

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

- **EDITORIALE: Orizzonti**
- **SPECIALE ELEZIONI: tempistiche, modalità di voto e candidati al rinnovo dei nostri Organi Sociali**
- **SPECIALE CONVENZIONI 2026**
- **ASSISTENZA FISCALE 2026: Tutte le informazioni**

**ABRUZZO E MOLISE**

Franca Camplone - PESCARA

**BASILICATA**

Luigi Prisco - MATERA

**CALABRIA**

Luigi Severini - CATANZARO

**CAMPANIA**Luigi Bianco - NAPOLI
Armando Indennimeo - SALERNO**EMILIA ROMAGNA**Massimo Melega - BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
Enzo Masci - FORLÌ - CESENA - RIMINI - RSM
Marco Secchia - MODENA
Silvio Grimaldeschi - PARMA
Michele Vitiello - PIACENZA
Eugenio Pattacini - REGGIO EMILIA**FRIULI VENEZIA GIULIA**

Daniele Damele - TRIESTE

**LAZIO**Pierluigi Camillacci - LATINA
Antonio Amato - ROMA**LIGURIA**

Luca Barigione - GENOVA

**LOMBARDIA**Fausto Cerea - BERGAMO
Marco Bodini - BRESCIA
Claudio Butti - COMO
Tiziano Neviani - CREMONA
Simone Chiappa - LECCO
Luciano Marchiori - MANTOVA
Giovanni Pagnacco - MILANO - MONZA E
BRIANZA - LODI - SONDRIO
Edoardo Lazzati - PAVIA
Sergio Biganzoli - VARESE**MARCHE**Roberto Rocchegiani - ANCONA - PESARO
Antonio Santi - MACERATA**PIEMONTE**Roberto Promutico - ALESSANDRIA
Federico Marchese - ASTI
Giorgio Righini - BIELLA
Fulvio D'Alessandro - CUNEO
Ubaldo Uberti - NOVARA-VCO
Donato Amoroso - TORINO
Daniele De Giovanni - VERCELLI**PUGLIA**

Vincenzo Marucci - BARI

**SARDEGNA**

Carlo Poledrini - CAGLIARI

**SICILIA**Ferdinando Pedone - SICILIA OCCIDENTALE
Marian Conigliaro - SICILIA ORIENTALE
Fabio Albano - SIRACUSA**TOSCANA**Simone Viti - AREZZO
Melania Angotta - FIRENZE
Massimo Mura - LIVORNO
Claudio Terzi - LUCCA
Enzo Pucciarelli - MASSA CARRARA
Cinzia Giachetti - PISA
Francesco Bellelli - SIENA**TRENTINO**Maurizio Riolfatti - BOLZANO
Franco Torelli - TRENTO**UMBRIA**Alessandro Castagnino - PERUGIA
Luciano Neri - TERNI**VALLE D'AOSTA**

Matteo Marten-Perolino - AOSTA

**VENETO**Alessandra Duprè - TREVISO e BELLUNO
Maurizio Toso - PADOVA e ROVIGO
Mario Merigliano - VENEZIA e MESTRE
Giuliano Allegri - VERONA
Federico Celoria - VICENZA**SEDE NAZIONALE**

Valter Quercioli - PRESIDENTE

Mario Cardoni - DIRETTORE GENERALE

CON TE PROTAGONISTI DEL DOMANIwww.federmanager.it

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: iaria.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

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

CENTRALINO E ACCOGLIENZA

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

AMMINISTRAZIONE

ILARIA CANI - Tel. 051 0189908
E-mail: amministrazione@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 Montevocchi, Umberto Tarozzi, Umberto Leone, Sara Tirelli

Segreteria di Redazione:

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

Impaginazione e Stampa

Tipografia Inerio - Via Inerio, 22/c
Tel. 051.241452 E-mail: latipografiainerio@gmail.com

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

Numero chiuso in tipografia in data: 10/03/2026
tiratura: 3600 copie

- | | |
|----|---|
| 5 | EDITORIALE
Orizzonti |
| 6 | ATTUALITA'
Una strategia per crescere |
| 7 | IL PUNTO
L'infrastruttura della conoscenza |
| 8 | ATTUALITA'
EQUITA' SUL LAVORO: Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna firma il Manifesto per la Giustizia Economica di Genere |
| 11 | GIOVANI
Trasformare le crisi in opportunità |
| 13 | SPECIALE ELEZIONI
Tempistiche, modalità di voto e candidati al rinnovo dei nostri Organi Sociali |
| 15 | SPECIALE CONVENZIONI 2026 |
| 18 | ASSISTENZA FISCALE 2026
Tutte le informazioni |
| 21 | SICUREZZA
Geopolitica, tecnologia digitale e sicurezza industriale: il nuovo paradigma del management strategico |
| 23 | INNOVAZIONE
Il risultato della IA in azienda è spesso "invisibile" |
| 25 | MANAGER EVOLUTION
Manager Evolution: Upgrade di competenze necessario in un mondo che cambia |
| 27 | PCTO E MINERVA
Federmanager FSL e Minerva: insieme per la parità di genere |
| 29 | RAVENNA
Intergenerazionalità in azienda |



In Copertina

Un suggestivo scorcio di parte della facciata del complesso di Santo Stefano, più noto ai bolognesi come "le sette chiese". La fotografia ritrae sullo sfondo, soleggiata, parte della Basilica dei Santi Vitale e Agricola e, in ombra, parte della Basilica del Santo Sepolcro, chiese che vedono l'accesso a via Gerusalemme. Le due colonne a sinistra nella foto, si trovano all'estremità del portico di ingresso alla elegante galleria di Corte Isolani che collega la bella piazza Santo Stefano a Strada Maggiore.

Foto di Pier Giuseppe Montevocchi



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 Bean 3d (TAC)

- **VANTAGGI IMPRONTA DIGITALE:** Elevato comfort del paziente perchè viene eliminato il disturbo arrecato dall'impronta tradizionale e consegna della protesi fissa in giornata
- **LASER ERBIUM:** consente la cura dei denti senza applicazione dell'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

ORIZZONTI



Certamente il contesto internazionale e la congiuntura economica globale non lasciano spazio alla spensieratezza.

Attraversiamo un momento talmente... distopico che vediamo mettere in discussione ogni giorno valori cardine della convivenza e della vita umana, maturati in millenni di civiltà.

Ma veniamo a cosa succede in casa nostra: nel workshop Banca d'Italia - Regione del 22/1/2026.

Vincenzo Colla, vicepresidente della Regione, ha ricordato un tema importantissimo: dobbiamo conseguire la **sovranità tecnologica**, se no sono guai.

Il PNRR è finito. Ora si tratta di convogliare le risorse pubbliche e private per direzionare la bussola competitiva.

Litterio Mirenda, economista della Banca d'Italia, illustrando un confronto di crescita e produttività in Italia ed in Emilia-Romagna, ha fatto notare come la crescita l'anno scorso sia tornata debole, ma anche che l'E-R sta dando segnali di ripresa, posizionandosi nel confronto sopra alla media italiana.

Per quanto riguarda l'innovazione, l'Italia si posiziona - fatto 100 l'indicatore aggregato per i paesi UE EIS (European Innovation Scoreboard) - tra gli innovatori moderati, posizionandosi al 14° posto fra i Paesi europei.

Se tuttavia si va a guardare il Re-

gional Innovation Scoreboard (RIS), ecco che l'Emilia-Romagna si colloca tra gli "innovatori forti", con un punteggio di 102,5 rispetto al valore 100 dell'indicatore aggregato UE (Fonte: Commissione Europea 2025).

La sfida strategica individuata da Mirenda è quella del consolidamento dei punti di forza, come la disponibilità di proprietà intellettuali. E poi si deve migliorare la qualità del capitale umano.

Come non essere d'accordo?

In effetti, non si può negare che la Regione stia mettendo in pista - insieme all'Università di Bologna, ma anche insieme a tutti i principali stakeholders - una serie di iniziative in tal senso, che hanno lo scopo di portare e ri-portare competenze e saper-fare alle nostre Aziende, che hanno fame di risorse umane, ad ogni livello.

Tecnopoli, Università delle Nazioni Unite, la Rete Alta Tecnologia, i clusters, le attività di Bi-rex, i numerosi bandi che nascono via via, e che vedono anche il contributo di Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna ne sono solo alcuni esempi.

Tutto questo (e tanto altro) viene a costituire un ecosistema regionale per l'innovazione.

Ma non basta: nel 2024 l'Emilia-Romagna è stata la prima regione d'Italia per numero di domande di brevetti presentate. Come ci ricorda

Roberto Ricci Mingani, Direttore Generale dell'Area Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese della Regione Emilia-Romagna, abbiamo 2 fattori da vincere: **industrializza-**

zione e scalabilità, in un contesto nel quale la velocità è aumentata, i costi sono enormi, scarsa è la visibilità sul futuro.

E nel quale i competitors sono fortissimi nel raggiungere in fretta TRL (Technology Readiness Level) altissimi in tempi brevi.

Le imprese continuano coraggiosamente ad investire, e stiamo andando verso l'efficienza operativa, ma con grandi differenze tra grandi e piccole aziende. Dobbiamo aiutarle, anche con il miglioramento del capitale umano.

Ecco allora - di nuovo - l'urgenza della **formazione continua**, di un continuo scambio di informazioni (e quindi di opportunità di business e professionali) tra gli stakeholders.

E' soprattutto a questo che serve la nostra Associazione, per consentirci di coglierle e di capire in quali acque stiamo.

Ed avendo sempre in mente un concetto importantissimo per un Paese trasformatore come il nostro: la **centralità della manifattura**.

Non dimentichiamo gli insegnamenti che ci ha lasciato il Covid, recuperiamo il valore strategico delle nostre scelte, mettiamo a frutto l'eredità del PNRR (il Rettore Molari dichiara con molta onestà e trasparenza che - grazie al PNRR - è stato possibile per UNIBO acquistare dotazioni per importi 24 volte superiori a quelli usuali).

Tutto questo rappresenta un capitale che non va sprecato, un impegno che dobbiamo alle future generazioni.

Una strategia per crescere

Per il Sud si delinea una grande occasione: diventare il baricentro di una nuova proiezione di sviluppo nazionale



Il rilancio industriale del nostro Paese non può essere affidato a interventi frammentari o a visioni di corto respiro. Serve invece una strategia strutturata e condivisa, in grado di coniugare **competitività, coesione territoriale e capacità innovativa**, anche al fine di collocarsi al meglio nelle nuove geografie economiche globali.

In tale prospettiva, il Mezzogiorno non può più essere considerato una “questione” da risolvere, ma si impone invece come area dal grande **potenziale** sociale, economico e industriale, con connessioni strategiche ai **corridoi intermodali europei** e alle catene del **valore** che i mutevoli equilibri internazionali stanno configurando.

Per il Sud si delinea una grande occasione: diventare il baricentro di una nuova proiezione di sviluppo nazionale. Come **polo logistico e produttivo** all'avanguardia e naturale punto di raccordo per i processi di **reshoring, nearshoring e friendshoring** che interessano i diversi settori industriali.

L'Italia, e il Mezzogiorno in particolare, dispongono di un ampio margine di crescita legato al rafforzamento della **managerialità** nei diversi livelli dimensionali d'impresa. Molte aziende esprimono già pro-

duzioni di alto valore, che possono compiere un ulteriore salto di qualità con l'integrazione di competenze strategiche, digitali e commerciali.

Ecco perché come Federmanager abbiamo messo in campo la proposta di un ampio e strutturale programma di managerializzazione di **20mila PMI** sull'intero territorio nazionale. Un programma che intendiamo articolare, **in sinergia con le istituzioni**, per dare un forte impulso alla **ripresa economica e alla competitività di sistema**.

Con alcuni obiettivi chiari in agenda: governare le **transizioni** in atto, **rafforzare le filiere**, aprirsi al dialogo con **nuovi mercati** e creare **occupazione sicura e qualificata**. Managerializzare le imprese significa altresì aprire una nuova fase per le aree del Paese con **maggior potenziale di sviluppo**: il Mezzogiorno può quindi davvero diventare il **banco di prova** di una rinnovata stagione industriale.

Ma senza una *governance* adeguata, nelle diverse sfere coinvolte sul piano istituzionale e aziendale, il rischio è che le promesse di **modernizzazione e avanzamento** rimangano disattese.

Da manager, vogliamo un'Italia protagonista delle **trasformazioni globali**. Un'Italia che agisca con la sicurezza di un Paese fondatore

dell'Ue, consolidando il proprio ruolo come **quarto esportatore mondiale** e facendo valere la sua posizione privilegiata **al centro dell'area mediterranea**. Quella del Mezzogiorno, in questa prospettiva, è la grande opportunità da cogliere.

E ciò sarà possibile solo grazie al contributo della migliore managerialità, che Federmanager ogni giorno rappresenta. Sui **territori** e al fianco delle **persone**.

Articolo tratto da Progetto Manager febbraio 2026, per gentile concessione di Federmanager.



L'infrastruttura della conoscenza

Investire in competenze manageriali per favorire un processo di crescita del Mezzogiorno durevole e sistemico



Per decenni è stato detto, scritto, auspicato. Adesso a parlare sono i numeri: negli ultimi anni il Pil del Mezzo-

giorno è cresciuto più della media nazionale (+7,7% contro il +5,8% nel periodo 2019-2024), a dimostrazione di una vitalità che non si pone solo l'obiettivo di recuperare atavici ritardi di **sviluppo**, ma guarda al **futuro** con confortante ottimismo.

La crescita registrata negli ultimi anni rappresenta infatti il segnale di una **trasformazione strutturale** che sta prendendo forma anche grazie al coraggio di chi, come la nostra Federazione, sul Mezzogiorno vuole puntare davvero.

Questo nuovo Sud merita quindi di essere raccontato con uno sguardo diverso, più aderente alla **realtà** che sta emergendo. Certamente, in alcuni contesti, permangono **criticità** forti, sotto il profilo della legalità e dal punto di vista dell'occupazione, dei servizi, della formazione, solo per citare alcuni esempi. Criticità che non possono e non devono essere minimizzate. Tuttavia, in parallelo, stanno emergendo sempre più alcuni **punti di forza distintivi**: da una cultura dell'accoglienza esemplare che rende il Mezzogiorno una destinazione molto ambita a risorse eno-

gastronomiche e turistiche uniche al mondo.

Ma non si cresce di solo turismo, naturalmente. Ecco allora che deve essere colto uno degli elementi più significativi della fase attuale, vale a dire il **rafforzamento di poli accademici, industriali e tecnologici** che affermano un protagonismo nazionale in settori strategici: dall'energia all'aerospazio, dall'agroindustria avanzata alle diverse applicazioni dell'IA. Nel merito, alcuni **atenei meridionali** stanno diventando autentici punti di riferimento nella **ricerca**, riuscendo a trattenere **talenti** e ad attrarne di nuovi. Accanto a essi, realtà industriali dinamiche dimostrano che anche al Sud si può fare impresa al più alto livello, competendo sui **mercati globali**.

Ora è necessario compiere un passo ulteriore, decisivo: **far crescere "l'infrastruttura della conoscenza"** per potenziare le infrastrutture in senso proprio. Ciò significa investire in **competenze manageriali** per favorire un processo di crescita durevole e sistemico. Troppe imprese, ancora oggi, sono prive di quella **managerialità** necessaria a percorrere le strade dell'innovazione, dell'internazionalizzazione, della sostenibilità.

Accogliamo con favore e sosteniamo iniziative come la **ZES Unica** che rappresentano una leva importante per uno sviluppo a sistema,

con il pieno coinvolgimento di **territori, filiere e professionalità**. Le prospettive sono positive, ma la sfida è quella di guardare alle opportunità in chiave strategica, **dotandosi delle competenze necessarie**.

Il Mezzogiorno ha bisogno di **politiche industriali moderne**, guidate da manager che, **nel pubblico e nel privato**, possano valorizzarne il contributo per la costruzione di un'Italia più competitiva e più forte nel contesto europeo e mondiale.

Articolo tratto da Progetto Manager febbraio 2026, per gentile concessione di Federmanager.



EQUITA' SUL LAVORO:

Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna firma il Manifesto per la Giustizia Economica di Genere



Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna ha ufficialmente aderito al *Manifesto per la Giustizia Economica di*

Genere, sottoscrivendolo nel corso dell'evento che si è svolto il 15 gennaio, nell'ambito della manifestazione fieristica MARCA a BolognaFiere. La firma rappresenta un momento significativo nell'impegno dell'associazione manageriale a favore dell'equità, dell'inclusione e della valorizzazione delle competenze nel mondo del lavoro.

Il Manifesto è promosso da **AIDDA ETS – Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda**, delegazione Emilia-Romagna, e da **CEFA ONG**, con il contributo organizzativo del **Laboratorio delle Idee** e di **MARCA**, ed è nato da un confronto con **AS.DON.O – Associazione Nazionale Donne dell'Ortofrutta**. Alla sottoscrizione hanno partecipato numerosi soggetti pubblici e privati, uniti dall'obiettivo comune di **incidere subito sui processi decisionali** e di incentivare le **politiche più inclusive**.

Il Manifesto

Il *Manifesto per la Giustizia Economica di Genere* vuole promuovere una reale equità sul lavoro sostenendo la partecipazione femminile nel mondo dell'economia e dell'imprenditoria. E' articolato su **quattro direttrici essenziali** — *Parità, Coraggio, Cura, Collaborazione* — ciascuna accompagnata da **linee guida operative** distinte per Impre-

se, Istituzioni e Associazioni.

Tra le **misure proposte**: analisi aziendali interne con relativa diffusione dei risultati sul gender pay gap; agevolazioni fiscali per le aziende maggiormente impegnate nelle politiche di parità; maggiore chiarezza sui regolamenti relativi a smartwork, flessibilità oraria e congedi parentali; programmazione delle riunioni mai oltre le 17; detraibilità dei costi sostenuti per baby-sitter e caregiver; collaborazione tra aziende limitrofe per offrire servizi comuni al personale a costi inferiori a carico dei fruitori (es. servizio concierge aziendale, luogo per riti-



ro pacchi, spesa online, ludoteche, baby-sitting, lavanderia, farmacia).

Per **Gianpiero Calzolari**, presidente di BolognaFiere, "non più termini astratti, ma modalità, scelte e comportamenti da introdurre nella vita delle nostre imprese. È un'opportunità: il Manifesto indica una strada per passare dalle parole ai fatti e ci sono le condizioni per percorrerla".

I primi firmatari

Tra i **primi firmatari** del **MANIFESTO** e della relativa **Carta degli impegni**: **AIDDA ETS Delegazione Emilia-Romagna**, **Associazione Donne in Campo-CIA Emilia-Romagna**, **Associazione Nazionale Le Donne del Vino**, **Associazione Nazionale Le Donne dell'Ortofrutta**, **BolognaFiereMARCA**, **CEFA ONG**, **CNA Impresa Donna**, **Confagricoltura Donna Emilia-Romagna**, **CONFAPID**, **Consigliera di Parità Effettiva Regione Emilia-Romagna**, **Consigliera di Parità Provincia di Ferrara**, **Emil Banca Credito Cooperativo**, **Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna**, **Laboratorio delle Idee Bologna**, **Manageritalia Emilia-Romagna**, **Ordine degli Avvocati di Bologna**, **Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Bologna**, **Studio Farina Redaelli** e **Zonta Club Bologna**.

L'impegno di Federmanager

Con la firma del Manifesto, Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna si unisce a una rete ampia e qualificata di attori del mondo economico, professionale e istituzionale, contribuendo a rafforzare un percorso condiviso che mira a trasformare la giustizia economica di genere in un impegno concreto, capace di generare benefici duraturi per l'intera società.

"Federmanager è impegnata a valorizzare le competenze, l'equità ed il rispetto per le Persone. La firma del Manifesto si inserisce molto bene in questo percorso, e lo rafforza", ha dichiarato **Massimo Melega**, presi-

dente di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, sottolineando la coerenza dell'adesione con i valori che guidano l'azione dell'associazione sul territorio.

Donna e lavoro, la situazione in Italia

Per i promotori il Manifesto è la ri-



sposta necessaria a un quadro che in Italia vede **l'occupazione femminile al 51% contro il 65% della media UE**, le madri guadagnare fino al **50% in meno** rispetto alle donne senza figli, i **divari salariali** e di carriera tra donne e uomini aumentare ai livelli più alti, il **77,5% delle**

dimissioni e risoluzioni consensuali delle madri legato alla difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli, l'accesso limitato al credito per le imprese femminili. Secondo l'ultimo report Istat (gennaio 2025) fra i dipendenti le donne guadagnano il **5,6% in meno** rispetto ai colleghi uomini e il gap sale tra i laureati al 16% in vantaggio degli uomini,

nonostante le donne siano da oltre dieci anni il 60% dei laureati. In ambito accademico il 72% dei dipartimenti è diretto da uomini (Osservatorio Talents Venture, 2025). Il divario retributivo di genere nel settore privato si attesta al **15,9%**, mentre nel settore pubblico scende

al 5,2%.

“Il divario di genere non è un destino bensì una sfida – ha affermato **Gabriella Castelli**, presidente di **AIDDA Emilia-Romagna** –. Il Manifesto è il punto di partenza per costruire un cambiamento misurabile, concreto e condiviso. La giustizia economica di genere è un obiettivo comune non negoziabile”.

“Ci siamo ispirati – ha dichiarato **Francesco Tosi**, presidente di Cefa Ong – alla nostra esperienza sul campo nei progetti di cooperazione internazionale perché abbiamo visto che quando si afferma il diritto di una sola persona c'è sempre una ricaduta positiva su tutta la sua società”.

Come aderire

L'adesione al Manifesto è aperta a tutti coloro che ne condividono gli obiettivi e può essere effettuata sul sito di Cefa, dove sono riportate tutte le realtà che hanno già aderito e che sarà progressivamente aggiornata, a questo link:

<https://Cefa.org/manifesto>.



Soluzioni per l'ufficio

Da oltre 30 anni il riferimento di aziende e studi professionali dell'Emilia Romagna per la **vendita** e il **noleggio** di attrezzature per l'ufficio.

- STAMPANTI MULTIFUNZIONE
- MONITOR INTERATTIVI E DISPLAY
- SMALTIMENTO TONER E RAEE
- STAMPANTI PER ETICHETTE
- ASSISTENZA TECNICA E IT
- CANCELLERIA PER UFFICIO

Contatta i nostri consulenti di zona per informazioni

 **392.487 2620**  **051.451110**

 www.ptssrl.it

 info@ptssrl.it

AGEVOLAZIONI RISERVATE AI SOCI FEDERMANAGER

PTS srl Sede di Bologna via dell'Idraulico 17 40138 Bologna (BO) - Sede di Modena via Emilia Est 1741/G 41122 Modena (MO)   

presentano il Convegno in presenza

NUOVI SCENARI DI MERCATO E STRUMENTI PER SUPPORTARE LA CONTINUITA' E LO SVILUPPO DEL TESSUTO IMPRENDITORIALE ITALIANO

18 marzo 2026 dalle ore 14:30 alle ore 18:30

Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna - Via Merighi, 1/3, 40055 Castenaso BO

Programma

- 14.30** Registrazione dei partecipanti
- 14.45** Saluti istituzionali e benvenuto
- 15.00** ***Situazione attuale e prospettive di evoluzione del tessuto manifatturiero italiano ed emiliano-romagnolo***
Dott.ssa Sara Cirone, Presidente Fondazione Hub del Territorio Emilia – Romagna e Consigliera Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna
- 15.30** ***La Composizione Negoziata della Crisi***
Dott. Riccardo Rappini, iscritto all'Albo degli Esperti per la Composizione Negoziata della crisi d'impresa
- 16.00** ***Competere nell'era dell'Intelligenza Artificiale***
Ing. Fabio Ceccarani, AD ed Equity Partner di Consulgroup srl
- 16.30** ***Governare l'incertezza: il "Management as a Service" come nuova leva strategica***
Dott. Roberto Giannone, Fondatore GIA Management Hub Srl
- 17.00** ***La sostenibilità come leva competitiva, accessibile e concretamente fruibile***
Dott. Francesco Grande, Chief Business Officer Ecomate Srl
- 17.30** ***Il Minibond come strumento a sostegno della crescita aziendale***
Dott. Enrico Sobacchi, Head of Business Development area Advisory ABC Company SpA
- 18.00** Domande e considerazioni da parte del pubblico ed interventi dei relatori
- 18.30** Chiusura lavori

Moderà:

Roberto Pettinari, Commissione S.I.A.T.E. Federmanager Bologna–Ferrara–Ravenna

La partecipazione al Convegno darà diritto a 3 crediti formativi (CFP)

Iscrizioni ingegneri Bologna: <https://formazione.ordingbo.it/ISFormazione-Bologna/index.xhtml>

L'Ordine assegnerà ai propri iscritti partecipanti 3 CFP per la partecipazione all'intera durata dell'evento. In caso di impossibilità a partecipare, è obbligatorio cancellarsi in modo da consentire la partecipazione ad eventuali colleghi interessati.

Per coloro che non sono interessati ai crediti formativi: la partecipazione al Convegno è libera, previa iscrizione obbligatoria presso Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna a questo link: <https://bologna.federmanager.it/events/nuovi-scenari-di-mercato/>

Con il patrocinio di:

TRASFORMARE LE CRISI IN OPPORTUNITÀ



Viviamo in un'epoca in cui l'imprevisto è la regola e la complessità accompagna quotidianamente chi guida organizzazioni e team. Per i manager la sfida non è solo gestire le crisi, ma saperle convertire in occasioni di crescita per le persone, i processi e il valore aziendale.

In questo contesto il percorso **Manager tra Manager**, coordinato dal gruppo Giovani Manager di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna, si è affermato come un'importante esperienza formativa: attraverso il confronto diretto tra pari, attività esperienziali sul campo e momenti immersivi, i partecipanti hanno imparato a guardare oltre i vincoli apparenti, a mettere in discussione abitudini consolidate e a reinterpretare problemi, considerandoli come risorse su cui costruire soluzioni pratiche e applicabili.

Uno dei punti di forza del percorso risiede nella **formazione che nasce dal confronto diretto**: i partecipanti portano esperienze concrete e, dialogando, ampliano l'orizzonte interpretativo dei problemi, scoprendo nuove chiavi di lettura che vanno oltre i parametri abituali generando un apprendimento immediatamente operativo perché fondato su casi reali, riflessioni condivise e soluzioni costru-

te insieme.

Il **percorso MTM** si distingue per la scelta di privilegiare **approcci fortemente esperienziali**. Le attività pratiche, quali l'esperienza di immersione subacquea con il club SubNettuno e le visite presso aziende del territorio, come Lamborghini e SIT Tecnospazzole, rappresentano momenti cardine del percorso formativo. Queste esperienze dirette hanno consentito ai partecipanti di confrontarsi con contesti reali, favorendo **un'immersione concreta nelle dinamiche organizzative e nelle sfide manageriali**.

I weekend immersivi, inseriti nel programma, hanno offerto ulteriori occasioni per consolidare l'apprendimento attraverso la pratica e il confronto continuo. L'approccio scelto mira a stimolare la capacità di adattare strategie e comportamenti in modo progressivo, rispondendo prontamente ai cambiamenti e alle esigenze emergenti.

Un aspetto rilevante consiste nel lavoro su più ipotesi di soluzione rispetto alle problematiche affrontate. Questo metodo, che invita a confrontare idee e strategie con la community dei partecipanti, stimola la creatività individuale e collettiva, contrastando la tendenza a fermarsi alla prima soluzione apparentemente praticabile. Il confronto continuo con il gruppo permette di esplorare alternative, valutare criticamente i diversi approcci e ampliare la gamma di opzioni considerate.

Tale modalità di apprendimento rafforza le competenze di **problem solving**, favorendo lo sviluppo di una maggiore capacità di adattamento.

L'attitudine a mettersi in discussione attraverso il dialogo, contribuisce a consolidare abilità concrete e spendibili nel contesto professionale, rendendo i manager più preparati ad affrontare l'incertezza e il cambiamento.



Una **leadership che converte crisi in opportunità** si esercita attraverso l'**inclusione** e la lungimiranza, poiché praticare l'ascolto attivo e raccogliere contributi da tutto il contesto consente di ottenere una visione più completa delle criticità.

Il percorso ha anche cominciato a trattare l'integrazione delle **competenze digitali** necessarie per il futuro: l'intelligenza artificiale è uno strumento capace di generare alternative, simulare scenari e processare informazioni a velocità ele-

Manager tra Manager si può definire come un **laboratorio formativo**, nell'ambito del quale curiosità, flessibilità e spirito collaborativo si traducono in competenze concrete: lo **scambio reciproco** tra partecipanti è la leva che rende possibile

trasformare criticità in opportunità di sviluppo personale e organizzativo, formando manager non solo come risolutori di problemi, ma come costruttori di futuro attraverso apprendimento condiviso e azione concreta.

Giunto alla sua ottava edizione, **Manager tra Manager** guarda ora alla necessità di evolversi: l'esperienza accumulata negli anni, arricchita dal contributo di oltre 200 manager che hanno partecipato e condiviso pratiche, casi e riflessioni, rappresenta una base solida su cui costruire nuove modalità formative e percorsi ancora più incisivi.

Per questo motivo, il percorso invita tutti i soci di Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna a prenderne parte attiva, portando idee, energie e prospettive per far crescere la community e rendere il programma sempre più rilevante, efficace e capace di rispondere alle criticità future, trasformandole in opportunità.



Coinvolgere il team nelle scelte strategiche non significa delegare la responsabilità decisionale, ma rafforzare il senso di appartenenza e l'impegno verso le soluzioni individuate; la **comunicazione trasparente**, promossa durante il percorso, aiuta a spiegare obiettivi, vincoli e criteri di scelta, creando consenso, riducendo resistenze e rendendo le decisioni più informate, sostenibili e condivise.

avata, offrendo una base informativa ricca per le decisioni. L'AI può liberare tempo dalle attività ripetitive, per concentrarsi su compiti a maggior valore strategico e relazionale, ma non sostituisce il giudizio umano, perciò il manager formato impara a **combinare le capacità analitiche dell'AI con la sensibilità umana**, valutando rischi etici, impatti organizzativi e sostenibilità nel medio termine.





ELEZIONI ORGANI SOCIALI 2026-2029: TEMPISTICHE E MODALITA' DI VOTO

Dal 16 marzo 2026 al 5 maggio 2026 i nostri associati saranno chiamati a rinnovare le cariche di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna per il triennio 2026/2029.

Le elezioni saranno condotte unicamente per via elettronica:

- chi ha fornito un indirizzo mail alla segreteria riceverà una mail univoca e strettamente personale aprendo la quale potrà votare;
- chi non ha un indirizzo mail potrà votare presso il seggio elettronico istituito nelle sedi di Bologna e Ferrara in tutti i giorni di apertura delle sedi, dal 16 marzo al 5 maggio 2026, nei seguenti orari:

BOLOGNA da lunedì a venerdì dalle 8,30 alle 13,00 e dalle 14,00 alle 17,30;

FERRARA da lunedì al venerdì dalle ore 11,30 alle 13,30 e il martedì dalle 14,00 alle 17,00.

CANDIDATURE AMMESSE

CANDIDATI AL CONSIGLIO DIRETTIVO

	DIRIGENTI IN SERVIZIO		DIRIGENTI IN PENSIONE
1	Barbieri Andrea - Ferrara	1	Bassi Paolo - Ferrara
2	Bezzi Donatella (P) * - Bologna	2	Bastia Gian Paolo - Bologna
3	Cirone Sara - Bologna	3	Boccia Franco - Bologna
4	Fanti Paolo - Bologna	4	Bronzini Stefano - Bologna
5	Federici Matteo - Bologna	5	Costa Alessandro - Bologna
6	Giorgi Valentina - Bologna	6	Ghetti Danilo - Ravenna
7	Lanzoni Andrea - Bologna	7	Mattioli Anna - Bologna

	DIRIGENTI IN SERVIZIO		DIRIGENTI IN PENSIONE
8	Lorenzetti Fabrizio (P)* - Ravenna	8	Melega Massimo - Bologna
9	Marchi Marco - Bologna	9	Padovani Marco - Ferrara
10	Mazzoni Marco - Bologna	10	Rossato Giovanni - Ravenna
11	Molza Andrea - Bologna	11	Venturi Paolo - Bologna
12	Montanari Alberto (P) *- Bologna		
13	Pettinari Roberto - Bologna		QUADRI IN SERVIZIO
14	Vanzi Michele (P)* - Bologna	1	Armani Guido - Bologna
		2	Gallazzi Nicola - Bologna
		3	Melcarne Rita - Bologna
		4	Parrinello Ignazio - Bologna
		5	Spina Marco - Ravenna

* I candidati BEZZI DONATELLA, LORENZETTI FABRIZIO, MONTANARI ALBERTO e VANZI MICHELE sono dirigenti in pensione che proseguono l'attività lavorativa: secondo lo Statuto di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, i dirigenti in pensione che proseguono attività lavorativa, pagando quindi la quota da dirigenti in servizio, sono equiparati a tutti gli effetti, anche ai fini delle elezioni, ai dirigenti in servizio e rientrano pertanto nel loro computo.

CANDIDATI AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

1	Boccia Franco - Bologna
2	Consolini Sergio - Bologna
3	Costa Alessandro - Bologna
4	Lorenzetti Fabrizio - Ravenna
5	Ghetti Danilo - Ravenna
6	Mattioli Anna - Bologna
7	Ortolani Carla - Bologna
8	Raimondi Alberto - Bologna
9	Tarozzi Umberto - Bologna
10	Tolone Massimiliano - Bologna

CANDIDATI AL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

1	Boccia Franco - Bologna
2	Fanti Paolo - Bologna
3	Ghetti Danilo - Ravenna
4	Grossi Eliana - Bologna
5	Succi Annarita - Bologna
6	Tolone Massimiliano - Bologna

SPECIALE CONVENZIONI 2026

ALBERGHI

ABANO RITZ SPA TERME & WELLNESS HOTEL

Via Monteortone, 19 Abano Terme (PD)
Tel. 049 8633100 - www.abanoritz.it

HOTEL & SPA TOURING FERRARA

Viale Cavour 11 - Ferrara (FE) 44121
Tel. 0532 206200 - www.hoteltouringfe.it
(si veda box pag. 17)

AUTO

GRUPPO MORINI

Via Emilia 295, 40068 S. Lazzaro di Savena (BO) - Tel. 051 49 92 522
<https://www.gruppomorini.it/>

CULTURA, TEMPO LIBERO E SPORT

BOLOGNA FESTIVAL ASSOCIAZIONE O.N.L.U.S.

Via delle Lame 58 BO
Tel. 051 6493397 - www.bolognafestival.it

LUNA FARM - ARCADIA EXPERIENCE srl

Via Paolo Canali, 8 Bologna
Tel. 051 0185035 - <https://lunafarm.it/>

TEATRO EUROPAUDITORIUM

Piazza Costituzione, 4 Bologna
Tel. 051 372540 - <https://teatroeuropa.it/>

TEATRO IL CELEBRAZIONI

Via Saragozza, 234 Bologna
tel. 051 372540 -
www.teatrocelebrazioni.it

SALUTE

GRUPPO MONTI SALUTE PIÙ

Tel. 051 4210046
www.grupposalutepiu.it

POLO SANITARIO SANTA TERESA DEL BAMBINO GESU' srl - Poliambulatorio

Via Angelo Lolli, 20 Ravenna
tel. 0544 38513
www.polosanitariosantateresa.it

SERVIZI BANCARI

BANCA DI IMOLA spa

Gruppo Bancario la Cassa di Ravenna
tel. 051 6053376
www.bancadiimola.it

SERVIZI VARI - REGALISTICA - ACCESSORI

FRANTOIO VALSANTERNO

Via di Nola 1/L - 40026 Imola
Tel: +39 351 7471074
www.frantoiovalsanterno.it

GIOIELLERIA CLAUDIO STEFANI

Via S. Stefano, 46 BO - Tel. 051 23.38.38 -
Via D'Azeglio 28/a BO - Tel. 051 23.18.57

LIBRERIA PATRON - L.E.U.P. S.r.l.

Via Marsala 31- Scala A 1°Piano- Bologna
Tel. 051 767003 - cell. 335 83.00.133
libreriapatron@virgilio.it

OTTICA FIRENZE (BOX qui sotto)

Via Firenze, 6/g BO
Tel. 051/46.34.71 - www.otticafirenze.it

OTTICA VIGGI BOLOGNA S.N.C.

Via Augusto Murri 115 b - Bologna
Tel. 051 6237232 - www.viggioptici.com

TRASPORTI e VIAGGI

GRUPPO GARAGE BOLOGNA

Garage Bologna via Riva Reno 75/2 - tel.
051 268991-2

Garage Marconi - via Riva Reno 65 - tel.
051 232498

VIAGGI SALVADORI 1929 - Lufthansa City Center (Inserzione pagina 20)

Via Ugo Bassi, 13 BO -
Tel. 051/23.17.10 www.viaggisalvadori.it



Convenzione 2026

Sconti riservati agli associati
Federmanager Bologna - Ferrara
- Ravenna

- sconto del 20% su occhiali da vista e da sole
- test dell'efficienza visiva gratuito
- condizioni particolari sull'applicazione di lenti a contatto

Via Firenze 6/g BO
Tel. 051 463471
www.otticafirenze.it
info@otticafirenze.it

SPECIALE CONVENZIONI 2026

I PROFESSIONISTI CONVENZIONATI

COMUNICAZIONE – CONTENT MARKETING

DR. LORENZO BEZZI
Dr. RICCARDO ARMARI

CONSULENZA ASSICURATIVA

DOTT. GUIDO ARMANI
PRAESIDIUM SPA

CONSULENZA FISCALE DICHIARAZIONE DEI REDDITI

DR. ALESSANDRO BALDI
CAFINDUSTRIA
per dettagli si vedano pagg. 18-19

COMMERCIALISTI

DOTT. MASSIMO TONIOLI
STUDIO COMMERCIALISTA DR.
MASSIMO TONIOLI

DR. GIAN LUCA BERTONI
STUDIO BERTONI & PARTNERS
(Ravenna)

CONSULENZA NOTARILE

DOTT. MAURO BARISONE

DOTT. STEFANO FERRETTI

DIRITTO DEL LAVORO (lavoro e previdenza)

AVV. SANDRO MAINARDI
STUDIO LEGALE AVV. SANDRO
MAINARDI

AVV. PAOLO NALDI
STUDIO LEGALE AVV. PAOLO NALDI

AVV. ALBERTO PARISI (Milano)

DIRITTO DEL LAVORO E CIVILE

AVV. MARIANNA PUTIGNANO
STUDIO LEGALE AVV. MARIANNA
PUTIGNANO

DIRITTO DEL LAVORO, CONTRATTUALISTICA COMMERCIALE, SOCIETARIO, PRIVACY, CIVILE

AVV. ALVISE GASTONE BRAGADIN

DIRITTO DEL LAVORO E GESTIONE DEI CREDITI

AVV. TOMMASO TOMMESANI

DIRITTO DI FAMIGLIA

AVV. CARLA NASSETTI
STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI
ASSOCIATI

DIRITTO SOCIETARIO, COMMERCIALE, MARCHI E BREVETTI

AVV. ANTONELLA VANNACCI
STUDIO LEGALE VTN AVVOCATI
ASSOCIATI

DIRITTO CIVILE, AMMINISTRAZIONE DI SOSTEGNO, SUCCESSIONI

AVV. CANDIA LUDERGNANI
MELIOTA
STUDIO LEGALE LUDERGNANI
MELIOTA AVV. CANDIA

DIRITTO CIVILE (LOCAZIONI COMMERCIALI, SUCCESSIONI, RECUPERO CREDITI E PROCEDURE CONCORSUALI, DIRITTO DI FAMIGLIA E AMMINISTRAZIONI DI SOSTEGNO)

AVV. ANNA MUSSATO

DIRITTO CIVILE, SOCIETARIO, AZIENDALE, GIUSLAVORISTICO, DIRITTO PENALE, AMMINISTRATIVO E DEGLI ENTI NON PROFIT

AVV. ANDREA MONTANARI
STUDIO LEGALE LAETA IUS

DIRITTO PENALE - AMBIENTE SICUREZZA, SOCIETARIO, EDILIZIA

AVV. FRANCESCO PAOLO COLLIVA
STUDIO LEGALE AVV. FRANCESCO
PAOLO COLLIVA

COMPLIANCE LEGALE NAZIONALE E EUROPEA RELATIVA A

INTELLIGENZA ARTIFICIALE,
CYBERSECURITY, DISPOSITIVI
ELETTRONICI, SOFTWARE E
PRODOTTI E SERVIZI PER
L'INNOVAZIONE DIGITALE DI
IMPRESE E ORGANIZZAZIONI,
INCLUSI I DISPOSITIVI MEDICI

AVV. ROBERTO SAMMARCHI
PARMA & SAMMARCHI Studio
legale Associato

CONSULENZA SU NUOVI MODELLI ORGANIZZATIVI, RISORSE UMANE, SVILUPPO CAPITALE UMANO E SOCIALE, DIVERSITY & INCLUSION, RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE

DOTT.SSA ILARIA BUCCIONI
PEOPLE RISE (Padova)

CORPORATE RESPONSABILITY, REPORTING NON FINANZIARIO, PIANIFICAZIONE STRATEGICA SOSTENIBILITA', TRANSIZIONE IN SOCIETA' BENEFIT, CONTROLLO DI GESTIONE, INNOVAZIONE SOCIALE CON CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE E GESTIONE SOCIALE ORGANIZZAZIONI, FORMAZIONE IN TUTTI GLI AMBITI INDICATI

DOTT. SSA SARA CIRONE
Sara Cirone Group srl Società
Benefit

CORPORATE RESPONSABILITY, REPORTING NON FINANZIARIO, PIANIFICAZIONE STRATEGICA SOSTENIBILITA', TRANSIZIONE IN SOCIETA' BENEFIT, GESTIONE CRISI DI IMPRESA, COMPLIANCE SOCIETARIA, GOVERNANCE E DIRITTO SOCIETARIO, PASSAGGIO GENERAZIONALE

PROF. AVV. SIMONE ARCANGELI -
Studio Asa Lex Law Firm

SPECIALE CONVENZIONI 2026

DIRITTO INDUSTRIALE - CONCORRENZA, DIRITTI D'AUTORE, DELL'INNOVAZIONE

AVV. GIORGIO SPEDICATO
MPSLAW MONDUCCI SPEDICATO E
ASSOCIATI

MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE CONTINUA, COMPETENZE TRASFERIBILI, GESTIONE DELLE TECNOLOGIE EMERGENTI E IMPRENDITORIALITA'

SUL MODELLO DELLA SILICON VALLEY – TVLP Institute, California

DR. ANDREA MOLZA
MOLZA & PARTNERS

PATRONATO

DR. NICOLA MIOLI
50&PIU' EMILIA ROMAGNA

PROMOZIONE SALUTE E BENESSERE FISICO E MENTALE, MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE E DELLO STRESS, CONSULENZA FORMAZIONE

E SUPPORTO ALLO SVILUPPO PERSONALE E PROFESSIONALE

DR. NICOLA D'ADAMO
CENTRO SERVIZI RIEDUCATORE
SPORTIVO S.R.L.

ORIENTAMENTO SCELTA

UNIVERSITARIA POST DIPLOMA (per

figli / nipoti degli associati)

DR. RICCARDO GUIDETTI
CAMPLUS

COLLABORAZIONI, ACCORDI E PATROCINI - ENTI E ASSOCIAZIONI

- [AIAS](#) – Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza
- [AICQ Emilia – Romagna](#)
- [AIDDA](#) – Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda
- [AIDP Emilia – Romagna](#) - Associazione Italiana Direttori del Personale
- [A+Network](#) – Senior Management Consultants
- [ANDAF](#) – Associazione Nazionale Direttori Amministrazione e Finanza
- [ASSPECT](#) - Associazione per la Promozione della Cultura Tecnica
- [ASSI](#) – Associazione Specialisti Sistemi Informativi e dell'Innovazione
- [Confindustria Emilia Area Centro](#) – accordo per implementare iniziative a favore dell'occupabilità dei dirigenti
- [DIRITTI AL CENTRO](#) – associazione di categoria: consulenza ed assistenza per contenziosi con soggetti erogatori di servizi di telefonia e di servizi energetici, contenziosi di tipo civile e commerciale, con Enti pubblici e Pubbliche amministrazioni, contenziosi, valutazioni e perizie su contratti bancari e finanziari, problematiche di sovraindebitamento.
- [Fondazione Hub del territorio Emilia - Romagna](#)
- [Fondazione INTERCULTURA onlus](#)
- [Fondazione IDI](#)
- [INCREDIBOL](#) - INnovazione CREativa DI BOlogna - Federmanager è partner del progetto coordinato dal Comune di Bologna e sostenuto dalla Regione Emilia-Romagna per lo sviluppo e il
- sostegno delle imprese culturali e creative dell'Emilia - Romagna.
- [ON LEAD](#) - Osservatorio Nazionale sulla Leadership e la Managerialità
- [Ordine degli ingegneri della provincia di Bologna](#)
- [Ordine degli ingegneri della provincia di Ravenna](#)
- [Ordine degli ingegneri della provincia di Ferrara](#)
- [SmartBO Comune di Bologna](#) – Federmanager è parte del Tavolo di lavoro SmartBO per la promozione e la diffusione dello smart working.

Hotel Touring Ferrara

Viale Cavour 11, 44121 Ferrara (FE)

<https://www.hoteltouringfe.it/>

tel. [+39 0532 206200](tel:+390532206200) - info@hoteltouringfe.it

Posizione centralissima, accoglienza e gestione professionale degli ospiti orientata alla qualità, servizi efficienti in una struttura 3 stelle superior elegante.



SPECIALE CONVENZIONI 2026

Assistenza Fiscale 2026 - Tutte le informazioni

Anche quest'anno Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna metterà a disposizione degli iscritti in regola con il pagamento della quota associativa **2026 il servizio di elaborazione della dichiarazione dei redditi per l'anno d'imposta 2025, insieme al servizio IMU, oltre ai servizi riepilogati nella tabella sottostante, gestiti integralmente da Cafindustria.**

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

Il pagamento delle competenze dovrà

essere effettuato direttamente all'incaricato di Cafindustria, tramite contanti, bancomat, bonifico o bollettino postale.

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

COSTI PER IL MODELLO 730/2025, con visto di conformità e trasmissione dati, per DIRIGENTI IN SERVIZIO E IN PENSIONE ISCRITTI A FEDERMANAGER BOLOGNA – FERRARA – RAVENNA, LORO FAMILIARI E ALTRI CONTRIBUENTI SEGNALATI

Compilazione ed elaborazione di 730 singolo	€ 59,00
Compilazione ed elaborazione 730 singolo coniugi, familiari e altri segnalati	€ 59,00
Compilazione ed elaborazione di 730 congiunto	€ 89,00
Integrazione per dichiarazioni 730 complesse (più moduli per fabbricati o nuove ristrutturazioni) o per rimborsi superiori a 4.000 euro	Indicativamente + € 26,00
Quadri M – T- W	€ 55,00 a quadro
Integrazione per richiesta CU INPS con delega	€ 3,00
Integrazione per fotocopia documentazione 730	€ 5,00

ALTRI SERVIZI

Modello F24 per versamento IMU per ogni comune, fino a quattro immobili, acconto + saldo	€ 22,00
Locazioni (con cedolare secca – simulazioni, comunicazioni, registrazioni) - per ogni contratto di locazione (inclusa pertinenza)	€ 55,00
Visure catastali (fino a 5 immobili per comune)	€ 12,00
Compilazione mod. REDDITI PF / QUADRI RM - RT - RW	€ 98,00 / € 55,00 a quadro
Compilazione mod. REDDITI PF in regime forfettario (adempimenti e dichiarazioni)	Da € 230,00 a € 330,00 a seconda della complessità del lavoro svolto
Modelli 730 o REDDITI integrativi	€ 59,00
Compilazione modelli ISEE, (RED, INVCIV, ICRIC)	Gratuita la prima presentazione, € 26,00 dalla seconda
Assistenza nella presentazione della domanda di Assegno Unico Universale	€ 26,00
Dichiarazioni di successione	A partire da € 400,00 (IVA esclusa), a seconda della complessità e del lavoro svolto
Inserimento nel 730 di spese che godono del superbonus	1% credito ceduto con minimo di € 100, IVA inclusa

NB.

- Per redditi esteri da dichiarare e relativi crediti d'imposta, agevolazioni per impatriati, ecc., i compensi sono da concordare secondo i casi specifici.

SPECIALE CONVENZIONI 2026

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

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

DISDETTA APPUNTAMENTO / RIAPERTURA PRATICA

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

SEDE PER LE DICHIARAZIONI DEI REDDITI IN PRESENZA

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

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

Oltre alla modalità operativa standard tramite appuntamento, per chi lo desidera, anche per il 2026 è possibile inviare tutta la documentazione necessaria alla compilazione del modello 730 tramite e-mail.

MODALITA' DI PRESENTAZIONE DEL 730 VIA E-MAIL

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

Dovrà essere inviata un'unica email con oggetto: **Dichiarazione 730/2026 CognomeNomeesostituto di imposta** (ad. esempio Inps per i pensionati: Dichiarazione 730/2026 Rossi Giulio - INPS) e con allegati tutti i **documenti in formato .pdf**;

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

Quando il modello 730 sarà elaborato verrà inviato tramite mail all'indirizzo di posta elettronica fornito; si dovrà stampare, firmare e restituire la dichiarazione al più presto a

CAFINDUSTRIA, preferibilmente via e-mail sempre allo stesso indirizzo: 730federmanager@cafindustria.it.

Sia la modalità di presentazione del 730 in presenza, che quella da e-mail prevedono la firma di una delega rilasciata al CAF per l'accesso ai dati della dichiarazione precompilata dell'Agenzia delle Entrate.

Sarà possibile inviare la mail con la relativa documentazione o prendere appuntamento in ufficio per le dichiarazioni in presenza, a partire **da mercoledì 8 aprile 2026** indicativamente **fino al 30 giugno 2026**.

Per i dirigenti in pensione, ricordiamo che la **Certificazione Unica (CU) 2026**, relativa ai redditi percepiti nel 2025, sarà scaricabile con le proprie credenziali personali (SPID, PIN INPS) dal sito INPS.

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





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





VIAGGI SALVADORI



Lufthansa City Center
Salbusiness 1929

CONVENZIONE FEDERMANAGER

FEDER26

CONDIZIONI SPECIALI

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

BUSINESS TRAVEL: LA TMC PIU' ANTICA AL MONDO

BUSINESS TRAVEL, EVENTI, INCENTIVES

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



Via Ugo Bassi 13, Bologna

Contattaci
051 - 231710



www.viaggisalvadori.it



convenzioni@viaggisalvadori.it



GEPOLITICA, TECNOLOGIA DIGITALE E SICUREZZA INDUSTRIALE: IL NUOVO PARADIGMA PER IL MANAGEMENT STRATEGICO



**Introduzione:
la convergenza tra frammentazione globale e regolamentazione**

L'economia globale attraversa una profonda ridefinizione strutturale, superando definitivamente il modello di integrazione post-Guerra Fredda. La ricerca esclusiva di efficienza operativa e minimizzazione dei costi cede sempre di più il passo a stringenti imperativi di sicurezza nazionale e autonomia strategica. L'infrastruttura industriale e manifatturiera europea si trova oggi all'epicentro di una complessa pressione: da un lato, l'accelerazione del **disaccoppiamento tecnologico tra Stati Uniti e Cina**; dall'altro, un'imponente ondata di **regolamentazione digitale interna all'Unione Europea**, culminante nella prossima e definitiva operatività del Regolamento Macchine (UE) 2023/1230. Le tensioni geopolitiche si riflettono sugli standard tecnici e sulla qualificazione dei fornitori. La competizione per l'egemonia su tecnologie abilitanti, come l'intelligenza artificiale e i semiconduttori, ha trasformato la conformità normativa in un vero e proprio strumento geo-economico. I manager europei si trovano a navigare in un ecosistema in cui l'approvvigionamento e l'accesso ai mercati sono subordinati a requisiti di sicurezza incompatibili, che discriminano l'ecosistema in base all'origine geografica e tecnologica dei fornitori. Parallelamente, il Regolamento Macchine (UE) 2023/1230 im-

pone una revisione radicale dei processi produttivi, fondendo concettualmente la sicurezza fisica con la sicurezza digitale, e introducendo obblighi normativi senza precedenti per i sistemi basati su intelligenza artificiale e per le pratiche di "modifica sostanziale".

La frattura geopolitica e la discriminazione nelle catene di fornitura

Le macro-tendenze indicano che le catene del valore stanno subendo un disaccoppiamento selettivo mirato in gran parte alle tecnologie avanzate e ai dati sensibili. Tutto questo avviene tramite un'architettura regolatoria asimmetrica che punta a escludere fornitori stranieri o a imporre loro requisiti formali e tecnici insostenibili. Gli **Stati Uniti** restringono l'accesso alle proprie tecnologie sensibili con misure draconiane. Per le aziende manifatturiere e IT europee, la sfida maggiore deriva da framework come il **Cybersecurity Maturity Model Certification (CMMC)**, che impone rigorosi controlli cyber per chiunque voglia operare all'interno delle catene di approvvigionamento governative e della difesa. L'adeguamento ai livelli più elevati richiede investimenti ingenti e il superamento di audit estremamente complessi. La mancata certificazione esclude del tutto le aziende dal florido mercato della difesa USA, costringendo parallelamente i prime contractors a richiederla a cascata a ogni subfornitore in un ecosistema sempre più chiuso. In risposta alle pressioni internazionali, la **Cina** accelera in modo

perentorio verso la **totale autosufficienza tecnologica**. La sua normativa informatica impone sanzioni severissime per l'impiego di hardware o apparecchiature di rete prive di specifiche certificazioni nazionali di sicurezza. Le revisioni governative si traducono in una preferenza sistematica per i fornitori domestici, incoraggiando fortemente la sostituzione di macchinari e software industriali stranieri. Inoltre, le inflessibili normative sulla localizzazione dei dati complicano in modo esponenziale le operazioni quotidiane delle multinazionali europee, bloccando o limitando severamente il flusso di log metrici e dati di manutenzione vitali verso i quartieri generali in Europa.

Le opzioni strategiche per i fornitori europei

Per fronteggiare questa polarizzazione globale, l'**Unione Europea** persegue istituzionalmente la dottrina dell'**"Autonomia Strategica Aperta"**, il cui scopo primario è rafforzare le filiere critiche interne e ridurre le vulnerabilità. Tuttavia, non potendo strategicamente ed economicamente rinunciare né all'immenso mercato nordamericano né a quello cinese, i manager a livello microeconomico devono ripensare l'architettura logistica abbandonando gli approcci tradizionali per adottare due modelli principali. Nel modello del *Sistema Duale*, le aziende creano catene di fornitura, infrastrutture IT e divisioni di R&D completamente separate e non comunicanti: una rete è dedicata esclusivamente al mercato cine-

se e l'altra serve il resto del mondo. Questo costoso approccio garantisce la piena conformità locale, salvaguardando i mercati occidentali dal rischio di sanzioni incrociate o contaminazioni. Genera però una disastrosa perdita di economie di scala globali, un'insostenibile duplicazione dei costi operativi e un profondo rischio di isolamento culturale per le risorse umane. **L'Architettura Flessibile** prevede il mantenimento di catene del valore globalizzate pur localizzando in Cina (o negli USA) solamente i server, i flussi di dati e le operazioni indispensabili per ottemperare alla legislazione locale. Questo approccio preserva un'identità aziendale coesa e gode parzialmente delle economie di scala, tuttavia espone l'impresa a elevate vulnerabilità derivanti da improvvisi shock geopolitici e richiede uno sforzo immane per la gestione quotidiana della compliance incrociata. Contestualmente a tutto ciò, i fornitori UE affrontano normative interne orientate a pretendere una trasparenza senza precedenti, come la **Direttiva sulla Due Diligence in materia di Sostenibilità Aziendale (CS3D)** e l'imminente entrata in vigore del **Digital Product Passport (DPP)**. Questi potenti strumenti richiedono una tracciabilità granulare dei materiali impiegati, dei subfornitori e dell'impatto ambientale, entrando regolarmente in conflitto diretto con le tendenze di opacità e segregazione informativa imposte dalle nazioni concorrenti.

L'orizzonte tecnologico: il Regolamento Macchine 2023/1230

Mentre le imprese lottano per ristrutturare le proprie supply chain, le infrastrutture produttive sono chiamate ad affrontare un cam-

bio di paradigma imposto dal nuovo **Regolamento Macchine (UE) 2023/1230**, che diverrà vincolante e sostituirà la Direttiva 2006/42/CE il 20 gennaio 2027. La transizione concettualmente più profonda e complessa è l'inclusione esplicita della sicurezza informatica tra i Requisiti Essenziali di Sicurezza (RES). Nel moderno ecosistema dell'Industrial IoT, una compromissione logica da parte di un attore malevolo non comporta solo la perdita di un database, ma può causare guasti in grado di ledere l'incolumità fisica degli operatori umani. Il nuovo principio della "protezione contro la corruzione" impone che le minacce informatiche non compromettano mai le funzioni vitali. L'adozione di standard rigorosi, come la IEC 62443 per l'Operational Technology, diventa così un adempimento cogente. L'impatto si ricollega intimamente al decoupling: utilizzare componentistica prodotta in paesi terzi e che presenta vulnerabilità informatiche occulte impedirà la marcatura CE, bloccando la commercializzazione del prodotto. In aggiunta, il software con funzioni di sicurezza è ormai riconosciuto legalmente come un *componente di sicurezza* indipendente. La grande sfida risiede nell'**Intelligenza Artificiale**: i sistemi basati sull'IA (come le reti di machine learning) che garantiscono funzioni di sicurezza rientrano ora nei macchinari "ad alto rischio" elencati nell'Allegato I del Regolamento. Ciò abolisce ogni possibilità di autocertificazione aziendale, obbligando i produttori all'esame stringente di un Organismo Notificato. Il management tecnico dovrà quindi compiere lo sforzo di armonizzare i requisiti di tutela della salute del Regolamento Macchine con i mandati di mitiga-

zione del bias dettati dall'AI Act. Il fulcro operativo più dirompente del testo risiede nella normazione delle "modifiche sostanziali". Qualsiasi intervento significativo su un macchinario obsoleto o già in uso – che si tratti dell'inserimento di un robot collaborativo in linea o di un aggiornamento software che ne modifica le funzioni di contenimento del rischio – priva l'azienda utilizzatrice della qualifica di utente. L'azienda in questi casi subentra penalmente e civilmente nelle vesti del "fabbricante", facendosi carico dell'obbligo di redigere una nuova e complessa valutazione dei rischi, stilare un nuovo fascicolo tecnico e apporre ex novo la marcatura CE in base al nuovo dettato normativo.

Il ruolo del manager

Questa convergenza storica tra **frammentazione geopolitica e nuova architettura regolatoria europea** esige un rinnovamento delle competenze e del ruolo manageriale. La gestione reattiva ed emergenziale a posteriori è tramontata; i consigli d'amministrazione e i decisori devono sviluppare un "musclo geopolitico" costante, internalizzando in modo scientifico l'analisi del rischio macroeconomico. Per governare tale panorama, i direttori operativi e della supply chain devono mappare le reti spingendosi oltre i fornitori diretti (Tier-1), dotandosi di infrastrutture digitali e "control tower" capaci di compiere stress test di sistema. Devono chiedersi quotidianamente quali impatti genererebbe la chiusura di un corridoio asiatico chiave o l'imposizione notturna di dazi e sanzioni nordamericane. La resilienza evolve e cessa di essere sinonimo di dispendiosa giacenza a magazzino, per trasformarsi in vi-

Prosegue a pag.30

IL RISULTATO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE IN AZIENDA È SPESSO "INVISIBILE"

**PERCHÉ MOLTI BENEFICI NON COMPAIONO SUBITO NEI NUMERI E COME RENDERLI
MISURABILI CON SEMPLICITÀ**



Negli ultimi tempi molte imprese hanno introdotto strumenti di Intelligenza Artificiale (IA) per supportare attività quotidiane: bozze di documenti, riassunti, ricerca di informazioni, risposte a richieste frequenti, supporto a report e analisi. Nella pratica, chi li usa spesso, nota miglioramenti concreti: più continuità nel lavoro, meno interruzioni e documenti più ordinati. Tuttavia, quando si chiede "quanto vale" in termini di risultati aziendali, la risposta è spesso prudente.

Questa distanza tra percezione a livello individuale e a livello manageriale non indica necessariamente un fallimento. Più spesso segnala un limite dei metodi con cui ne misuriamo il valore: la contabilità registra bene costi e ricavi, ma fatica a catturare migliaia di piccoli miglioramenti distribuiti nei processi. L'IA, in molte situazioni, produce un'efficienza "diffusa": reale, ma difficile da rendicontare se non si scelgono gli indicatori giusti.

1) Perché ai vertici sembra non succedere nulla

Nei momenti di sintesi (relazioni periodiche, budget, piani industriali) è possibile sentire: "abbiamo investito in IA, ma i margini non cambiano". Questa percezione nasce perché i benefici si manifestano prima nelle singole attività e solo dopo, se gestiti, diventano risultati complessivi, come abbiamo detto.

Un motivo frequente è che l'adozio-

ne cresce anche senza un progetto formale. Le persone iniziano a usare strumenti di IA per rendere più fluido il proprio lavoro, mentre l'organizzazione non ha ancora definito standard, regole e misure. Se mancano dati di partenza (tempi medi, numero di revisioni, arretrati), diventa difficile dimostrare in modo oggettivo che un processo è migliorato. Il valore esiste, ma resta "sommerso".

2) Il valore tipico: meno attriti e meno lavoro ripetuto

Il contributo più comune dell'IA non è un taglio immediato dei costi, ma la riduzione del lavoro intermedio: quello che assorbe tempo e attenzione, senza essere valorizzato. Esempi pratici sono: sintetizzare documenti lunghi, ordinare note in una struttura chiara, predisporre una prima bozza completa, rendere più coerente il linguaggio, preparare varianti di una comunicazione o di un testo tecnico.

Questi miglioramenti riducono revisioni, chiarimenti e passaggi a vuoto. Ma c'è un punto chiave: il

mero" serve una decisione gestionale su come utilizzare la capacità liberata: smaltire arretrati, ridurre straordinari, diminuire consulenze esterne, aumentare le pratiche gestite con lo stesso organico. Senza una scelta esplicita, l'azienda lavora meglio, ma la struttura di costi e ricavi può restare simile nel breve.

3) La "tassa occulta" delle attese: il costo che non compare in bilancio

Molte organizzazioni non sono lente perché le persone lavorano poco, ma perché il lavoro si ferma tra una fase e l'altra: approvazioni, revisioni, controlli, passaggi tra funzioni. Qui nasce una tassa occulta: urgenze, continue interruzioni, solleciti, riunioni di chiarimento e tempo di coordinamento che drenano energia al management e ai gruppi di lavoro.

Quando l'IA migliora la qualità del "primo passaggio" (documenti più chiari e completi, risposte più strutturate, meno errori formali), può ridurre proprio quelle frizioni che



beneficio, all'inizio, resta dentro il processo. Per trasformarsi in "nu-

alimentano le attese. Il beneficio non è solo "tempo risparmiato", ma

anche maggiore prevedibilità: meno sorprese, più regolarità nei flussi. Ed è questo che spesso sfugge ai KPI (Key Performance Indicator: Indicatori Chiave di Prestazione) tradizionali.

4) Un beneficio strategico: alzare il livello minimo e ridurre la variabilità

Un altro motivo per cui il valore risulta poco visibile è che l'IA può "alzare il livello minimo" dell'organizzazione. In molte attività, la differenza tra un lavoro accettabile e un lavoro buono sta in elementi pratici: struttura, completezza, chiarezza, coerenza terminologica. L'IA può supportare soprattutto chi è meno esperto o chi affronta compiti nuovi, accelerando l'apprendimento e rendendo più omogenea la qualità degli



output.

Questo effetto è strategico: riduce i tempi di inserimento, abbassa il numero di correzioni e rende più prevedibile il risultato. Tuttavia, non esiste una voce contabile per la "riduzione della variabilità" o per la "il miglioramento della qualità". Senza indicatori di processo, anche questo valore resta invisibile.

5) Perché molti progetti sperimentali non dimostrano risultati (an-

che quando ci sono)

Quando si avviano progetti pilota, gli ostacoli principali sono spesso di impostazione, non di tecnologia. Tre errori sono ricorrenti:

- Mancano misure di partenza: senza un "prima" misurato, il "dopo" è difficile da dimostrare.
- Si scelgono solo team già eccellenti: scelta prudente, ma i miglioramenti marginali possono essere meno evidenti.
- Si raccolgono troppi indicatori: si ottiene un quadro confuso. Nelle prime fasi servono poche misure, chiare e ripetibili.

6) Governance: senza regole chiare il valore non si consolida

Per trasformare benefici puntuali in risultati ripetibili servono **regole**

chiare: quali strumenti sono ammessi, quali dati non devono essere inseriti, quali controlli sono necessari e chi è responsabile. In Europa la normativa (AI Act) procede con un'applicazione progressiva e richiede attenzione a ruoli, formazione e conformità. In parallelo, standard e linee guida come ISO/IEC 42001 e il NIST AI Risk Management Framework possono aiutare le aziende a strutturare un sistema di gestione: non per "burocratizzare", ma per rendere l'adozione affidabile

e misurabile.

7) Come rendere misurabile il ritorno, senza complicare l'azienda

Per iniziare bene, è utile una regola pratica: pochi processi, poche misure, decisioni conseguenti.

- Isolare pochi flussi critici (3-5): processi frequenti e ripetuti, con input e output chiari (ad esempio: gestione richieste, offerte e proposte, report e documentazione, procedure di qualità).
- Misurare pochi indicatori operativi: tempo totale dalla richiesta alla consegna; numero medio di revisioni; percentuale di pratiche respinte per integrazioni; arretrati oltre soglia; urgenze. Sono misure semplici, ma molto vicine alla realtà del lavoro.
- Tradurre la capacità liberata in scelte: smaltire arretrati, ridurre straordinari e consulenze, aumentare la capacità di risposta, migliorare puntualità e qualità. Senza una decisione, l'efficienza resta diffusa e non emerge.

Conclusione

Il ritorno economico dell'IA è spesso invisibile perché nasce come somma di piccoli miglioramenti quotidiani. Se però misuriamo solo grandi indicatori economici nel breve periodo, rischiamo di non vederlo.

La strada più efficace è concreta: scegliere pochi processi rilevanti, misurare poche variabili operative, definire regole di utilizzo e trasformare la capacità liberata in decisioni. Così l'IA smette di essere un aiuto individuale e diventa un miglioramento organizzativo misurabile.



MANAGER EVOLUTION

Upgrade di competenze necessario in un mondo che cambia



Come i manager possono prepararsi al meglio per un mondo che sta cambiando (forse troppo) rapidamente? Le più recenti analisi sul mercato del lavoro – tra cui la Salary Survey 2026 di Michael Page che citeremo sinteticamente in questo articolo – descrivono un contesto caratterizzato da un'accelerazione strutturale del cambiamento, guidata da digitalizzazione e Intelligenza Artificiale, sostenibilità ESG e nuove logiche di trasparenza e governance. Questo scenario conferma una percezione ormai diffusa nelle organizzazioni: le **competenze manageriali** tradizionali restano necessarie, ma non sono più sufficienti.

È da questa consapevolezza che nasce il **percorso Manager Evolution** promosso da Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna: non come semplice aggiornamento professionale, ma come upgrade di maturità manageriale, capace di attraversare tutta la catena del valore.

La sfida principale per i manager oggi non è l'acquisizione disordinata di nuove competenze, bensì il rafforzamento e il consolidamento di quelle capacità che permettono

di **integrare tecnologia, persone e decisioni**. Il valore manageriale si sposta progressivamente: dal controllo alla comprensione, dalla specializzazione isolata alla visione sistemica, dalla competenza individuale alla capacità di far funzionare il sistema nel suo insieme.

Le competenze nuove che i manager devono coltivare sistematicamente hanno nomi nuovi, a cui dare crescente attenzione: **competenze digitali e data-driven, sensemaking, soft skill evolute, sensibilità ESG e governance**. Conoscenze che costituiscono la base comune su cui poggia l'evoluzione delle diverse funzioni manageriali. La loro reale assimilazione, tuttavia, si misura nel modo in cui vengono declinate lungo la catena del valore.

Le aree di gestione manageriale e le domande di fondo

Le strutture aziendali ed i manager sono sempre più interessati da un cambiamento sistemico e per loro alcune domande di fondo sono essenziali per porsi nel modo più adeguato in questo contesto di cambiamento.

Ad un primo livello si pone ad esempio il **top management** che evolve da controllore dei risultati a architetto del contesto, chiamato a integrare strategia, tecnologia e persone in condizioni di incertezza crescente. Aree di sviluppo principali sono: la visione sistemica; la

capacità di governare l'incertezza; una leadership orientata al senso e non solo agli obiettivi. Una domanda di fondo per il manager per intraprendere un percorso di crescita è la seguente: *sto progettando un contesto che permette alle persone di prendere buone decisioni anche in mia assenza, oppure sto ancora basando la mia leadership sul controllo diretto?*

Successivamente, toccati da questa trasformazione sono i **manager dell'area Finanza e Amministrazione e Controllo**. Questa area è tra le più impattate dalla trasformazione digitale e dall'evoluzione del ruolo del CFO e del controller, sempre più partner del business. Aree di sviluppo a cui fare attenzione per i manager in area AFC sono: utilizzo avanzato dei dati e degli strumenti digitali; passaggio da funzione di controllo a funzione di supporto strategico; capacità di tradurre i numeri in decisioni comprensibili. Una domanda di fondo a cui i manager del Finance devono fare attenzione potrebbe essere: *i miei numeri aiutano davvero il business a decidere meglio, oppure servono principalmente a spiegare ex post ciò che è già accaduto?*

Anche il **manager operativo** non è più solo un ottimizzatore di processi, ma un gestore di ecosistemi complessi, interconnessi e soggetti a shock esterni. Aree di sviluppo su cui focalizzarsi sono: l'integrazione tra efficienza operativa e

sostenibilità; utilizzo dei dati per migliorare resilienza e continuità; collaborazione interfunzionale. Per i manager delle Operations una domanda per supportare il cambiamento è: *sto ottimizzando processi per il breve periodo o sto costruendo un sistema operativo capace di adattarsi a scenari imprevedibili?*

Anche i **Manager in area HR** sono fortemente interessati da una riflessione in questi tempi di cambiamento. La governance delle persone diventa una leva strategica. L'HR evolve da funzione di supporto ad abilitatore della managerialità diffusa. Se pensiamo alle aree di sviluppo potremmo citarne alcune: people analytics; progettazione di percorsi di sviluppo continuo; strategie di attraction e retention, presidio della cultura organizzativa e della leadership diffusa. Una domanda per il People Manager è:

il mio sistema di gestione delle persone sviluppa realmente competenze e responsabilità, oppure si limita a gestire ruoli, regole, adempimenti e budget?

In un mondo che corre sempre più rapidamente ed in un contesto data-driven, la relazione con il cliente resta centrale, ma deve essere integrata con analisi, tecnologia e visione di lungo periodo. Il **Manager di area Sales** ha in questo una sfida da vincere. Quali le sue aree di sviluppo per il futuro: un uso intelligente dei dati per comprendere clienti e mercati; integrazione tra tecnologia e relazione; orientamento al valore sostenibile nel tempo. Domanda di fondo per il manager in area Sales e Marketing è: *sto costruendo relazioni e valore duraturo con il mercato o sto semplicemente massimizzando risultati di breve periodo?*

La **Commissione Manager Evolution** di Federmanager Bologna Ferrara Ravenna si pone come interlocutore trasversale per tutte queste aree manageriali con l'orizzonte di uno sviluppo delle competenze direzionali e propone un messaggio chiaro: la competenza distintiva del manager oggi è la capacità di integrare. Integrare tecnologia e decisioni, dati e persone, performance e sostenibilità. Le domande di fondo associate a ciascuna area manageriale non sono un esercizio teorico, ma uno strumento di allenamento: aiutano il manager a verificare nel tempo quanto le competenze evolutive siano realmente assimilate e praticate. È questa la logica della **palestra delle competenze**: non apprendere per accumulo, ma allenarsi a pensare e agire in modo diverso, creando valore per l'organizzazione e per il sistema nel suo insieme.

CAFINDUSTRIA
EMILIA-ROMAGNA S.P.A.

Sede operativa:
Via Castiglione 124
40136 Bologna

Tel **051.33.09.09**
Fax 051.26.56.90

info@cafindustria.it
www.cafindustria.com

CAFINDUSTRIA
EMILIA-ROMAGNA S.P.A.

Sportello COLF & BADANTI

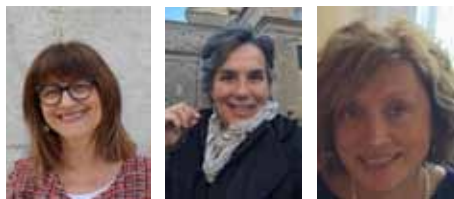
Il servizio offre:

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

Costo annuale **280€**
Per i clienti Cafindustria **225€**

CONTATTACI PER MAGGIORI INFORMAZIONI

FEDERMANAGER FSL E MINERVA: INSIEME PER LA PARITÀ DI GENERE



Cristina Quarneti

L'esperienza del gruppo **Formazione Scuola Lavoro** (ex **PCTO**) promossa da **Federmanager Bologna-Ferrara – Ravenna** rappresenta un progetto di collaborazione tra scuola e impresa che da alcuni anni propone, nelle scuole secondarie delle sopra indicate province, un'offerta formativa che integra teoria e pratica, promuovendo percorsi sinergici tra Scuola Impresa e Territorio. L'obiettivo è quello di accompagnare i giovani nella crescita personale e nella costruzione di competenza reali, coerenti con le esigenze di un mercato del lavoro in costante evoluzione.

Federmanager Minerva è nata nel febbraio 2009 per rappresentare tutte le **donne Dirigenti o Quadri** iscritte a **Federmanager** in Italia. L'obiettivo è quello di promuovere e sostenere lo sviluppo della dirigenza femminile negli ambiti sociali e istituzionali, di rappresentare in tutte le sedi sociali e istituzioni i problemi e le aspettative delle donne dirigenti, di condividere le esperienze in ogni ambito.

Dalla collaborazione tra queste due realtà all'interno di **Federmanager Bologna- Ferrara – Ravenna** è nata nel 2024. L'idea, promossa da **Federmanager Minerva** e prontamente recepita dalla **Commissione**

FSL: Un Ponte verso il Futuro, di creare un nuovo modulo "**A Scuola di Parità**" che porti nelle scuole secondarie delle nostre province il tema della Parità di genere, con l'obiettivo di fare maturare agli studenti la **consapevolezza sul tema**, con focus principalmente sulle **aspettative** e sugli **ostacoli** nel mondo del lavoro legato ad esso.

Insieme ad altre manager di **Federmanager Minerva** ho collaborato alla formazione del modulo e, dal 2026 come referente, continuo a partecipare attivamente perché ritengo fondamentale portare nelle scuole:

- le conoscenze della nostra **storia di uomini e donne** nella vita familiare, politica e lavorativa.
- La **situazione attuale delle disparità di genere** nel mondo, in Europa e in Italia.
- La consapevolezza degli **ostacoli** e dei **pregiudizi** che ancora ostacolano le nostre realtà e impediscono la **valorizzazione delle diversità**, presupposto fondamentale di crescita personale e professionale dei singoli e di successo delle aziende/ organizzazioni.
- La condivisione dei **traguardi** raggiunti e da raggiungere.

Alcune riflessioni sull'importanza del progetto e sull'esperienza a scuola di due manager di Federmanager Minerva, Carolina Dacome e Ilaria Magni, che dopo avere partecipato alla formazione del progetto sono ora docenti vo-

lontarie del modulo "**A Scuola di Parità**".

Carolina Dacome

La parità di genere è per me un tema molto importante. Un modulo che abbia come obiettivo il consolidamento della consapevolezza nei giovani di che cosa sia la parità di genere ha quindi un grande valore, soprattutto nel nostro paese che risulta essere (anche attraverso le indicazioni che arrivano da un indice quale il "Global Gender Gap Index") molto lontano dall'aver raggiunto la suddetta parità.

Il progetto è importante perché attraverso l'approfondimento di molteplici aspetti (quali ad esempio le dieci leggi che hanno cambiato la storia delle donne in Italia, il coinvolgimento delle ragazze nello studio delle materie STEM) mira a costruire un percorso di consapevolezza nei ragazzi e nelle ragazze rispetto alle diverse sfaccettature del tema della parità di genere. **È un percorso di acquisizione di consapevolezza dei diritti, delle opportunità, ma anche degli stereotipi di genere che tuttora impediscono la piena espressione dei talenti femminili.**

L'esperienza a scuola è stata molto positiva. Ho vissuto realtà scolastiche molto diverse tra loro e pertanto la proposta va un po' personalizzata a seconda del contesto. Ci sono però caratteristiche comuni a tutte le esperienze. Innanzitutto, i ragazzi vanno avvicinati uno ad uno, cercando sempre di coin-

volgerli nel racconto. È importante alternare a momenti di proposta frontale momenti di confronto con loro, prendendo anche spunto da trailer di film, interviste, etc.

Ilaria Magni

Penso che questo progetto sia importantissimo perché certi comportamenti patriarcali e sessisti possono essere cambiati solo prevenendoli, e questo può succedere dando modelli positivi ed esempi nelle scuole. I miei figli mi hanno raccontato delle iniziative di formazione a cui hanno partecipato nella loro scuola superiore sul tema della parità ed è stato meraviglioso sentire i loro commenti. Per loro la parità è un concetto scontato e acquisito. Non ho visto differenze nelle reazioni di mio figlio rispetto a quelle di mia figlia quindi, *almeno in alcuni casi*, c'è vera parità! Ma la scuola è un ambiente variegato, non omogeneo e bisogna monitorarlo continuamente, per rafforzare certi concetti dove sono già acquisiti e provare a cambiare le cose dove necessario.

In merito all'esperienza a scuola ho presentato il modulo in alcuni istituti tecnici e professionali con classi in prevalenza maschili. Ho notato grande interesse e condivisione dei temi, anche se in alcuni contesti non è facile catturare l'attenzione degli studenti e coinvolgerli nella discussione. Ritengo utile presentare la materia in modo interattivo e dare spazio alle attività con gli studenti per aumentare la partecipazione. Per esempio, nelle slides abbiamo inserito dei video e delle foto da commentare insieme.

E' sicuramente interessante e formativo anche per noi donne **Federmanager Minerva** fare questa esperienza a contatto con le scuole e vivere queste realtà anche nelle situazioni più sfidanti, perché è un modo per capire come funziona veramente la scuola, dal di dentro, e come si approcciano a certi temi le nuove generazioni. In generale, per quanto riguarda il modulo **"A Scuola di parità"** mi sembra che gli studenti siano ben consapevoli della tematica e reagiscano con interesse a quanto proponiamo, ma forse c'è ancora un gap tra quello che vedono fare nei propri contesti familiari e quanto anche loro percepiscono come giusto o opportuno.

Prima di presentare il modulo nelle scuole **ho contribuito alla realizzazione delle slides del Modulo stesso**. Presentare del materiale realizzato direttamente è stato molto interessante, mi sono resa conto che alcune slides attiravano molta più attenzione di altre, quindi durante l'esposizione ho cambiato leggermente l'enfasi. Per la realizzazione del tema, ho attinto alla mia esperienza lavorativa, ma non avevo mai parlato dell'argomento con dei ragazzi. Dal momento che sono un avvocato, ho proposto di elencare 10 leggi che hanno veramente avuto un impatto sulla vita delle donne. Così facendo ho pensato a come certi eventi abbiano cambiato le esperienze delle donne della mia famiglia: mia nonna, per esempio, che è andata a votare al referendum su Repubblica o Monarchia ed è stata la prima donna in famiglia a votare! A questo proposito, in una classe, abbiamo parlato del film 'C'è ancora domani' che i

ragazzi avevano visto a scuola e ne è sorta una interessante discussione sulla partecipazione alla vita politica. Per la prossima edizione, vorrei realizzare un breve questionario/intervista che i ragazzi possono usare con membri adulti della famiglia o del vicinato per chiedere 'Come hanno vissuto le donne del 900 questi cambiamenti epocali?' e magari chiedere alle coetanee cosa resta ancora da fare.

In conclusione, il modulo **"A Scuola di Parità"** si colloca a pieno titolo nelle **Mission di Minerva e FSL**:

- sostenere l'impegno della donna nel mondo economico e sociale, rafforzandone in particolare la presenza nel mercato del lavoro;
- rimuovere gli stereotipi di genere;
- preparare le nuove generazioni a un mondo del lavoro in continua trasformazione, fornendo strumenti per affrontare la complessità con curiosità, resilienza e spirito critico.

Il progetto continua nel **2026** con gli aggiornamenti del modulo e gli incontri nelle scuole. Partecipando sarà possibile condividere idee, esperienze e contribuire a costruire un **futuro più inclusivo**.

Aspettiamo le vostre candidature come formatrici/ formatori volontari per questo modulo e per tutto il Progetto Scuola!



INTERGENERAZIONALITA' IN AZIENDA

A Ravenna il workshop sulla valorizzazione della diversità generazionale in azienda

Il 28 gennaio scorso, alla Sala Ragazzini di Largo Firenze a Ravenna, si è svolto il workshop **Intergenerazionalità in azienda**. L'evento è stato organizzato da **Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna**, grazie all'iniziativa del Gruppo Giovani e della Commissione di Ravenna, e da **Manageritalia Emilia Romagna**, con il patrocinio di **Confindustria Romagna** e la partecipazione di **Piesepi**.

Buona partecipazione in sala da parte dei presenti, manager iscritti alle due associazioni e liberi professionisti e consulenti esterni alle realtà associative, ma interessati agli argomenti dell'incontro: dopo i saluti istituzionali del Presidente di Federmanager Bologna – Ferrara – Ravenna, Ing. **Massimo Melega**, e dell'Ing. **Tomaso Tarozzi** - Consigliere di Confindustria Romagna, con delega all'area Education - e l'intervento di apertura del sottoscritto, le formatrici di Piesepi **Giulia Tossici**, Psicologa, e **Ilaria Marchionni**, Coach PCC, hanno guidato la platea in un interessante esame delle diverse generazioni presenti in azienda, analizzando da vicino caratteristiche e differenze di ciascuna (valori, aspettative, stili di vita e lavoro), e analizzando l'impatto delle culture generazionali sui paradigmi organizzativi.

Il manager in azienda si trova oggi a dover gestire persone appartenenti a quattro diverse generazioni: i **Baby Boomers**, persone in fascia di età 62-80 anni, la **Generazione X**, che raccoglie persone tra i 47-61



anni, i **Millennials**, persone tra 30-46 anni e la **Generazione Z**, che raggruppa persone tra i 16 e i 29 anni.

Ogni generazione ha una diversa modalità di approccio alla realtà lavorativa ed attribuisce un peso differente all'attività professionale, rispetto agli altri impegni di vita (famiglia, tempo libero, altri interessi e attività).

Nella sua attività quotidiana di gestione delle persone e dei team di

lavoro, la/il Manager affronta quotidianamente e sperimenta sulla propria pelle queste differenze e ha necessità di trovare canali di comunicazione e leve di coinvolgimento diverse, per aumentare la motivazione e favorire l'engagement della sua squadra di lavoro, promuovendo l'integrazione efficace tra culture generazionali.

La strada da percorrere per una/ un Manager è quella di conoscere queste differenze generazionali, facendo emergere, in primis, i bias e

GENERAZIONI SUL LAVORO

Baby Boomers	1946-1964	80-62 anni
Generazione X	1965-1979	61-47 anni
Millennials	1980-1996	46-30 anni
Generazione Z	1997-2010	29-16 anni

gli stereotipi legati all'ageismo che la/lo condizionano e che condizionano le persone che coinvolgono il suo team.

Il passaggio successivo è quindi sospendere il giudizio e accettare le diverse aspettative di ognuna delle risorse che si trova a gestire, senza sminuire o giudicare le diversità, ma cercando di massimizzare le idee valide ed innovative di cui

ogni generazione è portatrice.

Solo così è possibile guidare in modo efficace la propria squadra e tenere alta la motivazione delle persone che la compongono, per ottenere risultati per l'azienda e contemporaneamente contribuire a mantenere alta la soddisfazione delle persone che vi lavorano (meno turnover, ecc.).

Durante il dibattito, da alcuni manager presenti è venuta un'interessante osservazione: proprio la diversità tra generazioni spesso è la causa dei problemi di successione in azienda, soprattutto in caso di PMI a guida rigidamente familiare, ove le difficoltà nel subentro alla guida porta a volte alla crisi aziendale, con negative ripercussioni nel tessuto produttivo e con relative problematiche sociali.



A tal proposito, Federmanager Bologna – Ferrara - Ravenna si è già mossa da tempo offrendo a Confindustria la possibilità di affiancare manager associati e associate alle aziende in crisi, per consentir loro di compiere il salto generazionale e poter continuare a vivere nel mercato.

Il workshop, molto apprezzato dai presenti, sarà replicato a Bologna il 9 marzo.



Continua da pag.22

sibilità end-to-end e tempestività dei dati.

Parallelamente, il perimetro del ruolo HSE (Health, Safety, Environment) si ibrida inevitabilmente con il dominio dell'IT. Ne sono un esempio i **Dispositivi di Protezione Individuale Intelligenti (Smart DPI)**: sensori IoT capaci di monitorare l'esposizione al rischio vitale dell'operatore, coadiuvati da logiche AI predittive per sventare incidenti gravi. L'inserimento di simili dispositivi – oggi raccomandato e incentivato, in prospettiva necessario – obbliga il manager a orchestrare massimi livelli di sicurezza fisica tutelando scrupolosamente

la privacy (nel pieno rispetto del GDPR) e l'etica algoritmica, superando ostacoli legali e sindacali altrimenti invalicabili. A coronamento dell'ecosistema, il management deve considerare lo standard internazionale ISO/IEC 42001 sulla gestione dell'intelligenza artificiale per avere a disposizione l'ossatura tecnica documentale da presentare agli ispettori e agli Organismi Notificati.

Sintesi operativa

Il decoupling tra il colosso statunitense e quello cinese e l'imponente rivoluzione europea del Regolamento Macchine ridefiniscono in

blocco l'equazione del successo imprenditoriale. I manager in avvicinamento al 2027 non sono esecutori di processi lineari operanti in tempo di stabilità economica. Sono chiamati al difficile compito di gestire la complessa conformità delle modifiche sostanziali, di fondere etica digitale (AI Act) e sicurezza funzionale, e di proteggere la continuità operativa dalle esclusioni di mercato generate all'estero. Solo chi coniugherà l'**intraprendenza tecnologica** con la **resilienza geopolitica** e il **rispetto di norme stratificate** potrà affermarsi in questo nuovo e complesso disordine industriale.

Gli eventi in programma

18 marzo 2026 – Nuovi scenari di mercato e strumenti per supportare la continuità e lo sviluppo del tessuto imprenditoriale italiano. Convegno organizzato dalla **Commissione SIATE** con l'Ordine degli Ingegneri di Bologna, dalle 14.30 alle 18.,30 presso la nostra sede a Villanova di Castenaso.

23 marzo 2026 - Quando l'IA entra in fabbrica. Sicurezza sul lavoro, macchine intelligenti e compliance. Seminario organizzato dalla **Commissione Sicurezza**, con l'Ordine Ingegneri di Bologna al Camplus Alma Mater, dalle 15.00 alle 18.00.

25 marzo 2026 – Commissione Investimenti, riunione della commissione in sede a Villanova e via zoom, dalle 18.00 (dettagli da definire)

28 marzo 2026 – Navigare l'incertezza dal centro di sé, primo incontro del nuovo percorso **Il Club dei Manager**, organizzato dal Gruppo Giovani presso la nostra sede di Villanova, dalle 9.30 alle 13.00

31 marzo 2026 – La pista cifrata delle donne. Presentazione del libro di Roberta Bortolucci, incontro organizzato da **Federmanager Minerva Bologna – Ferrara – Ravenna**, dalle 17.30 in poi presso la nostra sede di Villanova di Castenaso.

1 aprile 2026 – Applicazioni di Intelligenza Artificiale, incontro organizzato dalla **Commissione Innovazione**, con Alberto Montanari, dalle 18.30 alle 20.00 presso la nostra sede a Villanova di Castenaso

13 aprile 2026 - L'IA invisibile. Processi immateriali, creatività e responsabilità manageriale. Seminario organizzato dalla **Commissione Sicurezza**, con l'Ordine Ingegneri di Bologna al Camplus Alma Mater, dalle 15.00 alle 18.00.

21 aprile 2026 - Gli Archetipi dell'AI: perché la tecnologia non basta (e cosa blocca davvero le aziende), incontro organizzato dalla **Commissione Innovazione**, con Luisella Giani, dalle 18.30 alle 20.00 presso la nostra sede a Villanova di Castenaso

11-18-25 maggio e 3 giugno 2026 - Business Intelligence per il Management delle PMI. Corso di formazione di Fondazione IDI e Università Cattolica del Sacro Cuore (MI) on line, dalle 10.00 alle 13.00

13-19-23-29 maggio 2026 - Al pratica in azienda: do & don'ts. 2 ed. Corso di formazione di Fondazione IDI, on line, dalle 9.00 alle 10.30

Gli eventi organizzati negli ultimi mesi

28 gennaio 2026 – Intergenerazionalità in azienda – workshop organizzato insieme a Manageritalia ER e Piessepi in Sala Ragazzini, Largo Firenze, Ravenna.

29 gennaio 2026 – Da manager a libero professionista. Webinar on line con il Commercialista Dr. Gian Luca Bertoni.

5 febbraio 2026 – Il caffè del Manager, presentazione del libro “AI Safety Manager” di Roberto Sammarchi, presso la nostra sede a Villanova di Castenaso.

14 febbraio 2026 – Sotto pressione. Immersione esperienziale per gestire situazioni impreviste. Incontro Manager tra Manager del gruppo Giovani con il club SubNettuno alla Piscina Carmen Longo (BO).

23 febbraio 2026 – Leadership in un mondo che cambia: lo spazio sicuro come leva manageriale”. Incontro della Commissione Manager Evolution presso la nostra sede a Villanova di Castenaso.

2 marzo 2026 - Le regole dell'Intelligenza Artificiale. AI Act, normativa italiana e nuovo scenario globale. Seminario con l'Ordine Ingegneri di Bologna al Camplus Alma Mater.

9 marzo 2026 – Intergenerazionalità in azienda. Workshop organizzato con Manageritalia ER e Piessepi, presso la sede di Manageritalia Emilia Romagna.

HAI GIÀ RINNOVATO LA TUA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER?

Ti ricordiamo che il termine per il pagamento delle quote associative è scaduto il 28 febbraio

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

Non hai ancora effettuato il pagamento?

Segui le istruzioni qui sotto.

QUOTE 2026

- DIRIGENTI IN SERVIZIO 276 €
- EX DIRIGENTI DISOCCUPATI 276 €
- ALTA PROFESSIONALITA' DEL LAVORO AUTONOMO 276 €
- DIRIGENTI IN PENSIONE CHE LAVORANO 276 €
- DIRIGENTI / QUADRI IN PENSIONE 150€
- QUADRI APICALI / EX QUADRI APICALI DISOCCUPATI 160€
- QUADRI SUPERIORI / EX QUADRI SUPERIORI DISOCCUPATI 216€
- VEDOVE/I 84€

MODALITÀ DI PAGAMENTO

- Addebito permanente in c/c bancario (attivabile entro gennaio)
- 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

BANCA GENERALI
IT76N0307502200CC8500835062 conto intestato a Federmanager Bologna - Ferrara - Ravenna

- Bollettino di c/c postale sul conto 13367404 Sindacato Dirig. Az. Ind.
- Direttamente presso i nostri uffici - nella sede di Bologna anche con Bancomat o Carte di Credito

Non ricordi se la quota associativa 2026 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
segreteria@federmanagerbo.it
maddalena.manfrini@federmanagerbo.it

ORARI DI APERTURA:

LUN-VEN 11.30- 13.30
MART. e VEN. 14.00-17.00

ALLE SEDI SI ACCEDE SOLO PREVIO APPUNTAMENTO