

D *PROFESSIONE* DIRIGENTE

Il Periodico di Federmanager Roma

Ottobre 2026 • n. 84

LEADERSHIP TALKS
il Gruppo Giovani
incontra i protagonisti
del management

**IL CCNL DIRIGENTI
SOTTO LA LENTE**
i dati del Benchmarking 2026

Dalla donazione
alla sanità digitale
**IL MODELLO
EMA HEALTH**

**PMI E
LEADERSHIP**
il valore della
managerialità "reale"



**COMPETENZE
CHE CAMBIANO
VALORI
CHE RESTANO**

INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

Promuove la trasformazione digitale delle imprese supportando l'evoluzione dei modelli organizzativi.



PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

Sostiene la leadership femminile, l'equità retributiva e l'inclusione, valorizzando il talento manageriale in tutte le sue dimensioni.



COMPETENZE E MERCATO DEL LAVORO MANAGERIALE

Analizza l'evoluzione delle competenze e del mercato del lavoro, valorizzando il capitale umano e favorendo l'incontro tra domanda e offerta di managerialità.



SVILUPPO SOSTENIBILE E CONTINUITÀ D'IMPRESA

Promuove sinergie tra manager e imprenditori per rafforzare competitività, innovazione e sostenibilità del tessuto produttivo nazionale.



**Cultura d'impresa e manageriale.
Imprese e manager insieme
per crescere.**

4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER

SOMMARIO



N. 84 Ottobre 2026

DIRETTORE RESPONSABILE

Carlo Imperatore

DIRETTORE EDITORIALE

Antonio Amato

COORDINATORE EDITORIALE

Emanuele Schirru

REDAZIONE

Salvatore Carbonaro

Marisella Cardaci

Dario Cirrincione

Giovanni Ridolfi

Vincenzo Tucci

Andrea Zapponini

Irma Forleo

Valeria Pulcinelli

Via Ravenna, 14

00161 Roma

tel. 06.4417081

redazione@professionedirigente.it

EDITING

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

- Pag. 2** EDITORIALE | Competenze che cambiano, valori che restano - *di Antonio Amato*
- Pag. 4** IN PRIMO PIANO | Leadership e produttività nelle PMI. Perché la managerialità "Reale" vale 13 punti di crescita - *di Carlo Imperatore*
- Pag. 6** FEDERMANAGER | Mare e Terra: un Paese connesso - *di Valter Quercioli*
- Pag. 7** IL PUNTO | Un potenziale da far emergere - *di Mario Cardoni*
- Pag. 8** COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE | Dalla donazione alla sanità digitale. Il modello Ema Health tra innovazione, processi e impatto sociale - *Intervista di Emanuele Schirru a Chiara Schettino e Filippo Toni, founder di Ema Health*
- Pag. 10** TECNOLOGIA | C'eravamo tanto amati - *di Giovanni Gualario*
- Pag. 12** LA RICERCA | Il contratto dei dirigenti. Benchmarking 2026 - *A cura della Commissione Sindacale e della Commissione Previdenza e Assistenza*
- Pag. 13** GRUPPO MINERVA | La governance si impara sul campo. Formazione d'eccellenza con Federmanager Roma - *di Luisa Russo*
- Pag. 14** GRUPPO GIOVANI | Leadership Talks. Un anno di confronto tra giovani manager e protagonisti dell'economia - *A cura del Gruppo Giovani Federmanager Roma*
- Pag. 16** GRUPPO SENIORES | La longevità manageriale da estensione della vita a riserva strategica - *di Salvo Carbonaro*
- Pag. 18** INNOVAZIONE | Roma città solare. Il contributo di Federmanager Roma alla Smart City che nasce dal basso - *di Alessandro Tiberi*
- Pag. 19** MONIUM | Dietro i numeri di un buon rendimento - *di Gianluca Pepe*
- Pag. 20** FASI | Fasi, nuovo CDA verso il traguardo dei 50 anni - *A cura di Fasi*
- Pag. 22** ASSIDAI | L'importanza delle certificazioni Assidai - *di Armando Indennimeo*
- Pag. 24** PRAESIDIUM SPA | Il Welfare come leva strategica. Praesidium SpA per la classe manageriale - *A cura dell'Ufficio Comunicazione di Praesidium SpA*
- Pag. 26** FONDIRIGENTI | Al via la 6ª edizione del Premio Talierno. Per valorizzare il merito e la ricerca delle nuove generazioni - *A cura di Fondirigenti*
- Pag. 28** CENTRO DIAGNOSTICO OSTIENSE | Sport e fisioterapia. La prevenzione che protegge chi si muove - *A cura del Centro Diagnostico Ostiense*
- Pag. 30** INTOO | Capi Reparto, una leadership strategica per l'efficacia operativa - *A cura di INTOO*
- Pag. 32** STUDIO ODONTOIATRICO CARNEVALE - TALOCCO - TONELLI | Fragilità e disabilità - *di Maria Pia Tonelli*
- Pag. 34** SAMARCANDA | La ricetta manageriale per la Roma del futuro. Mobilità urbana e inclusione - *Intervista a Fabrizio Finamore, Presidente di Samarcanda Radiotaxi*
- Pag. 36** VISES ETS | Libera di contare. Il lavoro come spazio di autonomia - *A cura di Vises ETS*

COMPETENZE CHE CAMBIANO, VALORI CHE RESTANO

IL VERO FILO ROSSO CHE UNISCE LE GENERAZIONI DI MANAGER

di Antonio Amato,
Presidente Federmanager Roma

Viviamo una stagione di trasformazioni profonde, in cui l'innovazione e i cambiamenti in atto corrono a ritmi mai visti prima.

In questo scenario dinamico, l'aggiornamento costante e la capacità di sviluppare nuove competenze tecniche e gestionali sono diventati requisiti imprescindibili per chiunque guidi organizzazioni complesse. Tuttavia, c'è un elemento che non varia con l'avvicinarsi delle tecnologie: i nostri valori identitari. L'etica del lavoro, la responsabilità civile, la centralità della persona e la ricerca della coesione sociale rappresentano la bussola morale della nostra comunità. In un tempo in cui gli strumenti cambiano rapidamente, i valori rimangono il vero filo rosso che unisce le generazioni, garantendo che la tecnica rimanga sempre al servizio dell'uomo e del bene comune.

Abbiamo celebrato recentemente ottant'anni di storia, lo scorso anno l'ottantesimo anniversario di Federmanager e in queste settimane gli ottant'anni di CIDA, un evento importante che dobbiamo continuare a celebrare e che desidero ripercorrere insieme.

Una tappa storica a cui guardiamo con profondo orgoglio. Un patrimonio di valori da passare alle nuove generazioni di manager, un testimone ricco di responsabilità e visione ma anche un lascito prezioso. Riprendendo uno dei messaggi più toccanti del Presidente CIDA Stefano

Cuzzilla: *"Le eredità più importanti non si conservano restando fermi: si custodiscono portandole più avanti"*.

Grazie agli autorevoli interventi che si sono alternati sul palco dell'Auditorium Antonianum, abbiamo ricordato che Federmanager e CIDA sono nate all'indomani della guerra, parallelamente alla nascita della Repubblica, per ricostruire il Paese sulle fondamenta della libertà, della competenza e della responsabilità.

Ripercorrere la nostra storia insieme a centinaia di colleghi e colleghe è stata un'emozione unica. Accanto all'orgoglio per il cammino percorso al servizio dell'Italia, è emersa con forza la responsabilità d'ispirare e sostenere le nuove generazioni accompagnandole nel loro percorso di crescita e restando un esempio valoriale di riferimento per i manager del futuro.

Restando in tema di emozioni, per la prima volta, un evento celebrativo della nostra Confederazione si è svolto alla presenza della più alta carica dello Stato. Il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella è intervenuto portando un senso di profonda solennità e il valore civile del nostro ruolo è stato autorevolmente sigillato dal suo messaggio. Ha definito le funzioni dirigenti, private e pubbliche, come la **"nervatura essenziale" di una società che vuole restare protagonista del proprio futuro**, sottolineando come la competenza rappresenti un fondamentale fattore di coesione e sviluppo per la Repubblica.

A testimonianza di questa missione, il Presidente Cuzzilla ha affidato nelle mani del Capo dello Stato la **Carta della Dirigenza e delle Alte**



Professionalità, un patto etico e sociale articolato in cinque principi guida: **La libertà si governa; La persona è il fine; Il merito è equità; La fiducia si costruisce; Il futuro si guida.**

Riflessioni condivise dai vertici Federmanager e da tutte le Federazioni aderenti a CIDA, dalle quali emerge un messaggio corale rivolto ai giovani: la managerialità è un bene pubblico e sociale. I giovani non cercano scorciatoie, chiedono organizzazioni trasparenti e meritocratiche che permettano loro di liberare talento ed energia. Sostenere il merito significa offrire pari opportunità a tutti, superando i divari di genere e generazionali per fare della competenza il vero motore della giustizia sociale.

Con grande soddisfazione, in occasione delle celebrazioni ho incontrato numerosi giovani manager iscritti alla nostra associazione. La loro presenza ha testimoniato partecipazione e senso di appartenenza, due aspetti che rappresentano la realtà associativa di Federmanager

Roma come esempio virtuoso e coeso della nostra Federazione.

In questo orizzonte di grande cambiamento, il nostro ruolo di sistema associativo si conferma decisivo. Il nostro impegno prioritario è quello di **essere quotidianamente al fianco di tutti i colleghi e di tutte le colleghe**, offrendo supporto, servizi, formazione continua e tutela. Promuovere una leadership inclusiva, che valorizzi appieno il contributo fondamentale delle competenze e renda il merito l'unico criterio di valutazione. Questa è la sfida da portare avanti con convinzione e determinazione.

CIDA ha celebrato tutto questo e ci ha ricordato che passare il testimone non significa semplicemente cedere un posto, ma **costruire le condizioni affinché le nuove generazioni possano trovare il proprio**, guidate da competenze che cambiano e accompagnate da valori che restano e che da ottant'anni fanno grande la nostra dirigenza.

LEADERSHIP E PRODUTTIVITÀ NELLE PMI

PERCHÉ LA MANAGERIALITÀ "REALE" VALE 13 PUNTI DI CRESCITA



di Carlo Imperatore, Direttore Federmanager Roma e Co-autore della ricerca

Un'azienda può esibire programmi impeccabili, definire KPI stringenti e distribuire biglietti da visita con titoli direzionali articolati,

restando tuttavia del tutto priva di una vera e strutturata funzione manageriale. È questo il fenomeno della **"managerializzazione apparente"**: quella distanza, spesso silenziosa ma profonda, che separa la presenza formale di un ruolo dall'effettiva autonomia di decidere un budget, assumere risorse o riorganizzare un processo produttivo.

Nella recente ricerca *"Leadership che fa bene. Benessere, produttività e managerializzazione delle PMI italiane"*, condotta da **Rome Business School** in collaborazione con **Federmanager Roma**, abbiamo voluto analizzare l'impatto reale di questo divario sul tessuto industriale del Paese. In un contesto economico in cui il **99,6% delle imprese è di piccola o media dimensione** (ISTAT), comprendere la qualità dell'azione manageriale non è un esercizio teorico, ma una priorità strategica nazionale.

Tra i dati emersi: il peso economico della qualità manageriale

La differenza tra una struttura manageriale di facciata e una concretamente operativa si riflette in modo netto sui bilanci e sulle prospettive di sviluppo:

13 punti percentuali di crescita in più: Le PMI con pratiche manageriali realmente strutturate prevedono una crescita del fatturato nel 51% dei casi, contro il 38% registrato dalle imprese con una governance debole o puramente formale.

Il divario di produttività: L'OCSE evidenzia come le inefficienze organizzative spieghino una quota

determinante del gap strutturale delle PMI italiane, la cui produttività si attesta al **65% rispetto a quella delle grandi imprese**. Un dato che si inserisce nel fermo storico del Paese: dal 2007 al 2025, il valore aggiunto per ora lavorata in Italia è cresciuto di un modesto **1,4%**, a fronte del **+7% della Francia**, del **+11% della Germania** e del **+18% della Spagna** (ISTAT).

Emergenza demografica e mismatch di competenze: Nel 2024 il **24,6% della popolazione italiana aveva almeno 65 anni** (contro il 18,6% della media OCSE), mentre a maggio 2026 il **42,9% delle figure professionali cercate dalle aziende risultava di difficile reperimento** (Unioncamere). Trattenere, valorizzare e formare i dirigenti già presenti nelle organizzazioni diventa fondamentale.

Resilienza agli shock: I dati della **Survey della Banca d'Italia** mostrano che, di fronte all'incertezza dei mercati, la qualità organizzativa rappresenta il fattore determinante per accelerare gli investimenti e proteggere l'azienda nelle fasi di contrazione.

I punti di forza della ricerca: un modello diagnostico e pragmatico

Il valore distintivo di questo lavoro risiede nell'aver superato le analisi generiche per offrire agli imprenditori e ai dirigenti strumenti concreti di misurazione e intervento:

Il modello di maturità su 6 aree aziendali: La ricerca propone una scala di valutazione (da 1 a 4, dal livello informale a quello strutturato) focalizzata su **Governance, Pianificazione, Persone, Dati, Innovazione e Trasparenza**. Questo approccio consente di individuare con precisione il singolo "collo di bottiglia" aziendale (dalla mancanza di sistemi di forecast alla necessità di deleghe formalizzate nei passaggi generazionali) evitando interventi a pioggia inefficaci.

Il superamento del "Paradosso del Dirigente": L'indagine accende i riflettori sulla condizione dei manager italiani, i



quali sono **contemporaneamente destinatari e generatori di benessere organizzativo**. Spesso compressi tra le pressioni dei vertici e la tutela dei collaboratori, i dirigenti rischiano la saturazione a causa di iperconnessione e responsabilità prive di effettivo potere. Riconoscere questa dinamica è il primo passo per costruire tutele organizzative adeguate.

L'allineamento normativo sulla trasparenza: La ricerca integra l'evoluzione legislativa, evidenziando come l'adozione di criteri retributivi chiari e leggibili risponda direttamente alle direttive del D.Lgs. 96/2026 (di recepimento della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva).

L'utilità dell'iniziativa e le raccomandazioni operative per i dirigenti

Per i dirigenti industriali, l'iniziativa si traduce in una roadmap operativa orientata a una **"leadership che fa bene"**, sintetizzabile in tre direttrici d'azione:

Nuovi KPI di valutazione manageriale: È necessario giudicare la qualità di un dirigente non soltanto attraverso il fatturato generato, ma anche misurando il **turnover evitabile**, la sicurezza sul lavoro e il clima

organizzativo che sa costruire intorno a sé.

Semplificare prima di aggiungere: Prima di introdurre nuovi sistemi di benefit, le organizzazioni devono ridurre il superfluo, tagliando le riunioni ridondanti, eliminando le priorità sovrapposte e monitorando assenze e turnover esclusivamente in forma aggregata, senza trasformare i dati in strumenti di sorveglianza individuale.

Proposte per il sistema economico e i territori: A livello di policy, lo studio promuove l'adozione di **Management Voucher** per sostenere mentoring e temporary management nelle PMI, la creazione di **Academy territoriali** promosse da associazioni datoriali, università e Camere di Commercio, e la diffusione di **Osservatori sulla maturità manageriale** per supportare anche le microimprese del Mezzogiorno.

La sfida della competitività industriale per il nostro Paese non si vince aumentando indefinitamente la pressione sulle persone, ma **distribuendo vera autonomia decisionale e strutturando i processi**. Il futuro della dirigenza appartiene a chi saprà garantire la crescita economica senza consumare il capitale umano: una lezione quanto mai essenziale per guidare il rilancio delle PMI italiane.

MARE E TERRA: UN PAESE CONNESSO

In moltissime circostanze, il valore prodotto lungo le coste fatica a penetrare nell'entroterra, a creare filiere, servizi, occupazione e nuove opportunità. Bisogna favorire piattaforme capaci di dialogare, mettendo in rete porti, aree industriali, poli logistici e turistici

di **Valter Quercioli**, *Presidente Federmanager*

La **blue economy**, nella sua accezione più ampia, sta conquistando un posto di rilievo nell'agenda industriale del Paese. Se prima infatti si guardava al mare soprattutto per i **comparti industriali** ad esso tradizionalmente connessi, come portualità, cantieristica e trasporto marittimo, oggi il perimetro di interesse si sta notevolmente ampliando e ricomprende le diverse attività capaci di **generare benefici economici, sociali e occupazionali** per le aree territoriali di riferimento. Nel caso di un Paese come il nostro, che può vantare **oltre 8mila chilometri di coste**, ben si comprende quindi l'importanza della posta in gioco. Ma per crescere, è chiaro, servono **infrastrutture materiali, immateriali e risorse territoriali** adeguate. Serve rafforzare i **collegamenti tra porti e interporti**, migliorare le **connessioni** ferroviarie, stradali e digitali, oltre che rendere più efficiente la **circolazione di merci e persone**. È questo l'approccio da assumere per determinare una relazione più stretta e proficua tra le economie del mare e quelle dei territori. In moltissime circostanze, infatti, **il valore prodotto lungo le coste fatica a penetrare nell'entroterra**, a creare filiere, servizi, occupazione e nuove opportunità. Abbiamo invece bisogno di favorire piattaforme capaci di dialogare, mettendo in rete porti, aree industriali, poli logistici e turistici.

Altro tema di stringente attualità è quello della **sostenibilità**. La transizione ecologica del settore marittimo impone **investimenti, innovazione e scelte industriali coraggiose**. Scelte che riguardano l'adeguamento delle flotte, delle strutture portuali, delle infrastrutture energetiche e dei servizi collegati. Decisioni necessarie per ottemperare agli impegni che il Paese ha assunto, nel quadro dell'Ue, e per non frenare le attuali e future prospettive di **competitività** nazionale.

Federmanager vuole fare la propria parte fino in fondo, di concerto con il decisore pubblico e gli interlocutori del settore privato. Attraverso il prezioso lavoro della nostra Commissione Blue Economy, in raccordo con le altre Commissioni



competenti, in particolare Trasporti & Logistica e Infrastrutture, portiamo nei principali tavoli di confronto competenze manageriali, conoscenza delle filiere ed esperienza industriale. Nel Paese che fu delle Repubbliche marinare e che occupa una posizione centrale nel Mediterraneo, sarebbe imperdonabile non valorizzare fino in fondo la blue economy. Occorre però investire con maggiore determinazione nelle competenze del mare, avvicinare la formazione alle esigenze del lavoro e aiutare le imprese ad attrarre e trattenere i talenti di cui hanno bisogno.

Non possiamo più navigare a vista. **La blue economy deve diventare parte integrante della politica industriale italiana.** Come manager, vogliamo contribuire a indicarne la rotta, coniugando competitività, sostenibilità e sviluppo dei territori.

UN POTENZIALE DA FAR EMERGERE

I settori interessati dalla blue economy aprono nuove rotte per produrre valore, attrarre investimenti, creare occupazione e rafforzare il posizionamento dell'Italia negli equilibri economici internazionali

di **Mario Cardoni**, *Direttore Generale Federmanager*

Il mare è un elemento centrale nella storia economica, commerciale e culturale del nostro Paese. Eppure, non siamo ancora riusciti a coglierne pienamente il potenziale, come **leva di sviluppo industriale e infrastrutturale**. Oggi, invece, la **blue economy** ci dà questa grande opportunità e sta conquistando lo spazio che merita nel dibattito nazionale, imponendosi come una delle frontiere più promettenti per la crescita e la competitività.

E sono proprio i settori interessati dalla **blue economy** ad aprire nuove rotte per produrre valore, attrarre **investimenti**, creare occupazione e rafforzare il posizionamento dell'Italia negli equilibri economici internazionali.

Un primo tema importante da affrontare riguarda i **porti**. Nonostante gli interventi normativi che negli anni hanno cercato di razionalizzare il sistema portuale italiano, permane troppo spesso una logica di **competizione interna tra scali**, che finisce per indebolire il sistema nel suo complesso.

In un contesto globale come quello attuale, la competizione non può ridursi a una gara tra un porto italiano e l'altro, ma deve guardare alla sfida lanciata dai **grandi hub europei e mondiali**. Per questo occorre una maggiore capacità di fare sistema – come del resto necessario anche in altri settori industriali –, valorizzando i diversi scali in coerenza con i propri **obiettivi territoriali**, nel quadro però di una **strategia nazionale condivisa**. Serve, pertanto, una visione di sistema che non disperda le enormi potenzialità della rete portuale nazionale e sappia fare leva sulle peculiarità costiere dell'Italia e su una posizione geografica invidiabile.

Intermodalità, logistica, avanzamenti tecnologici e connessioni efficienti devono diventare parte di un disegno lungimirante, capace anche di limitare per il Paese il ricorso al trasporto su gomma.

Ma la **blue economy** non riguarda soltanto la portualità, naturalmente. Interessa la cantieristica, la ricerca, **l'energia** e nuovi



modelli per la pesca, che deve confrontarsi con risorse marine sempre più fragili. Su questi ambiti occorre rafforzare le **filiere**, irrobustire i **poli industriali** e soprattutto sviluppare **competenze manageriali** specialistiche.

C'è infine un tema di orizzonte, anche culturale, da porsi. Negli ultimi anni l'attenzione diffusa si è concentrata molto sul controllo dello spazio aereo e dello spazio extra-atmosferico. È certamente corretto, ma non bisogna dimenticare che **sotto la superficie del mare** si sviluppa una parte essenziale delle infrastrutture da cui dipendono le nostre economie e la nostra sicurezza, come quelle digitali ed energetiche.

Guardare al cielo e allo spazio è necessario. Ma, se vogliamo costruire il futuro, **il mare è una priorità**: valorizzarne appieno il ruolo significa tutelare la sicurezza energetica, la sovranità dei dati e, in ultima analisi, **l'autonomia strategica** del Paese e del continente europeo.

DALLA DONAZIONE ALLA SANITÀ DIGITALE IL MODELLO EMA HEALTH TRA INNOVAZIONE, PROCESSI E IMPATTO SOCIALE

Intervista a Chiara Schettino e Filippo Toni, founder di Ema Health, di Emanuele Schirru, Coordinatore Commissione Organizzazione Federmanager Roma

Digitalizzare la sanità non significa trasferire online processi esistenti, ma ripensarli, eliminare inefficienze e utilizzare meglio i dati.

Da questa visione nasce **Ema Health**, realtà HealthTech italiana fondata da **Chiara Schettino e Filippo Toni**. Il primo ambito di applicazione è la donazione di sangue, con **ROSSO**, la piattaforma che semplifica la ricerca del centro e la prenotazione. Oggi l'azienda amplia il proprio raggio d'azione con **EmaOS**, per digitalizzare i processi delle strutture sanitarie e dei centri di raccolta, e **Corporate LifeSavers**, il programma che coinvolge le imprese nella promozione della donazione, rendendo misurabile l'impegno sociale. Abbiamo incontrato i founder per parlare di tecnologia, management, ESG e innovazione.

Siete partiti dalla donazione di sangue, un settore essenziale ma caratterizzato da processi frammentati. Quale problema avete individuato?

Risponde Chiara Schettino:

In Italia esiste un sistema trasfusionale di enorme valore, ma l'esperienza del cittadino e i processi organizzativi presentano livelli di digitalizzazione differenti.

Ci siamo messi nei panni di chi si avvicina alla donazione: dove posso donare? Come trovo il centro più vicino? Come prenoto? Ogni barriera può diventare un motivo per rinunciare.

ROSSO semplifica il percorso, consentendo di trovare il punto di raccolta e prenotare dallo smartphone. Abbiamo poi capito che occuparsi soltanto del

donatore non bastava: bisognava guardare all'intera filiera.

ROSSO vi ha fatto conoscere, ma oggi il vostro modello è più ampio. Come si sta evolvendo?

Risponde Chiara Schettino:

ROSSO interviene sull'esperienza del donatore; **EmaOS** è dedicata alle strutture sanitarie e ai centri di raccolta, per digitalizzarne i processi.

In sintesi, **ROSSO lavora sull'esperienza del donatore, EmaOS sull'efficienza della struttura**. Vogliamo costruire un ecosistema che migliori i servizi, la qualità dei dati e la capacità di programmazione.

Quali inefficienze volete eliminare nelle strutture sanitarie attraverso EmaOS?

Risponde Filippo Toni:

Una parte importante dell'innovazione consiste nel rendere più efficienti le attività quotidiane che assorbono tempo e risorse. EmaOS punta a semplificare i flussi operativi, ridurre le attività manuali e rendere le informazioni più accessibili. Per noi il principio è chiaro: **la tecnologia deve semplificare il lavoro e liberare tempo, non aggiungere complessità**. È un insegnamento valido anche oltre la sanità.

Quale ruolo possono avere dati e intelligenza artificiale



Filippo Toni e Chiara Schettino, founder Ema Health

nel sistema trasfusionale?

Risponde Filippo Toni:

Digitalizzare i processi e strutturare i dati permette di migliorare la programmazione. La donazione dipende da variabili come stagionalità, distribuzione territoriale, disponibilità dei donatori e fabbisogni. La tecnologia può aiutare ad analizzarle e supportare chi organizza la raccolta. Vogliamo **prevenire le criticità anziché limitarci a reagire alle emergenze**. Gli algoritmi devono supportare, non sostituire, le decisioni delle persone.

Con Corporate LifeSavers avete portato la donazione nelle aziende. Perché un'impresa dovrebbe occuparsi di sangue?

Risponde Filippo Toni:

Perché l'impresa è una comunità capace di generare impatto sul territorio. Corporate LifeSavers coinvolge i dipendenti attraverso informazione, tecnologia e iniziative dedicate alla donazione. L'azienda offre così alle proprie persone la possibilità di partecipare concretamente. La responsabilità sociale diventa anche uno strumento di welfare, engagement, employer branding e promozione della prevenzione.

Il fattore Social dell'ESG è spesso difficile da tradurre in numeri. La donazione può diventare un indicatore misurabile di impatto?

Risponde Chiara Schettino:

È una delle direzioni su cui lavoriamo. Corporate LifeSavers punta a misurare la partecipazione attraverso indicatori come dipendenti raggiunti, adesioni, prenotazioni, nuovi donatori e continuità delle donazioni.

Questi dati aiutano le imprese a integrare il progetto nella strategia di sostenibilità e a comunicarne i risultati.

Un esempio significativo è **Generali**, che partecipa al programma da tre anni. Collaborazioni durature dimostrano come la donazione possa diventare parte di un percorso aziendale strutturato.

Qual è il business case di Corporate LifeSavers per un CEO o un HR Director?

Risponde Chiara Schettino:

Purpose, reputazione ed engagement non si costruiscono soltanto attraverso la comunicazione: le persone chiedono



Emanuele Schirru, Coordinatore Commissione Organizzazione Federmanager Roma

coerenza tra ciò che le aziende dichiarano e ciò che fanno.

Corporate LifeSavers rende questa coerenza concreta, coinvolgendo i dipendenti. Per il management significa lavorare su responsabilità sociale, welfare, employer branding e senso di appartenenza, con risultati tangibili in termini di partecipazione e donazioni. La nostra proposta è passare dalla **Corporate Social Responsibility** raccontata a una **responsabilità sociale partecipata e misurabile**.

Come si innova in un settore regolamentato come la sanità, facendo dialogare startup e istituzioni?

Risponde Chiara Schettino:

In sanità non si innova contro il sistema, ma insieme al sistema. Le startup sono portate a correre, mentre istituzioni e strutture devono rispettare responsabilità, procedure e vincoli.

La sfida è costruire un linguaggio comune. Dialoghiamo con istituzioni, strutture sanitarie, professionisti, associazioni, università e imprese per fornire strumenti che aiutino ciascuno a svolgere meglio il proprio ruolo.

Servono ambizione e pazienza: una visione di lungo periodo e la capacità di costruire ogni passaggio insieme agli interlocutori.

Dove dovrebbe essere Ema Health tra cinque anni per potersi dire soddisfatta?

Rispondono Chiara Schettino e Filippo Toni:

Vorremmo rendere la donazione più semplice e i processi delle strutture più efficienti. Continueremo a far crescere ROSSO e a sviluppare EmaOS, valorizzando i dati per migliorare la programmazione e anticipare le criticità.

L'obiettivo è rendere la disponibilità di sangue sempre più programmabile, affinché l'emergenza diventi progressivamente l'eccezione. Guardiamo anche all'internazionalizzazione, perché il problema riguarda molti Paesi.

Nel lungo periodo vogliamo applicare la nostra esperienza ad altri processi sanitari. Molti problemi, infatti, non richiedono necessariamente una nuova cura, **ma processi migliori, dati migliori**

e tecnologie capaci di mettere in relazione ciò che oggi è frammentato. È su questa visione che vogliamo costruire il futuro di Ema Health.



EmaHealth

Scarica Rosso.

Inquadra il QR code o vai su **rosso.app**





C'ERAVAMO TANTO AMATI

di **Giovanni Gualario**, Vicepresidente
Federmanager Roma

Il clima è cambiato. Non parliamo del clima in senso meteorologico – che pure è innegabilmente cambiato – ma del **"sentiment" dell'opinione pubblica verso i campioni del big tech, le loro invenzioni e le loro imprese**, un tempo non lontano narrate in chiave quasi epica e **oggi osservate con sospetto quando non con ostentata ostilità**.

Eppure, al principio il barometro tendeva al bello, a cominciare dai luoghi dove cominciava la rivoluzione: la California che per una intera generazione di boomers (non a caso i più assidui frequentatori di Facebook) era sinonimo di libertà e anticonformismo; fu forse questo il primo *misunderstanding*. La rivoluzione si presentava democratica; si trattava di rendere il web disponibile a chiunque, consentire liberamente l'accesso a informazioni e conoscenze prima riservate a pochi privilegiati e nella quantità

Dall'entusiasmo iniziale alla diffidenza: il rapporto dell'opinione pubblica con il mondo big tech è profondamente cambiato. Tra privatizzazione del Web, potere dei dati, geopolitica e impatti ambientali, emerge tutta l'ambivalenza della rivoluzione digitale

bastante al momento, saltando le mediazioni di specialisti e professoroni, di condividere piattaforme di comunicazione su scala mondiale.

In un suo libro – "The Game" – Alessandro Baricco, a proposito del Web, riporta la convinzione, condivisa all'epoca dai più, che la smaterializzazione della realtà avrebbe *"limitato il contatto con la realtà fisica, per rendere più fluido, più pulito e più gradevole il rapporto col mondo, con le cose, con le persone"* (A. Baricco, *The Game*, ed. Einaudi 2018).



Giovanni Gualario

In questa prima fase le promesse sembrarono mantenute **e le nuove tecnologie, e i loro alfieri, sembrarono essere davvero le avanguardie di un mondo migliore** e le loro invenzioni strumenti utili anche per cambiamenti politici (ovviamente verso il "bene"), si pensi al ruolo attribuito ai social nelle cosiddette "primavere arabe" che aprirono speranze di democrazia in luogo dei regimi autoritari del nord Africa e Medio Oriente.

Ai più attenti il caso della **Cambridge Analytica cominciò a far sorgere qualche interrogativo**: milioni di informazioni raccolte senza permesso fra gli utenti di Facebook e utilizzate per il targeting politico e per influenzare le elezioni inglesi. Il barometro virò al cattivo tempo.

Da allora è stato un **susseguirsi di scoperte spiacevoli**: la scoperta del valore economico dei dati acquisiti massicciamente e gratuitamente dalle big tech e usati a scopi pubblicitari o di orientamento politico e sorveglianza, i danni collaterali soprattutto per le generazioni più giovani dell'abuso dei social, il potere esercitato dagli algoritmi nel filtrare le notizie in relazione agli orientamenti dei singoli utenti, le ricadute non sempre positive sul mercato del lavoro e altre ancora.

Ma tutto questo in fondo è ancora nella normalità dell'introduzione di una nuova tecnologia: sempre ci sono vincitori e vinti, sempre bisogna attendersi, insieme ai benefici, dei costi immancabili.

Il vero tradimento delle speranze originarie è stata l'appropriazione e la spartizione del Web da parte

delle grandi imprese big tech; quella rete (il Web) che doveva essere libera a disposizione dell'umanità è diventata un insieme di recinti all'ingresso dei quali i detentori delle chiavi di accesso ai gates impongono balzelli per chi voglia accedere e si appropriano dei dati forniti dalle attività (il lavoro) degli utenti.

L'ex ministro delle finanze greco **Yanis Varoufakis** ha paragonato la privatizzazione di fatto del Web avvenuta in questi anni, alla "chiusura dei campi comuni" (enclosures) in Inghilterra nel XVIII secolo, che dette avvio alla accumulazione dei capitali in seguito utilizzati nella prima rivoluzione industriale. (Y. Varoufakis, *Tecnofeudalesimo*, ed. La nave di Teseo 2023).

Anche oggi **gli enormi profitti generati dal controllo del Web vengono utilizzati dalle big tech per guidare (in chiave profittevole e oligopolistica) la nuova rivoluzione della IA**, naturale prosecuzione ed evoluzione della rivoluzione digitale degli ultimi decenni.

Un altro aspetto del tradimento consumato è **l'abbandono della logica mondialista che aveva segnato l'inizio dell'era di internet**. Uno degli aspetti più apprezzati delle imprese tech era la loro sostanziale transnazionalità e il fatto di essere, di fatto, gli strumenti principali della globalizzazione non solo delle merci ma anche delle idee. Oggi invece **assistiamo alla regionalizzazione del tech che tende a caratterizzarsi soprattutto per la sua appartenenza a un sistema geopolitico** (principalmente America e Cina, restando l'Europa di fatto assente), diventando esso stesso fattore di competizione anche in chiave bellica, operando anche sul versante cognitivo della popolazione al fine di condizionarne l'orientamento e il consenso politico.

Ma questo cambiamento nell'opinione pubblica è da mettersi in relazione anche con un altro aspetto del tech digitale, emerso prepotentemente negli ultimi tempi: la sua "fisicità", cioè i suoi aspetti hard inizialmente nascosti sotto il cappello della sua apparente "immaterialità".

A dispetto della sua presunta leggerezza, il tech digitale presenta aspetti hard considerevoli: mastodontici data center e server, consumi energetici significativi, necessità di terre rare, mega fabbriche di devices che spesso sfruttano manodopera in Paesi lontani.

Da questo derivano **impatti ambientali, sociali e geopolitici non molto diversi da quelli tradizionalmente derivanti dalla industria manifatturiera**.

Abbiamo ormai perso l'iniziale innocenza rispetto al tech digitale che non significa rigettarlo in toto ma piuttosto **coglierne l'intrinseca ambivalenza** non diversa da quella delle tecnologie che l'hanno preceduto.

IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI

"Benchmarking 2026: implementazione del CCNL Dirigenti 13/11/2024 e disponibilità di accordi di Secondo Livello per benefit e servizi"

A cura della Commissione Sindacale e della Commissione Previdenza e Assistenza

Federmanager Roma, dopo l'insediamento della nuova Governance a **febbraio 2025**, ha individuato tra i vari temi e progetti di interesse la possibilità di eseguire un'indagine conoscitiva sullo stato di applicazione del nuovo **CCNL Dirigenti** firmato a **novembre 2024**. L'obiettivo era condurre una indagine per verificare la rispondenza delle implementazioni nelle varie Aziende ove lavorano i dirigenti aderenti (sia grandi Gruppi che medie Aziende) dei dettami contrattuali e soprattutto della disponibilità di servizi e benefit integrativi.

Questa ricerca (*Benchmarking 2026: implementazione del CCNL Dirigenti 13/11/2024 e disponibilità di accordi di Secondo Livello per benefit e servizi*) vuole essere un contributo per testare le best practices in termini di "integrativi" come proposta per il futuro contratto nazionale attraendo ed estendendo a tutte le Aziende le migliori pratiche censite.

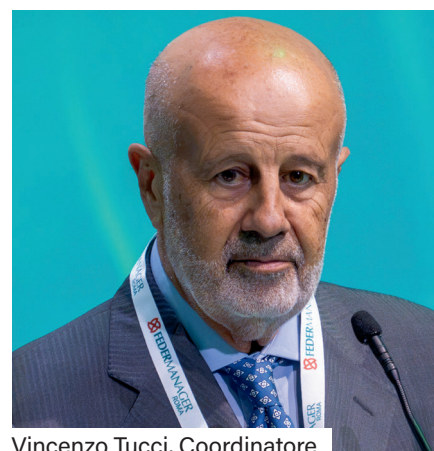
L'indagine ha coinvolto 41 soggetti (RSA e Gruppi), con una partecipazione di 28 rispondenti. Il perimetro analizzato si divide in 21 **"Grandi Aziende"** (>1000 dipendenti), incluse realtà complesse come FS ed ENI, e 7 **"Medie Aziende"** (<1000 dipendenti). La prevalenza di grandi gruppi industriali e società a partecipazione pubblica garantisce la massa critica necessaria per dettare i nuovi benchmark di settore, fungendo da traino per l'intero sistema delle relazioni industriali.

L'elemento caratterizzante della figura del dirigente è la funzione di **promuovere, coordinare, gestire, definire e realizzare gli obiettivi dell'impresa o di un suo ramo autonomo** (artt. 1 e 2 del CCNL 2024).

Si tratta, come ben noto, di un impegno pieno, diretto e assorbente che per la sua specificità è regolato da uno specifico CCNL. Questa indagine si sofferma su istituti economici ma fa emergere anche la necessità di servizi più strettamente orientati alla persona (quali ad esempio Well-being e Caregiver o Formazione) oltre ad aspetti legati al gender-gap previdenziale. Tuttavia, la dimensione dirigenziale non si esaurisce nella mera retribuzione durante la fase attiva della vita lavorativa ma **deve essere armonicamente sostenuta su tutte le dimensioni**



Giovanni Ridolfi, Coordinatore Commissione Sindacale



Vincenzo Tucci, Coordinatore Commissione Previdenza e Assistenza

valoriali oggi ritenute essenziali: retribuzione, previdenza integrativa, assistenza sanitaria, welfare, servizi alla persona e per la famiglia.

Solo una ben orchestrata offerta di *global compensation* può creare il necessario riconoscimento valoriale al lavoro dirigenziale ("**realizzare gli obiettivi dell'impresa**") che si deve estendere plasticamente dalle hard skills specifiche del settore alle soft skills nella gestione e valorizzazione dei collaboratori.

In un sistema complesso in evoluzione continua il dirigente deve saper trovare di volta in volta la strada migliore; allo stesso modo le Aziende debbono saper evolvere in maniera complementare le proprie modalità di remunerazione dirigenziale. Dalla ricerca appare evidente una diversità rilevante tra l'offerta di **Welfare e Benefit** tra le Grandi e le Medie Aziende i cui dirigenti sono aderenti a Federmanager Roma.

È pertanto auspicabile avviare un **processo "osmotico" che consenta di adeguare verso l'alto i servizi integrativi tra tutte le Aziende**.

Federmanager Roma è la sede naturale dove poter avviare un processo di condivisione per **colmare i gap comunicativi sul nuovo CCNL e attivare e stimolare la contrattazione di Secondo Livello relativa al welfare** con il coinvolgimento attivo di tutte le RSA che debbono sempre più diventare la cinghia di trasmissione tra la rappresentanza centrale di Federmanager e i singoli associati nelle varie Aziende.

Nel prossimo numero della Rivista sarà pubblicata la versione integrale della ricerca.

LA GOVERNANCE SI IMPARA SUL CAMPO

FORMAZIONE D'ECCELLENZA CON FEDERMANAGER ROMA

di **Luisa Russo**, Gruppo Minerva
Federmanager Roma

Quando un'iniziativa formativa coinvolge **oltre 240 manager** nell'area romana, significa che risponde a un'esigenza concreta: sviluppare competenze, confrontarsi con esperienze di alto livello e affrontare con maggiore consapevolezza le responsabilità della governance.

Da questa volontà nasce il percorso di alta formazione **Manager on Board** dedicato ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, che con **Marisella Cardaci** (coordinatrice del Gruppo Minerva Roma) abbiamo avuto il piacere di ideare e organizzare. Un progetto nato da un'intuizione condivisa e sviluppato attraverso quasi un anno di lavoro, per trasformare un'idea in un'opportunità concreta di crescita professionale.

Cosa rende questo percorso distintivo?

- Docenti di altissimo profilo. Consiglieri di Amministrazione e componenti di Collegi Sindacali di grandi società nel panorama nazionale, anche quotate, che portano in aula competenze ed esperienza diretta sul campo.
- Contenuti mirati e attuali. Un programma sviluppato intercettando i bisogni formativi sul tema e integrandoli con contenuti strategici, tra cui la gestione dei conflitti.
- Un format pensato per i manager. Trenta ore di formazione, incontri di due ore ogni due settimane, i giovedì dalle 16:30 alle 18:30, registrazioni disponibili anche in modalità asincrona e attestato di frequenza con almeno l'80% delle presenze.
- Accredito professionale. Il percorso è accreditato presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti

FEDERMANAGER MINERVA ROMA

MANAGER ON BOARD

Corso di alta formazione
per Consiglieri di Amministrazione e
Componenti di Collegi Sindacali

ISTITUZIONI DI GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ

FINANZA, STRATEGIA E ANALISI

ARTICOLAZIONE DEL CONTROLLO

SOSTENIBILITÀ E SOFT SKILLS

CORSO GRATUITO PREVIA ISCRIZIONE A FEDERMANAGER ROMA

DESTINATARI: Manager - Professional - Aspiranti Consiglieri e Sindaci
PERIODO: 15 moduli - 2 giovedì al mese - ore 16:30/ 18:30
INIZIO: 17 settembre - MODALITÀ: On-line

SCOPRI IL PROGRAMMA E CANDIDATI
Info e chiarimenti: segreteria@federmanager.roma.it

Scopri il programma e candidati inquadrando il QR-code

Contabili di Roma, per le materie obbligatorie, e presso l'Ordine degli Avvocati di Roma.

- Gratuità per gli iscritti a Federmanager Roma. Un'opportunità di formazione qualificata senza costi aggiuntivi per gli associati.
- Networking e nuove connessioni. Il percorso si concluderà con un evento di networking, un'occasione per consolidare le relazioni e favorire nuove connessioni, valorizzando il confronto oltre l'aula.

Dietro ogni progetto ci sono persone, fiducia e collaborazione. Ringrazio Marisella per il confronto e l'impegno condiviso, e tutte le colleghe e i colleghi che vorranno contribuire alle nostre iniziative. **Il Gruppo Minerva Roma è aperto a chiunque desideri condividere competenze, esperienze e idee, indipendentemente dal genere.**

Un grazie al **Presidente Antonio Amato**, al **Direttore Carlo Imperatore** e a tutta la squadra di Federmanager Roma, compresi gli staff amministrativo e della comunicazione, per il prezioso supporto.

Un ringraziamento speciale al **Direttore scientifico**, il collega **Prof. Francesco Fallacara**, e a tutti i docenti per aver messo a disposizione tempo e competenze.

Questo progetto dimostra cosa può nascere quando le competenze si incontrano e **le idee trovano spazio per crescere**. Far parte di Federmanager Roma significa investire nella propria crescita, accedere a occasioni formative di qualità, ampliare la rete professionale e contribuire attivamente alla comunità manageriale.

Se desiderate crescere, condividere esperienze e partecipare a nuove iniziative, vi invito a conoscere Federmanager Roma e il Gruppo Minerva Roma.

Il percorso continua. Nuove opportunità sono in arrivo. Stay tuned!

LEADERSHIP TALKS

UN ANNO DI CONFRONTO TRA GIOVANI MANAGER E PROTAGONISTI DELL'ECONOMIA



Leadership Talk con
Massimiliano Montefusco, CEO di
RDS 100% Grandi Successi

Il Gruppo Giovani di Federmanager Roma ha fatto della formazione un'occasione di dialogo e di rete

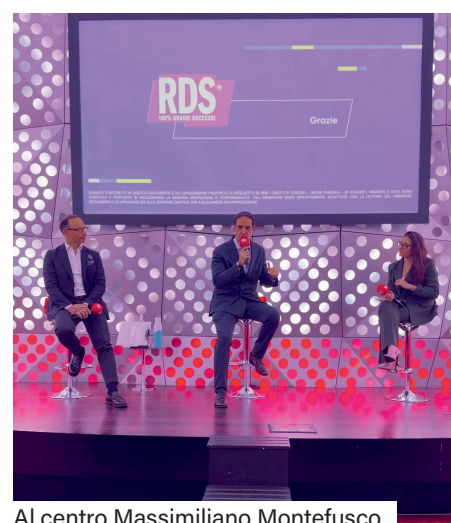
A cura del Gruppo Giovani Federmanager Roma

Incontri, leader e una scommessa: portare chi guida le aziende davanti a chi le guiderà domani. A un anno dal debutto, i **Leadership Talks di Roma** sono un appuntamento atteso dai giovani manager della Capitale. Li ha voluti il **Gruppo Giovani di Federmanager Roma**, fortemente sostenuti dal **Presidente Antonio Amato** e dal **Direttore Generale Carlo Imperatore**: un'iniziativa che, come è stato ricordato dal palco, è "nata da un gruppo di giovani per i giovani".

La formula è semplice e riconoscibile. L'ospite apre portando un oggetto che lo rappresenta e sceglie una parola. Poi

racconta percorso e visione, affronta il fast round "tre domande in tre minuti" (un libro, una figura di riferimento) e lascia una domanda al protagonista del talk successivo, senza sapere chi sarà. Ogni serata si chiude con le domande della platea e una foto di gruppo. Tutto in 45 minuti.

Il primo incontro ha avuto come ospite **Guglielmo Gennaro Auricchio**, export manager e Head of Sustainability di **Gennaro Auricchio SpA**. Con lui si è parlato di governance con membri indipendenti, di Patto di Famiglia, di un export oltre il 50%, di come si entra in azienda con un cognome importante e si gestiscono colleghi senior. Il suo oggetto, un sigaro, è diventato il simbolo delle pause che aiutano a decidere meglio.



Al centro Massimiliano Montefusco

Il secondo talk è stato all'auditorium di **RDS 100% Grandi Successi**, con la collaborazione di altre associazioni di manager. Il **CEO Massimiliano Montefusco** ha portato il pass del **Consumer Electronics Show di Las Vegas**, dove va da 16 anni,



Leadership Talk con Rossella Calabrese, consigliera delegata di Treccani Accademia



Al centro Rossella Calabrese



Leadership Talk con Guglielmo Gennaro Auricchio, export manager e Head of Sustainability di Gennaro Auricchio SpA



Leadership Talk con Sabrina De Filippis, amministratore delegato e direttore generale di FS Logistix

e ha parlato di intelligenza artificiale, robotica e futuro dell'auto. Ai giovani ha lasciato un metodo: "La sperimentazione costante diventa un fattore distintivo e fondamentale". E sul rapporto tra generazioni: "Non ci deve essere una frattura

intergenerazionale, ma ci deve essere un reverse mentoring".

Poi è toccato a **Rossella Calabrese**, consigliera delegata di **Treccani Accademia**. Ha scelto una matita, che "si tempera, quindi si rinnova", e due parole: **fiducia**

e responsabilità. Sull'intelligenza artificiale ha chiesto alla formazione di puntare su esperienza e pensiero critico: "Se non sappiamo fare bene la domanda, la risposta che stiamo cercando potrebbe non essere giusta". Il consiglio ai giovani: "Non avere fretta di sembrare un leader".

Il quarto appuntamento ha avuto per protagonista **Sabrina De Filippis**, amministratore delegato e direttore generale di **FS Logistix**, in procinto di compiere trent'anni nel **Gruppo FS**. Partita da un trolley e dalla parola "mamma", ha raccontato la trasformazione di un'azienda che deve diventare un vero operatore logistico. Ai manager di domani ha detto: "Bisogna sempre interpretare un incarico che ti viene dato e fare in modo che quell'incarico possa diventare importante". Alla platea ha indicato nella coerenza il suo punto di forza: "Se io dico che una cosa si può fare, si fa; se dico che non si può fare, spiego e non la faccio".

Dietro ogni incontro – l'ultimo del 2026 con **Giancarlo Abete**, **Presidente della Lega Nazionale Dilettanti** – c'è il lavoro del Gruppo Giovani, che ha scelto gli ospiti, costruito le domande e coinvolto le associazioni partner. Ma il valore dei Leadership Talks sta anche in ciò che accade dopo: le domande dal pubblico, il confronto a fine serata, i contatti che nascono tra generazioni e settori diversi. È il networking che Federmanager mette a disposizione dei giovani, non un contorno ma parte della formazione. Il 2027 parte da qui.

LA LONGEVITÀ MANAGERIALE DA ESTENSIONE DELLA VITA A RISERVA STRATEGICA

Le rappresentanze sindacali e di categoria di fronte alle sfide di longevità retention



di **Salvo Carbonaro**, Coordinatore
Gruppo Seniores Federmanager Roma

In un quadro demografico segnato dall'invecchiamento della popolazione e da un ricambio generazionale insufficiente, la **longevità** ha smesso di essere una semplice estensione cronologica dell'esistenza per trasformarsi in un valore concreto. Oggi la **longevità manageriale** definisce un'inedita "età intermedia", in cui l'identità del dirigente affianca alla carriera tradizionale una rinnovata progettualità di vita e di responsabilità sociale.

Gli over 55-65 non alimentano soltanto la **silver economy**, ma svolgono un ruolo fondamentale come ammortizzatori

sociali all'interno del welfare familiare. Valorizzare questa fascia d'età significa strutturare un "PIL invisibile" dell'economia sociale, garantendo continuità lavorativa, ruoli intermedi e una cittadinanza attiva e competente.

Sul fronte aziendale, i dati confermano un cambio di passo: secondo le tendenze di **Randstad**, la percezione dei profili senior è sempre più positiva, con una crescita del **65% degli over 55 al lavoro**. Un vero e proprio riscatto della **seniority**, capace di coniugare esperienza, visione e leadership.

Oltre la parabola tradizionale: il superamento del "traguardo" pensione

Il prolungamento della vita professionale sta sovvertendo il modello di carriera basato sullo schema tradizionale *crescita-picco-uscita*. La pensione cessa di rappresentare un "traguardo di riposo" e diventa un'opportunità di reinvenzione dentro e fuori dal perimetro aziendale.

Il benessere, la salute e la rete relazionale maturati negli anni di lavoro non servono solo ad ammortizzare i costi della fragilità nell'età avanzata, ma generano la libertà di decidere come e dove continuare a contribuire allo sviluppo del Paese. L'esperienza accumulata – dalla gestione delle crisi alle negoziazioni complesse – smette di essere un patrimonio esclusivamente individuale per trasformarsi in una

riserva strategica collettiva e in una prontezza mentale che nessuna tecnologia può sostituire.

La sfida per le associazioni: dalla tutela in servizio al chance management

Storicamente focalizzate sulla tutela della parabola lavorativa degli iscritti in servizio (contrattazione, formazione, carriera e previdenza), le organizzazioni di categoria dei dirigenti si trovano oggi a dover evolvere. Il loro nuovo compito è diventare un punto di riferimento nella fase di transizione professionale, negoziando con le parti datoriali soluzioni flessibili e tutele che accompagnino il passaggio dal paradigma della "pensione-traguardo" a quello del "**chance management**".

Garantire la continuità professionale dell'executive richiede forme contrattuali e tutele innovative che codifichino e proteggano nuove figure intermedie come per esempio:

- **Fractional manager** (specializzati in M&A, internazionalizzazione, partnership);
- Moderni statuti per l'**executive advisory & governance**;
- Quadri normativi agevolati per attività di **mentoring e advisor**.

Troppo spesso, infatti, l'executive manager si trova da solo a reinventare il proprio riposizionamento sul mercato, senza poter contare su un supporto strutturato dalla propria associazione,



con il rischio concreto, per quest'ultima, di perdere l'iscritto.

Le azioni chiave per integrare il capitale di competenze

Per attivare il contributo dei senior ed evitare di far gravare la ricerca di soluzioni sui singoli iscritti, il sistema di rappresentanza deve superare la logica a somma azzerata della "sostituzione generazionale", promuovendo invece un'effettiva **integrazione tra età diverse**.

Occorre colmare il ritardo nell'interpretazione di questo fenomeno attraverso cinque direttrici operative:

1. *Anagrafe delle competenze:*
creazione di un database dinamico con i profili professionali degli iscritti, per incrociare la domanda di mercato con le competenze senior disponibili.
2. *Coinvolgimento associativo:*
sviluppo di modelli organizzativi più partecipativi per i dirigenti pensionati, valorizzando il loro ruolo all'interno della vita dell'associazione.
3. *Integrazione contrattuale:*
codificazione formale, nell'ambito della contrattazione bilaterale, di tutele e garanzie ad hoc per le nuove figure di lavoro flessibile e consulenziale.
4. *Formazione e re-skilling:*
promozione di percorsi formativi finanziati dagli enti bilaterali focalizzati sull'age management, per preparare i manager a ruoli di business angel, advisor e mentor.
5. *Piattaforme di incubazione territoriali:*
creazione di spazi di incontro e networking tra dirigenti esperti e realtà territoriali come PMI, startup ed enti del Terzo Settore, che

necessitano di guida strategica e governance ma non possono permettersi un executive full-time.

Conclusione: trasformare la visione in architettura organizzativa

Valori come la leadership, la memoria e la capacità di visione dei pensionati attivi non possono rimanere semplici dichiarazioni di intenti. Devono tradursi in un'**architettura organizzativa e negoziale** capace di dare voce, responsabilità e partecipazione reale a questa fascia di associati.

In questa prospettiva, anche la **formazione finanziata** dagli enti bilaterali – finora orientata quasi esclusivamente a chi è in piena carriera – dovrà progressivamente spalancare le porte ai progetti di *age management*, riconoscendo nella longevità un pilastro fondamentale dell'economia e della società di oggi.

ROMA CITTÀ SOLARE

IL CONTRIBUTO DI FEDERMANAGER

ROMA ALLA SMART CITY CHE NASCE DAL BASSO



di Alessandro Tiberi,
Federmanager Roma

"Questo non è solo un libro, è un manifesto". Si apre così **Roma Città Solare. La rivoluzione dal basso** (Edizioni Themis, 2026), il volume curato da **Leandro**

Aglieri che raccoglie in 28 capitoli idee e proposte della **Consulta Roma Smart City Lab**: un organismo consultivo interamente volontario nel quale imprese, università, associazioni e cittadini lavorano accanto all'amministrazione capitolina.

Energia, mobilità, sicurezza, innovazione sociale: ne emerge un esperimento di co-creazione che mette al centro la persona, non la tecnologia.

Federmanager Roma partecipa attivamente alla Consulta fin dalla sua costituzione, sedendo nel Consiglio Direttivo per portarvi la voce della cultura manageriale. Ho avuto il piacere di subentrare in questo ruolo a **Renato Fontana**, raccogliendone il testimone, e di contribuire al volume con due capitoli che vorrebbero accompagnare il lettore dalla visione al metodo.

Nel **capitolo 16**, *"Dai dati alle decisioni: costruire città veramente intelligenti"*, parto da un principio: **la tecnologia non è un fine, ma uno strumento per generare valore pubblico**. IoT, Big Data, intelligenza artificiale e digital twin consentono di passare da un'amministrazione reattiva a una anticipatoria, capace di intervenire prima che la criticità si manifesti. **La vera sfida, però, non è raccogliere il dato ma governarlo**: interoperabilità, qualità informativa, responsabilità chiare, per evitare la frammentazione in silos digitali. Da qui la mia proposta di un **registro pubblico degli algoritmi sul modello di Helsinki e Amsterdam**, in linea con l'**AI Act**, insieme a inclusione digitale, privacy by design e attenzione al Data Act, che riduce il rischio di lock-in tecnologico.

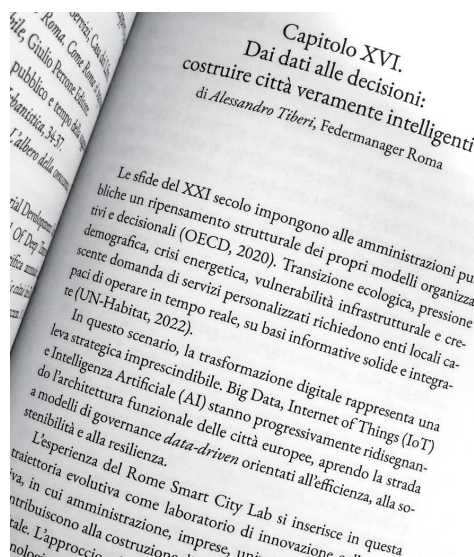
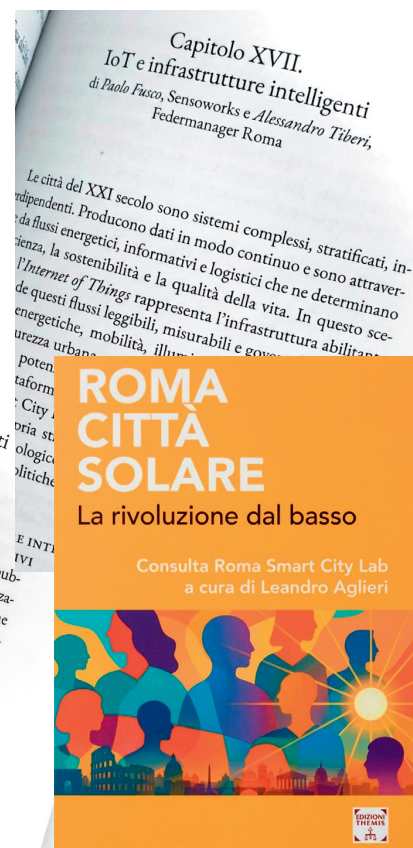
Nel **capitolo 17**, *"IoT e infrastrutture intelligenti"*, scritto con **Paolo Fusco (Sensoworks)**, **traduciamo la visione in architettura**. L'IoT diventa il sistema nervoso della città: un modello multilivello (sensori, edge, rete, piattaforma, applicazioni) alla base di una **Smart Infrastructure Platform cittadina fondata su standard aperti**

e **API pubbliche**. Gli ambiti prioritari sono la mobilità intelligente, le smart grid di quartiere con accumuli e comunità energetiche, il monitoraggio strutturale di ponti e viadotti, i digital twin per simulare gli scenari. A garanzia dei cittadini proponiamo un **Registro degli Algoritmi Urbani** e una **Roma City Dashboard** con indicatori pubblici e confrontabili nel tempo.

I benefici sono concreti: manutenzione predittiva e meno interventi in emergenza, quindi minori costi straordinari e maggiore continuità dei servizi; meno congestione ed emissioni; meno dispersioni e più autoconsumo energetico; investimenti pubblici protetti dalla dipendenza dai fornitori; più fiducia, perché trasparenza e controllo civico diventano strutturali. Il tutto con l'approccio che ci è più familiare come manager: ogni progetto smart va impostato come un programma di performance pubblica, con baseline, obiettivi quantitativi, tempi e responsabilità definite. Senza KPI pubblici, la smart city resta narrativa.

È questo il contributo che noi manager possiamo offrire alla città: metodo, misurabilità e responsabilità verso la comunità.

Perché, come ho voluto concludere in entrambi i capitoli, la vera intelligenza di una città non risiede nei sensori, ma nella **capacità collettiva di usarli per prendere decisioni migliori, più eque e più lungimiranti.**



DIETRO I NUMERI DI UN BUON RENDIMENTO



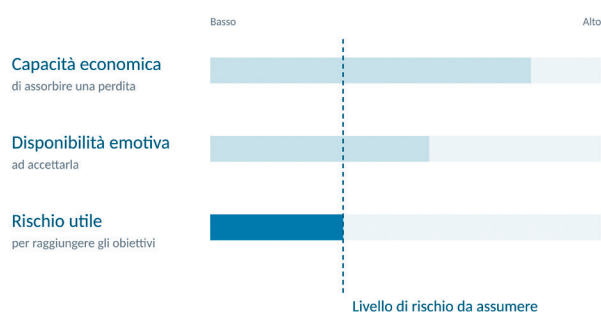
di **Gianluca Pepe**, Consulente
Finanziario Indipendente, Associato
Monium SCF

Cinquecentomila euro investiti, trentamila euro guadagnati in un anno. Di fronte a un risultato

positivo è naturale sentirsi soddisfatti. Eppure, **quel 6% racconta**

soltanto una parte della storia: per interpretarlo occorre conoscere il contesto in cui è stato ottenuto, il rischio assunto e la funzione che quel capitale svolge nella vita dell'investitore.

Il primo riferimento è il benchmark, un indice o una combinazione di indici che rappresenta i mercati nei quali il portafoglio investe. Se, nello stesso periodo, un riferimento coerente ha guadagnato il 10%, il nostro 6% merita un approfondimento. La differenza può dipendere dal rischio assunto, dalla selezione degli strumenti o da scelte di gestione che hanno prodotto risultati diversi. Il confronto aiuta a individuare le domande da porre e a distinguere il contributo delle decisioni prese dall'andamento generale dei mercati.



La scelta del riferimento è quindi decisiva. **Il benchmark deve rispecchiare la composizione e i rischi del portafoglio.** Solo così il confronto acquista valore. Se il portafoglio rende meno del benchmark, la differenza non è necessariamente il prezzo di una maggiore prudenza. Costi elevati, strumenti inefficienti o scelte di gestione poco efficaci possono penalizzare il risultato anche a parità di rischio. L'investitore potrebbe quindi aver sopportato le oscillazioni del mercato, raccogliendone soltanto una parte dei benefici.

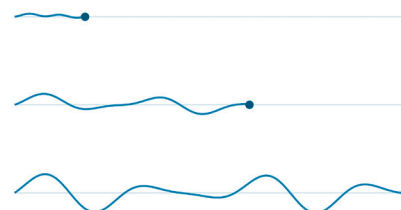
Esiste poi un secondo riferimento, altrettanto importante: la persona. Gli stessi cinquecentomila euro possono essere destinati all'acquisto di una casa tra due anni, a integrare la pensione o a sostenere figli e nipoti.

Lo stesso capitale, destinato a

Acquisto della casa
Orizzonte breve

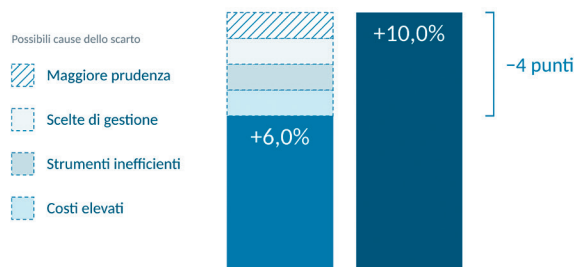
Integrazione della pensione
Orizzonte medio

Sostegno a figli e nipoti
Orizzonte lungo



Cambiano i tempi, le necessità di prelievo e le conseguenze di un'eventuale perdita. Un portafoglio può ottenere **un buon risultato rispetto al mercato e risultare comunque inadeguato** se espone a oscillazioni eccessive somme necessarie a breve termine.

Per chi ha già accumulato un patrimonio, la domanda centrale riguarda spesso **l'utilità del rischio**. Se pensione e risorse disponibili consentono di sostenere il tenore di vita desiderato e gli altri obiettivi, cercare rendimenti più elevati può aggiungere incertezza senza migliorare in misura significativa la possibilità di realizzarli. Conviene allora valutare quanta parte del patrimonio debba restare stabile e disponibile e quale possa essere investita con un orizzonte più lungo. Nel farlo vanno considerati anche inflazione, imprevisti e durata delle esigenze future.



La capacità economica di assorbire una perdita e la disponibilità emotiva ad accettarla sono due aspetti distinti. Una persona può permettersi finanziariamente una flessione e viverla comunque con forte disagio. **Il fatto di poter sostenere un rischio non significa che sia necessario assumerlo.** Il livello di rischio va quindi scelto in funzione degli obiettivi, senza esporre il patrimonio a oscillazioni superiori a quelle utili per raggiungerli.

Un buon rendimento acquista valore quando avvicina la persona ai propri obiettivi, con un rischio che abbia senso sostenere. Il benchmark permette di valutare il risultato rispetto al mercato; le esigenze personali chiariscono se quel risultato sia davvero utile. **Il successo di un investimento si misura anche nella libertà di utilizzare il proprio denaro quando serve, per ciò che conta.**

FASI, NUOVO CDA VERSO IL TRAGUARDO DEI 50 ANNI

Seduta d'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione del Fondo sanitario integrativo dei dirigenti industriali costituito da Confindustria e Federmanager: Luca Del Vecchio nuovo Vicepresidente, Daniele Damele confermato alla guida

Si è insediato il nuovo CdA del Fasi, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti industriali promosso da Confindustria e Federmanager, che resterà in carica per il **triennio 2026-2029**. L'avvio del nuovo mandato apre una fase significativa per il Fondo, che si prepara a celebrare nel 2027 il **cinquantésimo anniversario** dalla sua costituzione.

La principale novità riguarda il ritorno di **Luca Del Vecchio** alla vicepresidenza, espressione di Confindustria, che già in passato aveva ricoperto lo stesso incarico all'interno del Fondo. Confermato invece alla presidenza **Daniele Damele**, in rappresentanza di Federmanager, che proseguirà alla guida del Fasi per un secondo mandato consecutivo, garantendo continuità all'azione strategica e allo sviluppo delle attività dell'Ente.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione segna inoltre la riconferma di **Anna Luisa Maria Arnaudo**, **Francesco Ballarè** e **Roberta Lovotti** per Federmanager, e accoglie l'ingresso di **Augusto Magliocchetti**. Per Confindustria entrano invece **Giorgio Ciron**, **Massimiliano Ricci**, **Gianmarco Russo** e **Annarita Sofia**.

Il primo incontro del nuovo CdA ha tracciato le linee guida del mandato 2026-2029. Tra le priorità individuate figurano il rafforzamento delle attività di prevenzione, una maggiore attenzione ai bisogni degli assistiti e lo sviluppo di nuove risposte sul fronte della non autosufficienza. In questa direzione si inserisce la **copertura per odontoiatria, psicoterapia e fisioterapia**, tre aree che incidono in misura crescente sui budget sanitari delle famiglie. A ciò si affianca anche il consolidamento e la valorizzazione del confronto con le Istituzioni, in una fase



di profonda evoluzione dei bisogni di salute e del ruolo della sanità integrativa nel sistema di welfare a fronte dei cambiamenti demografici e sociali del Paese. Guardando al traguardo del cinquantésimo anniversario e alle sfide dei prossimi anni, il presidente Daniele Damele ha dichiarato che **il Fondo continuerà a rispondere in modo sempre più efficace ai bisogni degli assistiti**, puntando sul potenziamento della prevenzione, sullo sviluppo di nuovi strumenti di tutela e assistenza e su un confronto sempre più stretto con le Istituzioni.

Il vicepresidente Luca Del Vecchio ha invece affermato che il nuovo Consiglio di Amministrazione è un organismo di grande qualità, spiegando come il **Fasi sia pronto a contribuire al dibattito pubblico sulla sanità integrativa**, mettendo a disposizione il patrimonio di competenze e di relazioni costruito in quasi cinquant'anni di attività.

Rinnovato anche il Collegio sindacale: alla presidenza è stata nominata **Cecilia Andreoli**, espressione di Confindustria. A comporre il consiglio sono **Claudio Besenzone**, confermato per Federmanager, e le new entry **Paola Pulidori**, per Federmanager, e **Francesco Rocco**, per Confindustria. Sindaci supplenti **Michele Ettore**, per Confindustria e **Annarita Succi**, per Federmanager.

Un nuovo assetto anche per l'Organismo di Vigilanza, presieduto da **Maurizio De Magistris**, espressione di Federmanager, con **Cecilia Andreoli** e **Jacopo Ruscio** per Confindustria e **Paola Pulidori** per Federmanager.

Il nuovo CdA accompagnerà il Fasi verso il traguardo del 2027, una tappa significativa che offrirà l'occasione per valorizzare il percorso compiuto dal Fondo e, al tempo stesso, per riaffermarne il ruolo nel processo di evoluzione della sanità integrativa e del welfare italiano.

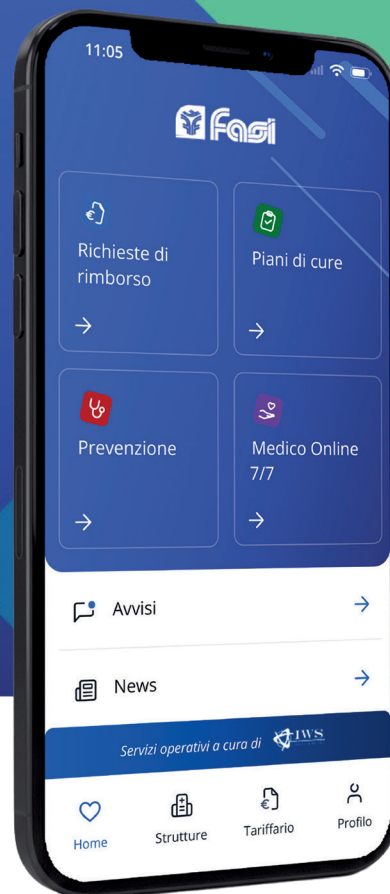


DA SEMPRE AL TUO FIANCO

Hai già l'App Fasi? Scaricala ora

Più semplice. Più tua.

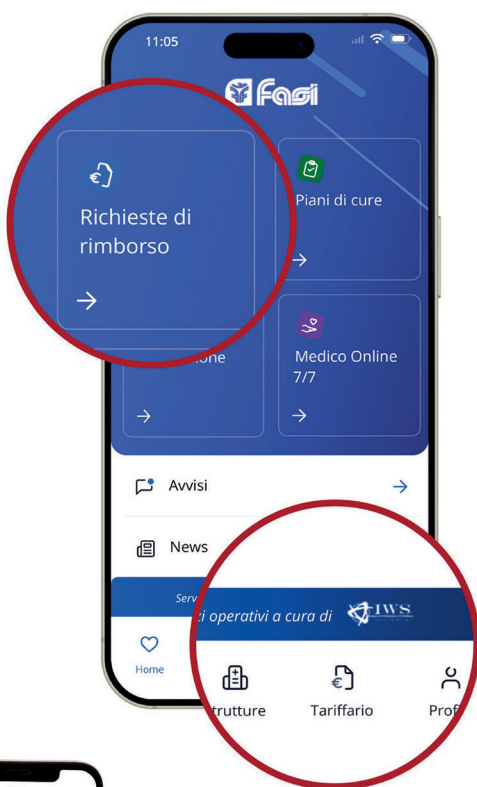
Tutto ciò che ti serve per gestire
la tua salute e il tuo rapporto
con il Fondo, ora sempre con te.



Con l'App puoi:

- Inviare le richieste di rimborso e monitorarle grazie alle notifiche push
- Consultare prestazioni rimborsabili e Pacchetti Prevenzione
- Aggiornare i tuoi dati in modo immediato
- Trovare rapidamente le strutture convenzionate
- Ricevere notizie e aggiornamenti dal Fondo direttamente sul tuo smartphone

**Design rinnovato e prestazioni
potenziate per un'esperienza
più fluida e più intuitiva.**



**Scarica o aggiorna subito la nuova App e scopri quanto
è semplice avere la tua salute a portata di mano!**



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play



L'IMPORTANZA DELLE CERTIFICAZIONI PER ASSIDAI

Rinnovate anche per il 2026 sia la certificazione del Sistema di Gestione in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015 che la certificazione della Parità di Genere - Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022



A cura dell'Ing. Armando Indennimeo,
Presidente Assidai

Anche quest'anno Assidai ha ottenuto il rinnovo della **certificazione del Sistema di Gestione Qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2015**, rilasciato da Rina, Ente di certificazione di primaria importanza, per quanto concerne "l'erogazione del servizio di rimborsi spese mediche e assistenziali per dirigenti, quadri e consulenti". Un riconoscimento importante che evidenzia l'impegno del nostro Fondo di Assistenza Sanitaria per migliorare in modo continuativo il proprio sistema di gestione.

Va specificato che rinnovare la certificazione del proprio Sistema di Gestione, in base ai dettami della norma sopra richiamata, significa rispettare lo standard

internazionale di riferimento per l'attuazione e il mantenimento di un Sistema di Gestione per la Qualità (SGQ); questo permette al Fondo di raggiungere **i più elevati standard di conformità** in merito ai servizi offerti a manager, quadri, consulenti e alle loro famiglie, con l'obiettivo finale di costruire, a livello nazionale, un sistema sanitario integrato e complementare pubblico-privato, che operi nell'interesse delle persone assistite e favorisca, nel contesto del welfare sociale e aziendale, un ottimo bilanciamento tra il livello qualitativo dei servizi offerti e la sostenibilità economica del Fondo stesso.

In quest'ottica, il rinnovo della certificazione è molto importante: le norme della famiglia **ISO 9000**, sviluppate dall'**Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO)**, definiscono i requisiti necessari per progettare e attuare un **Sistema**

di Gestione per la Qualità in grado di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, sia nella realizzazione dei prodotti sia nell'erogazione dei servizi. L'obiettivo finale è garantire il soddisfacimento delle esigenze del cliente promuovendone il continuo incremento. E proprio per questo richiedono, anno dopo anno, un miglioramento continuo che Assidai persegue anche mediante un piano di formazione e crescita professionale del personale.

Inoltre, con il procedere delle varie edizioni, la **ISO 9001 è molto cambiata**. Se le prime due norme erano ancora molto focalizzate sul controllo della qualità ed erano studiate per l'impresa manifatturiera, quelle successive hanno eliminato le prescrizioni tipiche di quel settore per favorire l'adattabilità anche alle piccole aziende e agli Enti che non fabbricano o commercializzano prodotti, ma erogano

servizi. Proprio come Assidai. Va ricordato che, la volontà di dotarsi di un Sistema di Gestione certificato (ormai dal 2011) è **alla base della strategia di sviluppo sostenibile voluta dal Fondo**. Il percorso è iniziato diversi anni fa anche con l'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi Sanitari e il rinnovo annuale della stessa, con la certificazione volontaria del Bilancio d'esercizio, con la definizione e approvazione del Codice Etico e di Comportamento e, in ultimo, con la recente **certificazione secondo la prassi UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere**.

Sul tema della parità di genere c'è ancora molto da fare nel nostro Paese e nel mondo intero. L'ultimo **Global Gender Gap Index del 2025** realizzato dal **World Economic Forum** analizza in **148 Stati** lo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere prendendo in esame quattro dimensioni chiave: la partecipazione economica, l'istruzione, la salute e la leadership politica. L'indice medio globale di parità di genere del 2025 si attesta al **68,8%**, con un incremento dello **0,3%** rispetto al **68,5%** dell'anno precedente; ne consegue che, a livello mondiale, deve essere colmato ancora il **31,2%** del divario. A questi ritmi, grazie a un'accelerazione dei progressi, il traguardo dell'eliminazione del divario di genere sarà raggiunto tra **123 anni** (con un guadagno di 11 anni rispetto alle proiezioni del report precedente).

Il primo Paese tra i 148 in classifica è sempre l'**Islanda**, che guida l'indice per il sedicesimo anno consecutivo con il **92,6%** di gender gap colmato. L'Europa si conferma come l'area geografica all'interno della quale sono stati fatti maggiori passi in avanti in tema di parità di genere e, infatti, ben **8 Paesi** di quest'area sono presenti nella top ten (tra cui Finlandia, Norvegia e Regno Unito). Le uniche due economie non europee nelle prime dieci posizioni sono la **Nuova Zelanda** (quinta) e la **Namibia** (ottava). Dati altalenanti ma complessi per il nostro Paese: l'Italia si posiziona all'**85° posto** globale, risalendo formalmente di due

posizioni rispetto all'**87° posto** del 2024, ma registrando forti spaccature interne. Le ultime posizioni della classifica, con punteggi che superano di poco il 50%, vedono invece Paesi come l'Iran, il Ciad, il Pakistan e il Sudan, che si conferma nelle retrovie della graduatoria globale. In termini di leadership e partecipazione politica sono ancora troppo poche le donne in posizioni apicali a livello globale, dove rappresentano appena il **28,1%**



Ing. Armando Indennimeo

dei ruoli di alta dirigenza. L'indicatore peggiore a livello mondiale rimane l'**Emanipolazione politica**, rispetto al quale è stato colmato appena il **22,9%** del gender gap, un divario immenso che richiederà ben **162 anni** per essere azzerato. Anche l'Italia ha molta strada da fare in questo pilastro, dove si attesta al **65° posto** con uno score del **25,5%** di gap colmato. Le variabili che compongono questo indicatore riguardano la presenza di donne in Parlamento (in Italia al 35%), le Ministre nel Governo (36,1%) e gli anni con una donna Capo di Stato o di Governo negli ultimi 50 anni: su quest'ultimo fronte, il punteggio italiano continua a beneficiare dell'impatto storico dell'elezione a Presidente del Consiglio di Giorgia Meloni nel 2022.

È utile infine evidenziare i dati fortemente critici che riguardano la **partecipazione all'economia e le opportunità**, ambito

in cui l'Italia registra un grave crollo al **117° posto al mondo** (perdendo ben 6 posizioni rispetto al report precedente). Si tratta del **risultato peggiore in assoluto tra tutti i Paesi dell'Unione Europea**.

Il gap economico da colmare nel nostro Paese è ancora superiore al **40%** (punteggio di 0,599). A pesare drasticamente sulla performance italiana sono il tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro complessiva (fermo ad appena il **41,2%**) e la forte incidenza del **part-time involontario** tra le donne, oltre al persistente divario nei livelli salariali e nella presenza femminile tra dirigenti e legislatori. A livello globale, il pilastro economico si conferma tra i più difficili da scardinare, con il 61% di gap colmato e un'attesa stimata di **135 anni** per raggiungere la parità sul posto di lavoro.

Se a livello Paese ci sono ampie aree su cui impegnarsi, Assidai dimostra che, come **Organizzazione**, è possibile fare la differenza attraverso un impegno verso l'uguaglianza di genere e la promozione della diversità sul luogo di lavoro creando ambienti di lavoro inclusivi, equi e rispettosi, in cui sia le donne che gli uomini possano beneficiare di

pari opportunità di sviluppo e crescita professionale.

Sostanzialmente la certificazione UNI PdR 125:2022 non solo risponde a principi etici fondamentali ma offre anche vantaggi tangibili all'organizzazione stessa favorendo un miglioramento reale della cultura organizzativa, contribuendo alla crescita dell'organizzazione e promuovendo soluzioni innovative che incrementano la produttività complessiva nel medio-lungo termine.

In conclusione, se analizziamo le certificazioni in termini di governance, l'obiettivo cui tende il Fondo dotandosi di certificazioni – seppur non richieste a livello normativo – è quello di continuare ad apportare significative migliorie all'interno della propria realtà per rappresentare in modo solido un punto di riferimento per il management e le loro famiglie in termini di assistenza sanitaria.

IL WELFARE COME LEVA STRATEGICA PRAESIDIUM SPA PER LA CLASSE MANAGERIALE

A cura dell'Ufficio Comunicazione di Praesidium SpA

In un contesto economico e sociale in continua evoluzione, il **welfare aziendale** è diventato un elemento strategico per la competitività delle imprese. La capacità di attrarre, motivare e trattenere i talenti passa sempre più attraverso l'attenzione al benessere delle persone, alla tutela della salute e alla qualità della vita professionale e personale.

In questo scenario opera Praesidium S.p.A., società del sistema Federmanager e broker di riferimento del Fondo Assidai, specializzata nella progettazione e gestione di soluzioni di welfare, sanità integrativa e protezione assicurativa dedicate al management e alle organizzazioni.

Da **oltre vent'anni** Praesidium affianca aziende e manager nella costruzione di percorsi di tutela capaci di rispondere alle esigenze delle persone in tutte le fasi della vita professionale. Grazie alla consolidata collaborazione con Assidai e alla profonda conoscenza del mondo manageriale, la società rappresenta un punto di riferimento per la diffusione delle tutele contrattuali e volontarie rivolte alla classe dirigente, sia in servizio sia in pensione.

L'approccio adottato da Praesidium va oltre la semplice intermediazione assicurativa. L'obiettivo è trasformare il welfare in una vera leva di valore, in grado di generare benefici concreti per le persone e per le imprese. Le soluzioni proposte, infatti, non si limitano alla copertura dei rischi, ma contribuiscono alla costruzione di un sistema integrato di protezione che comprende salute, benessere, sicurezza economica e tutela della famiglia.

Con oltre 20 anni di esperienza e circa 80 milioni di euro di premi intermediati, Praesidium ha sviluppato un modello basato sull'ascolto costante delle esigenze del management. Comprendere i bisogni delle persone, interpretarne le aspettative e supportarle nelle scelte rappresenta il punto

di partenza per la progettazione di soluzioni realmente efficaci e personalizzate.

Un ruolo centrale è svolto dalla rete dei **Welfare Manager** presenti sul territorio nazionale, che operano come interlocutori qualificati per dirigenti e aziende, accompagnandoli nella comprensione e nella valorizzazione degli strumenti disponibili. L'attività di consulenza non si esaurisce infatti nella progettazione dei piani, ma comprende l'analisi dei fabbisogni, il supporto alla comunicazione e l'assistenza continuativa nel tempo.

Tra gli strumenti sviluppati dalla società figura l'**Atlante del Welfare**, una guida pensata per orientare manager e imprese all'interno dell'ampio panorama delle soluzioni di welfare e protezione. Uno strumento che aiuta a individuare le risposte più adeguate alle diverse esigenze di salute, sicurezza e benessere.

L'esperienza maturata negli anni ha dimostrato che investire in welfare non è sufficiente: occorre renderlo comprensibile, accessibile e realmente utilizzabile. Molte organizzazioni destinano importanti risorse a benefit e programmi di welfare che rischiano però di essere sottovalutati o poco





utilizzati. Per questo motivo il valore della consulenza diventa determinante nell'accompagnare le persone verso una piena consapevolezza delle opportunità disponibili.

A conferma del proprio impegno verso l'eccellenza, Praesidium ha adottato un **Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015** per la progettazione ed erogazione di servizi di brokeraggio e consulenza assicurativa. Un riconoscimento che testimonia l'attenzione

al miglioramento continuo, alla qualità dei processi e alla soddisfazione di clienti e partner.

Etica, trasparenza, competenza e attenzione alle persone guidano quotidianamente l'azione della società. Valori che hanno consentito a Praesidium di consolidare nel tempo il proprio ruolo di partner specializzato nella costruzione di percorsi di welfare e protezione sempre più efficaci, sostenibili e orientati al benessere della classe manageriale e delle organizzazioni.



PRAESIDIUM È IL PUNTO DI RIFERIMENTO DEI MANAGER PER IL WELFARE CONTRATTUALE E DELLA PERSONA

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

Scoprite di più su praesidiumspa.it, o scrivete a:
individuali@praesidiumspa.it | aziende@praesidiumspa.it.



AL VIA LA 6^a EDIZIONE DEL PREMIO TALIERCIO

PER VALORIZZARE IL MERITO E LA RICERCA NELLE NUOVE GENERAZIONI

Tre riconoscimenti da 3.000 euro per le migliori tesi sulle trasformazioni che stanno ridefinendo il management, le imprese e il mercato del lavoro

A cura di Fondirigenti

Con la 6^a edizione del Premio Giuseppe Taliercio, Fondirigenti, rinnova il proprio impegno nella diffusione della cultura manageriale e nel sostegno ai giovani talenti. L'iniziativa intende promuovere tra i giovani la conoscenza della figura e dei valori di Giuseppe Taliercio, il manager cui il Premio è dedicato, incentivando studi e approfondimenti sui temi chiave del management contemporaneo e sulle trasformazioni che stanno ridefinendo imprese, organizzazioni e mercato del lavoro.

"Le trasformazioni che stanno investendo le imprese richiedono una nuova generazione di dirigenti capaci di coniugare competenze tecnologiche, visione strategica e responsabilità sociale. Con il Premio Taliercio vogliamo valorizzare il contributo dei giovani che, attraverso la ricerca universitaria, interpretano i cambiamenti in atto e propongono idee e soluzioni per la competitività del Paese. Investire sul loro talento significa contribuire alla qualità della leadership di domani" sottolinea il **Presidente Marco Bodini**.

Con **oltre 400 candidature raccolte** nelle precedenti edizioni, il Premio Giuseppe Taliercio si conferma un punto di riferimento per la valorizzazione della ricerca universitaria sui temi del management e della formazione manageriale.

L'iniziativa prevede l'assegnazione di **tre premi del valore di 3.000 euro ciascuno per tesi di laurea magistrale** dedicate al ruolo del management e della formazione manageriale. Possono partecipare i **laureati fino a 29 anni** di età che abbiano conseguito, presso un ateneo italiano, una laurea magistrale con votazione non inferiore a 105/110 nel periodo compreso tra il 31 ottobre 2025 e l'8 novembre 2026.

Le candidature sono aperte ai laureati nei seguenti **ambiti disciplinari**: Economia; Sociologia; Giurisprudenza; Scienze

politiche; Psicologia; Scienze della formazione; Ingegneria; Statistica; Marketing; Comunicazione. Le tesi dovranno approfondire il ruolo del management e delle competenze in una o più delle seguenti **aree tematiche**:

- *Strategie e governance per i nuovi scenari* - Competenze manageriali e strategie per affrontare i cambiamenti globali, rafforzare la resilienza delle imprese e competere sui mercati.
- *Intelligenza Artificiale e innovazione digitale per la competitività* - Competenze e modelli manageriali per integrare IA, dati e tecnologie emergenti nei processi, nei prodotti e nelle strategie aziendali.
- *Sostenibilità e creazione di valore* - Competenze manageriali per guidare la transizione verso modelli di sviluppo capaci di coniugare crescita economica, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale.
- *People Management, modelli organizzativi e sviluppo del capitale umano* - Strategie e competenze per valorizzare le persone, sviluppare i talenti e accompagnare l'evoluzione della leadership e delle organizzazioni.

Le **candidature potranno essere presentate dall'8 settembre all'8 novembre 2026** attraverso il form dedicato, secondo le modalità indicate nel Regolamento disponibile sul sito di Fondirigenti. Tutte le informazioni sono disponibili nella pagina dedicata.

Gli esiti della selezione, con l'individuazione dei vincitori e l'assegnazione dei premi, saranno pubblicati entro il mese di dicembre 2026 sul sito **www.fondirigenti.it**.

Candidature aperte fino all'8 novembre 2026 – **Inquadra il QR Code per candidarti**



PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

Valorizzare il merito. Costruire la leadership di domani.

Il Premio che promuove la ricerca universitaria sui temi del management e della formazione manageriale.

PER TESI DI LAUREA MAGISTRALE in management e formazione manageriale

3 PREMI DA 3.000 EURO ciascuno

PER LE NUOVE GENERAZIONI di talenti e idee che innovano il management

PER LE SFIDE DEL FUTURO imprese, organizzazioni e mercato del lavoro in trasformazione

CANDIDATURE APERTE DALL'8 SETTEMBRE ALL'8 NOVEMBRE 2026

OLTRE 400 CANDIDATURE NELLE PRECEDENTI EDIZIONI

www.fondirigenti.it



Il fondo interprofessionale più grande d'Italia per il finanziamento della formazione dei dirigenti

Fondirigenti finanzia la formazione del management delle imprese italiane. Ciascuna azienda può utilizzare, liberamente e in qualsiasi momento dell'anno, la quota delle risorse Inps dello 0,30% per finanziare la formazione dei propri manager, con strumenti flessibili, rapidi e innovativi: il Conto Formazione supporta, infatti,

l'aggiornamento delle competenze dei dirigenti per rispondere, in modo rapido e puntuale, alle esigenze competitive e di sviluppo dell'impresa; gli Avvisi, favoriscono la crescita della managerialità su tematiche chiave per la competitività, individuate con una costante attività di ricerca, per mettere le competenze digitali, sostenibili,

e smart, al centro della crescita. Aderire a Fondirigenti è semplice. Basta selezionare sul flusso Uniemens il codice FDIR e il numero di dirigenti interessati.

**Fondirigenti:
innovatori per formazione**

www.fondirigenti.it

 **fondirigenti**


CONFINDUSTRIA


FEDERMANAGER

CENTRO DIAGNOSTICO OSTIENSE

SPORT E FISIOTERAPIA

LA PREVENZIONE CHE PROTEGGE CHI SI MUOVE



La Medicina dello Sport come strumento di prevenzione

Prendersi cura della propria salute significa anche praticare sport in sicurezza. Che si tratti di una camminata a passo sostenuto, di una partita a calcetto tra amici o di un allenamento in palestra, ogni tipo di attività fisica merita di essere vissuta con serenità e consapevolezza.

Per questo, in linea con la prevenzione sanitaria promossa dal Centro Diagnostico Ostiense, la visita di Medicina dello Sport rappresenta uno strumento per diffondere la cultura della salute e del movimento consapevole rivolto sia agli atleti agonisti che a chi desidera fare sport con maggiore serenità.

Presso il Centro Diagnostico Ostiense si possono eseguire le visite di Medicina dello Sport per il rilascio dei certificati di idoneità all'attività sportiva agonistica e non. In base alla tipologia di sport, al livello e alle fasce di età, i controlli previsti sono:

Anamnesi completa: per conoscere il paziente e la sua condizione di salute generale.

Salute cardiovascolare: l'elettrocardiogramma e il test da sforzo (per gli agonisti) per individuare aritmie occulte,

cardiopatie silenti o difetti congeniti prima che uno sforzo intenso ne acuisca i rischi.

Controllo respiratorio e metabolico: la spirometria valuta la funzionalità polmonare, utile per individuare un'eventuale asma da sforzo, mentre anamnesi e test mirati aiutano ad evidenziare i fattori di rischio.

La visita di Medicina dello Sport non è solo un adempimento burocratico, ma un approccio consapevole all'attività sportiva che aiuta a conoscere i propri limiti e a migliorare le prestazioni in sicurezza.

Fisioterapia a Roma: il movimento come cura

Muoversi bene è importante quanto farlo in sicurezza. Per questo, il Centro Diagnostico Ostiense mette a disposizione degli associati un'area di Fisioterapia con una palestra interamente rinnovata per svolgere terapie riabilitative complete e gestite da fisioterapisti sempre aggiornati.

Tra le proposte del Centro, di particolare rilievo è il **Phisio Reformer**, una metodica di pilates praticata in ambito fisioterapico per accompagnare i pazienti in un percorso di riabilitazione e riequilibrio posturale. Gli esercizi proposti uniscono resistenza controllata e movimento

fluidico favorendo forza, mobilità, postura ed equilibrio in un contesto sicuro e guidato. Le sedute, individuali o in piccoli gruppi, sono seguite dai fisioterapisti del Centro con un percorso personalizzato. Dopo un'attenta valutazione iniziale, il professionista definisce l'approccio più indicato e un piano riabilitativo che può prevedere manovre fisioterapiche, terapie strumentali o entrambe.

Inoltre, la nostra area di Fisioterapia segue pazienti con morbo di Parkinson, disturbi dell'equilibrio e difficoltà di coordinazione, e dedica particolare attenzione alle condizioni tipiche di chi pratica sport, come tendinopatie, sindromi da sovraccarico funzionale, traumi sportivi e fasi post-operatorie.

Un capitolo a parte merita la riabilitazione del pavimento pelvico seguita da un'ostetrica specializzata che si prende cura delle donne anche in menopausa, con percorsi personalizzati di terapia manuale e strumentale, per riscoprire e mantenere il proprio benessere fisico ed emotivo.

Prendersi cura di sé è una scelta che comincia dalla prevenzione. Per informazioni sulle prestazioni di Medicina dello Sport e Fisioterapia, il Centro Diagnostico Ostiense è a disposizione per una valutazione personalizzata.

Contatto riservato ai soci: socifdmroma@cdostiense.it

Medicina dello Sport e Fisioterapia

La prevenzione che protegge i soci in movimento

Il Centro Diagnostico Ostiense promuove due aree strategiche di cura e prevenzione per diffondere **la cultura della salute e del movimento in sicurezza**:



**Medicina
dello Sport**



**Fisioterapia
e Phisio Reformer**

Medicina dello Sport

L'importanza della prevenzione nella pratica sportiva:

- **Salute cardiovascolare**: per individuare aritmie occulte, cardiopatie silenti, difetti congeniti
- **Controllo respiratorio e metabolico**: per la funzionalità polmonare e per la diagnosi di asma da sforzo
- **Anamnesi completa**: per i fattori di rischio (diabete, ipertensione, obesità)
- **Approccio consapevole**: non solo un obbligo burocratico, ma un vero e proprio check-up periodico

Fisioterapia e Phisio Reformer

Il Phisio Reformer è una metodica di pilates praticata in ambito fisioterapico per **accompagnare i pazienti in un percorso di riabilitazione e riequilibrio posturale**.

Le sedute, individuali o in piccoli gruppi, sono seguite dai fisioterapisti del Centro con un **percorso personalizzato sulle esigenze di ciascun paziente**.



Per maggiori informazioni, scrivi all'indirizzo dedicato socifdmroma@cdostienne.it.



Scopri di più
su cdostienne.it

**Centro Diagnostico
Ostiense**

CAPI REPARTO UNA LEADERSHIP STRATEGICA PER L'EFFICACIA OPERATIVA

A cura di INTOO

Nelle organizzazioni produttive, il capo reparto è il punto di connessione tra strategia aziendale, operatività quotidiana e gestione delle persone. È il ruolo che traduce obiettivi, KPI e priorità organizzative in azioni concrete, influenzando ogni giorno risultati, efficienza e clima di lavoro. Eppure, non è raro che chi ricopre questa posizione venga scelto principalmente per le proprie **competenze tecniche**, senza avere un **mandato chiaro, strumenti adeguati e riferimenti condivisi rispetto alle responsabilità di leadership che il ruolo richiede**.

In contesti caratterizzati da crescente complessità operativa, maggiore integrazione tra funzioni e necessità di garantire continuità ed efficacia dei processi, **il rischio è quello di una leadership di reparto poco uniforme**, con impatti sulla collaborazione, sul coordinamento tra team e sulla capacità di affrontare tempestivamente eventuali criticità. Situazioni che possono compromettere l'efficacia operativa e l'allineamento tra obiettivi aziendali e attività quotidiane.

Per rispondere a queste esigenze, INTOO ha sviluppato **Capì Reparto Excellence**, un percorso che supporta aziende, HR e Operations nel rafforzare la leadership operativa attraverso tre dimensioni fondamentali: **consapevolezza, responsabilità e proattività**. L'obiettivo è accompagnare il capo reparto in un percorso evolutivo che lo porti da figura prevalentemente tecnica a leader operativo capace di orientare comportamenti, decisioni e modalità di lavoro all'interno del team.

L'approccio parte dalla definizione del ruolo e delle aspettative

organizzative, per poi tradursi in pratiche concrete e osservabili. Chiarezza di mandato, confini decisionali, gestione delle priorità, rituali operativi, feedback, delega e problem solving diventano leve per rendere più efficace e coerente l'azione quotidiana dei capi reparto.

Una caratteristica centrale del percorso è la sua **forte aderenza alla realtà aziendale**. Il lavoro prende avvio dall'analisi del contesto organizzativo, dei KPI e delle criticità operative, valorizzando casi reali e situazioni concrete. In questo modo il cambiamento non rimane confinato all'apprendimento di nuovi concetti, ma si traduce in comportamenti, routine e strumenti

immediatamente applicabili sul campo e monitorabili nel tempo. Per i manager e per le direzioni aziendali, investire sullo sviluppo della leadership di reparto significa intervenire su uno degli snodi più importanti dell'organizzazione. Significa favorire una maggiore coerenza nell'esercizio della leadership, rafforzare il coordinamento tra persone e funzioni, migliorare la capacità di prevenire le criticità e sostenere un approccio più responsabile e orientato ai risultati.



Oggi il capo reparto non è soltanto il presidio dell'operatività quotidiana. È il **facilitatore del cambiamento**, il punto di riferimento per il team e la figura che contribuisce a trasformare le strategie aziendali in risultati concreti.

Per questo motivo, svilupparne il ruolo significa rafforzare la competitività dell'organizzazione, migliorandone la capacità di affrontare con efficacia le sfide presenti e future.

La leadership operativa si esprime non solo nella capacità di gestire le criticità quando emergono, ma soprattutto nella capacità di costruire comportamenti, decisioni e routine coerenti nei momenti che contano per il reparto e per l'azienda.

CAPI REPARTO EXCELLENCE

Percorso INTOO per allineare
ruolo, mindset e pratiche
quotidiane dei capi reparto



Migliorare gestione,
efficienza e coerenza
dei reparti produttivi



CONSAPEVOLEZZA

Leggo il contesto
prima di reagire



RESPONSABILITÀ

Mi prendo in carico
il funzionamento
del reparto



PROATTIVITÀ

Anticipo, agisco, misuro
e miglioro

LE 4 LEVE DELLA LEADERSHIP DI REPARTO



CONSAPEVOLEZZA

Chiarezza di ruolo
e priorità

Mandato, confini
decisionali, interfacce
e criteri condivisi
per orientare le scelte
quotidiane.



STANDARDIZZARE

Rituali
operativi

Daily meeting, passaggi
di consegne, escalation
e comunicazione
per garantire continuità
e coerenza.



SVILUPPARE

Gestione
del team

Delega, feedback
e gestione dei
comportamenti
per rafforzare competenze
e ownership diffusa.



MISURARE E MIGLIORARE

Miglioramento
continuo

Problem solving, lettura
dei dati e apprendimento
dagli scostamenti
per prevenire e correggere.

PERCHÈ SCEGLIERE INTOO

IL RUOLO PRIMA DEI CONTENUTI

Il percorso parte da
mandato, responsabilità
e comportamenti attesi.
È così ancorato a ciò che
il capo reparto deve
realmente presidiare.

IL CONTESTO NEL PERCORSO

KPI, linguaggio aziendale,
criticità operative e casi
reali entrano il lavoro.
Non un modello standard,
ma una soluzione costruita
sulla realtà produttiva.

DAL MINDSET ALLE PRATICHE

Consapevolezza,
responsabilità e proattività
diventano routine,
feedback, decisioni
e strumenti applicabili
nel lavoro quotidiano.

IL CAMBIAMENTO VIENE ACCOMPAGNATO

Action plan, follow-up
ed evidenze aggregate
sostengono
il consolidamento
e permettono a HR
e Operations di orientare
le azioni successive.

STUDIO ODONTOIATRICO CARNEVALE - TALOCCO - TONELLI

FRAGILITÀ E DISABILITÀ

A cura della dottoressa **Maria Pia Tonelli**,
Medico Chirurgo

Quando nella nostra vita una malattia seria ci guarda negli occhi, si possono aprire diversi scenari e tra la guarigione e la morte si vengono a creare una serie di condizioni cliniche, paragonabili ad una scala di grigi. Condizioni facili da etichettare, difficili da distinguere l'una dalle altre perché gli esseri umani possiedono caratteristiche individuali che li rendono unici, in altre parole, a parità di malattia possono corrispondere diverse condizioni cliniche. La fragilità e la disabilità sono due concetti diversi che spesso si sovrappongono nello stesso paziente ma non sono la stessa cosa.

La vera differenza tra queste due condizioni la fa la stabilità clinica del paziente; la perdita di un arto rende la persona disabile ma non fragile, la sua è una menomazione definitiva che pone al paziente dei limiti nelle attività fisiche.

Un paziente anziano affetto da diverse patologie, un paziente oncologico o un paziente affetto da una malattia degenerativa è un paziente fragile, vive in una condizione instabile clinicamente e necessita di molteplici e frequenti cambiamenti terapeutici per mantenere un equilibrio che sia il più stabile possibile.

I pazienti fragili e disabili rappresentano una categoria di persone con bisogni speciali dei quali noi medici, a prescindere dalla disciplina di appartenenza, siamo chiamati ad occuparci ma non solo nell'ambito delle proprie competenze, anche per quanto riguarda

mettere insieme le tessere di un puzzle complesso fatto di burocrazia, richieste di presidi, collegamenti con altri colleghi e necessità emergenti.

Nella nostra filosofia di lavoro, che vanta un'esperienza di oltre quaranta anni, questi pazienti con bisogni speciali sono sempre stati accolti e trattati con successo. Molti di loro hanno condiviso con noi fin dall'inizio la malattia che li ha resi bisognosi di cure odontoiatriche speciali, ad alcuni di loro abbiamo fatto diagnosi di malattia oncologica interpretando correttamente sintomi che simulavano un problema odontoiatrico ma nascondevano ben altre problematiche. Un esame clinico ben condotto può evitare un ritardo di diagnosi, in particolare nelle malattie che costringono a una corsa contro il tempo.

Con i pazienti fragili, non ci limitiamo alle cure odontoiatriche cerchiamo di



entrare a far parte del team di specialisti che segue già il paziente per il necessario confronto continuo su farmaci e andamento clinico.

Nel nostro studio collabora con noi anche un anestesista che interviene quando dobbiamo trattare pazienti poco collaboranti, limitando il più possibile ricoveri in ospedale e anestesia generale. Sappiamo che bravi Caregivers possono fare la differenza anche nel

mantenere in salute la bocca di un paziente a loro affidato, con un'igiene orale buona questi pazienti avranno meno carie, meno infiammazioni gengivali meno sedute dal dentista.

Le nostre igieniste sono formate per l'assistenza ai pazienti fragili, inoltre, formano e assistono il Caregiver che si dovrà materialmente occupare dell'igiene orale domiciliare del paziente.

Con il nostro impegno nei confronti di chi vive il disagio di una fragilità o disabilità, vogliamo essere quel collante umano che contribuisce a mantenere un circuito virtuoso di cure attorno a pazienti che sarebbero di pertinenza di molti e che in realtà spesso diventano pazienti di nessuno.





**Studio
Odontoiatrico**

Carnevale - Talocco - Tonelli

3 VANTAGGI PER IL TUO SORRISO

UN'ASSISTENZA SPECIALISTICA
E COMPLETA RISERVATA AI SOCI.



UN TEAM
DI SPECIALISTI



TECNOLOGIE
AVANZATE



CURE PERSONALIZZATE
PER OGNI EVENIENZA



ATTENZIONE AL PAZIENTE
IN OGNI FASE



PRENOTA IL TUO VOUCHER VALIDO OTTOBRE/NOVEMBRE A:
SOCIFDMROMA@STUDIOCARNEVALETALOCO.IT



VIA RIDOLFINO VENUTI, 38 - ROMA

SAMARCANDA

LA RICETTA MANAGERIALE PER LA ROMA DEL FUTURO

MOBILITÀ URBANA E INCLUSIONE

Intervista a Fabrizio Finamore,
Presidente di Samarcanda Radiotaxi, a
margine della Rome Future Week 2026

In un contesto metropolitano complesso come quello di **Roma**, la gestione dei flussi di traffico e l'accessibilità rappresentano sfide non più rinviabili. A margine dell'evento **"MATERIA ROMA"**, organizzato da **Samarcanda Radiotaxi** all'interno della **Rome Future Week**, abbiamo condiviso una riflessione con **Fabrizio Finamore, Presidente di Samarcanda**, sul ruolo del management e delle reti sinergiche tra pubblico e privato.

Sig. Finamore, con la tavola rotonda "MATERIA ROMA" Samarcanda si è promossa come perno di un dibattito cruciale per la Capitale. Qual è la visione strategica alla base di questa iniziativa?

La mobilità oggi non può più essere concepita come una mera sommatoria di corse individuali o di veicoli su strada, ma come un ecosistema complesso e interconnesso. Con **"MATERIA ROMA"** abbiamo voluto lanciare un messaggio forte: il cambiamento della mobilità metropolitana richiede una visione manageriale d'insieme e una governance coordinata. Negli ultimi dieci anni il settore del trasporto pubblico non di linea ha vissuto una trasformazione profonda. Samarcanda ha deciso di posizionarsi non solo come erogatore di un servizio di eccellenza, ma come soggetto proattivo nell'innovazione urbana, capace di fare da ponte tra le diverse anime della città.

L'evento ha visto la partecipazione dei vertici istituzionali e operativi della città, come l'Assessore alla Mobilità Eugenio Patanè, Luca Avarello di Roma Servizi per la Mobilità e Valerio Calderisi, Responsabile STID di Roma Capitale. Quanto è importante questo dialogo diretto?

È fondamentale. Il confronto istituzionale è il prerequisito per qualsiasi programmazione industriale a lungo termine. La presenza dell'Assessore Patanè e dell'Ingegnere Avarello ha dimostrato la volontà condivisa di accelerare sull'integrazione digitale e sulle architetture



MaaS (Mobility as a Service). Allo stesso tempo, l'intervento del Dottor Calderisi sullo STID ha rimesso al centro un tema imprescindibile: la mobilità come diritto universale. Per far sì che queste visioni diventino operative, occorre che la macchina pubblica e i vettori privati lavorino sullo stesso tavolo, condividendo dati, tecnologie e obiettivi d'impatto sociale. **La gestione dei grandi flussi durante gli eventi e l'attenzione alla mobilità ridotta sembrano due estremi opposti, ma voi li avete uniti sotto un unico paradigma. Come si conciliano?**

Si conciliano attraverso la pianificazione e la digitalizzazione. La gestione dell'emergenza o della massa, se priva di una regia inclusiva, finisce inevitabilmente per penalizzare le fasce più fragili. Con la collaborazione di realtà leader come Box

Eventi di Alberto Paris e il contributo tecnico di William Del Negro con Willeasy e la Consulta Smart City Roma, abbiamo dimostrato che la mappatura dell'accessibilità e l'analisi dei big data permettono di prevedere la domanda. Un grande evento è davvero ben gestito solo se anche un utente con disabilità o mobilità ridotta può accedere ed evacuare dall'area con la medesima efficienza di chiunque altro. Questo è il modello di governance che Samarcanda promuove: una rete che non lascia indietro nessuno.

Qual è il valore aggiunto che una realtà d'impresa come Samarcanda porta alla classe dirigente e alla cittadinanza romana per i prossimi anni?

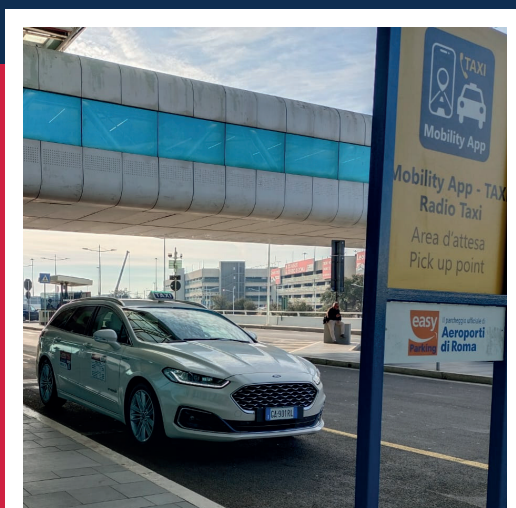
La capacità di trasformare l'innovazione tecnologica in valore umano. Attraverso strumenti come l'app Samarcanda Plus e il costante potenziamento della nostra flotta di taxi accessibili – rappresentata sul palco dalle testimonianze dei nostri tassisti, Pamela Morabito e Marco D'Alessio e dalla visione di Cristina Casali con Avventure Accessibili – offriamo un modello d'impresa responsabile. Vogliamo essere l'infrastruttura abilitante che permette alla politica e alle associazioni di dialogare utilmente. Per la dirigenza della Capitale la sfida è chiara: costruire una città snella, competitiva e profondamente umana. Samarcanda è pronta a fare la sua parte.

Il tuo Taxi in *Business Class*



SERVIZI DEDICATI

*Ricerca prioritaria del taxi
Meeting point stazioni e aeroporti
Convenzioni aziendali dedicate
per i soci Federmanager Roma*

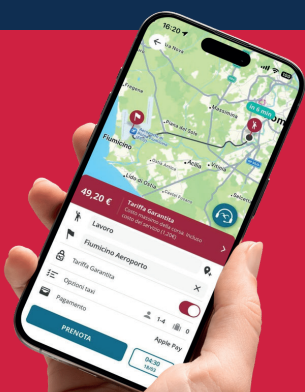


QUALITA' A BORDO

*Traveller's Choice di Tripadvisor
Auto di gamma medio- alta
Autisti selezionati e professionali
Pagamento con POS su tutte le auto*

SAMARCANDA PLUS L'APP PENSATA PER TE

*Chiama il taxi a Roma, Milano,
Torino e Napoli
Pagamenti in app*



info@samarcanda.it - 065551.it



LIBERA DI CONTARE IL LAVORO COME SPAZIO DI AUTONOMIA

LIBERA DI CONTARE è un'iniziativa di Educazione Finanziaria dedicata alle donne in situazione di fragilità socio-economica, a rischio esclusione sociale o inserite nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza. Un progetto di Fondazione Vises con la partecipazione del Coordinamento Minerva

A cura di Vises ETS

Il percorso di fuoriuscita dalla violenza è un passaggio fondamentale, ma la libertà riconquistata ha bisogno di essere valorizzata e consolidata nel tempo, trovando il proprio nelle scelte quotidiane, nelle relazioni e, soprattutto, nella capacità di tornare a guardare al futuro scegliendo cosa si desidera costruire per sé.

LIBERA DI CONTARE si inserisce in questa fase delicata: il progetto di **Fondazione Vises**, sviluppato con la partecipazione delle donne manager del **Coordinamento Minerva**, è un percorso di **empowerment professionale ed economico** dedicato alle donne segnalate dalle associazioni e dai centri antiviolenza che hanno già compiuto un importante cammino di fuoriuscita. L'obiettivo è offrire loro una base solida di autonomia, non aggiungendo un intervento assistenziale a un percorso già concluso, ma ponendosi come il tassello essenziale per tradurre la libertà in una reale progettualità di vita.

Per farlo, le manager volontarie di Minerva accompagneranno le partecipanti in percorsi individuali di **tutoring for job**. Il lavoro comune partirà dalle esperienze personali professionali e non, per valorizzare quelle competenze che spesso la violenza oscura o non fa riconoscere: la gestione di situazioni complesse, l'organizzazione, la capacità di trovare soluzioni e di prendersi cura. Il percorso servirà a rileggere queste esperienze e a focalizzare come possano trasformarsi in risorse per il futuro. È una dimensione di empowerment sociale: uno spazio in cui riscoprire il proprio valore, confrontarsi con gli altri,

assumere responsabilità e abitare la società da protagonisti, perché riscoprire un ruolo economico significa poter esercitare concretamente la propria capacità di scelta.

Il cuore di questo cammino è la **legittimazione: il diritto di desiderare una crescita, una retribuzione adeguata e uno spazio professionale in cui riconoscersi competenti**. Le manager metteranno a disposizione esperienza e competenze offrendo, prima di tutto, uno sguardo diverso, capace di intercettare una potenzialità prima ancora che la donna riesca a vederla

in sé stessa. Non per indicarle la strada, ma per supportare il suo empowerment, **aiutandola a mettere a fuoco chi è e che cosa può desiderare per il proprio domani**. Da questo incontro nasce uno scambio paritario e profondo, in cui percorsi e vissuti differenti si arricchiscono a vicenda.

Il riconoscimento del valore della dimensione economica è una parte essenziale di questo passaggio. L'indipendenza finanziaria non cancella il passato, né può da sola esaurire il tema della prevenzione (la cui responsabilità non ricade mai sulla donna). Tuttavia, **disporre di risorse proprie amplia concretamente il perimetro delle possibilità e rende più solida la libertà di scegliere**. Anche la prevenzione

passa dalla costruzione di una vita in cui la propria voce abbia spazio e in cui sia possibile decidere cosa accogliere e cosa allontanare.

LIBERA DI CONTARE si colloca esattamente qui: tra la libertà riconquistata e la possibilità di darle una forma nel futuro, accompagnando queste donne **a dare valore alla propria identità e alle proprie competenze**, permettendo loro di esercitare pienamente la propria capacità di scelta e di autodeterminazione.

Per info: progetti@ets.vis.es



Il domani non si improvvisa

Per chi prende decisioni ogni giorno la scelta più importante è proteggere la propria salute e quella dei propri cari, oggi e domani.



Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

www.assidai.it



Assidai, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa che si rivolge a dirigenti, quadri e alte professionalità, **dal 1990**, tutela la salute delle persone iscritte grazie a **Piani Sanitari all'avanguardia e strutture sanitarie e medici di eccellenza**.

Per chi come te, ogni giorno, prende decisioni e si assume grandi responsabilità, **scegliere Assidai significa avere la serenità e la consapevolezza** di poter contare su un **partner affidabile** il cui unico obiettivo è la tua salute e quella della tua famiglia.

Perché **tutelare il benessere di chi ami è la scelta più importante di tutte**.

**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?

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

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

TUTELE SINDACALI
Quali sono
i miei diritti?

**CERTIFICAZIONE
COMPETENZE**
Da dove iniziare



#CiPensiamoNoi



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

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