

The background of the entire page is a complex, low-poly geometric pattern in various shades of teal and dark green. The shapes are irregular polygons that create a faceted, crystalline effect. The colors range from a bright, light teal to a very dark, almost black green.

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

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



# INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE.....	Pag. 4
HIGHLIGHTS 2023.....	Pag. 7
VALORI DI RIFERIMENTO.....	Pag. 8
SFIDE E OPPORTUNITÀ.....	Pag. 9
IL SISTEMA FEDERMANAGER.....	Pag. 13
GLI ASSOCIATI .....	Pag. 14
SERVIZI AI SOCI E RISULTATI OPERATIVI .....	Pag. 15
COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO.....	Pag. 23
COMUNICAZIONE, INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO .....	Pag. 26
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI .....	Pag. 28
COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI .....	Pag. 28
ASSOCIAZIONI SINDACALI ADERENTI A FEDERMANAGER .....	Pag. 28
SOCI ELETTI A RICOPRIRE CARICHE NELL'ORGANIZZAZIONE O IN ORGANISMI ESTERNI.....	Pag. 29

## LETTERA DEL PRESIDENTE



### Cari Colleghi,

Il 2023 è stato per Roma un anno di ripresa economica. In base al Report Movimprese, elaborato da Unioncamere e Infocamere, la Capitale ha registrato la miglior performance imprenditoriale a livello italiano, con un saldo attivo di +8.629 imprese e un tasso di crescita dell'1,91% (più che doppio rispetto alla media nazionale del +0,70%), dati che traghettano il Lazio al primo posto in Italia per tasso di crescita delle imprese (+1,59%). E va a maggior merito dei colleghi della nostra regione il fatto che ciò sia avvenuto con una pressione fiscale assolutamente, in particolare con riferimento alle addizionali regionali e comunali, ai livelli più elevati del nostro Paese e, pertanto, assolutamente eccessiva.

Anche per la nostra Associazione quello appena trascorso è stato un anno positivo, di sviluppo e di fortissimo impegno. Il supporto per gli iscritti e per le loro famiglie è stata sempre la nostra priorità e i colleghi hanno dimostrato, sempre in maggior numero, di riconoscere il valore di appartenere a Federmanager e in particolare a Federmanager Roma.

Un apprezzamento riscontrabile dal considerevole incremento del numero delle iscrizioni in continua ascesa, con

una performance di saldo attivo di iscrizioni che è risultata nel 2023 la migliore di tutte le altre territoriali e con un picco di oltre 400 nuovi iscritti, solo in questi primi mesi del 2024.

**Nel frattempo, la Consiliatura che presiedo è giunta a fine mandato e si accinge a lasciare il posto ai colleghi che saranno eletti nel prossimo autunno per il triennio a venire.**

**In questi 3 anni** abbiamo agito su molti fronti: relazioni industriali e istituzionali, politiche attive del lavoro, innovazione, certificazione delle competenze, assistenza contrattuale e previdenziale, welfare, servizi e ci siamo impegnati ad assicurare sempre ai colleghi i massimi livelli di assistenza, in tutti gli ambiti di nostra competenza.

Abbiamo **innovato la comunicazione** rendendola più snella ed efficace grazie ad un sistema di newsletter che mira a convogliare le comunicazioni ad una cadenza settimanale. Abbiamo introdotto la versione online della nostra rivista **Professione Dirigente** in ottica di maggiore sostenibilità ambientale e versatile fruibilità dei contenuti. Implementando le risorse dedicate alla nostra pagina LinkedIn abbiamo più che raddoppiato il numero dei follower grazie ad un'attività costante e mirata.

Con il nostro **Gruppo Comunicazione** abbiamo elaborato un **progetto di comunicazione integrata** che ci ha visto interagire a 360° con i nostri enti e società di sistema, innescando un circuito virtuoso di scambio di visibilità che ha moltiplicato esponenzialmente gli effetti positivi di ogni iniziativa.

Ringrazio per le preziose collaborazioni **Fedemanager Nazionale, Previndai, Praesidium, Assidai, FASI, IWS, Fondirigenti, 4Manager, CdiManager, Fedemanager Academy, Visés e tutto il Sistema Fedemanager**, un sistema di valore che i colleghi apprezzano sempre di più.

Coronamento di questo progetto è la **Campagna di Sviluppo Associativo 2024 "Ci pensiamo noi"** che continua a ricevere ottimi riscontri e apprezzamenti all'interno e all'esterno del sistema e sta centrando l'obiettivo di far conoscere l'essenza e il valore di Fedemanager a migliaia di colleghi che ignorano le opportunità che possiamo offrire loro.

I cambiamenti del mondo del lavoro hanno modificato il modo di fare azienda, in particolare quelli legati alla Transizione Energetica e Tecnologica che appaiono sempre più centrali nelle realtà aziendali del nostro territorio e richiedono competenze nuove che, come manager, non possiamo trascurare.

Continuiamo infatti a garantire una posizione centrale all'aggiornamento delle competenze dei colleghi da orientare alle nuove esigenze del mercato del lavoro attraverso adeguati percorsi di **formazione e di certificazione delle competenze**. Nell'ambito del progetto nazionale Be Manager abbiamo certificato, negli ultimi 3 anni, 60 colleghi di Roma, nei profili di Innovation Manager, Export Manager, Manager di Rete, Temporary Manager e Manager per la Sostenibilità.

In tema di figure manageriali emergenti abbiamo organizzato ben due edizioni del percorso formativo in **Risk Management** in collaborazione con l'**Università di Roma tre** portando in aula oltre 100 colleghi in due edizioni consecutive.

Sempre in ambito formativo siamo più che orgogliosi per il successo degli Avvisi e delle Iniziative strategiche **Fondirigenti**, in particolare ha registrato grande partecipazione l'iniziativa "**Leadership come servizio nell'impresa**" un progetto ambizioso condiviso con la prestigiosa **Pontificia Università Gregoriana**, nato da un'idea del sottoscritto e realizzato grazie alla collaborazione con **Cdi Manager, Fedemanager Academy e Fondirigenti**, un'esperienza di grande spessore che ha rappresentato un'importante occasione di confronto tra i valori della nostra professione di manager e gli elementi fondanti del Credo Gesuita, scoprendoli molto più simili di quanto si potesse immaginare.

In questi 3 anni abbiamo organizzato tra l'altro numerosi **eventi** di attualità e networking. Abbiamo approfondito con ospiti illustri le principali tematiche di attualità, abbiamo ampliato il nostro **network** consolidando le partnership esistenti ed introducendone di nuove.

Sul fronte delle **Politiche Attive** abbiamo sostenuto e promosso le iniziative di **4Manager** con l'obiettivo di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il reinserimento in azienda dei colleghi momentaneamente inoccupati e la managerializzazione delle nostre PMI.

**La Sanità** è rimasta per noi un settore prioritario. Alle tematiche sanitarie abbiamo dedicato l'**Assemblea Fedemanager Roma 2024** che ha visto la partecipazione di numerose autorità, tra cui il Presidente della Regione Lazio Francesco Rocca.

Con il portale **IWS – Industria Welfare Servizi** abbiamo snellito le operazioni per presentare le pratiche di rimborso e con il nostro **Sportello FASI ed ASSIDAI** continuiamo a supportare migliaia di colleghi e le loro famiglie nella gestione dei rapporti con i Fondi.

Abbiamo proseguito il forte impegno sul fronte previdenziale. **La consulenza previdenziale personalizzata** che i colleghi iscritti possono ricevere presso i nostri uffici è a cura dei maggiori esperti del settore e consente di operare tempestivamente ogni tipo di scelta e cogliere le eventuali opportunità maturando, in tempo utile, la necessaria consapevolezza rispetto alla propria posizione contributiva.

Il nostro ufficio previdenziale ha gestito nell'ultimo triennio 6031 pratiche, di cui 1679 unitamente al Patronato Enasco, con il quale anche per quest'anno è stata confermata la convenzione.

Importante motivo di orgoglio è l'efficacia delle nostre **Relazioni Industriali**, un elemento essenziale che ci consente di edificare su basi solide le trattative per il **rinnovo del nostro Contratto Nazionale di Lavoro** che proprio in questi mesi vede particolarmente impegnata la Delegazione Federale Trattante che ho l'onore di presiedere e che sta portando avanti questo incarico con grande impegno e responsabilità.

Continuiamo a rivolgere la massima cura alle **Relazioni Istituzionali**, sia a livello locale che nazionale, al fianco della nostra Federazione, come è testimoniato dal successo dell'operazione corale portata avanti con la **CIDA** che, grazie alla grande partecipazione dei colleghi e all'impegno costante della Federazione e di tutti i Territori, ha chiuso la petizione "**Salviamo il Ceto Medio**" con **oltre 52 mila sottoscrizioni**, una testimonianza tangibile del valore fondamentale del Ceto Medio per il nostro Paese. Con la CIDA porteremo avanti questo percorso insieme al Governo per continuare a tutelare chi ha lavorato e lavora per la crescita

dell'Italia ma che oggi viene penalizzato dall'eccessiva tassazione e dalla mancata perequazione del proprio trattamento pensionistico. Ringrazio i colleghi che hanno contribuito e continuano a contribuire per raggiungere questo importante obiettivo.

Confermato anche quest'anno il nostro contributo solidale a **VISES ETS**, la Fondazione della nostra Federazione e, grazie alla generosità di alcuni colleghi, è stato costituito un **Nuovo Gruppo di Volontari** Visés che hanno messo a disposizione il loro tempo e il loro Knowhow, e partecipano ai nuovi progetti della Fondazione. Primo fra tutti **Accoglienza&Inclusione**, a sostegno dell'occupabilità degli utenti più fragili delle **Caritas Roma** e della **Comunità di Sant'Egidio** per supportarli nel ritrovare dignità e ruolo sociale attraverso il lavoro. Negli ultimi 3 anni abbiamo continuato a sostenere l'accoglienza dei bambini malati ospitati dall'associazione **Peter Pan OdV** e concluso un'esperienza pluriennale nelle scuole delle periferie romane a sostegno degli studenti più svantaggiati. Sono certo che Roma, anche con la nuova consiliatura, continuerà a sostenere con impegno l'anima sociale della nostra Organizzazione.

Un lavoro corale e paziente ha permesso di realizzare alcune **importanti modifiche statuarie** ormai improcrastinabili. Il Consiglio Direttivo, con la Commissione per le modifiche statuarie e l'Assemblea dei Delegati, hanno portato avanti un percorso articolato e impegnativo finalizzato a rendere **il nostro Statuto e la nostra Associazione più inclusivi**, inserendo una norma di garanzia che assicuri la presenza in Consiglio dei colleghi più giovani e delle colleghe in numero perlomeno conforme alla propria rappresentatività nel sistema, un contributo fondamentale per un sistema di rappresentanza che rispecchi la nostra realtà industriale e

sia al passo con i tempi.

Tutto questo e molto altro è stato possibile grazie ad un **incessante lavoro di squadra**.

Durante il mio mandato **55 colleghi** di Roma hanno ricoperto incarichi elettivi a livello nazionale, Desidero ringraziarli singolarmente per l'egregio lavoro prestato con dedizione e professionalità (elenco a pagina 29).

**Il mio personale ringraziamento** va ai colleghi del **Consiglio Direttivo** uscente, ai componenti di tutti gli organi, al **Gruppo Pensionati** per l'incessante lavoro a supporto dei colleghi, al **Gruppo Minerva** e al **Gruppo Giovani** per le numerose iniziative di successo che hanno portato avanti in questi 3 anni con grande dedizione e impegno. Ringrazio tutti coloro che si sono messi a disposizione e tutti i colleghi che continuano a scegliere, anno per anno, di rinnovare l'iscrizione a Federmanager, perché **ogni singolo iscritto** fa la differenza per la rappresentanza della nostra Associazione e ne determina la forza.

**Le elezioni per il rinnovo degli organi** rappresentano sempre un'occasione importante per dare nuovo slancio e nuova forza alla nostra compagine associativa. Al nuovo Direttivo che verrà eletto in autunno, offro fin da ora il mio supporto per perseguire obiettivi sfidanti nell'interesse dell'organizzazione e del management del Territorio.

A tutti coloro che vorranno impegnarsi in tal senso presentando la propria candidatura, va il mio ringraziamento e un sincero in bocca al lupo per l'avvenire.

**Gherardo Zei**

# HIGHLIGHTS 2023



## NUMERO ASSOCIATI

**54,47% IN SERVIZIO (20,59% DONNE E 79,41% UOMINI)**

**45,53% IN PENSIONE (8,75% DONNE E 91,25% UOMINI)**



NUMEROSI I CONVEGNI E WEBINAR ORGANIZZATI SULLE  
TEMATICHE INERENTI CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA, WELFARE, SANITÀ,  
FORMAZIONE, NUOVE TECNOLOGIE, PARITÀ DI GENERE, PRIVACY,  
ESG E SICUREZZA CHE HANNO REGISTRATO L'ADESIONE DI **4.000**  
COLLEGHI TRAMITE COLLEGAMENTI STREAMING, PIATTAFORME  
DIGITALI E PARTECIPAZIONI IN PRESENZA



CONCILIAZIONI: **429**



CONSULENZE FASI-ASSIDAI: **3.850**

PRATICHE FASI – ASSIDAI: **2.879**



CONSULENZE IN MATERIA PREVIDENZIALE: **837**



CONSULENZE IN MATERIA SINDACALE,  
CONTRATTUALE, LEGALE: **1.822**



CONSULENZE SPORTELLO FISCALE: **170**



CONSULENZE MEDICO LEGALI: **4**



RIORIENTAMENTO: **8**

## VALORI DI RIFERIMENTO

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

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

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

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

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

**Integrità:** rispetto delle normative vigenti, rispetto dell'ambiente e delle comunità, onestà intellettuale, trasparenza;

**Responsabilità sociale:** ricerca dei vantaggi comuni, trasferimento di know-how alle nuove generazioni, collaborazione con il sistema industriale e gli stakeholders;

**Rispetto e inclusione:** collaborazione, solidarietà, valorizzazione della diversity;

**Professionalità e impegno:** valorizzazione delle competenze, responsabilità e riconoscimento dei risultati, curiosità e flessibilità, rinnovamento continuo.

Il sistema dei valori è stato ripetutamente condiviso dal Consiglio Direttivo che ha inoltre aderito al **Codice**

**Etico** definito in sede federale, acquisendolo nell'ambito dell'Associazione.

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

**La nostra sfida** è di:

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

### OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



# SFIDE E OPPORTUNITÀ

## LA SICUREZZA SUL LAVORO: RUOLI E SINERGIE

La sicurezza sul lavoro è da lungo tempo all'attenzione dei dirigenti dell'industria, impegnati per identificare i rischi, e indirizzare la adozione delle misure di prevenzione e protezione. Negli ultimi decenni la legislazione sulla sicurezza sul lavoro si è sviluppata e arricchita con l'introduzione di nuove norme, con l'istituzione di organismi di controllo, tra le quali il DPR 164/56 sulla sicurezza nei lavori nelle costruzioni; la Legge 626/66 sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro; l'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale; la Legge 81/81 sulla sicurezza sul lavoro che ha ridefinito il quadro normativo in materia di sicurezza sul lavoro introducendo il concetto di "sistema di gestione della sicurezza".

La sicurezza sul lavoro è diventata un tema centrale nelle politiche aziendali e nella cultura del lavoro e si sono diffusi modelli di gestione della sicurezza basati sulla prevenzione e sul coinvolgimento di tutti i lavoratori. I piani di sostenibilità aziendale Environment-Safety-Governance (ESG) danno specifica e importante evidenza alle azioni relative alla tutela della sicurezza dei lavoratori.

Nell'Unione Europea e con riferimento all'anno 2021 gli

infortuni sul lavoro non mortali sono ammontati a circa 2.9 milioni, di cui circa 800 mila nei settori della attività manifatturiera e dei servizi di supporto alle imprese. (Fonte: Eurostat; infortuni con assenza dal lavoro di almeno quattro giorni, esclusi infortuni in itinere).

Alcuni dati relativi agli infortuni denunciati in Italia nel settore industriale confermano la rilevanza dei fenomeni in oggetto: nel 2022 e con riferimento al solo settore industriale le denunce per infortunio in occasione di lavoro sono state circa 116.000, sostanzialmente invariate rispetto agli anni precedenti (vedi tabella B1.1.1).

Nel 2021 nel Lazio, in totale, sono state rilevate circa 37.000 denunce di infortunio, corrispondenti a oltre il 6% del totale nazionale. I costi degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nella Regione Lazio sono stimati a circa 12 miliardi di euro l'anno, pari a circa lo 0,6% del PIL del Lazio. (fonte Inail)

Nonostante i progressi compiuti, la sicurezza sul lavoro rimane un tema di grande attualità che richiama una pluralità di soggetti, i quali a vario titolo sono chiamati a indirizzare e promuovere le azioni di prevenzione e protezione.

TABELLA B1.1.1 – DENUNCE D'INFORTUNIO PER GESTIONE TARIFFARIA, MODALITÀ DI ACCADIMENTO E ANNO DI ACCADIMENTO. GESTIONE INDUSTRIA

Gestione tariffaria Modalità di accadimento		Anno di accadimento									
		2018		2019		2020		2021		2022	
Industria	In occasione di lavoro	118.832	83,65%	120.819	83,46%	92.792	86,41%	110.879	85,12%	116.771	84,64%
				1,67%		-23,20%		19,49%		5,31%	
	Senza mezzo di trasporto	113.135	79,64%	115.349	79,68%	89.054	82,93%	106.199	81,53%	111.769	81,01%
				1,96%		-22,80%		19,25%		5,24%	
	Con mezzo di trasporto	5.697	4,01%	5.470	3,78%	3.738	3,48%	4.680	3,59%	5.002	3,63%
				-3,98%		-31,66%		25,20%		6,88%	
	In itinere	23.220	16,35%	23.941	16,54%	14.590	13,59%	19.382	14,88%	21.197	15,36%
			3,11%		-39,06%		32,84%		9,36%		
Senza mezzo di trasporto	4.120	2,90%	4.662	3,22%	2.670	2,49%	3.359	2,59%	4.328	3,14%	
			13,16%		-42,69%		26,24%		28,31%		
Con mezzo di trasporto	19.100	13,45%	19.279	13,32%	11.918	11,10%	16.009	12,29%	16.869	12,23%	
			0,94%		-38,18%		34,33%		5,37%		
Totale	142.052	100,00%	144.760	100,00%	107.382	100,00%	130.261	100,00%	137.968	100,00%	
			1,91%		-25,82%		21,31%		5,92%		

(INAIL - Relazione annuale 2022)

Le normative vigenti individuano una serie di ruoli ai quali sono attribuite specifiche responsabilità: il Datore di Lavoro, il Dirigente e il Preposto per la Sicurezza, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, il Medico competente, ecc. La dirigenza delle aziende industriali è chiamata con sempre maggiore intensità a ricoprire uno o più dei ruoli sopra indicati svolgendo un compito importante per indirizzare e gestire le attività di prevenzione e protezione dei rischi sul luogo di lavoro, a fronte dei significativi mutamenti normativi, organizzativi e tecnologici che sono risultati dalla complessità dei fenomeni in oggetto.

I ruoli sopra indicati e le responsabilità attribuite alla dirigenza non esauriscono il quadro delle attività da porre in atto e dei soggetti coinvolti.

In ambito aziendale è infatti necessario adottare un modello organizzativo che ponga nella giusta prospettiva l'attenzione ai temi della sicurezza dei lavoratori e dei residenti nelle aree limitrofe agli insediamenti produttivi; è necessario che le funzioni aziendali specialistiche per il presidio della sicurezza possano partecipare in modo strutturato e anticipato alla pianificazione delle attività; è necessario che siano autorizzati i budget per la formazione dei lavoratori ai vari livelli, nonché gli investimenti per lo sviluppo di tecnologie atte a mitigare i rischi. L'adozione dei Modelli ex D.lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità degli enti costituisce un impegno e un riferimento di grande rilevanza.

Non si può trascurare infine il decisivo ruolo dell'Amministrazione Pubblica. La definizione di un quadro normativo aggiornato ed efficace, l'adeguamento delle funzioni preposte ad attività di vigilanza e controllo, il sostegno agli investimenti e alla formazione in materia di sicurezza costituiscono -ad esempio- temi sui quali si rivolge l'attenzione degli organi pubblici, nazionali e locali.

In conclusione, la sicurezza sul lavoro è un tema complesso che richiede il coinvolgimento di tutti i soggetti che a vario titolo operano nel mondo del lavoro: è dall'ordinato e coordinato contributo di tutti i soggetti competenti che è possibile ottenere i migliori risultati a tutela di tutti i soggetti interessati.

### LA SICUREZZA SUL LAVORO E IL PNRR

L'attenzione del Piano nazionale di ripresa e resilienza ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro trova esplicitazione nell'Art. 20 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni -di seguito indicate tra virgolette- dalla L. 29 giugno 2022, n. 79:

*"Misure per il contrasto del fenomeno infortunistico nell'esecuzione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per il miglioramento degli standard di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.*

1. Allo scopo di assicurare un'efficace azione di contrasto al fenomeno infortunistico e di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nella fase di realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) "con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", promuove appositi protocolli di intesa con aziende e grandi gruppi industriali impegnati nella esecuzione dei singoli interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza per l'attivazione, tra gli altri:

- a) di programmi straordinari di formazione in materia di salute e sicurezza che, fermi restando gli obblighi formativi spettanti al datore di lavoro, mirano a qualificare ulteriormente le competenze dei lavoratori nei settori caratterizzati da maggiore crescita occupazionale in ragione degli investimenti programmati;
- b) di progetti di ricerca e sperimentazione di soluzioni tecnologiche in materia, tra l'altro, di robotica, esoscheletri, sensoristica per il monitoraggio degli ambienti di lavoro, materiali innovativi per l'abbigliamento lavorativo, dispositivi di visione immersiva e realtà aumentata, per il miglioramento degli standard di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) di sviluppo di strumenti e modelli organizzativi avanzati di analisi e gestione dei rischi per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro inclusi quelli da interferenze generate dalla compresenza di lavorazioni multiple;
- d) di iniziative congiunte di comunicazione e promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica."

Le azioni indicate nella normativa sopra riportata si sviluppano sulle seguenti linee di intervento:

- ◆ rafforzamento degli enti e delle istituzioni preposte alla sicurezza sul lavoro, con ruolo dell'INAIL più centrale ed esteso a partnership di innovazione;
- ◆ potenziamento e accelerazione della formazione e dell'informazione in materia di sicurezza sul lavoro rispetto a quanto prescritto dal Decreto legislativo 81 del 2008 (*Testo unico sulla sicurezza sul lavoro*). Le aziende sono chiamate a realizzare protocolli per l'attivazione di programmi straordinari di formazione in materia di salute e sicurezza, al di là degli obblighi formativi spettanti al datore di lavoro, finalizzati ad accrescere ed integrare le competenze dei lavoratori nei settori con maggiore crescita occupazionale in relazione agli investimenti programmati.
- ◆ sostegno agli investimenti delle imprese in tecnologie e modelli organizzativi per la sicurezza:

si mira a progetti di ricerca per la sperimentazione di soluzioni tecnologiche innovative in materia di sicurezza e sviluppo di modelli organizzativi per la gestione dei rischi. La normativa dettaglia alcuni elementi di sfida tecnologica su cui si può concentrare l'impegno pubblico-privato, e auspica inoltre lo sviluppo di strumenti e modelli organizzativi avanzati di analisi e gestione dei rischi per la salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, con particolare riferimento ai rischi generati dalla compresenza di lavorazioni multiple.

- ◆ promozione della ricerca e dell'innovazione in materia di sicurezza sul lavoro: INAIL e le aziende, con specifici protocolli, realizzano iniziative di comunicazione e promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. A seguito della sottoscrizione di questi protocolli d'intesa può essere ulteriormente diffusa la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche con riferimento alla più recente strategia europea in materia.
- ◆ A seguito della normativa sopra indicata, l'INAIL ha iniziato a stipulare specifici protocolli con le aziende impegnate nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Inoltre, da inizio 2023 è stato avviato l'aggiornamento del repertorio nazionale degli organismi paritetici.
- ◆ La norma per l'attuazione del PNRR conferma l'importante legame tra il PNRR e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, e il conseguente impegno dei soggetti interessati su alcune linee di intervento che, anche se limitate alle fasi di esecuzione degli interventi attuativi del PNRR e sperimentali, possono costituire punti di riferimento validi anche per le fasi successive, e per l'adozione di soluzioni che vedano la partecipazione e il contributo di tutti i soggetti interessati.
- ◆ Anche a questo riguardo la partecipazione dei Dirigenti dell'industria può utilmente contribuire ai processi di elaborazione dei provvedimenti normativi di definizione delle linee di intervento per lo sviluppo e l'attuazione delle più efficaci soluzioni tecnico-organizzative a tutela della sicurezza dei lavoratori.

## LA TRANSIZIONE ENERGETICA

Con l'approvazione della RED III (Renewable Energy Directive) i Paesi EU sono chiamati a soddisfare almeno il 42,5% (preferibilmente il 45%) dei consumi finali di energia al 2030 attraverso fonti rinnovabili.

In figura (fonte elemens) è evidenziato il ruolo assegnato all'Italia, principalmente distribuito tra solare, eolico e idrico, in termini sia di potenza (GW) sia di energia (TWh). È previsto contemporaneamente un deciso incremento della capacità di accumulo per conservare al sistema elettrico nazionale la dovuta adeguatezza.

Il quadro normativo EU per la transizione energetica può sintetizzarsi come segue:

- ◆ **2019 — Green Deal Europeo:** pacchetto legislativo sul clima e la neutralità carbonica al 2050
- ◆ **2020 — Next Generation EU:** strumento di ripresa e rilancio economico volto a risanare le perdite causate dalla pandemia, 750 mld di euro divisi in programmi specifici
- ◆ **Long Term Strategy 2050:** strategia elaborata nell'ambito dell'Accordo di Parigi, ribadito impegno alla neutralità carbonica al 2050
- ◆ **2021 — Fit for 55:** pacchetto legislativo per raggiungere obiettivi al 2030 e 2050
- ◆ **2022 — REPowerEU:** piano di emergenza per ridurre la dipendenza dei Paesi EU dai combustibili fossili russi, si innesta sul Fit for 55
- ◆ **2023 — Green Deal Industrial Plan:** pacchetto legislativo per aumentare la competitività dell'industria europea verso il net-zero e velocizzare la transizione verso la neutralità climatica.

Quanto sopra richiede un notevole impegno per la realizzazione di nuovi impianti, prevedendosi al 2030 praticamente il raddoppio della capacità installata, con il solare e l'eolico in aumento a circa 80 GW e circa 28 GW rispettivamente mentre l'idrico rimane invariato a circa 20 GW.

La penetrazione delle fonti rinnovabili comporta la trasformazione del sistema elettrico, con importanti sfide da affrontare: la non programmabilità di solare ed eolico, la localizzazione della generazione rispetto ai consumi, la generazione distribuita, il potenziamento della rete. Impatti sulla infrastruttura e sulla gestione e funzionamento dei mercati che richiedono l'adattamento del sistema a queste variazioni e la programmazione della sua evoluzione.

Non meno importante la necessità di un continuo e rapido aggiornamento degli strumenti normativo-regolatori che permettano di governare nel miglior modo possibile il sistema elettrico in trasformazione, nonché uno snellimento del processo autorizzativo degli impianti e delle linee elettriche, ferme restando tutte le verifiche di compatibilità ambientale.

La svolta verso le energie rinnovabili richiede peraltro anche un notevole impegno dal lato delle risorse umane necessarie, sia in termini quantitativi sia qualitativi (specifici e generali), e comporterà cambiamenti di abitudini e stili di vita con conseguenti risvolti sociali.

La dinamica di accrescimento prevista richiederà un raddoppio della potenza (GW) installata annua a livello europeo, quattro volte per l'Italia, rispetto ai valori di questi ultimi anni.

Si stima che al 2030 gli occupati nel settore delle rinnovabili, segnatamente eolico e solare, saranno circa un

milione di FTE (Full Time Equivalent) contro circa 300.000 al 2020, tre volte tanto.

Per raggiungere gli obiettivi fissati occorrerà il pieno sostegno dei vari attori coinvolti nello sviluppo del parco impianti, in uno con chiarezza e coerenza dell'assetto regolatorio.

E in ogni caso occorrerà affrontare e vincere la sfida della ricerca e formazione dei talenti (risorse umane adatte a sviluppare e governare la transizione energetica), in possesso di un articolato bagaglio di "hard and soft skills".

Fra le caratteristiche personali risultano particolarmente importanti:

- ◆ *problem solving*: capacità di affrontare e risolvere in tempo reale gli imprevisti, in modo da garantire lo sviluppo e la esecuzione dei progetti programmati, coordinando e responsabilizzando i vari gruppi di lavoro
- ◆ *project organization and time management*: gestire e riprogrammare in corso d'opera piani e compiti complessi per far fronte ad imprevisti di carattere ad esempio meteorologico o logistico, al fine di rispettare la tempistica realizzativa
- ◆ *flexibility*: disponibilità, ad esempio, a viaggiare per periodi lunghi ed in località remote
- ◆ *communication*: capacità comunicativa per impegnare al meglio i propri collaboratori tenendo presenti le diversità di ruolo e di livello professionale (ingegneri, tecnici, operai) nelle varie situazioni operative.

Ovviamente sono indispensabili le competenze specifiche, che nel settore delle rinnovabili sono in particolare riconducibili alla conoscenza approfondita dei sistemi elettrici, delle connessioni alla rete, dei sistemi in alta e media tensione, delle tematiche legate alla stabilità della rete elettrica e dei meccanismi di riserva, del funzionamento del mercato e dell'assetto regolatorio.

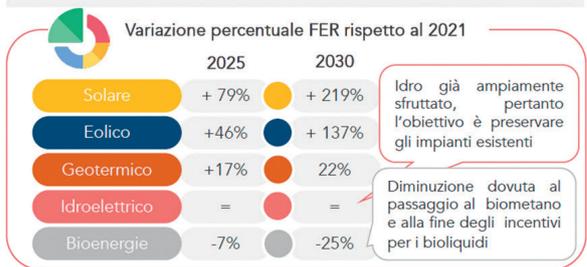
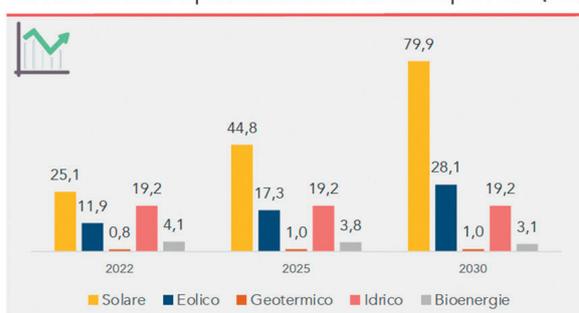
Come si vede servono giovani preparati professionalmente ma flessibili nelle risposte a scenari mutevoli, ben lontano da attività ripetitive e perfettamente individuate/programmate: una nuova generazione di giovani che siano altresì credibili sul territorio, tali da far riscoprire nella transizione energetica le condizioni per un progresso orientato al benessere che soddisfi contemporaneamente i bisogni economici e sociali.

Saranno creati, come visto, nuovi posti di lavoro ed è prevedibile un miglioramento della salute (riduzione dell'inquinamento atmosferico ed acustico), così come di una maggiore equità e coesione sociale (riduzione delle disuguaglianze sociali mediante un accesso equo per tutti alle risorse ed ai servizi). La partecipazione dei cittadini ai processi decisionali può rafforzare il senso di responsabilità collettiva, favorendo il necessario cambiamento nei modelli di consumo, verso modelli più sostenibili.

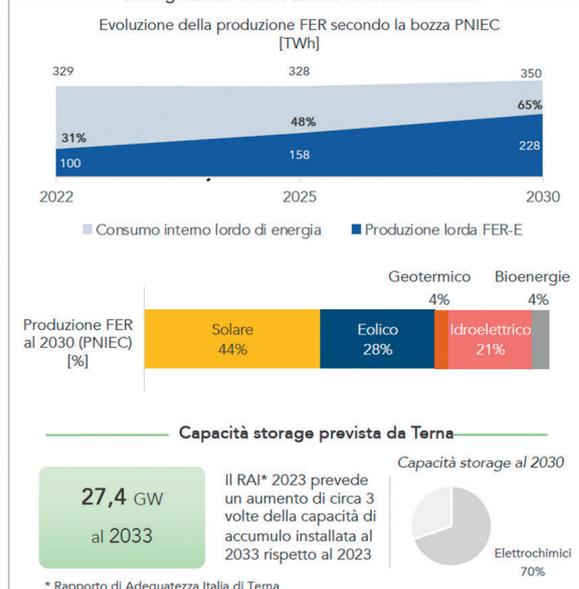
La transizione energetica/ecologica è un processo complesso, accompagnato da un notevole impatto sulla società, e dobbiamo pertanto garantire che sia giusta ed inclusiva.

## SCENARI DI SVILUPPO ELETTRICO ITALIANO ED EUROPEO

Evoluzione della capacità rinnovabile installata per fonte (GW)



L'integrazione delle FER nel sistema elettrico



# IL SISTEMA FEDERMANAGER



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

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

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

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

- ◆ L'Assemblea degli Associati
- ◆ L'Assemblea dei Delegati
- ◆ Il Consiglio Direttivo
- ◆ La Giunta Esecutiva
- ◆ Il Presidente

- ◆ Il Vicepresidente
- ◆ Il Tesoriere
- ◆ Il Collegio dei Revisori dei Conti
- ◆ Il Collegio dei Proviviri
- ◆ Il Direttore

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

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

L'Associazione è dotata di una struttura operativa di supporto costituita da collaboratori diretti per la erogazione di servizi agli associati e per il presidio di attività gestionali e amministrative, nonché di assistenza agli Organi sociali. Il numero di dipendenti al 31 dicembre 2023 è pari a 12 unità, di cui 1 dirigente.

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

Questo sistema, denominato sistema Federmanager, è un sistema "aperto" e si è arricchito nel tempo di nuovi

soggetti, molti dei quali costituiti su iniziativa della stessa Federmanager, allo scopo di rafforzare le capacità di intervento, di migliorare la gamma dei servizi offerti agli associati e la loro efficienza, di condividere strumenti attuativi dei contratti collettivi stipulati e, in generale, di meglio tutelare gli interessi della categoria rappresentata.

Al 31 dicembre 2023, il sistema Federmanager è composto da decine di **Associazioni Territoriali** direttamente rappresentative dei dirigenti industriali, in servizio ed in pensione

e altre Organizzazioni rappresentative di varie categorie professionali (associazioni federate e collegate).

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

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

## GLI ASSOCIATI

Nel 2023 il numero dei manager associati a Federmanager Roma ha sostanzialmente confermato i dati degli anni precedenti, registrando un aumento per gli iscritti in servizio.

### DATI QUANTITATIVI RELATIVI AGLI ASSOCIATI

di cui il **15,06%** donne e il restante **84,93%** uomini per gli anni dal 2018 al 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
N° iscritti in pensione	4.537	4.568	4.520	4.606	4.530	4.456
N° iscritti in servizio *	4.862	5.041	5.106	5.105	5.145	5.331
N° iscritti totali	9.399	9.609	9.626	9.711	9.675	9.787

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

### ASSOCIATI IN SERVIZIO SUDDIVISI, IN PERCENTUALE, PER FASCIA DI ETÀ PER GLI ANNI DAL 2018 AL 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
under 45	11,18	10,25	9,10	8,62	8,82	8,87
46-50	16,63	16,20	15,53	14,96	13,61	12,15
51-55	24,01	22,11	21,52	20,80	21,05	21,09
56-60	25,77	27,50	28,82	29,26	28,36	27,64
61-65	18,58	18,51	19,96	20,96	22,74	24,05
over 65	3,83	5,43	5,06	5,40	5,42	6,20

# SERVIZI AI SOCI E RISULTATI OPERATIVI

Al fine di perseguire i propri scopi istituzionali di rappresentanza, tutela e promozione dell'immagine e del ruolo dei Manager di Aziende Industriali, Federmanager Roma si occupa delle problematiche individuali e collettive della categoria, nelle situazioni più diverse, offrendo loro molteplici servizi, quale che sia la loro condizione: dirigenti in servizio, inoccupati, in pensione, quadri superiori o alte professionalità.

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

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

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

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

**Conciliazioni in sede sindacale.**

**Elaborazione di conteggi relativi alle spettanze di fine rapporto e ai trattamenti pensionistici.**

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

**Patronato 50&PIÙ - Enasco**

**Sportello Fasi-Assidai** Rivolto a tutti gli iscritti Federmanager Roma ed esteso anche alle vedove ed ai

familiari, non iscrivibili, che usufruiscono della copertura Fasi -Assidai. Lo sportello fornisce assistenza per la presentazione delle pratiche o per chiarimenti riguardanti i rimborsi.

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

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

## INDICATORI DI PERFORMANCE

**Conciliazioni.** Nel 2023 sono stati firmati n. **429** verbali di conciliazioni in sede sindacale, di cui:

Dati di riepilogo	N. 429
Risoluzioni	276
Transazioni varie	151
Mutamento di posizione	2

Il numero complessivo dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro è maggiore rispetto al dato del 2022 (2022: n. 190 risoluzioni).

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

Per l'anno 2023 il dato relativo ai Colleghi con requisiti pensionistici usciti dalle aziende si attesta intorno al **55%** sul totale delle risoluzioni del rapporto di lavoro, frutto anche degli accordi sottoscritti per la costituzione del Fondo ex art. 4 Legge 92/2012 - Isopensione e dei Contratti di Espansione, nello specifico, il dato delle cessazioni del rapporto di lavoro per Isopensione ed Espansione si attesta intorno al **48%** sul totale delle risoluzioni.

In particolare, sono stati firmati **276** verbali di conciliazione per risoluzione del rapporto di lavoro, declinati come da tabelle seguenti:

### MODALITÀ DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CONSENSUALE		DIMISSIONI VOLONTARIE	
Pensionamento	18	Nuova opportunità di lavoro	1
Pensionamento Fondo art 4 (Isopensione)	105		
Pensionamento Espansione	29		
Esodo	49		
Nuova opportunità di lavoro	3		
<b>Totale</b>	<b>204</b>	<b>Totale</b>	<b>1</b>

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI		LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>Totale</b>	<b>50</b>

### DATI RELATIVI AI DIRIGENTI:

POSIZIONE AZIENDALE	n. 276
Direzione Generale	29
Risorse umane	17
Amministrazione/Legale	17
Acquisti/Logistica	8
Controllo di Gestione/Qualità	6
Commerciale/Marketing	58
Tecnica/Produzione	70
Sistemi informativi	18
Comunicazione	4
Finanza	2
Ricerca	8
Altro	39

ETA' ANAGRAFICA	n. 276
Fino a 45 anni	4
da 46 a 50 anni	13
da 51 a 55 anni	23
Oltre 55 anni	236

GENERE	n. 276
N. uomini	244
N. donne	32

## DATI RELATIVI ALLE AZIENDE:

DIMENSIONE AZIENDALE	n. 276
Fino a 3 dirigenti	3
da 4 a 10 dirigenti	9
da 11 a 20 dirigenti	8
da 21 a 50 dirigenti	27
da 51 a 100 dirigenti	51
oltre 100 dirigenti	178

SETTORE AZIENDALE	n. 276
Meccanico/Siderurgico	1
Energia	58
Gomma/Plastica/Ceramica	1
Chimico/Farmaceutico	23
Costruzioni/Impiantistica	4
Alimentare	5
Informatica/Elettronica/TLC	167
Grafica/Cartaria	1
Trasporto/Servizi	14
Consulenza Aziendale	2

## CONCILIAZIONI DATI STATISTICI RELATIVI AL TRIENNIO 2021-2022-2023

	2021	2022	2023
ACCORDI DI SOLIDARIETA' (Riduzione Retribuzione)	2	0	0
NOVAZIONI (retrocessione a quadro)	5	0	0
MUTAMENTO POSIZIONE	1	1	2
TRANSAZIONI VARIE	20	7	151
RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	310	190	276
<b>TOTALE</b>	<b>338</b>	<b>198</b>	<b>429</b>

**Sportello Fasi-Assidai.** Nell'anno 2023, abbiamo continuato a dare assistenza a Soci e non Soci non iscrivibili (quali vedove e familiari iscritti ad Assidai) di Federmanager Roma, registrando un totale di **3850** consulenze, di cui **2768** consulenze telefoniche, per informazioni generiche ed assistenza per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente stesso delle pratiche e delle integrazioni, e **1082** consulenze gestite via mail.

Sono state lavorate **n. 2879** pratiche di cui **n. 1.359** pratiche Fasi, **n. 1.499** pratiche Assidai e **n. 21** Pratiche Prodotto Unico (Fasi/Assidai)

Sono stati, inoltre, inviati **n. 61** piani di cure odontoiatriche.

CONSULENZE	N. 3.850
Assistenza telefonica per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente delle pratiche/integrazioni Fasi ed Assidai e per le informazioni generiche	2768
Mail per assistenza Fasi ed Assidai	1082

PRATICHE LAVORATE	N. 2.879
Pratiche Fasi	1359
Pratiche Assidai	1499
Pratiche Prodotto Unico (Fasi/Assidai)	21

**Sportello Consulenza Legale, Contrattuale e Sindacale.** Nel 2023 il numero totale delle consulenze legali sono state pari a 515 svolte con la consulenza dell'Avv. Stefano Minucci.

Le consulenze e vertenze gestite dall'ufficio Sindacale, in materia di temi collegati al CCNL, al rapporto di lavoro (instaurazione, svolgimento, cessazione, ecc.), sono state pari a 1307.

**Sportello Consulenza Previdenziale - Patronato.** Nel 2023 l'Ufficio Previdenza ha fornito consulenze relative alla situazione previdenziale degli iscritti, rappresentando, in funzione dei requisiti maturati e/o maturandi, i percorsi opzionabili e le possibili decorrenze del trattamento pensionistico attraverso un'analisi preliminare della storia lavorativa e contributiva.

Inoltre, anche per l'anno 2023 è stata confermata la convenzione con il Patronato Enasco, arricchendo così la consulenza previdenziale già fornita con tutti i servizi tipici di un Patronato. Fra questi: presentazione telematica delle domande di pensione; istruzione e presentazione delle domande di invalidità e di accompagnamento; richiesta di NASPI, riscatti di laurea; recupero di periodi contributivi.

Le consulenze gestite dall'Ufficio Previdenziale sono state complessivamente pari a 837, 494 gestite unicamente dal Patronato Enasco per sostituzione maternità.

**Sportello Assistenza Fiscale.** Come di consueto, nel periodo aprile-giugno 2023, Federmanager Roma ha attivato presso la propria sede un Centro di raccolta e inoltro dei modelli fiscali, al fine di agevolare gli associati nell'espletamento delle relative pratiche e, in particolare, nell'elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico e Imu. Nel 2023 Sono state gestite 170 consulenze.

**Sportello Orientamento Professionale.** Nel corso del 2023 il servizio di Sportello di Orientamento ha assistito 8 dirigenti. Tale servizio consiste nel fornire informazioni generali sul mercato di riferimento, supporto nella stesura di un CV efficace, illustrare il servizio di Outplacement o di Consulenza di Carriera.

CONSULENZE	N. 3.270
Consulenze Sindacali – Contrattuali	1307
Consulenze Legali	515
Conciliazioni	429
Consulenze Previdenziali	837
Consulenze Sportello Fiscale	170
Consulenza Medico Legale	4
Sportello di Riorientamento	8

**Rinnovi e costituzione delle R.S.A.** Nel corso del 2023 sono state rinnovate/costituite le RSA di: ACQUIRENTE UNICO, ANAS, AUTORITÀ SISTEMA PORTUALE MAR TIRRENO CENTRO SETTENTRIONALE, CSEA (Cassa per i Servizi Energetici e Ambientali), ENI LIVE, G.M.E. (Gestore Mercati Energetici), G.S.E. (Gestore Servizi Energetici), GRUPPO AUTOSTRADE, TERNA, TRENITALIA.

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

motivazioni alla base del trasferimento di azienda e dare garanzie circa il mantenimento dell'occupazione senza alterazioni di condizioni economiche contrattuali.

Nel corso del 2023, sono pervenute **n. 35** procedure ex art. 47 e Federmanager Roma ha esperito **N. 5** procedure.

**Procedure ex art. 4 e 24 L. 223/1991.** La Legge 23 luglio 1991, n. 223, prevede una specifica disciplina che regola le modalità di attuazione dei licenziamenti collettivi. Nella sua versione originaria, la Legge n.223/91 escludeva la categoria dei dirigenti dal suo ambito di applicazione. La Direttiva comunitaria 98/59/CE, al fine di avvicinare le legislazioni dei vari Stati membri dell'Unione Europea in materia, ha stabilito che le procedure di licenziamento collettivo previste per i dipendenti dovessero trovare applicazione anche per i dirigenti. L'Italia, quindi, ha provveduto ad adeguare la normativa che regola i licenziamenti collettivi tramite la modifica dell'art. 24 della legge 223/1991 così come stabilito dall'art. 16 della Legge n. 161 del 30 ottobre 2014 (c.d. «Legge Europea 2013-BIS») che è entrata in vigore il 25 novembre 2014, pertanto i dirigenti vengono ora inclusi nelle procedure di licenziamento collettivo e computati ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale dell'azienda (15 dipendenti) e del numero dei lavoratori interessati dai licenziamenti (n. 5). Nel corso del 2023 sono pervenute **n. 20** procedure e Federmanager Roma ha esperito **n. 9** procedure.

**Formazione.** La formazione continua è essenziale per il successo di un'organizzazione in un ambiente imprenditoriale competitivo e in costante evoluzione. I manager sono responsabili di prendere decisioni cruciali che influenzano la redditività, la produttività e la cultura aziendale. Una formazione manageriale efficace aiuta i leader a sviluppare le competenze necessarie per gestire con successo i team, risolvere i problemi complessi, comunicare in modo efficace e ispirare i collaboratori a raggiungere i propri obiettivi. Attraverso la formazione manageriale, i manager possono migliorare le proprie capacità decisionali, leadership e gestione delle risorse, contribuendo così al successo a lungo termine dell'azienda.

È fondamentale, pertanto, che nelle logiche di sviluppo e crescita professionale la formazione sia considerata indispensabile in ogni fase del percorso lavorativo: puntare sulla propria formazione si rivela un investimento fondamentale per il successo professionale e personale a lungo termine.

Nel corso dell'anno 2023 Federmanager Roma ha proceduto, unitamente ad Unindustria, alla condivisione dei Piani formativi per attivare e finanziarie tramite Fondirigenti una serie di iniziative formative rispondenti alle nuove esigenze tanto dell'impresa quanto, soprattutto, del dirigente.

**Piani Formativi Aziendali c/formazione.** I Piani Aziendali e di Gruppo sono lo strumento, promosso da Fondirigenti, per consentire alle aziende aderenti di utilizzare le risorse

disponibili per finanziare interventi formativi ad hoc per i propri dirigenti. Questi Piani possono essere presentati in ogni momento dell'anno, per rispondere in modo rapido alle esigenze competitive e di sviluppo, alle mutazioni del contesto, alle necessità di ampliamento e aggiornamento delle competenze del management.

**Avvisi – Formazione Finanziata** A fine 2022 e nel corso del 2023 Fondirigenti, Fondo Interprofessionale per la formazione professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, ha promosso, su tutto il territorio nazionale, quattro Avvisi:

**AVVISO 2/2022: Leadership femminile per il cambiamento: investire nella formazione delle donne per la competitività delle imprese**

Gli Organi statutari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 1,5 milioni di euro per contribuire alla crescita della competitività aziendale grazie all'investimento formativo sul talento femminile.

L'Avviso, attraverso interventi formativi rivolti allo sviluppo delle competenze manageriali femminili, ha rappresentato uno strumento concreto a supporto della riduzione del gender gap in coerenza con le priorità della Missione 5 del PNRR - Inclusione e coesione.

I destinatari dei Piani formativi erano esclusivamente dirigenti donne di aziende aderenti e neo-aderenti al Fondo. Le proposte formative dovevano rientrare in una delle seguenti 5 Aree di intervento:

- ◆ Sostenibilità ambientale e sociale
- ◆ Transizione digitale
- ◆ Gestione dei rischi e delle crisi: energetica, finanziaria, supply chain e della cybersicurezza
- ◆ Competenze per il cambiamento
- ◆ Competenze per la valorizzazione della Diversity & Inclusion

**AVVISO 1/2023: Rafforzare il learning mindset manageriale per guidare l'innovazione, la sostenibilità e la resilienza delle imprese**

Gli Organi statutari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 8 milioni di euro per rafforzare alcune fra le competenze più rilevanti per affrontare le principali transizioni e gli elementi di incertezza che le imprese sono chiamate a fronteggiare, puntando a favorire nei dirigenti un approccio manageriale che ponga l'apprendimento al centro dei percorsi di trasformazione aziendale.

Due i focus previsti dall'Avviso: il sostegno alla partecipazione delle Piccole Imprese, che mostrano un accesso ancora limitato alla formazione finanziata dal Fondo, e la promozione di aggregazioni tra imprese che in varie forme

collaborano tra di loro, ad esempio nelle filiere, nelle reti, nella catena di subfornitura.

I Piani formativi potevano essere presentati in forma singola o aggregata e le proposte formative dovevano rientrare in uno dei seguenti 9 ambiti di intervento relativi a 3 macro Aree: Innovazione, Sostenibilità, Resilienza.

### Innovazione:

1. Trasformazione digitale dei processi aziendali produttivi, logistici, di vendita
2. Governo dei dati
3. Cybersecurity

### Sostenibilità

4. Sostenibilità ambientale
5. Sostenibilità sociale
6. Sostenibilità economica

### Resilienza

7. Rischi finanziari
8. Cambiamenti nei mercati
9. Cambiamenti organizzativi

### AVVISO 2/2023: La crescita dei giovani dirigenti per la crescita delle piccole e medie imprese

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 1 milione di euro per contribuire alla crescita della competitività aziendale grazie all'investimento formativo sui giovani dirigenti.

L'Avviso ha rappresentato uno strumento concreto a supporto della riduzione dello "spread" che caratterizza la formazione manageriale dei giovani manager attraverso interventi formativi incentrati sul rafforzamento di soft skills.

I destinatari dei Piani formativi erano esclusivamente

dirigenti nati a partire dal 1° gennaio 1979 occupati presso PMI aderenti e neo-aderenti al Fondo.

Le proposte formative dovevano presentare caratteristiche di originalità e personalizzazione sia nei contenuti che nelle metodologie e rientrare in una delle seguenti 3 Aree di intervento:

- ◆ Crescita della capacità individuali
- ◆ Crescita delle capacità relazionali
- ◆ Crescita delle capacità strategiche

### AVVISO 3/2023: Upskilling e Reskilling manageriale per la ripartenza delle imprese

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 1 milione di euro per rafforzare le competenze dei manager che operano in aziende che stanno affrontando difficoltà economiche e produttive.

In particolare, l'Avviso ha rappresentato uno strumento per supportare le politiche attive del lavoro favorendo l'upskilling e il reskilling del management coinvolto nei processi di riorganizzazione.

I destinatari dei Piani formativi erano i dirigenti delle aziende, aderenti e neo-aderenti al Fondo, che hanno ottenuto tra il 1° gennaio 2023 e il 13 novembre 2023, l'autorizzazione relativa ad una tra le seguenti misure di integrazione salariale: CIGO/CIGS/FIS.

Le proposte formative dovevano presentare caratteristiche di originalità e personalizzazione sia nei contenuti che nelle metodologie e rientrare in una delle seguenti 3 Aree di intervento:

- ◆ Difficoltà finanziarie
- ◆ Difficoltà operative
- ◆ Cambiamenti dei mercati e del contesto esterno

Di seguito i dati forniti da Fondirigenti relativi ai Piani Formativi approvati dal Fondo nell'anno 2023 nel nostro territorio di rappresentanza (RM-FR-RI-VT):

PIANI AZIENDALI CONTO FORMAZIONE	
N° Piani	97
N° Dirigenti in formazione	2484
Ore di formazione	62000
Importo Finanziato	3,2 milioni di euro

PIANI AVVISO 2/2022	
N° Piani	18
N° Dirigenti in formazione	31
Ore di formazione	1904
Importo Finanziato	204.684,00 euro

PIANI AVVISO 1/2023	
N° Piani	41
N° Dirigenti in formazione	109
Ore di formazione	6110
Importo Finanziato	474.139,00 euro

PIANI AVVISO 2/2023	
N° Piani	5
N° Dirigenti in formazione	7
Ore di formazione	350
Importo Finanziato	61.905,00 euro

PIANI AVVISO 3/2023	
N° Piani	1
N° Dirigenti in formazione	1
Ore di formazione	80
Importo Finanziato	12.500,00 euro

### Certificazioni delle competenze

Nel corso del 2023 la nostra Federazione ha proseguito il percorso avviato nel 2017, attraverso Be Manager e in collaborazione con RINA SERVICES, per la certificazione delle competenze manageriali, al fine di favorire una più agevole ricollocazione alla luce dei profili più ricercati dall'attuale mercato del lavoro.

Nel 2023, a livello territoriale, sono stati certificati **18** profili, di cui:

Profili	Certificati
Innovation Manager	10
Sustainability Manager	6
Temporary Manager	2
<b>Totale</b>	<b>18</b>

# COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO

Nel 2023 è proseguito l'impegno per la realizzazione dei progetti seguiti dai gruppi di lavoro costituiti all'interno delle Commissioni (Sindacale, Previdenza e Assistenza, Studi e Organizzazione). Nell'ambito di tali gruppi tanti, tra colleghi e colleghe, si sono resi disponibili a collaborare per realizzare ed implementare i progetti concordati con il Consiglio Direttivo.

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

## COMMISSIONE SINDACALE

Nel corso del 2023 la Commissione Sindacale coordinata dal Dott. Gustavo Troisi (Consigliere Federmanager Nazionale e Unione Regionale Industria Lazio, nonché Consulente Aziendale in ambito Pianificazione Strategica, Controllo Gestione, Risk Management e Sostenibilità) ha dato seguito agli impegni assunti nel corso del 2022.

Il team - selezionato nel corso del 2022 - e caratterizzato da competenza, esperienza e varietà di settore di provenienza, ha operato con compattezza ed efficienza.

L'obiettivo prefissato era quello di:

- a) avere piena evidenza dei temi e delle problematiche più sentite dai Dirigenti,
- b) sviluppare i temi più rilevanti,
- c) fare "sharing" di best practices,
- d) far crescere lo spirito di squadra. con conseguente aumento della percezione dei servizi resi.

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

Troisi Gustavo – Coordinatore

Bertoni Maria Grazia

De Sisti Silvio

Levato Antonio

Milia Rossella

Poli Michele

Prosdocimo Alessandro

Tarquini Giovanni

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

In tal senso nel corso del 2023 è stata lanciata una survey finalizzata ad una analisi della popolazione ed alla individuazione delle tematiche di maggior interesse da parte dei

Dirigenti, anche in relazione alle fasce di età, al fine di poter poi sviluppare filoni di attività da sviluppare focalizzati per temi ed età.

Dalla survey sono emerse le aree di maggior interesse per i dirigenti sulla base di cui sono in corso di lancio iniziative e task ad hoc.

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

## COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

La commissione Previdenza e Assistenza, attualmente coordinata dal Collega Giuseppe Straniero (dal maggio 2023 Presidente di Previdai) ha svolto le sue attività seguendo due principali direttrici:

Innanzitutto, si è occupata, con la consolidata esperienza degli Addetti della struttura, di assistere i colleghi nella definizione e comprensione del proprio quadro previdenziale generale. Spesso, infatti, questi arrivano in prossimità della fine della carriera lavorativa praticamente ignari della propria situazione pensionistica prospettica e per questo risulta loro praticamente indispensabile un concreto aiuto tecnico-operativo.

Si tratta di un servizio consulenziale da sempre molto apprezzato, che ha avvicinato alla realtà di Federmanager dirigenti che prima non avevano mai avuto occasione di frequentare il loro Sindacato.

La seconda direttrice di intervento ha visto un forte coinvolgimento della Commissione, soprattutto nella persona del Presidente Straniero, nel dibattito pubblico su temi importanti per la previdenza dei manager: dall'opportunità di ottenere una fiscalità di maggior favore per la previdenza complementare alla necessità sempre più pressante di diffondere l'educazione previdenziale anche tra i dirigenti, soprattutto i più giovani. Un'attività che culminerà quest'anno con l'avvio del progetto "Le rotte della previdenza", che ha l'obiettivo di sopperire alla carenza di visione di insieme della previdenza, di programmazione di lungo periodo, raccogliendo sotto un unico ombrello strumenti, conoscenze e professionalità da mettere a disposizione dei dirigenti nelle varie fasi della vita lavorativa; accompagnandoli nella pianificazione del futuro non solo dal punto di vista della carriera, ma anche da quello previdenziale.

## COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E STUDI

Nel corso del 2023, in stretta collaborazione con il responsabile della Comunicazione Mauro Marchi, è proseguita l'attività redazionale relativa alla rivista di Federmanager Roma "Professione Dirigente". Ad eccezione di un limitato numero di copie, destinate perlopiù ad interlocutori istituzionali, si è deciso di trasformare l'invio di tale rivista da modalità "cartacea", a modalità "on line", con evidenti risparmi gestionali.

La rivista è sempre presente sul sito del sindacato, a disposizione di chi vuole farne una lettura più approfondita. Sempre con il coordinamento del responsabile della comunicazione e l'attento e continuo lavoro della struttura, si è notevolmente incrementata la presenza di Federmanager Roma, sul social maggiormente seguito, in particolare dai dirigenti in servizio: LinkedIn. Ogni iniziativa di rilievo particolare ha trovato un'adeguata pubblicazione all'interno di tale social.

Si è partecipato, con il coordinamento di Nicola Tosto, responsabile della Commissione Modifiche Statutarie, alla stesura di quest'ultimo, nonché del regolamento elettorale conseguente alle notevoli modifiche statutarie approvate dall'assemblea dei delegati.

Dopo la fase di progettazione del 2022, è stato avviato, nel 2023, il corso di formazione sul risk management. Coordinato dal collega di Autostrade Roberto Salvi, tale corso è stato un successo in termini di adesione, rispondendo ad un'effettiva domanda formativa da parte dei colleghi delle aziende interessate. Il corso, infine, non solo si è autofinanziato, ma ha anche generato un piccolo margine a favore dell'organizzazione.

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

## COMMISSIONE MODIFICHE STATUARIE

Federmanager Roma ha finalmente un nuovo Statuto. Più moderno, più adeguato ai tempi che viviamo, più vicino – per quanto possibile – a quello di Federmanager nazionale. Se ne sentiva la necessità da molti anni, ma le procedure estremamente rigide previste dallo statuto del 1944 all'atto della formazione dello "SRDAI" (Sindacato Romano Dirigenti Aziende Industriali) lo avevano impedito. Pensiamo che per qualsiasi modifica bisognava indire un referendum che per la sua validità doveva portare al voto la metà più uno degli iscritti (oltre 4500 colleghi!)

e che la metà più uno di questi si esprimesse a favore! Per rendere più facile, mantenendo tutte le garanzie necessarie, le procedure di modifica, nel 2012 è stato celebrato un referendum con il quale, con uno sforzo organizzativo imponente, è stata creata l'Assemblea dei Delegati composta da 60 membri che ha il compito di approvare definitivamente le eventuali modifiche proposte dal Consiglio direttivo.

Avendo così creato le condizioni per procedere ad una serie di modifiche non più rinviabili, nel 2022 il Consiglio direttivo ha varato una apposita commissione formata da nove componenti (successivamente integrata con altri cinque colleghi) rappresentativa di tutte le "anime" della nostra Organizzazione: giovani, donne, in servizio, in quiescenza, ecc.

La Commissione si è subito attivata esaminando approfonditamente ogni articolo dello statuto, con il contributo spontaneo di colleghi anche non facenti parte della Commissione.

Dopo numerose riunioni, è stato varato all'unanimità un documento che raccoglie le proposte condivise ritenute più urgenti. Il documento è stato esaminato in molte riunioni del Consiglio direttivo che lo ha esaminato, discusso, implementato e, in alcuni casi modificato, ma alla fine lo ha varato quasi all'unanimità per l'invio alla Assemblea dei delegati che ha il compito di approvarlo definitivamente.

Le modifiche più significative riguardano gli articoli 15 e 17 (Consiglio Direttivo), l'art. 18 (Giunta Esecutiva) e l'art. 21 (Collegio dei Revisori dei Conti).

I due nuovi articoli sono: l'art. 19 bis (ruolo del Vicepresidente) e l'art. 24bis (costituzione di Gruppi permanenti). Il nuovo art. 15 prevede, prioritariamente, il rafforzamento della presenza femminile e dei giovani dirigenti nel consiglio al fine di incoraggiarne la partecipazione ed il ruolo in conformità a quanto più volte sostenuto da molti componenti del nostro consiglio e dei Vertici di Federmanager nazionale. È una novità assoluta nel mondo Federmanager!

Introduce poi un sistema di elezione dello stesso Consiglio Direttivo e degli altri Organi di Federmanager Roma più moderno prevedendo che, salvo particolari casi, si voti per via telematica.

Il nuovo art. 17 invece sancisce definitivamente la possibilità che lo svolgimento del consiglio possa avvenire per via telematica, senza limitazioni, adeguando quindi la forma a quello che ormai da qualche anno, anche a causa del COVID, è prassi consolidata.

La modifica all'art. 18 prevede, in coerenza con quanto detto, la partecipazione dei coordinatori dei Gruppi Giovani, Minerva (donne) e Pensionati.

Infine, l'art.21 modificato, prevede l'elezione separata del Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti e dei suoi componenti.

Dei due nuovi articoli inseriti nello statuto il primo (19bis) riguarda la disciplina del ruolo del Vicepresidente ed il secondo (24bis) la costituzione e la disciplina di un Gruppo Minerva, un Gruppo Giovani ed un Gruppo Pensionati.

Si tratta anche, in questo caso, di rafforzare e dare spazio all'interno degli organi dirigenti di Federmanager Roma a realtà significative della nostra organizzazione che spesso non hanno trovato finora la giusta valorizzazione.

Il documento contiene anche numerose altre proposte di modifica alcune delle quali poco più che formali, altre tese ad avvicinare per quanto possibile il nostro statuto a quello di Federmanager nazionale.

Il Consiglio Direttivo lo scorso 20 novembre 2023, ha approvato praticamente all'unanimità le proposte della Commissione.

L'Assemblea dei Delegati, tenutasi il 25 gennaio 2024, apprezzando le proposte del Consiglio Direttivo, e ha approvate con un solo voto contrario.

Ora per l'entrata in vigore del nuovo statuto manca un ultimo adempimento. L'approvazione da parte del Consiglio direttivo del Regolamento necessario per dare attuazione piena al nuovo Statuto.

La Commissione per le Modifiche Statutarie, incaricata dal Consiglio Direttivo anche per questo compito, ha già sottoposto una prima bozza al Consiglio Direttivo confidando che, in tempi brevi, lo stesso Consiglio Direttivo approverà il Regolamento in modo che le prossime elezioni, previste entro il 2024, saranno svolte con il nuovo Statuto pienamente operativo.

# COMUNICAZIONE, INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO

## COMUNICAZIONE INTEGRATA DI FEDERMANAGER ROMA 2021 - 2024

La strategia adottata nel triennio in corso, si basa su un piano di Comunicazione integrato impostato per rispondere a tre quesiti essenziali:

### COSA DIRE?

Ovvero i contenuti della comunicazione: i messaggi chiave da trasmettere agli Associati o gli Stakeholder o alle Istituzioni.

### COME DIRLO?

Ovvero il *tone of voice*: lo stile con cui ci si esprime. Il tono della comunicazione è stato ponderato sulla base dei targets ed è stato espresso graficamente secondo linee guida elaborate e predefinite che ha permesso di avere una continuità grafica dimensionale nel tempo.

### CON QUALE FREQUENZA?

Ovvero il volume e l'intensità della comunicazione. Il piano è stato realizzato considerando il mix tra eventi, magazine associativo, social, LinkedIn tenendo in considerazione l'efficienza dei vari mezzi; ovvero direttamente proporzionale al budget disponibile per la comunicazione associativa. Questo si è reso necessario per avere piani di comunicazione realizzabili, calibrati sui budget a disposizione, e così ripetibili nel tempo. La continuità della comunicazione ha rappresentato un forte legame con gli Associati.

Nello specifico il piano è stato realizzato attraverso la pianificazione dei seguenti mezzi:

- ◆ Magazine associativo
- ◆ Bilancio Sociale
- ◆ Assemblea pubblica su argomenti di interesse sia di categoria che nazionali
- ◆ Organizzazione e sponsorizzazione di incontri, webinar ed eventi
- ◆ Relazioni pubbliche (rafforzamento della reputazione aziendale e relazioni con stakeholder)
- ◆ Networking tra associati e targets,
- ◆ Media tradizionali (tv, Radio)
- ◆ Internet (sito WEB)
- ◆ Social Network (LinkedIn)

Per la realizzazione del piano è stato costituito un team al quale hanno partecipato, Mauro Marchi (coordinatore), Antonio Amato, Armando Bianchi, Marisella Cardaci, Luciano Flussi, Palmieri Tommasa, Tiberi Alessandro con un importante contributo della nostra struttura: Carlo Imperatore, Irma Forleo, Valeria Pulcinelli.

Negli ultimi tre anni grazie al grande contributo dei colleghi Pino Noviello e Marco Zirulia, che ne hanno curato l'ideazione e preparazione, è stato elaborato il bilancio Sociale della nostra Associazione che ha permesso, in modo puntuale, la presentazione delle attività svolte nel corso di ogni singolo anno, con lo scopo di dare contezza di quanto realizzato per gli Associati.

## INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO

Numerosi i convegni e webinar organizzati sulle tematiche inerenti CCNL Dirigenti Industria, welfare, sanità, formazione, nuove tecnologie, Privacy, parità di genere, ESG e sicurezza che hanno registrato l'adesione di quasi 4.000 colleghi tra collegamenti streaming, piattaforme digitali e partecipazioni in presenza.

**Di seguito alcuni titoli:**



In sintesi, in considerazione del tipo di associazione alla quale apparteniamo che costruisce i propri processi decisionali su un modello partecipativo, un importante uso dei mezzi di comunicazione e di un linguaggio idoneo, ha contribuito alla condivisione delle decisioni rafforzando sia il senso di appartenenza che lo spirito associativo.

## RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

(dati aggiornati al 31 Maggio 2024)

◆ ACI INFORMATICA	◆ FERSERVIZI	◆ MBDA ITALIA
◆ ACQUIRENTE UNICO	◆ F.S. SISTEMI URBANI	◆ RETE FERROVIARIA ITALIANA
◆ AGECONTROL	◆ GESTORE MERCATI ENERGETICI	◆ SHELL ITALIA E&P
◆ AMA ROMA	◆ GESTORE SERVIZI ENERGETICI	◆ SITA
◆ ANAS	◆ GRUPPO AUTOSTRADE	◆ SOGEI
◆ ANPAL SERVIZI	◆ GRUPPO ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA	◆ SOGESID
◆ BRIDGESTONE	◆ IPZS	◆ SOGIN
◆ CSEA (Cassa per i Servizi Energetici e Ambientali)	◆ ITALFERR	◆ STRADA DEI PARCHI
◆ ENI LIVE	◆ KT - KINETICS TECHNOLOGY	◆ TECHNIP ENERGY
◆ ERICSSON TELECOMUNICAZIONI	◆ KUWAIT PETROLEUM ITALIA	◆ TELESPAZIO
◆ ESSO ITALIANA	◆ KYNDRYL ITALIA	◆ TERNA
◆ FERROVIE DELLO STATO	◆ LEONARDO (Lazio)	◆ THALES ALENIA SPACE ITALIA
		◆ TRENITALIA

## COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI

◆ GRUPPO ENEL | ◆ GRUPPO ENI | ◆ GRUPPO LEONARDO | ◆ GRUPPO TIM

## ASSOCIAZIONI SINDACALI ADERENTI A FEDERMANAGER

- ◆ **ADRAI** - Associazione Dirigenti Rai
- ◆ **ASSIDIFER FEDERMANAGER** - Associazione Sindacale Dirigenti Gruppo Ferrovie dello Stato
- ◆ **ASSIDIPOST FEDERMANAGER** - Associazione Sindacale Dirigenti Gruppo Poste Italiane
- ◆ **ASDE** - Associazione Sindacale Dirigenti Enav
- ◆ **ASDEPP** - Associazione Sindacale Dirigenti Enti di Previdenza Privatizzati

# SOCI ELETTI A RICOPRIRE CARICHE NELL'ORGANIZZAZIONE O IN ORGANISMI ESTERNI

- AMATO ANTONIO**..... Commissione Nazionale OIL&GAS – Coordinatore
- AMODEO CARMINE**..... CDi Manager – Consiglio di amministrazione – Componente
- AMOROSO ANDREA**..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo  
Delegazione Federale per le trattative – Componente
- BALLARÈ FRANCESCO** ..... FASI – Consiglio di amministrazione – Consigliere  
Congresso Nazionale – Membro eletto
- BARDOTTI ENRICO** ..... CIDA – Comitato Provinciale INAIL Viterbo
- BENZONI ANNAMARIA**..... Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva – Componente
- BRUNI PIETRO** ..... Commissione Nazionale Infrastrutture – Componente
- CALENO FEDERICO** ..... Commissione Nazionale Automotive – Componente
- CARDACI MARIA ROSARIA** ..... Consiglio Nazionale – Membro sostituto  
Congresso Nazionale – Membro eletto  
Comitato di Sorveglianza del PN Metro Plus e città media Sud  
2021.2027
- CARINI MAURIZIO**..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo
- CASTALDI ERNESTO**..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo
- CATALANO ROSJ**..... Collegio dei Revisori dei Conti Nazionale – Presidente  
PRAESIDIUM – Collegio sindacale – Sindaco supplente  
PREVINDAI – Collegio dei Sindaci – Membro supplente  
VISES – Organo di controllo e Revisore legale
- CILIBERTI OLGA** ..... 4.Manager – Collegio dei Revisori dei Conti – Membro effettivo
- CINQUEPALMI LUCA**..... FASDAPI – Consiglio di amministrazione - Consigliere  
PMI Welfare Manager – Consiglio di amministrazione – Consigliere
- DE SANCTIS ANTONIO** ..... FONDIRIGENTI – Consiglio di amministrazione – Consigliere
- ERAMO DONATO**..... CIDA – Comitato Provinciale INAIL Roma
- FAVARA FABRIZIO**..... F.I.C.T. Fédération Internationale des Cadres du Transport – Tavolo  
Trasporto Ferroviario – Componente
- FEBO MARIANGELA** ..... Comitato Esecutivo Gruppo Giovani Nazionale – Componente  
Coordinamento Nazionale Gruppo Giovani – Componente

<b>FEDELI EMILIANO</b> .....	Coordinamento Nazionale Gruppo Giovani – Componente Commissione Nazionale Innovazione – Componente
<b>FILIPPI GIUSEPPE</b> .....	FONDAZIONE IDI – Collegio Revisori dei Conti – Membro effettivo
<b>FLUSSI LUCIANO</b> .....	Consiglio Nazionale – Membro sostituto Congresso Nazionale – Membro eletto ASSIDAI – Consiglio di amministrazione – Consigliere
<b>GALLINA GERMANO</b> .....	Comitato di Sorveglianza del Programma Nazionale Equità nella Salute 2021-2027
<b>GARGANO GIACOMO</b> .....	PRAESIDIUM – Consiglio di amministrazione – Presidente
<b>GRAZIOSI SERGIO</b> .....	F.I.C.T. Fédération Internationale des Cadres du Transport – Presidente onorario
<b>GUALARIO GIOVANNI</b> .....	Commissione Nazionale Trasporti & Logistica – Componente
<b>IAQUANIELLO GAETANO</b> .....	Commissione Nazionale OIL&GAS – Componente F.E.C.E.R. – Executive Board – Componente
<b>IMPERATORE CARLO</b> .....	CIDA – Comitato Provinciale INPS di Rieti CIDA – Comitato Provinciale INPS Roma
<b>LO RUSSO CAPUTI ANDREA</b> ...	Comitato Nazionale Pensionati – Componente
<b>MARCHI MAURO</b> .....	ASSIDAI – Consiglio di amministrazione – Consigliere
<b>MARTINEZ ROBERTO</b> .....	Consiglio Nazionale – Membro effettivo Giunta Esecutiva Nazionale – Componente
<b>MEARELLI CARLO</b> .....	F.I.C.T. Fédération Internationale des Cadres du Transport – Vicepresidente settore ferroviario
<b>MELIS CINZIA</b> .....	Commissione Nazionale Infrastrutture – Componente Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva – Comitato esecutivo – Componente Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva – Componente
<b>MELONI GIUSEPPE</b> .....	CIDA - Commissione Territoriale Stelle al Merito del Lavoro – Rappresentante Federmanager
<b>NATALIZIA FRANCO</b> .....	CIDA – Comitato Provinciale INPS Frosinone CIDA – Comitato Provinciale CISOA Frosinone
<b>NERI SANDRO</b> .....	IWS – Consiglio di amministrazione – Consigliere CIDA – Comitato Regionale INPS – Rappresentante Federmanager
<b>NISIO CARLA</b> .....	Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva – Componente
<b>NOVIELLO GIUSEPPE</b> .....	PREVINDAPI – Consiglio di amministrazione – Consigliere
<b>PARRILLA PAOLO</b> .....	PREVINDAI – Consiglio di amministrazione – Consigliere Commissione Nazionale Lavoro e Welfare – Componente Congresso Nazionale - Membro eletto

- PERRONE PAOLA** ..... PREVINDAI – Collegio dei Sindaci – Membro effettivo  
Congresso Nazionale – Membro eletto
- PROSDOCIMO ALESSANDRO** Commissione Nazionale Telecomunicazioni – Componente
- SACCONI MARCO** ..... Collegio Nazionale dei Probiviri – Componente
- SALVI ROBERTO** ..... Commissione Nazionale Infrastrutture – Coordinatore
- SANTUCCI STEFANIA** ..... Congresso Nazionale – Membro eletto  
Commissione Nazionale Innovazione – Componente  
Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva – Componente  
Comitato di sorveglianza del PN Ricerca, Innovazione e Competitività  
per la transizione verde e digitale 2021.2027
- SBARDELLA BRUNO** ..... CIDA – Assemblea – Componente regionale
- SENESE SALVATORE** ..... MANAGER SOLUTIONS – Consiglio di amministrazione – Consigliere
- SIGNA SARA** ..... PREVINDAPI – Collegio Revisori dei Conti – Membro effettivo
- STRANIERO GIUSEPPE** ..... PREVINDAI – Consiglio di amministrazione – Presidente
- TIBERI ALESSANDRO** ..... Commissione Nazionale Intelligenza Artificiale – Componente  
Comitato di sorveglianza del PN Metro Plus e città media Sud  
2021.2027
- TOSTO NICOLA BIAGIO** ..... CIDA – Commissione Nazionale Stelle al Merito del Lavoro –  
Rappresentante Federmanager
- TRIVISONNO TERESA** ..... Commissione Nazionale Telecomunicazioni – Componente
- TROISI GUSTAVO** ..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo  
ASSIDAI – Collegio Sindacale – Componente effettivo  
PRAESIDIUM – Collegio Sindacale – Componente effettivo
- VENTURONI SARA** ..... Commissione Nazionale Infrastrutture – Componente
- ZANOBINI ALBERTO** ..... FONDAZIONE IDI – Consiglio di amministrazione – Consigliere  
Congresso Nazionale – Membro eletto  
CIDA – Gruppi di Lavoro CNEL – Transizione energetica equa e  
sostenibile – Rappresentante Federmanager  
Commissione Nazionale Sistema Elettrico
- ZEI GHERARDO** ..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo  
ASSIDAI – Assemblea – Componente  
PREVINDAI – Assemblea – Componente  
CIDA – Assemblea – Rappresentante federale  
Commissione Nazionale Lavoro e Welfare – Coordinatore  
Delegazione Federale per le trattative – Capo delegazione  
VISES – Consiglio di indirizzo – Componente  
Comitato di Sorveglianza presso PON Città Metropolitana 2014-2020
- ZUCHELLI NICOLETTA** ..... Consiglio Nazionale – Membro effettivo  
Congresso Nazionale – Membro eletto