

FILO DIRETTO DIRIGENTI



cod. ISSN 2281-3888

News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% CN/BO
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa
Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 38 - N. 3
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **EDITORIALE: I rischi dietro l'angolo e le Competenze come antidoto**
- **GIOVANI: Perché premiare un Manager?**
- **MANAGER EVOLUTION: Portatori sani di Formazione aziendale**
- **MINERVA: Certificazione della Parità di Genere**

PRAESIDIUM OTTIENE LA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022

Praesidium ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere. Per la società del sistema **Federmanager**, broker di riferimento del Fondo sanitario integrativo **Assidai**, si tratta di un importante riconoscimento in termini di impegno sulle tematiche della *diversity & inclusion*. La certificazione, che vede come campo di applicazione tutte quelle **misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo per la progettazione ed erogazione di servizi di brokeraggio e consulenza assicurativa**, è stata rilasciata a seguito di un'approfondita valutazione non solo della cultura organizzativa e della governance negli specifici ambiti della parità e dell'inclusione, ma anche delle **politiche e dei presidi messi in atto da Praesidium** in tema di *equilibrio di genere*, di *gender pay gap*, di *equilibrio tra vita privata e vita professionale*, di *genitorialità*, di *prevenzione di tutte le forme di molestie e abusi sul posto di lavoro*.

«La valorizzazione e l'attenzione alle persone e la loro unicità sono parte integrante del Dna di Praesidium» dice **Giacomo Gargano**, Presidente di Praesidium. «Per raggiungere questo obiettivo è stato fondamentale

sviluppare le potenzialità di ciascuna persona, valorizzando le diversità e le capacità al fine di generare un impatto positivo, coerentemente con la vision e la mission della nostra società, grazie soprattutto ad un sistema di governance sempre più attento a queste tematiche. Le persone sono una risorsa fondamentale e continueremo a lavorare per garantire un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi pienamente realizzata e motivata, promuovendo una cultura inclusiva che valorizzi l'unicità e la diversità come elementi distintivi per la crescita stessa di Praesidium. La certificazione UNI/PdR 125:2022 conferma l'efficacia del nostro impegno e del nostro sistema Federmanager e ci sprona a perseguire obiettivi ancor più ambiziosi in futuro». «Sappiamo e conosciamo tutti i valori ed i caratteri distintivi di questa certificazione e il significato intrinseco e valoriale che questo ottenimento ha avuto a ricaduta all'interno del nostro Gruppo» sottolinea **Valeria Bucci**, AD e Direttore Generale di Praesidium. «È stato un anno di radicale cambiamento in quanto siamo stati protagonisti di un complesso percorso in termini di *diversity & inclusion*, che ci ha visto come attuatori di concrete misure

volte a colmare il divario di genere e creare quindi un ambiente di lavoro capace di valorizzare l'unicità di ogni persona. La certificazione della parità di genere è in realtà la ciliegina sulla torta, perché altro non è che il risultato finale, il frutto di tutto il lavoro fatto dietro le quinte e di ciascun passo dopo passo intrapreso insieme. È sicuramente figlia del cambiamento culturale e normativo, ed in tal senso, si deve riconoscerne non solo un valore giuridico, ma anche e soprattutto un valore sociale perché si arriva ad un "equilibrio" di genere, in cui vi è l'attuazione di tutte quelle misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo. In questo periodo abbiamo dunque prestato attenzione e valorizzato le persone, la nostra unicità, che penso sia parte integrante del DNA del Gruppo Federmanager». Insieme a Praesidium hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere altre quattro società del Gruppo Federmanager: oltre alla stessa **Federmanager, Manager Solutions**, società di servizi del Gruppo, la management school **Federmanager Academy** e il Fondo di assistenza sanitaria **Assidai**.



L'ATLANTE DEL WELFARE PER I MANAGER

Una visione d'insieme per orientarvi nel mondo del welfare, una guida esperta per tracciare nuove rotte.



Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.

praesidiumspa.it - individual@praesidiumspa.it



Praesidium S.p.A.

Sede Legale Via Ravenna, 14, 00161 Roma RM, Italia

Capitale Sociale €120.000,00 **Partita IVA** 08601121000 **RUI** B000134224

Codice Fiscale e numero di iscrizione al registro delle imprese di Roma 08601121000

e-mail: info@praesidiumspa.it **sito web:** www.praesidiumspa.it

Tel. +39 06 44 070 640 - **Fax.** +39 06 44 070 279

s o m m a r i o

I nostri numeri

PRESIDENZA

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

CONSULENZA SINDACALE

GIANLUCA GUIDI ALVISI - Tel. 051/0189910
E-mail: gianluca.guidialvisi@federmanagerbo.it
ANNA ROTUNNO - Tel. 051/0189907
E-mail: anna.rotunno@federmanagerbo.it
Ricevono su appuntamento

CONSULENZA PREVIDENZIALE

GAIA MONTI - Tel. 051/0189904
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it
MICHELA BIELLO - Tel. 051/0189902
E-mail: michela.biello@federmanagerbo.it
Ricevono su appuntamento

FASI - ASSIDAI (su appuntamento)

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

SEGRETERIA DI PRESIDENZA - COMUNICAZIONE

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

ISCRIZIONI

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

CENTRALINO E ACCOGLIENZA

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

AMMINISTRAZIONE E CONSULENZA FISCALE

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

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

Direzione, Redazione e Amministrazione:

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

Direttore responsabile: MASSIMO MELEGA

Comitato di redazione:

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

Segreteria di Redazione:

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

Impaginazione e Stampa

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

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

*Numero chiuso in tipografia in data: 04/09/2024
tiratura: 3600 copie*

- 5 EDITORIALE
I rischi dietro l'angolo e le competenze come antidoto
- 6 ATTUALITA'
Leadership vincenti
- 7 IL PUNTO
Sul gradino più alto del podio
- 8 GIOVANI
Perché premiare un Manager?
- 11 FASI - redazionale pubblicitario
Fasi: oltre 45 anni di eccellenza nella sanità integrativa italiana a sostegno del diritto alla salute
- 13 MANAGER EVOLUTION
Portatori sani di formazione aziendale. Federmanager Academy a supporto di una nuova consapevolezza del ruolo del Manager
- 16 MINERVA
Certificazione Parità di Genere: nuovi seminari a disposizione degli associati per un lavoro più sostenibile
- 18 RAVENNA
Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna e le start up: il progetto del Comune di Ravenna per il supporto alle start up vincitrici del bando 2023
- 20 COMUNICAZIONE
Dalla SEO a Google Analytics: quattro workshop per capire come utilizzare (bene) Internet
- 22 COMMISSIONE PCTO, UN PONTE VERSO IL FUTURO
Formazione: il progetto PCTO diventa Commissione
- 24 INDUSTRIA 4.0
Tecniche di marketing: segmentazione dei clienti mediante l'Algoritmo K-Means
- 28 S.I.A.T.E.
Cambiamenti climatici: dati e fatti concreti alla base delle azioni. Un approccio equilibrato

In Copertina



Un particolare di colonne, capitelli e archi di uno degli antichi portici di Bologna: portici di luce, di colori, di vita, di incontri. Testimoni della storia della città che vanta la prima Università al mondo, la buona cucina e le sue tante caratteristiche torri.

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
- **IMPRONTE DIGITALI** e restauri protesici in giornata
- **PREVENZIONE** tumori orali CON VELSCOPE
- **CONSERVATIVA** con LASER ERBIUM e CO2
- **ENDODONZIA** e PEDODONZIA
- **GNATOLOGIA** con analisi digitale dell'occlusione e dell'attività muscolare
- **ORTODONZIA** tradizionale o con mascherine trasparenti
- **IGIENE** orale ULTRA SOFT e **SBIANCAMENTO**
- **RADIOGRAFIE DIGITALI** panoramiche, Cone 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**

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

Email: centroodontoiatricomarconi@gmail.com

I RISCHI DIETRO L'ANGOLO E LE COMPETENZE COME ANTIDOTO



Digitalizzazione, intelligenza artificiale, IOT: il processo è inarrestabile, e deve essere gestito, contrastando i rischi presenti

in ogni tecnologia, ma che qui diventano particolarmente insidiosi. I chatbot come ChatGPT possono subire poisoning, superando le regole di sicurezza imposte da chi ha scritto il loro codice. Il loro comportamento, inoltre, deriva in larga misura da auto-addestramento e non da programmazione. Si potrebbe dire che – come gli umani – “crescono”, dandoci risposte sempre più efficaci, ma che sappiamo spiegare sempre meno: è quello che viene definito “black box”. E’ un po’ come se assumessero una propria personalità, e perciò divenissero meno controllabili dagli adulti (i programmatori) che li hanno fatti nascere...

Allo stesso modo ci possono essere delle conseguenze importanti dalla mancanza di cybersecurity sulla IOT. Ormai tutte le macchine automatiche ed i terminali di rilevazione consumi sono connessi con il web, creando opportunità di accesso ai malintenzionati, che dalla rete possono entrare nelle centraline di governo delle macchine, nelle logiche che gestiscono le ricette di alimenti e farmaci... per contrastare questi rischi c’è necessità di **competenze e formazione**.

Il tema delle **competenze** torna sempre a galla, come nel recente Convegno SPS a Parma e nella nostra Assemblea. Servono competenze per dare strumenti tecnici

a chi governa: è una Responsabilità da cittadini di una democrazia. E c’è il tema delle **interazioni tra le diverse competenze e la necessità di essere aperti e curiosi**: es. cybersicurezza e sicurezza e igiene sul lavoro. Pensate a cosa può significare un attacco cibernetico alle centraline di sicurezza di una macchina automatica o di un robot! Ancora un esempio sulla Sicurezza sul lavoro: quanta competenza occorre perché i DVR ed i DUVRI smettano di essere pezzi di carta chiusi in un raccoglitore e diventino strumento d’uso quotidiano? E perché anche qui occorre incrociare le diverse competenze? Perché gran parte degli infortuni sui luoghi di lavoro non riguardano l’attività ordinaria di stabilimento, bensì quei momenti meno “regolati”: le attività di manutenzione, di pulizia, di costruzione di impianti e strutture.

Le Commissioni di Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna sono strumenti importanti per “incrociare” le competenze. Ma non bastano: occorre la formazione: intensa, frequente e continua. Siamo ancora indietro nella **formazione manageriale**: fino a poco tempo fa solo il 62% dei manager aveva partecipato ad almeno un corso nell’ultimo anno: troppo pochi!

Occorre dire che sul fronte della **formazione finanziata** da Fondirigenti stiamo facendo grossi passi avanti: nel solo mese di maggio abbiamo ricevuto in condivisione 84 piani su Avviso e 10 in Conto Formazione. Su questi, come di consueto, abbiamo svolto la nostra attività di approfondimento su contenuti e costi, una vera propria consulenza gratuita per aziende e managers. Ed i risultati si vedono chiaramente: l’Emilia-Romagna è in testa per nu-

mero ed importi di piani afferenti all’Avviso validati, seguita da Veneto e Lombardia.

La **formazione** è la prima assicurazione sulla vita del dirigente, appartiene alla categoria della sicurezza immateriale. E nonostante i gaps formativi, siamo la Regione con la più alta Digital Literacy, e quindi quella che potrebbe trarre maggiore profitto dalla AI generativa! E poi la contaminazione delle diversità applicative: la nostra Regione è di gran lunga quella con il più alto numero di filiere. Bologna in particolare – secondo i dati raccolti da FDI intelligence, società del gruppo Financial Times - è la prima città in Italia per capacità di attrarre capitali stranieri per investimenti industriali. Nel 2023 ha battuto Milano e Roma, ma anche le più dinamiche città europee con le quali è abituata a confrontarsi, da Oslo a Barcellona, da Francoforte a Parigi, sia per crescita delle operazioni effettuate da investitori stranieri, sia per incremento dei capitali esteri investiti e dei posti di lavoro creati di conseguenza. Bologna è terza in Europa occidentale, dopo le città tedesche di Mannheim e Stoccarda, e sesta in tutto il mondo. Ma ciò non basta! Il fabbisogno di ingegneri della nostra Regione è di gran lunga sottodimensionato rispetto all’offerta. Ed i pochi che si formano spesso vanno all’estero. Occorre dar loro la motivazione e le condizioni (non solo economiche) che gli consentano di tornare, se lo desiderano. E poi occorre tanto allenamento!

La cultura è un edificio che può diventare molto alto, ma richiede lavoro, costanza ed umiltà.

Leadership vincenti

Una nuova visione di management illuminato: includere donne e uomini di talento, senza però rinunciare a trasmettere il valore dell'impegno e del sacrificio



Se signori si nasce, come recita un noto adagio, **leader si diventa**, a colpi di esperienza e di tanta **formazione**.

Negli anni il concetto di *leadership* si è decisamente evoluto, superando la stagnante immagine di un comando fine a sé stesso per giungere alla definizione di una **guida illuminata**, capace di condurre il proprio *team* verso nuovi, ambiziosi traguardi.

Oggi le *policy* gestionali delle più moderne organizzazioni raccomandano modelli di *leadership* gentile, aperta all'ascolto e pienamente inclusiva, così da far sentire le persone al centro del progetto aziendale e integrate in un ambiente lavorativo propenso a far esprimere **talenti, diversità e competenze**.

E questi nuovi orizzonti della *leadership* sono alla base di un **mercato del lavoro** sempre più consapevole dell'importanza del **benessere** a tutto tondo di individui chiamati a parteci-

pare all'obiettivo aziendale.

Bisogna crederci, per diventare *leader* diversi. Per passare dal paradigma tradizionale del verticismo e del compito aziendale da eseguire a una vera ed effettiva **responsabilizzazione** delle lavoratrici e dei lavoratori. In un rapporto fiduciario sostanziale e non meramente formale, occorre che tutti avvertano di essere **coinvolti e valorizzati**.

A partire dalle **donne**, ancora troppo penalizzate professionalmente da re-taggi subculturali che, oltre a essere deprecabili sul piano morale, sono fallimentari sotto il profilo aziendale. Chi non garantisce pari opportunità alle donne perde infatti la sfida della **competitività** globale, perché la **parità di genere** è un dovere e conviene. Come affermato da fonti autorevoli, con più donne al lavoro il Pil nazionale potrebbe crescere del 12%. Una cultura manageriale basata sui principi di **diversity, equity & inclusion** può allora davvero rappresentare la leva dello sviluppo sostenibile a cui tutti vogliamo contribuire.

Includere donne e uomini di talento, quindi, senza però rinunciare a tra-

smettere il **valore** dell'impegno e del sacrificio.

Per diventare *leader* capaci, insomma, bisogna faticare.

Mi vengono in mente le parole di una figura iconica per lo sport mondiale come **Roger Federer**. Rivolgendosi ai neolaureati del Dartmouth College, in New Hampshire, il fuoriclasse elvetico ha cercato di condividere alcune riflessioni sul percorso compiuto per raggiungere **successi** che fanno parte della storia del tennis: «Ho dovuto lavorare molto duramente per farlo sembrare facile. [...] Il talento conta, ma il talento ha anche una definizione ampia. La maggior parte delle volte non si tratta di avere un dono, ma di avere **determinazione**.»

Parole forti, non parole comode. Come le decisioni che ogni giorno da manager siamo chiamati a prendere, anche rispetto al nostro **stile di leadership**. Guardiamo al merito, apriamo alle diversità e proseguiamo sulla strada della determinazione.

Articolo tratto da Progetto Manager luglio - agosto 2024 per gentile concessione di Federmanager.

Servizio di Consulenza Avanzata

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

Profilo → Portafoglio → Proposta → Percorso

BANCA DI IMOLA S.p.A. **La Cassa di Ravenna** S.p.A.
Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna
Gruppo Autonomo di Banche Locali

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Firma della comunicazione: leggere attentamente la documentazione informativa prodotta dalla banca e il regolamento contrattuale. Il servizio di consulenza finanziaria è fornito da Banca di Imola S.p.A. e La Cassa di Ravenna S.p.A. in qualità di intermediari finanziari. Il presente messaggio pubblicitario non costituisce in alcun modo un'offerta di investimento, né un consiglio di investimento, né una sollecitazione all'investimento, né una sollecitazione all'acquisto di prodotti finanziari. Il presente messaggio pubblicitario è rivolto ai clienti del Gruppo di Banche del Gruppo La Cassa di Ravenna (ex BB).

Sul gradino più alto del podio

Rendere più competitivo il nostro network imprenditoriale, anche attraverso una maggiore diffusione di cultura manageriale. È questa la strada per realizzare uno sviluppo effettivo e far crescere la reputazione nazionale tanto da trainare tutte le filiere



Il nostro è un grande Paese, ne siamo consapevoli e orgogliosi.

Siede alla tavola dei principali **player mondiali** e, quest'anno, sta guidando un delicato G7 in uno scenario internazionale tumultuoso.

Indicare la rotta alle **maggiori economie mondiali** è una missione difficile che l'Italia sta portando avanti con coraggio, valorizzando anche il **patrimonio industriale** che negli anni abbiamo consolidato, soprattutto nel dialogo con i **mercati esteri**.

È il **Made in Italy**, bellezza! – parafrasando una celebre battuta di Humphrey Bogart – È il nostro tratto distintivo, quell'**Italian way** di pensare e realizzare **prodotti** unici al mondo.

Se, quando si parla di Italia, si parla spesso di "**Great Beauty**", quindi, molto si deve anche alla produzione industriale nazionale, capace di costruire una **reputazione** a prova di crisi.

Complessivamente, nei primi quattro mesi del 2024 l'Italia ha esportato beni per **207,8 miliardi di euro**, con un saldo commerciale positivo di +17,6 miliardi. E anche il Pil promette di cresce-

re verso un +1% a fine anno, forse leggermente meno. Un segnale incoraggiante, ma si può e si deve fare di più.

A partire proprio dall'industria, che è interessata da dossier rilevanti, come quello riguardante l'**ex-Ilva**, su cui la nostra Federazione è impegnata, a livello nazionale e



locale, per salvaguardare l'**occupazione** e la **produzione** del gigante dell'acciaio, ribadendo l'importanza strategica del settore per l'**economia**.

C'è poi la questione **Stellantis**, in equilibrio tra la necessità di mantenere un forte ancoraggio con il nostro Paese e le spinte di crescita di un gruppo mondiale che si muove tra **regolazioni** differenti, a seconda dei continenti, e differenti obiettivi di **sostenibilità** da raggiungere, nel quadro di una competizione internazionale che non gioca ad armi pari. Un settore, quello dell'**auto-**

motive che pesa parecchio sulla creazione del valore aggiunto.

Due casi emblematici, da gestire al meglio perché **ne va della nostra reputazione**, come Paese e come sistema industriale, con attenzione massima a tutto l'indotto rappresentato dalla costellazione di **Pmi** del panorama aziendale.

Rendere più competitivo il nostro **network imprenditoriale**, anche attraverso una maggiore diffusione di **cultura manageriale**, oltre a determinare uno sviluppo sostanziale, può favorire la crescita della **reputazione del Paese** al punto da trainare tutte le filiere; se pensiamo a ciò che le fascinazioni della Silicon Valley o dei distretti tecnologici sudcoreani continuano a generare sull'immagine nazionale, ci convinciamo anche noi dell'importanza di avere a casa dei grandi campioni.

Siamo in periodo olimpico e per un'Italia da medaglia d'oro, anche sotto il profilo industriale, dovremo saper coltivare i nostri **campioni nazionali**, incoraggiando la nascita di iniziative ad alto tasso di **innovazione**, come le **start-up** che tanti giovani italiani stanno lanciando.

Articolo tratto da Progetto Manager luglio - agosto 2024 per gentile concessione di Federmanager.



Perché premiare un Manager?



Nel mondo aziendale, il ruolo del manager è divenuto sempre più cruciale per il successo e la crescita di un'organizzazione. Investire in un giovane manager rappresenta una scelta strategica perché il giovane può portare con sé nuove idee e approcci innovativi, grazie alla familiarità con le tecnologie emergenti e le tendenze di mercato. Questa capacità di innovare è fondamentale per mantenere l'azienda competitiva e pronta a rispondere rapidamente ai cambiamenti del mercato, fattore cruciale a garantire il futuro dell'azienda.

Formare e sviluppare giovani talenti permette di costruire una pipeline di leadership interna, assicurando una continuità nella gestione e una maggiore stabilità a lungo termine. Un giovane manager può fungere da ponte tra le diverse generazioni di lavoratori, facilitando la comunicazione e la collaborazione. Questo è particolarmente importante in un'epoca in cui le differenze generazionali possono creare sfide significative. Dal punto di vista di un giova-

ne manager, il ruolo rappresenta un'opportunità straordinaria, ma anche una serie di sfide significative. Portare nuove idee e approcci innovativi è entusiasmante, ma può essere difficile ottenere il consenso e l'adozione da parte di colleghi più resistenti al cambiamento. La familiarità con le tecnologie emergenti e le tendenze di mercato è un vantaggio, ma richiede anche un costante aggiornamento e formazione per rimanere al passo. La flessibilità e l'adattabilità sono essenziali, ma gestire un contesto aziendale in continua evoluzione può essere stressante e richiede una grande capacità di gestione del tempo e delle priorità. L'energia e la motivazione sono fondamentali per infondere dinamismo nel team, ma mantenere alto il morale e la produttività può essere una sfida, soprattutto in periodi di crisi o di

richiede tempo, pazienza e capacità di riconoscere e coltivare le potenzialità dei collaboratori, a cui si aggiungono le difficoltà di gestire le differenze generazionali.

Quando tutto procede senza intoppi, il lavoro del giovane manager può passare inosservato, perché il successo è spesso attribuito al team nel suo complesso. Tuttavia, quando emergono problemi, è spesso il primo a essere ritenuto responsabile. Infatti, è visto come il leader del team e, in quanto tale, è responsabile delle decisioni prese e delle strategie implementate. Quando ci sono problemi, le azioni correttive intraprese sono più visibili rispetto al lavoro quotidiano che mantiene il team sulla giusta strada. Questo può far sembrare che il manager intervenga solo in caso di crisi. I manager sono spesso soggetti a elevate aspettative da parte dei superiori

e dei membri del team. Quando queste aspettative non vengono soddisfatte, la delusione può portare a una maggiore attenzione sui loro errori.

È però fondamentale ricordarsi che i manager, pur con tutte le

loro responsabilità e competenze, sono esseri umani, con le proprie necessità e limiti. Questo aspetto umano è cruciale per comprende-



Figura 1 I Silver Manager del Nord Est premiati nell'edizione precedente del Premio Giovane Manager

carico di lavoro elevato. Formare e sviluppare giovani talenti può essere gratificante, ma costruire una pipeline di leadership interna

re appieno il loro ruolo e le sfide che si affrontano quotidianamente, dovendo bilanciare le esigenze professionali con quelle personali. La pressione per raggiungere obiettivi aziendali, gestire team e risolvere problemi può essere intensa e richiedere un notevole dispendio di energie fisiche e mentali.

Premiare i manager per i loro risultati può avere un impatto estremamente positivo, sia per gli individui, che per l'intera organizzazione. I premi e i riconoscimenti possono aumentare la motivazione, spingendo la persona a continuare a lavorare sodo per raggiungere nuovi obiettivi. Sentirsi apprezzati per il proprio lavoro può rafforzare l'impegno portando a migliorare continuamente le prestazioni. Sapere che gli sforzi saranno notati e premiati può spingere a cercare modi innovativi per superare le aspettative. Riconoscere i successi dei manager può migliorare il morale, non solo dei premiati, ma anche del loro team. Un manager motivato e soddisfatto è più propenso a trasmettere energia positiva e a creare un ambiente di lavoro stimolante. In sintesi, premiare i manager per i loro risultati, non solo li motiva e li fidelizza, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro positivo e produttivo, favorendo il successo a lungo termine dell'azienda.

Il **Premio Giovane Manager**, organizzato dal Gruppo Giovani di Federmanager, è nato proprio per riconoscere e valorizzare i migliori giovani manager italiani under 44, con l'obiettivo di promuovere il ruolo e il valore delle competenze manageriali, mettendo in luce i talenti emergenti che possono guidare i processi di cambiamento nelle

organizzazioni. Il riconoscimento dei giovani talenti manageriali assume un significato ancora più profondo. Questo premio, non solo celebra le competenze e i successi individuali, ma promuove una cultura di eccellenza ed innovazione all'interno delle organizzazioni.

Investire nel riconoscimento dei giovani manager è investire nel futuro dell'azienda, promuovendo una cultura di eccellenza, motivazione e crescita continua.

Alireza Moussavi, Gold Manager dell'edizione 2022 del Premio, ha dimostrato come l'innovazione e la leadership possano portare a risultati eccezionali. In un'intervista, Moussavi ha sottolineato l'importanza di valorizzare le persone e di credere nei propri collaboratori, affermando che "le persone fanno la differenza". Ha inoltre evidenziato come il successo derivi dalla capacità di imparare dai propri errori e di sviluppare una squadra forte e inclusiva.

Allo stesso modo, **Francesca Protano**, un'altra Gold Manager dell'edizione 2022, ha condiviso la sua esperienza e i valori che l'hanno guidata nella sua carriera, sottolineando come la **passione** e il **pragmatismo** siano stati fondamentali per il suo successo. Protano, con oltre 18 anni di esperienza internazionale, ha ricoperto ruoli chiave in settori come R&D, Finance e Marketing. Ha enfatizzato l'importanza della tecnologia e della leadership al femminile, affermando che "il futuro risiede nelle tecnologie gender agnostic".

Il Premio Giovane Manager si focalizza su temi di grande interesse per le nuove generazioni di manager, come il benessere aziendale e i

nuovi modelli organizzativi.

Per l'edizione 2024 del Premio, si è scelto di approfondire la relazione tra **intelligenza artificiale ed etica**, dal punto di vista delle diverse generazioni coinvolte nel mondo del lavoro. Partendo dal presupposto che ogni generazione ha vissuto esperienze tecnologiche differenti, i lavoratori più giovani potrebbero essere più a loro agio con l'IA, mentre quelli più anziani potrebbero avere preoccupazioni etiche più profonde. Comprendere queste prospettive aiuta a creare un ambiente di lavoro inclusivo.

L'IA può automatizzare molte attività, cambiando la natura stessa del lavoro. È quindi importante considerare l'impatto etico di queste trasformazioni, promuovendo un dialogo che possa aiutare a costruire fiducia tra i dipendenti e l'azienda. L'IA ha il potenziale di trasformare radicalmente le aziende, ma richiede una gestione attenta per massimizzare i benefici e minimizzare i rischi.

Questi aspetti, insieme a molti altri inerenti all'intelligenza artificiale, saranno approfonditi e discussi da un gruppo di esperti durante la Semifinale nord est del Premio Giovane Manager 2024, che si svolgerà a Bologna, al CI-NECA, il 18 settembre prossimo. Si tratta di un'occasione imperdibile per chiunque sia interessato al futuro dell'IA. E si tratta di un'occasione per riconoscere il merito e premiare 10 Giovani Silver Manager e 1 Expat Manager che rappresentano eccellenze manageriali delle regioni del nord est italiano.

Vi aspettiamo numerosi!





PREMIO GIOVANE MANAGER · VI EDIZIONE

SEMIFINALE NORD EST

MERCOLEDÌ 18 SETTEMBRE 2024 | ORE 17.00

ORE 16.00 REGISTRAZIONE E WELCOME COFFEE

CINECA | via Magnanelli 6/3 · Casalecchio di Reno (BO)

Fasi: oltre quarantacinque anni di eccellenza nella sanità integrativa italiana a sostegno del diritto alla salute

Il Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa (Fasi), le cui Parti Sociali sono Confindustria e Federmanager, rappresenta un ente bilaterale di origine contrattuale. Istituito nel 1977, e iscritto dal 2011 all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, il Fasi ha segnato un'importante tappa nell'evoluzione della sanità integrativa in Italia.

Il Fasi si è distinto come un fondo autoassicurato fondato con una solida mission che risponde al principio di mutualità, solidarietà intergenerazionale e non selezione del rischio: valori che gli conferiscono una posizione predominante nel panorama dei fondi di sanità integrativi italiani.

Il Fasi è stato istituito con l'obiettivo di supportare le imprese e il settore produttivo, promuovendo l'efficienza economica a livello nazionale. Attraverso i suoi servizi, mira a fidelizzare e sostenere concretamente la classe dirigenziale, garantendo un'assistenza sanitaria di alta qualità, contribuendo alla stabilità e alla produttività delle aziende.

Per comprendere a fondo l'importanza del Fasi, è essenziale esaminare le sue radici storiche. Le prime forme di assistenza sanitaria integrativa in Italia risalgono al XIX secolo, con la nascita delle società di mutuo soccorso. Queste organizzazioni, basate su principi di solidarietà e mutualità, fornivano supporto

ai lavoratori in un'epoca priva di un sistema di welfare statale. Le società di mutuo soccorso hanno gettato le basi per i futuri enti bilaterali, rappresentando una risposta collettiva ai rischi e ai bisogni dei lavoratori.

Con l'avvento dei sistemi di welfare nel XX secolo, il ruolo delle società di mutuo soccorso si è evoluto in enti bilaterali, frutto di accordi tra datori di lavoro e sindacati, che integrano le



Daniele Damele, Presidente Fasi

prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), offrendo una gamma di servizi aggiuntivi e specializzati, diventando pilastri fondamentali del nostro sistema di assistenza sanitaria integrativa.

Il Fasi, sin dalla sua istituzione, ha continuamente adattato i propri servizi migliorandoli per

rispondere alle esigenze in evoluzione dei suoi iscritti. Oltre a rimborsare le spese sanitarie dei dirigenti in servizio e in pensione, il fondo estende la copertura anche ai familiari e agli ascendenti dell'iscritto. Questa flessibilità e adattabilità testimoniano l'impegno del Fasi nel fornire un supporto completo e tempestivo ai propri associati.

I fondi di assistenza sanitaria integrativa, come il Fasi, rivestono un ruolo cruciale all'interno del sistema sanitario italiano, fornendo coperture che integrano le prestazioni dell'SSN, offrendo servizi essenziali quali visite specialistiche, esami diagnostici avanzati e cure odontoiatriche. Tuttavia, il ruolo del Fasi va ben oltre la semplice copertura sanitaria, infatti si impegna attivamente nella promozione di programmi di prevenzione e benessere.

Il Fasi si distingue per il suo impegno verso la solidarietà intergenerazionale e la non selezione del rischio, anche quando un assistito si trova ad affrontare patologie che necessitano di cure costose. Affronta problematiche complesse come la non autosufficienza, offrendo servizi specifici come il ParkinsonCare, supportandone le famiglie tramite la teleassistenza. Il Fasi, inoltre, enfatizza l'importanza della prevenzione sanitaria attraverso la fornitura di pacchetti prevenzione gratuiti.

Negli ultimi anni, ha ampliato la sua offerta incrementando i rimborsi per pacchetti chirurgici e fisioterapici, migliorando le tariffe per le prestazioni odontoiatriche ed il rimborso dell'IVA. Questi miglioramenti sottolineano l'impegno continuo del Fasi nel fornire un'assistenza sanitaria integrativa di alta qualità e nell'adattarsi alle esigenze in evoluzione della popolazione italiana.

Attualmente, il Fasi è un punto di riferimento essenziale per l'assistenza sanitaria integrativa in Italia con oltre 133.000 dirigenti iscritti e più di 302.000 assistiti, comprendendo coniugi e figli fino a 26 anni. Nel 2023, il Fasi ha liquidato 305 milioni di euro in prestazioni e gestito 1.250.000 richieste di rimborso, dimostrando la sua capacità organizzativa e solidità. Nel 2019, da un'iniziativa del Fasi insieme a Confindustria e Federmanager, è nata IWS S.p.A., una struttura autonoma che, grazie a quarant'anni di esperienza maturati, sfrutta il know-how acquisito anche per altre strutture, fondi o soggetti che necessitano di gestione del ciclo attivo e passivo, contribuzione e tariffazione.

A livello europeo, l'Italia viene spesso confrontata con Germania e Francia in termini di spesa sanitaria. Nel 2022, la spesa sanitaria pubblica in Italia ha raggiunto i 130 miliardi di euro, mentre la spesa privata ha rappresentato il 24% del totale,

di cui solo il 3% è coperto dalla sanità integrativa. Questo dato evidenzia un significativo potenziale di crescita per i fondi di assistenza sanitaria integrativa come il Fasi.

L'Italia si trova ad affrontare importanti sfide demografiche, caratterizzate da una popolazione in invecchiamento e una riduzione della forza lavoro giovane. In questo contesto, il ruolo del Fasi diventa cruciale per garantire coperture adeguate e sostenibili per le future generazioni di assistiti. Nel 2023, il 7,6% degli italiani ha rinunciato alle cure necessarie, corrispondente a oltre 4,5 milioni di cittadini. Questo fenomeno, noto come "povertà sanitaria", è ulteriormente aggravato da fattori quali l'inflazione e la riduzione del potere d'acquisto delle famiglie.

Un aspetto preoccupante riguarda il "gender gap" nella rinuncia alle cure: quasi una donna su dieci ha rinunciato alle cure rispetto al 6,2% degli uomini.

Questi dati sottolineano la necessità di interventi mirati per ridurre le disparità di genere nell'accesso alle cure sanitarie e per contrastare la povertà sanitaria, garantendo un sistema sanitario più equo e accessibile per tutti.

Il Fasi continua a essere un pilastro virtuoso nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, offrendo un modello esemplare di impegno costante

e evoluzione per garantire il benessere dei propri associati. La sua dedizione alla prevenzione e alla soddisfazione delle esigenze sanitarie degli aderenti riflette la sua rilevanza nel contesto sanitario nazionale, confermando il suo ruolo di leader nel settore.

In ottica di vicinanza con i propri associati, il Fasi si propone di consolidare e arricchire ulteriormente i suoi servizi, focalizzando l'attenzione su due pilastri: la tutela sempre maggiore dei propri assistiti e l'innovazione.

Proiettando lo sguardo verso il futuro, il costante lavoro di aggiornamento e revisione del nomenclatore, che attualmente conta circa 3.000 voci, testimonia l'impegno del Fasi nel garantire una copertura sanitaria completa e adeguata alle esigenze dei suoi associati. Parallelamente, il Fasi investe in soluzioni innovative, sia nel campo della comunicazione che nell'integrazione di tecnologie avanzate come l'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di offrire un'assistenza sempre più efficiente e personalizzata. Questo il valore della tutela Fasi: essere sempre al fianco dei propri associati.

Questo approccio non solo migliora la qualità complessiva dell'assistenza sanitaria fornita, ma contribuisce anche ad alleviare sempre più la pressione sul SSN e a sostenere attivamente l'apparato economico e produttivo del sistema paese.

PORTATORI SANI DI FORMAZIONE AZIENDALE

Federmanager Academy a supporto di una nuova consapevolezza del ruolo del manager

Paolo Fanti intervista Marco Bertolina – Presidente di Federmanager Academy



Marco Bertolina (a sinistra sopra), Presidente di Federmanager Academy, Dirigente di PMI metalmeccaniche dal 2003 per le quali da ormai dieci anni svolge il ruolo di CEO. Una conoscenza profonda di Federmanager iniziata con la nomina nel Gruppo Giovani Nazionale, passando per il CDA di Fondirigenti e l'attuale incarico dal 2022. Una vita da manager quindi con un occhio molto attento alle dinamiche di formazione che possono fare la differenza.

Marco, nel presentarti ai nostri lettori per un dialogo a distanza, vorrei portarti subito su un punto chiave che impatta sulle opportunità di sviluppo per le aziende del nostro Paese: il "mis-matching di competenze". A fronte di un altissimo numero di lavoratori, tra cui molti manager, che sono in ricerca di una soluzione lavorativa adeguata, vi è un numero anche superiore di posti di lavoro vacanti perché non si trovano profili professionali al livello delle soluzioni richieste dalle aziende. Possiamo concretamente invertire questo divario di competenze?

Questo divario di competenze che osserviamo nel nostro paese costituisce una questione cruciale per lo sviluppo delle aziende e dello stesso sistema Paese e rappresenta una sfida significativa per la nostra

economia. Per affrontare efficacemente il mismatch di competenze, è necessario adottare una serie di strategie integrate che coinvolgano formazione continua, collaborazione tra diversi attori del mercato del lavoro e un focus specifico su settori emergenti come la digitalizzazione e la sostenibilità. Innanzitutto, la formazione continua è fondamentale. Molti dirigenti e professionisti hanno competenze che, sebbene preziose, possono essere obsolete in un mercato del lavoro in rapido cambiamento. È essenziale offrire programmi di aggiornamento professionale che siano mirati e pertinenti.

La formazione è fondamentale per connettere alle aziende manager capaci di portare soluzioni. Ma su quali competenze concentrarsi?

Questi programmi formativi devono concentrarsi su aree chiave come la tecnologia digitale, la gestione dell'innovazione e le pratiche di sostenibilità. Le tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale, il big data, e-commerce e le tecnologie cloud, sono diventate fondamentali per la competitività aziendale. Inoltre, comprendere e implementare pratiche aziendali sostenibili è ormai una necessità imposta non solo dal mercato, ma anche dalla crescente consapevolezza ambientale. In questo contesto, Federmanager Academy lavora insieme alle aziende per progettare e sviluppare programmi di formazione che rispondano direttamente alle esigenze del mercato del lavoro. Poi c'è il mondo, ormai consolidato, ma in piena crescita, delle start-up, che con il loro dinamismo e la loro inclinazione all'innovazione, rappre-

sentano un'opportunità unica per i dirigenti di entrare in contesti dove le competenze digitali e la capacità di implementare pratiche sostenibili sono particolarmente valorizzate. Federmanager Academy ha creato e continua a progettare una formazione manageriale che includa moduli specifici su come gestire e far crescere una start-up, comprendendo le sfide e le opportunità uniche di queste realtà.

La formazione quindi crea ponti, può traghettare le persone verso il futuro e dovrebbe essere la prima preoccupazione dei manager. Anche i manager devono cambiare "mindset" e rimettersi in gioco? Con quale missione?

La formazione è il consolidamento del presente ed un ponte verso il futuro. In un'epoca di rapidi cambiamenti tecnologici e di mercato, la formazione continua rappresenta un elemento fondamentale per preparare i manager alle sfide del futuro. *La formazione dovrebbe essere una priorità per i manager, al pari della copertura sanitaria e del corretto investimento nel fondo pensione.* Cambiare mind-set? Assolutamente sì!!! I manager devono adottare un nuovo mind-set, orientato all'apprendimento continuo ed all'adattabilità. Viviamo in un'era in cui le competenze diventano obsolete rapidamente e le esigenze del mercato del lavoro cambiano costantemente. Per rimanere rilevanti ed efficaci, i manager devono essere pronti a rimettersi in gioco e ad abbracciare il cambiamento. Il nuovo mind-set manageriale deve promuovere una *Cultura dell'Apprendimento Continuo per sé stessi, ma anche per i loro team* e, parallelamente, deve

SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

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

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

FONDAZIONE INTERNAZIONALE
MEDICI PER L'AFRICA CENTRALE

FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE

Onde d'Urto Focali, Laser Neodimio/YAG, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S.-Algonix, Smart Terapia, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Compex, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Riabilitazione Pavimento Pelvico - Incontinenza - Impotenza Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mézières, Osteopatia, Ginnastica 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 Ecocolor Doppler Cardiaco - Ecocolor Doppler Vascolare - Centro Studi della Tosse Polisonnografia - Vestibologia: Manovre Liberatorie Medicina Estetica Valutazione e Trattamenti - Centro Studi e Trattamento dell'Insonnia

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

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

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

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

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

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

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

Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario

www.ckf-digiorno.com

Alfonso Di Giorno Direttore Generale

guidare con Visione e Responsabilità Sociale le aziende in cui operano quotidianamente. In conclusione, la formazione è un ponte verso il futuro, e i manager devono attraversarlo con un nuovo "mindset". Devono essere *leader nell'apprendimento continuo e promotori di una visione aziendale responsabile e sostenibile*. Solo così potremo preparare adeguatamente i nostri dirigenti e le nostre organizzazioni alle sfide future, garantendo competitività e successo nel lungo termine.

Anche Federmanager Academy ha un ruolo che sta cambiando nel tempo con la tua Presidenza. Come potresti sintetizzarlo per i nostri associati che forse non conoscono pienamente le potenzialità del servizio di formazione della nostra Associazione? Puoi portarci qualche esempio di progetti virtuosi che sono in fase di realizzazione?

Federmanager Academy è un'eccezione nel panorama italiano delle Business School e Management School ed evolve negli anni cercando di prevedere gli scenari economici e tecnologici del futuro, per creare sempre nuovi progetti formativi che possano formare i manager alla gestione delle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione. Il nostro obiettivo, attraverso la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze, è quello di fornire ai manager gli strumenti necessari per affrontare le sfide odierne e future, mantenendo alta la competitività e l'efficienza delle nostre imprese. Vorrei evidenziare alcuni dei progetti virtuosi già avviati e sui aggiungiamo continuamente nuovi moduli formativi

• **Come affrontare la Digital Transformation:**

Questo programma è progettato per aiutare i manager a comprendere e implementare le tecnologie digitali all'interno delle loro aziende. Inclu-

de corsi su big data, intelligenza artificiale, blockchain e cybersecurity. Attraverso workshop pratici e case studies reali, i partecipanti acquisiscono competenze pratiche che possono immediatamente applicare nel loro lavoro quotidiano.

• **La Leadership nella sostenibilità:**

In risposta alla crescente necessità di pratiche aziendali sostenibili, abbiamo lanciato un'iniziativa dedicata alla leadership nella sostenibilità per fornire ai manager gli strumenti per integrare pratiche sostenibili nelle loro strategie aziendali, migliorando così l'impatto ambientale e sociale delle loro operazioni. Si tratta di percorsi formativi che combinano teoria e pratica, con esperti del settore che condividono le loro esperienze e migliori pratiche.

• **Come operare con le Start-Up:**

Abbiamo sviluppato un programma per permettere ai manager esperti di entrare in sintonia con start-up innovative. Questa formazione vuole offrire ai manager l'opportunità di apprendere da ambienti dinamici e stimolanti. Attraverso questa collaborazione, i manager possono acquisire nuove competenze e prospettive, mentre le start-up beneficiano dell'esperienza e della rete di contatti dei manager stessi.

• **Supporto alla digitalizzazione ed alla sostenibilità delle PMI:**

Riconoscendo la scarsa digitalizzazione delle piccole e medie imprese, abbiamo creato una formazione specifica per aiutare le PMI a integrare soluzioni digitali e pratiche sostenibili. Per questi temi di cruciale importanza per il futuro delle PMI, in collaborazione con Federmanager e 4Manager abbiamo realizzato un programma denominato *Twin Revolution Program* che ha permesso a 50 manager seleziona-

ti di formarsi anche partecipando ad uno Study Tour di una settimana tra New York e San Francisco dove hanno potuto incontrare il mondo della finanza, dell'Università, le istituzioni italiane all'estero e le start-up per comprendere come dall'altra parte dell'Oceano vengono affrontati questi temi.

Questi sono solo alcuni esempi dei progetti che stiamo portando avanti. La nostra missione è chiara: fornire una formazione di alta qualità che prepari i manager a guidare con successo le loro aziende in un mondo in continua evoluzione.

Per concludere, un tuo consiglio a chi sta cercando di formarsi al meglio per essere un attore propositivo di cambiamento nelle aziende: consigli una formazione specifica o una formazione trasversale, in questo mondo così imprevedibile?

Potresti semplicemente dire che consiglio la formazione; in qualsiasi forma essa sia. *La formazione è il welfare del presente e del futuro di un manager e deve avere un ruolo centrale nella nostra quotidianità*. Pur essendo consapevole, nella mia posizione di CEO di PMI, che la quotidianità aziendale ci impegna al 100%, è necessario riuscire a ritagliarci 3-4 ore al mese per fare formazione, che può essere sotto le forme più diverse, al fine di agevolare le necessità quotidiane. Abbiamo realizzato webinar, formazione eLearning, pillole formative e molto altro, per permettere ai colleghi di seguire la nostra formazione in modo asincrono, anche ascoltando le audio lezioni facendo una passeggiata alla sera o in un lungo viaggio in aereo. Non ci sono più scuse: è il momento di costruire insieme un vero e proprio welfare formativo manageriale.

Vi aspettiamo in Federmanager Academy!

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE:

nuovi seminari a disposizione degli associati per un lavoro sempre più sostenibile

L'iniziativa si propone di contribuire ad attivare un volano di buone prassi per la Gender Equality. I promotori: "Se vogliamo cambiare la cultura e l'organizzazione del mondo delle imprese dobbiamo attuare strumenti che parlino il linguaggio aziendale, che siano misurabili e oggettivi."



Federmanager Minerva Bologna - Ferrara - Ravenna, da anni attiva sul fronte del management al femminile, sta seguendo all'interno del

gruppo promotore con la sua coordinatrice Sara Cirone, un progetto finanziato dalla Regione Emilia Romagna per la parità di genere.

Il 23 settembre e l'11 ottobre 2024 si svolgeranno due seminari formativi in presenza dedicati proprio alla certificazione della parità di genere, ai quali potranno partecipare gli iscritti che si prenoteranno, fino ad esaurimento dei posti disponibili.

L'opportunità viene messa a disposizione nell'ambito del progetto "**Parità di Genere e Certificazione di Genere**", avviato dal Comune di Castenaso, in collaborazione con il Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt ETS, Hub del Territorio ER, Manageritalia ER e Seneca Impresa Sociale per promuovere la parità di genere nel mondo del lavoro, al quale Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha aderito.

Il progetto prevede una serie di seminari informativi ed è cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna, grazie alla partecipazione al bando per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare aziendale fina-

lizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone.

Mira a sensibilizzare e guidare le aziende verso la **Certificazione di Parità UNI PdR 125:2022 "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere"**, un riconoscimento che attesta l'impegno delle organizzazioni nella valorizzazione delle differenze di genere e nelle pari opportunità.

Si tratta di uno strumento dalla duplice anima. Consente infatti al management un'autovalutazione sullo stato dell'arte per le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere. Al contempo si configu-

che la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) richiede nella sua disposizione sulla rendicontazione di sostenibilità.

Le organizzazioni pubbliche e private hanno una grande opportunità di arrivare pronti all'innovazione sostenibile che le nuove generazioni stanno chiedendo e tra questi il tema del genere non è l'ultimo della fila.

UNI/PdR 125:2022: Linea Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere

La UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, è una prassi di riferimento che fornisce linee guida per l'implementazione di un sistema di



ra come una modalità per la verifica della qualità e sostenibilità del management stesso, per le risorse umane e l'organizzazione nel suo complesso.

La parità di genere ormai sta diventando legge a livello europeo e la certificazione UNI/PdR 125 è un ottimo strumento per essere sicuri di rientrare negli obblighi informativi

gestione per la parità di genere nelle organizzazioni. Questo strumento è progettato per supportare le aziende nella promozione dell'uguaglianza di genere, favorendo l'equilibrio tra uomini e donne nelle opportunità di carriera, nei processi decisionali e nelle condizioni di lavoro.

Si propone di valorizzare le differen-

ze di genere promuovendo la diversità come un valore aggiunto e una risorsa strategica; migliorare le pari opportunità garantendo condizioni di lavoro eque per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere; monitorare e valutare le performance utilizzando indicatori chiave di prestazione (KPI Key Performance Indicator) per misurare i progressi e identificare aree di miglioramento.

La Certificazione di Parità è prevista anche nel nuovo Codice degli appalti già in essere e per il suo ottenimento è possibile attingere a finanziamenti nazionali. Al Sistema di certificazione della parità di genere ha infatti dedicato risorse anche il Pnrr, stanziando una somma pari a 10 milioni di euro.

Obiettivi del progetto e partecipanti

"Parità di Genere e Certificazione di Genere" si articola su due macro obiettivi: l'organizzazione di seminari informativi finalizzati alla conoscenza, sensibilizzazione e guida alla certificazione di parità e la creazione di un sistema di buone prassi applicabili su tutto il territorio. I destinatari principali sono aziende e associazioni, con l'obiettivo di trasformare la cultura e l'organizzazione aziendale attraverso strumenti misurabili e oggettivi.

Hanno aderito ai seminari 17 aziende del territorio emiliano-romagnolo, 4 associazioni di categoria (AGCI Associazione Generale delle Cooperative Italiane, AIDP Associazione Italiana per la Direzione del Personale Emilia Romagna, Confapi Confederazione italiana della piccola e media industria privata Emilia, ManagerItalia Emilia Romagna), il CPO Ordine Commercialisti e Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna.

Contenuti e struttura dei seminari

I seminari sono suddivisi in **due incontri di 4 ore ciascuno**, condotti

da esperte di genere senior, **Roberta Bortolucci e Maria Mantini Satta**. Quelli destinati a Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna si svolgeranno presso la sede dell'associazione in via Merighi 1/3 a Villanova di Castenaso il 23 settembre e l'11 ottobre prossimi e saranno preceduti dall'intervento del Dott. **Andrea Ragazzini**, esperto di sostenibilità per le imprese e gli enti pubblici, nonché consigliere dell'Hub del Territorio ER, sul tema gender gap e sostenibilità. È richiesta agli iscritti la presenza ad entrambi i meeting.

nera: le aree e i KPI.

All'ordine del giorno del secondo appuntamento:

- La Politica della Direzione e il Piano Strategico
- L'analisi qualitativa e quantitativa
- I processi in ottica di genere
- Come accedere ai finanziamenti.

La partecipazione ai seminari e l'adozione delle buone prassi promosse dal progetto rappresentano un passo

Il primo incontro si concentrerà su diversi temi:

- La “mia azienda” e le pari opportunità: la parola ai partecipanti
- I riferimenti culturali e normativi
- Il Gender Business Case: quali i vantaggi della messa a processo della cultura e della prassi di parità
- Cosa è una certificazione di ge-

cruciale verso un mondo del lavoro più equo e inclusivo, contribuendo a cambiare profondamente la cultura aziendale.

Informazioni ed iscrizioni: <https://bologna.federmanager.it/events/seminari-parita-di-genere-e-certificazione-di-genere/>

FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA E LE START UP:

il progetto del Comune di Ravenna per il supporto alle start up vincitrici del bando 2023



Da alcuni anni è attiva una collaborazione con il Comune di Ravenna per quanto riguarda i bandi legati allo sviluppo delle start up del territorio. Obiettivo dei Bandi (CoLaBoRa e altri) è quello far crescere le idee d'impresa e lavorare per formare gli imprenditori e le imprenditrici di domani.

Nel 2023, è stato pubblicato dal Comune un ulteriore avviso per l'accesso delle start up ai servizi offerti dall'incubatore ubicato presso il Centro di Ricerca Ambiente, Energia, Mare di Marina di Ravenna. Anche il progetto che illustriamo in questo articolo, è frutto di una rinnovata collaborazione che testimonia, da un lato, l'impegno della nostra Associazione per la crescita delle competenze manageriali delle imprese del territorio e, dall'altro, il nostro ruolo di affiancamento e collaborazione con le Istituzioni locali.

A ottobre 2023, abbiamo ricevuto una richiesta di incontro da parte di Alessandro Martini, Dirigente dell'Area Sviluppo Economico del Comune di Ravenna, alla quale ho partecipato

insieme ad Antonio Zangaglia. Durante l'incontro, il Dr. Martini ci ha illustrato il nuovo bando, un [avviso pubblico con invito a presentare candidature per l'accesso delle start-up ai servizi offerti dall'incubatore del Comune di Ravenna, ubicato presso il Centro di Ricerca Ambiente, Energia e Mare di Marina di Ravenna](#) (in foto sotto):



Alle tre Start up vincitrici del Bando (**Accyourate Group S.p.a.**, **Battery** e **2G Carbons**) è offerta la possibilità di avere accesso all'incubatore e ai suoi servizi: uffici e spazi comuni, servizi di supporto allo sviluppo del business e all'accesso al mercato e opportunità di integrazione e networking con reti di ricerca industriale nazionali e internazionali, formazione manageriale e consulenza specializzata.

A Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, come partner del bando, è stato richiesto di mettere a disposizione delle start up selezionate i Manager e le Manager associati/e, la cui professionalità ed esperienza potessero aiutarle nel loro percorso di crescita.

In stretto contatto con **Sabrina Mascia**, Responsabile per CIFLA del Tecnopolo di Ravenna, ed **Eli-**

sa Ulazzi, Community Manager per il Tecnopolo di Ravenna, sede di Marina di Ravenna (Centro di Ricerca Ambiente, Energia, Mare), abbiamo inizialmente incontrato le tre start up selezionate, compreso il loro “core business”, cercato di mettere a fuoco i loro punti di forza e di debolezza, individuato in quali settori del loro progetto necessitassero di maggior supporto.

Successivamente, abbiamo aperto una call rivolta ai nostri associati e

associate disponibili a mettere a disposizione una parte del loro tempo e delle loro competenze alle start up vincitrici del Bando. All'interno della rosa dei Manager disponibili, dopo aver esaminato il loro CV, abbiamo selezionato alcuni profili e abbiamo creato il matching con i responsabili della Start up vincitrici. Grazie a questi primi incontri, è stato possibile selezionare ulteriormente i profili di sei Manager preparati e con esperienza specifica tale da poter offrire supporto ed indirizzo alle start up.

I sei Manager selezionati inizieranno a breve la loro collaborazione con le start up. In un caso la collaborazione è già iniziata da qualche

settimana.

L'auspicio è che tale collaborazione possa portare, con i tempi necessari, al decollo delle start up e alla loro trasformazione futura in PMI, con benefiche positive ricadute sulle nostre comunità.

Per Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna questo progetto rappresenta un'opportunità che da sempre il nostro sodalizio auspica: la possibilità cioè di mettere a disposizione delle Istituzioni il patrimonio di Conoscenze, Professionalità, Esperienze che le Associazioni delle Alte Professionalità come la nostra detengono.

Ci auguriamo che in futuro possa-

no presentarsi altre opportunità di questo tipo: siamo pronti a coglierle ed a valorizzarle, nell'ambito di una sempre maggiore vicinanza e collaborazione con le Istituzioni del nostro territorio.



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

Aut. PG 237566 - 21/08/14

Dalla SEO a Google Analytics: quattro workshop per capire come utilizzare (bene) Internet



Da sinistra, Davide Lamandini e Lorenzo Bezzi

Lo sappiamo: un negozio, se rimane nascosto in una strada secondaria dove nessuno passa, può avere i prodotti migliori in assoluto, ma non troverà mai dei clienti, semplicemente perché nessuno sa della sua esistenza.

Qualcosa di simile accade nel **mondo del digitale**: l'azienda crea il proprio sito web per far conoscere le proprie attività, ma il sito è inutile se non è in grado di **generare traffico** e trovare nuovi utenti; questo perché, senza visibilità, rischia di perdersi tra le **infinite possibilità** e le risorse della rete, e di rimanere un segreto per pochi.

Le nuove frontiere del digitale

Come si fa a **generare traffico** sul proprio sito web? La risposta sta nel capire e saper utilizzare la SEO (Search Engine Optimization), che al giorno d'oggi è fondamentale conoscere.

Quando parliamo di SEO parliamo dell'arte di rendere le pagine e gli articoli del tuo sito **interessanti** agli occhi dei principali **motori di ricerca** come Google: è il biglietto da visita che permette all'azienda di emergere fra tutti i risultati on-

line (un dato: ogni giorno, in un solo minuto e solo su WordPress, la piattaforma leader per la creazione di siti e blog, vengono pubblicati circa 350 nuovi contenuti).

Un metodo efficace per fare tutto questo consiste nel **pubblicare con costanza articoli** di alta qualità che interessino il pubblico e lo conducano al sito in modo semplice, naturale e diretto. Questi articoli devono essere scritti seguendo alcune regole specifiche di **scrittura**, e soprattutto devono raccontare (o utilizzare) storie efficaci; per questo serve avere le **basi di storytelling**, dallo schema del viaggio dell'eroe all'evoluzione del racconto. Curare il proprio **blog aziendale** permette di dimostrare fin da subito al nuovo utente le proprie competenze, e quindi è un modo per aumentare la fiducia riposta nell'azienda. Non si tratta di diventare scrittori, ma di saper scrivere!

In aggiunta, può capitare di dover inviare delle mail di contatto diretto con i propri clienti, per informarli di novità, nuovi lanci, iniziative, promozioni e tanto altro ancora; è quello che si chiama **e-mail marketing**, ossia la **scrittura di newsletter**, un modo di tenere i contatti in modo semplice e veloce con il proprio pubblico. Ma come funziona? Come si scrive? Quali strumenti sono più comodi per mandare newsletter?

Infine, per poter capire come stanno andando i propri contenuti e decidere al meglio le strategie da

adottare, bisogna sapersi muovere su **Google Analytics** (lo strumento che permette di monitorare e raccogliere i dati relativi ad un sito): capirne l'interfaccia ed essere in grado di utilizzarne le funzionalità primarie, i principali menu e sezioni, per arrivare ad avere le basi di **analisi dei dati** e comprendere fonti e metriche del traffico sul sito. Senza, tutto il resto sarà inutile!

I quattro appuntamenti

La capacità di **ottimizzare** al meglio i propri contenuti per il digitale, l'utilizzo di uno storytelling efficace e l'analisi dei dati, con l'aggiunta della scrittura di newsletter, sono i **quattro pilastri fondamentali** per chiunque desideri affermarsi nel panorama moderno del web.

Per questa ragione **GRMEDIA Srl.**, azienda di content marketing e comunicazione nata dalla lunga esperienza maturata sul portale online *Giovani Reporter*, in collaborazione con Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna, propone **una serie di workshop** pensati per fornire un'introduzione alle **nuove prospettive** del mondo del digitale. Dalla SEO allo storytelling, passando per la scrittura di newsletter e l'analisi dei dati con Google Analytics, questi incontri rappresentano un'opportunità per **ampliare le proprie conoscenze** e migliorare le performance online del proprio sito. Di seguito i dettagli dei workshop:

1. “L’importanza di fare SEO”, con Davide Lamandini e Vittoria Ronchi.

Il **25 settembre**, alle 18:30, in presenza presso la sede di Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna e online su Zoom, si svolgerà il workshop “**L’importanza di fare SEO**”, in cui interverranno il dott. **Davide Lamandini**, project manager di GRMEDIA Srl. e caporedattore di Giovani Reporter, e la dott.ssa **Vittoria Ronchi**, copywriter di GRMEDIA Srl. e vice caporedattrice di Giovani Reporter.

Il workshop offre una panoramica generale su cosa sia la SEO, concentrando l’attenzione sui concetti fondamentali e sulle tecniche per **indicizzare bene un contenuto** su internet. Imparerai la teoria di base, avrai un’introduzione al mondo della SEO, al suo funzionamento, alle sue direttrici principali per migliorare il **posizionamento del tuo sito** sul web.

2. “Come si scrive una storia efficace?”, con Davide Lamandini.

Il **9 ottobre**, alle 18:30, in presenza presso la sede di Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna e online su Zoom, si svolgerà il workshop “**Come si scrive una storia efficace?**”, in cui interverrà il dott. **Davide Lamandini**, project manager di GRMEDIA Srl. e caporedattore di Giovani Reporter.

Il workshop offre un’introduzione generale al mondo dello **storytelling** (cioè metodi e strumenti per

raccontare storie), concentrando l’attenzione sui concetti fondamentali e sull’importanza che ricopre per le aziende del XXI secolo. Imparerai la **teoria di base**, il suo funzionamento, i suoi segreti, gli strumenti migliori che ti aiuteranno a raggiungere più clienti e ad **aumentare il traffico** sul tuo sito web.

3. “Come si scrive una newsletter?”, con Francesco Faccioli.

Il **6 novembre**, alle 18:30, in presenza presso la sede di Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna e online su Zoom, si svolgerà il workshop “**Come si scrive una newsletter?**”, in cui interverrà il dott. **Francesco Faccioli**, project manager di GRMEDIA Srl. e caporedattore di Giovani Reporter.

Il workshop offre un’introduzione generale alla **scrittura di newsletter**, utile a fidelizzare i propri clienti e tenerli sempre aggiornati su servizi e novità, concentrando l’attenzione sui concetti fondamentali e sulle tecniche migliori per realizzarle. In conclusione, apprendrai la teoria di base, il suo funzionamento, gli strumenti che ti possono aiutare a **comunicare meglio** con i tuoi clienti e ad aumentare il traffico del tuo sito web in generale.

4. “Digital analytics con Google Analytics”, con Riccardo Armari.

Il **27 novembre**, alle 18:30, in pre-

senza presso la sede di Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna e online su Zoom, si svolgerà il workshop “**Digital analytics con Google Analytics**”, in cui interverrà **Riccardo Armari**, web designer di GRMEDIA Srl. e Giovani Reporter.

Il workshop offre una panoramica pratica su **Google Analytics**, concentrando l’attenzione sui concetti fondamentali e sull’**interpretazione dei dati**. Al termine dell’incontro imparerai a configurare un account Google Analytics, a navigare nell’interfaccia, a identificare metriche chiave e a tradurre i dati in **azioni concrete** per migliorare le performance della tua attività sul web.

Questi workshop curati da **GRMEDIA Srl.** rappresentano un’opportunità per approfondire temi fondamentali del **marketing digitale**: che tu voglia migliorare il posizionamento del tuo sito, imparare le migliori tecniche per rendere avvincente la tua storia, creare newsletter efficaci o interpretare i dati con Google Analytics, questi incontri offrono **le basi e gli strumenti** per farlo.

Intanto, appuntamento al 25 settembre per il primo appuntamento: “**L’importanza di fare SEO**”!



FORMAZIONE: IL PROGETTO PCTO DIVENTA COMMISSIONE

Nei confronti delle nuove generazioni ci poniamo come un ponte verso il futuro.

I numeri dell'anno scolastico 2023-2024



Già da diversi anni Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna è impegnata in attività di formazione rivolte agli studenti delle scuole superiori di secondo grado delle province di Bologna, Ferrara e Ravenna, a supporto e nell'ambito dei Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (già alternanza scuola lavoro).

Nel tempo queste attività sono state via via strutturate e consolidate tanto da coinvolgere molti degli istituti scolastici del territorio, un numero consistente di studenti, oltre 6000 nell'anno scolastico 2023-2024 e anche di associati Federmanager.

Questi ultimi costituiscono un elemento fondamentale, in quanto sulla loro attività volontaria si basa la possibilità di portare la testimonianza e le skills del mondo manageriale che ruota attorno a Federmanager a contatto con le nuove generazioni in formazione.

Commissione PCTO – Un ponte verso il futuro

Sulla scorta del gradimento ottenuto, il progetto PCTO dalla scorsa primavera è diventato una vera e propria Commissione permanente di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, da me coordinata e composta inoltre da David Bassi, Monica Dall'Olio, Claudio Ferranti, Silvia Ferrero, Vittorio Manoni,

Diego Marino, Francesco Passarini, Roberto Pettinari, Stefano Punzetti, Massimiliano Tolone, Antonio Zangaglia e Stefano Zecchi.

Una formazione in evoluzione; siamo aperti all'ingresso di nuovi componenti e di nuovi volontari disponibili a recarsi presso le scuole a parlare ai giovani studenti della loro esperienza e degli argomenti che, oltre a quelli ministeriali, siamo andati ad individuare.

Con la loro adesione all'iniziativa i nostri **manager associati** si impegnano a portare le proprie conoscenze e competenze, nonché la testimonianza della propria esperienza professionale, agli studenti delle classi terze, quarte e quinte delle scuole superiori di Bologna, Ferrara e Ravenna.

Il catalogo formativo

Il gradimento della proposta Federmanager ha portato alla nascita di un vero e proprio **catalogo formativo**, che annualmente viene sottoposto in forma aggiornata alle scuole, le quali entro metà-fine ottobre comunicano a Federmanager le loro richieste, che vengono poi assolve dai volontari sulla base delle loro disponibilità recandosi presso gli istituti scolastici o, in alcuni casi, anche a distanza.

Oggi sono numerosi i contenuti formativi che siamo in grado di proporre, a partire da quelli individuati secondo le linee guida del MIM, Ministero dell'Istruzione e del Merito e raggruppati in **3 aree tematiche**: “Soft Skills”, “Sostenibilità ed Economia Circolare” e

“Imprenditorialità”, quest'ultima sviluppata anche in forma di Laboratorio per un maggiore coinvolgimento degli studenti.

Su richiesta delle scuole sono disponibili dei **moduli aggiuntivi**: “Il mercato del lavoro: approcci e strumenti per affrontarlo”, “Contenuti on line, blog e web”, “Catena del Valore”, “Incontro con il Manager”, “Orientamento all'Università”, “Logistica”, “Gestione della produzione”, “Controllo Statistico della Qualità dei Prodotti e dei Processi di Produzione”, “Il commerciale nelle aziende”, “La rendicontazione di sostenibilità” e “A scuola di parità”.

La new entry, “A scuola di parità”

Su iniziativa di Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna, dall'anno scolastico 2024 – 2025 è entrato in catalogo un nuovo tema, quello della parità di genere, che si è concretizzato nel modulo “A scuola di parità”, coordinato da Silvia Ferrero.

L'obiettivo è quello di aumentare nelle ragazze e nei ragazzi la conoscenza e la consapevolezza sui temi legati alla parità di genere, attraverso una lezione partecipata in cui le donne manager portano il focus sulle disparità di genere che ancora esistono nella nostra società, propongono attività di analisi di statistiche e di utilizzo dati per indagare le disuguaglianze di genere nella società, nell'economia e nelle istituzioni e condividono esempi concreti di vita aziendale. Argomenti: a) Punti di vista e stereotipi;

b) Cosa prevede la legge, il Goal 5 dell'Agenda ONU: a che punto siamo in Emilia-Romagna e nel Mondo; c) Il lavoro femminile: ostacoli e prospettive. Focus su discipline STEM; d) Farsi ispirare: esempi positivi ed insegnamenti.

Simulimpresa

Sulla scorta dell'avviamento anche su Ferrara di progetti di impresa simulata che prevedono la collaborazione di Federmanager, abbiamo partecipato, per il secondo anno, a **Simulinfera**, la Fiera Internazionale delle **imprese simulate** in Italia – dal 13 al 15 marzo a Jesolo - alla quale hanno preso parte centinaia di studenti provenienti da tutta Italia.

La manifestazione è stata organizzata da **Simulimpresa**, programma che opera attraverso il modello didattico della **simulazione di impresa** e promuove la formazione in campo amministrativo, commerciale, turistico, artigianale e industriale dando vita a un mercato virtuale, costituito dalla rete di imprese simulate presenti sul territorio nazionale. A coordinare l'intera rete è una realtà ferrarese, l'**Opera Don Calabria – Città del Ragazzo**, in qualità di Centrale Nazionale del Programma Simulimpresa.

L'impresa simulata riproduce in

massima parte il modo di operare di un'azienda, avvalendosi possibilmente del supporto di un'azienda reale (detta "madrina"), che rappresenta un modello di riferimento. L'obiettivo è quello di realizzare un'azienda virtuale gestita dagli studenti, che svolga un'attività di mercato in rete con altre imprese simulate italiane e internazionali. Il coordinamento è affidato alla Città del Ragazzo.

In foto sotto: i rappresentanti di Città del Ragazzo a Simulinfera insieme ad Andrea Barbieri, Vicepresidente di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna per il territorio di Ferrara



In occasione della fiera, Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna ha realizzato una serie di **colloqui di lavoro** agli studenti che ne hanno fatto richiesta e che hanno molto apprezzato l'iniziativa.

“Tra i programmi futuri del sonda-

lizio tra Federmanager e Centrale nazionale di simulazione – ha sottolineato **Giuseppe Sarti**, referente nazionale Simulimpresa Città del Ragazzo - vi è anche un evento in occasione dei 30 anni del Programma Simulimpresa, previsto il 24 e 25 ottobre nella cornice del Florenz di Lido Scacchi, per una sempre maggiore diffusione di un modello di apprendimento basato sull'esperienza, il protagonismo e la responsabilità

delle studentesse e degli studenti.”

Dulcis in fundo, dopo SimulinFE è partito il progetto per **SimulinRA**: il successo dell'iniziativa su Ferrara ha portato alla **d e c i s i o n e** di estendere al territorio di Ravenna dell'esperienza di coinvol-

gimento nelle attività di impresa simulata a partire dal prossimo anno scolastico. I contatti sono già iniziati e ci auguriamo una partecipazione nutrita da parte delle scuole superiori del Ravennate.

Anno scolastico 2023-2024, il bilancio

L'anno scolastico appena trascorso ha visto coinvolti 50 manager, per la quasi totalità iscritti all'Associazione, che su base volontaria si sono recati presso una ventina di istituti a parlare degli argomenti a catalogo.

Gli studenti che hanno usufruito delle attività offerte da Federmanager sono stati 6.031 sull'intero territorio (il dato è riferito al numero degli studenti che hanno usufruito di ogni modulo e non al numero degli studenti in assoluto, che potrebbe essere inferiore se una stessa classe ha usufruito di più moduli).

TECNICHE DI MARKETING:

Segmentazione dei clienti mediante l'Algoritmo K-Means



La segmentazione dei clienti è una pratica cruciale per le aziende che aspirano a capire meglio

le necessità e

i comportamenti dei loro clienti. Questo processo consiste nel dividere la base dei clienti in gruppi o segmenti che condividono caratteristiche simili. Attraverso la segmentazione, è possibile personalizzare le strategie di marketing, migliorare i servizi offerti e aumentare l'efficienza operativa.

Perché la Segmentazione è Importante?

La segmentazione permette alle aziende di:

- **Identificare nicchie di mercato** specifiche all'interno di un panorama più ampio, focalizzandosi su gruppi di clienti con esigenze particolari.
- **Personalizzare prodotti e servizi** per rispondere in modo più mirato alle esigenze di ogni segmento, aumentando così la soddisfazione del cliente.
- **Distribuire le risorse di marketing** in maniera più efficiente, concentrando gli sforzi e i budget sui segmenti che promettono il maggiore ritorno sull'investimento.
- **Incrementare la lealtà dei clienti** attraverso offerte e comunicazioni che risuonino più

direttamente con le loro aspettative e bisogni.

- **Adeguare i prezzi** per diversi gruppi di mercato, massimizzando la redditività attraverso strategie di pricing differenziate.

Clustering con K-Means

L'algoritmo k-means è un metodo molto usato per raggruppare dati simili insieme, come ad esempio organizzare i clienti in gruppi basati su comportamenti o preferenze simili. K rappresenta il numero di cluster che otterremo e means indica che useremo le distanze dai centri dei cluster stessi.

KNIME offre un metodo efficace e accessibile per realizzare queste divisioni attraverso l'utilizzo di questo algoritmo.

1. **Inizio con i Centroidi:** Immaginiamo di avere un grande gruppo di punti sparsi su un foglio. L'algoritmo inizia sce-

gliendo alcuni punti casuali come "centri" iniziali, chiamati centroidi. Questi punti servono come punti di riferimento iniziali per formare i gruppi.

2. **Assegnazione dei Punti:** Ogni punto nel foglio (che rappresenta un cliente o un dato) viene poi assegnato al centro più vicino a lui. Quindi, se un punto è più vicino al centro A che non al centro B, verrà messo nel gruppo di A.

3. **Aggiornamento dei Centri:** Una volta che tutti i punti sono stati assegnati a un centro, l'algoritmo guarda dentro ogni gruppo e trova un nuovo centro, che è semplicemente il "punto medio" di tutti i punti in quel gruppo. Questo nuovo punto medio diventa il nuovo centro per il prossimo giro di assegnazioni (si veda Fig.1 sotto).

4. **Ripetizione:** Questi passi —

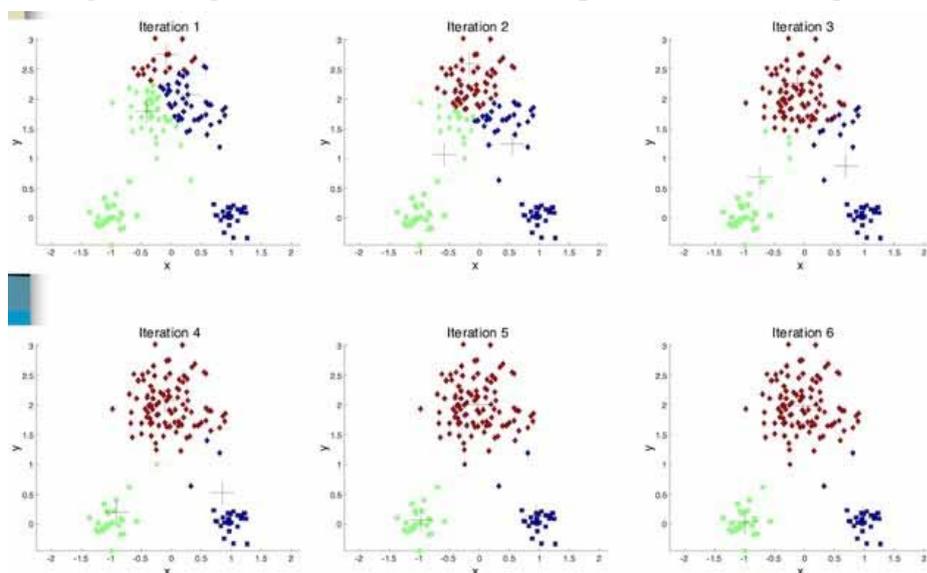


Figura 1 Tratta da: <http://bias.csr.unibo.it/golfarelli/DataMining/MaterialeDidattico/DMISIClustering.pdf>

assegnare i punti ai centri e poi aggiornare i centri — si ripetono più volte. Con ogni ripetizione, i centri si spostano leggermente, basandosi sempre più strettamente su come i dati sono distribuiti realmente.

5. **Finitura:** Il processo continua finché i centri non cambiano più di tanto da un giro all'altro, il che significa che i gruppi sono stati definiti chiaramente e l'algoritmo ha finito il suo lavoro.

k-means è la scelta del numero di cluster, che non è determinata dall'algoritmo stesso e deve essere definita a priori. La selezione di k può essere guidata da considerazioni pratiche sul contesto di applicazione o può essere determinata attraverso metodi numerici, ad esempio con quello "Elbow", il gomito, come nell'esercizio (il cui link è riportato alla fine di questo articolo).

Il gomito della curva (si veda Fig.2) suggerisce il miglior numero

di cluster, si sceglie in base a dove cambia maggiormente la pendenza.

Analisi e Monitoraggio

Una volta definiti, i cluster si analizzano per comprendere le caratteristiche dominanti di ciascun gruppo. Questo passaggio è fondamentale per sviluppare messaggi e campagne di marketing mirate. Inoltre, è essenziale un monitoraggio continuo per valutare l'efficacia delle strategie di segmentazione e per fare aggiustamenti basati su cambiamenti nel comportamento dei clienti o nelle condizioni di mercato.

Come Implementare la Segmentazione con KNIME

Per lo svolgimento dell'esercizio (si veda il link per scaricarlo riportato alla fine di questo articolo) mi sono liberamente ispirato ai libri dell'amico Andrea De Mauro: "Big Data Analytics" e "Data Analytics per tutti", che vi consiglio vivamente.

Nell'esercizio, oltre al calcolo dei cluster, a titolo di esempio, sono stati calcolati anche il fatturato dei primi cinque prodotti e i prodotti

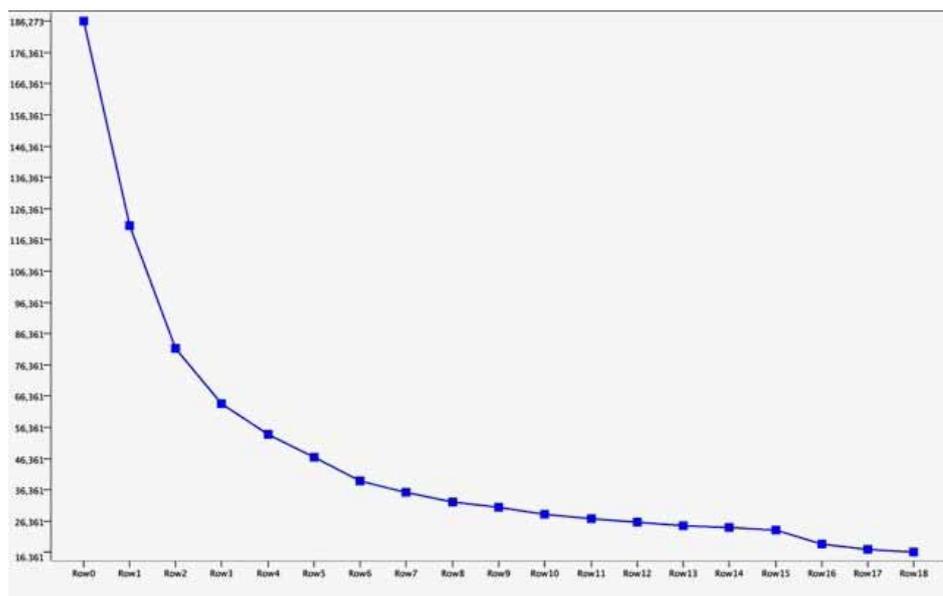


Fig.2 Metodo di Elbow: il gomito della curva suggerisce il miglior numero di cluster

Scegliere il Numero di Gruppi: k

Un punto importante da considerare è quanti gruppi (o cluster) si vogliono formare. Si può decidere basandosi su ciò che si conosce già dai dati, o sperimentando con diversi numeri, per vedere quali forniscono i risultati più utili.

Un aspetto critico dell'algoritmo

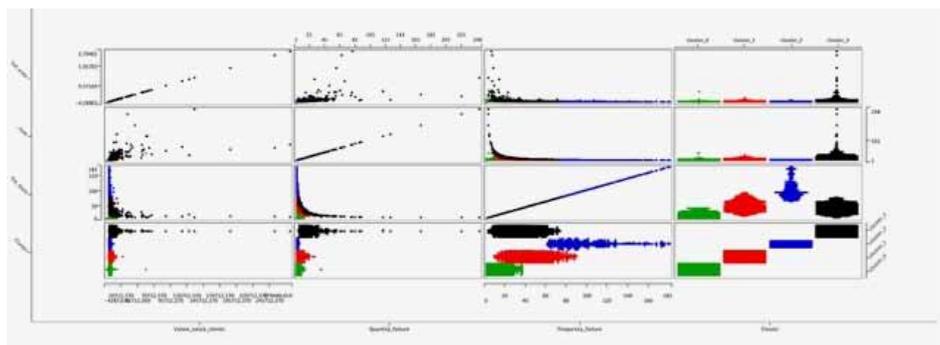


Figura 3 Confronto nei cluster di Valore Totale Cliente, Quantità Fatture, Frequenza Fatture

più venduti in volume.

Il processo di segmentazione in KNIME inizia con la raccolta e l'organizzazione dei dati dei clienti, che possono provenire da fonti diverse come transazioni, interazioni sui social media, sondaggi, e dati raccolti da terze parti. Questi dati vengono poi caricati in KNIME, dove attraverso l'uso di nodi specifici per la lettura dei dati (come CSV Reader o Excel Reader), si inizia la preparazione del dataset per l'analisi.

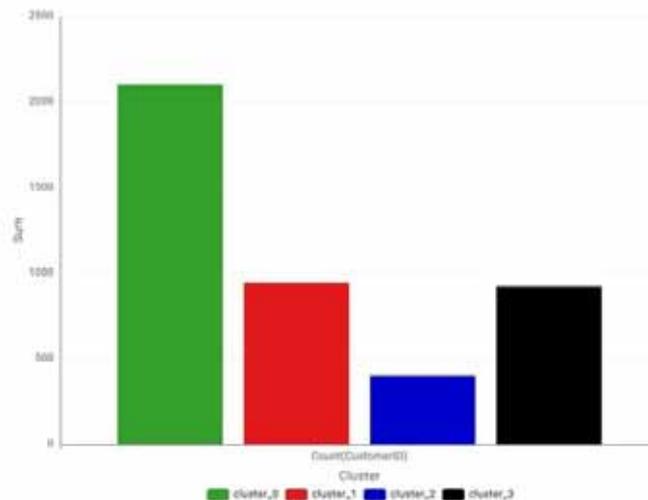
Preparazione dei Dati

Dopo il caricamento, i dati richiedono una serie di trattamenti per garantire che l'analisi sia accurata e significativa:

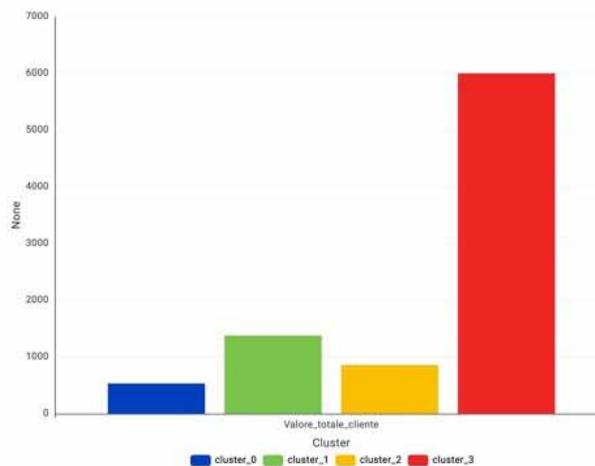
- **Rimozione delle colonne non necessarie:** Utilizzando il nodo "Column Filter", si eliminano le informazioni irrilevanti per l'analisi.
- **Gestione dei valori mancanti:** I dati incompleti vengono trattati con il nodo "Missing Value" per decidere se sostituirli o rimuoverli.
- **Normalizzazione delle variabili numeriche:** Per evitare distorsioni dovute a scale diverse, si utilizza il nodo "Normalizer".

Dopo aver preparato i dati, il passo successivo è l'applicazione dell'algoritmo k-means: configurare il numero di cluster desiderato e specificare alcuni parametri, come il numero di iterazioni e il metodo di inizializzazione dei centroidi.

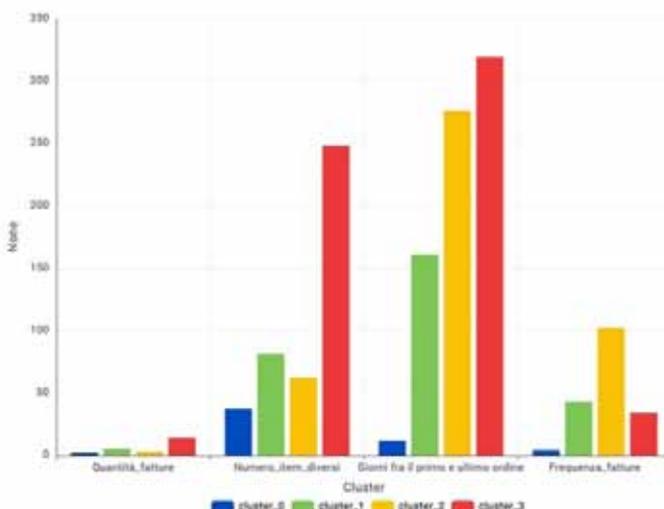
Numerosità clienti nei vari cluster



Analisi centri cluster: valore cliente



Analisi altri parametri centri cluster



È importante sperimentare con un diverso numero di cluster per identificare la soluzione ottimale per i nostri scopi.

Una volta eseguito il clustering, è essenziale analizzare i gruppi formati, sia con le tabelle, sia con metodi grafici. Ad esempio, vediamo nei grafici a pag. 26 la numerosità dei clienti nei vari cluster o le varie caratteristiche di interesse.

Dobbiamo però analizzare anche i valori dei centroidi, che ci rappresentano i criteri con cui il sistema ha creato la segmentazione, ad esempio il cluster con il maggiore valore per cliente, oppure altri parametri, come il numero o la frequenza delle fatture.

Conclusione

Con i cluster chiaramente definiti e analizzati, le aziende possono adottare strategie di marketing mirate per personalizzare le offerte, creando promozioni basate sulle caratteristiche distintive di ciascun cluster. Questo non solo ottimizza le risorse, ma migliora anche l'engagement dei clienti.

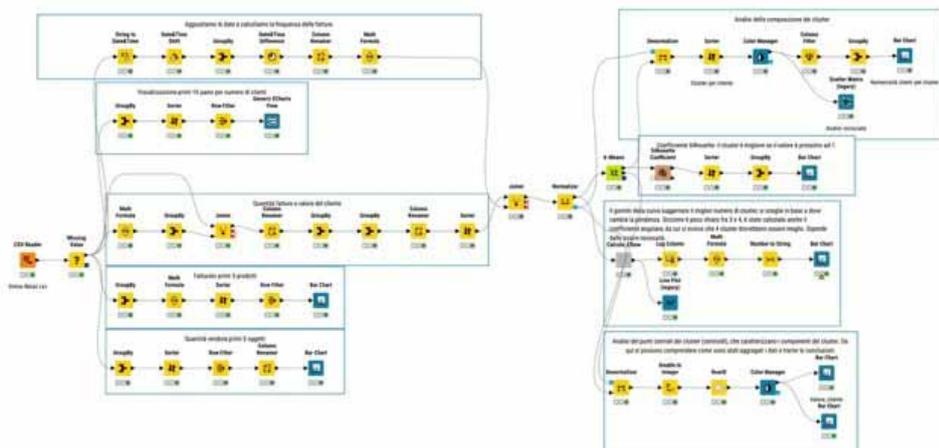


Fig. 7 L'esercizio

KNIME, grazie alla sua interfaccia intuitiva e alle robuste funzionalità di analisi dei dati, rende questo processo accessibile anche a chi non possiede una profonda esperienza nel campo dell'analisi dei dati.

L'esercizio (si veda fig.7) è scaricabile al seguente indirizzo:

knime://My-KNIME-Hub/Users/zompazompa/Public/Esercizio_settembre_24_finale

**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.onmicrosoft.com
www.cafindustria.com

**CONTATTACI
PER MAGGIORI
INFORMAZIONI**



TRA I NOSTRI SERVIZI:

- **Modello REDDITI PF, anche con quadri RM - RT - RW**
- **Modello F24 per versamento IMU, IVIE, IVAFE e imposta sostitutiva**
- **Dichiarazioni di successione**
- **Applicazione "cedolare secca"**
- **Invii telematici**
- **Consulenze specialistiche per espatriati ed impatriati**
- **Servizio colf & badanti**
- **ISEE**
- **Servizio di assistenza personalizzato per tutto l'anno**

IL CONTRIBUENTE È GARANTITO NEI SUOI DIRITTI DI RISERVATEZZA

CAMBIAMENTI CLIMATICI:

dati e fatti concreti alla base delle azioni. Un approccio equilibrato



Premessa

Il **Cambiamento Climatico** è uno dei temi più dibattuti a livello scientifico e politico. Spesso trattato in termini di eccessiva **banalizzazione e semplificazione**. Ne consegue una **percezione superficiale** e disinformata che genera visioni estremizzate, catastrofiste o di negazione dei fenomeni. Quasi un confronto tra “opposte tifoserie”.

Occorre invece affrontare l'argomento con **metodo scientifico ragionato**, a fronte di **sistemi altamente complessi** dalle molte variabili, **ad evoluzione lenta**, tuttora con **margin di incertezza** non pienamente definibili anche dai modelli più evoluti.

In un sistema «sano» per definire scelte strategiche efficaci si dovrebbe ricorrere ad un approccio neutro, basato su **criteri tecnici e scientifici oggettivi**, liberi da ogni colore ideologico-politico e da interessi di parte.

Al fine di contribuire alla chiarezza sul tema si propone un **Fact & Data Checking** sulla base delle analisi e dei dati prodotti dai maggiori organismi mondiali impegnati nello studio e lotta ai cambiamenti climatici, quali IPCC, IEA, WMO,

AEA.

Le osservazioni recenti

Il trend degli ultimi 50 anni evidenzia una crescita costante del riscaldamento globale, tuttavia una analisi accurata dei dati storici mostra (**fig.1**) un incremento di $+0,5\text{ }^{\circ}\text{C}$ dal primo decennio del 1900 alla metà degli anni '40, seguito da una discesa di $-0,4\text{ }^{\circ}\text{C}$ fino alla metà degli anni '70, dopodiché, fino ad oggi, di nuovo una crescita di $+0,7\text{ }^{\circ}\text{C}$, con un andamento che si è mantenuto costante e non accelerato. Appare dunque legittimo chiederci se questo trend proseguirà con lo stesso ritmo negli anni a venire, se ciò avverrà in modo accelerato o se al contrario vi sarà un rallentamento o un'inversione di tendenza. Su questi punti, benché la narrazione dominante tenda ad accreditare

Senza addentrarci in trattazioni più complesse, è doveroso ricordare, semplificando, che il **clima terrestre** è influenzato da numerosi **fattori sia interni**, solo parzialmente controllabili dall'uomo (*pianeta come sistema chiuso*), **sia esterni di origine cosmica** (*pianeta come sistema aperto*), noti anche come “space weather”, e sui quali l'umanità non può evidentemente esercitare alcun tipo di controllo. Tra i primi ricordiamo il ciclo dell'acqua, il ciclo del carbonio, l'uso delle risorse, la gestione rifiuti, la deforestazione, mentre tra i fattori esterni rientrano ad es. l'attività solare, in questo periodo ai suoi massimi, i moti del sistema solare e di altri corpi celesti, le variazioni nella densità di polveri e gas interstellari che il sistema solare incontra nel suo spostamento nella galassia

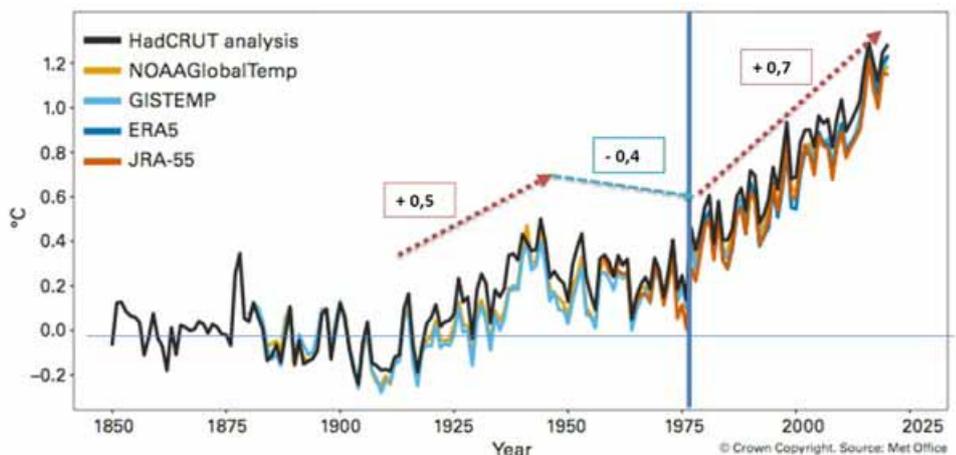


Figura 1 andamento del riscaldamento globale dal 1850 ad oggi (2024)

un consenso al rialzo, in realtà gli scienziati del clima non sono concordi e in molti casi non hanno certezze.

(a velocità stimata in circa 792.000 km/h, pari a 220 km/s).

La componente antropica e quel-

la naturale

Il contributo prevalente al sistema climatico terrestre è dato dal vapore acqueo, che genera oltre 2/3 dell'effetto serra naturale. In assenza di vapore acqueo in atmosfera la temperatura media del globo sarebbe di circa 18°C sotto zero, invece degli attuali +15°C. Gli altri gas serra, insieme, contribuiscono per meno di un terzo e tra questi il più noto al grande pubblico è il biossido di carbonio (CO₂), presente oggi nella concentrazione

Metano (CH₄) con GWP 23 volte superiore alla CO₂ e gli Ossidi di Azoto (GWP ben 310 volte maggiore) di origine prevalentemente naturale. Pur non addentrandoci in questa sede in trattazioni più dettagliate, è opportuno ricordare l'effetto del tempo di permanenza di questi gas nell'atmosfera, che, se prolungato come nel caso della CO₂, fa sì che anche limitate quantità aggiunte al bilancio naturale possano generare per accumulo conseguenze incrementali, che tuttavia, secondo recenti studi, sa-

vari Paesi. Secondo i **dati COP 27** (*CO₂ Emissions of All Countries, 2022 Report*) la Cina è il paese responsabile delle maggiori emissioni con quasi 12.5 mld di ton/anno, seguito da USA, India e Russia. All'Italia viene attribuita una quota pari a 319 mln. di ton/anno. Tutto questo, se nei numeri può a prima vista apparire enorme, va comunque rapportato alle **emissioni di origine naturale** valutate, sempre da fonte IPCC, dell'ordine di **800 miliardi di ton/anno**.

Di tutte le emissioni antropiche (4% sul totale), **i report IPCC e IEA attribuiscono all'Europa un contributo pari ad un modesto 7%, quindi il 7% del 4%, corrispondente allo 0,28%** rispetto al totale delle emissioni naturali ed antropiche.

Secondo i report AEA (Agenzia Europea per l'Ambiente) lo **0,28%** di **contributo europeo alle emissioni di CO₂** è così suddiviso tra i diversi settori:

Riscaldamento edifici 45% ($0,28 \times 0,45 = 0,126 \%$)

Mobilità e Trasporti 25% ($0,28 \times 0,25 = 0,070 \%$)

Industria ed Energia 23% ($0,28 \times 0,23 = 0,064 \%$)

Agricoltura + Allevamento 7% ($0,28 \times 0,07 = 0,020 \%$).

Variation delle emissioni dal 2000 al 2023 per regione economica mondiale
(Fonte: I.E.A. – CO₂ Emissions in 2023)

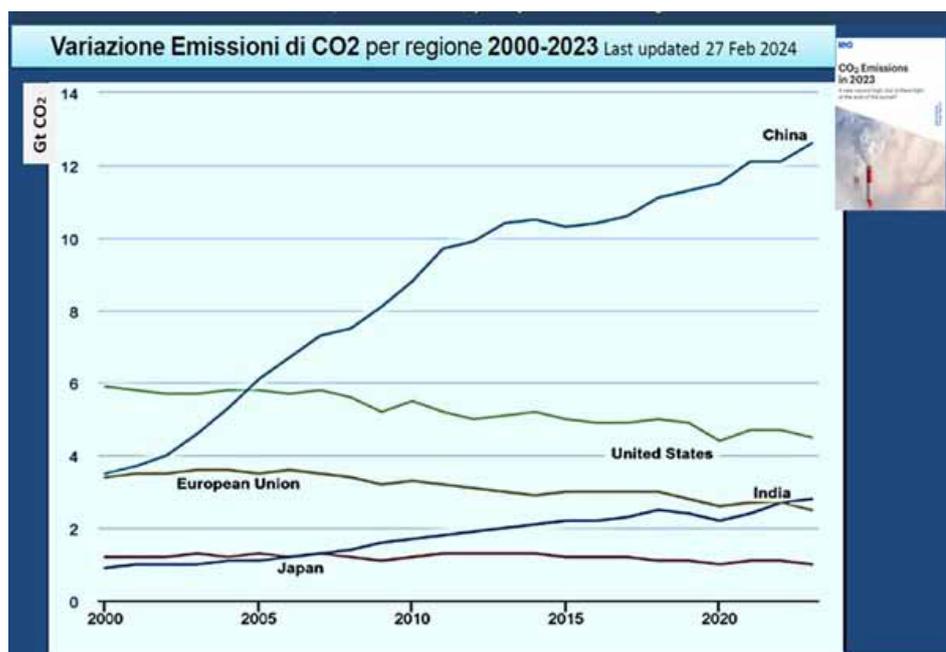


Figura 2 Variazione emissioni di CO₂ per regione economica mondiale, anni 2000-2024

dello 0,0042%. Secondo il **5° Rapporto IPCC**, la **concentrazione di CO₂** è per circa il **96% di origine naturale**, mentre la **componente antropica** si attesta intorno al **4%**. Vi sono poi altri gas in atmosfera in concentrazioni minime ma dal potenziale di riscaldamento globale (GWP) molto maggiore, quali il

rebbero in gran parte bilanciate dal raggiunto limite di assorbimento della radiazione IR.

Essendo la CO₂ il “principale imputato” dal mainstream odierno, di seguito si analizza il contributo alle emissioni da parte delle diverse regioni economiche mondiali e dai

updated Feb 2024)

La regione che nel periodo ha manifestato il maggiore incremento di emissioni (tuttora in crescita) è la Cina, seguita, in misura inferiore dall'India. Mentre EU, USA e Giappone hanno progressivamente ridotto le proprie emissioni.

Nella **Fig. 3** sotto viene mostrata la variazione nell'anno 2023 rispetto al 2022 delle emissioni di CO₂ suddivisa per tipo di combustibile suddivisa e regione economica.

Si evidenzia come, secondo questa

2. la **Cina** nel solo 2023 ha manifestato il maggiore incremento tra tutte le economie mondiali, con un aumento della CO₂ di +565 Mton, prova di una crescita economica ad elevata intensità di emissioni;
3. anche come emissioni procapite la Cina ora supera del 15% l'insieme delle economie "avanzate" (Nord-America, EU+UK, Giappone).

Non meno rilevante è sottolineare che l'**Unione Europea**, come riportato nel Report sui finanziamenti per il clima della COP 28, risulta essere il **principale finanziatore a**

peso reale da attribuire alla componente antropica nelle diverse regioni economiche rispetto alla globalità dei fenomeni e le conseguenti alternative di intervento.

Il Continente Europeo, che già opera con scelte di investimento e politiche di decarbonizzazione intensiva, tali da mettere gravemente a rischio il proprio sistema economico e sociale, dovrebbe piuttosto impegnarsi maggiormente nell'**adattamento**, nel sostegno alla **ricerca avanzata** e nello **sviluppo di tecnologie green proprietarie** nell'ambito territoriale dei suoi Stati membri, rimodulando le tempistiche della c.d. "transizione green".

Ciò non significa ovviamente rinunciare: l'obiettivo deve restare quello di "non metterci del nostro", senza favorire economie molto più impattanti a scapito della nostra, che da decenni si impegna con determinazione.

Occorre quindi un approccio orientato a **bilanciare il processo di adattamento con una transizione in sintonia con l'evoluzione tecnologica e l'ingegnerizzazione dei sistemi** senza penalizzare lo sviluppo sociale ed economico, la cui limitazione ridurrebbe la disponibilità delle risorse necessarie a fronteggiare i problemi che si vogliono risolvere, per soddisfare la domanda e garantire uno **sviluppo equo, diffuso e sostenibile**.

Ne siamo responsabili per le generazioni future.

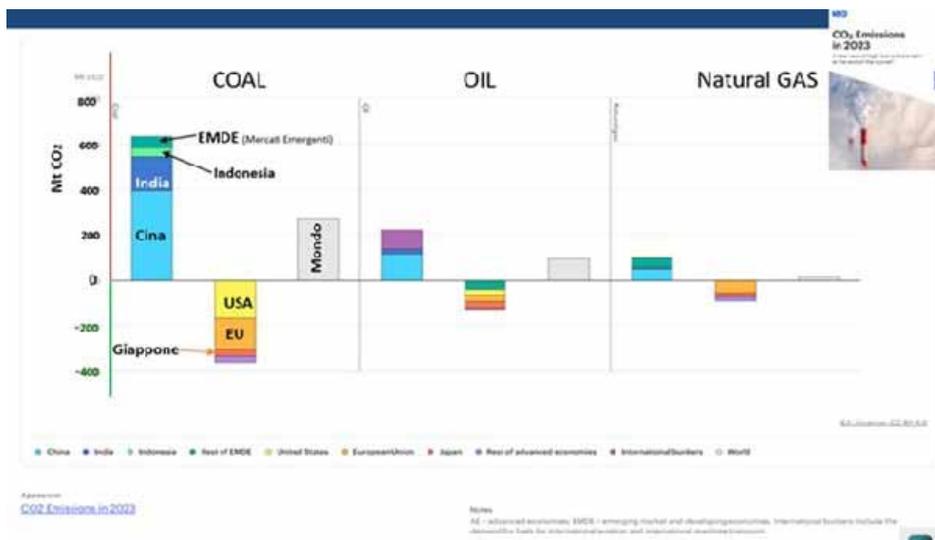


Figura 3

analisi IEA:

1. le economie "avanzate" (**USA, EU+UK, Giappone**) in un solo anno (2023 vs. 2022) a fronte di incremento del PIL dell'1,7% hanno ridotto le loro emissioni di CO₂ del 4,5% (-520 Mton) ritornando al livello di cinquanta anni fa;

livello globale di interventi per il contenimento del cambiamento climatico con 28,5 mld di Euro pubblici e 11,9 mld da privati.

Conclusioni

I dati dei maggiori organismi mondiali impegnati nello studio e lotta ai cambiamenti climatici, **IPCC, IEA, WMO, AEA**, rivelano il

Gli eventi in programma

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 – Evoluzione dell'apprendimento nei contesti organizzativi: il ruolo dei manager del futuro – incontro formativo della **Commissione Manager Evolution**, con **Chiara Zerbini e Franco Amicucci** – dalle 15.30 alle 18.30 presso SpazioHera, Via Carlo Berti Pichat 2/4 (BO)

18 settembre 2024 – Premio Giovane Manager – Semifinale nord est - dalle 16.00 alle 19.00 presso CINECA Via Magnanelli 6/3 Casalecchio di Reno (BO)

20-22 settembre 2024 – Race for The Cure – Giardini Margherita (Bologna)

23 settembre e 11 ottobre 2024 – Seminari formativi sulla Parità di Genere e sulla Certificazione di Parità di Genere – dalle 9.00 alle 13.00 presso la nostra sede di Villanova di Castenaso (BO)

25 settembre 2024 – L'importanza di fare SEO – seminario a cura di **GRMedia**, dalle 18.30 alle 20.00 presso la nostra sede di Villanova e on line su zoom

28 settembre 2024 – Visita guidata della Commissione Cultura e Tempo Libero – dettagli in via di definizione

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

04-05 settembre 2024 – FARETE – adesione come espositori alla manifestazione fieristica di Confindustria Emilia

09 luglio 2024 - CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA: aggiornamento sulle trattative per il rinnovo – webinar on line con la delegazione trattante Federmanager per il rinnovo del CCNL

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

18 giugno 2024 – Incontro Le novità del FASI; Assemblea Annuale Ordinaria; Convegno Cyber Manager: Innovazione digitale e sicurezza sul lavoro nell'anno di NIS2 - Fondazione ANT Italia onlus

15 giugno 2024 – I portici di Bologna patrimonio Unesco – visita guidata organizzata dalla Commissione Cultura e Tempo Libero

11 giugno 2024 - Aperitivo con gli speakers – Manager Evolution Summertime aperitivo della **Commissione Manager Evolution**, con Chiara Zerbini e Franco Amicucci, The Sydney Hotel (BO)

06 giugno 2024 – Aperitivo di Networking Minerva, organizzato da **Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna**, Casalecchio di Reno (BO)



25
anni
in Italia

RACE FOR THE CURE

BOLOGNA Giardini Margherita
20-21-22 settembre 2024

11^a EDIZIONE

Coni a festeggiare con noi. Dona per la lotta ai tumori del seno.

www.raceforthe cure.it
www.komin.it - @kominitalia - #raceforthe cure2024

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA

FEDERMANAGER
EMILIA ROMAGNA

Iscriviti alla

**Race for the Cure
Bologna**

20 - 22 SETTEMBRE 2024

**CORRI CON NOI ISCRIVENDOTI ALLA NOSTRA SQUADRA
FEDERMANAGER BO-FE-RA**

SCOPRI I DETTAGLI

HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

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

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

Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni qui sotto.

QUOTE 2024

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

MODALITA' DI PAGAMENTO

a. Addebito permanente in c/c bancario (attivabile entro gennaio)

b. Bonifico bancario su:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
IT34T0538702401000001803346 conto intestato a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

POSTE ITALIANE IT80Z0760102400000013367404 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali

BANCA DI IMOLA IT85L0508036760CC0070655096 conto intestato a Sindacato Dirigenti Aziende Industriali Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

c. Bollettino di c/c postale sul conto 13367404 Sindacato Dirig. Az. Ind.

d. Assegno bancario

e. Direttamente presso i nostri uffici anche con Bancomat o Carte di Credito (POS presente solo nella sede di Bologna)

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

Chiama la segreteria e verifica lo stato della tua iscrizione.

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

I NOSTRI UFFICI

SEDE DI BOLOGNA

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

SEDE DI FERRARA

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

**A TUTTE LE SEDI SI
ACCEDE SOLO PREVIO
APPUNTAMENTO**

SEDE DI RAVENNA

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