

# **D** *PROFESSIONE* **DIRIGENTE**

Il Periodico di Federmanager Roma

Maggio 2022 • n. 72

## **PROTOCOLLO D'INTESA**

I nuovi Manager  
della transizione energetica

# **PNRR : Proposte e Sfide per il rilancio dell'Economia**

ASSEMBLEA FEDERMANAGER ROMA

ROMA 21 GIUGNO 2022 - Hotel Quirinale • Via Nazionale, 7



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](http://praesidiumspa.it), o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.**

Bil ti aspetta su [praesidiumspa.it](http://praesidiumspa.it)

 **PRÆSIDIUM**  
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

**N. 72 Maggio 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**

**Volontà di rilancio oltre la guerra**

*di Gherardo Zei*

pag. 2

## **FEDERMANAGER**

**La sicurezza innanzitutto**

*di Stefano Cuzzilla*

pag. 6

## **PROTOCOLLO D'INTESA**

**Un'intesa per la formazione di nuovi manager  
della transizione energetica**

*A cura della Redazione*

pag. 8

## **GENDER GAP**

**L'equilibrio di genere che fa crescere il PIL e le imprese**

*A cura dell'Osservatorio 4.Manager*

pag.12

## **L'INTERVISTA**

**Interagire e confrontarsi con un Head Hunter**

*Intervista di Renato Fontana a Giulia Iuticone*

pag. 16

## **ASSEMBLEA ANNUALE 2022 FEDERMANAGER ROMA**

**Roma, 21 giugno 2022 - Programma e convocazione**

pag. 22

## **ENERGIA**

**La trasformazione di Eni gas e luce in Plenitude**

*di Antonio Amato*

pag. 28

## **ECONOMIA**

**Conosciamo l'inflazione**

*di Ruggero Mancini*

pag. 30

## **AMBIENTE**

**Una lettura storica dei cambiamenti climatici**

*Spunti tratti dal volume Demoni, venti e draghi  
del professor Amedeo Feniello*

pag. 36

## **TEMPO LIBERO**

**Una giornata ad Ostia Antica con I Viaggi  
nella storia di Laura D.**

*A cura della Redazione*

pag. 42



# Volontà di rilancio oltre la guerra

di Gherardo Zei

Presidente Federmanager Roma

## L'unica certezza è l'incertezza

Il Paese – in una forte sinergia con l'Europa – si preparava a ripartire ordinatamente dopo due anni di pandemia da Covid 19. Il PNRR alimentava in tutti noi la razionale speranza che si potesse non solo rimontare la perdita di PIL determinata dall'epidemia, ma anche chiudere definitivamente

il buco di PIL generato dalla crisi finanziaria del 2008 (e mai completamente recuperato in precedenza). Il Paese e l'intera Unione Europea lavoravano alacremente alla migliore collocazione delle centinaia di miliardi di nuovi investimenti del PNRR e il traguardo del 2026, in cui tali investimenti sarebbero stati completamente scaricati a terra, appariva come il punto di partenza di un nuovo periodo di crescita. I dubbi determinati dall'aumento dei prezzi delle

materie prime generato dal rimbalzo della ripartenza invitavano tutti alla prudenza, ma non affievolivano l'ottimismo.

Poi è avvenuto l'impensabile ed è iniziata la guerra in Europa. Per qualche giorno tutti ci siamo chiesti se sarebbe durata pochi giorni o, al massimo, qualche settimana. Poi, con il trascorrere del tempo, ci siamo rassegnati all'idea di non conoscerne la durata e tutti – diciamo così – per una volta francamente senza infingimenti – abbiamo oggi seriamente paura di una escalation atomica.

Ma anche mettendo da parte i timori più terrificanti, rimane il fatto che tutto il sistema industriale vive una fase di assoluta incertezza.

Si prospetta per davvero un periodo molto lungo di prezzi altissimi delle materie prime e dell'energia? Le inevitabili conseguenze destabilizzeranno il nord Africa o il Medio Oriente? Entreremo in recessione o, peggio, avremo un periodo di stagflazione?

Credo che nessuno possa dirlo con certezza. Naturalmente il Governo sta lavorando assiduamente nel cercare di affrancarci nei tempi più brevi possibili dalla dipendenza dalle materie prime (gas, petrolio e quant'altro) provenienti dalla Russia, ma questa giusta decisione deve essere considerata un'azione tattica e non strategica. Purtroppo credo che nessuno in questo momento possa fare previsioni nemmeno a medio termine e l'unica possibile strategia è quella di prepararsi a una situazione in cui l'unica certezza è l'incertezza.

## Flessibilità e rapidità

E quando l'unica certezza è l'incertezza diventa chiaro che il Paese, le Imprese e anche noi tutti Manager, dobbiamo prepararci ad essere flessibili e a fare riconversioni rapidissime. Forse svariate riconversioni in poco tempo. Oggi lo facciamo cercando fonti di materie

prime alternative a quelle provenienti dall'est. Domani lo faremo riconvertendo verso nuovi mercati le quote di mercato Russe delle nostre esportazioni manifatturiere, in particolare quelle del lusso. Dopodomani forse dovremo nuovamente cambiare rotta, oppure invertirla del tutto. Noi italiani siamo i migliori da questo punto di vista. La nostra storia dice che più volte abbiamo effettuato dei cambiamenti radicali e rapidissimi del nostro sistema produttivo. Lo abbiamo fatto nel dopoguerra, lo abbiamo ripetuto nelle crisi energetiche e politiche degli anni settanta, lo abbiamo replicato nel momento epocale di introduzione dell'Euro, quando improvvisamente non abbiamo più potuto fare svalutazioni competitive e, da ultimo, lo abbiamo fatto di nuovo dopo la crisi del 2008 e durante e dopo la pandemia da Covid19 nel periodo 2020/2022. E se le ripartenze degli anni fino al 2000 sono state forse più dinamiche di quelle successive questo si deve al costante peggioramento – è necessario ammetterlo – del sistema burocratico della pubblica amministrazione rispetto alle cui lentezze, inefficienze e diseconomie, nonostante le dichiarazioni e la buona volontà di molti esponenti politici, nessuno è mai riuscito a invertire seriamente la rotta.

## Un decennio di sfide per il Paese e per Roma

Mai come in questo momento è importante che sotto questo aspetto la Politica (e volutamente scrivo la parola con la "P" maiuscola) passi dalle parole ai fatti. Certamente non si può negare che molte pubbliche amministrazioni si trovino sotto organico per i prolungati blocchi di assunzioni degli ultimi anni, ma dobbiamo dire forte e chiaro che non basta liquidare il problema dell'inefficienza della pubblica amministrazione dicendo che bisogna spendere e

portare gli organici a pieno regime, perché purtroppo l'esperienza ci ha dimostrato che questo è insufficiente. E nemmeno basta dire che abbiamo centrato tutte le riforme della pubblica amministrazione richieste dall'Europa per i fondi del PNRR. Se vogliamo davvero competere in una situazione di incertezza come quella presente dobbiamo essere molto più efficienti, giusti, veloci e flessibili di quello che oggi vediamo ogni giorno accadere nei rapporti tra le imprese e la pubblica amministrazione. I sistemi devono essere digitalizzati, gli iter permissistici devono essere rapidi e la giustizia deve essere efficiente. E la Politica per ottenere questo deve avere la forza e la convinzione di fare scelte coraggiose incidendo profondamente sulla struttura stessa e sui processi della macchina burocratica. Fuori da ogni ipocrisia tutti sappiamo quali sono i cambiamenti necessari e non manca la conoscenza ma, quasi sempre, solo il coraggio e la determinazione di portarli avanti.

In questo contesto la nostra regione e la nostra Capitale stanno affrontando un decennio straordinario e decisivo. Nel pieno del fiume di investimenti (2022 - 2026) del PNRR, sono in programma nella Capitale due Giubilei (quello del 2025 e quello straordinario del 2033) e, come se non bastasse, alla fine del 2023 sapremo se Roma si sarà aggiudicata l'EXPO 2030.

Questa congiuntura unica nella storia è per tutte le aziende della Regione Lazio e per tutte le realtà produttive della città di Roma un'occasione irripetibile di rilancio e di affermazione. Le iniziative forti del Sindaco Gualtieri per il Termovalorizzatore e per un nuovo "Regolamento Antenne" in materia di telecomunicazioni mobili ci danno la speranza che la Politica (con la P maiuscola) stia finalmente cercando di in-

cidere nella nostra città su temi strategici. Da un lato infatti il tema dei rifiuti a Roma è stato uno dei tanti problemi della Capitale (e non solo) in cui per decenni si è deciso di "non decidere" lasciando che le cose finissero per degenerare. Dall'altro lato sembra incredibile ascoltare continuamente discorsi in cui si afferma che in futuro faremo lavori che oggi non esistono mentre contemporaneamente le amministrazioni impediscono proprio lo sviluppo di quelle infrastrutture di telecomunicazioni che dovrebbero consentire il dispiegarsi efficace di questo nuovo mondo digitalizzato. Molti settori produttivi (cinema, editoria, musica, televisione, e-commerce, videogiochi eccetera) stanno convergendo sulla rete web ma sembra che nessuno si preoccupi dei "sistemi di impianti" e di "apparati" che servono per sostenerli e anzi pare che la palude burocratica e quella antagonista si siano alleate proprio nell'impedire questa crescita senza la quale nel giro di dieci anni noi saremmo fuori da tutto e, questa volta, per davvero. Questo dibattito sembra abbastanza poco considerato e, anzi, spesso si parla delle applicazioni finali ma non dei mezzi per generarle, come se le installazioni che consentono le nuove modalità produttive dovessero crearsi da sole dal nulla all'occorrenza. Ma del resto la mancanza di visione e di programmazione è sempre stata il difetto che ha fatto da contraltare all'indiscutibile genio degli italiani sia nella storia politica che in quella industriale.

## Rispetto e fiducia per i dirigenti industriali

Tuttavia credo di poter parlare anche a nome di tutti i Manager della nostra regione se dico che - anche nel difficile scenario che abbiamo evidenziato - proviamo entusiasmo e siamo convinti che ce la possiamo fare. Ma a questo



punto si pone una “questione di fiducia” da parte del nostro Paese nei confronti dei suoi Manager.

Disse John F. Kennedy nel suo celebre discorso di insediamento: “non chiedete che cosa il vostro paese può fare per voi; chiedete che cosa potete fare voi per il vostro paese”

Una bellissima frase che – lo dico con assoluta convinzione – i Manager industriali italiani e romani hanno sempre dimostrato di condividere e di mettere in pratica, anche con grande sacrificio personale. Ma arriva il momento nella storia di un Paese in cui le circostanze impongono di rovesciare il paradigma. E per questo oggi, in questa congiuntura difficilissima, io devo affermare che il Paese non deve chiedersi cosa possono fare i propri Manager industriali per lui ma cosa può fare il Paese stesso per

dare ai propri Manager industriali la forza per guidare la barca fuori dalle secche.

Credo anche di conoscere la risposta. I Manager sono disposti ad ogni sacrificio e chiedono solo fiducia e rispetto. Non sempre questo è avvenuto negli anni recenti visto che le nostre pensioni sono state tagliate, i nostri stipendi depauperati da una tassazione assurda e le nostre responsabilità aumentate a dismisura fino a farle coincidere con una responsabilità oggettiva legata alla posizione. Nonostante questo ancora una volta non abbiamo paura di affrontare questa nuova sfida con lo spirito dei Manager del dopoguerra purché il Paese ci esprima lo stesso rispetto e la stessa fiducia che all'epoca diede ai suoi grandi Manager che governarono la ricostruzione industriale e lanciarono il boom economico.

# La sicurezza innanzitutto

di **Stefano Cuzzilla**  
 Presidente Federmanager

**H**o avuto l'onore di partecipare alle celebrazioni, tenutesi al Quirinale, per la giornata del **Primo Maggio**. L'evento, che ha testimoniato il valore fondante del lavoro per la nostra Repubblica, è stato concluso dall'intervento del **Presidente Sergio Mattarella**.

Come sempre, le parole del Presidente si sono distinte per l'altissimo valore etico, politico e sociale, con particolare attenzione al tema della **sicurezza sul lavoro** perché, come ha sottolineato, *“l'integrità della persona e della salute dei lavoratori è parte essenziale della visione che ispira il nostro patto costituzionale”*.

I dati che si registrano in Italia parlano chiaro e destano sconcerto: le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'**Inail** tra gennaio e marzo sono state 194.106, **in aumento del 50,9%** rispetto alle 128.671 del primo trimestre del 2021.

Pur considerando l'incidenza delle denunce di infortunio da Covid-19, è la fotografia di un Paese che sta cercando di avviare la ripresa, rimettendo in moto **produzione e lavoro**, ma ancora incapace di garantire l'incolumità e la piena sicurezza dei lavoratori. Non si può pensare di andare avanti così.

I grandi cantieri che si apriranno per realizzare la crescita nazionale dovranno obbedire a un imperativo che non ammette fraintendimenti: **“Safety first”**. Non esiste ripresa senza sicurezza.

Accogliamo quindi con grande favore le parole pronunciate, nel corso della giornata al Quirinale, dal Direttore generale dell'**Inail**, **Andrea Tardiola**, che ha posto l'obiettivo di *“un Pnrr della sicurezza, per impedire che nei prossimi anni più lavoro equivalga a più incidenti sul lavoro”*.

I nostri manager giocheranno un ruolo da protagonisti in tal senso, poiché è indispensabile che nelle aziende si diffonda una **nuova**



Federmanager è pronta a far parte del patto di alleanza tra istituzioni, società civile, forze sociali ed economiche per la sicurezza sul lavoro, auspicato dal Presidente Mattarella

**cultura d'impresa**, incentrata sulla sicurezza. Ecco perché dedichiamo grande attenzione alla formazione delle competenze manageriali che oggi servono davvero per guidare l'innovazione operativa e culturale.

C'è bisogno di dare una svolta al modo di concepire l'impresa: deve essere globale, ma più attenta al territorio, **produttiva, ma sicura e socialmente responsabile**, innovativa, ma anche inclusiva, competitiva, ma più equa in termini di opportunità. Solo attraverso tali prospettive si riuscirà inoltre a riattivare quell'ascensore sociale che sembra essersi fermato.

Non abbiamo quindi il timore di andare avanti,

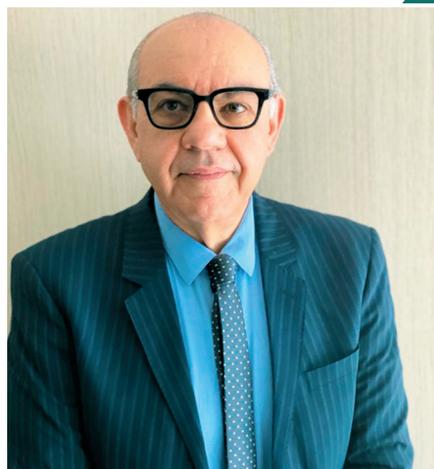
indulgendo in titubanze più o meno di facciata, e alle istituzioni chiediamo di favorire **una crescente sinergia con le rappresentanze manageriali**.

Proprio tenendo fede alle parole del Presidente Mattarella, che sulla sicurezza ha auspicato **“un patto di alleanza tra istituzioni, società civile, forze sociali ed economiche, per sottolineare con forza l'impegno a combattere un flagello che sconvolge la vita di troppe famiglie, rappresenta un'umiliazione per il mondo delle imprese e una sconfitta per chi, producendo beni e servizi, vede la propria attività sfigurata da queste morti”**.



Giuseppe Ricci, a sinistra, Presidente di Confindustria Energia e Stefano Cuzzilla, a destra, Presidente di Federmanager, siglano il protocollo di collaborazione

*Il protocollo di intesa siglato tra Confindustria Energia e Federmanager va nella giusta direzione di una comunicazione chiara ed una informazione trasparente sulla transizione energetica, da attuare certamente con tempi e step prefissati, in modo che sia giusta ed equa senza lasciare nessuno indietro soprattutto dal punto di vista sociale ed economico. Inoltre il protocollo si prefigge di sviluppare iniziative e progetti di formazione manageriale per la trasformazione energetica in atto, al fine di prevedere ed incentivare l'inserimento di risorse manageriali professionali e competenti.*



**Antonio Amato**, Vicepresidente Federmanager Roma

# Un'intesa per la formazione di nuovi manager della transizione energetica

A cura della Redazione

**L'**intesa guarda ad una convergenza sulla necessità di perseguire "una transizione energetica inclusiva, che valorizzi gli asset industriali e sociali del Paese facendo leva, per i prossimi anni, su investimenti volti alla crescita delle filiere innovative e alla riconversione" insomma "che promuova azioni tese ad assicurare la sostenibilità ambientale, economica e sociale dei cambiamenti in atto, stimolando una maggiore integrazione tra le politiche attive del lavoro e le politiche industriali".

Il protocollo d'intesa, siglato dai Presidenti di **Confindustria Energia, Giuseppe Ricci**, e **Federmanager, Stefano Cuzzilla**, impegna la Federazione di Confindustria, che rappresenta le **Associazioni del Comparto Energia**, e l'Associazione, che rappresenta il **management delle aziende produttrici di beni e servizi**, "a collaborare in modo sinergico al fine di accrescere l'efficacia di iniziative congiunte, volte a sviluppare la cultura su temi

connessi all'industria, all'ambiente e al lavoro, nell'ambito delle quali mettere a fattor comune conoscenze, competenze e capacità organizzative".

Per le Parti, **l'economia circolare** sarà pilastro di questo processo con il vantaggio di ridurre ed efficientare il consumo di materie prime e l'utilizzo di siti dove l'Italia potrà giocare un ruolo di leader per competenza tecnologica e know-how. Elemento fondamentale sarà l'inserimento di specifiche figure professionali nelle PMI – Manager della Transizione Energetica – con l'obiettivo di avviare una profonda revisione ed innovazione dei modelli di produzione, distribuzione e consumo per salvaguardare la competitività dei comparti industriali ed il patrimonio di risorse naturali.

*"L'Italia – ha sottolineato Ricci – potrà giocare un ruolo di leader per competenza tecnologica e know-how verso una transizione ecologica ed energetica inclusiva che guardi all'intera filiera, dalla produzione alla distribuzione di energia tradizionale,*



*rinnovabile e innovativa. E questo sarà possibile valorizzando le competenze del presente e accrescendo quelle del futuro, chiamate a nuove sfide e opportunità da cogliere. Innovazione e digitalizzazione sono le parole chiave, ma è necessario assicurare a lavoratrici e lavoratori competenze (hard e soft skills) e modelli organizzativi smart e orizzontali”.*

*“L’elemento fondamentale – ribadisce **Cuzzilla** – sarà l’inserimento di specifiche figure*

*professionali nelle PMI con l’obiettivo di avviare una profonda revisione ed innovazione dei modelli di produzione, distribuzione e consumo per salvaguardare la competitività dei comparti industriali. La progettazione e la realizzazione di percorsi formativi e di certificazione delle competenze coerenti con le mutate esigenze delle imprese è il focus della nostra intesa, i Manager della Transizione Energetica, formati al cambiamento, contribuiranno infatti alla crescita*

## **Un protocollo di collaborazione per la realizzazione di progetti comuni su industria, ambiente e lavoro, valorizzando conoscenze, competenze e capacità organizzative**

*del processo di innovazione guidando e motivando le risorse, consentendo così una maggiore competitività delle aziende oltre al maggiore coinvolgimento dei lavoratori”.*

L'impegno nella decarbonizzazione, gli effetti della pandemia e i nuovi equilibri geopolitici, infatti, hanno fatto emergere nuove esigenze economiche e sociali richiedendo ancora più

cooperazione tra soggetti decisori e parti sociali. In un contesto globale di grande instabilità serve una visione strategica che coinvolga i soggetti di rappresentanza negli indirizzi per la transizione energetica delineati dal PNRR per garantire la competitività di lungo periodo del sistema produttivo con l'uso responsabile di ogni risorsa e, quindi, la sostenibilità dei processi a tutti i livelli.



# L'equilibrio di genere che fa crescere il PIL e le imprese

A cura dell'Osservatorio 4.Manager



**Presentato il Rapporto annuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di 4.Manager dal titolo "Nuovi orizzonti manageriali. Superare il gender gap: facciamo goal per ripartire". Come sottolineato dal Presidente Cuzzilla, occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste, per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo**

**L'**entrata in vigore della nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che ha istituito dal 1° gennaio 2022 per le aziende la "certificazione della parità di genere" e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso, è un primo passo. Ad oggi, in Italia, le posizioni **manageriali femminili** sono solo il **28% del totale**. Uno scenario aggravato dalla pandemia che ha avuto l'effetto di rallentare il processo di superamento del gender gap nel mercato del lavoro.

In generale, nel 2020, il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è stato del 53,1 %, con un **divario di genere del 19%**.

È quanto emerge dal Rapporto annuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di **4.Manager**, dal titolo

## Nuovi orizzonti manageriali superare il gender gap: facciamo goal per ripartire.

*“I tempi per la parità di genere rischiano di allungarsi di un'altra generazione a causa del Covid. Il superamento del gap nel mondo del lavoro non è solo una questione sociale – ha dichiarato **Stefano Cuzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager – ma è una questione centrale, culturale ed educativa, per lo sviluppo del Paese. Occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste, per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Il gap retributivo e il welfare aziendale sono le aree di intervento più urgenti da affrontare e risolvere”.*

Il Rapporto dell'Osservatorio è frutto di un approccio di ricerca integrato che ha coinvolto 1.077 professionisti, manager e imprenditori dell'Expert panel dell'Osservatorio che hanno partecipato alla survey e 160 iscritte alla Community Think4WomenManager. A ciò si aggiunge l'analisi dedicata alle caratteristiche di leadership di genere svolta su un campione di oltre 17mila imprese e oltre 44mila esponenti del CdA e vertici aziendali.

## La fotografia

I dati statistici mostrano che il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro



in Italia è di molto inferiore rispetto alla media europea. Persiste e si amplifica ulteriormente la “**child penalty**”: il tasso occupazionale delle donne tra i 25 e i 49 anni passa dal 72% per le donne senza figli al 53% per quelle che ne hanno almeno uno in età inferiore ai 6 anni.

Nelle **posizioni manageriali femminili** i numeri mostrano uno scenario altrettanto difficile: su 605 mila posizioni, solo il 28% è affidato a figure femminili (fonte INPS), quota che si riduce al 18% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, sostanzialmente ferme (0,3%) da 10 anni.

L'analisi condotta dall'Osservatorio su un campione di circa 17mila imprese italiane

indica che l'83,5% è a conduzione maschile, il 12,2% è a conduzione femminile e il restante 4,3% è a conduzione paritaria. Le imprese dove la conduzione femminile è più diffusa sono PMI e microimprese e si concentrano soprattutto al Sud e nelle Isole e, per quanto riguarda i settori, quelle Manifatturiere (52,9%) e quelle operanti nella Sanità e nell'Assistenza Sociale (29,8%).

Inoltre si evidenzia che degli oltre 44mila consiglieri solo il 19% sono donne; la carica di Presidente e di Amministratore delegato è affidata a una donna solo nel 12% dei casi. Per l'Amministratore unico, la percentuale femminile sale al 22,5% ed è legata a una più ridotta dimensione aziendale.

Per gli imprenditori e i manager, donne e uomini intervistati, contrastare la disparità di genere significa soprattutto affrontare "Gli stereotipi di genere" (69,6%), "Il gap retributivo" (58,9%) e "Il basso numero di donne nelle posizioni di potere" (57,4%). Le leve aziendali da manovrare per mitigare il gap di genere sono: lo stile di leadership, il modello organizzativo, il people management, il welfare aziendale.

*"Per superare il gap bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete – afferma **Stefano Cuzzilla** – investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, destinare una quota delle risorse destinate alla formazione aziendale a corsi su diversità e inclusione, favorire la transizione digitale e sostenibile e al contempo la managerizzazione delle PMI e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi*

*collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere".*

## L'impatto del PNRR e della Strategia nazionale per la parità di genere

Secondo l'Osservatorio il PNRR favorirà l'ingresso al lavoro e percorsi di carriera delle donne finalizzati all'assunzione di ruoli di responsabilità. La valutazione di alcuni strumenti contenuti nel Piano ha restituito la seguente graduatoria: promozione e sostegno all'avvio di attività imprenditoriali femminili; sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi (digitalizzazione, green economy, ecc.) per le imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile; creazione del "Fondo impresa Donna"; Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per il quale il piano di resilienza e resistenza ha già stanziato 10 milioni di euro.

Nell'ambito della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le preferenze vanno a rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile, per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere, il sostegno delle fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza sfruttamento lavorativo e caporalato), la considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia.

# Interagire e confrontarsi con un Head Hunter

Intervista di Renato Fontana a Giulia Iuticone

Executive search and leadership advisory Heidrick & Struggles in Italia



Il mercato del lavoro sta vivendo un momento di particolare fermento ed oggi la tendenza è invertita: a guidare il cambiamento sono gli stessi candidati. Molte aziende sono

alla ricerca attiva di figure apicali, in ottica di cambiamento e trasformazione rispetto al passato, spesso il candidato si presenta a colloquio con almeno altre due o tre offerte in mano. Ne abbiamo parlato, in

questa intervista, con Giulia Iuticone, dal 2018 alla guida della Practice Financial Officer in Italia per Heidrick & Struggles, società di cacciatori di teste quotata al Nasdaq.

**Quando parliamo di applicazioni per ruoli dirigenziali, la domanda che ricorre spesso è: come si fa ad interagire con gli head hunter?**

Avendo argomenti intanto. L'interazione con l'head hunter è un momento di riflessione sul mercato, sul percorso di carriera. Ma in un mondo "agile", cosa è cambiato? La velocità prima di tutto. Perché rispetto al passato la possibilità di connettersi è più immediata. Si fanno molti più incontri, ravvicinati nel tempo. La velocità permette di avere più confronti, con più persone ma c'è da dire che elimina la percezione dello spazio. Come risolvere questo gap? Partendo dal candidato, consiglio di trovare intanto un posto congruo all'incontro. Per il valutatore il vantaggio di un nuovo modello "agile" è nella maggiore concentrazione che si ha su quello che viene detto e come viene esposto. L'esperienza del candidato cambia di conseguenza perché oggi più di prima dovrà fare attenzione ai messaggi trasmessi e a quello che vuole ottenere. Quello che raccomando, anche nell'interazione con noi, è la preparazione: bisogna chiedersi, cosa si vuole ottenere dall'incontro? Chi è la persona che mi trovo davanti?

È vero che fortunatamente oggi siamo in una seconda fase dove gli incontri in presenza sono ritornati. Si tratta quindi di mixare adeguatamente le modalità. L'incontro fisico resta comunque una priorità per le aziende. Se dovessimo fare una sintesi di cosa è cambiato e come porsi direi che senz'altro oggi la candidatura al lavoro va vista come un momento di riflessione, di confronto e quindi scambio di informazioni. Un'altra lettura: fondamentale è portare informazioni all'executive search. Chi meglio di loro sa cosa accade dietro le quinte? Ma allo stesso tempo usare l'head hunter come osservatore sul mercato: capire, attraverso il colloquio, quali sono caratteristiche ricercate sul mercato del lavoro. Per esempio, nella ricerca del CFO oggi si cerca un approccio molto più strategico, persone che non estrapolano solo dati ma che ragionano in termini strategici con i vari dipartimenti di pertinenza per portare valore e produttività all'azienda. Questa è quella che viene in gergo definita "business partnership". Altro tema è l'aspetto salariale. Capire per esempio se sono in linea con i profili di mercato. Il mio livello di compensation è uguale alle altre organizzazioni, cosa posso fare per migliorarlo? Il consiglio è quello di investire nella formazione, sempre. L'executive MBA, per esempio, spesso viene considerato per il valore che ha in termini di network che è in grado di creare. Ma non è solo quello, va valorizzato

nel curriculum. Avere un curriculum tagliato rispetto alle proprie ambizioni, interessi è fondamentale. In un mondo in cui gioca l'interazione virtuale, vanno massimizzate le informazioni chiave ed essere molto diretti. Cercare consigli poi è un altro punto di forza. Ricordo di una candidata con una carriera prevalente in ambito strategico, che mi ha colpito perché si è aperta parlando di un tema familiare della figlia (problema cecità) e, dà lì, la conversazione si è spostata al suo interesse verso il settore che l'ha portata ad aprire anche una fondazione. Questo è un tema emerso nel dialogo e non visibile su un curriculum, che tuttavia aveva un nesso chiave nella sua passione

al lavoro a cui faceva application. Parlare di ciò che non è nel curriculum, essere aperti a far conoscere la propria persona è sicuramente una strada vincente.

**Le aziende come si pongono rispetto alle caratteristiche del candidato, c'è stato spostamento di richieste verso le soft skill?**

Credo che certe caratteristiche "hard" debbano essere mantenute. Diciamo che le aziende possono cercare qualcuno, per esempio un CFO, più sbilanciato su aspetti M&A a seconda della squadra e delle attuali competenze che hanno nella loro struttura. Possono cambiare quindi a seconda della realtà che cerca, ma restano fondamentali.

## Giulia Iuticone

Dal 2018 alla guida della Practice Financial Officer in Italia per Heidrick & Struggles, società di cacciatori di teste quotata al Nasdaq, Giulia Iuticone seleziona il top management dei dipartimenti finanziari per le principali realtà italiane ed internazionali operanti in Italia. Quarant'anni, mamma di tre bimbi (Bianca, 10, Carlo 8 e Anna 7), veneta di origine e bocconiana di formazione, dopo la laurea prende il volo per Londra in un programma di scambio alla Queen Mary University.

Prima di entrare a far parte di Heidrick & Struggles, ha lavorato per grandi corporate tra cui Schneider Electric, come responsabile della pianificazione e controllo in Italia, e General Electric, dove ha ricoperto diversi ruoli nel settore O&G, Energy e Security principalmente in Europa.



Giulia Iuticone

Quelle più richieste: competenze in operazioni straordinarie, strategiche aziendali, processi di trasformazione. Anche la digitalizzazione che rappresenta oggi un pilastro, come se ad oggi non sapessimo parlare l'inglese. A livello soft sempre più si è dato valore all'empatia, intelligenza emotiva, capacità relazionale. Emergono sempre più leader assertivi, autorevoli che guidano con l'esempio e che sono disposti a sedersi al fianco della squadra, ovviamente forti di un buon track record.



**Mostrarsi un po' di più all'head hunter, ma quando si arriva ad avere un colloquio ci si arriva dopo aver inviato un curriculum. Quindi come far trasparire queste caratteristiche già nel CV?**

Il curriculum deve essere fatto di parole chiave che non vuol dire frasi fatte. Non creare quindi il classico paragrafo iniziale di frasi note ma usare le prime righe per connotare la persona e dare elementi qualitativi anche personali (qualcuno scrive del posto dove vive ma anche dati di famiglia). Ad un primo sguardo, per esempio, è utile sapere che il candidato ha una forte passione verso un settore o, per esempio, è disponibile a trasferirsi. Utile connotare anche i contesti in cui è stato, consiglio di mettere size, ruolo e la linea di riporto nell'azienda precedente che contestualizzano passaggi di carriera e contesto vissuto. Ovviamente senza inserire dati sensibili. Infine, il desiderio. Per esempio, mi è capitato

di vedere CV di una persona con una forte formazione in ingegneria delle comunicazioni, un percorso di M&A ma con un grande interesse a posizioni di CTO. Mai lo avrei pensato solo guardando il curriculum. Charamente funziona se ci sono elementi di preparazione di base, in questo caso oltre la passione c'era anche un contatto di esperienza con tutto l'ambiente digitale del gruppo. Ultima cosa: create più versioni del curriculum, là dove ha senso per mettere in evidenza, in base all'opportunità, gli elementi chiave giusti.

**Post pandemia, come sta cambiando la richiesta delle aziende nella modalità "agile" di lavoro?**

La prima cosa, che è quello che cambia fattivamente, è che il tema del lavoro da remoto viene portato sul tavolo. Rispetto ai requisiti del ruolo si parla per esempio di policy di smart working. Una volta non

succedeva in fase di ricerca, magari dopo l'ingresso sì. In un contesto più piccolo dove il team è locale, ovviamente la presenza è consigliata per creare una modalità operativa, dopo di che c'è apertura. In alcuni casi la libertà è totale anche in funzione del ruolo, se i riporti per esempio sono dislocati in vari Paesi. Non siamo ancora arrivati ad una fase stabile, dove è concesso a tutti i livelli e tutte le organizzazioni. Non sono convinta che si possa estendere a tutti, senza nessun tipo di differenza ma stiamo andando in una direzione dove c'è molta più apertura. Ci siamo dimenticati dei "fannulloni in ufficio". Questo almeno lo abbiamo superato.

### **Come si fa incuriosire l'head hunter per avere un colloquio conoscitivo?**

Dividerei il ragionamento in due. Per primo, avere una pipeline o scuderia di candidati pronti. Questa è la parte fondamentale del nostro lavoro, la conoscenza viene dalla comprensione del mercato. Questo è sicuramente qualcosa che noi facciamo in modo proattivo, poi è chiaro che c'è un tema di gestione dei tempi e priorità. Quindi come si fa ad avere l'attenzione? La risposta più diretta è lo scambio di informazioni perché poi l'aggiornamento è in funzione di questo: cosa stai facendo in questo momento, quali sono i movimenti di mercato che vedi. Ecco che l'attenzione arriva immediatamente. Questo sia in canali digitali ma anche tramite contatto diretto. Noi non

facciamo un lavoro transazionale, utilizzare al meglio lo scambio di informazioni porta valore. Che può essere anche un incontro ogni sei mesi.

### **Capita spesso di cercare opportunità, sentire che il proprio CV è in linea con quanto richiesto ma poi la selezione non va a buon fine. Una volta in cui ti è capitato un CV perfetto e poi scoprire che non lo era?**

Spesso succede che c'è una mancanza di corrispondenza tra la personalità del candidato verso il contesto. Non è un tema di competenze ma di come ci si pone. Quindi ancora una volta bisogna prepararsi e mettersi in una modalità di ascolto. Che poi non necessariamente è un tema dell'azienda, anche il candidato può non convincersi del contesto. Spesso portati a una velocità estrema nei ritmi di oggi non ci si prepara a livello di narrativa dietro una presentazione. Spesso ciò che non funziona è proprio la narrativa. Consiglio di avere una narrativa solida e se non c'è domandarsi perché. No, colloqui per testarsi ma per avere un obiettivo. Come faccio a valutare la leadership di una persona, capacità di guidare un team per esempio? Noi in Headrick & Struggles usiamo dei test psico attitudinali che ci aiutano e li approfondiamo in sede di colloquio. È fondamentale però parlare con esempi: citare casi di una persona che hai portato ad un avanzamento di carriera nella tua azienda. Dare elementi concreti dietro una presentazione.

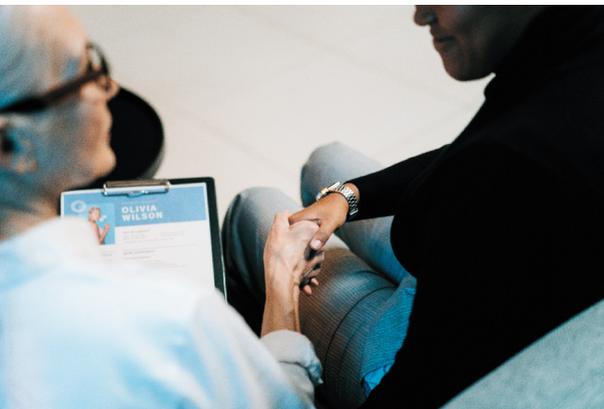


In Heidrick abbiamo sviluppato un modello di valutazione della leadership su 4 caratteristiche fondamentali. Caratteristiche di un centinaio di leader esistenti sul mercato e su questo abbiamo creato un profilo target. Sono questionari che sottoponiamo da cui emergono caratteristiche e dall'autovalutazione si dà un giudizio del candidato in confronto al campione. Sono interessanti perché per esempio è capitato un candidato aveva un tema di integrity, non era stato nel passato all'etica valoriale dell'azienda. Questo è emerso dai risultati del questionario, senza dettagli ovviamente, ma ci ha

permesso di approfondire questi elementi di difficoltà in quel tipo di profilo.

**Che consigli darebbe a un giovane candidato in un colloquio virtuale, visto che si perde l'empatia del contatto fisico?**

Sembrano consigli banali ma fondamentali perché fanno parte della presentazione. In questo caso il primo consiglio è il setting, valutare lo sfondo adeguato e gli elementi di disturbo. Bisogna essere in un contesto tranquillo dove si mettono in evidenza tutte le caratteristiche che servono per "bucare lo schermo". Fondamentale mantenere la



concentrazione. Spesso è capitato che gli stessi colloqui fatti in ufficio, rifatti poi in un contesto più tranquillo ottenevano performance totalmente diverse. Forse, quindi, se non si riesce, meglio riprogrammarlo. In ultimo, la comunicazione. Prepararsi, non dare per scontato che il video sia più facile. Mantenere un certo rigore ma anche essere sé stessi. Non essere troppo rigidi, questo è il vero rischio del video. Non dare per scontato che le passioni personali non possano portare a domande fondamentali per un ruolo, percorso o riflessioni.

### **Salari e stipendi come cambiano, sono sacrificati?**

La percezione è quella. La realtà è che c'è uno spostamento del paradigma. Si tende a spostare l'equilibrio tra elementi fissi e variabili. Spostare l'attenzione al risultato, ecco quindi che le componenti di compensation sono spostate sul variabile. La realtà, quindi, è che c'è un ribilanciamento degli elementi dal fisso al variabile e quindi una

sorta di imprenditorialità della valutazione e quindi attenzione alla volontà di far parte di un progetto. La retribuzione in questo momento in Italia nel suo complesso credo stia aumentando. Spesso dipende dal contesto e da quanto è il potere di acquisto di un contesto rispetto ad un altro. In un contesto più piccolo, per assurdo, a parità di ruolo, può essere più alta.

### **Per il welfare?**

C'è molta apertura a meccanismi nuovi in funzione al tipo di assunzione. Verso i giovani, per esempio, si usano meno pacchetti pensionistici e più di welfare.

### **ESG: c'è attenzione nel ricercare profili skillati?**

C'è moltissima attenzione, tanto che i profili iniziano ad essere molto verticali. ESG nei diversi contesti, ma sempre di più ricerca di figure con competenze verticali.

### **Passioni, cercando una posizione dirigenziale non si sa mai se opportuno o meno raccontarle.**

Dipende dalla misura in cui si raccontano. È bene in ogni caso essere sempre sintetici ma assolutamente non escludere questi dettagli, perché connotano una persona e sono un elemento che abbiamo ritrovato in tanti leader. Per esempio l'attività agonistica. Non occupano certamente metà del cv ma sono da riportare assolutamente.



**FEDERMANAGER**  
ROMA

# ASSEMBLEA ANNUALE 2022



FEDERMANAGER ROMA

**PNRR: PROPOSTE  
e SFIDE per il RILANCIO  
dell'ECONOMIA**

ROMA

---

21 GIUGNO 2022

---

HOTEL QUIRINALE, VIA NAZIONALE 7 - 00184 ROMA

## L'assemblea annuale di FEDERMANAGER ROMA

è convocata il **21 giugno 2022** alle ore 6 in prima convocazione e alle ore 14.30  
in seconda convocazione presso

**HOTEL QUIRINALE** Via Nazionale, 7 – 00184 ROMA

### PROGRAMMA

#### PARTE PUBBLICA

Saluto del Presidente Federmanager Stefano Cuzzilla

Relazione introduttiva Presidente Federmanager Roma Gherardo Zei

#### **Tavola Rotonda**

- *Transizione energetica: piani per il raggiungimento della decarbonizzazione ed il miglioramento dalla dipendenza energetica*
- *Piano Sviluppo Roma - 10 anni di rinascita: Giubileo 2025, Roma Expo 2030, Giubileo straordinario 2033*

Interverranno rappresentanti del mondo imprenditoriale, manageriale e della cultura

#### **Coffee Break**

#### PARTE RISERVATA AI SOCI

Relazione del Presidente

Relazione del Vice Presidente

Premiazione dei colleghi con 50 anni di iscrizione

Intervento dei Coordinatori delle Commissioni Federmanager Roma

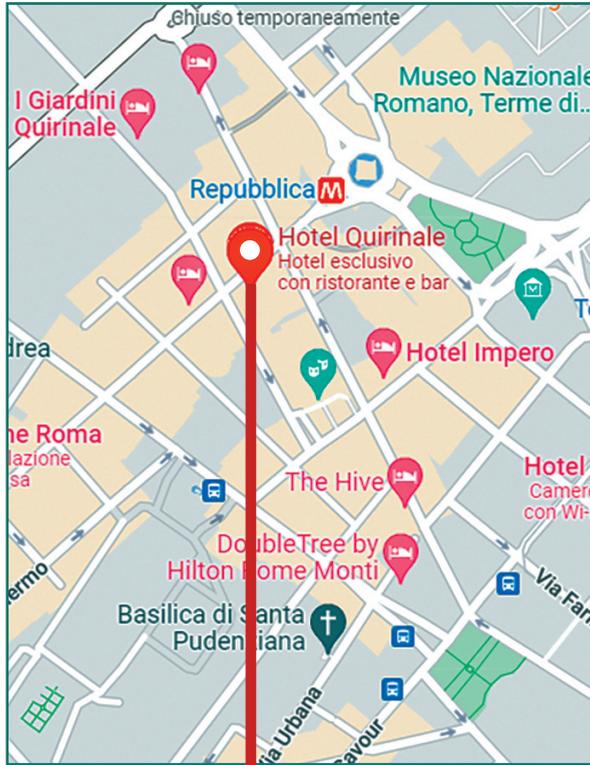
Intervento del Coordinatore Comunicazione Federmanager Roma

Illustrazione del Bilancio di Esercizio 2021, del Budget 2022 e delibere conseguenti

ROMA

21 GIUGNO 2022

HOTEL QUIRINALE, VIA NAZIONALE 7 - 00184 ROMA



**HOTEL QUIRINALE**  
VIA NAZIONALE, 7  
00184 ROMA

Tel: +39 06 4707  
info@hotelquirinale.it  
**www.hotelquirinale.it**

---

### Il sottoscritto

Impossibilitato ad intervenire all'assemblea ordinaria di Federmanager Roma, indetta per il 21 giugno 2022 presso HOTEL QUIRINALE, via Nazionale, 7 - 00184 Roma, delega a rappresentarlo Il Socio:

Sig. ....,

COGNOME E NOME

Roma, li .....

firma .....

**N.B. A norma dello Statuto sociale (art. 11, comma 1) partecipano all'Assemblea con diritto di voto gli Associati in regola con il versamento dei contributi al 31 dicembre dell'anno precedente lo svolgimento dell'Assemblea stessa. Ciascun Socio potrà essere portatore di non più di 3 deleghe (art. 11, comma 2).**

# ASSEMBLEA ANNUALE 2022



FEDERMANAGER ROMA

**PNRR: PROPOSTE  
e SFIDE per il RILANCIO  
dell'ECONOMIA**

ROMA

21 GIUGNO 2022

HOTEL QUIRINALE, VIA NAZIONALE 7 - 00184 ROMA



**FEDERMANAGER**  
ROMA

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma  
Tel. 06 4417081 - Fax 44170860  
[www.federmanger.roma.it](http://www.federmanger.roma.it)  
[info@federmanager.roma.it](mailto:info@federmanager.roma.it)

# STUDI ODONTOIATRICI DOTT. PATRIZIO SERAFINI

Da 3 generazioni, impegno e passione per la cura del vostro sorriso

**Siete assistiti FASI – ASSIDAI? Grazie alla convenzione diretta dei nostri Studi Dentistici, la vostra unica preoccupazione sarà quella relativa alla vostra salute.**

I nostri Studi, con sede in Roma (zona Appio Claudio) ed in Grottaferrata (Castelli Romani), sono in convenzione diretta con il FASI-Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa e con FASI-ASSIDAI. A tutti gli assistiti, dirigenti e loro familiari, assicuriamo tutte le prestazioni e trattamenti previsti dal fondo **senza alcuna franchigia a carico del paziente**. Gli importi vengono liquidati direttamente dal fondo.

## ***A noi le pratiche, a voi il tempo.***

Questo significa che il personale del nostro Studio non addebiterà alcuna quota economica all'assistito, al quale si richiede unicamente di avere con sé:

**- il tesserino FASI - ASSIDAI**

**- un documento di identità**

La gestione delle pratiche verrà interamente curata da noi, compreso il trasferimento del tutto in via telematica.

**Nessuna lungaggine burocratica, nessun modulo di cui occuparsi: semplicemente, penseremo a tutto noi.**



**Contattate telefonicamente i nostri Studi per ulteriori informazioni, saremo felici di potervi essere di aiuto.**

**Vi aspettiamo.**



**ROMA:**

**VIALE GIULIO AGRICOLA, 141 TEL. 06.71510299**

**(White Cross s.r.l.)**

**GROTTAFERRATA:**

**VIA MARIA GABRIELLA DELL'UNITA', 2/A TEL. 06.9456771**

**(Centro Odontoiatrico STP s.r.l.unip.)**

**[www.studio-serafini.it](http://www.studio-serafini.it)**



# La trasformazione di Eni gas e luce in Plenitude

di **Antonio Amato**

Vicepresidente Federmanager Roma; Responsabile Ambiente Direzione Energy Evolution (HSEQ/AMB/EE) Eni SpA

**I**l 7 marzo 2022 Eni gas e luce è diventata Plenitude, la nuova società di Eni che coniuga la produzione da fonti rinnovabili con la vendita di gas e luce, i servizi energetici e un'infrastruttura di ricarica per veicoli elettrici. Un nome che accoglie la storia dell'azienda e, al tempo stesso,

rappresenta la pienezza di una visione globale e di un'energia che continua a rigenerarsi. Tra il 2020 e il 2021, la sua capacità installata è quadruplicata fino ad arrivare a 1,1 GW a livello globale, ed è attualmente pari a circa 1,4 GW. Grazie a Evolvere S.p.A. Società Benefit, società acquisita nel 2020, Plenitude

è anche prima in Italia nella generazione distribuita da impianti fotovoltaici di piccola taglia e numerose sono anche le attività sul fronte della produzione di energie da fonti rinnovabili. Per questo decennio Plenitude ha l'obiettivo ambizioso di superare i 6 GW di potenza installata entro il 2025 e i 15 GW entro il 2030. Tutto questo per contribuire all'obiettivo di azzerare le emissioni nette di CO2 Scope 3, grazie a una proposta integrata, e a fornire il 100% di energia decarbonizzata a tutti i clienti entro il 2040.

Plenitude è direttamente o indirettamente presente in 11 paesi (Italia, Francia, Grecia, Spagna, Portogallo, Slovenia, Norvegia, Kazakistan, UK, USA e Australia) e fornisce energia a circa 10 milioni di clienti nel mercato retail in Europa.

Plenitude intende accompagnare nella transizione energetica famiglie e aziende con servizi dedicati al risparmio e all'efficiamento energetico. Con l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia, fornisce servizi smart per le case, promuove interventi di riqualificazione energetica degli edifici e intende far crescere comunità energetiche che producono, consumano, accumulano e condividono la propria energia domestica. In più, Plenitude è anche certificata Esco ai sensi della norma uni 11352 e si pone come azienda energy as service nei confronti delle imprese con un'offerta integrata di servizi e commodity energetiche pensate su misura.

Nel settore della mobilità elettrica, Plenitude ha fatto il suo debutto ufficiale nel 2019 con E-start, la linea d'offerta per la ricarica dei

veicoli elettrici dedicata ai clienti sia residenziali sia business.

Nel 2021, la società, a seguito dell'acquisizione di

Be Power S.p.A. (e indirettamente della sua controllata Be Charge S.r.l.), è diventata il secondo maggiore operatore in Italia con una rete di oltre 6.000 punti di ricarica. Anche sulla mobilità elettrica Plenitude ha obiettivi ambiziosi grazie a una infrastruttura di ricarica che sarà ampliata sia in Italia che in Europa con oltre 30.000 punti di ricarica previsti entro il 2025 attraverso installazioni di colonnine di ricarica su suolo pubblico e su suolo privato ad accesso pubblico.

Plenitude è anche Società Benefit che integra nel proprio oggetto sociale, accanto all'obiettivo di profitto, lo scopo di avere un impatto positivo sulla società, le comunità e le persone, nonché in particolare sull'ambiente.

Per misurare e dimostrare il proprio impatto positivo sulla società in riferimento alle tematiche sociali, ambientali e di governance che risultano essere rilevanti per gli stakeholder e per l'azienda, Plenitude ha iniziato un percorso strutturato per la redazione del Report di sostenibilità, in linea con le best practices e seguendo le indicazioni degli standard internazionali e della Relazione di impatto, che pubblicherà per la prima volta in qualità di Società Benefit nel 2022.

**Antonio Amato,**  
Vicepresidente  
Federmanager Roma



# Conosciamo l'inflazione

di **Ruggero Mancini**

Consulente in Economia e Finanza e Neuroscienze cognitive applicate; esperto nel private ed investment banking, con esperienza diretta nei mercati finanziari

**P**arlare di inflazione significa guardare ai consumi, al potere di acquisto, ai livelli di produzione, ai tassi di interesse, al costo dei finanziamenti, al risparmio, al valore degli investimenti sia reali che finanziari, oltre alla propensione. L'inflazione riguarda in generale la crescita dell'economia e persino la stabilità di un Paese

ma, se la conseguenza più temuta è la perdita del potere di acquisto reale, il rischio riguarda la perdita di fiducia.

## Cos'è l'Inflazione

Anche se il termine Inflazione è comunemente utilizzato per indicare il rialzo dei prezzi, **l'inflazione è un fenomeno monetario**, sempre, una conseguenza della maggiore quantità di



**L'inflazione è uno dei concetti più importanti alla base della comprensione delle dinamiche economiche, soprattutto per la rilevanza e l'ampiezza delle conseguenze per l'economia e i cittadini**



moneta disponibile, l'inflazione riguarda la Domanda, non dipende dai costi, né dal rialzo dei prezzi!

## Definizione

*“L'inflazione consiste nell'aumento prolungato del livello dei prezzi, ovvero dalla diminuzione prolungata del potere di acquisto della moneta”*

Tra Inflazione e Rialzo dei Prezzi esiste una correlazione senza nesso di causa (correlazione spuria).

È importante distinguere **l'Inflazione** dal **Rialzo dei Prezzi** e dalle **Variazioni di Spesa** e comprendere quali sono le determinanti alla base delle variazioni.

Il Rialzo dei Prezzi è sempre una conseguenza e può avere cause diverse, tra queste ci sono l'inflazione, shock come i prezzi petroliferi, carestie, dazi, pandemie ma dobbiamo sempre ricordare che il **Rialzo dei Prezzi NON è mai la causa**.

L'inflazione è solo una delle possibili cause che può determinare il Rialzo dei Prezzi, ma non coincide con Il Rialzo dei Prezzi.

- **L'inflazione è prima di tutto un fenomeno**

## Ruggero Mancini

Titolare di uno studio di consulenza in Economia e Finanza e Neuroscienze cognitive applicate, da sempre interessato alle dinamiche che riguardano lo sviluppo del processo decisionale e la comprensione dei fenomeni economici e conseguenti finanziari. Ha ricoperto diversi ruoli in Deutsch Bank, Credit Suisse, e San Paolo Invest nel private ed investment banking con esperienza diretta nei mercati finanziari. Si è sempre occupato di economia e finanza in riferimento alle aziende oltre che degli investimenti personali.

**monetario**, dipende dalla quantità di moneta disponibile ed è in relazione ad una quantità di beni disponibili

- **L'Inflazione ha una relazione con i prezzi**, la moneta, la quantità dei beni prodotti o disponibili.
- **L'Inflazione è distinta dal Rialzo dei Prezzi** in cui può tradursi, tuttavia, **un aumento dei prezzi**, può essere distinto dall'inflazione.



Il Rialzo dei Prezzi dovuto ad improvvisi aumenti legati a shock dei prezzi, non solo, non è Inflazione ma NON può trasformarsi in Inflazione. Improvvisi rialzi dei prezzi possono generare un aumento della spesa, in funzione della durata e dell'estensione dell'aumento ad altri prezzi, delle politiche fiscali e commerciali ma non generano inflazione.

Per comprendere l'inflazione e capire come agisce insieme agli shock, sui Rialzi dei Prezzi, distinguiamo il **Rialzo dei Prezzi** dal **Livello Dei Prezzi** (che troviamo nella definizione di inflazione).

#### Cos'è il "Livello dei Prezzi"?

Distinguiamo i prezzi in funzione delle relazioni tra i prezzi stessi e la moneta:

- Prezzi Relativi: l'insieme dei rapporti a cui si scambiano i vari beni e servizi tra loro
- Prezzi Assoluti o Prezzi In Moneta o Livello Dei Prezzi: il rapporto a cui si scambia l'insieme dei beni e servizi con la moneta

"Il livello dei prezzi" è il "Reciproco" del potere di acquisto della moneta, da cui: L'Inflazione corrisponde con una diminuzione del potere di acquisto.

Esempio: se il prodotto A si vende a 5 euro e il prodotto B a 10 euro, non abbiamo 2 prezzi ma 3:

1. Il prezzo con il quale la moneta si scambia con A

2. Il prezzo con il quale la moneta si scambia con B
3. ed il rapporto con cui A si scambia con B dati quei prezzi di moneta  $2 \times A = B$  ( $2 \times 5 = 10$ )

L'inflazione riguarda il potere d'acquisto della moneta, cioè i prezzi assoluti (che variano per molte ragioni e in maniera diversa), tutto ciò che la collettività produce e scambia in un dato periodo di tempo costituisce l'aggregato **REDDITO REALE**.

**REDDITO MONETARIO** o **DOMANDA GLOBALE** è tutto ciò che la collettività **spende** per l'acquisto di quei beni e servizi, tutte le spese individuali di un paese.



Nel caso di una economia chiusa che non scambia con l'estero, la Spesa ed il Reddito sono due aspetti della stessa medaglia perché, la spesa di uno corrisponde al reddito dell'altro, se uno incassa 100 è perché qualcun altro li ha spesi, quindi la domanda globale o la spesa complessiva, corrispondono, sono uguali al reddito monetario generato.

Se la Spesa è uguale al prodotto di un prezzo, per una quantità, quando acquisto e spendo 40 euro per della carne e ne ottengo 2 kg, significa che il prezzo è di 20 euro/Kg quindi, da un lato abbiamo il valore della spesa 40 che è identico al prodotto del prezzo 20 per la quantità 2.

### La spesa ha 3 dimensioni:

- Quantità di spesa
- Distribuzione della spesa
- Qualità della spesa

Tralasciando dalla trattazione la Qualità della spesa, l'Inflazione e la variazione dei prezzi assoluti dipende da "Quanto" la collettività spende, rispetto a "Quanto Produce" mentre, la Struttura dei Prezzi Relativi dipende dal "Come" la collettività spende dato uno specifico ammontare, rispetto ad una specifica composizione del reddito prodotto.

L'aumento della quantità di moneta, se non tesaurizzata o destinata per ragioni diverse ad altri fini, viene spesa, generando un rialzo dei prezzi e più precisamente del Livello dei Prezzi (l'aumento è generale e coinvolge tutti i prezzi anche se in rapporti diversi, le persone spendono più denaro per la stessa quantità di beni), l'effetto iniziale di aumento della capacità di spesa è illusorio come conseguenza dell'aumento di tutti i prezzi quindi non implica un effetto ricchezza ma solo una variazione assoluta.

Se la quantità di spesa rimane inalterata, l'aumento di un prezzo comporta una rimodulazione nella distribuzione della spesa, si acquisterà meno o modificheranno i consumi (acquisterò 1,5 kg di carne a 26,6 euro = 40 Euro).

*"L'aumento di un singolo Prezzo, non solo non può essere legato all'inflazione, ma NON ha conseguenze Inflattive e riguarda*



*la semplice variazione del Prezzo Relativo*". La credenza diffusa secondo la quale l'inflazione potrebbe essere generata dai costi trova due spiegazioni: **I°** anche i costi sono prezzi, in caso di presenza di inflazione questi aumentano e di conseguenza le persone li indicano come causa ma in realtà sono parte del processo inflattivo; **II°** nel caso in cui, per far fronte ad un aumento dei consumi, anche a seguito di continui aumenti dei prezzi relativi, le autorità monetarie ricorrono all'ampliamento della base monetaria generando sempre inflazione come conseguenza dell'aumento della base monetaria.

L'inflazione, ovvero le variazioni del Livello dei Prezzi, è sempre un fenomeno Monetario, le variazioni dei Prezzi Relativi, quando non sono il risultato di un processo inflazionistico, hanno origine Reale, se vogliamo quindi ri-

salire alle cause dell'inflazione è essenziale distinguere i due fenomeni perché, hanno cause diverse, Monetarie l'inflazione e Reali le variazioni dei prezzi relativi.

L'inflazione non ha nulla a che fare con il valore assoluto dei prezzi, ma semplicemente con la loro variazione.

L'osservazione più interessante della definizione di Inflazione riguarda l'aggettivo: "prolungato Livello dei Prezzi", l'inflazione ha quindi 2 dimensioni:

- I. Quantitativa: la variazione
- II. Temporale: il prolungamento, la protrazione nel tempo.

### **Rialzo dei Prezzi a seguito di Inflazione (aumento della quantità di moneta)**

La maggiore quantità di moneta può tradursi in acquisti, in questo caso la crescita della domanda, in presenza di una quantità costante

di beni, determina un aumento generalizzato dei prezzi (Livello dei Prezzi).

In questa fase i prezzi crescono (livello generale dei prezzi), spinti dalla maggiore richiesta (domanda), in questa fase i prezzi possono aumentare anche indipendentemente dagli aspetti legati alla produzione, questo processo si protrae nel tempo determinando una crescita dei prezzi progressiva e prolungata.

### Rialzo dei prezzi di origine Reale

Nel caso in cui il rialzo dei prezzi sia determinato da altri fattori, come ad esempio uno shock lato offerta, come il rialzo dei prodotti energetici o più circoscritto come l'indisponibilità di specifici prodotti ad esempio grano, il rialzo dei prezzi (non avendo origine inflattiva), agisce sui **Prezzi Relativi** e per quanto si possa protrarre il periodo, agirà temporaneamente come **Aumento di Spesa** e non di inflazione.

In questi casi, se rimane stabile la base monetaria, la spesa si ridistribuirà in modo diverso modificando l'allocazione delle risorse (si riduce l'acquisto dei beni con prezzi in rialzo), contribuendo a contenere l'aumento della spesa. Il fenomeno tenderà a rientrare nella normalità al cessare delle cause.

La risposta dei consumatori al rialzo dei prezzi è la variabile che dobbiamo considerare per valutare le conseguenze.

Ultima nota di rilievo, l'**inflazione è distinta dal Tasso di Inflazione**, che indica una accelerazione, quando il tasso di inflazione è "zero" non significa che non ci sia inflazione, semplicemente non è aumentata.

Per quanto possibile, stante la difficoltà delle valutazioni e la delicatezza delle decisioni, le politiche monetarie tese a contrastare le variazioni del livello dei prezzi, potrebbero non essere appropriate per governarne le dinamiche perché, non considerando importanti le diverse cause sottostanti all'aumento dei prezzi (analizzando le fluttuazioni esclusivamente sotto il profilo della quantità di moneta), non consentono di rendere prevedibili le future condizioni economiche in quanto le informazioni contenute nei prezzi sono differenti a seconda che si riferiscano a variazioni di produttività, shock dell'offerta, rialzo del livello generale o della quantità di moneta.



# Una lettura storica dei cambiamenti climatici

Spunti tratti dal volume *Demoni, venti e draghi* del professor **Amedeo Feniello**

**N**el XIV secolo, al finire del nostro Medioevo, l'intero pianeta venne scosso da una serie di shock violentissimi: epidemie, catastrofi ambientali e cambiamenti climatici.

Improvvisamente fu come se demoni, venti e draghi si scatenassero insieme per punire l'orgoglio dell'uomo.

Dalla Cina fino all'Europa si diffuse la peste nera, un'epidemia che sembrava annunciare l'Apocalisse, accompagnata com'era da furiose inondazioni e giganteschi sciami di cavallette. Da un capo all'altro dell'Eurasia si avvertirono le conseguenze di improvviso mutamento delle temperature e l'inizio di quella che viene chiamata 'piccola glaciazione'.

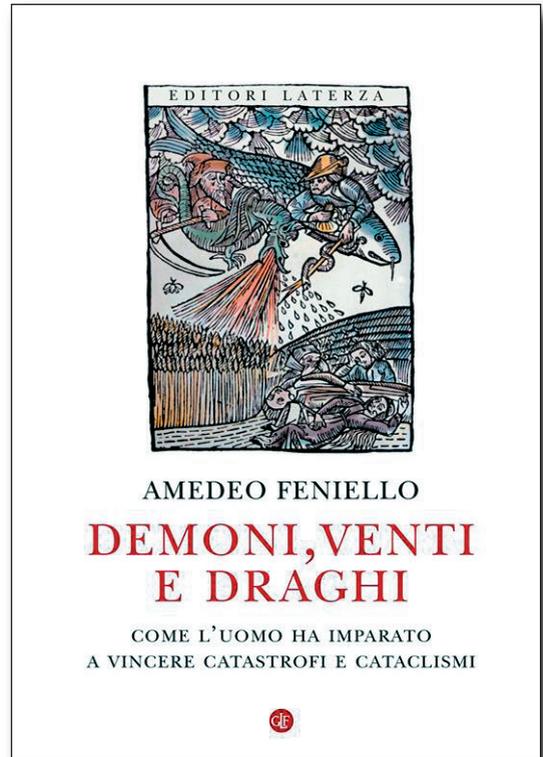
Eppure l'uomo seppe reagire al trauma di questi eventi drammatici. Piano piano emersero dei veri e propri 'paesaggi adattivi', nuove forme di organizzazione sociale, politica ed economica che lanciarono il mondo verso una fase nuova. Una lezione, affascinante, che ci viene dal passato e che ha molto da insegnarci oggi.



## L'evoluzione climatica

**Il nostro Pianeta, tutt'altro che regolare nelle sue oscillazioni climatiche, pure nel breve periodo.**

Prendiamo ad esempio gli anni che intercorrono tra la fine dell'impero romano e l'inizio della rivoluzione industriale nel Settecento. Se si pensa al clima, sono circa quindici secoli di continui mutamenti.



### Come l'uomo ha imparato a vincere catastrofi e cataclismi

Con tante, mutevoli, variabili. Dove, però, a differenza di oggi, l'azione dell'uomo fu del tutto irrilevante. Le cause dei cambiamenti? Tante e articolate. La meccanica orbitale è una di esse: bastano piccole, lievi variazioni nell'inclinazione e nella rotazione della Terra attorno al suo asse per modificare la quantità e la distribuzione dell'energia che arriva dal Sole.



Forzature orbitali, come vengono definite, che hanno creato interludi glaciali che sono durati millenni. Il Sole stesso, poi, è molto meno costante di quanto si immagini. Ogni tanto si ammala - il ciclo delle macchie solari è solo uno dei suoi tanti capricci - e la sua azione può rallentare, con dei picchi minimi di irradiazione; o, viceversa, aumentare i suoi effetti.

Ma anche il nostro Pianeta agisce direttamente su sé stesso: pensiamo ai giganteschi fenomeni di teleconnessione atmosferica in cui l'azione degli Oceani si coniugano con quelli dell'atmosfera, come El Nino e il suo corrispettivo femminile, la Niña. Oppure al jet stream, la corrente a getto di cui si sta parlando proprio in questi giorni, quella stretta fascia di venti che viaggia tra i 7 e i 10 chilometri di altezza dal suolo che ha il ruolo di pi-

lotare le perturbazioni e di generare campi di alta e bassa pressione che possono subire rapidi mutamenti rispetto al loro flusso costante. Poi c'è l'attività vulcanica, con fenomeni che impattano violentemente, innescando impreviste manifestazioni tanto di riscaldamento delle acque oceaniche quanto di rilascio negli strati più alti dell'atmosfera di una pellicola sottilissima di solfati di aerosol capace di schermare i raggi solari, impedendo loro di entrare nell'atmosfera. Questi alcuni dei fattori, che pian piano vengono decodificati da una scienza odierna e in pieno sviluppo: la climatologia.

**In quei quasi millecinquecento anni, forse i più fortunati da un punto di vista climatico furono proprio i romani**

L'impero raggiunse infatti la sua massima

espansione nel periodo tardo-olocenico chiamato appunto Optimum climatico romano: un'epoca contraddistinta da una fase di clima caldo, umido e stabile. Situazione favorevole che si trasformò in una "silenziosa forza cooperativa", come scrive Clive Harper, che contribuì al rafforzamento agricolo e produttivo dell'impero. Dalla metà del II secolo, però, le cose cominciano a cambiare, con una serie di shock ambientali. Tra il 150 e il 450 d.C. l'instabilità del clima mise alle strette le riserve energetiche dell'impero. Mentre, dalla fine del V secolo, comincia la Piccola Glaciazione della Tarda Antichità, con un periodo di forte attività vulcanica che si esprime in tutta la sua virulenza negli anni Trenta e Quaranta del VI secolo, che innesca il periodo più freddo di tutto il Tardo Olocene.

È l'epoca delle "dark ages", della regressione sociale e politica, almeno per la zona occidentale del Pianeta, che si protrae, più o meno, fino al X secolo, il momento di partenza della cosiddetta anomalia climatica medievale che dura fino alla fine del Duecento. Un'oscillazione di tre secoli, dovuta a due eventi di maggiore impatto: una diminuzione delle attività vulcaniche tra il 960 e il 1000 e un'azione più energica del Sole (great solar maximum), in grado di mettere in movimento le grandi pompe oceaniche regolatrici le temperature dell'acqua e le circolazioni atmosferiche. Con un riscaldamento globale di 1

o 2 gradi in media, con punte, nel profondo Nord, di 4 gradi. Un periodo di inusuale clima relativamente caldo che coinvolse in modo particolare gran parte dell'emisfero settentrionale, dall'America settentrionale alla Cina. Il fenomeno ebbe effetti straordinari, sebbene disomogenei da una zona all'altra. Nell'estremo Nord, i ghiacci si sciolgono. Regioni fino ad allora impenetrabili, come l'interno della Russia, l'Islanda, la Groenlandia, il Nord del Canada diventano accessibili. In molte zone, uomini e coltivazioni si spostano verso settentrione e verso l'alto. Nuovi tipi di grano si installano in Scandinavia e Norvegia.

### L'uva in Inghilterra diverse centinaia di chilometri più a nord rispetto ai limiti attuali

Piante subtropicali, come il fico o l'olivo, si installano in regioni come la Germania o l'Italia settentrionale. Il cammino dei ghiacciai arretra. Dall'oceano Indiano fino al mar della Cina, il ciclo dei monsoni assume una maggiore regolarità dopo un lungo periodo di squilibri. Condizioni che influenzano l'ambiente, le colture, la quotidianità.

**In generale il clima mantenne un suo assetto** più o meno stabile fino ad una data-simbolo: il giorno di Santa Lucia del 1287, quando una terribile inondazione si abbatté su un vasto litorale che andava dalle coste inglesi a quelle dell'attuale Olanda e Germania.

Le onde tumultuose del Mare del Nord invasero terre, abbattono dune, seppellirono villaggi, distrussero dighe. Si parlò di 30 mila morti e, all'indomani della catastrofe, il profilo delle coste fu così stravolto da dar vita al gran golfo dello Zuiderzee nei Paesi Bassi. Una tempesta perfetta causata dall'incontro tra una massa di alta pressione che sorvolava sulla Scandinavia e due depressioni, la prima che risaliva verso il Mare del Nord, la seconda verso la Scozia, con una forza del vento poderosa, immaginiamo di più di dieci nodi, e un crollo della pressione dell'aria di centinaia di millibar.

### **Comincia così una nuova fase depressiva, preludio della Piccola Era Glaciale**

I vulcani tornano a ruggire, con un'eruzione tra le più violente, quella del 1257 del vulcano Samalas, nell'isola di Lombok in Indonesia. Ma altre ve ne furono nel 1269, '76, '86. Il Sole, intanto, si ammala un po'. È il cosiddetto Wolf solar minimum, cioè l'energia emessa dalla pila solare rallenta: uno dei tre minima che marcano il periodo che va dal Trecento al Seicento. Le temperature globali precipitano. Gli squilibri aumentano a dismisura, con l'alternarsi di lunghi periodi violenti di pioggia a fasi di perdurante siccità. Con eventi estremi che feriscono per l'inaspettata violenza, in ogni parte d'Europa, dall'Italia, alla Germania, all'Inghilterra.

### **Non diverse le condizioni all'altro capo del Mondo:**

Le inondazioni che si alternano a siccità segnano il destino di Angkor Vat in Cambogia, del regno di Shrivijaya a Sumatra e delle capitali buddiste dello Sri Lanka Anuradhapura e Pailn Polonnaruva. In India si registrano tremende siccità, come quella lunghissima di Durga Devi che colpì il Deccan e durò dal 1396 al 1408. In Cina il maltempo flagella in continuazione il Paese al punto che, tra il 1300 e il 1399, si contano sessanta tifoni, alcuni con onde alte anche più di trenta metri mentre e in un caso, l'acqua penetrò fino a 280 chilometri dalla costa.

### **Nel Cinquecento si espande la Piccola Era Glaciale**

A molti osservatori, il Sole appare spesso pallido oppure più rosso del solito, come velato da una coltre di polvere, verosimilmente a causa dell'incremento delle eruzioni vulcaniche. Fatto sta che le temperature precipitano e si attestano su una media di due gradi in meno rispetto ai livelli registrati nel XX secolo. La prima ondata di inverni glaciali, estati piovose o funestate da terribili grandinate avviene nella seconda metà del secolo. I danni all'agricoltura sono tali che i livelli di produttività del 1570 vengono recuperati quasi due secoli dopo, nel 1750, quando le curve delle temperature ricominceranno a

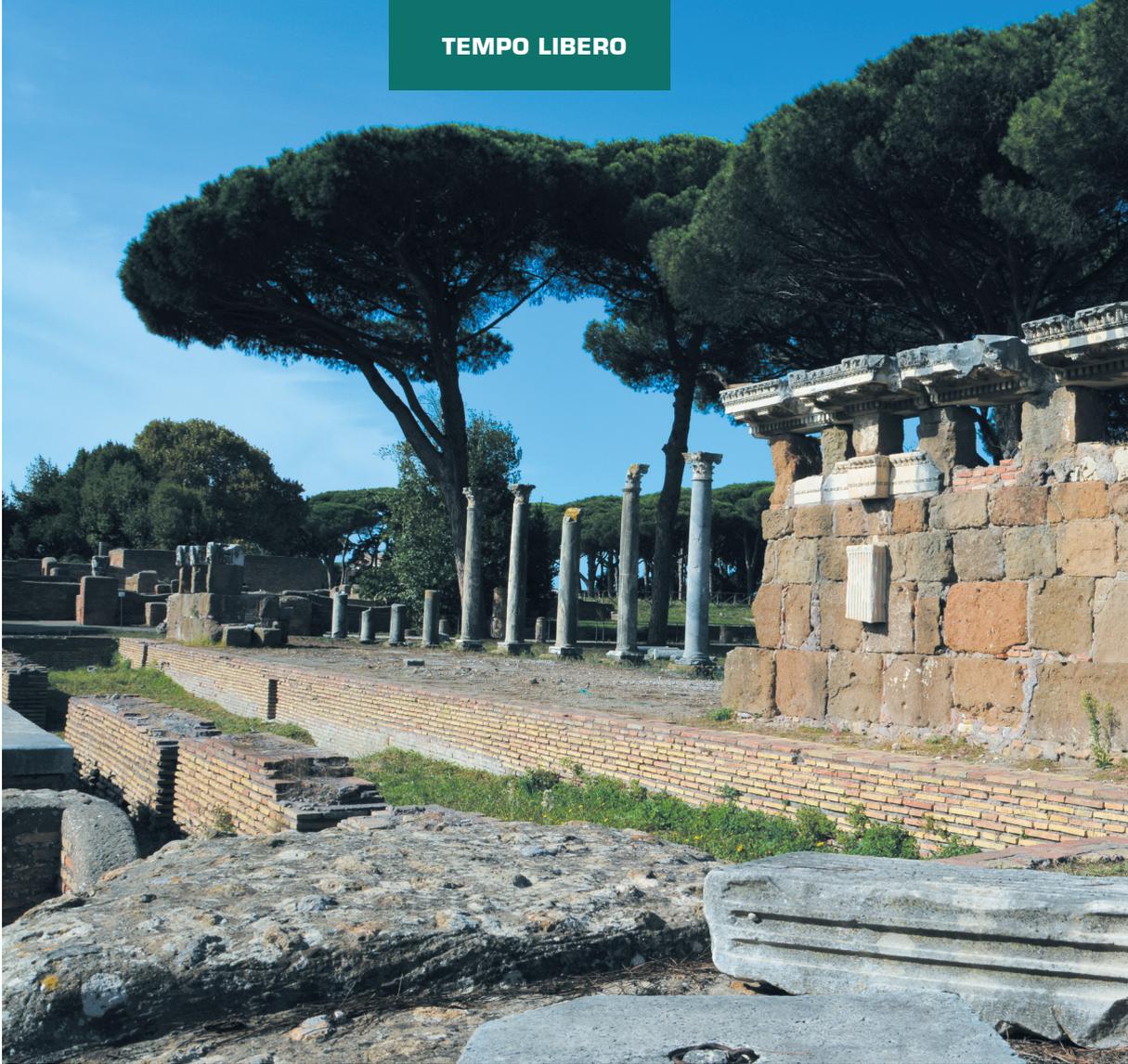


risalire. La natura cambia verso. Gli oceani si raffreddano. Ai rigori dell'inverno subentrano stagioni senza estate. L'Europa, come scrive Marlowe nel Tamerlano, sembra diventato il luogo "dove il sole si nasconde/tra gelide meteore e freddi ghiacciai". Ma è dappertutto così: le cronache di ogni parte del Mondo rimandano a siccità, ad aberrazioni climatiche, a piovosità estreme, a gelate improvise che si moltiplicano. Si poteva attraversare a cavallo, sul ghiaccio, il Danubio a Vienna, il Meno a Francoforte, il Reno a Strasburgo. Tra il 1683 e il 1684 sul Tamigi si installano fiere e baracconi. Il Baltico gelò così tanto

che, nel 1658, l'armata svedese, con la sua artiglieria, marciò sul ghiaccio per 20 miglia dallo Jutland per lanciare un attacco a sorpresa su Copenaghen. La laguna veneta ghiaccia. Il mare davanti ad Istanbul pure. In Egitto nel 1670 nevicava mentre in Cina la furia delle piogge è tale che, nel 1640, il livello raggiunto fu di mezzo metro superiore a quello della disastrosa inondazione del 1588.

### **La Piccola Era Glaciale si chiude, secondo i climatologi, nel 1816, l'ultimo "anno senza estate"**

A scatenarlo, l'esplosione del vulcano indonesiano Tambora, capace di proiettare in aria una montagna alta 1500 metri, con un'esplosione che fu sentita fino a Giava, a 1250 chilometri di distanza, che generò uno tsunami tremendo con onde alte quattro metri che colpì gran parte dell'Indonesia. Nei mesi seguenti, milioni di metri cubi di cenere sospesi nell'atmosfera rifletterono la luce del Sole, provocando quella che Philipp Blom definisce "una sorta di inverno nucleare durato un anno intero". Con questo episodio terminano, ancora una volta simbolicamente, i circa millecinquecento anni di questa breve storia climatica. Ed inizia la nuova fase dell'Antropocene, con l'incombente, e per molti versi senza controllo, azione dell'uomo sull'ambiente.



# UNA GIORNATA AD OSTIA ANTICA con I Viaggi nella storia di Laura D.

-----  
A cura della Redazione  
Foto di Daniele Del Moro  
-----



## Alla scoperta di Ostia Antica con la giovane archeologa, topografa e guida turistica Laura David che ci racconta le meraviglie della città romana

È un bene prezioso per una città complessa come Roma e per chi ha la fortuna di attraversarla in compagnia di una delle sue visite guidate. Una di queste è quella che organizza periodicamente per visitare **gli scavi di Ostia Antica**. Organizzazione sempre efficiente, con



**L**aura David, guida esperta, archeologa classica e topografa antica, che organizza dei bellissimi tour in giro per Roma. Basta guardare la sua pagina Facebook **Viaggi nella storia di Laura D.** per rendersi conto dei percorsi particolarmente coinvolgenti che organizza e di quanta passione e amore infonda nel suo lavoro. Un



tutte le misure di sicurezza possibili, visti i tempi, **Laura David è capace di spiegare in maniera appassionante e divulgativa le mete che propone, senza mai annoiare.**

*"La visita agli scavi di Ostia Antica è un modo per conoscere una città antica che non ha subito una trasformazione urbanistica come la capitale. Per qualche ora si entra in un'altra dimensione, per immergersi nella quotidianità di un passato lontano - spiega **Laura David** - La città, che contava 50000 abitanti nel II d.C., era un crocevia di genti che arrivavano da ogni angolo dell'impero nel principale emporio mercantile della capitale. Il viaggio nel tempo comincia da fuori porta Romana, visitando la necropoli della via Ostiense. Entrando poi in città, si possono visitare le terme di Nettuno e scoprire com'era*

*una tipica giornata di un bagnante in una spa.*

*Troviamo anche la caserma dei vigili del fuoco, difatti erano frequenti gli incendi a causa dei materiali da costruzione, come il legno, e degli elementi per l'illuminazione. Basta chiudere gli occhi per vedere ancora il teatro riempirsi di spettatori e, passando per il cuore della città antica, il foro, si percepisce ancora l'energia della vita di un tempo, con il pullulare di abitanti nelle attività commerciali come la fullonica, ovvero la lavanderia, o la popina, il nostro snack bar. Insieme possiamo scoprire i piatti antichi che venivano consumati in quel tempo, vediamo il mulino con le sue macine e passeremo per il bagno pubblico.*

*Si cammina tra le insulae (i condomini) e le domus, proprietà di ricche personalità. Prima, chi veniva a Roma non si spostava*

*per visitarne i dintorni. Da qualche anno invece Ostia è stata riscoperta e apprezzata dai turisti. In questa antica città si può vivere davvero un emozionante e indimenticabile viaggio nel tempo".*

Tra gli altri tour che Laura David organizza, ricordiamo il classico giro che comprende il **Foro Romano**, il **Palatino** e il **Colosseo** nel cuore della Roma antica, ma anche

visite ad altri siti archeologici come i **Fori Imperiali**, le **terme di Caracalla**, o il **Pantheon**. Anche la **Roma sotterranea** è da prendere in considerazione, con la **basilica di San Clemente** e lo **stadio di Domiziano**. Si può pensare a un percorso alla scoperta della **Roma cristiana**, iniziando dalla **basilica di San Pietro** per poi passare per altre importanti basiliche e chiese della capitale.





# Casa di Cura Villa del Rosario

**L**a Casa di Cura Villa del Rosario è stata inaugurata nel 1961 per desiderio della Superiora Generale, Madre Marta Mazziotti, della Congregazione delle Suore dell'Apostolato Cattolico (Pallottine). La stessa Congregazione gestisce a tutt'oggi la clinica con un profondo spirito di accoglienza e di rispetto per l'ammalato.

La Casa di Cura è dotata di: 64 posti letto di reparto, con camere di degenza singole e con possibilità di ospitare un accompagnatore e di 4 posti letto di Terapia Intensiva, con guardia medica, cardiologica ed anestesologica in presenza h/24 con possibilità di accesso a trattamenti di Primo Soccorso h/24.

Nel gruppo operatorio della Casa di Cura è presente una sala ibrida per lo svolgimento di interventi di cardiologia e radiologia/vascolare interventistica sia in regime ordinario che in urgenza. Quest'ultima rappresenta un'eccellenza della Casa di Cura Villa del Rosario in quanto costruita secondo gli ultimi standard internazionali e le direttive GISE (Società Italiana di Cardiologia Interventistica) cui la struttura è affiliata. La sala ibrida combina le attrezzature di un laboratorio di emodinamica e di elettrofisiologia con i requisiti e le dotazioni di una sala operatoria cardiocirurgica, dovendo soddisfare le caratteristiche standard di entrambe. Il personale della sala dedicato possiede sia competenze specifiche di sala operatoria sia del laboratorio per il cateterismo cardiaco. Suddetta organizzazione risponde

così al più recente indirizzo dell'Heart Team garantendo l'interdisciplinarietà tra cardiocirurghi, chirurghi vascolari e cardiologi interventisti.

La Casa di Cura dispone ancora di una sala operatoria ISO 5 a flussi laminari per ridurre il rischio di contaminazione del campo operatorio per interventi ortopedici di artroprotesi, di cardiocirurgia e neurochirurgia cranio, così come di interventi che richiedono tempi di esecuzione superiori ad un'ora e che pertanto sono molto più sicuri in una sala che riduca di fatto il rischio di complicanze infettive. È possibile svolgere presso la nostra struttura interventi di chirurgia addominale, toracica e di tutte le branche chirurgiche specialistiche.

Dispone di un servizio di diagnostica radiologica altamente qualificato con TAC e Risonanza Magnetica 3 Tesla di ultima generazione.

Il nostro servizio di analisi cliniche è disponibile h/24 per i pazienti ricoverati e dal lunedì al sabato per i pazienti esterni che vogliono eseguire check-up completi.

Oltre alla cardiologia clinica, d'urgenza, diagnostica ed interventistica altre eccellenze e servizi sono presenti. Infatti, presso la casa di cura Villa del Rosario, è stato aperto un centro ad elevata specializzazione per la diagnosi e cura delle patologie polmonari che per competenze specialistiche e strumentazioni d'avanguardia rappresenta un fiore all'occhiello della sanità

privata romana. Secondo i dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, la BPCO (Broncopneumotia Cronica Ostruttiva) è una delle tre patologie prevalenti nel mondo.

**Tosse, affanno, catarro** rappresentano i sintomi tipici di una malattia subdola, la cui mancata diagnosi e terapia può nel tempo produrre danni gravi ed irreversibili.

L'effettuazione di una **spirometria globale con lo studio delle resistenze pletismografiche consente un elevatissimo livello diagnostico** potendo misurare tutte le alterazioni della funzionalità respiratoria in modo riproducibile e oggettivo. La Riabilitazione Respiratoria, insieme alla terapia farmacologica, rappresenta un presidio fondamentale ed indispensabile per limitare i danni della malattia.

Abbiamo inoltre voluto rivolgere la nostra attenzione al MONDO DONNA: in particolare, presso la Sezione Senologica della Casa di Cura "Villa del Rosario", lo start up della prevenzione diagnostica si vale del più avanzato sistema mammografico 3D che coniuga la più elevata accuratezza diagnostica con la più contenuta dose di radiazioni per paziente. Tra le procedure interventistiche più moderne troviamo il Mammotome con l'opzione di guida stereotassica mammografica 3D o angiommammografica, per le indagini diagnostiche di II livello. Ad in-

tegrare e completare l'iter senologico presso la Casa di Cura "Villa del Rosario" vi è il Counselling genetico indicato per i casi in cui il rischio di ammalarsi di cancro della mammella è più elevato.

Sempre presso la nostra Casa di Cura Villa del Rosario è possibile trovare un centro oncologico all'avanguardia dove grazie alla presenza di un tumor board (oncologo, radiologo, radioterapista, chirurgo ed anatomo-patologo) è possibile eseguire analisi e visite preventive, chemioterapie e immunoterapia in regime ambulatoriale e/o di ricovero.

Il paziente per noi non rappresenta un numero od una stanza, ma è un nome che entra a far parte della nostra famiglia e come tale sarà trattato.

La Casa di Cura Villa del Rosario è situata in Via Flaminia Vecchia, 499, zona Roma Nord compresa tra Piazzale Ponte Milvio, Corso Francia e la Via Olimpica.

**Casa di Cura Privata Villa del Rosario**  
**Via Flaminia Vecchia, 499 - 00191 Roma**  
**Telefono Centralino: 06.330101 (r.a.)**  
**E-mail: [rosario@villadelrosario.it](mailto:rosario@villadelrosario.it)**  
**Website: [www.villadelrosario.it](http://www.villadelrosario.it)**



# COSTRUIAMO IL PAESE DELLE nuove GENERAZIONI



**SOSTIENI I NOSTRI PERCORSI  
PER L'EMPOWERMENT DEI GIOVANI  
E IL LORO IMPEGNO PER UNO SVILUPPO PIÙ  
EQUO E SOSTENIBILE**

**#EQUALITY #CLIMATE ACTION #EDUCATION FOR ALL #GOOD HEALTH**

*Scegli di destinare il tuo **5 x mille** a Vises*

**CODICE FISCALE 08002540584**

L'educazione ha un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile. Sostieni i nostri percorsi per l'empowerment delle nuove generazioni contribuendo a rilanciare una crescita economica e sociale più equa e inclusiva.



**VISES** ONG  
ONLUS  
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO  
ECONOMICO E SOCIALE

[www.vis.es.it](http://www.vis.es.it)

# 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

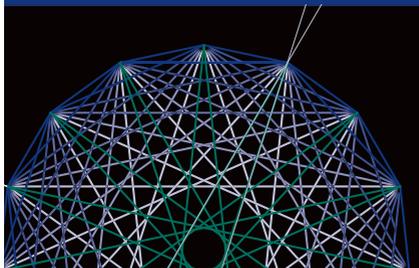
La consulenza, che relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda il diritto penale, il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. Può essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

✉ legale@federmanager.roma.it



# I Rapporti dell'Osservatorio 4.Manager

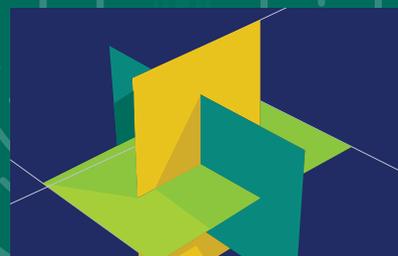
Visita il sito [www.4manager.org/osservatorio/](http://www.4manager.org/osservatorio/) o scansiona i QR code per scaricare le pubblicazioni dell'Osservatorio.



MANAGEMENT  
E INNOVAZIONE  
DEI MODELLI  
DI BUSINESS



CAPITALE  
MANAGERIALE  
E STRUMENTI  
PER LO SVILUPPO



NUOVI ORIZZONTI  
MANAGERIALI

DONNE AL TIMONE PER LA  
RIPRESA DEL PAESE



NUOVI ORIZZONTI  
MANAGERIALI

SUPERARE IL GENDER GAP:  
FACCIAMO GOAL PER RIPARTIRE

