previdenza. Prima tappa svolta a Padova, il 15 maggio



Non si è mai troppo giovani per pensare alla propria **pensione**. Chi crede sia un miraggio, chi spera in una restituzione almeno paritaria, chi ritarda il momento del ritiro, chi fa di tutto per anticiparlo. Una regola, però, vale per tutti: alla pensione bisogna pensare per tempo e occorre tenere sotto controllo il proprio conto assicurativo. E non si può fare da soli: l'occhio attento dell'esperto previdenziale è sempre necessario. Come per un abito sartoriale, spesso occorre sapersi districare nella pletora di soluzioni che la **complessità normativa** presenta.

In un **sistema pensionistico** come quello italiano, infatti, ci troviamo sempre in attesa di riforme epocali che, come Godot, sembrano non giungere mai, mentre il quadro normativo di riferimento si ingarbuglia e si stratifica.

Le pensioni dei dirigenti hanno poi delle specificità peculiari. Bisogna conoscere bene gli aspetti legislativi e fiscali, oltre ad avere una buona padronanza del Ccnl di categoria. Bisogna anche curare la propria **posizione complementare**, che rappresenta un secondo pilastro fondamentale per costruire il futuro.

Per contribuire a un migliore orientamento in un contesto così complesso, il nostro servizio di **consulenza e assistenza previdenziale** che opera su tutto il territorio nazionale è stato negli anni potenziato, grazie all'innesto di professionalità altamente qualificate, con un obiettivo chiaro: rispondere alle esigenze manifestate dalla **platea manageriale**.

Attraverso un'attenta diagnosi della **posizione contributiva** delle

iscritte e degli iscritti, siamo oggi in grado di indirizzare scelte determinanti per definire un quadro pensionistico "a prova di errore".

E anche quest'anno vogliamo essere davvero vicini alle manager e ai manager, con incontri dedicati sul territorio, organizzati in collaborazione con le nostre sedi locali e grazie al supporto di **4.Manager**, per aiutare a "**scegliere consapevolmente e a dare valore al proprio futuro**", come dichiarato nel titolo del ciclo che stiamo avviando.

Appuntamenti di alto profilo, in cui saranno analizzate e approfondite le istanze emergenti del settore pensionistico e previdenziale.

Nel corso di tali incontri, ai quali in prevalenza intendo personalmente partecipare, sarò affiancato dalla Dottoressa **Rita Comandini**, una riconosciuta professionista di eccellenza del nostro servizio previdenza, e dai **vertici territoriali dell'Inps** per consolidare una collaborazione spesso reciprocamente utile.

Crediamo molto nella partecipazione convinta non solo dei nostri iscritti, ma anche di tutte le figure manageriali potenzialmente interessate. In ragione di ciò, gli appuntamenti saranno tenuti **in presenza** e seguiranno **un calendario** che sarà aggiornato sul nostro sito www.federmanager.it

Vi aspettiamo quindi sui territori per discutere di previdenza e per delineare insieme **un futuro a misura di manager**.

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

(...) segue da pag.5, editoriale

va nella rendicontazione delle banche, per rappresentarne l'esposizione verso le fonti fossili.

Ad esempio: sono vicino al fiume? Aumenta il premio di assicurazione ed incide sul bilancio. Ecco allora che la transizione energetica stabilizza i prezzi dell'imprenditore.

E si generano così i nuovi standard **ESRS (European Sustainability Reporting Standards)**, una serie di norme sviluppate per standardizzare il modo in cui le aziende europee rendono conto del loro impatto ambientale, sociale e di governance.

La logica – ahimè – non è quella del "buon cuore", ma è molto "terra – terra": non voglio ricadute negative né sul marchio, né sulla sostenibilità finanziaria. Ad esempio: devo dimostrare di aver messo in atto tutto il possibile – come faccio per la riduzione della CO2 – anche sul rispetto dei diritti umani (es. la Lieferkettengesetz). È un aspetto delicatissimo, che riguarda tutti i livelli della subfornitura.

Quindi tutto funzionale, logico ed anche morale, adottabile da una retta Coscienza, no? In questo caso sì, ma bisogna stare attenti: non sempre logica – se slegata dalla morale – e coscienza portano allo stesso risultato. Qualche anno fa, un notissimo esperto italiano di Intelligenza Artificiale riferiva di un suo recente viaggio negli Stati Uniti, dove aveva avuto modo di proporre al più sofisticato programma di intelligenza artificiale del momento la seguente domanda: "come si può sconfiggere il cancro?". La risposta del computer fu: "Eliminando l'uomo". Logico, tecnicamente corretto. Ma del tutto contrario alla morale!



CONCLUSA LA PRIMA SESSIONE DEL PROGETTO FOR-MANAGER:

talenti manageriali e imprese a confronto su innovazione, sostenibilità e internazionalizzazione

Con una sessione di networking tra manager e imprese si è concluso il primo ciclo del **progetto di politiche attive per il lavoro For-Manager** che ha visto il coinvolgimento dei primi **52 manager inoccupati**, di cui 3 provenienti dall'Emilia Romagna. L'evento organizzato lo scorso 12 aprile a Milano presso la sede del Gruppo 24Ore da 4.Manager e Sole24Ore, con il supporto di Confindustria e Federmanager, ha evidenziato la proattività del sistema produttivo italiano attraverso un dibattito coinvolgente e attività di

e l'offerta di competenze.

Questa iniziativa si inserisce nel piano ambizioso di politiche attive del lavoro di **4.Manager** che prevede la diffusione di progetti formativi per i dirigenti temporaneamente senza occupazione. In parallelo, sono state avviate diverse iniziative territoriali anche con il sistema dei Digital Innovation Hub di Confindustria.

Networking e Collaborazione

L'evento si è contraddistinto per

di esperienze e best practices. Il format, strutturato come una conversazione circolare, ha garantito che ogni partecipante avesse la possibilità di esprimersi e condividere le proprie idee e opinioni, rendendo le discussioni ancora più ricche e dinamiche.

Le aziende coinvolte

Durante il networking, hanno preso parte **10 aziende**, tra cui grandi imprese e PMI, ognuna con progetti innovativi, sostenibili e orientati all'export, mostrando le loro visioni di crescita per il futuro.



networking.

È stato l'appuntamento conclusivo di un progetto senz'altro innovativo nel campo delle relazioni industriali, per aver promosso e costruito il dialogo tra imprese e manager. L'iniziativa ha enfatizzato l'importanza delle **politiche attive del lavoro** e la necessità di allineare la domanda

aver favorito la creazione di un ambiente propizio al **networking tra imprese e manager**. Le tavole rotonde interattive, intervallate da momenti di coffee break, sono state moderate da Head Hunter di **Key2People** che hanno promosso relazioni fruttuose e scambi di idee tra i partecipanti. È stato un'opportunità preziosa per stimolare la condivisione

Indigo ha presentato iniziative nell'ambito dell'innovazione digitale, **Vodafone** ha mostrato soluzioni avanzate nel campo delle telecomunicazioni. Il **Digital Innovation Hub Lombardia** ha illustrato progetti per la trasformazione digitale della regione lombarda. **Christian Louboutin** ha discusso strategie di internazionalizzazione nel

settore moda. **Electrolux Professional** ha condiviso i suoi piani di espansione globale. Aziende come **Cellnex e Systema Ambiente S.p.A.** hanno esposto progetti sostenibili. **LU-VE Group** ha sottolineato l'impegno verso la sostenibilità e la governance aziendale. **Electrolux**

Professional e ContourGlobal hanno affrontato le politiche aziendali sulla sostenibilità. Infine, ContourGlobal, con Ugo Vernier, HR Director, ha parlato delle sue strategie per promuovere una cultura aziendale incentrata sulla sostenibilità e il benessere dei dipendenti.

competenze manageriali per affrontare le sfide odiere e tra loro le tre aree sono intrinsecamente collegate e rappresentano i pilastri su cui le aziende devono costruire il loro futuro successo.

Investire nella Formazione

Il networking è stato anche l'occasione per fare il punto sulle competenze acquisite durante la formazione tecnica e sulle soft-skills, a cui hanno partecipato i manager inoccupati. L'obiettivo della formazione era sia di potenziare l'**employability** dei manager, che di fornire alle

non solo celebra il loro impegno e la loro partecipazione attiva, ma conferma anche il valore della formazione e della collaborazione offerte dall'iniziativa.

Conclusioni e seconda sessione

Il progetto **"For-Manager nuove conoscenze per nuove competenze"** ha dimostrato di essere un momento cruciale per il mondo aziendale italiano, offrendo un terreno fertile per la collaborazione, l'innovazione e lo scambio di conoscenze. Sono questi gli ingredienti necessari per



Innovazione, Sostenibilità e Internazionalizzazione

Le discussioni sono state guidate da un filo rosso che ha intrecciato i temi dell'innovazione, della sostenibilità e dell'internazionalizzazione oggetto della formazione dei partecipanti. È emerso chiaramente che servono le

imprese un pool di talenti più preparato e competente. Questo rappresenta un investimento essenziale per potenziare le competenze a disposizione delle imprese e prepararsi alle sfide future. Al termine dell'evento, è stato inviato un attestato di partecipazione a tutti i manager che hanno preso parte al progetto. Questo riconoscimento

affrontare le sfide future e guidare le imprese verso una crescita sostenibile. La seconda sessione del progetto, che prenderà avvio dopo l'estate, sarà un'ulteriore occasione per riunire altri manager, opinion leader, esperti di settore e leader aziendali per continuare la formazione e il dialogo sulla trasformazione del mondo manageriale e industriale.

Ceto medio, politiche fiscali e previdenziali: dalle proteste alle Riforme

La Petizione “*Salviamo il ceto medio*”, lanciata sulla piattaforma change.org, nel novembre scorso, è stata accompagnata da numerosissimi commenti nelle sedi territoriali delle nostre Organizzazioni e online. Sono questi commenti che fanno da sfondo e riferimento all’elaborazione di questo articolo.



Indirizzata da CIDA alla Presidenza del Consiglio e ai Ministri dell’Economia e del Lavoro, la Petizione mira a proteggere il ceto medio dagli interventi fiscali iniqui e da continue misure che lo penalizzano da anni. Questa iniziativa costituisce un’azione concreta volta a sollecitare la politica perché adotti un cambio di passo tangibile. Un cambio atteso: che la politica prenda in seria considerazione le preoccupazioni che coinvolgono la classe media del Paese e se ne faccia carico. Da subito. In vista della Legge di Bilancio 2025, è fondamentale che il tema del ceto medio assuma un posto di rilievo nel dibattito politico ed economico e nell’Agenda del Governo.

Partendo da queste premesse, riepiloghiamo qui di seguito, per sintesi, gli argomenti dibattuti nelle varie sedi territoriali e oggetto di commenti in occasione della firma di sostegno alla Petizione e nei social media.

- La sfida che si trova ad affrontare l’Italia. Una sfida cruciale imposta dalla rivoluzione immateriale in atto, non più eludibile. Una rivoluzione che richiede competenze avanzate, capacità decisionali, gestione del cambiamento, conoscenze specializzate e leadership efficace, tutte qualità che sono proprie

delle alte professionalità, necessarie al servizio del Paese. Senza queste competenze, le Organizzazioni pubbliche e private rischiano di restare indietro e di non sfruttare appieno le opportunità offerte da questo cambiamento epocale.

- La visione del futuro. Una sfida che si può vincere, dunque, sempre che si proceda attraverso un impegno condiviso, e che tale impegno sia svolto a favore dell’equità, dell’innovazione e della qualità. Tutto questo non solo stimola la competitività internazionale delle imprese, ma contribuisce anche a migliorare la qualità della vita dei cittadini, promuovendo la coesione sociale e la giustizia economica. Solo in questo modo il Paese può superare le sfide del presente e costruire un futuro più prospero e sostenibile per tutti.

- Il ruolo del ceto medio. Un dato comune a tutti gli interventi e commenti è il ruolo di equilibrio che svolge questa componente sociale nella vita del Paese e il suo rilevante apporto ai cambiamenti e al relativo sviluppo. Il ceto medio avverte però l’ingiustizia dell’attuale sistema socioeconomico; constata che non ha beneficiato e non beneficia della crescita economica in proporzione al contributo che ha dato e sta dando per realizzarla.

- L’iniquità del sistema fiscale e contributivo. Tra le considerazioni relative alle sfide con le quali si sta confrontando il Paese, la questione relativa al sistema fiscale e contributivo è stata quella su

cui maggiormente si è soffermato il dibattito. Occorre partire dalla consapevolezza che le sfide in atto domandano risorse: finanziarie e umane. Le trasformazioni, i cambiamenti costano. Alla formazione delle risorse dovrebbero concorrere tutti, in ragione della loro capacità contributiva e con i criteri di progressività. Ma l’attuale sistema fiscale è fortemente squilibrato. Il carico impositivo pesa sempre più sui contribuenti diretti (soprattutto lavoratori e pensionati). E, tra questi, in particolare sulle fasce di reddito medio-alte. Fascia sociale assoggettata a una costante penalizzazione anche sul piano umano.

- La dimensione dell’ingiustizia. Tre numeri quantificano l’entità di questa ingiustizia: la metà degli italiani (47%) non dichiara redditi e quindi vive a carico dell’altra metà, il 63% circa del gettito IRPEF pesa sul 13,9% di contribuenti che dichiara oltre 35.000 euro annui di reddito annui. A questi numeri ne va aggiunto un altro, disastroso e perverso: 100 miliardi circa di evasione fiscale. Occorre sempre tenere presente che gli evasori rubano perché con il loro comportamento trasferiscono il peso fiscale su quelli che onestamente adempiono ai propri obblighi tributari. Di qui – è questa la domanda pressante – l’esigenza di attivare sistemi e mezzi di controllo sempre più avanzati in grado di scovare i disonesti e rivedere il sistema in modo da garantire una distribuzione più equa del carico fiscale, premiando la meritocrazia, e promuovendo, nel contempo, le innovazioni e gli

investimenti.

- Il ruolo della dirigenza. Quando si parla di dirigenti si fa riferimento a quella vasta gamma di professionisti che comprende dirigenti di aziende pubbliche e private, dirigenti di istituzioni pubbliche, medici, ricercatori universitari, insegnanti e molte altre figure (l'elenco sarebbe molto lungo da esporre in dettaglio). Sono figure essenziali per il funzionamento della macchina dello Stato e delle imprese di produzione di beni e servizi. E, però, queste figure che possiedono competenze specializzate e contribuiscono in misura significativa alla creazione di ricchezza del Paese, rilevano di non essere tenute nella giusta considerazione nella evoluzione delle politiche economiche dei Governi che si succedono alla guida del Paese.

- Una domanda che non può più essere delusa. I dirigenti domandano che siano finalmente riconosciuti e valorizzati il lavoro svolto e le responsabilità, anche personali, con cui devono confrontarsi nel corso degli anni di lavoro. E che tale riconoscimento sia tenuto in conto anche negli anni della pensione.

- La politica previdenziale. È stato uno dei temi più dibattuti nel corso della giornata di Mobilitazione nazionale, Open Day svoltosi il 28 febbraio. Gli interventi si sono concentrati particolarmente sull'esigenza di dare certezza ai diritti previdenziali conquistati in anni di lavoro, pagando alti contributi e imposte fino all'ultimo centesimo.

- Misure che deprimono la fiducia nel sistema pensionistico. A fronte della pressante domanda

del rispetto dei diritti dei pensionati, da decenni continua, invece, la sequela di misure volte a ridurre gli importi pensionistici (c.d. contributi di solidarietà) e penalizzarne il potere d'acquisto (modifiche peggiorative del meccanismo di perequazione). Sono provvedimenti che stanno compromettendo la fiducia dei cittadini nel sistema. E questo, di riflesso, può determinare conseguenze negative anche sulla crescita economica del Paese. La mobilitazione per una politica previdenziale basata sul rispetto dei diritti acquisiti e sulla tutela del potere d'acquisto del ceto medio riflette una crescente consapevolezza dell'importanza di garantire la sicurezza economica e sociale di questa classe sociale.

- Conclusioni. È fondamentale che questo dibattito continui nelle sedi territoriali, nei social media, nei convegni, per far sentire la voce anche del ceto medio e domandare alla politica di adottare misure concrete volte ad affrontare le sfide che attendono il Paese e perché venga preservato il benessere del ceto medio e, con esso, dell'intera società.

Le risposte che si attendono dalla politica

Il ceto medio si attende politiche mirate sulle seguenti materie:

1. Rinnovamento ed efficienza del sistema fiscale. Il ceto medio, a partire dal ceto medio dei pensionati, si attende dalla politica misure volte a evitare continue penalizzazioni. La crisi del patto sociale è attribuita agli squilibri fiscali e previdenziali. Si aspettano atti concreti: riforme che portino all'eliminazione di privilegi corporativi; privilegi di esenzioni, riduzioni, ecc. che favoriscono solo determinate catego-

rie di redditi. In breve, una Riforma che ridistribuisca il carico fiscale in modo più equo e proporzionale al reddito deve contribuire a ripristinare la fiducia nel patto sociale e a promuovere una società più giusta e solidale fra tutti i cittadini.

2. Miglioramento della qualità dei servizi pubblici. Il miglioramento dei servizi sanitari costituisce una delle domande più pressanti da parte dei nostri associati. Soprattutto ampliamento dei servizi sanitari sul territorio, cure mediche di qualità, riduzione dei tempi di attesa, miglioramenti nelle strutture ospedaliere. E, subito dopo: investimenti nei servizi pubblici di formazione scolastica e sostegno ai docenti; miglioramenti nei servizi di trasporto pubblico e relative infrastrutture; aumento delle misure di sicurezza pubblica; riduzione della criminalità, maggiore presenza delle forze dell'ordine sul territorio; ampliamento e miglioramenti dei servizi di assistenza agli anziani e alle persone con disabilità.

3. Difesa del potere d'acquisto dei redditi del ceto medio. Si attendono politiche mirate che non deprimano, ma che, al contrario, rafforzino il potere d'acquisto delle famiglie del ceto medio. Gli esperti di economia insegnano, infatti, che le politiche volte a rafforzare il potere d'acquisto delle famiglie del ceto medio tendono a promuovere un maggiore sviluppo e stabilità dell'economia del Paese.

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



L'EVOLUZIONE DELL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA:

intervista al Presidente Fasi Daniele Damele

L'ampliamento delle tutele offerte dal Fasi nel 2024 è stato guidato dall'intento di andare incontro alle mutate esigenze degli assistiti, in un contesto caratterizzato da molteplici sfide, quali ad esempio l'invecchiamento demografico e la perdita di potere di acquisto delle famiglie. Per questi motivi, sono state introdotte delle novità che hanno interessato specifici ambiti di cura: fisioterapia, chirurgia, odontoiatria, non autosufficienza. Tali novità sono state inserite nel nostro Nomenclatore-Tariffario, strumento cardine di offerta della tutela sanitaria che il Fondo revisiona annualmente per assicurare una offerta in linea con le linee guida più recenti e le innovazioni scientifiche nel campo delle cure e delle terapie.

Il Fasi nel 2024 ha destinato ulteriori risorse alle prestazioni totalmente integrative del SSN. Quali i benefici e le ricadute sugli assistiti? I contributi per la sanità integrativa versati di dirigenti e dalle aziende al Fondo godono dei benefici derivati dalle agevolazioni fiscali, a patto che il Fondo riservi almeno il 20% delle risorse a prestazioni extra LEA, le c.d. risorse vincolate, rendicontate e certificate annualmente dall'Anagrafe dei Fondi Sanitari, ai sensi del Decreto Turco-Sacconi. Godono dell'agevolazione fiscale i contributi versati a favore dei dirigenti in servizio iscritti al Fondo, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art.51, comma 2 lettera a) del TUIR, che specificatamente stabilisce la non partecipazione alla formazione del reddito da lavoro dipendente dei contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale. Il Fasi si posiziona al di sopra della soglia minima del 20% e annualmente

rendiconta il 28% di risorse vincolate, tra cui l'odontoiatria e l'assistenza in caso di non autosufficienza.

Il Fondo ha inoltre equiparato in ambito odontoiatrico le tariffe di rimborso tra la forma diretta e l'indiretta. Quali sono gli ulteriori benefici per gli assistiti oltre a quelli fiscali già descritti? Le cure odontoiatriche sono totalmente integrative del Servizio Sanitario Nazionale. Per tale motivo il Fasi ha sempre



Daniele Damele, Presidente Fasi

"canalizzato" molte risorse in quest'ambito. L'equiparazione dei rimborsi odontoiatrici tra forma diretta e indiretta, ortodonzia pediatrica inclusa, va ulteriormente in quella direzione offrendo agli assistiti maggiore accessibilità alle cure odontoiatriche. Questa decisione mira a garantire che tutti gli assistiti, indipendentemente dalla modalità di accesso alle prestazioni odontoiatriche, possano fare affidamento su pari tariffe di rimborso su tutto il territorio

nazionale, soprattutto nelle aree a minore intensità abitativa, dove risultano più carenti le strutture in convenzione diretta.

E anche per le tutele a sostegno della non autosufficienza il Fasi garantisce un contributo economico con importanti ricadute tangibili sulla quotidianità degli assistiti. Il sostegno alla non autosufficienza rappresenta uno degli impegni principali assunti dal Fasi. Per far fronte a questa sfida, innanzitutto il Fondo ha istituito nel 2020 una gestione separata dedicata alla non autosufficienza, che si occupa di monitorare le risorse spese e i fabbisogni futuri sulla base di tecniche attuariali. Il nostro Paese è sempre più "silver" e non possiamo trascurare la necessità di sostenere la nostra popolazione più anziana e in generale le categorie più fragili.

Per il 2024 abbiamo introdotto due importanti novità:

- l'estensione dell'indennizzo per l'assistenza domiciliare professionale è ora disponibile per tutti gli assistiti senza limiti di età, sia in situazioni di non autosufficienza temporanea che permanente. Questo indennizzo, di 800 € al mese, è erogato per un massimo di 9 mesi e rinnovabile annualmente.
- inoltre, i dirigenti in servizio e i prosecutori volontari, insieme ai loro familiari tra i 18 e i 65 anni in uno stato di non autosufficienza permanente, possono accedere a una rendita temporanea di € 15.000 per un massimo di 5 anni. Queste misure, in vigore dal 1° gennaio 2024, offrono un sostegno combinato fino a € 22.200 per gli aventi diritto.

È per me molto importante far comprendere alla nostra popolazione assistita, l'importanza e la portata delle tutele che il Fasi sta mettendo in campo per le persone che ne hanno bisogno in un momento così delicato della propria vita.

Avete fatto importanti progressi nella digitalizzazione dei servizi: quali sono i vantaggi per gli assistiti e in generale per il sistema? La digitalizzazione dei servizi rappresenta un processo chiave per il Fasi, poiché mira a migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la qualità complessiva della nostra offerta. In particolare, abbiamo migliorato notevolmente l'accessibilità ai nostri servizi attraverso il lancio del nuovo sito web del Fondo. Questo sito è stato progettato per essere intuitivo e facile da navigare, consentendo agli assistiti di accedere alle informazioni pertinenti con estrema semplicità. Inoltre, l'introduzione di una funzione di ricerca online delle prestazioni riconosciute dal Nomenclatore ha reso ancora più semplice per gli assistiti consultare le tariffe riconosciute dal Fondo.

La digitalizzazione ha portato a una maggiore trasparenza e tracciabilità. Gli iscritti possono monitorare lo stato delle proprie pratiche e accedere a informazioni dettagliate sui servizi utilizzati e sui rimborsi richiesti, tutto all'interno della propria Area Riservata sul nostro sito, dove è stata riorganizzata proprio la sezione relativa alla consultazione delle pratiche di rimborso inoltrate al Fondo ed è stata integrata con nuove funzioni di filtro e download della documentazione. Desidero sottolineare inoltre l'impegno del Fasi nel potenziare la comunicazione digital attraverso la creazione di contenuti, anche multimediali, che rendano più fruibili le informazioni e immediata l'interazione con il Fondo (es. Fasi in a Box – già uscito -, schede informative e kit di benvenuto – in programmazione).

Il Fasi intende dedicare maggiore attenzione alla prevenzione. In che modo? Il Fondo si impegna attivamente per sensibilizzare i propri assistiti sul tema della prevenzione attraverso una serie di iniziative mirate. Uno degli

aspetti centrali di questa strategia è rappresentato dall'offerta di 17 pacchetti di prevenzione, basati sulle più recenti evidenze scientifiche e adattati per sesso e età. Questi pacchetti, accessibili presso le strutture sanitarie del network del nostro partner strategico IWS, consentono di individuare precocemente patologie altamente invalidanti, contribuendo così a prevenire un rapido deterioramento della qualità della vita. Al fine di sostenere questa importante iniziativa, il Fondo ha deciso di coprire completamente i costi dei pacchetti, riconoscendo l'importanza cruciale della prevenzione per la salute. I pacchetti prevenzione offerti dal Fasi, nel prevenire malattie altamente invalidanti, si integrano, difatti, a quelli previsti dal Servizio Sanitario Nazionale, con un impatto positivo non solo sulla popolazione assistita dal Fondo, ma anche su quest'ultimo. Stiamo lavorando intensamente per trasmettere il messaggio che la prevenzione sanitaria è una responsabilità condivisa e un investimento fondamentale per il benessere individuale e collettivo.



FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

NOVITÀ FASI 2024

SANDRO SABBATINI - Area Mercato FASI
presenterà le novità 2024 previste dal
Fondo

18 giugno 2024
ore 14,30 - 15,00
ANT Italia Onlus
Via Jacopo di Paolo 36 (BO)

In occasione dell'Assemblea Annuale 2024, si svolgerà l'incontro:

Le novità Fasi 2024.

Vi aspettiamo martedì 18 giugno 2024 presso Fondazione ANT Italia Onlus, in Via Jacopo di Paolo 36 (BO), alle ore 14.30 per conoscere tutte le novità del Fasi, il Fondo di Assistenza Sanitaria dei Dirigenti di Aziende Industriali.

L'incontro è gratuito previa iscrizione da effettuarsi sul nostro sito

<https://bologna.federmanager.it/events/assemblea-annuale-ordinaria-2024-e-convegno-cyber-manager/>

o scrivendo a sara.tirelli@federmanagerbo.it

**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 Neuologica Cardio/Circolatoria - Respiratoria e Sportiva e pongono al centro della propria attività sanitaria un intenso e attento lavoro di ricerca e aggiornamento, trattando migliaia di pazienti all'anno e basandosi sul lavoro di squadra di oltre cento professionisti fra Medici Specialisti e Terapisti della Riabilitazione. L'autorevolezza, la forza dell'innovazione, l'aggiornamento continuo rendono DI GIORNO MEDICAL CENTRE "Excellence Rehabilitation Medical Centre".

**FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE**

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



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

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

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

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

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

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

a.digiorno@ckf-digiorno.com - direzione@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



MINERVA PER LE DONNE IN CDA: LETTERA AD AMMINISTRAZIONI E PARTECIPATE

Federmanager Minerva Bologna - Ferrara - Ravenna promuove l'inserimento delle associate certificate Women on Board



17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'**Agenda Onu 2030**.

In questo contesto, il gruppo **Minerva**, che riunisce le donne manager iscritte a Federmanager, sta promuovendo l'attivazione di iniziative volte a valorizzare la presenza femminile nel management delle organizzazioni.

Uno dei progetti che ci ha viste maggiormente coinvolte negli ultimi anni è certamente **Women on Board**, che ha consentito la creazione di una lista di manager donne che hanno seguito un **percorso di formazione** specifico per perfezionare le competenze richieste per entrare a far parte dei consigli di amministrazione. Lista composta da 434 nominativi in tutta Italia, oltre 30 le colleghe iscritte a Federmanager

Federmanager ha da tempo intrapreso un percorso per contribuire alla realizzazione del **Goal 5 Parità di genere** inserito tra i

della nostra regione.

Per promuovere le figure femminili che si sono impegnate per certificarsi, Federmanager Minerva Bologna - Ferrara - Ravenna ha deciso di rivolgersi direttamente alle **amministrazioni pubbliche** e alle **aziende partecipate** – le realtà che, insieme alle società quotate in Borsa, in pratica hanno l'obbligo di rispettare precise quote di genere per la composizione dei propri CdA in base alla Legge 5 novembre 2021, n. 162 – per informarle della possibilità di attingere da una fonte qualificata risorse adatte.



Un team formato da me e dalle colleghi Annarita Succi, Ilaria Magni e Catia Mariani ha quindi effettuato uno **screening** delle realtà più promettenti e messo a punto una comunicazione ad hoc, firmata dal-

la sottoscritta congiuntamente al Presidente Melega.

La lettera per amministrazioni e partecipate

Federmanager, l'organizzazione che rappresenta a livello nazionale i dirigenti e le alte professionalità del settore della industria privata, a partecipazione statale e degli enti pubblici economici, assumendo con Confindustria iniziative volte alla valorizzazione del ruolo manageriale, è impegnata, tramite il proprio gruppo di lavoro Minerva, in azioni che contribuiscano, in modo

equo e meritevole, al riconoscimento delle professionalità delle donne manager nostre associate. E' da questa volontà, condivisa con la Regione Emilia Romagna, che è nata l'iniziativa a livello nazionale, Women on Board, progetto che ha l'obiettivo di favorire l'inclusione e l'accesso delle donne all'interno di organizzazioni negli Organi societari e Direttivi di imprese pubbliche e private, rispettando quindi i principi ESG attraverso una buona Governance. Un vero e proprio percorso in ottica di sostenibilità.

Il progetto storicamente è stato anticipato da altre azioni coerenti con tali obiettivi attraverso un percorso iniziato con il tavolo di lavoro creatosi nel 2013 in Regione Piemonte "Più Donne per i CdA", di cui Federmanager Torino con Minerva è stata parte attiva e firmataria del protocollo di intesa.

Nel 2022 Federmanager Minerva Bologna – Ferrara - Ravenna e Manageritalia Emilia-Romagna in collaborazione con AIDP ER, Hub del Territorio ER, con le Consigliere di Parità regionali e la partnership degli ordini degli Avvocati, dei Commercialisti e dei Consulenti del Lavoro dell'Emilia Romagna, decidono insieme di promuovere ulteriormente il tema della Governance delle organizzazioni includendo le donne manager come consigliere all'interno dei board e degli Organi di controllo pubblici e privati, e di fornire gli strumenti

necessari ad abbattere gli ostacoli ancora presenti in tale direzione sostenibile.

L'elenco delle donne manager professioniste che hanno partecipato al Progetto, già consegnato e depositato presso la Regione Emilia Romagna, (consulta la short-list <https://www.percorsowomenonboard.it/shortlistwob/>: **Women on Board 2023: Formazione e Inclusione nelle Governance Aziendali (percorsowomenonboard.it)**), e pubblicato sul nostro sito Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna è a Vostra disposizione se vorrete, come riteniamo auspicabile, avvallervi della loro partecipazione nella Governance dei Vostri Enti, contribuendo fattivamente all'obiettivo prioritario della "Diversy, Equity ed Inclusion" definito per la prima volta nell'**agenda ONU 2030** e successivamente consolidato nel **PNRR** varato ad aprile 2021.

La normativa

La legge 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. "legge Golfo-Mosca") ha introdotto un meccanismo volto a rendere più equilibrata la rappresentanza dei generi all'interno degli organi collegiali delle società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea e delle società, non quotate, controllate dalle pubbliche amministrazioni.

La disciplina in materia è stata in seguito integrata dal Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, nonché dalla Legge di bilancio 2020 e, da ultimo, dall'articolo 6 della legge 5 novembre 2021, n. 162.



L'Italia e il Goal 5

Come si pone il nostro Paese rispetto al Goal 5? Secondo il **Rapporto Asvis 2023** dell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, sebbene dal 2015 l'indicatore composito italiano per il Goal 5 sia complessivamente migliorato (nonostante la drammatica battuta d'arresto durante la pandemia), grazie all'aumento della speranza di vita per le donne e della quota di occupate (55% nel 2022, +2,9 punti percentuali rispetto al 2020), alla riduzione del part-time involontario, a un numero più alto di laureate in materie tecnico-scientifiche (13,2% nel 2022) e alla crescente presenza femminile in ruoli apicali, inclusi i consigli di amministrazione, e nei consigli regionali, si tratta di progressi comunque ancora troppo limitati.

L'Italia si colloca infatti al 79esimo posto nella graduatoria di 146 Paesi del **Global gender gap report 2023** del **World Economic Forum**, che misura annualmente lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere, con un arretramento di 16 posizioni rispetto al 2022, facendo sì che al ritmo di progresso attuale, l'Ue raggiungerà la parità di genere in 67 anni, mentre per l'Italia i tempi saranno più lunghi.

Anche l'indicatore sull'uguaglianza di genere dell'**European Institute for Gender Equality** (EIGE), costruito in base alle diverse dimensioni attraverso cui viene misurata la parità (l'occupazione, la gestione del tempo, le risorse economiche, la conoscenza, la salute, il potere), colloca l'Italia al 14° posto rispetto ai 27 Paesi membri dell'UE.

Nel rapporto si riconosce comunque il positivo effetto della **Legge Golfo Mosca** sulla presenza minima di genere negli organi di gestione delle società quotate e di quelle a partecipazione pubblica, e la Legge n. 160/2019 che ne estende periodo di validità e ambito di applicazione. "Pur avendo un campo di applicazione limitato (le società quotate) e un tempo di validità contingentato (sei mandati), tale impianto normativo si è dimostrato non solo efficace nel riequilibrio di genere dei Consigli di amministrazione, ma anche nell'innalzamento delle competenze espresse da tali consigli e dei risultati di performance ottenuti."

MANAGER TRA MANAGER 2024: IL VIAGGIO DI CRESCITA E CONFRONTO ALLA SUA SESTA EDIZIONE

Jebo, Junior Enterprise dell'Università di Bologna, tra i partner del progetto anche per il 2024

Il percorso “**Manager tra Manager**” di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna si conferma anche nel 2024 come un’opportunità imperdibile per i giovani manager under 44 che sono interessati ad acquisire competenze e abilità non sempre disponibili all’inizio della carriera professionale o durante la formazione accademica, tramite il confronto con esperti del settore e colleghi più anziani, che mettono in condivisione le proprie esperienze. Il viaggio di quest’anno sta trattando i seguenti temi:

- **La Sindrome dell’Impostore: affrontare i dubbi interni.** La prima tappa, tenutasi il 10 febbraio 2024, ha approfondito questo atteggiamento, che vede le persone dubitare delle proprie capacità e temere di essere “smascherate”. La sessione online ha fornito strumenti per riconoscere e superare questi dubbi, permettendo ai manager di valorizzare i propri successi con maggiore fiducia.
- **La Comunicazione Non Violenta: costruire relazioni autentiche.** Il 16 marzo 2024, i partecipanti si sono riuniti presso l’Aemilia Hotel di Bologna per sperimentare questa tecnica di comunicazione che enfatizza l’empatia e il rispetto reciproco, essenziali per gestire i conflitti e costruire relazioni professionali



- **solide e durature.**
- **Strategia Organizzativa: pianificare il successo.** Il 13 Aprile

2024, è stata invece l’occasione - questa volta online - per esplorare metodi e tecniche utili a sviluppare strategie aziendali efficaci, fondamentali per navigare con successo nel complesso panorama economico attuale.

• **Diversity & Inclusion: verso un**



ambiente di lavoro inclusivo. La quarta tappa, la più recente, svoltasi il 18 maggio 2024 presso la business lounge dell’Aeroporto di Bologna, ha messo in luce l’importanza della “Diversity & Inclusion” nel mondo del lavoro. Attraverso un approccio pratico e interattivo, i manager hanno appreso come promuovere un am-

Queste prime quattro tappe rappresentano solo una parte del viaggio di crescita personale e professionale, denominato “**Manager tra Manager**”, giunto ormai alla sua sesta edizione. Con la guida di esperti come la psicologa **Chiara Volpicelli** e il business developer **Lorenzo Volta** di **Homus**,

società di consulenza e formazione, i giovani manager e i soci più anziani sono invitati a continuare questo tracciato, arricchendosi di nuove competenze e costruendo una rete professionale solida e supportiva.

L’inclusione dei giovani nel percorso “**Manager tra Manager**” è cruciale per il loro contributo all’innovazione e per la loro familiarità con le ultime tendenze e tecnologie, che aiutano le aziende a rimanere competitive. Un aspetto fondamentale è la **collaborazione tra generazioni diverse** per promuovere una leadership più inclusiva e consapevole. Federmanager enfatizza l’importanza di trasferire ai giovani manager queste competenze, per supportarli nella loro crescita professionale.

Dall’anno scorso, è stata avviata una collaborazione con **Jebo**, la Junior Enterprise Bologna, un’associazione no profit gestita da studenti dell’Università di Bologna, fondata nel 2015, che offre servizi professionali specializzati in Digital Marketing e Finance. L’associazione reinveste tutti gli utili in formazione e opportunità per i suoi associati, facendo parte di un network

biente lavorativo che valorizzi le differenze individuali come fonte di arricchimento e innovazione.

internazionale che conta più di 1.200 Junior Enterprises presenti in 44 paesi. Si propone come un collegamento tra il mondo universitario e quello lavorativo, offrendo ai suoi membri una palestra di intraprendenza per vivere esperienze formative e costruire relazioni di valore.

Jebo inoltre è generatore di molteplici iniziative di valore per il territorio, quali ad esempio il Caffè Con gli Imprenditori (anche detto CCI). Ormai alla sesta stagione, un open podcast che ha lo scopo di fare informazione sui temi legati al mondo dell'impren-ditorialità e dell'attualità. Il 2023 era stato inaugurato da Startup Geeks e Azimut, con un episodio a tema "Incubatori e Startup", per poi concludersi a febbraio 2024 parlando di "Visioni Creative e Carriere Culturali" e ha avuto come ospiti figure provenienti da realtà come Gruppo HERA e Lavoro-più. L'intento è quello di creare valore ed incoraggiare lo scambio di opinioni ed idee, attraverso un momento che abbini la possibilità di informarsi assumendo nozioni, di entrare in contatto con personalità già inserite nel mondo lavorativo e l'opportunità di allargare il proprio network.

Il format dell'evento consiste in un panel con due o più ospiti ed un moderatore che affrontano una discussione

sul tema del giorno. I momenti di panel sono accompagnati da un aperitivo di networking. Solitamente le punta-

tata" dal punto di vista professionale, con ospiti che hanno fatto la storia di questo settore.



te si svolgono dalle 17:30 alle 20:30 circa, compresa l'accoglienza ed un momento finale di conversazione più informale. Sulla stessa linea, CCI 6 con la prima puntata del 23 aprile, che ha avuto come argomento "IA e Industria: cosa ci riserverà il futuro", per poi passare ad altri temi altrettanto attuali e complessi. Ad esempio, uno dei prossimi incontri sarà sulla "Motor Valley", su come possa essere "sfrut-

Il prossimo step per **Manager tra Manager** è previsto alla fine di giugno, sabato 22 e domenica 23, per una "due giorni" presso l'Hotel Cimone di Riolunato, in cui affronteremo il tema della **"Leadership femminile e maschile"** attraverso attività teoriche e pratiche realizzate tra i nostri Appennini.



Aut.PG 237566 - 21/08/14

STUDIO DOTT.SSA CERATI
MEDICINA E CHIRURGIA ORALE

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

Convenzione diretta
FASI, FASI OPEN
prima visita gratuita

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

DELEGHE E LAVORO: CONVEGNO SUI NUOVI RISCHI DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

L'evento, promosso da Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna, ha fatto chiarezza sulle responsabilità civili e penali dei manager. Strumenti assicurativi personalizzati fondamentali per la gestione del rischio.



bilità cosciente, matura e protetta", organizzato da **Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna**, associazione di riferimento dei manager industriali con circa 3.100 iscritti nelle tre province.

La giornata di approfondimento ha affrontato temi molto delicati: gli obblighi assicurativi previsti dalla contrattazione nel CCNL Dirigenti Industria, con l'approfondimento delle tutele assicurative dedicate, le conseguenze nel caso in cui un'azienda non provveda alla stipula di coperture assicurative, la responsabilità civile e penale del dirigente, le tipologie di reato e le casistiche riscontrabili.

"L'assunzione di responsabilità – ha sottolineato **Massimo Melega**, presidente di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna - è un tratto tipico nei manager: il ruolo richiede di 'caricarsi' personalmente i problemi da risolvere. Questo impegno comporta scelte non facili soprattutto sul piano personale, che devono essere sempre ispirate da condotta integerrima e rispetto per gli altri. Ecco quindi che diventa indispensabile conoscere a fondo le responsabilità ed i rischi connessi, oltre ai modi per contrastarli".

Per fare chiarezza e fornire un quadro realistico, Federmanager si è avvalsa della collaborazione di

un'organizzazione esperta del settore, **Praesidium SpA**, le cui caratteristiche sono state evidenziate dal presidente **Giacomo Gargano**: "Praesidium è il broker di riferimento del sistema Federmanager e grazie anche a questa peculiarità si configura quale interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita. Sempre e costantemente in linea con quanto dettato e previsto nel CCNL che vede il nostro impegno nella diffusione della **cultura del**

trici di beni e servizi – ha spiegato **Valeria Bucci**, AD e direttore generale di Praesidium - prevede alcuni **obblighi a carico dell'Azienda** a favore dei dirigenti. In particolare, l'art. 12 comma 2 stabilisce che venga stipulata una copertura assicurativa in caso di **infortunio**, sia professionale sia extra-professionale e per **malattia** da causa di servizio. Ma non solo. Il comma 5 prevede inoltre che venga stipulata una copertura assicurativa anche in caso di **morte e invalidità permanente totale**."

Cosa succede se l'azienda non provvede alla stipula di coperture assi-



L'intervento del Presidente di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, Massimo Melega

welfare contrattuale."

Le coperture assicurative obbligatorie a carico dell'azienda

"Il CCNL Dirigenti Aziende produt-

curative, le è consentito assumere questo rischio?

"Accade – ha precisato Bucci - che l'azienda risponde direttamente per le somme dovute al dirigente

in caso di eventi di infortunio o di caso morte o di invalidità permanente totale. Stessa cosa succede se le polizze non sono conformi alle prescrizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale”.

La soluzione assicurativa a tutela del manager e dell'azienda

“L'articolo 15 del contratto nazionale - ha aggiunto l'avvocato **Stefano Minucci**, consulente legale di Federmanager – stabilisce inoltre che ogni **responsabilità civile verso terzi** per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda, così come ogni spesa per tutti i gradi di giudizio ove si apra procedimento penale. Tali garanzie e tutele sono escluse nei casi di **dolo o colpa grave** del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato. In questo caso non esiste un obbligo assicurativo, ma è consigliabile per l'impresa strutturare polizze ad hoc che ampliano, includendo i casi di colpa grave, le tutele previste dal Ccnl.”

Un esempio è quello delle **polizze D & O**, Directors & Officers Liability, volte a tutelare il patrimonio perso-

di terzi, quali, ad esempio, la società e le sue controllate, i creditori sociali, i singoli soci, i dipendenti, i consulenti, le banche, inoltre anticipa le spese legali sostenute per la difesa da tali richieste di risarcimento.

Le responsabilità civili e penali dei quadri

le funzioni manageriali vengono attribuite a **dipendenti con qualifica di quadro**. Tuttavia, nonostante tali ruoli siano, nella sostanza, i medesimi svolti dai dirigenti nelle aziende più strutturate, in caso di responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione, i quadri non godono delle tutele accordate dal contratto



Da sinistra: Andrea Barbieri, Massimo Melega, Valeria Bucci, Giacomo Gargano, Stefano Minucci e Alvise Bragadin.

L'avvocato **Alvise Gastone Bragadin**, partner dello Studio La Scala, ha invece esaminato la situazione per quanto riguarda i quadri. “Nelle

collettivo per i dirigenti, in quanto, seppur solo formalmente, tali non sono. Quindi, il quadro, oltre a verificare le eventuali tutele previste dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, sarà tenuto a negoziare con il datore di lavoro delle **tutele specifiche** e a richiedere l'attivazione di una assicurazione che lo tuteli in caso di danni.”



Andrea Barbieri, Vice presidente Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna con delega per il territorio di Ferrara, durante il suo intervento.

nale del manager di una società dalle richieste di risarcimento da parte

realtà delle medie e piccole imprese – ha evidenziato - molto spesso

“Voglio sottolineare – ha concluso **Andrea Barbieri**, vice presidente di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna – con delega per Ferrara - come sia di grande importanza prendere coscienza delle proprie responsabilità di manager, avere sempre chiaro che il proprio agire deve essere sempre improntato alla **minimizzazione dei rischi** e, in questo, diviene fondamentale un'attenta conoscenza e una puntuale valutazione delle coperture assicurative possibili.”

VISES ETS: ALLUVIONE EMILIA ROMAGNA, GLI INTERVENTI DI RECUPERO PER DUE SCUOLE DEL RAVENNATE

Il 5 aprile alla presenza del Generale Figliuolo l'evento di presentazione dei progetti

Vises Ets, fondazione di riferimento di Federmanager, ha presentato il 5 aprile alla cittadinanza gli interventi realizzati grazie alla campagna di raccolta fondi alla quale hanno partecipato i manager e le manager associate alla Federazione.

I progetti, che permetteranno ai bambini del ravennate di tornare a giocare all'asilo, prevedono il rifacimento del tetto dell'Asilo Azzaroli di S. Agata sul Santerno e il ripristino delle aree giochi della Scuola Materna Madonna della Fiducia di Fornace Zarattini, rese più fruibili e sicure per i bimbi.

Alla presenza dei rappresentanti delle istituzioni e delle associazioni, è intervenuto il Generale di Corpo d'Armata **Francesco Paolo Figliuolo, Commisario straordinario alla ricostruzione** il quale ha dichiarato: «Questa iniziativa si affianca al mio sforzo personale di restituire, quale Commisario straordinario, ai territori colpiti i propri servizi scolastici, danneggiati dagli eventi alluvionali del maggio



2023. In questi giorni - ha proseguito il Generale Figliuolo - ho sottoposto al parere della regione Emilia Romagna



L'evento è realizzato con il patrocinio di

una specifica ordinanza per finanziare interventi di ripristino delle infrastrutture sportive e scolastiche, per circa 30 milioni di Euro (di cui 16 milioni per

biamo scelto di sostenere due scuole materne, perché rappresentano uno dei servizi più importanti per le famiglie e per la ripresa delle comunità dell'Emilia Romagna duramente colpite dall'alluvione».

«Questa iniziativa testimonia l'impegno di Federmanager e dei nostri associati nel post alluvione e conferma l'importanza della collaborazione fra pubblico e terzo settore per rendere più efficace la ricostruzione e la ripartenza dei territori colpiti da eventi calamitosi», ha dichiarato **Valter Quercioli, Vice presidente Federmanager**.

«Abbiamo promosso questa raccolta con entusiasmo – ha affermato **Massimo Melega, presidente di Federmanager Bologna Ferrara Ravenna e di Federmanager Emilia Romagna** - pure rendendoci conto che si tratta di una goccia nel mare delle necessità dei nostri conterranei profondamente segnati dal tragico evento dello scorso anno. Ringraziamo le Istituzioni che si stanno prodigando per alleviarne i disagi».

le scuole)».

«Con la nostra raccolta fondi - ha affermato **Simona Signoracci, Presidente di Fondazione Vises ETS** - ab-



VISES ETS
LA FONDAZIONE DI FEDERMANAGER

CON IL TUO **5X1000** SOSTENIAMO

LA FORMAZIONE

DI GIOVANI PROVENIENTI
DA PAESI IN CONFLITTO
PER COSTRUIRE UN
FUTURO MIGLIORE

L'ACCOGLIENZA

DI PICCOLI MALATI
LUNGODEGENTI E DELLE
LORO FAMIGLIE SPESO
LONTANE DA CASA

L'INCLUSIONE SOCIALE

PER RESTITUIRE
LA DIGNITÀ DEL LAVORO
ALLE FASCE PIÙ DEBOLI
DELLA POPOLAZIONE

SCRIVI IL CODICE FISCALE

0 8 0 0 2 5 4 0 5 8 4

SULLA DICHIAZAZIONE DEI REDDITI

www.vises.it

COMUNICATO STAMPA CIDA

RAPPORTO CIDA - CENSIS: Il valore del ceto medio per l'economia e la società

Presentato il 20 maggio 2024 a Roma il Rapporto Cida-Censis sul ceto medio: quasi il 50% di chi sente ceto medio vive nel timore del declassamento, il 74,4% ritiene difficile salire nella scala sociale e più del 75% è convinto che le generazioni future staranno peggio di quelle attuali

Grande successo a Roma per la presentazione, presso la Camera dei Deputati, del Rapporto Cida-Censis **“Il valore del ceto medio per l'economia e la società”**.

L'evento, a cui ha preso parte il Vicepremier e Ministro degli Affari esteri e della Cooperazione internazionale, **Antonio Tajani**, oltre a esponenti delle diverse forze parlamentari, ha ricevuto attenzione significativa dalla platea dirigenziale presente in sala e dalle centinaia di persone collegate in streaming.

Notevole risonanza è stata anche generata sui media dai dati che il Rapporto fa emergere, sintetizzati nel comunicato stampa diramato da Cida: numeri e percentuali che offrono una fotografia aggiornata del ceto medio, asse portante del Paese.

A seguire il comunicato stampa CIDA

Un ceto medio sempre più vulnerabile: tra declassamento e blocco della mobilità

Roma, 20.05.2024 – Si assiste da tempo a una lenta erosione del ceto medio italiano, ma ora il fenomeno è accelerato, e si rischia di perdere il pilastro della nostra società e il fondamento della nostra economia. Oggi il 60,5% degli italiani si sente di appartenere al ceto medio. Prima ancora che una questione reddituale, essere ceto medio è una condizione di identità e status sociale percepito. Ma se nel passato aureo dello sviluppo italiano essere ceto medio significava sentirsi parte di un movimento collettivo in ascesa,

oggi prevale la percezione di un declassamento socio-economico: il 48,8% vive il timore di una regressione nella scala sociale e il 74,4% ha la convinzione di un concreto blocco della mobilità verso l'alto.

Questi i dati che emergono dal **Rapporto CIDA-Censis “Il valore del ceto medio per l'economia e la società”** commissionato da **CIDA**, la Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità, e presentati oggi durante un convegno tenutosi alla Camera dei Deputati, aperto con i saluti istituzionali del Vice Presidente del Consiglio e Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale **Antonio Tajani**.

“L'obiettivo – come ha spiegato il Presidente di CIDA, **Stefano Cuzzilla** – è comprendere qual è la percezione del Paese rispetto a quella classe intermedia, né ricca né popolare, che dal “Miracolo economico” in poi ha rappresentato il nostro cuore produttivo, e dare urgentemente voce a quasi metà della popolazione che sta vivendo una fase di “declassamento” e non è adeguatamente ascoltata”.

Questo nuovo periodo è dominato da una paura palpabile del blocco della mobilità sociale “non solo per i redditi più bassi – come specificato da **Cuzzilla** – ma anche per le fasce di reddito fino a 50.000 euro e oltre, che sono quelle che trascinano consumi e investimenti. Certamente un netto distacco dall'ottimismo e dalle percezioni collettive di opportunità che un tempo erano diffuse tra noi. In fondo la parola

del ceto medio è la parola vissuta dalla maggioranza delle famiglie italiane in più generazioni, passata da alti ritmi di crescita del Pil al suo rallentamento”.

I dati sono emblematici: il Pil italiano è cresciuto del +41,6 tra il 1970 e il 1980, del + 25% nel decennio successivo, per poi proseguire nel lento declino, che segna solo un +17,9% negli anni Novanta, fino a crollare al +3,5% nel quadriennio 2019 – 2023.

Questo **downsizing economico** che coinvolge il ceto medio non è un fenomeno solo italiano ma riguarda l'insieme dei Paesi più avanzati, dagli Usa a gran parte dei Paesi UE. Globalizzazione e cambiamenti tecnologici hanno spostato l'asse della creazione di reddito verso economie emergenti, svuotando le strutture produttive dei Paesi più avanzati che hanno perso occupazione di qualità, in termini di retribuzione e tutele. Eloquente il dato sulle famiglie: in un ventennio, dal 2001 al 2021 il **reddito pro-capite delle famiglie italiane è sceso del 7,7%**, mentre la media europea saliva di quasi 10 punti percentuali, con le famiglie tedesche a +7,3% e quelle francesi a +9,9%.

Ciò spiega perché il presente e il futuro sono segnati dalla paura del **declassamento**, da una propensione a difendere il proprio status quo più che a migliorarsi, con la convinzione che l'andamento del benessere nel tempo sia decrescente. Un'idea radicata nella pancia sociale del Paese, condivisa in pieno

dalla maggioranza netta di persone che si sente parte del ceto medio: il 66,6% degli italiani (il 65,7% del ceto medio) è convinto che le generazioni passate vivevano meglio e il 76,1% degli italiani (75,1% del ceto medio) ritiene che le generazioni future staranno peggio di quelle attuali.

“A me preoccupa soprattutto questa **assenza di speranza nel futuro** – ha sottolineato con forza **Cuzzilla** – se le aspettative calano, se non si crede più di poter migliorare la propria condizione, se si ritiene che le generazioni future staranno peggio di quelle attuali, sarà il Paese intero a pagare un prezzo altissimo. È nostra responsabilità, come manager e come società civile, rispondere a questo cambiamento e intercettarne i bisogni prima che sia troppo tardi. Significa **investire** per avere un sistema costruito sulla triade **più alto benessere economico – più alti consumi – aspettative crescenti**. Mentre oggi siamo in questa situazione: meno benessere economico – consumi ridotti – aspettative pessimistiche. Solo valorizzando l’impegno nel lavoro, il talento, le conoscenze e le competenze, è possibile riattivare i meccanismi di crescita.”

Ne è convinto il 57,9% degli italiani, per i quali impegno e capacità non sono adeguatamente premiati (54,9% del ceto medio). Inoltre, l’81% pensa sia giusto che chi lavora di più guadagni di più (80% del ceto medio), e il 73,7% ritiene legittimo e giusto che una persona talentuosa e capace possa diventare ricca (75% del ceto medio). Inoltre di fronte alle complessità del contemporaneo, a processi epocali di transizione relativi alle nuove tecnologie o alla sostenibilità, l’87,1% degli italiani è convinto che solo un innesto massiccio e capillare di culture e pratiche manageriali po-

trà consentire quell’upgrading di funzionalità che oggi è richiesto al sistema Paese Italia. Per l’82,7% il bravo manager nelle aziende e negli enti è colui che sa trascinare e motivare gli altri. Per l’84,4% degli italiani una più alta efficienza di imprese e Pubblica Amministrazione richiede dirigenti fortemente orientati a premiare i più meritevoli ad ogni livello.

In fondo già oggi il valore dei **dirigenti** si vede in molti ambiti complessi: l’85,8% delle famiglie è convinto che, se una scuola è ben gestita sul piano organizzativo, è più facile che garantisca anche buone performance didattiche e il 62,2% crede che avere manager come dirigenti nel servizio sanitario è un fattore di garanzia per i pazienti.

Ai membri del Parlamento che hanno partecipato – l’On. Annarita Patriarca, l’On. Paolo Barelli, l’On. Maria Elena Boschi, il Sen. Antonio Misiani e l’On. Marta Schifone – il Presidente di CIDA ha illustrato le proposte della Confederazione e spiegato l’urgenza di una presa di consapevolezza della situazione: “Bisogna invertire la tendenza che finora ha costantemente privilegiato misure volte all’assistenzialismo attingendo risorse dal ceto medio, principalmente pensionati e lavoratori dipendenti. Si tratta di una sfida strutturale, la stessa funzione del fisco – ha concluso **Cuzzilla** – andrebbe capovolta, trasformando la leva fiscale: invece che ostacolo, dovrebbe incentivare chi investe, chi crea lavoro, chi eroga servizi, chi ha talento e si impegna. È quello che emerge anche dalla ricerca. Ben l’80,6% degli italiani ritiene che il sistema fiscale dovrebbe premiare chi crea impresa, lavoro, opportunità”.

Proposte di CIDA alla politica:

Revisione delle Aliquote IRPEF e del sistema di detrazioni/deduzioni: È urgente una revisione del sistema IRPEF che vada nella direzione della riduzione della pressione fiscale per le fasce di reddito medio-alte, passando gradualmente da tre a due aliquote. Infatti, il reddito non determina solo le imposte da pagare ma anche la possibilità di accedere a detrazioni, deduzioni e altri servizi. Deduzioni e detrazioni oltre una certa soglia di reddito (a partire dai 50mila euro in su) si azzerano. Quindi il saldo fiscale del ceto medio non è dato solo dall’ammontare dell’Irpef, ma anche da tutti i benefici potenziali che vanno persi. Il ceto medio quindi “ci rimette” due volte: prima perché sostiene le maggiori imposte e poi perché ha minori o mancati sconti e trasferimenti monetari che si traducono in maggiori esborsi (spese sanitarie, bonus asili, università, bollette, ecc.).

Incentivi al Merito: Sarebbe equo che le forme di decontribuzione e di defiscalizzazione collegate a premi di produzione o ad altre forme di riconoscimento della produttività e del merito vengano applicate alla generalità dei lavoratori, compresi quindi i dirigenti. Se si vuole riconoscere, com’è giusto, ai lavoratori una parte del merito nel conseguimento della performance, non si dovrebbe porre dunque alcun tetto retributivo all’applicazione degli incentivi fiscali e/o contributivi, l’applicazione dei quali dovrà risultare generalizzata, ovvero elevare l’attuale limite di 80 mila euro di reddito da lavoro ad almeno 120 mila euro per dare una significatività anche per la nostra categoria.

Lotta all’Evasione: puntare su misure rivolte alla crescita del sistema piuttosto che alla mera assistenza. Introdurre il contrasto di interessi.

Connettere tutte le presenti banche dati pubbliche per attestare l'omissione o la veridicità dei redditi dichiarati. Favorire forme di pagamento elettronico rispetto al contante.

Supporto all'Innovazione e alla Competitività: Le imprese italiane si sono rivelate spesso incapaci nel rispondere alle sfide imposte dalla crisi economica; tra le cause di tale fenomeno vi è la cronica carenza di competenze manageriali nel tessuto imprenditoriale. Si potrebbero introdurre degli incentivi fiscali a favore delle figure manageriali che investono in start-up o in partecipazioni nel capitale sociale delle piccole e medie imprese, a valere sull'imposta linda sul reddito delle persone fisiche (Irpef), anche al fine di favorire l'avvio di progetti di innovazione o internazionalizzazione dei mercati.

Tutela delle Pensioni. Non bisogna trascurare che i pensionati compongono una buona fetta del nostro ceto medio: il 65,2% dei pensionati sente di appartenervi. Il potere d'acquisto delle pensioni è stato falcidiato dall'inflazione e dal mancato pieno adeguamento degli assegni dei pensionati del ceto medio. Applicare la perequazione per scaglioni, invece che per fasce, potrebbe essere un primo modo per ristabilire equità. A chi obietta richiamando la presunta insostenibilità del sistema, ricordiamo che per consentire una reale sostenibilità finanziaria sarebbe meglio separare in maniera contabile la previdenza dall'assistenza.

Rafforzamento della Previdenza Complementare e degli Investimenti: Calo demografico e discontinuità lavorativa daranno vita, nel tempo, a pensionati poveri. Il Secondo pilastro diventa quindi fondamentale. Per non par-

lare del ruolo strategico che i fondi pensione possono giocare a sostegno dell'economia reale nel ruolo di investitori a lungo termine, non ancora adeguatamente incentivato. Per incentivare l'adesione alle forme di previdenza complementare occorrerebbe, quantomeno: incrementare il sotto limite in cifra fissa di deducibilità fiscale dei contributi fermo dal 2000; riportare l'aliquota di tassazione sui rendimenti in fase di accumulo a quella iniziale dell'11% o comunque non superando l'aliquota di tassazione delle rivalutazioni degli accantonamenti al TFR (17%); dare la possibilità ai datori di lavoro e ai lavoratori di versare i contributi eccedenti il massimale INPS (attualmente 119.650 euro annui) alla previdenza di secondo pilastro per i "contributivi puri" aumentando per costoro ulteriormente il limite di deducibilità fiscale dei contributi o prevedendo una specifica e separata misura agevolativa.

Miglioramento dell'Accesso e della Qualità della Sanità: Il miglioramento dell'accesso e della qualità delle cure sanitarie, finora garantiti esclusivamente dalla capacità e abnegazione del personale medico e ospedaliero, che ad oggi non è adeguatamente riconosciuto, non può che passare attraverso una più forte connessione fra sistema pubblico e fondi sanitari integrativi. Questo collegamento diretto tra il benessere del ceto medio e la qualità dei servizi sanitari dovrebbe essere visto come il normale corrispettivo di quanto versato. Il ceto medio non può essere visto come tax player e mai come beneficiario di trasferimenti sociali. Anche perché quando capita, come capita, di dover affrontare un evento invalidante e avverso, senza un'adeguata copertura il rischio di impoverimento colpisce anche chi ha un reddito superiore a 50mila euro

all'anno. Inoltre, dal 1997 i contributi di assistenza sanitaria integrativa (versati dal datore di lavoro e dal lavoratore ad enti o casse aventi fini assistenziali sulla base di norme contrattuali o di regolamento aziendale) sono deducibili per un importo massimo di 3.615,20 euro che negli anni non è stato mai rivalutato. La soluzione non può che diffondere il welfare integrativo nell'ottica di una efficiente collaborazione tra pubblico e privato e riconoscere un ruolo fondamentale ai fondi integrativi, ai fini della verifica dell'appropriatezza della prestazione, del controllo della spesa e della sua relativa emersione.

Nuove generazioni: Per favorire l'occupazione dei giovani riteniamo opportuno mettere in piedi un dialogo costruttivo e costante tra il mondo del lavoro e quello della scuola, non solo con riferimento all'istruzione di tipo secondario, ma, altresì, per quella universitaria e post-universitaria. La ricetta risiede nella co-progettazione tra tutti gli attori coinvolti (scuola, impresa e giovani) in cui un ruolo chiave svolge la figura del tutor che può essere efficacemente ricoperta da figure manageriali. Necessaria poi una formazione qualificata che sia continuamente allineata alle caratteristiche mutevoli del mondo del lavoro. In tale ottica, è fondamentale il potenziamento delle opportunità di formazione in contesto lavorativo mediante stage e tirocini professionalizzanti e percorsi di apprendistato. Infine, gli incentivi per la nuova imprenditoria rappresentano una parte importante delle misure per sostenere i progetti d'impresa e favorire la partecipazione dei giovani alla sfida dell'innovazione e della crescita economica.

n.d.r. La versione completa del rapporto è scaricabile dal sito www.cida.it.

Martedì 18 giugno 2024,
presso la sede di **Fondazione ANT Italia Onlus**
Via Jacopo di Paolo 36 BO

ore 14.30 -15.00

LE NOVITA' FASI 2024

Incontro sulle novità del Fondo a cura di **Sandro Sabbatini** – Area Mercato FASI

ore 15.15 – 17.00 – parte privata

ASSEMBLEA ANNUALE ORDINARIA 2024

Ordine del giorno

- 1) Approvazione del Verbale dell'Assemblea annuale ordinaria del 20 giugno 2023;
- 2) Relazione del Presidente e presentazione del Bilancio Consuntivo 2023 e Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti: discussione e delibere;
- 3) Presentazione del Bilancio Preventivo 2024: discussione e delibere;
- 4) Consegna Borsa di Studio Intercultura «Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna in memoria di Francesco Longo»
- 5) Consegna attestato di benemerenza e fedeltà agli iscritti al Sindacato da oltre 50 anni
- 6) Varie ed eventuali

ore 17,30 – 20,00 - parte pubblica - **Convegno**

CYBERMANAGER. Innovazione digitale e sicurezza sul lavoro nell'anno di NIS2

PROGRAMMA

FOCUS I – lo scenario (17:30 -18:30)

Il ruolo dei manager per la sicurezza informatica nelle aziende

– **Dott. Bruno Frattasi**, Direttore Generale dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN)
La Direttiva (UE) 2022/2555, o NIS 2

– **Alessandra Poggiani**, Direttore generale CINECA

Cybersecurity e supercalcolo. Bologna e il ruolo di CINECA per la sicurezza digitale europea

FOCUS II – il progetto (18,30 – 19,30)

LASIA – LABour Safety Innovation Award

Introduce e modera: **Roberto Sammarchi**, Manager dell'innovazione, founding member della rete SIGN.

Visione e contributi dei partner LASIA:

– **Massimo Melega**, Presidente FEDERMANAGER Emilia – Romagna

– **Giorgio Sbaraglia**, Direttivo CLUSIT (Associazione Italiana per la Sicurezza Informatica) e socio Federmanager

– **Francesco Santi**, Presidente AIAS

– **Emanuele Gatti**, Presidente ITKAM, founding member della rete SIGN

– **Giuliano Muzio**, Chief Corporate Relationship Officer, FBK

Q&A (19,30-20)

A seguire aperitivo e cena sociale

RSVP sara.tirelli@federmanagerbo.it

Convegno “CAMBIAMENTI CLIMATICI: Comprendere gli eventi e le loro dinamiche per assumere scelte efficaci”



organizzato dalla Commissione S.I.A.T.E., in collaborazione con l’Ordine degli Ingegneri di Bologna e il patrocinio degli Ordini di Ferrara e Ravenna. L’evento ha destato grande interesse e ha visto una larga partecipazione. In linea con gli obiettivi della Commissione, è stato trattato il tema del cambiamento climatico analizzandone i dati descrittivi ufficialmente riconosciuti, gli effetti diretti e quelli indiretti. Tutto da una prospettiva rigorosamente tecnico-scientifica e operativa, cercando di individuare le soluzioni riconosciute o emergenti ritenute utili ad affrontare la realtà. La base di partenza è stata rappresentata da fatti e dati certi e dimostrabili, sempre per dare un contributo alla conoscenza e diffusione del tema, dando spazio alle diverse opinioni al di fuori di potenziali esasperazioni comunicative. Grazie alla competenza ed equilibrio dei relatori,

In data 19 Aprile 2024 si è svolto a Bologna, presso il Museo del Patrimonio Industriale, il Convegno sui cambiamenti climatici, si è tentato di evitare pregiudizi e informazioni superficiali o incomplete, condizionate da contrapposte visioni politico-ideologiche, che spesso vengono comunicate con semplificazione fuorviante a fronte di problemi fisiologicamente molto articolati e influenzati da numerose e complesse variabili. Non senza rinunciare ad affrontare le incertezze, i timori e le evidenze scientifiche con il grado di approfondimento necessario. Troppo spesso, infatti, si tende a interpretare gli eventi come lineari, anziché come evoluzioni complesse di variabili non sempre certe, privilegiando visioni negative o erroneamente risolutive.

Il Convegno ha fatto emergere, tra l’altro, come elementi anche prodotti dalla fonte a cui ci si affida in maniera acritica, se correttamente analizzati, possono contribuire a comprendere una realtà differente



da quanto la fonte stessa tende ad accreditare o ad essa si vorrebbe

attribuire.

Anche nella scelta della logica sequenziale degli interventi si è inteso fornire elementi di giudizio secondo un approccio a cascata: teorico, pratico, operativo, analitico e di scomposizione della comunicazione.

Il Convegno è stato aperto da un videomessaggio del **Ministro dell’Ambiente e della Sicurezza Energetica, On. Pichetto Fratton**, che ha voluto dare, con il suo contributo istituzionale, un importante *endorsement*, anche in vista dell’**Earth Day**, che come ogni anno cade il 22 aprile. Il Ministro ha tra l’altro ricordato le misure per fronteggiare gli effetti dei cambiamenti climatici tra cui il **Piano nazionale di adattamento**, il PNACC, con le sue 361 misure, le **comunità energetiche**, l’imminente approvazione, prevista entro il giugno di quest’anno, del **Piano nazionale integrato energia e clima**:

“una grande programmazione della transizione senza demagogia, aderente alla realtà” che tiene conto “del nostro sistema economico, del nostro sistema industriale, del nostro sistema sociale.” L’intero videomesaggio è disponibile sul sito Federmanager Bologna - Ferrara Ravenna e al link

<https://youtu.be/TzUxxjFgOfA>.

Mentre l'Ing. Roberto Pettinari, responsabile della Commissione SIATE, che ha moderato il convegno, ha tra l'altro rilevato come Federmanager abbia voluto portare il proprio contributo con un momento di approfondimento dedicato al cambiamento climatico partendo dall'analisi dei dati. Il convegno, grazie alla presenza di relatori con altissima professionalità e lunga esperienza internazionale vuole contribuire a facilitare una percezione equilibrata di eventi che possono influenzare in modo rilevante la nostra vita, lasciando ai partecipanti qualche strumento in più per analizzare criticamente conclusioni e scelte essenziali per l'evoluzione della società, in atto a livello mondiale.

Le slides dei singoli interventi sono consultabili sul sito istituzionale di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna al link:

<https://bologna.federmanager.it/>

[cambiamenti-climatici-i-materiali-del-convegno/](#) mentre di seguito si riporta una breve sintesi discorsiva dei contenuti presentati.

Per attuare le politiche è indispensabile la conoscenza dei processi

A dare un quadro dell'attuale scenario il professor **Teodoro Georgiadis**, Fisico dell'Atmosfera del CNR, nonché Academic Member Athens Institute for Education and Research, che ha sottolineato: "Il problema del cambiamento climatico e delle sue possibili mitigazioni e adattamento agli impatti è uno dei più impellenti temi delle agende scientifiche e politiche mondiali. Il ruolo europeo, nel quadro mondiale delle politiche di lotta ai cambiamenti climatici, impone scelte anche economiche e quindi la scienza deve essere in grado di ipotizzare scenari realistici per il futuro così da non vanificare tempo e risorse.

Un approccio coerente deve risultare efficacie e non ideologico".

Il servizio meteorologico dell'Aeronautica militare al servizio della collettività

Il colonnello **Luca Graniero**, Stato Maggiore Aeronautica, è intervenuto in rappresentanza del generale **Luca Baione**, Capo Ufficio Generale Aviazione Militare e Meteorologia, Rappresentante permanente d'Italia presso l'Organizzazione Meteorologica Mondiale e Consigliere Esecutivo OMM: "Per affrontare le criticità legate alla crisi climatica dobbiamo **agire su due livelli**: uno di adattamento, per gestire gli eventi che costituiscono la nuova normalità e uno di mitigazione, per evitare che si arrivi a fenomeni che diventino ingestibili. "In fase avanzata – ha evidenziato Graniero - la progettazione e la realizzazione di un **Campus per il clima** rivolto a studenti universi-

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**



OFFRIAMO:

- **Modello 730 con visto di conformità e trasmissione della dichiarazione all'Agenzia delle Entrate**
- **Modello F24 per versamento IMU, IVIE, IVAFE e imposta sostitutiva**
- **Modello REDDITI PF con quadri RM - RT - RW**
- **Dichiarazioni di successione**
- **Applicazione "cedolare secca"**
- **Invii telematici**
- **Consulenze specialistiche per espatriati ed impatriati**
- **Registrazione contratti di locazione**
- **Possibilità di costruire pacchetti di servizi mirati per il contribuente**

IL CONTRIBUENTE È GARANTITO NEI SUOI DIRITTI DI RISERVATEZZA

tari, di licei e scuole superiori con aule per la teoria alla **Rocca di Sestola** e corsi pratici, aderenti ai dettami dell'OMM, in vetta al **Monte Cimone** presso l'Osservatorio AM e Cnr-ISAAC”.

Strategie infrastrutturali e gestionali in ambito servizio idrico integrato

L'ingegner **Francesco Maffini**, responsabile Asset Management Direzione Acqua Gruppo HERA, ha portato il caso concreto della gestione del servizio idrico integrato. “Gli effetti del cambiamento climatico sono chiari ed evidenti. Per fronteggiarli un ruolo centrale è dato dal know how di esperienze, conoscenze, studi ed applicazioni di cui dispone il Gruppo Industriale Hera. Il contrasto al cambiamento climatico si attua con strategie di adattamento tramite servizi a rete nel medesimo territorio. Fondamentale il ruolo che oggi deve avere da protagonista la digitalizzazione dei servizi abbinata all'impiego di algoritmi di intelligenza artificiale. Il tutto non può prescindere da un cambio di paradigma nella gestione del servizio idrico, estendendola a monte e a valle dell'attuale perimetro del servizio: da invasi e opere primarie di captazione al riuso delle acque reflue.”

Serve un approccio scientifico ragionato, a fronte di sistemi complessi dalle molte variabili

Ha ribadito la necessità di operare in modo scientifico anche l'ingegner **Massimo Kolletzek**, project leader del convegno e membro della Commissione S.I.A.T.E. Fe-

adattamento con una transizione in sintonia con l'evoluzione tecnologica e la ingegnerizzazione dei sistemi, senza penalizzare lo sviluppo sociale ed economico.”



dermanager Bologna - Ferrara - Ravenna, esperto di sistemi di trasporto, energia ed integrazione tra gli elementi tecnico-scientifici ed operativi:

“Il cambiamento climatico viene spesso trattato nella comunicazione in termini di eccessiva banalizzazione e semplificazione, generando percezioni superficiali, spesso estremizzate, con visioni da un lato catastrofiste e, dall'altro, di negazione dei fenomeni. Partendo dalle analisi dei maggiori organismi mondiali impegnati nello studio e lotta ai cambiamenti climatici, quali IPCC, IEA, WMO, AEA, emerge il peso reale da attribuire alla componente antropica delle diverse regioni economiche sulla globalità dei fenomeni. Questo significa adeguare gli interventi senza favorire economie più impattanti a scapito della nostra che già si sta impegnando con determinazione. Occorre, quindi, un approccio orientato a bilanciare il processo di

Di cosa parliamo quando parliamo di ambiente?

Infine su “L'ambiente della parola” è intervenuta la dottoressa **Caterina Giannelli**, analista, scienziata della parola e brainworker. “La ‘questione ambientale’ si avvale di parole, che spesso sono gravi di luoghi comuni per certificare un'unica e uniformante rappresentazione dell’ambiente, guidata dalla paura come strumento per il mondialismo. Ma l’ambiente è una struttura della parola. Ecco perché sono fatui gli “Ismi” che ne preconizzano la fine. La questione ambientale, scevra dalle ideologie che le parole dell’uso comune veicolano, indica come siano ben altri i modi per intendere di cosa parliamo quando parliamo di ambiente.”

Nei prossimi numeri della rivista pubblicheremo sintesi più tecniche di alcuni degli interventi.

IMPACT MARKETING E FINANCIAL REPORTING: alleati per una valutazione di impatto distintiva

Paolo Fanti intervista Gabriele Carboni, scrittore e consulente di Marketing di Impatto



Paolo Fanti



Gabriele Carboni

Negli ultimi anni si sta affermando l'importanza del **Reporting di Sostenibilità** che recepisce progressivamente le indicazioni contenute nella Direttiva Europea **CSRD** (Corporate Social Reporting Directive). Una linea guida di queste progettualità da introdurre in azienda è **“misurare l'impatto”**. È un ambito di responsabilità unicamente in mano al CFO e Direttore Finanziario tenuti alla firma della Relazione Gestione che contiene la relazione di sostenibilità? Quali alleanza costruttiva si può instaurare tra Finanza e Marketing in questa epoca di grande cambiamento in orizzonte di sostenibilità?

Abbiamo condiviso alcune riflessioni con **Gabriele Carboni**, autore di Bestseller internazionali, che collabora strettamente con **Philip Kotler**, padre del marketing moderno per progettare il futuro del

marketing. Kotler lo riconosce come guida nell'**Impact Marketing**, un nuovo approccio che porta i temi dell'Economia Civile in dote al mondo del marketing e delle imprese. È coautore con Kotler di **"Essentials of Modern Marketing"** in diverse edizioni nel mondo; è anche coautore del libro **"Doers & Dreamers"** con Seth Godin e altri esperti.

Gabriele a te una prima domanda: cosa lega l'impact marketing al reporting di sostenibilità?

L'Impact Marketing e il Finance Reporting stanno emergendo come

e credibile. L'**Impact Marketing**, che pone l'accento sull'impatto sociale e ambientale delle attività aziendali, si sposa perfettamente con il **Finance Reporting**, che garantisce la trasparenza e l'affidabilità dei dati finanziari e non finanziari. Il reporting di sostenibilità ha assunto un ruolo centrale nei bilanci aziendali, rendendo l'amministratore delegato e il Chief Financial Officer (CFO) responsabili di fronte alle leggi. Questo non solo assicura la precisione dei dati, ma fornisce anche una base solida per il Chief Marketing Officer (CMO) per costruire campagne credibili e persuasive. Inoltre, l'affidabilità delle informazioni finanziarie e di sostenibilità è essenziale al Chief Communication Officer (CCO) per comunicare in modo efficace e trasparente con tutti gli stakeholder, rafforzando così la fiducia e la



Gabriele Carboni (sulla destra) con Philip Kotler a maggio 2024

strumenti fondamentali per le aziende moderne. Mentre il mondo del business si evolve verso una maggiore sostenibilità, l'integrazione di pratiche responsabili diventa cruciale non solo per la conformità normativa, ma anche per costruire una reputazione aziendale solida

reputazione dell'azienda.

L'orizzonte del reporting integrato di sostenibilità in tutte le aziende crea quindi nuovi ruoli e soprattutto nuove collaborazioni tra finanza e marketing?

La collaborazione tra CFO, CMO e CCO è fondamentale per garantire che le pratiche aziendali siano allineate con gli obiettivi di sostenibilità e redditività. Il CFO assicura la precisione e la verifica dei dati finanziari e di sostenibilità, fornendo una base solida. Il CMO utilizza questi dati per costruire strategie di marketing efficaci e credibili, mentre il CCO si occupa di comunicare in modo trasparente e convincente agli stakeholder. L'allineamento tra risultati economici e di sostenibilità è essenziale non solo per la conformità normativa, ma anche come strategia per rispondere alle richieste del mercato. Integrando le metriche finanziarie ed ESG, le aziende possono ottenere una visione completa delle loro performance. Questa integrazione consente di comunicare gli impatti positivi in modo trasparente, migliorando la fiducia degli stakeholder e la reputazione sul mercato. La sinergia tra CFO, CMO e CCO è quindi cruciale per sviluppare un sistema di misurazione dei risultati coerente e distintivo, capace di soddisfare le esigenze del mercato e degli stakeholder.

Marketing e Finance sono concetti noti, mentre “l’Impact Marketing” è recente. Puoi darci qualche elemento per capire di cosa si tratta?

L’Impact Marketing rappresenta un approccio innovativo che va oltre le tradizionali strategie di marketing, focalizzandosi sull’impatto positivo che un’azienda può avere sulla società e sull’ambiente. L’ho personalmente introdotto nella let-

teratura del marketing insieme a Philip Kotler: questo tipo di marketing non si limita a promuovere prodotti o servizi, ma mira a creare un valore autentico e sostenibile, rispondendo alle esigenze dei consumatori sempre più attenti alla responsabilità sociale delle aziende. L’Impact Marketing è una nuova direzione indispensabile che porta le aziende oltre la semplice sostenibilità, integrando il concetto di **generatività**. Questo approccio chiede alle imprese di spostare il **profitto** da obiettivo primario a **risultato delle proprie azioni virtuose**. La generatività implica che le aziende non solo riducano il loro impatto negativo, ma contribuiscano attivamente al benessere sociale e ambientale. Adottare l’Impact Marketing significa impegnarsi in pratiche che generano valore condiviso, creando un ciclo virtuoso dove il successo economico è una conseguenza naturale delle azioni responsabili e sostenibili.

Come possono le imprese e i manager attrezzarsi adeguatamente per affrontare la sfida della misurazione di impatto richiesta dal reporting di sostenibilità?

La misurazione dell’impatto ESG rappresenta una delle principali sfide per le aziende moderne. Integrare i dati relativi alla sostenibilità con quelli finanziari richiede strumenti e metodologie avanzate, capaci di fornire una visione accurata e completa delle performance aziendali. Tuttavia, la varietà e la complessità delle metriche ESG possono rendere difficile questa integrazione, richiedendo un ap-

proccio sistematico e rigoroso. Le principali sfide nella misurazione dell’impatto ESG includono la raccolta e l’analisi dei dati, la standardizzazione delle metriche e la trasparenza nella comunicazione dei risultati. Le aziende devono sviluppare competenze interne e avvalersi di tecnologie avanzate per gestire questi processi in modo efficace. Inoltre, è fondamentale adottare un approccio trasparente nella comunicazione degli impatti, per mantenere la fiducia degli stakeholder e garantire la credibilità delle iniziative di sostenibilità.

Quindi possiamo concludere che la sfida della sostenibilità ha offerto un campo di nuova collaborazione efficace tra i manager del Marketing e del Finance?

È così. L’integrazione dell’Impact Marketing con il Financial Reporting rappresenta un passo cruciale verso una gestione aziendale più sostenibile e responsabile. Questo approccio non solo assicura la conformità normativa, ma consente alle aziende di costruire una reputazione solida e di lungo termine. La sinergia tra CFO, CMO e CCO è fondamentale per garantire che le informazioni finanziarie e di sostenibilità siano accurate, trasparenti e utilizzabili per sviluppare strategie efficaci. È essenziale per i manager adottare una visione olistica che veda il profitto non come fine ultimo, ma come risultato naturale di azioni virtuose e generative. Solo così le aziende potranno contribuire a un futuro sostenibile, soddisfacendo le aspettative di un mercato sempre più attento alla responsabilità sociale e ambientale.

Esercizi di classificazione con Alberi, Random Forest e Support Vector Machine

Carissimi Amici, questa volta ho preparato per voi un flusso KNIME che potrete tranquillamente riutilizzare per vostri scopi. Parliamo di classificazione, quindi della scelta di una classe, la prossima volta affronteremo la regressione.

Vi invito a provare l'esercizio che trovate a questo link: https://hub.knime.com/zompazompa/spaces/Public/Esercizio_maggio_2024~I2DO-5WK91ppaFkR/current-state e ad aprire le configurazioni e le informazioni rese disponibili dai vari nodi, ad esempio il Decision Tree Predictor vi fa vedere l'albero. Provate a cambiare i parametri dei nodi e ad usare un vostro database, se avete dei dubbi cercate sul sito di KNIME. Alla prossima!



Albero decisionale (CART)

Gli alberi decisionali sono un metodo di apprendimento supervisionato utilizzato sia per problemi di classificazione che di regressione. **L'acronimo CART sta per "Classification and Regression Trees".** La metodologia CART è stata sviluppata nel 1984 e si basa sulla creazione di un modello che predice il valore di una variabile target suddividendo i dati di input in base a fe-

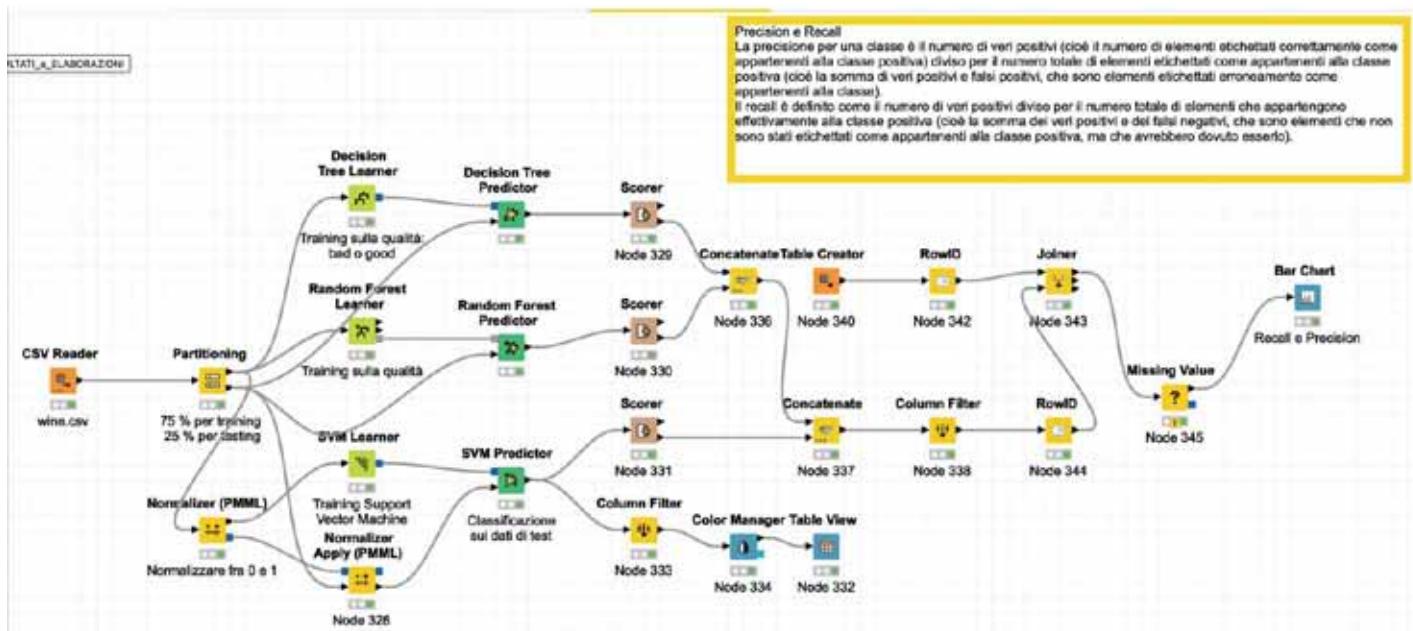
ature (caratteristiche) ad ogni nodo decisionale. I compiti più comuni che coinvolgono gli alberi decisionali includono il credit scoring e la segmentazione dei clienti.

1. Costruzione dell'Albero: L'albero decisionale viene costruito a partire dalla radice e si sviluppa verso il basso, suddividendo il dataset in sottogruppi omogenei. Ad ogni nodo, l'algoritmo seleziona la feature che più efficacemente divide i dati in base alla variabile target. Questa selezione si basa su criteri come la riduzione dell'impurità, misurata tramite indici come Gini

o l'entropia per la classificazione, e la somma dei quadrati degli errori per la regressione.

2. Vantaggi:

- Semplicità e interpretabilità:** Gli alberi decisionali sono facili da comprendere e interpretare, anche per chi non ha una formazione tecnica approfondita.
- Versatilità:** Possono essere utilizzati sia per la classificazione che per la regressione.
- Ridotta necessità di preelaborazione dei dati:** Non richiedono una normalizzazione o una scalatura delle feature.



3. **Svantaggi:**

- Overfitting: Gli alberi decisionali tendono a essere molto complessi e ad adattarsi troppo ai dati di training (**overfitting**), perdendo capacità di generalizzazione su dati non visti.
- Sensibilità ai cambiamenti nei dati: Piccole variazioni nei dati possono portare alla costruzione di alberi completamente diversi.

4. **Pruning:**

Per combattere l'overfitting, viene spesso utilizzata una tecnica chiamata **“pruning”** (potatura), che rimuove i rami non significativi dell'albero, basandosi su criteri di validazione incrociata o altre metriche di errore.

Random Forest

Il Random Forest è un potente algoritmo di apprendimento supervisionato ed è essenzialmente un insieme di alberi decisionali, dove ciascun albero contribuisce alla decisione finale, migliorando la robustezza e la precisione del modello. La previsione del modello è formata da una media dei risultati di ogni singolo albero.

1. **Costruzione della Foresta:**

- Bagging (Bootstrap Aggregating): Il Random Forest utilizza una tecnica chiamata **bagging**, che consiste nel creare numerosi sottoinsiemi casuali del dataset originale (con ripetizione) e nell'addestrare un albero decisionale su ciascun sottoinsieme.

- Selezione casuale delle feature: Durante la costruzione di ciascun albero, un sottoinsieme casuale delle feature viene considerato per la divisione in ogni nodo, introducendo ulteriore casualità e riducendo la correlazione tra gli alberi.

2. **Vantaggi:**

- Riduzione dell'overfitting: Grazie all'aggregazione di molteplici alberi decisionali, il Random Forest riduce il rischio di overfitting rispetto a un singolo albero decisionale.
- Robustezza: È meno sensibile alle variazioni nei dati e più stabile.
- Accuratezza: Spesso fornisce previsioni più accurate rispetto a modelli singoli.

3. **Svantaggi:**

- Complessità e tempo di calcolo: La costruzione di molti alberi decisionali richiede più tempo di calcolo e risorse rispetto a un singolo albero.
- Meno interpretabilità: A differenza di un singolo albero decisionale, un Random Forest è meno intuitivo e più difficile da interpretare.

4. **Valutazione dell'Importanza delle Feature:**

Una delle funzionalità utili del Random Forest è la capacità di valutare l'importanza delle feature nel processo decisionale. Questa valutazione si basa sulla riduzione media dell'impurità o su altre metriche aggregate sugli alberi della foresta.

Support Vector Machine (SVM)

Le Support Vector Machine (SVM) sono un potente metodo di apprendimento supervisionato utilizzato principalmente per problemi di classificazione, anche se può essere adattato per la regressione. Le SVM cercano di trovare l'iperpiano che separa meglio le diverse classi nel dataset, massimizzando il margine tra le classi stesse.

1. **Come Funzionano:**

Le SVM funzionano trovando l'iperpiano ottimale che divide i punti dati di diverse classi nel modo più netto possibile. Un iperpiano è una generalizzazione di un piano a dimensioni superiori, e il margine è la distanza tra l'iperpiano e i punti dati più vicini di ogni classe, chiamati vettori di supporto.

2. **Kernel Trick:**

Un aspetto chiave delle SVM è l'uso del **“kernel trick”**, che permette di trasformare i dati in uno spazio a dimensioni superiori dove un iperpiano lineare può separare le classi in modo più efficace. Esistono diversi tipi di kernel, come il kernel lineare, polinomiale, e Gaussiano (RBF - Radial Basis Function), ciascuno con specifiche caratteristiche per adattarsi meglio a diversi tipi di dati.

3. **Vantaggi:**

- Efficace in spazi ad alta dimensione: Le SVM sono particolarmente efficaci quando il numero di dimensioni è maggiore del numero di campioni.
- Robustezza: Mantengono una

- buona performance anche quando la separazione tra le classi non è chiaramente definita.
- Versatilità: Grazie al kernel trick, possono adattarsi a problemi complessi non linearmente separabili.

4. Svantaggi:

- Scalabilità: Le SVM possono essere dal punto di vista computazionale intensive e meno efficienti su dataset molto gran-

- di.
- Difficoltà nella scelta del kernel: La performance delle SVM dipende molto dalla scelta del kernel e dei suoi parametri, richiedendo spesso un processo di tuning accurato.

5. Applicazioni:

Le SVM sono utilizzate in una varietà di campi. Nella bioinformatica, per esempio, sono impiegate per la classificazione di sequenze proteiche e la predizione di struttu-

re molecolari. Nel riconoscimento delle immagini, le SVM sono usate per distinguere tra diversi oggetti e volti. Inoltre, trovano applicazione nella classificazione di testi e sentiment analysis, dove possono distinguere tra documenti di diverse categorie o rilevare opinioni positive e negative.



FONDIRIGENTI: torna D20Leader, il percorso formativo dedicato ai “manager di domani”

Ai blocchi di partenza la quinta edizione di **D20Leader**, il progetto promosso e ideato da **Fondirigenti**, che punta sulla valorizzazione dei giovani talenti. Si tratta di un **percorso formativo d'eccellenza**, che prevede oltre **300 ore di formazione tra lezioni, laboratori e study tour in Italia e all'estero**, offrendo ai partecipanti l'opportunità mettere in pratica quanto appreso con concrete esperienze professionali in azienda.

È rivolto a **giovani meritevoli, nati tra il 1/01/1997 e il 31/12/2002**, in possesso dei seguenti requisiti: laurea triennale e master di primo livello già conseguito o da concludere (entro il 31/12/24); laurea triennale e conseguimento di laurea magistrale (entro il 31/12/24); conseguimento di laurea magistrale o laurea a ciclo unico.

Queste le aree accademiche previste: scienze matematiche e informatiche; scienze fisiche; scienze chimiche; scienze biologiche; ingegneria civile, industriale e dell'informazione; scienze pedagogiche e psicologiche; scienze giuridiche; scienze economiche e statistiche; scienze politiche e sociali.

Fondirigenti sosterrà integralmente i costi di partecipazione, del valore di **15mila euro**, inclusi quelli legati alla residenzialità e ai trasporti legati agli study tour.

Per accedere alla selezione, i candidati dovranno completare **l'iter di ammissione on-line dal 7 maggio ed entro le ore 09.00 del 1° luglio 2024**, tramite questo link: <https://api.cving.com/v1/job-offers/id/5168092/>



**Vuoi mettere
a frutto i tuoi
studi?**

**FONDIRIGENTI DÀ VALORE AL TUO
TALENTO CON D20 LEADER!**



Oltre **2.000 giovani** hanno già scelto questo **percorso formativo d'eccellenza** altamente innovativo dal valore di **15.000€ interamente finanziato da Fondirigenti**, Fondo promosso da Confindustria e Federmanager.

- ✓ Formazione post-laurea con oltre **300 ore** formative
- ✓ Esperienza formativo-professionale in **ambito aziendale**
- ✓ Lezioni, laboratori e **study tour** in Italia e Europa



CANDIDATI ORA!



“BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA”

Gli eventi in programma

06 giugno 2024 – Aperitivo di Networking Minerva, organizzato da **Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna**, dalle ore 17.30 a Casalecchio di Reno

11 giugno 2024 - Aperitivo con gli speakers – Manager Evolution Summertime aperitivo della Commissione Manager Evolution, con Chiara Zerbini e Franco Amicucci, dalle ore 19.30 al The Sydney Hotel, Via Michelino 73 (BO)

15 giugno 2024 – I portici di Bologna, patrimonio Unesco. Visita guidata organizzata dalla **Commissione Cultura e Tempo libero**, dalle 10.00 alle 12.00

18 giugno 2024 – Incontro Le novità del FASI ore 14.30 – 15.00; **Assemblea Annuale Ordinaria** ore 15.15 -17.00; **Convegno Cyber Manager: Innovazione digitale e sicurezza sul lavoro nell'anno di NIS2** ore 17.30 – 20.00 – Fondazione ANT Italia onlus, Via Jacopo di Paolo 36

22-23 giugno 2024 – Leadership Femminile e Maschile, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal **Gruppo Giovani**, Hotel Monte Cimone Riolunato (BO)

07 settembre 2024 – Evoluzioni professionali, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal **Gruppo Giovani**, on line su zoom dalle 9.30 alle 12.30

12 settembre 2024 – Learning Agility & Sustainability skills – incontro formativo della **Commissione Manager Evolution**, con **Chiara Zerbini e Franco Amicucci** – dettagli in corso di definizione

18 settembre 2024 – Premio Giovane Manager – Semifinale nord est, presso CINECA Bologna – dettagli in corso di definizione

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

5 aprile 2024 – Alluvione Emilia – Romagna: presentazione degli interventi di recupero in due strutture scolastiche nel ravennate, evento **Federmanager - Vises** con la partecipazione del **Gen. Figliuolo**

11 aprile 2024 – Webinar Mettersi in proprio e novità fiscali per le p. iva già attive con il Dr. Gian Luca Bertoni, commercialista convenzionato

13 aprile 2024 – “Strategia organizzativa”, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal Gruppo Giovani, on line su zoom

19 aprile 2024 – Convegno “Cambiamenti climatici: comprendere gli eventi e le loro dinamiche per assumere scelte efficaci”, organizzato dalla Commissione SIATE al Museo del Patrimonio Industriale (BO)

24 aprile 2024 - Incontro Commissione Investimenti, in sede e on line via zoom

18 maggio 2024 - DIVERSITY & INCLUSION: Valorizzare le differenze, incontro del percorso **Manager tra Manager** organizzato dal Gruppo Giovani presso Aeroporto di Bologna

25 maggio 2024 – Visita a Pieve di Cento, alla Scuola di liuteria e al Teatro Zeppilli, organizzata dalla **Commissione Cultura e Tempo Libero**

29 maggio 2024 - Incontro Commissione Investimenti, in sede e on line via zoom



UFFICIO RAVENNA

Si informano i Sig.ri Associati che il servizio di gestione pratiche Fasi/Assidai è a disposizione presso l'ufficio di Ravenna nelle seguenti date, previa tempestiva richiesta di appuntamento chiamando lo 051 0189903 o scrivendo a ilaria.sibani@federmanagerbo.it

16 e 30 maggio

6 e 20 giugno

18 luglio

1° agosto

La prenotazione dell'appuntamento è obbligatoria.

onde evitare inutili attese o la spiacevole mancata erogazione del servizio.

Per appuntamenti: **Ilaria Sibani** tel. 051 0189903 ilaria.sibani@federmanagerbo.it



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

A TUTTE LE SEDI SI
ACCEDE SOLO PREVIO
APPUNTAMENTO

SEDE DI FERRARA

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

SEDE DI RAVENNA

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