

# PROFESSIONE DIRIGENTE

www.federmanager.roma.it • info@federmanager.roma.it • Anno XV • Agosto 2017 • n°54



**RINNOVO CARICHE SOCIALI**

**2018-2020  
ALL'INTERNO I MODULI  
DI CANDIDATURA**

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



**L'ASSEMBLEA**

# INNOVAZIONE E CRESCITA

**UNA STRADA OBBLIGATA**

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



## SOLUZIONI DI WELFARE INDIVIDUALE



Area  
Professionale



Area  
Salute



Area  
Famiglia

DIRIGENTI

QUADRI

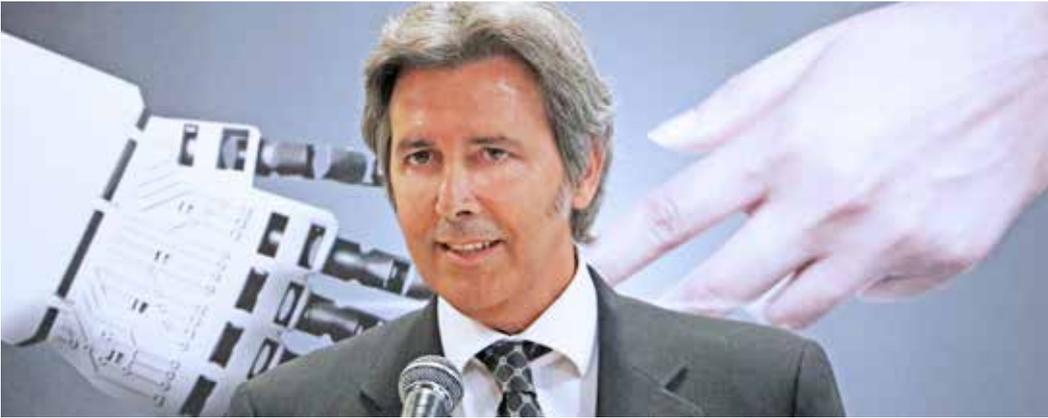
PROFESSIONAL

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.**



di Giacomo  
Gargano

*Presidente  
Federmanager  
Roma  
e Unione  
Regionale  
Dirigenti  
Industria Lazio*

# FEDERMANAGER ROMA al centro del cambiamento

**I**l 21 giugno scorso si è svolta la nostra consueta Assemblea annuale, un momento importante di confronto sulle sfide future che ci aspettano, in particolare nell'ambito delle smart factoring. Non a caso abbiamo scelto come titolo: Innovazione e crescita, il ruolo del manager nel progetto industria 4.0. Evento che ha riscosso una notevole eco anche a livello mediatico. Numerose sono state, infatti, le testate giornalistiche, televisive e cartacee e le agenzie di stampa nazionali che ci hanno dato spazio, a testimonianza della centralità e dell'importanza delle tematiche trattate. E noi non potevamo esimerci dal dedicare il servizio di copertina di Professione Dirigente a questo importante appuntamento, soprattutto per condividere i contenuti trattati con i colleghi che, per vari motivi, non hanno potuto essere presenti in sala. La condivisione di progetti, programmi, obiettivi e strategie, del resto, è stata l'elemento di forza di Federmanager Roma in questi ultimi anni, la leva che ha aiutato la nostra Associazione a crescere e a consolidarsi. A dirlo sono i numeri del nostro bilancio sociale. Nel corso del 2016, infatti, a fronte di 510 cessazioni (delle quali 283 per perdita qualifica, 158 per morosità e 69 per decesso), il numero di soci iscritti a Federmanager Roma è passato da 8.709 a 8.952, con un aumento netto di 243 iscritti, in linea con quanto avvenuto nel 2015 e in controtendenza rispetto agli anni precedenti. Una crescita destinata a confermarsi nel 2017, visto che nei primi sei mesi dell'anno in corso abbiamo già raggiunto più di 470 nuove iscrizioni.

Numeri che, seppur in un contesto ancora difficile, ci confermano la bontà delle scelte fatte e la ritrovata centralità della rappresentanza, tanto che il traguardo dei 9.000 dirigenti associati a Fe-

dermanager Roma è stato ampiamente superato.

Numerose sono state, infatti, le iniziative portate avanti negli ultimi 12 mesi in diversi ambiti, tutte con particolare successo, come quella relativa alla Rassegna stampa locale. Si tratta di un nuovo servizio di Federmanager Roma che ho fortemente voluto con l'obiettivo di affiancare e completare la rassegna stampa nazionale e la media di 1.300 visualizzazioni giornaliere conferma la mia intuizione. Informarsi e aggiornarsi per la nostra categoria, del resto, è sempre stato vitale, anche per questo abbiamo deciso di lanciare i "Quaderni di Federmanager Roma", approfondimenti dedicati a temi di attualità che riguardano la nostra professione e il contesto economico e sociale in cui operiamo che, all'occorrenza, accompagneranno i già cospicui contenuti della nostra rivista. Questo primo è dedicato ai rapporti con l'Europa e al necessario impegno dei dirigenti per l'affermazione del Dialogo Sociale Europeo. Quest'ultimo, infatti, se ben interpretato, avrà importanti ripercussioni a livello socio economico tali da contribuire alla rivitalizzazione del nostro continente.

In questo contesto Federmanager Roma in considerazione dei tanti collegamenti con le tematiche Europee, si trova in pole position per svolgere un ruolo proattivo nell'ambito della Regione Lazio, per i ruoli ricoperti attraverso i propri iscritti e per le esperienze e le iniziative sviluppate o in corso.

Ma ancora c'è da fare. Il prossimo anno sarà importante per consolidare le attività della nostra Associazione e il senso di appartenenza di tutti i soci. I fatti ci indicano che dobbiamo proseguire su questa strada con l'impegno e la dedizione che ci hanno portato fin qui e, sono certo, che le soddisfazioni non mancheranno. ☒

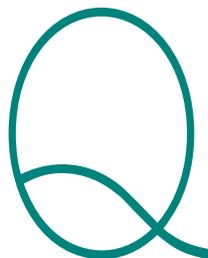
“

*I fatti ci indicano che dobbiamo proseguire su questa strada con l'impegno e la dedizione che ci hanno portato fin qui e, sono certo, che le soddisfazioni non mancheranno*

”

# UN MESSAGGIO DI SPERANZA E DI AZIONE

di Stefano Cuzzilla  
*Presidente Federmanager*



Questa sera desidero condividere con voi un messaggio di speranza. Essere riuniti in questo luogo all'interno della Città del Vaticano ci consente di mettere ben in luce chi siamo. L'identità del manager è troppo spesso confusa agli occhi dell'opinione pubblica ed è danneggiata da una retorica che si nutre di noti stereotipi. Perciò, ristabiliamo subito una verità: i manager rappresentano la spina dorsale dell'industria italiana,

ne costituiscono il fulcro, il motore del cambiamento e dello sviluppo. E poiché siamo colonna portante, dobbiamo rivendicare senza imbarazzo il nostro carattere di centralità e – se me lo concedete – anche le nostre virtù. Dobbiamo essere capaci sempre di più di uscire dalla dimensione d'impresa e di calarci nella società. Stiamo intervenendo in supporto delle zone terremotate, non solo mettendo a disposizione risorse economiche, ma offrendo le competenze e il tempo dei nostri manager per ricostruire il Centro Italia colpito. Federmanager, che sul territorio ha 57 sedi, agisce con un'ottica di servizio nei confronti del management, innovando di continuo il sistema di relazioni attraverso un dialogo aperto a tutti gli attori, istituzionali, di impresa, del terzo settore.

In Europa, partecipa a un progetto di unificazione e rafforzamento della figura manageriale, alimentando il dialogo sociale europeo con proposte di sistema. Partiamo da un modello di bilateralità che tutela le esigenze presenti e difende i diritti legittimi, che sono sempre esposti ad attacchi demagogici o, peggio, a basi tecniche strumentalizzate. Ma è un modello che sta evolvendo, per farsi carico di quelle esigenze che sono potenziali. Il nostro sistema si muove dentro il contratto e dentro le singole realtà aziendali. Ci stiamo dando nuove regole e aggiornando i nostri statuti. Con Confindustria e con Confapi abbiamo instaurato un dialogo continuo che sta offrendo risposte anche a problemi più generali, che riguardano la tenuta del Paese. Stiamo dando vita a nuovi enti che si occupano di politiche attive del lavoro in modo autonomo. Abbiamo anche avviato un progetto congiunto per introdurre nel tessuto imprenditoriale manager ad alta specializzazione, debitamente formati e certificati, in modo da essere competitivi al tempo della

cosiddetta Quarta rivoluzione industriale. Penso anche al sistema di welfare contrattuale e di secondo livello che abbiamo sviluppato negli anni: un meccanismo virtuoso che finora ha messo in garanzia beni fondamentali come la salute e il mantenimento della qualità della vita durante il pensionamento. Tutto il tema del lavoro, e quindi dell'occupazione, oggi è investito dal conflitto, vero o presunto, tra uomini e robot. L'innovazione tecnologica spaventa in particolare i Paesi più industrializzati: proprio lì dove si cresce meno e si invecchia di più. Sono vecchi i nostri modelli di produzione. In Italia più di un imprenditore su due ha superato i 60 anni. Anche la ripresa occupazionale dei manager over 50, che ha tante motivazioni e che in sé accogliamo come una buona notizia, si scontra con il pessimo dato delle nomine dirigenziali under 40. Sul totale dei dirigenti in servizio, quelli fino a 39 anni d'età sono appena poco più del 5%. Dal 2011 a oggi i nostri dati mostrano che abbiamo perso un manager giovane ogni due. Sotto rappresentate anche le donne manager, che invece stanno dimostrando, dove è loro concesso spazio, una grande spinta all'innovazione e una capacità di leadership che produce risultati misurabili. Più che spaventarsi di fronte all'avvento dell'automazione, occorrerebbe dunque investire nel capitale umano. Lo chiamiamo "capitale" ma stiamo parlando di "persone", "risorse", "intelligenze", "merito", "giovani talenti".

Il tema non è la tecnologia. Il tema vero è consentire la modernizzazione del Paese attraverso un piano nazionale di sostegno alla crescita del capitale umano. Il che significa, investimenti nel sistema dell'istruzione, investimenti nella formazione professionale continua, investimenti nell'alternanza scuola lavoro. E ancora, in ricerca e sviluppo, e nel passaggio di competenze tra senior e nuove leve. Se non si cresce, non si crea occupazione. E non si cresce per decreto. Serve un progetto Paese che sia orientato a formare professionisti migliori e sia capace di trattenerli a casa propria. Alla vergogna degli "scontrinisti" va opposto il paradigma che imperava al tempo della vecchia fabbrica, quello dell'ascensore sociale per cui chiunque lo meritasse poteva nutrire un'aspettativa legittima di successo, a prescindere dalle sue condizioni di partenza. È quello che è accaduto a noi. Non si diventa manager per titolo ereditario. Né per caso fortuito. Si diventa manager con molta fatica e dopo un percorso duro di selezione, formazione e valutazione del risultato. Quando si arriva a ricoprire un ruolo apicale in azienda ci si porta dietro questa consapevolezza e si diventa suoi portavoce. Oggi si apre, dunque, l'occasione di un nuovo umanesimo industriale di cui noi manager ci sentiamo promotori e partecipi. ☒



**Estratto della relazione tenuta dal Presidente federale, Stefano Cuzzilla, in apertura dell'Assemblea Nazionale del 26 maggio 2017 tenutasi presso il Centro Congressi Augustinianum - Città del Vaticano**

## PROFESSIONE DIRIGENTE

n.54-AGOSTO 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 pe-  
riodico può essere riprodotta  
con mezzi grafici e mecca-  
nici quali la fotocopiazione  
e la registrazione.

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



### Editoriale

Federmanager Roma al centro del cambiamento **3**

### Federmanager

Un messaggio di speranza e azione **4**

### L'Assemblea

Innovazione una strada obbligata. **6**

### L'Assemblea: intervista al Presidente

Servono manager 4.0 **11**

### L'Assemblea: Parte privata

Dodici mesi all'insegna del dinamismo **14**

### Il punto

Un triennio all'insegna del confronto **16**

### RINNOVO CARICHE SOCIALI moduli di candidatura 2018-2020

**17**

### Silver Workers

Un progetto per Over 50 **23**

### Eventi

Gli appuntamenti importanti di Federmanager Roma. **24**

### L'intervista

Fabio Fortuna: Ora la ripresa è una scommessa **26**

### Associazionismo

Manager in cerca di rappresentanza **28**

### Welfare

L'importanza di prevenire i rischi **30**

### Pensioni

Le nostre pensioni nel mirino **32**

### Previdenza

L'ora dei lavoratori precoci **35**

### L'angolo del Legale

Furti, il luogo fa la differenza **38**

### Salute

Prevenire è meglio che curare **41**

### Servizi ai Soci

Gestire, innovare, crescere. **42**

di Giovanni  
Rossetti

Il 21 giugno si è svolta l'Assemblea annuale di Federmanager Roma dedicata al ruolo del manager nel progetto industria 4.0. Durante l'incontro, a cui hanno partecipato personalità di spicco dell'economia, dell'industria del mondo accademico e delle istituzioni, sono emersi interessanti spunti di riflessione per imprese, dirigenti e non solo. Eccoli.



## INNOVAZIONE, UNA STRADA OBBLIGATA

Innovazione e crescita, il ruolo del manager nel progetto industria 4.0. Questo il titolo dell'Assemblea annuale di Federmanager Roma, che si è tenuta nella capitale il 21 giugno scorso. L'evento, a cui hanno partecipato personalità di primo piano del mondo economico, finanziario, accademico e politico, ha voluto fare il punto sulla cosiddetta Quarta rivoluzione industriale, quella dello Smart Manufacturing, l'innovazione digitale nei processi dell'industria che rappresenta la chiave per la competitività del comparto manifatturiero del futuro. «Un cambiamento epocale che investe la realtà industriale, economica e sociale del nostro territorio e del nostro Paese», ha evidenziato **Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma**, durante il discorso di apertura. «All'interno del quale i manager assumono un ruolo fondamentale perché a noi spetterà il compito di guidare le

aziende durante questa importante transazione», ha aggiunto subito dopo **Stefano Cuzilla, Presidente Nazionale di Federmanager**. «Una partita più che mai importante per i dirigenti aziendali, che dopo un periodo di crisi, in questi ultimi 12 mesi, hanno visto la loro presenza all'interno delle nostre aziende crescere dell'1%. A dirlo sono gli ultimi dati Inps. E da qui dobbiamo ripartire. Le aziende per vincere la partita dell'innovazione avranno sempre più bisogno di professionisti preparati. Per questo Federmanager, in collaborazione con Confindustria, sta facendo investimenti in formazione sull'industria 4.0. L'obiettivo è essere pronti con 390 innovation manager certificati destinati a entrare nelle Pmi per sostenerle nel processo di trasformazione». Quella della quarta Rivoluzione industriale è un match che vede in campo non solo le aziende, ma anche le istituzioni pubbliche che per prime «devono intrapren-





dere un percorso di miglioramento e di efficientamento», ha precisato **Nicola Zingaretti, Presidente della Regione Lazio**, nella sua lettera inviata all'Assemblea.

«Oggi il Lazio ha tutte le carte in regola per giocare un ruolo di primo piano a livello globale sul tema dell'innovazione. L'orizzonte che abbiamo davanti deve essere quello dell'Europa e la nostra regione ha le qualità e le risorse per diventare uno dei grandi player dell'Unione Europea. Non arrenderci al declino significa saperci vedere tra i protagonisti internazionali, in grado di cambiare in meglio la vita degli uomini con tecnologie e nuovi strumenti di cura e comunicazione. Per farlo servono investimenti, ma anche un rapporto virtuoso tra pubblico e privato e naturalmente dirigenti capaci di orientare le imprese verso lo sviluppo».

## I capitali ci sono

Macchinari di nuova generazione, capitale umano, ricerca & sviluppo si traducono in investimenti straordinari di non poca entità. Denaro che le aziende in periodi di crisi fanno sempre più fatica a trovare. Per questo da una parte il governo nell'ultima legge di Stabilità ha predisposto tutta una serie di agevolazioni fiscali per incentivare le imprese di qualsiasi dimensioni a investire in innovazione. Provvedimenti che si affiancano ai fondi strutturali e a quelli Europei destinati alle aziende più dinamiche che guardano ai mercati internazionali. Ma c'è poi un'altra interessante fonte di finanziamento rappresentata dalla Banca Mondiale. «Nata nel secondo dopoguerra per sostenere la ricostruzione delle nazioni coinvolte, la Banca Mondiale nel corso degli anni si è poi modificata in una istituzione incaricata di ridurre la povertà nel mondo», ha spiegato durante la sua relazione **Tindaro Paganini, esperto senior della Banca Mondiale** in materia di commercio e competitività.

Cinque sono le organizzazioni presenti al suo interno di cui due lavorano direttamente con i governi di tutti i paesi in via di sviluppo. «A questi ultimi vengono erogati finanziamenti che poi a loro volta, attraverso bandi di gara, sono messi a disposizione delle aziende per attività di sviluppo. Nel 2016 abbiamo erogato qualcosa come 64 miliardi di dollari», ha continuato Paganini. Un'occasione in più per le aziende italiane interessate a fare business sui mercati in via di sviluppo. «Per le imprese, escluse quelle che operano nel settore militare, la Banca Mondiale offre due opportunità: una nel campo del procu-

rement e l'altra con finanziamenti diretti», ha proseguito Paganini. «Nel primo comparto abbiamo erogato ad aziende italiane 1 miliardo di dollari in bandi, la maggior parte dei quali nel segmento beni di consumo, meno in quello dei servizi. Ma le aziende fanno ancora fatica a capire come aggiudicarsi le gare. Lo stesso succede anche per i finanziamenti diretti. L'iter per avere un finanziamento dalla Banca Mondiale dura due anni e le aziende italiane possono proporsi ai nostri uffici o direttamente ai governi locali dei vari Paesi in via di sviluppo. Nel settore dell' Internet of Things (Iot) e Industria 4.0, per esempio, a oggi sono previsti bandi per 5 miliardi di dollari l'anno». E a quelli convinti che le Pmi non riescono ad aggiudicarsi questi bandi Paganini ha risposto: «Non è vero abbiamo aggiudicato bandi anche alle imprese di medio piccole dimensioni».

## Manager sul territorio per guidare le Pmi

Le Pmi non hanno bisogno però solo di capitali per cogliere questa importante opportunità di sviluppo, ma anche di cultura. Ed è proprio pensando a loro, che costituiscono la trama e l'ordito del nostro tessuto industriale, che Federmanager, in collaborazione con Confindustria Digitale, ha ideato i Digital Innovation Hub, centri di competenza e di diffusione del know-how digitale destinati a essere presenti su tutto il territorio nazionale. «Il loro compito sarà quello di orientare e dare una visione strategica alle Pmi presenti nelle varie regioni. Qui i nostri imprenditori troveranno persone di esperienza che hanno già gestito aziende e processi complessi e che possono aiutarli a cogliere, anche in maniera modulare, le opportunità di sviluppo e di crescita che può dare l'industria 4.0», ha spiegato durante il suo intervento **Roberto Bedani, Direttore generale di Confindustria Digitale**. «Per il piccolo medio imprenditore la difficoltà più grande è capire che gran parte di questi investimenti in tecnologia di nuova generazione non avranno un ritorno immediato sul conto economico della sua azienda», ha proseguito Bedani. «Si raggiungerà un miglior grado di efficienza, di controllo, di dinamicità e flessibilità, ma non è nel breve che il conto economico crescerà. Proprio per questo penso che l'innovazione digitale nelle Pmi non può →





passare solo attraverso giovani professionisti e start up. Il piccolo medio imprenditore parla un linguaggio che solo un dirigente di provata esperienza che sa come funzionano le logiche all'interno delle Pmi può capire. Quello che può funzionare è l'inserimento in azienda di una figura consulenziale senior esperta di tecnologie, affiancata da un giovane con cultura digitale più avanzata che le farà da braccio armato. Cosa che nei nostri Digital Innovation Hub si può trovare». Per ora sul territorio sono attivi 7 Hub e precisamente in Veneto, Lombardia, Umbria, Calabria, Sardegna, Sicilia e Lombardia. Poi ce ne sono altri 5, tra cui quello del Lazio in fase di apertura, in ogni caso entro la fine del 2017 tutti i 19 Digital Innovation Hub saranno operativi. Ognuno di loro per svolgere la sua funzione di regia dell'innovazione «avrà in dotazione un budget che oscilla da 1 a 2,5 milioni di euro a seconda del bacino di Pmi delle diverse regioni», ha precisato Bedani.

## Infrastrutture efficienti per vincere la sfida

C'è poi un altro tema importante per assicurarsi la partecipazione alla quarta rivoluzione industriale delle nostre organizzazioni, ed è quello legato a un sistema di infrastrutture adeguate. Il che significa una banda ultralarga in grado di erogare servizi alle aziende ad almeno 100 megabit addirittura 1 gigabit, «senza la

quale non potrà esserci nessuna rivoluzione», ha incalzato **Salvatore Lombardo, Direttore Generale di Infratel**, società in-house del ministero dello Sviluppo Economico. «E per poter avere una infrastruttura tecnologica di questa portata occorre fare investimenti che negli ultimi 20 anni non sono stati fatti, con il risultato che oggi l'Italia ha una copertura del 40% circa di servizi a banda ultralarga quando la media Ue è di oltre il 78%. Il salto tecnologico più importante da fare è, dunque, quello di investire in fibra ottica».

E seppur con qualche difficoltà, ora qualcosa si sta muovendo anche nel nostro Paese. «L'intervento è già partito», ha illustrato Lombardo. «Sono oltre 6 mila i comuni interessati, più di 2,6 miliardi gli investimenti approvati e assegnati con bandi pubblici che richiederanno uno sforzo enorme. Per realizzare la rete in poco meno di tre anni ci aspettiamo un grosso investimento da parte delle imprese, soprattutto da parte di quelle impiantistiche.

Questo richiederà, secondo le stime fatte da noi, una ridefinizione delle imprese del settore con una assunzione di almeno 15 mila nuovi addetti nel settore della fibra ottica e quindi nuovi manager che guideranno queste aziende per lo sviluppo del potenziale della rete». Un percorso non facile alla fine del quale anche in Italia «tutti i Comuni disporranno del servizio a banda larga entro il 2020, data che la direttiva europea dava come scadenza ultima per la copertura del servizio».

## Cambia l'organizzazione aziendale

Le infrastrutture sono dunque fondamentali per le fabbriche intelligenti di domani basate sullo Iot (Internet delle cose), che però «comporta anche un cambio organizzativo dell'impresa, dei processi e dell'elaborazione dei dati», ha fatto osservare **Massimo Giannini, full professor economic policy dell'Università Tor Vergata di Roma**. Spariranno le organizzazioni piramidali con un solo uomo al comando e si andrà sempre più verso una organizzazione orizzontale e un lavoro di team. «La capacità innovativa delle imprese del futuro non dipende da fattori settoriali o dimensionali, quanto dalla qualità delle strategie che i suoi manager sapranno mettere in campo su più fronti, perché oggi più che mai, l'azienda non è un'isola a se stante sul mercato, ma fa parte sempre più di una rete.

Questo significa che deve saper interfacciarsi con i competitor e con le istituzioni pubbliche e private. In poche parole l'impresa diventa sempre più liquida. In questo contesto il manager deve cambiare approccio al business e soprattutto imparare a gestire l'enorme quantità di dati che lo Iot mette a disposizione delle aziende. Tradotto in pratica ciò significa saper analizzare, gestire e trasformare in strategie aziendali i dati raccolti». E non sarà una passeggiata visto che la gestione della customer experience è una materia molto complessa. «Quella del manager dell'industria 4.0 diventa una funzione di intelligence», ha detto ancora Giannini in aula. «Per questo il manager del futuro va formato in modo adeguato. Deve essere prima di tutto molto open mind e interdisciplinare. Ed è compito delle Università sviluppare nuove competenze funzionali all'investimento che le aziende devono fare».

## AAA Laureati cercansi

Anche perché oggi stiamo investendo su una tecnologia «che fra qualche anno sarà già superata», ha avvertito **Paolo Pandozy**,



**Amministratore Delegato e Direttore Generale di Engineering**, società operante nel settore del software e servizi IT. «Le risorse finanziarie sono fondamentali per sostenere il cambiamento, ma la cosa più difficile è reperire quelle culturali per poterlo fare. Parlo di risorse culturali perché questo processo porterà una trasformazione del lavoro e delle competenze e se non si accompagna l'investimento in macchine con la trasformazione delle skill delle persone che poi nelle imprese devono lavorare, questo processo può creare problemi drammatici.

Una fabbrica automatizzata è una fabbrica dove il fattore critico non è più la risorsa umana che sta alla catena di montaggio, ma è l'automazione dell'organizzazione». In queste aziende il costo determinante non sarà più quello della manodopera, ma quello delle competenze. «Se noi saremo in grado di creare queste skill le aziende torneranno in Italia, in caso contrario torneranno in Europa ma non qui. E sul fronte della formazione dei giovani noi abbiamo un gap pazzesco. Basti dire che tra i Paesi Ocse e quelli europei siamo quello con il minor numero di laureati tra i ragazzi pronti a entrare nel mondo del lavoro», ha aggiunto Pandozy. Ed è anche su questo fronte che l'Italia dovrà lavorare se vorrà salire sul treno della crescita futura.

Qualcosa si sta già muovendo in questa direzione come ha sottolineato **Paolo Spagnoletti, Associate Professor in Information Systems and Organization al Dipartimento di Business and Management dell'Università Luiss Guido Carli di Roma**. «Noi, per esempio, stiamo cercando di integrare competenze diverse per quanto riguarda i nostri corsi di management, prevedendo nuove iniziative formative in ambiti come quello della cyber security, tema strettamente legato alla industria 4.0 soprattutto se si fa riferimento alle vulnerabilità insite nelle tecnologie che andranno a controllare lo scambio di dati nelle organizzazioni», ha detto il docente della Luiss secondo il quale il manager di domani dovrà avere una visione più ampia rispetto a quella di oggi. «Sarà una classe dirigente chiamata a intervenire su tre aree: selezione delle tecnologie (che devono andare a ottimizzare il business dell'azienda); gestione del cambiamento, il che significa traghettare la loro organizzazione verso il 4.0 comprendendo tutte le dinamiche; governance e controllo di imprese che cambiano completamente e che necessitano di competenze diverse, a cominciare proprio dalla capacità di estrarre valore dai dati, funzione

che un tempo era appannaggio di tecnici e che oggi, invece, deve svolgere il team capitanato dal manager». Al di là del lodevole sforzo fatto dagli atenei italiani per offrire una formazione al passo con i tempi e in grado di risolvere le problematiche delle imprese moderne, per affrontare con successo la nuova rivoluzione industriale sono necessarie risorse da destinare alla Ricerca & sviluppo e su questo fronte l'Italia ha parecchio terreno da recuperare. «Inviterei a fare una riflessione sugli obiettivi europei in termini di supporto pubblico alla Ricerca & sviluppo.

I dati Eurostat dicono che il Governo italiano ha dedicato a questa importante voce l'1,33% delle sue risorse, quando l'obiettivo Europa 2020 indicava il 3%, ha puntualizzato **Teodoro Valente, prorettore dell'università capitolina La Sapienza**, che come altri atenei nazionali ha attivato corsi di formazione e di alta formazione progettati in collaborazione con le aziende. «Noi come altre Università abbiamo diversi strumenti che intendiamo mettere a disposizione delle aziende sia sul fronte della formazione che su quello della ricerca e del trasferimento di conoscenza delle tecnologie, pur essendo consapevoli di muoverci nell'ambito di un sistema paese che accusa qualche anno di ritardo rispetto alle altre nazioni europee, dalle quali si distingue anche per la presenza di un alto numero di Pmi.

Cosa che impone modalità collaborative diverse da quelle che si possono avere in tessuti industriali con un'architettura diversa dalla nostra. Questo però non impedisce certo alle università regionali e nazionali di contribuire a vari livelli alla formazione di capitale umano in grado di guidare le azioni delle nostre aziende in ambito dell'industria 4.0».

### Aziende e scuola vicine

Nelle cosiddette smart factory non serviranno solo laureati ma anche personale tecnico altamente specializzato per la programmazione e la manutenzione di macchine e robot sempre più sofisticati. In questo contesto anche la formazione dei giovani delle scuole medie superiori deve essere di qualità. Per raggiungere questo obiettivo la collaborazione tra il mondo industriale e quello formativo deve diventare sempre →





più stretta al fine di adeguare i programmi scolastici alle richieste delle imprese e avvicinare le giovani generazioni al mondo del lavoro durante il loro percorso formativo. «Sul fronte dell'innovazione stiamo cercando di collaborare tutti», ha detto intervenendo nel dibattito **Michela Corsi, Dirigente del Ministero Istruzione e Università**, «compreso il Ministero dell'Istruzione e il Governo, che con la legge 107/15 approvata nel luglio di due anni fa ha introdotto in Italia l'alternanza scuola lavoro obbligatoriamente nelle scuole di secondo grado. Così i ragazzi, a partire dal terzo anno di scuola, devono fare alcune ore di alternanza scuola lavoro che nei licei sono 300 e negli Istituti tecnici 400. Del resto i giovani dai 16 ai 19 anni hanno bisogno di orientamento, di capire cosa vogliono fare e di sperimentarlo concretamente. Tanto che uno degli obiettivi che il Governo si è posto con questo

provvedimento era proprio evitare che i ragazzi perdesse anni preziosi iscrivendosi a facoltà non in linea con le loro attitudini oltre a ridurre la forte dispersione scolastica che si registra dal secondo anno delle superiori in poi. In queste direzioni va anche il protocollo di intesa firmato dal Ministero con Federmanager Roma, nell'ambito del quale ciascuna parte, sulla base delle proprie competenze e responsabilità, si impegna a promuovere e sviluppare azioni volte a favorire la collaborazione tra

sistema manageriale e sistema scolastico. L'Ufficio scolastico regionale ha proposto, tra l'altro, alla luce delle indicazioni della legge 107/15, di rafforzare il raccordo tra scuola e mondo del lavoro, e di offrire agli studenti opportunità formative e di alto e qualificato profilo per l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro, oltre a promuovere la qualificazione del servizio scolastico attraverso la formazione del personale docente e amministrativo, favorendo la collaborazione anche con l'apporto di esperti esterni del mondo manageriale per la realizzazione di interventi che richiedano competenze specialistiche». Un passo importante per offrire una opportunità in più alle nuove generazioni, con già un buon grado di alfabetizzazione digitale, di entrare nel mondo del lavoro e di dare il loro contributo alla rivoluzione in atto.

## Aggiornamento delle skill cruciale per i manager

E il personale senior in azienda come può stare al passo con i tempi di un mercato sempre più liquido che cambia alla velocità della luce? L'imperativo è uno solo: aggiornare continuamente le proprie skill. Per le imprese, questo significa prevedere investimenti in formazione. «Cosa che negli ultimi anni non abbiamo fatto. Oggi infatti le aziende scontano un lungo periodo di politiche emergenziali», ha fatto notare Bedani «durante i quali le risorse destinate alla formazione dei dipendenti sono state destinate agli ammortizzatori sociali o alla gestione delle crisi varie. In altri paesi europei, come la Germania, questa dinamica non ci è stata, e ora il gap va colmato». Anche perché in questa corsa all'innovazione il ruolo del dirigente in azienda cambia in modo significativo.

Ciò non vuol dire che «Il dirigente 4.0 deve essere un alieno destinato a inserirsi all'interno delle nostre imprese per trasformarle e dar loro un ruolo diverso e un nuovo modello di business», ha precisato nel suo intervento **Guelfo Tagliavini, Coordinatore Commissione Industria 4.0 di Federmanager Roma**. «I manager per fare questo mestiere ci sono già. E questo perché la nostra Associazione ha iniziato a parlare di Quarta rivoluzione industriale nel 2014, dunque molto prima che fosse avviato il programma di Governo sul tema.

Anni durante i quali, come Federmanager, abbiamo fortemente insistito con il Governo, attraverso audizioni parlamentari, perché al di là dei temi supportati e incentivati dall'iper e super ammortamento che riguardano soluzioni e tecnologie innovative, all'interno del programma industria 4.0, varato dal Ministro Calenda, venisse inserita anche una agevolazione fiscale per le aziende intenzionate ad assumere figure manageriali». Dirigenti altamente professionali e con le giuste competenze digitali certificate a disposizione di grandi aziende, «ma soprattutto delle nostre Pmi che ci auspichiamo siano sempre più innovative», ha poi aggiunto Tagliavini. «Il senso di responsabilità dei nostri manager nei confronti della crescita del Paese è del resto altissimo, tanto che abbiamo una costante e continua richiesta di formazione e di aggiornamento delle proprie skill da parte loro, pur possedendo già una base di conoscenze elevata in termini di qualità, per poter governare i processi innovativi all'interno delle organizzazioni».





# Per guidare la rivoluzione industriale in atto **SERVONO MANAGER 4.0**

**F**edermanager ha fatto dell' Industria 4.0 la sua parola d'ordine nella strategia di sostegno allo sviluppo delle politiche industriali del nostro Paese, promuovendo la figura del manager nell'ambito del piano governativo del Ministro Calenda.

« Per più di un anno la nostra Federazione si è confrontata con la Commissione Parlamentare deputata alla stesura del programma governativo. Un lavoro lungo e impegnativo che ha permesso di qualificare la figura del manager come protagonista del cambiamento che sta investendo la realtà economica e industriale del nostro Paese», ha sottolineato Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma durante l'Assemblea annuale che si è tenuta lo scorso 21 giugno dal titolo: Innovazione e crescita. Il ruolo del manager nel progetto Industria 4.0.

**In che senso il ruolo del dirigente diventa cruciale per la crescita del nostro Paese?**

Nel senso che gli investimenti in tecnologie digitali e in robot intelligenti fatti dalle nostre aziende ben poco servono senza uomini capaci di farli funzionare o di leggere e interpretare i dati raccolti. A noi spetta dunque, il compito e la responsabilità di traghettare le aziende made in Italy nel futuro. A noi il compito di metterle nelle condizioni di continuare a crescere e competere su mercati globali sempre più complessi. Il che significa salvaguardare posti di lavoro e crearne di nuovi, contribuendo al benessere del Paese. Per questo Federmanager, come organizzazione di categoria, ha sposato pienamente la causa 4.0. e il piano che il Ministro dello Sviluppo Economico Carlo Calenda ha messo a punto per sostenere la quarta rivoluzione industriale, consapevole che per attuarlo con successo servono prima di tutto manager preparati oltre che servizi innovativi. Da qui la nostra collaborazione con Confindustria Digitale, che fra le tante iniziative a sostegno del Piano, prevede la creazione di Digital Innovation Hub, →

**Gli investimenti in tecnologie digitali e in robot intelligenti fatti dalle nostre aziende ben poco servono senza uomini capaci di farli funzionare. Il compito e la responsabilità di traghettare le aziende made in Italy nel futuro spetta dunque ai manager. Che devono avere le giuste skill per farlo. Parola di Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma.**



## MANIFATTURA

L'obiettivo è raggiungere il

# 20%

di contributo al PIL

IN GERMANIA da qui al 2025

# 350.000

occupati in più

centri il cui compito è quello di accompagnare le Pmi italiane sulla strada dello smart manufacturing (le grandi Aziende sono già attrezzate).

### All'interno di questo progetto che ruolo ricopre esattamente Federmanager?

Confindustria Digitale ha riconosciuto a Federmanager il ruolo di aggregatore privilegiato di competenze manageriali, per fornire consulenza specializzata sui processi di innovazione capillare e centrata sulle esigenze e caratteristiche, soprattutto delle PMI.

Un modello snello e concreto di supporto innovativo alle imprese direttamente sul territorio dove operano, con il coinvolgimento di università e centri di ricerca di eccellenza che devono formare una nuova classe di giovani capaci di inserirsi in questo mondo.

Oggi circa il 40% della forza lavoro in Europa non possiede una educazione digitale. Un quadro destinato a peggiorare: entro il 2020, ci saranno 900 mila posti di lavoro vacanti a causa di questa carenza.

L'obiettivo principale è far sì che la manifattura, punta di eccellenza del nostro sistema economico, passi dall'attuale 15% di contributo al PIL ad almeno il 20%, così come previsto dal Piano Calenda.

### Ma c'è anche chi sostiene che con l'arrivo dei robot intelligenti si avranno sostanziose perdite di posti di lavoro...

Uno studio di Boston Consulting Group ha evidenziato che il calo di operai addetti alle fasi di lavorazione del prodotto 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. Basta guardare a cosa è successo in Germania, paese in cui le fabbriche smart sono già in via di sviluppo, dove da qui al 2025 ci saranno 350 mila occupati in più.

### L'industria 4.0 con l'introduzione di tecnologie abilitanti sempre più performanti, esige un rapido cambiamento dei profili professionali, Federmanager come risponde a questa necessità?

La parola d'ordine per i dirigenti che vogliono restare competitivi sul mercato è Reskill, ovvero aggiornamento costante delle proprie competenze per restare attraenti sul mercato del lavoro. Per questo la nostra Federazione ha pensato a BeManager, un nuovo servizio di certificazione delle competenze realizzato dai manager per i manager. La Certificazione delle competenze manageriali attesta infatti competenze curriculari, formazione e corsi specifici, oltre alle soft skill, sempre più importanti nelle organizzazioni moderne. Il servizio è stato realizzato per offrire agli iscritti opportunità di riorientamento nel percorso di carriera validando le professionalità e rafforzando la spendibilità nel mondo del lavoro. Ma anche per offrire alle imprese un serbatoio di profili manageriali portatori di esperienze e competenze certificate.

Con BeManager, Federmanager ha creato per i propri iscritti un percorso ad hoc per certificare le competenze attraverso un servizio per la certificazione delle competenze manageriali, realizzato dai manager per i manager, un servizio attivato e sostenuto dai nostri centri di competenza come Federmanager Academy, la nostra Academy di Formazione manageriale e dal programma di formazione



## TWITTER

Valente La Sapienza

Giannini

Tagliavini

Paganini

Gargano

Cuzzilla

Contributo università: formare capitale umano in grado di raccogliere la sfida di #Industry40  
3 università di Roma, Luiss e @Unindustria hanno sottoscritto protocollo d'intesa su #industry40

Università deve sviluppare competenze funzionali a investimento su human capital x #industry40  
on IOT e ICT il manager è open mind, una business intelligence unit. #manager4industry

3 milioni di euro per progetto condiviso con Confindustria per #Industry40 #manager4industry

Per ICT previste gare da 5 miliardi di dollari l'anno. Non solo per grandi aziende anche Pmi.

Siamo paese ricco di competenze. Pmi con skill manageriali protagoniste del cambiamento

"Ci vuole coraggio per vincere la sfida #industry40".

Manager spina dorsale paese. #industry 4.0 Cambiamento che passa per i manager.



biennale attivato con Confindustria. Il servizio offre al manager l'opportunità di riorientamento nel percorso di carriera. E alle imprese un portfolio di profili manageriali portatori di esperienze e competenze nel campo dell'innovazione e della internazionalizzazione: Innovation manager, Export manager, Temporary manager e Manager di Rete.

Per fare tutto questo Federmanager ha stanziato 3 milioni di euro per il progetto INDUSTRY 4.0 All Inclusive e altrettanti ne ha investito Confindustria Digitale. Il nostro obiettivo è quello di preparare in modo adeguato quei 3.000 nuovi Manager previsti dal piano Calenda entro il 2010. E Federmanager nell'ambito del progetto ha già raccolto circa 300 curricula vitae di professionisti che stiamo formando.

**Ma un ruolo importante lo avrà anche la formazione delle nuove generazioni. In questa direzione come vi siete mossi?**

Siamo consci del ruolo fondamentale che le istituzioni scolastiche ricoprono in tal senso e per questa ragione siamo attivi su più fronti in tema di impegno sociale, formazione scolastica e dialogo aziende/università proprio al fine di rendere sempre più sinergico lo scambio tra giovani e mondo del lavoro, cultura d'impresa e mondo accademico.

Siamo promotori ormai da tempo di incontri informali tra top manager e studenti universitari per offrire ai giovani l'opportunità di conoscere da vicino il top management di grandi aziende, anche multinazionali.

**E in tema di alternanza scuola-lavoro?**

Su questo fronte l'Italia dovrebbe prendere come esempio la Germania dove il sistema duale esiste da mezzo secolo ed è più che consolidato.

Come Federmanager Roma a maggio scorso abbiamo firmato con il Miur ufficio scolastico regionale del Lazio, un protocollo di intesa per l'attuazione di percorsi di alternanza scuola-lavoro con il quale ci impegniamo, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità, a promuovere e sviluppare azioni volte a favorire la collaborazione tra sistema manageriale e sistema scolastico.

Il Protocollo non resterà lettera morta come spesso accade. Si tratta di un documento articolato, frutto dell'esperienza e dell'impegno di un Gruppo di Lavoro dedicato che ha messo a fattor comune i contributi di Federmanager Roma, Direzione dell'USR, con l'impegno in prima persona della Dott.ssa Corsi, disponibile e collaborativa fin dall'i-

nizio del progetto e la nostra ONLUS VISES, nella persona della Presidente Rita Santarelli che ringrazio vivamente per la lungimiranza dei contenuti proposti e le preziose competenze di staff messe a disposizione. Il nostro obiettivo è impiantare una cultura del lavoro innovativa e costruire politiche attive e giovanili in grado di sostenere e promuovere le potenzialità e la creatività dei giovani. Siamo certi che questa rete virtuosa sia la strada giusta oltre che una nostra responsabilità: come manager, come cittadini, come persone.

**Con Vises che tipo di attività avete fatto?**

In questo ambito operiamo sempre grazie alle competenze e alle esperienze che i nostri manager mettono a disposizione per rispondere alle necessità che provengono dai territori. In Italia, con i ragazzi, grazie al coinvolgimento dei dirigenti scolastici e dei docenti, sviluppiamo il progetto "L'impresa che fa scuola", un percorso pilota di alternanza scuola lavoro che mette al centro lo sviluppo di capacità, abilità, competenze e comportamenti innovativi e creativi dei giovani offrendo loro migliori possibilità di inserimento e comprensione del mondo del lavoro.

**Finora il progetto quanti ragazzi ha coinvolto?**

Oltre 50 studenti di due Istituti: il Liceo Isabella d'Este di Tivoli e l'IIS Pertini Falcone di Roma-Tor Bella Monaca. Attraverso la creazione di mini imprese scolastiche i ragazzi hanno dato vita a beni e servizi utili alla comunità. La caratteristica del progetto è quella di offrire loro la possibilità di testare il mondo reale.

**In particolare a quali mini imprese hanno dato vita?**

Gli studenti del Liceo di Tivoli hanno creato "Live The Past", un servizio innovativo dedicato alla scoperta dell'inglese esplorando i tesori nascosti della cittadina laziale con un'attenzione speciale per i più piccoli. I ragazzi dell'altro Istituto coinvolto, invece, hanno lanciato "Family Care", una mini impresa che ha l'obiettivo di agevolare le famiglie con l'offerta di servizi di cura alla persona e alla famiglia. I manager partecipano a entrambi i progetti come mentor o come tutor e "restituiscono" le competenze, non solo le conoscenze tecniche a questi ragazzi. Gli utili delle due imprese, che sono imprese reali a tutti gli effetti, verranno reinvestiti da parte delle scuole nel miglioramento dell'attività didattica. ☒

**FEDERMANAGER**  
ha stanziato

3

**MILIONI DI EURO**

per il progetto  
INDUSTRY 4.0

Alternanza  
Scuola-Lavoro,  
Progetto Vises

50

**RAGAZZI**

hanno dato  
vita a beni e  
servizi utili  
alla comunità



# DODICI MESI ALL'INSEGNA DEL DINAMISMO

Presentato ai Soci il bilancio sociale ed economico dell'Associazione. Quelli del 2016 sono stati mesi proficui per le attività, le iniziative e le consulenze messe in campo. Ma anche per le entrate. In crescita.

Un anno di assestamento e di consolidamento. Così potrebbe essere definito il 2016 per l'attività di Federmanager Roma a supporto dei soci. A dirlo i numeri del suo bilancio sociale: 555 le vertenze di conciliazione seguite e concluse; 472 quelle di risoluzione; 21 gli accordi di solidarietà, di cui sei per licenziamenti collettivi. A tutto ciò si affianca poi l'attività dello sportello Fasi e Assidai che nel corso dello scorso anno ha erogato qualcosa come 2.361 consulenze a favore di soci e non, oltre all'intensa attività di formazione, messa in campo anche grazie all'intervento di Fondirigenti, che ha attivato diverse iniziative di training per imprese e dirigenti. Un bilancio, dunque, positivo nel suo complesso, considerato soprattutto il difficile contesto economico in cui l'Associazione si è trovata a operare. Ancora meglio sono andate le cose per il conto economico che, nonostante il numero in aumento delle attività messe in campo da Federmanager Roma, ha evidenziato un trend dei costi invariato rispetto ai due anni precedenti. «Anche per il 2016, infatti il totale dei costi è stato di circa 1.800.000 euro», ha precisato **Maria Cristina Scalse**, Tesoriere dell'Associazione. «Cifra che resterà pressoché invariata, secondo le nostre previsioni, anche per il 2017». In aumento, invece, i ricavi, spinti dall'aumento del numero dei soci, «grazie al contributo di tutti noi», ha tenuto a precisare Scalse, che poi è passata a evidenziare l'avanzo del 2016 pari a **46.836 euro**. Cifra che, come ha dichiarato **Paola Perrone**, Presidente dei Revisori dei Conti, «sarà destinata all'aumento del Fondo di riserve dell'Associazione».

Numeri che testimoniano 12 mesi di grande fermento e dinamismo per Federmanager Roma. «Mia personale preoccupazione, fin dall'insediamento è stata quella di valorizzare al meglio tutte le professionalità disponibili, nella convinzione

che nella storia sindacale di ognuno di noi prevalega sempre e comunque, pur nelle esistenti diversità, lo spirito di servizio», ha commentato il Presidente **Giacomo Gargano** durante l'incontro. «Tutto questo si è concretizzato in numerose attività svolte grazie anche al contributo di oltre 100 associati sia in servizio sia in pensione, che hanno messo volontariamente a disposizione le loro competenze,

esperienze e passioni». A cominciare da quelle di formazione, con particolare riferimento alle nuove attività professionali e figure manageriali emergenti. Un esempio viene dal corso per Data Privacy Officer-Dpo, che l'Associazione ha deciso di replicare vista la sua importanza ed attualità. Senza dimenticare il corso per mediatori civili professionisti, attivato grazie alla convenzione con l'Organismo di Mediazione ICAE, che ai sensi del D.Lgs 28/2010, ha portato poi all'istituzione, presso la sede di Federmanager Roma, dello Sportello di Conciliazione, finalizzato alla gestione delle controversie attraverso lo strumento della mediazione. «In totale sono stati 33 i progetti portati avanti nel corso dello scorso anno grazie anche al contributo volontario di tanti colleghi che hanno partecipato, con competenza ed impegno, alle numerose attività poste in essere - ha spiegato Mauro Marchi Coordinatore della Commissione Organizzazione e Studi di Federmanager Roma nonché membro del Consiglio di amministrazione di Fondirigenti che, tra l'altro - informa Marchi - sul fronte Industry 4.0, ha stanziato per la formazione qualcosa come 5 milioni di euro a cui se ne sono aggiunti poi altri 6,5».

## Tanta carne al fuoco sul fronte sindacale e del welfare

Interessanti anche le attività svolte in campo sindacale evidenziate da **Niccolò Gulotta**, coordinatore dell'apposita Commissione. «Il lavoro svolto è stato impegnativo anche perché nel corso del 2016 abbiamo notato un aumento delle risoluzioni di lavoro legate alle ristrutturazioni aziendali. La nostra organizzazione ha cercato di seguire e supportare i colleghi coinvolti offrendo loro assistenza qualificata. Il delicato momento che stanno attraversando le imprese ha fatto avvicinare alla nostra Associazione numerosi colleghi come del resto si è visto anche dall'aumento delle iscrizioni che abbiamo avuto nel 2016. Ora l'obiettivo deve essere quello di migliorare il rapporto con le Rsa, specie in vista del fatto che in futuro la contrattazione di secondo livello sarà sempre più rilevante. Il che significa sviluppare sinergie tra le diverse Rsa aziendali dello stesso settore industriale, al fine di siglare futuri accordi di secondo livello di settore, in modo da avere più forza contrattuale». Impegnativo anche il lavoro della Commissione Previdenza - welfare coordinata da **Giuseppe Noviello**, che nel corso dello scorso anno ha fatto molta informazione per spiegare ai soci cosa sta cambiando su questo importante fronte «ci siamo sforzati di offrire consulenza anche in





tempo reale ai soci che ne hanno avuto bisogno», ha aggiunto Novello. Numerose sono state poi le attività condotte per cercare di coinvolgere e dare voce ai giovani manager e far conoscere loro l'attività dell'Associazione. «Per esempio siamo andati nelle scuole e nelle università per farci conoscere meglio; abbiamo fatto sei incontri con gli head hunter per imparare a presentarci in modo adeguato alle aziende. Appuntamenti, questi ultimi, che hanno riscosso molto successo anche tra i colleghi in fase di ricollocazione», ha spiegato **Renato Fontana**, Coordinatore Gruppo Giovani Federmanager Roma e Nazionale. Azioni che hanno fatto di Federmanager Roma un'Associazione viva e presente sul territorio con servizi e proposte utili e concrete, apprezzate da tutti gli associati. E proprio in questo senso va l'intervento di **Salvatore Carbonaro**, Presidente di Praesidium spa - broker assicurativo di riferimento del "sistema Federmanager" - che ha illustrato l'evoluzione dei prodotti di welfare, familiare e aziendale, su cui Praesidium punta non solo per ampliare i servizi offerti ai Dirigenti e loro familiari già iscritti, ma anche per farne strumento di proselitismo con un'offerta ampia e "dedicata". «Oggi, a oltre due anni di distanza dal mio insediamento, possiamo dire che il bilancio delle idee, dei programmi, delle attività intraprese da Federmanager Roma è sicuramente positivo, pur nel difficile contesto in cui ci muoviamo, tanto in azienda quanto nella società e nell'economia», ha aggiunto **Giacomo Gargano**. Contesto che ha indubbiamente impattato anche sulla categoria dei manager made in Italy.

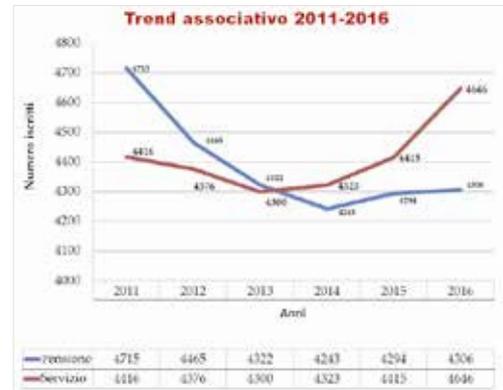
### No alla guerra generazionale tra dirigenti

«Nella storia industriale del dopoguerra questo in cui ci troviamo è probabilmente il momento più difficile di sempre. Quasi dieci anni di crisi economica hanno distrutto e polverizzato migliaia di imprese e fatto svanire moltissimi punti di PIL, un anno dopo l'altro. E le prime vittime di questa congiuntura sono state i dirigenti industriali in servizio», ha incalzato **Gherardo Zei**, giunto al suo terzo anno di vicepresidenza in Federmanager Roma. Molti, infatti, sono quelli che hanno perso il posto di lavoro a causa di riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali che hanno finito per travolgere una categoria ingiustamente considerata privilegiata. «E in questo attacco sono coinvolti soprattutto i nostri cari colleghi pensionati, che dopo una vita di versamenti si vedono ora accusati di percepire pensioni d'oro. Si tratta di un attacco ingiusto e menzognero», ha sottolineato ancora Zei. «Perché davanti a pochi casi di colleghi che hanno pensioni proporzionalmente superiori ai versamenti effettuati, la maggior parte ha pensioni di poco più elevate degli altri e questo avviene soltanto perché hanno versato di tasca propria più soldi degli altri contribuenti. Ma dire la verità non fa comodo a qualcuno e allora si parla

di mettere un tetto generale alle pensioni, creando in tal modo un sistema aberrante nel quale praticamente solo noi dirigenti ci troveremmo a percepire meno di quanto versato, in una logica distorta di solidarietà». A pagare le conseguenze di uno scenario economico con il fiato corto sono però anche i manager junior che fanno sempre più fatica a farsi spazio nel mondo del lavoro. Giovani preziosi perché rappresentano ossigeno vitale per il sistema industriale, previdenziale e sociale. «Per questo lavorare insieme con loro, aiutarli a essere forti nelle imprese e incoraggiarli a essere vicini alla nostra Federazione deve essere il principale nostro interesse. Perché se non saremo capaci di lavorare insieme rischiamo di perdere tutto quanto è stato costruito con lo sforzo di generazioni di colleghi e ci è stato lasciato in preziosa eredità. Parlo di realtà come il Fasi, Assidai, Previdai e di tutti gli altri nostri preziosi enti bilaterali e collaterali», ha concluso Zei.

### Un premio per i soci più anziani e una borsa di studio in nome di Franco Panizza

Un momento importante di incontro quello del 21 giugno scorso, non solo per fare il punto sulle attività svolte dall'Associazione, comprese quelle che riguardano la sua società di brokeraggio assicurativo Praesidium, illustrate dal Presidente Salvatore Carbonaro, ma anche per evidenziare lo status quo della categoria nel contesto sociale ed economico regionale e nazionale. Il tutto senza dimenticare di premiare oltre 10 soci con più di 50 anni di iscrizione. Personalità che il Presidente Gargano non ha mancato di ringraziare per la loro professionalità, supporto e preziosa fedeltà. E per ricordare chi purtroppo non c'è più, come l'Avv. **Franco Panizza**, storico Segretario Generale dell'allora Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali dagli anni 50 al 1997. A ricordare il 20° anniversario della sua scomparsa sono stati **Giancarlo Argenti**, attuale Segretario Generale di Federmanager Roma e **Giorgio Ambrogioni**, Presidente della Cida, entrambi ex colleghi di Panizza. Con l'occasione il Presidente **Giacomo Gargano** ha annunciato l'istituzione, per volere della famiglia dell'avvocato di una borsa di studio, al momento in fase progettuale, a suo nome, come ha poi spiegato la figlia, **Isabella Panizza**, presente in sala con la madre e la sorella. ☒



**Il conto economico 2016 ha evidenziato un trend dei costi invariato rispetto ai due anni precedenti.**

Di Giuseppe  
Noviello

Presidente  
Previndai



Negli ultimi  
tre anni  
Federmanager  
Roma si è  
profondamente  
rinnovata  
internamente  
e nei rapporti  
verso l'esterno.  
Ora ha  
rappresentanti  
sia in  
Federmanager  
che negli enti  
bilaterali

2015  
2016  
2017

# UN TRIENNIO ALL'INSEGNA DELL'APERTURA E DEL CONFRONTO

I rappresentanti di Federmanager Roma in ambito federale e negli enti bilaterali

→ La Presidenza Gargano si è caratterizzata fin dall'inizio come destinata ad innovare profondamente il sindacato romano sia sul piano dei rapporti interni sia per la massima apertura all'esterno. Sono state valorizzate le varie competenze disponibili ed aperti numerosi cantieri di progettazione, coordinati dalle commissioni sindacale, organizzazione e welfare. Anche il Gruppo Pensionati ed il Gruppo Giovani hanno visto la collaborazione di professionalità esistenti da tempo e nuove che si affacciano all'orizzonte sindacale. Su tutto l'azione di stimolo e di accompagnamento della Presidenza nazionale.

Quanto sopra ha permesso innanzi tutto di rinsaldare l'azione di rappresentanza in un momento particolarmente difficile per tale attività. Ed i risultati hanno dato ragione a questa politica illuminata: aumento degli iscritti, costituzione di nuove RSA in realtà importanti, completamento di vari progetti, contatto diretto con i colleghi dirigenti, servizi concreti e disponibili con facilità, informazione diffusa e, non ultimo, messa in sicurezza dei conti con bilanci finalmente non più in perdita.

Di fondamentale importanza per il sistema Federmanager assicurare la migliore governance degli Enti bilaterali, segnatamente quelli creati in sintonia con Confindustria e Confapi. È infatti in questa attività che le risorse di designazione sindacale si confrontano con i dirigenti destinatari dei servizi erogati dagli Enti e con i colleghi di designazione datoriale. E quindi occorre esprimere alte professionalità e valori di rappresentanza consolidati, in un processo di selezione che passa attraverso successive fasi di legittimazione elettiva a carattere territoriale e nazionale.

Ebbene Federmanager Roma può con soddisfazione elencare le posizioni che sono state affidate alle sue risorse, non per mettere in mostra un risultato indubbiamente lusinghiero ma per confermare ancora una volta lo spirito di servizio e di buon gover-

no che è impegnata a produrre.

Nel 2016 la Presidenza di Praesidium con **Carbonaro** e quella di CDi Manager con **Cambise**, il coordinamento della Commissione Nazionale sulle tematiche della 4a rivoluzione industriale con **Tagliavini**, la presenza nei Consigli di Amministrazione e nei Collegi Sindacali di Fasi, Fondirigenti Federmanager Academy e Assidai con **Alfieri, Marchi, Gambino, De Cicco, Onorato e Perrone**.

## L'importanza del confronto

Il percorso elettorale nazionale impone il confronto con le altre realtà territoriali della federazione e ciò assicura un processo di selezione e di verifica, che coinvolge non solo i singoli candidati ma anche il territorio di provenienza. Qui è fondamentale la comunanza di intenti della federazione locale, perché non è possibile proiettarsi a livello nazionale senza il sostegno dei colleghi a livello locale. La procedura sopra delineata fornisce la più ampia legittimazione ma allo stesso tempo impegna ancor di più sulla strada della buona governance a servizio dei colleghi.

La intuizione della Presidenza Gargano, ha permesso quindi la disponibilità di alte professionalità con elevati valori di rappresentanza a vantaggio di tutto il "sistema Federmanager". Nel 2017 Federmanager Roma ha espresso ancora suoi rappresentanti con **Fontana** al Coordinamento Nazionale del Gruppo Giovani, che siede anche in Giunta Nazionale, in Previndai con **Noviello** alla Presidenza, **Palazzo** in Consiglio di Amministrazione e **Signa** nel Collegio dei Revisori, in Previndapi con **Parrilla** in Consiglio di Amministrazione e **Perrone** nel Collegio dei Revisori. La conclusione di queste brevi note non può che essere affidata alle parole dello stesso Presidente di Federmanager Roma: «I fatti ci indicano che dobbiamo proseguire su questa strada con l'impegno e la dedizione che ci hanno portato fin qui e, sono certo, avremo ancora grandi soddisfazioni».

# ELEZIONI PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO, DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI

## I sottoscritti

**Angelo ARTALE, Angelo BERGHELLA, Andrea LORUSSO  
CAPUTI, Ignazio PELLEGRINO e Claudio VECCHIETTI,**

componenti della Commissione Elettorale ai sensi dell'art. 15, lettera g) e dell'art. 16, lettera l) del vigente statuto di Federmanager Roma, danno inizio, con la presente comunicazione, alle operazioni elettorali per il rinnovo del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti, del Collegio dei Probiviri e dell'Assemblea dei Delegati di cui all'art.14 bis dello statuto.



FEDERMANAGER  
**ROMA**



DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

Ai sensi dell'art. 15 dello statuto, il nuovo Consiglio Direttivo sarà composto da 30 membri ripartiti <sup>1</sup> tra 15 dirigenti in servizio e 15 dirigenti in quiescenza <sup>2</sup>.

Per i dirigenti in "quiescenza" si intendono coloro che alla data del 29.09.2017 siano già pensionati, ovvero coloro che alla stessa data del 29.09.2017 abbiano presentato domanda di pensionamento, non avendo più in atto un rapporto di lavoro con qualifica di dirigente di azienda industriale.

Nella categoria dei dirigenti in servizio sono ricompresi i dirigenti inoccupati.

Ciò premesso, i Soci interessati sono invitati a presentare - utilizzando gli acclusi moduli reperibili anche sul sito [www.federmanager.roma.it](http://www.federmanager.roma.it) - la propria candidatura a membro del Consiglio Direttivo o del Collegio dei Revisori dei Conti o del Collegio dei Probiviri e/o dell'Assemblea dei Delegati, osservando le seguenti disposizioni:

**A** le candidature, con almeno 10 firme valide di presentazione (e di almeno 5 nel caso di candidatura all'Assemblea dei delegati), verranno inviate - per posta o con recapito

a mano - in busta chiusa indirizzata alla "Commissione Elettorale per il rinnovo delle cariche sociali" presso Federmanager Roma Via Ravenna 14, 00161 Roma. È inoltre ammesso l'invio delle candidature tramite fax (064404705) e per posta elettronica ([elezioni@federmanager.roma.it](mailto:elezioni@federmanager.roma.it));

**B** le candidature dovranno pervenire alla Commissione Elettorale presso Federmanager Roma entro e non oltre le ore 12,00 del 29.09.2017;

**C** i candidati debbono essere iscritti a Federmanager Roma anteriormente alla data del 1° gennaio 2017;

**D** i presentatori e i candidati dovranno essere in regola con il pagamento dei contributi associativi alla data del termine di presentazione delle candidature.

Si invitano, pertanto, tutti i colleghi coinvolti a voler verificare sin d'ora la regolarità della propria posizione contabile, pena l'esclusione dalla tornata elettorale;

**E** il foglio di presentazione dovrà essere firmato dal candidato in segno di accettazione, conferma e veridicità dei dati riportati;

**F** ciascun Socio non potrà presentare più di un candidato al Consiglio

Direttivo, uno al Collegio dei Revisori dei Conti, uno al Collegio dei Probiviri e uno all'Assemblea dei Delegati. La Commissione Elettorale ricorda che saranno debitamente pubblicati i curricula di tutti i candidati.

Si esortano pertanto i candidati stessi a compilare in ogni sua parte il modulo del curriculum vitae. Naturalmente, in caso di candidatura anche alla carica di Delegato all'Assemblea, è sufficiente la compilazione di un solo curriculum vitae.

La Commissione Elettorale raccomanda, in caso di trasmissione della candidatura per posta, di tener conto dei giorni necessari affinché la medesima pervenga entro il suddetto termine perentorio (ore 12,00 del 29.09.2017), fermo restando che sarà onere dell'interessato accertare che la candidatura stessa sia effettivamente e tempestivamente pervenuta presso gli Uffici di Federmanager Roma.

**Roma, 17 luglio 2017**

**La Commissione Elettorale**  
**Claudio VECCHIETTI, Presidente**  
**Angelo ARTALE**  
**Angelo BERGHELLA**  
**Andrea LORUSSO CAPUTI**  
**Ignazio PELLEGRINO**

<sup>1</sup> Non essendo stato raggiunto il quorum di iscritti al 31.12.2016 riguardante i Quadri Apicali, la presente votazione è riservata ai soli Dirigenti in Servizio e Dirigenti in Pensione

<sup>2</sup> La commissione elettorale ritiene utile portare a conoscenza dei colleghi che il Consiglio Direttivo, in data 12 luglio 2017, ha deliberato una variazione dello statuto che modificherebbe, se approvata dall'assemblea dei Delegati, la ripartizione dei seggi tra dirigenti in servizio e dirigenti in quiescenza: da 15 per ciascuna categoria a 16 per i dirigenti in servizio e 14 per i dirigenti in quiescenza.

## TEMPI E MODALITÀ DI RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI E DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI TRIENNIO 2018-2020

- Termine di presentazione delle candidature  
**Venerdì 29 settembre 2017 - ore 12.00**
- Invio della circolare della Commissione Elettorale con schede di votazione e modalità di voto  
**da venerdì 13 ottobre a venerdì 20 ottobre 2017**
- Termine della votazione  
**giovedì 30 novembre 2017**

- Inizio delle operazioni di spoglio delle schede  
**lunedì 4 dicembre 2017**
- Comunicazione degli eletti.  
 Insediamento del nuovo Consiglio Direttivo  
**dicembre 2017**

N.B. *Le date proposte potrebbero subire modesti slittamenti per eventuali esigenze tecniche.*

# FEDERMANAGER ROMA

ELEZIONI PER IL RINNOVO DEL CONSIGLIO DIRETTIVO,  
DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

TRIENNIO 2018-2020

Presentazione alla carica di componente del:

- Consiglio Direttivo
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Collegio dei Probiviri

del/la Signor/a \_\_\_\_\_ anno di nascita \_\_\_\_\_

Situazione al 29.09.2017

- Dirigente presso l'Azienda \_\_\_\_\_
- Dirigente in quiescenza

PRESENTATORI (Cognome e Nome)

FIRMA

1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
4) _____	_____
5) _____	_____
6) _____	_____
7) _____	_____
8) _____	_____
9) _____	_____
10) _____	_____

FIRMA DEL CANDIDATO

(per accettazione, conferma e veridicità dei dati sopra riportati)

Data \_\_\_\_\_

**N.B.** La presente scheda, reperibile anche sul nostro sito [www.federmanager.roma.it](http://www.federmanager.roma.it), dovrà pervenire per posta, oppure con recapito a mano, o via fax o tramite e-mail alla Commissione Elettorale presso Federmanager Roma - 00161 Roma Via Ravenna 14, 3° piano entro le ore 12,00 del 29 settembre 2017.

ATTENZIONE:

SI PREGA DI SCRIVERE IN STAMPATELLO.

BARRARE CON UNA CROCETTA SOLO LE CASELLE INTERESSATE.



**DATI PER LA COMPILAZIONE E PUBBLICAZIONE  
DEL CURRICULUM VITAE**

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Candidato alla carica di \* \_\_\_\_\_

Data di nascita \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Titolo di studio \_\_\_\_\_

Azienda di appartenenza \_\_\_\_\_

Settore merceologico dell'Azienda \_\_\_\_\_

In servizio/inoccupato  pensionato

Pensionato dal \_\_\_\_\_

Qualifica che riveste / ha rivestito in Azienda \_\_\_\_\_

Anno di nomina a Dirigente \_\_\_\_\_

Anno di iscrizione a Federmanager Roma \_\_\_\_\_

Cariche associative rivestite in ambito Federmanager Roma o nell'ambito provinciale, regionale e nazionale dell'Organizzazione dei Dirigenti (R.S.A. Federmanager Roma, Unione Regionale, Federmanager, CIDA, Coordinamenti di R.S.A. ed Enti nazionali collaterali):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**(\*) Indicare: CONSIGLIO DIRETTIVO o COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI o COLLEGIO DEI PROBIVIRI.**

# FEDERMANAGER ROMA

## ELEZIONI PER IL RINNOVO DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI PER LE MODIFICHE STATUTARIE \*\*

**TRIENNIO 2018-2020**

### Presentazione alla carica di componente dell'Assemblea dei delegati

del/la Signor/a \_\_\_\_\_ anno di nascita \_\_\_\_\_

#### Situazione al 29.09.2017

- Dirigente presso l'Azienda \_\_\_\_\_
- Dirigente in quiescenza

#### PRESENTATORI (Cognome e Nome)

#### FIRMA

1) _____	_____
2) _____	_____
3) _____	_____
4) _____	_____
5) _____	_____

#### FIRMA DEL CANDIDATO

(per accettazione, conferma e veridicità dei dati sopra riportati)

Data \_\_\_\_\_

(\*\*) Art. 14 bis L'Assemblea dei Delegati, eletta in concomitanza con l'elezione del Consiglio Direttivo, è costituita dai Soci eletti dagli iscritti in base e secondo le medesime modalità previste al successivo articolo 15 per l'elezione del Consiglio Direttivo fatta eccezione per il numero dei Delegati che è di 60 Soci, di cui almeno 36 in servizio, dei candidati votabili da ciascun Socio che è pari a 30 nonché del numero dei Soci presentatori che è pari a 5.

L'Assemblea dei Delegati, che alla prima riunione elegge all'uopo tra i suoi componenti il Presidente, ha il compito di deliberare, con la maggioranza qualificata dei due terzi dei Delegati in carica, le modifiche dello Statuto proposte dal Consiglio Direttivo a maggioranza assoluta dei suoi componenti o dal 10% dei Soci.

**N.B.** La presente scheda, reperibile anche sul nostro sito [www.federmanager.roma.it](http://www.federmanager.roma.it), dovrà pervenire per posta, oppure con recapito a mano, o via fax o tramite e-mail alla Commissione Elettorale presso Federmanager Roma - 00161 Roma Via Ravenna 14, 3° piano entro le ore 12,00 del 29 settembre 2017.

**ATTENZIONE: SI PREGA DI SCRIVERE IN STAMPATELLO**

**DATI PER LA COMPILAZIONE E PUBBLICAZIONE  
DEL CURRICULUM VITAE**

Nome e Cognome \_\_\_\_\_

Candidato alla carica di \_\_\_\_\_

Data di nascita \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Titolo di studio \_\_\_\_\_

Azienda di appartenenza \_\_\_\_\_

Settore merceologico dell'Azienda \_\_\_\_\_

In servizio/inoccupato  pensionato

Pensionato dal \_\_\_\_\_

Qualifica che riveste / ha rivestito in Azienda \_\_\_\_\_

Anno di nomina a Dirigente \_\_\_\_\_

Anno di iscrizione a Federmanager Roma \_\_\_\_\_

Cariche associative rivestite in ambito Federmanager Roma o nell'ambito provinciale, regionale e nazionale dell'Organizzazione dei Dirigenti (R.S.A. Federmanager Roma, Unione Regionale, Federmanager, CIDA, Coordinamenti di R.S.A. ed Enti nazionali collaterali):

---

---

---

---



# UN PROGETTO PER OVER 50 IN CERCA DI NUOVA OCCUPAZIONE

## Premessa

- Il progetto SILVER WORKERS, finanziato dalla Commissione Europea con programma ERASMUS+ 2015 (numero progetto: 2015-1-IT01-KA202-004624), ha l'obiettivo di costruire strumenti di formazione e mentoring per migliorare le conoscenze, competenze, attitudini e strumenti di lavoro, dei fuoriusciti dal mercato del lavoro ultra 50enni (cosiddetti "silver workers") in modo che siano in grado di dar vita ad una nuova impresa, mettendo in pratica la propria creatività, le proprie idee e i propri hobby.
- Il progetto Silver Workers è promosso e realizzato da un Partenariato internazionale che si compone di: VISES Onlus (IT), EUROCREA MERCHANT (IT), EUROPEAN BUSINESS AND INNOVATION CENTRE (BE), SISTEMI FORMATIVI CONFINDUSTRIA (IT), il sindacato UIL (IT), la fondazione FUNDECYT (ES), l'Università di Staffordshire (GB) e la SOCIEDAD PORTUGUESA DE INOVACAO (PT).
- Nell'ambito del progetto Silver Workers, è indetta una selezione pubblica di n. 30 candidati per l'ammissione a partecipare ad un ciclo di attività di formazione e mentoring, realizzate dal partenariato di progetto.

## Percorso formativo

- Il percorso formativo avrà una durata totale di n. 40 ore e si svolgerà in modalità blended (attraverso strumenti di e-learning e sessioni d'aula condotta da formatori esperti).  
Il corso avrà una struttura fortemente modulare, in modo da consentire ai partecipanti di seguire gli argomenti e i corsi che meglio si adattano alle loro esigenze. Il calendario didattico e le sedi per la formazione in aula saranno definite in base alle caratteristiche e alla provenienza dei partecipanti, e saranno comunicate al termine delle procedure di selezione.  
Al termine del percorso formativo, i partecipanti saranno in grado di:
  - capire se un'idea/hobby può diventare un business plan sostenibile
  - comprendere le competenze necessarie per essere un "silver entrepreneur"
  - comprendere il miglior tipo e forma giuridica di una business idea, e gli step necessari per lo start-up d'impresa
  - comprendere i modi migliori per commercializzare e promuovere un'idea imprenditoriale in un determinato contesto
  - capire le potenziali fonti di finanziamento per una business idea
  - gestire operazioni di contabilità di base

## Destinatari

Il corso è rivolto a tutti i cittadini/lavoratori con almeno 50 anni di età, che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- disoccupati di breve e di lungo periodo;
- lavoratori con livello di reddito molto basso (working poor);
- lavoratori con contratto a tempo determinato, precari, lavoratori stagionali;
- lavoratori in cassa integrazione o in mobilità;
- persone che vogliono cambiare lavoro o cercano un miglior rapporto tra lavoro/vita privata;
- pensionati o persone in prepensionamento.

## Finalità dell'Iniziativa

- Il corso è orientato alla formazione di candidati appartenenti alle categorie su nominate, al fine di sviluppare le loro capacità imprenditoriali ed essere in grado di avviare una propria attività, trasformando in pratica la propria passione, hobby, idea di business.  
Una volta terminato il percorso formativo, i candidati ammessi parteciperanno ad un'ulteriore attività di progetto, la quale prevede attività di tutoring (Mentoring) da parte di esperti (dirigenti e businessmen di alto livello). Quest'attività di scambio servirà da supporto ai silver workers, affiancandoli e guidandoli per

tre mesi nello sviluppo della loro idea imprenditoriale.

## Selezione

- L'ammissione al corso è subordinata alla valutazione della manifestazione di interesse. I referenti del partenariato di progetto contatteranno direttamente i Silver Workers selezionati al termine del processo di valutazione delle candidature.

## Modalità di partecipazione

- Le domande dovranno pervenire all'indirizzo [silverworkers.vises@gmail.com](mailto:silverworkers.vises@gmail.com) entro e non oltre il 01/10/2017, mediante e-mail, ponendo come oggetto della mail "Selezione Silver Workers" e allegando la modulistica disponibile sul sito [www.silverworkers.net](http://www.silverworkers.net) compilata in ogni suo campo.

## Avvio del percorso

- Il percorso formativo avrà inizio dalla seconda metà di ottobre 2017 (data indicativa del primo incontro 19/10/2017).

## Attestazione del percorso formativo

- Il partenariato del progetto SILVER WORKERS si impegna a rilasciare un attestato del percorso formativo e delle relative competenze acquisite.

## Avvisi e comunicazioni

- Per informazioni consultare il sito web [www.silverworkers.net](http://www.silverworkers.net) oppure scrivere a: [silverworkers.vises@gmail.com](mailto:silverworkers.vises@gmail.com)

Riqualificare le competenze di oltre 100 professionalità senior in tutta Europa con attività formative e di mentoring in modalità blended. Questo l'obiettivo dell'intervento che coinvolge 5 Paesi e 7 realtà pubbliche e private di cui Vises è capofila.

## FELICITÀ VUOL DIRE RICCHEZZA

➔ Si intitola **La felicità porta ricchezza**. Un percorso di 7 giorni insieme a un coach l'ebook di Rossella Martelloni ([www.rossellamartelloni.it/news](http://www.rossellamartelloni.it/news)), pensato per la persona e la sua crescita personale, che getta le basi anche per riconsiderare, sotto una nuova luce, la qualità della vita nei contesti organizzativi e il tema attuale dell'autoimprenditorialità. Il volume è stato presentato il 6 aprile scorso presso la sede romana di Telethon durante un evento organizzato da Federmanager Giovani, Federprofessional e Manageritalia, dedicato al tema Benessere, Felicità ed Engagement in

azienda. Oltre all'autrice dell'e-book all'incontro hanno partecipato: Renato Fontana, Presidente di Federmanager Giovani; Franco Buttara, Membro del Consiglio Direttivo di Manageritalia, Alessandro Caporali, allora Presidente di Federprofessional. ☒



## PROGETTO AXCELLENCE

➔ Si chiama **Axcellence** ed è un progetto formativo gratuito per i soci Federmanager Roma che ha l'obiettivo di aiutare gli interessati ad affrontare in maniera efficace e produttiva le sessioni di assessment presso le proprie organizzazioni. Nel dettaglio questo significa: imparare a definire con chiarezza struttura, metodologia e scopi tipici degli assessment professionali; comprendere il concetto di assertività e dividerne elementi chiave in termini di atteggiamenti e comportamenti; acquisire tecniche di gestione dello stress; comprendere ed acquisire modelli di comunicazione efficace e di ascolto attivo; acquisire elementi chiave di strategia negoziale e verificare le competenze acquisite attraverso simulazioni facilitate. Il percorso, messo a punto da Davide Bacchiddu, fondatore di Bacchiddu Coaching & Consulting, Lock-nex, si sviluppa in quattro moduli serali di 3 ore ciascuno, per una durata totale di 12 ore. Il primo è dedicato a costruire l'assertività; il secondo alla gestione dello stress; il terzo alla struttura della comunicazione efficace e il quarto alle palestre formative ovvero a come si fa a co-progettare simulazioni di assessment. ☒

## La Bulgaria a portata degli imprenditori made in Italy

La Bulgaria è un mercato in rapida espansione e dalle grandi potenzialità, ma senza partner preparati e una profonda conoscenza del territorio e della realtà locale un inserimento serio nel mercato locale è pressoché impossibile. Per questo il 30 maggio scorso Federmanager Roma, in collaborazione con Unicredit Bulgaria e Confindustria Bulgaria, ha organizzato presso la sede di Roma dell'Ambasciata il convegno **Meet you business**.

L'evento ha riscosso un notevole successo di pubblico, come del resto quelli organizzati precedentemente sul tema, evidenziando l'interesse della nostra imprenditoria ad approcciare in modo serio e non improvvisato un mer-



cato così interessante e promettente come quello bulgaro. Da qui l'intenzione di Federmanager Roma e degli altri partner di organizzare altri momenti costruttivi di confronto e informazione fra istituzioni bulgare e imprenditori made in Italy. ☒



# Aziende e cultura a braccetto

Aziende e cultura. Un binomio che se ben gestito può dare grandi frutti per entrambi i soggetti.

Al tema, di grande attualità, è stato dedicato l'evento "Nuovo storytelling dell'impresa e della cultura". All'appuntamento che il 22 maggio scorso si è tenuto a Roma presso il Teatro Argentina e che rientrava nel calendario dei **Learning Drink 2017**, hanno partecipato eccellenze dell'industria e della cultura quali: Maria Cristina Gribaudi, imprenditrice e Presidente dei Musei civici di Roma; Maximo Ibarra, Amministratore

delegato di Wind Tre; Brunello Cucinelli, Presidente e Amministratore delegato dell'omonima azienda e Mauro Berruto, Amministratore delegato Scuola Holden. L'apertura e la chiusura dei lavori è stata affidata a: Roberto Santori, Direttore generale di Challenge Network; Antonio Calbi, Direttore artistico del Teatro di Roma e Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti industriali del Lazio. I lavori sono stati moderati da Francesca Chialà, Consigliere di amministrazione del Teatro di Roma. ☒



Mariacristina Gribaudi



Maximo Ibarra



Brunello Cucinelli



Mauro Berruto

## CONFERIMENTO DELL'ONORIFICENZA DI CAVALIERE DELLA REPUBBLICA

La CIDA e Federmanager hanno formalmente appoggiato nei mesi scorsi le candidature a Cavalieri della Repubblica dei colleghi Claudio CIANCA e Massimo DEVOTO. Abbiamo appreso con vero

piacere che i suddetti colleghi hanno ricevuto in questi giorni un telegramma con il quale il Ministro del Lavoro comunica il positivo esito delle domande. Ai due dirigenti sarà quindi conferita, su propo-

sta del Presidente del Consiglio, l'importante e prestigiosa onorificenza con facoltà di fregiarsi delle relative insegne. Con grande piacere rivolgiamo a Claudio Cianca e a Massimo



Devoto le più sentite congratulazioni per il meritato riconoscimento del loro impegno.

### INIZIATIVE PER I SOCI

## Screening gratuito per la prevenzione dei disturbi dell'udito

Nell'ambito delle Giornate di prevenzione gratuita per i soci, Federmanager Roma in collaborazione con la Fondazione Santa Lucia, il 12 maggio scorso hanno dato il via allo screening gratuito per la prevenzione dei disturbi dell'udito presso il poliambulatorio di Via Ardeatina 306.

**Le visite prevedono:** raccolta dell'anamnesi, controllo otorinolaringoiatrico, esame audiometrico. Disponibili 2 otorinolaringoiatri e contemporaneamente l'esame audiometrico è effettuato da tecnici audiometristi.



di Carolina  
Parma

Il Pil cresce in Ue e meno in Italia, in molti casi al di là delle aspettative dei governi.

Ma per livelli soddisfacenti non basta. Ci vogliono maggiori investimenti pubblici e privati, più innovazione, una formazione mirata, il mantenimento di economie aperte e competitive. E manager capaci.

## LA RIPRESA C'È LA SCOMMESSA È FARLA DURARE

→ Considerarla ripresa risolutiva è forse un po' azzardato, ma è innegabile che dopo dieci anni di apnea l'economia europea e di conseguenza quella italiana, si sia rianimata. I primi segnali di vita sono arrivati alla fine del 2015, per poi proseguire nel 2016 e intensificarsi nei primi mesi del 2017, tanto che per la fine dell'anno le ultime previsioni del Fondo monetario internazionale - viste al rialzo dal precedente +0,8% - prevedono per l'Italia un incremento del Pil dell'1,3%, confermato da quelle del Centro Studi di Confindustria che si attestano allo stesso livello, dell'agenzia di rating Standard e Poors dell'1,2%, mentre il governo parlava di un più modesto 1%.

Ad aprire la valvola dell'ossigeno è stato il favorevole quadro internazionale sul quale hanno pesato: la crescita costante dell'economia Usa nonostante l'arrivo di

Donald Trump alla Casa Bianca e le sue continue minacce di protezionismo; la stabilizzazione del prezzo del petrolio attorno ai 45-50 dollari al barile; la reazione dell'Europa alla Brexit e le manovre di politica monetaria della BCE culminate nel prolungamento per tutto il 2017 del Quantitative Easing rivolto ad agevolare il processo di riduzione della leva finanziaria e la crescita della domanda interna; l'esito incoraggiante per l'Unione europea delle elezioni politiche in Francia e Olanda. Tutti fattori che hanno avuto ricadute positive sui mercati finanziari con «Piazza Affari che da inizio anno al 30 giugno è cresciuta più del 7%, un ottimo risultato», commenta Fabio Fortuna, economista e Magnifico Rettore dell'Università Niccolò Cusano di Roma.

**Nel nostro Paese quali sono i settori con maggiori prospettive di crescita nei prossimi anni?**



Sicuramente quello dei servizi e il manifatturiero, specie quello che produce beni destinati all'export. Ma ci sono anche comparti che andrebbero rilanciati perché costituiscono il Dna del nostro Paese come l'agricoltura e il turismo. Per farlo è però necessario fare sistema e procedere a ingenti investimenti pubblici e privati - soprattutto al Sud - e a un piano di sviluppo serio e di lungo periodo. Basti dire che, in base all'Enit, solo il 15% dei turisti che visitano l'Italia scende sotto Roma, un dato che obbliga a riflettere sul fatto che il nostro paese non utilizza in modo adeguato le risorse naturali e artistiche che lo caratterizzano. Ma è solo un esempio.

**Per quanto riguarda invece il settore manifatturiero, come si dovranno muovere le nostre imprese per non perdere il treno della ripresa?**

La parola chiave è sempre la stessa: innovazione, quindi investimenti in Ricerca e Sviluppo. Solo le imprese che sapranno anticipare le richieste del mercato saranno in grado di competere sui mercati internazionali. Le nostre aziende manifatturiere sono conosciute e apprezzate in tutto il mondo per la qualità dei loro prodotti. Un elemento che le ha sempre contraddistinte e che deve continuare a farlo. Una mano in questo senso arriva da un miglior accesso al credito che da qualche mese è in atto nel nostro Paese, nonostante non sia un periodo semplice per gli istituti di credito alle prese con il complicato percorso di rafforzamento patrimoniale e di gestione dei crediti deteriorati.

**Per innovare fondamentale, però, è anche il rapporto con le Università...**

Certo, specie sul fronte della ricerca. L'orientamento delle imprese verso un'innovazione di prodotto non più legata solo all'acquisto di nuove macchine, ma a elaborazioni progettuali, prove di laboratorio, ricerca di nuovi materiali, componenti e competenze, ricerca di partnerships tecnologiche sia a livello regionale sia internazionale, è sempre più forte e dominante. Per questo tipo di innovazione, non è più sufficiente affidarsi alle sole conoscenze specialistiche direttamente sviluppate dagli imprenditori sul campo, ma è necessario strutturare nuove forme di relazioni per consentire l'accesso - in particolare delle PMI - anche a fonti di conoscenza avanzate come quelle che si possono derivare dalle attività di ricerca svolta nelle università. Non solo. Il rapporto tra università e imprese diventa sempre più importante anche per capire quale

direzione debba prendere la formazione per rispondere meglio alle esigenze delle imprese. Su questo fronte, fondamentale è il progetto alternanza scuola lavoro, varato dal governo l'anno scorso, che consente ai giovani di avere esperienze di lavoro durante il loro percorso di formazione fin dal terzo anno delle scuole secondarie superiori.

**Per vincere la sfida della crescita le Pmi avranno poi bisogno anche di manager capaci di guidare il cambiamento in atto.**

Per restare competitive su mercati complessi come quelli di oggi, le nostre imprese dovranno affrontare sfide difficili, come quella dell'internazionalizzazione oltre a quella della già richiamata innovazione. Per fare questo ci vogliono le giuste professionalità, ovvero manager preparati e aggiornati. Il modo di lavorare nelle aziende ha subito forti e veloci cambiamenti negli ultimi anni e i manager hanno il dovere di colmare le loro lacune, soprattutto in materia digitale.

**Ma questa ripresa quanto durerà e ... si intensificherà?**

Durerà ma è difficile dire se e quanto si intensificherà. In base alle previsioni del Fondo Monetario Internazionale, infatti, l'economia italiana subirà nel 2018 e nel 2019 un altro rallentamento del PIL che tornerà a viaggiare attorno all'1,1%. Ma poi bisognerà vedere se questi dati verranno confermati e speriamo che possano essere rivisti al rialzo.

**Quali sono i fattori di rischio?**

Diversi. Innanzitutto, come ha osservato il World Economic Outlook, nelle stagnanti economie dell'eurozona, la scarsa performance economica insieme alle debolezze del settore finanziario, potrebbero deprimere la domanda e di conseguenza l'offerta. E il Paese europeo più vulnerabile in tal senso è l'Italia seguita dalla Francia. Poi bisogna considerare il rischio che una Brexit dura o caotica possa recare un danno sostanziale all'economia del Regno Unito. Ma l'incognita maggiore è se le decisioni governative garantiranno il sostegno necessario all'economia. Quella che stiamo vivendo è una ragionevole ripresa ciclica, per trasformarla in qualcosa di durevole i politici devono sostenere l'investimento pubblico e privato, il progresso nell'innovazione, il mantenimento di economie aperte e competitive, e ridurre la regolamentazione eccessiva pur mantenendola dove serve. Ma anche garantire che i vantaggi della crescita siano più condivisi. ☒



Fabio Fortuna  
Magnifico  
 Rettore  
 dell'Università  
 degli Studi  
 Niccolò  
 Cusano



**IL FONDO MONETARIO INTERNAZIONALE**  
prevede per l'Italia



**NEL 2018-2019**  
il PIL tornerà a viaggiare attorno al



Di Gherardo Zei

*VicePresidente  
Federmanager  
Roma*



## MANAGER IN CERCA DI RAPPRESENTANZA

**Le legge che ha istituito la categoria dei Quadri non ha saputo garantire a questi colleghi una cornice normativa capace di assicurare loro i medesimi diritti e tutele che hanno gli altri lavoratori. Ma non sono gli unici professionisti a essere nel limbo normativo.**

➔ Non sono sicuro di ricordare bene l'anno, ma penso che fosse il 1988. Lavoravo da non molto nella direzione legale di un grande gruppo industriale e, come molti giovani volenterosi, mi concentravo soprattutto sulla sostanza e la qualità del mio incarico e badavo poco agli aspetti formali d'inquadramento. Un giorno d'estate ricevetti dall'azienda una lettera in cui, insieme alla promozione al livello superiore, mi veniva conferita la qualifica di quadro.

Nonostante la mia formazione legale quella parola "quadro" non mi diceva molto e l'unica cosa concreta correlata alla qualifica mi sembrava l'indennità di funzione attribuitami che, peraltro, era di entità estremamente modesta. Andai a studiarli le norme che regolavano questa nuova (allora lo era) e misteriosa qualifica e, dopo averle lette, l'arcano per me rimase tale. Infatti non si capiva bene cosa significasse questo ruolo superiore di coordinamento che non aveva un proprio contratto e una chiara definizione. Non

ero più un impiegato, non ero ancora un dirigente, ma cosa ero? Per me personalmente, all'epoca, l'enigma rimase irrisolto. Rammento che, un paio d'anni dopo, mi si presentò un collega con l'intenzione di convincermi ad iscrivermi a una asserita organizzazione di categoria. Lo feci e, poco tempo dopo, costui si presentò nuovamente chiedendomi di aderire ad uno sciopero perché, a suo dire, non eravamo stati ammessi al tavolo negoziale delle trattative per il contratto. Chiesi di vedere "le carte" e venni a scoprire che, in realtà, il giudice aveva bocciato pregiudizialmente la relativa istanza, senza esaminarla nel merito, in quanto non indirizzata correttamente.

Ovviamente non potei aderire allo sciopero, che era del tutto ingiustificato legalmente e politicamente, e fui rinforzato nella mia convinzione di appartenere ad una specie di "categoria fantasma" che era stata istituita e poi abbandonata, senza contratto e senza una seria rappresentanza, alla mercé di tentativi generosi

ma molto artigianali di associazionismo. Pochi anni dopo fui nominato dirigente ed entrai a far parte della nostra famiglia di Federmanager, iscrivendomi immediatamente e candidandomi subito alle elezioni per la RSA del Gruppo che erano imminenti. Negli anni successivi di grande impegno in Azienda e in Federmanager ho ripensato spesso a questo mondo di "colleghi apolidi" (mi sia consentita la similitudine un po' forzata) che sono i colleghi Quadri. Le rappresentanze sindacali storiche li accolgono nelle loro fila ma sempre con la percezione che siano una specie di corpo estraneo, mentre la nostra Federazione non è ancora pienamente riuscita a trovare una formula per poterli rappresentare sufficientemente e compiutamente. In questa temperie io, personalmente, vedo soprattutto una grande responsabilità della politica, la quale dapprima ha approvato la legge che istituiva la categoria dei Quadri e poi ha lasciato il lavoro a metà, senza garantire a questi colleghi una cornice normativa sufficientemente compiuta e organica da assicurarli i medesimi diritti e tutele che hanno tutti gli altri lavoratori.

Del resto, al giorno d'oggi, esistono anche altre categorie di lavoratori con incarichi manageriali di tipo apicale che si ritrovano in un limbo dal punto di vista della rappresentanza, come ad esempio i tanti colleghi che, con contratti di natura transitoria, vengono a ricoprire incarichi di vertice, anche come Amministratori Delegati, senza avere precedentemente avuto contratti di lavoro dipendente come dirigenti, ma provenendo da precedenti esperienze di imprenditori. Certamente questi colleghi Amministratori Delegati, pur non essendo mai stati dirigenti, fanno parte della nostra famiglia di manager professionisti dell'industria e bisognerebbe trovare il modo per garantire a loro una adeguata rappresentanza nelle nostre fila.

Su queste tematiche relative a categorie di colleghi che si trovano ai confini della nostra base associativa, le sensibilità nel nostro mondo sono molto diverse e, certamente, il dibattito su queste tematiche non si chiude oggi. Forse per trovare la giusta soluzione equilibrata al problema ci vorrà ancora un po' di tempo. Tuttavia mi è sembrato importante approfittare di queste pagine dell'ultima rivista della consiliatura uscente per accendere, una

volta di più, una luce su questo argomento che deve essere all'attenzione di tutti i colleghi in quanto sarà - tra gli altri - uno degli argomenti decisivi su cui dovremo prendere le decisioni determinanti per il nostro futuro.

Considero mia missione politica in Federmanager quella di promuovere la coesione, l'unità e la fratellanza tra tutte le nostre anime (servizio, pensione, giovani, inoccupati eccetera) perché l'unione fa la forza e da soli si perde sempre. Ma, una volta messe da parte le gelosie e le recriminazioni, questa famiglia unita di dirigenti si dovrà chiedere, con senso di responsabilità e serietà, se la propria base associativa deve o meno essere allargata alle categorie limitrofe e, eventualmente, in quale modo farlo. Io non ho una risposta perché credo che la risposta debba "essere di tutti insieme" o "non essere", pena la perdita della coesione e compattezza che stiamo tanto faticosamente perseguendo e raggiungendo.

Tuttavia una cosa mi sento di dirla. Credo che questo tema debba essere seriamente discusso e che la decisione debba essere profondamente riflettuta e consapevole. Perché si tratta di un tema che - quale che sia la decisione assunta - risulterà decisivo per la storia futura di Federmanager. E noi manager lo sappiamo bene. Quando ci si trova davanti ad una decisione difficile e importante si può anche pensare a lungo e sbagliare, ma mettere la testa sotto la sabbia e lasciare semplicemente che le cose accadano è sempre un peccato mortale e non sarebbe degno della nostra professionalità. ❧

“  
Oggi  
esistono  
categorie di  
lavoratori  
con  
incarichi  
manageriali  
di tipo apicale che si  
ritrovano  
in un limbo  
dal punto di  
vista della  
rappresen-  
tanza.”



di Salvo Carbonaro

*Presidente  
Praesidium*

Diventa sempre più importante adottare adeguate strategie di copertura del rischio per proteggere ed accompagnare figli e nipoti a una vita autonoma e alla formazione della famiglia.

# UN NEO-WELFARE INTEGRATIVO PER LE FAMIGLIE DEI NOSTRI ISCRITTI



→ In un'epoca come quella che stiamo vivendo, caratterizzata da ansie e nuove paure per il futuro incerto dei nostri figli e nipoti, a seguito della precarietà ed intermittenza del lavoro, del minor reddito e di una conseguente aspettativa pensionistica a basso tasso di sostituzione, sta emergendo un atteggiamento di maggiore responsabilità delle famiglie

ad auto-protegersi, cercando sul mercato soluzioni efficaci di mantenimento del benessere attuale e futuro. Ragionare sul tema del nuovo **welfare familiare** sta diventando, appunto, una necessità ed una opportunità per costruire insieme sistemi di tutele evolutive connesse con la difficoltà dei giovani ad entrare nel mondo del lavoro, con la disoccupazione degli adulti,

con le nuove forme di famiglie "allargate" - che creano nuove povertà - e con una posizione sociale meno agiata dei figli rispetto ai genitori che, seppur appartenenti ad un ceto medio stressato per il prolungarsi della crisi, è ancora e, fortunatamente, capace di generare risparmi.

### La consapevolezza di dover promuovere l'autonomia dei giovani, mobilitando le risorse familiari disponibili

Nel 2016, secondo un'indagine Ermeneia, oltre al tradizionale e prolungato atteggiamento tipico italiano, di **care genitoriale**, c'è stato uno scambio di aiuti economici intenso tra nonni, genitori, figli e nipoti, per un valore di oltre 38 miliardi di euro. Si è trattato non solo di aiuti in danaro ma anche di sostegno quotidiano, come servizi di assistenza, computer, cellulari, cibo, vestiti, etc etc., che ha interessato circa il 60% dei giovani. Sul piano della valutazione sociale del fenomeno, trattasi di una consapevole propensione di tipo mutualistico-previdenziale della famiglia ad investire una quota dei propri risparmi in favore dei rischi cui sono esposti i loro cari: una sorta di garanzia aggiuntiva all'indebolimento del welfare pubblico in favore della protezione dei rischi connessi al futuro incerto dei figli ed ad una promozione della loro autonomia economica e professionale. E' di tutta evidenza che tale fenomeno di nuovo welfare familiare, fornito da risparmio, reddito e patrimonio privato, rappresenta una grande opportunità per lo sviluppo dell'eco sistema di welfare che incarna Federmanager proprio per la sua stessa natura di rappresentanza degli interessi del management industriale, delle categorie professionali vicine e loro famiglie.

Federmanager saprebbe essere un carrier ideale per lanciare un progetto di ampliamento dei servizi agli iscritti con soluzioni assicurative innovative di natura previdenziale-finanziaria maggiormente appropriate ai cambiamenti dei bisogni sociali ed al peggioramento dello standard di vita delle famiglie dei propri iscritti, generati dalla crisi economica-industriale e sociale.

Servono servizi e prestazioni consulenziali per favorire la decisione di acquisto delle coperture assicurative per i rischi e/o per i piani di accumulo di capitale in favore dei figli

Le preoccupazioni che indurrebbero a sottoscrivere forme di protezione per propri familiari sono (indagine Ermeneia) in ordine d'importanza:

- 1° malattia grave o un'invalidità del capo famiglia,
- 2° la morte di un componente familiare,
- 3° la perdita del posto di lavoro,
- 4° il futuro incerto dei figli,
- 5° la non autosufficienza in vecchiaia,
- 6° la riduzione del reddito.

Pertanto le nuove soluzioni assicurative di welfare familiare, opportunamente incentivate da appropriati sgravi fiscali, potrebbero concentrarsi sulle seguenti forme di protezioni di rischi o nuovi bisogni: **A)** salute per i figli, Infortuni, interruzione dell'attività lavorativa, disoccupazione e pensione. **B)** piani di accumulo di capitale finalizzato alla frequenza universitaria e acquisto prima casa, viaggi d'istruzione all'estero e di ricerca di lavoro, etc etc

Gli auspicati nuovi sgravi fiscali dovranno essere pensati ed attuati per favorire forme di protezioni assicurative integrative private che dal "basso" risalgano lungo la filiera delle nuove necessità familiari, ma in una logica di coinvolgimento responsabile dei beneficiari per la costruzione attiva del loro futuro da adulti in base ad un sacrosanto principio che per aumentare le opportunità del domani occorre ridurre i consumi di oggi. Praesidium, realtà quasi ventennale di consulenza in welfare e di brokeraggio assicurativo, del sistema Federmanager, vede in tale contesto una suggestiva opportunità per svolgere, in maniera competitiva ed unica nel mercato di riferimento, una positiva ed utile attività di consulenza di **risk family** a tutto tondo (sanità, previdenza sostegno al reddito, flexible benefit etc. etc.), offrendo alle Associazioni territoriali ed ai loro iscritti un supporto di alfabetizzazione e semplificazione dei nuovi paradigmi dei rischi sociali. Tale servizio, oltre a generare un salutare proselitismo, sarebbe tanto più richiesto ed apprezzato proprio nell'attuale contesto di mutamento antropologico del risparmio inteso, ormai, come investimento sociale a favore del benessere delle nuove generazioni, secondo i nuovi marker del mutamento sociale e dell'interruzione della linearità, conosciuta in passato per il raggiungimento dell'età adulta. ☒

“  
*Federmanager saprebbe essere un carrier ideale per lanciare un progetto di ampliamento dei servizi agli iscritti con soluzioni assicurative innovative di natura previdenziale-finanziaria maggiormente appropriate ai cambiamenti dei bisogni sociali*  
”

### CARE GENITORIALE

Nel 2016 lo scambio di aiuti economici tra nonni, genitori, figli e nipoti è ammontato a oltre

38

miliardi di euro

# LE PENSIONI DEI DIRIGENTI SOTTO ATTACCO



di Roberto  
Martinez

*Coordinatore  
Gruppo  
Pensionati  
Federmanager  
Roma*



→ Saranno in autunno o nella primavera del 2018. In ogni caso le elezioni politiche si terranno comunque a breve. La dimostrazione più evidente è che, come in ogni analoga circostanza, si è già avviata da parte delle diverse forze politiche in campo, una nuova campagna, vergognosa, di attacchi contro gli assegni pensionistici dei dirigenti, soprattutto quelli percepiti dai più anziani di noi, ritenuti titolari di privilegi se non addirittura di pensioni abusive. Niente di più falso, naturalmente.

Chi, come i nostri colleghi dirigenti, ha pensioni non dico elevate, ma soltanto dignitose, se le è profumatamente pagate, versando tutti i contributi richiesti e, soprattutto, pagando sempre, senza scampo, tutte le tasse dovute. Cosa che probabilmente non è avvenuta per i titolari delle pensioni cosiddette minime o assistenziali.

Da questa considerazione, e dalla subdola

campagna di alcune parti politiche che ormai pressoché quotidianamente attaccano i nostri assegni pensionistici, a Giacomo Gargano, Presidente di Federmanager Roma - in accordo con il sottoscritto in qualità di Coordinatore del Gruppo Pensionati e Membro della Consulta Nazionale Pensionati, e con Giuseppe Noviello, Presidente della Commissione Previdenza - è venuta l'idea di organizzare un evento sul tema "Le pensioni, strumento di propaganda elettorale. Come difendersi".

### **Federmanager sempre al fianco dei pensionati**

Lo scorso 12 giugno, alla presenza di molti colleghi, e di tantissimi altri collegati in streaming, si è dato dunque il via ai lavori con un intervento di Gargano che ha sottolineato come Federmanager Roma sia sempre stata molto attenta ai problemi dei Soci in pensione e, in particolare, alla tutela delle pensioni e

del loro potere d'acquisto. Il Presidente non ha mancato inoltre di evidenziare anche che la nostra Associazione ha sempre vigilato sul buon funzionamento del sistema assistenziale della categoria con strumenti come Fasi e Assidai che garantiscono a ciascuno di noi sicurezza e serenità anche nei momenti di difficoltà legate in particolare all'avanzare degli anni.

A me è spettata l'introduzione dei lavori, durante la quale ho messo in risalto che le azioni promosse dal Gruppo Pensionati non hanno lo scopo di tenere un fronte aperto per sedersi a un tavolo di contrattazione con l'obiettivo di arraffare qualcosa in più per le pensioni di ciascuno, ma di difendere quello che i dirigenti hanno giustamente ricevuto dopo aver tanto versato negli anni di lavoro.

Difendersi, in questo caso specifico significa dire basta ai contributi di solidarietà imposti dal governo, significa dire basta ai contributi a carico degli ex iscritti ai Fondi speciali, significa dire basta alla sospensione della perequazione, già decisa più volte nel corso degli ultimi anni, a danno prevalente dei colleghi dirigenti.

Per questo ho esortato i dirigenti in attività di servizio a unirsi a quelli in pensione perché la forza delle azioni che propone il Gruppo Pensionati deve essere condivisa e rafforzata anche dalle generazioni più giovani, visto che i miglioramenti e le tutele che cerchiamo di assicurare alle pensioni di oggi servono anche e soprattutto a proteggere le pensioni degli anni futuri.

### **Anni di interventi tappabuchi che non hanno risolto nulla**

All'incontro ha partecipato anche Bruno Benelli, giornalista e noto opinionista televisivo, che ha centrato la sua relazione sugli "Interventi tappabuchi" nel settore pensionistico e ha diffusamente parlato degli interventi APE, R.I.T.A., "No tax Area" e "Cumulo", predisposti di recente dal Governo. Il problema principale dei pensionati con reddito medio - nel quale rientrano un po' tutti i dirigenti in pensione - è, ha detto Benelli, il blocco della perequazione, già attuata dal Governo per ben due volte (2008 e 2012/2013) soltanto negli ultimi dieci anni.

«Attendiamo», ha detto Benelli, «il pronunciamento della Corte Costituzionale del 24 ottobre ma siamo, dobbiamo dirlo onestamente, molto poco fiduciosi in un esito positivo della questione. Dal punto di vista del diritto la pronuncia della Corte non dovrebbe che essere a favore dei pensionati, ma l'esperienza dei fatti precedenti ci fa essere parecchio pessimisti. È probabile che ancora una volta la sentenza ci sarà contraria e quindi, come conseguenza, al danno già maturato si aggiungerà altro dan-

no per la somma dei mancati aumenti dovuti al blocco della perequazione negli anni».

### **Basta demagogia sulle pensioni**

«Basta demagogia sulle pensioni». Questo l'incipit della chiara e brillante relazione svolta da Mario Cardoni, Direttore Generale di Federmanager, ai dirigenti presenti.

«Nell'economia, come nella previdenza», ha detto Cardoni, «c'è bisogno di regole certe. Invece quell'improvvido provvedimento noto come Legge Fornero ha avviato lo stato di malessere dei lavoratori e dei pensionati e sta ancora condizionando tutto il mondo del lavoro, in tutti i suoi comparti, togliendo quelle certezze che dovrebbero essere alla base di una corretta crescita economica».

Dobbiamo capire, inoltre, che i continui provvedimenti sottrattivi sulle pensioni, così come i ripetuti aumenti della tassazione, non garantendo la sicurezza delle regole, violano il principio della certezza dei diritti. In questo Paese, chi dichiara una certa cifra, diciamo 55 mila euro di guadagno/anno, paga per tutti, anche per chi reddito non ha, oppure evade il fisco o, addirittura, per chi al fisco è assolutamente sconosciuto. E qui si dovrebbe aprire un discorso sull'evasione fiscale.

«Le falsità che sono dette di continuo contro i pensionati condizionano l'opinione pubblica», ha detto Cardoni. «La continua richiesta di ricalcolare le pensioni dal retributivo al contributivo è un fatto pretestuoso. Il vero problema è la fuga di tanti cittadini dal pagamento delle tasse e dal versamento dei contributi».

Esiste una sola via per fare chiarezza nel sistema pensionistico italiano: separare nei conti INPS la previdenza dall'assistenza.

Oggi ci sono milioni e milioni di pensioni che non sono derivate dal versamento di contributi. Quelle "pensioni" sono forme di assistenza dovute agli sfortunati e ai meno abbienti, ma che non devono essere conteggiate dall'INPS insieme a quelle di chi le proprie pensioni se →

**Le elezioni politiche si avvicinano e gli assegni di fine carriera dei manager diventano uno strumento di propaganda per politici e media. Per difenderci è necessario essere uniti in un patto intergenerazionale che deve stringersi sempre più a vantaggio dei pensionati di oggi e di domani.**



**ROMA, 12 GIUGNO 2017**

“

*Contro le pensioni dei dirigenti pensionati si sono dette molte falsità che hanno condizionato l'opinione pubblica. La continua richiesta di ricalcolare le pensioni dal retributivo è un fatto pretestuoso. Il vero problema è la fuga di tanti cittadini dal pagamento delle tasse e dal versamento dei contributi*

”

le è pagate con salatissimi contributi nel corso dell'intera vita lavorativa. Togliere attraverso i contributi di solidarietà al ceto medio, come si sta facendo, non risolve nulla, perché il sistema toglie agli uni e non dà il necessario agli altri.

#### L'unione fa la forza

A proposito di solidarietà e di ruolo sociale, ha sottolineato Cardoni, «Abbiamo mai pensato al ruolo sociale che svolgono oggi i nonni pensionati? I nonni contribuiscono a dare ai figli e ai nipoti il massimo di quello che possono, riducendo gli effetti della disoccupazione giovanile e intervenendo, molto spesso e in modo efficace al posto dello Stato, sul rischio di conseguenze incontrollabili nel campo dell'ordine pubblico. Lo sappiamo che rigorosi studi compiuti in materia hanno calcolato che i nonni danno a figli e nipoti la cifra pazza di oltre 52 miliardi di euro l'anno? Quindi, togliere ai pensionati, oltre a causare un forte danno agli stessi, significa procurare un forte danno alla società in generale. Dobbiamo fare nuovi iscritti», ha concluso Cardoni, «e dobbiamo essere più forti. In ogni contesto è il numero che fa la forza ed è soprattutto il numero degli iscritti che sostiene le nostre iniziative politiche e giudiziarie. Insomma abbiamo più possibilità di vincere se siamo di più».

Giuseppe Noviello, Presidente della Commissione Previdenza e Presidente Previdai, nel suo intervento, dopo aver ringraziato il Presidente Gargano per la sensibilità dimostrata nell'aver voluto organizzare l'incontro con i pensionati, ha sintetizzato quanto detto da chi lo aveva preceduto e si è soffermato sul tema che tutti gli interventi hanno abbondantemente evidenziato: è necessario unire le

forze di tutti, dirigenti in servizio e dirigenti in pensione, in un valido patto intergenerazionale. Dirigenti in servizio e dirigenti in pensione devono camminare uniti, nella stessa direzione, perché gli interessi dei due insieme sono alla fine convergenti. I lavoratori di oggi saranno i pensionati di domani e tutto quello che i pensionati di oggi fanno per tutelare e difendere le proprie pensioni saranno utili e necessarie per i pensionati di domani.

#### Ognuno deve fare la sua parte

Il Presidente Gargano ha concluso la manifestazione con un forte invito a fare ciascuno la propria parte: «Ciascuno deve portare al sindacato nuovi iscritti perché solo aumentando il numero dei Soci, solo essendo più numerosi, ci potremo difendere dai continui attacchi che ci vengono portati e potremo ottenere quei risultati che tutti auspichiamo di poter presto raggiungere».

Un attacco continuo, dunque, quello cui vengono sottoposte le nostre pensioni.

Un attacco senza esclusione di colpi da parte di opinione pubblica, giornalisti di carta stampata, radio e televisione, strumenti che formano la grande cassa di risonanza di tutte le forze politiche. O di quasi tutte. E questo, sappiamo bene il perché, soprattutto nel periodo che precede le consultazioni elettorali.

La nostra difesa dipende principalmente da due fattori: da quanto Federmanager e CIDA riescono a fare, e a dire, nelle stanze che contano e dalla nostra capacità di essere uniti, con un patto intergenerazionale che deve stringersi sempre di più, a vantaggio dei pensionati di oggi e di quelli che lo saranno domani. 





# PENSIONI, SCATTA L'ORA DEI LAVORATORI PRECOCI

→ I lavoratori precoci dal mese di maggio 2017 possono avere la pensione anticipata con 41 anni di contributi, lucrando un maggiore anticipo rispetto a quello riconosciuto ai lavoratori non precoci, i quali ottengono questo tipo di pensione con 42 anni + 10 mesi gli uomini e 41 anni + 10 mesi le donne. L'anticipo sull'anticipo è perciò di 1 anno + 10 mesi per il genere maschile e di 10 mesi per quello femminile. La domanda per il beneficio andava presentata entro il 15 luglio. Dopo quest'anno va ricordato che i 41 anni valgono fino al 2018; dal 2019 anche loro entreranno nel vortice degli aumenti legati alla speranza di vita.

## I requisiti

Il beneficio è riconosciuto alle persone che hanno iniziato a lavorare prima dei 19 anni e hanno versato in quel lasso di tempo almeno 12 mesi di contributi. Ma questa piattaforma di base - che riguarda i lavoratori dipendenti iscritti a Inps o alle forme sostitutive ed esclusive - non basta: occorre quanto meno un altro requisito, da scegliere tra cinque opzioni indicate dalla legge 297/2016 (legge di bilancio 2017) e dal decreto Gentiloni di attuazione (87/2017). In sostanza sono richiesti: a) un requisito oggettivo; b) cinque requisiti soggettivi (di questi ultimi ovviamente ne basta uno solo). Entriamo nel vivo della normativa e navighiamo dentro i requisiti per capire bene quello che vuole la legge, iniziando dalla piattaforma dei 12 mesi di contributi, cioè dal requisito oggettivo.

## Lavoro effettivo

La norma parla di contributi versati per "periodi di lavoro effettivi", cioè della contribuzione obbligatoria dovuta per i periodi di prestazione effettiva di lavoro espressa in mesi, settimane o giorni. Vanno bene anche: i periodi di lavoro all'estero riscattati in Italia; i periodi riscattati per omissioni contributive; quelli per i quali è stata versata la contribuzione in altri fondi pensionistici obbligatori diversi da quello in cui viene liquidata la pensione anticipata; i periodi per i quali è stato chiesto e ottenuto il cumulo.

## Condizioni soggettive

**Ecco quali sono le condizioni in cui deve trovarsi il precoce per poter ottenere la pensione anticipata.**

**1** Stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura sindacale e hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno tre mesi.

**2** Persone che assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge, la persona in unione civile o un parente di primo grado convivente (genitore, figlio) con handicap in situazione di gravità.

**3** Persone che hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle →

di Bruno  
Benelli

*Esperto  
previdenziale*



La domanda telematica andava presentata entro il 15 luglio, ma sono accettate e ammesse in coda, solo se ci sono i soldi, anche quelle entro il 30 novembre.

**Richiesti un requisito oggettivo (12 mesi di contributi entro il 19° anno di età) e almeno una tra cinque condizioni soggettive (disoccupazione, invalidità, assistenza familiari disabili, professione gravosa, lavoro usurante).**

**Tutto quello che c'è da sapere per chi è entrato nel mondo del lavoro prima dei 20 anni.**

## LAVORI PARTICOLARMENTE PESANTI

Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli uffici.

Conduttori di gru, di macchinari mobili per la perforazione delle costruzioni

Conciatori di pelli e di pellicce

Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante

Conduttori di mezzi pesanti e camion

Professioni sanitaria infermieristica ed ostetrica ospedaliera con lavoro organizzato in turni

Addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza

Insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido

Facchini addetti allo spostamento merci ed assimilati

Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia

Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti

competenti Commissioni Asl per il riconoscimento dell'invalidità civile, di grado almeno pari al 74%.

**4** Lavoratori dipendenti che svolgono una professione tra quelle difficoltose e rischiose indicate dal decreto Gentiloni, svolta da almeno sei anni in via continuativa.

**5** Lavoratori che svolgono un'attività che rientra tra i lavori cosiddetti usuranti.

### Lavori gravosi

**Vengono considerate difficoltose le seguenti attività di lavoratori dipendenti:**

operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici; conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni; conciatori di pelli e di pellicce; conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante; conduttori di mezzi pesanti e camion; personale delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni; addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza; insegnanti della scuola dell'infanzia e educatori degli asili nido; facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati; personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia; operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti.

### Lavori usuranti

**I lavori usuranti sono invece i seguenti:** attività particolarmente usuranti (lavori in altiforni o pozzetti, ecc.), alla catena di montaggio; di notte; di servizio pubblico di tra-

sporto con almeno 9 posti.

Queste attività devono essere svolte per almeno 7 anni negli ultimi 10, oppure per la metà dell'intera vita lavorativa.

### Budget

A ben vedere c'è anche un'altra condizione, che agisce in via indiretta: le domande di pensione sono accolte solo entro il limite di spesa di 360 milioni di euro per l'anno 2017. Negli anni successivi il budget sale a 550 milioni, 570 e 590 milioni di euro. Ciò significa che un richiedente potrebbe restare a bocca asciutta, pur avendo tutti i requisiti a posto, in quanto l'Inps ha già consumato, anche in via prospettica, i soldi a disposizione. In questo caso la domanda viene ugualmente presa in carico, ma la decorrenza della pensione viene differita nel tempo, allorché la cassaforte Inps avrà di nuovo la possibilità di spendere.

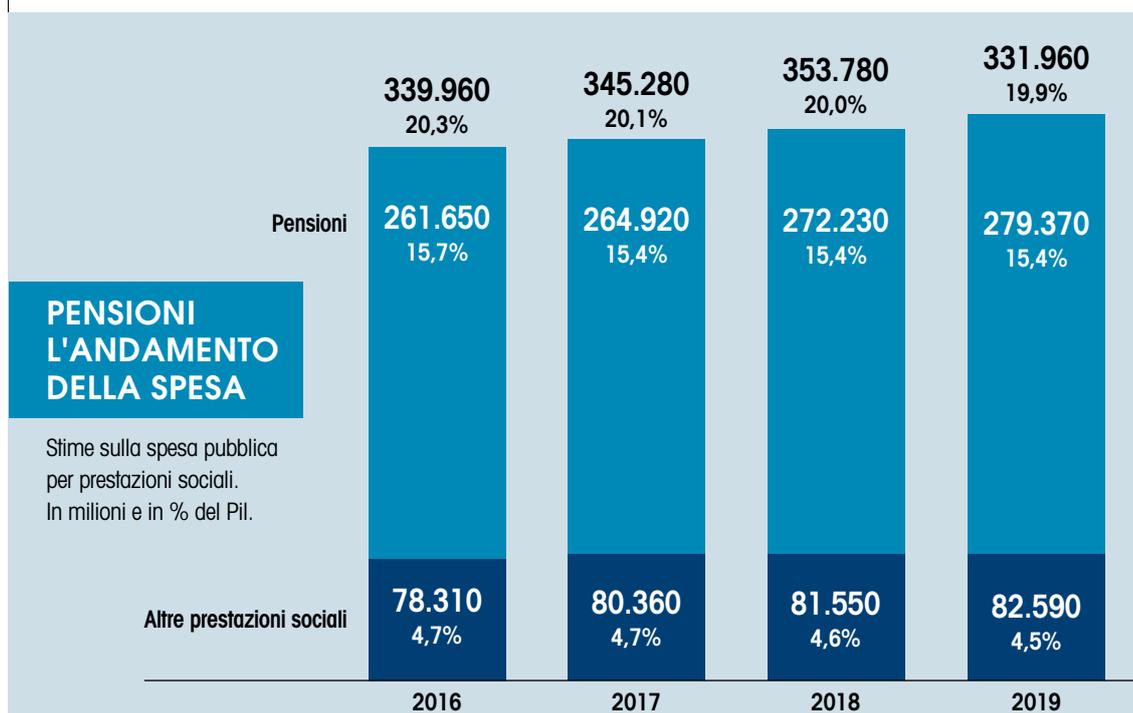
### La documentazione necessaria

Ovviamente la domanda non basta: a essa vanno allegati vari documenti in relazione al singolo caso concreto, che dimostrino appunto l'esistenza dei requisiti e quindi il diritto alla pensione da precoce. L'interessato deve rendere in primo luogo dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà in relazione al suo status e quindi la documentazione pertinente.

### Disoccupato.

A seconda dei casi: lettera di licenziamento, di dimissioni per giusta causa, verbale di accordo sindacale se c'è risoluzione consensuale.

### Invalido.



Verbale della commissione sanitaria.

#### **Assistente di familiare handicappato.**

Autodichiarazione circa l'assistenza e la convivenza e in più il verbale della commissione sanitaria che attesta l'handicap grave del familiare.

#### **Attività gravose.**

Attestazione del datore di lavoro redatta su un apposito modello Inps reperibile on line sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) che dichiari i periodi di lavoro alle sue dipendenze, il contratto collettivo applicato, le mansioni svolte e il livello di inquadramento attribuito. Vanno allegati anche il contratto di lavoro o una busta paga.

#### **Attività usuranti.**

Dichiarazioni di avere svolto una o più attività tra le seguenti: mansioni particolarmente usuranti, lavoro notturno, lavoro alla linea catena, conducente di veicoli di capienza non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

#### **Il riscontro entro il 15 ottobre**

Che fine fa la domanda presentata entro il 15 luglio? Questa legittima domanda avrà risposta dall'Inps entro il 15 ottobre 2017 (30 giugno nel 2018). E le risposte potranno essere di tre tipi.

**1** Riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, con indicazione della prima decorrenza utile, se a tale ultima data sono state raggiunte le condizioni di legge e esiste la relativa copertura finanziaria.

**2** Riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio, con differi-

mento della decorrenza del trattamento pensionistico in ragione dell'insufficiente copertura finanziaria.

**3** Rigetto della domanda dietro accertamento della mancanza dei requisiti e delle condizioni. In questo ultimo caso l'interessato può presentare domanda di "riesame" entro 30 giorni dal momento in cui ha ricevuto il provvedimento.

#### **La chance del 30 novembre**

Le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio 2017 presentate dopo il 15 luglio 2017 (e dopo il 1° marzo di ciascun anno successivo), se arrivano all'Inps entro il 30 novembre di ciascun anno sono ammesse al beneficio, ma in coda, cioè solo dopo le domande presentate nei termini.

Se l'onere finanziario, accertato anche in via prospettica, risulta superiore allo stanziamento previsto, l'Inps provvede a individuare i soggetti esclusi dal beneficio nell'anno di riferimento e al conseguente posticipo della decorrenza del trattamento pensionistico.

Se invece ci sono i soldi le domande in ritardo vengono accettate nello stesso anno, e di ciò Inps darà comunicazione entro il 31 dicembre di ogni anno e - molto importante - per le sole domande presentate entro il 30 novembre 2017 scatta una deroga: la pensione viene riconosciuta dal momento in cui sono state raggiunte dagli interessati le condizioni di legge, e in ogni caso non prima di maggio 2017. ☒

## **TEMPI E SCADENZE**

# **2017**

### **15 LUGLIO**

Prima scadenza per domanda prima graduatoria

### **15 OTTOBRE**

Risposta INPS alle domande di riconoscimento ricevute prima del 15 luglio

### **30 NOVEMBRE**

Seconda scadenza per domanda seconda graduatoria

# **2018**

### **31 MARZO**

Prima scadenza per domanda prima graduatoria

### **30 GIUGNO**

Risposta INPS alle domande di riconoscimento ricevute prima del 31 Marzo

### **30 NOVEMBRE**

Seconda scadenza per domanda seconda graduatoria

## **CHI PUÒ ACCEDERE ALL'APE SOCIAL**

Disoccupati che hanno conclusa l'indennità di disoccupazione da almeno 3 mesi con 30anni di contributi

Lavoratori che assistono familiari conviventi di 1° grado con disabilità grave da almeno 6 mesi con 30anni di contributi

Lavoratori che hanno un livello di invalidità superiore o uguale al 74% con 30anni di contributi

Lavoratori dipendenti che svolgono un lavoro ritenuto particolarmente pesante (e lo hanno svolto per 6 anni negli ultimi 7) con 36anni di contributi

Avv. Daniela  
Basile

Consulente  
legale  
Federmanager  
Roma



Lo stabilisce  
l'art. 624 BIS  
C.P. a seguito  
della pronuncia  
N. 31345/2017  
della Corte di  
Cassazione a  
Sezioni Unite.  
Colmando così  
un contrasto  
giurisprudenziale  
che in passato  
aveva portato a  
sentenze difformi  
in casi del tutto  
simili.

# FURTI, IL LUOGO DI LAVORO NON È PRIVATA DIMORA

➔ Dopo l'introduzione dell'art. 624 bis del codice penale (che prevede, tra l'altro, la reclusione da 1 a 6 anni per il furto commesso mediante introduzione in un edificio o in un altro luogo destinato in tutto o in parte a privata dimora o nelle pertinenze di esse, con pene per ipotesi aggravate fino a dieci anni) gli orientamenti giurisprudenziali relativi a cosa debba intendersi per "privata dimora" ai fini della configurabilità del reato, e del conseguente più severo trattamento sanzionatorio, non sono stati concordi. La giurisprudenza prevalente considerava privata dimora quei luoghi in cui si esplica la vita privata, e ravvisava quindi la punibilità ai sensi dell'art. 624 bis c.p. anche ai furti commessi in luoghi diversi dall'abitazione, quali ad esempio quelli dell'attività lavorativa, culturale e politica.

La giurisprudenza minoritaria escludeva che per privata dimora dovessero essere intesi i luoghi aperti al pubblico, tranne quelle parti in cui l'ingresso è inibito senza l'autorizzazione del titolare. Un orientamento intermedio, infine, faceva riferimento unicamente al momento in cui il reato era consumato (durante l'orario di chiusura) o alla presenza stabile e non occasionale o transitoria del soggetto danneggiato. La Corte di Cassazione a Sezioni Unite, con la sentenza n. 31345 depositata il 22 giugno 2017 ha colmato il contrasto giurisprudenziale, che aveva portato a sentenze difformi in casi del tutto simili, pronunciandosi sulla questione "Se sia configurabile il reato di cui all'art. 624-bis cod. pen. quando l'azione delittuosa venga posta in essere in esercizi commerciali, studi professionali, stabilimenti industriali e, in generale, in luoghi di lavoro, segnatamente qualora la condotta sia ivi posta in essere in orario di chiusura al pubblico della sede lavorativa e, in particolare, nell'ipotesi di assenza di persone dedite ad una qualche attività o mansione all'interno di tali luoghi in detti orari".

La decisione ha origine da una sentenza di condanna (rito abbreviato) ad un anno di reclusione ed € 400,00 di multa nei confronti di T.D., il quale si era introdotto in un esercizio commerciale di Civitanova Marche previa effrazione di una finestra, ivi asportando dalla cassa 200 € ed una macchina fotografica del titolare. La Corte d'Appello aveva confermato la sentenza di primo grado ritenendo che la nozione di privata dimora fosse "più ampia di quella di abitazione, sì da ricomprendere

ogni luogo in cui la persona si trattenga, anche in modo transitorio e contingente, per svolgere atti della vita privata, con l'astratta possibilità di precluderne l'accesso al pubblico, attraverso l'impiego di meccanismi di sbarramento".

Il difensore del condannato, nel proporre ricorso per cassazione, evidenziava che nella specie il T.D. si era introdotto in un ristorante ed il fatto si era verificato durante l'orario di chiusura quando non vi erano persone presenti. La Suprema Corte, con un percorso ermeneutico riferito al tenore letterale della norma ed al suo inquadramento sistematico ha affermato il principio di diritto secondo cui "Ai fini della configurabilità del delitto previsto dall'art. 624 bis cod. pen., i luoghi di lavoro non rientrano nella nozione di privata dimora, salvo che il fatto sia avvenuto all'interno di un'area riservata alla sfera privata della persona offesa.

Rientrano nella nozione di privata dimora di cui all'art. 624-bis cod. pen. esclusivamente i luoghi, anche destinati ad attività lavorativa o professionale, nei quali si svolgono non occasionalmente atti della vita privata, e che non siano aperti al pubblico né accessibili a terzi senza il consenso del titolare". Tale decisione, probabilmente non gradita a molti, deve essere esaminata considerando che la Corte di Cassazione interpreta le norme esistenti, ma non può certo sostituirsi al legislatore. Ed infatti, il percorso argomentativo della Corte parte anzitutto dal termine letterale della norma "dimora" - che è "il luogo in cui una persona, che non vi risiede in modo stabile, attualmente abita e permane", e quindi adibito allo svolgimento di atti della vita privata, ma non strettamente limitato alla vita familiare ed intima.

La Corte poi analizza il dato sistematico dell'evoluzione normativa: il codice Zanardelli, precedente all'attuale codice Rocco, nel prevedere il reato di violazione di domicilio si riferiva "all'abitazione altrui o alle appartenenze di essa", limitando la maggior tutela della persona lesa alla sola abitazione. Prima dell'introduzione dell'art. 624 bis nell'attuale codice era prevista una circostanza aggravante del furto se il colpevole si fosse introdotto o trattenuto in un edificio o in un altro luogo destinato ad abitazione, il che rafforzava l'interpretazione restrittiva della Cassazione. Con la modifica normativa del 2001, prosegue la Corte, il legislatore ha inteso rafforzare "la tutela del domicilio non tanto nella sua consistenza og-

gettiva, quanto nel suo essere proiezione spaziale della persona, cioè ambito primario ed imprescindibile alla libera estrinsecazione della personalità individuale", ragion per cui l'estensione a qualsiasi luogo destinato in tutto o in parte a privata dimora non può prescindere dalle caratteristiche di detti luoghi in termini di riservatezza e quindi di accessibilità da parte di terzi senza il consenso del titolare.

Ulteriore conferma è tratta dal Collegio anche da diverse pronunce della Corte Costituzionale in tema di intercettazioni ambientali, che hanno interpretato il termine "domicilio" di cui all'art. 14 della Costituzione, il luogo non accessibile ad estranei, tale da garantirne la riservatezza e non percepibile dall'esterno senza necessità di intrusione fisica, escludendo quindi quei luoghi accessibili visivamente da chiunque, quindi non dotati di riservatezza.

Anche precedenti pronunce delle Sezioni Unite, richiamate dalla Cassazione nella decisione in esame, hanno sottolineato il rapporto tra persona e luogo generalmente chiuso in cui si svolge la vita privata e tale da garantirgli riservatezza, e perciò meritevole di tutela anche quando la persona è assente, purché sussista il requisito della stabilità - seppur relativo - ed escludendo dalla fattispecie dell'art. 624 bis qualsiasi ambiente che, pur garantendo intimità non abbia tale requisito. Infine la Cassazione, nella recente sentenza, argomenta che l'introduzione del terzo comma dell'art. 52 c.p. (la legittima difesa all'interno di ogni altro luogo ove venga esercitata un'attività commerciale, professionale o imprenditoriale) non sarebbe stata necessaria qualora la nozione di "privata dimora" li avesse ricompresi, in quanto tale ultima ipotesi era già prevista dal secondo comma dell'art. 52 c.p. Sulla base di tale analisi, le Sezioni Unite hanno tracciato le linee di appli-

cazione dell'art. 624 bis, escludendo i luoghi di lavoro, seppur in essi il soggetto compia atti della vita privata, poiché detti luoghi sono esposti, per definizione, alla "intrusione" di terzi che possono prendervi contatto senza alcun filtro o controllo e relativamente ai quali è fuori luogo parlare di riservatezza, a meno che essi abbiano le caratteristiche proprie dell'abitazione, che si verificano "se in essi, o in parte di essi, il soggetto compia atti della vita privata in modo riservato e precludendo l'accesso a terzi (ad esempio retrobottega, bagni privati, o spogliatoi, area riservata di uno studio professionale o di uno stabilimento)".

L'applicazione pratica del principio di diritto affermato dalla Corte ha portato l'imputato a vedersi riquilibrare il fatto ai sensi degli art. 624 c.p. (furto) e 625 primo comma n. 2 c.p. (aggravante della violenza sulle cose) poiché l'introduzione all'interno del ristorante era avvenuta mediante effrazione della finestra, con conseguente e meno grave trattamento sanzionatorio, rimesso in concreto alla Corte di Appello.

Infatti l'ipotesi aggravata di cui all'art. 625 c.p. prevede la reclusione da 1 a 6 anni, mentre la stessa ipotesi aggravata di cui all'art. 624 bis c.p. prevede la reclusione da tre a dieci anni. In alcune situazioni non sempre è possibile fare una pacifica distinzione tra luoghi accessibili a terzi ed altri che non lo sono, ed il rischio di decisioni difformi permane tuttora. Senza un adeguato correttivo del legislatore non appare giustificabile l'estensione dell'ambito di applicazione dell'art. 52 c.p. al luogo di lavoro senza una sostanziale equiparazione tra quest'ultimo e l'abitazione ai fini del trattamento sanzionatorio di cui all'art. 624 bis c.p., tenuto altresì conto che l'introduzione dei commi II e III dell'art. 52 è avvenuta successivamente all'entrata in vigore dell'art. 624 bis. ☒

“

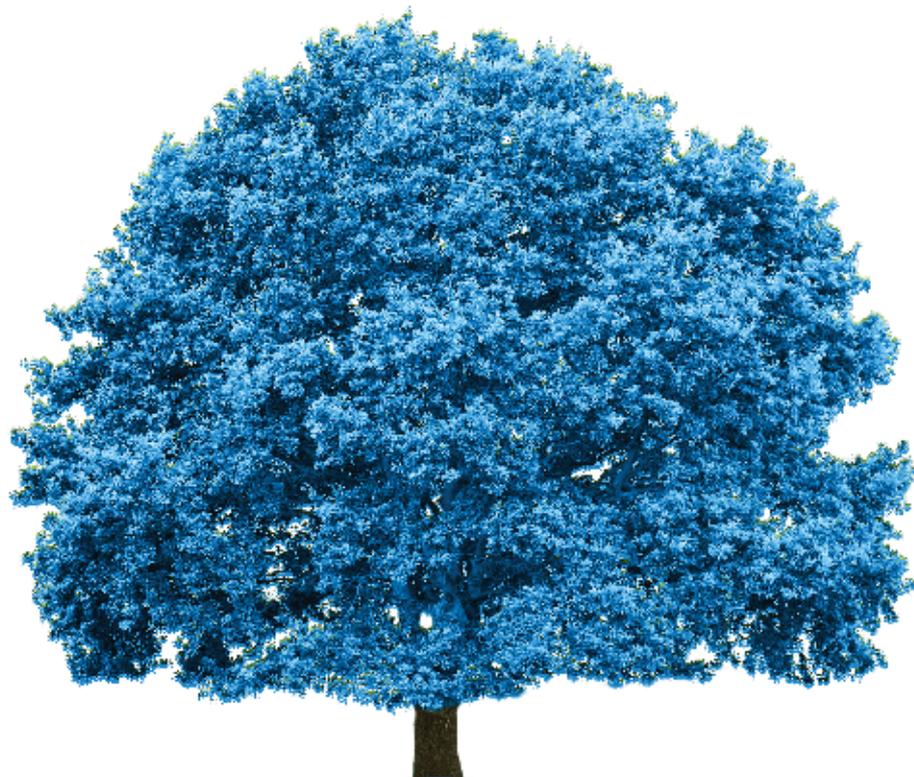
*In caso di furto è bene sapere che i luoghi di lavoro non rientrano nella nozione di privata dimora, salvo che il fatto sia avvenuto all'interno di un'area riservata alla sfera privata della persona offesa.*

”



# 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](http://www.fasi.it)



CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER



# PREVENIRE È SEMPRE MEGLIO CHE CURARE

→ Il cancro del colon-retto è il tumore più diffuso in Italia, nel totale tra uomini e donne. In particolare, è il secondo più comune nelle donne e il terzo negli uomini. A inizio anno la Casa di Cura Villa Mafalda di Roma ha promosso una campagna per la prevenzione di questo tumore offrendo gratuitamente agli iscritti Federmanager Roma e loro familiari il test di screening della ricerca del sangue occulto nel-

le feci in tre prove. L'iniziativa ha riscosso grande apprezzamento, del resto sottoporsi periodicamente a screening per la prevenzione di questo tipo di tumore è fondamentale, come ben spiegato da Paolo Barillari, Specialista in Chirurgia Generale con alle spalle un'altissima casistica di interventi chirurgici in questo ambito. «Il tumore del colon-retto è una neoplasia che colpisce l'ultima parte dell'intestino ed è spesso

conseguente a una evoluzione di lesioni benigne (quali i polipi adenomatosi) della mucosa dell'intestino. Queste lesioni, che nascono benigne, impiegano un periodo che va dai 7 ai 15anni per trasformarsi in forme maligne. È proprio in questa finestra temporale che lo screening consente di fare una diagnosi precoce ed eliminare i polipi prima che abbiano acquisito caratteristiche pericolose».

## Come si fa ad individuare precocemente la presenza di queste lesioni?

I polipi sono facilmente individuabili perché tendono a sanguinare e sporgono dalla mucosa (per cui sono visibili sulla sua superficie). Va detto però che spesso i polipi non danno alcun disturbo per anni e, anche diverso tempo prima della comparsa di qualsiasi altro sintomo, il sanguinamento è invisibile a occhio nudo. Per questo motivo la ricerca di sangue occulto nelle feci rappresenta un importante test di screening per il tumore del colon-retto, consigliabile con cadenza annuale o biennale a partire dai 45/50 anni di età.

## In cosa consiste questo esame?

È estremamente semplice e assolutamente indolore, consiste nella raccolta (eseguita a casa) di un piccolo campione di feci e nella ricerca di tracce di sangue non visibili a occhio nudo. Inoltre, non è necessario seguire restrizioni dietetiche prima della sua esecuzione. Basta semplicemente raccogliere il campione nell'apposito contenitore (acquistabile in farmacia o a disposizione gratuitamente in clinica). Si consiglia di ripetere il test per 3 giorni di seguito. Al termine dei tre giorni, occorre recarsi a Villa Mafalda e consegnare i tre campioni. La risposta dell'esame sarà fornita da uno specialista in gastroenterologia.

## Ma è attendibile?

È scientificamente provato che la ricerca del sangue occulto fecale, insieme alla

colonscopia (test di screening successivo ed eventuale), può salvare molte vite: si possono asportare polipi prima che si trasformino in tumori o diagnosticare tumori allo stadio iniziale e quindi più facilmente guaribili.

## Ci sono altri metodi di diagnosi precoce del cancro del colon retto?

In soggetti che hanno precedenti in famiglia di polipi o cancro del colon retto è consigliabile eseguire a partire dai 50 anni la colonscopia come primo esame di screening, senza, cioè, farla precedere dalla ricerca del sangue occulto nelle feci. In tutti gli altri casi, la colonscopia vera e propria è generalmente consigliata soltanto in una seconda fase, se la ricerca del sangue occulto nelle feci ha dato esito positivo.

## Cosa bisogna fare se l'esito dell'esame è positivo?

Nel caso di positività all'esame, come dicevo, i programmi di screening prevedono l'esecuzione di una colonscopia come esame di approfondimento. La colonscopia permette di esaminare l'intero colon retto. Oltre a essere un efficace strumento diagnostico, la colonscopia è anche uno strumento terapeutico. Nel caso venisse confermata la presenza di polipi, consente, infatti, di rimuoverli nel corso della stessa seduta. I polipi rimossi vengono successivamente analizzati e, in base al loro numero, alle loro dimensioni e alle caratteristiche delle loro cellule, vengono avviati percorsi terapeutici e di controllo ad hoc.

Prof. Paolo Barillari

Specialista in chirurgia generale



**Il tumore al colon-retto è uno dei più diffusi in Italia. Per questo la Casa di cura Villa Mafalda di Roma ha deciso di offrire gratuitamente ai soci di Federmanager Roma e ai loro familiari il test di screening per la ricerca del sangue occulto nelle feci. Un test da fare periodicamente come spiega in questa intervista il Professor Paolo Barillari.**





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  
@ cancia@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

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  
@ cancia@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  
@ cancia@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

# FEDERMANAGER

57 SEDI SUL TERRITORIO



## ABRUZZO E MOLISE

Florio Corneli - PESCARA



## BASILICATA

Giuseppe Dantona - MATERA



## CALABRIA

Pasquale Nicotera - CATANZARO



## CAMPANIA

Antonio Scuotto - NAPOLI  
Armando Indennimeo - SALERNO



## EMILIA ROMAGNA

Andrea Molza - 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 Filauo - GENOVA



## LOMBARDIA

Bambina Colombo - BERGAMO  
Milena Tela - BRESCIA  
Claudio Butti - COMO  
Tiziano Neviani - CREMONA  
Diego Bresciani - 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  
Bruno Franco Ferraris - 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  
Claudio Tonci - LIVORNO  
Andrea Capuano - LUCCA  
Roberto Rabito Crescimanno - MASSA CARRARA  
Cinzia Giachetti - PISA  
Umberto Trezzi - SIENA



## TRENTINO

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](http://www.federmanager.it)

# Abbraccia il successo.



Un fondo sanitario non profit.  
Perché sarà sempre al tuo fianco  
nella tua carriera.

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

[www.assidai.it](http://www.assidai.it)

Seguici su



## Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

Una scelta per la vita.