

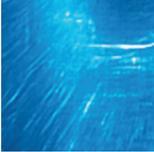
# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

ASSEMBLEA ORDINARIA 2025

4 GIUGNO 2025

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





# INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE.....	Pag. 4
HIGHLIGHTS 2024 .....	Pag. 7
VALORI DI RIFERIMENTO.....	Pag. 8
SFIDE E OPPORTUNITÀ.....	Pag. 9
IL SISTEMA FEDERMANAGER.....	Pag. 14
GLI ASSOCIATI .....	Pag. 15
SERVIZI AI SOCI E RISULTATI OPERATIVI .....	Pag. 16
COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO.....	Pag. 22
COMUNICAZIONE, INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO.....	Pag. 24
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI .....	Pag. 26
RSA COSTITUITE E/O RINNOVATE DA FEDERMANAGER NAZIONALE.....	Pag. 26
COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI (FEDERMANAGER NAZIONALE).....	Pag. 26
ASSOCIAZIONI SINDACALI ADERENTI A FEDERMANAGER .....	Pag. 26

## LETTERA DEL PRESIDENTE



Cari Colleghi,

sono trascorsi solo 4 mesi dalla mia elezione alla Presidenza di Federmanager Roma, un incarico che giunge dopo tre anni di esperienza come Vicepresidente al fianco del presidente uscente Gherardo Zei, e che rappresenta per me una forte responsabilità nei confronti della nostra realtà associativa e di tutti i colleghi che hanno riposto in me la loro fiducia, un attestato di stima per cui sono profondamente grato e che intendo onorare tenendo fede ai punti riportati nel mio programma elettorale.

Il 2024 è stato, tra l'altro, l'anno del rinnovo dei nostri organi sociali, con scadenze e adempimenti elettorali che si sono conclusi con la costituzione delle tre Commissioni, Organizzazione, Sindacale e Welfare e, soltanto recentemente, con i 3 gruppi statutari Minerva, Giovani e Seniores.

Ringrazio tutti i colleghi uscenti e gli eletti nei nuovi organi per i preziosi momenti di confronto sulle tematiche urgenti che ci hanno visti impegnati fin dai primi giorni con l'entusiasmo e lo spirito di collaborazione che mi auguro caratterizzino l'intero mandato di questa consiliatura.

Queste prime settimane di presidenza sono state particolarmente intense. Oltre all'insediamento della nuova Governance che mi accompagnerà nella guida di Federmanager Roma per i prossimi tre anni, abbiamo onorato numerosi impegni istituzionali, a livello locale e nazionale dedicando sempre attenzione prioritaria all'assistenza e ai servizi per i colleghi e per le loro famiglie.

È stato l'anno del rinnovo del nostro **CCNL**. Dopo oltre due anni di trattative, la Delegazione trattante Federmanager presieduta dal mio predecessore Gherardo Zei, ha concluso un accordo innovativo, forte, con maggiori tutele, con un crescente riconoscimento economico e che ha modernizzato la definizione di Dirigente per ricomprendervi le figure di elevata professionalità.

In una parola, il 2024 è stato un anno di CRESCITA.

Crescita in termini di progettualità, iniziative, tutele, servizi. Crescita in termini di adesioni al nostro network. Sono sempre di più i colleghi che scelgono di aderire a Federmanager Roma, di accedere ai nostri servizi e cogliere le opportunità che possiamo offrire loro.

Federmanager Roma ha superato per la prima volta i **10.000 iscritti** con **oltre 1000 colleghi** che hanno aderito alla nostra associazione **nel 2024**.

Vedremo più avanti, dai numeri di questo Bilancio, che abbiamo vissuto un anno impegnativo, ricco di incontri sul territorio con i colleghi, di relazioni con le aziende, di confronto con le istituzioni e di iniziative di successo. Un successo che si riflette anche all'interno della nostra Federazione, un lavoro di squadra che ha portato alla recente elezione di **oltre 40 colleghe e colleghi di Roma negli Organi nazionali**, Enti e Società di sistema, Fondi Bilaterali e Commissioni nazionali di settore.

Molte sono state le iniziative virtuose portate avanti dalla consiliatura uscente con il supporto delle **Commissioni Statutarie** e dei **Gruppi** di lavoro, ai quali tutti i colleghi interessati sono sempre invitati a partecipare.

Nel corso del 2024 la **Commissione Sindacale** coordinata dal collega Gustavo Troisi ha operato con compattezza ed efficienza per assolvere agli obiettivi prefissati e favorire un'interazione sempre più intensa con le RSA e proporre iniziative volte al pieno coinvolgimento dei colleghi all'interno delle aziende.

La **Commissione Previdenza e Assistenza**, coordinata dal collega Giuseppe Straniero, Presidente Previdai, si è occupata, con la consolidata esperienza degli addetti della struttura, di assistere i colleghi nella definizione e comprensione del proprio quadro previdenziale generale, servizio consulenziale da sempre molto apprezzato. 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 ottimo lavoro è stato svolto, nell'ambito della **Commissione Organizzazione** coordinata dal collega Paolo Parrilla, sul fronte della "Comunicazione" ad opera del Team, coordinato da Mauro Marchi, che ha impegnato alcuni colleghi del direttivo uscente e parte della struttura. È stato portato avanti il Piano di Comunicazione Integrata che ha rivolto particolare attenzione ai media digitali e alla nostra pagina LinkedIn, che ha acquisito, solo nel 2024, oltre 1500 followers, triplicando la visibilità rispetto agli anni precedenti, innovando di pari passo anche la rivista Professione Dirigente che è diventata una testata più moderna e quasi interamente digitale. Alto gradimento è stato manifestato anche per l'organizzazione dell'Assemblea che ha avuto ampia risonanza anche dal punto di vista mediatico.

In questo ultimo anno Federmanager Roma ha intrapreso passi importanti su molti fronti come l'importante successo portato a termine con il Direttivo uscente dalla **Commissione per le Modifiche Statutarie** coordinata dal collega Nicola Tosto. Grazie ad un paziente lavoro di squadra siamo riusciti ad eliminare elementi anacronistici e a dotare Federmanager Roma di un documento Statutario maggiormente rappresentativo in cui possa riconoscersi un'Organizzazione moderna, inclusiva e al passo con i tempi.

Tutte le principali iniziative progettuali sono state orientate alle esigenze manifestate dai colleghi attraverso la somministrazione di **Survey** tematiche che si sono rivelate uno strumento di ascolto importante per rispondere adeguatamente alle aspettative dei nostri iscritti.

Tra queste sono state molto apprezzate le iniziative di **networking** e di approfondimento, tra cui **convegni** e **webinar** organizzati sulle tematiche inerenti CCNL Dirigenti Industria, welfare, sanità, formazione, nuove tecnologie, Intelligenza Artificiale, 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.

Tutto questo è stato possibile grazie al prezioso supporto dei colleghi e delle colleghe impegnate nel Direttivo, nelle Commissioni e nei Gruppi Minerva, Giovani e Seniores, cuore e anima della nostra realtà associativa.

Grazie ai colleghi impegnati nel **Gruppo Seniores** è rimasta alta l'attenzione alla tutela dei colleghi e delle colleghe in pensione con costante attività di monitoraggio sulle novità legislative che ci impegna a livello locale e nazionale con il coinvolgimento della **CIDA** e della nostra Federazione.

Il **Gruppo Minerva Roma** ha potuto contare anche nel corso del 2024 sull'impegno e sulla professionalità di molte colleghe che hanno portato avanti progetti e iniziative volte a valorizzare il management femminile e a diffondere una cultura manageriale inclusiva, moderna e orientata al riconoscimento della diversità di genere come valore imprescindibile di sviluppo.

Sul fronte delle relazioni istituzionali abbiamo proseguito gli incontri con le istituzioni locali e sottoscritto un protocollo d'intesa con l'**Assessorato al lavoro della Regione Lazio, Manageritalia e Federalberghi** per promuovere iniziative volte a valorizzare la componente manageriale del capitale umano per incentivare la competitività d'impresa e la rioccupabilità del management del territorio.

È rimasta alta l'attenzione alle iniziative per il reinserimento dei colleghi che hanno perso il posto di lavoro restando di massima priorità l'impegno sul fronte delle **Politiche**

**Attive del Lavoro**, della Cultura d'Impresa e della Managerialità grazie a **Fondirigenti** e a **4Manager** continueremo anche in futuro a promuovere e supportare lo sviluppo sostenibile dei manager e delle loro organizzazioni valorizzare il profilo manageriale per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro anche con opportunità di temporary management segnalate da **CDi Manager**.

In crescita anche le consulenze. Circa **10.000 colleghi** si sono rivolti alla nostra Associazione per ricevere **assistenza** presso i nostri sportelli sul fronte dell'assistenza sanitaria e fiscale e **consulenza** in materia contrattuale, sindacale e previdenziale.

I nostri Fondi integrativi e Società di sistema continuano a rappresentare dei pilastri essenziali per la nostra Federazione. In tema di **welfare e servizi**, nel corso dell'anno abbiamo realizzato molti progetti attraverso webinar e incontri informativi sul territorio, in collaborazione con Previdai, Praesidium spa, FASI e Assidai le cui pratiche vengono ormai interamente gestite da IWS – Industria Welfare Servizi.

Ringrazio in tal senso i Presidenti, i direttori e le strutture e per il prezioso lavoro che svolgono quotidianamente assieme alla Federazione e alle Associazioni Territoriali, a tutela dei colleghi e delle loro famiglie.

Sul fronte della **formazione**, abbiamo condiviso con **Unindustria** due Piani formativi sul tema della Transizione Digitale e competitività d'impresa, per attivare e finanziare tramite il nostro Fondo bilaterale **Fondirigenti** una serie di iniziative formative rispondenti alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

Con il progetto nazionale per la certificazione delle competenze **Be Manager**, nel 2024 si sono certificati su Roma 10 colleghi.

Si rafforza negli anni il nostro impegno nel sociale: oltre a prendere parte personalmente al Consiglio di indirizzo della **Fondazione Vises**, infatti, grazie ai nostri manager volontari abbiamo supportato l'orientamento professionale dei più fragili che incontriamo in Caritas e presso la Comunità di S. Egidio e sostenuto il loro reinserimento nella società.

Con Vises le nostre competenze generano impatto sociale e riaffermano il ruolo della cultura manageriale a sostegno dei più fragili.

Altro motivo di orgoglio è la cospicua presenza di Federmanager Roma negli organi nazionali, per cui ringrazio **i colleghi che ci rappresentano nelle varie cariche istituzionali** mettendo a disposizione tempo, know-how e professionalità.

Ringrazio il **Consiglio Direttivo e tutti i colleghi** che si sono adoperati in questi ultimi tre anni, privilegiando sempre un approccio decisionale orientato alla condivisione, all'inclusività e al confronto costruttivo, un approccio che Governance intende mantenere per garantire equilibrio e continuità ai colleghi e alla nostra Organizzazione.

Desidero ringraziare il **Direttore Carlo Imperatore e la struttura** Federmanager Roma che è impegnata in prima linea nel fornire ai colleghi i migliori servizi di consulenza, assicurando sempre la massima professionalità e collaborazione.

Rivolgo un ringraziamento particolare al mio predecessore Gherardo **Zei** che ho affiancato con le funzioni di Vicepresidente nel prezioso lavoro svolto in questi ultimi anni ed ora è impegnato nel suo incarico alla Vicepresidenza nazionale. Grazie per la condivisione di questa esperienza di valore Gherardo, tu e il Presidente Valter **Quercioli**, potrete sempre contare sul mio supporto e sulla collaborazione di Federmanager Roma per le iniziative che Federmanager vorrà intraprendere da qui in avanti, sappiamo già che insieme porterete in Federazione un contributo di grande peso, umano e professionale.

Ringrazio inoltre **ogni singolo collega che sceglie di aderire a Federmanager** perché la crescita della nostra Associazione è determinante per perseguire obiettivi sempre più sfidanti.

Assieme a noi, cresce il valore della nostra rappresentanza e il riconoscimento, per il management industriale, di un ruolo da protagonista nello sviluppo economico e industriale del nostro territorio, uno sviluppo innovativo, sostenibile e inclusivo.

# HIGHLIGHTS 2024



NUMERO ASSOCIATI

**56,08% IN SERVIZIO (21,86% DONNE E 78,14% UOMINI)**

**43,92% IN PENSIONE (9,41% DONNE E 90,59% UOMINI)**



NUMEROSI I CONVEGNI E WEBINAR ORGANIZZATI SULLE TEMATICHE INERENTI WELFARE, FORMAZIONE, NUOVE TECNOLOGIE, INTELLIGENZA ARTIFICIALE, PARITÀ DI GENERE, PRIVACY, ESG E SICUREZZA CHE HANNO REGISTRATO L'ADESIONE DI MIGLIAIA DI COLLEGHI TRAMITE DIRETTE STREAMING, PIATTAFORME DIGITALI E PARTECIPAZIONI IN PRESENZA



PAGINA ISTITUZIONALE FEDERMANAGER ROMA: **+1500 FOLLOWERS**



CONCILIAZIONI: **230**



CONSULENZE FASI-ASSIDAI: **3.733**

PRATICHE FASI – ASSIDAI: **2.790**



CONSULENZE IN MATERIA PREVIDENZIALE: **1.363**



CONSULENZE IN MATERIA SINDACALE, CONTRATTUALE, LEGALE: **1.699**



CONSULENZE SPORTELLO FISCALE: **103**

## VALORI DI RIFERIMENTO

Il 18 marzo 2025 Mario Draghi è intervenuto in audizione presso le Commissioni riunite Bilancio, Attività produttive e Politiche UE di Camera e Senato in merito al Rapporto sul futuro della competitività europea.

Tre i fronti principali su cui agire: energia, innovazione, difesa.

La riduzione del costo dell'energia è diventata drammaticamente urgente, con i prezzi fuori controllo.

Occorre coordinare la domanda di gas tra i 27 riempiendo gli stoccaggi con flessibilità, pretendere più trasparenza dai mercati rafforzando la vigilanza, separare la formazione del prezzo dell'energia da fonti rinnovabili e da nucleare da quello dell'energia di origine fossile.

Si deve accelerare sulla decarbonizzazione dando impulso ai relativi programmi di sviluppo con obiettivi realistici, favorendo lo snellimento delle procedure nel rispetto dei principi ispiratori della sostenibilità risultanti dai relativi flussi informativi delle imprese.

Sull'innovazione abbiamo notevoli ritardi per l'intelligenza artificiale, ma la creazione di un mercato unico dei servizi

per 450 milioni di persone è il vero presupposto per l'avvio di un ciclo dell'innovazione ampio e vitale.

Infine, la difesa: è necessaria una catena di comando di livello superiore che coordini eserciti eterogenei, occorre favorire le sinergie industriali concentrando gli sviluppi su piattaforme militari comuni, essere consapevoli che difesa non è più solo armamento ma anche tecnologia digitale.

Dove trovare le risorse?

Non l'espansione del deficit dei singoli Paesi né tagli alla spesa sociale e sanitaria.

Insieme con l'aumento dei finanziamenti privati il ricorso al debito comune è l'unica strada, così come il superamento dell'unanimità.

Cessioni di sovranità nazionale a favore di una sovranità europea.

Nel seguito verranno approfonditi i temi relativi alla competitività europea ed alla informativa di sostenibilità per le imprese, con un accenno finale al ruolo strategico del Manager.

# SFIDE E OPPORTUNITÀ

## COMPETITIVITÀ EUROPEA

«Alla fine del 2024 la crescita economica nell'area dell'euro si è indebolita, penalizzata dalla scarsa vivacità di consumi e investimenti e dalla flessione delle esportazioni. L'andamento della manifattura rimane deludente, in particolare in Germania; si sarebbe affievolito anche l'impulso fornito dai servizi. L'inflazione resta moderata, intorno al 2 per cento, con una sostanziale stabilità della componente di fondo. Nel quarto trimestre del 2024 l'attività economica in Italia si è mantenuta debole, risentendo come nel resto dell'area dell'euro della persistente fiacchezza della manifattura e del rallentamento dei servizi. Nelle nostre proiezioni, elaborate nell'ambito dell'esercizio coordinato dell'Eurosistema, la crescita acquisirebbe slancio nel corso di quest'anno, collocandosi intorno all'1 per cento in media nel triennio 2025-27". Le proiezioni stimano un incremento del PIL dello 0,5 per cento nel 2024 (dello 0,7 per cento in termini non corretti per le giornate lavorative) e un'accelerazione nel triennio 2025-27, con un'espansione del prodotto di circa l'1 per cento all'anno nella media del periodo. Si prevede che l'inflazione al consumo salga all'1,5 per cento nel biennio 2025-26, da poco più dell'1 per cento nella media del 2024". (fonte: Banca d'Italia).  
L'analisi recente del settore industriale italiano presenta

anch'esso un quadro complesso.

Se da un lato l'Italia vanta una leadership consolidata per valore aggiunto manifatturiero e competitività delle esportazioni, dall'altro emerge una percezione diffusa di un deficit di competitività complessiva. Il rimbalzo post-pandemico del settore manifatturiero italiano sembra aver raggiunto una fase di stabilizzazione; le previsioni indicano una moderata crescita nel breve termine, trainata principalmente dalle esportazioni. Questa dipendenza dal canale estero sottolinea la vulnerabilità del settore industriale italiano alle fluttuazioni dell'economia globale e l'importanza di preservare e rafforzare la competitività internazionale. Il rallentamento dell'economia globale e le tensioni geopolitiche rappresentano ulteriori fattori di rischio per la ripresa industriale italiana.

A fronte delle problematiche sopra indicate, l'obiettivo strategico primario del "Piano Draghi" è quello di rilanciare la crescita della produttività e rafforzare la sicurezza come prerequisiti per una crescita sostenibile.

Draghi sottolinea la necessità di riforme radicali e di un aumento degli investimenti, stimati intorno al 5% del PIL dell'UE, nei settori della digitalizzazione, della decarbonizzazione e della difesa. Il piano richiede un cambiamento di focus verso l'innovazione dirompente e un approccio più

Figura 1

## L'evoluzione della normativa sull'informativa di sostenibilità La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

La **Direttiva 2022/264/UE (CSRD)**, è stata recepita nell'ordinamento italiano attraverso il **Decreto legislativo n.125/2024** che ha sostituito il precedente **Decreto legislativo 254/2016**.

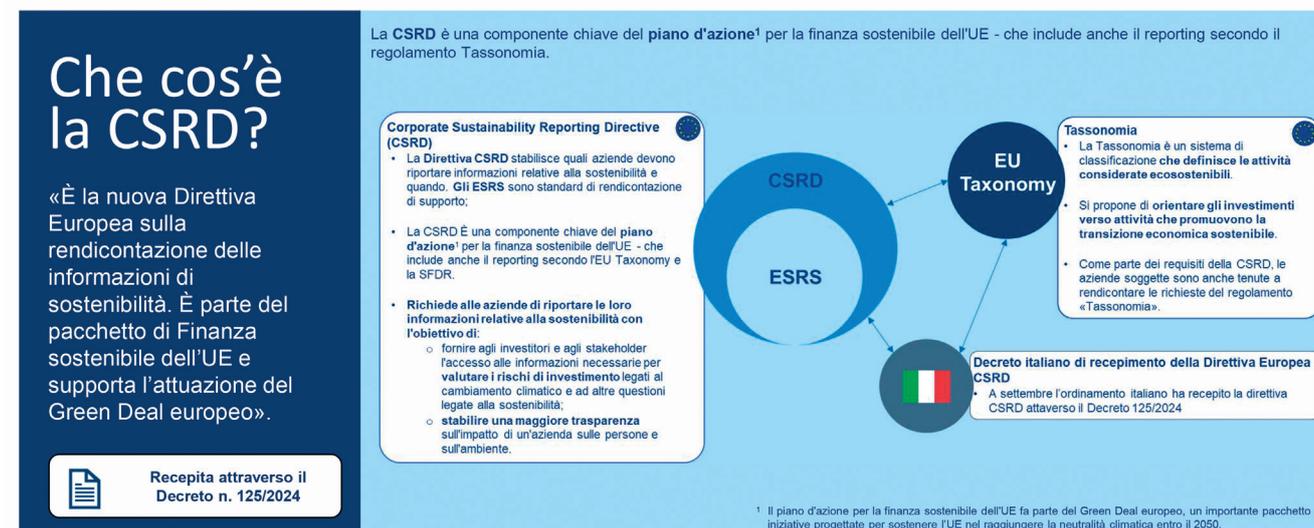


Figura 2

## L'evoluzione della normativa sull'informativa di sostenibilità

### Standard di rendicontazione univoco e granulare (European Sustainability Reporting Standard - ESRS)

Gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** adottati dalla Commissione europea stabiliscono le **informazioni sulla sostenibilità** che un'impresa deve comunicare conformemente alla CSRD, fornendo anche un utile riferimento per la definizione di una governance «CSRD-ready». Di seguito si riporta la struttura degli standard:

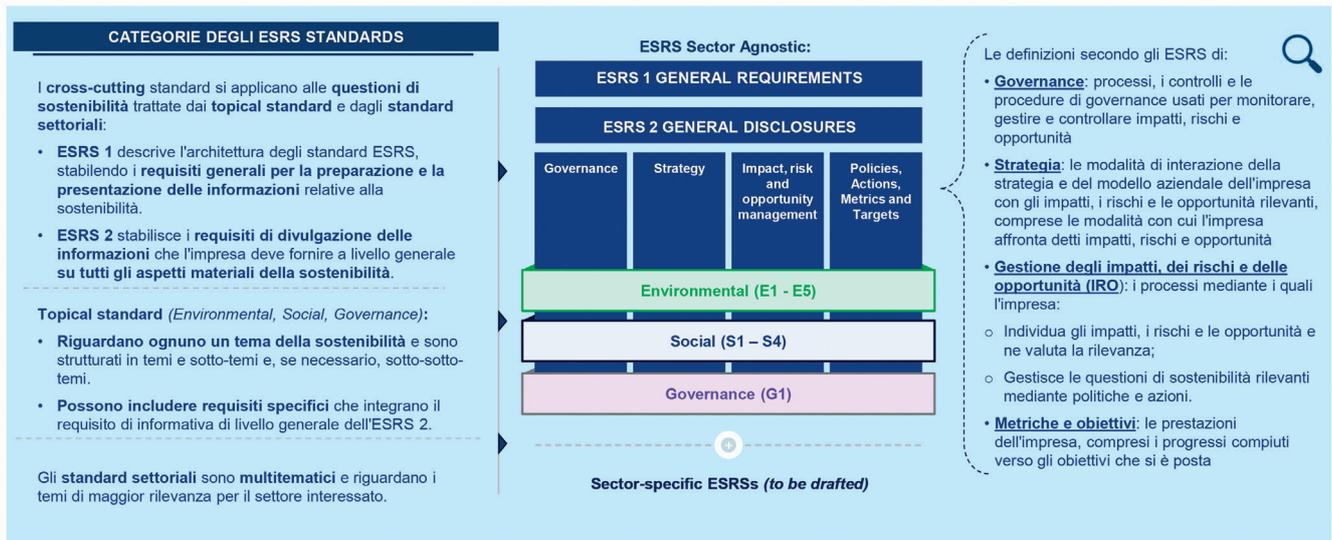
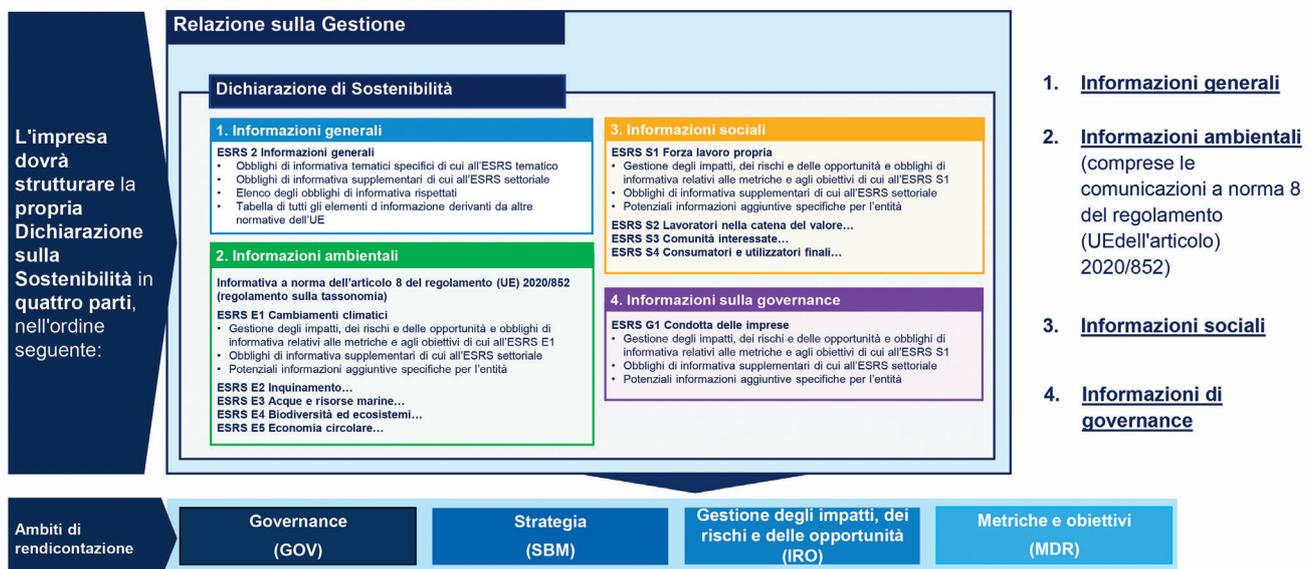


Figura 3

## Panoramica

### La struttura della Dichiarazione sulla Sostenibilità

Gli ESRS richiedono inoltre, di seguire una determinata struttura per l'informativa di Sostenibilità





strategico allo sviluppo delle competenze.

Il "Piano Draghi" mira quindi a una trasformazione fondamentale dell'economia europea, concentrandosi sulla competitività a lungo termine attraverso l'innovazione, la sostenibilità e la sicurezza.

Il piano promuove in particolare la creazione di un ambiente di finanziamento migliore per l'innovazione dirompente e le startup: si raccomanda di favorire l'integrazione dell'IA verticale nelle industrie europee. Altre proposte includono la definizione dei mercati delle telecomunicazioni a livello UE e l'aumento del peso degli impegni in materia di innovazione nelle norme UE per l'autorizzazione delle fusioni, la riduzione della volatilità dei prezzi del gas naturale attraverso acquisti congiunti, la semplificazione dei processi di autorizzazione per i progetti di energia rinnovabile, la revisione dell'approccio dell'UE alle competenze, rendendolo più strategico e orientato al futuro, e il lancio di un nuovo programma di acquisizione di competenze tecnologiche per attrarre talenti da paesi extra-UE. In conclusione, il "Piano Draghi" enfatizza un approccio multiforme per sostenere l'industria, che spazia dal potenziamento dell'innovazione e della digitalizzazione alla riduzione dei costi energetici e all'affrontare la carenza di competenze.

## INFORMATIVA DI SOSTENIBILITÀ PER LE IMPRESE

La Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) è la nuova Direttiva Europea (2022/264/UE) sulla rendicontazione delle informazioni di sostenibilità. È parte del pacchetto di Finanza sostenibile dell'UE, che include anche il reporting secondo l'EU Taxonomy e la Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR).

È stata recepita nell'ordinamento italiano attraverso il DLgs 125/2024 che ha sostituito il precedente DLgs 254/2016 (Figura 1 nella pagina precedente).

Le novità introdotte dalla CSRD sono:

- ◆ Collocazione dell'informativa di sostenibilità nella Relazione sulla gestione del Bilancio di esercizio dell'impresa
- ◆ Definizione di standard di rendicontazione univoci (European Sustainability Reporting Standard – ESRS)
- ◆ Definizione del perimetro di applicazione e della Value Chain
- ◆ Doppia rilevanza Impact e Finance materiality (doppia materialità)
- ◆ Governance e controllo interno
- ◆ Correlazione tra i dati del bilancio finanziario e la dichiarazione di sostenibilità
- ◆ Regolamento Tassonomia EU 852/2020
- ◆ Informativa prospettica e focus su disclosure di strategia e obiettivi

Gli ESRS stabiliscono le informazioni sulla sostenibilità che un'impresa deve comunicare conformemente alla CSRD,

secondo la seguente struttura (Figura 2):

- ◆ ESRS 1 descrive l'architettura degli standard, stabilendo i requisiti generali per la preparazione e la presentazione delle informazioni relative alla sostenibilità
- ◆ ESRS 2 stabilisce i requisiti di divulgazione delle informazioni che l'impresa deve fornire a livello generale su tutti gli aspetti materiali della sostenibilità. Gli ambiti di rendicontazione riguardano la governance (GOV), la strategia (SBM- Sustainable Business Model), la gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IRO), le metriche e gli obiettivi (MDR).

I topical standard (Environmental, Social, Governance – ESG) riguardano ognuno un aspetto della sostenibilità e sono articolati in cinque temi Environmental, quattro temi social ed un tema di governance.

L'impresa deve strutturare la propria dichiarazione sulla sostenibilità, parte della relazione sulla gestione del bilancio di esercizio, in quattro parti (Figura 3):

(i) ESRS 2: Informazioni generali

ambientali suddivise in

- (ii) ESRS E1 cambiamenti climatici  
 ESRS E2 inquinamento  
 ESRS E3 acque e risorse marine  
 ESRS E4 biodiversità ed ecosistemi  
 ESRS E5 economia circolare

- (iii) ESRS S1 forza lavoro propria  
 ESRS S2 lavoratori nella catena del valore  
 ESRS S3 comunità interessate  
 ESRS S4 consumatori e utilizzatori finali

(iv) ESRS G1 condotta delle imprese

È importante sottolineare l'introduzione dell'analisi di doppia materialità (Figura 4 nella pagina successiva), impact e financial.

Ai temi di sostenibilità connessi ad impatti rilevanti dell'impresa sulle persone o sull'ambiente si aggiungono quelli che generano rischi o opportunità che hanno un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, sul risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine.

Infine, uno sguardo alla tassonomia:

La tassonomia (Regolamento EU 852/2020) è un sistema di classificazione per identificare le attività economiche sostenibili e stabilire con un linguaggio comune ciò che è green, con l'obiettivo finale di reindirizzare i capitali e gli investimenti verso progetti e attività sostenibili.

Figura 4

### L'evoluzione della normativa sull'informativa di sostenibilità

#### Doppia rilevanza: Impact e Financial materiality

La doppia materialità (o rilevanza) si riferisce a due dimensioni: l'**impact materiality** e la **financial materiality**.

Le imprese devono analizzare **entrambe le dimensioni** e **rendicontare gli aspetti che risultano rilevanti** identificando gli Impatti, i Rischi e le Opportunità materiali (o rilevanti) da rendicontare. Non è detto che un aspetto materiale (o rilevante) lo sia per entrambe le prospettive.

La Sustainability Reporting Directive (CSRD)    Standard ESRS    Tassonomia Europea

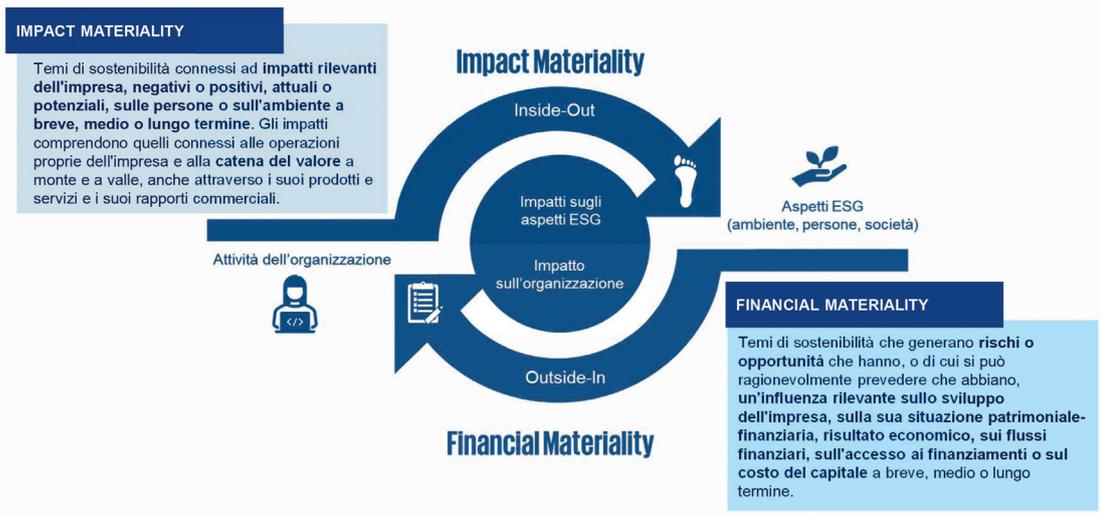
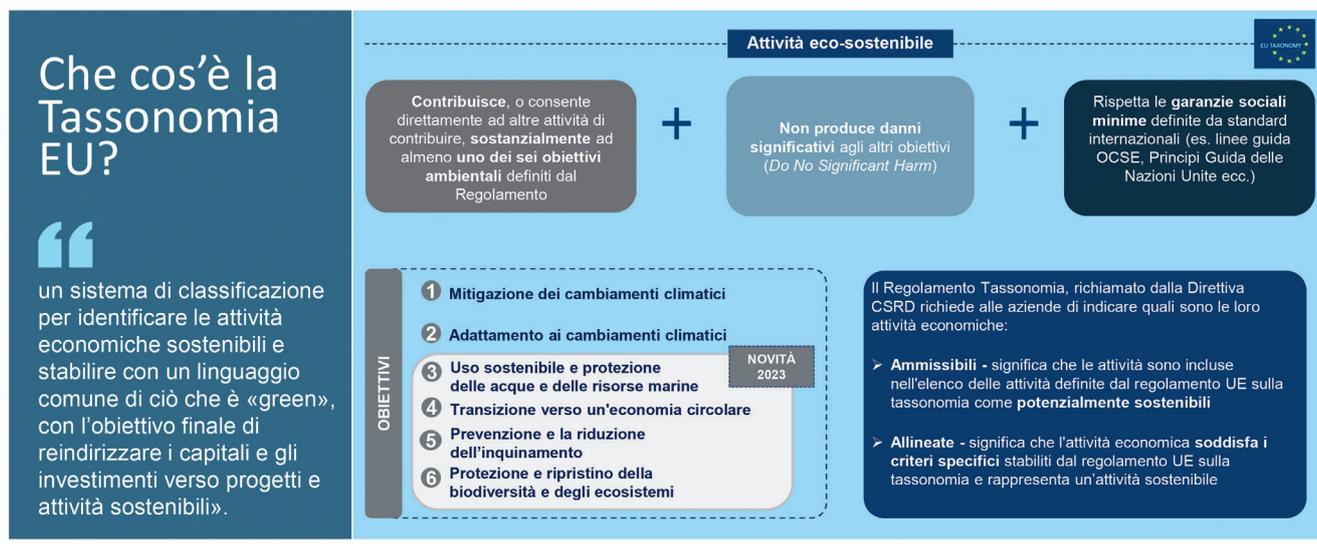


Figura 5

### L'evoluzione della normativa sull'informativa di sostenibilità

#### Regolamento Tassonomia EU 852/2020

La Sustainability Reporting Directive (CSRD)    Standard ESRS    Tassonomia Europea



I sei obiettivi ambientali definiti dal Regolamento sono:

- ◆ Mitigazione dei cambiamenti climatici
- ◆ Adattamento ai cambiamenti climatici
- ◆ Uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine
- ◆ Transizione verso un'economia circolare
- ◆ Prevenzione e riduzione dell'inquinamento
- ◆ Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi

Il linguaggio comune introdotto dalla Tassonomia consente a tutti gli operatori (aziende, investitori, clienti) di avere una definizione univoca di attività sostenibile e aiuta così il contrasto al greenwashing. Gli obblighi di rendicontazione favoriscono infine la trasparenza dei mercati finanziari e garantiscono agli investitori informazioni adeguate per orientare i flussi di capitale verso scelte sostenibili.

### RUOLO DEL MANAGER

In tutto il processo informativo richiesto dalla CSRD a carico delle Imprese risulta evidentemente centrale il ruolo del Manager, sia come collettore dei dati oggetto della rendicontazione sia come garante della loro correttezza e veridicità. Si ripropone la responsabilità sociale del Dirigente insieme alla propria azienda, per un progresso orientato al benessere e per la coniugazione ottimale dei bisogni economici e sociali, declinati nel rispetto della sostenibilità tramite i criteri ESG e mediante gli standard ESRS.

Il manager è chiamato oggi a compiti valoriali in termini di risultato aziendale che siano però compatibili in chiave di sostenibilità, assicurando così all'impresa l'accesso ai finanziamenti ed una maggiore accettabilità territoriale.

Il dirigente è sollecitato sempre più a contribuire alla creazione di valore economico compliance con i criteri ESG, ampliando il senso del proprio lavoro con un impegno ottimale nel quale si integrano le dimensioni professionale, etica e sociale.

Una ulteriore sollecitazione per il management italiano discende dall'impegno congiunto dei Paesi UE sollecitato dal Piano Draghi.

*"Per attuare molte delle proposte presenti nel rapporto, l'Europa dovrà dunque agire come se fosse un solo Stato. Questo può voler dire o una maggiore centralizzazione delle decisioni e delle capacità di spesa, oppure un coordinamento più rapido ed efficace tra i Paesi che, condividendo gli indirizzi di fondo, riusciranno a raggiungere i compromessi necessari per una strada comune. In ogni momento di questo processo i Parlamenti nazionali ed europeo avranno un ruolo essenziale. Le scelte che ci sono davanti sono di grande momento come forse non mai dalla fondazione dell'Unione Europea" (da intervento del Presidente Draghi).*

Viene chiaramente indicato che elemento fondamentale per il successo anche del comparto industriale è rappresentato da una gestione efficace e condivisa in Europa, soprattutto in ambiti come l'innovazione, la digitalizzazione e l'internazionalizzazione.

In tale ambito l'esperienza manageriale efficace è ampiamente riconosciuta come un fattore critico per migliorare la produttività, promuovere l'innovazione e garantire la competitività delle imprese industriali.

Ed è in coerenza con questi obiettivi che -da sempre- si colloca la missione di Federmanager di rappresentare, supportare e sviluppare il ruolo professionale dei manager, contribuendo alla modernizzazione, alla ripresa economica e all'integrazione globale dell'Italia.

Federmanager può utilizzare la sua consolidata adesione a CEC European Managers per coltivare relazioni e collaborazioni solide con altre organizzazioni membro, sia a livello nazionale che settoriale, quali ad esempio le principali organizzazioni manageriali in Germania (United Leaders Association-ULA), Francia (Confédération française de l'encadrement/Confédération générale des cadres-CFE/CGC) e Regno Unito (Chartered Management Institute-CMI, Institute of Management Specialists-IMS). Ha quindi una posizione privilegiata per partecipare attivamente alle iniziative di CEC, interagire con i rappresentanti di altri paesi europei su iniziative mirate e contribuire a plasmare le politiche europee in materia di gestione e competitività industriale.

# 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

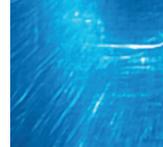
- ◆ La Giunta Esecutiva
- ◆ Il Presidente
- ◆ Il Vicepresidente
- ◆ Il Tesoriere
- ◆ Il Collegio dei Revisori dei Conti
- ◆ Il Collegio dei Probiviri
- ◆ Il Direttore

Nell'ambito di Federmanager Roma sono inoltre costituite le tre Commissioni permanenti (Sindacale; Previdenza e Assistenza; Organizzazione), nonché il Gruppo Seniores, 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 2024 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 2024, 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 2024 il numero dei manager associati a Federmanager Roma ha raggiunto e superato la soglia dei 10.000 iscritti mantenendo il trend di aumento per gli iscritti in servizio.

Un risultato che riconosce la capacità dell'Associazione di interpretare i bisogni dei manager, di rappresentarli e di offrire loro servizi di qualità avvalendosi anche del contributo di tanti Associati che hanno partecipato alle attività fornendo contributi e stimoli per un continuo miglioramento della nostra Associazione

### DATI QUANTITATIVI RELATIVI AGLI ASSOCIATI

di cui il 16,39% donne e il restante 83,61% uomini  
per gli anni dal 2019 al 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
N° iscritti in pensione	4.568	4.520	4.606	4.530	4.456	4.466
N° iscritti in servizio *	5.041	5.106	5.105	5.145	5.331	5.665
N° iscritti totali	9.609	9.626	9.711	9.675	9.787	10.131

\* 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 2019 AL 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
under 45	10,25	9,10	8,62	8,82	8,87	9,36
46-50	16,20	15,53	14,96	13,61	12,15	12,55
51-55	22,11	21,52	20,80	21,05	21,08	21,40
56-60	27,50	28,82	29,26	28,36	27,64	25,19
61-65	18,51	19,96	20,96	22,74	24,05	24,87
over 65	5,43	5,06	5,40	5,42	6,20	6,63

## 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.

**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, tributario, nonché ogni tipo di questione contrattuale e commerciale. È estesa anche a coniuge e figli.

### INDICATORI DI PERFORMANCE

Conciliazioni. Nel 2024 sono stati firmati n. **230** verbali di conciliazioni in sede sindacale, di cui:

Dati di riepilogo	n. 230
Risoluzioni	192
Transazioni varie	38

Il numero complessivo dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro è inferiore al dato del 2023 (2023: n. 276 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 2024 il dato relativo ai Colleghi con requisiti pensionistici usciti dalle aziende si attesta intorno al **43%** sul totale delle risoluzioni del rapporto di lavoro, frutto anche degli accordi sottoscritti per la costituzione del Fondo ex art. 4 Legge 92/2012 - nello specifico, il dato delle cessazioni del rapporto di lavoro per Isopensione si attesta intorno al **24%** sul totale delle risoluzioni.

In particolare, sono stati firmati **192** verbali di conciliazione per risoluzione del rapporto di lavoro, declinati come da tabelle seguenti:

## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CONSENSUALE	
Pensionamento	36
Pensionamento Fondo art 4 (Isopensione)	46
Esodo	63
Nuova opportunità di lavoro	5
<b>Totale</b>	<b>150</b>

DIMISSIONI VOLONTARIE	
Nuova opportunità di lavoro	1
<b>Totale</b>	<b>1</b>

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI	
<b>Totale</b>	<b>9</b>

LICENZIAMENTI COLLETTIVI	
<b>Totale</b>	<b>32</b>

## DATI RELATIVI AI DIRIGENTI:

POSIZIONE AZIENDALE	n. 192
Direzione Generale	23
Risorse umane	9
Amministrazione/Legale	15
Acquisti/Logistica	5
Controllo di Gestione/Qualità	8
Commerciale/Marketing	46
Tecnica/Produzione	50
Sistemi informativi	7
Comunicazione	3
Finanza	2
Ricerca	4
Altro	20

ETA' ANAGRAFICA	n. 192
Fino a 45 anni	9
da 46 a 50 anni	13
da 51 a 55 anni	27
Oltre 55 anni	143

GENERE	n. 192
N. uomini	159
N. donne	33

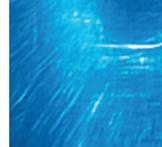
DATI RELATIVI ALLE AZIENDE:

DIMENSIONE AZIENDALE	n. 192
Fino a 3 dirigenti	7
da 4 a 10 dirigenti	10
da 11 a 20 dirigenti	5
da 21 a 50 dirigenti	28
da 51 a 100 dirigenti	29
oltre 100 dirigenti	113

SETTORE AZIENDALE	n. 192
Meccanico/Siderurgico	1
Energia	15
Chimico/Farmaceutico	36
Costruzioni/Impiantistica	5
Alimentare	6
Informatica/Elettronica/TLC	116
Trasporto/Servizi	12
Immobiliare	1

CONCILIAZIONI  
DATI STATISTICI RELATIVI AL TRIENNIO 2022-2023-2024

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
MUTAMENTO POSIZIONE	1	2	0
TRANSAZIONI VARIE	7	151	38
RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	190	276	192
<b>TOTALE</b>	<b>198</b>	<b>429</b>	<b>230</b>



**Sportello Fasi-Assidai.** Nell'anno 2024, 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 **3.733** consulenze, di cui **1.860** consulenze telefoniche, per informazioni generiche ed assistenza per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente stesso delle pratiche e delle integrazioni, **1.288** consulenze gestite via mail e **585** in presenza presso i nostri uffici.

Sono state lavorate **n. 2.790** pratiche di cui **n. 1.235** pratiche Fasi, **n. 1.317** pratiche Assidai, **n. 65** Pratiche Prodotto Unico (dirigenti in servizio con opzione collettiva Fasi/Assidai), **n. 124** integrazioni Fasi e Assidai e **n. 49** piani di cure odontoiatriche.

CONSULENZE	n. 3.733
telefoniche	1860
E-mail	1288
presenza	585

PRATICHE LAVORATE	n. 2.790
Pratiche Fasi	1235
Pratiche Assidai	1317
Pratiche Prodotto Unico (Fasi/Assidai)	65
Integrazioni Fasi e Assidai	124
Piani di cure odontoiatriche	49

**Sportello Consulenza Legale, Contrattuale e Sindacale.** Nel 2024 il numero totale delle consulenze legali sono state pari a **603** 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 in totale pari a **1699 di cui 603 svolte unitamente all'Avvocato Stefano Minucci.**

**Sportello Consulenza Previdenziale - Patronato.** Nel 2024 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 2024 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 **1363**, di cui **360** gestite unitamente al Patronato Enasco.

**Sportello Assistenza Fiscale.** Come di consueto, nel periodo aprile-giugno 2024, 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 2024 Sono state gestite **103** consulenze.

CONSULENZE	n.
Consulenze Sindacali – Contrattuali -Legali	1699
Conciliazioni	230
Consulenze Previdenziali	1363
Consulenze Sportello Fiscale	103

**Rinnovi e costituzione delle R.S.A.** Nel corso del 2024 sono state rinnovate/costituite le RSA di: AMA ROMA, F.S. SISTEMI URBANI, F.S. TECHNOLOGY, FERROVIE DELLO STATO, ITALFERR, KUWAIT PETROLEUM ITALIA, MERCITALIA LOGISTICS, SOGEI, SOGESID, SOGIN.

**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 2024, sono pervenute **n. 46** procedure ex art. 47 e Federmanager Roma ha esperito **N. 11** 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 2024 sono pervenute **n. 18** procedure e Federmanager Roma ha esperito **n. 7** procedure.

**Formazione.** La formazione è il vero capitale intangibile che può assicurare la difendibilità di un posto di lavoro importante come quello del "dirigente" e, in molti casi, può attivare la contendibilità del dirigente stesso da parte di più aziende.

La formazione enfatizza le caratteristiche personali di creatività, innovazione, cooperazione nella ridefinizione di strategie organizzative in risposta ai continui cambiamenti sociali, industriali ed ambientali. È fondamentale, pertanto, che nelle logiche di sviluppo e crescita professionale la formazione sia considerata indispensabile in ogni fase del percorso professionale e lavorativo.

I piani formativi possono essere condivisi dalle parti sociali (Federmanager - Confindustria) o dalle RSA dirigenti.

Nel corso dell'anno 2024 Federmanager Roma ha proceduto, unitamente ad Unindustria, alla condivisione dei Piani formativi per attivare e finanziare 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** Nel corso del 2024 Fondirigenti, Fondo Interprofessionale per la formazione

professionale continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, ha promosso, su tutto il territorio nazionale, due Avvisi:

### **AVVISO 1/2024**

#### **TRANSIZIONI DIGITALI: MINDSET E COMPETENZE MANAGERIALI PER LA COMPETITIVITÀ D'IMPRESA**

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 10 milioni di euro per sostenere le competenze manageriali per la digitalizzazione quale leva abilitante della competitività delle imprese e della occupabilità dei dirigenti, capace di permeare tutte le funzioni aziendali e di toccare un ampio spettro di tematiche manageriali.

L'Avviso aveva due obiettivi: sostenere la partecipazione delle Piccole Imprese, che accedono a percorsi di transizione digitale in percentuale minore rispetto alle Medie e Grandi Imprese; incoraggiare l'attivazione delle imprese del Mezzogiorno che utilizzano la leva formativa in modo ancora troppo limitato, con significativi ritardi nella digitalizzazione e nell'innovazione.

I Piani formativi potevano essere presentati in forma singola o aggregata.

Le proposte dovevano rientrare in uno dei seguenti 4 ambiti di intervento interessati dalla trasformazione digitale:

- 1.** Strategie di sostenibilità
- 2.** Processi aziendali
- 3.** Organizzazione del lavoro
- 4.** Capacità individuali

### **AVVISO 2/2024**

#### **GENERAZIONI DIGITALI**

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale smart da 1,5 milioni di euro per supportare le imprese di minori dimensioni nella gestione e valorizzazione delle diverse generazioni in azienda attraverso la leva abilitante della digitalizzazione.

L'Avviso era destinato esclusivamente alle PMI aderenti e neo-aderenti al Fondo, ad eccezione di quelle che avevano già beneficiato di un finanziamento tramite l'Avviso 1/2024.

Le proposte formative dovevano rientrare in uno dei seguenti 3 ambiti di intervento:

- 1.** Digital Age management: gestione delle diverse generazioni in azienda attraverso la leva digitale.
- 2.** Digital collaboration intergenerazionale: metodologie e strumenti per la collaborazione tra generazioni tramite la leva digitale.
- 3.** Lifelong digital awareness: padroneggiare la dimensione digitale lungo tutto l'arco della vita.

Di seguito i dati forniti da Fondirigenti relativi ai Piani Formativi approvati dal Fondo nell'anno 2024 nel nostro territorio di rappresentanza (RM-FR-RI-VT):

PIANI AZIENDALI CONTO FORMAZIONE	
N° Piani	151
N° Dirigenti in formazione	3139
Ore di formazione	55908
Importo Finanziato	3,4 milioni di euro

PIANI AVVISO 1/2024	
N° Piani	76
N° Dirigenti in formazione	193
Ore di formazione	9857
Importo Finanziato	935.110,00 euro

PIANI AVVISO 2/2024	
N° Piani	13
N° Dirigenti in formazione	24
Ore di formazione	1193
Importo Finanziato	155.843,00 euro

### Certificazioni delle competenze

Nel corso del 2024 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 2024, a livello territoriale, sono stati certificati **9** profili, di cui:

Profili	Certificati
Innovation Manager	3
Sustainability Manager	2
Temporary Manager	2
Manager di rete	1
Export Manager	1
Totale	9

## COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO

Nel 2024 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 2024 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 2023.

Il team - selezionato nel corso del 2023 - e caratterizzato da competenza, esperienza e varietà di settore di provenienza, ha operato con compattezza ed efficienza.

L'obiettivo prefissato era quello di:

- a) dare seguito alla Survey effettuata nel 2023 finalizzata ad 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.

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

In tal senso nel corso del 2024 è stata lanciata una "call for initiatives" e nel corso dell'incontro organizzato in Federmanager Roma con le RSA, si è rafforzata la richiesta di una crescente partecipazione attiva dei Dirigenti nella proposta di attività ed iniziative di interesse in aggiunta all'impegno di Federmanager di rendere maggiormente visibili tutte le proprie iniziative e potenzialità.

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.

In sintesi, si sono messe le basi per l'attività della nuova Commissione per una interazione sempre più intensa con le RSA ed il lancio di iniziative che vedano il pieno coinvolgimento delle RSA e la fruizione da parte dei Dirigenti iscritti.

### COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

La commissione Previdenza e Assistenza 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.

Altri temi più specifici, svincolati dall'attualità politica, sono stati toccati su richiesta di singoli o di gruppi interessati ad un argomento. Due esempi, non certamente esaustivi, ma indicativi della tipologia di servizi prestati agli iscritti:

- ◆ possibilità di usufruire della RITA,
- ◆ iscrizione al Previdai dei figli fiscalmente a carico per estendere anche a loro i vantaggi legati alla costituzione di una posizione di previdenza complementare; è importante soprattutto per le nuove generazioni che potranno così beneficiare di una precoce iscrizione alla previdenza complementare ed avviare un percorso pensionistico sin dalla giovane età e che permarrà in capo ai medesimi anche dopo il pensionamento dei genitori.

## COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE

Nel corso del 2024, si è consolidato il processo di comunicazione, sviluppato attraverso il suo coordinatore Marchi. Tale attività, in particolare, con l'ausilio della struttura e di consulenti esterni, ha contribuito all'organizzazione dell'annuale assemblea annuale. I relativi lavori hanno avuto un ottimo risultato in termini di partecipazione e, non ultimo, di risonanza sui media tradizionali, giornali e televisioni, e sul social più seguito dai dirigenti, LinkedIn.

Proprio su quest'ultimo si è giustamente ritenuta opportuno una capillare divulgazione / informazione sui temi più importanti e seguiti dai nostri iscritti, con lusinghieri risultati in termini di gradimento.

Un ringraziamento particolare va alla struttura che, con professionalità e dedizione, non ha mai fatto mancare il suo prezioso apporto.

I primi mesi del 2025 hanno visto raccogliere, da parte di chi ha preso in mano la Commissione, il lavoro realizzato, nella continuità e nella sicura implementazione e miglioramento.

A loro vanno i nostri auguri di buon lavoro.

## COMMISSIONE MODIFICHE STATUTARIE

Le elezioni dei nuovi Organi statutarî di Federmanager Roma dell'autunno 2024 hanno rappresentato la prova del nove delle modifiche statutarie e del relativo Regolamento, approvate dal Consiglio Direttivo e dall'Assemblea dei Delegati prima dell'estate. Ebbene, possiamo dire subito e

con soddisfazione che la prova è stata brillantemente superata. I timori che alcuni, non molti per la verità, avevano manifestato circa il rischio che il voto "on line" avrebbe potuto comportare la riduzione dei colleghi votanti sono stati smentiti. Il numero dei voti espressi è stato in linea con quello delle passate elezioni, se non di più.

Anche il nuovo Regolamento ha funzionato molto bene, consentendo lo svolgimento regolare e celere di tutte le operazioni di voto e amministrative.

Insomma, dopo anni di attesa e oltre due anni di lavoro della Commissione per le Modifiche statutarie e con la decisiva collaborazione del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea dei Delegati, oggi Federmanager Roma ha un nuovo Statuto, più moderno, che risponde bene al suo funzionamento e alle attese degli iscritti.

Oggi, per esempio, le donne e i giovani colleghi hanno un'adeguata rappresentanza negli Organi statutarî più rispondente alla loro consistenza di iscritti. Ed inoltre, i giovani, le donne, i pensionati hanno riconosciuta una loro Rappresentanza statutaria.

Inoltre, sono state superate, almeno in parte, difformità rilevanti con lo Statuto nazionale.

Il nuovo Statuto è perfetto? Certamente no e probabilmente sarà utile/necessario apportare ulteriori perfezionamenti, ma si parte da una nuova base molto avanzata resa possibile con un lavoro lungo e difficile portato a termine grazie alla positiva collaborazione di tutti i soggetti interessati: Commissione, Consiglio direttivo, Assemblea dei Delegati e Struttura tecnico amministrativa.

# COMUNICAZIONE, INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO

## COMUNICAZIONE INTEGRATA DI FEDERMANAGER ROMA

Dopo la triste parentesi del COVID 19, abbiamo iniziato a ripensare alla nostra strategia di Comunicazione. Siamo passati da una strategia che utilizzava al 90% la rivista cartacea trimestrale, a una comunicazione più integrata e variegata nei modi e nei mezzi: rivista on line, newsletter, web seminar, stampa e televisione, presentazione libri e maggiore utilizzo di LinkedIn.

In quest'ultimo caso, nonostante alcune sfide legate alla disponibilità di budget che non ci hanno permesso investimenti rilevanti, abbiamo comunque ottenuto risultati significativi: abbiamo aumentato la visibilità e il numero di follower che, sul nostro profilo LinkedIn, nel corso dell'ultimo anno, sono aumentati di oltre 1500 unità. Questo ci ha consentito di consolidare la nostra presenza online, migliorare l'engagement con il nostro pubblico, rafforzare la nostra reputazione e l'immagine del brand Federmanager Roma.

Vorrei ringraziare e riconoscere a tutto il team di Comunicazione, (Marisella Cardaci, Tiziana Palmieri, Luciano Flussi, Paolo Parrilla, Armando Bianchi, Alessandro Tiberi, Antonio Amato, Irma Forleo e Valeria Pulcinelli che hanno collaborato con me nella scorsa Consigliatura), per la grande

capacità e determinazione nel rivedere le nostre strategie di Comunicazione, inclusa la scelta dei mezzi da utilizzare. Questo, insieme alle attività svolte dalla struttura, guidata dal nostro Direttore Generale Carlo Imperatore, ha dato un grande contributo nell'aumento del numero d'iscritti alla nostra associazione Romana.

Per la nuova Consigliatura si è costituito un nuovo Team di Comunicazione che potrà costruire una comunicazione ancora più efficace ed in linea con tutti i nuovi mezzi di comunicazione, nessuno escluso.

Tutto ciò al fine di tenere informati i nostri colleghi su quanto faremo in Federmanager Roma a tutela dei loro diritti e interessi.

## CONVEGNI, INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO

Numerosi i convegni e webinar organizzati sulle tematiche inerenti CCNL Dirigenti Industria, welfare, sanità, formazione, nuove tecnologie, Intelligenza Artificiale, 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:

**Passaggio Generazionale: Opportunità e Sfide**

SERIE DI SEMINARI IN PRESENZA E ONLINE

**Diploma Università Gregoriana in Leadership e Management**

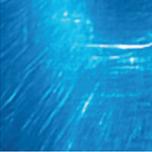
PER UNA SINTESI UMANA E PROFESSIONALE

**Executive Program Risk Management**

CORSO FORMATIVO IN MATERIA DI RISK MANAGEMENT

**Seminario Finanziario - Il rendiconto dei costi MIFID**

COME E PERCHÉ È IMPORTANTE CONOSCERE IL PREZZO DEI TUOI INVESTIMENTI



**PRAESIDIUM – Presentazione Servizi Assicurativi a favore degli Associati**  
WEBINAR PER DIRIGENTI IN PENSIONE E DIRIGENTI IN SERVIZIO

**PROGETTA IL TUO FUTURO con Previdai**  
CONVEGNO SUI SERVIZI OFFERTI DAL PREVINDAI

**Convegno - IIoT E LA TRANSIZIONE ENERGETICA**  
PROSPETTIVE PER IL FUTURO

**ASSEMBLEA ANNUALE 2024 – Fare Impresa in modo Sostenibile**  
LA RESPONSABILITÀ DEI MANAGER TRA NORMATIVA, GHOVERNANCE  
ED ESPERIENZA

**Il nuovo CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA: cosa cambia?**  
INCONTRO CON LE R.S.A. DEI DIRIGENTI INDUSTRIALI DEL LAZIO

**Convegno Michael Page - Nuove Competenze Manageriali**  
GUIDARE L'IMPRESA NELLA TRANSIZIONE DIGITAL ED ECOLOGICA

**Convegno**  
WELFARE E INNOVATIVE MODALITÀ DI LAVORO

**Michael Page & Minerva**  
CONVEGNO - GOVERNANCE SOSTENIBILE,

**La Parità di Genere nei CDA il Processo di Selezione e le Competenze**

**EVENTO di presentazione corso ESG (Environment Social and Governance):**  
IL VALORE DI OGNI PAROLA IN AZIENDA

## RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

(dati aggiornati al 31 Maggio 2025)

◆ ACI INFORMATICA	◆ FERROVIE DELLO STATO	◆ LEONARDO - (Lazio)
◆ ACQUIRENTE UNICO	◆ FERSERVIZI	◆ MBDA ITALIA
◆ AMA ROMA	◆ FS SISTEMI URBANI	◆ MERCITALIA LOGISTICS
◆ ANAS	◆ FS TECHNOLOGY	◆ RETE FERROVIARIA ITALIANA
◆ BRIDGESTONE SPA	◆ GESTORE MERCATI ENERGETICI	◆ SOGEI
◆ CSEA - Cassa per i Servizi Energetici e Ambientali	◆ GESTORE SERVIZI ENERGETICI	◆ SOGIN
◆ ENI LIVE	◆ GRUPPO AUTOSTRADE	◆ TECHNIP ENERGIES ITALY
◆ ERICSSON TELECOMUNICAZIONI- ERICSSON SOLUTIONS AND SERVICES	◆ IPZS	◆ TELESPAZIO
	◆ ITALFERR	◆ TERNA
	◆ KT - KINETICS TECHNOLOGY	◆ THALES ALENIA SPACE ITALIA
	◆ KUWAIT PETROLEUM ITALIA	◆ THALES DIS ITALIA
	◆ KYNDRYL ITALIA	◆ TRENITALIA

## RSA COSTITUITE E/O RINNOVATE DA FEDERMANAGER NAZIONALE

◆ GRUPPO ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA	◆ FIBERCOP	◆ IBM
---	------------	-------

## COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI (FEDERMANAGER NAZIONALE)

◆ GRUPPO ENEL	◆ GRUPPO ENI	◆ GRUPPO LEONARDO	◆ GRUPPO TIM
---------------	--------------	-------------------	--------------

## ASSOCIAZIONI SINDACALI ADERENTI A FEDERMANAGER

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

