

D **PROFESSIONE** **DIRIGENTE**

www.federmanager.roma.it • info@federmanager.roma.it • Anno XVII • Maggio 2019 • n° 60



ENERGIA:
strategie per
la decarbonizzazione

IL TAVOLO TECNICO
sulle Autonomie
differenziate

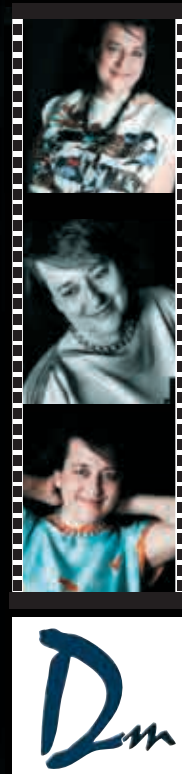
ASSEMBLEA 2019
Sfide da Vincere.
Siamo Pronti!

CONVOCAZIONE ALL'INTERNO

L'arte forma suprema di comunicazione

"L'importanza che Daniela Troina dà al suo manifestarsi per via espressiva, non solo con la pittura, ma anche con la scultura, la fotografia, la poesia, la moda e qualunque altra applicazione si possa trovare alla sua creatività, significa semplicemente che avverte l'arte come bisogno ineludibile e indispensabile".

Vittorio Sgarbi



Daniela Troina Magri, classe 1958, si laurea a 21 anni in ingegneria e consegue il master alla Bocconi. Dal 1980 al 2005 lavora in un'importante multinazionale, continuando a coltivare la sua passione per l'arte che vive sin da bambina. Nel 2009 si laurea in pittura e apre a Roma uno studio di Arte e creatività dove mette a punto il metodo STArt (Siamo Tutti Artisti), impartendo lezioni di disegno "a chi è negato", con la certezza che chiunque possa imparare a disegnare "in 5 lezioni" sviluppando il suo potenziale creativo.

Daniela ama ricordare come: *"Le mie esperienze di manager, dal settore tecnico al marketing, dal commerciale al manufacturing, alla finanza mi sono state preziose, ma ugualmente lo è stata l'esperienza di mentor iniziata nel 1995 quando mi fu chiesto di partecipare alla fondazione e presiedere per il primo anno l'Executive Women Leadership Council dell'IBM Europa".* Oggi, a sessant'anni compiuti, è una quotata artista, imprendi-

trice e anche studentessa, frequentando il Master in Arteterapia della facoltà di Medicina della Sapienza.

L'unione delle sue capacità manageriali con l'arte ha generato nel 2016 un marchio e un'impresa: Onartediem "Arte da indossare - Moda da collezionare", con l'obiettivo di fare entrare l'arte, normalmente relegata nei musei e nelle gallerie specializzate, nella vita di tutti i giorni. Così negli stabilimenti comaschi ha iniziato a far riprodurre suoi dipinti (oli, acquerelli, acrilici, incisioni, pastelli) per realizzare foulard, scialli, kaftani, cravatte in seta pura. Realizza in Italia l'intero ciclo di prodotto, dalla creatività alla produzione, puntando all'eccellenza.

La sua non è stata una rivoluzione, ma una scelta profondamente consapevole, intrisa di coraggio: *"C'è assoluta continuità nella mie scelte di vita, un'evoluzione, non una rivoluzione. Ho iniziato un'attività imprenditoriale in prima persona che, oltre a rappresentare me, rappresenta gran parte dello spirito italiano con quella voglia di bellezza, di positività, di luminosità e di ricerca dell'eccellenza che nessuno ci potrà mai togliere. Amo la comunicazione e la relazione con gli altri, come donna, come manager e come artista".*

ONARTEDIEM DANIELA TROINA MAGRI
info@danielatroina.it

TEL. 3381421574
www.onartediem.it



N. 60 MAGGIO 2019

DIRETTORE EDITORIALE

Giacomo Gargano
Presidente Federmanager Roma e Presidente Unione Regionale Dirigenti Industriali Lazio

DIRETTORE RESPONSABILE

Domenico Alessio

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Irma Forleo
Valeria Pulcinelli
via Ravenna, 14
00161 Roma
tel. 06.4417081
info@federmanager.roma.it

COORDINAMENTO EDITORIALE

E SVILUPPO GRAFICO

GREEN PLANET NEWS
www.greenplanetnews.it
g.ferrante@greenplanetnews.it
Tel. 338.7692826

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

STAMPA

Tipografia Riccieri
Via Tiberio Imperatore 13
00145 Roma

Copyright © 2017

PROFESSIONE DIRIGENTE

Tutti i diritti sono riservati

Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopiazione e la registrazione. L'editore e gli autori non potranno in nessun caso essere ritenuti responsabili, a qualsiasi titolo, nei confronti di qualsiasi terzo per danni diretti o indiretti causati dalle informazioni contenute nel magazine.

SOMMARIO

EDITORIALE

Sfide da vincere. Siamo pronti!
di Giacomo Gargano pag. 2

FEDERMANAGER

Accountability
di Stefano Cuzzilla pag. 4

ATTUALITÀ

Università, imprese e manager. Un impegno comune per la formazione.
Intervista al rettore dell'Università "La Sapienza" di Roma
Eugenio Gaudio
di Gherardo Zei pag. 6

Una strategia energetica per l'Italia.
2° RAPPORTO Le vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale pag. 14

Pensioni. La Parola ai giudici
di Roberto Martinez pag. 40

Terremoto e ricostruzione. Patto per lo Sviluppo
di Paola Perrone pag. 43

China in Mind: a giugno il nuovo Study Tour pag. 46

Organi Federali: eletti Federmanager Roma pag. 48

GLI ENTI

Previdapi. Guardare al futuro con serenità.
Intervista al presidente Claudio Roberto Lesca pag. 20

Fasi. Novità Fasi: riequilibrio economico
di Mario Cardoni pag. 26

Praesidium. La consulenza di Welfare contrattuale crea distintività categoriale se gestita sul territorio
di Salvo Carbonaro pag. 32

Vises Onlus. Impresa che fa scuola
di Valentina Vangoni pag. 50

Previdai. Previdai: bilancio 2018
di Giuseppe Novello pag. 52

GLI EVENTI

Tavolo tecnico. Autonomia differenziata, quali prospettive? pag. 54

La sicurezza in Italia: un impegno comune pag. 59

Premio Minerva 2018. Donne: forza e talento da premiare pag. 60

Le nuove reti 5G. Il progresso passa per il 5G pag. 66

Head Hunter. Pronti per gli Head Hunter? pag. 68

Eventi in pillole pag. 72

L'ANGOLO DEL LIBRO

Protocollo "S". Sequestro di Persona
di Umberto Saccone pag. 70



Sfide da vincere. Siamo pronti!

di **Giacomo Gargano**
 Presidente di Federmanager Roma

Questo trascorso è stato l'anno che ha consolidato iniziative già intraprese e ha visto nascere nuove idee portando, in un contesto economico ancora incerto, nuove opportunità ai colleghi appartenenti alla nostra associazione. Formazione, Politiche attive e Welfare. Questi i grandi temi che hanno caratterizzato l'operato della nostra organizzazione nell'anno in cui è scaduto il nostro **CCNL** e sono iniziati gli incontri preparatori volti a gettare le basi di un rinnovo soddisfacente e in linea con i tempi.

Un'azione, quella svolta nel 2018, che ha comportato un incremento di iscritti (passando dai 9168 del 2017 ai 9399 del 2018) con **un aumento di 231** unità nonostante le defezioni fisiologiche (circa 500/anno) dovute a questioni anagrafiche, a perdite di qualifica e trasferimenti di sede.

Una crescita che continua il trend positivo registrato a partire dal 2015 e che premia l'impegno, la dedizione dell'organizzazione e il coraggio. A tal proposito desidero ringraziare coloro che mettono a disposi-

zione il proprio tempo e le proprie competenze determinando, tutti insieme, il successo di una squadra dal valore sempre più grande.

Conferme importanti sono arrivate anche dalle elezioni per il **rinnovo degli organi sociali federali** e degli enti collaterali di Federmanager. **Numerosi colleghi di Roma**, come vedrete in dettaglio più avanti, sono stati eletti o riconfermati nelle cariche nazionali e nei cda degli enti bilaterali e dei fondi integrativi di assistenza previdenziale e sanitaria.

Colgo l'opportunità per ringraziare i colleghi che mi hanno accordato nuova fiducia affidandomi un ulteriore incarico come **membro di giunta federale**. L'organizzazione di Roma cresce e diventa sempre più capillare e strutturata per supportare al meglio la Federazione Nazionale impegnata su più fronti in progetti innovativi, ambiziosi e sfidanti come **4MANAGER** – la più recente realtà in tema di formazione e politiche attive **a carattere bilaterale** – realizzata dalla collaborazione tra **Federmanager e Confindustria** e come **IWS S.p.a "Industria Welfare Salute"** – la società per azioni in tema di servizi

sanitari e amministrativi integrati costituita da **Federmanager, Confindustria e FASI**.

Nell'ambito di **4MANAGER** – già operativa sui primi piani formativi condivisi – è nato l'“**Osservatorio del mercato del lavoro e competenze manageriali**” volto a promuovere nuovi approcci alle politiche attive del lavoro per la crescita competitiva delle imprese e del Paese. Ciò significa porre in essere azioni concrete sia per il rilancio economico dei territori sia per il ricollocamento attivo sul mercato dei colleghi che hanno perso il loro posto di lavoro.

Sempre sul fronte delle politiche attive, grazie al progetto **Be Manager – la certificazione** delle competenze targata Federmanager – abbiamo certificato ben 296 colleghi molti dei quali hanno avuto la possibilità di ricollocarsi.

Sul fronte delle **figure professionali emergenti** siamo giunti a Roma alla seconda edizione del **Corso per Innovation Energy Manager** e alla terza edizione del **Corso per DPO** – data protection officer – figura sempre più richiesta dalle aziende alla luce dell'adeguamento imposto dal GDPR entrato ormai a pieno regime anche nel nostro paese.

Resta prioritario nella nostra agenda il tema delle pensioni. Nel 2018 ci siamo impegnati insieme alla CIDA nelle **cause pilota sia sul blocco parziale della perequazione automatica sia sul taglio delle cosiddette pensioni d'oro**. In queste e in altre problematiche continuiamo a percorrere tutte le strade possibili e ad assistere i colleghi attraverso il nostro ufficio previdenziale che opera attivamente con il patronato, i consulenti ed i colleghi in pensione impegnati nella Commissione Previdenza e nel Gruppo Pensionati.

Anche **gli impegni istituzionali si sono moltiplicati** sia a livello territoriale con i nostri incontri in Campidoglio e in Regione, sia a livello nazionale tra la nostra Federazione e le più alte cariche dello stato. Questo approccio dinamico ci ha portato – tra l'altro – ad intervenire in regione nella **Commissione Bilancio** e nella **Commissione Consiliare Permanente**

“**Affari Europei Ed Internazionali, Cooperazione Tra I Popoli**” in occasione dell'audizione sul programma di lavoro della **Commissione Europea 2019**.

Non meno impegnativo è il calendario degli eventi 2018 targati Federmanager Roma. Abbiamo affrontato a 360 gradi tematiche che spaziano dalla formazione ai servizi e dall'informazione di settore all'attualità.

Qualche settimana fa, abbiamo organizzato un **tavolo tecnico sul tema delle Autonomie Regionali** al quale sono intervenuti, tra gli altri, il Vice Ministro del Mef Laura Castelli e il Vice Capogruppo della Commissione Finanze della Camera dei Deputati Francesca Gerardi.

Anche nel 2018 abbiamo riconfermato a **VISES**, anima sociale della nostra Federazione, il sostegno di Roma. Ringrazio la struttura egregiamente guidata dalla presidente Rita Santarelli e tutti i soci che collaborano volontariamente ai numerosi progetti realizzati ogni anno.

L'apprezzamento dei colleghi, l'interesse delle Istituzioni, l'attenzione dei media e il successo di iniziative trasversali che investono la realtà economica e sociale del territorio, ci indicano che **stiamo percorrendo la strada giusta**.

Le sfide aperte sono tante, ardue e sempre più urgenti, motivo per cui abbiamo dedicato a questo tema **la nostra Assemblea del 24 giugno p.v.** di cui troverete più avanti la convocazione formale. Sarà un'occasione per conoscere meglio i rischi e le opportunità che ci attendono e focalizzare le azioni da compiere e i passi falsi da evitare per perseguire obiettivi sfidanti ma irrinunciabili.

Presentarci preparati, solidi e compatti di fronte alle sfide che ci impone il nostro tempo, vuol dire poter guardare al futuro con fiducia, vivere il presente con consapevolezza e poter mettere il contributo del management industriale a disposizione di un sistema paese che ne ha bisogno, per ripartire col piede giusto, in Europa e nel mondo. Ci vediamo in assemblea, vi aspetto numerosi.



“Il progetto Governance 2020 è rivolto a tutte e tutti i manager associati che, in possesso dei necessari requisiti, possono ambire a ricoprire incarichi nei Consigli di Amministrazione o nei Collegi dei Sindaci delle società che andranno a rinnovo nel 2019”. Il know how adeguato per una gestione efficiente e un rilancio concreto

Accountability

di **Stefano Cuzzilla**

Presidente Nazionale Federmanager

Cosa possiamo fare, in concreto, per far rivivere la nostra grandezza? Quella dei nostri Padri costituenti, quella degli imprenditori illuminati, della crescita economica e del progresso sociale, del welfare per tutti e della

solidarietà tra cittadini? Brucia la cattedrale di Notre Dame e ce l'avremo a lungo davanti agli occhi: l'immagine di un passato che chiede di essere ricostruito, di una grande bellezza che ha bisogno delle braccia di uomini e donne per tornare al suo splendore. Il passato va ricostruito, e difeso, ma forse

è più urgente costruire il futuro. Merita fondamenta più solide. **È al futuro che intendiamo guardare** pensando alla funzione della nostra azione di rappresentanza: Federmanager tutela e difende, ma soprattutto rilancia e crea opportunità di innovare. Nasce da qui, da questa visione ambiziosa, il titolo della nostra **Assemblea Nazionale**, che si è tenuta a Roma venerdì 10 maggio. Siamo **“L’Italia che costruisce”**, e lo abbiamo ripetuto insieme ai **tanti manager che sono all’opera per un Paese che sia protagonista in Europa e si affermi tra i leader nel mondo.**

Questa visione, che ci spinge a fare invece che a promettere, impone di interpretare in modo nuovo il “chi siamo” e il “cosa facciamo”.

Nella logica di servizio che ci ha sempre contraddistinto, **noi ci appelliamo alle donne e agli uomini di talento** affinché restino in questa bellissima Italia contribuendo, con le loro competenze e determinazione, a renderla più competitiva, a rilanciare l’economia, a far ripartire l’industria.

Ecco perché sono particolarmente lieto di annunciare dalle pagine di questo mensile l’avvio dell’iniziativa **“Governance2020”**. Il nome del progetto viene dalla possibilità di partecipare in modo attivo e coerente alla **prossima campagna di nomine nelle società quotate e non, di rilevante entità, che si aprirà nella primavera prossima.**

Il progetto che lanciamo **è rivolto a tutte e tutti i manager associati** che, in possesso dei necessari requisiti, possono ambire a ricoprire incarichi nei Consigli di Amministrazione o nei Collegi dei Sindaci delle società che andranno a rinnovo nel 2019, ed è svolto in collaborazione con una delle più influenti società di consulenza in tema di corporate governance, **Spencer Stuart.** **Pensiamo sia un dovere, ancora prima che un’opportunità, quello di sostenere l’inserimento di competenze manageriali di alto profilo all’interno delle realtà del Paese dove l’interesse aziendale e quello nazionale molto spesso collimano.**

Il rafforzamento della governance delle principali aziende italiane non può avvenire se non immettendo, come fosse una medicina, il know how adeguato a una gestione efficiente e a un rilancio concreto.

Nell’epoca della incompetenza, del relativismo, della soggettività a tutti i costi, vogliamo supportare le persone che valgono a partecipare attivamente alla definizione delle decisioni che impattano sulle sorti del Paese.

Il progetto “Governance2020” è pensato per un target ben dettagliato di colleghi e tutte le informazioni per partecipare saranno inviate **via email** agli iscritti e pubblicate sul nostro sito.

È il nostro contributo a favore del Paese, tramite ciò di cui siamo più ricchi, le nostre persone.



“Il mondo del lavoro si trasforma in maniera rapida e ci richiede un nuovo approccio alla formazione che sia innovativo e antico al tempo stesso. Si tratta di far crescere e formare gli individui, gettando le basi dello sviluppo della personalità di ciascuno”.

“Professione Dirigente” di Federmanager Roma ha incontrato il rettore dell’Università La Sapienza di Roma Eugenio Gaudio per parlare di formazione degli studenti verso il mondo del lavoro e di nuovi indirizzi di studio, con l’obiettivo di accrescere la competitività internazionale delle nostre imprese ed affrontare le nuove sfide in ambito regionale e nazionale

Università, imprese e manager: un impegno comune per la formazione

Intervista di **Gherardo Zei**

Vicepresidente Federmanager Roma

Federmanager è la federazione dei dirigenti delle aziende industriali e - da sempre - ha particolarmente a cuore la crescita delle aziende e la nascita di nuove, nella piena consapevolezza che la tutela del lavoro manageriale trova la sua migliore espressione nel prosperare della vita industriale. Ma per procedere in tale direzione è indispensabile comprendere che la crescita industriale non è possibile senza la cultura, la formazione e la ricerca scientifica. Per questo l'Università, il mondo industriale e il mondo manageriale sono tre colonne unite da un vincolo indissolubile. Un patto non scritto che, di fatto, ha consentito al nostro paese di risollevarsi nel secondo dopoguerra e di restare sulla rotta giusta nonostante tutte le tempeste.

Noi di Federmanager Roma abbiamo la fortuna di avere nella Capitale la nostra Università La Sapienza, una delle più grandi e antiche università del mondo. Per quelli





tra di noi che hanno qualche capello bianco, e che hanno studiato in un'epoca in cui l'offerta formativa era meno variegata di oggi, la Sapienza rimarrà sempre nel nostro cuore semplicemente come l'Università. Per capire come rinnovare e perpetuare questo patto virtuoso tra le aziende, i dirigenti industriali e la nostra Università oggi abbiamo fatto qualche domanda al Magnifico Rettore Eugenio Gaudio.

Cosa pensa della necessità di indirizzare la formazione universitaria verso il mondo del lavoro e delle imprese?

Su questo tema farei alcune distinzioni. Penso che nella globalizzazione sia sempre più indispensabile generare la massima interazione per gestire i cambiamenti, ma per raggiungere questo obiettivo servono persone flessibili e capaci di formazione continua. Il mondo del lavoro si trasforma in maniera rapida e ci richiede un nuovo approccio alla formazione che sia innovativo e antico al tempo stesso. Si tratta di far

crescere e formare gli individui, gettando le basi dello sviluppo della personalità di ciascuno in maniera tale da metterlo in grado di produrre i valori indispensabili nel futuro che sono la flessibilità e la capacità di formazione continua. Per questo la maggior parte dei corsi di laurea deve avere un'impostazione e una metodologia fondate proprio su quella caratteristica di interdisciplinarietà che fa a tutt'oggi della formazione universitaria italiana un'eccellenza riconosciuta all'estero, laddove i nostri laureati si confrontano con quelli degli altri atenei del mondo. Poi certamente, in casi mirati e molto ben soppesati, si possono introdurre dei corsi di laurea professionalizzanti, ma sempre senza perdere di vista la formazione della personalità generale dell'uomo, che è il valore più prezioso anche per il suo futuro professionale.

Negli anni passati sono nati molti nuovi indirizzi di studio ma non tutti sono stati orientati verso il mondo del lavoro e, in par-

ticolare, verso il mondo della produzione industriale. Quali le cose buone e quali gli errori in questo settore?

Tra le cose buone bisogna ricordare la progettazione e l'istituzione, per studenti italiani e stranieri, di nuovi corsi di laurea internazionali, molti dei quali insegnati in lingua inglese ed è giusto menzionare anche i programmi come Erasmus che fanno svolgere parte degli studi all'estero, generando esperienze di vita, oltre che didattiche e scientifiche, per gli studenti di oggi e i cittadini di domani. È stato ottimo anche l'aumento dell'interdisciplinarietà dei corsi, come ad esempio nei settori dell'economia e del management, laddove, oltre ai tradizionali insegnamenti di competenze economiche, finanziarie e legali, oggi sono stati inseriti moduli di sociologia, di filosofia, di comunicazione e d'informatica. Infatti il manager moderno è sempre più un "coordinatore di persone" e deve sapere interagire e motivare con la flessibilità che richiedono i rapporti umani. Le cose "meno buone" sono state quelle della replicazione di alcuni corsi tradizionali o della trasformazione di antichi corsi in piccoli corsi triennali. Ad esempio è capitato che un corso di studi unico di quattro o cinque anni sia stato trasformato in una laurea triennale come se fosse un piccolo "bignami" del precedente iter di studi. Queste "riduzioni" se non adeguatamente progettate diventano solo una brutta copia delle lauree tradizionali. È importante, invece, che i

corsi di primo ciclo siano profondamente pensati per dare basi solide e metodologiche agli studenti e i corsi magistrali siano progettati per dare un indirizzo specifico. Per arrivare poi alle attività di formazione di terzo livello, come dottorato, specializzazione e master, che dovranno coniugare questa preparazione, solida e sfaccettata, con un aggiornamento continuo e con competenze di applicazione professionale pratica. Ed è con questo sistema che si può gestire il continuo rinnovo che il mondo contemporaneo esige da noi. Infatti con la specializzazione in medicina si diventa super specialisti in un determinato settore ma è con i master che si fa quella formazione continua di aggiornamento e confronto con la pratica quotidiana che è indispensabile per essere i medici del domani.

Quali a suo avviso sono stati i cambiamenti di successo nel riassetto degli indirizzi di studio già operati nella giusta direzione dal suo Ateneo?

Abbiamo avviato molte iniziative di successo con indirizzi di cyber security, intelligenza artificiale e robotica. Hanno uno straordinario successo i nostri corsi di ingegneria dell'informazione e ingegneria gestionale. Particolare soddisfazione ci stanno dando i corsi di scienze della moda. Questi ultimi non sono certo insegnamenti che servono a fare il sarto, ma indirizzi che mettono in condizioni di approfondire la storia, la cultura e l'arte che stanno alla base del



grande fenomeno italiano della leadership nella moda, che nasce anche e soprattutto dal portato storico culturale che ognuno di noi italiani si porta dietro anche in modo inconsapevole: la scienza dei tessuti, il gusto dei disegni, la cultura sotto gli aspetti geografico, etnico e religioso. Questi sono tutti valori che entrano in gioco nella composizione di un capo d'abbigliamento. Le linee di gusto artistico vengono dagli studi delle proporzioni di Leonardo, proseguono fino ai grandi quadri del rinascimento e arrivano ai colori che hanno caratterizzato la storia dell'arte contemporanea. Quando si affrontano tutte queste tematiche con spirito scientifico ci si accorge che, per fare di un foulard un capolavoro artistico, serve tanta cultura.

Come pensa che si collochi l'Italia rispetto agli altri paesi del mondo su questo tema del rapporto tra università e lavoro e, eventualmente, da quali paesi avremmo qualcosa da imparare e perché?

Io penso che l'Italia si trovi collocata molto bene e non lo dico per la posizione che ricopro ma per quello che vedo quando vado all'estero e constato la grande capacità degli italiani di interagire nelle professioni

a tutti i livelli. La cultura, le basi metodologiche, storiche e scientifiche della formazione italiana, ci portano dappertutto ad adattarci all'ambiente e ad avere rapporti buoni e storie di indiscutibile successo. Quello che dobbiamo migliorare è la relazione tra università e imprese e, per farlo, dobbiamo fare uno sforzo da tutte e due le parti. Le imprese non devono pensare che l'università sia la struttura che gli prepara i dipendenti per il singolo lavoro che c'è da svolgere in quel momento, l'università è fatta per formare le persone per un'intera carriera di ruoli professionali futuri in un mondo che cambia e non certo soltanto per "coprire" una necessità momentanea, perché quest'ultima sarebbe una scelta davvero miope. Quando parliamo di università parliamo di formazione e non di nozionismo. Ma certamente da parte dell'università bisogna riuscire a comunicare maggiormente con il mondo dell'impresa per favorire la formazione continua e per incrementare gli stage e le collaborazioni di ricerca che renderebbero fortissimo il rapporto tra azienda e università. Abbiamo recentemente favorito la nascita di molte start up di giovani proprio per andare in questa direzione. Su tutte queste cose

dobbiamo collaborare e, se posso concludere con un esempio di cosa sia un manager moderno, voglio ricordare un grande manager, Sergio Marchionne, laureato in lettere e filosofia, e quindi non un super tecnico, ma un uomo che con la sua cultura ha saputo capire a livello globale quali fossero le esigenze e ha traghettato una grande azienda in modo vantaggioso laddove sembrava impossibile.

Federmanager Roma ha intrapreso una collaborazione con La Sapienza per lavorare insieme ad un approfondimento sugli indirizzi di sviluppo della nostra regione al 2030, con l'intento di dare vita ad un convegno sul tema e ad una serie di articoli su "Professione Dirigente". Cosa pensa di questa iniziativa? E cosa pensa che potremmo fare di più per collaborare a questo tema su base regionale?

Sono convinto che sia una iniziativa di qualità che mette insieme l'università e una realtà importante nella capitale come Federmanager Roma. Su questo campo della collaborazione e della formazione continua dobbiamo fare moltissimo anche a livello nazionale insieme a Federmanager, perché le competenze necessarie al mondo manageriale cambiano in continuazione e si devono affrontare sempre nuovi scenari. Per il mondo del management sono sempre di più le competenze che devono essere condivise da chi governa un'impresa con gli studiosi di economia, di storia e di geo-

grafia (materia spesso sottovalutata) e la collaborazione è diventata una necessità irrinunciabile. La geografia ad esempio è diventata importantissima e purtroppo vedo che i giovani la stanno perdendo, ma senza una conoscenza geografica di tipo scientifico non si capisce il mondo globalizzato. Nella stessa direzione abbiamo inaugurato da poco il più grande centro linguistico delle università italiane. Un luogo di studio dove si possono approfondire tutti gli idiomi dal sanscrito al cinese. E più che mai le lingue sono fondamentali per il manager di oggi.

Alcune idee potrebbero essere quelle di invitare Manager ad esporre casi industriali di successo agli studenti. Ovvero invitare esponenti di Federmanager a raccontare agli universitari le luci e le ombre della vita dei Manager nel mondo del lavoro. Oppure invitare studenti e professori della Sapienza presso il nostro Auditorium di Federmanager per raccontarci come si stanno formando i giovani per farli entrare nel nostro mondo di lavoro e attivare un proficuo dibattito al riguardo. Cosa ne pensa?

Assolutamente sono convinto che il blended Learning sia una modalità importantissima. Quindi è ottimo sia portare all'interno della formazione universitaria l'esperienza sul campo, per dare una visione della teoria coniugata con la mutevolezza della pratica e sia portare il mondo accademico a conoscere meglio la vita

delle imprese. Seminari, lezioni con scambi reciproci saranno la modalità migliore. Un mezzo potente in questa direzione per i manager più impegnati è oggi il mezzo telematico. Nel nostro ateneo abbiamo l'università telematica Unitelma Sapienza che, senza sostituire gli incontri diretti che sono sempre importanti, mette tuttavia a disposizione la possibilità di avere dei moduli online che si possono sfruttare anche nei ritagli di tempo, per esempio nei fine settimana, su cui aggiornarsi sulle novità introdotte da nuove normative, come ad esempio sulla privacy o riguardo alla sicurezza sul lavoro. Si tratta di un sistema misto, presenza personale più lavoro online, il quale, con tutte le verifiche del caso, offre ai manager molte opportunità di aggiornamento.

I manager del Lazio come tutti gli altri manager del Paese sono sottoposti ad una grande pressione per sostenere sfide della globalizzazione che ci impone di competere con esportazioni di grandissima qualità visto che raramente, nonostante siamo campioni di automazione, possiamo competere con i prezzi a causa dell'altissima pressione fiscale del paese e del basso livello dei servizi. Cosa pensa che potremmo fare tutti insieme, imprese manager e università, per spingere la politica ad aiutarci a liberare la nostra forza di ricerca e di produzione da questi vincoli che la soffocano?

Penso che i due pilastri su cui si può ap-

poggiare il Paese per un rilancio industriale sono la cultura scientifica e il mondo manageriale. Il primo obiettivo comune deve essere quello di un aumento del numero di laureati. Oggi l'Italia è uno dei fanalini di coda in questo campo, con un numero di laureati nei giovani di età tra i trentadue e i trentaquattro anni inferiore al 25% della popolazione, mentre i paesi con cui ci confrontiamo sono molto più avanti, la Francia e la Germania sono vicini al 40% e la Gran Bretagna supera addirittura il 40%. Noi italiani dobbiamo raggiungere assolutamente l'obiettivo europeo del 40%, perché oggi ci troviamo nella scomoda situazione di avere una prima fascia professionale di assoluta qualità mondiale, come abbiamo detto prima, e poi una fascia sottostante che è decisamente meno qualitativa e la cui media di istruzione ci situa al di sotto degli altri paesi nostri concorrenti. Questa crescita culturale media ci aiuterebbe a mantenere i giovani salvaguardati dalle sirene dell'assistenzialismo e dalle illusorie lusinghe della criminalità, che ancora oggi purtroppo infesta il Paese. Un'alleanza tra i manager e l'università, con la formazione e la ricerca come pilastri, è proprio la spinta culturale che serve per uscire da queste secche e rilanciare la nostra Italia per le sue doti di cultura, innovazione e qualità che sono motivi per cui siamo apprezzati nel mondo.



FAMIGLIA *Cotarella*

“Famiglia Cotarella” identifica le persone che credono in un sogno e danno origine ad ogni progetto con grande passione e profonda dedizione. Al centro il forte legame tra le tre sorelle, Dominga, Marta e Enrica Cotarella: intreccio, connessione, capacità di tenere insieme ed unite le persone. E' il DNA di “Famiglia Cotarella”, arricchito dalla curiosità e dal coraggio di affacciarsi verso nuovi orizzonti ed entusiasmanti sfide.

FALESCO

COTARELLA



UNA DEDICAZIONE AL CLIENTE

INTRECCI

LINSON

Famiglia Cotarella Srl

Località San Piero - 05020 Montecchio (TR) - Italy

Tel. +39 0744 955601 - info@famigliacotarella.it - www.famigliacotarella.it

Una strategia energetica per l'Italia

2° RAPPORTO

Le vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale

A cura di **Sandro Neri**

Consigliere Federmanager Roma e Coordinatore della Commissione Energia Federmanager Nazionale



Lo studio realizzato da Federmanager e proposto nel convegno che si è svolto lo scorso 30 gennaio presso l'Auditorium Fintecna



Quale strategia energetica per l'Italia e come affrontare le future sfide nel settore per la realizzazione di un sistema sostenibile e competitivo? Sono stati questi i temi principali del dibattito

durante i lavori per la presentazione del rapporto Federmanager - AIEE dal titolo **"Una strategia energetica per l'Italia - 2° Rapporto, Le vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale"** che si è svolto a Roma lo scorso 30 gennaio presso l'Auditorium di FINTECNA di via Vittorio Veneto. Tra i partecipanti al convegno, **Stefano Cuzzilla** Presidente Federmanager, **Giacomo Gargano** Presidente Federmanager Roma, **Sandro Neri**, Coordinatore Commissione Energia di Federmanager, **Carlo Di Primio**, Presidente dell'Associazione Italiana Economisti dell'Energia, **Davide Crippa**, Sottosegretario al Ministero dello Sviluppo Economico e **Tullio Berlinghi**, Capo della Segreteria tecnica del Ministro dell'Ambiente.

Al governo "si chiede di tenere conto del fatto che una strategia condivisa sull'energia e l'industria è il primo passo per ottenere il

massimo risultato in termini di benessere economico dalla decarbonizzazione". Alle imprese "si chiede di recuperare i ritardi competitivi accumulati sulle tecnologie verdi più promettenti. **L'innovazione è la via.** La collaborazione europea il modo per percorrerla più rapidamente". Ecco quanto auspicato in sintesi da Federmanager per la realizzazione di un sistema realmente sostenibile e competitivo.

In apertura dei lavori, infatti, il **Presidente Federmanager Cuzzilla** ha sottolineato: "Occorre portare avanti nuove strategie anche puntando sulla "formazione per essere competitivi. **Federmanager ha nei suoi soci il "capitale umano" e la sua costante formazione e aggiornamento, insieme al "capitale industriale" delle imprese, rappresenta un importante elemento di crescita delle imprese e di occupazione per i manager.** Se un'azienda vuole esserlo dobbiamo abbassare il costo dell'energia e faremo di tutto per farlo. Con il Mise stiamo lavorando su questo". **Il Presidente Federmanager Roma Gargano** ha inoltre ricordato l'impegno costante della Federazione Romana nel settore della formazione nel

campo energetico con lo svolgimento di specifici corsi che saranno ampliati nel 2019 e **“come il nostro paese è stato spesso all'avanguardia nell'innovazione, come nel caso del conto termico dove siamo stati il secondo in Europa e terzo nel mondo ad averlo realizzato o anche i primi al mondo sui contatori elettronici da cui sono partite poi le smart grid, ma non siamo stati in grado di sfruttare a pieno queste innovazioni”**.

L'analisi di Federmanager e la strada verso la decarbonizzazione

Il Coordinatore della Commissione Energia di Federmanager Sandro Neri ha fatto presente che questo 2° Rapporto sull'energia si inserisce in un percorso che Federmanager ha intrapreso, con la collaborazione scientifica di AIEE, di analisi e discussione delle strategie energetiche italiane con gli organi istituzionali e politici del paese. Il primo passo di questo percorso si è tenuto con la presentazione del primo rapporto sull'energia sempre a Roma nel marzo 2017 e proseguirà con un terzo rapporto, ora allo studio, sulla economia circolare.

Nel suo intervento Di Primio ha ricordato che la Sen prevede azioni per 175 miliardi di investimenti di cui oltre l'80% in rinnovabili ed efficienza energetica **mentre il più sfidante Pniec – il nuovo Piano Energetico presentato dall'attuale governo alla Commissione Europea – prevede investimenti incrementali di 184 miliardi. Una visione industriale al 2030 deve prevedere una convergenza verso tecnologie mature e nuove soluzioni per raggiungere il processo di decarbonizzazione**". Questa opportunità va sfruttata per l'Italia, questo il messaggio.

Nei sistemi economici, la via per la decarbonizzazione è una questione di rilevanza determinante che richiede una soluzione globale in cui l'Europa può assumere un ruolo di leadership. Leggiamo quanto riportato dallo studio: "I sistemi energetici dei paesi avanzati saranno coinvolti in un processo di transizione, destinato a durare nei prossimi anni. Per il decennio 2021-2030 e, in prospettiva, fino al 2050, una nuova massiccia dose di investimenti dovrà essere alla base delle strategie di sviluppo con l'adeguamento delle infrastrutture sia per un uso sempre più efficiente dell'energia soprattutto nei settori non ETS, che fino ad ora sono stati meno coinvolti da tale impegno.

Il settore della trasformazione, come la generazione elettrica, continuerà ad avvicinarsi verso il modello diffuso, quello della distribuzione, e si orienterà verso la digitalizzazione e verso nuovi vettori come il GNL ed i sistemi di accumulo e la raffinazione, sempre più orientata sulle produzioni bio. L'efficienza energetica, legata alla tutela del territorio dai rischi sismico ed idrogeologico, consentirà di aprire ad un nuovo rapporto tra consumatore ed energia, nelle case come nelle aziende". La strada verso la decarbonizzazione è, dunque, una sfida da cogliere al volo con un occhio particolarmente attento al settore termico dove si gioca la partita più importante. "Una forte spinta alla decarbonizzazione del settore energetico al 2030 può influire sulla variazione annuale del prodotto nazionale per alcuni decimi di punto in senso positivo o negativo.

Per trarne beneficio in termini di valore aggiunto e occupazione è necessario il coinvolgimento delle filiere produttive nazionali". E ancora: "Il PIL italiano ha chiuso il 2017 a



+1,5%, grazie alla favorevole congiuntura internazionale. **La riorganizzazione del settore energia secondo le linee indicate nel PNIEC può offrire un'occasione per consolidare le prospettive di ulteriore sviluppo.** Il Paese rimane agli ultimi posti nell'UE-28 per crescita economica, ma si riaccende la speranza per l'atteso rimbalzo post-crisi. Il settore energia vale il 2% dell'economia nazionale, ma, nell'attuale fase di ripresa, la transizione energetica verso un sistema a basse emissioni di carbonio rappresenta un'occasione da non perdere".

Occorre però fare attenzione, come sottolinea lo studio: "Il tipo di decarbonizzazione proposta dal governo rischia, se non si agisce sulla creazione di nuove filiere nazionali, come, ad esempio, quella del biogas e biometano, di favorire le importazioni.

In alternativa, altre tecnologie potrebbero contribuire in misura maggiore alla riduzione delle emissioni, con impatto sicuramente più positivo sul valore aggiunto e sull'occupazione in Italia. Minimizzare i costi o creare ricchezza per il paese. La nuova politica energetica nazionale indica che la decarbonizzazione dovrebbe perseguire il criterio di minimizzazione dei costi, che, prescindendo dalle bandiere e dalla specializzazione produttiva, rischia di penalizzare l'economia nazionale. Una strategia condivisa sull'energia e l'industria, che fissi regole certe ed obiettivi di lungo termine, può aiutare le imprese italiane a consolidare e sviluppare la loro capacità di penetrazione sul mercato".

Obiettivi e priorità

Secondo l'analisi di Federmanager il tessuto produttivo italiano è dunque pronto ad affrontare le sfide ma devono essere potenziate le nuove filiere produttive e questo garantirebbe occasioni di sviluppo e di business. Il nuovo piano energetico italiano va incontro alle esigenze del mondo produttivo. Per la decarbonizzazione si scommette su fonti come fotovoltaico ed eolico, in linea con il contesto internazionale e con le previsioni di forte riduzione dei costi delle due tecnologie. Ampio risalto viene dato all'efficientamento in edilizia e nei trasporti. L'apporto delle pompe di calore per la climatizzazione a ciclo annuale diventa importante, mentre le bioenergie vengono limitate da criteri ambientali più stringenti.

In sintesi dunque questi gli obiettivi principali secondo quanto emerso dal convegno e dallo studio: **ridurre i costi amministrativi per le imprese, incentivando lo sviluppo di nuove filiere nazionali green, promuovere l'efficienza energetica riqualificando le imprese (specialmente a livello edilizio), investire in innovazione e nuove tecnologie con un quadro più semplificato e con procedure amministrative più chiare e trasparenti.** Puntare sulla formazione costante e specialistica dei manager e all'innovazione nel settore. Dare corpo ad una strategia concreta sullo sviluppo industriale che rafforzi le tecnologie e la ricerca per competere con altri paesi e creare un circolo virtuoso pubblico-privato in grado di attivare un quadro di investimenti rilevante.



LONG LIFE FORMULA

Riprogrammare il proprio stile di vita



LONG LIFE CLINIC è convenzionata con il FASI per la copertura diretta delle spese relative alle prestazioni sanitarie.

Studiato e realizzato da Lucia Magnani, Long Life Formula è l'innovativo metodo ideato per migliorare la qualità della vita, per sentirsi bene e vivere più a lungo. Nasce da un progetto di ricerca scientifica studiato sulle esigenze delle persone, in merito ai processi di invecchiamento cellulare, l'identificazione dei fattori di rischio e la conseguente correzione, la definizione di una corretta alimentazione ed un approccio personalizzato all'attività fisica.


La creazione di una squadra che comprende ricercatori biochimici, medici e operatori del settore beauty, forti del know how sanitario di GVM Care & Research, ha portato alla creazione di un metodo che in pochi giorni riesce a riprogrammare lo stile di vita personale per raggiungere sette obiettivi diversi con percorsi chiamati Clean, Weight Loss, Evergreen, Relax, Energy, Sport, Re-Start.

Partendo dalle analisi dello stress ossidativo, viene preso in esame lo stato di salute delle cellule e la loro capacità antiossidante utile a contrastare i processi di invecchiamento che intervengono negativamente sulla salute, sul benessere e sulla bellezza. Il passo successivo è un check-up medico ad altissima specializzazione con la pianificazione di interventi medici, sanitari, alimentari e fitness oltre alla definizione dei trattamenti termali ed estetici più idonei a raggiungere l'obiettivo scelto.



Guardare al futuro con serenità

Intervista a **Claudio Roberto Lesca**
Presidente di Previndapi



“Garantire ai manager che andranno in pensione di percepire prestazioni complementari integrative alla pensione pubblica obbligatoria, consentendo loro di mantenere un tenore di vita adeguato a quello che avevano quando lavoravano”. È questo l’obiettivo fondamentale di Previndapi, fondo complementare che conosciamo meglio grazie al suo presidente Claudio Roberto Lesca

Previndapi è il Fondo Pensione Complementare dei Dirigenti e Quadri Superiori delle Piccole e Medie Imprese, costituito nel 1993 da Federmanager e Confapi. Per conoscerne in modo puntuale e dettagliato caratteristiche ed obiettivi ci siamo rivolti a Claudio Roberto Lesca. Eletto presidente nel luglio 2017, dopo essere stato consigliere nel triennio precedente, ha messo a disposizione la sua esperienza e le sue competenze in materia di previdenza complementare affinché il fondo fosse pronto ed adeguato all’evolversi della legislazione in materia previdenziale.

Presidente Lesca, cerchiamo di conoscere meglio Previndapi, quali sono le caratteristiche del Fondo e quale il suo obiettivo prioritario?

Partirei da numeri inequivocabili. A Previndapi aderiscono oggi circa **4.000 manager**, gestendo un patrimonio di oltre **320 miliardi di Euro**, sul quale nel 2018 è maturato un **rendimento del 2,90%** (3,11% nel 2017), risultando ancora una volta nei top dei risultati dei Fondi Pensione e **superando ampiamente il rendimento del TFR**, che per il 2018 è stato pari al 1,9% (1,75% nel 2017).

Previndapi è un fondo preesistente che investe i contributi ricevuti in **polizze assicurative** (con garanzia del capitale e di rendimento minimo e rinnovate fino al 2021) **del Ramo V per il tramite di compagnie primarie (Allianz, Generali, Reale Mutua e Zurich)**, che hanno ottenuto il risultato indicato prima grazie agli investimenti fatti nel passato, che hanno compensato il perdurare della difficile situazione economica e dei mercati finanziari.

L'obiettivo del Fondo è quello di garantire ai manager che andranno in pensione di **percepire prestazioni complementari integrative alla pensione pubblica obbligatoria, che consentano loro di mantenere un tenore di vita adeguato** a quello che avevano quando lavoravano.

E' infatti necessario ricordare che le proiezioni fatte dall'Inps indicano che la pensione dei manager nei prossimi anni (so-

prattutto per effetto del progressivo passaggio al cosiddetto regime di calcolo totalmente "contributivo") **avrà un tasso di sostituzione (rapporto tra prima pensione e ultimo stipendio) intorno al 60%** e nel prossimo futuro scenderà anche a meno del 50%.

Se non si avranno a disposizione altre fonti di entrate, la vita da pensionati sarà molto dura.

Previndapi ha appena concluso l'analisi della propria Politica di Investimenti (DPI), per verificare se le prestazioni che offre sono allineate alle aspettative dei suoi iscritti: **siamo orgogliosi di poter affermare che tutti i nostri aderenti (su base statistica) riescono a recuperare il gap**



che si è generato a seguito del passaggio dal metodo di calcolo "retributivo" a quello "contributivo" (misto o intero) e stimabile tra il 15% e il 20% (a seconda dell'anzianità del singolo lavoratore), consentendo di raggiungere tassi di sostituzione complessivi superiori all'80%, con punte fino al 90, ovviamente in funzione degli anni di permanenza come aderente attivo nella Previdenza Complementare: questa considerazione deve essere una spinta per i lavoratori più giovani ad iscriversi il più presto possibile ai fondi pensione integrativi.

Esistono caratteristiche peculiari di Previndapi che lo distinguono da altri Fondi?

Le Parti Istitutive del Fondo, Federmanager e Confapi, con il rinnovo di fine 2016 del CCNL hanno previsto a partire dal 2017 un versamento aggiuntivo da parte delle aziende (rispetto al 4% ordinario, con un minimo di 4.800 Euro annui) dello 0,5% per tutti i dirigenti e quadri superiori (nei limiti dei massimali previsti) a prescindere dalla loro adesione, diretta o tacita, al Fondo, introducendo il concetto di adesione contrattuale, che oggi si sta sviluppando anche in altri contratti di lavoro.

Inoltre sempre dal 2017 è stata definita la possibilità di iscrivere i soggetti fiscalmente a carico.

Con le Parti Istitutive e gli altri enti Bilaterali (Fasdapi e PMI Wfm) in questi anni sono stati organizzati, e si continuerà anche nel futuro, innumerevoli eventi sul territorio per favorire la conoscenza da parte delle aziende e dei lavoratori della Previdenza Complementare, e illustrare i vantaggi finanziari e fiscali dell'iscrizione al Fondo.

L'apprezzamento degli aderenti a Previndapi è stato confermato dai risultati emersi dal recente Questionario di Soddisfazione, usato anche per definire azioni volte a migliorare ulteriormente l'interazione con gli iscritti.

Nel 2019 proseguiranno le iniziative con le Parti Istitutive per promuovere la conoscenza e l'adesione al Fondo, e per maggio verrà proposto un workshop con





illustri relatori, per approfondire le recenti novità legislative derivanti dal recepimento della normativa europea (c.d. IORP II).

Tutti i chiarimenti sul Fondo sono rinvenibili sul sito www.previndapi.it e in particolare i dettagli operativi e finanziari sono illustrati analiticamente nel **Bilancio Sociale 2017**.

Presidente, non deve essere semplice operare in un settore come quello della Previdenza, dove i Fondi sono vigilati dalla COVIP e la normativa è in continua evoluzione. La sua esperienza professionale la aiuta nello svolgere questo delicato compito?

Ho iniziato ad operare nell'ambito della Previdenza Complementare **dagli inizi del duemila** quale Consigliere, poi Responsabile del Controllo Interno e Vice Presidente, infine Presidente e Presidente del Collegio dei Sindaci nel **Fondo Telemaco (il Fondo Pensione integrativo del settore delle Telecomunicazioni, con oltre 60.000 aderenti e un patrimonio superiore al milione di euro)** e dopo un mandato come Consigliere di Previndapi, a luglio 2017 sono stato eletto **Presidente di Previndapi. Sono anche membro del Consiglio Di-**

rettivo di Assoprevidenza (Associazione Italiana per la Previdenza Complementare, che opera senza fini di lucro quale centro tecnico nazionale di previdenza e assistenza complementare e riunisce forme pensionistiche di secondo pilastro di ogni tipologia, fondi e organismi con finalità assistenziali nonché operatori del settore) e anche questo ruolo facilita il Fondo nell'essere sempre pronto e adeguato all'evolversi della Previdenza.

Alla luce di queste sue competenze, a quali aspetti ritiene che Previndapi dovrà dedicare particolare attenzione nel prossimo futuro?

In linea con precedenti indicazioni già segnalate agli iscritti di Federmanager (ad esempio nell'ultima Assemblea Nazionale), il Fondo opererà principalmente su due direttrici:

La prima: **ampliare l'informativa e la conoscenza generale della previdenza e su come crearsi un futuro sereno, e specifica del Fondo**, attraverso eventi organizzati da Federmanager/Confapi/Enti Bilaterali sul territorio, per favorire la crescita di numero di iscritti (inclusi i **soggetti fiscalmente a carico** già previsti da Statuto e i **Professional previsti dal CCNL** rinnovato a fine 2016).

Verrà sviluppato l'approfondimento dei benefici conseguenti all'iscrizione alla previdenza, in particolare a favore degli **iscritti Contrattuali** per invogliarli ad aderire personalmente integrando i versa-

menti aziendali, e **fatte azioni di retention sugli attuali Aderenti**, in ogni situazione evolutiva della loro situazione lavorativa, attraverso un continuo **rafforzamento della comunicazione con loro** (nell'ultimo anno si è già provveduto alla predisposizione del Bilancio Sociale e di un Questionario di Soddisfazione, **rifatto il Sito Istituzionale** www.previndapi.it con nuove sezioni e video di approfondimento, organizzati vari eventi, predisposta la Newsletter periodica, inviate varie mail su tematiche specifiche).

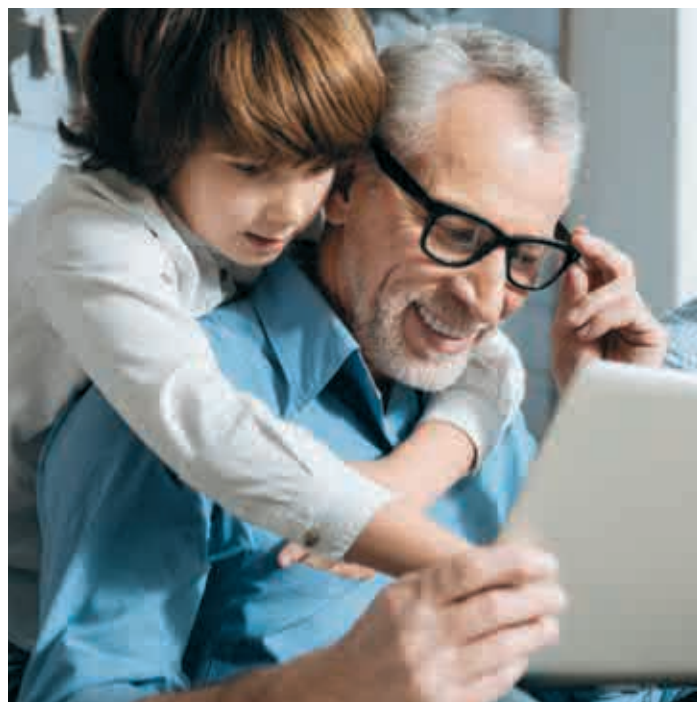
La seconda: **rafforzare ulteriormente la Governance del Fondo**, adeguandosi alle modifiche previste dalla **normativa europea IORP II**, recepita in Italia dal D.Lgs 147/18, con effetto dal primo febbraio 2019.

Verrà infatti ampliata l'attività di formalizzazione dei processi operativi e verrà predisposto il manuale della gestione amministrativa, con il supporto di uno stagista che ha acquisito il Master sulla Previdenza previsto dalla normativa, ad ulteriore supporto del Direttore Generale, dott. Armando Occhipinti, e della struttura interna, per favorire una riorganizzazione operativa mirata al continuo miglioramento dell'efficienza e efficacia.

Verrà inoltre attentamente valutata con le Parti Istitutive l'opportunità di ampliare l'offerta dei servizi, in funzione anche dell'interesse manifestato dagli Aderenti, con **l'eventuale introduzione di investi-**

menti di natura finanziaria (possibilmente con investimenti nell'economia reale delle PMI) per rafforzare i rendimenti ottenibili, tenendo sempre comunque ben presenti i criteri di prudenza e le criticità connesse alla situazione del mercato finanziario, e le possibili azioni/opzioni da adottare in vista della scadenza **delle attuali polizze assicurative di gestione delle posizioni contributive degli iscritti (fine 2020)**.

Il Fondo e gli uffici di Federmanager sono sempre a disposizione dei propri associati per offrire ulteriori spiegazioni e chiarimenti sui benefici della previdenza complementare.



Novità Fasi: riequilibrio economico

A cura di **Mario Cardoni**
Direttore Generale Federmanager



L'andamento economico del Fondo, ha fatto registrare negli ultimi anni uno squilibrio economico, ampiamente analizzato e segmentato in tutte le sue componenti. Fra esse particolare evidenza assume l'alterazione del rapporto tra dirigenti in servizio e dirigenti in pensione, che a causa della perdurante crisi economica, ha ridotto sensibilmente la percentuale dei primi rispetto ai secondi.

I complessi studi tecnici attuariali, hanno proiettato trend incompatibili con gli obiettivi gestionali, e quindi si è deciso di incidere attraverso le modifiche statutarie sulle modalità di accesso al Fondo prevedendo una serie di limiti che dovrebbero scoraggiare comportamenti opportunistici.

L'altra misura studiata attraverso ripetute simulazioni tecniche, riguarda l'incremento dei contributi rimasto inalterato negli anni.

L'aumento delle entrate consentirà quindi di realizzare due azioni strategiche: la prima focalizzata sull'esigenza di far fronte alle crescenti esigenze in termini di prestazioni, la seconda di reperire risorse per strutturare investimenti sulle piattaforme tecnologiche capaci di snellire le procedure e di valorizzare le informazioni tecniche per i futuri programmi di prevenzione.

Su tali prospettive sia il Consiglio di Amministrazione che l'Assemblea degli Azionisti hanno registrato un totale allineamento e una completa condivisione.

Dopo l'avenuta confluenza dell'Inpdai nell'Inps, e senza togliere nulla alle altre importanti iniziative, il Fasi rappresenta certamente l'icona della nostra categoria. Per la sua storia di oltre 40 anni, perché si occupa della nostra salute (un tema in cima alle priorità per tutti), perché fa della mutualità e della solidarietà intergenerazionale la sua caratteristica distintiva e il suo valore aggiunto, perché è la più grande realtà operante nel panorama dell'assistenza sanitaria integrativa a livello europeo, per il fatto che

**Mario Cardoni,
Deirettore Generale Federmanager**





continua a essere il punto di riferimento sul mercato della sanità integrativa sempre più grande e competitivo.

Siamo stati antesignani, abbiamo creato una realtà di un valore inestimabile per tutti i nostri Colleghi, riconosciuta come una vera e propria eccellenza di cui dobbiamo essere fieri. Abbiamo il dovere, quindi, di preservarne il ruolo di leadership cercando di comprendere e interpretare al meglio i fattori che caratterizzano l'evoluzione del contesto di riferimento, con una visione almeno di medio periodo.

Il contratto collettivo è appena scaduto, quindi, come avviene normalmente al termine della vigenza contrattuale il Fondo registra un disequilibrio economico, significativo ma non eccessivo, comunque da correggere. Ma era anche giunto il tempo di riflettere sull'impianto normativo alla luce dell'esperienza maturata in tutti questi anni, del ruolo del Servizio sanitario nazionale che fa sempre più fatica a fronteggiare i bisogni indotti dalla crescita della domanda, ma soprattutto sui numeri e sulla loro tendenza.

Una realtà che ci caratterizza come categoria, ci aggrega, ci rappresenta, ci dà tranquillità in eventuali fasi avverse della nostra vita personale e familiare, ci consente di vivere serenamente la nostra vecchiaia, quando avremo bisogno di maggiori cure, che non ci abbandona mai.

Ma tutti insieme siamo chiamati a partecipare alla sua sostenibilità nel tempo, a partire da quando siamo più giovani, proprio nel momento in cui non abbiamo bisogno di ricorrere frequentemente alle cure mediche, per sostenere coloro che ne hanno più bisogno o devono affrontare spese sanitarie molto importanti. Questo è il Fasi e in questo modo si esprime la solidarietà.

Realisticamente non possiamo contare su una crescita significativa della popolazione dirigenziale in servizio, visto l'andamento economico-industriale del nostro Paese, e il Servizio sanitario Nazionale fatica a dare una risposta ai bisogni crescenti. Per cui è ragionevole attendersi una crescita della domanda per il Fasi e, con questa prospettiva, un buon padre di famiglia deve cercare di individuare le maggiori criticità, ottimizzare



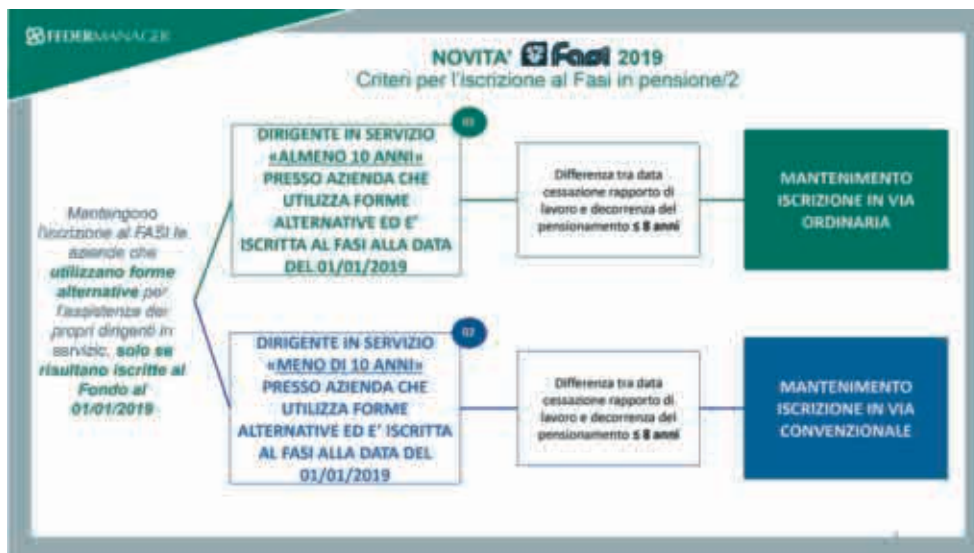
l'uso delle risorse disponibili, agire sulle regole per favorire i comportamenti virtuosi premiando la fidelizzazione e combattere i comportamenti opportunistici che non possiamo più assecondare, come ci confermano i numeri dell'ultimo bilancio.

Il dato che più pesa e più preoccupa è il rapporto tra dirigenti in servizio e in quiescenza ormai strutturalmente sceso sotto l'unità. Vale a dire, ad esempio, che per 10 iscritti in pensione ce ne sono solo 8 in servizio. Questo dato, come è agevole comprendere, incide sul costo della solidarietà intergenerazionale che necessita di essere ricondotto entro limiti accettabili per evitare di portare il Fasi fuori mercato e perdere il sostegno delle aziende, che versano un'apposita e significativa contribuzione, nonché dei Colleghi in servizio che "generano" significativamente meno spesa sanitaria rispetto a quanto versano.

Su questi presupposti, l'Assemblea del Fondo ha approvato il 6 dicembre scorso un incremento generalizzato dei contributi del 12,5% per tutte le componenti iscritte, aziende, dirigenti in servizio e in pensione (l'ultimo incremento risale al 2015 in occasione del rinnovo contrattuale) e ha fatto proprie le proposte di modifica dello Statuto proposte dal CdA. Modifiche che si sono focalizzate sulle regole di iscrizione delle aziende e dei dirigenti in pensione.

Cominciamo dalle aziende. Dal 1° gennaio 2019 possono aderire al Fasi **solo le aziende che iscrivono i dirigenti in servizio**, non è più consentito a queste di scegliere una forma alternativa per i dirigenti in forza e "scaricare" sul Fasi la parte della





popolazione in quiescenza, limitandosi al versamento del solo contributo previsto per la solidarietà.

Le aziende che utilizzano una forma alternativa **già iscritte al Fasi alla data del 01.01.2019** possono rimanere ma a queste viene applicato un **progressivo incremento del contributo molto significativo**, tale da incidere sulla convenienza economica del modello adottato e rendere per esse vantaggioso portare nel Fasi anche i dirigenti in servizio.

Per quanto riguarda, invece, i **dirigenti in quiescenza**, è stato valutato congruo come indice di fidelizzazione e di partecipazione alla mutualità e alla solidarietà intergenerazionale per mantenere l'iscrizione al Fondo da pensionato **un'anzianità di iscrizione al Fasi, quali dirigenti in servizio, di almeno 10 anni**.

Per godere del contributo ordinario, è inoltre necessario che il **periodo tra la cessazione del rapporto di lavoro e la decorrenza della pensione non sia superiore a 8 anni o, se superiore, l'interessato mantenga l'iscrizione al Fasi senza solu-**

zione di continuità o si iscriva in via convenzionale entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Alle stesse condizioni potranno altresì iscriversi in qualità di pensionati, i dirigenti in forza per almeno 10 anni presso le aziende che utilizzano altre forme per l'assistenza dei dirigenti in servizio a condizione che siano già iscritte al Fasi alla data del 01.01.2019.

Cosa succede per coloro che **non** matureranno una anzianità di iscrizione al Fasi da dirigenti in servizio di almeno 10 anni? Potranno mantenere l'iscrizione al Fondo in qualità di pensionati in **via convenzionale** (facendosi carico anche della quota che le aziende versano per ciascun dirigente in servizio) ma solo qualora abbiano aderito al Fondo **entro 6 mesi dalla data di prima nomina a dirigente industriale**. Una regola molto severa **per i futuri dirigenti**, ma giusta e necessaria.

In altre parole, non saranno più ammessi comportamenti del tipo mi iscrivo quando comincio a avvertire qualche problema di salute o quando si avvicina il pensionamento

per garantirmi la tutela Fasi nel periodo in cui statisticamente crescono i bisogni di cure. I numeri del bilancio del Fondo, già ora e soprattutto in prospettiva, non lo consentono più.

Stessa possibilità viene riservata a coloro in forza per meno di 10 anni presso aziende che utilizzano altre forme di assistenza sanitaria dei dirigenti in servizio, già iscritte al Fasi alla data del 1° gennaio 2019 o provenienti da confluenze collettive. E, più in generale, a coloro che, pur non ricadendo nelle situazioni descritte, abbiano mantenuto l'iscrizione in via convenzionale dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Data l'importanza degli effetti del nuovo impianto regolatorio, **è stata prevista una finestra** per dare un'ultima chance ai dirigenti in attività che, pur essendo nella condizione di farlo, non si siano iscritti al Fasi per consentire loro di acquisire il diritto a mantenere l'iscrizione al Fasi dopo l'accesso

alla pensione, pur in via convenzionale, nel caso non dovessero raggiungere il requisito minimo di 10 anni di iscrizione al Fasi e siano trascorsi più di sei mesi dalla prima nomina a dirigente industriale. Verranno salvaguardati coloro che risulteranno iscritti al **Fondo il 1° aprile 2019** e che, quindi, dovranno affrettarsi a inviare per tempo la richiesta di iscrizione.

Una grande opportunità da cogliere per evitare il rischio di perdere il sostegno del Fasi dopo l'ingresso in pensione.

Il "FASI siamo noi" ha sottolineato il Presidente del Fondo, Marcello Garzia a conclusione della lettera di presentazione delle novità introdotte dal 1° gennaio 2019 inviata lo scorso mese di dicembre a tutti gli iscritti. Ricordiamocelo sempre. Il Fasi per noi dirigenti non è comparabile alle altre realtà simili che operano sul mercato, **ma è qualcosa che vale molto di più.**



La consulenza di Welfare contrattuale crea distintività categoriale se gestita sul territorio

di **Salvo Carbonaro**
Presidente di Praesidium spa



Affiancare le aziende per progettare insieme le migliori soluzioni assicurative e di tutela per i dipendenti lungo tutto il ciclo della vita



*Salvo Carbonaro, Presidente
di Praesidium spa*

Il contesto

Da una recente ricerca di Ipsos “Gli italiani, bisogni, aspettative e scelte di welfare” emerge che le maggiori preoccupazioni degli italiani riguardano soprattutto l’eventuale condizione futura di non autosufficienza (46%), l’inadeguatezza della pensione (36%), la difficoltà di affrontare spese familiari (30%) e l’incertezza di una prospettiva lavorativa lineare (29%).

Nonostante ciò, l’86% degli intervistati ha dichiarato di non essersi ancora posto il problema di come affrontare in termini economici tali eventi: soltanto il 22% degli italiani dispone di un’assicurazione sanitaria e addirittura il 61% non ha interesse a farla, il 30% dichiara di poter contare su un piano pensionistico complementare. Fortunatamente quando si parla di lavoratori il trend è fortunatamente migliore; i servizi di welfare presenti nei piani aziendali che comprendono l’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare sono tra i più richiesti.

Il welfare aziendale è utile ad aziende e dipendenti

Il principale riferimento normativo in materia di welfare aziendale e benefici fiscali è il Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), all’interno del quale si individuano somme e valori che, se erogati dal datore

di lavoro alla generalità dei dipendenti, non costituiscono reddito fiscale per loro e sono deducibili dall’azienda ai fini Ires, godendo quindi di un particolare trattamento fiscale.

Oltre al miglioramento dell’efficienza fiscale nell’allocazione delle risorse, i benefici si riflettono positivamente anche sulla produttività, sull’employer branding, nelle sue varie declinazioni e sulla reputazione sociale dell’impresa.

È da precisare che le politiche di welfare aziendale nel tempo sembrano essere state intraprese in misura maggiore dalle grandi e medie imprese.

Ciò pone l’accento sulla necessità di dover stimolare il settore delle microimprese (6 milioni di aziende con meno di 10 addetti) ricorrendo, oltre ad altre misure, anche alla collaborazione di **consulenti**



di welfare, sia per la progettazione e realizzazione di piani di welfare coerenti con i reali bisogni dei dipendenti, sia per l'assistenza nella costituzione di **reti d'impresa di welfare** a superamento della loro ridotta dimensione ai fini di una significativa ottimizzazione delle risorse investite.

Guardare ai giovani

Sono gli under 35 i più interessati e propensi all'utilizzo delle diverse iniziative di welfare rispetto ai colleghi di altre fasce d'età che sfruttano maggiormente i servizi messi a disposizione delle imprese.

Nella sostanza, però, le priorità sono un po' diverse rispetto a quelle delle generazioni più adulte. Per loro, infatti, welfare è sinonimo di voucher e convenzioni associato al work-life balance: più tempo di

qualità da dedicare a se stessi, alla propria crescita manageriale, alla formazione personale e al proprio benessere psico-fisico e relazionale.

Però, questo nuovo approccio di fruibilità dei flexible benefit in un Paese come il nostro, dove si entra tardi nel mondo del lavoro e per di più basato sul metodo contributivo, pone seri rischi per il futuro previdenziale ed economico dei giovani anche dirigenti.

Quest'ultimo aspetto di potenziale rischio sociale sta diventando per il nostro sistema bilaterale, un positivo campo di sperimentazione per nuove politiche attive del lavoro e di welfare contrattuale.

Occorre valutare se per lo sviluppo del nostro Sistema di rappresentanza convenga assumere oltre al ruolo "normativo" nella contrattazione, anche quello "ope-



FEDERMANAGER
ROMA



DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

ASSEMBLEA ANNUALE 2019



FEDERMANAGER ROMA

SFIDE DA VINCERE. SIAMO PRONTI!

I manager per il futuro di Roma
e della Regione Lazio

ROMA

24 GIUGNO 2019

HOTEL QUIRINALE
via Nazionale, 7 - 00184 ROMA

L'Assemblea Annuale di FEDERMANAGER ROMA

è convocata il **24 giugno 2019** alle ore 8.00 in prima convocazione
e alle ore 14.30 in seconda convocazione presso
HOTEL QUIRINALE via Nazionale, 7 - 00184 Roma



PROGRAMMA

- Light lunch di benvenuto **Ore 13.30**
- Registrazione dei partecipanti **Ore 14.30**

PARTE PUBBLICA

Ore 15.00 - 17.00

- Tavola Rotonda

SFIDE DA VINCERE. SIAMO PRONTI!

I manager per il futuro di Roma e della Regione Lazio

-
- Coffee Break

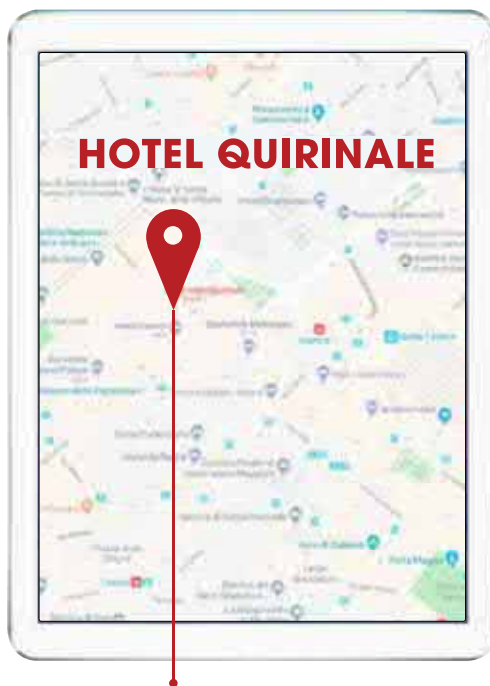
PARTE RISERVATA AI SOCI

Ore 17.30

-
- Relazione del Presidente
 - Premiazione dei Colleghi con 50 anni di iscrizione
 - Illustrazione del Bilancio Sociale 2018, del Bilancio di Esercizio 2018, del Budget 2019 e delibere conseguenti

ASSEMBLEA ANNUALE 2019

FEDERMANAGER ROMA



HOTEL QUIRINALE
VIA NAZIONALE 7 - 00184 ROMA

☎ 06 4707
@ info@hotelquirinale.it
www.hotelquirinale.it

Il sottoscritto

Impossibilitato ad intervenire all'assemblea ordinaria di Federmanager Roma, indetta per il 24 giugno 2019 presso HOTEL QUIRINALE via Nazionale, 7 - 00184 Roma,

delega a rappresentarlo il Socio:

Sig.

Cognome e Nome

Roma, li firma

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

ASSEMBLEA
ANNUALE 2019
 **FEDERMANAGER ROMA**

SFIDE DA VINCERE.
SIAMO PRONTI!

I manager per il futuro di Roma
e della Regione Lazio

R O M A

24 GIUGNO 2019

HOTEL QUIRINALE
via Nazionale, 7 - 00184 Roma



FEDERMANAGER
ROMA 

DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI ROMA FROSINONE RIETI VITERBO

Via Ravenna, 14 - 00161 Roma
Tel. 06 4417081 - Fax 44170860
www.federmanager.roma.it
info@federmanager.roma.it

rativo” di gestione nel territorio dei piani di welfare, oggi opportunità di sviluppo dei diversi provider di mercato, investendo tutta la competenza di cui siamo capaci su strutture territoriali di consulenza professionalizzate per erogare più servizi.

È facile immaginare che una scelta di tale portata favorirebbe processi d’innovazione e di sviluppo di politiche attive del lavoro come la managerialità, la cultura d’impresa, nuovi modelli di welfare integrativo e in particolare sarebbe utile per:

- a)** sensibilizzare le aziende e le nuove generazioni di dirigenti sul valore della solidarietà intergenerazionale del welfare contrattuale in grado di tutelare i manager per tutto l’arco della propria vita (garanzia che i nostri Fondi di Sistema possono assicurare);
- b)** contrastare la debole cultura previdenziale e di gestione del risparmio che limita l’autonomia e la capacità delle aziende e dei dirigenti nel decidere in modo consapevole le soluzioni di welfare più appropriate;
- c)** invertire la percezione negativa che aziende e dirigenti hanno avuto nei confronti del mercato dell’offerta di welfare a causa di esperienze negative nei confronti di alcuni intermediari assicurativi;
- d)** instaurare con i decisori aziendali e i dirigenti, collaborazioni “operative”, strutturate e continue, capaci di generare sviluppo associativo.

Praesidium per lo sviluppo associativo del Sistema Federmanager

Tutto ciò premesso, per governare i nuovi scenari evolutivi del welfare aziendale e per le considerazioni sopra esposte, Federmanager sta intraprendendo iniziative volte a potenziare il proprio sistema anche attraverso la riorganizzazione di Praesidium, struttura di brokeraggio assicurativo che da 15 anni opera con successo nella consulenza di servizi di risk management, risk family, nella distribuzione e promozione di soluzioni assicurative sul territorio.

Con tali obiettivi di sviluppo Praesidium sta ridefinendo la sua governance e il suo assetto organizzativo per cogliere le nuove opportunità offerte del sistema Federmanager e contribuire in prima linea allo sviluppo associativo attraverso un’offerta di servizi e consulenza qualificata e integrata.



La parola ai giudici



di **Roberto Martinez**

Coordinatore Gruppo Pensionati Federmanager Roma

La notizia è ora ufficiale. Le trattenute sulle pensioni medio alte saranno applicate dall'INPS dal mese di giugno, subito dopo le elezioni europee. Non che ci fossimo mai illusi che il passare del tempo avrebbe operato a favore dei nostri pensionati ma, chissà, una certa speranza sotto sotto la stavamo covando. Ora dobbiamo soltanto reagire. Nei giorni scorsi si è riunito a Roma il

Consiglio di Presidenza della CIDA che, di fronte alla situazione ormai definita e sotto la forte pressione della nostra Federazione, ha deliberato di attivare delle azioni giudiziarie sia attraverso la riduzione del trattamento pensionistico prevista dal provvedimento di legge sopra citato, sia – e questo è assai importante perché inizialmente oggetto di parecchie perplessità e incertezze – contro il riconoscimento parziale della perequazione automatica delle pensioni.



Cosa è necessario fare e quali azioni intraprendere per fare giustizia rispetto a provvedimenti governativi frutto di una propaganda politica di uno squallore senza precedenti

Roberto Martinez, Coordinatore Gruppo Pensionati Federmanager Roma

Quindi, a breve, partiranno le azioni giudiziarie tanto attese dai nostri colleghi pensionati.

Riusciranno a fare giustizia rispetto a provvedimenti governativi frutto di una propaganda politica di uno squallore senza precedenti?

Difficile dirlo.

Certo, siamo ancora sotto attacco, stiamo ancora subendo gli effetti di una campagna di denigrazione al centro della quale c'è sempre la dirigenza, pubblica





e privata. Si attacca senza vergogna chi ha pagato tutte le tasse dovute, chi ha versato tutti i contributi previdenziali previsti, chi ha affrontato e risolto, a totale beneficio della collettività nazionale, le tante crisi economiche e politiche che negli anni hanno colpito il nostro paese. E dopo tutto questo, quella dirigenza è ancora impallinata da accuse infamanti, è ancora considerata una casta privilegiata, una cosca di nemici da punire e da abbattere.

L'obiettivo di almeno una parte del governo non è quello di togliere ai dirigenti per risparmiare, l'obiettivo è quello di dimostrare che si è voluto fare giustizia sociale colpendo la classe dirigente del passato, additandola come responsabile delle ingiustizie e delle disuguaglianze che si trascinano al presente. A niente è valso spiegare che sono l'evasione fiscale

e la frode previdenziale la cancrena che erode il nostro sistema sociale. Ma tant'è. Occorreva dare addosso a un capro espiatorio. Peggio, ad un nemico. E niente ha più successo politicamente che costruire in modo fittizio un nemico, colpirlo e dire poi che si è fatta giustizia. Il nemico lo hanno individuato in una minoranza sociale di circa 25mila pensionati, selezionati uno ad uno dalle liste INPS, che riscuotono prestazioni superiori a 100mila euro lordi.

Una ideologia infame, perché sa di colpire persone anziane, in maggioranza ultra 80enni, senza nessun potere contrattuale, persone che per difendersi devono affidarsi solo alla benevolenza dei giudici, sperando che vogliano tenere conto, qualche volta, non solo delle ragioni esposte dai governi, ma anche delle ragioni dei ricorrenti.



Patto per lo Sviluppo

di Paola Perrone

Consigliere Federmanager Roma

Il punto della situazione sulla ricostruzione dei Comuni colpiti dal Terremoto del Centro-Italia

Lo scorso 1° marzo, su iniziativa della Regione Lazio, si è tenuto a Rieti presso l'Ufficio Speciale per la Ricostruzione (USR), un incontro di confronto sullo stato delle attività in essere e le prospettive future del "Patto per la Ricostruzione e la crescita economica dei Comuni colpiti dal terremoto" del 24 agosto 2016. Al tavolo di monitoraggio coordinato dalla Regione erano presenti l'assessore lavoro e nuovi diritti, politiche per la ricostruzione, Claudio di Bernardino, l'assessore lavori pubblici e tutela del territorio, mobilità,



Paola Perrone, Consigliere Federmanager Roma



Per i Comuni del cratere gli interventi finanziati sono complessivamente 120 per circa 102,7 milioni di euro, di cui 10 progettazioni in corso (6,5 milioni di euro), 2 decreti di concessione tributo (1,8 milioni di euro), 0 gare, 0 lavori in corso

Mauro Alessandri, il direttore dell'USR, Ing. Wanda D'Ercole, il presidente di Laziolnova Paolo Orneli, i rappresentanti delle istituzioni tra i quali i sindaci di Amatrice, Accumoli, il vice sindaco di Rieti e numerose associazioni di categoria del territorio, tra le quali Federmanager Roma, Unindustria, Federlazio, Confcommercio. Il rapporto presentato contiene dati molto interessanti che ci aiutano a comprendere meglio lo stato dell'arte della ricostruzione.

L'importo complessivamente finanziato per opere pubbliche è pari a 271 milioni



di euro, 270 interventi totali di cui 150, 141 opere pubbliche e 9 scuole, con Regione Lazio come soggetto attuatore.

Sul totale di 150 interventi dell'USR finanziati per circa 163 milioni di euro, le procedure avviate sono state 47, di cui 23 dissesti, 2 opere di urbanizzazione, 13 opere pubbliche e 9 scuole.

Alcuni dati sulla ricostruzione **privata**.

Per quanto riguarda i danni lievi il numero di istanze pervenute è di 510 e rappresenta il 21% del totale di istanze potenziali (2.379) calcolato sulla base dei **danni lievi** accertati.

Per quanto riguarda i **danni gravi** il numero di istanze pervenute è di 124 e rappresenta il 2% del totale di istanze potenziali 6.245, calcolato sulla base dei danni gravi accertati.

I contributi concessi per delocalizzazioni attività produttive, danni lievi edifici privati, danni gravi attività produttive, traslochi e depositi, danni gravi abitazioni, sono circa 53 milioni di euro; i contributi effettivamente erogati sono circa 16 milioni di euro.

Per quanto riguarda la rimozione delle **macerie** sono state rimosse circa 800.000 tonnellate, corrispondenti al 95% per Amatrice centro, 80% per le frazioni di Amatrice, 80% per Accumoli, 90% per le frazioni di Accumoli.

Sono iniziati i lavori per la messa in sicurezza e lo smontaggio controllato degli edifici vincolati dal MIBAC; l'attività messa in campo dalle unità del Genio dell'Esercito Italiano si è conclusa il 1° marzo 2019.

I principali investimenti per l'**accessibilità**

del territorio, eseguiti o in fase di esecuzione, hanno riguardato interventi di ASTRAL, per la competenza regionale, ANAS per quella nazionale.

Per il sostegno agli **investimenti produttivi** sono state presentate 327 domande, investimenti proposti 54,2 milioni di euro, contributi richiesti 27,6 milioni di euro.

Interventi per il lavoro – misure di sostegno al reddito ex art. 45 D.L. 189/2016 – lavoratori subordinati risorse stanziare 20,6 milioni di euro; lavoratori autonomi risorse stanziare 26,1 milioni di euro.



LEGGE PIROZZI

Il 23 novembre 2018 è stata approvata all'unanimità dal Consiglio Regionale del Lazio la proposta di legge diventata L.R. n.12 del 18 dicembre 2018, "Legge Pirozzi", prima in Italia per la prevenzione e la riduzione del rischio sismico per i Comuni in zona sismica 1, a più alta frequenza di terremoti, che nel Lazio sono 43. Sono state stanziare risorse per 7,5 milioni di euro per il biennio 2019-2020.

Questa legge, che può diventare un modello nazionale, interviene nelle aree più a rischio dando risorse ai proprietari di abitazioni costruite prima del 1974 che rappresentano il 63% delle abitazioni in Italia e accelera il processo di ricostruzione e di ripresa economica delle aree più deboli del nostro territorio.

Perché diciamocela tutta, i presenti al tavolo di confronto del Patto per lo Sviluppo, hanno riconosciuto all'unanimità il grande sforzo compiuto dalla Regione, il coinvolgimento di tutti gli stakeholder e la trasparenza nella comunicazione delle attività svolte; il dibattito è stato garbato e le risposte alle domande puntuali e realistiche.

Ma la riflessione inevitabile e che ci rappresenta un Paese soffocato dalla burocrazia è che, a due anni e mezzo dal sisma, sono state appena rimosse le macerie e le persone che hanno avuto la distruzione, aspettano ancora la ricostruzione.

CHINA IN MIND: a giugno il nuovo Study Tour



Si torna in Cina con il nuovo Study Tour di Federmanager Academy: 7 giorni e 4 città (**Pechino, Chongqing, Shanghai e Hangzhou**), per conoscere importanti aziende del **manifatturiero**, dal metalmeccanico all'alimentare e ad altri settori, e scoprire le logiche che connotano queste realtà.

Grazie a China in Mind, **dal 15 al 23 giugno**, sarà possibile conoscere da vicino il funzionamento dell'e-commerce in cui Alibaba va alla conquista del primato nel mondo, o la nuova filosofia di **project management** e di **logistica** con cui si sta costruendo l'aeroporto più grande del mondo, o quei **"conglomerati"** che uniscono assicurazioni e manifatturiero, fi-



Grazie a China in Mind, Federmanager e Federmanager Academy offrono la possibilità di un'esperienza unica ai primi 20 manager o imprenditori e professionisti che vogliono aprire la loro mente a nuovi scenari ed impostare il futuro delle loro imprese

nanza e real estate, che vengono sempre più spesso a bussare alla porta delle nostre imprese.

Ad arricchire questa esperienza, costruita con la **Fondazione Italia Cina**, vi è il China Executive Training Program, un percorso preparatorio (ma non obbligatorio) costituito da **5 moduli** realizzati a Milano presso ALDAI dagli esperti della Fondazione, frequentabili anche separatamente. Organizzato nell'ambito del progetto MIND, e dunque promosso da Federmanager col supporto di 4Manager, lo Study Tour fa seguito all'esperienza vissuta nel 2018 da 21 manager che hanno avuto la possibilità di vedere le impressionanti dimensioni della crescita cinese, di percepire la lucidità di una strategia globale e il coordinamento ferreo delle migliaia di aspetti che costituiscono quella visione strategica.

Quello che lo Study Tour renderà visibile è l'incredibile espansione industriale cinese, una realtà che è decisivo conoscere

per rimanere competitivi nel mercato globale. E allora, per chi vede la Cina come **una grande occasione di business e di relazioni**, e, anche per chi vede con timore le possibilità di un ulteriore allargamento in Italia di tale influenza, andare a conoscere questo grande Paese è un'esperienza che prima o poi ogni manager, che voglia lavorare almeno per i prossimi 10-15 anni, deve fare: parlare col Presidente della Camera di Commercio di Shanghai (8.000 aziende associate), con l'Ambasciatore e due Consoli italiani, coi vertici di un conglomerato o di enormi realtà, è un'occasione unica di networking.

La Cina rappresenta un enorme cantiere di opportunità che lo Study Tour farà scoprire anche grazie al supporto in loco di varie figure e l'accompagnamento in tutto il viaggio di un esperto della Fondazione Italia Cina.

Per info su **programma** e **quote di adesione** scrivi subito a **info@federmanageracademy.it**.

**Rinnovo
degli organi
federali:
gli eletti
di Federmanager
Roma**

**Congresso Nazionale
Roma 9-10 novembre 2018**

COLLEGIO NAZIONALE DEI PROBIVIRI

Vincenzo Mascioli

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Rosj Catalano

**Insediamiento del Consiglio Nazionale
Milano 14-15 dicembre 2018**

GIUNTA ESECUTIVA*

Giacomo Gargano

COMMISSIONE LAVORO E WELFARE

Paolo Parrilla

DELEGAZIONE FEDERALE PER LE CONTRATTAZIONI COLLETTIVE DI RILEVANZA NAZIONALE

Lorenzo Urbano

COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DEI GRUPPI PENSIONATI

Roberto Martinez

**Riunione Consiglio Nazionale
Milano 8-9 marzo 2019**

PRAESIDIUM S.p.A.

Presidente

Salvatore Carbonaro

FEDERMANAGER ACADEMY

Componente del Consiglio di Amministrazione

Marco Sacconi

FONDAZIONE FONDIRIGENTI G.TALIERCIO

Componente del Consiglio di Amministrazione

Antonio De Sanctis

*Renato Fontana eletto in rappresentanza del Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti



Uno sguardo rivolto al futuro con i piedi ben saldi nella tradizione quindi. Un concetto che si rinnova nella figura di **Micaela Pallini**, attuale amministratore delegato dell'azienda. Come prima donna alla guida di Pallini, l'attuale CEO ha svolto ruoli di primo piano all'interno di organizzazioni come Federvini e Unindustria, impegnandosi attivamente per una maggiore presenza femminile nella classe dirigente del nostro paese.



È una storia di tradizione e qualità, impegno e rinnovamento quella di Pallini. Nei quasi centocinquanta anni di esperienza l'azienda ha saputo aggiornarsi e ammodernarsi, per rispondere alle esigenze di un mercato in continuo movimento, senza mai dimenticare le proprie radici. Le radici di Nicola Pallini, fondatore dell'Antica Casa Pallini per la produzione di liquore all'anice, che si ritrovano ancora oggi in alcuni dei marchi di maggior successo dell'azienda. La versatilità della sua produzione e la capacità di guardare al futuro ha però spinto l'azienda a guardare oltre i confini del nostro paese, verso mercati ancora alla ricerca di autenticità e gusto. In questo modo Pallini ha contribuito in modo decisivo alla diffusione e al successo di prodotti come il limoncello in ogni angolo del globo. Distribuito in oltre trenta paesi quello di Pallini è infatti, ad oggi, il limoncello premium più venduto nel mercato americano e nei duty free. Una dimostrazione assai efficace di come qualità e made in Italy rappresentino un valore aggiunto senza uguali nella maggior parte dei mercati esteri.



Mistrà Pallini. L'anice dal 1875.



BEVI RESPONSABILMENTE



Impresa che fa scuola

di **Valentina Vangoni**

Responsabile progetti Vises



Il modello Impresa che fa scuola, creato da Vises Onlus nel 2014, è fondato sulla convinzione che la conoscenza non sia trasmessa, ma costruita da chi apprende nella propria mente, dall'interazione fra l'esperienza che sta vivendo e le sue conoscenze precedenti. Jean Piaget, educatore e fra i padri di questa teoria dell'apprendimento, evidenziava che si apprende meglio quando si è coinvolti nella realizzazione di un prodotto (fisico o cognitivo) che lo studente considera importante e significativo. Ed è proprio dalla scuola romana a lui intitolata, l'IIS Jean Piaget che riparte, sul territorio della Capitale e grazie al supporto di Federmanager Roma, l'edizione 2019 del nostro progetto. Una nuova edizione arricchita grazie ad un intenso lavoro di coprogettazione sviluppato con i docenti dell'istituto romano, che coinvolge le ragazze della "3 A- Moda" in un percorso più intenso e articolato sul modello classico dell'intervento Vises sul quale, per la prima volta, è stata innestata una Unità di apprendimento multidisciplinare alla quale partecipano i docenti del Consiglio di classe, ciascuno con la propria materia di insegnamento.

Grazie ad un linguaggio comune creato fra mondo del lavoro e della scuola, accanto all'inserimento nell'attività didattica tradizionale di compiti reali, Impresa che fa scuola, ci consentirà di condurre una valutazione condivisa del processo che accompagna i ragazzi nello sviluppo delle competenze trasversali che diventano sempre più importanti per cogliere appieno le potenzialità e le attitudini degli studenti, permettendo di adeguare e meglio definire il curriculum individuale e sviluppare un'azione di orientamento al mondo del lavoro meglio definita e tarata sulle competenze dello studente.

Un'iniziativa da seguire sul nostro sito, www.vises.it, che sta crescendo nel tempo e che offre agli Istituti superiori italiani la possibilità di adottare innovazioni didattiche in linea con il nuovo modo di fare scuola che non parla più di alternanza scuola lavoro, ma di percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e per l'orientamento, in un'ottica di crescita comune e condivisa, in cui la cultura manageriale può e deve rappresentare un faro per la crescita delle nuove generazioni.

Roma, 10 aprile 2019

Cara/o Presidente,

anche quest'anno rinnoviamo il nostro invito a promuovere la raccolta del 5xmille a favore di VISES, la nostra Onlus di riferimento,

L'azione che promuoviamo interpreta le nostre competenze di manager come chiave di lettura per il presente e come motore di sviluppo per il futuro in Italia e all'estero.

Vises, focalizzando il proprio impegno sui giovani, sulle donne e sugli inoccupati, realizza iniziative e percorsi educativi innovativi, ad alto impatto sociale e orientati a uno sviluppo sostenibile e duraturo che ci vedono protagonisti e che ci permettono di evidenziare il nostro ruolo sociale.

I nostri manager volontari, grazie a Vises, possono mettere a disposizione competenze ed esperienza accompagnando nella loro crescita i ragazzi che si stanno avvicinando al mondo del lavoro e dell'impresa: questo per noi è il modo più intelligente per costruire un ponte fra generazioni e per diffondere la cultura manageriale.

Ma per realizzare nuove iniziative è fondamentale che il sostegno dei manager sia sempre presente, anche attraverso le **donazioni del 5Xmille, il modo più semplice e diretto** di assicurare alla nostra Onlus la stabilità progettuale.

I fondi del 5xmille costituiscono infatti un importante supporto per le attività che VISES svilupperà nel prossimo anno, iniziative come Silver Workers che declina il nostro impegno soprattutto a favore dei colleghi inoccupati oppure Impresa che fa scuola. Apprendere x Riprendere che ci consentono di entrare in contatto con i giovani, nostri futuri interlocutori in azienda.

Sostenere VISES con il 5Xmille è semplice

inserisci il **codice fiscale 08002540584** nello spazio riservato al sostegno al volontariato

e fai come noi, metti la **firma!**

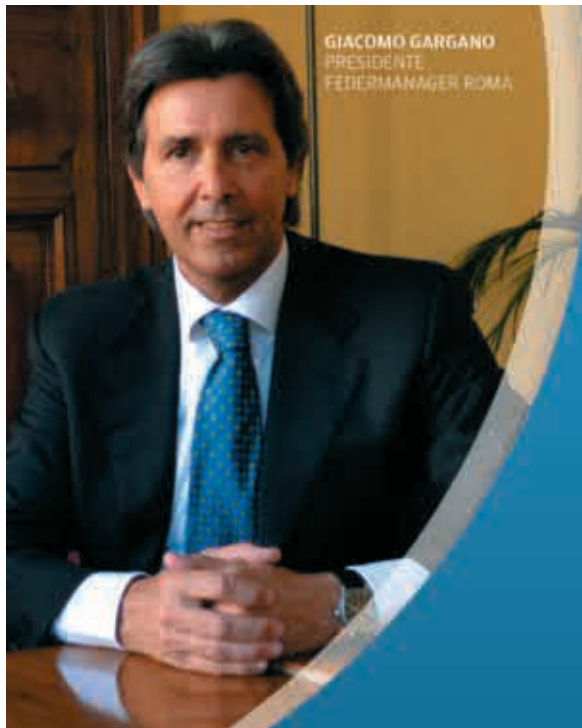
Ti ringraziamo fin d'ora della Tua attenzione e disponibilità, confidiamo nel Tuo personale supporto affinché questa nostra iniziativa abbia la massima visibilità nella tua sede territoriale attraverso i materiali web e cartacei che abbiamo inviato alla Tua Segreteria.

Con i più cordiali saluti.

Rita Santarelli
Presidente Vises Onlus



Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager



GIACOMO GARGANO
PRESIDENTE
FEDERMANAGER ROMA

Fai come me...
*mettici
la firma!*

Il tuo **5 X MILLE**
a Vises Onlus
CODICE FISCALE 08002540584



Previndai: bilancio 2018

di **Giuseppe Noviello**

Presidente Previndai

Il 2018 è stato caratterizzato da un'economia globale in crescita, che ha visto però indebolite, per la costante incertezza, le prospettive future. Un anno non favorevole per i mercati finanziari, a causa di forti instabilità, tra le quali segnatamente i rischi geopolitici in Europa e la c.d. "guerra commerciale" tra USA e Cina.

La flessione, sia degli indici azionari che obbligazionari, ha comportato risultati non esaltanti anche per i comparti finanziari

di Previndai. Peraltro, in un più corretto orizzonte temporale di osservazione, già focalizzandosi sul solo biennio 2017/2018, il rendimento complessivo dei comparti Bilanciato e Sviluppo è in territorio positivo e superiore alle medie di settore. Ed inoltre sin dai primi giorni del 2019 si è registrata una chiara inversione di tendenza dei mercati, con un recupero dei rendimenti già alla fine del primo trimestre.

Anche i comparti assicurativi, che raccolgono oltre l'80% del patrimonio del Fondo,

Un consuntivo positivo per un anno che ha segnato tante e rilevanti novità



Giuseppe Noviello, Presidente Previndai

hanno risentito della situazione generale di sofferenza, registrando comunque risultati positivi. Il comparto Assicurativo 1990, che non riceve più contribuzioni, ha in gestione poco meno di 6 miliardi di euro mentre quello Assicurativo 2014 ha in gestione più di 3 miliardi. I rendimenti di entrambi, anche per il 2018, sono stati superiori all'inflazione ed al tasso di rivalutazione del TFR.

Previndai ha continuato a crescere superando gli 11 miliardi di patrimonio, con un numero di iscritti che ha superato le 80 mila unità.

Coerente con le logiche del contesto previdenziale e del lungo periodo di investimento è stata la decisione di impegnare parte delle risorse dei comparti finanziari (10%) in Fondi di investimento alternativi, con l'obiettivo di migliorare il rapporto rendimento/rischio del portafoglio, contribuendo contemporaneamente allo sviluppo dell'economia del Paese. Ad inizio 2019 è stata anche aggiornata l'asset allocation strategica dei comparti finanziari, adeguandola ai nuovi scenari prospettici. A livello operativo, nel 2018 Il Fondo ha aperto ai familiari a carico, consentendo l'iscrizione di molti giovani, che potranno beneficiare di una precoce iscrizione alla

previdenza complementare. La risposta dei dirigenti è stata soddisfacente, a riprova della sensibilità ai temi della previdenza. E' diventata operativa la Rendita Integrativa Temporanea Anticipata – RITA, una forma di sostegno per quei dirigenti prossimi al pensionamento che si trovano a fronteggiare situazioni di criticità. E' stata anche migliorata la comunicazione attraverso la rivisitazione dell'area pubblica del sito, a cui seguirà a breve anche quella riservata.

Nel 2018, infine, è stato operato il rafforzamento dei presidi di controllo anticipando la normativa europea, che ha apportato importanti novità, in particolare in materia di governance dei fondi pensione e di obblighi informativi verso gli iscritti.





Il tavolo tecnico organizzato da Federmanager Roma il 26 marzo ha dato il via al dibattito: quale futuro per Roma e per il nostro paese?



Federmanager Roma ha chiamato a raccolta Istituzioni, Tecnici e Stakeholder lo scorso 26 marzo in un Tavolo Tecnico organizzato sul tema delle Autonomie regionali differenziate. Nell'immagine, da sinistra, Giacomo Gargano, Filippo Tortoriello presidente Unindustria, il Viceministro dell'Economia e delle Finanze Laura Castelli e Stefano Cuzzilla

Autonomia differenziata, quali prospettive?

All'incontro, moderato dal giornalista de Il Messaggero **Andrea Bassi**, hanno preso parte il Presidente Federmanager **Stefano Cuzzilla**, il Presidente Federmanager Roma **Giacomo Gargano**, il **Viceministro dell'Economia e delle Finanze Laura Castelli**, l'on. **Francesca Gerardi** – Vice Capogruppo Commissione Finanze Camera dei Deputati, il prof. **Adriano Giannola** – Presidente Svimez, l'Ing. **Nicolò Rebecchini** – Presidente Acer, il dr. **Gianfrancesco Romeo** – Capo Ufficio Legislativo Ministro per il Sud – il dr. **Lorenzo Tagliavanti** – Presidente Infocamere e l'Ing. **Filippo Tortoriello** Presidente Unindustria Lazio.

Come ricordato dal Presidente Federmanager Roma, Giacomo Gargano, con il dibattito organizzato il 26 marzo, si è voluto "favorire un confronto su una questione delicata che oltre a spostare risorse per miliardi di euro, si parla di oltre 21 miliardi, ha ripercussioni politiche, economiche, isti-

tuzionali e costituzionali con ricadute considerevoli sul futuro di molti territori".

"Va scongiurato il rischio di aumento della distanza tra regioni ricche e regioni povere. – **ha sottolineato il Presidente** – Si deve pensare ad una soluzione per far fronte a questioni di fondamentale rilevanza come quelle dell'ambiente, del settore energetico e delle infrastrutture e del governo del territorio. Per non parlare di scuola e sanità".

Roma? Merita un progetto di sviluppo strutturato al pari delle grandi capitali europee e va tutelata nella sua funzione di capitale del Paese.

"Bisogna sicuramente evitare il **depauperamento di territori già compromessi** – ha continuato il Presidente Gargano – **Serve un progetto concreto di sviluppo che porti risorse adeguate**, sia pubbliche che private, che siano in grado di arginare il rischio di un aumento del divario già esistente".

Dello stesso avviso il Presidente Federma-

*Il presidente di Federmanager Roma
Giacomo Gargano*

nager Stefano Cuzzilla che, nel ringraziare il Presidente Federmanager Roma in apertura del dibattito, ha ricordato: **"Ben vengano le trasformazioni ma ragionate. Le regioni devono poter camminare alla stessa velocità - ha proseguito il presidente Cuzzilla - Abbiamo regioni virtuose che è importante vengano supportate nei più diversi settori: dalla sanità, all'energia, ai trasporti. Per non parlare di una grande sfida che è quella della logistica"**.

I rischi?

Con l'autonomia differenziata regionale, insomma, c'è il rischio concreto, come qualcuno paventa, di una "disarticolazione" dello Stato in poche mosse per fare di Roma una scatola vuota? Sono state poste domande importanti che hanno coinvolto i presenti e animato il confronto.

"Ci sono alcune misure richieste nell'autonomia regionale differenziata – **ha sottolineato il Vice Ministro Laura Castelli** – che andrebbero estese a tutte le Regioni, perché renderebbero l'Italia migliore. Il tema dell'autonomia è sicuramente un'occasione da non perdere, per aumentare la competitività dell'intero Paese. In questo – ha concluso – si incastra anche il lavoro che come Governo stiamo facendo per la riforma del TUEL, che incide sulla possibilità per molte realtà di rafforzarsi".

Il tema, insomma, è di quelli particolarmente "spinosi" che stimola numerose riflessioni a 360 gradi.



Il professor Giannola, in assoluta controtendenza rispetto al Viceministro, ha ricordato: "Queste intese modificano esattamente il punto della Costituzione che parla di uguaglianza tra i cittadini, anzi cristallizzano il fatto che i diritti non sono gli stessi in tutti i territori. Qui c'è un problema surrettizio, quello di voler cambiare la Costituzione".

Rispetto alle considerazioni del Viceministro Castelli sulla "questione del Nord" il professor Giannola è categorico: "Avere più risorse per far riprendere il Vento del Nord è un'illusione. Dobbiamo pensare a qualcosa di più inclusivo e che comprenda anche il Vento del Sud se vogliamo evitare che l'Italia vada a sbattere e finire commissariata entro tre anni. Edulcorare questi aspetti è una grossa responsabilità".

"L'autonomia può andare bene - ha aggiunto il professor Giannola - ma perché allora nella bozza delle intese si parla di autonomia come rivendicazione del cosiddetto residuo fiscale finanziario? Si chiede un riconosci-

mento del ruolo della capacità fiscale ma è un concetto contro il diritto di cittadinanza dell'approccio costituzionale".

Serve un piano strategico per Roma

"Sono tematiche su cui occorre avere un approccio laico - sottolinea nel suo intervento Filippo Tortoriello - Il livello essenziale delle prestazioni da garantire a tutti i cittadini, è questa la responsabilità che si deve assumere lo Stato. Pensiamo alla sanità. Il tema delle autonomie differenziate, così come è stato pensato, rischia di rendere ancora più difficile la situazione per Roma. Le capitali di tutto il mondo sono le locomotive per l'economia del paese. **Occorre, dunque, un piano strategico per fare di Roma una città attrattiva, resiliente e internazionale"**.

Sulla necessità di attuare un nuovo modello più competitivo per Roma è d'accordo anche Nicolò Rebecchini: "Il rischio che le autonomie così concepite possano avere una ricaduta sugli aspetti economici della città è reale. Regioni ricche che continueranno ad arricchirsi e impoverimento e disoccupazione per la nostra città. **Bisogna però cavalcare questo momento di spinta di autonomia regionalista per poter inserire il problema della nostra capitale altrimenti il futuro sarà sempre più difficile"**.

*Stefano Cuzzilla
Presidente Nazionale Federmanager*

Secondo Tagliavanti che non apprezza "questo federalismo fai da te", "non è solo un problema di soldi ma di funzioni". La Roma moderna è la Roma Capitale, una Roma capace di poter competere con l'Europa, un'esigenza istituzionale per la realizzazione di uno status diverso per la città. E Tagliavanti ricorda, per sottolineare che non si tratta solo di un problema di soldi, che "con i numeri del residuo fiscale dopo la Lombardia, c'è il Lazio, quindi a Roma converrebbero anche le autonomie". **Insomma, tocca capire, come ricorda Gianfrancesco Romeo, "quanto si può cavare davvero dalle materie delle autonomie differenziata, quanta autonomia si può prendere e si può chieder realmente,**





quanto l'attuale tessuto costituzionale ce lo permette".

L'onorevole Francesca Gerardi spiega: "Questo tavolo è un momento molto importante per ascoltare i diversi pareri. Promuovere queste autonomie serve ad alleggerire i conti dello Stato e a gestire al meglio le proprie risorse per distribuirle a pioggia sul resto dell'economia. Ritengo che sia un'opportunità da non perdere ma è anche necessaria una migliore comunicazione tra Regioni e Stato. Penso al problema dei rifiuti. Con l'autonomia regionale si potrebbero risolvere anche questi problemi".

Le conclusioni del Presidente Gargano

Il tavolo tecnico, insomma, è stato un vero e proprio confronto, a tratti animato, sempre molto verticale su problematiche e soluzioni. **Il presidente di Federmanager Roma ha precisato, nel suo intervento finale: "Su questo tavolo oggi sono state dette cose importantissime. Si è capito che l'autonomia non è una cosa negativa come era stata presentata inizialmente, che è necessaria ma che va affrontata con tutti i**

criteri, con senso di responsabilità. Per questo chiedo al governo e a ognuno di noi di fare il proprio ruolo perché anche noi, quando il tema verrà portato in Parlamento, dobbiamo essere ascoltati. Roma deve essere considerata nel modo che le spetta perché è la Capitale d'Italia. Siamo noi che dobbiamo dare indicazioni e che possiamo farlo su tutte le cose che succedono in questa città. Il futuro dipende anche da noi perché depauperare Roma significa depauperare il paese, significa togliere tutto quello che c'è di collante tra Nord e Sud. Parlamento e parti sociali devono intervenire e collaborare insieme. Ecco il nostro auspicio. Abbiamo in Italia degli esempi così importanti, dobbiamo trovare il modo di utilizzarli e migliorarli".

"Ringrazio tutti i partecipanti al tavolo – ha concluso il Presidente Federmanager Roma – a cominciare dalle Istituzioni che hanno accettato di intervenire oggi. I nodi da sciogliere sono intricati e cruciali. Il nostro auspicio è che si opti per una soluzione che agisca nel rispetto delle peculiarità territoriali e pensi ad un'Italia con un futuro di peso in Europa".



La sicurezza in Italia: un impegno comune



Un convegno che, grazie al qualificato contributo di professionisti del settore, personalità delle istituzioni, tecnici e rappresentanti delle aziende, ha delineato un quadro esaustivo sul tema Sicurezza e Legalità

Lo scorso 30 gennaio, nei prestigiosi ambienti della “Casa dell’Aviatore” a Roma, si è svolto il primo dei tavoli telematici proposti dalla Fondazione Italiana per la Legalità e lo Sviluppo, in partnership con KSM SpA, Istituto di Vigilanza ARGO e Federmanager Roma, dal titolo “Mediterraneo. Società e Città Sicure”, inserito nel programma itinerante “Sicurezza Italia” previsto per il 2019. Ad aprire i lavori il Generale dei Carabinieri in congedo Giuseppe Fausto Milillo, presidente della Fondazione, che ha posto l’attenzione su un concetto fondamentale, il “binomio tra Sicurezza e Legalità” quale motore per una nuova “crescita economica” e “premessa indiscutibile ed indispensabile per rimodulare e dettare nuove ipotesi e nuove strategie imprenditoriali e sociali”. Federmanager Roma era rappresentata dal suo presidente Giacomo Gargano, che ha voluto porre l’accento su temi attuali e fondamentali quali la presenza di migranti e la sicurezza in città, con la necessità di rafforzare l’eccellente operato delle Forze di Polizia e delle Forze Armate, con il costante supporto delle associazioni di volontariato, della protezione civile,

della polizia locale e degli istituti di vigilanza. A seguire l’intervento del Procuratore Aggiunto della Procura di Benevento Giovanni Conzo. In rappresentanza delle sigle associate, delle aziende e delle professionalità si sono susseguiti gli interventi di Fabrizio Lucioli, Presidente del Comitato Atlantico Italiano, Umberto Saccone, Presidente IFI - Intelligence & Fraud Investigation, Andrea Chittaro, Presidente AIPSA (Assoc. Italiana Professionisti Security Aziendale). A seguire è intervenuto il Presidente di Federsicurezza Luigi Gabriele, prima dell’Assessore alla Sicurezza e Legalità della Regione Campania Franco Roberti. Le conclusioni del dibattito sono state affidate a due esponenti dell’esecutivo, il Sottosegretario al Ministero degli Interni, l’On. Stefano Candiani, autore di un articolato e puntuale intervento sui temi interconnessi di legalità e sicurezza, sulle prospettive future del Paese in merito all’annosa questione migratoria e al Sottosegretario al Ministero della Difesa On. Angelo Tofalo, il cui contributo, particolarmente apprezzato al pari del precedente, si è focalizzato sulle sfide future per l’Italia e per l’intero mondo globalizzato attorno al tema sicurezza.

Donne: forza e talento da premiare



La terza edizione 2018 del Premio Minerva Donna d' Eccellenza ha voluto ribadire l'importanza per il mondo manageriale di una forte presenza femminile. Sono quattro i premi assegnati a professioniste che hanno saputo distinguersi puntando sulla determinazione e la valorizzazione del proprio talento



Il Premio Minerva Donna d' Eccellenza nasce su iniziativa di Federmanager Roma nel 2016, come riconoscimento assegnato ogni anno a quattro donne manager che hanno saputo conciliare vita familiare e professionale, distinguendosi nel mondo dell'industria. Lo scorso 13 dicembre 2018 la sede LUISS Business School di "Villa Blanc" a Roma ha ospitato la terza edizione. Una manifestazione caratterizzata dalla larga partecipazione del mondo industriale e istituzionale e che ha voluto onorare le donne che con il proprio lavoro e la propria determinazione hanno saputo



Marcella Panucci, Direttore Generale Confindustria, premiata da Stefano Cuzzilla, presidente nazionale Federmanager e Giovanni Lo Storto, Direttore Generale LUISS Guido Carli. Con loro Rita Santarelli presidente Visas Onlus



Il presidente Giacomo Gargano premia Francesca Di Carlo, direttore People and Organization Gruppo Enel



Micaela Pallini, presidente e Ceo di Pallini S.p.A., premiata con una special mention dal presidente Giacomo Gargano

Il presidente di Federmanager Roma Giacomo Gargano con Patrizia Grieco, Presidente di Enel

distinguersi nei rispettivi ambiti di attività. Giacomo Gargano, Presidente Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio, ha voluto sottolineare come “L’aver ideato questo riconoscimento mi rende particolarmente orgoglioso. Dal 2016 assegniamo il Premio Minerva Donna d’Eccellenza a donne che con lavoro e grande determinazione sono state decisive per il successo delle loro aziende, valorizzando la cultura, il sapere, l’etica e le competenze a 360 gradi, elementi comuni agli oltre 20 mila manager che rappresentiamo”.

Una giuria qualificata, composta da Top

Manager, rappresentanti delle Istituzioni, del mondo accademico e delle parti sociali, ha deciso quest’anno di assegnare all’unanimità il Premio Minerva Donna d’Eccellenza a:

- **Eleonora Andreatta**
Direttore Rai Fiction
- **Francesca Di Carlo** - Direttore People and Organization Gruppo Enel
- **Marcella Panucci** - Direttore Generale Confindustria
- **Elisabetta Romano** - Chief Technology Officer TIM



Elisabetta Romano, Chief Technology Officer TIM, premiata da Cesare Avenia, Presidente Ericsson T. S.p.A. e Giuseppina De Cicco, Coordinatrice Gruppo Federmanager Minerva Roma



Eleonora Andreatta, direttore Rai Fiction, premiata da Nicola Claudio, direttore Governance Rai e Giuseppina De Cicco

Giacomo Gargano premia con una special mention l'onorevole Annateresa Formisano

Le premiate sono state presentate da: Nicola Claudio - Direttore Governance RAI, Patrizia Grieco - Presidente di Enel, Stefano Cuzzilla - Presidente Federmanager e Cesare Avenia - Presidente Ericsson T. S.p.A. Assegnate anche due special mention, rispettivamente all'On. Annateresa Formisano e all'imprenditrice Micaela Pallini. "Le quattro manager premiate – ha concluso Gargano – si distinguono quali promotrici e portatrici di benessere dentro e fuori l'azienda, e incarnano quei principi che devono ispirare lo stile di vita delle manager di oggi e delle giovani manager del futuro. Anche per questo motivo inne-

scare fenomeni di contaminazione positiva è una nostra priorità, come sostenere e incentivare le donne a procedere verso obiettivi personali e professionali sempre più ambiziosi e sfidanti".

Rilanciando l'importanza di favorire la leadership femminile, Stefano Cuzzilla, Presidente nazionale Federmanager, ha dichiarato: "Una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro potrebbe far crescere il nostro Pil di 15 punti. Premiare il successo professionale e di vita di queste quattro donne è quindi anche un modo per sensibilizzare le imprese e le istituzioni a fare di più".



MEDICINA D'ECCELLENZA IN UN SERVIZIO DI QUALITÀ

Artemisia Lab è una rete di 18 centri clinici diagnostici distribuiti in modo capillare sul territorio romano. Una realtà frutto della passione e dell'impegno di **Mariastella Giorlandino**, amministratore della Rete di centri clinici diagnostici **Artemisia Lab** e Presidente dell'Associazione **Artemisia Onlus**.

Dottoressa ci racconti come e con quante fatiche oggi si diventa imprenditrice...

Da anni mi occupo di Sanità perseguendo costantemente un obiettivo fondante: assicurare il massimo dell'attenzione e della qualità del servizio ai pazienti.

I cittadini si rivolgono alle mie strutture perché necessitano di servizi medici o perché sono alla ricerca di sostegno e assistenza psicosociale, pertanto è un dovere morale fare impresa con l'obiettivo preciso di offrire un servizio d'eccellenza a tutta la comunità, dedicando particolare attenzione alle fasce più disagiate, a coloro che vivono una fragile condizione emotiva perché devono affrontare un percorso medico complesso o a causa di un vissuto di sofferenza, alle persone sole e a coloro che non hanno sufficienti disponibilità economiche per curarsi adeguatamente.

Certamente non si tratta di "un'impresa" semplice, soprattutto per chi si occupa di Sanità, per diverse ragioni...

È necessario saper analizzare il mercato, riuscire a cogliere le esigenze emergenti, intuire lo scenario futuro di sviluppo sociale, seguire

scrupolosamente l'evoluzione della morbilità, avvalersi di collaboratori competenti e professionali e mettere a disposizione servizi concretamente soddisfacenti, risolutivi e accessibili a tutti. Ma non solo; l'imprenditore ha il difficile e delicato compito di gestire, in maniera accorta e rigorosa, il rapporto tra "sviluppo aziendale ed iter burocratici"; si deve far carico di tale impegno per se stesso, per l'azienda, per i dipendenti e per i clienti; deve pertanto saper mediare e rassicurare i collaboratori e gli utenti finali, soprattutto nelle circostanze più difficili...

Quindi essere un imprenditore responsabile e serio che sappia fare del bene alla comunità, significa anche essere un capitano coraggioso, capace non solo di intuire le strategie vincenti, ma anche di compiere scelte sfidanti conservando equilibrio e rettitudine, poiché è rischioso e complicato mettersi in gioco e farsi apprezzare, soprattutto in questo momento storico di profonda crisi economica e sociale.



Artemisia Lab oggi su cosa conta?

Artemisia Lab è una rete di 18 centri clinici diagnostici capillarmente distribuiti sul territorio romano, tutti certificati con Bureau Veritas, Simply Halal e Kosher.

Il nostro motto è: "la medicina di eccellenza

in un servizio di qualità", infatti, attraverso la mia rete, cerco da sempre di assicurare, nel sacro rispetto delle regole e della dignità umana, una medicina di assoluta eccellenza: garantisco ogni genere di esame di laboratorio, specialistico

e diagnostico, strumentazione di ultima generazione, uno staff medico di circa 250 professionisti esperti e più di 50 specializzazioni diverse.

Dedichiamo la massima attenzione a tutte le fasi dei percorsi di assistenza medica, sin dalla

prima accoglienza. Che il mio front end, i medici, i paramedici e gli assistenti siano sempre disponibili, rispettosi, accorti, comprensivi, cortesi e professionali, con tutti, a cominciare dai bambini, è imprescindibile per me.

Il suo gruppo di cos'altro si occupa?

Artemisia Lab, attraverso la sua associazione non profit Artemisia Onlus, si dedica, altresì, alle attività di Studi e Ricerca ed alla Informazione ed alta Formazione scientifica, in collaborazione e in coesione con Scuole, Università e strutture mediche italiane ed internazionali. Ho fondato L'associazione *Artemisia Onlus* più di 20 anni fa, con lo scopo di offrire assistenza medica e consulenziale agevolata ai cittadini, soprattutto alle fasce più deboli, e, come dicevo,

con il proposito di svolgere costantemente attività di Ricerca e di Formazione scientifica, attraverso convegni, tavole rotonde e corsi di perfezionamento, rivolgendomi principalmente ai giovani ed ai professionisti.

Realizziamo campagne di prevenzione sanitaria e giornate di screening gratuiti diversificati, ogni anno, rivolti a tutte le categorie: donne, uomini, bambini e anziani. Curarsi significa prima di tutto prevenire.

Lei conta su un numero elevato di collaboratori. Cosa garantisce al suo staff medico e paramedico?

Nell'ambiente di lavoro bisogna garantire un clima di solidarietà, armonia e motivazione che sviluppi un forte senso di appartenenza e appagamento.

Tale positiva condizione interna aziendale favorisce fra i dipendenti un diffuso, spontaneo atteggiamento di empatia, apertura e comprensione anche nei confronti dei clienti esterni, nel mio caso, dei pazienti.

Spesso determinazione e motivazione sono ciò che fa la differenza nel successo o nell'insuccesso di un progetto o di un'impresa. Un'azienda è davvero sana, il clima interno è davvero positivo, quando non c'è più distanza tra obiettivi personali e obiettivi dell'azienda stessa.

Indipendentemente dal carattere o dalla "tipologia" di lavoratore (più o meno bendisposto, più o meno ambizioso) per stimolare i dipendenti, far emergere in loro il giusto atteggiamento e favorire un clima di serenità ed entusiasmo, bisogna andare oltre la semplice

elargizione di premi o disposizione di sanzioni; bisogna far sì che, sia i singoli sia la squadra, possano trarre, dal loro lavoro e dal rispetto reciproco, fiducia nelle proprie capacità, fiducia nei colleghi e piena soddisfazione.

La mia azienda è l'azienda di tutti coloro che vi lavorano, io ho creato sempre squadre di lavoro... mi passi il termine **siamo un vero team**.

Siamo come una squadra di calcio, il risultato lo portano l'allenatore e i giocatori, solo così si arriva a fare goal!

Oggi noi siamo una squadra che punta sempre a grandi risultati, noi abbiamo un impegno importante che si chiama salute, cura della persona e guarigione del malato.

Nei nostri centri l'accoglienza è assicurata fin dal primo ingresso, tutte le strutture, infatti, sono dotate di ogni confort e complemento di arredo necessario, sono ben curate, allestite in modo consona ad un ambiente sanitario ma contestualmente eleganti e raffinate.



Quali sono le ultime novità all'interno dei suoi centri?

Abbiamo creato ARTEMISIA BEAUTY, tutto per la cura e l'estetica della persona e poi la novità importante è il centro di fisioterapia.

Due sfide in cui crediamo e che in poco tempo stanno dando già grandi risultati.



RETE DI CENTRI CLINICI DIAGNOSTICI

Sede Amministrativa: 00158 Roma - Via Velletri, 10
Tel. 06 85 85 80 30 - Numero Verde 800 306 100
www.artemisiab.it - amministrazione@artemisiab.it

| | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|
| INGHIRAMI AURELIO/BOCCA Tel. 06 66 20 392 | ALESSANDRIA PIAZZA FIUME - VELLETRI Tel. 06 8413950 | BIOLEVI BATTERIA NOMETANA Tel. 06 44291367 | ARTEMISIA LAB FROSINONE EUR/MARCONI Tel. 06 55 185 | ANALYSIS POLIAMBULATORIO LIDO DI OSTIA Tel. 06 5682798 | ARTEMISIA LAB MEDICAL BEAUTY APPIA NUOVA ARCO DI TRAVESTINO Tel. 06 7844341 |
| CASSIA RADIOLOGIA CASSIA (San Godenzo) Tel. 06 3310393 | ALESSANDRIA PIAZZA FIUME Tel. 06 42 100 | ANALYSIS EUR/MARCONI Tel. 06 55 185 | ARTEMISIA LAB MEDICAL BEAUTY EUR/MARCONI Tel. 06 55 185 | ARTEMISIA LAB PANIGEA APPIA via Della Cave Tel. 06 7844341 | ANALYSIS CIAMPINO CIAMPINO Tel. 06 7965545 |
| CASSIA LABORATORIO POLIAMBULATORIO CASSIA (San Godenzo) Tel. 06 3310393 | STUDIO LANCISI POLICLINICO UMBERTO I Tel. 06 44 088 | CLINITALIA EUR/MARCONI Tel. 06 5565917 | ANALYSIS LABORATORIO LIDO DI OSTIA Tel. 06 5682798 | CHEA APPIA/COLLI ALBANI Tel. 06 78 178 | ACILIA MEDICA ACILIA/DRAGONA |



Il progresso passa per il 5G

Il 2020 sarà l'anno della rivoluzione senza fili perché entro questa data debutterà il 5G, il prossimo standard di comunicazione mobile che permetterà di collegare ad alta velocità ogni cosa, rendendo reali molti di quei progetti che oggi sono solamente sulla carta. Grazie alle reti 5G gli utenti potranno contare sempre su di un'altissima banda larga a disposizione con una bassissima latenza nella velocità di trasmissione. Intelligenza artificiale, IoT, Smart city, Smart mobility, Smart working, Smart he-

alth, Cyber security, Manifattura additiva, sono solo un esempio delle soluzioni e sistemi che attraverso le infrastrutture mobili di nuova generazione troveranno applicazione nell'immediato futuro. Di aspettative e sviluppi si è discusso in un convegno organizzato da Federmanager Roma dal titolo inequivocabile: "5G una 'rete' per lo sviluppo del Paese". A fare gli onori di casa il presidente di Federmanager Roma e Unione Regionale Dirigenti Industria Lazio Giacomo Gargano che, salutando gli ospiti, ha voluto sottolineare l'impegno del-

L'avvio delle reti di telecomunicazione di nuova generazione 5G e le sue potenzialità per una crescita della managerialità e dell'innovazione, questi i temi centrali del convegno "5G una 'rete' per lo sviluppo del Paese" organizzato da Federmanager Roma



l'organizzazione da lui presieduta nel promuovere occasioni di incontro per discutere di tecnologie che, inevitabilmente, cambieranno la vita di ognuno di noi. Ma nello stesso tempo accendere il motore della ripresa e favorire una crescita della managerialità e dell'innovazione per meglio affrontare il futuro ed il modo di lavorare.

Guelfo Tagliavini, Consigliere Federmanager Roma e Coordinatore Commissione Innovazione e Tecnologie, aprendo i lavori, ha sottolineato come il passaggio al 5G rappresenterà un business miliardario che si consumerà nei prossimi anni e che genererà una radicale trasformazione dei modelli di sviluppo economico e sociale, precisando che innalzare barriere per tentare di frenare l'avanzata tecnologica è impresa azzardata e antistorica. Senza trascurare in ogni caso la necessità di uno sforzo congiunto per definire standard che possano garantire i più alti livelli di sicurezza nell'uso e nella gestione di dati sensibili. Forte la richiesta poi di istituire un ministero in grado di "guidare" uno dei settori più importanti e delicati della nostra economia. Diventa fondamentale prevedere



un ministero per la governance del Mondo Digitale.

L'incontro di Federmanager Roma, impreziosito dalla relazione di Franco Vatalaro, Ordinario di Telecomunicazioni all'Università di Roma Tor Vergata, ha avuto il merito di aprire un dibattito tra colossi delle telecomunicazioni cinesi ed europei. Per Zte è intervenuto il Direttore Affari Regolatori e Istituzionali Alessio De Sio, per Huawei il Presidente Luigi De Vecchis, per Ericsson il Direttore Generale Alessandro Francolini ed infine per Nokia l'Amministratore Delegato Massimo Mazzocchini. Un confronto che ha messo in evidenza gli aspetti tecnologici e le esperienze in corso, i programmi di investimento nel campo della ricerca e delle competenze, l'impegno sui temi della formazione e su quello degli accordi tra industria ed università. Un incontro all'insegna della concretezza e dello spirito imprenditoriale che non ha lasciato spazio alle polemiche ed ai veti incrociati alimentati da varie componenti politiche interne ed internazionali. A conclusione dei lavori, in videoconferenza, il saluto ai partecipanti di Elio Catania Presidente di Confindustria Digitale.

Pronti per gli Head Hunter?



Federmanager Roma prosegue il ciclo di incontri con gli Head Hunter, i professionisti specializzati nella ricerca di top manager. Nuovi spunti e consigli per offrire ai colleghi gli strumenti migliori per non farsi trovare impreparati in un mercato del lavoro sempre più competitivo

Gli Head Hunter sono i cacciatori di teste, professionisti altamente competenti nella selezione di personale qualificato e destinato a ricoprire posizioni strategiche all'interno di aziende locali e multinazionali. Una figura fondamentale, un professionista specializzato nell'individuare e selezionare professionisti, generalmente focalizzandosi sul middle & top management. Per ogni figura manageriale è fondamentale diventare preda degli Head Hunter: ma come farlo? Come presentarsi nel ruolo di candidato migliore? Come conquistare un posto da top manager? Le indicazioni più

preziose arrivano da Federmanager Roma, che ha promosso una serie di incontri con protagonisti i cacciatori di teste, coloro che ogni giorno si imbattono in centinaia di profili alla ricerca della loro "preda": la figura giusta per la propria azienda, l'asso vincente su cui puntare per battere la concorrenza. Già due gli appuntamenti nel 2019, presso la sede Federmanager Roma: il 17 gennaio con la partecipazione di Anna Rita Borraccetti, Amministratore Delegato Metes HR, e Rossella Martelloni, Consulente HR e Management, Coach e Trainer. A seguire il 7 marzo con gli interventi di Carlo Caporale, Amministratore Delegato Wyser, e Rossella

Martelloni, Consulente HR e Management, Coach e Trainer.

Il presidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, aprendo i lavori di entrambe le giornate, ha voluto rimarcare come sia di “fondamentale importanza ascoltare i consigli dalla voce di consulenti esperti che forniscono preziose dritte sul come farsi scegliere. Eventi come questi confermano il nostro impegno nel favorire l’incontro tra manager e cacciatori di teste. Vogliamo dare ai nostri colleghi gli strumenti migliori per crescere e stare al passo con i tempi. Bisogna saper competere in un mercato come quello di oggi. Vogliamo offrire occasioni di incontro e confronto, di crescita e formazione”.

Gli incontri con gli Head Hunter promossi da Federmanager Roma nascono per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione, che spinge i manager ad approfondire le tecniche di recruiting applicate day by day dalle società del settore. Ogni incontro registra consenso e partecipazione. “Il gruppo Giovani di Federmanager Roma continua la sua serie di incontri con gli Head Hunter e ogni occasione rappresenta uno spunto di riflessione su dove sta andando il mercato del lavoro; ma soprattutto si hanno una serie di indicazioni utili su come ogni manager deve reagire per farsi trovare sempre pronto” ha sottolineato Renato Fontana, Consigliere Federmanager Roma.

Gabriele Ghini, Diario di un cacciatore di teste. Oltre social e algoritmi, Este cultura d’impresa



Presentato il 18 aprile presso la sede di Federmanager Roma, il libro è un diario frutto della penna di chi il mestiere del Cacciatore di Teste, dell’Head Hunter, l’ha vissuto non solo come professione, ma come passione. Un insieme di ricordi, episodi autobiografici e riflessioni che travolge il lettore in un vortice coinvolgente come un romanzo. L’immedesimazione è tale, perché è una storia che riguarda ogni uomo di azienda, in cerca di risorse ma spesso anche in cerca di se stesso e dell’ambiente a lui più adatto. Fare l’Head Hunter è un mestiere che non si improvvisa, che costa rigore e sacrificio, che va vissuto avendo forti valori dentro, che porta a dire alcuni no, ma che sa regalare la più grande delle soddisfazioni: collocare le giuste competenze nel giusto contesto. Un mestiere che sfida il tempo dei social network e degli algoritmi, riaffermando con forza il primato dell’uomo e delle sue capacità.

Gabriele Ghini è agronomo con dottorato di ricerca in fitopatologia. Ha lavorato nei primi dieci anni di carriera in multinazionali chimiche e da trenta nell’Executive Search con un focus nella ricerca di top manager per il mondo industriale. Insegna Brand & Personal Reputation ad un Master internazionale in Corporate Communication in Cattolica a Milano.



Protocollo "S" di Umberto Saccone affronta il fenomeno dei sequestri in contesti critici internazionali in tutte le sue manifestazioni e implicazioni. Di fronte alla crescita del business delle imprese italiane all'estero, diventa fondamentale prevenire e organizzare un presidio di security dotato di competenze adeguate a valutare e presidiare i rischi di sicurezza. Il volume è un vero e proprio manuale operativo, utile a comprendere il fenomeno e capire come gestirlo



Sequestri: l'importanza di prevenire

In Italia, tra gli anni 70 e 80, dopo il rapimento di Aldo Moro e con l'emergere del fenomeno dei sequestri di persona a scopo di terrorismo o di eversione, si intervenne con la cosiddetta legislazione d'emergenza che introduceva nel codice penale il reato di "sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione", stabilendo il blocco dei beni appartenenti alla persona sequestrata, al coniuge, e ai parenti e affini conviventi e riuscendo di fatto a debellare il fenomeno. Oggi, con le bande criminali che attraversano i cinque

continenti, si ripropone lo stesso schema di quegli anni. Ma, diversamente da allora, le iniziative legislative di respiro internazionale, che condannano il sequestro a fini estorsivi e prendono una posizione di chiusura rispetto al pagamento dei riscatti e al fare concessioni politiche ai terroristi, non hanno sortito gli effetti sperati. Dal 2001 al 2018 sono ben 126 i nostri connazionali coinvolti: 108 uomini e 18 donne per un totale di 7926 giorni, ovvero, circa 21 anni, con la perdita della vita di alcuni di essi.



Umberto Saccone è Presidente della società IFI Advisory. Già Direttore della Security dell'Eni, ha scritto articoli per numerosi giornali e riviste specializzate. Autore di numerosi libri tra i quali "La security aziendale nell'ordinamento italiano" e "Governare il rischio - Un sistema di security management", è stato professore a contratto presso l'Università Cattolica di Milano e ha svolto corsi regolari al Master in Intelligence e Sicurezza presso l'Università degli Studi "Link Campus University" di Roma.



Il libro di Saccone pone l'accento sul che fare e l'autore fissa immediatamente due problemi di ordine giuridico. Il pagamento di un riscatto è reato, assicurarsi contro il sequestro è reato e allora quale alternativa? Di fatto ne esistono due. La prima: tentare la liberazione con un blitz, ma è assolutamente sconsigliata. Non rimane che la prevenzione, un obbligo giuridico per i Datori di Lavoro e per tutti coloro che impiegano persone esponendoli in contesti critici. Basti pensare alla vicenda di Silvia Costanza Romano, ventitreenne originaria di Milano, cooperante dell'associazione Africa Milele Onlus (con sede nelle Marche a Fano), rapita nella notte tra il 20 e il 21 novembre 2018 nel villaggio di Chamaka, in Kenya. Quali misure erano state adottate per proteggere la cooperante? Era stata informata dei rischi e formata sul come comportarsi?

Il libro approfondisce i casi di tutti gli italiani sequestrati che appartengono alla memoria nazionale. Il sequestro nelle Filippine di Padre Giuseppe Pierantoni (anche autore di una delle prefazioni del libro), i quattro operatori di sicurezza privata in Iraq, Cupertino, Agliana, Stefio e Quattrocchi (medaglia d'oro al valore civile), vicenda conclusasi proprio con la tragica morte di quest'ultimo; sempre in Iraq, ma in tempi diversi, il rapimento di Simona Pari e Simona Torretta e di Giuliana Sgrena, in cui trova la morte il dirigente del SISMi Nicola Calipari. In Tanzania, Bruno Pellizzari, sequestrato da pirati somali e rilasciato dopo quasi due anni, in Siria il cooperante Federico Motka liberato dopo oltre un anno. Ancora i casi, vissuti direttamente dall'autore del libro, all'epoca Direttore della Security dell'ENI, di Francesco Arena, Cosma Russo e Roberto Dieghi tenuti in ostaggio dai guerriglieri del MEND (Movement for the Emancipation of the Niger Delta) e liberati dopo 128 giorni di prigionia.

Al "Caso Bonatti" Saccone riserva l'ultimo capitolo. In primo grado il Presidente della società parmense

e due membri del Consiglio di Amministrazione sono condannati ad una pena detentiva per il reato di cooperazione colposa nel delitto doloso collegato alla morte di due dei quattro tecnici rapiti nel luglio 2015 in Libia. 228 i giorni di sequestro per Pollicardo e Calcagno, la perdita della vita per Piano e Failla, uccisi in un conflitto a fuoco. I vertici della Bonatti dovevano e potevano fare, ma non hanno fatto. Recita la sentenza di condanna, peraltro pronunciata in esito a rito abbreviato e dunque ridotta di un terzo.

L'organizzazione di un presidio di security dotato di competenze adeguate a valutare e presidiare i rischi di sicurezza specifici per l'attività lavorativa posta in essere dall'azienda appare oggi indispensabile. In tale ambito è necessario dialogare con manager che conoscano il perimetro delle normative suscettibili di avere un impatto negativo sulla società, conoscano i principi dell'organizzazione aziendale per suggerire soluzioni proficue e non porre limiti sterili allo sviluppo del business, siano in grado di dialogare con i responsabili del controllo interno al fine di tutelare persone e asset aziendali con un occhio attento al rapporto costi/benefici.

Per rispondere a tali esigenze l'autore ha pensato di creare all'interno di IFI Advisory una Business Unit, che sapesse dare risposte concrete alle aziende italiane che si muovono in contesti internazionali. Di fatto IFI Advisory è una società di risk management che supporta le aziende nello sviluppo del loro business in contesti potenzialmente critici. Le strategie aziendali intraprese nel corso degli ultimi anni hanno portato alla realizzazione di piattaforme tecnologiche brevettate e innovative. IFI Advisory è in grado di fornire alle aziende un supporto decisionale in un contesto globale complesso ed interconnesso, anche grazie a partnership strategiche con operatori della Security e dell'Intelligence di livello internazionale.

Lo stress da lavoro correlato ed il compito dei dirigenti

Lo scorso 8 aprile, presso la sede di Federmanager si è tenuto il convegno organizzato da Federmanager Roma sullo stress da lavoro correlato e sul ruolo del dirigente rispetto alla valutazione di questo rischio ancora poco conosciuto, ed oggetto solo di recente di approfonditi studi. I relatori che si sono susseguiti hanno illustrato ad un'attenta platea di partecipanti i concetti fondamentali per inquadrare correttamente il fenomeno stress sul luogo di lavoro e le sue conseguenze, le responsabilità che ne derivano in capo ai dirigenti, le iniziative che possono essere messe in campo, per intervenire concretamente ed efficacemente al fine di salvaguardare al meglio il benessere dei lavoratori in azienda. Lo stress da lavoro correlato - ha evidenziato il Presidente Federmanager Roma Giacomo Gargano nel corso del convegno - rappresenta oggi, a livello mondiale, la principale causa di assenza dal lavoro, con le conseguenze che ne derivano sul piano della spesa sanitaria e sull'efficienza dello stesso sistema produttivo. Sono intervenuti, moderati dall'Avv. Francesco Rossi di Industrial Safety Institute s.r.l.: la Dott.ssa Francesca Andronico - Psicologa, Consulente Valutazione Stress Lavoro Correlato, Formatore D.Lgs.81/08, Coordinatore Network Territoriale Ordine Psicologi Lazio; l'Avv. Emanuele Fierimonte - Avvocato penalista dello Studio Legale "Fierimonte & Partners"; il Prof. Bruno Piccoli Coordinatore Centro Medicina del Lavoro privata Fondazione Gemelli; il Prof. Fabrizio Piras, PhD - Psicologo Dirigente Laboratorio Neuropsichiatria - Neurologia Clinica e Comportamentale IRCCS Fondazione Santa Lucia; il Dott. Donato Eramo - Per. Ind. V. Alessandro Leone Industrial Safety Institute s.r.l.; il Dott. Paolo Parrilla - Coord. Commissione Sindacale Federmanager Roma.



Le novità previdenziali 2019

Grande partecipazione di pubblico, lo scorso 4 febbraio, al convegno organizzato da Federmanager e Federmanager Roma, presso l'Auditorium Via Veneto, dal titolo "La riforma delle pensioni 2019 ed i suoi riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita". Nel corso dei lavori sono state illustrate tutte le novità della nuova riforma previdenziale ed i principali effetti di essa sugli strumenti di esodo messi a disposizione dei lavoratori che non hanno ancora raggiunto i requisiti pensionistici. In qualità di relatori, hanno preso la parola: il Pre-



sidente di Federmanager Roma, Giacomo Gargano, il Direttore Generale di Federmanager, Mario Cardoni nonché la dr.ssa Rita Comandini, Responsabile dell'area normativa degli ex Fondi



SERVIZI AI SOCI FEDERMANAGER ROMA

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



Per contattare i nostri Uffici e prendere appuntamenti, i recapiti:
Tel. 06.4417.081
Fax 06.4417.0860
info@federmanager.roma.it
www.federmanager.roma.it

SEGRETERIA, PRESIDENTE E SEGRETARIO

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

AMMINISTRAZIONE

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

ISCRIZIONI - QUOTE ASSOCIATIVE

Mattino - Dal lunedì al venerdì 9-13
Patrizia Spaziani ☎ 06.4417.0816
@ spaziani@federmanager.roma.it
☎ 06.4417.0821
@ ufficio.iscrizioni@federmanager.roma.it

COMUNICAZIONE, ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

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

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

Solo per appuntamento tramite gli Uffici di Segreteria
Maria Grazia Cancia ☎ 06.4417.0820
@ cancian@federmanager.roma.it

Cristina De Angelis ☎ 06.4417.0813
@ deangelis@federmanager.roma.it

PREVIDENZA E ASSISTENZA

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

LEGALE E VERTENZE

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

FORMAZIONE

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

SPORTELLO FASI-ASSIDAI

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

Mattino - Dal lunedì al giovedì 9-13

Solo per appuntamento - Sportello Fasi

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

SPORTELLO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

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

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

SPORTELLO DI CONSULENZA LEGALE IN MATERIE ESTRANEE AL RAPPORTO DI LAVORO

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

SPORTELLO DI CONSULENZA MEDIAZIONE CIVILE

La consulenza che, relativamente al primo incontro è gratuita, riguarda la gestione di procedimenti di Mediazione civile e commerciale e permette di avere informazioni sul modo migliore di procedere rispetto a controversie in corso. La Mediazione Civile è un'attività svolta da un terzo imparziale, il Mediatore e finalizzata ad assistere due o più soggetti nella ricerca di un accordo amichevole per la risoluzione di una controversia, evitando il ricorso all'azione giudiziaria. Tutti gli iscritti di Federmanager Roma (e, conseguentemente, anche le relative controparti) potranno beneficiare del servizio di mediazione con uno sconto del 10% sulle tariffe ministeriali di cui alla tab.A dell'art.16 del D.M. 180/2010 e s.m.i. Coordinatore e Responsabile:

Avvocato Anna Clementi (Federmanager Roma)

@ sportello.mediazione@federmanager.roma.it

per saperne di più www.federmanager.roma.it

57 SEDI SUL TERRITORIO



ABRUZZO E MOLISE

Florio Corneli - PESCARA



BASILICATA

Luigi Prisco - MATERA



CALABRIA

Pasquale Clericò - CATANZARO



CAMPANIA

Antonio Scuotto - NAPOLI
Armando Indennimeo - SALERNO



EMILIA ROMAGNA

Andrea Molza - BOLOGNA - RAVENNA
Claudio Sirri - FORLÌ - CESENA - RIMINI - RSM
Giorgio Merlante - FERRARA
Ivo Buble - MODENA
Silvio Grimaldeschi - PARMA
Giacomo Bridelli - PIACENZA
Vanes Fontana - REGGIO EMILIA



FRIULI VENEZIA GIULIA

Daniele Damele - TRIESTE



LAZIO

Pierluigi Camillacci - LATINA
Giacomo Gargano - ROMA



LIGURIA

Paolo Filauro - GENOVA



LOMBARDIA

Bambina Colombo - BERGAMO
Marco Bodini - BRESCIA
Claudio Butti - COMO
Tiziano Neviani - CREMONA
Diego Bresciani - LECCO
Rodolfo Bellintani - MANTOVA
Bruno Villani - MILANO
Edoardo Lazzati - PAVIA
Eligio Trombetta - VARESE



MARCHE

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



PIEMONTE

Francesco Bausone - ALESSANDRIA
Giuseppe De Monte - ASTI
Renzo Penna - BIELLA
Giovanni Censi - CUNEO
Ubaldo Uberti - NOVARA-VCO
Oscar Valentini - TORINO
Giorgio Anselmetti - VERCELLI



PUGLIA

Valerio Quarta - BARI



SARDEGNA

Giuseppe Matolo - CAGLIARI



SICILIA

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



TOSCANA

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



TRENTINO

Maurizio Riolfatti - BOLZANO
Gianluca Schiavi - TRENTO



UMBRIA

Roberto Peccini - PERUGIA
Luciano Neri - TERNI



VALLE D'AOSTA

Paola Muraro - AOSTA



VENETO

Adriano De Sandre - TREVISO e BELLUNO
Giampietro Rossi - PADOVA e ROVIGO
Mario Merigliano - VENEZIA e MESTRE
Monica Bertoldi - VERONA
Fabio Vivian - VICENZA

SEDE NAZIONALE

Stefano Cuzzilla - PRESIDENTE

Mario Cardoni - DIRETTORE GENERALE

CON TE PROTAGONISTI DEL DOMANI

www.federmanager.it