Il Periodico di Federmanager Roma

Dicembre 2022 • n. 73 ENERGIE IN TRANSIZIONE Manager a confronto 2023 ANNO DI SVOLTA PER I DIRIGENT POSTE ITALIANE SpA SPEDIZIONE IN A.P. 70% ROMA - DCB ROMA **MENTORING PROJECT** La parola ai protagonisti



#### 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 traccerà 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.





#### N. 73 Dicembre 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** 

2023 anno di svolta per i dirigenti di Gherardo Zei	pag.	2
FEDERMANAGER Cida in Assemblea di Stefano Cuzzilla	pag.	6
TRANSIZIONE ENERGETICA Energie in transizione: manager a confronto di Domenico Noviello e Antonio Amato	pag.	8
L'INTERVISTA La Luiss Business School e i percorsi di empowerment femminile Intervista di Marisella Cardaci a Raffaele Oriani	pag.	12
GIOVANI MANAGER Mentoring Project di Federmanager Roma. Intervista ai protagonisti di Alessando Tiberi e Massimo Fiorella	pag.	16
LEADERSHIP E MANAGEMENT Formazione alla teoria e pratica della leadership di Bruno Sbardella	pag.	20
WELFARE Bussola welfare per aziende e dirigenti di Giuseppe Straniero	pag.	22
GREEN ECONOMY Imprese e transizione ecologica. La coscienza di un'opportunità A cura della Redazione	pag.	24
ASSEMBLEA CIDA 2022 Visione e concretezza A cura della Redazione	pag.	28
ASSIDAI Raccogliere la sfida: consolidare e rafforzare il posizionamento di Assidai Intervista ad Armando Indennimeo	pag.	30
FONDIRIGENTI Formazione a misura di manager Intervista a Marco Bodini	pag.	34
PRAESIDIUM SPA Diffondere la cultura del welfare contrattuale Intervista a Giacomo Gargano e Valeria Bucci	pag.	36
PREVINDAI Dalla parte degli iscritti con prudenza e professionalità Intervista ad Oliva Masini	pag.	40
PREVINDAPI La scelta di un futuro sicuro di Carlo Salvati	pag.	42
STORIA Attualità del pensiero di Enrico Mattei di Armando Bianchi	pag.	44

CAMPAGNA D'ISCRIZIONE Insieme si sta meglio

pag. 46

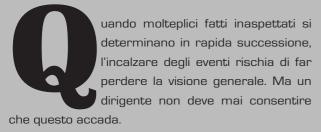


## 2023 anno di svolta per i dirigenti

di Gherardo Zei

Presidente Federmanager Roma

#### Cari colleghi,



I problemi che, a partire dalla debole ripresa del 2019, ci hanno portato fino ad oggi attraverso la pandemia, culminati con l'esplosione dei prezzi delle materie prime e la guerra, ci hanno costretto a governare tatticamente - un giorno dopo l'altro - una serie quasi infinita di velocissimi cambiamenti. Il primo è stato il fermo pandemico di molte attività con la conseguente recessione. Poi è venuta la sospensione del patto di stabilità europeo con i relativi scostamenti di bilancio e l'aumento del debito, indispensabili per erogare necessari sussidi. Infine, il rimbalzo della produzione è stato preso in contropiede dall'aumento del prezzo delle materie prime, reso

addirittura rovinoso dallo scoppio della guerra in Europa. La successiva riconversione affannosa dei rapporti commerciali verso l'ovest, l'Africa e l'oriente, causata dal venir meno del mercato russo dell'est, ha reso tutto ancora più difficile, proprio mentre il "mostro" dell'inflazione cominciava a erodere il potere d'acquisto dei salari. Il tutto contemporaneamente alla "battaglia" per il corretto utilizzo dei fondi del PNRR, la quale è tutt'ora in corso e ci impegnerà fino al 2026.

Davvero non c'è stato molto tempo per la strategia, perché ciascuno di noi nella propria azienda ha dovuto affrontare in modo pragmatico, di giorno in giorno, l'incalzare degli eventi. Alcuni si sono trovati a governare settori industriali devastati dai problemi e dal fermo di produzione, altri hanno incontrato opportunità inaspettate ma che richiedevano riconversioni repentine, altri ancora hanno avuto invece la necessità di generare accelerazioni di produzione improvvise e brucianti, come ad esempio accaduto all'inizio della pandemia nei settori delle telecomunicazioni e come accade oggi nel comparto energetico. Ma tutti abbiamo dovuto affrontare quello che succedeva, un giorno dopo l'altro, in modo pragmatico, cercando di governare la barca nella tempesta. Come tutti i bravi naviganti sapevamo che l'importante era uscire dal fortunale con meno danni possibile e poi, la mattina dopo, col sole e la buona visibilità avremmo potuto rivedere le strategie e tracciare una nuova rotta.

Oggi ancora non sappiamo se il 2023 sarà l'anno in cui potremo finalmente avere una prospettiva sufficiente a consentirci una programmazione di lungo periodo, ma lo speriamo vivamente. Inoltre per noi come dirigenti industriali il 2023 è l'anno in cui scade il contratto di categoria e, pertanto, è un anno di svolta in un momento cruciale.

Nella nostra rivista Professione Dirigente questo ar-

ticolo di fine anno è normalmente dedicato agli auguri e ai buoni propositi natalizi per l'anno nuovo ma, come sanno bene i nostri famigliari, noi dirigenti sentiamo sempre una grande responsabilità e, anche nei momenti di festa, finiamo sempre per parlare di lavoro e delle cose indispensabili da fare. Quindi oggi, come Presidente di Federmanager Roma e come Capo della Delegazione Trattante del CCNL, sento il dovere di darvi una chiara immagine della situazione e delle prospettive per quanto ciò sia possibile.

Come abbiamo detto molte volte, la società italiana fino ad oggi non ci ha riconosciuto il giusto merito per il contributo determinante che abbiamo dato e stiamo dando al benessere del Paese. Le nostre tutele per la conservazione del posto di lavoro sono. infatti, costantemente ridotte rispetto a quelle degli altri dipendenti, le nostre retribuzioni sono sotto attacco, le nostre pensioni sono costantemente tagliate, i nostri benefit sono sovrattassati e accusati di essere privilegi. Ogni anno vengono emanate nuove leggi che generano una sorta di responsabilità penale oggettiva per la posizione del dirigente (a mio avviso incostituzionale) e con discutibili applicazioni tali normative i dirigenti sono usati come "capri espiatori" per ogni evento che possa generare allarme sociale e, inoltre, ultimamente, con la logica perversa dell'ISEE veniamo addirittura costretti a pagare per servizi sociali che, con l'imposizione fiscale esagerata di cui siamo fatti segno, abbiamo già pagato almeno dieci volte. Questo è quello che riceviamo invece della gratitudine e, tuttavia, continuiamo a fare il nostro dovere.

Quindi oggi è giunto il momento in cui dobbiamo approfittare di questo auspicato momento di "quiete dopo la tempesta" che speriamo di vivere nel 2023 per guardare al nostro futuro con una visione di prospettiva che non sia solo a favore delle nostre aziende e del Paese ma che - una volta tanto - sia anche a favore della nostra categoria.

Le parole d'ordine mi sembrano abbastanza chiare. Dobbiamo migliorare la nostra immagine facendo capire l'importanza e i meriti del nostro lavoro e, nel contempo, dobbiamo perlomeno ridurre, se non eliminare del tutto, le ingiustizie perpetrate nei nostri confronti che ho appena elencato. Ma per poterlo fare abbiamo bisogno di una superiore forza politica che nasca dalla maggiore rappresentatività e compattezza di una categoria come la nostra in cui purtroppo è giusto riconoscerlo onestamente - molto spesso in passato abbiamo peccato di individualismo.

Affrontando il problema in modo pratico facciamo una fotografia della situazione. Oggi tra colleghi pensionati e colleghi in servizio sono iscritti alla nostra Federmanager meno della metà dei dirigenti industriali aventi diritto. Se fossimo iscritti tutti supereremmo abbondantemente il numero di centomila e potremmo mettere sul tavolo ben altra forza negoziale e ben altra forza comunicativa. Gli appelli ad iscriversi si succedono da anni ma sono purtroppo in parte inefficaci a causa del nostro individualismo. Sarebbe giusto e ragionevole che tutti coloro che sono iscritti ai nostri Enti di tutela previdenziale e assistenziale (Previndai, Fasi, Assidai eccetera) si iscrivessero anche a Federmanager. E questo è un appello che faccio a tutti voi di fare iscrivere almeno uno o due colleghi nel 2023 spiegando loro l'importanza di questo gesto.

Altro tema è quello dei super quadri. Ad oggi la nostra categoria di dirigenti non ha infatti un chiaro perimetro di consistenza. Se andiamo ad analizzare le declaratorie che individuano le classiche competenze del dirigente (governo di risorse, ruoli di coordinamento, attribuzione di deleghe eccetera) vediamo che tali elementi sono valutati in modo variabile, al punto che il medesimo incarico (ad esempio "capo del personale")



nella vita pratica viene interpretato, a seconda della singola azienda, nel senso che tale figura possa o non possa essere dirigente. Pertanto, in tal modo la nostra categoria rimane esposta ad essere ridotta di numero e, per assurdo, addirittura eliminata semplicemente attribuendo incarichi a super quadri e non nominando più dirigenti. Questa cosa è effettivamente successa in alcuni periodi anche in grandi aziende e dimostra - a mio avviso - la debolezza di questa modalità legata alla definizione di declaratorie di ruoli e competenze, molto bella in apparenza ma spesso del tutto inefficace in pratica. A mio parere la definizione del ruolo aziendale dovrebbe rimanere come stella polare nella individuazione delle caratteristiche per la nomina a dirigente, ma aggiungendo un elemento di garanzia legato al livello di retribuzione. In parole povere i lavoratori con qualifica di super quadro che godono di una retribuzione



di base (RAL) pari o superiore a quella minima stabilita nel nostro CCNL per i dirigenti dovrebbero costantemente essere nominati dirigenti, naturalmente a valle di una revisione delle loro qualifiche la quale - considerando l'alto livello retributivo - non potrebbe che dare un esito positivo nella stragrande maggioranza dei casi. E del resto se una azienda è disposta a pagare a un dipendente una RAL superiore a quella minima dei dirigenti non sarebbe più dignitoso per tutti che gli fosse riconosciuta la categoria dirigenziale? Questo riporterebbe in famiglia da noi molte migliaia di colleghi manager quadri che a mio avviso, considerando la retribuzione e le responsabilità attribuite, di quadro ormai hanno solo la qualifica contrattuale. lo intendo portare in tutte le sedi questa proposta che ritengo equa, logica e al passo con i tempi.

A questo punto, compattata dentro Federmanager, la forza di tutta la dirigenza industriale italiana e avendo raggiunto un numero di rappresentatività molto superiore alle centomila unità, l'ultima cosa che rimarrebbe da fare sarebbe quella di riunire la forza complessiva della categoria allargata al mondo del la dirigenza pubblica, del commercio, del mondo bancario e di ogni altro settore che abbia una dirigenza.

A questo sta già pensando il nostro lungimirante Presidente Nazionale Stefano Cuzzilla che, quale Presidente della Confederazione CIDA, persegue questo progetto con la determinazione e la forza politica che lo contraddistinguono e grazie alle quali si è potuta svolgere con straordinario successo la recente Assemblea della CIDA all'Auditorium Parco della Musica, con oltre mille colleghi presenti e molti di più in collegamento da remoto. Sono certo che il Presidente Cuzzilla avrà totale successo in questo grande progetto e tutti noi lo appoggeremo con assoluta determinazione.

Non esiste nessun motivo morale o di interesse che impedisca questa grande unione. I problemi di un primario di medicina, di un dirigente pubblico o di un direttore di banca sono esattamente gli stessi che abbiamo noi, i nostri meriti verso la società italiana sono molto simili, i nostri interessi sono coincidenti e gli attacchi che subiamo sono i medesimi. Dunque mettiamo da parte il nostro individualismo e, per una volta, facciamo anche il nostro interesse, in parallelo a quanto stiamo continuando a fare con immutato impegno a favore delle aziende e del Paese.

Per quanto mi riguarda farò tutto il possibile a Roma e nella trattativa del CCNL perché questa unità sia raggiunta e questa forza della categoria sia messa a frutto, con il sogno che il 2023 sia per davvero l'anno della svolta e che tra un anno avremo raggiunto questi obiettivi.

## CIDA IN ASSEMBLEA

di Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

onvinti nella visione, concreti nella realtà. È così che abbiamo deciso di definirci, all'Assemblea Nazionale CIDA del 15 novembre che si è tenuta a Roma, presso l'Auditorium Parco della Musica.

Pochi mesi fa ho accettato di guidare la Confederazione, ben consapevole di essere chiamato a rappresentare circa **1** milione tra dirigenti e alte professionalità del settore pubblico e di quello privato.

Donne e uomini che si misurano ogni giorno per traghettare le proprie organizzazioni **oltre le crisi** e **aiutare il Paese a ripartire**, nel suo tessuto produttivo, economico e sociale.

Oggi lo scenario è questo: prezzi dell'energia alle stelle, anche a causa di una guerra insensata alle porte dell'Europa, inflazione galoppante, prospettive di crescita nazionale prossime allo zero per il 2023. E poi la crisi climatica che non concede tregua e quella pandemica sulla quale non si può di certo mettere la parola "fine".

Non possiamo e non vogliamo cedere a questo

tsunami che si sta abbattendo su famiglie e imprese.

Anzi, da manager, vogliamo provare a "sfidare la complessità", individuando soluzioni coraggiose che riescano a trasformare gli auspici condivisi in obiettivi realizzabili. Concentrandosi, innanzitutto, su misure che abbiano la forza di restituire dignità al lavoro.

Il 15 novembre ho illustrato le nostre proposte per accompagnare il Paese verso orizzonti di sviluppo sostenibile, avendo ben chiare le criticità che ritardano quel processo di modernizzazione troppe volte predicato e mai compiutamente realizzato.

L'evento di Roma ha avuto innanzitutto per protagoniste tutte e dieci le Federazioni che compongono CIDA e ha rappresentato un'occasione preziosa per riunire, in presenza, l'ampio bacino della dirigenza italiana.

Le competenze dei nostri manager sono pronte a dialogare con i rappresentanti delle istituzioni, dell'accademia e dell'economia invitati in Assemblea, per offrire un supporto d'eccellenza al raggiungi-



L'Assemblea nazionale della Confederazione Italiana Dirigenti e Alte Professionalità si è tenuta a Roma lo scorso 15 novembre.

Ecco di cosa abbiamo parlato

mento degli ambiziosi traguardi che l'Italia ha di fronte, su tutti la messa a terra delle risorse rese disponibili dal Pnrr.

Abbiamo parlato di cultura manageriale e nuovi modelli d'impresa, di **welfare**, di pubblica amministrazione, formazione, **transizione ecologica e digitale**, infrastrutture, **parità di genere**.

In breve, del presente e del futuro che abbiamo in mente, attraverso interventi concreti che superino la ritualità del linguaggio di circostanza e valorizzino potenzialità, talenti, capacità.

Il meglio che l'Italia ha da offrire, come insegnano la nostra storia e l'ammirazione che il mondo nutre nei nostri confronti.





Antonio Amato, Vicepresidente Federmanager Roma



**Domenico Noviello**, Direttore Generale di Confindustria Energia

onfindustria Energia e Federmanager hanno recentemente avviato un'intensa attività congiunta a seguito della firma nella scorsa primavera di un Protocollo di collaborazione.

L'agreement prevede la condivisione del patrimonio di conoscenze nell'ambito dei temi della managerialità al servizio della transizione energetica. La prima iniziativa ha riguardato il programma di executive seminar "Energie in transizione per un mondo sostenibile", sei appuntamenti per discutere

di energia per favorire la diffusione di una cultura che valorizzi competenze e conoscenze. Il programma avviato ad ottobre si concluderà a dicembre che sta riscontrando la partecipazione di oltre 100 manager, in ogni sessione, provenienti dai diversi comparti produttivi.

"L'iniziativa – sostiene l'Aw. Noviello, Direttore Generale di Confindustria Energia – ha dimostrato che la condivisione delle conoscenze è realmente la chiave di volta per avviare processi di cambiamento importanti e concreti quali quelli richiesti







dalla transizione ecologica e più precisamente quella energetica. La collaborazione e la passione fanno la differenza nei processi trasformativi. Questa è la filosofia con cui ogni giorno Confindustria Energia e Federmanager sono impegnati in stretto contatto anche con le parti sociali a promuovere il cambiamento, definendo quest'ultimo, obiettivo primario del Paese".

I seminari sono stati impostati per costruire un pensiero consapevole per una transizione energetica giusta e sostenibile in modo davvero integrato, con un approccio tecnologicamente neutro e capace di ricercare sinergie e complementarità tra le diverse soluzioni, massimizzando efficienza ed efficacia.

È possibile una transizione energetica soltanto se risponde ai principi dello sviluppo sostenibile attraverso scelte che rispettino l'ambiente, ma che siano al contempo economicamente accettabili e soprattutto eque e giuste sotto il profilo sociale. L'accesso all'energia è il grande tema se consideriamo che nel mondo circa 700 milioni di persone non dispongono dell'energia elettrica. Un tema

purtroppo di attualità se lo colleghiamo alla povertà energetica connessa attualmente ai suoi costi.

"L'attuale situazione geopolitica, con tensioni economiche di rilievo mondiale, causate anche dal conflitto ucraino, ha dimostrato quanto siano strettamente collegate le dimensioni economiche, sociali ed ambientali. I seminari, basati su un approccio che alterna l'ascolto degli esperti a quello della partecipazione attiva nella formulazione di posizioni basate sulle esperienze manageriali dei singoli partecipanti, ha l'obiettivo di costruire un pensiero propositivo sulla comprensione dei problemi e sui modelli da adottare per fronteggiare le molteplici crisi della modernità", come ci riferisce l'Ing. Amato, Vicepresidente di Federmanager Roma.

Il programma di incontri affronta, attraverso sei angolazioni, diverse opportunità e criticità della transizione, tenendo come punto fermo la ricerca di soluzioni per superare l'attuale crisi energetica, che ha evidenziato anche le vulnerabilità del sistema di approvvigionamento e del sistema sociale.



L'approccio di "energie transizione" è quello di non trovare soluzioni, ma ampliare il campo di riflessione attraverso il confronto con accademici, rappresentanti di associazioni. esperti del settore e manager, sul ruolo



delle fonti rinnovabili, strategiche per la decarbonizzazione, dell'economia circolare nel settore energetico.

Il primo seminario ha riguardato il tema della Just Transition (transizione equa) per affrontare quello della sostenibilità in chiave energetica; come è stato evidenziato nel corso dell'incontro "la transizione energetica è come il cubo di Rubik, difficile da risolvere ma non impossibile". Questo è un passaggio chiave di cui siamo convinti: la complessità della tematica è dovuta all'urgenza di trovare una soluzione e all'impossibilità di una scelta radicale, repentina ed univoca. Molti esperti convergono sulla necessità di adottare un approccio olistico che premia le soluzioni migliori per il contesto.

Dal confronto su ciò che rappresenta una transizione giusta ed equa è emersa l'esigenza di riflettere sugli impatti della transizione stessa – i costi – riguardo alle fasce o settori industriali più deboli. Per fronteggiare il tema viene in soccorso però la tecnologia. Se da un lato la tecnologia ci fornisce le soluzioni è necessario d'altro canto che vi sia una professionalità adeguata, basata su competenze e dinamiche del mercato del lavoro pronte ad as-



secondare cambiamenti che quest'ultima impone. Il programma seminariale è proprio dedicato alla valorizzazione del capitale umano dove le professionalità della transizione richiederanno nuove forme di managerialità fondamentali a

massimizzare l'efficienza energetica, il rapido sviluppo delle rinnovabili, la trasformazione di rifiuti in nuove risorse e l'ottimizzazione dei bio carburanti in tutti settori della mobilità. Decisivo sarà il ruolo della formazione da adesso e per i prossimi anni. Il percorso si sviluppa attraverso l'approfondimento di argomenti strategici quali la gestione dei rifiuti e della sua valorizzazione per non contribuire a contaminare ulteriormente le matrici ambientali a cui rispondiamo con egoismo ecologico in contrapposizione alla generosità della natura; va in questa direzione l'idea di nuovi modelli di urbanizzazione, trattando temi logistici, infrastrutturali, digitali e sociali, con un approccio che valorizza la giusta tecnologia per le potenzialità e necessità del contesto e le aspettative dei cittadini.

In un mondo in ricerca di soluzioni innovative e concrete, la condivisione dei saperi e dei valori ha trovato massima espressione nel "world cafè decarbonizzato", un momento dedicato ai partecipanti e ai relatori per cogliere le opportunità che emergono da un confronto diretto sulle diverse istanze di cui sono portatori gli esperti dell'energia e i manager provenienti da diversi settori.

## La Luiss Business School e i percorsi di empowerment femminile

di Marisella Cardaci

Consigliera Federmanager Roma

andemia, guerra Russia-Ucraina, tensioni tra Cina e Taiwan, crisi energetica: il contesto nazionale e internazionale è sempre più caratterizzato da elevata instabilità, incertezza, complessità e ambiguità (VUCA, secondo l'acronimo inglese). Dal punto di osservazione della LUISS Business School state riscontrando un impatto sulle organizzazioni in termini di stili di leadership, modalità di gestione e cultura delle aziende?

La capacità di saper fare impresa e un nuovo approccio di leadership sono le chiavi per superare questa fase di incertezza. Per poter sopravvivere, le organizzazioni si trovano a dover cambiare il loro modus operandi, dimostrandosi più agili e adattive. Le aziende in grado di mantenere o aumentare le entrate nelle difficili condizioni della pandemia sono quelle che hanno fatto scelte proattive, sfruttando al meglio i processi innovativi e di trasformazione. È evidente che le competenze debbano essere ripensate in un contesto nuovo e flessibile, che sappia prendere in considerazione le esigenze del candidato o azienda; per questo i corsi Executive e gli MBA stanno evolvendo in prodotti sempre più innovativi e personalizzabili,

Luiss Business School è la Scuola di business e management dell'Università Luiss Guido Carli. In questa intervista, il Direttore Raffaele Oriani, ci ha parlato di formazione alla leadership, soprattutto delle donne e le iniziative che la Business School sta sviluppando per sostenere i percorsi di empowerment femminile



con formule part-time, flex e multi-hub, ampliando sia la fruibilità di contenuti digitali sia l'esperienza di networking.

Quali sono secondo lei le caratteristiche della leadership che possono rivelarsi vincenti e più efficaci in un tempo di incertezza ed emergenza prolungate, come quello che stiamo vivendo?

Durante le fasi di maggiore incertezza, è importante sapersi adattare; è indispensabile che le imprese siano guidate da leader resilienti, capaci di anticipare il cambiamento, che sappiano ascoltare e valorizzare lo staff con percorsi di formazione su misura e processi di idea generation, leader empatici e curiosi. Prima che il calcolo economico e politico, i leader devono approcciare il valore delle risorse umane, dimostrare integrità e costruire un rapporto di fiducia soprattutto in contesti di così alta volatilità





Raffaele Oriani, Direttore della LUISS Business School

in cui non vi sono solidi paradigmi di interpretazione della realtà. Un leader di cui le persone di fidano.

In che modo la trasformazione della leadership verso modelli improntati alla valorizzazione delle competenze soft quali empatia, ascolto, gentilezza, inclusione, può aiutare le organizzazioni a evolvere? E può anche contribuire a migliorare i risultati di business?

L'intelligenza emotiva – l'insieme di ascolto, gentilezza, inclusione – è una competenza che sta approcciando la gestione d'azienda con grande successo poiché una strategia vincente non può prescindere dalla relazione con i propri stakeholder. Si tratta di una leadership d'ispirazione, in cui il leader facilita le relazioni interne ed esterne all'azienda al fine di sollecitare soluzioni nuove e inesplorate, nei prodotti/servizi e nei processi; facilita l'engagement dello staff e la produzione di senso. Tale nuova funzione oggi richiede un leader sensibile, capace di motivare, stimolare, ingaggiare, coinvolgere e soprattutto innovare. La gentilezza è lo strumento capace di creare sintonia ed empatia tra questi elementi.



Perché è importante che sempre più donne siano pienamente inserite nel tessuto politico, economico e sociale del nostro Paese e partecipino attivamente ai processi decisionali in ruoli apicali?

La recente pandemia ha inasprito le differenze di genere. In particolare, secondo il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum, ci vorranno ora 135,6 anni per colmare il divario di genere a livello mondiale, rispetto ai 99,5 stimati pre-Covid. A titolo esemplificativo, In Italia, le donne rappresentano il 64% del personale dipendente e sono quasi il doppio degli uomini, ma solo il 18,2% ricopre ruoli di leadership. Tale situazione di discriminazione ostacola lo sviluppo personale e professionale delle donne e costituisce una mancata opportunità anche per la società stessa. In particolare, il Fondo Monetario e l'Harvard Business Review hanno identificato che attraverso il raggiungimento della parità tra uomo e donna, l'economia mondiale crescerebbe del 35%, e secondo il centro studi "Council on Foreign Relations", aumentare la parità di genere in Italia agli stessi livelli dei paesi europei più virtuosi, aggiungerebbe già il 14% al PIL.

Federmanager Roma con il Gruppo Minerva, in partnership con Unindustria Lazio, si propone di sostenere e rafforzare l'empowerment femminile attraverso iniziative di rilievo quali ad esempio il Premio Minerva Roma Donna d'eccellenza e Azienda d'eccellenza. Quali sono le iniziative che la Business School sta sviluppando per sostenere i percorsi di empowerment femminile delle studentesse e delle professioniste e manager delle aziende?

La Scuola ha diversi progetti attivi ed è particolarmente onorata di contribuire al Premio Minerva. Il progetto GROW – Generating Real Opportunities for Women ha l'obiettivo di promuovere, sostenere e migliorare lo sviluppo personale e professionale delle studentesse e degli studenti dei Master della Luiss Business School, con particolare attenzione all'inserimento nel mondo del lavoro e alla promozione della carriera professionale.

L'Osservatorio sull'equità di genere della leadership nel settore sanitario, con la direzione scientifica della Prof.ssa Maria Isabella Leone, ha lo scopo di monitorare e favorire la parità di genere della leadership nelle organizzazioni pubbliche e private del settore sanitario in Italia e si occupa di mappare la presenza delle donne nelle posizioni apicali delle organizzazioni pubbliche e private della filiera sanitaria attraverso il monitoraggio del Gender Leadership Index in Health. Infine, l'executive skil lab in Imprenditoria femminile e diseguaglianza di genere ha l'obiettivo di fornire una comprensione del dibattito attualmente in essere sul tema della Gender Inequality e di capire, come nelle diverse realtà aziendali, il tema venga affrontato.



## 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







# Mentoring Project di Federmanager Roma Intervista ai protagonisti

artito nel mese di giungo 2022 con un'edizione pilota, Il Mentoring Project di Federmanager Roma è stato pensato in un'ottica di "Give Back" e networking dal Gruppo Giovani Federmanager Roma e progettato in collaborazione con il Gruppo Minerva Roma e il supporto di We Plus Network.

Un comitato organizzativo costituito ad hoc, ha redatto un "Patto intergenerazionale tra senior manager MENTOR e giovani manager MENTEE" e una "GUIDA PER I MENTOR" utile ad accompagnare i giovani Mentee nell'esprimere al meglio il loro potenziale.

Alla luce del successo riscontrato e visto l'alto profilo delle candidature pervenute, il **Comitato Organizzativo** è a lavoro per la **seconda edizione del progetto** che conta già numerose manifestazioni di interesse.

Alessandro Tiberi, coordinatore del Comitato organizzativo e del Gruppo Giovani Federmanager Roma, insieme con il collega Massimo Fiorella, co-coordinatore del progetto e componente del Gruppo Giovani, hanno chiesto a due dei protagonisti, il MENTOR Luca Tommasi, TIM Enterprise Market - Post Sales, e il suo MENTEE Renato Di Belardino, ENEL Planning and Control - Global Energy and Commodity Management, di condividere la loro esperienza con i nostri lettori.

MENTOR - Luca Tommasi, TIM Enterprise Market - Post Sales

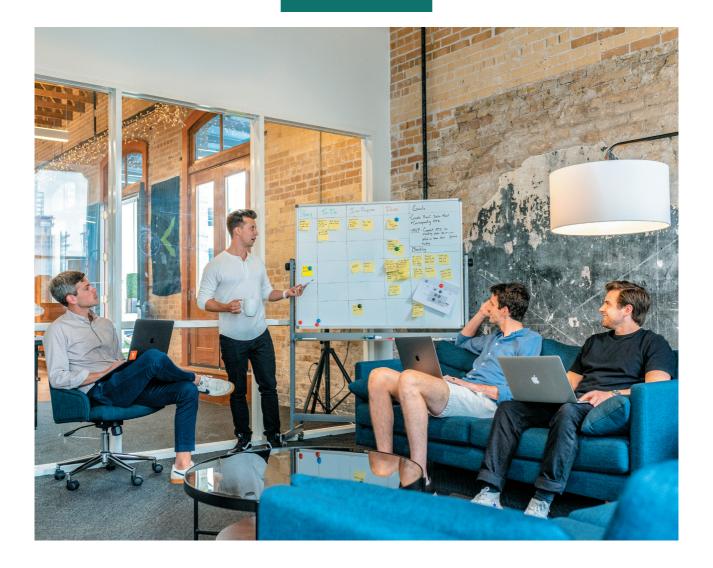
## 1. Cosa l'ha spinta ad aderire al mentoring project Federmanager Roma?

Quello che mi ha spinto ad aderire a questo interessante progetto è stato innanzitutto la volontà di met-

tere le mie competenze e l'esperienza maturata in una grande azienda a disposizione di manager più giovani e il desiderio di condividere le rispettive skill e conoscenze. Durante gli incontri siamo riusciti a instaurare un rapporto di fiducia che è fondamentale per un apprendimento reciproco con un produttivo scambio di opinioni. Un'esperienza che mi ha permesso di cogliere le suggestioni del giovane manager (mentee) che affronta le sfide ed il contesto attuale, valorizzando il tempo condiviso per sviluppare un percorso di crescita umana e professionale.

## 2. Ci racconta, se c'è stato, il momento più critico e l'insegnamento più importante?

Abbiamo sicuramente avuto qualche difficoltà ad "incastrare le agende": il tempo è una risorsa preziosa e proprio per questo ci siamo entrambi impegnati a



rispettare i nostri appuntamenti con un approccio "out of the box". Abbiamo infatti unito l'utile al dilettevole, incontrandoci davanti ad un aperitivo o a cena in un ristorante, in questo modo abbiamo velocemente instaurato quel rapporto di fiducia reciproca che è alla base del mentorina.

La costruzione di una relazione basata sull'ascolto e lo scambio mi hanno confermato il grande valore del mentoring come strumento di crescita ed apprendimento. Questo l'insegnamento più importante.

3. Volendo fare un bilancio a questo punto del percorso, cosa le resta e cosa cambierebbe? Sicuramente il valore del confronto e della condivi-

sione fatto fuori dalle rigide liturgie che l'azienda spesso impone e che magari non sempre facilitano l'ascolto e lo scambio. La possibilità di confrontarmi con stili e culture diverse dalla mia realtà aziendale mi ha permesso di avere un punto di vista diverse sulle cose. È sempre bello trasformare le sfide in nuove opportunità.

**4. Ci descrive questa esperienza in tre parole?** Tre le parole chiave: ascolto, fiducia e scambio.

## 5. Cosa consiglierebbe ad un collega che sta per intraprendere questo viaggio?

Un Mentor consapevole ed efficace deve essere

modello e fonte di ispirazione. Curiosità, generosità, determinazione e passione sono caratteristiche che non devono mancare Allo stesso tempo il mentor dallo scambio one to one con il suo mentee impara e alimenta la propria consapevolezza ed efficacia realizzativa.

MENTEE - Renato Di Belardino,
ENEL Planning and Control - Global
Energy and Commodity Management

1. Cosa l'ha spinta ad aderire al mentoring project
Federmanager Roma?
Ho scelto di aderire al
progetto per intraprendere un percorso di apprendimento e cre-

scita, sia personale che professionale, avendo la preziosa opportunità di potermi confrontare con Manager di grande esperienza nell'ambito del settore industriale italiano.

## 2. Ci racconta, se c'è stato, il momento più critico e l'insegnamento più importante?

Onestamente posso dire di non aver vissuto alcun momento critico durante il programma di Mentorship. Per l'appunto l'insegnamento più importante e l'aver acquisito maggiore consapevolezza che, partendo da solide basi e con i giusti presupposti, é possibile costruire rapporti, lavorativi e personali, di grande valore e destinati a durare nel tempo.

## 3. Volendo fare un bilancio a questo punto del percorso, cosa le resta e cosa cambierebbe?

Il rapporto e la relazione costruita ha un grande valore intrinseco. Ciò premesso chiaramente il confronto con il punto di vista di un Manager di lungo corso mette in condizione, e pone le basi, per lo sviluppo e pratica di un pensiero critico e una presa di consapevolezza. Per adesso non cambierei nulla.

### **4. Ci descrive questa esperienza in tre parole?** Stimolante, Costruttiva, Formativa.

### 5. Cosa consiglierebbe ad un collega che sta per intraprendere questo viaggio?

Di intraprendere questo percorso con grande entusiasmo e voglia di imparare. Questa opportunità è preziosa. Potersi confrontare ed imparare da professionisti di lunga esperienza nel settore industriale è un'opportunità di crescita personale e professionale estremamente pregiata.



Coordinamento organizzativo, Mentor, Mentee

#### Il Premio Giovane Manager e i colleghi di Roma premiati

Il Premio Giovane Manager organizzato dal Gruppo Giovani Federmanager come riconoscimento per i migliori iscritti under 44 giunge alla quinta edizione e si focalizza su temi di grande interesse per le nuove generazioni di manager. A partire dal titolo di quest'edizione, "WE-BE: benessere in agenda", un messaggio chiaro che vuole evidenziare innanzitutto l'importanza di una cultura della salute e della prevenzione che sin da giovani bisogna coltivare. Nell'ambito delle tappe che animeranno la manifestazione – che vede come main sponsor il Fasi e come altri sponsor Jefferson Wells – ManpowerGroup e la POLIMI Graduate School of Management – saranno approfondite le strategie aziendali che mirano a un maggiore benessere complessivo, all'interno del mondo del lavoro.

Il Premio è articolato, come di consueto, in **4 semifinali territoriali** che premieranno i migliori 10 manager delle rispettive 4 macroaree individuate (Centro-Sud, Nord-Est, Nord-Ovest e Lombardia).

Il Premio Giovane Manager 2022 è partito da Napoli, nella splendida cornice del Museo Nazionale Ferroviario di Pietrarsa e tra i 10 giovani manager premiati nell'ambito della **semifinale Centro Sud 2022** anche 4 colleghe e 1 collega di Roma: **Claudia Breschi, Ilaria Anna De Dominicis, Sara Di Mario, Cesare Mosca, Tiziana Musacchio.** 

A tutti i giovani manager premiati vanno le nostre congratulazioni.



**4 squadre** eterogenee si affronteranno in **2 gironi** da 3 partite ciascuno, fino a proclamare le 2 squadre vincenti che si contenderanno nella finale il **primo trofeo "Industria Padel Cup".** 

Un'iniziativa sportiva dei Giovani Federmanager Roma e Unindustria che unisce **#Manager** e **#Imprenditori**, genera **#networking**, **#obiettivi** comuni e **#sinergie** vincenti, utili tanto su un campo da gioco quanto sul terreno, sempre più sfidante, dello sviluppo industriale e del mercato del lavoro.

## Formazione alla teoria e pratica della leadership

#### di Bruno Sbardella

Consigliere Federmanager Roma; Referente per i rapporti con la Pontificia Università Gregoriana



seguito del recente annuncio ufficiale, avvenuto nel nostro Auditorium a cura del Presidente Federmanager Stefano Cuzzilla, alla presenza del Presidente Gherardo Zei e di padre Stefano Del Bove gesuita, lo scorso 22 ottobre ha avuto inizio il Corso di Diploma in Leadership e Management della Facoltà di Scienze Sociali della Pontificia Università Gregoriana PUG.

manager Roma dà il proprio contributo ad una Università prestigiosa coma la PUG e questo rende orgogliosa la nostra organizzazione di categoria, anche per il fatto di essere stati i primi chiamati a sviluppare un simile modello di interazione in un diploma post-universitario. L'impegno in questa fase, pur se limitato a qualche ora di insegnamento, è di fondamentale rilevanza per il perfezionamento della managerialità e della leadership in favore di tutti coloro che vi partecipano:

#### LEADERSHIP E MANAGEMENT

religiosi, laici laureati, manager ed imprenditori. Quest'anno gli iscritti sono aumentati, ben 75, con la presenza di otto soci Federmanager. Frequentare il Diploma rappresenta una grande opportunità sia per i manager senior, che vi troveranno un terreno di confronto tra eccellenze, sia per i giovani manager che potranno beneficiare di una opportunità di formazione fondata su esperienze importanti, non sempre raccontate e disponibili.

Gli argomenti trattati negli otto sabati (uno al mese, da ottobre a giugno, con esclusione del mese di febbraio) per un totale di 64 ore, sono stati scelti sulla base delle conoscenze necessarie al manager per esercitare una leadership coerente con gli obiettivi, riconosciuta e riconducibile alle attività della propria organizzazione. La giornata di apprendimento è articolata su due fasi, la mattina con lezioni e testimonianze di autorevoli relatori, manager e personalità di spicco, anche a livello internazionale, nei settori più diversificati; il pomeriggio, con attività di laboratorio, casi di studio, in collaborazione con grandi manager di importanti realtà istituzionali ed organizzative, nazionali ed internazionali, tra le quali Federmanager e CIDA.

Il direttore del Corso, il gesuita padre Stefano Del Bove, ha saputo dare l'impronta giusta ai fini della coerenza valoriale in termini etici da dare, in particolare, al modulo aziendale, programmato per costruire un quadro di elevate competenze. Uno dei temi fondanti del Corso è riflettere su che idea di futuro abbiamo come manager responsabili e quali obiettivi andiamo insieme a sviluppare, posto che il vero leader è di servizio, opera per il bene della propria organizzazione e della società, è eroico per vocazione. Potremmo affermare che il leader realizza una crescita cooperativa del sapere assumendo spesso grandi responsabilità nei confronti della comunità. Leader,

dunque, come servizio e come responsabilità verso gli altri.

In tal senso condivido pienamente la definizione che ha dato Peter Drucker, autentico padre del management, uno degli scrittori più



**Bruno Shardella**, Consigliere Federmanager Roma; Referente per i rapporti con la Pontificia Università Gregoriana

noti e influenti in materia di teoria e pratica del management per averlo insegnato in tutto il mondo. Egli sosteneva che la differenza tra manager e leader è la seguente: il manager fa bene le cose, il leader fa le cose giuste. La prima giornata del Corso, tra gli illustri relatori, ha visto l'intervento di Marty Linsky professore ad Harvard, co-fondatore della Cambridge Leadership Associates e co-autore del famoso libro "Pratica della Leadership adattiva". Altra lezione magistrale è stata svolta dal prof. Giuseppe De Rita, fondatore e Presidente del Censis, che ha sottolineato come la leadership venga dall'esterno, dalla comprensione della realtà in cui viviamo. Essere leader significa per De Rita stare nella realtà e cercare di governarla. Il rapporto con l'esterno, ovvero la realtà complessa che ci circonda, è essenziale. Il vero leader tende a gestire due circuiti diversi: quello che chiamiamo l'apparato, ovvero l'organizzazione in cui opera, e l'opinione, vale a dire il mondo dei media e dell'informazione. Il leader che si basa solo sull'opinione non è un vero leader poiché l'opinione frammenta, divide e distrugge. I leader di opinione fatalmente scompaiono poiché dietro di loro non costruiscono e non hanno apparati organizzativi solidi. Il leader può essere considerato vero leader se riesce a sviluppare la propria organizzazione e la fa funzionare in modo virtuoso ed efficace. Il leader, inoltre, affronta sfide adattive sostenibili senza perdere di vista il bene comune.

## Bussola welfare per aziende e dirigenti

di Giuseppe Straniero

Consigliere e Responsabile commissione Welfare Federmanager Roma



i avvia alla conclusione il progetto "Una bussola welfare per aziende e Dirigenti", progetto sperimentale con cui Federmanager Roma mira a far emergere i fabbisogni dei Dirigenti e le risposte delle Aziende nella delicata attività di definizione ed implementazione dei piani di welfare.

Promosso dalla **Commissione Welfare** e sposato all'unanimità dal Consiglio Direttivo della Federazione di Roma, il piano ha adottato un approccio altamente innovativo che ha contemplato la misurazione del grado di efficacia ed adeguatezza dei modelli di welfare aziendali rispetto ai fabbisogni specifici dei lavoratori.

Ad essere impiegato è stato, in particolare, un inedito indicatore, denominato **Welfare Rating**, brevettato da **Italian Welfare**, società di primaria esperienza nel campo del welfare integrativo.

Si tratta del primo metodo algoritmico di valutazione in grado di comparare i modelli di welfare adottati dalle aziende attraverso un semplice indice numerico.

Sono state scelte Aziende in base alle loro caratteristiche e all'interesse dimostrato.

Per questo mi sento di ringraziare pubblicamente i direttori HR che sono stati i nostri interlocutori, con l'auspicio che si tratti di un inizio di collaborazione sui temi del welfare. Federmanager Roma ha una

consolidata esperienza sul tema con best practices da tempo in atto.

Destinatarie del progetto sono state per ora sei aziende campione del territorio laziale – **Acea.** 

**Stefano Castrignanò**, Titolare e Fondatore di Italian Welfare

Ericsson, Avio, IGT Lottery, Sogei e RAI – e, segnatamente, le direzioni HR delle stesse, veri anelli di congiunzione e snodo di tutte le politiche di welfare. L'assesment sui sistemi di welfare aziendale è stato quindi condotto da Italian Welfare sulla



**Giuseppe Straniero**, Consigliere e Responsabile Commissione Welfare Federmanager Roma

scorta di un'indagine iniziale circa la progettualità adottata da ciascuna impresa nelle seguenti macro-aree: previdenza complementare, assistenza sanitaria, work life balance, welfare aziendale, sostegno al reddito, prestazioni socio-assistenziali, formazione, attività ricreative e di benessere.

Prossimamente le aziende selezionate a partecipare a questo progetto saranno invitate ad una discussione pubblica nella quale sarà presentato uno studio, la c.d. "Survey Welfare Model", recante gli esiti complessivi delle indagini condotte sulle aziende coinvolte nel progetto, in cui si darà atto delle best practice e dei trend registrati nelle iniziative di welfare aziendale.

In pratica, partendo dagli strumenti di welfare messi a disposizione dall'azienda, si è definita una road map generata sulla scorta dei risultati delle indagini condotte, individuando le aree prioritarie di intervento delle future iniziative.

In questo modo si è ottenuto un duplice risultato: avere uno strumento di conoscenza e di indirizzo strategico per l'adozione di politiche future e ovviare allo spreco di risorse economiche.

Sostenibilità e inclusività sono da sempre valoriguida dell'azione di Federmanager e che anche con questo progetto stiamo cercando di ribadire. n'indagine che monitora l'atteggiamento degli imprenditori su potenzialità, ostacoli, aspettative, misure
della transizione ecologica, è stata
presentata agli Stati Generali della
Green Economy, promossi dal Consiglio Nazionale
della Green Economy, in occasione di Ecomondo
Key Energy, a Rimini lo scorso mese di novembre,
realizzata dalla Fondazione per lo sviluppo sostenibile e da EY, azienda di consulenza che aiuta le
imprese a identificare e capitalizzare nuove opportunità. L'indagine è stata pubblicata all'interno della
Relazione sullo stato della green economy 2022.
I risultati mostrano con evidenza come gli imprenditori italiani siano coscienti ed attenti ad una

I risultati di un'indagine realizzata dalla Fondazione per lo sviluppo sostenibile e da EY. Ben 8 imprese su 10 ritengono la transizione ecologica necessaria e la vedono come un cambiamento basilare per superare le crisi ambientali ed economiche attuali. Necessarie maggiore informazione e meno burocrazia

scelta che si impone sempre più come una necessità improrogabile. Realizzata a **settembre 2022**, la ricerca offre la fotografia attuale di come un cam-



## Imprese e transizione ecologica

### La coscienza di un'opportunità

#### A cura della Redazione

pione di 1.000 imprese italiane (piccole sopra i 10 dipendenti, medie e grandi, appartenenti ai principali settori) stia vivendo la transizione ecologica in questo periodo di alti prezzi dell'energia e di incertezza sul futuro dell'economia.

Come sottolineato da Edo Ronchi, Presidente della Fondazione per lo sviluppo sostenibile: "Questa indagine documenta un quadro dell'impegno delle imprese italiane per la transizione ecologica più avanzato di quanto diffusamente si ritenga. Non mancano difficoltà e ritardi, ma il quadro complessivo che emerge è quello di un sistema delle imprese che sta affrontando la sfida della transizione ecologica come ineludibile necessità ma anche come possibile opportunità".

#### I dati: le imprese tra preoccupazioni e voglia di cambiamento

Emergono consistenti preoccupazioni per il futuro delle imprese: l'86% degli imprenditori dichiara un livello molto elevato di preoccupazione per gli alti costi dell'energia, il 72% degli imprenditori per difficoltà di approvvigionamento e per gli alti prezzi delle materie prime, il 60% si dichiara preoccupato per le crisi sociali ed economiche internazionali.

La preoccupazione per l'aumento degli eventi atmosferici estremi, causati dalla crisi climatica, è ormai diffusa anche fra gli imprenditori: il 75% ha un livello di preoccupazione medio o elevato e solo il 25% dichiara di non essere preoccupato per tali eventi. Di fronte a queste preoccupazioni, è interessante analizzare l'atteggiamento che caratterizza le imprese italiane: l'83% vede la transizione ecologica come un cambiamento necessario per affrontare la crisi climatica e delle risorse e per puntare a un futuro prospero.

Tre aziende su quattro (il 76%) sono convinte che l'Italia dovrebbe essere fra i promotori della transizione ecologica perché questa scelta metterebbe il Paese all'interno del gruppo avanzato delle economie mondiali. L'ostacolo maggiore per la transizione ecologica è rappresentato dalla burocrazia per ben il 50% delle imprese.

Le imprese si sono già mosse per awiare questo cambiamento in green: oltre una su due ha già adottato misure per usare in modo più efficiente energia ed acqua, il 49% per ridurre e per riciclare i propri rifiuti e il 34% nell'utilizzo di fonti rinnovabili.

Irene Pipola, Sustainability Consulting Leader di EY Italia, ha sottolineato come: "Sono soprattutto le PMI a sostenere la rilevanza della transizione ecologica, ritenuta un cambiamento necessario dall'83% delle imprese intervistate, evidenziando ancora più senso di urgenza rispetto alle grandi



imprese. I dati emersi dall'indagine ci portano a riflettere su quanto sia concreto il bisogno di tale cambiamento, ma emerge anche quanto sia essenziale un supporto strutturale per le imprese più piccole, che non potrebbero contare solo sul ritorno degli investimenti nel muoversi verso questa trasformazione. Infatti, il 42% delle imprese che hanno già avviato il processo di transizione ecologica dichiara di non aver ancora percepito alcun vantaggio, e questo è accaduto più frequentemente nelle imprese di dimensioni minori".

#### Benefici ed ostacoli

I principali benefici riscontrati riguardano la riduzione dei costi operativi (27%), il miglioramento reputazionale (24%) e il consolidamento di partnership [15%]. Ben il 42% degli intervistati dichiara di non aver ancora riscontrato alcun vantaggio dalle misure messe in atto per la transizione ecologica: ciò potrebbe significare che si tratta di investimenti con tempi di ritorno lunghi o anche che si tratta di misure che non comportano diretti vantaggi per l'impresa, ma ritorni solo di interesse generale.

Per ben il 50% delle imprese l'ostacolo maggiore per la transizione ecologica è di tipo burocratico, per le autorizzazioni e per accedere alle risorse necessarie. Al secondo posto stanno i finanziamenti per il 27% degli intervistati e l'accesso alle risorse necessarie (27%), seguono le barriere tecniche e attuative (17%) e gli adeguamenti del modello di business (15%). Un altro disagio, avvertito da oltre il 95% delle imprese, riguarda la difficoltà delle procedure necessarie all'installazione di impianti fotovoltaici ed eolici.

### RINNOVATA E POTENZIATA LA R.O.R., RETE ODONTOIATRICA ROMANA



L'assistenza sanitaria è da sempre una priorità per Federmanager. Il FASI, fondo bilaterale costituito da Federmanager con Confindustria, e ASSIDAI, autonomamente creata da Federmanager, ne sono un segno inequivocabile.

Tra tutti i distretti sanitari quello dell'odontoiatria ha, senza dubbio, un significativo impatto sulla qualità della vita dei colleghi e delle loro famiglie. Siano essi giovani che meno giovani.

E questo sia per quanto riguarda i costi economici sia per quanto riguarda le ricadute sullo stato di salute più generale; ben oltre le problematiche odontoiatriche in senso stretto.

Questa consapevolezza, ha portato Federmanager Roma - con la collaborazione della collega Patrizia Davanti, del dr. Elio Bava e del dr. Walter Amedeo - a creare la ROR (Rete Odontoiatrica Romana).

Si tratta, come molti colleghi hanno sperimentato, di u<mark>na rete di studi</mark> odontoiatrici, **rigorosamente selezionati e convenzionati in forma** 

diretta con il FASI, che si sono impegnati ad utilizzare materiali di qualità e hanno accettato di applicare, ai colleghi iscritti a Federmanager e ai loro familiari, per tutte le prestazioni presenti nel tariffario FASI, le tariffe previste dal FASI stesso senza costi aggiuntivi.

Questa clausola, trattandosi di professionisti convenzionati con il Fondo in forma diretta, consente ai colleghi di non dover anticipare alcuna spesa per le prestazioni odontoiatriche avendo nel tempo stesso la garanzia della qualità delle prestazioni.

La Rete ha riscosso un grande successo e per questa ragione nel tempo è stata potenziata con l'inserimento di nuovi professionisti che si sono dichiarati disponibili a farne parte, accettandone le condizioni.

La nuova ROR è stata recentemente approvata, con la firma della rinnovata Convenzione, dal Presidente Gherardo Zei e dal Coordinatore della Rete stessa Prof. Elio Bava.

Nicola Tosto

Network di Studi Odontoiatrici						
STUDI ODONTOIATRICI	INDIRIZZO	TELEFONO	REPERIBILITA'	WEB	ZONA	
S.G.S. Srl Dr.Elio Bava	Via Chiana 97, 00198	06 8552829	340 3074770 335 1302583	mednew@libero.it	Roma Salario Trieste Parioli	
PANGEA MEDICA SRL Dr.Mario Basile	Largo Clinio Misserville 3/A	393 0542004	393 0542004	drmariobasile@gmail.com	Roma EUR	
Dott.Pio M.L. Massa  Dott.ssa Cristiana  Massa	WEDENTAL CARE Via Ostiense 4 (Piramide Cestia) V.le degli ammiragli 9 00136	06 5610234 800 561006	339 1890815 338 6975012	www.studiodentisticomassa.it	Roma Piramide Roma Prati	
Dott.Salvatore Midulla	Via Farini 62, 00185	06 4465361	338 3005063	www.studiodentisticomidulla.it smidulla@tiscali.it	Roma Esquilino- Termini	
Dott.Brunello Pollifrone	Via Squarcialupo 11	06 44290806	0644290806	studio@cmoroma.it	Roma	
Clinica Dentale Bava	Viale A.Gramsci 20	081 18821646 081 18259659	335 1302583	mednew@libero.it	Napoli	
Dott.Vito Caldarazzo	V.le Unità d'Italia 38, 04023	0771 23038	335 5721079 0771 23038 351 2657438	Studio.caldarazzo@virgilio.it	Formia (LT)	
Studio Miro Odontoiatri Associati	Via Michele Capozzi 4, 83100	0825 25093	329 4569638	studiodentisticomiro@outlook.it	Avellino	
Dott.Polito Salvatore	Via Maresca 13	081 18379723	345 6190727	st.od.polito@tiscali.it	Torre Annunziata (NA)	
Studio Lanzi Glec11	Via Ravenna 11, 00161	06 44232546	377 0874488	info@glec11.it	Roma Nomentano Piazza Bologna	



## Visione e concretezza

A cura della Redazione

Ripartire dal lavoro ad alto valore aggiunto, da politiche economiche e sociali inclusive, da un forte investimento in istruzione, ricerca e sviluppo.

La dirigenza pubblica e privata crede in un'Italia che sappia rimettere al centro merito e competenze. Questa la via indicata dal Presidente CIDA Stefano Cuzzilla nella sua relazione all'Assemblea Nazionale 2022



rande successo per l'Assemblea Nazionale di CIDA del 15 novembre all'Auditorium Parco della Musica di Roma. L'evento, fortemente voluto da CIDA e dal nuovo Presidente Ste-

fano Cuzzilla, ha visto tra i suoi ospiti più illustri: il Vicepresidente del Senato della Repubblica, Maurizio Gasparri, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, il Sottosegretario all'Economia e Finanze, Federico Freni, il Sottosegretario al Lavoro e alle Politiche sociali, Claudio Durigon, il Fondatore della Comunità di Sant'Egidio, Andrea Riccardi.

1250 persone in sala Sinopoli e 52mila in collegamento streaming per ascoltare le proposte avanzate sui grandi temi del momento con l'obiettivo di affrontare le sfide che il Paese sta attraversando. I manager sono stati tra le poche categorie in grado di rispondere efficacemente alla contrazione dell'occupazione nel periodo pandemico, con un tasso di crescita di oltre il 5% nel 2022 rispetto all'anno precedente, questo a dimostrazione di come la responsabilità e le capacità rappresentino la chiave di volta per trainare i differenti settori economici del Paese, soprattutto in periodi estremamente complessi. È sul ruolo dei manager che si concentra l'appello lanciato dal Presidente Cuzzilla ai decisori politici: "Imprese e amministrazioni hanno bisogno di competenze elevate per sostenere lo sviluppo e guidare l'innovazione. L'attuazione del PNRR deve essere affidata a figure e a metodi manageriali. Non solo per spendere bene le risorse che abbiamo, ma anche per generare un effetto moltiplicatore sulla crescita, a beneficio delle generazioni più giovani". Ha aggiunto Cuzzilla: "Chiediamo più dialogo e disponibilità all'ascolto. Il modello di interlocuzione deve cambiare, non solo in considerazione del milione di manager che rappresentiamo, ma per ciò che esprimiamo".

Molti i temi discussi: welfare, maggiori tutele per le donne lavoratrici, la crisi climatica, l'approvvigionamento delle materie prime, su cui è necessaria

una strategia industriale e poi la promozione di una fiscalità che difenda il patto intergenerazionale tra attivi e pensionato e l'esigenza di una riforma fiscale su cui CIDA sostiene la necessità di superare la legge Fornero ma anche quella di un intervento riformatore complessivo che metta ordine al sistema pensionistico senza penalizzare il lavoro. E proprio il lavoro è stato un altro grande tema affrontato. Credere nel primato della competenza significa infatti occuparsi seriamente di lavoro. L'Italia, purtroppo, in questo ancora non brilla se pensiamo che siamo il secondo Paese in Europa con la più bassa percentuale di giovani occupati (solo il 31,1%), siamo al penultimo posto per occupazione femminile e siamo primi in classifica con oltre 3 milioni di giovani non inseriti in percorsi di formazione e istruzione (i cosiddetti NEET). In questo scenario, per la Confederazione diventa necessario investire innanzitutto in ricerca e sviluppo. Secondo i dati elaborati da CIDA, le due Missioni che maggiormente promettono di trainare l'occupazione giovanile si concentreranno infatti sulla digitalizzazione con un +0,9% e la transizione ecologica, con una percentuale del +0.8%.

Una giornata molto significativa per la Confederazione che ha visto la sua conclusione alla Presidenza della Repubblica. Stefano Cuzzilla e una delegazione composta dai Vicepresidenti di Cida Mario Mantovani, Guido Quici e Giorgio Rembado nonché dal Direttore Teresa Lavanga sono stati ricevuti dal Capo dello Stato Sergio Mattarella. In occasione dell'incontro, a nome del milione di dirigenti che CIDA rappresenta, il presidente Stefano Cuzzilla ha voluto ringraziare il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella consegnando la Medaglia d'oro di CIDA.

Quello di CIDA è stato un simbolico riconoscimento al Presidente della Repubblica che, in un momento estremamente difficile per l'Italia, ha saputo garantire l'equilibrio istituzionale, la stabilità e l'alta reputazione del Paese, qualità particolarmente apprezzate dal mondo manageriale.

## Raccogliere la sfida: consolidare e rafforzare il posizionamento di Assidai

Intervista al nuovo Presidente di **Assidai** Ing. **Armando Indennimeo**per conoscere nel dettaglio i principi e le priorità al fine
di valorizzare l'attività di Assidai, sottolineandone le caratteristiche di unicità







Ing. Armando Indennimeo, Presidente Assidai

ng. Indennimeo, ha da poco assunto la Presidenza di Assidai: un importante riconoscimento ma anche una grande responsabilità, innanzitutto nei confronti degli iscritti. Quali saranno i principi che la ispireranno nell'operato quotidiano e quali ritiene siano le priorità oggi per valorizzare ulteriormente Assidai, a partire dal suo ruolo nel sistema Federmanager?

Sono onorato di essere stato eletto Presidente di Assidai, che da oltre 30 anni si prende cura della salute dei manager e delle loro famiglie a prescindere dall'età e dalle condizioni di salute al momento dell'iscrizione. Mi impegnerò nel guidare il Fondo in un'ottica di continuità con tutto quanto è stato fatto in passato, con un'attenzione molto forte verso l'innovazione e la sostenibilità con l'obiettivo di allargare la platea delle aziende industriali che scelgono Assidai. I colleghi iscritti al Fondo e i potenziali nuovi aderenti sono al centro di tutto e l'obiettivo sarà quello di migliorare sempre di più il range delle coperture e dei servizi a loro disposizione, tutto questo nel rispetto dei valori che caratterizzano il Fondo stesso. Contemporaneamente sarà importante continuare ad accrescere la riconoscibilità del brand Assidai e implementare nuove sinergie con gli altri Enti del sistema e con le Associazioni Territoriali Federmanager per ottimizzare i processi operativi e aumentare il livello dei servizi offerti agli assistiti e alle imprese.

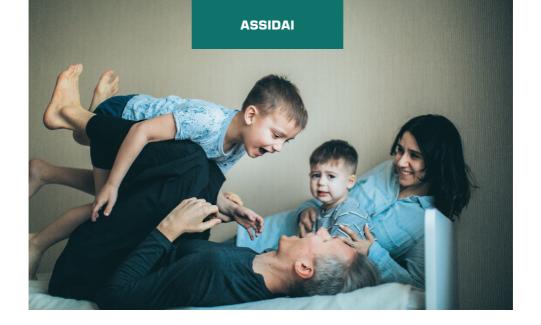
#### Assidai si occupa sin dalla sua nascita di assistenza sanitaria integrativa. Tuttavia, rispetto agli altri fondi ha caratteristiche distintive uniche, ce le può illustrare?

Assidai è davvero una realtà unica perché è un Fondo di assistenza sanitaria di natura non profit i cui valori cardini principali sono la solidarietà e la mutualità e propone sul mercato uno dei benefit oggi più richiesti: l'assistenza sanitaria integrativa. Manager, quadri e consulenti possono aderire individualmente o come azienda e possono mantenere la loro iscrizione ad Assidai per tutta la vita, con coperture all'avanguardia, che tutelano non solo il

manager che aderisce ma anche tutta la sua famiglia. Scegliendo Assidai si aderisce a un Fondo sanitario e non a una soluzione assicurativa tout court, beneficiando così di tutti i valori intergenerazionali insiti proprio nel Fondo. Inoltre, Assidai è un Fondo creato dai manager per rispondere alle esigenze dei manager, essendo stato costituito e gestito da Federmanager, unico stakeholder del Fondo stesso, e questo ne accresce la solidità anche in termini di expertise e know how.

#### Cosa significa per il vostro fondo "benessere" della persona e come ciò si è riflesso nelle prestazioni garantite agli iscritti?

Ritengo che il benessere sia uno stato di equilibrio e di stabilità cui bisogna sempre mirare. Negli ultimi anni, soprattutto a seguito della pandemia, l'attenzione verso la salute è divenuta un aspetto prioritario per tutti noi. Assidai ne conosce il valore: essere iscritti ad Assidai significa non solo essere tutelati nei momenti più delicati della propria vita ma anche avere a disposizione una serie di prestazioni per la non autosufficienza. Nel panorama dei fondi sanitari integrativi italiani, infatti, Assidai ha sempre giocato d'anticipo, e fin dal 2010 ha introdotto significative prestazioni sul delicato tema delle coperture per la non autosufficienza (Long Term Care), cioè l'insieme dei servizi socio-sanitari forniti con continuità a persone che necessitano di assistenza permanente a causa di disabilità fisica o psichica. Questo tema purtroppo per l'Italia e per i principali Paesi europei, è sempre più di attualità a causa del graduale invecchiamento della popolazione. Nel corso degli anni il Fondo ha apportato continue migliorie alle prestazioni per la non autosufficienza e sono lieto di anticipare per il 2023 una grande novità, che tutela gli iscritti in modo considerevole in termini di rendite vitalizie garantite. Infatti, per le prestazioni per la non autosufficienza che, fino al 31 dicembre 2022, sono indirizzate agli iscritti fino a 65 anni, è stato previsto l'innalzamento dell'età fino ai 70 anni con l'allineamento della definizione a quella in vigore nel Fasi (non essere



in grado di compiere 3 su 6 delle principali attività della vita quotidiana). Uno sforzo importante da parte di Assidai e sono certo che gli iscritti apprezzeranno molto questa novità.

#### Tra le iniziative più recenti c'è il Prodotto Unico Fasi - Assidai, perché questa scelta e che vantaggi comporta per chi vi aderisce?

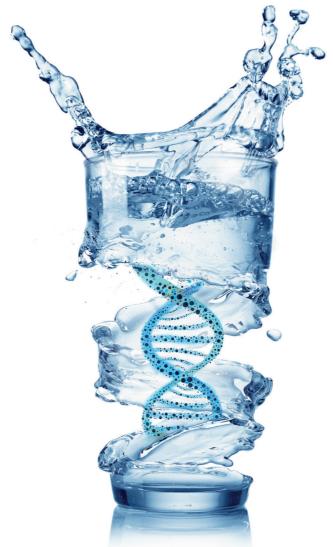
Per soddisfare le esigenze reciproche di aziende e lavoratori, a seguito dell'ultimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Dirigenti Industria siglato da Federmanager e Confindustria, è stato previsto, in ambito di assistenza sanitaria, una forte collaborazione tra Fasi e Assidai realizzata attraverso la società di servizi IWS - Industria Welfare Salute. partecipata da Confindustria, Federmanager e Fasi. Tale partnership ha dato luogo alla possibilità, attraverso Assidai, di integrare le prestazioni previste da nomenclatore tariffario Fasi, fino al 100% della spesa sostenuta. Come? Grazie all'ideazione del Prodotto Unico Fasi-Assidai, che garantisce ai dirigenti in servizio delle aziende industriali un'assistenza sanitaria completa con la possibilità di gestire un'unica richiesta di rimborso Fasi - Assidai e un unico accesso facilitato al network di strutture sanitarie convenzionate. Inoltre. non vanno sottovalutate le importanti coperture in caso di non autosufficienza incluse nel Prodotto Unico Fasi - Assidai che, grazie all'erogazione di un'importante

rendita vitalizia mensile, possono supportare le famiglie che dovessero affrontare drammatici casi di disabilità permanenti. In conclusione, dati i vantaggi e l'unicità del Prodotto Unico, ritengo sia fondamentale una sempre maggiore diffusione dello stesso presso i dirigenti in servizio che ancora non conoscono Assidai e, di conseguenza, gli importanti benefici derivanti dall'iscrizione al nostro Fondo sanitario.

#### C'è qualche altra novità per il 2023, oltre all'importante miglioria introdotta per la Long Term Care, che ha piacere di anticiparci?

Abbiamo lavorato intensamente in questi mesi anche per introdurre una significativa novità relativa al Piano Sanitario Familiari, un'importante copertura sanitaria che consente ai manager iscritti di estendere l'assistenza sanitaria anche ai propri figli sia nel caso non siano più rientranti nel nucleo familiare perché hanno compiuto il 26° anno di età, sia nel caso abbiano perso l'assistenza sanitaria del fondo primario. Fino a quest'anno l'assistenza sanitaria era garantita fino ai 55 anni dei figli, l'importante miglioria per il 2023 è che l'età è stata innalzata a 65 anni per rispondere alle esigenze di molti manager che in più occasioni ci hanno segnalato questa criticità. Mi preme, infine, anche ricordare che il Piano Sanitario Familiari è destinato anche al coniuge o ex convivente.

## DA SEMPRE CONNESSO ALTUOI BISOGNI!



#### Salute e benessere su misura, per i dirigenti industriali e le loro famiglie

Da oltre 40 anni il Fasi offre assistenza sanitaria integrativa d'eccellenza ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e alle loro famiglie, nell'ambito di un sistema di mutualità, solidarietà intergenerazionale e non selezione del rischio. Più di 300.000 assistiti usufruiscono dell'assistenza Fasi che oggi, grazie anche a Fasi Non Autosufficienza, rafforza la sua presenza in ogni momento della vita dei suoi iscritti.

Troverai sicuramente un buon motivo per iscriverti. Scopri quale!



www.fasi.it





## Formazione a misura di manager

ostenibilità e innovazione sono la chiave di volta per il rilancio dell'economia dopo l'emergenza. Non è soltanto uno slogan, frutto delle indicazioni che vengono dalle strategie europee, ma una idea forte, alla base dell'impegno di Fondirigenti, fondo interprofessionale per la formazione dei dirigenti, promosso da Confindustria e Federmanager, e che emerge dai risultati delle attività messe in campo a beneficio delle 14mila imprese e degli 80mila manager aderenti.

"Per supportare imprese e dirigenti nel costruire una solida ripresa, siamo convinti che sia necessario focalizzarsi sui grandi processi di trasformazione digitale e sostenibile che caratterizzano i nuovi scenari economici – spiega il neopresidente di Fondirigenti, Marco Bodini –. Una sostenibilità a tutto tondo quella promossa dal Fondo, che include l'attenzione verso l'ambiente ma anche la responsabilità sociale, il welfare aziendale, le politiche di diversity & inclusion, le nuove modalità di organizzazione del lavoro".

### L'Avviso 2/2022 dedicato alla leadership femminile



È finalizzato a diminuire lo 'spread' che caratterizza la formazione manageriale al femminile il nuovo Avviso 2/2022 di Fondirigenti, che stanzia **1,5 milioni di euro** per interventi formativi rivolti esclusivamente al management femminile. L'Avviso 2/2022 propone diversi ambiti di intervento, si va dalla sostenibilità ambientale e sociale, alla transizione digitale, alla gestione dei rischi (energetico, finanziario, della supply chain e della sicurezza dei dati) alle competenze per il cambiamento, focalizzandosi su donne e giovani.

Destinatari dell'iniziativa sono esclusivamente le dirigenti donne di aziende aderenti al Fondo. Il finanziamento è pari a **12.500 euro ad impresa**, con premialità previste per le Pmi e imprese localizzate nel Mezzogiorno. Come per i precedenti avvisi, i piani saranno valutati da una commissione esterna per premiare la qualità degli interventi.

Per la presentazione delle proposte c'è tempo fino al **18 gennaio 2023**, accedendo all'area riservata sul sito di **Fondirigenti.** 

Il neopresidente di Fondirigenti, Marco Bodini illustra le principali direttrici degli investimenti del Fondo più grande d'Italia per la formazione continua del management



Marco Bodini. Presidente di Fondiriaenti

Su questi temi si concentrano gli investimenti del Fondo, e ancor più lo faranno in futuro. Se infatti nell'anno che si appresta a concludersi, Fondirigenti ha messo a disposizione dei propri aderenti poco meno di 25 milioni di euro per il finanziamento dei piani formativi aziendali con il conto formazione e gli avvisi, la previsione di spesa per il 2023 sale a 27 milioni di euro. Dati che evidenziano l'impegno nel sostenere una domanda crescente di formazione che viene da imprese e dirigenti, in un periodo non certo facile caratterizzato dalle incertezze del periodo post pandemia e del contesto internazionale.

L'autorevolezza acquisita dal Fondo è il frutto di una costante attenzione alla semplificazione e digitalizzazione delle procedure, ma anche e soprattutto della "logica circolare" adottata dal Fondo stesso, che prevede un'azione dedicata alla ricerca e all'analisi dei fabbisogni, attuali e futuri, attraverso le iniziative strategiche, che Fondirigenti realizza in collaborazione con le associazioni di Confindustria e Federmanager unico tra i fondi interprofessionali – per mappare i trend che caratterizzano i grandi processi di transizione, e focalizzare l'attività sulle tematiche manageriali emergenti. Il know-how accumulato da Fondirigenti attraverso queste iniziative serve poi da input per identificare i temi prioritari, di maggiore interesse per le imprese, da finanziare con gli avvisi.

Così è stato con l'Awiso 1/2022 sulla "transizione

resiliente", che ha fatto registrare il miglior risultato degli ultimi anni in termini di qualità dei piani, sulle tematiche della digitalizzazione, sostenibilità ambientale e sociale, e per favorire il cambiamento, con un'attenzione particolare all'engagement dei giovani. L'ottima risposta da parte delle imprese conferma che la strada tracciata è quella giusta. Ora, con l'Avviso 2/2022, appena pubblicato, intendiamo porre l'accento sul rafforzamento della leadership femminile, ambito prioritario di intervento individuato anche dal PNRR. Se è vero, infatti, che la guota di dirigenti donne in formazione sul totale dei dirigenti è passata, negli ultimi anni, dal 5% all'8%, l'incremento è ancora largamente insufficiente. Inoltre, la formazione manageriale al femminile riguarda soprattutto le grandi imprese 69%, contro il 28% delle medie e il 3% delle piccole. Emerge anche una specifica criticità territoriale: solo il 28% delle imprese che fa formazione al Sud coinvolge in tale attività le donne dirigenti, contro il 46% del Centro e il 35% del Nord. Tanta strada, dunque, resta ancora da compiere per colmare il gap. "La scelta di dedicare un Avviso esclusivamente alla formazione di donne manager, va a coprire un tema di grande attualità - conclude il Presidente Bodini - su questo come su altri temi, intendiamo utilizzare appieno il ruolo della formazione come 'fattore abilitante' delle politiche, per lo sviluppo delle imprese e del Paese".



# Diffondere la cultura del welfare contrattuale

residente Gargano, qual è innanzitutto il contesto in cui opera Praesidium?

Praesidium è la società del Sistema Federmanager,

specializzata nello studio nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professional e alle loro famiglie.

Grazie alla stretta relazione con **Federmanager** e broker di riferimento del Fondo **Assidai**, Praesidium

Per approfondire l'evoluzione del mercato del welfare sanitario integrativo, abbiamo incontrato i nuovi vertici aziendali di Praesidium Spa, il Presidente **Ing. Giacomo Gargano** ed il Direttore Generale, **Dott.ssa Valeria Bucci.** 



opera nell'ambito della distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di origine contrattuale ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione.

La compagine societaria, dopo l'uscita di Aon nel 2019, oggi risulta essere formata dal 90% Manager Solution e il 10% Assidai e nel 2020 Praesidium ha compiuto 15 anni di storia: possiamo affermare con soddisfazione che, grazie al gioco di squadra di tutta la struttura societaria, i risultati ottenuti e la crescita sostenuta registrata, abbiamo guada-



Giacomo Gargano, Presidente Praesidium SpA

gnato il 22esimo posto nel ranking dei top 100 dei broker italiani che, com'è noto, sono oltre 2mila.

### In che cosa vi differenziate rispetto ai competitor?

Praesidium può vantarsi di aver contribuito, con la propria rete di **Welfare Manager** – formati e competenti in soluzioni di tutele sanitarie e professionali –, a diffondere tra i nostri "colleghi" e quindi presso le aziende, la cultura del welfare aziendale di origine contrattuale nell'esclusivo interesse della dirigenza industria.

L'aspetto centrale, dunque, della diversità che ci differenzia dai competitor è la peculiarità del contesto captive in cui ci moviamo: siamo l'interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle loro esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita. Mettiamo quindi la persona, il collega, al riparo da qualsiasi sorpresa generata talvolta da approcci commerciali non del tutto ap-

propriati alle reali esigenze, offrendo, tramite la professionalità dei nostri welfare manager geolocalizzati sul territorio nazionale, le soluzioni più adeguate al fine di tutelare il percorso professionale, salvaguardare la salute, proteggere l'ambito familiare e migliorare la vita privata dei nostri colleghi e delle altre figure che nel tempo escono dal mondo del lavoro.

Tutto questo rappresentato è sempre e costantemente in linea con quanto dettato e previsto nel CCNL che vede il nostro impegno nella diffusione della cultura del welfare contrattuale.

Ma passiamo ora al panorama dei prodotti e servizi offerti da Praesidium: Direttore Bucci, Praesidium ha realizzato per la prima volta un Atlante del Welfare. Può spiegarci nello specifico di cosa si tratta?

Sicuramente, l'intuizione di raccogliere nell'Atlante del welfare il panorama completo dei servizi e dei

prodotti dedicati ai manager, ha generato un valore aggiunto notevole per Praesidium: da oltre 15 anni siamo una guida esperta, pronti a tracciare nuove rotte verso il benessere dei manager e delle loro famiglie e con la nostra brand reputation ed il patrimonio di esperienza e di relazioni con gli Assistiti, insieme alle partnership e le best practices che abbiamo saputo produrre nei nostri 15 anni di attività, siamo presenti sul mercato con tutto il nostro bouquet valoriale. Il panorama di Praesidium, completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager, è ulteriormente arricchito da ulteriori raccomandazioni personalizzate, grazie soprattutto alla professionalità messa a disposizione dei nostri Welfare Manager geolocalizzati su tutto il territorio nazionale.

### A chi vi rivolgete in particolare? Ci rivolgiamo alle Aziende per i Programmi di Welfare ed ai Manager per le loro tutele.



Forte di una relazione diretta con il comparto aziendale, ci proponiamo come interlocutore unico per le imprese che operano nel settore industriale, in grado di elaborare piani assicurativi completi a tutela dell'intero management aziendale, sia nell'area Salute che nell'area Professionale; l'obiettivo quindi è recepirne le esigenze delle aziende e mostrare i vantaggi di una progettazione strategica dei servizi di welfare integrato per una crescita di valore di tutti i componenti dell'azienda stessa, sia imprenditori che dipendenti e familiari.

Per rispondere invece con puntualità ed efficienza alle esigenze individuali di ciascun manager (Dirigenti e Quadri in servizio, inoccupati, in pensione, loro famigliari e alte professionalità), salute, lavoro, vita privata e famigliare sono solo alcuni degli ambiti di intervento di Praesidium.

### Come è noto, IWS ha demandato a Praesidium la promozione del Prodotto Unico Fasi Assidai: qual è stato il riscontro del mercato?

Dal 2019, tre anni circa dal lancio sul mercato del Prodotto Unico, sono già qualche centinaio di aziende e oltre 2.000, 2.500 dirigenti che hanno aderito al Prodotto Unico in pochissimo tempo; risultati questi ottimi e del tutto positivi se si pensa a come anche la pandemia ha contribuito lato suo, negativamente, al rallentamento stesso di quelle attività di divulgazione.

Il mercato, testimone in primis di questa specifica iniziativa di divulgazione del Prodotto Unico, è composto da una molteplicità di aziende che da sempre cercano delle forme di assistenza sanitaria innovative, fornite nella maggior parte dei casi, dalle Compagnie di Assicurazione e dai broker, quindi soluzioni assicurative innovative proprio come il Prodotto Unico. La risposta da parte del mercato relativamente all'adesione a tale iniziativa ruota sostanzialmente intorno a tre motivazioni: la prima è la **natura** del Prodotto, in quanto nasce da un'iniziativa delle parti contrattuali Federmanager – Confindustria e



**Valeria Bucci**, Direttore Generale Praesidium SpA

ciò caratterizza la natura stessa dell'interlocutore di Praesidium; la seconda motivazione è la semplice fruibilità, ossia vi è un ampliamento del livello dei rimborsi per gli iscritti con una semplificazione nell'invio della relativa richiesta, e la terza motivazione, ma non ultima, è che si ha un'unica procedura di rimborso con un unico interlocutore a cui rivolgersi, cioè IWS.

Per concludere, relativamente al periodo storico che stiamo attraversando, a molti è sembrato il momento di correre ai ripari, tra polizze contro i rischi di contagio e indennità da ricovero. La diffusione della pandemia di Covid-19 ha contribuito ad accrescere la consapevolezza sui rischi per lavoratori e aziende, riportando l'attenzione sulla necessità di avere un piano welfare ben strutturato e puntuale. Si può dunque evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi?

Evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi significa tutelare sia l'organizzazione, che potrebbe esser messa in seria difficoltà dal verificarsi di eventi non coperti dalle polizze a danno dei suoi manager, sia i dirigenti stessi, oggi sempre più interessati ad ampliare il più possibile le tutele, estendendole anche alla propria famiglia. La categoria dei dirigenti è una categoria ben coperta a livello di welfare: il nostro compito infatti, è far sì che i nostri prodotti siano in compliance con i dettami previsti dalle fonti istitutive, in particolare dal CCNL, fornendo al tempo stesso una consulenza e un servizio personalizzato ai nostri assicurati.



## Dalla parte degli iscritti con prudenza e professionalità

n questo anno difficile Previndai ha continuato a svolgere il suo mestiere, senza stravolgimenti, senza ansie e senza mai perdere di vista il suo obiettivo: massimizzare il valore delle posizioni dei suoi iscritti sempre con la massima prudenza e professionalità. "Previndai può contare su un'esperienza di oltre 30 anni nella gestione della previdenza complementare dei manager industriali italiani. Il 2022 non è stato semplice ma non ci ha sconvolti. Abbiamo continuato a lavorare con impegno e non abbiamo mai sottovalutato la situazione economico-finanziaria e geopolitica che stiamo attraversando. Anche per questo abbiamo deciso di sottoporre

la nostra politica d'investimento a un test 'straordinario', per accertarci che fosse ancora
adatta al nuovo scenario. Ebbene il risultato di
questo esercizio ci ha dimostrato la solidità
delle scelte fatte finora, poiché non sono stati
richiesti particolari aggiustamenti al quadro di
insieme, il cui valore è stato invece confermato",
commenta il Direttore di Previndai, Oliva Masini.
Questo anche perché le politiche di investimento
del Fondo, che ricordiamo propone agli iscritti un
comparto garantito e due finanziari, hanno l'obiettivo
di battere nel medio lungo periodo l'inflazione, che
al momento è una delle principali sfide per i
lavoratori e i risparmiatori italiani. Certo le turbolenze

Un altro anno sta per concludersi
e non è stato un anno facile.

La pandemia non ha ancora smesso
di lasciare segni nella società
e nell'economia italiana e a questo
si è aggiunto lo scoppio delle ostilità
in Ucraina e una fiammata
dell'inflazione che, per le sue
dimensioni, è di difficile gestione
perfino per le banche centrali

dei mercati non hanno risparmiato gli investitori istituzionali come Previndai e i comparti finanziari del Fondo (Bilanciato e Sviluppo) quest'anno chiuderanno con un valore più basso rispetto al 2021. "E' bene ricordare però che storicamente i mercati hanno sempre recuperato fasi di flessione, per quanto acute, nel medio-lungo periodo e proprio per questo non bisogna farsi spaventare. In un orizzonte di lungo termine come quello della previdenza complementare c'è il tempo per ammortizzare i cali e anche per beneficiare dei rimbalzi". In terreno positivo invece sono rimasti i rendimenti dei comparti assicurativi, Assicurativo 1990 e Assicurativo 2014, premiati proprio dalla stabilità che caratterizza questa scelta. "L'assicurativo è nel dna di Previndai, che nasce nel 1990 proprio con un comparto assicurativo. Al momento abbiamo Assicurativo 2014, che offre garanzie di conservazione del capitale e un rendimento minimo annuo. Stiamo già lavorando in vista della scadenza di questa convenzione, alla fine del 2023, ma dobbiamo comunque ricordare che questo è un comparto più adatto a chi è più prossimo alla pensione o comunque per persone particolarmente avverse al rischio".

Guardando al 2021, comunque, Previndai può contare su dati più che positivi in termini di nuove iscri-



Oliva Masini. Direttore di Previndai

zioni e contributi raccolti. Sebbene i numeri non siano ancora quelli definitivi e certificati, l'andamento dell'anno ormai quasi concluso è caratterizzato da incrementi per entrambi gli indicatori.

"Previndai è un'eccezione nel panorama dei fondi pensione italiani, contiamo una percentuale di iscritti superiore all'80% della platea potenziale, contro il 35% della previdenza complementare in generale. E siamo davvero lieti di constatare che in questi ultimi anni il numero di manager che scelgono di affidarci il loro futuro previdenziale è risultato sempre in crescita". Guardando avanti l'obiettivo è "riuscire a coinvolgere sempre più le giovani generazioni, perché se oggi la pensione integrativa è spesso vista, sbagliando, come un lusso, domani sarà una necessità. È importante che tutti, ma soprattutto i giovani, abbiano coscienza che la previdenza complementare è fatta di scelte: la scelta di aderire, la scelta del comparto più adatto, la scelta delle prestazioni più adeguate alle proprie esigenze. Il treno giusto è quello che passa all'inizio della carriera, ce ne saranno altri più avanti ma non porteranno così lontano".

l Previndapi, fondo pensione per i dirigenti e quadri superiori delle PMI, per il 2022 prevede il mantenimento, rispetto all'anno precedente, del patrimonio gestito dal pool delle compagnie assicurative, la cui delegataria è Allianz, nonché un rendimento 2022 che

dovrebbe avvicinarsi a quello 2021 del 2,15%, superiore al coefficiente di rivalutazione del TFR. La stima delle **riserve del fondo a fine anno sarà di circa 333 milioni di euro**, grazie alle nuove adesioni che stanno rigenerando gli aderenti del fondo e incrementano il patrimonio con i versamenti con-



### La scelta di un futuro sicuro

di Carlo Salvati

Presidente Previndapi

tributivi, compensando nel contempo le uscite dei dormienti che richiedono le prestazioni pensionistiche. A fine anno il **totale degli aderenti** dovrebbe assestarsi sui **3.700**.

Lo scopo del fondo è quello di erogare pensioni integrative della previdenza di base obbligatoria per colmare il gap derivante dal tasso di sostituzione delle pensioni future di primo pilastro, calcolate interamente con il sistema contributivo e quindi più basse rispetto alle ultime retribuzioni percepite dal lavoratore.

Gli aderenti al Previndapi prossimi al pensionamento di vecchiaia, grazie ai nuovi prospetti delle prestazioni pensionistiche, elaborati secondo lo schema Covip, possono avere, annualmente, oltre alla proiezione della loro posizione calcolata alla data del pensionamento di vecchiaia e della relativa rendita calcolata sulla base del montante accumulato, lo sviluppo di quelle relativa ai cinque anni successivi.

Per incrementale le proprie posizioni gli iscritti che hanno perso i requisiti di partecipazione al fondo per cessazione rapporto di lavoro e/o pensionamento, possono effettuare versamenti volontari beneficiando del tetto di deducibilità fiscale di € 5.164.57 annui.

Gli aderenti al Previndapi possono inoltre regalare ai propri cari una pensione futura attraverso il versamento di contributi in favore dei soggetti fiscalmente a loro carico; la previdenza complementare è lo strumento ideale per accantonare dei risparmi che andranno a determinare un capitale di cui beneficiare sotto forma di rendita che si aggiungerà al trattamento pensionistico pubblico. Parte del capitale accumulato negli anni, inoltre, può essere richiesto in anticipo per affrontare le spese universitarie oppure per ristrutturare o acquistare una prima casa. Una soluzione flessibile e conveniente anche dal punto di vista fiscale, dato



**Carlo Salvati**, Presidente Previndapi

che gli importi accantonati annualmente sono deducibili dal reddito di chi versa.

- Il Previndapi si trova in una fase di assestamento, a seguito di una serie di importanti cambiamenti come:
- ✓ il rinnovo delle convenzioni con le compagnie assicurative a condizioni vantaggiose, avvenuto nel 2021, che prevede delle tutele a garanzia dei rendimenti per i propri assicurati in un contesto di mercato finanziario particolarmente penalizzante per i rendimenti;
- ✓ la revisione organizzativa della governance del fondo, in aderenza alle direttive Covip, del personale e delle attività, finalizzata a ri-orientare le attività della struttura, dalla gestione operativa in forma automatizzata, ai servizi di supporto e relazione con gli assistiti.
- ✓ il progetto di informatizzazione del fondo, mediante il quale è aumentata l'interazione ed i servizi on line per gli assistiti in linea con i migliori standard di settore, anche attraverso l'affidamento in outsourcing delle attività "tipiche" del service amministrativo, con esclusione della gestione contabile, dei rapporti con gli aderenti e con le compagnie assicurative che continueranno ad essere interne al Fondo; sono in fase di completamento il set up e la migrazione de dati.



a commemorazione della scomparsa di Enrico Mattei a 60 anni dall'attentato (27 ottobre 1962), assume un significato ed un valore ancora più grande, in un momento storico come questo in cui il tema dell'approvvigionamento energetico mostra tutta la sua rilevanza strategica per la vita della nazione.

La disponibilità e la sicurezza dell'energia sono indispensabili come l'aria e l'acqua e non possiamo accorgercene solo nei momenti di emergenza. Il pensiero di Mattei affonda le radici nei valori della Resistenza. Comandante del Corpo Volontari della Libertà e membro del CNL Alta Italia, dopo la liberazione, viene nominato (10/4/45) Commissario straordinario dell'Agip (Azienda generale **Italiana petroli)**, con il chiaro mandato di metterla in liquidazione.

Mattei intuisce che il motore della ripresa passa attraverso la disponibilità ed il controllo dell'energia necessaria. Interpreta quindi la missione ricevuta con una visione che va oltre il mandato. Mattei rifiuta l'idea che una nazione sconfitta debba rinunciare alla propria autonomia energetica precondizione per la libertà.

L'Italia del dopoguerra ha un enorme bisogno di energia. Le risorse nazionali, per quanto incrementate, non sono sufficienti. Indispensabile è affrontare il contesto internazionale rivolgersi direttamente ai Paesi produttori. Il sistema internazionale degli approvvigionamenti è controllato dalle nazioni che hanno vinto la guerra e che

operano, sul campo, attraverso le proprie aziende di riferimento, le famose compagnie che Mattei chiamerà le "7 sorelle".

Egli ha il coraggio di confrontarsi con l'assetto geopolitico consolidato con una visione dinamica priva di condizionamento, proponendo un nuovo modello contrattuale ai Paesi produttori.

Il pensiero di Mattei è riassumibile nella seguente affermazione: "Sarebbe molto meglio, per le compagnie petrolifere occidentali, conquistarsi la fiducia dei popoli nei cui territori si trovano ad operare, piuttosto che perseguire favolosi ma temporanei profitti e divenire oggetto di odio e di rivendicazioni da parte di coloro che li ospitano". Sulla scorta di questi principi Mattei svilupperà, attraverso Eni, una intensa politica estera costituendo in tutti i Paesi in cui opera delle proprie rappresentanze in affiancamento a quelle istituzionali. Questa linea di azione entrerà presto in collisione con gli interessi consolidati delle grandi potenze e delle altre compagnie.



Giovedì 27 ottobre, ricorrendo il 60mo anniversario dalla scomparsa, si è svolta una breve celebrazione con la posa di una corona presso la statua di **Enrico Mattei** nel piazzale antistante il palazzo Eni. Al breve saluto della dottoressa **Lucia Calvosa, presidente Eni**, era presente una rappresentanza dei dipendenti e di **APVE** (Associazione Pionieri e Veterani) con il presidente **Mario Rencricca** 





L'esempio più emblematico di questo scontro si ebbe in occasione del soccorso che l'Eni attuò a favore dell'Egitto per impedire il blocco operativo del canale di Suez a seguito del boicottaggio di Francia e Gran Bretagna. Da allora inizia una proficua collaborazione tra Italia ed Egitto che ancora permane. L'azione di Mattei non fu convintamente sostenuta dal sistema Paese a cominciare dalle istituzioni.

Mattei ebbe, tra l'altro, profonde divergenze con Guido Carli, sostenitore di una linea ultraliberista dell'economia, mentre Mattei teorizzava che l'energia la chimica ed i fertilizzanti per l'agricoltura "debbano essere sottratti alla speculazione del mercato ed essere sottoposti al controllo pubblico".

Sono passati 60 anni da quando Mattei è stato assasinato e purtroppo, anche nel suo caso come in quello di altre grandi figure, come il generale Carlo dalla Chiesa, i giudici Falcone e Borsellino, va registrata una insufficiente protezione da parte dello Stato.

Con la scomparsa di Mattei è iniziato un progressivo ridimensionamento della sua linea politica soprattutto con riferimento ad una visione del ruolo strategico dell'energia e della sicurezza e sostenibilità degli approvvigionamenti. Il pensiero di Enrico Mattei appare sempre più attuale e commemorarlo serve non solo a rendere un doveroso omaggio all'uomo ma mira a richiamare l'attenzione sulle problematiche del presente.

## Insieme si sta meglio

### Diventa parte del più grande network di manager in Italia

a solitudine del manager non è solo il titolo di un celebre romanzo dello scrittore
spagnolo Manuel Vázquez Montalbán,
a cui Andrea Camilleri ha voluto rendere
omaggio italianizzando il cognome del
suo personaggio più famoso. La solitudine del manager
spesso è lo stato d'animo che caratterizza l'essere
capi.

Per quanto i modelli di leadership più evoluti abbiano dato il giusto risalto allo stile partecipativo, in cui il manager punta al raggiungimento degli obiettivi coinvolgendo il team nei processi decisionali, aumentandone la partecipazione attiva, incidendo sui fattori motivazionali e facendolo sentire parte fondamentale del contesto organizzativo, permangono momenti e situazioni in cui chi è chiamato ad esercitare responsabilità e ad assumerne personalmente i rischi, finisce per prendere le decisioni più importanti in solitudine. È nota una famosa frase di Sergio Marchionne "la leadership non è anarchia. In un'azienda chi comanda è solo. La collettive guide, la responsabilità condivisa, non esiste. Io mi sento molte volte solo".

Certo, Marchionne non era noto per il suo stile partecipativo, però in effetti quando non aspetti che le cose accadano, ma fai in modo che accadano, si finisce per essere soli. E questo vale in ogni contesto organizzativo, ad ogni livello della piramide gerarchica, davanti a qualsiasi decisione più o meno importante, più o meno necessaria.

Questa caratteristica intrinseca del ruolo manageriale porta a una conseguenza ineludibile, quanto spiace-volmente negativa: il manager è solo anche quando l'oggetto della decisione diventa egli stesso. Una decisione che talvolta è antitetica rispetto alle sue

aspettative, ai suoi obiettivi, ai suoi progetti e alle speranze, sue e di chi gli è intorno.

E, in questi casi, l'approccio individualista manifesta tutti i suoi limiti, la solitudine si rivela una pessima compagna di viaggio e finisce per essere anche una pessima consigliera. Per questo, nel 1945, è nata Federmanager. Un'associazione che si è consolidata nel tempo e che oggi, con circa 180 mila dirigenti, quadri apicali, alte professionalità in servizio e in pensione, è l'organizzazione maggiormente rappresentativa nel mondo del management, di cui cura gli aspetti contrattuali, istituzionali, sociali, professionali e culturali.

E se, quasi 80 anni fa – in un contesto in cui i dirigenti erano molti meno di quanto non siano oggi, ma più di oggi erano effettivamente l'alter ego dell'imprenditore – fu avvertita l'esigenza di costituire un'Associazione per superare l'approccio individualistico e mettere a fattor comune l'impegno dei singoli per la tutela della categoria, quelle ragioni sono sicuramente molto più solide oggi, ora che è stata superata la visione monolitica del dirigente inteso come sostituto dell'imprenditore per allargare il suo orizzonte anche alle figure di elevata professionalità e connotate da ampio livello di autonomia e di responsabilità.

Siamo dunque un sindacato? Si, siamo un sindacato, orgogliosi di esserlo, che negozia e sottoscrive il Contratto Collettivo Nazionale di categoria. Un contratto sicuramente atipico rispetto a tutti gli altri offerti dalla contrattazione collettiva, ma che generalizza il sistema delle tutele che altrimenti non sarebbero scontate per tutti.

Ma siamo più che un sindacato, siamo un'associazione professionale che eroga servizi di assistenza e consulenza in tutte le materie di interesse della nostra categoria. E questa doppia anima ci consente oggi di

### CAMPAGNA D'ISCRIZIONE

fornire agli associati (e non solo agli associati), attraverso i nostri Enti e con quelli costituiti bilateralmente d'intesa le associazioni datoriali, un ventaglio di servizi, di facilities e di strumenti di welfare, che vanno dalla progettazione e finanziamento di iniziative di sviluppo della cultura manageriale, alla management school, al temporary management, alle politiche attive per il riorientamento professionale e il reinserimento lavorativo, al sostegno al reddito per i colleghi disoccupati involontariamente e altro ancora.

Oltre agli Enti, abbiano una articolazione specifica per i Giovani Dirigenti e per i Dirigenti Pensionati e, attraverso il Gruppo Minerva, perseguiamo l'obiettivo della valorizzazione delle differenze di genere.

Siamo anche impegnati nel sociale attraverso una onlus che realizza programmi di sviluppo sostenibile che possano creare opportunità di crescita etica e solidale mediante la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze di colleghe e colleghi volontari.

E infine, cardini fondamentali del sistema Federmanager, ci sono i nostri Fondi, costituiti con Confindustria e Confapi o quelli sostitutivi costituiti nei Gruppi aziendali più rilevanti, per garantire prestazioni di previdenza e di assistenza integrativa per poter guardare all'oggi e al domani con la serenità necessaria per noi e per le nostre famiglie. Ma anche previdenza e assistenza non rappresentano un diritto perpetuo, esistono fino a quando avremo la forza e i numeri che consentono di mantenerle in vita, auspicabilmente migliorandole sempre più.

Questo è oggi Federmanager. Come Federmanager Roma spendiamo le nostre energie con l'intento di continuare a sviluppare il patrimonio di valori, idee, capacità nel saper fare per poter contribuire a realizzare una società più equa e responsabile, garantendo tutele ai nostri associati, valorizzandone merito e competenze.

Ma siamo consapevoli che da soli non siamo nulla: è necessario che Federmanager diventi davvero la casa di tutti dirigenti.

Noi ci mettiamo la faccia nel chiedere a tutti i colleghi, a chi non l'ha ancora fatto o a chi non l'ha più fatto, di iscriversi a Federmanager... per essere meno soli, anzi per poter essere in buona compagnia, sia quando non serve o serve meno, sia quando invece serve e serve eccome!

#insiemesistameglio Iscriviti qui > bit.ly/3UQz312



### **INSIEME SI STA MEGLIO**

Diventa parte del più grande network di manager in Italia

UNISCITI A SFEDERMANAGER

# 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.



### SERVIZI AI SOCI FEDERMANAGER ROMA

#### **DIREZIONE**

### Carlo Imperatore

Ø 06.4417.0827

@ direttore@federmanager.roma.it

Attraverso l'opera

di personale e 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 fici e prendere nenti, i recapiti

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

@ buratti@federmanager.roma.it

### **ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE**

Mattino - Dal lunedì al venerdì 9-13

@ ufficio.iscrizioni@federmanager.roma.it

Patrizia Spaziani Ø 06.4417.0816

@ spaziani@federmanager.roma.it

Giulia Zitelli Ø 06.4417.0821

@ zitelli@federmanager.roma.it

### COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Irma Forleo © 06.4417.0827

@ forleo@federmanager.roma.it

Valeria Pulcinelli Ø 06.4417.0814

pulcinelli@federmanager.roma.it

Marta Sabuzi Ø 06.4417.0810

sabuzi@federmanager.roma.it

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

Solo per appuntamento tramite ali Uffici di Segreteria

@ 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 Ø 06.4417.0822

@ dagresti@federmanager.roma.it

### **LEGALE E VERTENZE**

**Ufficio sindacale**  $\emptyset$  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-ASSIDAL

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

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9-13

Solo per appuntamento - Sportello Fasi

Mariagrazia Assorgi Ø 06.4417.0838

@ assorgi@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis  $\bigcirc$  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

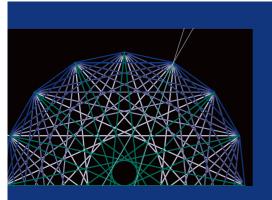
La consulenza, che relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda il diritto penale, il diritto di famiglia, le locazioni ed il condominio, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. Può essere fruita anche dal coniuge e dai figli.

@ legale@federmanager.roma.it



### I Rapporti dell'Osservatorio 4. Manager

Visita il sito www.4manager.org/osservatorio/ 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

