

D *PROFESSIONE* **DIRIGENTE**

Il Periodico di Federmanager Roma

Maggio 2023 • n. 75



POSTE ITALIANE SpA SPEDIZIONE IN A.P. 70% ROMA - DCB ROMA

**STRATEGIE PER MIGLIORARE
IL SISTEMA SANITARIO**

**ASSEMBLEA
ANNUALE
2023**

Roma, 8 giugno 2023
Biblioteca Nazionale Centrale
Viale Castro Pretorio 105, Roma

- 1 INGHIRAMI**
AURELIO/BOCCEA 06 66 20 392
- 2 ARTEMISIA LAB CASSIA**
CASSIA/SAN GODENZO 06 3310393
- 3 POLO RADIOLOGICO ROMANO**
CASSIA/SAN GODENZO 06 3310393
- 4 ALESSANDRIA**
PIAZZA FIUME 06 42 100
- 5 ALESSANDRIA**
PIAZZA FIUME - VIA VELLETRI 06 84 13 950
- 6 ESTESAN LASER**
TRIESTE/SALARIO 06 39919869
- 7 STUDIO LANCISI**
POLICLINICO UMBERTO I 06 44 088
- 8 BIOLEVI**
BATTERIA NOMENTANA 06 44 29 13 67
- 9 FISIOSEMERIA**
GARBATELLA 06 57302463
- 10 ANALISYS**
EUR/MARCONI 06 55 185
- 11 CLINITALIA**
EUR/MARCONI 06 55 65 917
- 12 ARTEMISIA LAB FISIO**
EUR/MARCONI 06 55302849
- 13 ACILIA MEDICA**
ACILIA/DRAGONCELLO 06 84 027
- 14 ANALISYS LABORATORIO**
LIDO DI OSTIA 06 5682798
- 15 ANALISYS POLIAMBULATORIO**
LIDO DI OSTIA 06 5682798
- 16 ACILIA MEDICA ADI**
APPIA/COLLI ALBANI 329 969 3062
- 17 M.R. 3000**
APPIA/FURIO CAMILLO 06 78359396
- 18 PANIGEA**
APPIA/TUSCOLANA 06 78 44 34
- 19 CHEA**
APPIA/COLLI ALBANI 06 78 178
- 20 ARTEMISIA LAB BEAUTY BY FRANCY'S**
APPIA/COLLI ALBANI 06 7851564
- 21 C.P.P. TUSCOLANA**
TUSCOLANA/QUADRARO 06 762604
- 22 ANALISYS**
CIAMPINO 06 90282706
- 23 CHEA**
GUIDONIA 06 86 943



**APERTI TUTTO L'ANNO
ANCHE AD AGOSTO**

**RISPOSTE DIAGNOSTICHE
IMMEDIATE**

**ESAMI CLINICI
IN GIORNATA**

www.artemisialab.it



www.artemisialabyoung.it



N. 75 Maggio 2023

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

Parliamo di Sanità
di Gherardo Zei pag. 2

PNRR E SANITÀ

PNRR e telemedicina: la sanità di domani
A cura di Federazione CIMO - Fesmed pag. 4

CRISI SSN

Sanità in allarme rosso: le ragioni della crisi
A cura di Federazione CIMO - Fesmed pag. 6

LISTE D'ATTESA

Quelle infinite liste d'attesa
A cura di Federazione CIMO - Fesmed pag. 10

CARENZA PERSONALE

AAA cercasi medici e infermieri
A cura di Federazione CIMO - Fesmed pag. 12

PRONTO SOCCORSO

Crisi nei Pronto Soccorso
A cura di Federazione CIMO - Fesmed pag. 14

ASSIDAI

Welfare e sanità, un binomio vincente
Intervista ad Armando Indennimeo pag. 16

MEDICAL NET

Innovare la formazione sanitaria
A cura di Medical Net pag. 18

PRAESIDIUM

Il mondo del lavoro ha bisogno di welfare aziendale
di Giacomo Gargano pag. 20

FASI

Il Fasi e la sanità integrativa: nuove risposte per nuove sfide
di Marcello Garzia pag. 22

ASSEMBLEA ANNUALE 2023 FEDERMANAGER ROMA

Roma, 8 giugno 2023 - Programma e convocazione pag. 25



PARLIAMO DI SANITÀ

di Gherardo Zei

Presidente Federmanager Roma

Nel mio articolo sull'ultimo numero della nostra rivista Professione Dirigente ho ricordato come la nomina a dirigente di ciascuno sia stata importante, non solo per la carriera, ma anche per il fatto di entrare nella famiglia della previdenza e dell'assistenza sanitaria della nostra categoria professionale. Del resto, è cosa nota che il dirigente è talmente immerso nelle problematiche aziendali che ha poco tempo per occuparsi delle proprie esigenze personali e rischia di trascurare se stesso e la propria famiglia. Quindi un aiuto in materia di previdenza e di assistenza sanitaria, specie considerando l'invecchiamento della popolazione

anche dirigenziale, diventa un fattore decisivo in materia di benessere personale ed esistenziale.

In questo contesto sociale vi faccio una domanda retorica: cosa potrebbe essere meglio per ognuno di noi delle nostre casse sanitarie che non hanno fini di lucro, non fanno selezione del rischio e, soprattutto, non danno recessi? Nulla potrebbe essere meglio e, infatti, siamo pienamente consapevoli che il PREVINDAI, il FASI, l'ASSIDAI e, per quanto di competenza, PRAESIDIUM saranno sempre al nostro fianco anche quando saremo vecchi e stanchi.

Dopo quell'articolo molti colleghi mi hanno contattato esprimendomi condivisione e sostegno per quello che

avevo scritto. Tanti altri mi hanno chiesto cosa si potesse fare per migliorare ancora il nostro sistema di welfare. Alcuni hanno sottolineato le criticità del sistema sanitario nazionale e come tali criticità impattino – in un modo o nell’altro – anche sulle nostre casse. Ma, soprattutto, moltissimi mi hanno chiesto di approfondire e allargare il dibattito in materia di sanità e di welfare sanitario dei dirigenti, per poter avere in tal modo più informazioni e capire bene cosa fare nelle varie situazioni che colpiscono la vita dei colleghi e delle loro famiglie.

A seguito di tutte queste sollecitazioni sono tornato con la memoria a quanto mi è spesso accaduto in questi dieci lunghi anni in cui ho ricoperto dapprima la carica di vicepresidente e poi quella di presidente di Federmanager Roma. Quante telefonate ho ricevuto dai colleghi per un aiuto o un consiglio in materia di welfare sanitario? Non potrei dire il numero esatto ma molte centinaia sicuramente. E cosa chiedevano i colleghi? In realtà nella stragrande maggioranza dei casi avevano bisogno soltanto di informazioni. Perché, se torniamo a quello che ho detto prima, dobbiamo constatare i dirigenti non hanno, spesso, proprio il tempo materiale di occuparsi dei propri problemi personali e, quando accade qualcosa come una malattia improvvisa propria o di un proprio familiare, si guardano intorno e si accorgono di avere bisogno subito di chiare informazioni su come procedere per attivare le tutele di FASI e ASSIDAI. Noi In Federmanager Roma abbiamo un ufficio molto efficiente che si occupa di queste problematiche sotto l’assiduo coordinamento del nostro Direttore Carlo Imperatore, un ufficio che è sempre stato un fiore all’occhiello della nostra Associazione Territoriale e – quindi – nella maggior parte dei casi io, a seguito delle richieste di aiuto dei colleghi, non ho dovuto fare altro che far telefonare a questi colleghi dirigenti da parte delle nostre valide collaboratrici che, in breve tempo, li hanno informati risolvendo i loro dubbi e – ove possibile – tutti i problemi. Ogni volta ringraziavo in cuor mio la lungimiranza e grande capacità dei precedenti presidenti Stefano Cuzzilla, Nicola Tosto e Giacomo Gargano che, negli anni, hanno sempre curato questo straordinario presidio consegnandolo in perfetto stato di efficienza ai presidenti futuri e a tutti i colleghi. E certamente io non interrom-

però questa catena virtuosa e anzi, per quanto le nostre risorse ce lo consentiranno, cercherò di implementarla.

Riflettendo su questo ho pensato allora, insieme ai colleghi del Team della Comunicazione coordinati da Mauro Marchi, di dedicare la nostra Assemblea del 2023 al tema della sanità per i nostri colleghi. Un’assemblea finalizzata a ragionare insieme, tra di noi e con ospiti importanti, su come migliorare il nostro sistema, su come aiutare il Paese a migliorare il proprio sistema sanitario e anche (e direi soprattutto) su come tenere costantemente informati i colleghi sulle possibilità che il welfare esistente di Federmanager già offre loro. Opportunità che rischiano di non poter cogliere a causa del poco tempo a disposizione per i tanti impegni di lavoro.

Tutto questo anche perché non sia dimenticato e – anzi – sia sempre tenuto presente e implementato quel valore inestimabile che probabilmente noi colleghi dirigenti (me compreso) non valutiamo sufficientemente e non apprezziamo abbastanza. Il valore legato al fatto che in FASI e in ASSIDAI, così come in PREVINDAI e in PRAESIDIUM, la Governance è composta da colleghi in buona parte nominati dai nostri organismi nazionali di Federmanager e – pertanto – davanti a qualsiasi problema di salute o di sussistenza il nostro collega dirigente, magari anziano e stanco, troverà sempre in questi Enti un collega che lo capisce e che, anche umanamente, gli è vicino e che farà di tutto, ovviamente nei limiti dei regolamenti e della legittimità, per aiutarlo, magari anche sacrificando qualcosa per se stesso. E davvero posso garantire che trovarsi a chiedere una mano di aiuto ad un proprio collega è una cosa totalmente diversa che trovarsi a farlo nei confronti di un assicuratore che sta cercando di massimizzare gli utili della propria azienda per raggiungere gli obiettivi sfidanti che gli sono stati assegnati. Non bisogna dimenticare – infatti – che la maggior parte dei colleghi impegnati nella Federazione – me compreso – prestano la propria collaborazione a titolo gratuito, ma che lo fanno con convinzione perché ogni volta che tendono la mano a un collega pensano che un giorno anche loro potrebbero avere bisogno di aiuto e che quando questo aiuto lo chiederanno dovranno averlo precedentemente meritato.



PNRR e telemedicina: la sanità di domani

A Cura di Federazione CIMO - Fesmed

La pandemia ha lasciato il Servizio Sanitario Nazionale con le ossa rotte, rendendo necessario un intervento straordinario. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dedica quindi una intera Missione, la 6, alla salute, con l'obiettivo di potenziare la capacità di prevenzione e cura del SSN a beneficio di tutti i cittadini, garantendo un accesso equo e capillare alle cure.

Le risorse che il PNRR destina alla Missione Salute ammontano a 15,63 miliardi di euro. A queste, si aggiungono 2,38 miliardi di euro dal Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari al PNRR (PNC); 1,71 miliardi di euro dal Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU); e 625 milioni di euro per il Programma Nazionale-Equità nella Salute, destinato a potenziare la salute in sette Regioni

del Mezzogiorno. Il totale, dunque, supera i 20 miliardi di euro.

Gli interventi della Missione Salute del PNRR si dividono in due aree principali: ridisegnare la rete di assistenza sanitaria territoriale e digitalizzare il SSN, innovando anche il parco tecnologico ospedaliero.

Si prevede, dunque, l'acquisto di almeno 3.100 nuove grandi apparecchiature sanitarie operative; la digitalizzazione di 280 strutture ospedaliere; l'aumento di 7.700 posti letto; il rinnovamento e la ristrutturazione di 651 strutture tra Pronto Soccorso, Dipartimenti di emergenza e accettazione e strutture di supporto ospedaliero e territoriale, attraverso uno specifico piano di riorganizzazione volto ad affrontare adeguatamente le emergenze pandemiche.

Per quanto riguarda l'assistenza territoriale, invece, il progetto di riforma è stato adottato con il Dm 77/2022.

Viene prevista l'apertura di 1.350 Case della Comunità, dove lavoreranno equipe multiprofessionali che assicureranno servizi diagnostici, ambulatoriali, di prevenzione, prelievi, vaccinazioni, assistenza domiciliare di base e integrazione con i servizi sociali. Saranno aperti 400 Ospedali di Comunità con 20 posti letto ciascuno, che svolgeranno una funzione intermedia tra il domicilio e il ricovero ospedaliero per evitare ricoveri ospedalieri impropri e per favorire la stabilizzazione clinica ed il recupero funzionale del paziente. Vengono previste 600 Centrali Operative Territoriali per coordinare servizi e professionisti. Vengono rafforzati l'assistenza domiciliare, la Rete delle cure palliative e i Servizi per la salute dei minori, delle donne, delle coppie e delle famiglie.

Insomma, nei prossimi tre anni ci saranno continue inaugurazioni di nuove strutture e nuovi macchinari. Ma chi ci lavorerà? Chi le utilizzerà? Oggi è complicatissimo garantire la copertura dei turni presso le strutture sanitarie esistenti. Non è dunque immaginabile prevedere che lo stesso numero di professionisti attualmente in servizio possa in futuro lavorare anche in queste nuove strutture. Sarà dunque necessario avviare un piano di assunzioni straordinario per il quale, com'è ovvio, oc-

corrono risorse a regime, che al momento non risultano facilmente reperibili. Il rischio di creare scatole vuote che non riusciranno a rinforzare l'assistenza sanitaria territoriale, allora, è dietro l'angolo.

Discorso a parte merita la telemedicina, che all'interno del PNRR copre un ruolo importante, consentendo l'erogazione di servizi e prestazioni sanitarie a distanza. Campo in rapida evoluzione, anche grazie alle conseguenze del Covid-19, consiste in consultazioni virtuali con specialisti, monitoraggi a distanza, tecnologie di realtà virtuali utili a simulare procedure mediche, intelligenza artificiale in grado di analizzare grandi volumi di dati medici per aiutare gli operatori sanitari a formulare diagnosi e raccomandazioni terapeutiche, dispositivi indossabili e app che i pazienti possono utilizzare per monitorare la propria salute, prescrizioni elettroniche e addirittura chirurgia a distanza, grazie alla quale i chirurghi possono eseguire interventi a distanza utilizzando la tecnologia robotica.

Si tratta dunque di una rivoluzione destinata a sconvolgere del tutto la pratica medica, e che pone non pochi quesiti di carattere etico e deontologico. Ma, in un Paese in cui il Fascicolo Sanitario Elettronico è ancora ampiamente inutilizzato, saremo in grado di cavalcarla?



Sanità in allarme rosso: le ragioni della crisi

A Cura di **Federazione CIMO - Fesmed**

Il Servizio Sanitario Nazionale è in affanno. Lo testimoniano le liste d'attesa infinite per qualsiasi prestazione, i Pronto soccorso presi d'assalto, la fuga del personale sanitario verso l'estero o le strutture private, gli ospedali fatiscenti, l'insufficienza di posti letto o il deserto di medici di famiglia in tante aree del Paese. Problemi che riguardano tutti, perché chiunque da un giorno all'altro potrebbe trovarsi a dover indossare i panni del paziente, e che tuttavia faticano a trovare uno spazio nel dibattito pubblico e, soprattutto, nell'agenda politica.


Eppure, fino a pochi anni fa buona parte del mondo invidiava il nostro sistema, che tutela la salute di tutti e, a differenza di tanti altri Paesi occidentali, garantisce l'accesso alle cure a chiunque, senza considerare il reddito,

la posizione sociale o l'indirizzo di residenza. Un sistema che tuttavia ha iniziato a scricchiolare all'inizio degli anni '90, quando l'aumento esponenziale della spesa sanitaria è diventato incompatibile con la crisi economica e i vincoli di bilancio, e che oggi si trova su un precipizio, dove basta un refolo di vento per cadere nel burrone del fallimento.

Ma come siamo arrivati a questo punto? Le radici della crisi, come dicevamo, affondano negli ultimi decenni, e sono di matrice economica e sociale. E quelli che vediamo oggi non sono altro che gli effetti di un costante definanziamento del settore e dei rinomati "tagli alla sanità".


Basti pensare che, come emerso da un'analisi condotta dal sindacato dei medici ospedalieri Federazione CIMO-

STRUTTURE OSPEDALIERE 2010 - 2020



- 11	Aziende ospedaliere
- 100	Ospedali a gestione diretta
- 4	Case di cura non accreditate
- 43	Case di cura accreditate
+ 3	Istituti a carattere scientifico

STRUTTURE DI EMERGENZA 2010 - 2020



- 61	Dipartimenti di emergenza
- 103	Pronto soccorso
- 10	Pronto soccorso pediatrici
- 35	Centri di rianimazione

FESMED, tra il 2010 ed il 2020 in Italia sono stati chiusi 111 ospedali e 113 Pronto soccorso.

Sono stati tagliati 37 mila posti letto e, nonostante le assunzioni per far fronte al Covid-19, nelle strutture ospedaliere nel 2020 lavoravano oltre 29 mila professionisti in meno rispetto al 2010, di cui 4.311 medici.

POSTI LETTO UTILIZZATI 2010 - 2020

	PUBBLICO	POSTI LETTO	PRIVATO	
	- 38.684	- 28.064	ORDINARI	+ 1.905
	- 9.898	DAY HOSPITAL	- 438	
	- 722	DAY SURGERY	+ 280	

PERSONALE SSN				
	2010	2020	Differenza	
Medici	107.299	102.988	-4.311	
Farmacisti	2.500	2.852	352	
Biologi	3.660	3.132	-528	
Chimici	424	163	-261	
Fisici	470	609	139	
Psicologi	5.826	4.790	-1.036	
Amministrativi	74.206	59.784	-14.422	
Infermieri	263.803	264.686	883	
Tecnici sanitari	33.470	33.090	-380	
Funzioni riabilitative	20.015	19.565	-450	
Tecnici	116.607	109.814	-6.793	
Altro	18.532	16.055	-2.477	
Totale	646.812	617.528	-29.284	

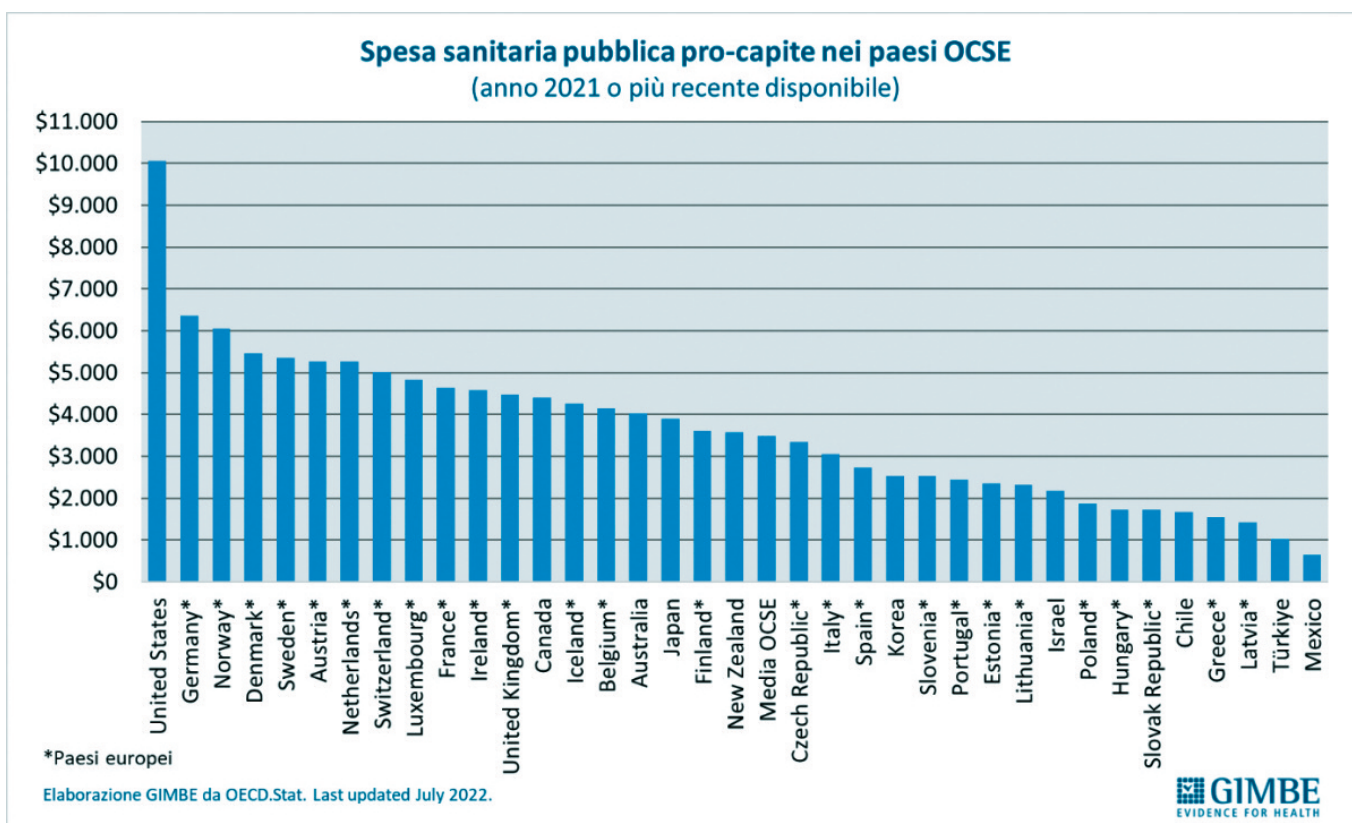
Numeri che, a cascata, hanno comportato una riduzione drastica dell'attività sanitaria: gli accessi in Pronto soccorso risultano in calo, ma il tasso di mortalità è aumentato dell'85%; tra il 2010 e il 2019 si sono registrati 1,36 milioni di ricoveri ordinari in meno (dato che scende a -2,13 milioni nel 2020, primo anno di emergenza sanitaria). Un calo che non viene compensato – come si potrebbe immaginare – da un aumento di ricoveri di day hospital e day surgery: anch'essi infatti risultano diminuiti, rispetto al 2010, di 1,27 milioni nel 2019 e di 1,73 milioni nel 2020.

RICOVERI			
	2010	2019	Differenza
Acuti - Regime ordinario	7.374.765	6.006.392	- 1.368.373
Acuti - Day Hospital	3.021.949	1.748.138	-1.273.811
Riabilitazione - Regime ordinario	299.131	311.979	12.848
Riabilitazione - Day Hospital	60.704	28.402	- 32.302
Lungodegenza	112.599	98.681	- 13.918
Nido	408.594	308.307	- 100.287
TOTALE	11.277.742	8.503.918	- 2.773.824

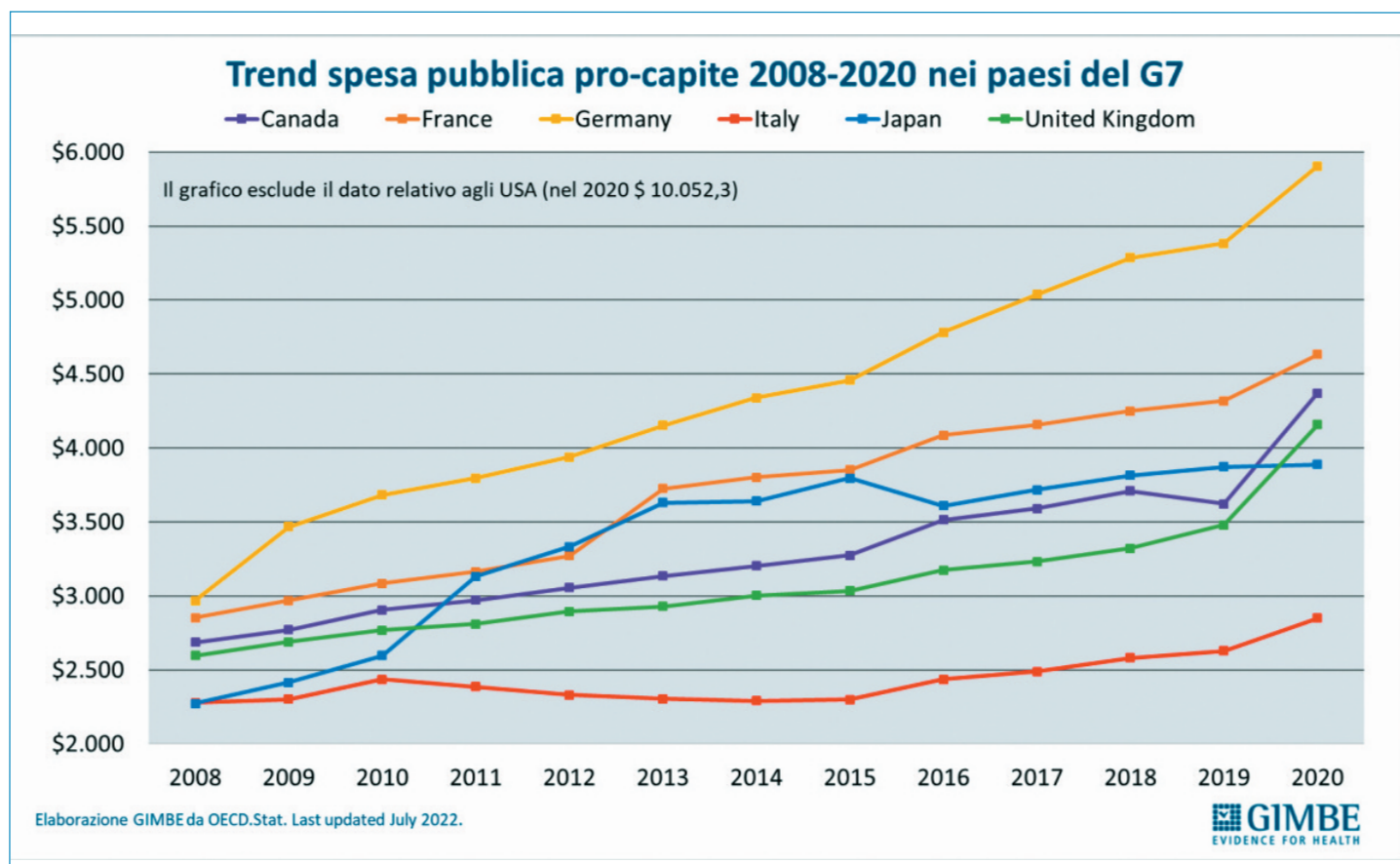
Sul territorio la situazione è altrettanto critica, considerato che quasi 3 milioni di italiani sono attualmente senza medico di famiglia e che nel 2020 sono state erogate 282,8 milioni di prestazioni in meno rispetto a dieci anni prima: -19% di indagini di laboratorio, -30% di attività di radiologia diagnostica e -32% di attività clinica ambulatoriale.

ATTIVITÀ CLINICA, DI LABORATORIO E DI DIAGNOSTICA			
	2010	2020	DIFFERENZA
Anestesia	1.661.237	921.973	- 739.264
Visite specialistiche e riabilitazione	153.762.494	109.831.349	- 43.931.145
Chirurgia ambulatoriale	10.513.157	10.810.658	297.501
Altre prestazioni ambulatoriali	50.297.051	25.723.333	- 24.573.718
TOT.1	216.233.939	147.287.313	- 68.946.626
<hr/>			
Radiologia diagnostica	61.445.724	43.134.194	- 18.311.530
Radioterapia	4.872.988	6.628.237	1.755.249
TOT.2	66.318.712	49.762.431	- 16.556.281
<hr/>			
Laboratorio analisi	1.050.526.881	853.199.900	- 197.326.981
TOTALE	1.333.079.532	1.050.249.644	- 282.829.888

Venendo ai dati economici, secondo la Fondazione GIMBE l'Italia risulta tra i Paesi europei che investono meno in sanità: la spesa pubblica pro-capite nel nostro Paese è ben al di sotto della media OCSE (\$ 3.052 vs \$ 3.488) e in Europa ci collochiamo al 16° posto: ben 15 Paesi investono di più in sanità, con un gap dai \$ 285 della Repubblica Ceca ai \$ 3.299 della Germania.



Il confronto con i paesi del G7 è invece impietoso, poiché dal 2008 siamo fanalino di coda con gap sempre più ampi e oggi divenuti incolmabili.



E il futuro, stando all'ultimo Documento di Economia e Finanza adottato dal Governo Meloni lo scorso aprile, non appare roseo: il rapporto spesa sanitaria-PIL scende dal 6,9% del 2022 al 6,2% nel 2026, un valore inferiore a quello del 2019 (6,4%), confermando che dalla pandemia non è stato tratto alcun insegnamento. Inoltre, l'invecchiamento costante della popolazione, ed il relativo prevedibile aumento della domanda di prestazioni sanitarie, pone domande rilevanti sulla sostenibilità del sistema, a cui risulta complesso rispondere.

In questo panorama trova, com'è ovvio, terreno fertile la sanità privata: la spesa sostenuta dalle famiglie per curarsi è in costante aumento, e nel 2021 ha superato i 37 miliardi, registrando un incremento del 20,7% rispetto all'anno precedente. Il ruolo della sanità privata,

dunque, risulta ogni giorno più centrale per superare le difficoltà che il Servizio Sanitario Nazionale sta affrontando e facilitare ai pazienti l'accesso alle cure. Tuttavia, il privato non può che integrare la sanità pubblica, che deve continuare a garantire l'assistenza sanitaria anche a chi non ha un'assicurazione o non può permettersi il pagamento di una prestazione.

È necessario, in altre parole, che la sanità pubblica e privata lavorino in maniera sinergica per superare le disomogeneità dell'attuale impianto. Bisogna riconoscere il ruolo determinante svolto dai Fondi di assistenza sanitaria integrativa al fine di garantire la qualità delle prestazioni ed intercettare il cosiddetto "out of pocket", ovvero la spesa sostenuta dal cittadino. Tenendo sempre ben presente la necessità di rendere davvero equo, accessibile e universale il diritto alla cura.



Quelle infinite liste d'attesa

A Cura di **Federazione CIMO - Fesmed**

Prenotare una prestazione sanitaria in una struttura del Servizio Sanitario Nazionale senza attendere mesi, se non addirittura anni, è oggi pressoché impossibile. Secondo l'analisi condotta da Cittadinanzattiva, per fare una mammografia in media occorre aspettare 720 giorni. Per una tac 465 giorni. Per una ecografia 375 giorni. Per un intervento cardiologico 365 giorni. Per una visita dermatologica o endocrinologica 300 giorni. È innegabile che questi tempi d'attesa facciano aumentare il rischio di un aggravamento della patologia del paziente, la cui cura risulterà quindi più lunga, più complessa e anche più cara per le casse dello Stato. Non stupisce,

allora, la crescita esponenziale del ricorso alla sanità privata: secondo il Censis, ogni 100 tentativi di prenotazione nel pubblico 28 sono finiti nel privato.

Le cause del problema – ritenuto ormai cronico – sono molteplici: in generale, i tempi di attesa aumentano quando c'è uno squilibrio tra domanda e offerta. Se il numero di prestazioni richieste è maggiore delle prestazioni disponibili, si creerà inevitabilmente un imbuto. Se i tagli subiti dal Servizio sanitario nazionale negli ultimi anni, allora, hanno ridotto il numero di strutture, di posti letto e di professionisti, le possibilità di assistere i pazienti sono diminuite. Se a questo poi si aggiunge un aumento della richiesta di prestazioni, causata sia dall'invecchiamento

della popolazione che dal mancato rispetto dell'appropriatezza prescrittiva, che porta a richiedere visite ed esami inutili, l'allungamento dei tempi di attesa è una conseguenza ovvia.

Poi è arrivato il Covid, che ha bloccato per diversi mesi quasi tutte le attività sanitarie, creando un ulteriore tappo ad un imbuto già strettissimo. Rispetto al 2019, in base ai dati Agenas elaborati per Dataroom del Corriere della Sera, nel 2020 e nel 2021 sono state fatte in meno oltre 12,8 milioni di prime visite e 17,1 milioni di visite di controllo; sono stati persi 1,3 milioni di ecografie all'addome, sono saltati 3,1 milioni di elettrocardiogrammi e più di mezzo milione di mammografie. Insomma, almeno una prestazione ambulatoriale su cinque è stata rinviata. E nel 2022 buona parte di queste prestazioni risultava non ancora recuperata: le prime visite sono ancora sotto di 3,1 milioni (-14%), le visite di controllo meno 5,3 milioni (-16%), le mammografie meno 127 mila (-7%), le ecografie all'addome meno 334 mila (-9%), gli elettrocardiogrammi meno 1 milione (-20%).

Spesso, tra le cause dei lunghi tempi di attesa viene inclusa anche l'intramoenia. Niente di più sbagliato: le prestazioni rese in intramoenia sono infatti rese al di fuori dell'orario di lavoro, e rappresentano dunque un ampliamento dell'offerta sanitaria, che contribuisce alla riduzione delle liste d'attesa. Inoltre non tutti sanno che quando i tempi di attesa superano le soglie massime previste dal codice di urgenza identificato dal medico

prescrittore, la legge prevede di poter chiedere una visita o un esame in intramoenia senza dover pagare la prestazione come privata, ma pagando solo il ticket. Spesso tuttavia questo diritto non viene garantito, perché le aziende sanitarie e gli ospedali non lo pubblicizzano e perché, per evitare di sforare il budget annuale pagando queste prestazioni, chiudono le agende di prenotazione. Il blocco delle liste d'attesa però è illegale, perché elude il rispetto dei tempi di attesa e limita l'accesso alla sanità. Quello delle liste d'attesa è senz'altro uno dei problemi principali del SSN, per il quale non esistono soluzioni semplici. Ci sono però alcuni interventi che potrebbero essere adottati quantomeno per limitare il fenomeno: avviare un piano di assunzioni straordinario di personale sanitario per colmare le gravissime carenze che si registrano in tutta Italia; applicare gli incentivi alla produttività aggiuntiva previsti dal Governo, che ha aumentato la retribuzione per quei medici che volontariamente decidono di lavorare oltre le 38 ore settimanali previste dal contratto ai fini dell'abbattimento delle liste d'attesa; riorganizzare l'assistenza territoriale e rafforzare il ruolo di Asl e specialisti ambulatoriali, riservando agli ospedali le prestazioni complesse; rendere più trasparente l'utilizzo delle risorse stanziato appositamente per ridurre le liste d'attesa, che spesso non vengono utilizzate correttamente dalle Regioni; garantire il diritto alla prestazioni in intramoenia a fronte del pagamento del solo ticket in caso di tempi di attesa eccessivi.



AAA CERCASI medici e infermieri

A Cura di Federazione CIMO - Fesmed



Per allinearsi al livello di altri Paesi europei di riferimento, in Italia mancano all'appello 30.000 medici e 250.000 infermieri. A fare il conto è il 18° Rapporto Sanità del Crea (Centro per la Ricerca Economica Applicata in Sanità) dell'Università di Roma Tor Vergata. Quello della carenza di personale è un problema globale: si stima che nel mondo manchino 15 milioni di medici. Ma in Italia risalire alle cause del problema è piuttosto lineare.

Per anni il blocco del turnover ha impedito le assunzioni in sanità. Chi andava in pensione, quindi, non veniva sostituito, riducendo progressivamente il numero di medici e professionisti sanitari. Poi, una volta sbloccato il turnover, è stato introdotto un tetto alla spesa per il personale sanitario, che non poteva superare quanto speso nel 2004 meno l'1,4%. Negli anni la percentuale è stata lievemente rivista, ma ad oggi le risorse aziendali per assumere personale e gratificarlo sono limitate, ancorate a livelli oramai anacronistici.

Ma in molti casi, pur avendo budget disponibile, risulta complicato trovare professionisti da assumere. Per diverso tempo infatti il numero di medici e infermieri da formare è stato programmato in maniera sbagliata rispetto ai fabbisogni del Servizio sanitario nazionale. Per quanto riguarda i medici, ad esempio, i posti nelle scuole di specializzazione e nei corsi di medicina generale, che è necessario frequentare per lavorare in ospedale o sul territorio, erano insufficienti sia rispetto al numero di laureati sia rispetto al fabbisogno di personale. Con la conseguenza che da una parte molti giovani medici sono rimasti bloccati per anni nel cosiddetto "imbuto formativo", non potendo completare la formazione dopo aver conseguito la laurea né accedere al SSN, e dall'altra i medici che andavano in pensione non venivano sostituiti.

Dal 2020 il numero di borse di specializzazione è stato notevolmente incrementato, risolvendo dunque il problema dell'imbuto formativo e offrendo, per ciascun laureato in Medicina, la possibilità di specializzarsi, sebbene alcune branche, come ad esempio Medicina d'Emergenza-Urgenza, vengano scelte da pochissimi giovani medici. Ma i corsi di specializzazione durano 4 o 5 anni, dunque occorrerà attendere il 2025 per poter avere a disposizione una platea di specialisti più ampia di quella attuale.

Nel frattempo, la carenza di personale è ogni giorno più grave. Agli errori di programmazione si è aggiunta infatti anche la fuga di personale dalla sanità pubblica: turni massacranti, retribuzioni non competitive e scarse prospettive di carriera spingono sempre più professionisti a cercare lavoro all'estero o nel settore privato. Per poter colmare le carenze allora le Aziende e le Regioni stanno cercando le soluzioni più disparate: si richiamano i medici in pensione; si cercano medici all'estero (ha fatto scalpore, la scorsa estate, l'intenzione della Calabria di assumere 500 medici cubani); si spostano nei reparti più in difficoltà, come i Pronto soccorso, medici con specializzazioni diverse, mettendo fortemente a rischio la sicurezza delle cure, riducendo notevolmente la qualità dell'assistenza fornita ai pazienti e svuotando i reparti cui appartengono i medici spostati, con la conseguenza di allungare ulteriormente le già infinite liste d'attesa; infine, si ricorre sempre più spesso a cooperative e medici a gettone.

Quest'ultimo è un fenomeno relativamente recente: gli ospedali, non potendo superare il tetto di spesa per il personale, attingono risorse dalla voce di bilancio "beni e servizi" per esternalizzare la copertura dei turni in ospedale, affidandoli a soggetti privati. I medici che aderiscono alle cooperative, quindi, lavorano a chiamata (spesso anche in reparti diversi dalla propria specializzazione), guadagnano anche il triplo dei dipendenti e decidono autonomamente quante ore lavorare. Non stupisce, allora, che molti professionisti siano spinti a dimettersi per lavorare come gettonisti.

Dinanzi ad una carenza di personale tanto grave, giunge da più parti la richiesta di eliminare il numero chiuso nelle facoltà di medicina. Ma questa non può essere una soluzione al problema: ogni anno in media si iscrivono al test di Medicina 65.000 ragazzi. Se tutti potessero iscriversi, sarebbe non solo impossibile garantire una formazione di qualità, specialmente nei corsi che prevedono esercitazioni pratiche; ma senza un simultaneo incremento delle borse di specializzazione e del fabbisogno di personale nel Servizio Sanitario Nazionale si ricreerebbe un imbuto formativo prima e lavorativo poi che è contrario agli interessi sia degli aspiranti medici che del Paese. Le modalità di accesso a Medicina allora possono essere senz'altro migliorate, ma il mantenimento di un numero programmato di iscritti è essenziale per la sostenibilità del sistema.

Crisi nei Pronto Soccorso

A Cura di Federazione CIMO - Fesmed



La crisi del Servizio Sanitario Nazionale emerge in tutta la sua drammaticità nei Pronto soccorso. Periodicamente vengono pubblicate le immagini di decine di pazienti ammassati su barelle di fortuna, in condizioni non dignitose, che attendono per giorni di essere ricoverati, mentre in sala d'attesa decine di persone con codici minori trascorrono giornate intere prima di essere visitate. L'origine del problema è sempre la stessa: tra il 2010 ed il 2020 sono stati chiusi 103 Pronto soccorso. Quelli

rimasti aperti, dunque, devono gestire un bacino di utenza più ampio. La chiusura dei Pronto soccorso tuttavia non è sempre un dato negativo: se gli accessi ad una struttura sono troppo bassi diventa complicato garantire la sicurezza delle cure, quindi in alcuni casi è meglio chiudere una struttura che drena inutilmente risorse economiche e professionali per rafforzare l'assistenza territoriale e ospedaliera.

La chiusura dei Pronto soccorso negli anni, però, non è stata accompagnata da una contestuale riforma del ter-

ritorio, per cui i Ps in molti casi continuano ad essere l'unica porta di ingresso alla sanità che rimane aperta ogni giorno, 24 ore al giorno, in cui, nonostante le attese, alla fine si ottiene comunque una risposta al proprio bisogno di salute. Il tutto viene ovviamente peggiorato dalle lunghe liste d'attesa: se si ha mal di schiena e la prima visita ortopedica disponibile in ospedale è tra 7 mesi, in assenza di un'assicurazione sanitaria o di disponibilità economiche per pagare una visita privata si andrà in Pronto soccorso, dove dopo diverse ore di attesa si otterrà sicuramente una lastra e una diagnosi.

Una delle cause dell'affollamento dei Pronto soccorso è anche questa: gli accessi inappropriati di pazienti con codice bianco o verde che, non trovando altri modi per essere visitati perché il medico di famiglia, la guardia medica o l'ambulatorio non sono adeguati, vanno nelle strutture di Emergenza-Urgenza. Queste ultime, tuttavia, come evidenziato dal nome stesso, dovrebbero essere dedicate esclusivamente a problemi di salute gravi ed urgenti.

Le lunghe attese sulle barelle, poi, sono legate ai tagli ai posti letto nei reparti, che hanno diminuito le possibilità di ricoverare i pazienti. In attesa che si liberi un posto letto, allora, si è costretti ad aspettare per giorni in

stanconi e in corridoi che assomigliano a veri e propri gironi danteschi.

A tutto questo si aggiunge la carenza di personale sanitario, che risulta ancor più grave proprio nei Pronto soccorso: si stima che in Italia, per far fronte ai carichi di lavoro attuali, servirebbero almeno 4.200 medici di Ps in più.

Ma in Pronto soccorso non vuole lavorare più nessuno: i turni sono insostenibili, le possibilità di carriera nulle, il tempo da dedicare alla vita privata e familiare inesistente, gli stipendi inadeguati rispetto alle responsabilità che si assumono. E allora i concorsi banditi dalle aziende vanno deserti, la metà delle borse di specializzazione in Medicina d'Emergenza-Urgenza non vengono assegnate perché non scelte dai giovani medici e la fuga dei dipendenti è dirompente: nel 2022 se ne sono dimessi 100 al mese, e buona parte di questi non è stato sostituito. Per chi rimane, allora, il carico di lavoro aumenta notevolmente, il numero di pazienti da trattare è sempre maggiore e il tempo da dedicare loro ridotto al lumicino, rischiando quotidianamente aggressioni verbali e fisiche di pazienti e familiari stremati. Tutto questo non fa che incentivare la fuga, dando vita ad un circolo vizioso che va necessariamente interrotto.



Welfare e sanità, un binomio vincente

Intervista all'Ing. Armando Indennimeo
Presidente Assidai

Presidente che ruolo ha secondo lei il welfare in questo particolare momento storico?

Sono fermamente convinto che il welfare aziendale sia la chiave di volta di un nuovo scenario nel mondo del lavoro. Soprattutto post-pandemia sono emerse in modo sempre più chiaro le nuove priorità da parte dei lavoratori e possiamo definire il welfare come un vero e proprio "ponte" tra i bisogni dei lavoratori e le

richieste dell'azienda, che determina effetti positivi in termini di produttività, clima aziendale e maggior engagement, attraendo e trattenendo i talenti: in definitiva un vero e proprio volano di crescita, anche e soprattutto per un Paese come il nostro in cui, in parallelo, si afferma un nuovo sistema di relazione industriali. Non vi è dubbio che il welfare aziendale giochi ormai un ruolo sempre più centrale in Italia e nelle imprese, anche in scia a una serie di incentivi governativi, che tuttavia negli ultimi anni non hanno più mostrato evoluzioni.



Nel mondo del lavoro post pandemia emergono nuove priorità, che determinano la nascita di un nuovo sistema di relazioni industriali. Il ruolo dei fondi sanitari integrativi



*Ing. Armando Indennimeo,
Presidente Assidai*

Assidai è uno dei player di mercato in termini di assistenza sanitaria integrativa non contrattuale, ci può indicare il ruolo che il Fondo sanitario presiede nel contesto del welfare?

Un ruolo ovviamente positivo in cui Assidai proprio come Fondo sanitario integrativo crede fermamente, perché la priorità è il benessere dei manager, quadri e professionisti ai quali il Fondo stesso si rivolge. Ciò che rende unico il Fondo sul mercato nel contesto del welfare sono i valori distintivi di Assidai, primi tra tutti la mutualità e la solidarietà, che consentono di assistere i manager fino a quando lo desiderano, anche in pensione, insieme all'eccellenza dei Piani Sanitari - realizzati su misura - in base alle esigenze di aziende e lavoratori, e, unici, come l'innovativo Prodotto Unico Fasi-Assidai nato a seguito del rinnovo Ccnl Dirigenti Industria.

A tal proposito, peraltro, va precisato come secondo le ultime e accreditate ricerche svolte sul campo, l'assistenza sanitaria per sé e per i propri cari rappresenta la voce più diffusa nel "portafoglio" di welfare offerto dalle aziende e richiesto dai dipendenti, insieme con la previdenza e l'istruzione.

Sentiamo spesso parlare di spesa "out of pocket", cosa significa e perché è così strettamente legata al concetto di welfare?

L'Italia è il Paese europeo in cui la spesa sanitaria "out of pocket" overosia la spesa privata è la più alta in assoluto. La stessa, infatti, ammonta ormai a 38 miliardi di euro, ma solo poco più del 10% viene "intermediato" da fondi o polizze, mentre 34 miliardi vanno a pesare direttamente sulle famiglie, che utilizzano i propri risparmi. Diverse ricerche dimostrano che la parte out of pocket è concentrata in visite, accertamenti diagnostici e medicinali: tutti fronti su cui il Servizio Sanitario Nazionale, alle prese con il graduale invecchiamento della popolazione (che pesa sul sostegno alla non autosufficienza e sulla cura delle cronicità), finisce inevitabilmente in difficoltà.

A fronte di questa situazione, che cosa può fare un fondo sanitario come Assidai?

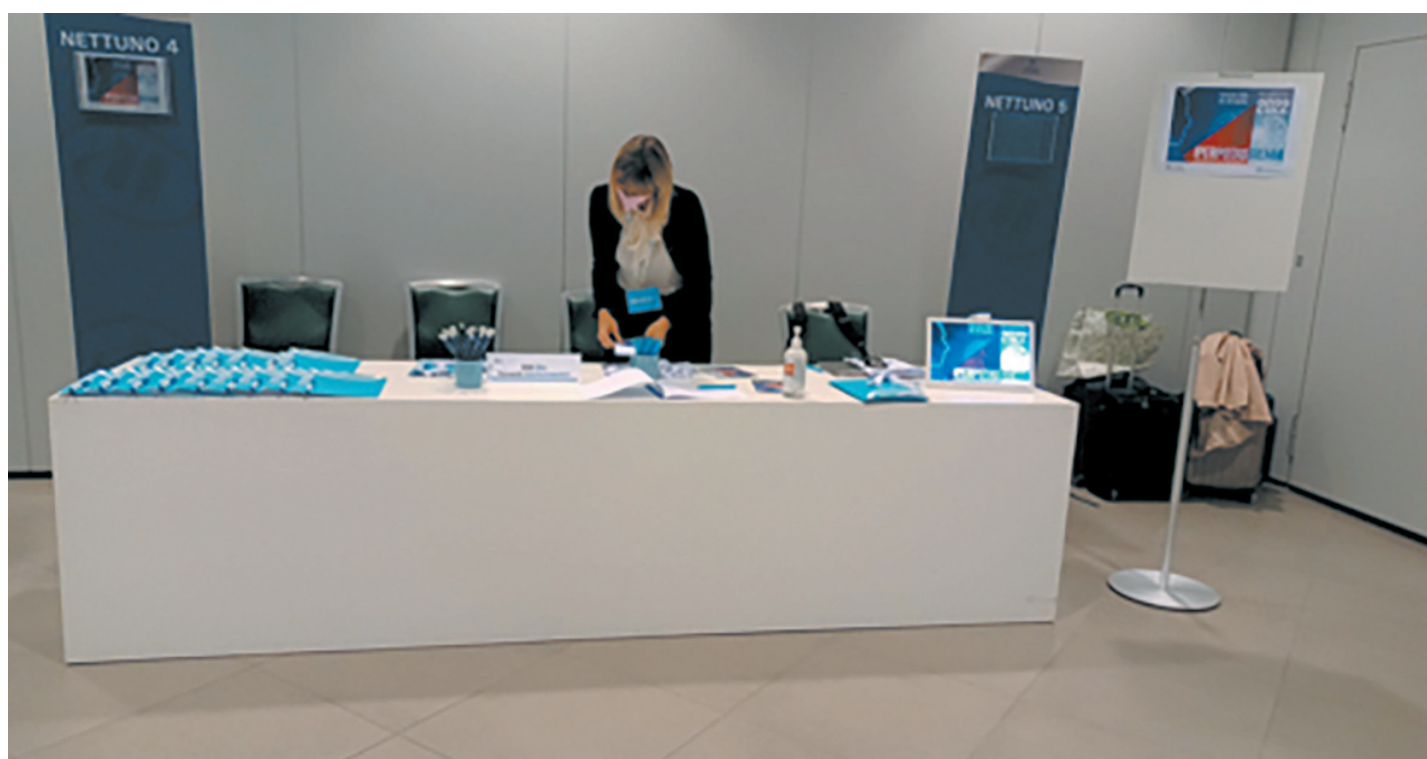
Proprio nell'ottica di cui parlavo prima, Assidai, come Fondo sanitario integrativo, ritiene sia necessario supportare il Servizio Sanitario Nazionale in modo complementare e non sostitutivo, per garantire una sostenibilità di lungo periodo alla sanità pubblica, le cui caratteristiche di equità e universalità restano uniche al mondo. È massima la disponibilità di Assidai per confrontarsi con le istituzioni e per contribuire attivamente al processo evolutivo di tutta la normativa.

Come valuta gli interventi che si sono susseguiti nel tempo sul welfare dal punto di vista legislativo?

L'ultima novità, in termini di welfare aziendale, prevista all'interno della Legge di Bilancio 2023, è una riduzione, dal 10% al 5%, dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati nell'anno in corso fino all'importo di 3mila euro ma l'impianto di base è rimasto intatto così come nei quattro anni precedenti. La maggior parte degli incentivi era stata introdotta, infatti, tra il 2016 e il 2017, lavorando su due punti, che oggi restano i capisaldi della legislazione sul welfare aziendale in Italia. Innanzitutto, era stato allargato il perimetro che non concorre al calcolo dell'Irpef, includendo vari tra cui l'assistenza destinata a familiari anziani o non autosufficienti. In secondo luogo, era stata espansa, fino a 80mila euro, l'area della tassazione zero per i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato del settore privato di ammontare variabile in benefit compresi nell'universo del welfare aziendale.

Questi sono gli aspetti generali, focalizzandoci invece maggiormente sul benefit dell'assistenza sanitaria a livello legislativo ritengo vada aggiornato e fortemente ripensato l'impianto fiscale, il limite di deducibilità fiscale dei contributi di assistenza sanitaria integrativa, infatti, è fermo a 3.615,20 euro dal 1997.

Innovare la formazione sanitaria



Alle necessità impellenti di questo ambito risponde prontamente Medical Net, provider accreditato Presso la Commissione Nazionale per la Formazione Continua in Medicina all'interno del programma ECM – acronimo di Educazione Continua in Medicina –, nonché provider europeo per la formazione e l'aggiornamento delle professioni sanitarie.

Medical Net è una realtà che ha quindi fatto della formazione di alta qualità in ambito sanitario la propria missione, portata avanti con impegno in questi primi dieci anni di attività. Dalla fondazione della società sono stati oltre 500 gli eventi organizzati, i quali hanno contato oltre

20.000 partecipanti e circa 1400 relatori. Si tratta di risultati significativi, ottenuti soprattutto grazie a un team affiatato e all'approccio innovativo che il personale di Medical Net ha deciso di utilizzare all'interno del proprio lavoro.

A distinguere la realtà è infatti l'innovazione con cui Medical Net imposta i propri corsi di formazione nelle differenti aree di intervento. Le attività si rivelano altamente interattive, garantendo ai professionisti sanitari che vi partecipano un'esperienza che lascia un'impronta a lungo, un segno e una filosofia che non possono ridursi alle ore di corso in aula. Anche nei momenti più difficili, come gli ultimi due anni, Medical Net ha colto l'occasione per rinnovarsi.

All'interno del mondo sanitario, l'aggiornamento professionale si rivela essenziale su più fronti. In un campo di tale sensibilità è infatti necessario essere sempre aggiornati per rispondere alle nuove sfide della salute e alle situazioni emergenziali, dovendo integrare sempre più le nuove evidenze scientifiche e gli strumenti tecnologici all'interno della propria pratica lavorativa. Per questo motivo, il settore sanitario risulta essere uno dei comparti che maggiormente necessitano di corsi di formazione e aggiornamento professionale.

Leader della crescita in Italia ed Europa

L'impegno nella formazione erogata, ha fatto sì che Medical Net ricevesse due importanti riconoscimenti per la crescita economica e professionale. Difatti, il Sole24ore ha collocato la realtà al 24esimo posto nella classifica dei leader italiani della crescita, mentre il Financial Times la menziona nei top 400 europei.

Tra le iniziative anche l'impegno nel sociale

Medical Net presenta un'anima fortemente scientifica, che permette di elaborare e offrire ai professionisti

sanitari – con la supervisione del comitato scientifico – contenuti scientifici di alto profilo. Per implementare le competenze fornite da tale background scientifico, la realtà si avvale anche della collaborazione esterna di clinici, ricercatori e professori universitari.

Tale modalità d'azione consente quindi di organizzare dei corsi di formazione unici, ovvero concentrati su molteplici ambiti senza perdere di vista il focus primario: la qualità dell'insegnamento. Medical Net si impegna inoltre nel sociale, come dimostra il contributo fornito a Dynamo Camp: in quest'occasione la realtà ha realizzato un campus per pneumologi, supportando in maniera notevole la terapia ricreativa messa in atto dalla struttura.





Il mondo del lavoro ha bisogno di welfare aziendale

di **Giacomo Gargano**
 Presidente Praesidium Spa

Il mondo del lavoro nel post pandemia è senza dubbio cambiato e con esso i lavoratori. Diversi studi hanno mostrato come da un interesse economico primario si sia passati alla necessità di un welfare aziendale su base sanitaria.

Complice anche, ma non solo, la crisi pandemica degli ultimi anni, i lavoratori hanno spostato le loro esigenze primarie per il raggiungimento del benessere lavorativo nell'importanza di ricevere una adeguata assistenza sanitaria da parte dell'azienda, per il lavoratore stesso e anche per tutto il nucleo familiare.

Va detto che oggi circa l'80% dei contratti collettivi nazionali hanno una copertura sanitaria con fondi assicurativi. Tuttavia, le risorse messe in atto sono limitate ad alcune prestazioni o sono comunque insufficienti alle esigenze dei lavoratori.

Negli ultimi anni, la spesa privata per il welfare ha pagato circa 38 miliardi di euro di cui, tramite le dichiarazioni o i rimborsi sanitari assicurativi solo il 10% è rimborsato. Questo significa che 34 miliardi di euro sono a carico esclusivo delle famiglie.

Altro grande problema dei fondi sanitari aziendali è che spesso si interrompono con il pensionamento del dipendente, quando in teoria se ne avrebbe maggior bisogno.

Italia quartultima come soddisfazione lavorativa

Nel 2022 le dimissioni in Italia sono state 2,2 milioni. Un fenomeno che non possiamo non tenere in considerazione quando parliamo delle necessità dei lavoratori.

L'Italia è al quartultimo posto come soddisfazione lavorativa. Peggio di noi solo Bulgaria, Serbia e Grecia, non proprio

un primato di cui andare fieri. Della popolazione lavorativa, solo il 19% delle persone si dichiara altamente soddisfatta.

In questo dato si inserisce lo studio di Federmanager che abbiamo condotto sulla popolazione di manager assistiti dal Fasi (fondo assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti). La Federmanager ha coinvolto nello studio 2.935 dirigenti: il 9,5% al di sotto dei 45 anni, il 47,4% dai 46 ai 55 anni e il 43% oltre i 55. La domanda posta era di inserire in una scala da 1 a 10 l'importanza del welfare aziendale. Il risultato è stato che i dirigenti riconoscono al benessere dei lavoratori un punteggio di 7,5. Un primo importante passo per una condizione migliore del benessere dei lavoratori.

Welfare aziendale: le indagini di Praesidium sui dirigenti

Complice anche la pandemia, moltissime aziende hanno prodotto risposte immediate e concrete alle nuove esigenze dei lavoratori. Prima fra tutte la nascita e l'implemento dello *smart – working* che oggi coinvolge circa l'85% delle aziende. Un buon 52% delle industrie ha introdotto sistemi di ascolto e rilevazione del clima aziendale per captare le esigenze di conciliare vita e lavoro, le necessità di formazione o di assistenza sanitaria.

In sostanza esistono 3 fattori di welfare aziendale che oggi sono attenzionati anche dalla **Praesidium**, società del sistema **Federmanager** e broker di riferimento del Fondo sanitario Integrativo **Assidai**: il fattore tempo, ovvero l'equilibrio necessario tra il lavoro e la vita privata. Il fattore denaro, sebbene passato in seconda posizione resta ancora un importante tassello nella costruzione di un solido rapporto di lavoro. Terzo fattore, l'assistenza sanitaria e i servizi messi a disposizione dei dipendenti.



Giacomo Gargano,
Presidente Praesidium Spa

Welfare aziendale e sanità pubblica: due lati della stessa medaglia

È necessario integrare l'assistenza sanitaria aziendale alla sanità pubblica. Sempre più spesso, infatti, il sistema pubblico non è in grado di rispondere prontamente alle esigenze dei pazienti che riversano enormi fondi di denaro in spese private sanitarie.

La spesa sanitaria out of pocket in Italia, infatti, è altissima, la più alta in Europa. Invece di interrogarsi sulle attribuzioni regionali, occorre preoccuparsi della possibilità stessa di accesso alle cure da parte delle famiglie.

Non è sufficiente potenziare la spesa sanitaria pubblica che dovrebbe uscire sempre più da un sottofinanziamento rispetto ai fabbisogni sanitari. Bisognerà sempre più coinvolgere la contrattazione collettiva e aggiornare o rimuovere tutti i limiti normativi e fiscali che limitano di fatto l'espandersi di soluzioni integrative.

Sono anni che si parla di integrazione tra sanità pubblica e assistenza sanitaria privata. Gli operatori privati possono garantire maggiormente le prestazioni a livello nazionale, e integrarle anche con la telemedicina dove gli operatori privati sono già molto avanti, che può diventare uno strumento di ottimizzazione della spesa e di efficienza organizzativa.



Il Fasi e la sanità integrativa: nuove risposte per nuove sfide

di **Marcello Garzia**

Presidente Fasi

Il sistema salute italiano si trova ad affrontare sfide di notevole entità, evidenziate in modo ancora più incisivo dalla pandemia da Covid-19. Al progressivo invecchiamento della popolazione, alle difficoltà nell'accessibilità di alcuni servizi sul territorio, alla carenza di personale sanitario, per citarne alcune, si affianca l'incertezza e l'ansia per il post-pandemia, la guerra e gli eventi meteorologici avversi. È quindi necessario trovare nuove soluzioni, al fine di rendere il nostro sistema sanitario più sostenibile, accessibile e resiliente.

Il Paese si sta interrogando su come realizzare tale necessaria trasformazione e come organizzare il nuovo sistema salute italiano, supportato anche dalle disponibilità finanziarie offerte dal PNRR. Se da un lato, infatti, è

evidente che la situazione richiede il coinvolgimento e il dialogo fra tutti gli attori del settore, dai professionisti sanitari, agli operatori pubblici e privati, passando per istituzioni e società civile, dall'altro è altrettanto evidente che le risorse finanziarie messe a disposizione attraverso il PNRR rappresentino un'opportunità unica per rafforzare il sistema salute italiano su più livelli. Tali risorse infatti hanno, e avranno, un ruolo fondamentale nel promuovere l'innovazione, migliorare l'accesso ai servizi sanitari e garantire una rete integrata di servizi sanitari di alta qualità.

La sanità integrativa non deve e non può agire da attore isolato, ma sviluppare il più possibile una visione sinergica con il settore pubblico: solo attraverso una stretta collaborazione di tutti gli stakeholder coinvolti è possibile su-



Marcello Garzia,
Presidente Fasi

perare gli storici attriti funzionali che intercorrono fra il Servizio Sanitario Nazionale e il secondo pilastro, rappresentati ad esempio dal disallineamento dei nomenclatori e dall'assenza di linguaggi comuni.

Non bisogna infatti dimenticare come, anche nel contesto pandemico, i Fondi Sanitari integrativi si siano rivelati un elemento chiave, in quanto hanno sia ampliato la capacità di resilienza dell'intero settore, sia contribuito ad incrementare la vicinanza del bene salute ai cittadini italiani¹. L'attività svolta dai Fondi integrativi riveste da sempre, difatti, un ruolo ancillare e di supporto al Servizio pubblico: provvedendo al rimborso delle prestazioni sanitarie anche a favore di strutture accreditate, l'attività dei numerosi enti integrativi permette di liberare risorse dai tetti di spesa che tali strutture hanno, alleggerendo di fatto il carico sul Sistema Sanitario pubblico e consentendo quindi una maggiore disponibilità di accesso alle cure per i cittadini non coperti da tutele integrative.

Già a partire dal 2008 si è assistito a un'evoluzione del secondo pilastro, che è passato da essere un fenomeno limitato ad alcune categorie a un fenomeno che coinvolge l'intera collettività di lavoratori italiani. Anche il Fasi è da anni partecipe di questa trasformazione: il cosiddetto "modello Fasi" è percepito come un punto di riferimento nel settore della sanità integrativa, sia per l'entità delle risorse gestite (nel 2022 sono stati versati al Fondo oltre €400 milioni di contributi) che per il numero di assistiti (oltre 300.000 tra cui dirigenti in servizio, in pensione e familiari).

Nell'ottica di un continuo miglioramento e al fine di mantenere la propria leadership e rafforzare la propria competitività nei confronti di aziende, dirigenti e strutture sanitarie, nel 2019 il Fondo ha inoltre avviato un progetto di cambiamento strategico e organizzativo: ha esternalizzato

le attività operative di rimborso delle prestazioni e di convenzionamento con le strutture sanitarie, concentrandosi sul perseguimento dei suoi obiettivi di medio-lungo periodo. In un contesto caratterizzato dall'incertezza sugli effetti sanitari ed economici della pandemia, unita a un crescente aumento dell'attenzione ai bisogni di salute, il Fasi ha rivolto la propria attenzione verso la gestione attiva del rischio: si è dotato di una nuova struttura organizzativa, ha avviato progetti innovativi sulle tutele sanitarie e socio-sanitarie e ha definito le attività sulle quali si impegnerà nei prossimi anni.

Alcune importanti novità sono giunte anche dal legislatore che nel 2022, con la Legge annuale per il mercato e la concorrenza (Legge 5 agosto 2022, n. 118) ha ritoccato dopo trent'anni il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, ad oggi il principale riferimento normativo in materia di sanità integrativa. La modifica più importante riguarda l'ampliamento delle cosiddette "prestazioni vincolate", che ad oggi includono, oltre a quelle già presenti quali odontoiatria e non autosufficienza, anche la prevenzione primaria e secondaria, le prestazioni di Long Term Care (LTC) e le prestazioni a sostegno del paziente cronico.

Il Fasi, dunque, da sempre recettivo ai cambiamenti, nel 2023 ha continuato ad evolversi aggiornando il proprio nomenclatore adeguandolo ai più recenti avanzamenti clinici e scientifici, ha aumentato l'entità dei rimborsi per le visite specialistiche ed odontoiatriche nonché ha ulteriormente efficientato e digitalizzato le proprie attività.

Tutto ciò è stato reso possibile anche grazie ai suoi principi ispiratori che ne caratterizzano l'attività da più di 45 anni ovvero la solidarietà intergenerazionale la mutualità e la non selezione del rischio, che, associati anche alla qualità dei servizi e alla responsabilità nell'utilizzo delle risorse, garantiscono una tutela sanitaria integrativa sostenibile e vicina alle necessità dei propri assistiti.

¹Fonte: I Rapporto 2022 "Orientarsi nella Trasformazione" a cura dell'Osservatorio Salute Benessere e Resilienza – Fondazione Bruno Visentini.

MEDIOLANUM PRIVATE BANKING



Massimo Moccagatta e la sua famiglia
Cliente Mediolanum e seconda generazione
di viticoltori della tenuta Villa Sparina

VILLA SPARINA
G.A.E.



WEALTH CARE. NON CI PRENDIAMO CURA SOLO DEL TUO PATRIMONIO, MA ANCHE DEL TUO FUTURO.

Una consulenza evoluta e di valore per proteggere il futuro dei propri clienti. Per gli altri è Private Banking, per noi in Mediolanum è molto di più: lo chiamiamo Wealth Care. Vuol dire cura del patrimonio a tutto tondo. Il Private Banking Mediolanum si avvale delle aree **Wealth Management**, **Investment Banking** e dei servizi di **Mediolanum Fiduciaria S.p.A.**, che oggi affiancano i nostri **Wealth Advisor** e **Private Banker** di Milano, Roma e di tutta Italia, offrendo loro supporto di altissimo profilo per fornire risposte complete a bisogni complessi. Perché i clienti, per noi, sono il valore più grande e il loro patrimonio si merita il massimo della cura che possiamo offrire. Sempre.

- Pianificazione finanziaria
- Servizi bancari
- Credito e Protezione
- Passaggio generazionale
- Asset protection
- Operazioni di finanza straordinaria
- Servizi fiduciari

MILANO

PALAZZO BIANDRÀ - Via S. Margherita, 1/A

ROMA

Via dei Due Macelli, 66

mediolanum
PRIVATE BANKING



FEDERMANAGER
ROMA

**ASSEMBLEA
ANNUALE
2023**



FEDERMANAGER ROMA

SANITÀ DOMANI
strategie per migliorare
il Sistema Sanitario

ROMA

8 GIUGNO 2023

BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE – Viale Castro Pretorio 105, Roma

L'assemblea annuale di FEDERMANAGER ROMA

è convocata l'**8 giugno 2023** alle ore 6,00 in prima convocazione
e alle ore 14,00 in seconda convocazione presso

BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE – VIALE CASTRO PRETORIO 105, ROMA

PROGRAMMA

PARTE PUBBLICA

Sanità: presentazione di scenario

Relazione introduttiva Presidente Federmanager Roma Gherardo Zei

Interventi istituzionali

Tavola Rotonda

• *Strategie per migliorare il Sistema Sanitario. Strutture più moderne, digitali ed inclusive*
Interverranno rappresentanti del mondo manageriale ed imprenditoriale

Coffee Break

PARTE RISERVATA AI SOCI

Relazione del Presidente

Relazione del Vice Presidente

Premiazione dei colleghi con 50 anni di iscrizione

Intervento dei Coordinatori delle Commissioni Federmanager Roma

Intervento gruppo Giovani e gruppo Minerva

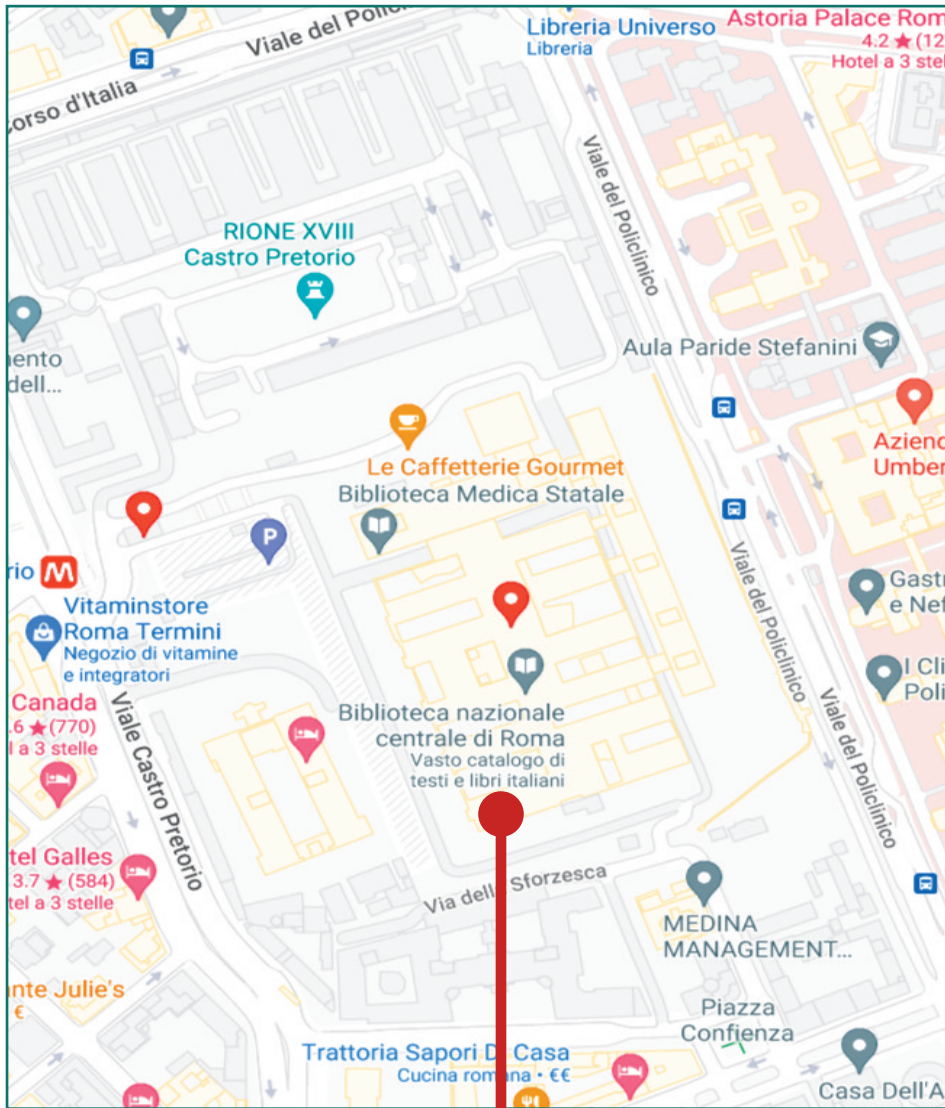
Illustrazione del Bilancio di Sostenibilità 2022

Illustrazione del Bilancio di Esercizio 2022, del budget 2023 e delibere conseguenti

ROMA

8 GIUGNO 2023

BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE – Viale Castro Pretorio 105, Roma



BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE
VIALE CASTRO PRETORIO 105,
ROMA

Tel. +39 06 49891
bnc-rm@beniculturali.it
www.bnCRM.beniculturali.it

Il sottoscritto

Impossibilitato ad intervenire all'assemblea ordinaria di Federmanager Roma, indetta per l'8 giugno 2023 presso la Biblioteca Nazionale Centrale, Viale Castro Pretorio 105, Roma, delega a rappresentarlo Il Socio:

Sig.
COGNOME E NOME

Roma, li

firma

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

ASSEMBLEA ANNUALE 2023



FEDERMANAGER ROMA

SANITÀ DOMANI **strategie per migliorare** **il Sistema Sanitario**

ROMA

8 GIUGNO 2023

BIBLIOTECA NAZIONALE CENTRALE – Viale Castro Pretorio 105, Roma



FEDERMANAGER
ROMA

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma

Tel. 06 4417081 - Fax 44170860

www.federmanger.roma.it

info@federmanager.roma.it



VISES E T S
LA FONDAZIONE DI FEDERMANAGER

CON IL TUO 5X1000 SOSTENIAMO

LA FORMAZIONE

DI GIOVANI PROVENIENTI
DA PAESI IN CONFLITTO
PER COSTRUIRE UN
FUTURO MIGLIORE

L'ACCOGLIENZA

DI PICCOLI MALATI
LUNGODEGENTI E DELLE
LORO FAMIGLIE SPESSO
LONTANE DA CASA

L'INCLUSIONE SOCIALE

PER RESTITUIRE
LA DIGNITÀ DEL LAVORO
ALLE FASCE PIÙ DEBOLI
DELLA POPOLAZIONE

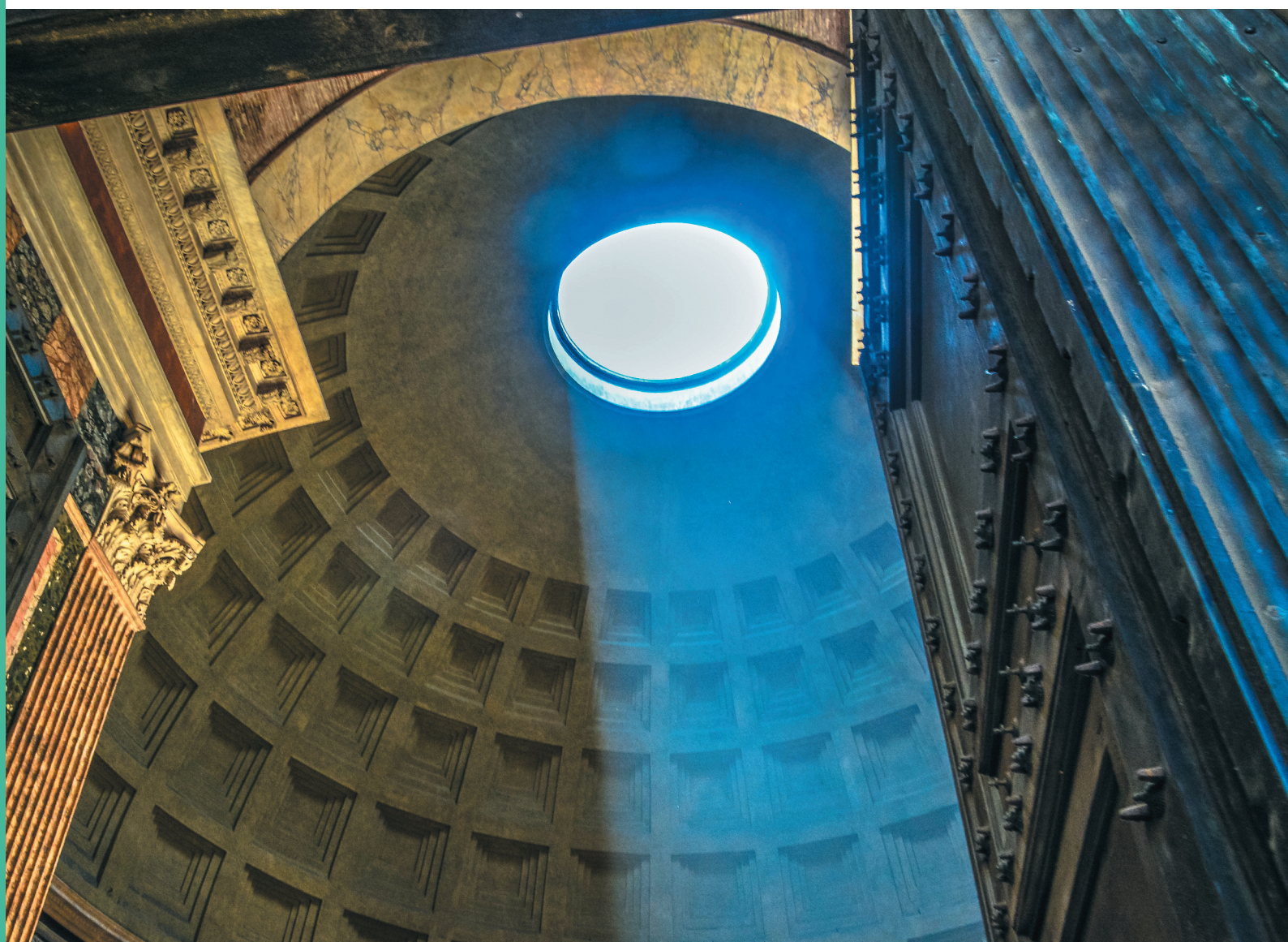
SCRIVI IL CODICE FISCALE

0 8 0 0 2 5 4 0 5 8 4

SULLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

www.vises.it

BILANCIO **DI SOSTENIBILITÀ 2022**



ASSEMBLEA
ANNUALE 2023

Roma, 8 giugno 2023
Biblioteca Nazionale Centrale


Sanità
Domani

Lettera del Presidente



Cari Colleghi,

a distanza di un anno ci ritroviamo insieme per l'Assemblea annuale Federmanager Roma, un momento di sintesi e confronto fondamentale in cui il management industriale del Lazio si propone di fare il punto, con i rappresentanti delle Istituzioni e gli stakeholders, sullo **"stato di salute"** del nostro Territorio.

Mai come quest'anno è pertinente parlare di "stato di salute". Alla luce della delicata fase di innovazione e trasformazione socio-economica che il mondo del lavoro e il nostro Paese stanno attraversando, profondi cambiamenti si ripercuotono sulla vita di ciascuno di noi e sulle nostre famiglie e riemerge con forza l'importanza di rivolgere adeguata attenzione alla tutela della salute.

L'approccio manageriale, ancora una volta, appare imprescindibile per affrontare con le giuste competenze e capacità di visione una tematica tanto delicata quanto centrale come la **Sanità** a cui abbiamo dedicato il convegno pubblico della nostra **Assemblea dal titolo "SANITÀ DOMANI -**

Strategie per migliorare il Sistema Sanitario" organizzato con i colleghi di **CIMO FESMED** la Federazione, aderente alla **CIDA**, che rappresenta oltre 14.000 medici uniti per tutelare i diritti in sanità.

Se anche quest'anno possiamo presentarci numerosi e compatti a questo importante appuntamento è grazie all'impegno di Federmanager che continua a sostenere i colleghi e a rappresentare un punto di riferimento per la vita di tutti noi, dentro e fuori dall'azienda.

Sono lieto di poter riscontrare che **il numero dei manager associati** a Federmanager Roma, circa **9.700**, appare sostanzialmente **in linea con gli anni precedenti**. Un importante segnale di attenzione giunge da parte dei **colleghi in servizio che continuano a crescere di anno in anno** e giungono a rappresentare il **53,18%** degli iscritti.

Con i colleghi impegnati nel Consiglio Direttivo, nella Giunta, nelle Commissioni e nei Gruppi di lavoro tematici, abbiamo portato avanti le attività già in corso e abbiamo avviato nuovi progetti rivolti agli iscritti, con la priorità di **mantenere un dialogo costante con i colleghi** per offrire, anche attraverso survey dedicate, i più elevati livelli di servizi, consulenza e assistenza orientati alle reali esigenze dei colleghi.

Un sistema premiato dal successo di numerosi **convegni, webinar ed eventi di networking** che abbiamo organizzato, sempre in modalità ibrida, sulle tematiche di maggiore interesse e che hanno registrato **oltre 3.000 adesioni** tra collegamenti streaming, piattaforme digitali e partecipazioni in presenza.

Welfare, Previdenza, Formazione, Parità di Genere, Privacy, Trasferimento delle competenze, ESG e Sicurezza (Cyber Security) sono alcune delle tematiche approfondite grazie al prezioso supporto dei rispettivi **Gruppi di lavoro** sostenuti dalle nostre **Commissioni Statutarie**. In particolare, nel campo della formazione mi piace ricordare le tante iniziative portate avanti in collaborazione con **Federmanager Academy**.

Il nostro **Gruppo Pensionati** è rimasto allineato alla **Federazione Nazionale** in merito ad ogni iniziativa a supporto dei colleghi in quiescenza. Unitamente alla **CIDA** e sotto il coordinamento di **Federmanager Nazionale** continuiamo a monitorare tutti gli aspetti legislativi sul fronte pensionistico e a sostenere le azioni più idonee in termini di tutela delle pensioni.

Il 2022 ha visto concretizzarsi la prima edizione del **"Mentoring Project"** realizzato dal **Gruppo Giovani Federmanager Roma** in collaborazione con il Gruppo Minerva, un'iniziativa di successo per cui è allo studio una seconda edizione. Sempre a cura del Gruppo Giovani continua a riscuotere grande interesse il Format di **Incontri con gli Head Hunter**.

Grazie alla volontà e alla visione di molte colleghe prosegue l'impegno del nostro prezioso **Gruppo Minerva** nella **valorizzazione della diversità di genere** come elemento essenziale per le aziende operanti in una società moderna ed inclusiva.

Anche nel 2022 è stato assegnato in tal senso il **Premio Minerva a due Manager d'Eccellenza e alle due Aziende del Lazio risultate più virtuose**.

Il **Team Comunicazione** ha proseguito con la realizzazione del **Progetto di Comunicazione Integrata** introdotto sul finire del 2021. L'invio settimanale della **Newsletter** garantisce ai colleghi una costante informazione sulle iniziative in corso nel rispetto di **una comunicazione puntuale ma non invasiva**.

L'attenzione alla cura dei canali digitali e social ha comportato una crescita evidente della pagina **LinkedIn** istituzionale e l'adozione di un codice univoco nel rispetto della **Brand Identity Federmanager** ha favorito la riconoscibilità e il posizionamento della nostra Organizzazione. Un sondaggio tra i colleghi ha consentito inoltre una scelta **in ottica green** rispetto alla nostra rivista **Professione Dirigente** che è diventata **quasi interamente digitale**. Iniziativa vincente del Team è anche l'azione di **diffusione delle iniziative** che avviene finalmente in modalità **coordinata con altre Associazioni Territoriali** della Federazione, garantendo ai colleghi un panorama di eventi esponenzialmente più vario e alle rispettive sedi territoriali una visibilità a dimensione nazionale.

Ci adoperiamo costantemente sul territorio per promuovere le iniziative della Federazione Nazionale a supporto dell'ottimo lavoro che con grande visione e competenza porta avanti il Presidente Stefano Cuzzilla con il Vicepresidente Valter Quercioli, insieme a tutto il Team Federale guidato dal Direttore Generale Mario Cardoni.

Le politiche attive del lavoro, grazie ai fondi messi a disposizione da **4Manager**, hanno continuato ad essere prioritarie nella nostra agenda anche nel 2022. Ricordiamo al riguardo **"Rinascita Manageriale"**, un progetto che stanziava ingenti somme per sostenere le imprese che ingaggino manager inoccupati. In termini di competenze ha assunto sempre più valore il sistema della **certificazione Be Manager**, il percorso Federmanager che nel 2022 ha certificato numerosi colleghi. Per cercare di dare un contributo sempre più concreto ai colleghi inoccupati abbiamo recentemente aperto a Roma uno sportello in materia di politiche attive con la finalità di informare e accompagnare i colleghi, aiutandoli a cogliere le tante opportunità che esistono a livello di iniziative federali, tra le quali ci piace anche ricordare il fondamentale contributo di **CDiManager**.

Sulle tematiche contrattuali, sindacali e previdenziali abbiamo assistito oltre 3.000 colleghi e sul fronte Sanità, prosegue il prezioso lavoro del broker assicurativo di sistema, **Praesidium** s.p.a e resta fondamentale il ruolo del nostro sistema di Fondi integrativi **FASI e ASSIDAI** con la gestione, ormai a pieno regime, attraverso il portale **IWS - Industria Welfare Servizi** che consente l'invio di un'unica richiesta volta a favorire lo snellimento delle pratiche di rimborso presentate. Da non dimenticare il nostro fondo pensionistico **Previdai** e il lavoro svolto dal nostro sportello previdenziale di Federmanager Roma, coordinato dalla Commissione Previdenza. Questo mi offre lo spunto per sottolineare il contributo dato da Federmanager Roma ai nostri Enti Nazionali che ha portato nel 2022 e nel 2023 a numerose nomine di colleghi romani in posizioni di consiglio di amministrazione, di sindaco e di revisore negli Enti di Sistema, culminate nell'elezione a Presidente di Praesidium del past president di Roma Giacomo Gargano e da pochi mesi nell'elezione a Presidente del Previdai proprio del nostro coordinatore della Commissione Previdenza Pino Straniero. Sono orgoglioso che queste nomine siano avvenute durante la mia presidenza.

Grazie al supporto e all'impegno di molti colleghi volontari, siamo sempre lieti di contribuire sul Territorio all'operato della **Fondazione VISES** impegnata sul fronte delle attività solidali su scala nazionale.

Ringraziamenti sentiti vanno a tutti i colleghi che svolgono con impegno e dedizione gli incarichi istituzionali, il Vicepresidente Antonio Amato, la Tesoriera Annamaria Benzoni, i consiglieri del Direttivo, i componenti dei Collegi Provirivari e Revisori e, a livello nazionale, i componenti di Giunta, Consiglio, Collegi, Enti di Sistema e Coordinamenti che svolgono un ruolo centrale di Rappresentanza a beneficio dei colleghi e della nostra Federazione.

Un mio ringraziamento personale va al Direttore Carlo Imperatore e a tutti gli uffici della struttura Federmanager Roma per il lavoro svolto con competenza, spirito di collaborazione e disponibilità.

Torno a sottolineare il **prezioso supporto di tutti i colleghi iscritti** che continuano a rappresentare con la loro adesione il valore essenziale della nostra Organizzazione in favore del Management industriale del Territorio.

Grazie a questo **prezioso lavoro di squadra** Federmanager Roma si presenta con Federmanager e CIDA alle forze politiche e istituzionali in rappresentanza di un management industriale compatto e competente, pronto ad essere parte attiva delle riforme che il nuovo Governo ha in agenda, non soltanto su politica industriale e lavoro, ma anche su tutte quelle misure, sempre più urgenti, volte a rimuovere i freni che ostacolano la reale ripresa dello sviluppo economico del nostro Paese.

Gherardo Zei

INDICE

Highlights 2022	pag. 4
Valori di riferimento	pag. 5
Sfide e opportunità	pag. 6
Il Sistema Federmanager	pag. 16
Gli Associati	pag. 17
Servizi ai soci e risultati operativi	pag. 18
Commissioni e Gruppi: linee di intervento e di sviluppo	pag. 25
Comunicazione, incontri e webinar di approfondimento	pag. 28
Rappresentanze Sindacali Aziendali	pag. 30
Associazioni aderenti a Federmanager	pag. 30
Codice etico	pag. 31

Foto in copertina: ©Daniele Del Moro

Highlights 2022



Numero associati di cui
53,18% in servizio (20% donne e 80% uomini)
46,82% in pensione (8,43% donne e 91,57% uomini)



Numerosi i convegni e webinar organizzati sulle tematiche inerenti welfare, formazione, nuove tecnologie, parità di genere, Privacy, ESG e sicurezza che hanno registrato l'adesione di oltre 3.000 colleghi tra collegamenti streaming, piattaforme digitali e partecipazioni in presenza



Conciliazioni 198



Consulenze Fasi-Assidai 3.653
Pratiche Fasi - Assidai 2.647



Consulenze in materia previdenziale: 1.371



Consulenze in materia sindacale, contrattuale, legale: 1.645



Consulenze Sportello fiscale: 160



Consulenze Medico Legali: 15



Riorientamento: 5

Valori di riferimento

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



Come in anni precedenti facciamo riferimento all'Agenda Globale delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile che indica i 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals – SDGs*) da raggiungere entro il 2030.

I 17 goal, cui sono collegati 169 target e oltre 240 indicatori, rappresentano valori fondamentali per uno sviluppo sostenibile.

Quelli in cui FDMR maggiormente si riconosce senza soluzione di continuità ed ai quali impronta con costanza la sua attività, con conseguente apporto al conseguimento degli obiettivi dell'Agenda ONU, sono confermati come segue:

- ➔ *Salute e benessere*
- ➔ *Istruzione di qualità*
- ➔ *Parità di genere*
- ➔ *Lavoro dignitoso e crescita economica*
- ➔ *Imprese, Innovazione e infrastrutture*
- ➔ *Pace, giustizia e Istituzioni solide*

Per proseguire a contribuire fattivamente all'attuazione dell'Agenda continuiamo nel forte e continuo coinvolgimento di tutte le componenti della nostra Associazione, la quale nelle sue prassi consolidate si richiama costantemente ai seguenti valori di riferimento:

- **Integrità:** rispetto delle normative vigenti, rispetto dell'ambiente e delle comunità, onestà intellettuale, trasparenza;
- **Responsabilità sociale:** ricerca dei vantaggi comuni, trasferimento di know-how alle nuove generazioni, collaborazione con il sistema industriale e gli stakeholders;
- **Rispetto e inclusione:** collaborazione, solidarietà, valorizzazione della *diversity*;
- **Professionalità e impegno:** valorizzazione delle competenze, responsabilità e riconoscimento dei risultati, curiosità e flessibilità, rinnovamento continuo.

Il sistema dei valori è stato ripetutamente condiviso dal Consiglio Direttivo che ha inoltre aderito al **Codice Etico** definito in sede federale, acquisendolo nell'ambito dell'Associazione e allegato al presente Bilancio Sociale.

In coerenza con i principi espressi nel sistema di valori condivisi la vision di Federmanager Roma definisce lo scenario di sviluppo e disegna le prospettive poste all'attenzione di tutti gli associati e verso cui l'organizzazione si dirige. La nostra sfida è di:

- valorizzare le competenze manageriali per modernizzare il sistema industriale e per sostenere lo sviluppo delle capacità competitive a livello locale, nazionale e internazionale;
- contribuire ad uno sviluppo sostenibile in un clima di coesione e crescita;
- assumere una responsabilità sociale insieme alla propria azienda, riaffermando la dimensione sociale del dirigente e i suoi valori etici;
- attenersi ai "principi guida" del Manager, quali il Manifesto del Manager Europeo, i Codici Etici, la CSR-Corporate Social Responsibility ed altri, per la riscoperta di un progresso orientato al benessere e la coniugazione ottimale dei bisogni economici e sociali;
- aumentare il benessere generale dando priorità ai valori etico-morali, senza tralasciare quelli economici;
- essere protagonisti di una generale conciliazione tra società e impresa;
- essere collegati al mondo della scuola/formazione;
- far evolvere il nostro ruolo verso un soggetto di rappresentanza sociale;
- essere protagonisti del cambiamento per una società più aperta, equa, responsabile e disposta a valorizzare la professionalità e l'esperienza dei manager;
- tradurre i buoni propositi in strategie e azioni per il miglioramento della qualità del lavoro e generare benessere sostenibile e coesione sociale;
- fare leva sul nostro patrimonio fatto di valori, idee e capacità di saper fare.

Sfide e opportunità

IL QUADRO ECONOMICO

Il quadro economico in Italia, analogamente a quello internazionale, è stato profondamente influenzato da alcuni eventi che ne hanno condizionato equilibri e crescita. Lo scoppio del conflitto in Ucraina, l'importante aumento del costo dell'energia elettrica, del gas naturale e in generale delle materie prime, i tassi di crescita dell'inflazione, le politiche restrittive delle Banche Centrali e l'aumento del costo dei finanziamenti rappresentano importanti elementi di criticità, che si aggiungono alle code residue di problematicità della pandemia COVID, quali ad esempio la fragilità delle catene logistiche.

Nonostante le difficoltà emergenti, vecchie e nuove, il sistema economico in Italia ha performato in modo soddisfacente. Nel 2022 il PIL italiano è cresciuto del 3,7%, superiore a quello dell'eurozona che registra una crescita del 3,5%, a quello USA (+2,1%) e a quello cinese (+3%). In media, le società quotate sul listino principale della Borsa italiana (escluse banche e assicurazioni) hanno chiuso il 2022 in crescita: fatturato +40%, Ebitda +20%, utile netto +80% (fonte MF). Si tratta di dati che dimostrano la capacità e l'impegno delle nostre aziende e della dirigenza.

La reazione del sistema produttivo italiano è stata positiva rispetto sia alla crisi pandemica, sia alla crisi energetica. La crescita del 3,7% registrata nel 2022 e il risultato di un forte impulso della domanda interna, che contribuisce per 4,6 punti percentuali, a fronte di un contributo negativo di quasi un punto percentuale delle scorte e del saldo della domanda estera. (Ufficio Studi Confcommercio).

Per quanto riguarda la Regione Lazio i dati disponibili registrano una forte crescita delle attività economiche nel primo semestre dell'anno 2022 rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente (+5,8%; fonte Banca d'Italia), superando i livelli pre-pandemia. Il secondo semestre appare invece rallentato dagli effetti della situazione di crisi causate principalmente dal conflitto ucraino e dal costo dell'energia.

Per i primi nove mesi del 2022, il Sondaggio congiunturale della Banca d'Italia rileva che il comparto industriale regionale ha mostrato un significativo recupero rispetto allo stesso periodo del 2021, con aumento del fatturato a prezzi correnti e una lieve riduzione

degli investimenti; l'aumento dei prezzi delle materie prime o di beni intermedi, unitamente a quello dei servizi di trasporto e logistici, hanno generato le maggiori difficoltà di approvvigionamento per poco più di un terzo delle imprese industriali del Lazio (una percentuale pressoché doppia di quella media nazionale); i costi energetici e del gas hanno inciso in misura molto elevata sul totale degli acquisti per beni e servizi. Per la maggior parte delle imprese il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), pur non offrendo opportunità di crescita degli ordinativi, offre importanti opportunità per investimenti 4.0 e per accrescere l'efficienza energetica.

Un ulteriore elemento di criticità per il management delle imprese industriali è rappresentato dalle difficoltà di reperimento di figure professionali qualificate, con particolare riferimento alle competenze tecniche da impegnare a livello operativo e di *middle-management*. In quest'ottica e tralasciando i ruoli professionali di più elevato livello si registra una sempre maggiore attenzione da parte delle imprese industriali alle lauree STEM e alle opportunità rese disponibili dagli ITS Academy. Il PNRR ha previsto importanti sostegni per la diffusione di questi Istituti al cui funzionamento la Dirigenza è chiamata a un ruolo chiave: contribuire in modo decisivo per trasferire alle nuove generazioni competenze chiave e – talvolta – esclusive.

In vista dell'andamento economico che potrà realizzarsi nel 2023 le preoccupazioni sono rivolte al perdurare del conflitto in Ucraina, nonché a una possibile fase recessiva e di instabilità del sistema finanziario connessi ai provvedimenti volti a contrastare le spinte inflazionistiche. I risultati conseguiti in avvio di anno sembrano scongiurare la possibilità di una recessione, ma gli elementi di instabilità non si sono dileguati. Il management delle imprese industriali si trova quindi ad affrontare sfide ulteriori e impegnative, che si sono aggiunte a quelle ancora presenti derivanti dalla crisi pandemica. Come già evidenziato in numerose occasioni, per fronteggiare le sfide connesse agli impegni sopra indicati è necessaria la mobilitazione di tutte le competenze manageriali disponibili nelle nostre aziende, chiamate a guidare i processi di adeguamento e sviluppo. In questi processi Federmanager Roma e gli Organismi ad essa collegati potranno sempre costituire un elemento di stimolo, di confronto e di supporto.

IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)

Già lo scorso anno abbiamo effettuato una sintetica presentazione del PNRR, che riproponiamo qui di seguito arricchendola di contenuti grafici ed aggiungendo di nuovo un breve resoconto sullo stato di attuazione del Piano.

Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) è uno strumento di programmazione ed attuazione di attività mediante l'utilizzo di fondi europei per il conseguimento del rilancio del Paese.

Lo sforzo delineato dal Piano si sviluppa secondo tre assi strategici: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale.

Il Piano si articola in sedici Componenti, raggruppate in sei Missioni, come i sei pilastri del Regolamento europeo RRF (Recovery and Resilience Facility).

Il massimo delle risorse disponibili per l'Italia è di circa 200 miliardi di euro (191,5), di cui il 36% in sovvenzioni (68,9) ed il 64% in prestiti (122,6).

Le singole Missioni sono indicate di seguito, con a fianco la quota percentuale di risorse economiche assegnate:

➔ Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	21%
➔ Rivoluzione verde e transizione ecologica	32%
➔ Infrastrutture per una mobilità sostenibile	13%
➔ Istruzione e ricerca	16%
➔ Inclusione e coesione	10%
➔ Salute	8%

In figura 1.10 (vedi pagina 11 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 21) è indicata la ripartizione delle risorse economiche in miliardi di euro tra le 6 missioni.

Sono previste tre tipologie di azioni: le riforme orizzontali, le riforme abilitanti e le riforme settoriali.

Le prime riguardano PA e Giustizia.

La riforma della PA si muove su quattro assi principali: modalità di accesso all'impiego pubblico, buona amministrazione, competenze, digitalizzazione.

La riforma della Giustizia, parte delle Country Specific Recommendations della Commissione Europea, prevede

sette principali linee di intervento: ufficio del processo, alternative dispute resolution (strumenti alternativi al processo per la risoluzione delle controversie), processo civile, processo esecutivo e procedimenti speciali, giustizia tributaria, riforma del processo e del sistema sanzionatorio penale, ordinamento giudiziario.

LE RIFORME ABILITANTI RIGUARDANO SEMPLIFICAZIONE E CONCORRENZA

La prima sarà attuata mediante semplificazione e razionalizzazione della legislazione, rafforzamento delle strutture per la semplificazione amministrativa e normativa, miglioramento dell'efficacia e della qualità della regolazione, semplificazione in materia di contratti pubblici, semplificazione e razionalizzazione delle normative in materia ambientale, semplificazioni in materia di edilizia e urbanistica e di interventi per la rigenerazione urbana, semplificazione delle norme in materia di investimenti e interventi nel Mezzogiorno, abrogazione e revisione di norme che alimentano la corruzione, riforma recovery procurement platform (modernizzazione del sistema nazionale degli appalti pubblici attraverso la digitalizzazione ed il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni aggiudicatrici), rafforzamento delle misure di revisione e valutazione della spesa, dotazione per la PA di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale.

La promozione della concorrenza presuppone come fondamentale l'attività di revisione di norme di legge o di regolamento che ostacolano la competizione. A tal riguardo opera la legge annuale per il mercato e la concorrenza, il cui fine è quello di una continuativa e sistematica opera di abrogazione o modifica di norme anticoncorrenziali. Introdotta nell'ordinamento nazionale nel 2009, è stata in concreto adottata solo nel 2017 (Legge 189/2017). Sono previsti interventi per la realizzazione e gestione di infrastrutture strategiche (nei settori delle reti di telecomunicazione, nel settore portuale e delle reti elettriche), rimozione di barriere all'entrata nei mercati, concorrenza e valori sociali (protezione di diritti ed interessi non economici dei cittadini, con particolare riguardo ai servizi pubblici, alla sanità ed all'ambiente), rafforzamento dei poteri di antitrust e di regolazione settoriale (consolidamento delle varie autorità nazionali di regolazione (Consob, Arera, Agcom, Art), vigilanza del mercato e conformità dei prodotti.

Le altre riforme di accompagnamento del Piano sono la Riforma Fiscale, il Family Act, il Mercato del Lavoro. La riforma fiscale con la revisione dell'Irpef, il contrasto all'evasione, efficientamento del sistema di riscossione, il federalismo fiscale (perequazione delle risorse sulla base di criteri oggettivi, definizione dei fabbisogni standard e degli obiettivi di servizio).

Il Family Act contiene misure per il sostegno alle famiglie con figli (assegno unico universale, educazione dei figli a carico con contributi per asili nido e servizi a domicilio), per la promozione della partecipazione al lavoro delle donne (agevolazioni fiscali per spese colf o per assistenza familiari con deficit di autonomia), per il sostegno ai giovani (contributi per acquisto libri e per locazione abitazioni da parte dei fuori sede).

Altro punto centrale è il sostegno al reddito dei lavoratori con la riforma degli ammortizzatori sociali e la elaborazione di un sistema di tutele dedicate ai lavoratori autonomi.

Da ultimo vi è un impegno per una legge sul consumo di suolo che affermi i principi fondamentali del riuso e della rigenerazione urbana.

In questo quadro è evidente il ruolo strategico del Dirigente per la riscoperta di un progresso orientato al benessere e per la coniugazione ottimale dei bisogni economici e sociali, obiettivi fondamentali del PNRR, per la cui realizzazione occorre una generale riconciliazione tra società e impresa. Il Dirigente è chiamato ad assumere una responsabilità sociale insieme alla propria azienda, dando il giusto risalto ai valori etici e morali senza tralasciare quelli economici.

E non a caso è interessante osservare il contributo del PNRR al conseguimento degli SDGs dell'Agenda 2030, come rappresentato in figura 4.8 (vedi pagina 11 – Fonte: Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del PNRR, 5 ottobre 2022, pag. 95) in termini finanziari.

Prima di passare allo stato di avanzamento del PNRR è utile una presentazione più analitica dell'allocazione delle relative risorse economiche, come indicato in tavola 1.1 (vedi pagina 12 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 22) ove la distribuzione delle risorse è riportata anche a livello dei 16 Contenuti delle 6 Missioni. A tali risorse si aggiungono quelle rese disponibili dal REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the Territories of Europe/Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa), nonché quelle derivanti dalla programmazione nazionale aggiuntiva, per un totale di 235 mld di euro. Il REACT-EU, come noto, è lo strumento

europeo che dà seguito ed amplia le misure di risposta alla crisi generata dalla pandemia Covid 19.

Le scadenze ed i traguardi/obiettivi delle rate del PNRR sono indicate nella tabella 1.1 (vedi pagina 13 – Fonte: Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del PNRR, 5 ottobre 2022, pag. 5).

Le erogazioni sono effettuate nella misura dell'87% dell'importo lordo maturato, così da recuperare su ogni singola rata il 13% di anticipo ricevuto in data 13.8.2021 a titolo di prefinanziamento.

Per le scadenze al 31.12.2021 il Piano richiedeva il conseguimento di 51 risultati, dei quali 27 riferibili a riforme e 24 a investimenti, con un contributo finanziario previsto di 11,5 mld a fondo perduto e 12,6 mld quale prestito, per un totale di 24,1 mld di euro, con detrazione del 13% già ricevuto a titolo di prefinanziamento, come sopra detto.

Tutti i 51 risultati sono stati raggiunti nei termini ed in data 13 aprile 2022 la Commissione europea ha autorizzato l'erogazione all'Italia della *prima rata* di 21 mld, di cui 10 mld a fondo perduto e 11 mld di prestito).

Anche i 49 risultati previsti entro il 30 giugno 2022 sono stati conseguiti tutti e nei termini e quindi è stata effettuata la seconda richiesta di pagamento per la *seconda rata* di 24,1 mld (erogazione 21 mld) in data 28 giugno 2022.

Entro il secondo semestre 2022 è stata prevista la realizzazione di 55 risultati ai quali è collegata la *terza rata* di 21,8 mld (19 mld di erogazione). La composizione dei risultati da conseguire è riportata in tabella 3.1 (vedi pagina 13 – Fonte: Seconda relazione al Parlamento sullo stato di attuazione del PNRR, 5 ottobre 2022, pag. 53).

Negli ultimi giorni di dicembre scorso il Ministro per gli Affari Europei, il Sud, le Politiche di coesione e il PNRR ha annunciato il raggiungimento, entro la scadenza programmata del 31 dicembre 2022, dei 55 obiettivi previsti per l'attuazione del PNRR.

Inoltre, in data 24.2.2023, è stato emanato il DL 13/2023 volto a razionalizzare la governance e semplificare le procedure relative al PNRR ed al PNC (Piano Nazionale per gli investimenti complementari). A fine marzo 2023 si sono incontrati a Bruxelles il Ministro Fitto ed il Commissario Gentiloni per approfondire, in tema di PNRR, l'*assessment* da parte della Commissione UE in vista del pagamento della terza rata destinata all'Italia, oggetto di un'interlocuzione ancora in corso tra il Governo italiano ed i competenti servizi della Commissione.

PNRR - SALUTE

Le risorse assegnate alla Missione 6 – Salute ammontano a 15,63 mld euro “[vedi pagina 14 tabella 1 MISSIONE 6: SALUTE, componenti e risorse – Fonte: PNRR testo completo, pag. 222].

Essa si articola in 2 Componenti:

- ❑ M6C1 – Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l’assistenza sanitaria territoriale con dotazione di 7 mld [vedi pagina 14 tabella 2 MC61 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 224].
- ❑ M6C2 – Innovazione, ricerca e digitalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale con dotazione di 8,63 mld [vedi pagina 14 tabella 3 MC62 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 228].

La Componente 1 della Missione ha l’obiettivo di potenziare il SSN allineando i servizi ai bisogni delle comunità e dei pazienti, anche alla luce delle criticità emerse durante l’emergenza pandemica.

Gli obiettivi generali e l’allocazione delle risorse sono indicate nella tabella 4 a pagina 14 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 224.

Le misure mirano a rafforzare le strutture ed i servizi sanitari di prossimità ed i servizi domiciliari ed a superare la frammentazione e la mancanza di omogeneità dei servizi sanitari offerti sul territorio.

Per il rafforzamento delle cure sanitarie e della rete per le prestazioni sul territorio è prevista la riforma dei servizi sanitari di prossimità, delle strutture e degli standard sul territorio mediante l’identificazione del modello organizzativo condiviso della rete di assistenza territoriale e la definizione di un nuovo assetto istituzionale per la prevenzione.

Un primo investimento riguarda le Case della Comunità e presa in carico della persona, per 2 mld, con l’attivazione di 1.288 Case.

Un secondo investimento, per 4 mld, è dedicato alla Casa come primo luogo di cura e quindi all’assistenza domiciliare. È prevista la identificazione di un modello condiviso per l’erogazione delle cure domiciliari, la realizzazione presso ogni ASL di un sistema informativo in grado di rilevare dati clinici in tempo reale, nonché l’attivazione di 602 Centrali Operative Territoriali (COT) per coordinare i servizi domiciliari con gli altri servizi sanitari.

Un terzo investimento mira allo sviluppo delle cure intermedie, prevedendo la realizzazione di 381 Ospedali di Comunità, con una dotazione di 1 mld di euro.

La Componente 2 della Missione ha l’obiettivo di sviluppare una sanità pubblica che valorizzi gli investimenti nel sistema salute in termini di risorse umane, digitali, strutturali, strumentali e tecnologiche e rafforzi la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario.

Gli obiettivi generali e l’allocazione delle risorse sono indicate nella tabella 5 a pagina 14 – Fonte: PNRR testo completo, pag. 228.

In questa Componente sono previsti due Ambiti di intervento: Aggiornamento tecnologico e digitale e Formazione, ricerca scientifica e trasferimento tecnologico, con dotazioni rispettivamente di 7,36 e 1,27 mld di euro.

Nel primo Ambito è programmata la riorganizzazione degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), mediante la revisione ed aggiornamento dell’assetto regolamentare e del regime giuridico di tali Istituti e delle politiche di ricerca del Ministero della Salute, con l’obiettivo di rafforzare il rapporto tra ricerca, innovazione e cure sanitarie.

Un primo investimento, per 4,05 mld, è destinato all’ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero, attraverso il rafforzamento strutturale degli ospedali del SSN con l’adozione di un piano specifico dell’offerta ospedaliera.

Un secondo investimento mira a rendere gli ospedali sicuri e sostenibili, mediante la realizzazione di 116 interventi per l’adeguamento delle strutture degli edifici ospedalieri alle normative antisismiche, con una dotazione di 1,64 mld.

Un terzo investimento, per 1,67 mld, è finalizzato al rafforzamento dell’infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, elaborazione, analisi dei dati e la simulazione, con due Azioni distinte relative al Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE), per 1,38 mld, ed all’infrastruttura tecnologica del Ministero della Salute, per 0,29 mld di euro. La prima Azione mira a garantire la diffusione, l’omogeneità e l’accessibilità al FSE da parte di cittadini ed operatori sanitari su tutto il territorio nazionale. La seconda Azione prevede di implementare l’analisi dei dati ed il modello predittivo per garantire i LEA (Livelli Essenziali di Assistenza) italiani e la sorveglianza e vigilanza sanitaria, mediante il rafforzamento del Nuovo Sistema Informativo Sanitario (NSIS).

Nel secondo Ambito sono previsti due investimenti: Valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN con dotazione di 0,53 mld e Sviluppo delle

competenze tecniche, professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario con dotazione di 0,74 mld di euro.

Il primo investimento riguarda il finanziamento di progetti Proof of Concept (PoC) a verifica di fattibilità, il finanziamento di programmi di ricerca o progetti nel campo delle malattie rare e dei tumori rari, il finanziamento di programmi di ricerca su malattie altamente invalidanti.

Il secondo investimento mira a rafforzare la formazione in medicina di base, introdurre un piano straordinario di formazione sulle infezioni ospedaliere e garantire un rafforzamento delle competenze della dirigenza.

La tabella MISSIONE 6 SALUTE (vedi pagina 15) offre una rappresentazione complessiva e sintetica degli interventi della Missione 6 di competenza del Ministero della Salute.

Lo stato di avanzamento risulta in linea con la tempistica prevista: su 44 milestone totali ne sono state raggiunte 30 e ne rimangono 14 da raggiungere entro il 2026 mentre su 57 target totali ne sono stati raggiunti 9 e ne rimangono da raggiungere 48 entro il 2026.

PNRR SALUTE LAZIO

Nella Regione Lazio la spesa sanitaria corrente di Contabilità Nazionale (ISTAT) è di 11,8 miliardi di euro (anno 2021), in aumento rispetto agli anni precedenti. A questa spesa si aggiungono 4,2 miliardi di euro di spese sanitarie sostenute direttamente dai privati (spesa sanitaria 2021 trasmessa al Sistema Tessera Sanitaria per la dichiarazione dei redditi, al netto delle opposizioni della trasmissione all'Agenzia delle Entrate).

In linea con Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) - Missione 6: Salute - Componente 1 - Investimento 1.2: Casa come primo luogo di cura e telemedicina - Sub investimento 1.2.2 - Implementazione Centrali Operative Territoriali (COT), nonché in aderenza a quanto definito dal D.M.77 relativo al "Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale", lo scorso 23 dicembre 2022 la Direzione Salute e Integrazione Socio Sanitaria / Area Patrimonio e Tecnologie della Regione Lazio ha approvato, con la Determinazione G18566, lo studio di fattibilità per l'attuazione degli interventi di interconnessione Aziendale

"Ecosistema digitale delle cure territoriali della Regione Lazio".

Lo studio di fattibilità prevede rilevanti interventi di riforma strutturale che si pongono l'obiettivo di riformare la rete di assistenza sanitaria territoriale perseguendo una maggiore capillarità dei servizi sanitari disponibili sul territorio, un ammodernamento delle strutture tecnologiche disponibili e un potenziamento della digitalizzazione del SSN per un miglioramento nella capacità di erogazione dei servizi sanitari e del relativo monitoraggio. Obiettivi secondari sono: "l'estensione e il consolidamento del progetto pilota per la gestione dei processi organizzativi e logistici di accoglienza, valutazione e presa in carico attraverso le Centrali Operative Territoriali e continuità Ospedale Territorio; la realizzazione dei servizi applicativi di interoperabilità e del database sociosanitario "Fast Healthcare Interoperability Resources" (FHIR), ed integrazione del nuovo Fascicolo Sanitario Elettronico; il sistema di governo amministrativo, organizzativo dell'ecosistema territoriale; la gestione della privacy".

È condivisa l'importanza del ruolo che giocano le variabili demografiche e socio-economiche sulla salute, come anche gli effetti di quest'ultima sullo sviluppo economico, resisi evidenti con la pandemia di COVID. Per quanto concerne la demografia, quella italiana si conferma "critica", essendo il Paese caratterizzato da una popolazione soggetta ad un processo di invecchiamento. Nella Regione Lazio la quota di popolazione over 75 è circa il 12%.

La missione 5 "Inclusione e Coesione" del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) ha, tra i vari obiettivi, quello di "destinare risorse alle infrastrutture sociali funzionali alla realizzazione di politiche a sostegno delle famiglie, dei minori, delle persone con gravi disabilità e degli anziani non autosufficienti. Si tratta di interventi pensati per favorire la socializzazione, sostenere percorsi di vita indipendente, rafforzare il ruolo dei servizi sociali territoriali come strumento di resilienza, mirando alla definizione di modelli personalizzati per la cura delle famiglie, delle persone di minore età, degli adolescenti e degli anziani, così come delle persone con disabilità".

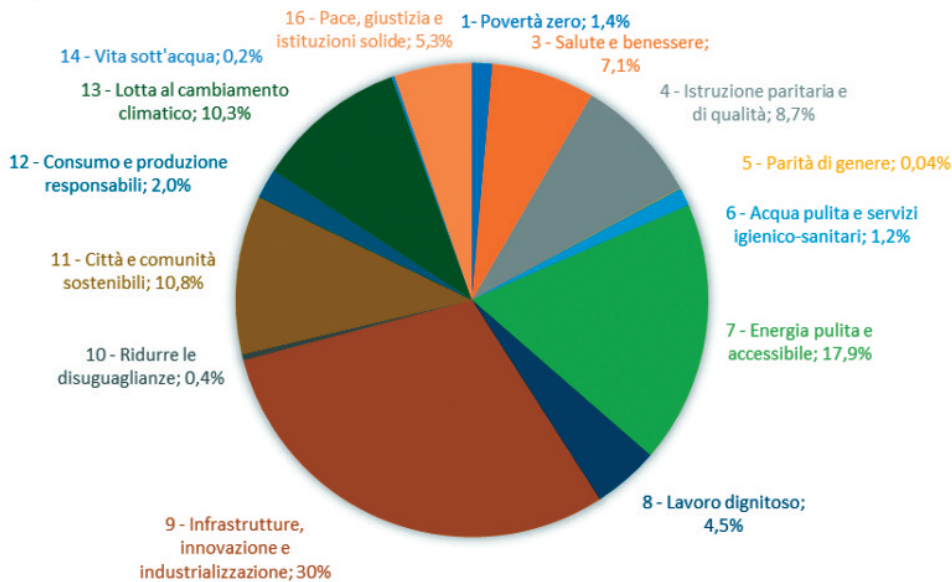
È con riferimento a quanto sopra indicato che Federmanager Roma e le Organizzazioni ad essa coordinate assicurano il proprio impegno nel fornire e sviluppare i servizi socio-sanitari agli associati.

Figura 1.10: allocazione delle risorse RRF a Missioni



Figura 4.8 – Il contributo finanziario del PNRR al conseguimento degli SDGs






(valori percentuali)



Fonte: Elaborazione Unità di missione NG EU del Ministero dell'economia e delle finanze.

Nota: La figura non rappresenta l'apporto delle riforme che non prevedono oneri per il PNRR. Qualora una misura risulti associabile a più SDGs, il totale delle risorse finanziarie ad essa assegnate sono comunque imputate appaie principalmente indirizzata (cfr. nota 208 e 209 per ulteriori dettagli)

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,72	0,00	1,40	11,12
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,45	8,13
Totale Missione 1	40,29	0,80	8,73	49,82
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,05	0,31	0,00	15,36
Totale Missione 2	59,46	1,31	9,16	69,93
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	25,40	0,00	6,06	31,46
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	30,88	1,93	1,00	33,81
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,22	1,28	0,34	12,84
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	19,86	7,25	2,77	29,88
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	15,63	1,71	2,89	20,23
TOTALE	191,5	13,0	30,6	235,1

I totali potrebbero non coincidere a causa degli arrotondamenti.

Tabella 1.1 – Scadenze e traguardi/obiettivi delle rate del PNRR

	Scadenza	Traguardi e obiettivi (numero)	Importo lordo (mld di euro)	Erogazioni * (mld di euro)
Prefinanziamento				24,9
Prima rata	31.12.2021	51	24,1	21
Seconda rata	30.06.2022	45	24,1	21
Terza rata	31.12.2022	55	21,8	19
Quarta rata	30.06.2023	27	18,4	16
Quinta rata	31.12.2023	69	20,7	18
Sesta rata	30.06.2024	31	12,6	11
Settima rata	31.12.2024	58	21,3	18,5
Ottava rata	30.06.2025	20	12,6	11
Nona rata	31.12.2025	51	14,9	13
Decima rata	30.06.2026	120	20,8	18,1
Totale		527	191,5	191,5

Fonte: Ministero dell'economia e delle finanze

Note: *Importi al netto del prefinanziamento del 13 per cento ricevuto il 13 agosto 2021.

Tabella 3.1 - Risultati da conseguire nel secondo semestre 2022

(numero di traguardi e obiettivi)

Amministrazione Titolare	Traguardi		Obiettivi		Totale
	Investimenti	Riforme	Investimenti	Riforme	
PCM - Ministro per l'Innovazione tecnologica e transizione digitale	6	1	3		10
Ministero della Transizione ecologica	5	2	2		9
Ministero delle Infrastrutture e della mobilità sostenibili	2	3			5
Ministero del Lavoro e delle politiche sociali		2	2		4
Ministero dell'Economia e delle finanze		1		3	4
Ministero dell'Università e ricerca		1	1	1	3
PCM - Segretariato generale		3			3
Ministero della Giustizia		2	1		3
Ministero dell'Istruzione		2			2
Ministero delle Politiche agricole alimentari e forestali	1		1		2
Ministero della Salute	1	1			2
Ministero del Turismo			2		2
Ministero dell'Interno	2				2
PCM - Ministro per il Sud e la coesione territoriale	1				1
PCM - Ministro per gli Affari regionali e le Autonomie	1				1
PCM - Ministro per la Pubblica amministrazione		1			1
PCM - Ministro per le Pari opportunità e la famiglia	1				1
Totale	20	19	12	4	55

1 MISSIONE 6: SALUTE

COMPONENTI E RISORSE (MILIARDI DI EURO):



15,63
Totale

M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE 7,00

M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE 8,63

2 OBIETTIVI GENERALI:



M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE

- Potenziare il SSN, allineando i servizi ai bisogni delle comunità e dei pazienti, anche alla luce delle criticità emerse durante l'emergenza pandemica.
- Rafforzare le strutture e i servizi sanitari di prossimità e i servizi domiciliari
- Sviluppare la telemedicina e a superare la frammentazione e la mancanza di omogeneità dei servizi sanitari offerti sul territorio.
- Sviluppare soluzioni di telemedicina avanzate a sostegno dell'assistenza domiciliare

3 OBIETTIVI GENERALI:



M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

- Sviluppare una sanità pubblica che valorizzi gli investimenti nel sistema salute in termini di risorse umane, digitali, strutturali, strumentali e tecnologici
- Rafforzare la ricerca scientifica in ambito biomedico e sanitario
- Potenziare e innovare la struttura tecnologica e digitale del SSN a livello Centrale e Regionale, al fine di garantire un'evoluzione significativa delle modalità di assistenza sanitaria, migliorando la qualità e la tempestività delle cure; valorizzando il ruolo del paziente come parte attiva del processo clinico-assistenziale; e garantendo una maggiore capacità di governance e programmazione sanitaria guidata dalla analisi dei dati, nel pieno rispetto della sicurezza e della tutela dei dati e delle informazioni

4 QUADRO DELLE MISURE E RISORSE (MILIARDI DI EURO):

Ambiti di intervento/Misure	Totale
Riforma 1: Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale e Rete nazionale della salute, ambiente e clima	-
Investimento 1: Case della Comunità e presa in carico della persona	2,00
Investimento 2: Casa come primo luogo di cura e telemedicina	4,00
Investimento 3: Rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture (Ospedali di Comunità)	1,00
Totale	7,00 Mld

5 QUADRO DELLE MISURE E RISORSE (MILIARDI DI EURO):

Ambiti di intervento/Misure	Totale
Riforma 1: Riorganizzare la rete degli IRCCS	-
1. Aggiornamento tecnologico e digitale	7,36
Investimento 1.1: Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero	4,05
Investimento 1.2: Verso un ospedale sicuro e sostenibile	1,64
Investimento 1.3: Rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati e la simulazione	1,67
2. Formazione, ricerca scientifica e trasferimento tecnologico	1,26
Investimento 2.1: Valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN	0,52
Investimento 2.2: Sviluppo delle competenze tecnico-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario	0,74
Totale	8,63 Mld



Missione 6 - Salute Tabella di sintesi degli interventi di competenza del Ministero della Salute

M6 C1 - Reti di prossimità, strutture e telemedicina per l'assistenza sanitaria territoriale
1.1 Case della Comunità e presa in carico della persona
1.2 Casa come primo luogo di cura e telemedicina
1.2.1 Assistenza domiciliare
1.2.2 Centrali operative territoriali (COT)
<i>di cui: implementazione COT</i>
<i>di cui: interconnessione aziendale</i>
<i>di cui: device</i>
<i>di cui: intelligenza artificiale</i>
<i>di cui: portale trasparenza</i>
1.2.3 Telemedicina per un migliore supporto ai pazienti cronici
1.3 Rafforzamento dell'assistenza sanitaria intermedia e delle sue strutture (Ospedali di Comunità)
M6 C2 - Innovazione, ricerca e digitalizzazione del servizio sanitario nazionale
1.1 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero
1.1.1 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero (Digitalizzazione)
1.1.2 Ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero (Grandi Apparecchiature)
1.2 Verso un ospedale sicuro e sostenibile
1.3 Rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati e la simulazione
1.3.1 Rafforzamento dell'infrastruttura tecnologica e degli strumenti per la raccolta, l'elaborazione, l'analisi dei dati e la simulazione (FSE)
1.3.2 Infrastruttura tecnologica del Ministero della Salute e analisi dei dati, modello predittivo per la vigilanza LEA
<i>di cui: Rafforzamento infrastrutture e strumenti di Data Analysis del Ministero della Salute</i>
<i>di cui: Reingegnerizzazione NSIS a livello locale</i>
<i>di cui: Costruzione del modello predittivo e Realizzazione del National Health Hub</i>
<i>di cui: Sviluppo Piattaforma Nazionale per i servizi di telemedicina</i>
2.1 Valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN
<i>di cui: 100 progetti di ricerca finanziati con voucher PoC</i>
<i>di cui: 100 progetti di ricerca finanziati per tumori rari e malattie rare</i>
<i>di cui: 324 progetti di ricerca finanziati per malattie altamente invalidanti</i>
2.2 Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario
2.2 (a) Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario. Sub-misura: borse aggiuntive in formazione di medicina generale
2.2 (b) Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario. Sub-misura: corso di formazione in infezioni ospedaliere
2.2 (c) Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario. Sub-misura: corso di formazione manageriale
2.2 (d) Sviluppo delle competenze tecniche-professionali, digitali e manageriali del personale del sistema sanitario. Sub-misure: contratti di formazione medico-specialistica

Il sistema Federmanager

Federmanager Roma è un'Associazione apolitica e senza scopo di lucro che rappresenta e tutela in via esclusiva i manager (dirigenti, quadri apicali, nonché le cd. alte professionalità) che operano, o hanno operato prima del pensionamento, nelle aziende del settore dell'industria, nelle province di Roma, Frosinone, Rieti e Viterbo. Unitamente all'analoga Associazione della provincia di Latina, costituisce la Unione dei Dirigenti Industriali del Lazio.

Le **finalità istituzionali** di Federmanager Roma fanno riferimento alle seguenti principali attività:

- servizi di consulenza e assistenza di carattere contrattuale, previdenziale, legale, fiscale;
- assistenza agli iscritti nei rapporti con gli Enti di Categoria;
- iniziative di carattere culturale, formativo e di networking volte a sostenere le finalità istituzionali dell'Associazione, ivi comprese quelle volte a valorizzare l'immagine della categoria e il ruolo da essa svolto nell'impresa e nella società;
- stipula di convenzioni ed accordi per la messa a disposizione di servizi di interesse degli iscritti a condizioni di miglior favore;
- rappresentazione alla struttura federale di problematiche e attese di interesse generale.

Gli **Organi sociali** di Federmanager Roma sono:

- L'Assemblea degli Associati
- L'Assemblea dei Delegati
- Il Consiglio Direttivo
- La Giunta Esecutiva
- Il Presidente
- Il Vicepresidente
- Il Tesoriere
- Il Collegio dei Revisori dei Conti
- Il Collegio dei Probiviri
- Il Segretario

Nell'ambito di Federmanager Roma sono inoltre costituite le tre Commissioni permanenti (Sindacale; Previdenza e Assistenza; Organizzazione e Studi), nonché il Gruppo Pensionati, il Gruppo Giovani, il Gruppo Minerva.

Le attività degli Organi di Federmanager Roma, non-

ché quelle svolte nell'ambito delle strutture progettuali costituite ad hoc per specifiche necessità/opportunità, sono sostenute e animate dal contributo di un numero cospicuo di associati sia in servizio sia in pensione che mettono volontariamente a disposizione le loro competenze, esperienze e passioni.

L'Associazione è dotata di una struttura operativa di supporto costituita da collaboratori diretti per la erogazione di servizi agli associati e per il presidio di attività gestionali e amministrative, nonché di assistenza agli Organi sociali. Il numero di dipendenti al 31 dicembre 2022 è pari a 12 unità, di cui 1 dirigente.

Federmanager Roma opera nell'ambito di un ampio sistema associativo, di rappresentanza e di servizi, i cui soggetti si relazionano, con varie modalità, alla Federmanager - Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali.

Questo sistema, denominato sistema Federmanager, è un sistema "aperto" e si è arricchito nel tempo di nuovi soggetti, molti dei quali costituiti su iniziativa della stessa Federmanager, allo scopo di rafforzare le capacità di intervento, di migliorare la gamma dei servizi offerti agli associati e la loro efficienza, di condividere strumenti attuativi dei contratti collettivi stipulati e, in generale, di meglio tutelare gli interessi della categoria rappresentata.

Al 31 dicembre 2022, il sistema Federmanager è composto da decine di **Associazioni Territoriali** direttamente rappresentative dei dirigenti industriali, in servizio ed in pensione e altre Organizzazioni rappresentative di varie categorie professionali (associazioni federate e collegate).

Fanno inoltre parte del sistema, nella sua più ampia accezione, anche altre Organizzazioni, (Enti costituiti con Confindustria e Confapi, Società ed Enti partecipati da Federmanager), che contribuiscono con varie finalità alle attività di tutela e promozione della classe dirigente.

Federmanager, a sua volta, aderisce a **CIDA** "Manager e Alte Professionalità per l'Italia"



Gli Associati

Nel 2022 il numero dei manager associati a Federmanager Roma ha sostanzialmente confermato i dati degli anni precedenti, registrando un aumento per gli iscritti in servizio.

Dati quantitativi relativi agli associati

di cui il **13,74%** donne e il restante **86,26%** uomini per gli anni dal 2017 al 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
N° iscritti in pensione	4.414	4.537	4.568	4.520	4.606	4.530
N° iscritti in servizio *	4.754	4.862	5.041	5.106	5.105	5.145
N° iscritti totali	9.168	9.399	9.609	9.626	9.711	9.675

* nella quota servizio sono compresi gli inoccupati, i quadri superiori e i quadri apicali.

Associati in servizio suddivisi, in percentuale, per fascia di età

per gli anni dal 2017 al 2022

	2017 %	2018 %	2019 %	2020 %	2021 %	2022 %
under 45	11,23	11,18	10,25	9,10	8,62	8,82
46-50	16,76	16,63	16,20	15,53	14,96	13,61
51-55	24,52	24,01	22,11	21,52	20,80	21,05
56-60	26,12	25,77	27,50	28,82	29,26	28,36
61-65	18,30	18,58	18,51	19,96	20,96	22,74
over 65	3,06	3,83	5,43	5,06	5,40	5,42

Servizi ai Soci e risultati operativi

Il supporto e la presenza per i colleghi e per le loro famiglie è stata la nostra priorità nei difficili mesi dell'emergenza sanitaria. Abbiamo coperto le distanze imposte dalla pandemia riorganizzando prontamente tutti gli uffici in modalità smart working per garantire, senza soluzione di continuità, assistenza, tutele e servizi ai colleghi e alle loro famiglie. In un momento di particolare difficoltà, che ha visto venir meno molte certezze nella vita di tutti, la nostra Organizzazione ha rappresentato un importante punto di riferimento su cui poter contare.

Consulenza sindacale, contrattuale e legale. Consulenza verbale o tramite pareri scritti, in materia di norme contrattuali, interpretazione di leggi e su quanto altro attiene al rapporto di lavoro, alla sua instaurazione, allo svolgimento e alla cessazione.

Sportello di riorientamento. Presso gli uffici di Federmanager Roma è attivo un servizio di orientamento gratuito che fornisce ai dirigenti in situazioni di disagio lavorativo una rivisitazione della loro professionalità, nonché una verifica della loro ricollocabilità al fine di facilitarne il reinserimento nel mercato del lavoro. Un percorso che viene proposto durante un incontro concordato con esperti del settore.

Certificazione delle Competenze Manageriali. Il servizio che Federmanager ha messo a punto per i propri associati, dirigenti, manager atipici e quadri apicali: una certificazione volontaria che attesti le competenze manageriali del singolo. Studiata in collaborazione con RINA Services, società di certificazione leader italiano ed internazionale, con cui Federmanager ha stipulato una convenzione.

Assistenza e consulenza nelle vertenze di lavoro. In sede sindacale nonché, specificamente, nell'ambito della procedura di cui all'art. 21 del Contratto Collettivo.

Conciliazioni in sede sindacale.

Elaborazione di conteggi relativi al TFR, spettanze di fine rapporto e ai trattamenti pensionistici.

Consulenza in materia previdenziale e di assistenza sanitaria, ivi compresi i ricorsi amministrativi, per quanto concerne sia la predisposizione del testo sia l'attività istruttoria.

Patronato 50&PIÙ - Enasco

Sportello Fasi-Assidai Rivolto a tutti gli iscritti Federmanager Roma ed esteso anche alle vedove ed ai familiari, non iscrivibili, che usufruiscono della copertura Fasi-Assidai. Lo sportello fornisce assistenza per la presentazione delle pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

Centro di Raccolta dei Modelli Fiscali. Raccolta e assistenza nella compilazione dei Modelli Fiscali relativi all'anno di competenza.

Consulenza legale in materie estranee al rapporto di lavoro. La consulenza, che relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda il diritto di famiglia, tributario, le locazioni e il condominio, penale, tributario, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. È estesa anche a coniuge e figli.

Sportello di Consulenza medico-legale art. 12. La consulenza permette agli associati di rivolgersi ad un medico con decennale esperienza maturata nell'ambito della c.d. invalidità civile e delle relative problematiche sottese, fornendo il sostegno necessario per introdurre una domanda nuova/di aggravamento volta all'ottenimento di prestazioni quali ad esempio l'assegno mensile/pensione di invalidità [ex L.118/71], l'assegno di invalidità/pensione di inabilità ordinaria [ex L. 222/84], lo stato di handicap [ex L.104/92], l'indennità di accompagnamento [ex L.18/80], ecc.

INDICATORI DI PERFORMANCE

Conciliazioni. Nel 2022 sono stati firmati n. **198** verbali di conciliazioni in sede sindacale, di cui:

DATI DI RIEPILOGO	n. 198
Risoluzioni	190
Transazioni varie	7
Mutamento di posizione	1

Il numero complessivo dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro è inferiore al dato del 2021 (2021: n. 310 risoluzioni).

Si evidenzia che nei dati rilevati da Federmanager Roma non rientrano le risoluzioni che avvengono senza intervento sindacale, in quanto sottoscritte presso altri Organismi di Conciliazione.

Per l'anno 2022 il dato relativo ai Colleghi con requisiti pensionistici usciti dalle aziende si attesta intorno al **58%** sul totale delle risoluzioni del rapporto di lavoro, frutto anche degli accordi sottoscritti per la costituzione del Fondo ex art. 4 Legge 92/2012 - Isopensione e dei Contratti di Espansione. Nello specifico il dato delle cessazioni del rapporto di lavoro per Isopensione ed Espansione si attesta intorno al **36%** sul totale delle risoluzioni.

In particolare, sono stati firmati **190** verbali di conciliazione per risoluzione del rapporto di lavoro, declinati come da tabelle seguenti:

MODALITÀ DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO			
1- CONSENSUALE		2 - DIMISSIONI VOLONTARIE	
Pensionamento	42	Nuova opportunità di lavoro	1
Pensionamento Fondo art 4 (Isopensione)	53		
Pensionamento contratto di espansione	16		
Esodo	52		
Nuova opportunità di lavoro	3		
Totale	166	Totale	1
3 LICENZIAMENTI INDIVIDUALI		3 LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
Totale	18	Totale	5

Dati relativi ai Dirigenti:

POSIZIONE AZIENDALE	n. 190
Direzione Generale	19
Risorse umane	16
Amministrazione/Legale	18
Acquisti/Logistica	6
Controllo di Gestione/Qualità	7
Commerciale/Marketing	41
Tecnica/Produzione	44
Sistemi informativi	12
Comunicazione	11
Finanza	3
Ricerca	1
Altro	12

ETA' ANAGRAFICA	n. 190
Fino a 45 anni	3
da 46 a 50 anni	5
da 51 a 55 anni	15
Oltre 55 anni	167

GENERE	n. 190
N. uomini	161
N. donne	29

Dati relativi alle Aziende:

DIMENSIONE AZIENDALE	n. 190
Fino a 3 dirigenti	8
da 4 a 10 dirigenti	7
da 11 a 20 dirigenti	8
da 21 a 50 dirigenti	20
da 51 a 100 dirigenti	37
oltre 100 dirigenti	110

SETTORE DI APPARTENENZA	n. 190
Energia	58
Chimico/Farmaceutico	19
Costruzioni/Impiantistica	5
Informatica/Elettronica/TLC	91
Trasporto/Servizi	17

DATI STATISTICI RELATIVI AL TRIENNIO 2020-2021-2022	2020	2021	2022
ACCORDI DI SOLIDARIETA'	4	2	0
NOVAZIONI (retrocessione a quadro)	8	5	0
MUTAMENTO POSIZIONE	1	1	1
TRANSAZIONI VARIE	63	20	7
RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	304	310	190
TOTALE	380	338	198

Sportello Fasi-Assidai. Nell'anno 2022, abbiamo continuato a dare assistenza principalmente da remoto a Soci e non Soci non iscrivibili (quali vedove e familiari iscritti ad Assidai) di Federmanager Roma, registrando un totale di **3.653** consulenze, di cui **2.865** consulenze telefoniche, per informazioni generiche ed assistenza per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente stesso delle pratiche e delle integrazioni, e **788** consulenze gestite via mail. Sono state lavorate n. **2.647** pratiche di cui n. **1.237** pratiche Fasi (**1.177** caricate come pratiche uniche IWS e **60** solo FASI) e **1.410** pratiche Assidai (**1.177** caricate come pratiche uniche IWS e **233** solo ASSIDAI).

Sono stati, inoltre, inviati n. **60** piani di cure odontoiatrici e **134** integrazioni Fasi Assidai.

CONSULENZE	n. 3.653
Assistenza telefonica per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente delle pratiche/integrazioni Fasi ed Assidai e per le informazioni generiche	2.865
Mail per assistenza Fasi ed Assidai	788

PRATICHE LAVORATE	n. 2.647
Pratiche Fasi	1.237
Pratiche Assidai	1.410

Sportello Consulenza Legale, Contrattuale e Sindacale. Nel 2022 il numero totale delle consulenze legali sono state pari a **411** svolte con la consulenza dell'Avv. Stefano Minucci.

Le consulenze e vertenze gestite dall'ufficio Sindacale, in materia di temi collegati al CCNL, al rapporto di lavoro (instaurazione, svolgimento, cessazione, ecc.), sono state pari a **1.234**.

Sportello Consulenza Previdenziale - Patronato. Nel 2022 l'Ufficio Previdenza ha fornito consulenze relative alla situazione previdenziale degli iscritti, rappresentando, in funzione dei requisiti maturati e/o maturandi, i percorsi opzionabili e le possibili decorrenze del trattamento pensionistico attraverso un'analisi preliminare della storia lavorativa e contributiva.

Inoltre, anche per l'anno 2022 è stata confermata la convenzione con il Patronato Enasco, arricchendo così la consulenza previdenziale già fornita con tutti i servizi tipici di un Patronato. Fra questi: presentazione telematica delle domande di pensione; istruzione e presentazione delle domande di invalidità e di accompagnamento; richiesta di NASPI, riscatti di laurea; recupero di periodi contributivi.

Le consulenze gestite dall'Ufficio Previdenziale sono state complessivamente pari a **1.371, di cui 407 gestite unitamente al Patronato Enasco.**

Sportello Assistenza Fiscale. Come di consueto, nel periodo aprile-giugno 2022, Federmanager Roma ha attivato presso la propria sede un Centro di raccolta e inoltro dei modelli fiscali, al fine di agevolare gli associati nell'espletamento delle relative pratiche e, in particolare, nell'elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico e Imu. Nel 2022 Sono state gestite **160** consulenze.

Sportello Orientamento Professionale. Nel corso del 2022 il servizio di Sportello di Orientamento ha assistito 5 dirigenti. Tale servizio consiste nel fornire informazioni generali sul mercato di riferimento, supporto nella stesura di un CV efficace, illustrare il servizio di Outplacement o di Consulenza di Carriera.

CONSULENZE	3.196
Consulenze Sindacali – Contrattuali - Conciliazioni	1.234
Consulenze Legali	411
Consulenze Previdenziali	1.371
Consulenze Sportello Fiscale	160
Consulenza Medico Legale	15
Sportello di Riorientamento	5

Rinnovi e costituzione delle R.S.A. Nel corso del 2022 sono state rinnovate/costituite le RSA di: BRIDGESTONE, ERICSSON TELECOMUNICAZIONI, IPZS, KYNDRYL ITALIA, LEONARDO (LAZIO), MBDA ITALIA, RETE FERROVIARIA ITALIANA, SHELL ITALIA E&P, SOGEI, STRADA DEI PARCHI, TELESPAZIO, THALES ALENIA SPACE ITALIA

Procedure Sindacali. Interventi ex art. 47 (trasferimenti d'azienda). Com'è noto, l'art. 47 della Legge 428/90, attuativa di una direttiva CEE, stabilisce una serie di obblighi d'informazione e di consultazione nei confronti delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori e delle rispettive associazioni di categoria, a carico dei datori di lavoro, in tutti i casi di trasferimento di aziende, ai sensi dell'art. 2112 del Codice Civile, nonché una serie di garanzie e tutele per i lavoratori coinvolti. Nei casi di trasferimento di azienda, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione scritta alle rispettive RSA ed associazioni di categoria, per avviare l'esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti, nonché fornire informazioni in ordine alle motivazioni alla base del trasferimento di azienda e dare garanzie circa il mantenimento dell'occupazione senza alterazioni di condizioni economiche contrattuali.

Nel corso del 2022, sono pervenute **n. 31** procedure ex art. 47 e Federmanager Roma ha espletato **n. 8** procedure con la firma di un apposito verbale.

Procedure ex art. 4 e 24 L. 223/1991. La Legge 23 luglio 1991, n. 223, prevede una specifica disciplina che regola le modalità di attuazione dei licenziamenti collettivi. Nella sua versione originaria, la Legge n.223/91 escludeva la categoria dei dirigenti dal suo ambito di applicazione. La Direttiva comunitaria 98/59/CE, al fine di avvicinare le legislazioni dei vari Stati membri dell'Unione Europea in materia, ha stabilito che le procedure di licenziamento collettivo previste per i dipendenti dovessero trovare applicazione anche per i dirigenti. L'Italia, quindi, ha provveduto ad adeguare la normativa che regola i licenziamenti collettivi tramite la modifica dell'art. 24 della legge 223/1991 così come

stabilito dall'art. 16 della Legge n. 161 del 30 ottobre 2014 (c.d. «Legge Europea 2013-BIS») che è entrata in vigore il 25 novembre 2014, pertanto i dirigenti vengono ora inclusi nelle procedure di licenziamento collettivo e computati ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale dell'azienda (15 dipendenti) e del numero dei lavoratori interessati dai licenziamenti (n. 5). Nel corso del 2022 sono pervenute **n. 6** procedure e Federmanager Roma ha esperito **n. 1** procedura, che si è conclusa con la firma di un verbale di accordo nella fase sindacale.

Formazione. La formazione è il vero capitale intangibile che può assicurare la difendibilità di un posto di lavoro importante come quello del “dirigente” e, in molti casi, può attivare la contendibilità del dirigente stesso da parte di più aziende.

La formazione enfatizza le caratteristiche personali di creatività, innovazione, cooperazione nella ridefinizione di strategie organizzative in risposta ai continui cambiamenti sociali, industriali ed ambientali. È fondamentale, pertanto, che nelle logiche di sviluppo e crescita professionale la formazione sia considerata indispensabile in ogni fase del percorso professionale e lavorativo.

Nel corso dell'anno 2022 Federmanager Roma ha proceduto, unitamente ad Unindustria, alla condivisione di molti Piani formativi per attivare e finanziarie tramite Fondirigenti una serie di iniziative formative rispondenti alle nuove esigenze tanto dell'impresa quanto, soprattutto, del dirigente.

Piani Formativi Aziendali c/formazione. I Piani Aziendali e di Gruppo sono lo strumento, promosso da Fondirigenti, per consentire alle aziende aderenti di utilizzare le risorse disponibili per finanziare interventi formativi ad hoc per i propri dirigenti. Questi Piani possono essere presentati in ogni momento dell'anno, per rispondere in modo rapido alle esigenze competitive e di sviluppo, alle mutazioni del contesto, alle necessità di ampliamento e aggiornamento delle competenze del management.

Avvisi – Formazione Finanziata. A fine 2021 e nel corso del 2022 Fondirigenti, Fondo Interprofessionale per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, ha promosso, su tutto il territorio nazionale, due Avvisi impegnando complessivamente 8,5 milioni di euro:

AVVISO 2/2021

Con l'Avviso Settoriale 2/2021 Fondirigenti ha impegnato 1,5 milioni di euro per supportare lo sviluppo delle competenze e l'aumento di competitività di 4 settori “Made in” più colpiti dalla crisi post Covid-19: Automotive; Moda e Accessori; Legno e Arredo; Turismo. I Piani formativi dovevano rientrare in una delle seguenti aree di intervento:

- Transizione 4.0
- Sostenibilità
- Lavoro agile e competenze manageriali per gestire la nuova normalità
- Finanza innovativa e accesso agli incentivi pubblici
- Riorganizzazione della supply chain

AVVISO 1/2022

Con l'Avviso 1/2022 Fondirigenti ha impegnato 7 milioni di Euro per supportare lo sviluppo delle competenze manageriali necessarie ad affrontare le grandi transizioni in atto e i repentini mutamenti economici che mettono in pericolo la competitività aziendale, entrambi accelerati dalla crisi pandemica e dalle crescenti tensioni internazionali. L'Avviso aveva l'obiettivo di promuovere da un lato la partecipazione delle Piccole Imprese che necessitano di incrementare le proprie dotazioni manageriali anche attraverso un migliore utilizzo della leva formativa, dall'altro stimolare l'attivazione delle aggregazioni quale elemento strategico per la crescita della competitività.

I Piani formativi potevano essere presentati in forma singola o aggregata e dovevano rientrare in una delle seguenti 5 Aree di intervento:

- Sostenibilità ambientale e sociale
- Transizione digitale
- Gestione dei rischi e delle crisi: energetica, finanziaria, della supply chain e della cybersicurezza
- Competenze per il cambiamento
- Le competenze dei giovani leader

Di seguito i dati forniti da Fondirigenti relativi ai Piani Formativi approvati dal Fondo nell'anno 2022 nel nostro territorio di rappresentanza (RM-FR-RI-VT):

PIANI AZIENDALI CONTO FORMAZIONE	
N° Piani	136
N° Dirigenti in formazione	2.500
Ore di formazione	75.000
Importo Finanziato	4 milioni di euro

PIANI AVVISO 2/2021	
N° Piani	10
N° Dirigenti in formazione	10
Ore di formazione	1.100
Importo Finanziato	150 mila euro

PIANI AVVISO 1/2022	
N° Piani	46
N° Dirigenti in formazione	207
Ore di formazione	10.000
Importo Finanziato	550 mila euro

FONDO NUOVE COMPETENZE

Nel 2022 ANPAL ha emanato un Avviso per il Fondo Nuove Competenze.

Si tratta di un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19.

Permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario alla formazione. Le ore di stipendio del personale in formazione sono a carico del fondo, grazie ai contributi dello Stato e del Fse - Pon Spao, gestito da Anpal.

Nel corso del 2022 sono stati condivisi 3 Progetti formativi a valere sul Fondo Nuove Competenze.

CERTIFICAZIONI DELLE COMPETENZE

Nel corso del 2022 la nostra Federazione ha proseguito il percorso avviato nel 2017, attraverso Be Manager e in collaborazione con RINA SERVICES, per la certificazione delle competenze manageriali, al fine di favorire una più agevole ricollocazione alla luce dei profili più ricercati dall'attuale mercato del lavoro.

Nel 2022, a livello territoriale, sono stati certificati 11 profili, di cui:

Profili	Certificati
Innovation Manager	6
Sustainability Manager	1
Temporary Manager	4
Totale	11



Commissioni e Gruppi: linee di intervento e di sviluppo

Nel 2022 è proseguito l'impegno per la realizzazione dei progetti seguiti dai gruppi di lavoro costituiti all'interno delle Commissioni (Sindacale, Previdenza e Assistenza, Studi e Organizzazione). Nell'ambito di tali gruppi tanti, tra colleghi e colleghe, si sono resi disponibili a collaborare per realizzare ed implementare i progetti concordati con il Consiglio Direttivo.

Qui di seguito è riportato, per Commissione, un riepilogo delle attività svolte e dei principali progetti:

COMMISSIONE SINDACALE

Nel corso del 2022 la Commissione Sindacale coordinata dal Dott. Gustavo Troisi (Dirigente in servizio in ambito Risk management e Coordinatore RSA Cordenel) ha dato seguito agli impegni assunti nel corso del 2021.

La priorità rappresentata in occasione del conferimento dell'incarico nel 2021 era quella di creare un team composto per esperienze ed aziende di provenienza, al fine di:

- ➔ avere piena evidenza temi e problematiche più sentite;
- ➔ sviluppare i temi più rilevanti;
- ➔ sharing di best practices;
- ➔ far crescere lo spirito di squadra.

con conseguente aumento della percezione dei servizi resi.

In tal senso la Commissione Sindacale è stata creata con manager di esperienza:

Troisi Gustavo – Coordinatore
Bertoni Maria Grazia
De Sisti Silvio
Levato Antonio
Milia Rossella
Poli Michele

La Commissione si è riunita con sistematicità, per assolvere agli obiettivi prefissati:

- a) assessment dei principali temi da sviluppare;
- b) sviluppo di gruppi di lavoro finalizzato a promuovere analisi e conclusioni sui temi prioritariamente prescelti;
- c) incontri conoscitivi con le RSA al fine di creare un "filo diretto" che promuova una sempre maggiore sensibilizzazione sulle esigenze, sui servizi resi, lo sharing di best practices e soluzioni già realizzate;
- d) sviluppo di webinar tematici.

Nel corso del 2022 è stata elaborata una survey finalizzata ad individuare le aree di maggior interesse da parte dei Dirigenti al fine di poter poi sviluppare filoni di attività focalizzate sulle tematiche più sentite.

La survey è stata lanciata con un seguito importante e dalle risultanze emerse, la commissione lancerà task ad hoc.

Nel corso dell'anno è proseguita l'attività di rinnovo di diverse RSA e le attività collegate per la stipula degli accordi individuali e collettivi oltre alle "ordinarie", che ha visto l'impegno della struttura, contestualmente sono state incontrate le RSA appena rinnovate.

COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

La commissione Previdenza e Assistenza, attualmente coordinata dal Collega Giuseppe Straniero, si è occupata, con la consolidata esperienza degli Addetti della struttura, di assistere i colleghi nella pianificazione e definizione del loro trattamento pensionistico.

Trattasi di un servizio consulenziale molto apprezzato che ha avvicinato alla realtà di Federmanager colleghi che non avevano mai avuto occasione di frequentare il loro Sindacato.

La Commissione è stata inoltre presente con dichiarazioni ed interventi pubblici nei momenti topici che hanno segnato il divenire di alcuni provvedimenti di legge oggettivamente punitivi nei confronti dei dirigenti pensionati.

Oltre ai compiti di istituto, infine, la Commissione, sulla scorta delle riflessioni già svolte nell'anno precedente, ha supportato il lavoro di indagine affidato ad Italian Welfare. Si ricorda che detto progetto ha il duplice obiettivo di attrarre le aziende verso il sistema Federmanager/Con-

industria (Fasi, Assidai, Cdi, Praesidium, IWS, Federacademy, Previndai) e di incrementare il numero delle iscrizioni dei dirigenti.

La fase tecnica del progetto fu affidata, dopo un beauty contest rigoroso, a Italian Welfare srl, società di primaria esperienza nel campo delle tematiche di welfare.

Italian Welfare ha curato la survey con le singole aziende con l'obiettivo di rilasciare il c.d. Welfare Rating, strumento di conoscenza ed indirizzo per le politiche di Welfare per i Direttori HR e per i singoli dirigenti.

Per l'attuazione del progetto è stata utilizzata la nuova metodologia di valutazione dei sistemi di welfare brevettata dai sistemi di Italian Welfare con l'obiettivo di individuare gli ambiti di sviluppo strategico per l'azienda al fine di coniugare la corretta allocazione delle risorse da parte di questa e le esigenze specifiche dei lavoratori.

L'esito delle analisi condotte su ciascuna azienda partecipante al progetto sarà presentato da Italian Welfare in uno specifico report indirizzato alle singole unità HR (c.d. "HR Welfare report").

La valutazione complessiva dell'iniziativa sarà riversata nel Survey Welfare Model, strumento di conoscenza e di indirizzo strategico per le politiche in materia di Welfare e che sarà oggetto di un confronto fra le parti interessate nel mese di maggio p.v. nell'ambito dell'Assemblea annuale di Federmanager Roma con la presenza di due autorevoli Direttori HR di aziende che hanno un loro peso specifico nella realtà economica romana e che sono prive per il momento di rappresentanza sindacale negli Organi di Federmanager Roma.

COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E STUDI

Nel corso dell'anno 2022 è continuata – con il coordinamento di Mauro Marchi – l'attività redazionale relativa alla rivista Professione Dirigente. In particolare, è stata fortemente limitata l'edizione cartacea della rivista privilegiando l'invio on line. Nel contempo si stanno sviluppando più moderni ed efficaci strumenti di comunicazione con l'obiettivo di raggiungere in modo più capillare soprattutto le nuove generazioni di dirigenti assuefatte da tempo all'uso dei social di maggiore diffusione.

Sempre nel corso del 2022 è stata conclusa la progettazione del corso di formazione sul risk management che trova attuazione nel corso del 2023. L'esperienza formativa – coordinata da Roberto Salvi – si è rivelata un successo in termini di partecipazione e gradimento. L'iniziativa risponde effettivamente ad una domanda di conoscenza sui rischi reali che le aziende corrono nell'espletamento quotidiano della propria attività.

Le aziende hanno sempre più la necessità di comprendere

il livello complessivo di rischio insito nei loro processi e nelle loro attività. Ciò implica la necessità di saper riconoscere e dare priorità ai rischi più significativi, che potrebbero comportare perdite o danni che incidono sui profitti, sulle quote di mercato o che possono danneggiare l'immagine. In tal senso, è fondamentale individuare le criticità e riconoscere le debolezze dei controlli, arrivando ad attuare un piano di gestione dei rischi (risk mitigation).

IN PROGRAMMA, dopo i fondamenti del concetto di rischio e del processo di risk management, l'analisi dei framework di maggior rilevanza internazionale con la testimonianza diretta di manager impegnati in prima linea sul tema. La seconda parte del corso mira ad approfondire le direttrici di rischio – per lo più in materia di compliance – su temi di particolare rilievo (privacy, D.Lgs 231/2001) e di estrema attualità (cyber risk, business continuity e ESG).

RINGRAZIAMO l'Università degli studi di Roma Tre e tutti i docenti per il prezioso contributo al successo di questa iniziativa, in particolare il Prof. Ass. Università Roma Tre Carlo Regogliosi e il dott. Roberto Salvi, Coordinatori scientifici del progetto rispettivamente per Roma Tre e per Federmanager Roma.

COMMISSIONE MODIFICHE STATUTARIE

Lo Statuto di Federmanager Roma vigente deriva dallo Statuto SRDAI (Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali). Quello Statuto prevedeva, per essere modificato, uno specifico Referendum la cui validità era vincolata alla partecipazione del 50%+1 degli iscritti. Questo spiega perché fino al 2012 era stato di fatto difficilissimo se non impossibile apportare modifiche. Solo nel 2012, anche in occasione della decisione del Consiglio Direttivo in carica, di cambiare il nome del sindacato da SRDAI in Federmanager Roma, è stato indetto un referendum con due soli quesiti: il cambiamento del nome e il cambiamento del meccanismo per le modifiche statutarie con l'introduzione dell'Assemblea dei Delegati.

Grazie a questo nuovo meccanismo il Consiglio Direttivo, ritenendo indispensabili e urgenti alcune modifiche allo Statuto vigente, sia per aggiornare lo statuto stesso alla nuova realtà e sia per avviare un percorso di omogeneizzazione allo statuto di Federmanager Nazionale, ha deliberato la costituzione di una apposita commissione composta da 9 colleghi in rappresentanza delle aziende più rappresentative nonché del Gruppo Giovani e di Minerva Roma. Lo scopo della Commissione è quello di esaminare lo statuto attuale e individuare proposte di modifica da

presentare al CD, che le esamina e discute e, nel caso di condivisione, le invia all'Assemblea dei Delegati per la sua eventuale approvazione definitiva.

La Commissione si è subito attivata raccogliendo idee e proposte provenienti, non solo dai componenti la Commissione stessa, ma anche da colleghi facenti parte del CD o semplici iscritti. Dopo diverse sedute è emerso che delle proposte raccolte alcune raccoglievano unanimità di consenso all'interno delle commissioni, altre necessitavano di discussione più ampia. Si è deciso così, d'intesa

con il Presidente ed il Vicepresidente di interessare il CD.

Il Consiglio Direttivo, su proposta del Presidente, ha deciso di integrare la Commissione con colleghi particolarmente rappresentativi, ciò al fine di coinvolgere, già in fase di elaborazione, la maggior parte dei consiglieri in modo da semplificare la discussione in Consiglio.

Siamo fiduciosi che questo avverrà perché alcune delle modifiche in discussione sono particolarmente urgenti.

Comunicazione, incontri e webinar di approfondimento

LA NUOVA COMUNICAZIONE DI FEDERMANAGER ROMA

Nel corso del 2022 abbiamo dato il via ad un nuovo piano di comunicazione, che partisse dall'esigenza di rinnovamento di Federmanager Roma nella sua capacità di divulgare il suo operato e la sua immagine in maniera più efficace e diretta, attraverso una comunicazione coerente delle attività dell'Associazione indirizzata agli iscritti e agli stakeholder.

La comunicazione con gli iscritti è stata il fulcro della nostra esigenza di informare sulle attività poste in essere da Federmanager Roma.

Siamo certi che la strategia sviluppata, servendosi di tutte le tecnologie disponibili, abbia aumentato il coinvolgimento dei dirigenti e la loro considerazione anche agli occhi degli stakeholders e delle istituzioni.

In questa direzione il web e i social network hanno offerto grandi vantaggi per dare vita ad una forte voce collettiva. Le potenzialità insite nei social network rimangono il canale più importante di informazione e, gestito appropriatamente, di ascolto con Associati e Stakeholders.

Tutto questo non è marketing, è comunicare ed organizzare la Comunicazione Associativa in modo più efficace. È utilizzare il Web e i social network per contattare gli Associati; è valorizzare i loro bisogni attraverso storytelling in grado di diventare virali; veicolare informazioni in maniera veloce, capillare e più chiara.

Saper utilizzare le potenzialità offerte dai nuovi strumenti della comunicazione significa leggere la modernità del lavoro. Il linguaggio diventa strumento di identità digitale e torna a raccontare le relazioni associative, ovvero le relazioni tra persone che lavorano per organizzare una rappresentanza.

Federmanager Roma ha iniziato a relazionarsi e comunicare direttamente con gli Associati in modo che la persona fosse al centro: con una comunicazione diretta, personale e condivisa con l'Interlocutore finale.

LA MODALITA' "MISTA"

Il 2022, si può dire che è stato lo spartiacque tra il pre e il post pandemia, tra il pre e post digital, sia in termini di eventi che di incontri in presenza e on-line.

Abbiamo gradualmente ripreso gli eventi in presenza anche se l'impatto che la tecnologia ha avuto nel periodo pandemico ha definitivamente cambiato il modo di organizzarli, dandoci la consapevolezza di un nuovo e diverso modo di socializzare, azzerando le distanze attraverso la partecipazione cosiddetta da remoto. La modalità webinar ha assunto un carattere stabile, non più come strumento in sostituzione degli incontri in presenza, ma piuttosto complementare ad essi, come una opportunità di ottimizzare e quindi incrementare la partecipazione da parte di tutti, sia Associato che stakeholder, sui temi di maggiore interesse ed attualità: la cosiddetta modalità "mista" ormai abitualmente utilizzata da noi nell'organizzazione di qualsiasi evento.

Federmanager Roma ha così intensificato e modificato la comunicazione con gli associati con l'obiettivo primario di ascoltare le loro reali necessità ed indirizzare, in tal senso, le iniziative da intraprendere ed i servizi da erogare.

Numerosi i convegni e webinar organizzati sulle tematiche inerenti welfare, formazione, nuove tecnologie, Privacy, parità

di genere, ESG e sicurezza che hanno registrato l'adesione di oltre 3.000 colleghi tra collegamenti streaming, piattaforme digitali e partecipazioni in presenza.

Di seguito alcuni titoli:

WellComm – una (web) Community per una Wellbeing Leadership

Un modello di Relazioni Industriali più Innovativo e coerente con la figura strategica del Manager – Piano formativo

PRIVACY & TECNOLOGIA

Per una gestione ETICA dell'Impresa

Nuove opportunità in impresa: arriva la certificazione della parità di genere

Premio Minerva e Premio alle Aziende 2022

Responsabilità Civili e Penali dei Dirigenti, Quadri Apicali e Alte Professionalità in materia di Salute, Sicurezza sul Lavoro e Ambiente

Assemblea Annuale 2022: "PNRR: PROPOSTE e SFIDE per il RILANCIO dell'ECONOMIA

Il Servizio di Head Hunting in un Mondo Agile

Rappresentanze Sindacali Aziendali

(dati aggiornati al 31 Maggio 2023)

ACI INFORMATICA
ACQUIRENTE UNICO
AGECONTROL
AMA ROMA
ANAS
ANPAL SERVIZI
BRIDGESTONE
ERICSSON TELECOMUNICAZIONI
ESSO ITALIANA
FERROVIE DELLO STATO
FERSERVIZI
GESTORE MERCATI ENERGETICI
GESTORE SERVIZI ENERGETICI
GRUPPO AUTOSTRADE - ASPI
GRUPPO ENEL
GRUPPO ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA
IPZS
ITALFERR

KINETICS TECHNOLOGY
KUWAIT PETROLEUM ITALIA
KYNDRYL ITALIA
LEONARDO
MBDA ITALIA
RAI
RETE FERROVIARIA ITALIANA
SHELL ITALIA E&P
SITA
SOGEI
SOGIN
STRADA DEI PARCHI
TECHNIP ENERGY
TELESPAZIO
TERNA
THALES ALENIA SPACE ITALIA
TIM - Telecom Italia
TRENITALIA

Associazioni aderenti a Federmanager

ASSIDIFER FEDERMANAGER - Associazione Sindacale Dirigenti Gruppo Ferrovie dello Stato

ASSIDIPOST FEDERMANAGER - Associazione Sindacale Dirigenti Gruppo Poste Italiane

ASDE - Associazione Sindacale Dirigenti Enav

ASDEPP - Associazione Sindacale Dirigenti Enti di Previdenza Privatizzati

CODICE ETICO

Federmanager Roma adotta integralmente il Codice Etico, di seguito riportato, in vigore della Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali e allegato allo Statuto di Federmanager Roma.

- 1** Le donne e gli uomini che aderiscono a Federmanager riconoscono nella Costituzione italiana la fonte primaria delle regole della comunità civile. Considerano i suoi principi, insieme a quelli sanciti nelle Carte sui diritti umani e sulle libertà fondamentali, il riferimento di un impegno al pieno servizio del bene comune, della giustizia sociale, di un modello inclusivo di convivenza.
- 2** Le donne e gli uomini che aderiscono a Federmanager si impegnano ad operare nel rispetto delle Leggi dello Stato, dello Statuto dell'Associazione territoriale di appartenenza, conforme allo Statuto federale, ed a far proprio il principio espresso nella Nota di Intenti del CCNL, ovvero "la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale di impresa".
- 3** Le donne e gli uomini che aderiscono a Federmanager, nel loro operare all'interno di una impresa, si riconoscono in valori condivisi con gli imprenditori e in particolare:
 - Nel valore del Merito, inteso non solo come virtù individuale ma anche come virtù sociale. La valorizzazione del merito, per l'impresa e per i manager, rappresenta un elemento decisivo per il proprio successo, ma anche per la crescita della mobilità sociale e dello sviluppo del Paese; nonché il contributo distintivo che ciascuna impresa offre all'intera società, al di là del proprio specifico interesse.
 - Nel valore della "Responsabilità allargata" dell'Impresa. Le imprese ed i manager interagiscono con una pluralità di soggetti interni ed esterni. Relazioni che arricchiscono reciprocamente le imprese, i loro interlocutori, i territori in cui operano. I rapporti con i clienti e i fornitori, con il personale e con le comunità dei territori di insediamento rappresentano, per le imprese e per i manager, una fonte di conoscenze necessarie e un ambito di esercizio di responsabilità.
 - Nel valore di un'Impresa plurale per una società plurale. Le imprese ed i manager basano la loro attività su una visione di società aperta, inclusiva e plurale: orientata al progresso e capace di accogliere il contributo e la partecipazione della grande varietà delle sue componenti, sociali, culturali e di genere, ivi comprese le persone che giungono dall'estero per lavorare e fare impresa nel nostro Paese.
- 4** Le donne e gli uomini che aderiscono a Federmanager si impegnano a osservare comportamenti ispirati ai principi etici e valoriali espressi nel seguente Codice:
 - 4.1.** il lavoro è uno strumento di espressione e di realizzazione personale e sociale: di conseguenza il manager deve operare per l'affermazione di tale principio;
 - 4.2.** l'indipendenza di giudizio e l'etica, qualunque sia la modalità attraverso cui viene esercitata la propria funzione, nonché l'assenza di conflitto di interessi devono informare il comportamento del manager;
 - 4.3.** i comportamenti basati su onestà, fiducia, lealtà e integrità devono essere agiti e contemporaneamente promossi nell'esercizio del proprio ruolo da parte del manager;
 - 4.4.** i comportamenti orientati alla valorizzazione del merito, della competenza e della responsabilità devono essere a loro volta agiti e promossi dal manager;
 - 4.5.** la conoscenza è fonte di ricchezza individuale, aziendale e sociale e, come tale, va ricercata e promossa con continuità nella propria vita professionale da parte del manager;
 - 4.6.** la conoscenza e l'esperienza maturate devono essere costantemente trasferite ai propri collaboratori da parte del manager nel corso della propria vita professionale;
 - 4.7.** la diversità generazionale (giovani, adulti e anziani) e di genere in azienda costituiscono un patrimonio che il manager deve saper interpretare e valorizzare nell'interesse dell'impresa e della società;
 - 4.8.** il trasferimento dei propri valori e delle proprie competenze è un compito fondamentale e rappresenta un impegno sociale da parte manager senior;
 - 4.9.** la promozione di uno sviluppo dell'impresa attento all'ambiente ed al territorio, nonché alla crescita professionale e umana dei collaboratori rappresenta un compito fondamentale del manager;
 - 4.10.** compromettere o alterare i propri canoni etici non deve, per alcuna ragione, far parte del comportamento quotidiano del manager.