

D *PROFESSIONE* **DIRIGENTE**

Il Periodico di Federmanager Roma

Marzo 2022 • n. 71

DONNE E LAVORO

**Pandemia e recessione
al femminile**

COME CAMBIA LA TV

**Una sfida
per il Sistema Italia**

**LE NUOVE LINEE PROGRAMMATICHE
PER IL GOVERNO DI ROMA CAPITALE**



Protego il benessere,
sostengo la tua famiglia,
progetto il futuro.

**Sono il tuo welfare
specialist.**

Chiamami Bil.

bil | benessere
interno-
lordo



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

Il **Benessere Interno Lordo** è un nuovo modo di intendere e misurare il welfare e la quotidianità dei manager, in azienda e in famiglia. Un welfare aziendale efficiente e personalizzato innalza l'indice di tranquillità sul lavoro; così come un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi più protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza. Ideato da **Praesidium**, il **Benessere Interno Lordo** è un welfare a tutto tondo che mette al centro la persona; si basa su un approccio flessibile e personalizzabile e su una gamma di soluzioni assicurative in grado di far crescere il benessere personale.

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

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

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

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it

 **PRÆSIDIUM**
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

N. 71 Marzo 2022

DIRETTORE RESPONSABILE

Gherardo Zei

RESPONSABILE COMUNICAZIONE

Mauro Marchi

DIRETTORE EDITORIALE

Carlo Imperatore

COORDINATORE EDITORIALE

Armando Bianchi

REDAZIONE

Antonio Amato

Maria Rosaria Cardaci

Luciano Flussi

Tiziana Palmieri

Paolo Parrilla

Irma Forleo

Valeria Pulcinelli

Via Ravenna, 14

00161 Roma

tel. 06.4417081

redazione@professionedirigente.it

COORDINAMENTO EDITORIALE

E SVILUPPO GRAFICO

GREEN PLANET NEWS

www.greenplanetnews.it

g.ferrante@greenplanetnews.it

Tel. 338.7692826

Autorizzazione del Tribunale di Roma

n° 00012/94 del 14/01/1994

iscrizione ROC n°10103

STAMPA

Tipografia Riccieri

Via Tiberio Imperatore 13

00145 Roma

SOMMARIO

EDITORIALE

Nei momenti difficili il Paese deve affidarsi ai suoi manager

di Gherardo Zei

pag. 2

ROMA CAPITALE

Le linee programmatiche per il Governo di Roma

di Armando Bianchi

pag. 4

L'INTERVISTA

Il nuovo progetto Welfare di Federmanager Roma

Intervista a Giuseppe Straniero

pag.12

POLITICHE ATTIVE

4.Manager lancia "Rinascita Manageriale"

A cura della Redazione

pag.16

PENSIONI

Pensioni, il cantiere è sempre aperto

di Bruno Benelli

pag. 20

MEDIA E PIATTAFORME

Come cambia la TV: una sfida per il Sistema Italia

di Luca Balestrieri

pag. 26

L'INTERVISTA

La transizione energetica eco-razionale

della mobilità automobilistica

Intervista ad Alessandro Marchetti Tricamo

pag. 30

MOBILITÀ

Il PNRR, i Piani delle Ferrovie, le Nuove Regole

di Francesco Del Vecchio

pag. 36

DONNE E LAVORO

La pandemia ha provocato una recessione al femminile

di Marisella Cardaci e Stefania Santucci

pag. 42

ASSIDAI

Più di una Risposta... una Soluzione per te e la tua famiglia

di Tiziano Neviani

pag. 44



Nei momenti difficili il Paese deve affidarsi ai suoi manager

di Gherardo Zei

Presidente Federmanager Roma

La capacità di governare i momenti critici è il carattere distintivo del Manager industriale. Affrontare certe difficili situazioni professionali in modo manageriale è un po' come nel Football Americano quando il Quarterback riceve la palla per l'ultima azione di attacco con cinque secondi sull'orologio a meno di

dieci iarde dal goal, i suoi occhi fulminei guardano in End Zone, dove i ricevitori si incrociano velocissimi e il suo braccio frusta l'aria per cercare quella parabola sul petto del Receiver che possa dare la vittoria alla squadra. La sua mano non deve tremare ma per fortuna è allenato per questo, allo stesso modo dei nostri Manager industriali che sono preparati ad af-

frontare situazioni di lavoro difficili, con poco tempo per pensare e una grandissima responsabilità sulle spalle. Proprio la congiuntura in cui ci troviamo oggi.

Il Paese ha affrontato la seconda parte dell'inverno pieno di speranze, con il dato della pandemia che calava e i fondi del PNRR che si avvicinavano a offrirci una grandissima occasione. Eravamo tutti focalizzati sul fatto che se fossimo riusciti a effettuare duecento miliardi di investimenti a tempo di record avremmo probabilmente rimesso il Paese sulla strada della crescita. Anche il rimbalzo del PIL sembrava quasi sufficiente a riportarci sui numeri precedenti all'ultima ondata della pandemia.

L'aumento dei prezzi delle materie prime (in atto già da molto tempo) raffreddava leggermente gli entusiasmi. Ma si pensava che fosse un fenomeno temporaneo, legato alla risalita brusca della produzione dopo il recesso pandemico e c'era un certo generale ottimismo. Anche la ripartenza dell'inflazione, causata tra l'altro dagli interventi particolarmente robusti - sebbene pienamente giustificati - effettuati per ammortizzare gli effetti sociali ed economici della pandemia, non preoccupava più di tanto. Le banche centrali cominciavano a porre rimedio e la prognosi era, tutto sommato, se non proprio eccellente, perlomeno non infausta.

Poi è accaduto quello che ciascuno si rifiutava di credere che potesse accadere. È scoppiata la guerra in Europa. Ancora oggi ci sembra incredibile ma dobbiamo prenderne atto. Anche perché dobbiamo reagire rapidamente in un quadro economico che è diventato improvvisamente instabile e molto difficile da decifrare nei suoi sviluppi, perfino a breve termine.

Già nell'immediato ci sono realtà industriali e commerciali che soffrono atrocemente per l'improvvisa scomparsa di tutto il business che

derivava dalla parte di Est Europa che è rimasta isolata dal conflitto e dalle conseguenti sanzioni. Cosa potrà accadere con il protrarsi delle ostilità e comunque con il perdurare dell'instabilità di tutta l'area est del continente europeo? È difficile dirlo. Certamente sarà richiesto ancora una volta agli italiani di sfoderare le proprie leggendarie capacità di operare riconversioni velocissime, talento che i manager italiani hanno sempre dimostrato di avere in misura più grande di tutti gli altri manager del mondo. Del resto la qualità del nostro "motore manifatturiero" e la nostra capacità di aggredire i nuovi mercati, aumentando le esportazioni sia come valori assoluti che come percentuali di quote di mercato, si è sempre dimostrata altissima anche quando - con la nascita dell'euro - ci siamo improvvisamente ritrovati a farlo con una valuta forte. La nostra capacità di confezionare servizi innovativi facendo leva su un grande numero di realtà piccole e piccolissime, con la classica fantasia che ci contraddistingue, è tutt'ora al massimo livello.

L'abbiamo già fatto in passato e io sono convinto che potremo farlo di nuovo anche questa volta. Sapremo attraversare le difficoltà, assorbendo i colpi, ripartendo dopo ogni frenata e portando il Paese in salvo integro con il suo benessere. Ma per fare questo è necessario che il Paese si affidi a noi Manager Industriali, ritrovando quella fiducia nella nostra autorevolezza che negli ultimi lustri qualche volta è sembrata venire meno. Ritornando alla metafora del Football il Paese deve credere nel lavoro del Manager industriale e passargli quell'ultima palla a meno di dieci iarde dalla End Zone con cinque secondi sull'orologio e solo un ultimo lancio da fare. Se ci sarà fiducia reciproca la palla arriverà dritta sul petto del Receiver e la squadra vincerà.

Le Linee programmatiche per il Governo di Roma

di **Armando Bianchi**

Coordinatore Editoriale Professione Dirigente



**Armando
Bianchi,**
*Coordinatore
Editoriale
Professione
Dirigente*



Come previsto dalle disposizioni legislative conseguenti all'insediamento della nuova Giunta, è stato redatto il Piano con le Linee Programmatiche del Comune di Roma per il quinquennio 2021/2026. Vediamole nel dettaglio

Le nuove Linee programmatiche presentate dal sindaco Gualtieri all'Assemblea capitolina lo scorso 19 novembre, tracciano tre grandi obiettivi per i prossimi cinque anni: far funzionare la città per far tornare i servizi pubblici e migliorare la qualità della vita dei cittadini, costruire le condizioni perché la Capitale torni a creare lavoro di buona qualità, a crescere e a trainare la ripresa di tutto il Paese, ricucire le fratture sociali e territoriali, contrastando le disuguaglianze, riavvicinando i quartieri a partire da quelli più periferici.

Gli obiettivi saranno perseguiti sulla base delle tre grandi linee strategiche presupposto del Next Generation Eu: la sostenibilità ambientale, l'innovazione e la digitalizzazione, l'inclusione e la coesione sociale, e con una particolare attenzione alle donne e ai giovani.

Il documento è articolato in **4 grandi capitoli** che a loro volta si sviluppano in 31 aree di intervento:

- 1° Capitolo: **LA ROMA DI DOMANI** – 5 aree;
- 2° Capitolo: **LA CITTÀ CHE FUNZIONA** – 10 aree;

3° Capitolo: **LA CITTÀ CHE CRESCE E LAVORA** – 8 aree;

4° Capitolo: **LA CITTÀ CHE INCLUDE** – 8 aree.

IL CUORE DEL PROGRAMMA

A prescindere dall'ordine espositivo del documento, il PUNTO CENTRALE di tutto l'impianto è espresso nel primo capitolo (La Roma di domani). Questo si apre con una constatazione: *"Roma è in uno dei momenti più difficili, ma al tempo stesso, ricchi di opportunità. Il COVID 19 ha colpito la città quando questa già versava in una condizione di crisi e declino. Da oggi la città si misurerà con una nuova sfida: quella di REIMMAGINARSI"*.

Alla base del documento programmatico ci sono due punti fondamentali:

a) UNA CONSILIATURA COSTITUENTE: Roma Capitale appronterà un patto per Roma per una adeguata definizione dei poteri che sarà sottoposta allo Stato e alla Regione. A quest'ultima si richiederà il completamento di alcune funzioni e compiti amministrativi a partire dagli ambiti individuati dalla proposta di legge regionale 317/2016 (sviluppo economico, attività produttive, governo del territorio, trasporto pubblico locale, turismo, ambiente, beni e servizi culturali).

b) IL RILANCIO E LO SVILUPPO (ATTUAZIONE DEL PNRR): L'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza a Roma è la missione

guida dei prossimi cinque anni. Il PNRR è la grande occasione per rilanciare la centralità della Capitale nel sistema Paese e per farla essere motore della ripresa italiana.

Per coordinare le riforme necessarie e gli investimenti nei diversi settori, e per fare arrivare a Roma la quota massima possibile di risorse, verrà istituito un **UFFICIO SPECIALE PER SOSTENERE L'AZIONE** progettuale dell'amministrazione e i diversi soggetti e le istituzioni coinvolte. L'ufficio speciale si occuperà anche di istruire le proposte di Giunta e Assemblea e faciliterà il confronto tra tutti gli attori del piano.



L'ARTICOLAZIONE DEL PROGRAMMA

I concetti più sopra esposti fissano il perimetro generale dell'azione dell'amministrazione. All'interno di questa cornice il piano dettaglia una serie di punti programmatici così riassumibili:

- 1 - Far tornare a funzionare la città. Una profonda trasformazione del Governo di Roma
- 2 - Porre le condizioni perché Roma torni a creare opportunità di lavoro di qualità
- 3 - Ricucire le fratture della città, contrastare le disuguaglianze, riavvicinare i quartieri a partire dai più periferici



I PUNTI PRINCIPALI DEL PIANO

1) ROMA È LA CITTÀ PIÙ VERDE D'EUROPA

Una estensione di 470 kmq che copre più di 1/3 dell'intero territorio comunale. Il verde pubblico supera quello di Berlino (265 kmq), Madrid (257 kmq), Parigi (33 kmq).

Il piano prevede il potenziamento del Servizio Giardini parallelamente al decentramento delle competenze per quanto attiene aree verdi inferiori ai 20.000 mq.

2) LA CITTÀ DEI "QUINDICI MINUTI"

L'espressione sintetizza l'obiettivo di realizzare un sistema organizzativo di servizi ed un effettivo decentramento che consenta a ciascun cittadino di soddisfare le proprie esigenze nel più breve tempo possibile.

3) UNA RINNOVATA GOVERNANCE SOCIETARIA

Le aziende partecipate verranno rilanciate attraverso un'azione di riordino organizzativo.

4) UNA CITTÀ PULITA

Roma produce attualmente circa 1.7 milioni di tonnellate di rifiuti giorno con una percentuale del 44% circa di differenziata. A causa dell'insufficienza degli impianti per il trattamento, ogni giorno vengono spediti in altri comuni o fuori regione oltre 1.000 tonnellate di rifiuti. Per il superamento strutturale di questo stato di cose si punta ad un significativo aumento della RACCOLTA DIFFERENZIATA e la realizzazione di impianti per il trattamento.



5) UNA CITTÀ DOVE SARÀ FACILE MUOVERSI

Tra le necessità strutturali della mobilità a Roma c'è in primo luogo il riordino e potenziamento della governance del servizio.

Priorità assoluta verrà data alla realizzazione delle opere già finalizzate nel PNRR. In questo contesto la cura del ferro sarà uno degli obiettivi chiave. Verrà realizzato un sistema integrato che vede nelle Ferrovie e nelle Metropolitane la nuova ossatura su cui articolare una nuova rete tramviaria.

VERRÀ VARATO IL PIANO URBANO PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE. Entro i prossimi due anni sarà aggiornato anche il Piano Generale del Traffico Urbano (PGTU) che risale al 2015.

6) UNA CITTÀ UNITA DAL CENTRO ALLA PERIFERIA

Verranno attuati programmi tesi ad eliminare i troppi divari territoriali. Verrà varato un PIANO DI RIGENERAZIONE URBANA.

7) UNA CITTÀ A BASSO CONSUMO ENERGETICO

8) LA CITTÀ DELLA MANUTENZIONE INTELLIGENTE

Verranno gestiti in maniera più efficace e tutti gli ambiti della gestione della città.

9) UNA COMUNITÀ EDUCANTE

Al fine di incrementare gli strumenti, verrà effettuata una ricognizione degli immobili e

spazi di proprietà comunale da mettere a disposizione. Ci sarà un forte impegno per il progetto SCUOLE APERTE.

10) UN NUOVO PATTO PER IL LAVORO E LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Verrà creata una Agenzia del Lavoro e della Formazione, una struttura che opererà a stretto contatto con la Regione. L'Agenzia opererà in stretta sinergia con Cassa Depositi e Prestiti - Invitalia e Fondazioni Bancarie, Investitori Istituzionali.

11) LA CITTÀ DELLE ARTI, DELLA SCIENZA E DELLA CREATIVITÀ

La cultura presente a Roma è da sempre un elemento fondamentale della identità dell'intero Paese e della proiezione della sua immagine nel mondo. Verrà istituito un Consiglio della Cultura di Roma presieduto dal Sindaco che rafforzerà il rapporto con i prin-



cipali attori istituzionali nel mondo della cultura.

12) LA CITTÀ DELL'UNIVERSITÀ, DELLA RICERCA, DELL'INNOVAZIONE E DELL'IMPRESA

L'amministrazione promuoverà e rafforzerà le connessioni tra il mondo accademico e il tessuto imprenditoriale. Il motore delle azioni da realizzare sarà l'oggetto perseguito con la creazione del CONSIGLIO DELLO SVILUPPO ECONOMICO un punto di raccordo diretto con il Sindaco in cui saranno coinvolti imprenditori, ricercatori, operatori della finanza con competenze di indirizzo per il futuro della città.

Verrà istituito il COMITATO SCIENTIFICO DI ROMA CAPITALE al cui vertice verrà chiamato il Premio Nobel Giorgio Parisi. L'amministrazione darà pieno sostegno al progetto Rome Technopole, sviluppato dalle tre università

statali di Roma con Unindustria e la Regione Lazio.

Verrà data attuazione alla realizzazione della Città della Scienza, un HUB che metta in rete le eccellenze scientifiche già esistenti nella città.

13) LA CITTÀ CHE ATTIRA GLI INVESTIMENTI

Secondo gli indicatori Roma è la città in Europa con la minore attrattività di investimenti.

Attueremo iniziative per invertire tale situazione a partire dalle opportunità offerte dai grandi occasioni come il Giubileo 2025 e dalla Candidatura ad EXPO 2030.

14) TURISMO

È un settore chiave per l'intera vita economica di Roma. Roma è la prima città come meta desiderata a livello internazionale, tra le prime cinque città al mondo come flusso di visitatori.





15) LA CITTÀ DELLE PICCOLE IMPRESE

Il tessuto economico di Roma è fortemente terziarizzato e costituito per oltre il 90% da imprese piccole e piccolissime. Verranno promosse politiche atte a qualificare le specializzazioni delle attività con particolare riferimento all'artigianato. Verranno attivate le procedure per far sì che il territorio dell'Agro Romano venga inserito nei sistemi del patrimonio agricolo di rilevanza mondiale (GIAHS) dell'organizzazione delle Nazioni Unite.

16) ROMA CAPITALE DI UNA SALUTE DIFFUSA

Verranno realizzati: 60 case di comunità, 15 ospedali di comunità (strutture per assi-

stenza sanitaria a bassa soglia di intensità e gestione infermieristica), 15 centri per la telemedicina e tele monitoraggio.

17) LA CITTÀ IN CUI ABITARE TUTTI

Le politiche per la qualità dell'abitare sono essenziali per la vivibilità della città. Verrà istituita la Agenzia per le Politiche Abitative (APAB).

18) LA CITTÀ DELLO SPORT

Roma ha un patrimonio sportivo enorme costituito da impianti pubblici e privati. Esiste un ampio tessuto associativo costituito da circa 6.000 ASD (Associazioni Sportive Dilettanti) e SSD (Società Sportive Dilettanti). Verranno rilanciate e supportate.

19) LA CITTÀ PER LE DONNE

Le politiche di bilancio porranno la massima attenzione per gli opportuni stanziamenti per il raggiungimento di tre obiettivi prioritari:

- a) pari opportunità
- b) nuovo equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro
- c) formazione professionale e sostegno finanziario all'imprenditoria femminile

20) LA CITTÀ PER I GIOVANI

Sono più i giovani che lasciano Roma rispetto a quelli che vi arrivano. Attueremo politiche



che mirino ad attenuare ed invertire tale situazione.



POLIAMBULATORI PRIVATI CENTRI KINESI FISIOTERAPICI DI GIORNO

EXCELLENCE REHABILITATION MEDICAL CENTRE ORTHOPEDIC AND SPORTS REHABILITATION
BOLOGNA - ROMA - COSENZA - LAMEZIA TERME

SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

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

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

SOSTENIAMO IL VOLONTARIATO



FONDAZIONE INTERNAZIONALE
MEDICI PER L'AFRICA CENTRALE

RIABILITAZIONE ARTICOLARE E DEL RACHIDE RIABILITAZIONE PRE-POST CHIRURGICA E CONSERVATIVA

Trattamento e Recupero delle paralisi dell'arto superiore e inferiore, delle lesioni della cuffia dei rotatori, delle lussazioni recidivanti, delle periartrite calcifiche della spalla, della traumatologia della spalla, del gomito, del polso, della mano, del rachide, dell'anca, del ginocchio, della tibio-tarsica e del piede. Trattamento della patologia reumatica infiammatoria e nervosa, tendinea ed articolare, delle entesopatie, sindromi canalicolari, Dupuytren e lesioni tendinee.

FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE PATOLOGIE ACUTE E CRONICHE ORTOPEDICHE, TRAUMATOLOGICHE, NEUROLOGICHE, CARDIO-VASCOLARI E RESPIRATORIE

Onde d'Urto Focali, Laser Neodimio/YAG, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S. - Algonix, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Complex, Idrogliantoterapia, Ionoforesi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggi di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mézières, Osteopatia, Ginastica Propriocettiva e Respiratoria, Test Stabiometrico, Pancafit, Terapia manuale, Ginastica Pavimento Pelvico, FootBalance

SPINE CENTRE

Centro per la valutazione e la terapia delle patologie vertebrali



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

PROGETTO CONDIVISO DI RICERCA E STUDI
RETROSPETTIVI CON RACCOLTA PROSPETTICA
DEI DATI SULLE ONDE D'URTO FOCALI CON LE
SCUOLE DI SPECIALITÀ DI ORTOPEDIA E
TRAUMATOLOGIA DELLE CLINICHE

ORTOPEDICHE UNIVERSITARIE

UniMoRe, UMG MAGNA GRAECIA

UniRoma1 SAPIENZA, UniRoma2 TOR VERGATA

CENTRI MEDICI RIABILITATIVI DI GIORNO

BOLOGNA, ROMA, COSENZA, LAMEZIA TERME

TERAPIE FISICHE E RIABILITATIVE DOMICILIARI

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

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

Piazza dei Martiri, 1/2 - 40121 Bologna - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343 - Via Alessandro Torlonia, 15/A - Tel. 06 45777342 - 00181 Roma
Corso Bernardino Telesio, 53 - Tel. 0984 1655070 - 87100 Cosenza - Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Tel. 0968 25089 - 88046 Lamezia Terme

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

Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario

www.ckf-digiorno.com

Alfonso Di Giorno Direttore Generale

CONVENZIONE DIRETTA





Il nuovo Progetto Welfare di Federmanager Roma

Intervista a **Giuseppe Straniero**

Coordiatore della Commissione Welfare di Federmanager Roma

Giuseppe Straniero, Coordinatore della Commissione Welfare di Federmanager Roma, in questa intervista spiega ed illustra ai lettori un nuovo progetto sperimentale, targato Federmanager Roma, che vuole fornire alle aziende utili indicazioni sui punti di forza e di debolezza di ciascun piano welfare.

Dottor Straniero, lei è oggi il coordinatore della Commissione Welfare di Federmanager Roma. In tempi andati la stessa commissione era denominata Commissione Previdenza. Quali cambiamenti sono intervenuti per giustificare la modifica della denominazione?

Secondo gli studi e gli approcci operativi più recenti, sotto la definizione di welfare si concentrano molte iniziative delle aziende e dei sindacati che tendono a soddisfare esigenze genericamente di welfare dei lavoratori.

In particolare, i 12 pilastri del welfare sono:

- Assistenza sanitaria integrativa
- Previdenza integrativa
- Formazione
- Politiche attive del lavoro
- Non autosufficienza-LTC
- Politiche passive del lavoro (sostegno al reddito, etc.)
- Famiglia (istruzione, baby-sitting, etc.)
- Fringe benefits
- Sostegni economici indiretti (prestiti, mutui, etc.)
- Tempo libero



Giuseppe Straniero, 70 anni, sposato, viene da una lunga carriera in Rai dove ha ricoperto incarichi di responsabilità. Segretario e poi vicepresidente ADRAI, il sindacato interno dei manager Rai. In una sua second life è stato amministratore di fondi assistenziali e previdenziali. Oggi è Coordinatore della Commissione Welfare di Federmanager Roma

- Stili di vita (well being)
- Conciliazione lavoro/famiglia

Federmanager ha da tempo implementato best practices di tutte queste materie ed intende svilupparle in un'ottica sinergica sia a livello di contrattazione nazionale e locale/aziendale sia nella concreta gestione di Enti dove è partner di Confindustria (Fasi, IWS, Previdai, Fondirigenti). Inoltre, ha costituito Enti che operano direttamente su questi terreni (Prae-

sidium, Assidai, FederAcademy, CDi manager] per offrire ai propri Associati tutte le soluzioni praticabili.

Quale sarà il piano di azione per il triennio 2022/24?

In linea con questo orientamento il Consiglio ha recentemente approvato un progetto sperimentale che, partendo dall'ascolto delle esigenze dei colleghi e delle RSA, ma anche dei direttori HR, può fornire agli interessati un assessment della posizione della loro azienda in materia di welfare e fornire utili indicazioni sui punti di forza e di debolezza di ciascun piano welfare.

Questa visione degli interventi di welfare come facenti parte di un unico "pacchetto" consentirà anche di "aggiustare" e rimodulare gli interventi, ferma restando la consistenza del pacchetto.

Faccio un esempio pratico: in una grande azienda del Nord, famosa per il suo welfare generoso, sono stati bloccati alcuni interventi a favore dei lavoratori di quella impresa.

Il motivo? Qualcuno, molto sensibile, aveva intuito che il troppo welfare erogato ai dipendenti era in contrasto con la situazione socioeconomica del territorio dove insistevano le fabbriche, creando un clima ostile alla medesima azienda.

È stato sufficiente dirottare parte di queste risorse verso la comunità di riferimento per ricomporre l'incrinatura che si stava trasformando in rottura fra l'azienda e il suo territorio. Voglio dire con ciò che i criteri che devono in-



formare il buon welfare sono anche extra aziendali e ricomprendono concetti come efficacia, inclusività, fabbisogni e pariteticità.

Come si concretizzerà questo progetto?

Alle aziende e Rsa contattate sarà somministrata una survey contenente alcune domande sia sul welfare esistente sia sul loro livello di soddisfazione.

L'obiettivo è, all'esito delle informazioni raccolte, fornire uno specifico indicatore, denominato WELFARE RATING, che rappresenta il primo metodo algoritmico di valutazione, in grado di certificare e comparare i modelli di welfare adottati dalle singole aziende attraverso un semplice indice numerico.

Con una battuta, potrei dire che siamo ma-



nager e quindi dobbiamo saper misurare e quantificare anche il nostro benessere!

In che modo sarà coinvolta Federmanager Roma?

Innanzitutto, vorrei ribadire che si tratta di un'iniziativa di TUTTO il Consiglio Direttivo e che non sarà solo nell'iniziativa: ho chiesto ad alcuni valenti colleghi di affiancarmi nei colloqui e di condividere il percorso che faremo, che – se è chiaro nelle finalità – risulta necessariamente ancora da definire nella sua operatività.

I colleghi sono **Luciano Flussi**, ex Direttore HR del Gruppo Rai Radiotelevisione italiana, **Gustavo Troisi**, Responsabile Risk Control di Enel Italia e **Maurizio Carini**, Direttore di Progetto in Technip Energies Italy. Tutti consiglieri

di Federmanager Roma con vari incarichi nel nostro sistema.

Insomma, un bel mix di esperienze professionali e generazionali.

Saremo infine supportati da **Stefano Castri-gnanò**, titolare di Italian Welfare, una realtà consulenziale molto attiva e accreditata nel settore del welfare integrativo che ha elaborato l'algoritmo che ci dirà a che livello si pone il welfare della singola azienda.

Un'ultima domanda: laddove la survey dovesse rivelare bisogni di welfare non ancora soddisfatti, come vi regolerete?

Come accennavo prima, Federmanager può vantare un complesso di aziende all'interno del suo sistema, che – ne sono certo – sapranno offrire soluzioni adeguate alle necessità evidenziate.

Praesidium, diretta dal nostro collega di Federmanager Roma, Salvo Carbonaro, che è il broker assicurativo di tutto il sistema, particolarmente – ma non esclusivamente – impegnata nel welfare aziendale.

Assidai, ente no profit che si occupa di assistenza sanitaria integrativa.

FederAcademy, la realtà formativa costruita dai manager per i manager.

CDi Manager, anch'essa presieduta da un collega di Federmanager Roma, Ettore Cambise, società di scopo leader nel Temporary Management e nell' Executive Search che si rivolge alle Aziende interessate a crescere e/o incrementare la competitività e l'efficienza della propria organizzazione.

4.MANAGER

RINASCITA MANAGERIALEPolitiche attive per la ripresa
del sistema produttivo

CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER



4.Manager lancia “Rinascita manageriale”

“**R**inascita manageriale” è un progetto, lanciato da 4.Manager, mai sperimentato in Italia in ambito manageriale a livello nazionale, che prevede lo stanziamento di **4 milioni di euro**, sotto forma di rimborso spese, a favore

delle aziende che assumono un manager inoccupato o lo ingaggiano come Temporary manager in 4 settori considerati strategici: innovazione e digitalizzazione, sostenibilità, organizzazione del lavoro post-Covid ed export. “Riteniamo sia un approccio innovativo – commenta **Stefano Cuzzilla, Presidente di 4.Manager** – *che ci pone sempre all’avan-*

4.Manager, da sempre in prima linea per la valorizzazione del patrimonio delle competenze manageriali a beneficio della crescita delle imprese, lancia “Rinascita manageriale”, un’iniziativa di politica attiva per il rilancio del Paese: 4 milioni di euro stanziati a favore delle aziende che assumono un manager inoccupato o lo ingaggiano come Temporary manager

guardia nella ricerca customizzata di soluzioni a misura dei dirigenti. Grazie a questo percorso, ci proponiamo di promuovere iniziative concrete sul tema innovativo delle politiche attive e ad alto valore aggiunto”. L’iniziativa, rivolta da un lato alle imprese che applicano il CCNL dirigenti delle imprese produttrici di beni e servizi e versano il contributo previsto a 4.Manager e dall’altro ai manager inoccupati del comparto industriale, si pone tre diversi obiettivi: intercettare le imprese che vogliono cogliere le opportunità della ripresa e agganciare le risorse del Pnrr, incentivare il reinserimento delle figure manageriali nel sistema produttivo e sostenere le imprese nella realizzazione dei propri interventi di sviluppo.

“È un segnale importante l’aumento della domanda di figure manageriali che stiamo registrando e, in quest’ottica – continua Cuzzilla – diventa fondamentale contribuire concretamente al reperimento e al reinserimento nel mercato del lavoro di figure dirigenziali. L’investimento di 4.Manager si pone l’obiettivo di realizzare iniziative di politiche attive al fine di sostenere la

crescita dei manager e delle imprese per garantire la ripartenza e assicurare uno sviluppo sostenibile”.

Prima della pandemia 7 imprenditori su 10 avvertivano il bisogno di dotarsi di competenze manageriali per lo sviluppo dell’impresa. A un anno di distanza, oltre a non esserci stata la temuta emorragia di figure manageriali, registriamo una **ripresa della domanda di dirigenti pari a un +50%**. I dati elaborati dall’Osservatorio 4.Manager sono confortanti ma registrano anche una **difficoltà, per il 48,4% delle aziende italiane, a reperire le competenze manageriali**. Per quanto riguarda invece i manager inoccupati, l’Osservatorio





stima complessivamente che siano circa 6.000 nel settore manifatturiero, più altri 4.000 nel settore del commercio. Non è solo un problema di avere disponibili le competenze manageriali adeguate alle nuove necessità ma anche quello di mettere in atto strumenti nuovi che consentano di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Questo progetto ha l'ambizione di rispondere attraverso la bilateralità a entrambe queste esigenze.

Nello specifico, il progetto prevede lo stanziamento di **4 milioni di euro** che saranno destinati alle imprese che ingaggiano un manager inoccupato, sottoforma di rimborso spese per le fasi di **assessment** delle esigenze aziendali e di **ricerca e selezione del personale**. In particolare, sono previsti i seguenti rimborsi:

- fino a un massimo di **30.000 euro**, nel caso in cui il manager venga assunto a tempo indeterminato;

- fino a un massimo di **15.000 euro**, nel caso in cui il manager venga assunto a tempo determinato o attraverso un contratto di lavoro senza vincolo di subordinazione.

Inoltre, 4.Manager supporta le imprese con:

- **l'accesso gratuito ad una piattaforma e-learning** per il rapido inserimento del manager in azienda;
- il rimborso della quota contributiva per un anno (due se il manager è donna) a carico dell'azienda per l'**assistenza sanitaria Fasi** del dirigente;
- **informazioni per il ricorso a eventuali incentivi pubblici** di settore.

Rinascita manageriale si aggiunge e completa le iniziative già in corso in materia di outplacement in attuazione del CCNL Dirigenti Industria, consolidando l'efficace azione di 4.Manager nel sostegno alle imprese e ai manager in tema di politiche attive del lavoro.

Per conoscere le linee guida: <https://bit.ly/3rfjcMN>



AL VIA IL SERVIZIO DI CONSULENZA PER DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2022

In vista dell'imminente appuntamento annuale con la dichiarazione dei redditi, comunichiamo l'attivazione del consueto servizio di consulenza per la compilazione del modello 730.

Lo **Studio Fabrini** assisterà il collega iscritto a **Federmanager Roma** e gli appartenenti al suo nucleo familiare a condizioni di favore evidenziate nel Tariffario disponibile sul sito www.federmanager.roma.it.

Il servizio sarà attivo dal prossimo **19 Aprile 2022** in via telematica e dal **2 maggio 2022**, in presenza (il lunedì), presso la sede Federmanager Roma dalle ore **10.00** alle ore **17.00**, previo appuntamento telefonico al numero **06 44170810** oppure scrivendo all'indirizzo e-mail sabuzi@federmanager.roma.it specificando il tipo di dichiarazione.

Di seguito le modalità relative all'invio della documentazione:

- Consegna della documentazione presso la portineria di Federmanager in Via Ravenna, 14 dal lunedì al giovedì dalle ore 8.30 alle ore 17.30;
- Trasmissione della documentazione tramite email a: studiofabrini@gmail.com;
- Invio a mezzo Posta ordinaria o raccomandata o tramite corriere al seguente indirizzo:

STUDIO FABRINI ROBERTA - Via Giovanni Dominici n. 6 – 00165 Roma

Si ricorda che il termine per la presentazione dei modelli 730 elaborati presso il nostro consulente è il **16 settembre 2022**.

Pensioni, il cantiere è sempre aperto

di Bruno Benelli

Giornalista esperto in previdenza



Molti interventi del Governo e del Parlamento per mettere “pannicelli caldi” al sistema pensionistico e previdenziale. Provvedimenti che, come al solito, riconoscono diritti a categorie di lavoratori creando malumori nei gruppi esclusi. Quest’anno ci sarà un tavolo tra Governo, sindacati e parti sociali per tarare meglio le modifiche, con un finale ovviamente prevedibile: ulteriore deficit dei bilanci. Tanto, ci sono i nostri figli e nipoti a riparare i buchi. Vediamo alcuni punti principali delle modifiche introdotte, dalle pensioni anticipate agli esodi, dalle indennità camuffate da pensioni ai congedi per maternità



Bruno Benelli, *giornalista esperto in previdenza*

Pensioni: Perequazione 1,9% ma l’Inps paga 1,7%

Stabilito all’1,7% (ma in via soltanto provvisoria) l’aumento delle pensioni 2022 legato alle variazioni del costo della vita, l’Inps ha calcolato e messo in pagamento le rendite con la perequazione all’1,6%. Perché? Ha forse voluto fare un po’ di “cresta” sulla spesa? Ovviamente no, il motivo è oggettivo. L’Inps per poter pagare le pensioni dall’inizio di ogni anno deve iniziare i lavori di rivalutazione nei primi giorni di novembre dell’anno prece-

dente. Ebbene, in quel momento le variazioni del costo vita sono in genere inferiori a quelle che poi risultano nel saldo finale. Ed è quello che è capitato anche stavolta.

L’Inps ha chiarito che con la rata di marzo tutto tornerà a posto e saranno pagati anche gli arretrati del primo bimestre.

In realtà la vicenda non è finita qui, in quanto l’Istat, sulla base delle rilevazioni del costo vita al 31 dicembre 2021, ha stabilito in via definitiva la perequazione all’1.9%. Quando l’Inps pagherà questa ulteriore variazione? La normativa a questo proposito è chiara: i conguagli che possono verificarsi ogni anno vanno saldati nell’anno successivo. Risultato: con gennaio 2023 gli uffici, oltre ad aumentare le pensioni in relazione al tasso di inflazione che si verificherà nel corso di quest’anno 2022, aggiungeranno la parte restante della aliquota 2021 con tutti gli arretrati da gennaio a dicembre.

Ma la nostra attenzione è rivolta a due novità

molto interessanti, prese dal Parlamento grazie alla pressione della Corte costituzionale che ha dato per così dire il benservito agli aumenti striminziti di questi ultimi anni (quasi un decennio), costringendo le pensioni medio-alte al continuo impoverimento.

1) Prima novità: la misura delle pensioni è ordinata in tre fasce e non più in cinque, per cui la riduzione massima degli aumenti della terza fascia è del 75% (e non più del 45%) rispetto alla misura piena del 100%.

2) Seconda novità: viene abbandonato il sistema in base al quale su tutta la pensione veniva applicata la percentuale di aumento relativa alla ultima fascia, cioè quella più bassa, con una forte penalizzazione. Ora l'indicizzazione è progressiva, per cui chi sta, ad esempio, nella terza fascia riceve anche gli aumenti delle precedenti due fasce.

Pensioni d'oro stop ai tagli

Con il 31 dicembre 2021 è terminato il contributo di solidarietà sulle pensioni inesattamente denominate "pensioni d'oro". Doveva arrivare fino al 2023 ma anche qui la Corte costituzionale è intervenuta per ripristinare un po' di legalità onde evitare che i tagli vivessero all'infinito. Da cinque siamo scesi a tre anni e perciò il 2022 si presenta senza il taglio che è andato dal 15% al 500% a partire dalle pensioni superiori a 100 mila euro lordi annui.

Il taglio ha riguardato esclusivamente i trattamenti pensionistici diretti erogati dall'Inps

e di cui ci sia almeno una parte liquidata con le regole retributive (quindi riguarda i soggetti in possesso di anzianità al 31.12.1995 che non abbiano esercitato l'opzione al sistema contributivo) con esclusione, in ogni caso, delle pensioni ai superstiti, delle pensioni corrisposte alle vittime del dovere e del terrorismo, le prestazioni di invalidità e di privilegio e di tutte le pensioni erogate dalle Casse professionali.

Contratto di espansione, esodo 5 anni prima

Confermato anche per quest'anno e per il 2023 l'esodo anticipato, attraverso lo strumento del "contratto di espansione", con il quale si chiude il rapporto di lavoro con i dipendenti più anziani. Lo strumento siglato in sede governativa con il Ministero del Lavoro e con le associazioni sindacali consente anche la risoluzione del rapporto di lavoro per chi è lontano dal pensionamento da non più di 60 mesi (cinque anni).

E con la proroga ci sono anche novità importanti.

- A) L'esodo è riconosciuto alle aziende che hanno almeno 50 dipendenti, e non più 100 (inizialmente si era partiti da una forza lavoro di 1.000 dipendenti).
- B) L'azienda deve attivare un programma di riorganizzazione dei processi lavorativi.
- C) L'azienda presenta domanda di indennità riferita a ogni singolo esodato.
- D) L'indennità è pari alla pensione fino a quel

momento maturata con i contributi versati.

Chi paga l'indennità pensionistica? La paga l'Inps oppure l'azienda?

Intervengono tutti e due, Inps e azienda, ma la spesa è a carico del datore di lavoro.

- 1) L'indennità viene pagata dagli uffici Inps ma è solo l'azienda che tira fuori i soldi.
- 2) È pagata fino al mese in cui l'esodato raggiunge i requisiti per la pensione, esattamente per la pensione che arriva per prima in ordine di tempo: a) se arriva quella di vecchiaia = l'azienda deve pagare

solo le rate di indennità; b) se arriva quella anticipata = l'azienda, oltre alla indennità, deve versare anche i contributi, necessari appunto per arrivare all'anzianità utile a pensione (42 anni + 10 mesi, ridotti di un anno per le donne).

Per attuare il programma di scivolo: 1) l'azienda deve presentare una fideiussione bancaria, a garanzia che il lavoratore venga pagato per tutto il periodo di esodo; 2) deve anticipare all'Inps mese per mese la rata dell'indennità; 3) se non versa l'Inps blocca il pagamento della rate.



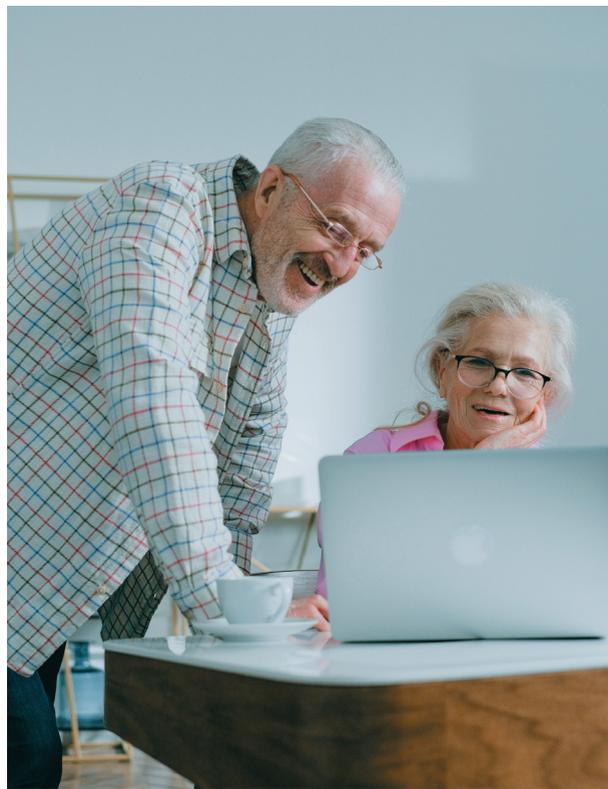
Opzione donna, pensione fino a 8 anni prima

Anche per quest'anno la cosiddetta opzione donna consente al genere femminile di avere la pensione fino a 8 anni prima. Due condizioni entro il 31 dicembre 2021: a) 35 anni di versamenti contributivi; b) 58 anni di età per le lavoratrici dipendenti e di 59 per le autonome. Ma per la materiale riscossione della pensione occorre attendere l'apertura della finestra: 12 mesi, elevati a 18 per le autonome. Sommando i due valori il risultato è che la prima lavoratrice potrà di fatto avere la pensione a 59 anni, se dipendente, e a 60 anni e mezzo se autonoma (agricola, artigiana, commerciante). In ogni caso la pensione arriva fino a otto anni prima.

A) Nel pacchetto dei contributi non si contano i periodi coperti dai contributi figurativi per malattia o per disoccupazione. B) E neanche quelli versati in due o più gestioni (esempio: Inps e Inpdap) che in genere si "cumulano" per la pensione ma non nel caso dell'opzione donna, per cui se necessario deve essere attivata la ricongiunzione a pagamento. C) Vale invece il periodo degli studi universitari, riscattato con il sistema agevolato (light), ma a condizione che il riscatto sia chiesto solo insieme alla domanda di opzione e non prima.

Ape Sociale, per averla 4 requisiti

Anche per l'Ape sociale (tecnicamente è un assegno che eroga al massimo 1.500 euro



lordi al mese e non una pensione) proroga per tutto l'anno in corso e con requisiti in alcuni punti migliorativi. E i requisiti non sono pochi. Nel complesso sono sette, ma ne bastano quattro. A) Quelli di base sono tre e richiedono che l'interessato: 1) abbia almeno 63 anni di età; 2) abbia raggiunto almeno 30/36 anni di contributi; 3) non lavori, sia in una situazione di inoccupato. B) Ce ne sono poi quattro (per ogni persona ne basta uno solo) legati a un particolare status personale o lavorativo della persona.

1) Persone disoccupate che hanno terminato le indennità Inps. Non è più richiesto che

il termine risalga a tre mesi prima; vi è perciò contestualità tra fine indennità e inizio Ape. Vi rientrano anche i disoccupati per fine del contratto a termine, a condizione che abbiano lavorato almeno 18 mesi nei tre anni precedenti.

- 2) Persone invalide almeno al 74%.
- 3) Persone che assistono da almeno sei mesi familiari invalidi gravi e conviventi. Si tratta di coniuge, unito civile, figli, genitori. Se essi mancano o sono deceduti, ovvero hanno compiuto 70 anni o sono disabili si passa agli altri parenti e affini fino al secondo grado.
- 4) Persone che hanno svolto lavori gravosi per almeno sei anni negli ultimi sette, oppure per almeno sette negli ultimi dieci. Si tratta di quindici categorie, quali ad esempio edilizia, personale viaggiante e conduttori di convogli ferroviari, infermieri e ostetriche che lavorano a turni, docenti scuola infanzia e asili nido, siderurgici, pescatori, marittimi, ecc.

Le persone inserite nei primi tre gruppi devono avere almeno 30 anni di contributi, per il quarto gruppo sono necessari 36 anni. Per le lavoratrici madri c'è lo sconto di un anno per ogni figlio, fino a due anni. Perciò ci sono donne che possono avere l'Ape con 28/29 o 34/35 anni di contributi.

Dal 1° gennaio 2022 per gli operai edili, per i ceramisti e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta il requisito dell'anzianità contributiva è ridotto a 32 anni.

Congedo, quando il papà fa la mamma

Reso strutturale il diritto dell'uomo di avere il congedo di maternità in aggiunta a quello della madre. Da quest'anno il sistema è così organizzato.

- 1) Il papà ha il diritto di lasciare lavoro per dieci giorni entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, o dall'adozione o affidamento, avvenuti nel corso del 2022.
- 2) L'assenza è obbligatoria.
- 3) Essa non toglie nulla alla madre in quanto si aggiunge a quella della donna.
- 4) Se il parto è gemellare l'assenza non raddoppia, resta sempre fissata in dieci giorni.
- 5) Il lavoratore deve comunicare in azienda il periodo di assenza.
- 6) Deve invece presentare domanda all'Inps nei casi di pagamento diretto, tipo disoccupati, sospesi, stagionali.

Ovviamente è stato confermato anche l'altro congedo, quello facoltativo:

- A) Il congedo vale per un solo giorno sempre entro il quinto mese.
- B) Stavolta la richiesta sottrae un giorno al congedo della donna.
- C) Per questo è necessario che ci sia una dichiarazione scritta della donna che attesti di essere d'accordo.

Il papà per i 10 o 11 giorni di assenza ha diritto: 1) a una indennità Inps identica allo stipendio normale, 2) ai contributi figurativi per la pensione.



Come cambia la TV: una sfida per il Sistema Italia

di Luca Balestrieri

Docente di Economia e gestione dei media all'Università Luiss,
già Direttore nell'area tecnologica e dell'innovazione RAI

Un po' in sordina, e certo senza l'attenzione e l'enfasi che nel 2008-12 accompagnò lo *switch-off* dalla televisione analogica a quella digitale, anche in Italia – come in tutta Europa – i Bro-

adcaster stanno operando il passaggio a una nuova tecnologia del digitale terrestre. Il tono quasi imbarazzato con cui avviene questo passaggio si spiega facilmente: questa volta, a differenza di dieci anni fa, non c'è la promessa di più programmi, di un'offerta

più ricca, di uno sviluppo del mercato; la ragione del nuovo *switch-off* sta nella necessità di assegnare una porzione importante delle frequenze finora utilizzate dalla televisione, la banda 700 MHz, alle reti del 5G. Da qui, l'esigenza di adottare tecnologie di trasmissione e di compressione del segnale più avanzate per utilizzare in modo più efficiente lo spettro elettromagnetico; e dunque l'ennesima nuova pianificazione delle frequenze televisive, nonché per l'utente il disagio di cambiare i televisori più vecchi, pena la perdita della ricezione. Si aggiungano le incertezze dovute ai ripetuti cambiamenti della *road map*, decisi dai vari governi sulla spinta di interessi diversificati, e spesso contrastanti, tra i soggetti interessati. Le emittenti locali non a caso temono di non trovare tutto lo spazio nel nuovo assetto.

Se vi fosse ancora bisogno di una prova tangibile di come, nel giro di appena dieci anni, siano cambiati i rapporti di forza e le dinamiche nell'industria della comunicazione, questo nuovo *switch off* ne è l'evidenza. Soprattutto, dimostra quanto il sistema tradizionale dei media sia scivolato ai margini dell'attenzione della politica, ormai neppure più capace di accapigliarsi davvero sui temi dell'informazione, salvo alcuni imbarazzanti siparietti, e dell'opinione pubblica, preoccupata giustamente per il trattamento dei dati personali da parte delle piattaforme e per la tutela della *privacy*, ma distratta dalle conseguenze di lungo periodo in materia di sviluppo industriale e dinamiche culturali.



Luca Balestrieri, *Docente di Economia e gestione dei media all'Università Luiss, già Direttore nell'area tecnologica e dell'innovazione RAI*

Eppure, la riorganizzazione dei media e delle industrie creative, su scala globale, operata da un numero ristretto di grandi *player* tecnologici pone una straordinaria sfida per le industrie nazionali della comunicazione: sono in gioco una quota importante del PIL e dell'occupazione; il controllo di tecnologie e sistemi cruciali per lo sviluppo; la produzione dell'informazione e l'identità culturale, dunque, la qualità della vita sociale e della stessa democrazia.

In poco più di dieci anni, Netflix, Amazon e Apple TV hanno espugnato un bastione che appariva inattaccabile, quello delle *media companies* americane costruite nell'intreccio tra tv via cavo, broadcasting e studios hollywoodiani, costringendo le stesse pay-tv a convertirsi al nuovo modello di business. Clamoroso è il caso di Disney, che ha rapidamente spostato il proprio baricentro su Disney+. Cambia anche la natura della glo-

balizzazione: alla fase nella quale le media companies si internazionalizzavano esportando prodotti audiovisivi e capitali sta subentrando una nuova fase nella quale si esportano servizi all'utente finale.

Le implicazioni di questa svolta sono profonde. Netflix non ha come obiettivo vendere prodotti americani nel mondo, bensì quello di acquisire abbonati; e per questo punta a un mix tra prodotti americani e film o serie realizzate coinvolgendo le industrie audiovisive locali. Il rischio è che le basi produttive dell'audiovisivo dei diversi paesi si riducano a mere fabbriche della creatività, la cui strategia d'investimento e le stesse scelte editoriali/culturali sono decise dalla piattaforma che persegue un proprio fine di posizionamento mondiale.

L'ibridazione culturale, propria di ogni internazionalizzazione, diventa un processo passivo, governata da soggetti (le piattaforme-mondo) per i quali le produzioni locali sono materia prima per un mix culturale piegato dalle esigenze di economia di scala e di mondializzazione produttiva delle piattaforme stesse. Non a caso Netflix e le altre piattaforme tendono a tenere per sé in modo esclusivo il diritto di sfruttamento di ciò che finanziano, privilegiando la modalità di finanziamento cosiddetta *cost plus* rispetto alle coproduzioni o all'acquisto.

Una seconda criticità coinvolge il *broadcasting*. La televisione sta perdendo, a favore delle piattaforme, pubblico e risorse. Nel 2020, la sola Google ha raccolto 147 miliardi di dollari di pubblicità, più di quanto – a

causa della particolare contingenza provocata dalla pandemia – abbia quell'anno raccolto la televisione in tutto il mondo (e nel 2021 è balzata all'incredibile livello di 209,5 miliardi!). Google, Amazon e Facebook dominano ormai i mercati pubblicitari globali.

Certo, la pubblicità televisiva non crollerà negli anni '20 come negli anni '10 è precipitata la carta stampata, né gli ascolti declineranno con la velocità con la quale i lettori hanno abbandonato quotidiani e periodici. Le piattaforme stanno però sostituendo, per i nativi digitali, il flusso televisivo con un mix nuovo di consumi mediali di piattaforma (short video, videogiochi, social, musica): nuovo perché esperienziale, fondato sulla (apparente) valorizzazione della soggettività, rivolto non più ai formati della narrazione novecentesca (film e serialità), ma all'accumulo di esperienze visive, fluidi spezzoni di racconto, scambio social. Alla televisione forse resteranno i momenti di intensa condivisione emotiva, dalle grandi imprese sportive alle occasioni di partecipazione civile: un ruolo importante, ma non più centrale. Questo scenario competitivo sollecita con urgenza un'evoluzione delle competenze manageriali, tecniche e creative, chiede l'elaborazione di strategie d'impresa che consentano di riorganizzare le industrie creative e mediali italiane per far fronte a queste sfide; e – soprattutto – impone di avere una visione d'insieme dello sviluppo mediale del sistema-Italia, innovando gli strumenti e le politiche.

Mettere al centro l'innovazione del prodotto è il primo passo. Non si possono travasare i contenuti della tv generalista nelle modalità di fruizione delle piattaforme, bisogna realizzare contenuti di tipo nuovo.

La creatività, però, ha bisogno di politiche che guardino lontano, investimenti pazienti, strutture che coltivino, sviluppino e infine valorizzino le risorse professionali: il successo planetario della Korean Wave (nel cinema, nella serialità, nei videogiochi, nella musica) è il frutto di progettazione a lungo termine, collaborazione tra capitali privati e strutture pubbliche, costruzione progressiva di una base produttiva, accumulo di competenze. In secondo luogo, occorre definire il perimetro delle industrie creative. Tradizionalmente, il supporto in Europa e anche in Italia si è indirizzato all'audiovisivo, al cinema in primo luogo. Ma la produzione mediale occupa ormai un perimetro molto più vasto, dai videogiochi ai video brevi per YouTube o Twitch, alla produzione di canali per i performer online; e impone di progettare in modo integrato tutti gli aspetti della creatività.

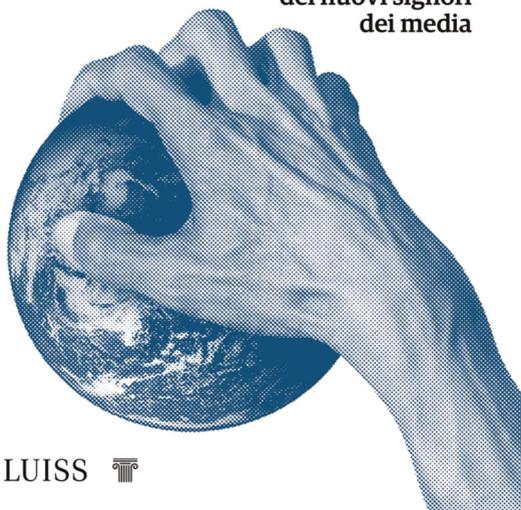
Infine, occorre governare la trasformazione tecnologica. L'intelligenza artificiale è ormai essenziale nella produzione di contenuti: per l'analisi dei consumi, la progettazione dell'offerta, la proposizione della *user experience*. Intelligenza artificiale, realtà estesa, 5G sono il mix che trasforma i videogiochi in piattaforme, luoghi di esperienze e scambi, proiettati verso la fruizione dei sistemi cyberfisici che sarà la frontiera di questo decennio.

Abbiamo gli strumenti per raggiungere questi obiettivi? Forse anche su questo terreno occorre innovare, magari prendendo come esempio quella che è stata una degli artifici del successo coreano: la Korean Culture and Content Agency, che copre tutto il terreno delle industrie creative, dall'audiovisivo alla musica ai videogiochi, sostenendone con una visione integrata lo sviluppo delle tecnologie, il rafforzamento della base produttiva, l'accumulo di competenze e l'internazionalizzazione. Dunque, un possibile esempio cui ispirarsi per fare davvero sistema-Italia.

LUCA BALESTRIERI

LE PIATTAFORME MONDO

**L'egemonia
dei nuovi signori
dei media**



LUISS 

La transizione energetica eco-razionale della mobilità automobilistica

Intervista ad **Alessandro Marchetti Tricamo**

Direttore responsabile de l'Automobile, Automobile Club d'Italia



Alessandro Marchetti Tricamo,
Direttore responsabile de l'Automobile, Automobile Club d'Italia

L'obiettivo di azzerare le emissioni di CO2 entro il 2050 è un mantra inamovibile. In questo contesto il settore dell'autotrazione è quello su cui si concentra il massimo dell'attenzione, lo stesso non avviene, ad esempio, per il riscaldamento degli edifici.

Crede che l'obiettivo europeo della neutralità da raggiungere entro il 2050 sia il minimo che si possa fare per dare alle nuove generazioni un futuro. Il cambiamento climatico del nostro pianeta è sotto l'occhio di tutti, pensiamo al ripetersi sempre più frequente anche in Italia, di precipitazioni intense, alluvioni e frane oppure dall'altra parte, siccità e temperature elevate. È vero che l'auto è al centro dell'attenzione ma solo perché è un settore più visibile di altri e paga alcuni errori del passato come ad esempio il dieselgate. Per raggiungere il target, qualunque tipologia dell'industria dovrà dare il suo contributo.

Gli obiettivi fissati dalla UE, al 2035 e 2050, condivisi dal nostro Paese, rappresentano una rivoluzione piena di incognite e risvolti negativi per l'intero sistema industriale, che appaiono sottovalutati nel bilanciamento con i benefici ambientali auspicati.

Su tutta la complessa materia ne abbiamo dialogato con Alessandro Marchetti Tricamo, direttore responsabile de l'Automobile, periodico ufficiale dell'Automobile Club d'Italia, profondo conoscitore delle problematiche del settore.



Una serie di dati comunque conferma l'impegno in questi ultimi anni dell'industria automobilistica: le emissioni medie di CO₂ dell'auto sono scese del 22,4% rispetto al 2010 e per quanto riguarda la sua produzione, dal 2005 a oggi il taglio è quasi del 50%. La quantità di acqua impiegata negli stabilimenti, sempre dal 2005, è stata ridotta del 54%. Consideriamo poi che il settore investe molto più di altri: il 33% delle risorse impiegate in Europa in ricerca e sviluppo sono dell'industria automobilistica. Parliamo di oltre 60 miliardi di euro l'anno. Nessuno fa altrettanto. Per dare un'idea, il secondo settore quello farmaceutico e delle biotecnologie è fermo al 16%.

Secondo Greenpeace il settore dei trasporti contribuisce per un 9% alle intere emissioni. Esiste una stima attendibile? È possibile di-

stinguere emissioni del trasporto leggero da quello pesante?

Secondo uno studio della Comunità europea il settore trasporti è responsabile del 30% delle emissioni di CO₂ di cui il 70% è relativo al trasporto su strada, che vale dunque poco più del 20% del totale. Di questo, sempre secondo la Commissione europea, il 15,3% è imputabile a vetture (12,8%) e veicoli commerciali (2,5%), il resto (circa il 5%) al trasporto pesante. Sono numeri condivisi anche dall'Acea che è l'associazione europea dei costruttori di veicoli.

Sulla scorta di queste valutazioni la UE ha fissato nel 2035 la data per la cessazione di produzione di motori endotermici.

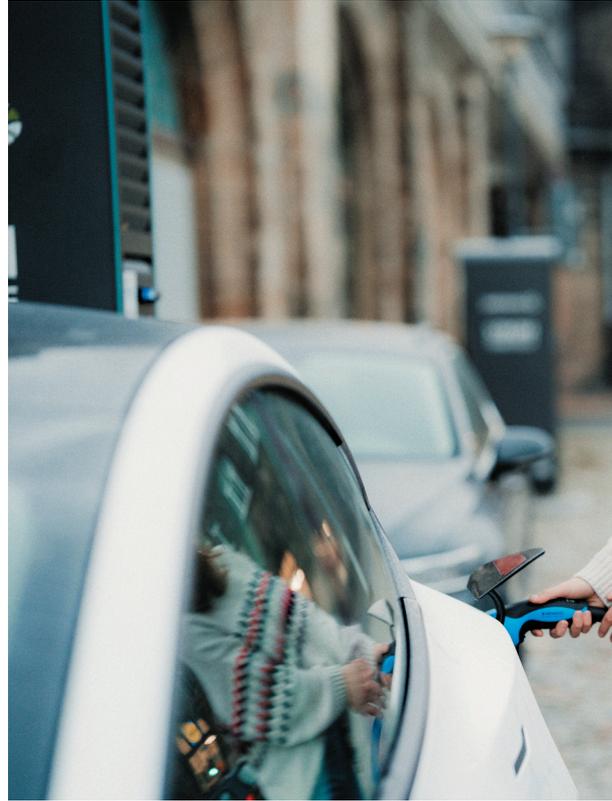
Questa è una data però ancora indicativa. In Europa ci sono trattative in merito. Può darsi che alla fine la data del 2035 sia confermata ma ritengo, ed è un giudizio personale, che a

Bruxelles possano dare in cambio un'applicazione meno dura della prossima normativa Euro 7 in modo da salvare gli investimenti che l'industria automobilistica ha già avviato sui motori a combustione, specialmente a benzina.

Ma il contributo dell'UE all'inquinamento è così determinante a fronte di paesi come Cina, Usa e India?

Attenzione a parlare di inquinamento. La CO2 non è una sostanza inquinante ma climalterante. Inquinanti sono ad esempio gli ossidi di azoto, monossido di carbonio, polveri sottili ecc. Come dicevo all'inizio, ognuno deve dare il suo contributo. L'Europa deve fare la sua parte. C'è anche una convenienza nell'andare più veloci di altri: conquistare una leadership tecnologica in un settore, quello dell'efficienza energetica, che oggi è determinante e lo sarà ancora di più in futuro. Detto questo, secondo gli inglesi di Carbon Brief la Cina produce emissioni che sono il doppio di quelle degli Stati Uniti (considerando però la media per abitante, gli americani sono più energivori e hanno maggiori emissioni pro-capite). A seguire ci sono India, Russia e Indonesia. Paesi come Germania e Regno Unito arrivano solo dopo. È anche vero però che osservando i dati negli ultimi 50 anni le maggiori emissioni di CO2 sono legate a Stati Uniti ed Europa, in particolare per la produzione di idrocarburi.

Una tale iniziativa ha già determinato profonde turbative nell'industria produttrice spostando gli equilibri più di quanto abbia fatto Covid-19. In particolare, nel nostro Paese, c'è qual-



cuno che sta valutando: a) la reale perseguibilità dell'obiettivo tutto elettrico tra 13 anni; b) perché l'elettrico sia veramente a impatto zero l'energia deve essere da fonti rinnovabili; c) le infrastrutture per i rifornimenti; d) i tempi di ricarica alla luce delle attuali tecnologie degli accumulatori.

Sull'elettrico c'è bisogno di chiarezza. Un'auto a sola batteria è qualcosa di straordinario: non ha il tubo di scarico perché non serve. A livello di emissioni locali le sostanze inquinanti sono pari allo zero. E non è poco quando si tratta di disegnare un mondo migliore per i



nostri bambini. È però sinceramente impensabile trasformare in breve tempo il nostro parco circolante in sole auto elettriche. È un problema di infrastrutture e con questo non intendo le stazioni di ricarica: non si possono riempire le città di colonnine perché non sarebbero comunque sufficienti. L'auto elettrica può essere caricata in strada solo per emergenza o casi isolati, per l'uso quotidiano bisognerebbe contare su un punto di ricarica a casa o a lavoro. Ma in quanti oggi possono contare, con città costruite in verticale, su questa possibilità? Pochi. L'auto elettrica, dun-

que, può trovare applicazione in molti campi – pensiamo ad esempio a tutti i veicoli commerciali che la sera tornano alla base, ai taxi, alle flotte pubbliche e a qualche fortunato cittadino – ma per altre utilizzazioni vanno proposte soluzioni alternative.

In Europa e in particolare in Italia stiamo mettendo in crisi un intero comparto industriale che con l'indotto occupa oltre 1.5 milioni di lavoratori per un obiettivo non certo e troppo ravvicinato.

Ho letto un interessante studio della Fondazione Caracciolo, centro studi dell'ACI, condotto con CNR ed ENEA che fa da delle indicazioni di metodo anche sul come valutare l'effetto inquinamento dei mezzi di trasporto, considerando l'intero ciclo di vita, dalla produzione allo smaltimento, e non solo per i consumi di esercizio. Da questo studio emerge come molte credenze vanno ripensate. Il parco auto italiano conta oltre 4 milioni di mezzi con anzianità di servizio oltre i 20 anni. Basterebbe avviarli a rottamazione (con opportuni incentivi) e sostituirli con motorizzazioni adeguate per avere un abbattimento di emissioni. Perché non c'è abbastanza pressione sul tema anche da parte delle stesse case automobilistiche?

Bisogna sempre tenere presente l'accessibilità delle innovazioni tecnologiche. L'auto elettrica ancora non è per tutti e i prezzi di listino sono ancora alti. Nel frattempo, visto che l'emergenza climatica non aspetta, si può pensare ad alcune iniziative come lo svecchiamento del parco circolante: il 60% delle auto in Italia ha



più di dieci anni e 1 su 5 è addirittura ultraventennale. Secondo lo stesso studio della Fondazione Caracciolo, il Pm 10 e le altre emissioni inquinanti dei mezzi più vecchi impattano sull'ambiente fino a 30 volte più di quelli moderni (oltre ad essere meno sicuri). L'acquisto incentivato con rottamazione di 20.000 auto con moderni Euro 6 comporterebbe un taglio di 23.000 kg di emissioni inquinanti ogni anno. Un dato che deve spingere il Governo a rottamare il prima possibile i 12 milioni di veicoli Euro 0, 1, 2 3 in circolazione in Italia.

All'orizzonte si intravede anche la tecnologia di alimentazione a idrogeno. A che punto siamo?

Questo tipo di vettura è un'auto elettrica che, al posto di una batteria, ha delle fuel cell alimentate appunto a idrogeno con del vapore acqueo come unica sostanza allo scarico. A oggi ci sono solo tre modelli di produzione di serie con fuel cell. E le stazioni di rifornimento – molto costose – sono poche (in Italia ne

abbiamo al momento solo una a Bolzano). Ritengo che l'idrogeno possa essere una buona soluzione soprattutto per un uso stazionario e residenziale e in particolare, parlando di mobilità, per veicoli di grandi dimensioni ma non per l'auto.

L'industria petrolifera sta mettendo in commercio combustibili a bassa emissione, le tecniche motoristiche già producono mezzi a ridotta emissione. Riprendendo una sua affermazione, l'obiettivo della biodiversità: è quello da perseguire?

La natura va presa ad esempio. Milioni di specie differenti, animali e vegetali, vivono nel nostro pianeta. Il perché ha diverse ragioni. Clima e condizioni variano geograficamente ed è inevitabile aspettarsi specie differenti in luoghi diversi. Le volpi artiche non resisterebbero mai nel deserto. Le condizioni migliori di una specie non sono uguali per un'altra. Cosa c'entra questo con l'auto? C'entra e molto. Come in natura, quando si parla di ricarica di un'auto elettrica, le condizioni cambiano: in Europa circa un terzo dell'energia arriva da nucleare e rinnovabili. In Giappone il 90% è ricavata da combustibili fossili. La situazione in Cina non è diversa. Alcuni Paesi ricaricano l'auto con un'energia pulita, altri no. E quando si parla di emissioni complessive la differenza è notevole. Le elettriche sono meravigliose ma solo in alcune aree, in altre sono meno virtuose delle tradizionali. Non possiamo avere volpi artiche nel deserto. A ogni condizione la sua auto: ibrida, alimentata

a biocombustibili, a idrogeno o elettrica. In natura animali e piante non vivono in una campana di vetro ma sono connessi in una rete, dove ognuno è sopravvivenza per l'altro. E qui torniamo all'auto: tutti devono essere messi in condizione di dare il loro contributo. La partita per i cambiamenti climatici si gioca e si vince insieme. Giusto promuovere elettriche e ibride che in città hanno grande valenza ambientale e listini più accessibili. Così come il biometano, del quale in Italia esiste una buona filiera. La biodiversità rende poi la vita più forte e un futuro meno incerto. Oltre 60

milioni di anni fa, un meteorite portò all'estinzione del 75% delle specie esistenti. Per la grande diversità delle vite però la Terra si salvò e nel tempo nacque il genere umano. Concentrare tutto su un'unica tecnologia rende più deboli. L'evoluzione del pianeta è la dimostrazione che per un domani migliore la soluzione è la diversità. Auto compresa.

Mi sembra che il problema sia sottovalutato e corriamo il rischio di distruggere un patrimonio culturale del settore auto e divenire dipendenti da prodotti e tecnologie che non ci appartengono.



Il PNRR i Piani delle Ferrovie le Nuove Regole

di Francesco Del Vecchio

Coordinatore Gruppo Trasporti, Mobilità e Logistica Federmanager Roma

I PNRR costituisce l'occasione anche per scrivere le regole per la realizzazione degli investimenti pubblici, in particolare nelle infrastrutture, e tra queste segnatamente quelle per il settore ferroviario.

Nel Recovery Plan infatti, come è noto, ben 24,77 miliardi di euro sono destinati a interventi infrastrutturali nelle ferrovie.

Accedere ai fondi del PNRR infatti significa non solo ricevere risorse, ma anche condividerne le regole, i meccanismi che incentivano, spingono a fare delle cose e a farle in tempi adeguati. In particolare, ci sono delle condizioni. Le milestones, le pre-condizioni per l'attuazione del Programma, impongono azioni di efficientamento della macchina pubblica.

Le regole

Lo scorso gennaio 2022 il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili

(MIMS) ha presentato un nuovo approccio che verrà utilizzato dal Ministero per realizzare infrastrutture resilienti e sostenibili.

Approccio fortemente innovativo coerente con i principi europei e internazionali del Next Generation EU e dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e, soprattutto, con le nuove linee guida del Comitato interministeriale





riale per la programmazione economica e lo sviluppo sostenibile (Cipess) riguardanti la valutazione degli investimenti pubblici secondo indicatori di sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Le Linee Guida del Ministero prevedono, in estrema sintesi:

1) la definizione del “CHE COSA” debba essere

progettato in una cornice più generale di promozione dello sviluppo sostenibile;

2) la definizione del “COME” pervenire ad una efficiente progettazione dell’opera, così come individuata nella prima macro-fase, tenendo conto degli elementi qualificativi di sostenibilità dell’opera stessa lungo l’intero ciclo di vita.

CHE COSA

In questa prima fase viene evidenziato il quadro esigenziale relativo ai fabbisogni del contesto economico e sociale e ai correlati obiettivi e indicatori di prestazione.

In linea generale, il quadro esigenziale contiene:

- a) gli obiettivi generali da perseguire attraverso la realizzazione dell'intervento, con riferimento a quanto indicato all'articolo 23, comma 1 del Codice degli Appalti. Agli obiettivi generali sono associati specifici indicatori di risultato (con relativa indicazione delle fonti di verifica);
- b) i fabbisogni della collettività, o della specifica utenza alla quale l'intervento è destinato, da porre a base dell'intervento;
- c) le esigenze qualitative e quantitative dell'amministrazione committente e della specifica utenza, che devono essere soddisfatte attraverso la realizzazione dell'intervento;
- d) l'eventuale indicazione...delle alternative progettuali da individuare e analizzare nel documento di fattibilità delle alternative progettuali.

Sulla base del quadro esigenziale, il documento di fattibilità sviluppa un confronto comparato tra alternative progettuali che possono riguardare, a titolo di esempio:

- la localizzazione dell'intervento per le opere di nuova costruzione;
- le scelte modali e le alternative di tracciato per le infrastrutture di trasporto;
- l'alternativa tra la realizzazione di una nuova

costruzione o il recupero di un edificio esistente, ovvero il riutilizzo di aree dismesse o urbanizzate o degradate, limitando ulteriore consumo di suolo;

- le alternative di approvvigionamento idrico e/o gli interventi per migliorare l'efficienza delle reti di distribuzione.

L'analisi costi benefici (ACB) è il principale strumento metodologico a supporto della scelta tra alternative progettuali.

COME

Individuata l'alternativa progettuale complessivamente "preferibile", nella seconda fase il documento di indirizzo alla progettazione (DIP) disciplina la redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica (PFTE). Nel DIP si rinvengono i requisiti prestazionali che dovranno essere perseguiti dalle strategie progettuali.

Per il settore ferroviario il MIMS – Struttura Tecnica di Missione – ha elaborato le linee guida operative per la valutazione degli investimenti in opere pubbliche specificamente per il settore ferroviario, un "vademecum", come è precisato nel documento.

Come previsto nel Codice degli Appalti, il progetto di fattibilità tecnico economica (PFTE) comprende l'analisi quantitativa dei fabbisogni per la collettività, da porre a base dell'intervento, oltre alle analisi previste nello Studio di Fattibilità, ovvero:

- analisi delle alternative di progetto e relativa fattibilità tecnica;

- sostenibilità finanziaria e convenienza economico-sociale;
- compatibilità ambientale e verifica procedurale;
- analisi del rischio e di sensitività.

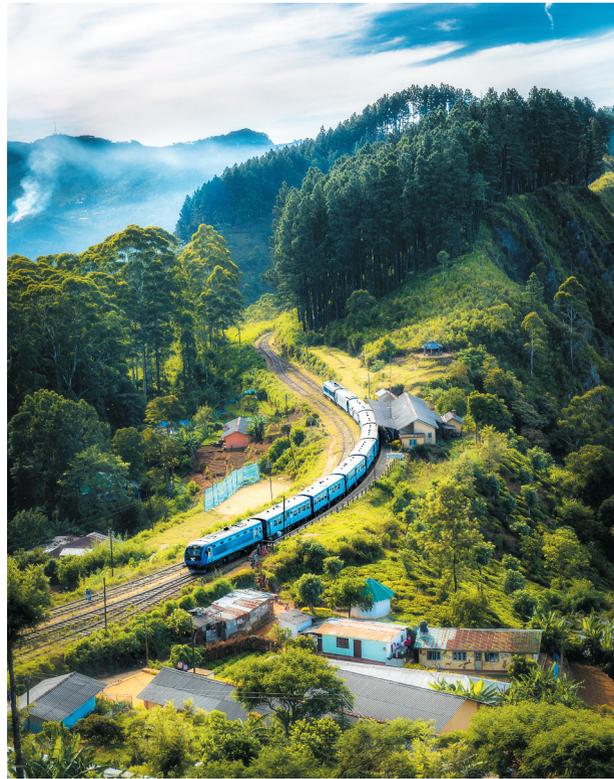
Nelle Linee Guida viene confermata la necessità della preliminare analisi economica che può essere analisi Costi Efficacia o la classica Analisi Costi Benefici (redatta secondo le linee guida UE), a seconda della rilevanza del progetto.

Una parte fondamentale nella analisi di progetto occupano le analisi di sostenibilità ambientale e sociale degli investimenti.

Queste le regole generali. Ma i documenti del MIMS contengono delle specifiche linee guida per il settore ferroviario, proprio per la sua rilevanza. Le specifiche linee guida di dettaglio sono contenute in un c.d. "Vademecum", redatto dalla Nuova Struttura Tecnica di Missione del Ministero. Il documento descrive puntualmente la metodologia di valutazione da applicare alle potenziali opere oggetto di finanziamento da parte del MIMS, attraverso le principali dimensioni che caratterizzano la sostenibilità di un progetto – economica, ambientale, sociale e di governance – oltre che gli aspetti di natura trasportistica strettamente connessi al settore di riferimento.

I piani delle Ferrovie

I fondi del PNRR sono tanti ma non esauriscono il fabbisogno di Ferrovie derivante da un programma di modernizzazione tecnica e



di rispondenza dell'offerta in termini di qualità e di quantità alla domanda passeggeri e merci attuale e prospettica, come stiamo per vedere.

Coerentemente con la normativa per la semplificazione delle procedure e la velocizzazione degli investimenti ferroviari, il 30 dicembre 2021 il MIMS ha trasmesso al Parlamento il Documento Strategico della Mobilità Ferroviaria di passeggeri e merci (DSMF) previsto nell'ambito delle riforme del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (Pnrr) per velocizzare l'iter di definizione e approvazione del Contratto



di Programma tra MIMS e Rfi 2022-2026. Come è noto sono previsti, a livello europeo, i seguenti importanti target su due orizzonti temporali (2030 e 2050):

- Entro il 2030 il traffico ferroviario ad alta velocità ed il traffico ferroviario merci dovranno rispettivamente raddoppiare ed aumentare del 50% rispetto ai livelli del 2015. Parallelamente, i trasporti di linea collettivi inferiori a 500 km dovranno essere a emissioni zero.
- Entro il 2050 il traffico ferroviario ad alta velocità dovrà triplicare, il traffico merci ferroviario dovrà raddoppiare, tutti i costi esterni del trasporto intra UE dovranno essere coperti dagli utenti del trasporto.

Con riferimento a tali obiettivi, la programmazione di medio-lungo termine definita prima nel PNRR e poi nell'Allegato al DEF 2021 prevede per la modalità ferroviaria lo sviluppo di sistemi integrati di trasporto a lunga percorrenza e locale per una mobilità sostenibile, per conseguire gli obiettivi generali di:

- ridurre le disuguaglianze territoriali in termini di dotazione infrastrutturale e di servizi di mobilità, basandosi, tra l'altro, su criteri di accessibilità territoriale ed equità;
- ridurre le emissioni di gas climalteranti e l'inquinamento, in particolar modo nelle città, e procedere nel percorso della decarbonizzazione e della transizione ecologica che vede il trasporto ferroviario svolgere un ruolo centrale;

- piena realizzazione dei corridoi europei TEN-T;
- potenziamento e la messa in sicurezza della circolazione ferroviaria grazie all'estensione dell'utilizzo dell'ERTMS a tutta la rete. Oggi l'ERTMS è operativo su 758 km linee di Alta Velocità (AV), mentre sono in avvio le prime realizzazioni sui corridoi europei (1.500 km). L'obiettivo è quello di accelerare l'attrezzaggio con ERTMS del 100% della rete e della flotta circolante entro il 2035;
- aumento della resilienza alla crisi climatica, con il rafforzamento della resilienza dell'infrastruttura, l'efficientamento energetico e l'aumento della sicurezza;
- potenziamento e l'estensione dell'Alta Velocità (AV), ossia l'estensione della connettività e prestazioni dell'AV realizzando infrastrutture diverse per le esigenze di



ciascun territorio, affiancando alla realizzazione di nuove linee, interventi di velocizzazione e superamento delle situazioni di saturazione;

- miglioramento delle reti regionali, interregionali e dei nodi ferroviari delle città metropolitane (considerando anche lo sviluppo delle linee storiche ad utilizzo turistico);
- miglioramento del sistema logistico nazionale, attraverso il potenziamento dei collegamenti di ultimo miglio con aeroporti, porti e terminali merci. È prevista la realizzazione dei collegamenti con i principali aeroporti Core oggi non connessi alla rete ferroviaria;
- aumento della qualità delle stazioni, le quali vanno valorizzate quali nodi intermodali e poli di attrazione per lo sviluppo sostenibile del territorio e del suo sistema di mobilità;

- innovazione tecnologica da sviluppare nell'ambito di tutti i sottosistemi dell'infrastruttura ferroviaria nazionale e a livello di impianti di alimentazione del materiale rotabile a trazione alternativa (treni a idrogeno), di cui è stata avviata la fase di sperimentazione utilizzando le risorse messe a disposizione nel PNRR.

LE RISORSE

Le risorse del PNRR contrattualizzate sono pari a 23,86 Mld di euro.

I Fabbisogni finanziari per il nuovo Contratto di Programma-Investimenti 2022-2026 - portafoglio progetti in corso e programmatico - si attestano a 213.447,72 Mln di euro di cui:

- 109.187,54 Mln di euro di opere in corso finanziate;
- 54.554,72 Mln di euro di fabbisogni programmatici relativi al successivo quinquennio di vigenza contrattuale (2022-2026).

I fabbisogni finanziari per il nuovo Contratto di Programma-Servizi 2022-2026 (risorse necessarie a garantire il presidio manutentivo dell'infrastruttura) ammontano complessivamente a 3.356 Mln di euro (per ciascun anno, ndr), così articolate:

- 2.200 Mln di euro per ciascun anno del periodo 2022-2026 per le attività in conto capitale di manutenzione straordinaria;
- 1.156 Mln di euro per ciascun anno del periodo 2022-2026 per le attività in conto esercizio del contratto.

La pandemia ha provocato una recessione al femminile

di Marisella Cardaci e Stefania Santucci



Le donne stanno pagando il prezzo maggiore della crisi innescata dalla pandemia, con l'occupazione sotto il 50%

Vediamo rapidamente perché

La crisi economica causata dalla pandemia ha colpito in maniera molto diseguale i settori dell'economia. Il più colpito in assoluto è stato quello dei servizi, che conta in Italia circa il 60% degli impieghi maschili e l'85% degli impieghi femminili (OECD, 2020).

In questo senso è possibile parlare di *she-cession*, recessione al femminile, a differenza delle *man-cession* delle precedenti crisi economiche che avevano colpito soprattutto il settore industriale, a maggioranza maschile. Da Febbraio 2020 a Febbraio 2021, le donne hanno perso 412mila posti di lavoro, il 4,2% del totale dei posti di lavoro femminile. Per la prima volta dal 2013, nel 2020 il tasso di occupazione femminile in Italia è sceso sotto al 50%, attestandosi al 49%.

Dalla fotografia d'insieme del Bilancio di genere 2021 (relativo all'esercizio 2020), che il Ministero dell'Economia ha tracciato in linea con le normative europee, emerge per le donne una significativa perdita di occupazione, nel periodo, con un peggioramento delle condizioni di lavoro e l'acutizzarsi del conflitto vita/lavoro.

Cresce il divario con il tasso di occupazione femminile medio nell'Ue (62,7%) e con il tasso di occupazione maschile, arrivato al 18,2%.

Da segnalare un altro dato rilevante: la quota di donne costrette ad accettare un orario ridotto, arrivata nel 2020 al 61,2%, contro una media Ue del 21,6%.

Nel 2020 è salita anche la quota di donne Neet, che non studiano e non lavorano, passando dal 27,9% del 2019 al 29,3%, contro una media europea del 18%.

Svantaggiate, in particolare, le donne con figli in età prescolare, che hanno un tasso di occupazione di circa 20 punti inferiore a quello delle donne senza figli.

Indicativo il forte incremento di donne in *smart working* nel corso del 2020: il 16,9% rispetto all'1,3% del 2019 mentre la quota riguardante gli uomini è passata dall'1,5% al 12,8%. Durante le fasi più acute della pandemia, lavorare da casa non ha rappresentato un vantaggio per le donne come in tempi di normalità. La chiusura delle scuole, tra le più lunghe in Europa, ha costretto le donne italiane ad un carico straordinario di lavoro domestico e di cura.

Eloquenti anche i dati sui congedi Covid: i 300 mila minori interessati sono stati presi in carico per il 79% dalle madri e solo per il 21% dai padri. Dati coerenti con quelli dei congedi parentali, dove le richieste dai padri si attestano al 22% del totale.

Il contesto appare ancora più grave se si considera l'aumento di telefonate al numero di pubblica utilità contro la violenza e lo

stalking 1522: secondo l'ISTAT, nel 2020 le chiamate sono aumentate del 79,5% rispetto al 2019. Nel periodo da marzo a giugno 2020, le chiamate al 1522 sono state più del doppio rispetto al 2019: quella della violenza di genere è stata definita la "pandemia ombra", altro lato inquietante della recessione al femminile.

"Per quanto possa essere difficile pensarci ora, epidemie future saranno inevitabili e dobbiamo resistere alla tentazione di affermare che quella di genere sia una questione secondaria", scrive la giornalista Helen Lewis (autrice del saggio "The Coronavirus Is a Disaster for Feminism" *Pandemics affect men and women differently*), e aggiunge: *"Per troppo tempo i politici hanno dato per scontato che la cura dei bambini e degli anziani potesse essere 'assorbita' dai cittadini, soprattutto dalle donne, che forniscono di fatto un enorme sussidio all'economia ufficiale. La pandemia dovrebbe ricordarci quanto questa situazione sia sbagliata".*

È questo il momento di cogliere in modo efficace le opportunità offerte dai fondi del PNRR e introdurre politiche, iniziative e azioni mirate alla riduzione delle disuguaglianze. Illuminante, a proposito, un passaggio chiave del discorso di insediamento del rieletto Presidente Mattarella: *"La pari dignità sociale è un caposaldo di uno sviluppo giusto ed effettivo. Le disuguaglianze non sono il prezzo da pagare alla crescita. Sono piuttosto il freno di ogni prospettiva di crescita".*

Più di una Risposta... una Soluzione per te e la tua famiglia

di Tiziano Neviani
Presidente Assidai



La pandemia da Covid 19 ci ha insegnato, se mai ce ne fosse stato bisogno, che la salute è la cosa più importante. Salute è un vocabolo a prima vista semplice ma che, nel mondo di oggi, può avere diverse sfumature, tutte altrettanto importanti. Significa essere curati quando ci si ammala, e in questo il nostro Servizio Sanitario Nazionale – nonostante le recenti difficoltà – continua a dimostrarsi tra i più equi e universali al mondo, ma significa anche godere di un’assistenza integrativa, che può supportare noi e le nostre famiglie nei momenti difficili, quando la necessità di un supporto è impellente.

In quest’ottica, Assidai è presente sul mercato da oltre 30 anni con un importante obiettivo: la tutela degli iscritti con un costante riferimento al sistema Federmanager, di cui siamo emanazione. È nel 1990, infatti, che ASSIDAI è stato fondato proprio da Federmanager e Federmanager Roma. Da allora ha svolto un lungo percorso, in cui ha sempre cercato di operare secondo i principi distintivi della mutualità e della solidarietà e di essere vicino agli iscritti e di accompagnarli in ogni fase della loro vita. E proprio durante la complicata situazione determinata dal Covid-19, è importante ricordare che Assidai non prevede nei propri Piani Sanitari alcuna esclusione per il rischio pandemia. E la cura di tutti voi è a 360 gradi garantendo: l’assistenza sanitaria e il rimborso delle spese mediche come pre-



Tiziano Neviani, *Presidente Assidai*

visto dal Piano Sanitario sottoscritto; offrendovi, senza alcun contributo aggiuntivo, le importanti coperture per la non autosufficienza - Long Term Care e tutelando i manager in azienda anche con polizze vita, infortuni e invalidità.

Ricordiamo poi che, a seguito dell’ultimo rinnovo del CCNL Dirigenti siglato da Confindustria e Federmanager nel 2019, Fasi e Assidai hanno deciso di rafforzare la propria partnership, ponendosi un obiettivo chiaro: consolidare le rispettive posizioni di leadership sul mercato e salvaguardare al tempo stesso il patto intergenerazionale tra dirigenti in servizio e pensionati. La collaborazione tra i due Enti è valorizzata dalla società IWS – Industria Welfare Salute, costituita da Feder-

manager, Confindustria e Fasi, alla quale sia Fasi sia Assidai hanno demandato alcune attività strategiche per semplificare il rapporto con entrambi i Fondi e valorizzare il background di conoscenze.

Segnaliamo, in particolare, l'introduzione della **Pratica Unica Online per gli iscritti Fasi-Assidai e, per tutti gli iscritti e le loro famiglie**, lo sviluppo del **nuovo network IWS caratterizzato da eccellenti strutture sanitarie, socio-sanitarie e medici/chirurghi/odontoiatri convenzionati** che garantiscono i migliori servizi a tariffe competitive.

Entriamo nel merito della Pratica Unica: per tutti gli **Iscritti Assidai che sono iscritti anche al Fasi** è prevista la **“Pratica Unica” di richiesta rimborso**: un importante cambiamento che ha rappresentato una vera svolta per gli iscritti in comune ai due Fondi all'insegna della semplificazione delle procedure e dell'ottimizzazione delle risorse, con un evidente risparmio di tempo. Pertanto, **gli iscritti Fasi-Assidai che effettuano prestazioni sanitarie in forma indiretta, non devono più inviare domande di rimborso separate ai due Fondi, ma possono inviare una sola pratica, caricando tutta la documentazione sul portale IWS**. In termini operativi, la Pratica Unica viene gestita prima per la quota di competenza Fasi e, successivamente, viene calcolata l'eventuale quota integrativa di competenza Assidai. È possibile scegliere una delle seguenti modalità per

inoltrare la Pratica Unica ai due Fondi:

- ▶ *Effettuare l'accesso all'area riservata Assidai, utilizzare le credenziali Assidai e cliccare sullo specifico link per accedere al portale/procedura IWS.*
- ▶ *Per entrare nell'area riservata Fasi, utilizzare le credenziali Fasi e cliccare sullo specifico link per accedere al portale/procedura IWS.*
- ▶ *Accedere direttamente al portale www.industriawelfaresalute.it e utilizzare le credenziali Assidai oppure quelle Fasi.*
- ▶ *Contattare Federmanager Roma - Sportello Fasi Assidai - ai seguenti numeri telefonici **0644170813/ 0644170838** per fissare un appuntamento telefonico e farsi supportare nel processo di inserimento delle richieste di rimborso.*

Si precisa che **le richieste di rimborso inviate in formato cartaceo non potranno essere gestite in modalità Pratica Unica**. In tali casi, sarà necessario inviare due richieste di rimborso distinte, una per il Fasi e una per Assidai e i tempi per la liquidazione potranno essere superiori rispetto a quelli previsti per le pratiche online. Inoltre, si sottolinea che, **scegliendo il tradizionale invio cartaceo il Fasi non si potrà fare carico di trasmettere la documentazione cartacea ad Assidai e viceversa**.

Per ulteriori informazioni e chiarimenti proprio sulla Pratica Unica sul portale www.industriawelfaresalute.it sono presenti alcuni

CONVENZIONAMENTI DIRETTI: NESSUNA PRE-ATTIVAZIONE

Le **procedure** di attivazione del convenzionamento diretto presso le strutture sanitarie convenzionate sono **molto semplici**: non occorre effettuare, infatti, alcun passaggio di pre-attivazione.

1 - INDIVIDUA LA STRUTTURA CONVENZIONATA

Vai su www.assidai.it/strutture-convenzionate/ricerca-strutture consulta la mappa e trova la struttura che fa per te. La nuova mappa è ottimizzata per i dispositivi mobili, per rendere la ricerca ancora più semplice, in qualunque momento e in qualunque luogo

5 - PROCEDI CON LA GESTIONE DIRETTA

Sarà onere della struttura effettuare tutte le verifiche amministrative e fornire le opportune indicazioni per procedere con la gestione diretta

2 - CONTATTA LA STRUTTURA E FISSA L'APPUNTAMENTO

Comunica che sei assistito Fasi-Assidai

3 - VAI ALL'APPUNTAMENTO

Ricorda alla struttura che vuoi usufruire della prestazione in forma diretta come iscritto Fasi-Assidai

4 - EFFETTUA LA PRESTAZIONE



Fonte: Assidai

video tutorial che spiegano, passo dopo passo, come accedere, come inserire le pratiche di rimborso e molto altro ancora. Inoltre, è stata introdotta la possibilità di farsi supportare direttamente da un assistente virtuale che permette di chiamare in automatico il **Contact Center IWS al numero 06 955861** o di scrivere un messaggio, utilizzando la chat.

Inoltre, come Assidai abbiamo realizzato specifici **Manuali di Procedure Operative**, personalizzati per le esigenze dei vari iscritti, che consentono di usufruire nel migliore dei modi di tutti i servizi offerti dal nostro Fondo. Il Manuale è disponibile sulla propria area riservata ed è un documento in cui gli iscritti trovano esaurienti spiegazioni con *screenshot* esemplificativi, per accedere alla propria area riservata e per muoversi all'interno di

essa, sfruttando tutte le funzioni fruibili, tra cui la verifica della situazione contributiva, l'invio delle richieste di rimborso per le spese mediche sostenute e lo stato di avanzamento delle richieste di rimborso inserite.

Per chi invece ha dubbi e preferisce interagire direttamente con i nostri operatori, il **Customer Care Assidai è a completa disposizione al numero 06 44070600**, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8.00 alle ore 18.00.

Per tutti gli iscritti poi, anche per coloro che non sono iscritti al Fasi, è possibile accedere alle prestazioni in convenzionamento diretto senza effettuare alcuna pre-attivazione del convenzionamento stesso. Sempre grazie all'accordo di collaborazione instaurato da Assidai con Fasi e IWS, gli iscritti Assidai hanno a disposizione un network unico al quale potersi rivolgere, che garantisce l'ac-

cesso a strutture sanitarie di eccellenza sotto il profilo sia dell'offerta sanitaria sia della presenza su tutto il territorio nazionale. Ricorrere al network sanitario convenzionato è sempre vantaggioso, in quanto consente di usufruire di prestazioni a costi calmierati e permette, inoltre, di saldare la sola eventuale eccedenza, senza dover anticipare l'intero importo. Inoltre, vi è un impegno costante nell'individuazione di nuove strutture da convenzionare su tutto il territorio nazionale per rispondere sempre più efficacemente alle esigenze degli iscritti.

Convenzionamenti diretti: istruzioni per l'uso

Questi gli step da seguire per poter usufruire di una prestazione in forma diretta:

- ▶ *individuare la struttura sanitaria convenzionata;*
- ▶ *telefonare per fissare l'appuntamento informando di essere iscritti Fasi-Assidai o iscritti Assidai;*
- ▶ *recarsi in struttura ed eseguire la prestazione.*

È fondamentale comunicare di essere assistiti Fasi-Assidai o solo Assidai, così da consentire alla struttura stessa – attraverso apposite procedure informatiche – di effettuare tutte le verifiche amministrative e stabilire l'ammissibilità della prestazione, secondo la certificazione medica presentata e il Piano Sanitario di appartenenza.

A seguito dell'erogazione della prestazione, la struttura richiederà di firmare il modulo di autorizzazione al convenzionamento diretto.

Per consultare le strutture convenzionate in tutta Italia - aggiornate in tempo reale:

- ▶ *visitare il sito www.assidai.it - area strutture convenzionate;*
- ▶ *visitare il portale www.industriawelfare.salute.it - area convenzioni*
- ▶ *accedere alla propria area riservata - prestazioni/ricerca ente sanitario.*
- ▶ **contattare il Customer Care Assidai al numero 06 44070600.**

Quanto illustrato ha rappresentato per Assidai e per il Fasi – ricordiamo che il nostro Fondo può essere sia integrativo del Fasi stesso sia sostitutivo – un passaggio fondamentale che ci conduce verso una nuova fase, caratterizzata anche da una percezione ormai evoluta del rapporto tra dipendente (o manager) e azienda. Più di un'impresa su due, in Italia, ha scelto infatti la strada del welfare aziendale, quale remunerazione non monetaria per favorire l'engagement del personale e – come dimostrato da autorevoli studi – anche la sua produttività ed efficienza. I Piani Sanitari di Assidai si inseriscono in questo scenario e hanno l'ambizione di rappresentare uno dei mattoni su cui costruire la sanità del futuro, equa e sostenibile nel tempo.

SERVIZI AI SOCI FEDERMANAGER ROMA

DIREZIONE

Carlo Imperatore

☎ 06.4417.0827

✉ direttore@federmanager.roma.it

Attraverso l'opera di personale consulenti specializzati, Federmanager Roma fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.



Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti
Tel. 06.4417.081
Fax 06.4417.0860
info@federmanager.roma.it
www.federmanager.roma.it

SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Marta Sabuzi ☎ 06.4417.0810

✉ sabuzi@federmanager.roma.it

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli ☎ 06.4417.0815

✉ marinelli@federmanager.roma.it

Martina Buratti ☎ 06.4417.0829

✉ buratti@federmanager.roma.it

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Mattino - Dal lunedì al venerdì 9-13

✉ ufficio.iscrizioni@federmanager.roma.it

Patrizia Spaziani ☎ 06.4417.0816

✉ spaziani@federmanager.roma.it

Giulia Zitelli ☎ 06.4417.0821

✉ zitelli@federmanager.roma.it

COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Irma Forleo ☎ 06.4417.0827

✉ forleo@federmanager.roma.it

Valeria Pulcinelli ☎ 06.4417.0814

✉ pulcinelli@federmanager.roma.it

Marta Sabuzi ☎ 06.4417.0810

✉ sabuzi@federmanager.roma.it

CONTRATTUALE SINDACALE, RAPPORTI CON LE R.S.A., SOSTEGNO AL REDDITO

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria

Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820

✉ cancia@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813

✉ deangelis@federmanager.roma.it

PREVIDENZA E ASSISTENZA

PATRONATO 50&Più - Enasco

Solo per appuntamento

Rosa D'Agresti ☎ 06.4417.0822

✉ dagresti@federmanager.roma.it

LEGALE E VERTENZE

Ufficio sindacale ☎ 06.4417.0820 - 4417.0813

✉ legale@federmanager.roma.it

FORMAZIONE

✉ formazione@federmanager.roma.it

Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820

✉ cancia@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813

✉ deangelis@federmanager.roma.it

SPORTELLO FASI-ASSIDAI

Di questo servizio possono avvalersi tutti gli iscritti al Fasi, in servizio o in pensione, per presentare le pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9-13

Solo per appuntamento - Sportello Fasi

Mariagrazia Assorgi ☎ 06.4417.0838

✉ assorgi@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813

✉ deangelis@federmanager.roma.it

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

Presso gli uffici di Federmanager Roma è attivo lo Sportello di Orientamento come servizio gratuito. Il servizio offre una consulenza riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in un colloquio riservato con un esperto del mercato del lavoro.

✉ sindacale@federmanager.roma.it

CONSULENZA LEGALE IN PAESI ESTERI - EUROPA E CANADA (Italia esclusa)

La consulenza prevede una scontistica rispetto alle tariffe applicate nel paese interessato.

CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

La consulenza, che relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda il diritto penale, il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. Può essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

✉ legale@federmanager.roma.it





Politiche attive: per i Manager, per le Imprese, per la Ripresa.

“ *I manager, insieme agli imprenditori, guidano le aziende, ne disegnano i modelli di business, ne assicurano la competitività. Crisi economica e processi di ristrutturazione non devono permettere la dispersione di questo capitale fondamentale del sistema produttivo del Paese che va coltivato e tutelato, per la ripresa di domani e per le sfide del futuro.* ”

Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

“ *Un momento di crisi può rappresentare anche un'opportunità che abbiamo il dovere di cogliere. Così nel passato abbiamo costruito insieme il futuro del nostro Paese e delle nostre imprese e dato fiducia ai nostri manager. Investiamo oggi sulle persone, sulle loro idee e competenze, per andare lontano domani.* ”

Maurizio Stirpe
Vice Presidente Confindustria
per il Lavoro e le Relazioni Industriali



4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER