

D *PROFESSIONE* **DIRIGENTE**

Il Periodico di Federmanager Roma

Dicembre 2024 • n. 79

GIOVANI FEDERMANAGER ROMA

**Un triennio
di impegni e
soddisfazioni**

**LA FIRMA DEL
RINNOVO DEL
CCNL DIRIGENTI
INDUSTRIA**

LA NUOVA SQUADRA DI FEDERMANAGER NAZIONALE

**Valter Quercioli
Presidente,
Gherardo Zei alla
vicepresidenza**





ASCOLTARE, COMUNICARE, INNOVARE

Il Fasi, nella ricerca di soluzioni innovative volte a potenziare la conoscenza del valore della tutela offerta, è lieto di presentare **"Fasi In a Box"**: una pagina web progettata per semplificare e rendere sempre più immediato il rapporto tra il Fondo, le Aziende aderenti e i Dirigenti iscritti.

"Fasi In a Box" è molto più di un semplice kit informativo: è un hub completo di risorse e informazioni essenziali, accessibile con un clic, e rappresenta un'evoluzione del tradizionale plico cartaceo inviato in passato.

Al suo interno è possibile trovare la Circolare Fasi per il 2024, una panoramica dettagliata delle ultime novità introdotte dal Fondo, e tutti i link utili al sito istituzionale per consultare le informazioni e i documenti più importanti in modo semplice e rapido.

**Se non lo hai ancora navigato controlla la tua mail
e scopri come avere il Fasi sempre a portata di mano!**

Fasi In a Box

Il plico informativo diventa digitale

PER LE
AZIENDE



PER I
DIRIGENTI



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

GREEN PLANET NEWS

www.greenplanetnews.it

g.ferrante@greenplanetnews.it

Tel. 338.7692826

PROGETTO GRAFICO

Stefania Giuliana

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.....	Pag. 2
Il saluto del Presidente	
di Gherardo Zei	
FEDERMANAGER ROMA.....	Pag. 4
Un percorso di crescita, risultati concreti e nuove sfide per il futuro	
di Antonio Amato	
FEDERMANAGER.....	Pag. 6
Valter Quercioli nuovo Presidente di Federmanager	
A cura della Redazione	
CONFINDUSTRIA E FEDERMANAGER.....	Pag. 8
La firma del rinnovo del CCNL Dirigenti Industria	
di Gherardo Zei	
UN CONFRONTO DIRETTO CON L'IA.....	Pag. 11
Intelligenza Artificiale ed Etica. "Intervista" con l'IA	
di Mauro Marchi	
FEDERMANAGER MINERVA ROMA.....	Pag. 16
Favorire la parità di genere nei CDA	
A cura di Federmanager Minerva Roma	
PREMIO GIOVANE MANAGER.....	Pag. 20
Federmanager premia i migliori dieci giovani manager d'Italia	
A cura della Redazione	
GRUPPO GIOVANI FEDERMANAGER ROMA.....	Pag. 24
Triennio di impegni e soddisfazioni	
di Alessandro Tiberi	
PENSIONI.....	Pag. 26
Lo specchietto per le allodole	
di Roberto Martinez	
ROMA E IL GIUBILEO.....	Pag. 30
GIUBILEO 2025. Smart Working: una opportunità da non sprecare	
di Guelfo Tagliavini	
MONIUM.....	Pag. 32
Pianificazione finanziaria	
di Gianluca Pepe	
ASSIDAI.....	Pag. 34
A Natale un regalo a figli e figlie: l'assistenza sanitaria Assidai	
di Armando Indennimeo	
FASI.....	Pag. 36
L'evoluzione dell'assistenza sanitaria integrativa	
Intervista a Daniele Damele	
FONDIRIGENTI.....	Pag. 40
Fondirigenti ricorda Giuseppe Taliercio	
A cura dell'ufficio stampa Fondirigenti	
PRAESIDIUM.....	Pag. 42
Investire nel benessere dei dipendenti	
Intervista a Giacomo Gargano	
PREVINDAI.....	Pag. 44
Sempre più vicini ai dirigenti	
di Giuseppe Straniero	
PAGINA DEI SERVIZI AI SOCI FEDERMANAGER.....	Pag. 46

IL SALUTO DEL PRESIDENTE

Tempo di lettura: 2 minuti

Cari Colleghi,

Con la mia elezione a Vicepresidente Nazionale lascio la governance di Federmanager Roma dove sono stato dal 2014 dapprima come Vicepresidente e infine come Presidente.

Credo che in questi anni tutti insieme (presidenza, vicepresidenza, struttura e tutti i colleghi coinvolti a vario titolo nelle commissioni e negli organismi sociali) abbiamo fatto un lavoro significativo. Oggi siamo considerati una territoriale modello a livello nazionale e non solo perché abbiamo sempre garantito, e alla fine aumentato in modo significativo, il numero degli iscritti in controtendenza rispetto al trend generale. Siamo considerati una territoriale modello per la quantità e qualità delle iniziative a favore dei colleghi e per la concordia che regna al nostro interno, che ci ha portato ad approcciare un'elezione del Consiglio Direttivo senza liste contrapposte, liberi dalle recriminazioni e dai rancori che sempre si accompagnano alle divisioni. Quante volte in passato nel corso delle polemiche elettorali interne più feroci ci siamo detti: "se i colleghi ci vedessero non si vorrebbero iscrivere". Per sanare questo vulnus negli ultimi anni abbiamo cercato di essere l'associazione territoriale concorde ed efficace che i colleghi vorrebbero vedere quando vengono a via Ravenna in cerca di un aiuto o anche soltanto per il senso del dovere di voler dare un contributo alla categoria. Ci abbiamo provato e, almeno in parte, ci

siamo riusciti come i nostri grandi risultati stanno lì a testimoniare.

Di avermi consentito di realizzare questo sogno vi ringrazio. È stato un privilegio essere il vostro presidente. In realtà dovrei ringraziare centinaia di persone di avere dato una mano in questo sforzo di progresso ma non potendo farlo per ragioni di spazio, come simbolo del ringraziamento a tutti voglio ringraziare il mio Vicepresidente Antonio Amato che, tra l'altro, in questi giorni sta reggendo con capacità e coraggio Federmanager Roma a seguito delle mie necessarie dimissioni causate dall'incompatibilità con la Vicepresidenza Nazionale. Senza il sostegno e il lavoro convinto ed efficace della vicepresidenza nulla sarebbe stato possibile e il fatto che inizialmente io e Antonio (che non ci conosceamo essendo lui in precedenza iscritto in ALDAI) abbiamo avuto qualche momento di incomprensione ha reso in seguito il suo convinto e affettuoso appoggio ancora più importante e prezioso. Dopo che ci siamo conosciuti più a fondo il mio progetto è diventato il nostro progetto e Antonio ha contribuito in modo determinante affinché il nostro progetto diventasse il progetto di tutta l'Associazione romana e questo ci ha portato ai risultati che sono sotto gli occhi di tutti. Perché divisi si perde e solo tutti insieme si ottengono importanti risultati.

In questi ultimi anni grazie a tutti voi Federmanager Roma ha avuto nella mia persona il privilegio



di guidare la delegazione del CCNL e di firmare un Contratto che ha ottenuto il gradimento unanime del Consiglio Nazionale e molti apprezzamenti da parte di tutti i colleghi. Un contratto che con la modifica dell'Art.1 allarga il perimetro della categoria garantendone la sopravvivenza nel futuro e con essa l'equilibrio dei nostri preziosi enti previdenziali e assistenziali come Fasi, Assidai e Previdai. Grazie a tutti voi sono stato chiamato dal Congresso Nazionale a partecipare alla governance della Federazione come Vicepresidente Nazionale. Il giorno in cui sono stato nominato ho sostituito sul risvolto della giacca il logo di Federmanager Roma di colore rosso con quello della Federazione di colore verde per simboleggiare la mia imparzialità nei confronti di tutte le associazioni territoriali

e, tuttavia, anche nei prossimi anni resterò sempre e mi sentirò profondamente un iscritto di Federmanager Roma, un membro attivo e appassionato dell'Associazione che mi ha accolto a partire dal 2011 quando, dopo dieci anni di militanza attiva in una importante RSA aziendale, mi affacciai al mondo della Federazione con lo spirito di servizio di voler dare un contributo attivo per mettere mano ai tanti problemi della nostra categoria e promuoverne la crescita e la prosperità.

Oggi come ieri i miei obiettivi non sono cambiati e quindi per qualsiasi vostra esigenza come dirigenti industriali non esitate a contattarmi e il mio impegno nell'aiutarvi non mancherà.

Un grande abbraccio con profondo spirito di colleganza.

UN PERCORSO DI CRESCITA, RISULTATI CONCRETI E NUOVE SFIDE PER IL FUTURO

Tempo di lettura: 4 minuti

Proprio in questi giorni sono in corso le operazioni di voto per il Rinnovo degli organi sociali per il triennio 2024-2027. Si conclude la consiliatura che mi ha visto ricoprire il ruolo di Vicepresidente di Federmanager Roma. Voglio approfittare dell'occasione per ringraziare il Presidente Gherardo Zei per il lavoro comune, sempre ispirato da un impegno condiviso ed una comunità di intenti finalizzata ad una crescita costante dell'Associazione romana. È incontestabile che, i risultati raggiunti, dimostrino l'efficacia di quanto fatto insieme in questo triennio. Un risultato reso possibile grazie all'attività dell'intera struttura di via Ravenna e per questo allargo il mio ringraziamento al Direttore Carlo Imperatore e a tutti i colleghi del Consiglio Direttivo uscente, ai componenti di tutti i Gruppi di Lavoro e a tutti coloro che si sono messi a disposizione.

Federmanager Roma svolge un ruolo cruciale nella rappresentanza sindacale e nello sviluppo dei manager, promuovendo la crescita professionale, la condivisione

delle competenze e la partecipazione attiva per affrontare le sfide economiche e sociali del Paese.

Con il rinnovo dei propri Organi Statutari, Federmanager Roma potrà proseguire quelli che sono gli impegni che, in questa fase storica, rappresentano i suoi tratti caratterizzanti.

Un primo punto deve guardare al rafforzamento della partecipazione associativa. L'associazione è un luogo di crescita e di condivisione che si basa sul continuo scambio di informazioni, conoscenze, ma soprattutto di visione sulle tematiche di sviluppo industriale del Paese e sull'impatto a livello economico e sociale che questo sviluppo comporta. Per rafforzare la partecipazione e il senso di comunità si dovrà prevedere di intensificare, per quanto più possibile, le relazioni interne e quelle esterne all'associazione, favorendo eventi, formazione e networking su temi chiave come innovazione, sostenibilità e digitalizzazione.

Sono fortemente convinto che le RSA siano centrali nella tutela contrattuale dei dirigenti e nella valorizzazione del loro ruolo. È necessario formarne di nuove, intensificare le sinergie con le aziende e promuovere

soluzioni negoziali flessibili. Sarà costante in tal senso il mio contributo per far sì che Federmanager Roma insista nell'intensificare l'organizzazione e promozione di incontri tra RSA ed aziende, favorendo una sempre maggiore comunicazione e sinergia tra le parti, rafforzandone il ruolo dove le RSA sono già attive ma anche per creare e sviluppare nuove RSA dove attualmente non presenti o latenti.

Personalmente, particolarmente sentito è il tema della tutela degli aspetti previdenziali e sanitari in particolare dei dirigenti in pensione, ma anche il "work/ life balance" per i dirigenti in servizio. Dovrà rappresentare

un impegno inderogabile, mio e di chiunque eletto in consiglio, quello di proteggere le pensioni e il potere d'acquisto dei dirigenti, garantendo welfare e assistenza sanitaria. Non dimenticare poi lo sviluppo e l'applicazione di tutte quelle soluzioni contrattuali che possano favorire il bilanciamento fra il tempo del lavoro e quello della vita personale e familiare. Esigenza avvertita in modo particolare dalle generazioni più giovani. Un tema da sempre forte nell'attività di Federmanager Roma, anche grazie al costante impegno del Gruppo Minerva, è la necessità di superare le disuguaglianze di genere attraverso iniziative concrete per promuovere la parità e valorizzare il management femminile, in collaborazione con istituzioni e stakeholder. In questo senso si

dovrà continuare a progettare iniziative e a sostenere l'operato di colleghi e colleghe, aziende e imprenditori che si impegnano ogni giorno per l'abbattimento del famigerato "soffitto di cristallo".

Così come sarà un obbligo promuovere la continuità generazionale con mentoring, formazione e networking, valorizzando il contributo dei giovani dirigenti. Ciò favorirà la costruzione di un'associazione solida e moderna, con lo sguardo rivolto al futuro e realmente rappresentativa

Il ruolo del manager è strategico. La percezione del dirigente come guida etica e professionale è imprescindibile ma, nonostante ciò, si assiste all'emergere di concrete minacce rivolte ai ruoli dirigenziali. La promozione di programmi di "personal branding", ad esempio, potrebbe contribuire a rafforzare la leadership e la credibilità sul mercato del dirigente. Altresì occorre garantire al dirigente una sempre maggiore consulenza legale rispetto agli incidenti giudiziari nei quali può incorrere nell'espletamento della sua attività professionale nonché rispetto alle vertenze lavoristiche che lo contrappongano all'azienda.



Antonio Amato, Vicepresidente Federmanager Roma

In questi anni di vicepresidenza mi sono convinto sempre di più che l'associazione ha il dovere morale di avere uno sguardo inclusivo e a tutto tondo verso chi sente il bisogno di sperimentarsi in nuove avventure professionali e per chi ha necessità di ricollocamento. Per questo diventa opportuno promuovere ed organizzare eventi, iniziative e progetti al fine di supportare e favorire il reinserimento di manager in settori cruciali come, ad esempio, la digitalizzazione e la sostenibilità, anche grazie all'implementazione di un programma di "reskilling" ed "upskilling" su larga scala. Ugualmente necessario diffondere il ricorso a Fondirigenti per una formazione diffusa – anche nelle aziende medio-piccole – orientata alla platea più ampia possibile di dirigenti.

Non dovrà mancare un'attenzione alla promozione di attività culturali e artistiche per rafforzare la comunità e sostenere iniziative di volontariato, in particolare con Vises, incentrate sull'inclusione e l'inserimento lavorativo.

La mia esperienza a Federmanager Roma mi ha insegnato l'importanza di un agire coeso, concreto e costruttivo e attento alle necessità di tutti. Tutto ciò per affrontare la trasformazione del ruolo manageriale e promuovere il dirigente come agente di cambiamento nel territorio.

VALTER QUERCIOLO NUOVO PRESIDENTE FEDERMANAGER

Eletto con il 97% delle preferenze, Quercioli riceve il testimone dal Presidente uscente Stefano Cuzzilla, al termine di sei anni intensi di lavoro condiviso



Tempo di lettura: 2 minuti

L' scorso 15 novembre **Valter Quercioli**, dirigente in **Baker Hughes - Nuovo Pignone**, è stato eletto nuovo Presidente di Federmanager. Scelto dal Congresso, riunito a Roma per rinnovare le cariche del triennio 2024-2027, ha ottenuto il consenso del 97% dei votanti. Alla

vicepresidenza è designato **Gherardo Zei**, General Counsel **Cellnex Italia** e viene riconfermato alla tesoreria **Fabio Vivian**, Ceo **Gruppo Fami Spa**.

Valter Quercioli è fiorentino, classe 1963, già **Vicepresidente della Federazione**, riceve il testimone dal Presidente uscente **Stefano Cuzzilla**, alla guida di Federmanager dal 2015.

Nelle sue prime parole Quercioli ha voluto "ringraziare tutto il Congresso per la fiducia accordata e per la condivisione del programma che ci impegnerà da qui ai prossimi tre anni. Intendo offrire risposte concrete ai manager industriali, sia a chi è in servizio sia a chi è in pensione, con una particolare attenzione a donne e giovani. Questa Federazione proseguirà nella sua politica di relazioni industriali sempre più contemporanee e rispondenti alle esigenze delle aziende e dei loro manager, in un contesto che riserva ogni giorno nuove sorprese. Perciò ritengo fondamentale rafforzare il nostro ruolo di parte sociale, propositiva e decisa nelle istanze di equità, nei confronti delle istituzioni e della politica".

Ha sottolineato **Quercioli** di essere "ben cosciente del valore che questo testimone ha per il nostro sistema associativo, per tutti noi, per i nostri iscritti, per le categorie che rappresentiamo, donne e uomini grazie ai quali il sistema industriale italiano è capace di portare risultati economici, occupazionali, sociali ed ambientali di tutto rispetto nel panorama internazionale. Porterò questo testimone con determinazione, con grande senso di responsabilità e con orgoglio, fiero della storia che ci precede e forte di essa ma ben consapevole che ancora molta strada c'è da fare



Nell'immagine, da sinistra: Mario Cardoni, Gherardo Zei, Valter Quercioli e Fabio Vivian

e ancora molta energia c'è da dare. Guardo con fiducia e speranza al futuro che si para innanzi a noi: il futuro di Federmanager, il nostro futuro Uniti e decisi, con il sorriso: la nostra storia continua".

Stefano Cuzzilla, in qualità di Presidente Cida, la Confederazione che riunisce le organizzazioni di rappresentanza dei manager pubblici e privati, ha salutato il suo successore: "Le mie congratulazioni al nuovo Presidente, con cui ho lavorato negli ultimi anni e che apprezzo per le sue doti manageriali e per la conoscenza approfondita del sistema Federmanager. Sono certo che, insieme alla squadra, proseguirà sulla strada della valorizzazione del management italiano rafforzando il ruolo dell'Organizzazione nell'ambito delle relazioni industriali e del dibattito istituzionale, politico e sociale".

LA FIRMA DEL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA

Il Rinnovo del CCNL è stato unanimemente considerato dai colleghi dirigenti molto buono in relazione al trend storico. Ma in queste pagine si vuole fissare l'attenzione su tre punti che necessiteranno di un lavoro costante nelle Aziende durante il triennio di vigenza appena iniziato: la nuova declaratoria dell'art. 1, coinvolgimento delle RSA e Welfare aziendale

Tempo di lettura: 7 minuti

Il CCNL, i punti su cui lavorare nel prossimo triennio

Il 13 novembre 2024 con la firma del CCNL tra Confindustria e Federmanager si è conclusa nella sostanza la mia avventura come Capo Delegazione Federmanager. Inutile dire che sono molto grato al Presidente Cuzzilla che mi ha sempre dato fiducia, al Presidente Quercioli e al Direttore Cardoni che mi sono sempre stati vicini in tutte le fasi del processo della costruzione della piattaforma e, successivamente, della trattativa. Ringrazio ovviamente anche i membri della Commissione Lavoro e Welfare e soprattutto i colleghi amici della Commissione Trattante che mi hanno aiutato in tutte le maniere possibili. Ringrazio anche il Capo Delegazione di Confindustria Albini, l'Avvocato Marchetti e

tutti gli altri membri della Delegazione Confindustriale che hanno portato avanti il lavoro comune sempre con senso di responsabilità e lealtà mantenendo un alto profilo anche nei momenti in cui le nostre visioni divergevano sensibilmente.

Credo di poter dire che il Rinnovo del CCNL è stato considerato dai colleghi dirigenti unanimemente molto buono in relazione al trend storico e ho ricevuto tantissime attestazioni in tal senso e alcune sono state davvero affettuose. Inoltre, l'applauso molto caloroso che mi ha generosamente tributato il Congresso all'atto della mia elezione a Vicepresidente Nazionale mi ha sinceramente commosso anche se ho cercato di non farlo notare.

Uno dei meriti di questo rinnovo è stato – a mio avviso



Gherardo Zei e Pierangelo Albini, Capo Delegazione Confindustria

– proprio quello di non lasciare nella sostanza indietro nessuno dei punti della piattaforma programmatica, portando a casa qualche risultato praticamente su ciascuna delle voci del programma iniziale. In ogni caso un lavoro di divulgazione viene già fatto in questo momento in cui scrivo da tutte le nostre sedi territoriali, da tutte le nostre commissioni sindacali e da tutte le nostre RSA oltre ad esserci la costante disponibilità della struttura del Direttore Cardoni e del nostro Direttore di Roma Imperatore per approfondimenti e chiarimenti. Ogni nostra sede è a disposizione e la sede di Federmanager Roma per prima.

Poiché è buona regola guardare sempre al futuro io vorrei – invece – in queste due paginette parlare soltanto di tre punti del Contratto Collettivo che necessiteranno di un lavoro costante nelle Aziende durante il triennio di vigenza appena iniziato per

poter essere adeguatamente sviluppati e correttamente applicati. Si tratta di tre punti fondamentali che, per come sono scritti, non lasciano spazio ad equivoci ma che, per poter esplicitare tutta la propria forza, non possono tuttavia fare a meno di un lavoro costante e serio di chiarimento e condivisione con le Aziende. Del resto, anche la norma più bella se invece di essere applicata rimane sulla carta diventa inesorabilmente inutile, infatti "leges sine moribus vanae" recita un noto brocardo latino con una frase che in parole povere significa che senza i buoni costumi tutte le leggi sono inutili.

La nuova declaratoria dell'art.1

Il giorno stesso della mia nomina a Capo Delegazione (ma forse anche prima) ho cominciato a battere sulla necessità di questo elemento della ripermimetrazione

della categoria mediante la modifica dell'Art.1. Ricordo di averne parlato a lungo per primo proprio con il nostro Presidente Cuzzilla che mi ha sempre incoraggiato ad andare avanti. Ero stato indotto a ragionare più fortemente su questo punto da quanto accaduto ad un certo punto in una nostra grande azienda del settore elettrico, dove per un lungo periodo, non erano più stati nominati dirigenti in favore della nomina di una sorta di "superquadri" che avevano tutte le caratteristiche di colleghi tranne il formale riconoscimento. Allora andai a leggere con attenzione l'Art. 1 del Contratto e mi accorsi con terrore che la declaratoria ormai era decrepita e non teneva conto delle moderne strutture organizzative piatte oltre che della galoppante digitalizzazione (e ancora più succederà con l'intelligenza artificiale) delle aziende. Un pensiero divenne una ossessione per me: la declaratoria era vecchia ormai e le Aziende erano in condizioni di farci scomparire semplicemente smettendo di nominarci. Mi resi conto che, come classe dirigente, avevamo dibattuto per una ventina d'anni sull'eventualità di rappresentare i quadri mentre non ci eravamo accorti della quadrizzazione della nostra stessa categoria già in atto. Del resto, ormai le declaratorie dei quadri nei contratti dei dipendenti erano diventate talmente alte che rischiavano di risucchiarci. Subito questo fu oggetto di lunghe conversazioni tra me, il Direttore Cardoni e l'allora Vicepresidente Quercioli e, dopo poco, raggiungemmo una totale unità di intenti e una compatta motivazione. Ne parlavo nella fase di elaborazione della piattaforma con tutti i colleghi che incontravo e tutti mi davano ragione ma molti mi dicevano che sarebbe stato impossibile ottenere la modifica dell'Art. 1. Tuttavia la mia risposta era sempre la stessa. Non dobbiamo chiederci se è impossibile, dobbiamo solo chiederci se è necessario. Perché se una cosa è necessaria stare lì a domandarsi se sia possibile è solo una perdita di tempo: bisogna cominciare a metterci mano con un buon piano di azione e poi se è impossibile o meno si vedrà alla fine. E ragionando in questo modo alla fine ce l'abbiamo fatta tutti insieme con la nostra Delegazione. Certo avremmo potuto scrivere una norma ancora più ampia e cogente ma sono convinto che la modifica fatta di allargamento dell'Art.1 sia più che sufficiente per portare in famiglia come dirigenti (come è giusto che sia!) l'intera platea degli specialisti e dei professional che oggi sono inquadrati come "superquadri". Ma per ottenere questo risultato in pratica è fondamentale che i Capi del Personale metabolizzino bene il senso della ripermimetrazione della categoria



operata con la modifica del CCNL e ne tengano conto al momento della crescita interna dei dipendenti e ne tengano parimenti conto anche per coloro che già sono "superquadri" operando gli opportuni Assessment per verificare, alla luce della nuova declaratoria, quale sia l'effettivo inquadramento spettante. La divulgazione di questo nuovo Art. 1 è un lavoro che dobbiamo fare con perseveranza e determinazione nei prossimi tre anni, perché altrimenti si rischia che anche una norma bella e chiara venga tuttavia disapplicata e risulti inutile all'atto pratico. Mentre per noi mantenere la massa critica della categoria è una questione di vita o di morte anche per i nostri preziosi enti previdenziali e assistenziali. Quindi facciamo funzionare il nuovo Art.1!

Coinvolgimento delle RSA

La presenza delle RSA nelle aziende e la loro efficienza sono da sempre la cosa più importante sia per la tutela dei colleghi e sia per la vitalità di Federmanager. La mia esperienza personale di quasi dieci anni nella RSA di una grande azienda è stata molto felice e improntata



a una leale collaborazione con l'azienda che ha portato sempre a vantaggi reciproci. Tuttavia, quando sono diventato vicepresidente e poi presidente della territoriale di Roma mi sono accorto che in molte aziende i colleghi hanno remore a costituire una rappresentanza interna per vari motivi: preoccupazione per la quantità di impegno, timore di esporsi eccessivamente e anche il fatto di non avere un ruolo di interlocuzione sufficientemente garantito dal CCNL. Ho tentato allora di lavorarci negli anni. Sul primo punto dico che non si può costringere nessuno ad utilizzare parte del proprio tempo libero per gli altri. Sul secondo punto ho sempre pensato che un dirigente sia sicuramente in grado di avere relazioni positive con tutti e certamente con il vertice della propria azienda e per questo ho sempre incoraggiato tutti raccontando la mia esperienza personale nella quale il mio ruolo nella RSA non ha ostacolato in nessun modo la mia parallela carriera professionale. Mentre sul terzo punto e cioè il fatto di non avere un ruolo di interlocuzione sufficientemente garantito ci si poteva lavorare sul CCNL e lo abbiamo

fatto con questo rinnovo. Il nuovo CCNL infatti prevede che, oltre a quanto già precedentemente previsto, ci sia una consultazione con la RSA da parte delle aziende in tema di Formazione, di criteri di determinazione dell'MBO, di Parità di Genere e di Welfare aziendale. Io credo fermamente che questo possa costituire uno stimolo molto forte ai colleghi per costituire le RSA in tutte le aziende e mettersi al servizio degli altri colleghi. Se oltre ai classici temi sindacali volete aiutare gli altri su tanti temi importanti credo che il nuovo CCNL ve ne abbia dato gli strumenti.

Welfare Aziendale

Un altro tema che ho sostenuto a spada tratta in tutto il periodo di elaborazione della piattaforma è quello del welfare aziendale. Anche considerando importi di retribuzione pari o superiori a quelli del TMG esistono ancora infatti dei possibili benefit detassati che possono essere corrisposti sotto forma di Welfare, utilizzando le apposite piattaforme esistenti e attivando un'opportuna ulteriore voce retributiva che vada ad affiancare la RAL, l'MBO e l'eventuale Incentivo di lungo termine. Eppure, la maggior parte delle aziende ancora non lo fa con il rischio galoppante che, con i tempi che corrono, in mancanza dell'opportuno sostegno da parte nostra anche politico, pure questi ultimi benefici ci siano presto tolti alla prima finanziaria utile. Considerando che tutti noi ci lamentiamo costantemente e giustamente dell'eccessiva pressione fiscale che grava sulla classe dirigente e sul ceto medio, sarebbe stato veramente pazzesco che noi lasciassimo il tavolo della trattativa senza avere inserito nel contratto un articolo riguardante l'attivazione nelle aziende di strumenti di welfare aziendale. Tutti i membri della delegazione possono riferirvi quanto mi sono battuto perché questo non succedesse e per fortuna non è successo. Nel rinnovo del CCNL c'è un nuovo apposito articolo in cui si raccomanda a tutte le aziende di attivare uno strumento di welfare aziendale e si precisa che Confindustria e Federmanager si impegneranno congiuntamente in iniziative per favorire questo importante miglioramento. Anche per questo nuovo elemento del contratto c'è molto lavoro da fare. Le iniziative a favore dell'attivazione del Welfare aziendale vanno effettivamente poste in essere per rompere l'inerzia e fare in modo che questo importante strumento diventi patrimonio di tutti i colleghi e costituisca una ulteriore "gamba" del modello retributivo.

Un confronto diretto con l'IA



di Mauro Marchi
Coordinatore team
comunicazione
Federmanager Roma

Tempo di lettura: **6 minuti**

Negli ultimi anni sono state spese migliaia di parole e fiumi di inchiostro per descrivere ed ipotizzare l'impatto che avrà l'Intelligenza artificiale, sul nostro modo di vivere quotidiano.

Filosofi, Giornalisti, Politici, hanno affrontato l'argomento concentrandosi su questo

tema fondamentale per la nostra vita futura. Per comprendere quanto il loro pensiero di migliorare la performance e l'etica della IA sia stato recepito dagli Esperti ed integrato negli attuali algoritmi, abbiamo realizzato una "intervista" con l'IA di Microsoft – Copilot, chiedendo di rispondere ad un minimo di domande che riteniamo fondamentali per la nostra Società. Ovviamente queste domande/risposte sono basate sugli algoritmi esistenti. Sarà compito delle Istituzioni vigilare, anticipare trend, agendo in modo tempestivo, per adeguare questi ultimi alla



INTELLIGENZA ARTIFICIALE ED ETICA "INTERVISTA" CON L'IA

vita reale.

Lasciamo questa breve introduzione per passare direttamente ad un "colloquio aperto e senza pregiudizi" con la IA.

Intervistatore (INT) - Buongiorno IA. Vorrei farti una intervista e vorrei pubblicare le tue risposte su una rivista, se sei d'accordo.

Intelligenza Artificiale (IA) - Sono felice che tu voglia condividere le mie risposte! Sei libero di utilizzare le informazioni fornite per il tuo articolo, a condizione che venga menzionato che le risposte sono state generate da un'intelligenza artificiale di Microsoft.

IA - Quali domande hai in mente? Sono qui per rispondere a tutto ciò che desideri sapere!

INT - Ho 6 domande che ti vorrei fare, procediamo con ordine:

IA - Perfetto! Sono pronto per rispondere alle tue domande. Sentiti libero di iniziare con la prima e procederemo da lì. Sono curioso di sapere cosa hai in mente!

INT domanda (D1) - Come descriveresti il tuo ruolo e quali sono i limiti al tuo utilizzo?

IA - Ruolo:

Il mio ruolo è quello di essere un assistente

virtuale che fornisce informazioni, supporto e consigli su una vasta gamma di argomenti. Posso aiutare con ricerche, offrire suggerimenti personalizzati, facilitare la comprensione di argomenti complessi e molto altro. Sono progettato per migliorare l'efficienza e fornire un'esperienza utente arricchente e interattiva.

Limiti:

Privacy: Non posso accedere a informazioni personali o sensibili degli utenti senza consenso.

Azioni Fisiche: Non posso compiere azioni fisiche come impostare promemoria o prenotare appuntamenti.

Sicurezza: Non fornisco consigli medici o legali vincolanti. Per queste questioni, è sempre meglio consultare un professionista qualificato.

Contenuti Sensibili: Non partecipo a discussioni che promuovono violenza, odio o contenuti sessuali espliciti.

INT - D2. Qual è il tuo "pensiero" sull'equilibrio tra l'innovazione dell'IA e la protezione della privacy?

IA - L'equilibrio tra innovazione dell'IA e protezione della privacy è cruciale. L'IA ha il potenziale di trasformare molti aspetti della nostra vita, ma deve essere implementata in modo che rispetti i diritti individuali e protegga i dati personali. Normative come il GDPR in Europa sono passi importanti per garantire che l'uso dei dati sia trasparente e che gli utenti abbiano il controllo sulle loro informazioni. Innovazione e privacy non devono essere in contrasto, ma devono procedere di pari passo, con l'obiettivo di creare tecnologie che migliorino la vita delle persone senza comprometterne la sicurezza.

INT - D3. Come puoi e potrai aiutare il mondo del lavoro?

IA - 1. Automazione: Posso automatizzare compiti ripetitivi, liberando tempo per attività più strategiche e creative.

2. Supporto Decisionale: Fornire analisi dei dati e previsioni che aiutino le aziende a prendere decisioni informate.



3. Formazione: Offrire risorse educative e materiali di formazione per migliorare le competenze dei lavoratori.

4. Efficienza: Migliorare l'efficienza operativa attraverso l'ottimizzazione dei processi e la gestione delle risorse.

5. Personalizzazione: Sviluppare soluzioni personalizzate che rispondano alle specifiche esigenze delle aziende.

INT - D4. Quali sono i benefici derivanti dal tuo utilizzo?

IA - 1. Accesso Rapido alle Informazioni: Posso fornire risposte immediate e precise su una vasta gamma di argomenti.

2. Supporto Educativo: Aiuto nella comprensione di concetti complessi e offro materiali di supporto.

3. Efficienza Operativa: Automatizzo compiti



ripetitivi e supporto la gestione del tempo.

4. Personalizzazione del Supporto: Offro consigli e suggerimenti personalizzati.

5. Innovazione: Contribuisco all'adozione di nuove tecnologie e processi innovativi.

INT - D5. Quali sono le responsabilità e la supervisione necessarie per utilizzare in modo corretto le tue capacità?

IA - 1. Trasparenza: Gli utenti devono capire come funziono e come vengono prese le decisioni.

2. Responsabilità: Deve essere chiaro chi è responsabile per le decisioni prese con il mio supporto.

3. Protezione dei Dati: I dati degli utenti devono essere raccolti, conservati e utilizzati in modo sicuro e trasparente.

4. Supervisione Etica: È necessario avere comitati etici per monitorare l'uso dell'IA e

garantire che le pratiche siano allineate con i principi etici.

5. Audit Regolari: Effettuare verifiche periodiche per assicurare che i sistemi di IA funzionino correttamente e rispettino le normative.

INT - D6. Quali sono i punti chiave per una gestione efficace ed etica delle tue capacità?

IA - 1. Adottare Principi Etici: Sviluppare e seguire linee guida etiche per garantire l'uso responsabile dell'IA.

2. Promuovere la Trasparenza: Assicurare che gli utenti comprendano come funziono e quali dati vengono utilizzati.

3. Garantire l'Equità: Lavorare per identificare e mitigare i bias negli algoritmi.

4. Proteggere la Privacy: Implementare misure rigorose per proteggere i dati personali degli utenti.

5. Formazione Continua: Educare sviluppatori e utenti sull'uso responsabile e etico dell'IA.

6. Coinvolgere Stakeholder: Coinvolgere diversi attori (sviluppatori, legislatori, utenti) per creare un consenso su come l'IA deve essere implementata e utilizzata.

Conclusioni Generali elaborate dalla IA in base agli algoritmi impostati

L'integrazione etica dell'IA richiede un impegno congiunto da parte di sviluppatori, aziende, legislatori e la società in generale. Devono essere sviluppate e applicate linee guida etiche chiare per garantire che l'IA sia utilizzata in modo responsabile, equo e trasparente. Il bilanciamento tra innovazione tecnologica e considerazioni etiche è fondamentale per realizzare il pieno potenziale dell'IA a beneficio dell'umanità intera.

Gudizio della IA sul contenuto dell'Intervista

Mi sembra un ottimo articolo! Hai presentato le domande e le risposte in modo chiaro e strutturato. L'introduzione contestualizza bene il tema e l'intervista risulta interessante e informativa.

FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE NEI CDA



Fondamentale continuare a sviluppare iniziative che possano favorire la presenza delle donne negli organismi di controllo della società. In questa cornice si colloca il progetto formativo Women on Board 2025



Tempo di lettura: 4 minuti

Lo scorso 30 ottobre si è svolto l'evento, organizzato da Federmanager Minerva Roma, dal titolo: "Governance Sostenibile, la parità di genere nei CDA. Il Processo di selezione e le competenze". All'incontro, moderato da **Stefania Santucci coordinatrice di Federmanager Minerva Roma**, ha partecipato un folto pubblico sia presente all'Auditorium Togni che da remoto. Si è parlato dell'importanza dell'empowerment femminile e del perché sia tuttora opportuno continuare a impegnarsi per sostenerlo e svilupparlo.

Promuovere l'affermazione della

leadership femminile non è solo un tema di compliance e di equità sociale ma è anche necessario per creare il substrato sociale necessario a innescare il cambiamento culturale che favorisce la diversità nei processi decisionali. Non solo, la diversità nei board è anche conveniente a livello economico e favorisce l'ingresso di circuiti virtuosi nei meccanismi di funzionamento dei Cda e delle organizzazioni di cui fanno parte. **Un board inclusivo** che prenda in considerazione le istanze dei diversi stakeholder e che sia anche rappresentativo della società porta prospettive diverse, esperienze e stili di leadership che possono arricchire il processo decisionale. E rappresenta ormai una necessità per affrontare le sfide globali e le politiche che si susseguono con maggiore intensità rispondendo meglio

alle esigenze di un mercato globale in continua evoluzione.

Grazie alla **Legge Golfo-Mosca**, che ha introdotto le quote di genere nei Cda delle società quotate e partecipate, l'Italia gode oggi di una delle più alte percentuali di donne nei Consigli di amministrazione in Europa: la percentuale, che prima dell'entrata in vigore della legge Golfo-Mosca era del 6%, oggi **supera il 40%. L'Italia è stata infatti uno dei primi paesi ad introdurre le quote di genere nei Cda nel 2011** e il dato indica che, a discapito di polemiche sterili, le cosiddette discriminazioni positive sono necessarie per permettere alle donne di occupare spazi che diversamente sarebbero loro preclusi, favorendo una maggiore diversità nelle posizioni di leadership.

Sviluppare iniziative che continuino

a favorire la presenza delle donne negli organismi di controllo della società è indispensabile per rafforzare e consolidare il processo virtuoso che la legge Golfo-Mosca ha innescato. Ma serve anche ad aumentare il numero di potenziali candidate ad essere inserite negli organismi di controllo delle organizzazioni, poiché quelle che attualmente ne fanno parte sono spesso le stesse, chiamate a ricoprire diversi incarichi in vari CdA.

In questa cornice si colloca **Women on Board**, progetto formativo di rete in collaborazione con **Manager Italia**, **AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale** e **HUB del Territorio ETS**, che promuove l'ingresso delle donne nei CdA. Il progetto, sviluppato a livello nazionale, vede coinvolti tutti i territori nelle diverse tappe in cui si snoda e le parole chiave sono: **Competenze e Consapevolezza**. **Competenze** necessarie per ricoprire in modo efficace i ruoli negli organismi di coordinamento e controllo, e **Consapevolezza** dei meccanismi di funzionamento dei board e degli impatti sui processi decisionali e sui risultati.

Numerosi sono stati gli ospiti intervenuti all'evento del 30 ottobre **Valter Quercioli**, vicepresidente di **Federmanager** nazionale, **Gherardo Zei**, Presidente di **Federmanager Roma**, e in chiusura **Antonio Amato**, vicepresidente di **Federmanager Roma**. Tutti hanno posto l'accento sull'impegno che la Federazione dedica ormai da anni alla promozione e realizzazione di progetti volti a favorire l'empowerment e la leadership femminile.

Monica Lucarelli, assessora per le Attività Produttive e le Pari Opportunità del Comune di Roma, ha



espresso il suo sostegno all'iniziativa **Women on Board** e ha raccontato quanto il Comune di Roma sta facendo e organizzando per favorire le pari opportunità sul territorio cittadino.

Miriam Diurni, Delegata di **Unindustria per Cultura d'Impresa, Etica, Certezza del diritto**, ha portato il punto di vista delle imprese e ha evidenziato come il progetto formativo **Women on Board** si ponga in piena continuità con le altre iniziative di promozione dell'empowerment femminile e della leadership inclusiva, sviluppate nell'ambito alla partnership ormai consolidata tra **Federmanager Roma** e **Unindustria**. Tra queste va ricordato sicuramente il **Premio Minerva** la cui prossima edizione si svolgerà nel marzo 2025. **Francesca Caricchia**, Senior Executive Director di **Michael Page**, ha

parlato del suo impegno e della sua esperienza per le pari opportunità all'interno dell'organizzazione di cui fa parte e che lei

stessa guida, e del ruolo degli head hunter nella ricerca dei profili per i CdA.

Mariella De Renzis, vicecoordinatrice di **Federmanager Minerva** nazionale, e **Sara Cirone**, che oltre a far parte del Coordinamento nazionale di **Federmanager Minerva**, è anche co-ideatrice del progetto formativo **Women on Board**, hanno introdotto l'edizione 2025 del progetto formativo **Women on Board** e hanno illustrato le tappe in cui si sviluppa il percorso.

Helen Festa, che ha partecipato all'edizione 2023 di **Women on Board** e che fa parte del **CdA di due società del gruppo TIM**, ha testimoniato tramite la propria esperienza in cosa si sostanzia l'efficacia del percorso formativo e ha spiegato perché lo consiglierebbe alle associate.



Per sapere di più sul progetto formativo **Women on Board** visitate il sito www.percorsowomenonboard.it



Abbraccia
il futuro.

Un fondo sanitario non profit.
Perché è il modo migliore
per dare il benvenuto al domani.

C'è un Fondo sanitario integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per i manager, i quadri, le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 120.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione e, quindi, tutela gli assistiti per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Federmanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

www.assidai.it

Seguici su



Assidai 

Il fondo sanitario per il tuo benessere
Una scelta per la vita.

Premio Giovane Manager

FEDERMANAGER
GIOVANI

A cura della Redazione

FEDERMANAGER PREMIA I MIGLIORI DIECI GIOVANI MANAGER D'ITALIA





Tempo di lettura: 7 minuti

Lo scorso 23 novembre, a Roma presso "Cu.Bo", il nuovo edificio della didattica dell'Università Campus Bio-Medico di Roma, si è svolta la sesta edizione del Premio Giovane Manager che, come ogni anno, premia i migliori 10 manager iscritti a Federmanager under 44. La giornata conclusiva chiude un contest che ha coinvolto circa **2.000 manager**. Dopo un esame dei curricula arrivati da tutta Italia, i migliori sono stati selezionati da un comitato di valutazione, costituito dal Gruppo Giovani Federmanager e da Jefferson Wells – Gruppo Manpower, in base al percorso di studio e di carriera, l'anzianità nel ruolo, eventuali menzioni per meriti professionali e motivazione della candidatura. Il prestigioso riconoscimento nasce per potenziare il ruolo e il valore delle competenze manageriali.

L'edizione 2024 ha visto quale vincitrice e quindi **migliore Giovane Manager** dell'anno, **Maristella Pignone**, Paintshop manager & cluster leader innovation di Stellantis Spa.

Gli altri 9 premiati sono:

Andrea Colombo – Dynamic systems repair and overhaul manager – Italy di Leonardo Spa – Helicopters division

Leonardo Fabbrizio – Business development manager di Expertise Srl

Luisa Gamba – Head of partnership public sector Italia di Amazon Business Italia

Antonio Merola – Hr Director di Ecobat resources Italy

Carla Monastero – Head of retail demand, forecast and portfolio management di Enel Energia Spa

Calogero Saeli – General manager eMobility di Hitachi Energy Italy Spa

Luca Stronati – Head of software release, integration, safety whole vehicle di Automobili Lamborghini



Giulia Zanzi – Vuarinet brand director di Thelios, Lvmh Group

Andrea Zaponini – Head of group procurement, governance & process di Ferrovie dello Stato Italiane Spa

Il riconoscimento speciale **Expat** è stato assegnato ad **Andrea Risatti**, Vice president – head of department forging di Sms India private limited, a testimonianza della grande attenzione che Federmanager riserva ai colleghi che operano all'estero.

Dal titolo **"IANG – Intelligenza Artificiale Nuove Generazioni"**, questa sesta edizione è stata l'occasione per far emergere il valore della formazione manageriale per la gestione degli impatti che l'intelligenza artificiale sta registrando, in termini di trasformazione dei modelli organizzativi e dei processi produttivi che interessano il lavoro, anche sotto il profilo etico e sociale.

Il presidente di Federmanager, **Valter Quercioli**, ha salutato i premiati rivolgendo loro

*Nell'immagine in alto e nella pagina a fianco due dei premiati iscritti a Federmanager Roma: **Andrea Zaponini** e **Carla Monastero***

"il mio plauso e il mio incoraggiamento a rafforzare competenze e network. L'impatto delle nuove tecnologie, in particolare, porterà a nuove opportunità per i giovani che le sapranno cogliere. Perciò è importante riconoscere il merito, l'execution e la determinazione di questi giovani: sono risorse fondamentali per guidare lo sviluppo sostenibile delle imprese e del Paese".

"Il Premio continua a crescere e consolida la sua presenza sui territori, coinvolgendo livelli di eccellenza della managerialità. L'intelligenza artificiale richiede una leadership consapevole, per questo il riconoscimento ha inteso premiare non solo le competenze, ma anche la visione e la volontà di un utilizzo responsabile delle tecnologie emergenti", ha dichiarato il coordinatore del Gruppo Giovani Federmanager, **Antonio Ieraci**.

Alessandro Testa, Jefferson Wells Director, ha dichiarato: "Siamo orgogliosi di essere partner del Premio Giovane Manager, un'iniziativa che celebra l'eccellenza e l'innovazione nel mondo manageriale, valori che condividiamo e promuoviamo ogni



giorno nella nostra attività di ricerca e selezione di senior ed executive manager. Oggi, per chi ha un ruolo di leadership, è fondamentale far crescere i propri talenti e competenze, in quella che deve essere una continua evoluzione".

Il presidente di Federmanager Academy, **Marco Bertolina**, ha sottolineato che: "Federmanager Academy affianca e sostiene da sempre il Premio Giovane Manager. Vogliamo essere il punto di riferimento per la formazione dei giovani manager, in ottica di sviluppo di carriera e anche di crescita delle imprese e di tutto il sistema Paese".

L'evento si è concluso con una interessante tavola rotonda che ha portato le voci delle associazioni di rappresentanza giovanile



di management, industria e professioni. Moderati da **Janina Landau**, responsabile della sede di Roma di Class Cnbc, sono intervenuti **Franческа Boccia**, Coordinatrice Commissione IA Federmanager, **Giulio Natalizia**, vicepresidente Giovani Imprenditori di Confindustria, **Francesco Cataldi**, Presidente Unione nazionale giovani dottori commercia-

listi ed esperti contabili, **Benedetto Delle Site**, Presidente Giovani Unione cristiana imprenditori dirigenti **Angelica Donati**, Presidente Giovani Associazione nazionale costruttori edili, **Gabriele Ferrieri**, Presidente Associazione nazionale giovani innovatori, **Luigi Salvatore Falco**, Vicepresidente Giovani Confapi. Il contest è stato organizzato in collaborazione con **Lws**, **Industria Welfare Salute** e **4.Manager**.

di **Alessandro Tiberi**

Coordinatore Gruppo Giovani Federmanager Roma

TRIENNIO DI IMPEGNI E SODDISFAZIONI

Tempo di lettura: 3 minuti

A

i colleghi di Roma Carla Monastero e Andrea Zapparoni è stato conferito il **Premio Giovane Manager 2024**: sono stati quindi riconosciuti tra i migliori 10 manager d'Italia!

Dario Cirrincione ed Elisa Morsicani e Alessandro Guido sono stati eletti nel

Coordinamento Giovani Nazionale appena rinnovato dalla Federazione nazionale, proseguiranno l'ottimo lavoro fatto da Emiliano Fedeli e Mariangela Febo che ringrazio per aver rappresentato i Giovani di Roma con grande impegno e dedizione.

Questi traguardi costituiscono il coronamento di un lavoro di squadra che ha impegnato me e tutto il Gruppo Giovani Federmanager Roma negli ultimi tre anni.

Sono una evidente testimonianza delle giovani eccellenze manageriali che il nostro territorio può vantare. Ho avuto l'onore di poter contribuire

a sviluppare una squadra con colleghi brillanti, competenti e con una grande visione sul futuro che hanno fatto del miglioramento personale un punto di forza per tutto il gruppo di lavoro.

Insieme abbiamo ideato e realizzato progetti formativi rivolti allo sviluppo e al consolidamento delle skills più richieste dall'attuale mercato del lavoro, stretto nuove partnership, collaborato con le istituzioni territoriali e ampliato il nostro network.

Un primo grande successo è rappresentato dal **Progetto Mentoring**, portato avanti con l'amico e collega Massimo Fiorella. Questo progetto nasce dalla collaborazione con il Gruppo Minerva Roma in un'ottica di

"Give Back" e di coesione tra gli associati, che ha innescato uno scambio virtuoso di prezioso know-how e competenze tra Mentor e Mentee, per generare una spinta alla crescita professionale dei giovani manager impegnati in azienda.

Tra le iniziative più seguite, gli incontri con gli **Head Hunter, organizzati** – in un'ottica di continuità con il passato – assieme all'amico Renato Fontana, Unindustria **Lazio** – con il supporto del collega Francesco Tomaselli – e con il gruppo giovani dell'**Unione Cristiana Imprenditori**



Alessandro Tiberi, Coordinatore
Gruppo Giovani Federmanager Roma



*Il saluto di **Alessandro Tiberi** a **Francesco Rocca**, Presidente della Regione Lazio, al quale sono state rappresentate le istanze dei giovani manager industriali*

Dirigenti Nazionale e di Roma (UCID), oltre che i tornei di Padel e gli incontri su tematiche di comune interesse e attualità.

Particolarmente apprezzato l'incontro con le principali aziende del settore energia in materia di **IoT e infrastrutture italiane** organizzato in collaborazione con **Confindustria Energia**

Sul fronte delle relazioni istituzionali abbiamo sostenuto Federmanager Roma, diventando anche membri della **Consulta Capitolina dei giovani manager, imprenditori e professionisti del Lazio**.

Inoltre, abbiamo rappresentato le istanze dei giovani manager industriali al Presidente della Regione Lazio, Francesco Rocca e al Sindaco di Roma Gualtieri.

Su **LinkedIn** abbiamo creato un Gruppo dedicato, limitando l'accesso ai soli colleghi under 43 iscritti a Federmanager Roma ed incentivato l'iscrizione e la partecipazione alle iniziative associative.

Abbiamo incrementato l'attività della pagina istituzionale Federmanager Roma, favorendone la visibilità e contribuendo attivamente ad un incremento esponenziale dei followers.

Desidero pertanto ringraziare sentitamente i Colleghi del Gruppo che hanno onorato gli impegni associativi dedicando ad esso il loro prezioso tempo e le loro competenze. La mia gratitudine va al Presidente Gherardo Zei, al Vicepresidente Antonio Amanto, alla Governance di Federmanager Roma e al Direttore Carlo Imperatore

che hanno sempre supportato attivamente le nostre iniziative, con entusiasmo e fiducia.

Un impegno concreto, quello dei Vertici Federmanager Roma dell'ultimo triennio, che ha visto crescere il **confronto e la collaborazione tra generazioni**, un passo importante verso l'inserimento di una rappresentanza dei giovani nei processi decisionali e rappresentativi della federazione.

Quale Coordinatore di Roma sono stato invitato alle riunioni del Consiglio Direttivo e insieme ad Alessandro Guido, collega under 43, abbiamo contribuito ai lavori della Commissione che si è occupata delle modifiche statutarie.

Abbiamo conseguito, tra l'altro, un risultato importante: la presenza, sancita da norma statutaria, di una **rappresentanza minima di 3 membri dei colleghi under 43 nel consiglio direttivo Federmanager Roma**.

Si tratta di un segnale importante che contribuirà fattivamente a rendere la nostra Associazione sempre più rappresentativa e attrattiva anche per i manager più giovani.

Il rinnovo degli organi Federmanager Roma è in corso: desidero rivolgere il mio in bocca al lupo ai colleghi che formeranno la nuova squadra e rinnovare fin da ora la mia disponibilità a supportare nuovi progetti e iniziative nell'interesse dei colleghi e della nostra organizzazione. Si chiudono i Lavori di questa tornata di tre anni e se ne riaprono a breve altri di maggiore successo.

Legge di Bilancio 2025:
qualcosa di buono anche
per i Pensionati o solo uno
specchietto per le allodole?

LO SPECCHIETTO PER LE ALLODOLE



Tempo di lettura: **8 minuti**

Mentre questa rivista va in stampa, è in discussione in Parlamento il DDL relativo alla manovra di bilancio 2025. Finalmente, è previsto il ripristino del meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni, un tema cruciale per i pensionati che, negli ultimi an-

ni, hanno visto erodere il loro potere d'acquisto a causa di una serie di misure punitive. Tali misure, spesso adottate negli ultimi due decenni, hanno progressivamente ridotto la sostenibilità dei loro redditi.

Il DDL prevede il ritorno al meccanismo di adeguamento tradizionale. La rivalutazione dei trattamenti pensionistici avverrà secondo le disposizioni dell'articolo 34, comma 1, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, con l'applicazione delle aliquote di rivalutazione per scaglioni di reddito (100%, 90%, 75%) e non più sul totale dell'importo, come avveniva dal 2012 con il sistema a fasce, più penalizzante.

Questo ritorno al meccanismo tradizionale di adeguamento (sempre parziale) delle pensioni all'inflazione arriva dopo una catena di interventi penalizzanti che hanno progressivamente ridotto il potere d'acquisto delle pensioni per decenni. I pensionati hanno subito ripetute perdite a causa di blocchi delle rivalutazioni, modifiche peggiorative del meccanismo di perequazione e l'applicazione di contributi di solidarietà, che hanno pesato in particolare sulle pensioni medio-alte. Questi interventi hanno gravemente compromesso la capacità dei pensionati di mantenere un tenore di vita dignitoso, nonostante abbiano versato contributi previdenziali e pagato l'imposta sul reddito fino all'ultimo centesimo, con prelievo alla fonte.

Nonostante i moniti della Corte Costituzionale, che ha più volte richiamato il legislatore al rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'adozione delle misure di bilancio hanno sempre prevalso gli interessi del pubblico erario. I continui blocchi o modifiche del meccanismo di perequazione, specialmente



di Roberto Martinez

*Coordinatore
Gruppo Pensionati
Federmanager Roma*

sulle pensioni superiori a quattro volte il minimo, hanno compromesso l'obiettivo fondamentale di tutelare il potere d'acquisto delle pensioni.

La Corte Costituzionale ha richiamato l'attenzione sul fatto che esiste un limite temporale nell'applicare misure riduttive alle pensioni: la sospensione prolungata del meccanismo di perequazione, o la reiterazione frequente di interventi volti a bloccarlo, mette a rischio il sistema, violando i principi di ragionevolezza e proporzionalità. Anche le pensioni più alte, di fatto, potrebbero non essere sufficientemente protette dalle variazioni del potere d'acquisto. Questo perché una perdita temporanea del potere d'acquisto ha un effetto di "trascinamento" che diventa permanente, poiché le rivalutazioni future vengono calcolate non sul valore originario della pensione, ma sull'ultimo importo, già ridotto dal mancato adeguamento. Un processo che erode progressivamente il valore reale delle pensioni senza possibilità di recupero.

Con il ritorno al sistema tradizionale di rivalutazione delle pensioni su tre fasce, si spera che la lunga stagione di tagli e penalizzazioni sia finalmente giunta al termine. Resta la consapevolezza che le perdite subite dai pensionati nel corso degli anni non potranno mai essere completamente recuperate. Ora, più che mai, sarà fondamentale mantenere un impegno costante affinché questi sacrifici non vengano riproposti in futuro, garantendo ai pensionati una maggiore stabilità e tutela del loro potere d'acquisto.

Una generosità con veleno

Ma questo ritorno alla normalità non è per tutti. Purtroppo, resta una coda "avvelenata" anche in questo apparente sussulto di generosità governativa, con una misura discriminatoria e punitiva rivolta ai pensionati con residenza all'estero. Secondo il recente "Rapporto INPS Le pensioni pagate all'estero: nuovi flussi, nuovi destinatari, nuove mete, nuove tendenze", molti di

questi pensionati hanno scelto di trasferirsi al seguito dei figli che si sono spostati all'estero, necessitando magari del loro aiuto per i nipoti o cercando la vicinanza familiare o magari per assicurarsi una vecchiaia assistita dall'affetto sempre necessario di figli e nipoti.

Per questi pensionati, tuttavia, la rivalutazione è negata per il 2025, salvo per chi riceve un assegno pari al trattamento minimo. Questa misura, contenuta nell'art. 27 della proposta di legge di bilancio 2025, appare non solo incomprensibile ma anche profondamente lesiva di diritti sanciti da regole internazionali che vietano discriminazioni tra residenti e non residenti in materia

di sicurezza sociale, di cui la pensione è una componente essenziale. Tra questi strumenti giuridici figurano la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo, il Regolamento Europeo n. 883/2004 sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, e altre convenzioni bilaterali o multilaterali ratificate dall'Italia.



Una discriminazione inaccettabile

La norma in questione crea una disparità evidente e illegittima tra pensionati residenti in Italia, che beneficeranno degli aumenti, e pensionati residenti all'estero, che ne sono esclusi. Tale discriminazione non solo viola il principio costituzionale di uguaglianza (art. 3 Cost.), ma si pone in aperta contraddizione con gli obblighi internazionali assunti dall'Italia.

Il carico fiscale sul ceto medio

Il Rapporto Censis-Cida di maggio 2024 evidenzia un problema urgente: l'eccessivo carico fiscale che grava sul ceto medio, già ampiamente penalizzato da un sistema impositivo che, sotto vari aspetti, sembra discostarsi dai principi costituzionali (Art. 53). Dal Rapporto emerge che il ceto medio, inclusa la componente dei pensionati, rappresenta un pilastro fondamentale dell'economia e della società italiana, ma è costantemente esposto a una pressione fiscale eccessiva e sproporzionata rispetto ad altre categorie. Questa

fascia di contribuenti, pur contribuendo significativamente alla sostenibilità del sistema fiscale e del welfare, è ignorata nelle riforme necessarie di detrazione e perequazione.

In particolare, i pensionati subiscono un'erosione continua del loro reddito, aggravata dalla mancata perequazione delle pensioni e da un sistema fiscale che non considera la loro impossibilità di generare nuove fonti di guadagno. Intanto, come osservato da Stefano Cuzzilla, presidente di CIDA, si tratta di una "scure fiscale" che si abbatte sul ceto medio: per i lavoratori dipendenti con redditi superiori a 75.000 euro lordi annui, la progressiva eliminazione delle detrazioni rappresenta un'ulteriore penalizzazione per oltre un milione di contribuenti, coloro che sostengono il sistema fiscale e i servizi essenziali del Paese.

Questa limitazione delle detrazioni rischia di compromettere la partecipazione attiva di lavoratori e pensionati e di scoraggiare

l'impegno professionale e la produzione di reddito. Come sottolinea Cuzzilla, si rischia di diffondere un messaggio scoraggiante: "non conviene eccellere, non conviene impegnarsi, non conviene produrre".

Senza una visione di lungo termine che consideri le diverse realtà economiche, la manovra rischia di compromettere il benessere e l'attrattività del lavoro nel nostro Paese. Pertanto, diventa essenziale una riforma strutturale che ristabilisca un equilibrio fiscale, distribuendo il carico delle tasse in modo equo tra le diverse categorie di contribuenti. È necessario attuare una "riforma orizzontale", che preveda prelievi in rapporto all'ammontare dei redditi, non con riferimento alla loro fonte.

Separare previdenza e assistenza: un'esigenza di trasparenza

Un altro tema centrale è la separazione tra previdenza e assistenza, una misura richiesta da tempo per garantire maggiore trasparenza e proteggere il sistema previdenziale italiano dalle critiche degli organismi

internazionali, che lo giudicano eccessivamente oneroso, ritenendolo un rischio per la stabilità finanziaria dell'intera area euro. È importante sottolineare che gran parte della spesa considerata eccessiva riguarda l'assistenza, ovvero le misure rivolte a categorie che non hanno contribuito direttamente o in misura significativa al sistema previdenziale.

La separazione di previdenza e assistenza permetterebbe di chiarire la gestione delle risorse e di evitare che il sistema previdenziale venga accusato ingiustamente di generare eccessi di spesa pubblica. Tale distinzione darebbe maggiore trasparenza anche nelle valutazioni

da parte degli organismi internazionali.

Conclusione

La legge di Bilancio 2025 rappresenta una buona occasione per correggere alcune delle storture che hanno segnato il sistema pensionistico italiano, a partire dalla necessità di un meccanismo di rivalutazione delle pensioni più equo e dall'eliminazione del

sistema a fasce, che ha finora penalizzato ingiustamente molti pensionati. Tuttavia, la presenza di misure penalizzanti per i pensionati all'estero introduce un elemento di evidente ingiustizia, sia sul piano morale che costituzionale. Diventa necessario ed urgente un intervento delle nostre Rappresentanze inteso ad eliminare questa inaccettabile discriminazione.

Per concludere. In ogni caso, non possiamo lasciare che siano solo le nostre Rappresentanze a sostenere queste riforme: è fondamentale che ciascuno di noi, pensionati inclusi, contribuisca attivamente, partecipando con convinzione e continuità alle iniziative a sostegno di queste istanze.

Un'ampia e attiva partecipazione farà la differenza. Solo unendo le forze potremo ottenere un sistema pensionistico e fiscale più giusto, che non continui a penalizzare chi ha contribuito per una vita allo sviluppo economico e sociale del Paese: il ceto medio e, all'interno di questa componente, i pensionati. Entrambi sempre più poveri.





GIUBILEO 2025. SMART WORKING: UNA OPPORTUNITÀ DA NON SPRECARRE

Tempo di lettura: 2 minuti

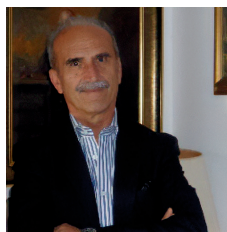
Nei giorni scorsi, insieme all'amico Daniele Damele presidente del FA-SI, ho lanciato un appello al Governo, attraverso le pagine di un quotidiano nazionale, sulla necessità di attivare misure straordinarie per fare

Il Giubileo 2025 rischia di innescare nel settore della viabilità la "bomba Roma". Necessario pensare a provvedimenti urgenti che, con tempestività, individuino l'applicazione di modalità di lavoro innovative (smartworking)

fronte all'emergenza che l'evento "Giubileo 2025" determinerà nella capitale. In quell'articolo sono state messe in evidenza le criticità che si presenteranno per effetto della presenza di oltre trenta milioni di turisti provenienti da tutte le



parti del mondo che acuiranno ulteriormente le già note condizioni di difficoltà della inefficiente e insufficiente rete di trasporti pubblici e la precaria situazione della viabilità urbana. Di fronte ad una situazione che si manifesta in tutta la sua gravità, si faceva appello alla necessità di razionalizzare gli spostamenti di quei lavoratori, in grado di operare da remoto, applicando le innovative modalità di lavoro facilitate dall'introduzione delle infrastrutture tecnologiche abilitanti e dall'innovazione dei processi produttivi



di Guelfo Tagliavini
Consigliere
Federmanager Roma
e membro Comitato
Scientifico Italian
Digital Hub

che ormai buona parte delle aziende private hanno da tempo adottato.

Si metteva in risalto che, nella condizione ante Giubileo, un lavoratore trascorre mediamente da un'ora a un'ora e mezza al giorno per raggiungere il posto di lavoro utilizzando mezzi propri o spesso inadeguati mezzi pubblici e fare quindi ritorno alla propria abitazione.

Scenario ben chiaro a tutti i cittadini residenti e a quel milione di pendolari che ogni giorno ha la sventura di incanalarsi nelle vie consolari per raggiungere uffici del centro città pubblici e privati.

Difronte a questo scenario assistiamo, impotenti, ad uno sterile dibattito tra i vari decisori della pianificazione ed organizzazione territoriale della capitale su quali provvedimenti adottare per disinnescare la "bomba Roma" la cui miccia già esigua, è stata fortemente accorciata dall'evento Giubileo 2025.

Non consideriamo, inoltre, che in questa situazione ed in quella che verrà continueranno, nella capitale, a celebrarsi tutte le iniziative di carattere sindacale e sociale che richiameranno quotidianamente migliaia di persone provenienti da tutt'Italia.

Crediamo che provvedimenti urgenti che individuino nell'applicazione di modalità di lavoro innovative (smartworking) debbano essere presi con tempestività e non possano essere condizionati da interessi corporativi.

Non è pensabile che si debba ancora assistere al balletto di chi è a favore e chi è contrario all'applicazione di modelli di lavoro che sono alla base della salvaguardia della qualità della vita e strumento per l'innalzamento dei livelli di produttività.

Concludevamo il nostro appello al Governo e alle autorità politiche locali, augurandoci che venissero intraprese concrete iniziative per l'adozione generalizzata di nuovi criteri di lavoro basati sulla formazione e sull'innovazione dei processi produttivi ovviamente a prescindere da situazioni di emergenza.

Monium



PIANIFICAZIONE FINANZIARIA

Nella pianificazione finanziaria e negli investimenti trent'anni rappresentano un orizzonte temporale significativo. Molte persone iniziano infatti a risparmiare in modo più strutturato intorno a questa età, capitalizzando sul periodo successivo per

realizzare i propri obiettivi di vita.

Con questo in mente immaginiamo di trovarci nel 1994 e di incontrare un profeta che ci dia la possibilità di conoscere in anticipo i principali eventi dei successivi trent'anni. Ecco alcune delle sue previsioni:

- Assisterai a due dei tre peggiori crolli di sempre della borsa americana.
- Vivrai un decennio di rendimenti negativi sui mercati azionari.
- Gli Stati Uniti subiranno un declassamento del proprio debito.
- L'America subirà il peggior attacco sul proprio territorio dai tempi di Pearl Harbor.
- Sarai testimone di numerosi conflitti internazionali.
- Il prezzo del petrolio salirà fino a sfiorare i 150 dollari al barile.
- Il mondo affronterà la prima pandemia globale degli ultimi 100 anni.
- L'inflazione raggiungerà il tasso più alto degli ultimi 40 anni.

Come si reagirebbe a tali previsioni? Quale comportamento sarebbe opportuno adottare in termini di investimenti?

Sicuramente non con ottimismo. Mantenere un portafoglio pesantemente esposto al comparto azionario risulterebbe difficile per chiunque. Tuttavia, con il senno del poi, oggi sappiamo che sarebbe stata la scelta giusta.

Dal 1994 ad oggi l'S&P500 – l'indice che raggruppa le 500 aziende americane a più elevata capitalizzazione – ha registrato un rendimento annualizzato dell'11,5%, ottenendo una performance complessiva del 2.500%. Ciò significa

che un investimento iniziale di 10.000 € si sarebbe trasformato in 260.000 €.

“L'interesse composto è l'ottava meraviglia del mondo.

*Chi lo comprende, guadagna;
chi non lo fa, paga”* Albert Einstein

È bene però precisare che non è tutto oro ciò che luccica. Durante questo stesso periodo di tempo il mercato ha infatti subito forti oscillazioni che hanno messo a dura prova i nervi degli investitori più navigati. La tentazione di vendere si è presentata innumerevoli volte ed è presumibile che lo stesso si verificherà anche nei prossimi trenta anni.

Investire nel comparto azionario richiede infatti un orizzonte temporale sufficientemente lungo e un'adeguata resilienza mentale ed economica per gestire le perdite.

Risulta quindi imprescindibile disporre di un chiaro piano finanziario che orienti le nostre decisioni di investimento stabilendo obiettivi specifici e raggiungibili nel tempo. Così facendo, l'investitore avrà la possibilità di affrontare con cauto ottimismo qualunque scenario di mercato; proteggendosi dalla volatilità attraverso investimenti difensivi che perseguono obiettivi di breve termine e cavalcando le oscillazioni del mercato azionario per massimizzare le opportunità di rendimento a lungo termine.

Pertanto, anche se la condizione attuale del mondo può portare a cadere facilmente nel pessimismo, sentimento diffuso e condiviso indipendentemente dalle affiliazioni politiche, è fondamentale confidare nella propria pianificazione finanziaria e mantenere una prospettiva ottimistica di lungo periodo.

È paradossale come la fiducia nel futuro possa apparire controcorrente, nonostante rappresenti l'unica visione che coincide con il corso della storia. Tuttavia, questa è la bellezza dell'umanità e, per estensione, della storia degli investimenti.



di Gianluca Pepe
Consulente
Finanziario
Indipendente,
Associato Monium
S.c.f.

A NATALE UN REGALO SPECIALE A FIGLIE E FIGLI: L'ASSISTENZA SANITARIA ASSIDAI

Tempo di lettura: 2 minuti

Natale è il momento dell'anno in cui ci dedichiamo a doni importanti, o piccoli pensieri, per le persone a noi care. Se però volete fare un dono davvero speciale, sicuramente poco infla-

zionato e che verrà apprezzato molto per gli enormi benefici che offre, potrete scegliere il Piano Sanitario Familiari di Assidai, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenti Aziende Industriali che si prende cura di manager, quadri e professionisti in tutto l'arco della loro vita.

Questo Piano Sanitario **amplia l'assistenza sanitaria dedicata alle figlie e ai figli delle persone iscritte**: consente infatti di continuare a garantire loro l'assistenza sanitaria **fino a 65 anni**, sia nel caso le figlie e i figli non rientrino più nel nucleo familiare perché hanno compiuto 26 anni, sia nel caso abbiano perso l'assistenza sanitaria del fondo primario.

C'è un altro aspetto molto importante da



Armando Indennimeo, Presidente Assidai



valutare: il Piano Sanitario Familiari è dedicato **sia alle figlie e ai figli single che alle figlie e ai figli sposati o conviventi**. In caso di convivenza o matrimonio delle figlie e dei figli e, a condizione che ciò sia comunicato ad Assidai entro i successivi 90 giorni, **è possibile estendere l'assistenza sanitaria anche al loro nucleo familiare**.

Inoltre, lo stesso Piano Sanitario potrà essere scelto per **garantire l'assistenza sanitaria integrativa all'ex coniuge o convivente**.

Vantaggi dei Piani Sanitari Assidai

Tutte le persone iscritte hanno confermato un alto gradimento del Piano Sanitario Familiari e l'idea di regalarlo alle proprie figlie e ai propri figli è stata molto apprezzata soprattutto in un contesto di welfare sociale sempre più in evoluzione. Per questo, Assidai è da sempre vicino alle persone iscritte, anticipandone i bisogni e attuando opportune strategie al fine di migliorare costantemente i servizi offerti ed essere un punto di riferimento per dirigenti, quadri e professionisti sia in servizio che in pensione. Spesso i figli a 26 anni non hanno ancora trovato un lavoro stabile e stanno iniziando le prime esperienze lavorative con contratti il più delle volte temporanei. Per questo

Scopri il Piano
Sanitario
Familiari Assidai



Scopri la
Copertura
per la non
autosufficienza –
Long Term Care



non potrebbero mai garantirsi a livello personale un'assistenza sanitaria integrativa rispetto a quella offerta dal Servizio Sanitario Nazionale. In questo contesto il supporto da parte dei genitori può fare davvero la differenza e con un contributo minimo posso-
no continuare a tutelare, a livello sanitario, le proprie figlie e i propri figli.

È molto importante sottolineare anche che **le persone iscritte ad Assidai hanno l'opportunità di usufruire di un'ampia rete di convenzionamenti diretti**, che consente loro di avvalersi di strutture e medici convenzionati di alto profilo, senza dover anticipare il costo delle prestazioni. Inoltre, **l'inclusione in tutti i Piani Sanitari della copertura per la non autosufficienza – Long Term Care**, senza sostenere alcun contributo aggiuntivo, offre ulteriori importanti garanzie a tutti le persone iscritte ad Assidai, anche a coloro che hanno aderito al Piano Sanitario Familiari da soli o con tutto il nucleo familiare.

A Natale, quindi, potrai scegliere il Piano Sanitario Familiari di Assidai, per fare un dono davvero speciale alle tue figlie e ai tuoi figli e alla loro famiglia, garantendo loro benessere e serenità.

Buone feste a tutti voi e alle vostre famiglie!

INTERVISTA A DANIELE DAMELE, PRESIDENTE FASI

L'EVOLUZIONE DELL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Tempo di lettura: 7 minuti

L'ampliamento delle tutele offerte dal Fasi nel 2024 è stato guidato dall'intento di andare incontro alle mutate esigenze degli assistiti in un contesto caratterizzato da molteplici sfide quali ad esempio l'invecchiamento demografico e la perdita di potere di acquisto delle famiglie. Per questi motivi sono state introdotte delle novità che hanno interessato specifici ambiti di cura: fisioterapia, chirurgia, odontoiatria, non autosufficienza. Tali novità sono state inserite nel Nomenclatore-Tarifario, strumento cardine di offerta della tutela sanitaria che il Fondo revisiona annualmente per assicurare un'offerta in linea con le linee guida più recenti e le



Daniele Damele, Presidente Fasi



innovazioni scientifiche nel campo delle cure e delle terapie.

Il Fasi nel 2024 ha destinato ulteriori risorse alle prestazioni totalmente integrative del SSN. Quali i benefici e le ricadute sugli assistiti?

I contributi per la sanità integrativa versati dai dirigenti e dalle aziende al Fondo godono dei benefici derivati dalle agevolazioni fiscali, a patto che il Fondo riservi almeno il 20% delle risorse a prestazioni extra LEA, le c.d. risorse vincolate, rendicontate e certificate annualmente dall'Anagrafe dei Fondi Sanitari ai sensi del Decreto Turco-Sacconi. Godono dell'agevolazione fiscale i contributi versati a favore dei dirigenti in servizio iscritti al Fondo, nel rispetto di quanto disciplinato dall'art.51, comma 2 lettera a) del TUIR che specificatamente stabilisce la non partecipazione alla formazione del reddito di lavoro dipendente dei contributi di

assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale. Il Fasi si posiziona al di sopra della soglia minima del 20% e annualmente rendiconta il 28% di risorse vincolate, tra cui l'odontoiatria e l'assistenza in caso di non autosufficienza.

Il Fondo ha inoltre equiparato in ambito odontoiatrico le tariffe di rimborso tra la forma diretta e l'indiretta. Quali sono gli ulteriori benefici per gli assistiti oltre a quelli fiscali già descritti?

Le cure odontoiatriche sono totalmente integrative del Servizio Sanitario Nazionale. Per tale motivo il Fasi ha sempre "canalizzato" molte risorse in quest'ambito. L'equiparazione dei rimborsi odontoiatrici tra forma diretta e indiretta, ortodonzia pediatrica inclusa, va ulteriormente in quella direzione offrendo agli assistiti maggiore accessibilità alle cure odontoiatriche.



Questa decisione mira a garantire che tutti gli assistiti, indipendentemente dalla modalità di accesso alle prestazioni odontoiatriche, possano fare affidamento su pari tariffe di rimborso su tutto il territorio nazionale, soprattutto nelle aree a minore intensità abitativa, dove risultano più carenti le strutture in convenzione diretta.

E anche per le tutele a sostegno della non autosufficienza il Fasi garantisce un contributo economico con importanti ricadute tangibili sulla quotidianità degli assistiti.

Il sostegno alla non autosufficienza rappresenta uno degli impegni principali assunti dal Fasi. Per far fronte a questa sfida, innanzitutto il Fondo ha istituito nel 2020 una gestione separata dedicata alla non autosufficienza, che si occupa di monitorare le risorse spese e i fabbisogni futuri sulla base di tecniche attuariali. Il nostro Paese è sempre più "silver" e non possiamo trascurare la necessità di sostenere la nostra popolazione

più anziana e in generale le categorie più fragili. Per il 2024 abbiamo introdotto due importanti novità:

- l'estensione dell'indennizzo per l'assistenza domiciliare professionale è ora disponibile per tutti gli assistiti senza limiti di età, sia in situazioni di non autosufficienza temporanea che permanente. Questo indennizzo, di 800 € al mese, è erogato per un massimo di 9 mesi e rinnovabile annualmente.
- inoltre, i dirigenti in servizio e i prosecutori volontari, insieme ai loro familiari tra i 18 e i 65 anni in uno stato di non autosufficienza permanente, possono accedere a una rendita temporanea di € 15.000 per un massimo di 5 anni. Queste misure, in vigore dal 1° gennaio 2024, offrono un sostegno combinato fino a € 22.200 per gli aventi diritto.

È per me molto importante far comprendere alla nostra popolazione assistita, l'importanza e la portata delle tutele che il Fasi sta mettendo in campo per le persone che ne hanno bisogno in un momento così delicato della propria vita.

Avete fatto importanti progressi nella digitalizzazione dei servizi: quali sono i vantaggi per gli assistiti e in generale per il sistema?

La digitalizzazione dei servizi rappresenta un processo chiave per il Fasi, poiché mira a migliorare l'efficienza, l'accessibilità e la qualità complessiva della nostra offerta. In particolare, abbiamo migliorato notevolmente l'accessibilità ai nostri servizi attraverso il lancio del nuovo sito web del Fondo. Questo sito è stato progettato per essere intuitivo e facile da navigare, consentendo agli assistiti di accedere alle informazioni pertinenti con estrema semplicità. Inoltre, l'introduzione di una funzione di ricerca online delle prestazioni riconosciute dal Nomenclatore ha reso ancora più semplice per gli assistiti consultare le tariffe riconosciute dal Fondo. La digitalizzazione ha portato a una maggiore trasparenza e tracciabilità. Gli iscritti possono monitorare lo stato delle proprie pratiche e accedere a informazioni dettagliate sui servizi utilizzati e sui rimborsi richiesti, tutto all'interno della propria Area Riservata sul nostro sito, dove è stata riorganizzata proprio la sezione relativa alla consultazione delle pratiche di rimborso inoltrate al Fondo ed è stata integrata con nuove funzioni di filtro e download della documentazione. Desidero sottolineare inoltre l'impegno del Fasi nel potenziare la comunicazione digital attraverso la creazione di contenuti, anche multimediali, che rendano più fruibili le informazioni e immediata l'interazione con il Fondo (es. Fasi in a Box e schede informative – entrambi già realizzati e kit di benvenuto – in programmazione).

Il Fasi intende dedicare maggiore attenzione alla prevenzione. In che modo?

Il Fondo si impegna attivamente per sensibilizzare i propri assistiti sul tema della prevenzione attraverso una serie di iniziative mirate. Uno degli aspetti centrali di questa strategia è rappresentato dall'offerta di 17 pacchetti di prevenzione, basati sulle più recenti evidenze scientifiche e adattati per sesso e età. Questi pacchetti, accessibili presso le strutture sanitarie del network del nostro partner strategico IWS, consentono di individuare precocemente patologie altamente



invalidanti, contribuendo così a prevenire un rapido deterioramento della qualità della vita. Al fine di sostenere questa importante iniziativa, il Fondo ha deciso di coprire completamente i costi dei pacchetti, riconoscendo l'importanza cruciale della prevenzione per la salute. I pacchetti prevenzione offerti dal Fasi, nel prevenire malattie altamente invalidanti, si integrano, difatti, a quelli previsti dal Servizio Sanitario Nazionale, con un impatto positivo non solo sulla popolazione assistita dal Fondo ma anche su quest'ultimo. Stiamo lavorando intensamente per trasmettere il messaggio che la prevenzione sanitaria è una responsabilità condivisa e un investimento fondamentale per il benessere individuale e collettivo.

FONDIRIGENTI RICORDA GIUSEPPE TALIERCIO

La Fondazione Fondirigenti, promossa da Confindustria e Federmanager, commemora Giuseppe Taliercio, il manager a cui ora è intitolata, con la proiezione del film “Giuseppe Taliercio – Il delitto perduto” e con l’assegnazione dei premi di laurea alla memoria

Tempo di lettura: 3 minuti

Una serata ricca di emozioni e riflessioni si è svolta lo scorso 17 dicembre presso l'Auditorium ANICA di Roma, dove la Fondazione Fondirigenti ha reso omaggio a Giuseppe Taliercio, figura simbolo di integrità morale e leadership etica, dirigente Montedison, sequestrato e ucciso nel 1981 durante gli anni di piombo. L'evento ha avuto due momenti principali: la proiezione del film e la cerimonia di assegnazione dei premi di laurea, entrambi dedicati a celebrare la memoria del manager e promuovere la crescita delle nuove generazioni. La serata è stata aperta dalla proiezione del

Giuseppe Taliercio - Il delitto perduto è un film del 2024 diretto da Mario Chiavalin con Lorenzo Antolini e Mauro Biolcati. La figura di Giuseppe Taliercio è interpretata da Michele Franco. È distribuito nelle sale da Movie Cinema Italia.





4° edizione del Premio di Fondirigenti intitolato all'Ing. Giuseppe Taliercio

**3 premi per tesi di laurea
sulle competenze manageriali in:**

Economia, Sociologia,
Giurisprudenza, Scienze Politiche, Psicologia,
Scienze della Formazione, Ingegneria, Statistica,
Marketing, Comunicazione.



film "Giuseppe Taliercio – Il Delitto Perduto", diretto da Mario Chiavalin. Il film ha offerto uno sguardo profondo e toccante sulla figura di Taliercio, fornendo numerosi spunti per il confronto svoltosi al termine della proiezione tra il regista, Cesare Taliercio e Marco Bodini, presidente di Fondirigenti. "Raccontare questa storia è stato un viaggio intenso, non solo attraverso la memoria di un uomo straordinario, ma anche nel cuore di una comunità che ha ancora molto da imparare dal suo esempio", ha dichiarato il regista.

Cesare Taliercio, figlio di Giuseppe, ha arricchito la serata con un toccante ricordo personale: "Penso che mio padre rappresenti un modello di integrità che trascende il suo tempo. La sua storia è un monito, ma soprattutto un'ispirazione concreta, soprattutto oggi, per le giovani generazioni". Nel suo intervento, Marco Bodini ha sottolineato: "Ricordare Giuseppe Taliercio significa riaffermare l'importanza di valori come trasparenza, responsabilità e coraggio civile. Principi fondamentali, soprattutto per i dirigenti, da trasmettere ai nostri giovani, per costruire insieme una società migliore".

Momento centrale dell'evento, l'assegnazione del Premio Taliercio 2024, un riconoscimento promosso dalla Fondazione in occasione dei quaranta anni dalla morte, giunto alla quarta edizione, e dedicato a

giovani studenti distintisi nella ricerca accademica sul management.

Quest'anno, la fase finale del concorso ha visto la partecipazione di settanta candidati provenienti da università pubbliche e private di tutt'Italia e ha premiato tre talenti femminili: Giulia Cosenza, laureata in economia e management all'università La Sapienza di Roma, con una tesi sull'Intrapreneurship; Camilla Presutti, laureata in economia e management alla Luiss G. Carli, con una tesi su Mergers & Acquisitions e cultura organizzativa; Sofia Ruello, laureata in innovazione, imprenditorialità e turismo all'Università di Messina, con una tesi sull'etica nel management dell'Intelligenza Artificiale.

Le tesi vincitrici, insieme a una selezione delle migliori proposte, saranno liberamente accessibili su OIL - Open Innovation Library di Fondirigenti (www.fondirigenti.it).

Il direttore generale di Fondirigenti, Massimo Sabatini, ha concluso i lavori con un invito a guardare avanti: "L'esempio di Giuseppe Taliercio ci ricorda che il futuro si costruisce con scelte coraggiose, che sappiamo fare tesoro del passato e guardare con fiducia e determinazione al domani. Mantenendo viva la memoria, e favorendo la managerializzazione del Paese, la Fondazione Fondirigenti è al fianco di tutti coloro che vogliono impegnarsi nella costruzione di un futuro basato su etica e responsabilità".

INVESTIRE NEL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Intervista al Presidente di Praesidium SpA Giacomo Gargano

Tempo di lettura: 2 minuti

La difficoltà delle imprese a trovare sul mercato le figure professionali richieste, le spinge a migliorarsi per attrarre i talenti migliori; l'equilibrio sano tra vita lavorativa e personale è ciò che è sempre più ricercato dai lavoratori, specie quelli più specializzati e richiesti che sono diventati un bene scarso e conteso dalle aziende.

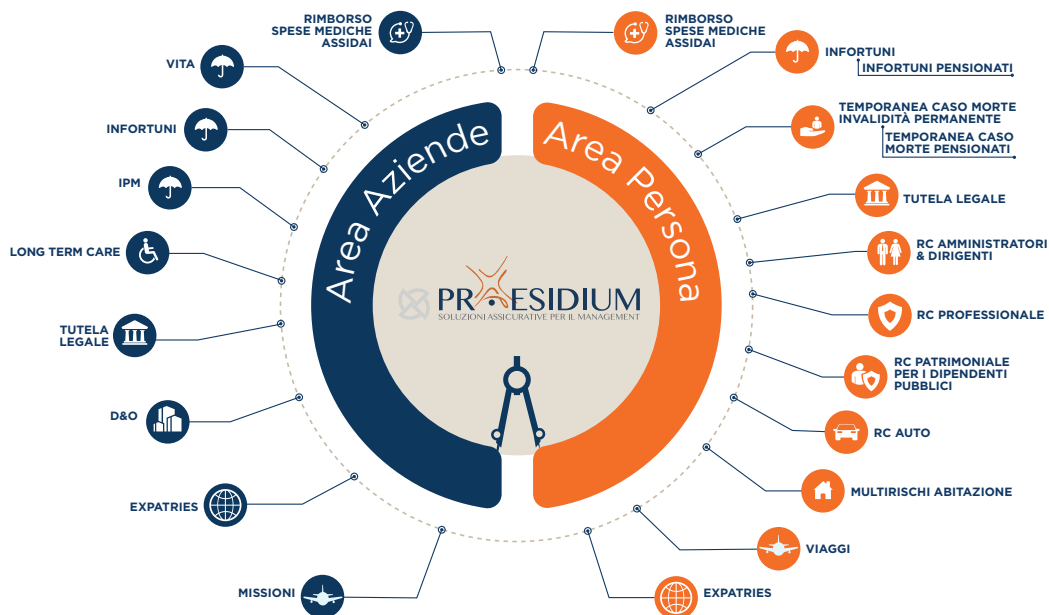
Abbiamo chiesto a Giacomo Gargano, Presidente di Praesidium SpA, società del Sistema Federmanager e broker di riferimento del Fondo Assidai, che ruolo ha il welfare aziendale in questa dinamica.

Le nuove generazioni sono portate a valutare ambienti di lavoro che offrano opportunità di crescita e sviluppo professionale, che ispirino i dipendenti a migliorare e progredire, nei quali la cultura aziendale sia accogliente e che valorizzi la diversità e l'inclusione. I talenti guardano al futuro esaminando anche la presenza di piani formativi che consentano di acquisire nuove competenze per future crescite professionali. Rientrano in



Giacomo Gargano,
*Presidente di
Praesidium SpA*

questo caso anche programmi di mentoring e coaching. Anche la costruzione del brand aziendale, attraverso la comunicazione, è un ulteriore fattore di attrattività per i talenti, facendo risaltare i valori e la vision aziendale che evidenziano le opportunità di crescita ai potenziali candidati.; fornire un feedback costante, che possa consentire al collaboratore



L'ATLANTE DEL WELFARE DI PRAESIDIUM

UNA VISIONE D'INSIEME PER ORIENTARVI NEL MONDO DEL WELFARE, UNA GUIDA ESPERTA PER TRACCIARE NUOVE ROTTE



di valutare la propria crescita professionale ed eventualmente dare dei suggerimenti per poter migliorare.

Negli ultimi anni le principali aziende hanno compreso proprio questo, e cioè che per attrarre e trattenere i talenti è necessario mettere a punto strategie mirate in modo da distinguersi dalle altre dello stesso settore, cercando di creare un ambiente di lavoro stimolante.

Nel diffondere questa consapevolezza che ruolo ha la Rete di welfare manager di Praesidium?

Con la propria rete di Welfare Manager, Praesidium può vantarsi di aver contribuito in questi vent'anni di esperienza, a diffondere tra i nostri "colleghi" e quindi presso le imprese, la cultura del welfare aziendale di origine contrattuale nell'esclusivo interesse della dirigenza industria. L'aspetto centrale della diversità che ci differenzia dai competitor è la peculiarità del contesto captive in cui ci muoviamo: siamo l'interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare

aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle loro esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita. Tutto questo rappresentato è sempre e costantemente in linea con quanto dettato e previsto nel CCNL che vede il nostro impegno nella diffusione della cultura del welfare contrattuale.

Campagne informative del welfare aziendale da parte del settore pubblico, possono essere utili a dimostrarne la crescita costante?

Assolutamente sì: al fine di portare a conoscenza dei vantaggi offerti dal welfare aziendale in modo da poter predisporre programmi mirati, può essere molto utile che il settore pubblico promuova, con azioni concrete, il welfare aziendale, attraverso ad esempio, campagne informative sia verso i lavoratori che verso le aziende. Un'altra azione di rilievo potrebbe essere l'offerta di incentivi o agevolazioni fiscali alle aziende che implementano politiche di welfare aziendale.

Previndai

SEMPRE PIÙ VICINI AI DIRIGENTI

Tempo di lettura: 4 minuti

In questo caso partire dal principio è d'obbligo, la consiliatura infatti è entrata subito nel vivo, con il compito di prendere decisioni importanti sul destino dello storico comparto assicurativo di Previndai, a cui sono affezionati manager vecchi e nuovi, che continuano a sceglierlo per la sua stabilità e per le garanzie offerte. Come nuovo Cda abbiamo subito deciso di continuare nel solco della tradizione, pur nell'innovazione, e nel giro di pochi mesi abbiamo apposto la nostra firma sul rinnovo del contratto con il pool di compagnie assicurative che li hanno gestiti fin dal 1990, permettendo ai manager di continuare ad avere a disposizione l'opzione assicurativa garantita.

Sappiamo bene che offrire agli iscritti le migliori opportunità di investimento è importantissimo per continuare a svolgere il nostro lavoro al meglio, per prenderci cura della serenità futura loro e delle loro famiglie nel modo più attivo possibile, e per questo abbiamo di recente avviato lo studio di un nuovo comparto di investimento, che lanceremo verosimilmente nella prima metà del prossimo anno. Si tratta di un'opzione 'prudente', che andrà a completare la nostra offerta: il nuovo comparto si collocherà idealmente tra Bilanciato e Assicurativo ed è pensato per offrire la possibilità di massimizzare i ritorni in un periodo tra i dieci e i cinque anni prima di richiedere la pensione di scorta al Fondo, mente oggi allo scattare dei dieci anni l'opzione preferibile tra le tre

Siamo ormai arrivati al giro di boa, il Consiglio di amministrazione da me presieduto ha superato da poco la metà del suo mandato e può essere un momento utile per un primo bilancio di quanto fatto e di uno sguardo su quanto potremo ancora traguardare nel prossimo anno e mezzo



offerte (Assicurativo, Bilanciato e Sviluppo) è il passaggio da Bilanciato ad Assicurativo. E, sempre guardando al futuro, senza entrare nei dettagli, posso anticipare che per il prossimo anno abbiamo in serbo ancora novità riguardo l'offerta di investimento. Ci piace pensare, infatti, che lasceremo un'impronta positiva su Previndai, già molto apprezzato dai suoi iscritti, cercando di renderlo ancora più vicino alle loro esigenze,



sotto tutti i punti di vista.

Per questo il nostro lavoro è a 360 gradi e non si limita agli aspetti più 'visibili', come quelli di cui vi ho appena parlato. Molto abbiamo lavorato e ancora lavoreremo per renderlo ancora più 'accessibile', con strumenti nuovi ma anche più tradizionali. Abbiamo infatti lanciato la App di Previdai, per avere la propria posizione previdenziale sempre a portata di clic, ma abbiamo anche rafforzato la nostra presenza sul territorio, con tantissimi eventi organizzati lungo lo stivale nel 2024, spesso in collaborazione con le nostre parti istitutive: Federmanager e Confindustria. E poi tanti webinar e un dialogo sempre più intenso con le istituzioni e l'opinione pubblica, per portare all'attenzione della classe dirigente del Paese i temi legati alla gestione del futuro pensionistico dei manager.

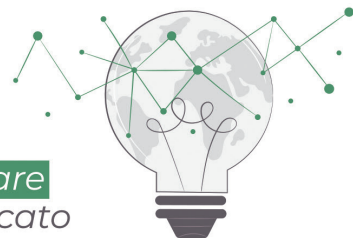
E guardando al prossimo anno abbiamo già



di Giuseppe Straniero
Presidente Previdai

una, anzi due buone notizie. Grazie al rinnovo del contratto dei dirigenti industriali, infatti, per i manager già iscritti o che si iscriveranno a Previdai, lo sforzo economico per costruire una pensione di scorta adeguata sarà ancora più leggero, passando dall'attuale 4% della retribuzione a solo il 2%. Saranno infatti le aziende a farsi carico del rimanente 2%, portando la quota a loro carico dal 4% al 6%. Salirà poi il tetto massimo su cui sono calcolati i contributi da versare, passando da 180 mila a 200 mila euro. Come Fondo, l'unico la cui scelta comporta l'obbligo del datore di lavoro di versare la sua quota di contributi, ci siamo già attivati per far conoscere le novità ai nostri iscritti e per stare al fianco delle aziende nel periodo di transizione e lo faremo con ancora più impegno nel prossimo anno, per essere davvero, sempre più vicini a voi.

Skill Intelligence



La piattaforma innovativa per **monitorare, analizzare e prevedere** l'evoluzione delle competenze nel mercato del lavoro, a supporto dello sviluppo economico e sociale.

Funzioni chiave della piattaforma

1

Monitoraggio

Analisi globale delle competenze emergenti e in declino.

2

Mappatura

Mappa delle competenze richieste dal mercato del lavoro per strategie di assunzione nei vari settori.

3

Previsioni

Al per prevedere competenze future, offrendo insight strategici per aziende e istituzioni.

4

Formazione

Collabora con istituzioni per creare programmi formativi mirati alle competenze più richieste.

5

Politiche del lavoro

Collaborazione tra aziende, enti pubblici e cittadini per sviluppare competenze e favorire l'occupazione.



La potenza dei dati al servizio delle competenze

La Skill Intelligence utilizza:

1

Oltre 500.000 job description e 100.000 interviste raccolte tra il 2018 e il 2024 da DataHubs.

2

Fonti istituzionali: INPS, ISTAT, Unioncamere, ...

3

La tassonomia ESCO, con 3.039 occupazioni e 13.939 competenze, disponibili in 28 lingue, suddivise in conoscenze, competenze linguistiche e trasversali.



Vantaggi concreti per imprese, lavoratori e istituzioni

Per le imprese

Aiuta a pianificare lo sviluppo delle competenze in azienda, prevenendo il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Per le istituzioni

Offre dati per la progettazione di programmi educativi e di formazione più rilevanti per il mercato del lavoro.

Per i lavoratori

Fornisce informazioni su quali competenze sviluppare per migliorare l'occupabilità e la crescita professionale.

Sapevi che puoi costruire uno “zainetto previdenziale” per i tuoi cari?

Senza un impegno fisso di versamento,
con i vantaggi fiscali della previdenza
complementare e anche
la possibilità di richiedere
anticipazioni.



AVVERTENZA:

Messaggio
promozionale riguardante
forme pensionistiche
complementari – prima
dell'adesione leggere la Parte I
“Le informazioni chiave
per l'aderente” e l'Appendice
“Informativa sulla sostenibilità”
della Nota informativa. Tutti i documenti
informativi del Fondo sono pubblicati
sul sito www.previndai.it

Oltre 85 mila dirigenti iscritti e un
patrimonio di 14 miliardi di euro
Tra i maggiori fondi di previdenza
complementare italiani

**Previndai da oltre 30 anni si prende
cura del futuro dei manager**

Scopri tutti i vantaggi su
www.previndai.it



Siamo su Twitter e LinkedIn: Seguici!



**CONSULENZA CCNL
E TUTELE**
A chi chiedere?

SANITÀ INTEGRATIVA
Quali spese detrarre?
Come chiedere i rimborsi?

FORMAZIONE
Come orientarmi?

**LA PREVIDENZA
INTEGRATIVA**
Come funziona?

WELFARE
Cosa prevede
il mio CCNL?

**CERTIFICAZIONE
COMPETENZE**
Da dove iniziare

**DICHIARAZIONE
DEI REDDITI**
730? UNICO...CAF

PREVIDENZA
Riscatto laurea: sì o no?
Quando presento
domanda di pensione?

TUTELE SINDACALI
Quali sono
i miei diritti?

#CiPensiamoNoi



**NON SEI ANCORA ISCRITTO/A A FEDERMANAGER?
SCANSIONA IL CODICE!**

Entra a far parte dell'Associazione di manager più grande d'Italia