

PROFESSIONE DIRIGENTE

www.federmanager.roma.it • info@federmanager.roma.it • Anno XV • Maggio 2017 • n°53

ASSEMBLEA ANNUALE

INNOVAZIONE E CRESCITA

il ruolo
dei Manager
nel progetto
industria 4.0

SCENARI

LAZIO
UNA REGIONE
CON VOGLIA
DI RISCATTO

L'INTERVISTA

MANUEL FANTASIA:
I MIEI PRIMI
8 MESI IN ATAC

FONDI PENSIONE

R.I.T.A.,
COS'È E COME
FUNZIONA



Persone per le persone. Ecco il valore del tuo 5x1000.

Siamo manager che si impegnano nelle iniziative di volontariato e cooperazione.
Mettiamo la nostra esperienza e le nostre competenze
nel creare e sviluppare progetti che migliorano la vita delle persone.
Il tuo 5x1000 serve a questo.

Educazione IMPRESA CHE FA SCUOLA

Percorso di alternanza scuola-lavoro per lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e di intraprendenza negli studenti



Innovazione e impatto sociale

MANAGER INNOVATORI

Percorso di valorizzazione delle esperienze e competenze del management italiano per dare vita ad iniziative di innovazione sociale.



Sviluppo CONGO KIT AGRICOLI DONNE

Progetto di sicurezza alimentare e rafforzamento delle capacità delle donne dei villaggi di Lomela.



VOLONTARI INIZIATIVE

DI SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE

Vises è l'onlus di riferimento Federmanager. Grazie alle competenze e alle esperienze che i manager mettono a disposizione, opera in Italia e all'estero attraverso la cooperazione e le iniziative di volontariato.

codice fiscale

08002540584



Via Ravenna, 14 00161 Roma - vises@federmanager.it - www.vises.it

La sfida è iniziata

L'anno della sfida. Così potremmo definire questo 2017 per tutti i dirigenti della nostra associazione. In un quadro economico che dà timidi segnali di ripresa ma è ancora incapace di far fare un deciso balzo in avanti al Pil del Paese. E per imporsi in questa importante partita la coesione e la condivisione di progetti, strategie e obiettivi è fondamentale. Un concetto che la nostra categoria sembra avere capito, tanto che il numero di soci iscritti a Federmanager Roma è cresciuto anche nell'ultimo anno, passando da 8.709 a 8.952 con un aumento netto di 243 iscritti, in linea con la crescita già registrata nel 2015 e in controtendenza rispetto agli anni precedenti, nonostante le grandi operazioni di "tagli" nelle aziende e al netto delle cessazioni.

Un trend legato anche alle numerose attività svolte dall'Associazione, tutte legate a temi caldi che riguardano la nostra economia e la nostra professione. A cominciare da quelle svolte dalle Commissioni Nazionali, *Sanità e Politiche Industriali*, soprattutto con le Sottocommissioni *Industria 4.0 ed Energia* - entrambe guidate da colleghi della Federazione romana - che hanno elaborato proposte e soluzioni, sottoposte poi agli organi Istituzionali e di Governo attraverso incontri e convegni.

Guardare avanti e prepararsi a gestire i cambiamenti futuri significa anche occuparsi dei colleghi che hanno perso il loro posto di lavoro e in particolare del loro ricollocamento attivo sul mercato.

Cosa che abbiamo fatto con il rafforzamento della presenza di Federmanager in CDI Manager, aggiornando le skill professionali dei manager inoccupati e creando nuove opportunità di lavoro e nuove figure professionali più attuali e competitive come l'*Export Manager*, il *Manager per l'internazionalizzazione*, l'*Innovation Manager*, il *Temporary Manager* e il *Manager di Rete*.

Consci che la formazione continua oggi più che mai sia fondamentale per mantenere alta la nostra attrattività professionale, abbiamo attivato anche la convenzione con Challenge Network, che prevede la possibilità, per i nostri iscritti, di accedere a condizioni agevolate, a esclusivi percorsi formativi organizzati con partner importanti.

Formazione da una parte e confronto continuo dall'altra. Questo significa aprirsi alle best practice estere. In quest'ottica va letta la deci-

sione di Federmanager Roma di intensificare l'attività sul fronte del Dialogo Sociale Europeo, in collaborazione con la CEC *European Managers* e di incrementare i rapporti con i paesi della Mitteleuropa e i paesi Balcanici, attraverso la promozione di iniziative di networking e di internazionalizzazione dei nostri Dirigenti.

Gli sforzi della nostra associazione per dare agli iscritti i migliori strumenti per gestire la quotidianità non finiscono qui. In questo ultimo anno, infatti, abbiamo inaugurato lo "Sportello di Conciliazione" finalizzato a fornire, in collaborazione con ICAF (Istituto di Conciliazione e Alta Formazione accreditato al Ministero della Giustizia), informazioni sulla gestione delle controversie e la mediazione civile ai nostri associati. Ma abbiamo anche lavorato anche per ridurre la distanza tra il mondo del lavoro e quello delle università attraverso una serie di incontri tra Top Manager e studenti di diverse università: Luiss, Tor Vergata e altri sono in via di programmazione con ulteriori atenei.

Senza dimenticare il tema dell'alternanza scuola lavoro che abbiamo seguito attraverso la nostra Onlus Vises con il progetto "Un'impresa che fa scuola". In questo ambito, il 16 maggio scorso, abbiamo firmato il protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale del Lazio per la realizzazione di progetti sul tema con il coinvolgimento degli Istituti Scolastici dell'intero territorio regionale.

“ Abbiamo firmato con il MIUR-Ufficio Scolastico Regionale del Lazio il protocollo di intesa su alternanza scuola lavoro ”

Il tutto in linea con gli obiettivi che avevo fissato all'inizio del mio mandato: ridare alla figura del dirigente contorni chiari, riaffermando il suo ruolo quale portatore di competenze di settore decisive per lo sviluppo aziendale. E offrire un sostegno concreto ai colleghi in difficoltà aiutandoli a riqualificarsi e a ritrovare un'adeguata ricollocazione professionale. ☒

di Giacomo Gargano

Presidente
Federmanager
Roma
e Unione
Regionale
Dirigenti
Industria Lazio



di Stefano
Cuzzilla

Presidente
Federmanager

Un secondo pilastro per la sanità

Tempi, costi e accessibilità risultano essere le variabili determinanti per definire l'immagine che i cittadini hanno del sistema salute in termini di giustizia. Questi tre aspetti influiscono sulla soddisfazione complessiva che essi esprimono nei confronti sia del sistema pubblico sia di quello privato; una soddisfazione che sfiora appena il livello di sufficienza, con un'elevata criticità manifestata in particolar modo nel Sud Italia e in riferimento al problema delle liste d'attesa.

Il giudizio proviene dai cittadini e dai medici intervistati dalla nostra indagine, presentata nell'ambito del convegno che abbiamo organizzato sul tema "la sanità giusta tra pubblico e privato", all'interno del Salone della Giustizia, lo scorso 11 aprile. Abbiamo scelto difatti di trasferire il dibattito dal consueto tema della sostenibilità futura del sistema salute a un approfondimento del concetto di giustizia ed equità dello stesso.

Apprendo i lavori al fianco del ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, abbiamo esposto la nostra valutazione degli interventi fatti e di quelli da intraprendere, sottolineando il contributo imprescindibile che può svolgere la Sanità integrativa.

Dalla ricerca commissionata emergono molte informazioni, tra cui il fatto che il fenomeno dell'evasione fiscale in sanità rappresenti ancora uno degli ostacoli

più consistenti per il raggiungimento dell'equità. La mancata fatturazione indebolisce il sistema soprattutto a danno dell'utenza e ne pregiudica la sostenibilità finanziaria futura. Sappiamo infatti che ogni anno, a causa di irraggiungibili liste d'attesa, inappropriata e altre inefficienze, i cittadini pagano circa 35 milioni di euro di spesa sanitaria di tasca propria rivolgendosi al privato.

A questa ingente somma va aggiunta una porzione davvero molto consistente di spesa che sfugge al fisco e alla rendicontazione, e che possiamo identificare genericamente come il sommerso in sanità.

Relativamente a questo problema, l'intermediazione della spesa agevolata dalla presenza di forme di assistenza sanitaria integrativa quali fondi, casse e

assicurazioni risulta dirimente. I fondi sanitari integrativi, infatti, rimborsano i costi sostenuti per la prestazione sanitaria solo previa fatturazione, sulla quale esercitano anche un autonomo controllo e verifica. Inoltre, aiutano il contenimento delle tariffe: grazie al numero di iscritti, vantano una capacità negoziale considerevole nei confronti delle strutture sanitarie private, le quali hanno tutto l'interesse ad assicurare le migliori prestazioni ad un prezzo competitivo.

I fondi sanitari aderenti al sistema Federmanager, per storia, numero di persone tutelate e presenza capillare sul territorio delle strutture convenzionate, rappresentano nel panorama della sanità integrativa un incredibile strumento di certificazione per le istituzioni pubbliche.

Federmanager è stata una delle prime organizzazioni a sostenere la validità di interventi di welfare integrativo, sia contrattuali sia aziendali, che introducano forme di supporto e di integrazione al sistema sanitario pubblico. La nostra Commissione Sanità, avvalendosi del contributo di manager ed esperti del settore, è stata istituita proprio con l'intento di trovare soluzioni innovative capaci di anticipare le sfide che il sistema sanitario italiano dovrà affrontare negli anni a venire.

Ora che il Ministero della Salute è riuscito a centrare il complesso obiettivo dell'aggiornamento dei Lea (livelli essenziali di assistenza), i fondi sanitari integrativi possono fare riferimento a un nuovo perimetro rispetto al quale svolgere la propria funzione complementare. Non abbiamo difatti bisogno di duplicazioni ma di riuscire a intermediare l'enorme fetta di spesa privata che i cittadini sostengono di tasca propria.

C'è un grande lavoro culturale da fare su questo: nonostante i vantaggi che deriverebbero da un maggior coinvolgimento del "secondo pilastro" nella gestione di dinamiche di spesa, dobbiamo ammettere che nel nostro Paese vi è una scarsa e comunque insufficiente conoscenza di questa realtà.

Lo sforzo di "alfabetizzazione" è assolutamente necessario di fronte all'evidente corrispondenza tra le sacche di inefficienza maggiormente sofferte dai cittadini e le aree di intervento in cui è più apprezzato il contributo della sanità integrativa.

Ancor di più se si ritiene, come noi, che sia giunto il tempo di sostenere un rinnovamento del sistema sanitario attraverso una valorizzazione, culturale e legislativa, del "secondo pilastro".



“ L' evasione fiscale in sanità indebolisce il sistema a danno dell'utenza e ne pregiudica la sostenibilità finanziaria futura ”

PROFESSIONE DIRIGENTE

n.53-MAGGIO 2017

DIRETTORE EDITORIALE
Giacomo Gargano

Presidente
Federmanager Roma
e Presidente Unione
Regionale Dirigenti
Industriali Lazio

DIRETTORE RESPONSABILE
Domenico Alessio

SEGRETERIA DI REDAZIONE
Irma Forleo
Valeria Pulcinelli

via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.4417081
info@federmanager.roma.it

COORDINAMENTO
EDITORIALE
FORFINANCE GROUP

via Porpora, 14
20131 Milano
tel. 02.83418723

Autorizzazione
del Tribunale di Roma
n° 00012/94
del 14/01/1994 -
iscrizione ROC n°10103

STAMPA
Stamperia Lampo
via Adda, 129
00198 Roma

COPYRIGHT © 2017
PROFESSIONE
DIRIGENTE

Tutti i diritti sono riservati

Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopione e la registrazione.

L'editore e gli autori non potranno in nessun caso essere ritenuti responsabili, a qualsiasi titolo, nei confronti di qualsiasi terzo per danni diretti o indiretti causati dalle informazioni contenute nel magazine.

6



10



30



41

Editoriale

La sfida è iniziata. **3**

Un secondo pilastro per la sanità. **4**

Interviste

Manuel Fantasia per Federmanager Roma. **6**

Condivisioni

I colleghi inoccupati siamo tutti noi. **8**

Eventi

Gli appuntamenti importanti di Federmanager Roma. **10**

Scenari

Industria 4.0. **14**

Situazione macroeconomica del Lazio. **20**

ASSEMBLEA ANNUALE
FEDERMANAGER ROMA 2017

"Innovazione e crescita: il ruolo dei Manager nel progetto industria 4.0"

23

Federmanager

Gestire, innovare, crescere. **27**

Sociale

Rita Santarelli, presidente di Vises: il lato buono delle tasse. **28**

Previdenza

Fiocco rosa nei fondi pensione. **30**

La difesa della pensione. **32**

Welfare: sanità pubblica tra contributi e nuove alleanze. **34**

Servizi ai Soci

Le strutture e i servizi di Federmanager Roma. **36**

CAF, uno sportello per gli associati. **37**

Salute

Malattia paradontale, come prevenirla e curarla. **39**

L'angolo del libro

Novità sugli scaffali. **41**

Nel prossimo numero

FOCUS EUROPA

PROFESSIONE DIRIGENTE



Manuel
Fantasia

*Amministratore
Unico ATAC*

In otto mesi Manuel Fantasia, Amministratore unico della azienda di trasporti romana, ha affrontato situazioni spinose, tenuto testa alle tante polemiche e fissato nuovi obiettivi. Per recuperare terreno sul fronte della trasparenza, dell'efficienza e dei risultati.

COSÌ HO GESTITO L'INTRICATA VICENDA DI ATAC

Arrivato in Atac a settembre 2016, l'ingegner Manuel Fantasia si è trovato a dover fare i conti con una realtà aziendale a dir poco complessa dovendo interpretare, oltre al ruolo di Amministratore Unico, anche quello di Direttore Generale e Direttore del Personale, visto che la gestione precedente aveva lasciato scoperte queste posizioni. Nel tempo che questa carenza è stata colmata - sono serviti alcuni mesi per effettuare i concorsi pubblici per selezionare i due nuovi Direttori - Fantasia ha dovuto farsi carico di alcune difficili situazioni pregresse che le passate gestioni gli avevano lasciato in eredità. Fra queste, spiccava una rilevante partita debitoria che Atac aveva maturato nei confronti dei propri dipendenti per svariate ragioni, da scatti di anzianità non pagati a circa 3.500 autisti da oltre dieci anni,

agli obiettivi mai assegnati a dirigenti e quadri che avevano finito col rappresentare una posta notevole, sotto forma di accantonamento a fondi rischi, sui bilanci di esercizio, oltre che una fonte di contenziosi che quando sono stati attivati sono risultati molto costosi. Dopo aver studiato le carte, Fantasia, pure se al costo di prevedibili polemiche, ha proposto diverse transazioni individuali con tutti i dipendenti coinvolti che hanno consentito di ottenere importanti risultati. Per i dirigenti è stata coinvolta Federmanager Roma insieme alle RSA aziendali, con cui è stato siglato un accordo che ha consentito di risparmiare i due terzi degli importi dovuti e riportare la situazione alla regolarità. Inoltre, l'azienda si è messa in sicurezza per futuri contenziosi che sarebbero stati molto onerosi. Al tempo stesso sono stati fissate le linee guida per gli obiettivi dal 2017 in poi in maniera trasparente collegandoli a obiettivi misurabili, legati ai risultati di bilancio.



Ingegnere Fantasia, cominciamo dall'inizio. Che situazione ha trovato quando è arrivato in Atac?

Quando sono arrivato in azienda ho trovato una serie di situazioni anomale che riguardavano la gestione dei dipendenti e il riconoscimento dei loro diritti a tutti i livelli.

A partire dagli autisti, dagli operai, dagli impiegati, dai quadri fino ad arrivare ai dirigenti. A tutti a partire dal 2000, in un modo o nell'altro, non erano stati riconosciuti dei diritti. Ciò ha condotto a una serie di accantonamenti di bilancio a fondo rischi che dimostravano come le precedenti gestioni sapessero che il non riconoscimento di questi diritti li sottoponeva al rischio di soccombenza in via giudiziaria. Se i lavoratori avessero fatto causa all'azienda, come alcuni di essi avevano già fatto, saremmo stati costretti a riconoscere quei diritti.

Di che cifre stiamo parlando?

Il totale degli accantonamenti che sono stati fatti è arrivato a 24 milioni di euro.

Quindi questo era il costo potenziale per Atac. Come ha proceduto?

Con delle operazioni di tipo transattivo ed individuali si sono riconosciuti i seguenti diritti alle diverse categorie, sulla base del principio di riconoscere di più ai redditi più bassi. Ai dirigenti su un accantonamento di 7,5 milioni di euro, sono stati riconosciuti 2,5 milioni di euro, ossia un terzo, con la conseguenza che il fondo di accantonamento è stato liberato per 5 milioni di euro a favore dell'azienda. A favore dei quadri, cui corrispondevano accantonamenti per circa 7,5 milioni, sono stati liquidati 4,5 milioni di euro. L'azienda quindi ha avuto riconosciuti 3 milioni di euro. Il personale dipendente, cui non erano stati riconosciuti gli scatti di anzianità a partire dal 2000, aveva accumulato un accantonamento di circa 9 milioni. A costoro abbiamo liquidato 7,7 milioni con 1 milione circa a favore dell'azienda. Questo vuol dire che in totale, su circa 24 milioni di euro di accantonamenti, le transazioni porteranno ad un valore da liquidare in favore dei dipendenti di quasi 15 milioni di euro e a favore dell'azienda per circa 9 milioni di euro che andranno ad incidere positivamente sul bilancio 2016 dell'azienda, così come i 15 milioni di euro incideranno positivamente sul riconoscimento dei diritti di lavoratori.

Complessivamente un risparmio di circa il 38%, oltre all'eliminazione del rischio contenzioso.

Molti osservatori esterni però hanno protestato, adducendo come argomento il fatto che non è sensato attribuire premi a fronte di un servizio ritenuto poco soddisfacente. Aveva tenuto conto di questa possibilità?

Le polemiche nascono da un equivoco. Gli importi dovuti, e mi riferisco in particolare a dirigenti e quadri, non sono premi. Sono quote della retribuzione che per contratto devono essere erogate a fronte del raggiungimento di un obiettivo. Questo obiettivo deve essere indicato dall'azienda. E se l'azienda non lo fa, il soggetto acquisisce il diritto di vedersi pagati integralmente.

E perché Atac non ha mai fissato questi obiettivi?

Dovreste chiederlo a chi mi ha preceduto. Io mi sono trovato a risolvere un problema che era stato nascosto sotto il tappeto per cinque anni e l'ho risolto producendo un risparmio notevole per l'azienda e mettendola in sicurezza. Peraltro non è certo l'unico problema che ho ereditato.

Può essere più specifico?

Basti sapere che non intendo fermarmi qui. Le azioni per il ripristino della legalità, dei diritti acquisiti e della trasparenza, per risolvere le anomalie che sono state lasciate in carico ad Atac dalle gestioni precedenti, saranno tutte affrontate e tutte risolte.

Quindi ha risolto anche per il futuro la questione degli obiettivi.

Certo. Nell'accordo transattivo che ho firmato con i soggetti interessati, in particolare con dirigenti e quadri, era anche previsto che entro i primi mesi dell'anno sarebbero stati indicati i nuovi parametri di riferimento per il calcolo degli MBO, con l'assicurazione che sarebbero stati obiettivi facilmente quantificabili e quindi misurabili, a fronte dei quali la somma erogata si può anche azzerare se tali obiettivi non vengono soddisfatti. Personalmente spero di poter erogare questi premi, perché vorrebbe dire che abbiamo centrato i nostri target. Ma se non dovesse succedere, almeno eviteremo il rischio di ritrovarci nella situazione del passato. E questo sì, sarebbe intollerabile. ☒

atac

ROMA



Con circa 11.500 dipendenti è oggi il primo gruppo di trasporto pubblico in Italia oltre che una delle più grandi realtà a livello europeo. Atac serve un'area di 1285 km² nella quale ogni giorno si garantiscono, con i nostri mezzi, più di 4 milioni di spostamenti.



di Gherardo
Zei

Vicepresidente
Federmanager
Roma

La crisi economica ha colpito anche i dirigenti e numerosi sono stati quelli che hanno perso il posto di lavoro.

Del resto in un mercato in continuo cambiamento nulla più va dato per scontato.

Restare isolati è un errore.

E' il confronto continuo tra uomini che hanno vissuto le stesse sfide, difficoltà e responsabilità

che fa la differenza, diventando un momento fondamentale per continuare a crescere e guardare avanti.

I COLLEGHI INOCCUPATI SIAMO TUTTI NOI



Per chi suona la campana è conosciuto come uno dei più famosi romanzi di Ernest Hemingway, ma non tutti sanno che la celebre frase deriva da un componimento del poeta e religioso inglese John Donne (1572 - 1631). Nessun uomo - diceva John Donne - è completo in se stesso come un'isola, ogni uomo è un pezzo del continente, una parte del tutto, e se anche una sola zolla viene portata via dal mare, il continente ne è diminuito. La perdita di qualsiasi uomo - concludeva John Donne - mi sminuisce, perché io sono parte dell'umanità e, dunque, tu non chiedere mai per chi suona la campana, perché essa suona per te.

Quello che John Donne esprimeva sulla società umana in generale è vero a maggior ragione per la nostra comunità di dirigenti industriali. Una comunità, la nostra, che ha dato tanto al Paese, riedificandolo praticamente dalle proprie ceneri nel dopoguerra e, successivamente, portandolo alla prosperità, ma che oggi viene "premiata" per quanto ha fatto con ingiuste accuse di privilegi inesistenti mentre - contemporaneamente - sui nostri colleghi dirigenti industriali vengono scaricate le maggiori conseguenze

della crisi economica, con arretramenti di carriera e migliaia di perdite di posti di lavoro che vanno a colpire anche colleghi che sono molto lontani dalla pensione.

Sicurezze sempre più labili

Questo allontanamento dal posto di lavoro di colleghi che hanno dato tanto è un ingiusto "ringraziamento" per tanti anni di impegno, di abnegazione e di grandi responsabilità assunte in cambio di una retribuzione spesso tutt'altro che elevata. Nessuno di noi si può considerare al sicuro e, nel contempo, l'ingresso nella disoccupazione anche di un solo collega in servizio significa sempre una diminuzione del valore di tutta la nostra comunità. Del resto è stato proprio questo sentimento che mi ha spinto a impegnarmi in Federmanager a livello di Federazione romana. Ricordo come se fosse oggi quando, come rappresentante (RSA) del mio Gruppo, venni in contatto con tanti rappresentanti di importanti Gruppi che mi raccontarono come nelle loro aziende, di anno in anno, c'erano sempre più colleghi che venivano chiamati perché l'azienda aveva deciso di non avvalersi più del loro contributo. Non nascondo che ne rimasi turbato. Avevo fatto una lunga gavetta e tanti sacrifici, in termini di impegno

e duro lavoro, per raggiungere la dirigenza, e adesso mi rendevo conto che si trattava di un bel premio luminoso in apparenza ma che, alla fin fine, nascondeva dentro di se, oltre a tante responsabilità e tanti rischi, nessuna sicurezza per me e per la mia famiglia. E tutto questo ingiustamente, in quanto sapevo bene, per averlo provato sulla mia pelle, come i colleghi dirigenti siano sempre tra coloro che si impegnano nelle aziende mediamente molto più di tutti gli altri e per i quali il modesto maggiore stipendio non compensa nemmeno le ore lavorate in più rispetto agli altri, figurarsi le responsabilità e le preoccupazioni.

Un lungo brivido freddo mi corse lungo la schiena quando per la prima volta mi trovai davanti a tanti colleghi che mi raccontavano di situazioni drammatiche per la perdita di posti di lavoro, di famiglie in difficoltà economica, ma anche di crolli psicologici con malattie fisiche che erano state l'evidente conseguenza della perdita di fiducia in se stessi dei colleghi licenziati.

Alcuni mi raccontavano di colleghi che, dopo una luminosa e meritata carriera, avevano accettato piccoli lavori di consulenza senza importanza ma che, per l'imbarazzo, andavano dicendo in giro di avere incarichi di rilievo. Altri mi narravano di colleghi che, per la vergogna di parlare a casa della perdita del lavoro, tentavano di sostenere una parte assurda e uscivano tutte le mattine in giacca e cravatta come se niente fosse e poi andavano in giro per la città tutto il giorno aspettando che arrivasse l'ora di rientrare a casa dal lavoro che non avevano più.

Insieme per evolvere

Ascoltando questi racconti la sensazione di ingiustizia fu talmente forte in me che, ben presto, la paura si trasformò in collera contro l'iniquità. E il senso di colleganza e fraternità verso tutte queste persone che, come colleghi, mi sono tutte care come veri amici, mi spinse ad impegnarmi con orgoglio sempre di più nella nostra preziosa Federmanager, dove decine di migliaia di colleghi riversano risorse e impegno personale che danno alla Federazione la forza di rappresentarci davanti ad un mondo del lavoro



che, mi sia consentito dirlo, è stato ed è nei nostri confronti ingiusto ed ingrato.

Allora pensai, e tutt'ora continuo a pensare, che si deve partecipare attivamente alla vita di Federmanager per due motivi uno razionale e uno umano.

La ragione razionale è che se, un domani nel momento del bisogno, ciascuno di noi spera di essere aiutato deve cominciare oggi ad aiutare gli altri in modo che il giorno in cui il bisogno arriverà lui possa trovarsi nella migliore condizione per meritare un aiuto e sapere anche da chi e come riceverlo. E anche per i colleghi che sono già inoccupati la raccomandazione è quella di restare il più vicini possibile alla Federazione perché, in questo modo, possono dare più forza a chi deve aiutarli e, nel contempo, possono mettere Federmanager in condizione di conoscerli e di cercare concretamente il modo per aiutarli. Essere iscritti alla Federazione, partecipare alle tante attività sociali e trascorrere del tempo presso il nostro palazzo a Via Ravenna non è mai tempo perduto e, invece, tutto al contrario, è sempre un impegno utile di network e di circolarizzazione delle opportunità tra tutti i colleghi.

Ma poi c'è la ragione umana che forse è la più importante. Almeno per me lo è di sicuro perché è mia fede e profonda convinzione che la vita umana non si misuri solo con la ragione e la convenienza. Il mio sentimento al riguardo è tutto riassunto nella frase di John Donne: nessun collega dirigente è un'isola perché noi siamo una comunità. E nessuno di noi può sentirsi superiore o al sicuro, pensando sciocamente di non avere bisogno degli altri.

E quando ascolto il racconto del collega che, dopo una vita di sacrifici, esce la mattina in giacca e cravatta perché non ha il coraggio di raccontare alla moglie di aver perduto il lavoro io mi immedesimo al punto che sento proprio nell'anima il suo stesso strazio.

Ogni volta che un collega esce traumaticamente dal mondo del lavoro la nostra comunità perde una parte della sua forza e quindi, in un certo senso, i colleghi inoccupati siamo tutti noi. Quando un collega perde il lavoro per chi suona la campana? Io dico con tutta la mia anima che certamente la campana sta suonando per me. ☒



SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

Presso gli Uffici di Federmanager Roma è attivo lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito. Il servizio offre una consulenza, a cura di LHH - LEE HECHT HARRISON, riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i Colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità.

Maria Grazia Cancia

☎ 06.4417.0820

cancia@federmanager.roma.it

Ad **Andrea Fabiano** il premio Giovane Dirigente 2016

È andato ad Andrea Fabiano, direttore di Rai1 il premio Giovane Dirigente 2016. La cerimonia si è tenuta il 15 dicembre 2016 presso la Sala della Lupa della Camera dei Deputati. La premiazione è stata organizzata dal Coordinamento Giovani Federmanager Roma e Osservatorio sull'uso dei sistemi ADR in occasione del II Memorial Domenico Bruni e si è tenuta nell'ambito dei lavori per il III Congresso Nazionale su "La Giustizia Alternativa". «Premiare un giovane è importante per noi: bisogna creare un passaggio generazionale e valorizzare chi si è distinto», ha detto in quella occasione Giacomo Gargano, Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio, che poi ha aggiunto: «Un vero manager è una persona che apre le porte alle idee, che va incontro alle cose e le cambia: e questa giornata lo dimostra. Il premio punta a sottolineare l'importanza della professione che merita di essere valorizzata: i manager sono protagonisti di innovazione, crescita e rilancio valoriale

ed economico del Paese». Diversi i giovani coinvolti nella selezione del vincitore, coordinata dalla società di consulenza Hays Italia. «Siamo stati davvero onorati di aver preso parte a questa iniziativa» ha commentato Alessandro Bossi Direttore di Hays Italia. Premiati come Silver manager anche: Paolo Grue di Procter&Gam-

ble, Elena Annunziato di Enel, Chiara Ficeti di EON, Gianluca Buzi di Accenture, Claudio Andrew Gobbi di Exxon Mobil, Claudio La Torre di Ericsson, Isabella Panizza di Enel e Alessandra Pasqua di MAG. Ha preso parte alla premiazione anche Renato Fontana, coordinatore Gruppo Giovani Federmanager. 



AL VIA LO SPORTELLO DI CONCILIAZIONE

➔ Federmanager Roma annuncia l'avvio dello "Sportello di Conciliazione" finalizzato a fornire, in collaborazione con ICAF (Istituto di Conciliazione e Alta Formazione accreditato al Ministero della Giustizia), informazioni sulla gestione delle controversie e la mediazione civile ai propri associati.

La notizia è stata data durante l'incontro sul tema "Le controversie civili e commerciali gestite fuori dai tribunali: la mediazione

civile nel nuovo sistema di giustizia" organizzato lo scorso 6 febbraio.

Lo Sportello di Mediazione servirà non solo a deflazionare il contenzioso, ma sarà un canale privilegiato per i colleghi iscritti e per le loro famiglie che consentirà l'accesso, in caso di eventuali controversie, ad un servizio di mediazione altamente



qualificato in tempi rapidi e risolutori. «Il mediatore è una figura professionale di altissima responsabilità anche sociale, al quale sono richieste competenze tecniche e capacità relazionali sempre maggiori», ha detto Giacomo Gargano,

Presidente Federmanager Roma e Unione regionale dirigenti industriali del Lazio. Anche per questo mo-

tivo come Organizzazione che rappresenta oltre 20.000 manager sul territorio del Lazio, Federmanager Roma ha organizzato due corsi di formazione specifica in collaborazione con ICAF volti a formare figure altamente professionali e competenti che possano svolgere le funzioni di mediatore e contribuire attivamente alla diffusione del procedimento di mediazione civile nello scenario del nuovo sistema di giustizia. 

LE SKILL GIUSTE PER GESTIRE LE FABBRICHE DIGITALI

➔ La quarta rivoluzione industriale richiede investimenti in macchinari di nuova generazione ma anche in formazione per aggiornare le competenze del personale senior e junior.

Un tema questo particolarmente caldo tanto che i giovani di Federmanager hanno voluto metterlo al centro del dibattito del loro XI Meeting che si è tenuto a Roma il 3 e 4 febbraio scorsi.

Durante l'evento intitolato *Le competenze manageriali per la quarta rivoluzione industriale*, è stato presentato anche il libro di Guelfo Tagliavini, membro della Commissione industry 4.0 di Federmanager Roma, "Il romanzo del telelavoro. Lavorare senza ufficio e guadagnare 300 ore di vita", Editato da Federmanager. Pubblicazione di grande attualità vista l'attenzione che sta avendo fra i Millennials questa nuova modalità di svolgere le proprie funzioni. ☒



QUANDO L'IMPRESA FA SCUOLA

➔ Il 14 febbraio è stato presentato a Roma il progetto "Un'impresa che fa scuola", percorso di alternanza scuola-lavoro promosso da Visés, Onlus di riferimento e da Federmanager. L'obiettivo del programma è quello di stimolare e promuovere nei giovani studenti lo spirito imprenditoriale e più in generale l'intraprendenza. Affiancati da un gruppo di docenti e da manager in qualità di mentor, infatti, i ragazzi creano una mini impresa e danno vita a beni

e servizi utili alla comunità. I giovani che finora hanno partecipato a iniziative di questo genere si sono poi rivelati più propensi a creare nuove imprese e più agevolati nello sviluppo di competenze che ne incrementano la loro occupabilità. Finora il progetto è stato realizzato in due istituti superiori: l'IIS Pertini Falcone di Roma e il Liceo I.D'Este di Tivoli coinvolgendo 50 studenti delle classi 3° e 4° e l'intero consiglio di classe docenti. ☒



Il punto sulla 4° rivoluzione industriale

Il 28 marzo a Roma si è tenuto il convegno *L'impatto della fabbrica intelligente sulle risorse umane*. All'evento sono intervenuti: Carla Serafini, Manager education & Change management di Leonardo; Gaetano Branca, General Secretary di Capgemini Italia; Vittoria Carli, Presidente information technology di Unindustria Roma; Enrico Martines Direttore Formazione, sviluppo e innovazione di Hewlett Packard

Enterprise e Guelfo Tagliavini, Commissione industry 4.0 di Federmanager Roma. A moderare l'interessante dibattito è stato Giampiero Falasca partner di Dla Piper, mentre l'apertura e la chiusura dei lavori è stata affidata rispettivamente a Roberto Santori, Direttore generale di Challenger Network e a Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma e dell'Unione regionale dei dirigenti industria del Lazio. ☒



Carla Serafini



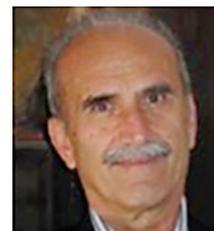
Gaetano Branca



Vittoria Carli



Enrico Martines



Guelfo Tagliavini

Il premio legalità di Federmanager Roma

Nella cornice dello splendido Salone del Commendatore a Borgo Santo Spirito, si è svolta il 29 marzo la sesta edizione del “Premio Legalità 2017”, uno degli eventi più importanti previsti all’interno del Programma Itinerante “Strade della Legalità”. Il Premio è promosso dalla Fondazione Italiana per la Legalità e Sviluppo, rappresentata dal Generale Fausto Milillo, e da Federmanager Roma, rappresentata dal Presidente Giacomo Gargano, con la collaborazione di Asl Roma1, guidata da Angelo Danese. Indirizzato a coloro che con le loro azioni, il loro lavoro e le loro espressioni di alto spessore sociale, culturale ed imprenditoriale, hanno contribuito a tutelare e a promuovere il senso della legalità ed il rispetto delle regole, l’evento ha visto il conferimento della menzione speciale “Vita e Legalità” 2017 al Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo Franco Roberti

che ha sottolineato quanto sia importante al di là del riconoscimento in sé, esaltare con un premio di questo livello l’impegno concreto da parte di uomini e donne che nello svolgimento del loro lavoro rappresentano un esempio concreto di integrità morale e professionale. Nella rosa dei premiati anche il Presidente federale di Federmanager Stefano Cuzzilla; Elvira Terranova, Cavaliere della Repubblica e caposervizio presso l’agenzia di stampa AdnKronos; Gianluca Maria Cali, Imprenditore; Filippo Tortoriello, Presidente Gala SpA e Presidente Unindustria; Simona Petrozzi, Ceo Siro Consulting, delegata alla legalità Giovani Imprenditori; Mario Poeta, reporter freelance; Anna Zollo, Ricercatrice; Domenico Vulpiani, Ministero degli Interni e Commissario Municipio “Ostia”; Antonio Ricciardi, Comandante Unità Tutela Forestale, Ambientale e Agroalimentare CC. 



GARGANO ALLA II EDIZIONE DEGLI STATI GENERALI DELL'INTELLIGENCE ECONOMICA



➔ L'intelligence economica di un Paese deve supportare le aziende e le istituzioni nel valutare le opportunità di crescita e le conseguenze dell'Internet delle cose, quella realtà multidimensionale fatta di persone, processi, dati e cose che è arrivata anche in Italia. Un fenomeno inevitabile che sta investendo trasver-

salmente tutte le componenti sociali e produttive del Paese. Di questo e di altro ancora si è parlato durante la II edizione degli Stati generali dell'Intelligence economica che si sono tenuti il 2 Marzo 2017. Oltre al Presidente Gargano e a Massimo Giannini, Coordinatore del Master in Intelligence economica dell'Università Tor Ver-

gata, sono intervenuti: Angelo Tofalo di Copafir; Paolo Lupi di Agcom; Salvatore Lombardo di Infratel Italia; Giovanni Pau di Université Pierre et Marie Currie Paris e University of California L.A.; Marcello Grosso di Terna; Emiliano Giardina, Bruno Pelleri e Francesco Farina docenti del Master in Intelligence economica. 

UN PONTE TRA I GIOVANI E IL MONDO DEI TOP MANAGER

➔ In linea con la necessità di avvicinare sempre più il mondo dell'industria con quello della formazione e delle università per creare un mercato del lavoro più dinamico e moderno, Federmanager Roma e il Prorettore dell'ateneo romano di Tor Vergata, Prof. Massimo Giannini hanno organizzato un ciclo di incontri tra il top management di grandi aziende nazionali e multina-



zionali presenti sul nostro territorio e gli studenti. Il primo incontro si è svolto presso la Facoltà d'Ingegneria Gestionale il 9 marzo scorso, con ospite l'ing. Livio Gallo, Direttore Divisione Globale Infrastrutture e Reti di Enel Spa. Una occasione unica per i ragazzi, come ha evidenziato Giacomo Gargano durante il suo discorso di apertura dei lavori, per conoscere, dalla viva voce di



Manager e dalla loro testimonianza, le dinamiche del mondo del lavoro e i principali processi aziendali in contesti an-

che internazionali. Una esperienza importante nel percorso dei giovani verso l'inserimento nel mondo del lavoro. ✕

Previdenza e dintorni

Ampia la partecipazione all'incontro "Federmanager Roma incontra l'INPS", organizzato presso il Teatro Italia a Roma lo scorso 28 febbraio. Basti dire che i manager in sala erano oltre 200 e circa 1.000 quelli collegati in streaming, a testimonianza dell'interesse che suscitano sempre i temi legati alla previdenza e alle pensioni. Presenti in sala anche il Presidente di Federmanager nazionale Stefano Cuzzilla e Giacomo Gargano, Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Industria Lazio, a sottolineare l'attualità e l'importanza del tema. Preziosi sono stati gli interventi di Rita Comandini, Funzionaria della Direzione

Centrale Pensioni presso l'INPS, e del Direttore Generale Federmanager Mario Cardoni che insieme hanno scandagliato tutte le novità introdotte dalla nuova normativa: il nuovo cumulo gratuito e il suo impatto sugli istituti precedenti, l'Anticipo Pensionistico; Ape volontaria, social e d'impresa; il ritorno dei lavoratori precoci, l'opzione donna; posticipo data di maturazione dei requisiti e l'abolizione delle penalizzazioni sulle pensioni anticipate. Molto apprezzata dai partecipanti è stata poi la possibilità, per tutta la durata del Convegno, di usufruire della consulenza degli esperti previdenziali Federmanager Roma in colloqui one-to-one. ✕



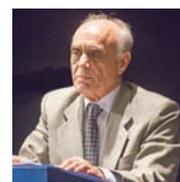
Giacomo Gargano



Rita Comandini



Mario Cardoni



Giuseppe Novello



di Carolina
Parma

INDUSTRIA 4.0

una chance da cogliere

La quarta rivoluzione industriale, quella basata sull'Internet delle cose e dei servizi, rappresenta per le aziende made in Italy una importante occasione per restare competitive sui mercati globali. Ma ci vogliono più investimenti e la creazione di un ecosistema digitale che coinvolga istituzioni pubbliche e università. Oltre che manager capaci di guidare il cambiamento.



Si chiama quarta rivoluzione industriale, è basata sull'Internet delle cose e dei servizi (IoT) ed è destinata a cambiare radicalmente il Dna delle imprese di tutto il mondo. Già perchè nel prossimo futuro protagoniste dei mercati globali saranno le fabbriche 4.0, quelle dotate di sistemi informativi in grado di interagire in modo continuo fra loro e con l'ambiente in cui operano, e in grado di prototipare, sviluppare, re-

alizzare un prodotto in poco tempo. Obiettivo: bruciare la concorrenza su piazze dove il ciclo di vita della merce sarà sempre più breve. Per fare questo è necessario abbandonare le vecchie logiche produttive, abbracciare una nuova cultura, riorganizzare la propria linea di produzione, dotarsi di macchine intelligenti, robot cooperanti, apparati logistici in grado di scambiarsi autonomamente informazioni che permettano di raggiungere il target finale. Quindi investire in tecnologia, innovazione e formazione dei propri dipen-

denti, manager compresi. Pena, l'uscita dal mercato. Una sfida che i grandi paesi industrializzati non intendono perdere. Prima fra tutte la Cina che con il suo "Made in China 2025", il piano di investimenti destinato alle industrie 4.0 nazionali, intende aumentare il valore della produzione industriale annuale di 1,8 trilioni di dollari entro il 2030.

Numeri che hanno fatto scattare sull'attenti la maggior parte dei Paesi europei che hanno iniziato ad attivare piani di investimento e sviluppo più o meno validi per non perdere l'importante occasione di crescita offerta dalla quarta rivoluzione industriale. Uno dei più attivi sul fronte dell' agile manufacturing, per esempio è la Germania che fin dal 2011 ha dato il via a un programma mirato che vede la collaborazione tra il ministero dell'Istruzione e Ricerca e quelli dell'Industria, Economia, Lavoro, Interni e Sanità. Il tutto lubrificato da sostanziosi stanziamenti economici: i primi fondi stanziati ammontavano a 200 milioni di euro aumentati poi nel corso degli anni, dal 2015 per esempio, solo per Istruzione Ricerca sono stati erogati 200 milioni di euro.

Un' azione corale e strutturata che in Italia fatica ancora a prendere il via.

Italia ancora lontana dalla IV rivoluzione industriale

Va detto però che alcuni timidi passi nella giusta direzione sono stati fatti anche nel nostro Paese. Lo scorso dicembre, infatti, il Senato ha dato via libera al piano Industria 4.0, un mix di incentivi fiscali, sostegno al venture capital, diffusione della banda ultralarga, formazione dalle scuole all'università con lo

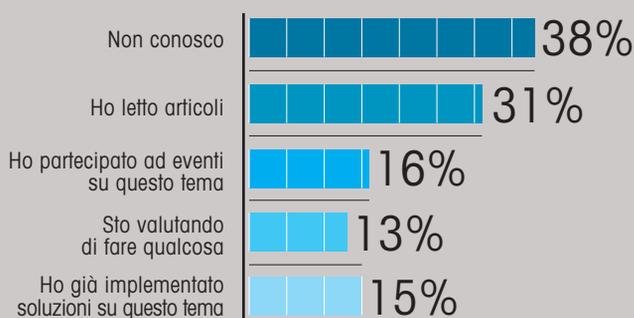
Il piano varato dal Governo punta a mobilitare nel 2017 investimenti privati aggiuntivi per 10 miliardi di euro, 11,3 miliardi di spesa privata in ricerca, sviluppo e innovazione con focus sulle tecnologie dell'Industria 4.0

scopo ultimo di favorire e incentivare le imprese ad adeguarsi e aderire pienamente alla quarta rivoluzione industriale. In particolare, più 2,6 miliardi di euro per gli investimenti privati early stage e 20 miliardi di euro di incentivi fiscali da qui al 2020. Prevista anche la creazione di sette centri universitari d'eccellenza (il bando non è ancora stato lanciato ma i potenziali candidati sono: i politecnici di Milano, Torino e Bari, la Scuola superiore Sant'Anna di Pisa, l'Università di Napoli, una rete tra le Università venete considerate come un ateneo unico) in cui formare tecnici e manager, grazie a investimenti diretti e altri provvedimenti. Qui i finanziamenti ammontano a 30 milioni in due anni. Una cifra esigua, che conferma la scarsa attenzione del nostro Paese agli investimenti in ricerca e sviluppo, base di quell'"economia della conoscenza" di cui l'Industria 4.0 è parte integrante. Basti dire che la Germania, spende quasi il 3% del suo Prodotto interno lordo in ricerca, mentre l'Italia è ferma da tempo a meno dell'1,3. Anche perché la creazione di

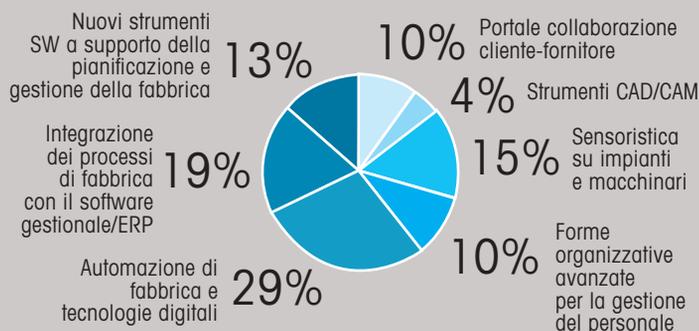


LO SMART MANUFACTURING IN ITALIA

GRADO DI CONOSCENZA



PAROLA CHIAVE



Fonte: Osservatori.net

Campione di 305 aziende manifatturiere, Domanda a risposta multipla

Campione di 243 aziende manifatturiere, Domanda a risposta multipla

Per guidare il cambiamento servono professionisti in grado di interpretare le nuove opportunità di business e agire di conseguenza. Devono possedere buone skill tecniche, manageriali, digitali e avere capacità di visione.



un ecosistema digitale passa pure attraverso le università, che devono formare una nuova classe di giovani capaci di inserirsi in questo mondo. L'acquisto di macchinari nuovi e sofisticati poco vale se non si hanno poi in azienda persone capaci di farle funzionare e di organizzare il lavoro al meglio.

Formazione e aggiornamento delle skill sono una priorità

Per guidare il cambiamento servono dunque professionisti in grado di interpretare le nuove opportunità di business e agire di conseguenza. Non a caso anche in Italia, da qualche tempo a questa parte, si è aperta la caccia alle digital capability. A confermarlo anche l'ultima ricerca condotta dall'Osservatorio HR Innovation Practice della School of Management del Politecnico di Milano, secondo la quale le organizzazioni già dal 2015 hanno registrato difficoltà a reperire sul mercato figure come l'eCRM & Profiling Manager, Digital Marketing Manager, Chief Innovation Officer. Sia ben chiaro, non è che non ci siano bravi manager It, semplicemente sono troppo pochi rispetto alla domanda crescente delle aziende che si stanno preparando alla rivoluzione digitale e che richiedono professionisti preparati, con buone skill tecniche, manageriali e capacità di visione. Profili che, al momento, scarseggiano.

Un trend destinato a durare ancora qualche anno visto che ora, i senior di 35-40 anni usciti dall'Università 10-15 anni fa, quando l'impatto dell'IT sul mondo aziendale non era ancora così invasivo, «non hanno le competenze giuste per gestire l'evoluzione digitale che sta travolgendo le nostre organizzazioni», ha precisato Francesca Contardi, managing director di HeasyHunters, società di ricerca e selezione di personale qualificato e di quadri e dirigenti. «Questo significa che dobbiamo aspettare magari anche altri 10 anni prima di avere a disposizione personale con le skill adeguate a rispondere alle esigenze del mercato moderno». Nell'attesa che dalle università escano i manager digitali di nuova generazione, le aziende più evolute hanno deciso di reperire i profili di cui hanno bisogno individuando tra le risorse umane in organigramma quelle con maggior potenziale che, se adeguatamente formate, possono assumere le conoscenze tecniche necessarie per rispondere agli obiettivi di business. Operazione che in gergo tecnico viene chiamata Re-skilling (riorientare) o Up-skilling (potenziare). «Ma le aziende che si muovono in questa direzione sono ancora troppo poche perché è un intervento che

CANADA - 2015

Conestoga
Centre for Smart Manufacturing



STATI UNITI - 2012

Advanced Manufacturing Partnership



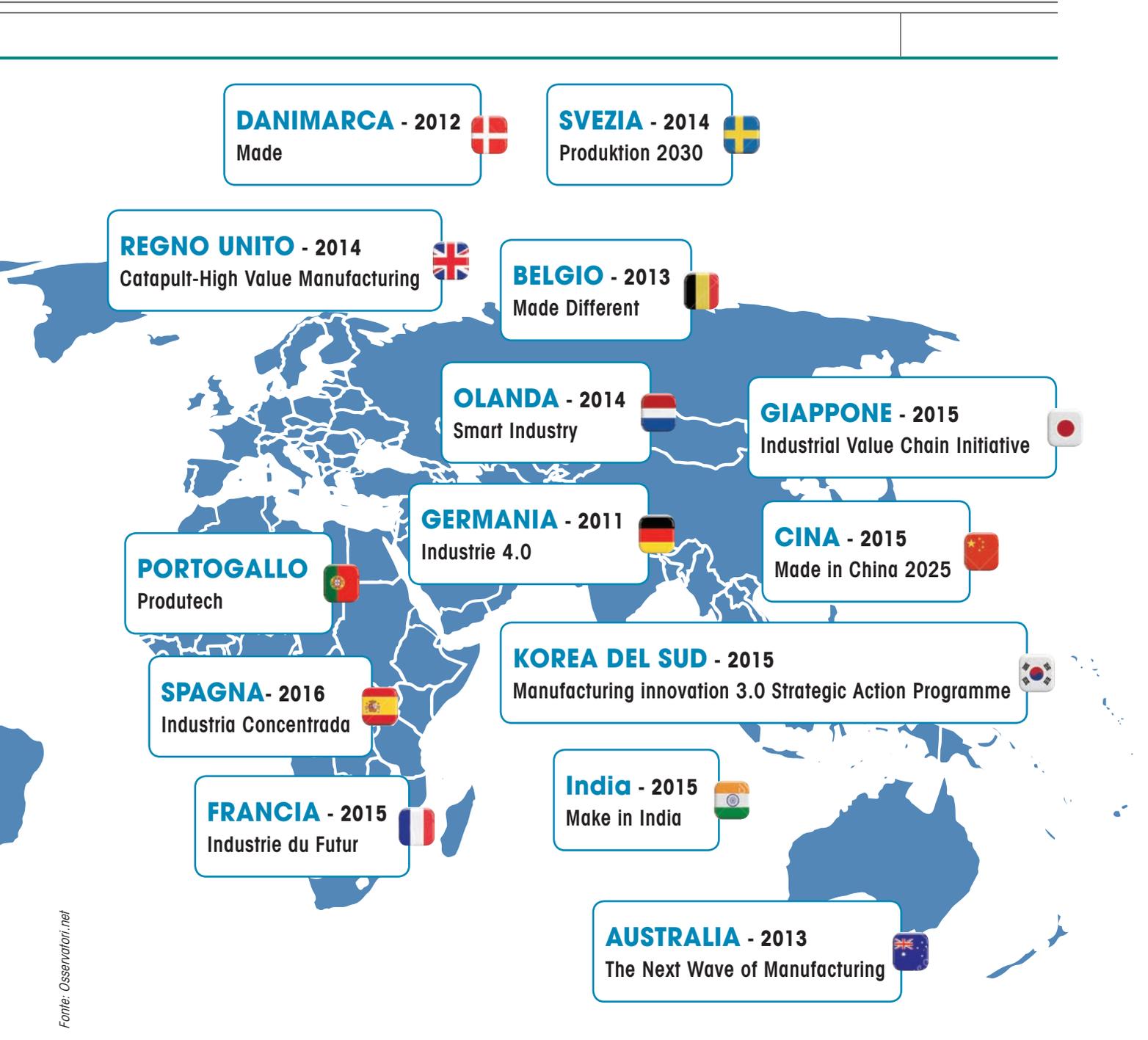
LE INIZIATIVE SMART MANUFACTURING NEL MONDO

I piani di sviluppo varati nei diversi paesi a favore dello sviluppo dell'industria 4.0.

richiede investimenti in formazione e tempo visto che, come prima cosa, occorre fare una mappatura della popolazione aziendale per individuare le risorse con potenziale», avverte Contardi. Fra poco, però, le imprese saranno costrette a imboccare questa strada se non vogliono perdere terreno sul delicato fronte della competitività.

Pmi ancora scettiche

Insomma per cogliere la grande opportunità di crescita legata all'industria 4.0 ci vuole un cambiamento di cultura che in Italia fatica a prendere piede, anche perché la base su cui

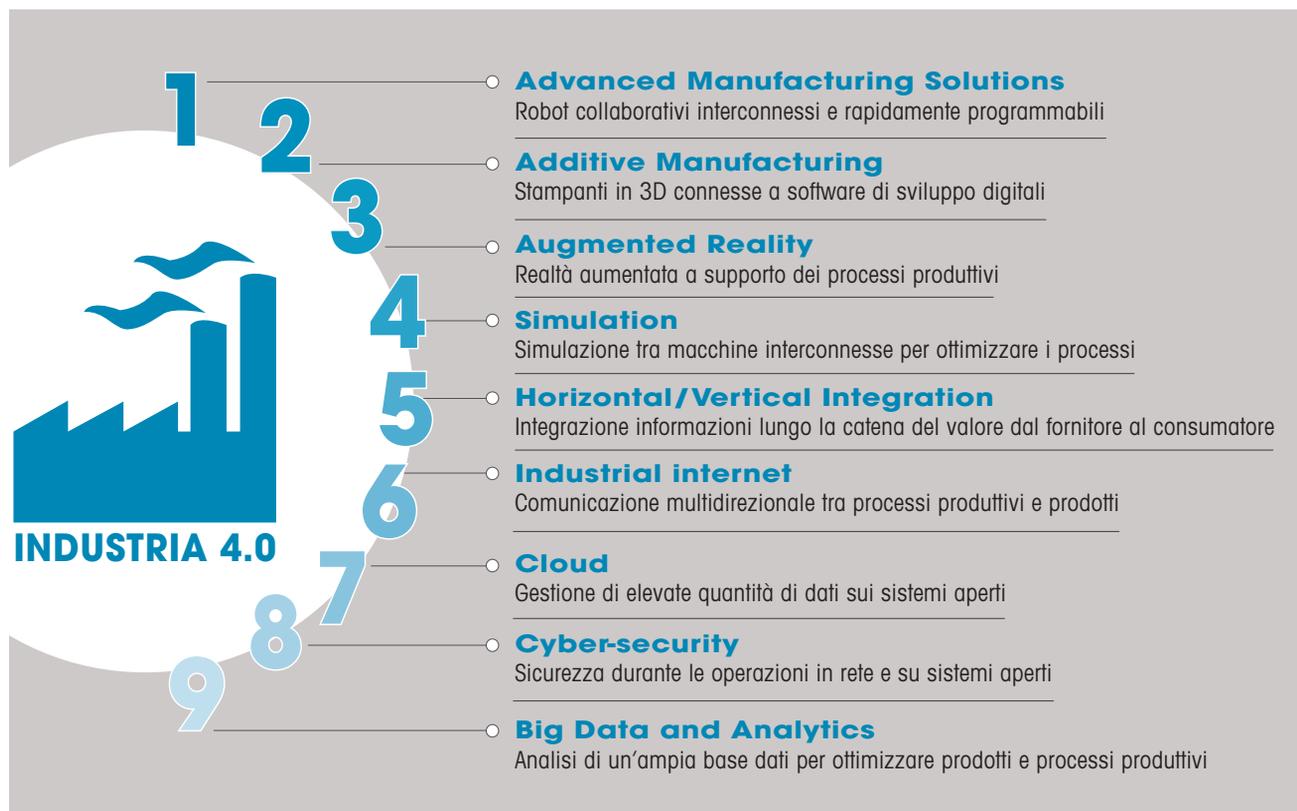


Fonte: Osservatori.net

dovrebbe poggiare le sue fondamenta la cosiddetta Quarta rivoluzione industriale, è la banda larga che ancora non è presente su tutto il territorio nazionale. Un quadro complesso dove non mancano però aziende che hanno già intrapreso il percorso per trasformarsi in smart factories, soprattutto tra quelle di grandi dimensioni, perché le medie imprese, quelle che impiegano fra i 250 ed i 300 addetti e fatturano circa 120 milioni di euro, devono ancora prendere sul serio il tema e attivarne la fase progettuale. «L'adozione dello smart manufacturing è legata a stretto filo alla maturità aziendale, manageriale, finanziaria, alla capaci-

tà di investimento e strategica delle aziende», ha spiegato ai media Giovanni Miragliotta, direttore dell'Osservatorio Smart manufacturing della School of management del Politecnico di Milano. «Ma anche di lungimiranza». Su la domanda di competenze digitali, giù quella di abilità manuali. E a chi è convinto che le industrie 4.0 con i loro robot intelligenti porteranno a un taglio di posti di lavoro sostanzioso, Davide Di Domenico, partner di Boston Consulting Group e responsabile per Grecia e Turchia della practice Industrial goods, risponde: «Il calo di operai addetti alle fasi di lavorazione del





Fonte: Osservatori.net

DIGITAL INNOVATION HUB: Federmanager e Confindustria Digitale giocano in coppia



Guelfo
Tagliavini

Commissione
Federmanager
Industry 4.0

➔ Roma, 4 maggio 2017 – Per realizzare il network di Digital Innovation Hub (DIH) in tutte le Regioni italiane, così come prevede il Piano Industria 4.0” avviato dal Mise, alle imprese servono manager e servizi innovativi. Da qui la collaborazione tra Federmanager e Confindustria Digitale, che oggi hanno dato ulteriore corso agli impegni già presi a sostegno del Piano che, tra le tante iniziative,

prevede la creazione di reti di servizi ad alta qualificazione rivolte alle imprese direttamente nei singoli territori cui operano.

«Per un efficace supporto di consulenza e mentoring nella pianificazione e realizzazione dei progetti di innovazione tecnologica servono manager esperti di processi industriali e in possesso di adeguate competenze digitali», ha dichiarato il presidente

Federmanager, Stefano Cuzzilla rivolgendosi al suo omologo in Confindustria Digitale, Elio Catania, alla presenza anche del coordinatore della Commissione Industria 4.0 di Federmanager, Guelfo Tagliavini, e della direzione generale della Federazione confindustriale.

Confindustria Digitale, che sta promuovendo la costituzione degli Hub (una ventina sono già in fase di avvio ope-

prodotto ci sarà, ma verrà assorbito dall'industria meccanica a cui sarà delegata parte della realizzazione dei robot e degli impianti di automazione e in generale crescerà la domanda di competenze digitali e calerà quella di abilità manuali».

Come del resto ha dimostrato anche una ricerca di Boston Consulting Group in base alla quale in Germania, paese in cui le fabbriche smart sono già in via di sviluppo, da qui al 2025 ci saranno 350 mila occupati in più. In particolare il ricorso a robot di ultima generazione e di linee completamente automatizzate impatterà sui posti di lavoro nei reparti produttivi e di assemblaggio del settore manifatturiero tedesco, che diminuiranno di circa 610.000 unità, ma la perdita sarà bilanciata dalla forte richiesta di personale specializzato in Information technology e data service, che introdurrà nel mercato del lavoro 960 mila persone.

Stop al super capo, largo ai team di lavoro

Nelle smart factories non cambierà solo la popolazione aziendale ma anche l'organizza-

zione interna delle imprese: «Diminuiranno i manager (intesi come persone che gestiscono dei collaboratori che fanno e per conto dei quali prendono le decisioni rilevanti) e aumenteranno i team di lavoro autodeterminati i cui obiettivi andranno dall'inizio alla fine della catena del valore di un prodotto», precisa Di Domenico. Ci saranno più persone che pensano, creano e che si assumono responsabilità di decisioni importanti. «Il manager di successo dell'Industry 4.0 dovrà essere in grado di fornire al gruppo una visione strategica, avere competenze di coaching e motivazionali e un'autorevolezza tecnica sufficiente per essere considerato anche dai più "nerd"», ha dichiarato ai media Massimo Pellegrino, Partner PwC, società di consulenza. Le vecchie organizzazioni verticali, basate su pochi capi, poche persone pensanti e un mare di esecutori non sono compatibili con i nuovi tempi di ideazione, definizione e produzione dettati da un mercato in continua evoluzione. Tutto deve essere agile e snello. «E' una rivoluzione di velocità non di costi», conclude Di Domenico. ☒

rativo), ha chiesto la collaborazione attiva di Federmanager, riconoscendone il ruolo di aggregatore privilegiato di competenze manageriali, per fornire consulenza specializzata sui processi di innovazione capillare e centrata sulle esigenze e caratteristiche delle PMI.

«Una richiesta», ha commentato Cuzzilla, «che conferma sintonia di visione con Confindustria Digitale, con la quale condividiamo la necessità di diffondere la cultura manageriale per sostenere la trasformazione digitale del nostro sistema industriale». Cuzzilla ha quindi aggiunto che

«siamo già pronti a fornire i profili professionali di molti colleghi esperti e competenti disponibili a collaborare con le articolazioni locali di Confindustria e, per il loro tramite, ad accompagnare le imprese nell'evoluzione digitale e nella crescita del business».

«Consideriamo questa iniziativa strategica per colmare il digital divide e aumentare la competitività dell'industria manifatturiera italiana – ha concluso Cuzzilla –. I nuovi assetti organizzativi imposti dall'innovazione tecnologica devono essere guidati e governati: soprattutto le PMI non

possono fare a meno di leader forti di competenze digitali».

I prossimi step saranno presi congiuntamente dalle due Organizzazioni al fine di creare un team di professionisti ad alta specializzazione che risponda al fabbisogno reale espresso dai territori e al fine di garantire servizi innovativi alle imprese che hanno necessità di strumenti d'informazione e tecnici. La partnership strategica troverà forma in un protocollo d'intesa che dettaglierà le modalità operative con cui sviluppare la collaborazione dei manager candidati a operare nei vari DIH.

Nelle smart factories cambierà anche l'organizzazione aziendale, che sarà sempre più orizzontale, con team di lavoro autodeterminati i cui obiettivi andranno dall'inizio alla fine della catena del valore di un prodotto.





di Giovanni
Rossetti

LAZIO

una regione con tanta voglia di riscatto

La crisi economica ha messo in ginocchio il territorio, togliendo il respiro agli investimenti pubblici e privati.

Oggi sono 15 mila i posti di lavoro a rischio e il Pil procapite è diminuito drasticamente negli ultimi 5 anni. Urgono provvedimenti per un mercato del lavoro più dinamico e strumenti finanziari e gestionali adeguati per sostenere lo sviluppo e l'innovazione delle Pmi.

«La crisi economica ha cambiato in profondità il volto del mercato del lavoro in Italia e nella nostra regione. Una crisi strutturale e non solo congiunturale, che ha investito il sistema produttivo, modificato la struttura dei consumi e degli investimenti con inevitabili riflessi sul tessuto economico, sociale e occupazionale del nostro territorio».

Nulla meglio delle parole pronunciate da Lucia Valente, Assessore al lavoro, Pari Opportunità, Personale della Regione Lazio, può descrivere la delicata situazione che sta vivendo oggi quest'area dopo due anni di stagnazione economica.

Un lungo periodo che ha portato il Pil pro capite a scendere sempre più fino ad attestarsi, secondo gli ultimi dati Istat, intorno ai 31.000 euro, in forte calo rispetto al 2011 a causa della riduzione dei consumi delle famiglie, ma soprattutto degli investimenti. «Negli ultimi anni è stato perso il 6% del Pil, collocando il Lazio tra le ultime regioni sul piano nazionale. Un'emergenza, questa, alla quale bisogna far fronte con interventi immediati», ha dichiarato ai media con la giusta preoccupazione Fabio Piacenti, Presidente Eures, il portale europeo della mobilità professionale.

E il lieve rialzo dell'occupazione registrato sul piano regionale non basta certo a risolvere la situazione. Si tratta, infatti, di un «lavoro povero, che non riesce a incidere sulla ripresa poiché debole», ha precisato Alberto Civica, Presidente Uil Lazio, che poi ha ag-

giunto: «La ricchezza nella nostra regione sta diminuendo, come emerge dalla riduzione del Pil pro capite».

Per Civica, rimettere in circolo gli investimenti pubblici è l'esigenza primaria ai fini della ripresa. Il settore, infatti, ha registrato un calo di circa il 70%. «Bisogna iniziare col rendere fruibili gli investimenti regionali attualmente bloccati e lanciarsi anche in settori nuovi come la banda larga. Oltre alla crisi dell'edilizia, del commercio e del turismo, in particolare su Roma grava il blocco dei posti di lavoro sul pubblico impiego, che contribuisce alla perdita di ricchezza», ha incalzato Civica sui quotidiani nazionali.

Nel privato 15 mila posti a rischio

L'industria privata non se la passa meglio. Qui, a essere maggiormente in difficoltà, come bene evidenziato da «La fotografia delle dinamiche economiche del Lazio», una analisi dettagliata realizzata dalla sede regionale di Unioncamere, sono le Pmi manifatturiere specie quelle operanti nel settore edile, commercio e logistica e agricoltura. Ma i saliscendi del mercato globale e le sue dinamiche sempre più imprevedibili hanno messo in ginocchio anche le medie grandi realtà aziendali presenti sul territorio, basti dire che al loro interno, secondo le ultime stime sono almeno 15 mila le persone che rischiano di perdere il posto di lavoro. Cifra che raddoppia se si includono le piccole imprese con meno di 15 dipendenti. Senza contare il numero dei disoccupati, lievitato di due terzi negli ultimi 5 anni, registrando un + 66%. In pratica si è passati «dai 210.000 del 2011 alle attuali 348.000 unità», si legge nel Piano della

COSA HA CAMBIATO LA CRISI



DIFFICOLTÀ A TRASMETTERE IL KNOW HOW



DIFFICOLTÀ A TROVARE NUOVI MERCATI



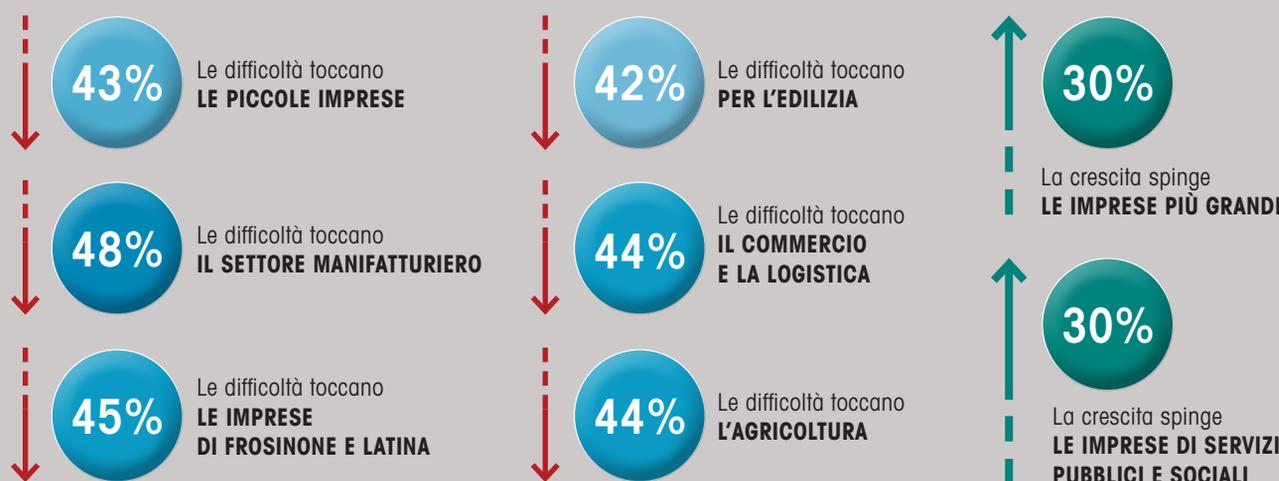
DIFFICOLTÀ A INNOVARE



DIFFICOLTÀ A GESTIRE IL CAPITALE UMANO



LE DIFFICOLTÀ E I PROBLEMI DA AFFRONTARE PER LE IMPRESE



Fonte: SWG, Unioncamere Lazio



In media ogni anno a livello nazionale si archiviano

7.000

CONTRATTI DIRIGENZIALI

di cui

87%
UOMINI

13%
DONNE

performance 2016-2018, redatto dalla Regione. E anche «gli inattivi, in lieve crescita nella prima parte del 2015, conservano, nel medio periodo, un volume sostanzialmente costante (valore medio attorno ai 3,2 milioni di unità)». Il tutto nonostante la presenza dei fondi europei a sostegno della ripresa del lavoro.

In crisi 24 aziende medie e grandi

Diverse le imprese che avrebbero bisogno di una boccata di ossigeno. Dalla ormai tristemente nota Alitalia dove i posti in esubero sarebbero 2.000, all'Almaviva Contact, con circa 1.700 dipendenti in solidarietà, fino alla Ericsson con i suoi 354 lavoratori in esubero per arrivare alla chiusura della List Fashion Group, che ha portato al licenziamento di 40 persone, per lo più donne. Solo per citare alcune delle realtà imprenditoriali romane in grande affanno. E nel resto delle province la musica non cambia di molto. A Frosinone per esempio sono in crisi sei aziende medio - grandi con il coinvolgimento di oltre 6.500 persone. A Latina, invece, le aziende in ginocchio sono 10, con oltre 2.200 persone che rischiano il lavoro, a cui si aggiungono altre 4 imprese a Rieti con più di 650 impiegati coinvolti.

Non va meglio a Viterbo, dove le realtà che faticano a restare sul mercato sono 5 con 400 uomini e donne che stanno per perdere il posto.

Manager nel mirino

Operai, impiegati, ma a rischio occupazione sono anche i piani alti dell'organigramma aziendale. Negli ultimi 5 anni, come rileva uno studio firmato da Federmanager, a livello nazionale la presenza di dirigenti nelle imprese è scesa complessivamente del 10% , una decrescita che non è stata compensata da nuove assunzioni. Così ogni 12 mesi, si

archiviano in media 7.000 contratti dirigenziali, 4.411 solo lo scorso anno, di cui l'87% uomini e il 13% donne. Licenziamenti dovuti, nell'85% dei casi, a processi di riorganizzazione o di ristrutturazione.

L'obiettivo è un mercato del lavoro più dinamico

Una situazione complessa che va affrontata con determinazione e con strumenti che vanno ben al di là degli ammortizzatori sociali, utili nelle situazioni di emergenza a garantire il sostegno al reddito ma, come ampiamente dimostrato scarsamente efficaci nel medio e lungo periodo e con pesanti contraccolpi sociali e finanziari. Servono strumenti utili a creare nuove opportunità di lavoro stabile, qualificato, nei settori economici più promettenti per il mercato domestico e internazionale. Strumenti capaci di guidare e supportare anche manager senior nel loro percorso di ricollocazione professionale sul mercato. «Come Regione Lazio abbiamo elaborato una strategia in 10 punti che si propone di dare risposte immediate e efficaci a rendere più dinamico il mercato del lavoro. Tra le iniziative che intendiamo intraprendere, l'istituzione sperimentale del Reddito minimo garantito, la staffetta generazionale, la riforma dei centri per l'impiego», ha dichiarato ai media Valente.

Ma anche la formazione continua sarà fondamentale per mantenere alta la propria impiegabilità. E i manager non fanno eccezione. Per loro infatti oggi più che mai aggiornare le proprie skill è indispensabile per mantenere alta la propria competitività sul mercato e per irrobustire il bagaglio personale in modo da potersi reimpiegare in settori in crescita dove esiste ancora una domanda. ❧

I PRINCIPALI FATTORI CHE INCIDONO SULL'ANDAMENTO E LO SVILUPPO DELL'AZIENDA





FEDERMANAGER
ROMA



DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

ASSEMBLEA ANNUALE

FEDERMANAGER
ROMA

2017

“ INNOVAZIONE E CRESCITA

il ruolo dei Manager nel progetto industria 4.0 ”

ROMA

21 GIUGNO 2017

Casa dell'Aviatore - Circolo Ufficiali dell'A.M.

Viale dell'Università, 20 - 00185 Roma

ASSEMBLEA ANNUALE

FEDERMANAGER
ROMA

2017

L'Assemblea Annuale di FEDERMANAGER ROMA è convocata il 21 giugno 2017 alle ore 8.00 in prima convocazione e alle ore 14.30 in seconda convocazione presso **Casa dell'Aviatore - Circolo Ufficiali dell'A.M.** Viale dell'Università, 20 - 00185 Roma

PROGRAMMA

- Light lunch di benvenuto **Ore 13.45**
- Registrazione dei partecipanti **Ore 14.30**

PARTE PUBBLICA

Ore 15.00 - 17.00

- Tavola Rotonda

“ INNOVAZIONE E CRESCITA

il ruolo dei Manager nel progetto industria 4.0 ”

- Coffee Break

PARTE RISERVATA AI SOCI

Ore 17.30

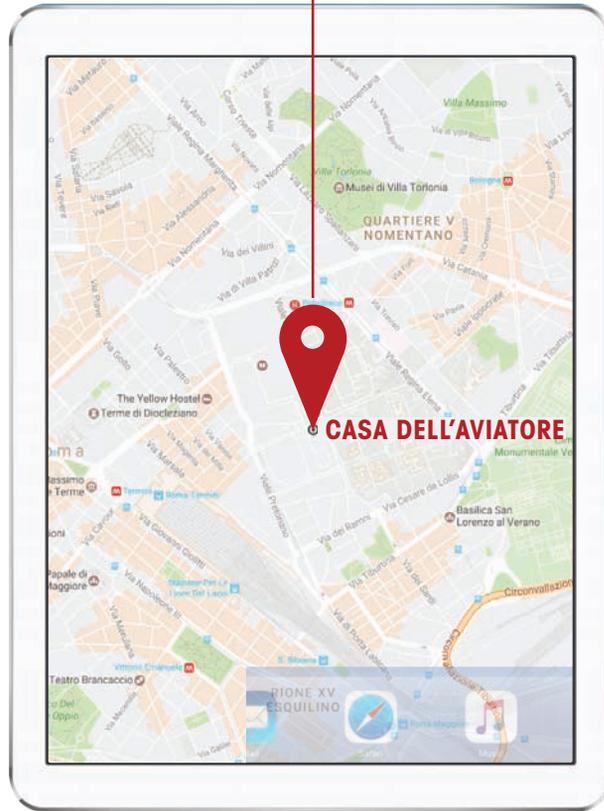
- Relazione del Presidente
- Premiazione dei Colleghi con 50 anni di iscrizione
- Illustrazione del Bilancio Sociale 2016, del Bilancio di esercizio 2016, del Budget 2017 e delibere conseguenti

CASA DELL'AVIATORE - CIRCOLO UFFICIALI DELL'A.M.

Viale dell'Università, 20 - 00185 Roma

☎ 06 4927161

@ reception@casaviatore.it



LA SEDE STORICA DI CASA DELL'AVIATORE

La Casa dell'Aviatore, Circolo Ufficiali dell'Aeronautica Militare, con sede in Roma, è stata costituita nel 1933 ed è stata eretta in Ente Morale con regio decreto 25 ottobre 1938.

Il sottoscritto

impossibilitato ad intervenire all'Assemblea Ordinaria di Federmanager Roma, indetta per il 21 giugno 2017 presso Casa dell'Aviatore - Circolo Ufficiali dell'A.M. Viale dell'Università, 20 - 00185 Roma,

delega a rappresentarlo il Socio:

Sig.

Cognome e Nome

Roma, lì

firma

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

ASSEMBLEA ANNUALE

FEDERMANAGER
ROMA

2017



FEDERMANAGER
ROMA



DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma
Tel. 06 4417081 - Fax 4404705
www.federmanager.roma.it
info@federmanager.roma.it

Gestire, innovare, crescere

La sinergia tra PMI e managerialità rappresenta la chiave di volta attraverso cui il Sistema Paese può non solo reggere l'impatto della rivoluzione in atto, ma anche cavalcarne l'onda per riaffermare l'eccellenza della nostra manifattura. Questo effetto virtuoso si realizza nel 70% delle PMI che hanno in organico, in media, 4 figure manageriali dedicate ai diversi aspetti della vita d'impresa: dalla gestione alla produzione, i manager sono in grado di garantire alle loro aziende risultati in termini di crescita, sviluppo, organizzazione e fatturato. Il nostro Paese ha ancora pochi grandi player industriali in grado di guidare la trasformazione dell'industria manifatturiera italiana, ma ha altri punti di forza: dovranno essere le aziende leader di media o medio-grande dimensione, presenti prevalentemente nei distretti industriali, a guidare e coordinare il processo evolutivo delle catene del valore della filiera. Abbiamo oltre 900 prodotti in cui siamo sul podio a livello mondiale su circa 5.000, e per 235 di questi siamo leader perché sono di qualità ed esprimono la cultura e la storia del nostro Paese. Ma ampie aree del Paese rischiano di rimanere distanti e progressivamente marginalizzate. Se ci confrontiamo con la Germania, vantiamo un numero doppio di imprese (3,8 ml v/so 2,1 ml) che danno lavoro a circa 10 milioni in meno di persone (15,2 ml v/so 24,7 ml). Il 94,6% sono aziende micro, con meno di 10 dipendenti. Questo segmento è il nostro tallone d'Achille e i rischi di impatto sono altissimi, se il processo non viene accompagnato con i modi e i tempi necessari. La dimensione delle nostre imprese è diventata ormai una criticità e lo sarà sempre di più in futuro perché incide negativamente su due componenti sempre più strategiche per essere competitivi nell'era della globalizzazione: il tasso degli investimenti in conoscenza (R&S, capitale umano, IT), e la presenza su mercati esteri. Esiste poi una propensione tutta italiana all'autoimprenditorialità, che deve essere fatta emergere maggiormente e che favorisce la nascita di start up o di imprese innovative attraverso la sintesi tra le due generazioni. In sostanza, sussiste un "problem setting" da considerare: un Paese in grado di offrire maggiori opportunità ai tanti giovani talenti che oggi scelgono altri Paesi in cui costruire il proprio futuro. Il capitale umano è la nostra vera forza, l'eccessiva frammentazione del tessuto produttivo è la nostra debolezza e ciò richiede una nostra via per Industria 4.0 che

deve saper coniugare il valore della persona, il nostro saper fare, con l'innovazione, ponendo quest'ultima al servizio della prima e non viceversa.

Dobbiamo costruire un modello basato sulla complementarità in cui la diffusione della cultura digitale avviene sia lungo la filiera delle nostre aziende player nazionali o di distretto, sia attraverso la realizzazione di piattaforme di competenze locali adeguate da mettere in connessione tra loro con altre reti cognitive globali. Tra i 5 pilastri individuati dal Piano Industria 4.0 varato dal Mise (Governance, infrastrutture abilitanti, formazione per le competenze digitali, sistema di istruzione e centri di eccellenza di ricerca scientifica e tecnologica e, infine, open innovation per imparare a gestire i dati e a usare l'Internet of Thing), il tema centrale è quello della formazione delle competenze. È di tutta evidenza che bisogna innanzitutto aumentare la consapevolezza degli imprenditori rispetto a questo tema, per consentire successivi investimenti a livello di tecnologie abilitanti e di formazione per management e lavoratori.

È da questa necessità che ha preso spunto l'indagine condotta da G&G Associated per Federmanager che ha voluto analizzare se e in che misura le PMI stiano recependo questo messaggio e in che modo si stiano attrezzando per affrontare il cambiamento attraverso l'innovazione. Nell'ambito di un campione rappresentativo dell'universo PMI del manifatturiero italiano - al netto delle micro imprese -, 7 aziende su 10 sono a conoscenza di Industria 4.0, con quasi il 90% degli intervistati che dichiara di aver avviato nell'ultimo anno una o più attività per affrontare questo cambiamento. Si tratta di misure in formazione (82,1%), ricerca (57,9%), assunzione di nuove figure professionali (42,6%) e poi investimenti in infrastrutture di rete (35,3%), comunicazione digitale (31,6%) e in reti di impresa (15,3%). Infine il 65% delle aziende intervistate è consapevole che la sfida dell'innovazione e della competitività su scenari globali si vince con figure manageriali in grado di gestire il cambiamento. La formazione ritorna ai primi posti quando si parla di interventi da avviare nell'immediato futuro, a prescindere che il focus sia orientato all'innovazione, alla competitività o all'essere 4.0. Stessa chiave di lettura per gli investimenti in ricerca e sviluppo, che vengono prima della formazione se l'obiettivo è rappresentato da competitività e innovazione.

Manager e ricercatori, quindi, si confermano i veri driver del cambiamento. Ricerca e capacità di trasformare l'innovazione che nasce dalla ricerca attraverso una maggiore presenza di competenze manageriali nelle imprese, sono i cardini del modello Industry 4.0 che dobbiamo adottare e che dovrà estendersi anche al segmento delle imprese più piccole per favorirne una crescita evolutiva ed evitare di gestire una discontinuità diruptive da cui se ne salverebbero poche. ☒

di Mario Cardoni

Direttore Generale Federmanager



Rita
Santarelli

Presidente
Vises Onlus



L'introduzione del 5 per mille nella dichiarazione dei redditi a favore del volontariato e delle Organizzazioni che svolgono attività socialmente rilevanti compie 10 anni. Un momento importante per tirare le somme di una piccola rivoluzione nel panorama fiscale italiano. Ne parliamo in questa intervista con Rita Santarelli, Presidente di Vises, la Onlus di riferimento di Federmanager.

IL LATO BUONO DELLE TASSE

→ Il 5xmille al Terzo settore rappresenta un'occasione unica per produrre, con costi limitati, ma con effetti moltiplicatori quasi illimitati, un'importante quantità di benefici per l'intera comunità.

Attraverso il 5 per mille il cittadino può decidere in totale autonomia a chi destinare, almeno in parte, l'imposta sul suo reddito ed è quindi anche responsabile dell'individuazione degli enti che meritano di essere finanziati con le risorse pubbliche, ma è anche fondamentale per le onlus, che sono fondate sul volontariato e che per poter realizzare interventi importanti devono poter contare sulle risorse che derivano da questa scelta per integrare quanto ottengono dalla partecipazione a bandi e dalle donazioni di privati che diventano sempre più esigue.

«Donare il 5 per mille non costa nulla. È soltanto una quota delle tasse che già paghiamo. Basta compilare e firmare il modulo per la destinazione. Tutti possono farlo: chiunque dichiari i propri redditi presentando i modelli REDDITI (ex UNICO) o 730 e chi, pur non dovendo dichiararli, invia la Certificazione Unica», dice Rita Santarelli, Presidente Vises.

In particolare cosa è possibile mettere in pratica donando il 5 per mille a una Onlus come quella che lei presiede?

Noi lavoriamo ormai da 30 anni per realizzare progetti destinati ai giovani e alle donne in diversi ambiti: educazione, innovazione e im-

patto sociale, sviluppo economico e sociale. Sostenere attraverso il 5 per mille i nostri interventi significa tradurre l'impegno e la professionalità del mondo della dirigenza italiana in azioni concrete. Significa partecipare a un percorso che trasferendo competenze e valori, porti cambiamenti culturali e sia determinante per la crescita e il futuro delle generazioni di domani.

Con il supporto dei nostri manager volontari, per esempio, abbiamo dato vita a un percorso unico in Italia con il progetto "Un'impresa che fa scuola".

Di cosa si tratta?

È un percorso di alternanza scuola-lavoro che offre agli studenti gli strumenti per sviluppare il proprio spirito imprenditoriale e di intraprendenza e potenziare le qualità personali e le competenze trasversali essenziali per la realizzazione personale e la progettazione del futuro lavorativo. Rappresenta un ponte fra il mondo manageriale e quello della scuola e mette a disposizione di Istituti tecnici e licei un mix di metodologie e strumenti utili a innovare l'offerta formativa, dando concretezza alla didattica tradizionale. La prima esperienza, già realizzata nel corso del 2016, ha fatto emergere indicazioni e linee guida che permettono di replicare il percorso in altre realtà, istituti tecnici e licei. Ma ovviamente è solo una delle iniziative che abbiamo avviato.





Alcuni dei ragazzi che hanno seguito il corso di primo soccorso organizzato dal progetto Il ritmo giusto.

Quali sono le altre?

Con il supporto di Federmanager Roma, per esempio, abbiamo lanciato il progetto “Il Ritmo Giusto”, per diffondere la cultura dell'emergenza e del primo soccorso nelle scuole italiane e offrire ai ragazzi le competenze e gli strumenti utili a salvare una vita e a far crescere l'attenzione nei confronti dell'altro. Abbiamo già dotato 20 Istituti superiori italiani di defibrillatore, strumento salvavita da mettere a disposizione di tutto il territorio e dal 2013 sono oltre 600 le persone coinvolte nelle attività di formazione alle manovre di rianimazione cardiopolmonare e di primo soccorso. Da quest'anno hanno potuto beneficiare dell'intervento anche i ragazzi dell'Istituto Magarotto, uno dei più grandi istituti per sordi in Europa, simbolo dell'integrazione comunicativa fra persone con linguaggi diversi. Linguaggi che sono alla base della produzione di nuovi materiali di sensibilizzazione e informazione sulla corretta attivazione della catena del soccorso realizzati in alcune delle lingue delle maggiori comunità straniere in Italia e in braille perché possano offrire anche alle persone cieche la possibilità di intervenire e salvare una vita.

Ma avete anche progetti territoriali per trasmettere know how...

Esatto. Abbiamo coinvolto i dirigenti bolognesi nel progetto “Manager Innovatori”, un intervento pilota per dar vita a iniziative locali innovative dal forte impatto sociale valorizzando le potenzialità e le esperienze dei manager inoccupati. Un percorso in cui il sapere e la cultura manageriale si uniscono alla conoscenza dei territori locali per sviluppare un connubio fra profit e terzo settore.

La vostra attività è concentrata solo in Italia o operate anche all'estero?

Il nostro impegno ci porta a trasmettere queste stesse esperienze e saperi anche all'estero a comunità in cui sono le donne a diventare il tramite principale per trasmettere questi saperi alle nuove generazioni. In Etiopia Vises è attiva da anni con un progetto che garantisce a giovani donne la possibilità di compiere studi universitari per poi impegnarsi in settori chiave dello sviluppo del proprio paese e dal 2012 lavoriamo in Congo con interventi di sostegno all'economia femminile locale e di sicurezza alimentare, migliorando e rendendo sostenibile la produzione agricola di villaggio e favorendo la crescita e lo sviluppo delle comunità locali.

Perché premiare Vises con il 5xmille?

Devono essere premiate le associazioni che si preoccupano di essere trasparenti, capaci di rendicontare come hanno speso le risorse raccolte.

Sicuramente tra queste c'è Vises: la cultura manageriale è uno dei nostri tratti distintivi e diventa il valore aggiunto che garantisce la professionalità, l'efficienza e la limpidezza del nostro operato che, superando le verifiche annuali, risponde a criteri di trasparenza, credibilità ed onestà. 

Un momento del progetto di alternanza scuola lavoro Un'impresa che fa scuola.



UNA CHANCE IN PIÙ PER DIRIGENTI SENIOR

Si chiama “Silver Workers”, ed è il progetto europeo di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori senior usciti dal mondo del lavoro. Attraverso attività formative e di mentoring, permette ai lavoratori senior di dare vita a nuove attività che mettano in pratica la loro creatività, le loro idee e i loro hobby. Il progetto, finanziato dal programma Erasmus+, viene realizzato da VISES Onlus, capofila di una partnership europea che coinvolge cinque paesi e sette realtà pubbliche e private:

SFC - Sistemi Formativi Confindustria,

UIL - Unione Italiana Lavoratori, Eurocrea Merchant (IT),

EBN - European Business Network, Fundecyt (ES),

SPI - Sociedade Portuguesa de Inovacao (PT) e University of Staffordshire (UK).

Per la selezione dei partecipanti è attiva una call sul sito <http://www.silverworkers.net>

di Bruno
Benelli

Esperto
previdenziale



È nata Rita, la rendita complementare anticipata. Un'opzione in più per il dirigente che vuole interrompere l'attività lavorativa prima dell'età pensionabile. E' cumulabile con l'Ape e può aiutare a ridurre i costi in modo significativo.

FIOCCO ROSA NEI FONDI PENSIONE

→ **Fiocco rosa nel mondo della previdenza complementare: è nata una nuova pensione, chiamata con l'acrostico Rita ed è collegata, ma fino a un certo punto, con l'anticipo pensionistico Inps denominato Ape. Di quest'ultimo si parla ormai da mesi, di Rita invece si parla poco, anche se è anch'essa uno strumento di politica previdenziale volto a introdurre nell'asfittico sistema italiano un po' di flessibilità e ad attenuare le asperità della legge 214/2011 in vigore da gennaio 2012. Normativa voluta e firmata dal Parlamento, ma chiamata solo riforma Fornero per addossarne la paternità solo all'ex Ministro del lavoro pro-tempore.**

Pensione 2.0

Con Rita (Rendita integrativa temporanea anticipata), si scalfisce un postulato fondamentale della normativa relativa ai fondi pensione, e cioè il principio secondo cui la pensione 2.0 è riconosciuta solo se l'iscritto è già titolare della pensione 1.0. In altri termini si deve avere la pensione Inps o di qualsiasi altro gestore di assicurazione obbligatoria per poter avere la pensione integrativa.

Con Rita questo principio viene messo in soffitta e si afferma il concetto secondo cui si può avere la pensione 2.0 anche senza avere quella di base. Ecco perché parliamo di nascita di un nuovo tipo di pensione. Nuova pensione che è però collegata con l'anticipo pensionistico Ape per il fatto che sono richiesti gli stessi requisiti, salvo alcune piccole variazioni.

Ape volontario

Ciò ci porta inevitabilmente a partire dall'Ape per comprendere il sistema, ed esattamente da quello volontario, cioè quello richiesto da lavoratori che, pur di restare a casa prima del compimento della normale età pensionabile, sono disposti a restituire il prestito attraverso una rateazione ventennale, maggiorata degli interessi bancari e di

quelli dovuti alla compagnia di assicurazione. Vediamo quali sono i requisiti chiesti per l'Ape volontario:

- A** la possibilità vale in via sperimentale per il periodo maggio 2017 - dicembre 2018;
- B** occorre avere versato almeno 20 anni di contributi;
- C** bisogna avere l'età minima di 63 anni;
- D** la richiesta di anticipo della pensione va da un minimo di 6 mesi a un massimo di 3 anni +7 mesi;
- E** la futura pensione che verrà liquidata dall'Inps dovrà avere un importo, al netto della restituzione mensile del prestito, di almeno 1,4 volte la pensione minima, vale a dire quest'anno 702 euro mensili;
- F** bisogna sottoscrivere un prestito da restituire come massimo in 20 anni;
- G** non si deve avere già una pensione.

Più flessibilità con Rita

Rita differisce dall'Ape volontario per tre importanti punti. Ecco:

- 1** non si parla di restituzione, poiché non c'è alcun prestito dal momento che l'interessato riscuote soldi suoi;
- 2** non è richiesto il requisito minimo dei 20 anni di contributi;
- 3** c'è un requisito che non viene chiesto con l'Ape: la cessazione del rapporto di lavoro. Ed è del tutto naturale che la prestazione Rita possa essere chiesta solo da chi è iscritto anche a una forma pensionistica complementare gestita da un fondo a "contribuzione definita" e non anche a prestazione definita.

In tutto o in parte. Gli iscritti a tali fondi possono quindi su base volontaria anticipare l'età del pensionamento, avvalendosi, in tutto o in parte, della posizione individuale accumulata fino a quel momento, decidendo di togliere dal fondo l'intero montante o una sola parte di esso. E ciò fino al momento in cui verranno raggiunti i requisiti di accesso alla pensione nel sistema pensionistico obbligatorio.

“ Per accedere a Rita non è richiesto il requisito minimo dei 20 anni di contributi ”

Nel caso in cui non venga utilizzata l'intera posizione individuale a titolo di Rita, l'iscritto conserverà il diritto di fruire delle ordinarie prestazioni (in capitale e in rendita) a valere sulla porzione residua di montante individuale, che continuerà a essere gestita dalla forma pensionistica complementare.

Certificazione Inps

Chi garantisce che i requisiti per l'Ape siano stati raggiunti? Certamente l'Inps al quale gli interessati devono rivolgersi e produrre alla forma pensionistica complementare la certificazione a tal fine rilasciata, certificazione che sarà acquisita agli atti del fondo pensione e che perciò diventerà condizione indispensabile per pagare la prestazione Rita. Al fondo complementare spetta di accertare la cessazione del rapporto di lavoro.

La scelta: Ape e/o Rita

Attenzione: non è richiesto che il soggetto abbia chiesto l'Ape. E' infatti rimessa alla scelta dei lavoratori la possibilità di avvalersi dell'Ape e della Rita in modo congiunto ovvero alternativo. In sostanza ogni interessato può chiedere Rita per due motivi.

1 Avere più soldi in tasca per fare fronte alla restituzione delle somme pagate dall'Inps sotto forma di Ape. In buona sostanza si tolgono - in tutto o in parte - le quote versate al Fondo per dirottarle sulla restituzione del prestito Ape. In questo modo:

A da un lato si perde la futura pensione complementare,

B dall'altro si riduce o si annulla del tutto il peso della restituzione.

2 Ottenere subito la pensione complementare dal Fondo ed evitare di chiedere l'Ape. In questo modo si va ugualmente in pensione subito, ma si evitano i problemi della restituzione.

Due documenti

Per quanto riguarda la gestione dell'evento la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (Covip) ha invitato i fondi a predisporre due documenti:

A un documento che spieghi le caratteristiche della "rendita integrativa temporanea anticipata", nel quale dovrà essere data evidenza delle condizioni prescritte dalla normativa per la sua fruizione, delle periodicità previste per il frazionamento e delle modalità di erogazione;

B un modulo per la richiesta della prestazione.

Nel caso in cui una parte del montante sia lasciato nel Fondo, quest'ultimo, salva diversa volontà dell'iscritto da esprimersi al momento della richiesta, sarà riversato nel comparto più prudente della forma pensionistica complementare. Le rate da erogare verranno ricalcolate di volta in volta e terranno quindi conto dell'incremento o della diminuzione del montante derivante dalla gestione dello stesso. Perciò nel modulo andrà evidenziato che l'importo della rata potrà subire variazioni, anche in negativo, in conseguenza dell'andamento dei mercati finanziari e andrà consigliato di scegliere opzioni di investimento coerenti con il ridotto orizzonte temporale residuo.

Paga il Fondo e non l'Inps

Il documento inoltre dovrà indicare chiaramente gli importi che saranno addebitati per il pagamento di ogni rata, ovvero una tantum. Sì, perché Rita non verrà pagata da Inps, essendo questo un adempimento che resta nella competenza dello specifico fondo pensione. In caso di decesso dell'iscritto in corso di Rita il residuo montante corrispondente alle rate non erogate sarà riscattato secondo le regole relative alla premorienza. In base a quanto detto da Covip, alle rate di Rita si applicano i limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità previsti per le pensioni. ☒



di Roberto
Martinez

Coordinatore
Gruppo
Pensionati
Federmanager
Roma



Dalla rimodulazione delle aliquote IRPEF, che tenga conto dei consumi dei pensionati, al contributo di solidarietà a carico degli ex iscritti ai Fondi speciali. Fino al rischio della paralisi della perequazione. Tutte le questioni ancora aperte sul fronte pensionistico e perché andrebbero risolte al più presto.

LA DIFESA DELLE PENSIONI NEL QUADRO DELL'EQUITÀ SOCIALE

→ Da anni, ormai, i temi sui quali abbiamo concentrato la nostra attenzione e dei quali abbiamo parlato sono sempre pressoché gli stessi. Alcuni hanno avuto qualche conclusione positiva, altri no. Hanno fatto registrare esiti positivi soprattutto quelli relativi ai redditi pensionistici più bassi e anche ai nuovi pensionamenti, miglioramenti e garanzie cui hanno contribuito non poco le nostre organizzazioni, Federmanager e CIDA, cui deve andare tutto il nostro plauso e il nostro sostegno.

Nonostante ogni sforzo, però, restano per quelli di noi già in pensione da parecchio tempo, alcuni nodi ancora non risolti.

Non è stata varata, per esempio, una legge di rimodulazione delle aliquote IRPEF che tenga conto, nel paniere Istat, dei consumi dei pensionati; rimane il contributo di solidarietà a carico degli ex iscritti ai Fondi speciali; resta il fatto che non è stato allontanato il rischio della paralisi della perequazione, almeno per una parte dei pensionati (guarda caso, parliamo sempre degli stessi).

E resta purtroppo il fatto che non è più incostituzionale per il Governo riproporre nuovi contributi di solidarietà, anche se questi ultimi li potrà applicare solo "una tantum" e con la giustificazione di sostenere le casse previdenziali. "Una tantum", tradotto nel linguaggio corrente, come tutti sappiamo, significa "ogni tanto"; e "ogni tanto" può significare anche un anno sì e un anno no, oppure per due o tre anni di seguito, come d'altra parte è già avvenuto.

Quindi, questa, è una minaccia per noi sempre incombente.

L'auspicio di una parte della politica, d'altra parte, è che un tale prelievo diventi strutturale. Ci riferiamo a quella politica che fa cassetta elettorale descrivendo i pensionati - e questa è infamia propagandistica bella e buona - come beneficiari delle tanto vituperate "pensioni d'oro", pensioni anche di quelli che hanno versato imposte e contributi previdenziali fino all'ultimo centesimo, quasi a puntare l'indice e dire: «sono questi gli abusi-

vi percettori di pubblico denaro!».

Ma non dicono mai una parola, i nostri detrattori, per gridare allo scandalo di milioni di altri, detti anch'essi, impropriamente, pensionati, che durante la loro vita lavorativa hanno svolto attività produttive di buon lucro - o addirittura di grandi guadagni - e contemporaneamente hanno trovato il modo di dichiarare modesti redditi e hanno versato, per conseguenza, poche o niente imposte e modestissimi contributi previdenziali.

Carico fiscale concentrato sul 30% dei pensionati

Se i decisori della politica si facessero carico di leggere il quarto Rapporto Brambilla sul Bilancio del Sistema Previdenziale italiano per l'anno 2015, avrebbero certamente da istruirsi. Apprenderebbero, per esempio, che l'intero carico

fiscale sulle pensioni grava soltanto sul 30% dei pensionati, e che la stragrande maggioranza di questo carico fiscale grava su quei 770.000 pensionati che hanno pensioni sopra i 3 mila euro lordi al mese. Questo dovrebbe far molto riflettere perché vuol dire che moltissimi dei pensionati oggi esenti, di imposte ne hanno pagate molto

poche, o addirittura nulla, quando erano lavoratori attivi.

Lotta all'evasione contributiva nel mirino

Credo che se le forze politiche e i movimenti più astiosi contro noi dirigenti pensionati facessero ammenda e promuovessero subito una decisa azione di revisione su questi aspetti della spesa previdenziale, per onestà dovrebbero alzarsi dai loro scranni, dovunque siedano, e concludere così la propria carriera politica.

Al contrario la propaganda demagogica si mette dalla parte di quanti hanno frodato il fisco e finisce per dare ragione a quanti non hanno versato contributi. Fa montare così la canea contro quelle poche migliaia di pensionati che nella vita hanno fatto il loro dovere, lavorando,



pagando le imposte puntualmente e versando interamente i contributi dovuti.

In effetti, poi, attaccare sempre la stessa parte di pensionati, non realizza gran gettito nelle casse dello Stato o dell'INPS, ma purtroppo fa clamore, fa immagine e soprattutto fa consenso elettorale.

D'altra parte, occorre anche questo dirlo, che non vi sia una effettiva volontà della politica di colpire a fondo l'evasione contributiva parallela alla delinquenza fiscale, lo si deduce dalla pochezza degli interventi repressivi sulla materia. Come sia mai possibile che si minacciano continuamente i pensionati, o almeno una parte di essi, e non si guardi allo sfacelo che determina l'evasione fiscale?

Eppure non mancano certo rapporti e analisi sulla materia.

Di stime e di dati ne esistono fin troppi e tutti sono indicativi della dimensione del fenomeno: un vero baratro in cui gli evasori fiscali e contributivi stanno precipitando l'Italia. Mi astengo dallo snocciolare la serie di numeri e di percentuali. Dico soltanto che secondo alcuni dati pubblicati dall'istituto di ricerca Eurispes, l'evasione fiscale in Italia varrebbe oggi il 18% del PIL e se teniamo pure conto del sommerso in generale saliremmo addirittura al 35%. Stiamo parlando di attività non tassate pari a 540 miliardi di euro, che salgono a 740 miliardi se teniamo conto della cosiddetta economia criminale. 740 miliardi in tutto, dunque, nell'ambito dei quali, considerando un livello di tassazione del 50%, l'evasione fiscale vale ben 270 miliardi. Mi pare che, di fronte a queste cifre, l'annuncio governativo di aver recuperato nello scorso anno quasi 3 miliardi di evasione fiscale, sia ben poca cosa.

Obiettivo: ripartizione più equa delle risorse del Paese

Rispetto a questa situazione mi domando se sia possibile perseguire l'obiettivo dell'equa ripartizione delle risorse nel nostro Paese, accettando come fatto normale che al gettito fiscale più consistente del pubblico bilancio - voglio dire l'IRPEF, ovvero l'imposta sul reddito - debbano contribuire per oltre l'83% lavoratori e pensionati. Mi domando se sia ineluttabile che i pensionati, quegli stessi, come detto, che hanno pagato fino all'ultimo centesimo imposte e contributi previdenziali per costruirsi una vita più serena per la vecchiaia, debbano essere, invece, oggetto di attacchi becери e continuativi, come se le loro pensioni fossero frutto di operazioni truffaldine e illegittime.

A questo punto, credo che mentre non dobbiamo smettere di agire nelle sedi opportune per opporci a politiche e provvedimenti che vanno

all'assalto dei nostri redditi di pensionati, dobbiamo mettere al primo posto alcuni obiettivi che si iscrivono nel grande disegno della lotta alla disuguaglianza.

Nella disuguaglianza si iscrive il carico fiscale sui pensionati con le stesse aliquote sul reddito, in genere, come se la loro vita si svolgesse nella stessa dimensione di quando erano in attività operativa.

Le loro esigenze ora sono diverse da quelle di prima e pertanto la forte disuguaglianza dei pensionati italiani, rispetto ai pensionati degli altri Paesi europei, va corretta rimodulando le aliquote IRPEF in rapporto alle tipologie dei loro consumi e in rapporto alle loro esigenze. Che sono poi quelle proprie connesse all'avanzare dell'età.

Le iniziative che andremo a prendere a questo fine, a mio giudizio, fanno parte integrante delle altre azioni che dovremo sostenere con le altre forze sociali più sensibili. E che attengono appunto, come dicevo, alla più vasta battaglia contro le disuguaglianze. E questo è l'aspetto politico più rilevante delle nostre iniziative.

Senior e junior uniti per il futuro della categoria

Contro la falsa immagine fatta percepire dall'opinione pubblica per incitarla contro i pensionati, descritti come egoisti difensori dei loro interessi e come gente che non tiene conto della condizione sociale dei giovani e degli svantaggiati, dobbiamo far emergere con maggiore evidenza quello che, d'altra parte, è già presente in molti discorsi delle nostre strutture.

A diventare quasi una precisa identità della nostra organizzazione, dobbiamo fare in modo da essere riconosciuti per alcuni nostri tratti distintivi: attaccare, con tutte le forze e con tutti i mezzi che offrono gli strumenti di legge, la criminalità fiscale e la criminalità contributiva, perché è in questi atti criminali la più profonda radice della disuguaglianza nel nostro Paese. È da questa funesta pratica delittuosa che emerge e si spande l'ombra minacciosa sulla tenuta del nostro ordinamento e sulla tenuta della democrazia nel nostro Paese.

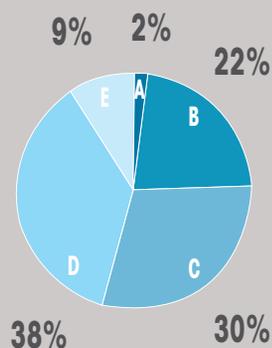
In conclusione, voglio rivolgere un affettuoso pensiero a tutti quei colleghi ancora in servizio che temono per le loro future pensioni.

Cari colleghi, i pensionati di Federmanager si battono per la tutela dei propri diritti e delle proprie pensioni, ma si battono, in prospettiva, anche per i diritti e per le pensioni di tutti coloro che in pensione andranno nel prossimo futuro. L'unità di tutti i dirigenti, siano essi in servizio o in pensione, è la chiave per i successi futuri della nostra categoria. Ma soprattutto per la nostra convivenza civile, domani. ☒

ANTICIPARE IL PENSIONAMENTO

A fronte di una riduzione del trattamento.

Cosa ne pensano gli italiani?

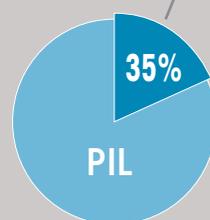


- A** Non sanno
- B** Per nulla d'accordo
- C** Poco d'accordo
- D** Abbastanza d'accordo
- E** Molto d'accordo

Fonte: Indagine campionaria MeTop - V edizione

LOTTA ALL'EVASIONE

EVASIONE FISCALE con sommerso



270 miliardi



3 miliardi



di Salvo
Carbonaro

Presidente
Praesidium SpA

**IL VALORE
DEL WELFARE
AZIENDALE**
Indice di efficacia

ALTA

16%

MEDIO
ALTA

39%

BASSA

17%

MEDIO
BASSA

28%

Fonte: Welfare - Aldp

LA SANITÀ PUBBLICA tra cambiamenti e nuove prospettive di alleanze

→ La sanità pubblica del nostro Paese, fondata sul principio dell' universalismo, dell' uguaglianza e della solidarietà, è il più importante settore produttivo di beni e servizi con 113 miliardi di euro di spesa pari al 77% circa del totale della spesa pubblica ed al 7,3 % del PIL inferiore alla media OCSE tendente al 9,6 %.

Sempre secondo l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), la componente pubblica mostra un sostanziale stallo in termini di crescita mentre quella privata, seppur in forte crescita negli ultimi anni, non riesce a raggiungere i livelli di finanziamento dei cosiddetti Paesi occidentali molto probabilmente perché siamo un paese nel quale il risparmio stenta a generare orientamenti di welfare sanitario e previdenziale per mancanza di cultura del rischio.

Per quanto riguarda la sanità privata, che negli ultimi anni è esplosa fino ad arrivare a circa 35 miliardi di euro di spesa, occorre osservare alcune dinamiche evolutive particolari:

- a** il ricorso all'acquisto privato di prestazioni da parte del cittadino e la relativa spesa, la cd. " out of pocket " è cresciuta del doppio rispetto agli anni precedenti e pertanto per tale ragione sta assumendo un ruolo di vero finanziamento complementare a quello del SSN interessando 10 milioni circa di cittadini.
- b** Soltanto 5,5 miliardi di euro sono stati intermediati dai Fondi sanitari integrativi, casse, mutue etc (intorno a 300 secondo l'anagrafe sanitaria !), e 2,2 miliardi di euro dalla sanità individuale attraverso polizze assicurative.
- c** Le transazioni dirette tra i cittadini e le strut-

ture sanitarie e professionali, per l'acquisto di prestazioni sanitarie, sono state caratterizzate da sistemi di pagamento non trasparenti, non entrando in meccanismi governati conosciuti e tali da favorire un'evasione fiscale stimata in ben 15 miliardi di euro secondo autorevoli ricerche.

È intuibile che l'elevata percentuale di disintermediazione della spesa privata dipende sicuramente da censurabili comportamenti poco etici ma principalmente da un sistema di welfare sanitario ancora sprovvisto di strumenti e strutture di sussidiarietà ed intermediazioni capaci di intercettare ed attrarre risorse importanti per i servizi di protezioni sanitarie.

Spesa sanitaria privata in aumento

Tutto ciò acquista una caratteristica di fenomeno paradossale se si concorda sul fatto che, comunque, sempre più cittadini, almeno quelli meno abbienti, sia per le lunghe attese di accesso alle cure, sia per la tendenziale equiparazione dei costi tra

sanità pubblica e privata (ticket e super ticket), stanno ricorrendo, con soldi propri, alla sanità privata percepita come servizio più veloce, efficiente e di qualità.

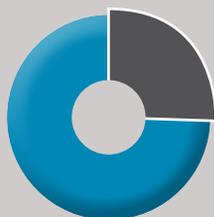
È pur vero, però, che tante famiglie, le più disagiate o più esposte a rischio, rinunciano o spongono il ricorso alle cure per difficoltà economiche o perché magari aggravate dal fardello della spesa che sono costrette a sostenere per l'assistenza ai propri anziani non autosufficienti o con patologie gravi (stimati in 3,2 milioni e per un spesa di 9,9 miliardi di euro).

Per trovare soluzioni adeguate a questa grande



IL SISTEMA SANITARIO PUBBLICO

Campione rappresentativo della popolazione italiana adulta



46%

TEME CHE PEGGIORERÀ

65%

NON RIUSCIRÀ O RIUSCIRÀ SOLO IN PARTE
A GARANTIRE GLI ATTUALI LIVELLI DI ASSISTENZA

area di fragilità sociale, bisogna chiedersi per quanto tempo questi "accantonamenti di garanzia" saranno in grado di finanziare funzioni di caregiving che le famiglie sono costrette a sostenere privatamente mentre, in teoria, dovrebbero essere demandate allo Stato.

Il sostegno del welfare contrattuale

È chiaro a tutti che sia un tema da affrontare e risolvere subito: su questa frontiera di assistenza il coinvolgimento e compartecipazione dei Fondi integrativi potrebbe sopperire alla continua contrazione delle risorse finanziarie pubbliche, introducendo meccanismi di long term care centrati su soluzioni diverse e meno costose evitando così di mettere in discussione la stessa sostenibilità del SSN ed il principio di universalismo ed equità del diritto alla salute.

Per fortuna, in questo quadro non certamente rassicurante, il welfare contrattuale sta consolidando il proprio ruolo, la propria identità e la sua funzione sociale poiché sta dando risposte positive a differenti stadi e condizioni di bisogno socio-sanitario, seppur ai soli dipendenti delle aziende che vanno sempre di più incentivati fiscalmente, poiché quasi il 50% di questi non ha ancora aderito ad alcun piano sanitario integrativo.

L'impegno di Federmanager

Ed è proprio in questa area "scoperta" che il sistema Federmanager, nell'ambito della bilateralità contrattuale e del welfare aziendale, vuole cogliere sfide e opportunità, rafforzando il proprio impegno a sostegno del management, quadri e associazioni professionali non ancora coperti da alcun sistema di protezione sanitaria e professionale. È chiaro che la potenziale domanda di tutela sanitaria, nell'area della gestione prevalentemente collettiva, andrà intercettata offrendo piani sanitari ancora più interessanti per ampiezza e flessibilità con un modello di erogazione delle prestazioni appropriato e supportato da una struttura sanitaria e professionale convenzionata di primo livello e tale da fare la differenza con quelle casse, mutue o assicurazioni che limitano la loro attività al solo rimborso spese mediche.

Praesidium, broker di riferimento del fondo Assidai di Federmanager, che ha saputo generare in

quindici anni una positiva attività di promozione e sviluppo di programmi di welfare aziendale, vuole cogliere l'evoluzione del mercato a favore della sanità integrativa rafforzando la presenza sul territorio, attraverso una rinnovata ed ampliata rete di welfare manager con il mandato di diffondere la cultura del rischio e di promuovere proposte di coperture sanitarie costruite secondo precisi bisogni del management italiano e di offrire soluzioni assicurative mirate a quelle aziende industriali che non hanno ancora aderito ad alcuna forma di tutele contrattuali.

Praesidium e la consulenza welfare personalizzata

Preme evidenziare che la rete di welfare manager di Praesidium svolge, per certi versi, un ruolo sociale di alfabetizzazione della cultura assicurativa e di "semplificazione linguistica" della complicata terminologia del mondo assicurativo e della complessità normativa dei prodotti assicurativi, rendendoli più semplici e comprensibili e guadagnandosi, così, la fiducia dei propri interlocutori, generalmente HR delle aziende, che percepiscono il mondo assicurativo non sufficientemente chiaro.

È certo che Praesidium, per Federmanager ed ASSIDAI, sia per i suoi valori ispiratori di people care che per la funzione di ascolto della dirigenza e delle aziende che svolge in favore dello stesso sistema federale, è un asset di risorse e di competenze uniche nel panorama del mondo della sanità integrativa in grado di relazionarsi con il mondo imprenditoriale, testimoniando intanto il ruolo e il valore della Federazione in rappresentanza e difesa dei dirigenti e, principalmente, per la sua mission di consulenza personalizzata a salvaguardia della salute e della vita dei manager e dei propri familiari.

Per finire, è importante sottolineare che per raggiungere con successo e velocemente i nuovi sfidanti percorsi di crescita che Federmanager si è posta con la nuova presidenza, è assolutamente indispensabile che tutte insieme, associazioni territoriali, enti bilaterali, Fondi, società ed Onlus, investano sul valore della collaborazione e della forza di una organizzazione come la nostra che guarda al futuro.

LAVORI IN CORSO

Che cosa intendono fare le aziende

SI 33%



Ci stiamo già lavorando

SI 36%



Abbiamo intenzione di lavorarci nei prossimi mesi

NO 23%



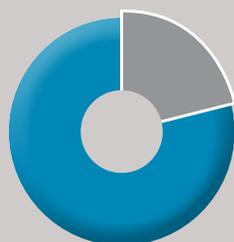
Non ci abbiamo ancora pensato ma potrebbe essere una buona idea

NO 8%



Non ci abbiamo ancora pensato e non credo ci penseremo nei prossimi mesi

Fonte: Welfare - Aldp



78%
TEME DI DOVER RIDURRE
O RIMANDARE LE SPESE
SANITARIE

46% VISITE SPECIALISTICHE
57% ODONTOIATRIA
47% PREVENZIONE SANITARIA



Attraverso l'opera di personale e consulenti specializzati, Federmanager Roma fornisce ai Soci e alle Rappresentanze Sindacali Aziendali assistenza e supporto in merito alle norme contrattuali, alle disposizioni di legge in materia di lavoro e di regimi di previdenza ed assistenza sanitaria nonché in tutti i campi che riguardano il rapporto di lavoro dirigenziale.



Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.441708.1
Fax 06.44.04.705
info@federmanager.roma.it
www.federmanager.roma.it

SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

Marta Sabuzi ☎ 06.4417.0810
@ sabuzi@federmanager.roma.it

AMMINISTRAZIONE

Donatella Marinelli ☎ 06.4417.0815
@ marinelli@federmanager.roma.it
Martina Buratti ☎ 06.4417.0829
@ buratti@federmanager.roma.it

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Mattino - Dal lunedì al venerdì 9-13
Patrizia Spaziani ☎ 06.4417.0816
@ spaziani@federmanager.roma.it
Maddalena Catani ☎ 06.4417.0821
@ catani@federmanager.roma.it

COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

Irma Forleo ☎ 06.4417.0827
@ forleo@federmanager.roma.it
Valeria Pulcinelli ☎ 06.4417.0814
@ pulcinelli@federmanager.roma.it
Marta Sabuzi ☎ 06.4417.0810
@ sabuzi@federmanager.roma.it

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria
Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820
@ cancianc@federmanager.roma.it
Mariagrazia Assorgi ☎ 06.4417.0826
@ assorgi@federmanager.roma.it
Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813
@ deangelis@federmanager.roma.it

PREVIDENZA E ASSISTENZA

PATRONATO 50&Più - Enasco
Giovedì 15.00-18.00, solo per appuntamento
Dr. Enzo Crescentini
Rosa D'Agresti ☎ 06.4417.0822
@ dagresti@federmanager.roma.it

LEGALE E VERTENZE

Ufficio sindacale ☎ 06.4417.0820 - 4417.0813
@ legale@federmanager.roma.it

FORMAZIONE

formazione@federmanager.roma.it
Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820
@ cancianc@federmanager.roma.it
Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813
@ deangelis@federmanager.roma.it

SPORTELLO FASI-ASSIDAI

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

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9-13.30

Solo per appuntamento - Sportello Fasi

Mariagrazia Assorgi ☎ 06.4417.0838
@ assorgi@federmanager.roma.it
Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813
@ sportellofasi@federmanager.roma.it

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

Presso gli Uffici di Federmanager Roma è attivo lo Sportello di Orientamento come un servizio gratuito. Il servizio offre una consulenza, a cura di LHH - LEE HECHT HARRISON, riservata ai dirigenti che desiderano o sono obbligati a riconsiderare il proprio rapporto con l'azienda e/o la professione. La consulenza si articola in tre colloqui riservati con un esperto del mercato del lavoro. Si invitano i Colleghi che si trovano in situazioni di disagio lavorativo all'interno dell'azienda o che sono in mobilità, ad avvalersi di questa opportunità.

Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820
@ cancianc@federmanager.roma.it

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

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

Avv. Daniela Basile, Avv. Claudio Miglio e Avv. Paolo Patucchi
legale@federmanager.roma.it

SPORTELLO DI CONCILIAZIONE ICAF/FEDERMANAGER ROMA

La consulenza che, relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda la gestione di procedimenti di Mediazione civile e commerciale e permette di avere informazioni sul modo migliore di procedere rispetto a controversie in corso.

La Mediazione Civile è un'attività svolta da un terzo imparziale, il Mediatore e finalizzata ad assistere due o più soggetti nella ricerca di un accordo amichevole per la risoluzione di una controversia, evitando il ricorso all'azione giudiziaria.

I procedimenti di mediazione vengono gestiti direttamente allo Sportello presso la sede di Federmanager Roma. Tutti gli iscritti di Federmanager Roma (e, conseguentemente, anche le relative controparti) potranno beneficiare del servizio di mediazione con uno sconto del 10% sulle tariffe ministeriali di cui alla tab.A dell'art. 16 del D.M. 180/2010 e s.m.i.

Coordinatore e Responsabile:

Avvocato Anna Clementi (Federmanager Roma)

Direttore Scientifico:

Dr Ivan Giordano (ICAF)

@ sportello.mediazione@federmanager.roma.it

CAF, uno sportello per gli associati

Un punto di riferimento per tutti i soci Federmanager che necessitano di una consulenza in materia fiscale in vista del prossimo appuntamento con le tasse.

→ Anche quest'anno è stato attivato lo **SPORTELLO FISCALE ANNO 2017** che eroga il servizio di consulenza per la compilazione dei modelli fiscali presso la nostra sede in Via Ravenna, 14. Confermata la collaborazione con Eugenio Franconi, ragioniere ed esperto contabile.

Franconi, grazie alla collaborazione instaurata con la nostra Organizzazione, assiste il collega iscritto a Federmanager Roma e gli appartenenti al suo nucleo familiare a speciali condizioni di favore strettamente riservate che trovi evidenziate nel tariffario a corredo di questa comunicazione. ☒

QUOTAZIONE RISERVATA SOCI FEDERMANAGER ROMA

SPORTELLO FISCALE ANNO 2017

Periodo di Imposta 2016

| | | |
|--------------|--|---------------|
| 730 | 730 Correttamente precompilato | gratuito |
| | 730 Singolo precompilato – (controllato e rettificato) | € 20,00 |
| | 730 Singolo | € 35,00 |
| | 730 Congiunto precompilato – (controllato e rettificato) | € 25,00 |
| | 730 Congiunto | € 50,00 |
| UNICO | Unico Semplice | € 70,00 |
| | Quadri aggiuntivi Mod. Unico /730 | € 25,00 |
| | Unico precompilato – (solo invio telematico) | € 35,00 |
| | Unico precompilato – (controllato/rettificato/con invio telematico) | € 50,00 |
| | Unico con Partita IVA | da concordare |
| IVIE | IVIE per unità immobiliare | € 15,00 |
| VAFE | Modello RM per l'VAFE attività finanziarie all'estero | da concordare |
| F24 | F24 IUC (IMU/TASI) per unità immobiliare | € 8,00 |
| | F24 solo IMU o solo TASI per unità immobiliare | € 7,00 |
| | F24 IMU terreni agricoli per comune (max 10 particelle catastali) | € 8,00 |
| | Trasmissione telematica F24 (ENTRATEL) | € 8,00 |
| RED | RED/INPS/INPDAP | gratuito |
| IMU | Dichiarazione IMU per unità immobiliare – (comprese relative pertinenze) | € 40,00 |
| ISEE | ISEE | gratuito |
| RLI | Modello RLI (Compilazione e trasmissione) | € 50,00 |
| | Modello RLI (Compilazione, trasmissione e pagamento imposta di registro) | € 70,00 |



Lo sportello Fiscale riceve

LUNEDÌ

dalle ore 9.30
alle ore 17.30

VENERDÌ

dalle ore 9.30
alle ore 13.30

Via Ravenna, 14
00161 ROMA

☎ 06 4417081

info@federmanager.roma.it

Medicina Predittiva Personalizzata: l'importanza dei Test Genetici

La Medicina Predittiva si basa su un presupposto fondamentale: la differenza delle persone, del loro patrimonio genetico e della risposta che ogni gruppo di cellule dà ad una eventuale variazione genetica. Il fulcro di questo nuovo concetto di Medicina è rappresentato dai Test Genetici Predittivi. I Test Predittivi rappresentano la tecnologia capace di identificare la suscettibilità di una persona nei confronti di una malattia comune; ma consentono anche di individuare la giusta alimentazione in base al proprio profilo genetico (nutrigenomica), o addirittura quale sport praticare (sportgenomica).



Ogni persona, dunque, deve essere trattata come un individuo unico. Oggi si stanno sviluppando strategie di Medicina Personalizzata ormai in tutti i campi, nessuno escluso, dalle malattie cosiddette complesse (cardiovascolari, neurodegenerative, immunologiche, tumori), alle diete. Lo sviluppo della Medicina Predittiva è strettamente legato alle disponibilità di Test Genetici Predittivi di malattia. Per esempio, al tumore mammario e ovarico sono state per ora associate mutazioni sui geni BRCA1 e BRCA2: sono geni in grado di controllare i meccanismi di crescita e replicazione cellulare (oncosoppressori).

La possibilità di rilevare la predisposizione genetica a diverse forme tumorali è un grande passo avanti per la medicina, poiché permette di attuare strategie di prevenzione e d'intervento precoci mirate a mantenere sotto controllo il proprio stato di salute e la possibile insorgenza di questa malattia.

Va comunque ricordato che ciò che noi siamo è frutto dell'interazione tra il nostro DNA e l'ambiente nel quale viviamo: non basta decifrare il DNA per una medicina della persona. I geni si accendono e spengono come lampadine e lo fanno in seguito a reazioni chimiche. La cosa interessante è che in molti casi queste reazioni sono una risposta diretta a stimoli ambientali, come l'alimentazione, l'attività fisica, il fumo e l'alcol. L'utilizzo dei Test Genetici Predittivi seguito da un opportuno approccio multidisciplinare, possono offrire a ciascuno un percorso personalizzato che preveda:

- la valutazione del rischio eredo-familiare,
- la individuazione di uno stile di vita personalizzato adeguato,
- la definizione di un programma di sorveglianza clinica e strumentale di anticipazione diagnostica,
- l'eventuale ricorso a misure farmacologiche /chirurgiche per la riduzione del rischio.

Malattia paradontale, come prevenirla e curarla

→ La malattia paradontale colpisce 750 milioni di individui e rappresenta la sesta patologia cronica più diffusa al mondo. In Italia, in particolare, ne sono colpiti 5 milioni, ovvero l'11% della popolazione adulta (dati forniti dalla Società Italiana di Odontoiatria e Parodontologia). Questo significa che un italiano su due soffre o ha sofferto di sanguinamento gengivale. «I sintomi più frequenti della malattia sono alitosi, cattivo sapore in bocca, recessioni gengivali fino alla mobilità dei denti e, a volte, anche dolore gengivale», ha spiegato il professor Elio Bava, medico chirurgo specializzato in odontoiatria e protesi dentaria.

Quali sono le conseguenze?

La parodontite è spesso volte associata a una risposta infiammatoria generale e, tra l'altro, per i portatori di patologie gravi, rappresentano un rischio in quanto le tasche gengivali fungono da serbatoi di batteri. Inoltre, la progressiva mobilità dei denti porta alla sostituzione degli stessi, rappresentando un costo elevato, in questo caso specifico per il Fondo FASI (si pensi alla sostituzione degli elementi dentali con l'implantologia e le eventuali corone).

Cosa si può fare per prevenire la malattia?

La cosa più importante da fare è un iter terapeutico annuale che si concretizza attraverso un primo ingresso valutativo con la visita, la panoramica dentale, il sondaggio parodontale, il tampone microbiologico e le relative indicazioni domiciliari, il curettaggio e il laser e poi, successivamente, dei richiami trimestrali con cui vengono monitorate le tasche e rieseguiti detartrasi e laser.

Qual è la sua proposta per i soci di Federmanager che soffrono di parodontite?

La proposta è attuare questo pacchetto parodontale annuale che, tra l'altro, non è previsto in convenzione col Fondo FASI e che prevede esclusivamente, nell'ambito dello stesso, a una sola seduta di curettaggio ogni 18 mesi a soli 1.000 euro annui (tariffa di gran lunga inferiore con il mercato di riferimento). Il pacchetto è erogato da tutti i dentisti della Rete ROR (Rete Odontoiatrica Romana) che, mi fa piacere ricordare, fornisce a tutti gli iscritti Federmanager in convenzione diretta FASI tutte le prestazioni odontoiatriche a tariffe FASI senza integrazioni.

Inoltre, nella Rete sono entrate tre nuove strutture che sono in fase di convenzionamento diretto FASI ma che, nel frattempo, hanno aderito alla proposta del pacchetto parodontale. ☒

di Elio Bava

Coordinatore R.O.R.

Un Italiano su due soffre di sanguinamento gengivale. Un disturbo che, se trascurato, può avere conseguenze anche gravi. Ecco perché andrebbe fatto un iter terapeutico annuale.



R.O.R. LA RETE ODONTOIATRICA ROMANA AL NOSTRO SERVIZIO

La R.O.R. garantisce ai dirigenti iscritti a Federmanager Roma e ai loro familiari (a prescindere dalla loro iscrizione al FASI) l'applicazione per intero e senza alcuna integrazione delle tariffe FASI previste in regime di convenzione diretta sulle prestazioni sanitarie di ortodonzia, implantologia, parodontologia e chirurgia orale.

| STUDI ODONTOIATRICI | INDIRIZZO | TELEFONO | REPERIBILITÀ | WEB | ZONA |
|--------------------------------|---|---------------------------|--------------|---|----------------------------|
| Dott. Secondo Walter Amedeo* | Via Stamira, 24 int.5 | 06 44232932 | 347 6458005 | swa@libero.it | Nomentano Bologna |
| S.G.S. Srl - Dr. Elio Bava* | Via Chiana, 97 00198 Roma | 06 8552829 | 335 1302583 | mednew@libero.it | Salario Trieste Parioli |
| Dott. Fabrizio Breda* | Via Giuseppe Donati, 160 00159 Roma | 06 4381760 | 338 7789531 | fabriziobreda@libero.it | Tiburtino |
| Dott. Vito Caldarazzo | V.le Unità d'Italia, 38 04023 Formia (LT) | 0771 23038 | | vito.caldarazzo@alice.it | |
| Dott. Salvatore Midulla* | Via Farini, 62 00185 Roma | 06 4465361 | 338 3005065 | segreteria@studiodentisticomidulla.it www.studiodentisticomidulla.it | Esquilino |
| Dott. Remo Giovanni Schiavetti | P.zza Antonio Mancini, 4 D/6 00196 Roma | | 339 7898981 | remoschiavetti@gmail.com | Flaminia |
| Dott. Patrizio Serafini* | Via T. Colatino, 191 00175 Roma Via M. Gabriella dell'Unità, 2 00040 Grottaferrata | 06 71545446 06 9456771 | 335 6220928 | www.studio-serafini.it patrizioserafini@tiscali.it | Appio Castelli |
| Dott.ssa Magagnoli Monica** | Via Fontebuono, 102 | | 360 245200 | | EUR |
| Dott. D'Ottavi Oscar** | Via Sacco e Vanzetti, 153 | | 339 2373808 | Rif. Dott. De Santis G. | Tiburtino |
| Dott. Massa Pio** | Corso Don G. Minzoni, 39 Genzano di Roma | 06 9390876 | | | |
| Dott. Ienaro Renato** | Via Asinari di San Marzano, 29 | 06 89010165 | 338 5471769 | | Casal Bertone |

*Reperibile nei giorni festivi e prefestivi **in attesa di convenzione diretta ma applica tariffe fasi

Assicuriamo il Futuro e il Benessere dei Manager e delle Alte Professionalità



SOLUZIONI DI WELFARE INDIVIDUALE



Area
Professionale



Area
Salute



Area
Famiglia

DIRIGENTI

QUADRI

PROFESSIONAL

PENSIONATI

FAMIGLIE

Praesidium è specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione di programmi di **welfare aziendale** e **individuale** dedicati a Dirigenti, Quadri, Professional, Pensionati e loro Famiglie. Grazie a un'ampia gamma di soluzioni e a un servizio di consulenza personalizzato e flessibile, Praesidium è in grado di soddisfare sia le esigenze individuali, sia le esigenze delle aziende che intendono tutelare e incentivare il proprio **management**.

Con un unico obiettivo: il benessere dei manager di ieri, di oggi e di domani.

DIVENTA PREDA UN ANNO DI INCONTRI CON GLI HEAD HUNTER

Il volume raccoglie i contenuti di un ciclo di seminari organizzati nel corso del 2015/16 dal Gruppo Giovani Federmanager Roma con alcuni Head Hunter di rilievo che hanno raccontato la propria professione spiegando come ogni giorno selezionano centinaia di profili e come individuano, tra questi, la 'preda'

migliore.

Il ricavato delle vendite del libro sosterrà il finanziamento del progetto Vises "Un'Impresa che fa scuola", volto ad accompagnare i ragazzi di istituti superiori del Lazio nella realizzazione di una vera e propria start up d'impresa.

«Rimettersi in gioco sul mercato del lavoro è senza dubbio un dato

oggettivo con cui dobbiamo fare i conti», ha detto Giacomo Gargano Presidente Federmanager Roma nel suo intervento durante la presentazione del volume. Poi ha aggiunto: «La selezione tramite gli Head Hunter è una delle strade maestre per la quale passa qualsiasi prospettiva di ricollocamento professionale da

qui, dunque, l'adesione immediata alla proposta del Gruppo Giovani di Federmanager Roma volta ad organizzare il ciclo di seminari che ha poi incontrato grande accoglienza da parte dei colleghi. Da qui è venuta l'idea del libro per condividere l'esperienza anche con chi a quegli incontri non ha potuto partecipare».

Il libro è disponibile fino a esaurimento copie presso la sede Federmanager Roma ed è acquistabile nella versione e-book e cartacea sul sito dell'editore www.forfinancestore.it e a breve sarà possibile acquistarlo anche su Amazon.

IL ROMANZO DEL TELELAVORO

LAVORARE SENZA UFFICIO E GUADAGNARE TRECENTO ORE DI VITA ALL'ANNO

L'invasione delle tecnologie ha stravolto la nostra vita personale e professionale. Oggi lavorare senza ufficio è una prassi diffusa in Usa e in gran parte dei Paesi Europei. Ma affinché questo si traduca in vero vantaggio per lavoratori e aziende

è necessario ripensare a nuove modalità di lavoro che consentano di ottenere risultati migliori in termini di efficienza e qualità, utilizzando soluzioni Hi tech che non ci costringano più a essere legati alla scrivania e all'ufficio fisicamente pur facendoci sentire

parte di una organizzazione allargata. Nel *Il romanzo del telelavoro*, editato da Federmanager, Guelfo Tagliavini passa in rassegna le tappe – legislative ma anche di cambiamento culturale – che hanno portato il telelavoro al centro del dibattito,

ripercorrendo la sua esperienza decennale nel comprendere le nuove regole del gioco del lavoro futuro, con l'obiettivo di promuovere gli aspetti positivi che l'applicazione delle stesse possono determinare in seno alla nostra società.

Guelfo Tagliavini ha ricoperto ruoli di responsabilità crescente a livello manageriale e attualmente è Presidente di Tesav, società operante nel settore Ict. Siede anche sulla poltrona di Consigliere nazionale di Federmanager con delega ai temi di Industria 4.0 e Agenda Digitale, ed è Consigliere Federmanager Roma con l'incarico di coordinatore della Commissione Innovazione e Tecnologie.

LA MUTUALITÀ INTEGRATIVA E ASSICURATIVA IN AREA ODONTOIATRICA

Un argomento quello della mutualità integrativa che rappresenta una grande risorsa, sia per il Paese sia per i pochi fortunati che ne usufruiscono. Nel volume vengono analizzati gli aspetti più significativi dell'eroga-

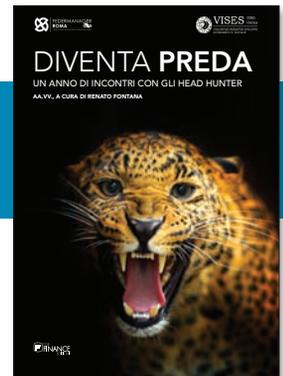
zione delle prestazioni ai servizi odontoiatrici, ponendo come aspetto centrale la tutela del socio. Una interessante radiografia del sistema attuale con le sue carenze.

Il risultato è una serie di utilissime indicazioni

sulla qualità delle prestazioni, delle strutture e delle procedure operative nell'ambito di network odontoiatrici accreditati presso mutualità integrative, ponendo l'accento sull'attuale vuoto legislativo. Un vuoto che nasce

dalla mancanza di una definizione precisa dei requisiti strutturali, tecnologici e organizzativi, che descrivano la differenza sostanziale tra presidio ambulatoriale odontoiatrico e studio professionale odontoiatrico.

Laureato in Medicina e Chirurgia, Elio Bava è specializzato in Odontoiatria e protesi dentaria e ha fondato l'Associazione Italiana Prevenzione Dentale. Vito Caldarazzo, invece, si è laureato a Roma e ha una specializzazione in Odontostomatologia e un Master in Protesi dentaria.



Aa.vv., a cura di Renato Fontana

FOR FINANCE Edizioni



Guelfo Tagliavini
FEDERMANAGER



Elio Bava e Vito Caldarazzo

GRAUS EDITORE

57 SEDI SUL TERRITORIO



ABRUZZO E MOLISE

Florio Corneli - PESCARA



BASILICATA

Giuseppe Dantona - MATERA



CALABRIA

Pasquale Nicotera - CATANZARO



CAMPANIA

Antonio Scuito - NAPOLI
Armando Indennimeo - SALERNO



EMILIA ROMAGNA

Elia Grossi - BOLOGNA - RAVENNA
Claudio Sirri - FORLÌ - CESENA - RIMINI - RSM
Giorgio Merlante - FERRARA
Ivo Buble - MODENA
Silvio Grimaldeschi - PARMA
Giacomo Bridelli - PIACENZA
Pier Angelo Fornara - REGGIO EMILIA



FRIULI VENEZIA GIULIA

Daniele Damele - TRIESTE



LAZIO

Giorgio Genga - LATINA
Giacomo Gargano - ROMA



LIGURIA

Paolo Filauri - GENOVA



LOMBARDIA

Bambina Colombo - BERGAMO
Milena Tela - BRESCIA
Valerio Rossi - COMO
Tiziano Neviani - CREMONA
Francesco Castelletti - LECCO
Rodolfo Bellintani - MANTOVA
Carlo Romano Ambrogi - MILANO
Edoardo Lazzati - PAVIA
Luciano Ferrante - VARESE



MARCHE

Roberto Rocchegiani - ANCONA - PESARO
Guido Carrieri - ASCOLI PICENO
Antonio Santi - MACERATA



PIEMONTE

Francesco Bausone - ALESSANDRIA
Guseppe De Monte - ASTI
Renzo Penna - BIELLA
Giovanni Censi - CUNEO
Ubaldo Uberti - NOVARA-VCO
Massimo Rusconi - TORINO
Giorgio Anselmetti - VERCELLI



PUGLIA

Vincenzo Marucci - BARI



SARDEGNA

Giuseppe Matolo - CAGLIARI



SICILIA

Anna Maria Giammanco - SICILIA OCCIDENTALE
Giuseppe Guglielmino - SICILIA ORIENTALE
Antonino Amato - SIRACUSA



TOSCANA

Daniele Moretti - AREZZO
Valter Quercioli - FIRENZE - PO - PT - GR
Claudio Tonci - LIVORNO
Andrea Capuano - LUCCA
Roberto Rabito Crescimanno - MASSA CARRARA
Cinzia Giachetti - PISA
Umberto Trezzi - SIENA



TRENTINO ALTO ADIGE

Maurizio Riolfatti - BOLZANO
Gianluca Schiavi - TRENTO



UMBRIA

Roberto Peccini - PERUGIA
Massimo Cresta - TERNI



VALLE D'AOSTA

Giuliano Boninsegni - AOSTA



VENETO

Marzio Boscarol - TREVISO e BELLUNO
Giampietro Rossi - PADOVA e ROVIGO
Mario Merigliano - VENEZIA e MESTRE
Gianfranco Cicolin - VERONA
Adolfo Farronato - VICENZA

SEDE NAZIONALE

Stefano Cuzzilla - PRESIDENTE

Mario Cardoni - DIRETTORE GENERALE

CON TE PROTAGONISTI DEL DOMANI

www.federmanager.it

L'evoluzione del Fasi

L'assistenza sanitaria innovativa che si basa su radici profonde



Dal 1977 il Fasi offre assistenza sanitaria d'eccellenza ai dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e alle loro famiglie. Nel 2017 oltre 300.000 assistiti usufruiscono, sia in forma diretta che indiretta, dell'assistenza del Fasi che gestisce direttamente il rapporto di convenzionamento con la propria rete di strutture sanitarie. Negli anni il Fondo è diventato sempre più un interlocutore trasparente e responsabile, ha rendicontato la propria attività volontariamente, ha puntato sulla digitalizzazione e semplificazione dei processi, è riuscito a contenere i costi, reinvestendo i risparmi ottenuti sull'assistenza sanitaria e i pacchetti prevenzione e ha infine sviluppato e potenziato nuove tecnologie per velocizzare il dialogo con i propri iscritti.



www.fasi.it



FEDERMANAGER
ROMA



DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

ASSEMBLEA ANNUALE

FEDERMANAGER
ROMA

2017

“INNOVAZIONE E CRESCITA

il ruolo dei Manager nel progetto industria 4.0 ”

ROMA

21 GIUGNO 2017

Casa dell'Aviatore - Circolo Ufficiali dell'A.M.

Viale dell'Università, 20 - 00185 Roma