

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025

ASSEMBLEA ORDINARIA 2026

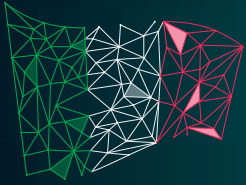
25 GIUGNO 2026





# INDICE

|                                                                                                    |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| LETTERA DEL PRESIDENTE.....                                                                        | Pag. 4  |
| SCENARIO: L'INSOSTENIBILITA' DEL CAOS.....                                                         | Pag. 7  |
| IL SISTEMA FEDERMANAGER.....                                                                       | Pag. 9  |
| HIGHLIGHTS 2025 .....                                                                              | Pag. 11 |
| GLI ASSOCIATI .....                                                                                | Pag.12  |
| SERVIZI AI SOCI E RISULTATI OPERATIVI .....                                                        | Pag. 13 |
| COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO .....                                      | Pag.18  |
| GRUPPO GIOVANI.....                                                                                | Pag. 20 |
| GRUPPO MINERVA ROMA.....                                                                           | Pag. 22 |
| GRUPPO SENIORES .....                                                                              | Pag. 24 |
| INIZIATIVE CULTURALI.....                                                                          | Pag. 26 |
| APERTURA, VISIONE E CRESCITA. LA COMUNICAZIONE<br>E IL NUOVO MODELLO DI SVILUPPO ASSOCIATIVO ..... | Pag.28  |
| INCONTRI E WEBINAR DI APPROFONDIMENTO .....                                                        | Pag. 29 |
| RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI.....                                                            | Pag. 30 |
| COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI.....                                                         | Pag. 30 |
| ASSOCIAZIONI SINDACALI ADERENTI A FEDERMANAGER.....                                                | Pag. 30 |



# LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Colleghi,  
è già trascorso un anno dalla mia elezione alla Presidenza di Federmanager Roma: dodici mesi intensi, vissuti insieme con grande impegno e forte senso di responsabilità.

La nostra prima responsabilità è verso le colleghe e i colleghi associati, per rappresentare al meglio ogni anima dell'organizzazione – Giovani, Donne, Seniores, manager momentaneamente inoccupati – e per far conoscere il valore della nostra Associazione anche a chi non ne fa ancora parte.

In un mercato del lavoro attraversato da profonde trasformazioni, il nostro obiettivo più grande è rafforzare la voce del management industriale come interlocutore autorevole, cruciale per guidare il cambiamento e favorire lo sviluppo economico e sociale.

Nonostante la complessità del panorama internazionale, la Regione Lazio si conferma un territorio chiave del sistema Paese, seconda solo alla Lombardia per contributo al PIL e produttività. In questo contesto, i manager rappresentano il punto di connessione strategico tra gli stakeholder per trasformare le idee in crescita reale.

Questo è il valore che la nostra Organizzazione rappresenta, custodisce, tutela e alimenta attraverso iniziative, progetti, servizi e opportunità per i nostri iscritti e le loro famiglie.

Anche a livello nazionale continuiamo a supportare la **Federazione** e le iniziative della **Cida** a difesa del ceto medio e delle alte professionalità pubbliche e private. Nelle **Commissioni Nazionali**, molti colleghi di Roma offrono un contributo di grande valore. Io stesso ho l'onore di coordinare le Commissioni Energia Oil&Gas e Ambiente, mettendo a disposizione il know-how maturato in anni di esperienza nel settore.

Grazie al nuovo impianto normativo del **CCNL rinnovato nel 2024**, sempre più adeguato alla figura del manager e ad un sistema del lavoro in rapidissima trasformazione,

attraverso l'attività dei nostri Enti e Fondi di sistema, che esistono in virtù delle realtà bilaterali Federmanager/Confindustria, possiamo contare su tutele e prestazioni che spaziano dalla sanità integrativa a cura di **Fasi, Assidai e IWS** alla previdenza integrativa a cura di **Previndai**, dalla formazione e politiche attive di **Fondigenti** alle iniziative per lo sviluppo e la crescita della managerialità a cura di **4Manager**.

Attraverso il **CCNL CONFAPI**, rinnovato a marzo 2025, ci adoperiamo per valorizzare le competenze manageriali anche attraverso la formazione erogata da Fondazione Idi nelle piccole e medie imprese italiane.

**Le Relazioni Industriali e Istituzionali** restano centrali, grazie al dialogo costante con le Istituzioni e alla sinergia con **Unindustria Lazio**. La nostra attività di advocacy si consolida anche attraverso la presenza nella **Consulta dei Giovani Imprenditori, Manager e Professionisti della Regione Lazio** e nella **Consulta Smart City Lab del Comune di Roma**.

Questo primo anno ha visto un grande gioco di squadra. Ringrazio la Governance e la struttura guidata dal Direttore Carlo Imperatore per l'eccellente lavoro e per l'eco mediatica ottenuta dalle nostre iniziative. Grazie all'accurata gestione del budget da parte del Tesoriere Alessandro Alfano, abbiamo investito strategicamente sulle nuove esigenze degli iscritti. Un sentito ringraziamento va al Vicepresidente Giovanni Gualario, alla Giunta, al Consiglio Direttivo e a tutti i colleghi impegnati nei Gruppi e nelle Commissioni Statutarie e di Settore.

**Federmanager Roma resta pertanto un modello territoriale di riferimento a livello nazionale**, non solo per il numero delle **iscrizioni in continua ascesa, circa 10.300 nel 2025**, ma soprattutto in termini di crescita dei servizi, delle convenzioni e delle **iniziative strategiche** pensate per ogni fase della vita dei colleghi iscritti, da quando sono in servizio e all'apice della carriera a quando si trovano in uscita dall'azienda, momentaneamente inoccupati o in quiescenza.

Cresce anche l'attrattività del **Gruppo Minerva Roma**, sempre più colleghe interessate si uniscono a Federmanager Roma per promuovere e supportare, attraverso sottogruppi tematici, iniziative e progetti per il superamento del gender gap tra cui il convegno dedicato al recepimento della Direttiva Europea sulla parità di genere organizzato lo scorso novembre presso la Camera dei Deputati. Per il nuovo anno le attività del Gruppo saranno molteplici, in particolare siamo già a lavoro per l'organizzazione del **Premio Minerva Roma 2026** che assegneremo, in collaborazione con **Unindustria**, a manager e aziende che si siano distinte per il loro impegno nella valorizzazione dell'empowerment femminile.

Il **Gruppo Seniores**, particolarmente attivo e dinamico in termini di iniziative e contenuti editoriali su tematiche di specifico interesse, si è organizzato in sottogruppi di lavoro che stanno portando avanti numerose e interessanti progettualità. Ha riscosso particolare apprezzamento l'incontro dedicato agli iscritti di Federmanager Roma con i tecnici Fasi e Assidai, organizzato presso la nostra sede a novembre scorso.

Sono state ampliate le iniziative del nostro **Gruppo Culturale**, grazie all'impegno del Vicepresidente Gualario, molte le nuove convenzioni, gli eventi e i viaggi culturali sempre più seguiti e partecipati. Una particolare attenzione sarà dedicata, nei prossimi mesi, a iniziative di approfondimento artistico, letterario e musicale che sono molto richieste dai colleghi e dalle colleghe, a conferma del grande valore che viene riconosciuto dai nostri iscritti all'inestimabile patrimonio artistico e culturale di Roma.

Altro motivo di orgoglio è il nostro **Gruppo Giovani**, molti dei quali impegnati anche in organismi nazionali della nostra Federazione, un network dinamico e attivo su tutti i temi di interesse per gli under 44. Quest'anno due giovani colleghi sono stati premiati come Gold Manager in occasione del **Premio Giovane Manager 2025** e un altro giovane associato ha ricevuto il **Premio UCID Giuseppe Accorinti**, iniziative che confermano l'attenzione da rivolgere al ruolo strategico delle nuove generazioni manageriali. Molto seguiti e apprezzati i **Leadership Talk** con ospiti illustri organizzati in collaborazione con altre realtà associative giovanili del territorio.

Restano un focus centrale la **formazione** e la **certificazione delle competenze**, ambito in cui Federmanager Roma è particolarmente attiva: una delle attività di maggiore successo è l'**Executive program in risk management realizzato in collaborazione con l'Università Roma Tre** e giunto, nel 2025, alla sua terza edizione.

Sempre sul fronte delle competenze, la nostra **Commissione Sindacale** ha elaborato un percorso formativo, con il supporto del nostro Direttore e la collaborazione

di Federmanager Academy: il **Primo Corso Executive in "Legislazione del lavoro nel Ccnl dirigenti industria e servizi"** incentrato sulle relazioni sindacali del management industriale, rivolto a RSA e Dirigenti del settore industriale per favorire la consapevolezza degli Associati rispetto alle tutele e alle opportunità del loro contratto nazionale di Lavoro.

La **Sindacale** insieme con la **Commissione Previdenza**, hanno realizzato un ambizioso progetto di benchmarking sui principali KPI del nostro CCNL per operare una gap analysis anche sugli accordi di 2° livello delle principali





aziende del territorio, un'iniziativa che presto muoverà i primi passi dopo mesi di accurata progettazione e consentirà di sviluppare nuove strategie negoziabili e strumenti strategici di grande valore.

**La Commissione Organizzazione**, oltre a coordinare le operazioni per la realizzazione dell'Assemblea Annuale e a supportare il Direttore nelle attività legate a tutti gli **eventi** e alla **comunicazione**, tra cui quelle inerenti alla **Rivista Professione Dirigente** e alla nostra **Pagina LinkedIn**, sempre più seguita e attenzionata dagli stakeholder di settore, è impegnata in un'attività di analisi delle infrastrutture informatiche a disposizione della Struttura nell'intento di ottimizzare e implementare le risorse in chiave innovativa per favorire lo snellimento delle procedure e consentire un più agevole svolgimento delle singole attività.

Prezioso e costante il lavoro svolto con grande professionalità dalla **Commissione per le modifiche statutarie** dedicata all'aggiornamento del nostro Statuto per dotare l'Associazione di un impianto normativo di riferimento sempre al passo con i tempi.

**Le nostre RSA**, che vivono quotidianamente le realtà delle rispettive aziende del territorio, rappresentano una voce essenziale su cui Federmanager Roma programma ogni anno attività e iniziative. A loro abbiamo dedicato, il 2 dicembre scorso, un incontro organizzato con il **Fasi** e un momento di ascolto e confronto **con i vertici del Sistema**

**Federmanager**, per orientare sempre meglio le attività di indirizzo e pianificare insieme i prossimi passi da compiere.

Altro punto fermo è il nostro supporto a **Vises**, Fondazione della nostra Organizzazione impegnata in progetti e iniziative in favore dei meno fortunati, un impegno concreto sul territorio che portiamo avanti con convinzione, soprattutto attraverso il prezioso contributo del **Gruppo dei volontari di Roma** ai quali sono orgoglioso di appartenere insieme al vicepresidente Gualario e che ringrazio con stima per il loro tempo e la loro dedizione.

Siamo impegnati su molti fronti e continueremo a progettare nuove iniziative e posizionare il management industriale in prima linea per lo sviluppo industriale ed economico della nostra Regione.

Abbiamo da poco celebrato gli 80 anni della nostra Federazione: una storia fatta di rappresentanza, relazioni e, soprattutto, di valori condivisi. Le nostre azioni definiscono la nostra identità. Lavoriamo per la crescita dei colleghi e dello sviluppo del Paese con competenza e visione, senza mai perdere di vista la dimensione umana.

Federmanager Roma parte sempre da questi punti fermi. Ringrazio tutte le colleghe e i colleghi che scelgono di far parte di questa grande famiglia: un'organizzazione moderna, equa e autorevole si costruisce solo insieme, perché è fatta, prima di tutto, di persone.

# SCENARIO: L'INSOSTENIBILITÀ DEL CAOS

## IL DIS-ORDINE MONDIALE E L'EUROPA .

Nell'ultimo anno lo scenario internazionale è profondamente mutato assumendo un carattere da più parti definito caotico.

I cambiamenti al vertice della politica americana hanno impresso una accelerazione a cambiamenti già in atto negli ultimi anni ma che hanno assunto rapidamente dimensioni tali da rendere impossibile il loro governo da parte degli Stati e degli organismi sovranazionali preposti al mantenimento dell'ordine internazionale consolidatosi nel secondo dopoguerra.

L'abbandono del paradigma della globalizzazione ha avuto come risultato il ritorno del protezionismo attraverso l'uso in forma massiccia della politica dei dazi doganali, utilizzati in forma sia di protezione delle economie nazionali che di ritorsione.

Non per questo il mondo è diventato meno interdipendente per quanto attiene le risorse energetiche, le materie prime e i semilavorati, le relative filiere logistiche e le connessioni fra le economie dei diversi Stati.

Restano inoltre sul tappeto le grandi questioni di interesse planetario come il "climate change" che richiedono comunque risposte a livello mondiale e attori capaci di assumere decisioni e monitorarne l'implementazione.

A riguardo deve segnalarsi la perdita di centralità quando non la delegittimazione degli organismi internazionali come l'ONU e il ritiro unilaterale da accordi sul clima come quello di Parigi ; il risultato è un calo della attenzione alle tematiche ambientali.

Al ridimensionamento del ruolo degli organismi sovranazionali si associa, in un rapporto causale, il ritorno dell'opzione militare nella risoluzione delle controversie internazionali.

La nuova visione ideologica emergente oltreoceano mostra minore interesse per le politiche finalizzate alla inclusione sociale, che vengono genericamente ricondotte alla cd. "cultura woke" della quale si auspica il superamento.

In questa fase della Storia l'Europa si presenta penalizzata dai ritardi accumulati negli anni precedenti sia sotto il profilo della competitività economica a lungo termine sia sotto il profilo della difesa e della sicurezza, costretta a rispondere a necessità in parte contrastanti: per un verso conservare l'impianto valoriale a fondamento della sua creazione e per altro verso allargare le maglie dell'impianto normativo che ne deriva per liberare le energie e le risorse utili ai cambiamenti necessari evidenziati dal cd. "Piano Draghi".

## SEGNALI CONTRADDITTORI

In conseguenza del mutato clima mondiale sia sotto l'aspetto ideologico che geopolitico può osservarsi un rallentamento nell'utilizzo di alcuni strumenti finanziari e normativi che hanno costituito negli ultimi anni l'impalcatura della sostenibilità o in alcuni casi un susseguirsi di proposte per la loro revisione; d'altro canto si segnalano nuovi provvedimenti che rafforzano la normativa in materia di sostenibilità.

### LA FINANZA ESG (ENVIRONMENT SUSTAINABILITY GREEN)

Dopo anni di flussi in crescita il primo trimestre del 2025 ha segnato una riduzione netta per circa 1,2 miliardi di dollari di investimenti nei fondi ESG. Il patrimonio dei fondi cd." art. 9" (obiettivo investimento sostenibile) si è ridotto del 2,4%; 7,9 miliardi sono stati ritirati dai fondi ESG; 185 fondi hanno sostituito ESG con altro termine e 75 fondi hanno semplicemente rimosso il termine ESG (fonte Morningstar).

Il secondo trimestre ha comunque segnato una ripresa

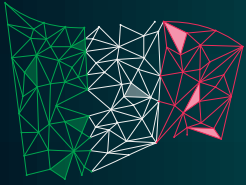
nella raccolta di fondi ESG che fa ben sperare sul fatto che si sia assistendo più che a un ridimensionamento strutturale della finanza ESG ad un suo assestamento dopo anni di crescita.

### LE POLITICHE DE&I

Grandi aziende, soprattutto americane ma di caratura internazionale, hanno rivisto le politiche destinate alla inclusione razziale e di genere (cd. Politiche DE&I) riducendo le risorse destinate alla loro attuazione o addirittura sopprimendo le strutture organizzative preposte, sull'esempio di iniziative analoghe assunte dalla nuova amministrazione USA nel settore pubblico .

### IL GREEN DEAL EUROPEO

Il Green Deal è il pilastro sul quale fonda la realizzazione dell'obiettivo europeo della "neutralità climatica" entro il 2050; da più parti è stato considerato eccessivamente



penalizzante per l'industria europea e i cittadini e se ne chiede la diluizione mediante lo slittamento di alcune scadenze intermedie, ad esempio nell'automotive. L'Italia è uno dei Paesi proponenti questi cambiamenti.

#### **EUROPEAN UNION EMISSIONS TRADING SYSTEM (EU ETS)**

Il sistema EU ETS è lo strumento principale dell'Unione Europea per combattere il cambiamento climatico; in sostanza un grande mercato della CO<sub>2</sub>, che mira a rendere costoso inquinare.

Per ogni settore industriale interessato viene stabilito un limite alla CO<sub>2</sub> prodotta, le aziende che ne producono di meno possono vendere ad altre il permesso di produrre CO<sub>2</sub>, le aziende che ne producono in eccesso rispetto al limite stabilito sono costrette a comprare i permessi posti in vendita dalle aziende "virtuose". Un sistema che può incidere pesantemente sui costi di produzione e, a cascata, sui cittadini.

Il nostro Paese è il capofila di un gruppo di paesi UE (prevalentemente dell'est europeo), che chiedono una sospensione o una rilettura del sistema del mercato delle quote di CO<sub>2</sub>; al momento la Commissione Europea non ha inteso accettare tale proposta ma la questione resta sul tavolo.

#### **CARBON BORDER ADJUSTMENT MECHANISM (CBAM)**

Il 31 dicembre 2025 si è conclusa la fase di avvio del CBAM, avviata nel 2023 con l'approvazione del Regolamento 2023/956 e il 1° gennaio 2026 il sistema è entrato nella piena operatività. Si tratta di una misura economica assunta per affrontare il rischio di rilocalizzazione delle emissioni di carbonio dell'industria, che agisce sulle importazioni di

prodotti a maggior intensità di carbonio da paesi extra UE per garantire che non siano vanificati gli sforzi di riduzione all'interno dell'UE, ottenuti dall'EU ETS.

Al CBAM vengono contestati gli stessi effetti distorsivi del mercato e pregiudizio alla competitività delle imprese europee che si addebitano al EU ETS.

#### **SUPPLY CHAIN ACT 2025 E DIRETTIVA UE 2024/1760 (CSDD)**

Entrambi i dispositivi sono orientati a responsabilizzare le imprese relativamente a tutti i fornitori della supply chain rispetto alle tematiche ESG, obbligandole alla due diligence su impatti ambientali e rispetto dei diritti umani dei fornitori della filiera.

#### **DIRETTIVA 970/2023 SUL GENDER GAP**

Con la bozza di decreto "sulla trasparenza retributiva" del 2026 (atto di Governo n. 379) l'Italia ha avviato l'iter per il recepimento la Direttiva e le aziende dovranno rendere trasparenti i criteri retributivi.

I datori di lavoro con oltre 250 dipendenti dovranno rendere disponibili tutti i dati entro il 7 giugno 2027 e aggiornarli annualmente. Le piccole e medie imprese dovranno invece diffonderli con cadenza triennale, mentre quelle sotto i 100 dipendenti non saranno tenute a rendere accessibili i criteri di progressione economica, pur rimanendo soggette ai principi di non discriminazione.

Se emerge un gap retributivo medio tra uomini e donne pari o superiore al 5% non giustificato da criteri oggettivi, il datore di lavoro è tenuto ad avviare una "valutazione congiunta" con le rappresentanze sindacali con il fine di individuare le cause del divario e porvi rimedio.

## **CONCLUSIONI**

Una economia orientata alla sostenibilità ambientale e sociale richiede stabilità nelle relazioni internazionali e un'ampia condivisione degli obiettivi di lungo periodo (fra tutti il contrasto al "climate change"); l'attuale scenario internazionale si presenta invece caratterizzato da incertezze e imprevedibilità delle azioni degli attori in campo nonché da organismi sovranazionali che hanno garantito sino ad oggi la legalità internazionale, fortemente indeboliti.

L'Europa è giunta a questo appuntamento con la Storia con i ritardi accumulati negli anni, a seguito di riforme mancate e appesantita da meccanismi decisionali (fra tutti la clausola della unanimità) pensati in epoche molto differenti da quella corrente.

La necessità di mantenere i valori che hanno sino ad oggi caratterizzato l'Unione Europea e il sistema normativo

creato per garantire la loro implementazione rischia di confliggere con la necessità impellente di rendere l'economia europea maggiormente competitiva e garantire la sicurezza del continente.

Dalla concorrenza di queste necessità emergono spinte in direzioni opposte all'interno degli organismi comunitari e ripensamenti riguardo le scelte fatte in un passato pure recente.

Ciononostante, la cultura della sostenibilità è ormai parte della cultura manageriale e gli obiettivi della sostenibilità e i relativi Kpi sono stabilmente acquisiti nelle organizzazioni aziendali.

Il salto di paradigma tecnologico consentito dalla AI potrà consentire di sciogliere il "trade off" fra competitività e sostenibilità nelle sue diverse declinazioni?

# 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

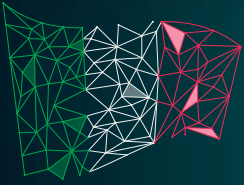
- Il Consiglio Direttivo
- La Giunta Esecutiva
- Il Presidente
- Il Vicepresidente
- Il Tesoriere
- Il Collegio dei Revisori dei Conti
- Il Collegio dei Probiviri
- Il Direttore

Nell'ambito di Federmanager Roma sono inoltre costituite le tre Commissioni permanenti (Sindacale; Previdenza e Assistenza; Organizzazione e Studi), nonché il Gruppo Seniores, il Gruppo Giovani ed 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 2025 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 2025, 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"

## HIGHLIGHTS 2025



NUMERO ASSOCIATI IN PERCENTUALE  
57,05% IN SERVIZIO (DI CUI 22,98% DONNE E 77,02% UOMINI)  
42,95% IN PENSIONE (DI CUI 10,13% DONNE E 89,87% UOMINI)



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



LINKEDIN: +20% FOLLOWERS;  
+40% VISUALIZZAZIONI; +100.000 IMPRESSIONI



RIVISTA PROFESSIONE DIRIGENTE +2,4K DI UTENTI ATTIVI.  
NEWSLETTER +40% DI UTENTI ATTIVI



CONCILIAZIONI: 199



CONSULENZE FASI-ASSIDAI: 3.760  
PRATICHE FASI – ASSIDAI: 2.775



CONSULENZE IN MATERIA PREVIDENZIALE: 1.342



CONSULENZE IN MATERIA SINDACALE,  
CONTRATTUALE, LEGALE: 1.473



CONSULENZE SPORTELLO FISCALE: 96



NUMERO R.S.A. COSTITUITE O RINNOVATE  
DA FEDERMANAGER ROMA: 10



# GLI ASSOCIATI

Nel 2025, Federmanager Roma registra ancora una crescita: il numero dei suoi associati, già significativo nel 2024, ha continuato ad aumentare superando le aspettative. Questo risultato testimonia la solida tenuta associativa e la capacità dell'associazione di attrarre e fidelizzare i manager, confermando il suo ruolo di riferimento nel panorama professionale del territorio. La crescita, frutto di un

impegno costante, è la dimostrazione tangibile della qualità dei servizi offerti e della capacità di Federmanager Roma di **interpretare al meglio le esigenze** dei suoi iscritti. Un traguardo reso possibile grazie alla competenza e alla dedizione 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 17,46% donne e il restante 82,54% uomini  
per gli anni dal 2020 al 2025

|                           | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024   | 2025   |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| N° iscritti in pensione   | 4.520 | 4.606 | 4.530 | 4.456 | 4.466  | 4.397  |
| N° iscritti in servizio * | 5.106 | 5.105 | 5.145 | 5.331 | 5.665  | 5.865  |
| N° iscritti totali        | 9.626 | 9.711 | 9.675 | 9.787 | 10.131 | 10.262 |

\*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 2020 al 2025

|          | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Under 45 | 9,10  | 8,62  | 8,82  | 8,87  | 9,36  | 9,00  |
| 46-50    | 15,53 | 14,96 | 13,61 | 12,15 | 12,55 | 11,65 |
| 51-55    | 21,52 | 20,80 | 21,05 | 21,08 | 21,40 | 20,89 |
| 56-60    | 28,82 | 29,26 | 28,36 | 27,64 | 25,19 | 24,82 |
| 61-65    | 19,96 | 20,96 | 22,74 | 24,05 | 24,87 | 26,24 |
| Over 65  | 5,06  | 5,40  | 5,42  | 6,20  | 6,63  | 7,40  |

## 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. Studiato 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 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 2025 sono stati firmati n. **199** verbali di conciliazioni in sede sindacale, di cui:

| Dati di riepilogo | n. 199 |
|-------------------|--------|
| Risoluzioni       | 196    |
| Transazioni varie | 3      |

Il numero complessivo dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro è inferiore al dato del 2024 (2024: n. 192 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 2025 il dato relativo ai Colleghi con requisiti pensionistici usciti dalle aziende si attesta intorno al 47% 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 Isopenensione si attesta intorno al 24% sul totale delle risoluzioni.

In particolare, sono stati firmati 196 verbali di conciliazione per risoluzione del rapporto di lavoro, declinati come da tabelle seguenti:



## RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

| CONSENSUALE                             |            |
|-----------------------------------------|------------|
| Pensionamento                           | 45         |
| Pensionamento Fondo art 4 (Isopensione) | 47         |
| Esodo                                   | 61         |
| Nuova opportunità di lavoro             | 7          |
| <b>Totale</b>                           | <b>160</b> |

| DIMISSIONI VOLONTARIE |          |
|-----------------------|----------|
| Pensionamento         | 1        |
| <b>Totale</b>         | <b>1</b> |

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

| LICENZIAMENTI COLLETTIVI |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>Totale</b>            | <b>26</b> |

## DATI RELATIVI AI DIRIGENTI

| POSIZIONE AZIENDALE           | n. 196 |
|-------------------------------|--------|
| Direzione Generale            | 11     |
| Risorse umane                 | 5      |
| Amministrazione/Legale        | 14     |
| Acquisti/Logistica            | 9      |
| Controllo di Gestione/Qualità | 7      |
| Commerciale/Marketing         | 27     |
| Tecnica/Produzione            | 35     |
| Sistemi informativi           | 12     |
| Ricerca                       | 2      |
| Altro                         | 74     |

| ETA' ANAGRAFICA | n. 196 |
|-----------------|--------|
| Fino a 45 anni  | 8      |
| da 46 a 50 anni | 8      |
| da 51 a 55 anni | 13     |
| Oltre 55 anni   | 167    |

| GENERE    | n. 196 |
|-----------|--------|
| N. uomini | 165    |
| N. donne  | 31     |

## DATI RELATIVI ALLE AZIENDE:

| DIMENSIONE AZIENDALE  | n. 196 |
|-----------------------|--------|
| Fino a 3 dirigenti    | 7      |
| da 4 a 10 dirigenti   | 6      |
| da 11 a 20 dirigenti  | 5      |
| da 21 a 50 dirigenti  | 27     |
| da 51 a 100 dirigenti | 80     |
| oltre 100 dirigenti   | 71     |

| SETTORE AZIENDALE           | n. 196 |
|-----------------------------|--------|
| Meccanico/Siderurgico       | 1      |
| Energia                     | 6      |
| Chimico/Farmaceutico        | 23     |
| Costruzioni/Impiantistica   | 2      |
| Alimentare                  | 7      |
| Informatica/Elettronica/TLC | 132    |
| Trasporto/Servizi           | 18     |
| Gomma/Plastica              | 4      |
| Grafica/Cartaria            | 3      |

## CONCILIAZIONI

DATI STATISTICI RELATIVI AL TRIENNIO 2023-2024-2025

|                                    | ANNO 2023  | ANNO 2024  | ANNO 2025  |
|------------------------------------|------------|------------|------------|
| MUTAMENTO POSIZIONE                | 2          | 0          | 1          |
| TRANSAZIONI VARIE                  | 151        | 38         | 2          |
| RISOLUZIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO | 276        | 192        | 196        |
| <b>TOTALE</b>                      | <b>429</b> | <b>230</b> | <b>199</b> |

**Sportello Fasi-Assidai.** Nell'anno 2025, abbiamo continuato a dare assistenza a Soci e familiari (quali vedove e/o familiari iscritti ad Assidai) di Federmanager Roma, registrando un totale di **3.760** consulenze, di cui **1.860** consulenze telefoniche (calcolate su una media giornaliera), per informazioni generiche ed assistenza per l'inoltro in forma autonoma da parte del dirigente stesso delle pratiche e delle integrazioni, **1.300** consulenze gestite via mail e **600** in presenza presso i nostri uffici. Sono state lavorate **n. 2.775** pratiche di cui **n. 1.256** pratiche Fasi, **n. 1.300** pratiche Assidai, **n. 52** Pratiche Prodotto Unico (dirigenti in servizio con opzione collettiva Fasi/Assidai), **n. 115** integrazioni Fasi e Assidai e **n. 52** piani di cure odontoiatriche.

| CONSULENZE  | n. 3.760 |
|-------------|----------|
| telefoniche | 1860     |
| E-mail      | 1300     |
| presenza    | 600      |

| PRATICHE LAVORATE                      | n. 2.775 |
|----------------------------------------|----------|
| Pratiche Fasi                          | 1256     |
| Pratiche Assida                        | 1300     |
| Pratiche Prodotto Unico (Fasi/Assidai) | 52       |
| Integrazioni Fasi e Assidai            | 115      |
| Piani di cure odontoiatriche           | 52       |

**Sportello Consulenza Legale,** Contrattuale e Sindacale. Nel 2025 il numero totale delle consulenze legali sono state pari a **536 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 **1.473 di cui 536 svolte unitamente all'Avvocato Stefano Minucci.**

**Sportello Consulenza Previdenziale - Patronato.** Nel 2025 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 2025 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 **1.342, di cui 402 gestite unitamente al Patronato Enasco.**

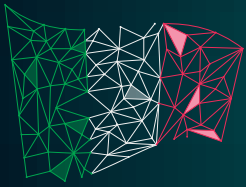
**Sportello Assistenza Fiscale.** Come di consueto, nel periodo aprile-giugno 2025, Federmanager Roma ha attivato presso la propria sede un Centro di raccolta e inoltro dei modelli fiscali, al fine di agevolare gli associati nell'espletamento delle relative pratiche e, in particolare, nell'elaborazione dei Mod. 730, Mod. Unico e Imu. Nel 2025 Sono state gestite **96** consulenze.

| CONSULENZE                                   | n. 3110 |
|----------------------------------------------|---------|
| Consulenze Sindacali - Contrattuali - Legali | 1473    |
| Conciliazioni                                | 199     |
| Consulenze Previdenziali                     | 1342    |
| Consulenze Sportello Fiscale                 | 96      |

### RINNOVI/COSTITUZIONE R.S.A.

Nel corso del 2025 sono state rinnovate/costituite le RSA di:  
 ACI INFORMATICA  
 FERSERVIZI  
 KT TEC - KINETICS TECHNOLOGY  
 THALES DIS ITALIA  
 RETE FERROVIARIA ITALIANA  
 LEONARDO - (RSA Lazio)  
 BRIDGESTONE  
 TELESPIAZIO SPA / e-GEOS  
 FORMEZ PA  
 TECHNIP ENERGIES ITALY

**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 2025, sono pervenute **n. 26** procedure ex art. 47 e Federmanager Roma ha esperito **n. 2** 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 2025 sono pervenute **n. 11** procedure e Federmanager Roma ha esperito **n. 5** procedure.

**Formazione.** L'aggiornamento e la crescita delle competenze rappresentano il patrimonio immateriale più prezioso, garantendo la protezione di posizioni apicali, come quella del "dirigente" aumentandone, in molti casi, l'attrattiva per altre realtà aziendali.

Attraverso l'aggiornamento, si rafforzano le qualità individuali, come l'ingegno, la capacità di innovare e la collaborazione, elementi chiave per adattare le strategie aziendali alle costanti evoluzioni sociali, industriali e le transizioni. Per questo motivo, la formazione continua deve essere un elemento imprescindibile in ogni fase della carriera e dello sviluppo professionale.

Nel corso dell'anno 2025 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** Nel corso del 2025 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 1/2025

##### COMPETENZE PER IL CAMBIAMENTO: GUIDARE AZIENDE E PERSONE NEI NUOVI SCENARI COMPETITIVI

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato di promuovere un Avviso nazionale da 10 milioni di euro dedicato allo sviluppo delle competenze manageriali per affrontare le sfide dei nuovi scenari competitivi, concentrandosi su quattro ambiti prioritari: i cambiamenti dei mercati, l'innovazione tecnologica e digitale, i nuovi paradigmi della sostenibilità e la gestione attiva del capitale umano.

L'Avviso era rivolto a tutti i soggetti aderenti e neo-aderenti al Fondo ad eccezione delle Grandi Imprese che avevano già beneficiato di un finanziamento attraverso l'Avviso 1/2024 e delle PMI che avevano già beneficiato di un finanziamento attraverso l'Avviso 2/2024.

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

Le proposte formative dovevano rientrare in uno dei seguenti 4 ambiti di intervento:

1. Cambiamenti dei mercati
2. IA, Innovazione Tecnologica e Digitale
3. Nuovi paradigmi della sostenibilità
4. People management

#### AVVISO SMART 2/2025

##### METAMORFOSI IMPRENDITORIALI: LA FORMAZIONE MANAGERIALE A SUPPORTO DELLA CRESCITA DELLE PMI

Gli Organi statuari di Fondirigenti hanno deliberato la promozione di un Avviso nazionale Smart, con una dotazione di 1,5 milioni di euro, destinato alla formazione dei dirigenti di aziende di minori dimensioni che stanno affrontando, o hanno avviato la pianificazione, di una fase di trasformazione strategica.

L'obiettivo era quello di rafforzare le competenze tecnico-manageriali attraverso percorsi formativi mirati su una delle seguenti aree di intervento, corrispondenti a momenti chiave del cambiamento organizzativo:

- 1. Passaggio generazionale**, che richiede lo sviluppo di competenze specifiche in ambito di governance, gestione finanziaria, strategie di successione e compliance normativa.
- 2. Operazioni societarie**, con un focus su finanza aziendale, diritto societario, fiscalità e gestione delle risorse umane.
- 3. Trasformazione tecnologica**, quale leva abilitante dei citati processi di cambiamento, con un focus sull'intelligenza artificiale, l'integrazione dei sistemi gestionali, la sicurezza informatica e la valorizzazione e condivisione del know-how aziendale. La scelta di questo ambito formativo era subordinata alla presenza di percorsi concreti di passaggio generazionale o di operazioni societarie, già avviati o in fase di pianificazione.

L'Avviso era rivolto esclusivamente alle PMI aderenti e neoaderenti al Fondo, con l'eccezione di quelle che avevano beneficiato di un finanziamento tramite l'Avviso 1/2025.

**Di seguito i dati forniti da Fondirigenti relativi ai Piani Formativi approvati dal Fondo nell'anno 2025 nel nostro territorio di rappresentanza (RM-FR-RI-VT):**

| PIANI AZIENDALI CONTO FORMAZIONE |           |
|----------------------------------|-----------|
| N° Piani                         | 154       |
| N° Dirigenti in formazione       | 6.352     |
| Ore di formazione                | 132.276   |
| Importo Finanziato               | 5.662.773 |

| PIANI AVVISO 1/2025        |         |
|----------------------------|---------|
| N° Piani                   | 62      |
| N° Dirigenti in formazione | 138     |
| Ore di formazione          | 6.343   |
| Importo Finanziato         | 731.457 |

| PIANI AVVISO 2/2025        |         |
|----------------------------|---------|
| N° Piani                   | 13      |
| N° Dirigenti in formazione | 31      |
| Ore di formazione          | 1.166   |
| Importo Finanziato         | 162.000 |

### Certificazioni delle competenze

Nel corso del 2025 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 2025, a livello territoriale, sono stati certificati **8 profili**, di cui:

| Profili                      | Certificati |
|------------------------------|-------------|
| Manager per la Sostenibilità | 6           |
| Temporary Manager            | 2           |
| <b>Totale</b>                | <b>8</b>    |



# COMMISSIONI E GRUPPI: LINEE DI INTERVENTO E DI SVILUPPO

Nel 2025 è proseguito l'impegno per la realizzazione dei progetti seguiti dai gruppi di lavoro costituiti all'interno delle Commissioni (Sindacale, Previdenza e Assistenza, 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 2025 la Commissione Sindacale coordinata dall'ing. Giovanni Ridolfi (Consigliere Federmanager Nazionale) ha avviato le proprie attività a seguito del rinnovo della Governance di Federmanager Roma.

La scelta dei componenti della Commissione è stata operata seguendo un criterio volto a dare ampio riscontro sia con riferimento alle dimensioni delle Aziende che alla rappresentanza di genere.

Sin dalle prime riunioni oltre a condividere le diverse esperienze dei diversi componenti si è provveduto a individuare due filoni di attività:

- Una iniziativa formativa orientata alle RSA;
- Un Benchmark sulla implementazione del CCNL di novembre 2024 e sugli istituti di 2° livello.

La Commissione Sindacale ha quindi provveduto a predisporre e elaborare il programma di dettaglio della iniziativa formativa che è stata impostata come "Corso Executive" rivolto sia alle RSA afferenti che agli iscritti a Federmanager Roma.

L'Executive Program in relazioni sindacali del management industriale per RSA e Dirigenti del settore industriale "LEGISLAZIONE DEL LAVORO NEL CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA E SERVIZI" è stato erogato in 4 sessioni, tra gennaio e febbraio 2026, e ha registrato una media di 80 partecipanti per ogni sessione.

L'iniziativa del Benchmark è stata condotta assieme alla Commissione Previdenza e Assistenza in quanto si è riscontrato un interesse comune su questo tema.

Il Benchmark relativo al Contratto Dirigenti, con particolare riferimento all'implementazione del CCNL Dirigenti del 13/11/2024 e alla disponibilità di accordi di secondo livello in materia di benefit e servizi, è stato sviluppato con l'obiettivo di raccogliere informazioni utili a delineare le best-practices in essere da portare come elemento di condivisione.

Il Benchmark, strutturato come modulo online, sarà somministrato nel 2026 ai Coordinatori delle RSA e poi elaborato in forma aggregata.

## COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

Nel corso del 2025 la Commissione Previdenza e Assistenza coordinata dall'Avv. Vincenzo Tucci, ha avviato le proprie attività a seguito del rinnovo della governance di Federmanager Roma.

La scelta dei componenti e' stata effettuata su base volontaria e per specificità di competenze sia con riferimento alle Aziende più coinvolte che alla rappresentanza di genere e consta di 9 elementi tutti in servizio tranne il coordinatore. Le prime riunioni si sono tenute nel marzo 2025 e sono stati affrontati i seguenti temi o filoni di attività:

- Perequazione delle pensioni
- Aumento dell'importo per la deduzione dei

contributi versati ai fondi pensione ed ai fondi integrativi del Sistema Nazionale Sanitario

- un benchmark sulla implementazione del CCNL Dirigenti di novembre 2024 e degli istituti di 2° livello

Tale iniziativa è stata condotta unitamente alla Commissione Sindacale in quanto nelle riunioni della Giunta Esecutiva si è riscontrato un interesse comune sul tema.

Come riportato nella descrizione delle attività della Commissione Sindacale il benchmark in modalità online sarà inviato ai Coordinatori delle RSA per essere elaborato in forma aggregata nei primi mesi del 2026.

## COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE

Nel corso del 2025, la Commissione Organizzazione di Federmanager Roma ha svolto un ruolo centrale nel rafforzamento della governance associativa e nell'evoluzione dei modelli organizzativi, contribuendo in modo significativo agli obiettivi di sostenibilità.

In particolare, ha curato la progettazione e il coordinamento dell'Assemblea annuale 2025, caratterizzata da un'elevata partecipazione e da un impianto organizzativo orientato all'efficacia, alla qualità dei contenuti e alla valorizzazione del networking tra associati e stakeholder.

L'evento ha registrato risultati di assoluto rilievo: una presenza significativa nei principali TG e nelle testate giornalistiche nazionali, che hanno evidenziato il ruolo trainante delle imprese laziali e il valore dell'iniziativa nel dibattito su lavoro e innovazione; un incremento della visibilità del gruppo LinkedIn di Federmanager Roma superiore al 1000% in una sola settimana; un'ampia partecipazione, con circa 270 presenze, e un forte engagement sui canali digitali; nonché l'attivazione di contatti istituzionali di elevato profilo, interessati ad avviare forme di collaborazione.

Parallelamente, sono stati promossi incontri periodici di allineamento e sviluppo, finalizzati a migliorare il coordinamento tra Commissioni e gruppi di lavoro, in

linea con il modello di governance partecipativa adottato dall'Associazione.

Sul fronte della comunicazione, la Commissione ha intensificato la presenza sui canali social, contribuendo ad accrescere la visibilità delle iniziative e il coinvolgimento della community manageriale.

È stato inoltre avviato uno studio strutturato per la progressiva digitalizzazione dei processi organizzativi, con l'obiettivo di rendere più efficienti le modalità operative e favorire una maggiore accessibilità ai servizi associativi.

In ambito editoriale, la Commissione ha rafforzato il presidio e il coordinamento della rivista Professione Dirigente, istituendo un Comitato Editoriale composto dai rappresentanti dei gruppi e delle Commissioni, con l'obiettivo di garantire una maggiore integrazione dei contributi, una linea editoriale condivisa e una più ampia rappresentatività delle diverse componenti associative.

Tale iniziativa, unitamente alle attività di miglioramento continuo dei contenuti e all'integrazione con i canali digitali, ha contribuito a consolidare il ruolo della rivista come strumento strategico di comunicazione e valorizzazione della cultura manageriale.

## COMMISSIONE MODIFICHE STATUTARIE

La Commissione Statuto si è organizzata concentrando uno studio iniziale attraverso due sottogruppi aventi lo scopo di verificare l'allineamento dello Statuto dell'Associazione con lo Statuto Nazionale e contestualmente verificare le innovazioni introdotte negli statuti più aggiornati di altre Associazioni Territoriali.

Attenzione particolare è stata rivolta sul tema della rappresentanza dei quadri apicali, verificandone in relazione allo stato attuale della contrattazione collettiva ogni implicazione sotto il profilo della partecipazione agli organi direttivi.

Inoltre, alla luce delle indicazioni contenute nello Statuto Nazionale (Art.13 comma 1) in tema di sviluppo delle Unioni Regionali, si è approfondita ogni possibile impatto di tale strategia sulla Regione Lazio e sulla base delle

valutazioni espresse dalla Presidenza della nostra Associazione, si è ritenuto ancora in fase prematura la possibilità di attuare tale progetto.

Allo stato attuale la Commissione ha allo studio una verifica sulla rispondenza della Carta dei Servizi come contenuto dall'art.10 quater comma 1 dello Statuto Federale rispetto all'offerta dei servizi già assicurata agli iscritti, prevedendo ogni possibile integrazione da recepire nelle prossime modifiche statutarie.

Altri temi in approfondimento riguardano la semplificazione dei meccanismi per la presentazione delle candidature al Consiglio Direttivo; l'attribuzione dei poteri di voto ai responsabili delle Commissioni (Donne, Giovani, Seniores) in Giunta, la previsione di una seconda vicepresidenza della nostra Associazione.



## GRUPPO GIOVANI

### IL GRUPPO GIOVANI AL PRIMO GIRO DI BOA: TRA INNOVAZIONE E SPIRITO DI SQUADRA

Il 2025 si è rivelato un anno di svolta per il Gruppo Giovani, segnato da un cambiamento significativo capace di rinnovarsi senza perdere il legame con la tradizione. Il rinnovo del Coordinamento ha rappresentato un passaggio cruciale, offrendo un'importante occasione di confronto e partecipazione tra i giovani associati.

Tra le prime iniziative avviate, una survey interna ha permesso di fotografare con maggiore precisione la composizione e le esigenze del gruppo. I risultati hanno evidenziato con chiarezza il valore del network relazionale: ben il 52% degli intervistati ha dichiarato di aver conosciuto Federmanager grazie al contatto diretto con colleghi o amici. Un dato che conferma come, nella fascia 18-44 anni, la relazione umana resti un elemento centrale e insostituibile.

Non meno significativo il dato sull'anzianità associativa: oltre il 40% dei rispondenti si è iscritto proprio nel 2025. Un segnale positivo in termini di attrattività, ma che apre anche una riflessione sulla necessità di rafforzare il senso di appartenenza e favorire una maggiore continuità, riducendo il turnover interno. Tra gli interessi principali emersi spiccano il networking, la formazione manageriale e il confronto diretto con i protagonisti del Sistema Italia.

A queste esigenze il Gruppo ha risposto con prontezza,





mettendo in campo iniziative concrete e mirate. Sono stati attivati gruppi di lavoro tematici, capaci di spaziare dalla cultura agli eventi formativi, fino alle attività ricreative e professionali, con l'obiettivo di offrire un'esperienza associativa sempre più completa e coinvolgente.

Tra gli appuntamenti più rilevanti, il primo torneo annuale di padel del Gruppo Giovani ha registrato una partecipazione significativa, confermando il valore delle occasioni di incontro informale. Parallelamente, è stato avviato un ciclo di incontri dedicati alla leadership e si è consolidata la presenza nella Consulta dei Giovani, presieduta dalla vicepresidente della Regione Lazio, Roberta Angelilli.

Il nuovo format "Leadership Talks" è stato inaugurato con Guglielmo Auricchio, di Auricchio S.p.A. Un'avventura in acque nuove, che in 45 minuti ci ha consentito di dialogare con un'eccellenza dell'industria italiana. Abbiamo esplorato la storia di Auricchio, toccando i percorsi di trasformazione avviati in azienda e ci siamo immersi nel ruolo ricoperto da Guglielmo Auricchio e le sue responsabilità

all'interno del gruppo, discutendo di come si affronta l'ingresso in azienda con un cognome significativo e della gestione di colleghi senior. Un percorso proseguito all'inizio di quest'anno con un incontro di grande rilievo presso RDS 100% Grandi Successi: il CEO Massimiliano Montefusco. Il secondo "Leadership Talks", che ha visto anche la partecipazione del presidente Antonio Amato e del direttore Carlo Imperatore, è stata una sessione densa di visione strategica e pragmatismo manageriale, in cui si è discusso di come la tecnologia detti nuovi ritmi e alla quale hanno partecipato anche UCID Roma, EMBAWomen, FEMBA | Former Executive MBA Students e Papo Club: dimostrazione evidente che stiamo facendo rete in modo strategico ed efficace.

Consapevoli delle sfide ancora da affrontare, i giovani del Gruppo guardano al futuro con determinazione e spirito costruttivo. La rotta è tracciata: tra competenze, coraggio e una buona dose di entusiasmo, la navigazione prosegue. Superata la prima bolina, è già tempo di issare lo spinnaker e affrontare il vento in poppa.



## GRUPPO MINERVA ROMA

Le attività descritte in questa sezione sono inquadrare nel framework ESG (Environmental, Social, Governance) e riflettono l'impegno concreto di Federmanager Minerva Roma verso una governance partecipativa, una cultura organizzativa inclusiva e una leadership responsabile.

Federmanager Roma ha sviluppato un modello di governance partecipativa che attribuisce ai gruppi tematici interni un ruolo strutturale e riconosciuto nella vita associativa.

Da febbraio 2025 il Gruppo Minerva Roma ha definito una nuova organizzazione, ampliando la sua dimensione e il suo raggio di azione. Esso opera attraverso gruppi di lavoro tematici, ciascuno guidato da una referente (owner) identificata per competenza e disponibilità. Il coordinamento del

Gruppo Minerva Roma è affidato alla dott.ssa Marisella Cardaci, che rappresenta il punto di raccordo tra le attività di Minerva Roma e la dirigenza di Federmanager Roma.

### STRUTTURA DEI GRUPPI DI LAVORO 2025

La struttura operativa di Minerva Roma si articola nei seguenti **gruppi tematici**, che presidiano altrettante aree di valore per l'associazione e per il territorio: *Mentoring & Coaching, Comunicazione, Relazioni Istituzionali, Proselitismo, Statuti e Regolamenti, AI & Bias Algoritmici, Donne STEM, Welfare, Connessioni con Gruppo FMR.*

Dal lavoro dei suddetti Gruppi sono scaturiti i progetti elencati di seguito. Essi agiscono su tre assi strategici: **lo sviluppo professionale delle dirigenti, la promozione della parità di genere e l'apertura verso le nuove generazioni di donne nel mercato del lavoro.**

### I progetti definiti nel 2025 che verranno portati avanti nel corso del 2026:

*Mentoring Circle - Percorsi di sviluppo professionale tra pari; Effetto Minerva - Podcast di leadership femminile e percorsi di carriera; Indice Minerva - Misurazione della parità di genere nelle aziende del territorio; Manager on board - Formazione per l'accesso ai CdA; Statuti e Regolamenti; Condivisione Regole e Documentazione – Piattaforma*





*Collaboration e Protocollo Interfunzionale;  
Promozione delle carriere femminili in ambito scientifico e tecnologico;  
Master in Human Resources – Università di Roma La Sapienza;  
Proposte per rinnovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;  
Certificazione gender equality.*

## GLI EVENTI E LE ATTIVITÀ DEL 2025:

### Premio Minerva - Riconoscimento per la leadership femminile e la cultura di genere

Il Premio Minerva è un'iniziativa annuale in forte ascesa, realizzata in partnership tra Federmanager Roma e Unindustria. L'edizione 2025, coordinata da Stefania Santucci, si è svolta il 26 marzo 2025 presso il Tempio di Vibia Sabina e Adriano in Piazza di Pietra, Roma. La prossima edizione avrà luogo nell'ottobre 2026.

### Tappa Romana del Percorso WOB - Promozione della presenza femminile nei CdA

Il 15 aprile 2025 si è svolta a Roma la tappa romana del Percorso WOB (Women on Boards), progetto di portata nazionale che promuove la presenza femminile nei Consigli di Amministrazione.

### Convegno - Oltre la Compliance: Parità e Welfare in Italia, tra Norme e Opportunità

Il convegno ha rappresentato un momento di confronto vivace e partecipato tra il mondo manageriale, le istituzioni e le imprese sul tema del recepimento della Direttiva europea UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva. L'intervento della Coordinatrice Marisella Cardaci ha evidenziato il contributo specifico del Gruppo Minerva al dibattito sulla governance inclusiva e sulla parità di accesso alle posizioni apicali.





## GRUPPO SENIORES

In linea con le direttive del Comitato Nazionale, il Coordinamento Seniores Federmanager Roma ha intrapreso un ambizioso percorso di rinnovamento. Da un anno l'organizzazione del nostro gruppo – che riunisce dirigenti,

quadri e alte professionalità in pensione – è stata affidata al collega Salvo Carbonaro, con l'obiettivo di trasformare l'esperienza in un motore attivo di cambiamento e protagonismo.

Per dare sostanza operativa alla nostra rete, abbiamo istituito Gruppi di Lavoro (GdL) specializzati. Se da un lato intendiamo presidiare i "temi-pilastro" per i pensionati – come Sanità, Previdenza e Welfare – dall'altro desideriamo proiettarci verso le nuove sfide del mercato e della società come:

- Sviluppo economico: Iniziative di Age Management per favorire la managerializzazione delle PMI e PI in linea con il programma federale.
- Innovazione e digitale: Programmi di reskilling su AI e nuove tecnologie per gli over 60.
- Impegno sociale: Volontariato qualificato e orientamento professionale per i giovani.

- Cultura associativa: Webinar ed eventi su potere d'acquisto, fisco, networking intergenerazionale etc.

Il nostro impegno attuale è focalizzato su un progetto di allineamento organizzativo tra Federmanager e il Gruppo Seniores. L'obiettivo è impegnativo ma possibile: creare un continuum professionale che faciliti la transizione dalla vita professionale attiva a un pensionamento dinamico.

Vogliamo garantire una maggiore inclusione associativa in un ambiente dove la seniority non è un traguardo, ma un nuovo inizio caratterizzato da un rinnovato protagonismo.

La Presidenza di Federmanager Roma sostiene con forza questo coinvolgimento, consapevole che nel nostro network risiede un mix unico di competenze, intuito e visione strategica. Questo patrimonio non deve andare disperso; al contrario, va messo a fattor comune per generare valore a beneficio di tutto il sistema associativo.

Unisciti a noi. Partecipare ai nostri Gruppi di Lavoro significa continuare a scrivere pagine significative della nostra storia professionale e associativa.





**FASI Assidai**  
impegno e qualità al tuo servizio

**PROGRAMMA**  
10:30 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI  
10:45 INIZIO EVENTO

**SALUTI ISTITUZIONALI**  
Antonio Amato  
Presidente Federmanager Roma

**INTERVENGONO:**  
Daniele Darnale  
Presidente Fasi  
Armando Indermimmo  
Presidente Assidai  
Salvo Carbonaro  
Coordinamento Seniores

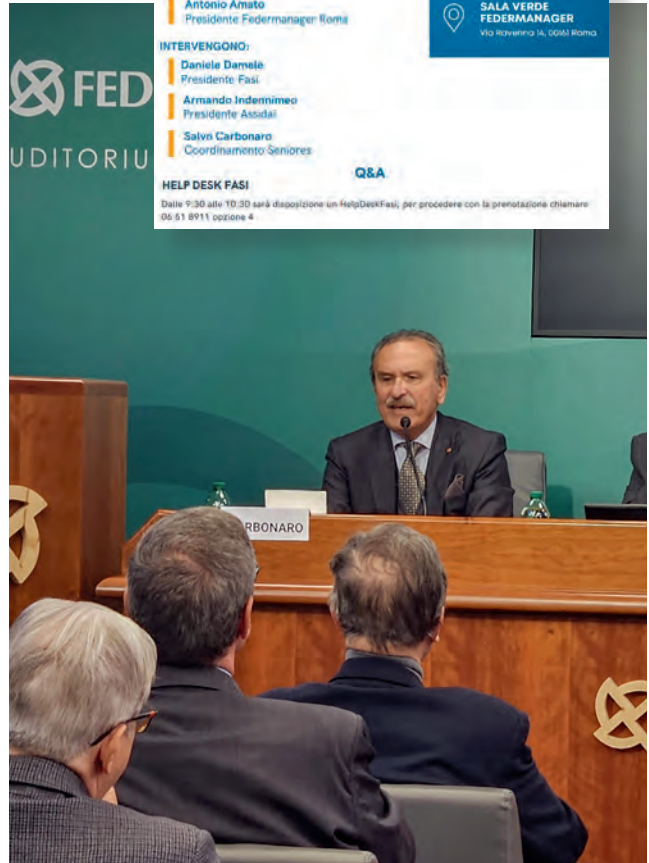
**HELP DESK FASI**  
Dalle 9:30 alle 10:30 sarà a disposizione un HelpDeskFasi; per procedere con la prenotazione chiamare 06 51 8911 opzione 4

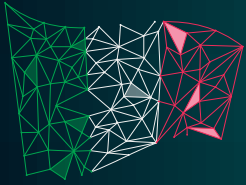
**12 NOVEMBRE 2025**  
venerdì

**10:30-13:00**

**SALA VERDE FEDERMANAGER**  
Via Rovereto 14, 00141 Roma

**Q&A**





## INIZIATIVE CULTURALI

### LA CULTURA È STATA OGGETTO DI ATTENZIONE NEL PROGRAMMA DELLA ATTUALE GOVERNANCE DI FEDERMANAGER ROMA PER IL TRIENNIO 2024-2027:

Federmanager considera la cultura una **leva fondamentale per la conoscenza, la coscienza e la relazione degli associati**. La promozione di iniziative ed eventi consente la **diffusione e la valorizzazione del nostro "humus" intellettuale ed emotivo** all'interno della nostra comunità, grazie alle quali rafforzeremo l'inclusione, la coesione e la capacità creativa e attrattiva.

La partecipazione a esperienze educative, artistiche e sociali inerenti al nostro patrimonio culturale ed artistico – **grazie alla collaborazione con enti, centri ed associazioni specializzate e con l'organizzazione di eventi dedicati** – permette di fornire spunti ed occasioni di svago da abbinare all'accrescimento culturale degli associati.

In coerenza con quanto detto innanzi sulla necessità di proporsi come realtà propositiva sul territorio e quanto si dirà in seguito circa il volontariato, oltre che promuovere la fruizione di servizi culturali si tenderà a promuovere anche la partecipazione degli iscritti e dell'Associazione a iniziative culturali in senso lato nelle

quali spendere, fra l'altro, le competenze manageriali detenute.

Per attuare questo impegno assunto con gli associati nel corso dell'anno sono stati organizzati diversi incontri presso la sede di via Ravenna aventi per oggetto:

- La presentazione di paesi aventi attrattiva turistica
- La presentazione di libri con l'intervento degli autori.

Nell'organizzazione di questi eventi si è posta particolare attenzione:

- Alla qualità degli interventi e degli attori coinvolti sempre di riconosciuta competenza e autorevolezza nei rispettivi campi;
- Al massimo coinvolgimento degli associati;
- Alla coerenza con l'obiettivo della Federazione ad aumentare la partecipazione e le nuove iscrizioni.

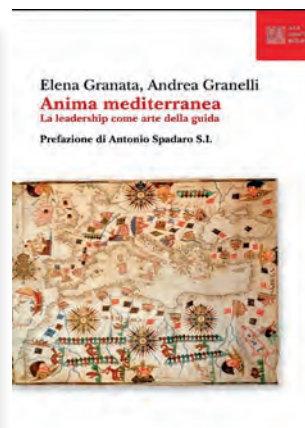


Particolarmente proficua è stata la partecipazione di alcuni iscritti che spontaneamente hanno collaborato al buon esito delle iniziative e il supporto che ha assicurato la struttura di Federmanager Roma.

Tra la fine del 2025 ed il primo semestre del 2026 è stata organizzata una serie di incontri culturali dedicati agli iscritti Federmanager Roma basati sulla presentazione di libri di narrativa e di saggistica che sono stati e l'occasione per discuterne con gli autori ampliando la discussione su tematiche di natura culturale e tecnica più generali.

Per molte delle presentazioni librarie ci si è avvalsi della collaborazione con Pagina 348, una libreria indipendente di Roma, tramite la quale è stato possibile accogliere importanti scrittori quali Maria Grazia Calandrone, Piero Dorflès, Salvatore Zattereri e Paolo di Paolo.

Due incontri, inoltre, sono stati dedicati al mondo della musica prendendo spunto da due libri "Il diario di Tony Montén",



un romanzo sulle origini del Jazz scritto da Lino Volpe, e "Manuale per vivere nella sconfitta" un libro su Leonard Cohen scritto da Laura Albertazzi, con la partecipazione, in entrambi i casi, degli autori.

Altri tre incontri, infine, sono stati dedicati a temi più vicini al mondo delle aziende, quali la presentazione della Mindfulness, da parte di Giuliano Graziadei e Valeria de Giovanni della Società Mindfullvision, i nuovi modelli di leadership con il libro "Anima Mediterranea" di Elena Granata e Andrea Granelli ed il mondo della tecnologia con il libro "Big Tech" di Luca Balestrieri.

La risposta degli associati è stata incoraggiante e il numero dei partecipanti è andato progressivamente aumentando arrivando a creare di un nucleo stabile di "fidelizzati" alle iniziative.

L'esperienza sin qui condotta deve comunque considerarsi sperimentale e passibile di miglioramenti al fine di potersi incardinare stabilmente fra le opportunità di aggregazione



e arricchimento culturale da fornire agli associati.

Tutti gli incontri, che si sono tenuti nell'Auditorium G. Togni di via Ravenna in Roma, hanno fatto registrare una significativa ed attiva partecipazione di Manager per cui l'attività proseguirà anche nel secondo semestre 2026 e negli anni successivi.



# APERTURA, VISIONE E CRESCITA LA COMUNICAZIONE E IL NUOVO MODELLO DI SVILUPPO ASSOCIATIVO

**Federmanager Roma ha operato nel corso dell'ultimo anno una rivisitazione del modello di sviluppo associativo** in ottica di incremento dei servizi maggiore **visibilità** e migliore posizionamento dell'Associazione come interlocutore autorevole e unica organizzazione di rappresentanza per il management industriale del Territorio.

È stato svolto un lavoro di progressiva apertura verso l'esterno accompagnato da un più innovativo approccio di comunicazione, l'introduzione di nuove collaborazioni strategiche e un rinnovato utilizzo dei media rimodulando le attività in funzione delle nuove esigenze del target manageriale.

**L'apertura all'esterno** ha portato con sé la partecipazione a nuovi eventi di networking e l'incremento delle connessioni con le realtà più esclusive del territorio, tra cui Università, Business School, Think Thank e Forum Internazionali di Economia e del Lavoro.

Sempre più aziende e organizzazioni impegnate su temi d'innovazione e management si sono interessate ad entrare in contatto con la nostra realtà e ad intraprendere iniziative condivise con ampio scambio di visibilità.

Attraverso **incontri organizzati presso le aziende del territorio** con le nostre RSA per presentare Federmanager Roma ai capi del personale, abbiamo riscontrato un notevole innalzamento del livello di interesse anche da parte dei colleghi ancora non iscritti.

**Le azioni intraprese** per compiere questo cambio di passo sono state molteplici e ciascuna è stata scelta accuratamente **per portare crescita e aggiungere valore** attraverso servizi di qualità e iniziative di specifico interesse in favore del sistema e delle diverse anime dell'Associazione: Giovani, Donne e Seniores.

Questo stesso approccio è stato applicato con ottimi risultati in tutti gli ambiti di attività.

**I nostri Media** sono diventati il veicolo principale di questo modello di sviluppo. **Il sito istituzionale** si è popolato di

pagine dedicate ai servizi e alle attività dei nuovi partner, aumentando il numero degli accessi e le visualizzazioni. **Le newsletter**, importante elemento di contatto diretto con gli associati veicolano continui aggiornamenti e nuove opportunità che l'Associazione mette a disposizione registrando un engagement cresciuto più del 50%.

**La Rivista Professione Dirigente** è il più prezioso strumento strategico della nostra comunicazione e la parte "In Primo Piano", in continuo aggiornamento, ha reso la testata sempre più attenzionata, contando oltre **2,4k di utenti attivi negli ultimi 12 mesi**, anche grazie all'introduzione di banner che rimandano alle opportunità riservate ai soci in virtù delle convenzioni sottoscritte con i nostri partner.

**La pagina LinkedIn**, professional-network di interesse per il nostro target, si inserisce nell'attività di comunicazione come propulsore della maggior parte delle iniziative e diventa termometro reale di coinvolgimento, evidenziando un incremento esponenziale di follower, visualizzazioni organiche, impressioni dei post e conseguente ampliamento del network.

La veicolazione di tali iniziative e opportunità attraverso le nostre **Call4Partnership**, ha contribuito al successo di questo nuovo modello di sviluppo associativo comunicando a nuovi stakeholder la portata di un'Organizzazione che rappresenta un punto di riferimento per il management industriale e conta circa 10.300 associati sul territorio regionale, evidenziando le opportunità e le diverse opzioni per entrare a far parte del virtuoso circuito di comunicazione e visibilità che Federmanager Roma può garantire, a partire dalla partnership per la nostra **Assemblea annuale**, evento di massimo interesse con ampio riscontro mediatico, al quale sempre più aziende chiedono di partecipare.

**Gli eventi di approfondimento e networking** restano centrali nelle attività Federmanager Roma che vede crescere esponenzialmente, mese per mese, la partecipazione degli stakeholder e l'interesse di aziende, associazioni, atenei universitari e importanti realtà territoriali a creare sinergia con il nostro sistema.

## 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, cultura e approfondimento, che

hanno registrato l'adesione di quasi 5.000 colleghi tra collegamenti streaming, piattaforme digitali e partecipazioni in presenza.

Di seguito alcuni titoli:

**26 marzo 2025** - PREMIO MINERVA "Prassi e politiche di genere: condizioni abilitanti per lo sviluppo e l'innovazione delle imprese"

**21 maggio 2025** - CULTURA: presentazione del libro di Roberto Panzarani "Arcipelago innovazione. Il futuro nelle nostre mani"

4 giugno 2025 -ASSEMBLEA ANNUALE: "MANAGER UMANI VS. MANAGER ARTIFICIALI. Chi guiderà il Futuro?"

**2 luglio 2025** - Future of Work | Work of Future JOB TRANSITION BOOK  
Conoscenze per le transizioni gemelle

**16 ottobre 2025** - FINANZA: "DAL RISPARMIO AGLI INVESTIMENTI  
Come preservare il valore nel tempo"

**28 ottobre 2025** - "EQUILIBRI GENERAZIONALI.  
Cosa lasciamo alle prossime generazioni tra Sanità Integrativa e Previdenza Complementare"

**3 novembre 2025** - "4 GENERAZIONI IN AZIENDA"  
Investire sul mix generazionale come leva di crescita e innovazione

**11 novembre 2025** - Oltre la compliance: parità e welfare in Italia,  
tra norme e opportunità" Recepimento direttiva UE 2023/970  
su parità di genere in Italia

**12 novembre 2025** - FASI & ASSIDAI impegno e qualità al tuo servizio

**2 dicembre 2025** - FEDERMANAGER ROMA e FASI: "Il Sistema Federmanager Incontra le R.S.A. dei Dirigenti Industriali del Lazio"



# RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

## RSA COSTITUITE E/O RINNOVATE DA FEDERMANAGER ROMA

(DATI AGGIORNATI AL 31/05/2026)

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

## RSA COSTITUITE E/O RINNOVATE DA FEDERMANAGER NAZIONALE

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| ◆ GRUPPO ENGINEERING INGEGNERIA INFORMATICA | ◆ IBM      |
| ◆ FIBERCOP                                  | ◆ NTT DATA |

## COORDINAMENTI NAZIONALI RSA DIRIGENTI (FEDERMANAGER NAZIONALE)

|               |                   |                   |
|---------------|-------------------|-------------------|
| ◆ GRUPPO ENEL | ◆ GRUPPO LEONARDO | ◆ GRUPPO ERICSSON |
| ◆ GRUPPO ENI  | ◆ 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 |

