

**BILANCIO
SOCIALE
2019**

**BILANCIO
SOCIALE
2019**



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE	4	Capitolo 5: COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE	108
HIGHLIGHTS	6	■ Una nuova Digital strategy	109
Capitolo 1: RELAZIONI INDUSTRIALI	8	■ Relazioni stampa	111
■ Il valore del contratto	9	■ Progetto Manager	112
■ Introduzione del direttore generale	10	■ Sito web	114
■ Il Ccnl con Confindustria	12	■ Social network	116
■ Il Ccnl con Confapi	25	■ Campagne	119
■ Il Ccnl con Confservizi	28	Capitolo 6: ATTIVITÀ SOCIALI	124
■ Gli altri Ccnl	30	■ Formazione	125
■ Gli accordi aziendali	30	■ Sociale	127
■ La contrattazione di secondo livello	31	■ Mentoring	130
Capitolo 2: ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	34	■ Alternanza scuola lavoro	131
■ Incontri	35	■ Rispetto ambiente	132
■ Partnership	36	Capitolo 7: RELAZIONE ECONOMICA	136
■ Audizioni e position paper	39	■ Nota economica della tesoriera	137
■ Tavoli istituzionali e tavoli tecnici	44	■ Stato patrimoniale	139
■ Premi e patrocinii	47	■ Conto economico	147
■ Interventi di politica industriale	48	■ Impiego delle risorse	149
Capitolo 3: I GRUPPI	56	Capitolo 8: UN SISTEMA PENSATO PER I MANAGER	156
■ Giovani	57	■ Chi siamo	157
■ Donne	68	■ Storia	158
■ Senior	77	■ Valori	160
Capitolo 4: IMMAGINE E SVILUPPO ASSOCIATIVO	80	■ Servizi	161
■ Progetti speciali	81	■ Governance e organizzazione	164
■ Studi e ricerche	91	■ Enti del sistema	166
■ Nuovi progetti	100		
■ Convenzioni	104		
■ Territori	105		



LETTERA DEL PRESIDENTE

L'anno rinnovato

di Stefano Cuzzilla

"E l'erbaiuol rinnova di sentiero in sentiero il grido giornaliero". È un passaggio della celeberrima poesia "La quiete dopo la tempesta", in cui Giacomo Leopardi descrive la ripresa del lavoro operoso, che avviene in modo nuovo e con slancio dopo aver attraversato le ostilità. In questo stato d'animo di ritrovata serenità vanno ricordati i successi raggiunti nel corso dell'anno passato, quando vivevamo tutti un'altra condizione rispetto a quella che sarebbe seguita da lì a pochi mesi.

Il 2019 è stato un anno di rinnovamento, durante il quale abbiamo alzato l'asticella e negoziato a lungo. Un anno certamente faticoso, dunque, ma foriero di soddisfazioni che hanno ripagato l'impegno.

Siamo riusciti a siglare gli **accordi nazionali collettivi di lavoro** che riguardano decine di migliaia di colleghe e colleghi. Abbiamo raggiunto l'intesa con **Confindustria, Confapi, Conservizi** e con altre realtà aziendali di grande rilevanza per assicurare un quadro di norme contrattuali affidabile, moderno e soprattutto migliorativo.

A vederlo a posteriori, questo quadro che abbiamo disegnato, non possiamo non riconoscere che la tempestività con cui ci siamo mossi si è tradotta in preziose garanzie per l'intera dirigenza del settore industriale e dei servizi che, se solo ci fossimo attardati, sarebbero state impensabili.

In questo Bilancio sociale sono riassunti alcuni aspetti dei contratti collettivi nazionali di lavoro che ci riguardano e che abbiamo scelto di mettere in luce per ricordare **il valore insito nella contrattazione e nel nostro ruolo** di Organizzazione di rappresentanza.

La nostra **Carta costituzionale** affida un alto riconoscimento a questa funzione e l'intera squadra di **Federmanager**, dalla Delegazione trattante fino a ciascun presidente territoriale, non l'ha tradito.

Il Ccnl rappresenta il centro delle nostre attività e assicura una gamma di tutele che impatta sui dirigenti in attività, su coloro che momentaneamente stanno affrontando un periodo di discontinuità lavorativa, e anche su coloro che hanno raggiunto il pensionamento. Infatti, il sistema di **welfare sanitario, previdenziale, formativo** che esce rafforzato da questi contratti

che abbiamo **firmato va a beneficio di tutti**. Desidero ricordarlo, anche di coloro che non sono ancora iscritti alla nostra **Federazione**.

L'esempio forse più significativo di questo impegno di contrattazione è rappresentato dalla costituzione di **Industria Salute Welfare spa**, la nuova società con cui abbiamo portato sul mercato l'eccellenza del nostro modello di sanità integrativa. Considero ugualmente rilevante aver potenziato **le politiche attive del lavoro** attraverso il riconoscimento contrattuale dell'associazione **4.Manager** e aver introdotto, per la prima volta nella storia, un articolo che parla di **parità di genere** e di funzione genitoriale. Nelle pagine che seguono sono sintetizzati anche altri risultati importanti, su cui non mi soffermo, ma che vanno nella direzione tracciata: **un management più forte** e più consapevole del proprio ruolo.

A tal fine sono stati promossi eventi, come la celebrazione del decennale del **Gruppo Minerva** nella splendida Reggia di Venaria a Torino, il **Premio Giovane Manager** che ha occupato per due giorni lo Juventus Stadium e l'**Assemblea nazionale** che ha riempito di oltre 500 partecipanti l'Auditorium della Musica di Roma.

Siamo sbarcati in **Europa**, grazie a progetti che hanno costruito un'azione di lobbying sulle istituzioni comunitarie per aumentare la dotazione di managerialità nelle imprese di ogni dimensione e nazionalità. Siamo entrati nelle **università**, stringendo partnership con i più autorevoli poli accademici, per calibrare percorsi di **formazione** e di carriera in grado di rafforzare le competenze che servono al Paese e al mondo dell'impresa. Siamo stati attenti alle questioni sociali e per la prima volta abbiamo aperto un dialogo proficuo con il management del **Terzo settore**. Abbiamo lavorato gomito a gomito con le istituzioni per l'approvazione, prima, e l'attuazione, poi, della misura del **voucher** per le Pmi e le reti d'impresa che scelgono di dotarsi di un **innovation manager**, figura che consideriamo strategica per garantire una vera trasformazione digitale del nostro sistema produttivo, pre-condizione per mantenerci competitivi.

Abbiamo investito in interventi mirati sul tema della sostenibilità, insistendo sulla necessità di favorire la **transizione verde dell'industria** per centrare gli obiettivi di decarbonizzazione e di rispetto del territorio, nonché per favorire lo sviluppo delle competenze manageriali appropriate. Nel fare questo, abbiamo aggiunto un quinto profilo all'interno del percorso di certificazione delle competenze manageriali "**BeManager**": **il manager per la sostenibilità**.

Infine, ma non da ultimo, nel 2019 abbiamo lanciato un'iniziativa di assoluto rilievo per riportare il focus sul saper fare, l'esperienza, la professionalità. Con "**Governance2020**" abbiamo raccolto i curricula di oltre 400 manager nostri associati e li abbiamo analizzati, selezionati e rivolti con attenzione verso il mondo delle imprese e delle istituzioni per sostenere l'inserimento delle persone giuste nella governance delle società di maggiore entità. E ci siamo riusciti.

Potrei continuare nell'elenco delle attività che abbiamo promosso e di cui sono orgoglioso, ma basti qui soltanto accennare che pari impegno è stato assicurato a garanzia della solidità, anche economica, dell'intero sistema. Nel 2019 abbiamo condotto importanti **operazioni finanziarie** che hanno riportato **Federmanager** alla titolarità di importanti realtà del gruppo.

Abbiamo investito nelle **55 sedi** che abbiamo sul territorio in una logica di prossimità ai nostri iscritti che si rivela ogni anno vincente. Abbiamo investito nella **comunicazione**, inaugurando una nuova strategia che possa capitalizzare tutte le straordinarie opportunità aperte dal **digitale**. Abbiamo investito in **nuovi servizi e nuovi strumenti gestionali** per ottimizzare il lavoro per garantire servizi più efficienti verso gli iscritti.

Abbiamo investito, certamente, convinti che il 2019 fosse l'anno giusto per rafforzarci e per posizionarci ulteriormente al centro della scena. Abbiamo realizzato il rilancio di Federmanager e della categoria, con la determinazione di migliorare e rinnovarci sempre.



1



RINNOVI CCNL



2

**VOUCHER
INNOVATION MANAGER**



3



**DECENNALE
MINERVA**



4

FEDERMANAGER

GOVERNANCE 2020

Persone Giuste nei Posti Giusti

**GOVERNANCE
2020**



DIGITAL STRATEGY

5



MENTORING

6



OPERAZIONI FINANZIARIE INFRAGRUPPO

7



COSTITUZIONE IWS Spa

8





1. RELAZIONI INDUSTRIALI



Il valore del contratto

I Introduzione del **direttore generale**

II Il **Ccnl** con **Confindustria**

III Il **Ccnl** con **Confapi**

IV Il **Ccnl** con **Confservizi**

V Gli altri **Ccnl**

VI Gli **accordi aziendali**

VII La **contrattazione di secondo livello**

Il valore del contratto

FORMAZIONE

INDENNITÀ
E TUTELE

RETRIBUZIONE

PARITÀ DI GENERE

POLITICHE ATTIVE
DEL LAVORO

GENITORIALITÀ

SANITÀ
INTEGRATIVA

PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

OUTPLACEMENT

LONG TERM
INCENTIVE

Introduzione del **direttore generale**

La nostra **strada maestra**

Mario Cardoni

La contrattazione collettiva è il campo elettivo per chi, come noi, crede nel valore delle relazioni industriali: quando sono orientate a migliorare le condizioni di lavoro, abbandonando la logica di contrapposizione in favore di una dinamica vantaggiosa per tutti, diventano la strada maestra su cui indirizzare lo sviluppo economico e sociale del Paese.

È con questa consapevolezza che abbiamo voluto costruire un quadro di regole contrattuali di supporto alla dirigenza industriale. Il **2019** infatti è stato, per noi, l'anno dei rinnovi dei Ccnl dei manager, tutti orientati a offrire un quadro di regole contrattuali idonee a supportare il mondo dell'impresa in una fase di grande trasformazione, tecnologica e di mercato, attraverso una diffusione più pervasiva di managerialità.

Il rinnovo contrattuale è sempre un risultato importante che non può mai essere dato per scontato e, come si osserverà scorrendo questo capitolo, si tratta di un percorso a tappe in cui la trattativa tra parti è fatta di alti e bassi, in un confronto aperto e continuo che impegna tutti. Se osserviamo la gamma di novità su cui siamo riusciti a convergere, alla soddisfazione per l'accordo trovato si aggiunge quella per una rappresentanza vivace, che sa reinterpretare il proprio ruolo. Tra i nuovi compiti figura quello di **mettere in connessione dialogica e funzionale la relazione tra impresa, società e famiglie**. La nuova rappresentanza deve saper coordinare lo sviluppo, facilitare la creazione di *network* di innovazione, favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze.

Una rappresentanza moderna, inoltre, deve esercitare l'ascolto: il lavoro di ricerca è necessario per capire i trend economici che si riflettono sul **lavoro manageriale**, perché la trasformazione digitale costituisce l'impatto più significativo per gli imprenditori, la maggioranza dei quali ha iniziato a dedicare del tempo formativo personale a questo tema.

Il rinnovo dei **Ccnl** con **Confindustria**, **Confapi**, **Confservizi** e gli altri accordi collettivi siglati sono stati quindi un'ottima prova di tenuta della **nostra rappresentanza** nella sua funzione di intermediazione, di collante, di traduzione e di sperimentazione. La rappresentanza nel mondo 4.0 è più fluida e più aperta che in passato. Ha compreso che **l'affermazione dell'interesse di una categoria non è disgiunto da quello generale** e che pertanto, quando si vanno a scrivere le nuove regole, si deve sentire la responsabilità di segnare un passo in avanti per tutto il sistema.

Faccio solo una brevissima analisi delle novità che hanno caratterizzato il rinnovo del **Ccnl**



con **Confindustria**. Partiamo dal *welfare*, una componente certamente rilevante; abbiamo previsto novità di grande impatto per garantire la sostenibilità dei nostri enti e renderli ancora più solidi in futuro; finalmente debuttano le **politiche attive**, di cui si occuperà **4.Manager**. Altra grande novità riguarda il tema delle **differenze di genere** con l'introduzione di **un apposito articolo sulle pari opportunità**, con un'attenzione particolare all'equità retributiva. Anche la **formazione** si conferma un pilastro del **Ccnl** con un'estensione della gamma di interventi, nell'ottica di realizzare il passaggio dal principio di *long-life learning* a quello di **employability**, grazie al ruolo centrale svolto da **Fondirigenti**.

Una pluralità di interventi riguarda inoltre la parte contrattuale dedicata allo svolgimento del rapporto di lavoro. Una misura che ha un significato profondo anche di tipo sociale, oltre che contrattuale, è **l'aver diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità**. Significativi interventi migliorativi sono stati apportati alle **tutele sulla persona e sulla professione**. Grande rilevanza assume l'accordo di reciproca collaborazione tra **Fasi** e **Assidai**, finalizzato a rafforzare il ruolo di entrambi nel panorama della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica; anche **Previndai** è stato oggetto di aggiornamenti notevoli proprio per la valenza economica delle risorse che ad esso affluiscono. Novità sulla risoluzione del rapporto di lavoro e sulla parte economica, con un significativo incremento del **Tmcg**, che riporta il trattamento economico su livelli più consoni alla figura e al ruolo del dirigente.

L'accordo di rinnovo del **Ccnl** con **Confapi** riguarda non solo i dirigenti ma anche quadri superiori e professional delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi. Un contratto collettivo, quindi, che si rivolge alle diverse tipologie di figure manageriali presenti nelle Pmi. Novità di rilievo anche in questo rinnovo, una su tutte: aumenta il **minimo contrattuale** previsto per i dirigenti, con un **+4%** rispetto alla retribuzione minima attuale. Un risultato importante, con riflessi anche sulla retribuzione dei quadri superiori, per i quali, già dal **2020**, aumenta la soglia minima. Ma anche **previdenza complementare e sanità integrativa, pari opportunità e politiche attive del lavoro** sono tematiche che hanno previsto soluzioni di grande attualità.

Il punto più qualificante nelle intese raggiunte è quello di **essere intervenuti su tutti gli aspetti chiave del rapporto di lavoro per ridare al contratto, nella sua interezza, un quadro di regole più adeguato alla figura del manager**.

Questi risultati altro non sono che una ulteriore manifestazione dei buoni effetti della negoziazione in cui le parti - entrambe - hanno saputo giocare al rialzo.

Il Ccnl con Confindustria

L'accordo siglato con **Confindustria** il **30 luglio** è valido dal **1° gennaio 2019** e avrà durata di **5 anni**, restando dunque in vigore fino al **31 dicembre 2023**.

“

Un rinnovo che segna una decisa inversione di tendenza rispetto al passato: i risultati ottenuti sono nettamente migliori rispetto agli esiti dei precedenti rinnovi.

”

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

**CONFINDUSTRIA**

Gli **obiettivi** del **contratto**

- 1** **RENDERE PIÙ EFFICACE IL MODELLO RETRIBUTIVO**
- 2** **FAVORIRE LA CONTRATTAZIONE DI II° LIVELLO**
- 3** **SVILUPPARE LA CULTURA DELLA FORMAZIONE CONTINUA**
- 4** **AVVIARE IL SISTEMA DI POLITICHE ATTIVE**
- 5** **MIGLIORARE GLI STRUMENTI DI WELFARE**
- 6** **VALORIZZARE LE DONNE MANAGER**

Il Ccnl con Confindustria

Il **Ccnl per i dirigenti industriali** così rinnovato introduce importanti novità e miglioramenti riguardo a:

1 **Trattamento economico**

- Trattamento minimo di garanzia
- Scatti di anzianità
- Retribuzione variabile per obiettivo

2 **Rapporto con il datore di lavoro**

- Ferie
- Politiche attive
- Tutele in caso di malattia, non autosufficienza, invalidità e morte
- Copertura assicurativa
- Tutela delle pari opportunità e valorizzazione della Donna Manager
- Trasferimento

3 **Tutele assistenziali e previdenziali**

- Previdenza complementare
- Assistenza sanitaria integrativa

4 **Tutele sindacali del rapporto**

- Risoluzione del rapporto

RINNOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIA

scopri di più su www.federmanager.it

 FEDERMANAGER



PARTE ECONOMICA

Il minimo contrattuale passa
da 66.000 a 75.000 euro in 4 anni

 FEDERMANAGER



SANITÀ INTEGRATIVA

Pratica unica per un rimborso
più semplice e veloce

 FEDERMANAGER



PARI OPPORTUNITÀ

Osservatorio Best Practice per il
superamento del Gender Pay Gap

 FEDERMANAGER



FORMAZIONE CONTINUA

Aggiornamento professionale
per rafforzare l'employability del manager

 FEDERMANAGER



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Contributo fino al 7%
della retribuzione a carico dell'azienda

 FEDERMANAGER

“

Siamo intervenuti su tutti gli aspetti chiave del rapporto di lavoro per ridare al contratto, nella sua interezza, un quadro di regole più adeguato alla figura del manager.

”

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

Il Ccnl con Confindustria

Cosa **cambia** in **meglio**, capitolo per capitolo

“

Debuttano finalmente le politiche attive e il tema delle differenze di genere, significativi interventi migliorativi sono stati apportati alle tutele sulla persona e sulla professione.

”

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

1 **Trattamento economico**

Abbiamo apportato un significativo incremento del **Tmcg**, che partendo da **66 mila euro** arriverà, a decorrere dal 1.1.2023, all'importo di **75 mila euro**, riportando il trattamento economico contrattuale su livelli più consoni alla figura e al ruolo del dirigente.

2 **Rapporto con il datore di lavoro**

Abbiamo dedicato alle politiche attive l'apposita contribuzione aziendale di 100 euro per ciascun dirigente in servizio. Ad occuparsene sarà **4.Manager**, l'ente bilaterale di recente costituzione, al quale il rinnovo riserva ampio spazio e risalto proprio per realizzare iniziative in tema di politiche attive, orientamento, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale e anche per diffondere una nuova cultura d'impresa.

Inoltre, abbiamo apportato significativi interventi migliorativi alle tutele sulla persona e sulla professione, anche con la previsione di introdurre coperture cumulative già a partire dal 2020, tramite polizze assicurative collettive che cercheremo non solo di rendere più vantaggiose, ma anche più accessibili attraverso un'estensione degli ambiti applicativi con la società **Iws Spa**, recentemente costituita tra le parti e il **Fasi**, strumento operativo della nuova **Gs-Fasi "non autosufficienza"**.

Una pluralità di interventi riguarda la parte contrattuale dedicata allo svolgimento del rapporto di lavoro. Un primo punto molto importante è l'aver diviso, anche formalmente, la malattia dalla tutela della maternità e paternità: una misura che ha un significato profondo anche di tipo sociale, oltre che contrattuale, dando maggior peso alla disciplina.

Come già anticipato l'altra grande novità del rinnovo contrattuale del **2019** riguarda il tema delle differenze di genere con l'introduzione di una specifica disciplina sulle pari opportunità con particolare attenzione all'equità retributiva tra uomini e donne manager. Sempre a **4.Manager**, attraverso il suo **Osservatorio**, viene affidato il compito di raccogliere le *best practices* su cui costruire iniziative di diffusione sulla rilevazione, nei periodi di congedo, delle forme più idonee a consentire il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. A questo proposito le aziende, se tenute per legge, dovranno illustrare alla **Rsa dirigenti** e trasmettere a **4.Manager** il rapporto biennale sulla situazione del personale.

4.Manager: capitale manageriale e strumenti per lo sviluppo

16 ottobre 2019
Roma

Lo studio "*Capitale manageriale e strumenti per lo sviluppo*" condotto dall'Osservatorio Mercato del lavoro e Competenze manageriali di 4.Manager su un campione di 2.130 intervistati, di cui 614 imprenditori e 1.516 manager, è stato presentato a Roma il 16 ottobre in un incontro a cui hanno partecipato, tra gli altri, il presidente di 4.Manager e Federmanager Stefano Cuzzilla, il presidente di Confindustria Vincenzo Boccia e il sottosegretario di Stato

alla presidenza del Consiglio Riccardo Fraccaro. Obiettivo del rapporto dell'Osservatorio 4.Manager è quello di individuare come evolvono le figure di imprenditori e manager e fotografare il nesso tra domanda e offerta di managerialità, in particolare in ambito Pmi.



Il Ccnl con Confindustria

3 Tutele assistenziali e previdenziali

Tra i punti maggiormente qualificanti di questo accordo non possiamo tralasciare quanto fatto in tema di *welfare* contrattuale, una componente certamente rilevante del nuovo Ccnl, dove son state previste una serie di novità che trovano espressa menzione nell'accordo e che saranno di grande impatto per garantire la sostenibilità dei nostri enti rendendoli ancora più solidi per il futuro.

In tema di assistenza sanitaria di categoria assume grande rilevanza l'accordo di reciproca collaborazione tra **Fasi** e **Assidai**, finalizzato a rafforzare il ruolo di entrambi nel panorama della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica in grado di consolidare la posizione di leadership su un mercato molto competitivo.

Previdai è stato oggetto di novità importanti che hanno riguardato l'incremento del massimale contributivo, l'eliminazione del requisito dei 6 anni di anzianità aziendale per l'applicazione del minimale contributivo a carico dell'azienda, nonché l'inserimento di un criterio di flessibilità che consentirà di fare della previdenza complementare ancora di più uno strumento gestionale della politica retributiva, attribuendo alle aziende la facoltà di aumentare la contribuzione a proprio carico fino al 7%, costituiscono tre misure che vanno tutte a vantaggio del dirigente.

Fondati sull'**economia** reale

Evento **Previndai**

Sede **Confindustria**

30 ottobre 2019
Roma



 **FEDERMANAGER**

Con **Federmanager**
sei più di un **manager**

Previndai ha scelto di investire direttamente in **Fia** parte delle risorse dei comparti finanziari. Un accurato processo di selezione ha portato alla scelta di fondi di private equity, direct lending e infrastrutture, dedicandone una percentuale al mercato domestico. Nel convegno "*Fondati sull'economia reale*" i dettagli e le ragioni di una scelta

finalizzata alla creazione di valore per gli iscritti e per il Paese.

I lavori, che si sono tenuti presso la sede di **Confindustria**, sono stati aperti dal *presidente Vincenzo Boccia*, e da *Stefano Cuzzilla, presidente Federmanager*. "*La nuova politica di investimento di Previndai*" il tema dell'intervento di *Giuseppe Noviello, presidente Previndai*. Altri interventi di *Bruno Rovelli, chief investment strategist BlackRock Italia*, *Marco Baratti, partner e membro del Cda, Star Capital*, *Fabio Canè, managing director, Neuberger Berman*, *Fabio D'Alonzo, managing director, Llp Equitix*, *Karen Dolenc, partner, Ancala partners*, *Filippo Gaggini, managing partner, Progressio Sgr*, *Adam Wheeler, global co-Head of Private finance, Barings*.

A seguire, nella tavola rotonda "*Investire nell'economia reale: una prospettiva a lungo termine*", moderata da *Anna Marino di Radio 24*, hanno discusso *Mauro Marè, presidente Mefop*, *Mauro Moretti, vice presidente Previndai*, *Antonio Tedesco, head of group Alm&Saa, group investment management solutions, Generali Spa*. Ha partecipato ai lavori il *sottosegretario all'Economia e alle Finanze, Pier Paolo Baretta*.

Il Ccnl con Confindustria

4 Tutele sindacali del rapporto

Sulla risoluzione del rapporto di lavoro sono due le novità: la prima innalza da **2 a 4 mesi** di preavviso l'**indennità supplementare** con anzianità aziendale fino a 2 anni; la seconda **elimina il riferimento all'età fissa di 67 anni** per la non applicazione della disciplina contrattuale, che si mantiene solo con riferimento al possesso dei requisiti di legge per la pensione di vecchiaia ordinaria.

RINNOVO CCNL DIRIGENTI INDUSTRIALI

FINO AL 31 DICEMBRE 2019

- 01** Previsti tre sistemi di **Management By Objectives** su base annua
- 02** L'azienda versa al Fondo pensione il contributo minimo di 4.800 euro annui solo per chi è dirigente **da almeno 6 anni**
- 03** Rimborso delle spese mediche **nei limiti garantiti** dal fondo contrattuale di categoria
- 04** La legge obbliga le imprese più grandi a rendere pubblico, almeno ogni 2 anni, il **Rapporto Pari Opportunità**
- 05** Dopo la risoluzione del rapporto di lavoro vengono garantite l'**assistenza sanitaria e le coperture assicurative**

TRA IL 2022 E IL 2023

- 01** Viene introdotto un nuovo modello di **MBO - Long Term Incentive** - sul triennio
- 02** Il contributo aziendale al Fondo pensione di minimo 4.800 euro annui **per tutti**
- 03** Proposta unica di due fondi di categoria con **copertura al 100% delle spese mediche**
- 04** Nasce un **Osservatorio contrattuale** per il rispetto della funzione genitoriale durante e al rientro dalla maternità
- 05** I dirigenti in uscita possono avvalersi anche di un servizio di **outplacement** per la ricollocazione

La **trattativa**, tappa dopo tappa

“

Il lungo e costante lavoro di ricostruzione di rapporti ora fluidi e di interlocuzione con i vertici di **Confindustria** ha creato un clima favorevole, ma chiudere questo rinnovo è stato comunque molto faticoso e ha richiesto sei mesi di intenso confronto. Abbiamo portato a casa un buon risultato di cui dobbiamo essere orgogliosi.

”

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

Le date degli incontri di Delegazione



Il Ccnl con Confindustria

Intervista a Valter Quercioli
alla guida della **Delegazione trattante**

pubblicata sul mensile
Economy

settembre 2019

A capo della **Delegazione Federmanager** che ha trattato in questi mesi con **Confindustria** ogni virgola del nuovo contratto dei manager industriali, c'è **Valter Quercioli**, responsabile del **Branch management** Coe di **Bhge – Nuovo Pignone**.



È una trattativa difficile?

È stata una trattativa complessa, abbiamo dovuto tener conto non solo delle necessità degli interlocutori ma anche di quelli dei nostri *stakeholder* interni. Di fatto, piuttosto che con una trattativa *uno-a-uno*, abbiamo avuto a che fare con una negoziazione *uno-a-molti* che ci ha richiesto un notevole sforzo creativo e una grande capacità di sintesi.

I suoi colleghi ora avranno un trattamento retributivo minimo più alto. È soddisfatto di questo aumento?

Come sempre, quando si parla di retribuzioni non si è mai del tutto soddisfatti (ride). Certamente il significativo aumento del minimo retributivo (+14% a regime) è un segnale importante per consegnare dignità a una categoria, quella dei dirigenti, che è la vera spina dorsale dell'industria di questo Paese. Il compito dei minimi tabellari è proprio questo: segnalare che una determinata mansione, un determinato inquadramento sono di maggiore o minore rilevanza per l'azienda, a prescindere dal valore dei singoli. Il *management* meritava un adeguato riconoscimento a livello economico ed è un obiettivo che abbiamo raggiunto.

Poi siete riusciti ad inserire il concetto di *Long term incentive*. Di cosa si tratta?

I manager, come tutti i lavoratori, sono esposti alle mutevoli dinamiche dei mercati in cui le aziende operano e oggi queste dinamiche tendono a premiare i risultati di breve periodo anche se, paradossalmente, questo può andare a svantaggio della prestazione di medio e

lungo periodo dell'azienda. Faccio un esempio: posso aumentare i profitti dell'anno semplicemente evitando di investire nello sviluppo dei nuovi prodotti, oppure attivando procedure di riduzione del personale anche sapendo che nel futuro prossimo i carichi di lavoro possono aumentare. Il *Long term incentive* serve proprio a questo: a legare la valutazione della prestazione di un dirigente e il compenso che vi è associato non solo ai risultati di breve periodo, ma anche a quelli di medio e lungo periodo, per ridurre il rischio di comportamenti opportunistici che non fanno il bene dell'azienda.

Anche il ruolo del manager sta cambiando. Pensa che il nuovo contratto sia in linea con l'evoluzione della figura manageriale?

La trasformazione digitale dei processi produttivi, il *time-to-market* sempre più breve dei nuovi prodotti, la modifica delle catene del valore internazionale conseguenti alle guerre dei dazi, l'emersione dell'intelligenza artificiale come tecnologia sostitutiva del lavoro intellettuale routinario sono alcuni dei trend emergenti che oggi cominciano a dispiegare i loro effetti potenti. Con questo contratto abbiamo introdotto due concetti molto semplici che aiuteranno i dirigenti a fronteggiare gli impatti sul loro lavoro quotidiano nonché sul mercato del lavoro manageriale. Il primo riguarda la **formazione continua**, quale elemento chiave da coltivare per garantirsi l'*employability* continua, addirittura anche dentro l'azienda in cui già si opera. Il secondo si chiama **politiche attive**. Qui abbiamo introdotto elementi che permetteranno di fronteggiare con fiducia le sempre più probabili discontinuità lavorative connesse ai sempre più frequenti processi di riorganizzazione o ristrutturazione.

Tra tutte le novità introdotte, qual è quella di cui si sente più orgoglioso?

Con l'inserimento dei due nuovi articoli su "*Tutela della maternità e paternità*" e "*Pari opportunità*", con i due **Osservatori** specifici che verranno creati in proposito, abbiamo contribuito a rendere la managerialità al femminile sempre più probabile. L'industria italiana soffre troppo del ridotto contributo delle donne alla gestione del vertice aziendale, è l'ora di recuperare il tempo perduto! Con più donne in posizione manageriale l'industria italiana acquisterà vigore competitivo e capacità di generare ricchezza per tutti i lavoratori e i cittadini.

Connex MiCo

Milano Convention Centre

7-8 maggio 2019
Milano

Siamo convinti che solo con una forte sinergia tra imprenditori e manager sia possibile creare le connessioni utili a realizzare l'innovazione nel nostro Paese. Per questo abbiamo partecipato a **Connex**, l'evento espositivo e di *networking* digitale di **Confindustria**, con il sostegno alle iniziative dei nostri enti e società presenti alla manifestazione. Il presidente **Cuzzilla** ha partecipato insieme al *presidente* di **Confindustria** **Vincenzo Boccia** all'apertura dei lavori dell'evento.

Fondirigenti, 4.Manager, Fasi, Praesidium, Selda Informatica hanno organizzato alcune iniziative nel corso della due giorni milanese. Si è parlato di politiche attive per i manager, assistenza sanitaria integrativa e tutele assicurative, ma anche di digitalizzazione e *web reputation*. Sono tutti servizi di eccellenza, costruiti in anni di esperienza del sistema **Federmanager**, a disposizione dei manager associati.

4.Manager, nell'ambito di un seminario, ha presentato la nuova *Community* "**Think4Management**", un progetto di **Open innovation** destinato ai **Giovani imprenditori**, ai **Giovani manager** e alla **Piccola industria**, per condividere conoscenze, confrontarsi, individuare progettualità operative e facilitare l'aggregazione di competenze.

Sono intervenuti ai lavori del seminario oltre al presidente di **4.Manager** e **Federmanager**, **Stefano Cuzzilla**, il *presidente* di **Piccola industria Confindustria** **Carlo Robiglio**, il *presidente* di **Confindustria** **Giovani** **Alessio Rossi**, il *Coordinatore nazionale* **Federmanager** **Giovani** **Renato Fontana**, l'*amministratore delegato* **Monnalisa Spa** **Christian Simoni**; il *direttore generale* **Sicamb Spa** **Giorgio Klinger**, il *coordinatore scientifico* dell'**Osservatorio** di **4.Manager** **Giuseppe Torre** e il *direttore generale* di **4.Manager** **Fulvio D'Alvia**.



Il Ccnl con Confapi

L'accordo che abbiamo siglato con **Confapi** il **17 dicembre** è valido dal **1° gennaio 2019** e avrà durata di **5 anni**, restando dunque in vigore fino al **31 dicembre 2023**.

Si applica ai dirigenti, ai quadri superiori e i professional delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi rappresentate da **Confapi**.

“

Questo accordo rende vantaggioso per **Federmanager** e **Confapi** l'inserimento di manager nelle Pmi. Non era scontato, ma siamo riusciti a confermare tutti gli strumenti di managerialità già esistenti costruiti a misura della piccola impresa e abbiamo giocato al rialzo, conferendo maggiore dignità al ruolo manageriale. In definitiva, l'accordo raggiunto testimonia l'ottimo stato di salute delle nostre relazioni industriali.

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

”

Il Ccnl con Confapi

Gli obiettivi del contratto

1

ASSICURARE
L'AUMENTO
RETRIBUTIVO

2

VALORIZZARE TUTTE LE
FORME DI MANAGEMENT
NELLE PMI

3

RAFFORZARE
IL WELFARE
INTEGRATIVO

4

PROMUOVERE
LE PARI
OPPORTUNITÀ

5

INVESTIRE
IN POLITICHE ATTIVE
DEL LAVORO

6

DIFFONDERE LA
FIGURA DELL'INNOVATION
MANAGER

La più rilevante delle novità introdotte dal nuovo **Ccnl** riguarda l'aumento del minimo contrattuale previsto per i dirigenti, arriverà fino a:

€ 74.000

A decorrere dal 2023

demarcando un significativo **+4%** rispetto alla retribuzione minima attuale. Un risultato importante, con riflessi anche sulla retribuzione dei quadri superiori, per i quali, già dal **2020**, la soglia minima passa da:

€ 45.000

€ 47.000

In tema di previdenza complementare, il massimale contributivo al **Fondo Previndapi** passa da:

€ 150.000

€ 180.000

in tema di sanità integrativa è stata estesa fino al **2023** la convenzione tra il **Fondo Fasdapi** e **Assidai**. Quest'ultimo garantirà, fino al **31 dicembre 2023**, le coperture sanitarie integrative previste dal **Ccnl** per dirigenti, quadri superiori, amministratori e/o titolari di Pmi e *professional*.

Siamo intervenuti anche su casi particolarmente delicati come quelli di morte e invalidità permanente. Due fattispecie che, in considerazione degli interessi da tutelare, vedono un aumento del massimale assicurativo che passa da:

€ 220.000

€ 300.000

Anche su questo tavolo **Federmanager** si è fortemente impegnata per dare concretezza al proprio intento di promuovere e garantire contrattualmente pari opportunità e genitorialità che anche in tale contratto hanno trovato spazio con l'introduzione di due specifici articoli. Sarà l'**Osservatorio** contrattuale, nato all'interno della **Fondazione Idi**, ad occuparsi di recepire e diffondere le *best practice* dei diversi contesti aziendali, con l'obiettivo di eliminare il *gender pay gap* e valorizzare la funzione genitoriale.

Sulle politiche attive del lavoro, a partire da **gennaio 2020**, i manager e le aziende aderenti al **Fondo Pmi welfare manager** possono beneficiare di una dotazione finanziaria aggiuntiva per supportare i processi di trasformazione digitale e la diffusione della figura dell'**Innovation manager**.

Il Ccnl con Confservizi

Il rinnovo del Ccnl per i dirigenti delle aziende dei servizi di pubblica utilità è stato siglato il **16 ottobre 2019**.

“

Si tratta di un passo in avanti nella valorizzazione della cultura e del ruolo manageriale da parte di imprese che, essendo a gestione pubblica, sono tradizionalmente lontane dalle logiche privatistiche dell'industria. Questo Ccnl invece è fortemente innovativo e adotta quelle regole che realizzano la migliore competitività del settore attraverso l'ampliamento degli strumenti bilaterali.

Stefano Cuzzilla, *presidente Federmanager*

”

L'intesa ha sostanzialmente confermato l'impianto normativo tipico del settore, proseguendo al contempo il processo evolutivo del sistema contrattuale per continuare a sostenere il percorso delle aziende del settore finalizzato a valorizzarne la vocazione "industriale" rispetto ai profili di gestione pubblica salvaguardando, al contempo, alcune specificità tra cui, in particolare, la disciplina sulla parte variabile della retribuzione.

Su tale ultimo argomento si evidenzia l'introduzione di un nuovo modello di *Long term incentive* con cui si realizza un riconoscimento retributivo di medio-lungo termine con percentuali di maturazione differenziate nel triennio e legate sia alle performance individuali che aziendali.

Significativo anche qui l'intervento sul livello minimo del **Tmcg** che viene gradualmente innalzato:

Fino a
€ 75.000 — A decorrere dal 1° gennaio 2023

L'accordo di rinnovo prevede, inoltre, importa le migliorie del rinnovo Confindustria per ciò che riguarda la previdenza complementare, le coperture assicurative, le ferie e la risoluzione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dell'età prevista per l'accesso alla pensione di vecchiaia ordinaria. Introdotti anche in questo accordo specifici articoli contrattuali a favore delle pari opportunità e della genitorialità.

Gli altri Ccnl

Il **12 febbraio** **Federmanager** e **Asdepp** hanno sottoscritto il **Contratto collettivo per il personale dirigente degli enti previdenziali privatizzati**. È stato il nostro primo accordo contrattuale collettivo, a seguito del protocollo d'intesa con il quale abbiamo assunto la contitolarità della rappresentanza sindacale per la categoria.

Gli accordi aziendali

Sul fronte delle relazioni industriali che hanno coinvolto anche le **Rsa** ed i **Coordinamenti nazionali** delle **Rappresentanze sindacali aziendali** dei maggiori gruppi industriali, meritano di essere segnalati i seguenti accordi.

15 aprile

Sono stati siglati due accordi sul finanziamento dei piani sanitari per i dirigenti del **gruppo Enel**.

16 dicembre

21 ottobre

Accordo sulla contrattazione integrativa di secondo livello per i dirigenti di **Zte Italia**.

21 ottobre

Accordo in materia di ferie e trattamenti integrativi per i dirigenti del **gruppo Tim**.

2019

Si è insediato il Gruppo di lavoro sulle tutele legali composto da rappresentanti di **Ilva Spa** in amministrazione straordinaria, **ArcelorMittal Italia Spa** e **Federmanager**, previsto dall'accordo sottoscritto nel **2018** all'atto del passaggio di **Ilva** al gruppo siderurgico franco-indiano. Obiettivo del Gruppo di lavoro trovare soluzioni efficaci e coerenti sul tema della salvaguardia per le responsabilità civili e penali connesse all'esercizio delle funzioni dirigenziali, derivanti dall'applicazione dell'art. 15 del Ccnl per i dirigenti industriali, nel quadro del contesto normativo di riferimento.

La contrattazione di 2° livello

Da un decennio circa la contrattazione di secondo livello in Italia sta vivendo un percorso di sviluppo importante focalizzandosi su temi di crescente attualità come il *welfare* aziendale, la previdenza integrativa, l'orario e la sede di lavoro (*smart working*), la formazione professionale, la salute o le pari opportunità.

Nel nostro Paese, infatti, è in atto un processo di erosione della centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro per cui sono stati conseguentemente ampliati gli ambiti e definite le modalità di attivazione della contrattazione di secondo livello partendo da quanto previsto dall'art. 8 del disegno di legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella legge 14 settembre 2011, n. 148, che ha introdotto la possibilità di siglare accordi aziendali e territoriali in deroga alla legge oltre che al Ccnl. Sono stati, inoltre, previsti una serie di interventi volti a introdurre agevolazioni di carattere contributivo e fiscale per la quota della retribuzione contrattata al livello locale.

Sul piano delle relazioni industriali, la maggiore **decentralizzazione contrattuale** potrebbe realmente facilitare la sperimentazione di pratiche organizzative innovative e più adatte alle esigenze produttive specifiche dell'impresa, offrendo allo stesso tempo maggiore **flessibilità nell'adozione degli schemi retributivi**.

Da tempo, sosteniamo che la contrattazione di secondo livello possa effettivamente essere uno strumento di grande supporto al rilancio del sistema produttivo del Paese sostenendo che i modelli contrattuali nazionali devono essere integrati dai contratti di secondo livello, aziendali e/o di prossimità, al fine di poterli adattare ai diversi contesti territoriali ed economici.

Il percorso avviato è, però, lungi dall'essere concluso e le stesse imprese, comprese quelle che già applicano contratti di secondo livello, restano insoddisfatte degli attuali assetti contrattuali dato che il quadro di riferimento, tra **incongruenze normative** e incertezze interpretative, ostacola ancora fortemente il ricorso alla contrattazione decentrata come sede per modificare e adeguare al contesto *micro-aziendale* quanto stabilito in sede nazionale.

Procedure di licenziamento collettivo per riduzione del personale dirigente

19 procedure di licenziamento collettivo

Avviate ai sensi degli art. 4 e 24 della legge n. 223/1991, sia a livello centrale che territoriale, per esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale dirigente, conoscere il numero e i profili professionali del personale coinvolto ed approfondire le conseguenze e le eventuali misure di un possibile accordo con l'azienda.

Accordi per incentivare l'esodo di dirigenti prossimi alla pensione

10 accordi

Sono stati sottoscritti in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge 92 del 28 giugno 2012 (legge Fornero), come modificata dalla legge 27 dicembre 2017, 205, art. 1, comma 160, che prevedono la possibilità, nei casi di eccedenza di personale dirigente, per aziende che impieghino più di 15 dipendenti, di incentivare l'esodo dei lavoratori più prossimi al trattamento di pensione.



BILANCIO SOCIALE 2019

FINE CAPITOLO 1



FEDERMANAGER



2. ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

- I **Incontri**
- II **Partnership**
- III **Audizioni e position paper**
- IV **Tavoli istituzionali e tavoli tecnici**
- V **Premi e patrocini**
- VI **Interventi di politica industriale**

Incontri

66

Incontri con
esponenti del governo
e **rappresentanti politici**

70

Incontri con
le parti sociali

328

INCONTRI

94

Incontri con
enti e organizzazioni

98

Incontri con
i **vertici delle aziende**

Partnership

Abbiamo condotto una proficua azione di sviluppo associativo nei confronti di componenti della dirigenza italiana appartenenti a settori che, nel tempo, si sono orientati verso forme gestionali di natura industriale, per cui le rispettive organizzazioni di rappresentanza hanno inteso formalizzare la propria adesione a **Federmanager**.

In parallelo, abbiamo avviato un'intensa attività di confronto con importanti realtà del mondo economico e culturale del Paese, nel reciproco impegno per la diffusione e la valorizzazione della cultura manageriale e per supportare la competitività delle imprese italiane, sottoscrivendo anche specifiche intese.

31 gennaio

Protocollo d'intesa con **Asdepp** (Associazione sindacale dirigenti enti di previdenza privatizzati). L'associazione è nata a fine 2018, su iniziativa del gruppo dirigente di **Enpam** (Ente nazionale di previdenza e assistenza dei medici e degli odontoiatri), una delle principali Casse previdenziali dei liberi professionisti. La partnership prevede l'adesione di Asdepp a Federmanager con conseguente conferimento della contitolarità della rappresentanza sindacale della categoria dei dirigenti aderenti.

26 marzo

Accordo con **Elettricità futura** (Associazione delle imprese elettriche italiane). L'accordo firmato tra **Elettricità futura** e **Federmanager** impegna le organizzazioni a collaborare per promuovere iniziative di formazione, studio e ricerca per la valorizzazione della cultura manageriale come elemento strategico di uno sviluppo sostenibile e alla realizzazione di iniziative che abbiano un impatto positivo sulle realtà produttive del comparto energia, che vive un momento particolarmente vivace e ricco di opportunità.




**ELETTRICITÀ
FUTURA**
 imprese elettriche italiane

7 maggio

Protocollo d'intesa con **Croce rossa italiana**. La partnership, che sancisce l'impegno e la collaborazione tra il management e una delle più grandi organizzazioni di volontariato in Italia, intende dar vita a un collegamento tra la nostra realtà manageriale e il mondo del terzo settore attuando specifiche forme di collaborazione su temi che possono vedere coinvolte due realtà che, seppur apparentemente distanti, intendono mettere a fattor comune il proprio *know how*.



10 giugno

Protocollo d'intesa **Federmanager** e **Invitalia spa** per la fornitura di un servizio di mentoring alle imprese beneficiarie della misura "*Smart&Start Italia*". Per favorire la nascita e il consolidamento delle start up innovative attraverso lo sviluppo delle competenze manageriali, già nel **2016** era stato siglato un accordo tra **Invitalia**, **Federmanager** e **Manageritalia** con cui si era avviata la collaborazione nell'ambito del programma "*Smart&Start Italia*". L'attività prosegue con il nuovo accordo per la fornitura di un servizio di mentoring alle imprese.



31 luglio

Protocollo d'intesa con **Sindicob** (Sindacato nazionale dirigenti e quadri dei Consorzi di bonifica e di Enti e organismi similari). La partnership prevede l'adesione di **Sindicob** a **Federmanager**, a decorrere dal **1° gennaio 2020**, con il conferimento della contitolarità della rappresentanza dei dirigenti e dei quadri dei Consorzi di bonifica. Anche in questo caso, in virtù di tale patto associativo, **Federmanager** assume la contitolarità della rappresentanza sindacale per negoziare e stipulare il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti aderenti a **Sindicob**.

Partnership

18 settembre

Accordo quadro tra **Federmanager**, **Sapienza università di Roma**, **Unitelma Sapienza** e **Federmanager Academy**. Grazie all'accordo quadro di collaborazione siglato si intende realizzare una serie di corsi di formazione e di perfezionamento professionale indirizzati a tutti i manager del comparto privato e misto che intendano rafforzare il proprio bacino di conoscenze e competenze in un'ottica di *life-long learning* e di aggiornamento continuo. Frutto dell'incontro tra mondo accademico e mondo dell'industria, l'intesa propone un'offerta interdisciplinare costruita su materie giuridiche, economiche, politico-sociali, umanistiche e scientifiche, erogata sia in presenza sia in e-learning. Sono coinvolti i docenti dell'Ateneo appartenenti alle diverse facoltà interessate ed esperti esterni provenienti dal mondo dell'impresa e del management. È stato inoltre istituito un Comitato di gestione composto dai firmatari dell'intesa: il rettore della Sapienza Eugenio Gaudio, il presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla, il rettore di Unitelma Sapienza Antonello Folco Biagini e il presidente di Federmanager Academy Gianluca Schiavi, e dal professor Gianluca Maria Esposito nelle funzioni di direttore scientifico.






15 ottobre

Protocollo d'intesa con **Apsp**, l'Associazione prestatori di servizi di pagamento che annovera tra suoi membri i principali player nazionali ed internazionali del settore dell'innovazione, degli incassi e dei pagamenti. La partnership prevede una ampia collaborazione sui comuni temi di interesse e in particolare la realizzazione di attività di studio, ricerca e divulgazione nel settore del sistema dei pagamenti, dell'assistenza e dell'informazione ai cittadini.



A.P.S.P. ASSOCIAZIONE ITALIANA PRESTATORI SERVIZI DI PAGAMENTO

Audizioni e position paper

29 gennaio

Audizione al Senato sull'esame del disegno di legge su *"Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58, per l'equilibrio tra i generi negli organi delle società quotate"*.

12 marzo

Al tavolo per le **Pmi**, presieduto dal ministro **Luigi Di Maio** e convocato per ricevere osservazioni e proposte sul provvedimento per la *"Crescita"* allo studio dei tecnici del **Mise**, **Federmanager** presenta *"Proposte del management per la crescita"*. Un documento contenente sia proposte di incentivi rivolti all'assunzione di manager o comunque in loro favore, sia proposte più trasversali a sostegno dell'innovazione digitale e per la competitività del sistema Paese, sempre in un'ottica di diffusione manageriale.



giugno

Presentate le osservazioni di **Federmanager Minerva** sul **Report Oil** (Organizzazione internazionale del lavoro) for the Discrimination (Employment and Occupation).

16 luglio

Nell'ambito del ciclo di audizioni promosso dalla commissione **Attività produttive, commercio e turismo della Camera**, ai fini della *"Indagine conoscitiva sulle prospettive di attuazione e di adeguamento della Strategia energetica nazionale al Piano nazionale energia e clima per il 2030"*, **Federmanager** presenta le proposte emerse dallo studio *"Una strategia energetica per l'Italia: le vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale"*



Audizioni e position paper

29 luglio

Federmanager presenta un documento di proposte al Governo in occasione degli incontri tenuti con le Parti sociali al tavolo "*Piano per il Sud*", convocato dal presidente del Consiglio, **Giuseppe Conte**. Partendo da un'analisi di contesto delle principali criticità e dei prerequisiti per lo sviluppo del Mezzogiorno, si propongono misure volte a favorire investimenti in innovazione, al potenziamento del sistema logistico e delle infrastrutture, al rilancio del turismo, allo sviluppo di start up e Pmi.

5 agosto

Al tavolo "*Misure sul lavoro e sociali*", convocato dal presidente del Consiglio, **Giuseppe Conte**, **Federmanager** presenta alcune proposte. Partendo dalle principali problematiche e ritardi del Paese le proposte si focalizzano su misure per incentivare lo *smart working*, sulla formazione come leva strategica per l'occupazione e sull'efficientamento del sistema dei servizi per l'impiego, oltre che concernere il sociale con un focus sul cosiddetto terzo settore e sul welfare.

11 novembre

Unitamente alla **Cida**, elaborato e trasmesso alla commissione Bilancio del Senato un position paper con considerazioni e proposte sulla legge di Bilancio 2020.



Assemblea nazionale

Auditorium Parco della Musica

10 maggio 2019
Roma



L'evento centrale del sistema federale è certamente l'Assemblea nazionale, momento di confronto ed espressione del proprio punto di vista sulle questioni economiche e industriali prioritarie per il Paese. L'Assemblea si è tenuta venerdì **10 maggio 2019**, nella sala "Petrassi" dell'**Auditorium Parco della musica** a Roma.

"L'Italia che costruisce - Manager all'opera per un Paese protagonista in Europa, leader nel mondo", questo il titolo dell'evento, nell'ambito del quale abbiamo presentato la nostra agenda per il Paese al Governo, alle istituzioni nazionali ed europee, a tutti gli stakeholder e all'opinione pubblica. Un'agenda sorretta da una visione il più possibile

unificante, competitiva e capace di indicare una direzione di lungo periodo per il rilancio del nostro sistema economico-produttivo.

L'Italia che costruisce

manager all'opera per un paese protagonista in Europa,
leader nel mondo

Assemblea nazionale

All'evento, che ha riunito oltre **500 manager**, hanno partecipato: **Vincenzo Boccia**, *presidente Confindustria*, **Antonio Tajani**, *presidente del Parlamento europeo*, **Riccardo Fraccaro**, *ministro per i Rapporti con il Parlamento e la Democrazia diretta*, **Maurizio Casasco**, *presidente Confapi*, **Roberto Gualtieri**, *presidente della Commissione per i problemi economici e monetari del Parlamento europeo*.

FEDERMANAGER
2019
 ASSEMBLEA
 NAZIONALE



Sono stati diffusi alla stampa in tale occasione i numeri della dirigenza industriale elaborati da **Federmanager** sui dati del 2018 fonte Inps. La novità relativa ai dati 2018 è che la dirigenza industriale ha tenuto. Sono stati oltre **70.500** i manager in servizio, un dato conforme a quello registrato nel 2017 e ben lontano dal trend negativo registrato negli anni dal 2011 al 2015.



In apertura della sua relazione, il presidente **Stefano Cuzzilla** si è rivolto con questo messaggio al pubblico in sala e a chi era collegato in streaming: *«Noi manager siamo persone di azione: abbiamo il dovere di immaginare, creare e costruire un Paese migliore, perché solo gli uomini piccoli fanno piccoli sogni. Siamo l'Italia che costruisce, dunque. Che guarda oltre e più lontano. L'Italia che non ha paura di salire sulle spalle dei giganti, che siano essi la storia passata, chi è più capace di noi o chi ancora potrà superarci domani. Siamo la parte del Paese che sente la responsabilità etica delle ricadute sociali delle proprie scelte, che non abbandona l'idea di progresso per sostituirla con quella di un neutro sviluppo. Siamo quel genere di persone che nel profitto non vedono la risposta, ma che abbracciano la visione di una maggiore ricchezza per tutti».*



Tavoli **istituzionali** e tavoli **tecnici**

10 gennaio

Tavolo istituzionale **Pmi** "*Confronto sulle misure della competitività delle imprese e della crescita*" alla presenza del *ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e dello Sviluppo economico*, **Luigi Di Maio**.

13 febbraio

Tavolo tecnico società **Ast spa** presso il ministero dello Sviluppo economico.

14 febbraio

Tavolo tecnico **Ilva spa** in amministrazione controllata presso il ministero dello Sviluppo economico.

12 marzo

Evento presentazione "*Incentivi gov.it*" alla presenza del *ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e dello Sviluppo economico*, **Luigi Di Maio**.

Tavolo istituzionale **Pmi** "*Confronto sulle misure della competitività delle imprese e della crescita*" alla presenza del *ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e dello Sviluppo economico*, **Luigi Di Maio**.

8 aprile

Tavolo tecnico società **Ast spa** presso il ministero dello Sviluppo economico.

5 maggio

Tavolo tecnico **Ilva spa** in amministrazione controllata presso il ministero dello Sviluppo economico.

6 giugno

Tavolo tecnico società **Ast spa** presso il ministero dello Sviluppo economico.

9 luglio

Tavolo tecnico società **Ast spa** presso il ministero dello Sviluppo economico.

Tavolo tecnico **Ilva spa** in amministrazione controllata presso il ministero dello Sviluppo economico.

15 luglio

Incontro sulla *"Crescita del Paese"* con il vice presidente del Consiglio dei ministri e ministro dell'Interno, **Matteo Salvini**.



19 luglio

Tavolo tecnico sull'innovazione *"Transizione 4.0"* alla presenza del ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e dello Sviluppo economico, **Luigi Di Maio**.

24 luglio

Tavolo tecnico **Ilva spa** in amministrazione controllata presso il ministero dello Sviluppo economico.

25 luglio

Tavolo istituzionale *"Riforma fiscale"* alla presidenza del Consiglio dei ministri con il premier, **Giuseppe Conte**.



Tavoli **istituzionali** e tavoli **tecnici**

29 luglio

Tavolo istituzionale *"Piano per Sud"* alla presidenza del Consiglio dei ministri con il *premier, Giuseppe Conte*.



5 agosto

Tavolo istituzionale *"Misure sul lavoro e sociali"* alla presidenza del Consiglio dei ministri con il *premier, Giuseppe Conte*.

28 ottobre

Tavolo tecnico *"Innovazione e transizione 4.0"* con il *ministro dello Sviluppo economico, Stefano Patuanelli*.



13 novembre

Tavolo tecnico *"Innovazione e transizione 4.0"* con il *ministro dello Sviluppo economico, Stefano Patuanelli*.

Gruppi di lavoro istituzionali

settembre

Comitato con funzioni di sorveglianza e accompagnamento dell'attuazione dei Programmi 2014–2020 presso la presidenza del Consiglio dei ministri.

febbraio

Gruppo di lavoro Forum sviluppo sostenibile "Conoscenza, educazione, comunicazione" presso il ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Premi e patrocinii

marzo

patrocinio **Federmanager** "Smau Road show 2019" **Padova 28 e 29** marzo; **Milano 22-24** ottobre; **Napoli 12-13** dicembre.

novembre

Federmanager Minerva nazionale è tra gli enti sostenitori dell'11° **GammaForum**, tenuto a **Milano** nella sede de **Il Sole 24 ore**.

dicembre

il **Presidente** è membro Comitato d'onore di "100 **Ambasciatori del territorio del made in Italy**" – edizione 2019.

novembre

il Gruppo Giovani di **Federmanager** è partner associate del "World Marketing Summit Italia 2019".

dicembre

il **presidente Stefano Cuzzilla** è componente della giuria del premio "Un affare di famiglia" - edizione 2019, Giovani imprenditori in collaborazione con la **Luiss Business School**.

Interventi di **politica industriale**

Numerose le iniziative promosse per presentare le proposte del management sui principali temi di politica industriale: dall'energia, alla **digital transformation**, all'innovazione delle competenze.



Energia

Un importante spazio di approfondimento è stato dedicato alle tematiche del settore proseguendo la collaborazione scientifica con **Aiee** (*Associazione italiana economisti dell'energia*) nell'affrontare le prospettive della transizione energetica, con uno studio dal titolo *"Una strategia energetica per l'Italia: le vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale"* presentato il **30 gennaio** in un convegno a **Roma**. Nell'occasione è emerso che per raggiungere gli obiettivi di riduzione dell'inquinamento fissati al 2030 dalla **Sen** (*Strategia energetica nazionale*) o dal successivo **Piano energia e ambiente** si devono fare investimenti aggiuntivi nel settore energetico di **180 miliardi** di euro circa fino al 2030, che potranno rappresentare una grande opportunità occupazionale, generando più di **75 mila nuovi posti di lavoro**.

Tali conclusioni, sulle vie per la decarbonizzazione e lo sviluppo economico e industriale dell'Italia, sono state presentate da **Federmanager** anche nell'ambito dell'audizione avuta il **16 luglio** dalla commissione Attività produttive, commercio e turismo della Camera dei deputati.



Industria 4.0

Il sostegno al percorso di innovazione digitale del nostro sistema produttivo è stato l'altro grande fronte di intervento ed impegno per la Federazione. In particolare la figura dell'**Innovation manager** è stata oggetto del convegno che del **26 settembre** per illustrare *"Le proposte del think tank di Federmanager che fanno crescere l'Industria 4.0"*. Esperti provenienti dal mondo accademico e dell'industria che **Federmanager** ha riunito in un think tank hanno indicato le linee su cui fare evolvere il **piano Impresa 4.0**, evidenziando come la strategia per la digital transformation vada interpretata sia come strumento di efficientamento dei costi sia nella sua funzione prospettica, data la potenzialità di generare nuovi prodotti, nuovi processi e nuovi business model, per cui l'intervento del manager (e non solo dei tecnici) è decisivo.

Manager per l'innovazione

Le proposte del *think tank* Federmanager che fanno crescere l'Industria 4.0

Sala Capranichetta

26 settembre 2019

Roma



Sulla base di questo impegno, una delegazione di Federmanager ha partecipato all'incontro tenutosi il 19 luglio al ministero dello Sviluppo economico, presieduto da Daniel De Vito, capo della Segreteria tecnica del ministro, per definire una nuova strategia per l'innovazione destinata a supportare le imprese nel loro percorso di innovazione e trasformazione digitale.

Al tavolo con gli esponenti del ministero si sono confrontati solo pochi rappresentanti di Associazioni di imprese – Federmanager era l'unica delegazione non datoriale – con

l'obiettivo di trovare una strada efficace per la prosecuzione del programma di incentivi per la digitalizzazione delle imprese nell'ambito di Industria 4.0: sostanzialmente, quindi, si è trattato di un tavolo tecnico per la revisione della strategia 4.0 che va a sostituire la precedente cabina di regia del piano Impresa 4.0 ed a cui sono stati invitati a partecipare solo una serie limitata di soggetti qualificati, direttamente coinvolti sul fronte dell'innovazione industriale, riconoscendo l'impegno profuso dalla nostra Organizzazione per sostenere la trasformazione tecnologica delle imprese in questi anni che ha condotto, tra l'altro, all'adozione del voucher per l'innovation manager a supporto delle Pmi.

Il 30 ottobre si è avuto un incontro riservato al Mise con il capo della Segreteria tecnica del ministro, per condividere la nuova strategia per l'innovazione destinata a supportare le imprese nel percorso di trasformazione digitale, definita con la legge di Bilancio 2020, in cui i tecnici del ministero hanno illustrato le misure allo studio per garantire la continuità del programma di incentivi per la digitalizzazione delle imprese nell'ambito di Industria 4.0.

È stata l'occasione per la delegazione Federmanager di condividere l'impostazione presentata dal ministero, orientata a spostare l'ottica degli interventi in una logica di stabilità di medio periodo (almeno 3 anni) e di ampliamento all'intero ciclo produttivo per favorire la componente di investimenti digital e green.

A valle di ciò abbiamo partecipato all'incontro del "Tavolo transizione 4.0" convocato dal ministro Stefano Patuanelli il 13 novembre, in cui sono state avanzate proposte per una evoluzione della normativa a sostegno dell'innovazione.



 4.MANAGER

FEDERMANAGER
ACADEMY

Interventi di **politica industriale**



Voucher Innovation manager

Il decreto **7 maggio 2019** del ministero dello Sviluppo economico ha dato applicazione al contributo a fondo perduto introdotto dalla *legge di Bilancio 2019*, in forma di **voucher**, a beneficio delle micro, piccole e medie imprese e reti d'impresa per l'acquisto di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale e di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa (c.d. voucher per Innovation manager).

Si tratta di una misura nata da una proposta di **Federmanager** per promuovere il percorso di trasformazione digitale delle nostre **Pmi** attraverso il contributo di risorse manageriali esperte nell'innovazione tecnologica e di processo. Nel dettaglio, la misura è rivolta alle **Pmi** che si avvalgano di prestazioni consulenziali specialistiche finalizzate a sostenere i processi di:

Trasformazione tecnologica o digitale attraverso le tecnologie abilitanti del Piano nazionale Impresa 4.0

Ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, incluso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali

Il contributo – per il quale la legge di Bilancio ha stanziato 25 milioni per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 – è riconosciuto in relazione a ciascun periodo d'imposta, nelle seguenti misure:

Micro e piccole imprese: 50% dei costi sostenuti per consulenze fino a 40 mila euro

Medie imprese: 30% dei costi sostenuti fino a 25 mila euro

Reti di impresa: 50% dei costi sostenuti entro il limite massimo complessivo di 80 mila euro

Il beneficio è subordinato alla sottoscrizione di un contratto di consulenza tra le imprese e le società di consulenza o i manager qualificati iscritti in un elenco istituito con apposito decreto del **Mise**. È inoltre previsto che possono iscriversi all'elenco del **Mise** anche le società di consulenza ed i manager accreditati negli albi o elenchi dei consulenti in innovazione istituiti presso le associazioni di rappresentanza dei manager o presso le organizzazioni partecipate pariteticamente da queste ultime e da associazioni di rappresentanza datoriali.

Federmanager ha deciso di riservare l'accreditamento dei manager abilitati allo svolgimento delle prestazioni di consulenza sostenute dal voucher nell'elenco del **Mise** esclusivamente agli iscritti che hanno conseguito la Certificazione delle competenze manageriali "*BeManager*". Tra gli oltre **230** manager nostri associati effettivamente iscritti all'elenco pubblicato a novembre **2019** dal **Mise**, risultano **224** manager certificati così ripartiti per profilo di certificazione:



Segnaliamo, inoltre, i seguenti dati qualificanti la platea dei nostri manager iscritti all'elenco del **Mise**:



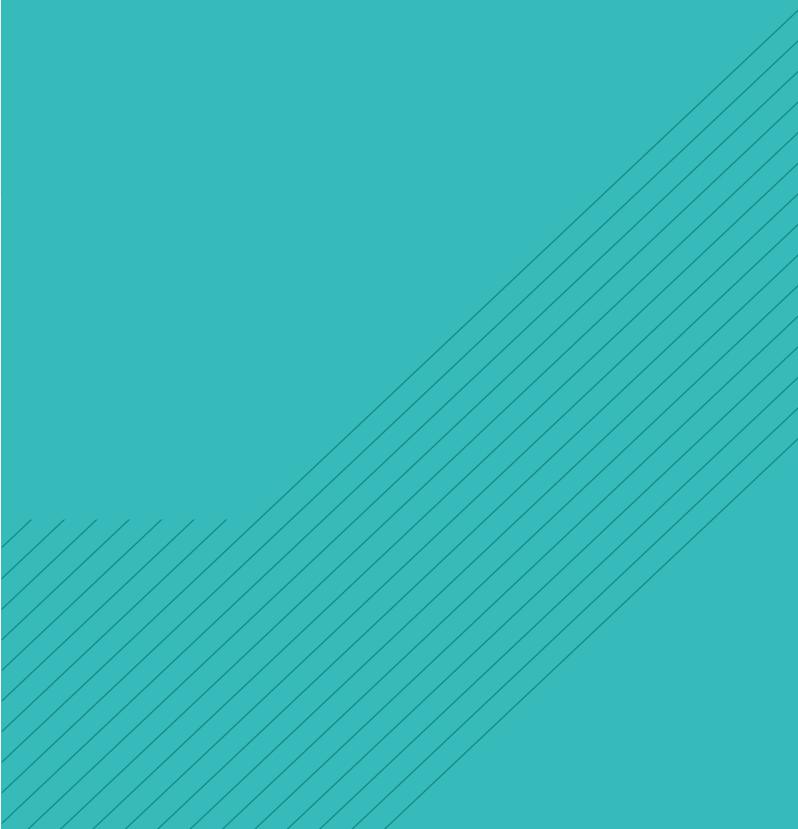
Interventi di **politica industriale**



La maggioranza dei manager accreditati proviene dalle regioni del **Centro Italia** (84), rispetto alle regioni del **Nord Ovest** (73) e del **Nord Est** (39) e ad una comunque significativa provenienza dalle regioni del **Sud Italia** (28).

Ritornando all'analisi dei risultati della misura, sono state **3.615** le domande presentate complessivamente, di cui inizialmente solo **1.831** incluse nell'elenco delle domande di agevolazione finanziabili, pubblicato dal ministero con decreto direttoriale del **20 dicembre 2019**: l'elenco è stato definito sulla base dell'ordine cronologico di presentazione delle domande, dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili – pari a **50 milioni di euro** per il biennio **2019/2020** – e dell'applicazione delle riserve previste nell'ambito dell'intervento.

Essendo rimaste **1.784** domande non ammesse per effetto dell'esaurimento delle risorse disponibili, a testimonianza di un interesse diffuso da parte delle aziende verso tale strumento, per pronta risposta, con decreto **15 gennaio 2020** del ministero dello Sviluppo economico la dotazione finanziaria destinata alla misura è stata aumentata di **46 milioni di euro** (rispetto ai **50 milioni** originariamente previsti), al fine di ricomprendere le esigenze di tutte le imprese: si è arrivati, così, a **96 milioni di euro** stanziati per il solo biennio **2019-2020**.



BILANCIO SOCIALE 2019

FINE **CAPITOLO 2**



FEDERMANAGER



3. I GRUPPI

- I **Giovani**
- II **Donne**
- III **Senior**

Giovani

Meeting annuale

I Giovani delegati dalle Associazioni territoriali, nel Meeting del 14 settembre, hanno rinnovato il Coordinamento nazionale. Tra i **27 componenti eletti Renato Fontana** di Roma è stato confermato coordinatore nazionale e **Luca Barigione** di Genova è stato eletto vice coordinatore.



14 settembre 2019



Sono stati scelti anche i **componenti del comitato esecutivo** con specifiche deleghe operative:

Massimo **Alvaro**
Trieste

Francesca **Boccia**
Milano

Livio **Lo Biondo**
Torino

Gianpiero **Tuffili**
Latina

Giovani

Futurum Italy

FEDERMANAGER
GIOVANI

FUTURUM
ITALY

FEDERMANAGER YOUNG MANAGER MEETING

12/13
APRILE 2019

ALLIANZ STADIUM
Corso Gaetano Scirea, 50 - Gate A
TORINO

Il 12 e 13 aprile a Torino, presso l'Allianz stadium, si è svolto il consueto appuntamento annuale per i **Giovani di Federmanager** realizzato, in partnership con **Allianz** e **4.Manager**. Un evento dedicato a giovani manager e professionisti che hanno voluto condividere una visione del futuro e una *leadership* che guarda alla innovazione e alla tecnologia. Sostenibilità ambientale, Europa e *digital humanization*, le tematiche direttrici sulle quali si è orientato il dibattito.

I partecipanti all'evento si sono cimentati in attività varie della *community* "**Think4Management**", un progetto di *open innovation* destinato ai giovani manager e imprenditori per condividere conoscenze, confrontarsi, individuare progettualità operative e facilitare l'aggregazione di competenze.

THINK4MANAGEMENT

12-13 aprile 2019

Presentato da



Nato dall'accordo siglato da **4.Manager** con l'associazione **Piccola industria Confindustria**. Renato Fontana, coordinatore del Gruppo Giovani ha aperto i lavori di Futurum Italy, sono seguiti i saluti di Stefano Cuzzilla presidente Federmanager e Renato Valentini presidente della sede di Torino.

Al dibattito, moderato da **Barbara Carfagna**, *giornalista del Tg1 Rai*, hanno partecipato: **Andrea Bonaccorsi** *presidente del corso di laurea in Ingegneria gestionale, Università di Pisa*, **Eleonora Costa**, *direttore commerciale istituzionale e customer care, Iren Ambiente spa*, **Luciano Masone** *world class manufacturing Emea vice president*, **Fca Group**, **Francesco Varanini**, *formatore e consulente, direttore rivista "Persone & Conoscenze"*. Ha chiuso i lavori **Mario Cardoni**, *direttore generale Federmanager*.

Allianz Stadium
Torino



Giovani

Futurum Italy





Giovani

Premio Giovane manager 2018

FEDERMANAGER
GIOVANI

PREMIO
GIOVANE
MANAGER
2018
Il manager del futuro

Nell'ambito di "Futurum Italy" si è svolta anche la cerimonia di assegnazione del "Premio Giovane manager 2018", l'iniziativa promossa dal Gruppo Giovani per individuare e far emergere i migliori giovani manager, con cui ci si propone implicitamente di far conoscere anche le competenze e le risorse che Federmanager può vantare.

FUTURUM
ITALY
FEDERMANAGER YOUNG MANAGER MEETING

La selezione delle candidature ha individuato una *short list* di nominativi suddivisi in 4 zone geografiche, corrispondenti a 4 macro-aree territoriali del Paese. I profili sono stati esaminati dagli esperti della società Hays (società internazionale di Executive search, partner dell'iniziativa), che hanno selezionato, tra tutti i candidati al Premio:

40

finalisti

premiati in 4 incontri sul territorio



Tra i **40** finalisti delle tappe territoriali del Premio, **10 manager** sono arrivati alla premiazione finale:

CHIARA CAVALLO chief strategy officer in GE Healthcare Europe	LORENZO CIFERRI vice president global marketing & communications, Trelleborg	FERNANDO DE MARIA amministratore delegato di Fata Logistic Systems SpA	FEDERICA PLACIDI onshore countries procurement coordinator in Saipem	LUDOVICO RUGGERI LADERCHI sales operations director Diesel
ANGELO SAIANO senior commercial director, Flowserve Corporation - US	GIOVANNI TEODORANI FABBRI direttore generale di FaterSmart	CHIARA TOSI RICCI ODDI global human resources director del Gruppo Bolzoni SpA	CLAUDIO ZANFRAMUNDO direttore sviluppo rete e service per Ingersoll Rand	GIANCARLO ZANOLI General Manager Humanitas Holding



Il titolo di "Platinum manager 2018", è andato a

GIANCARLO ZANOLI

Giovani

Towards the **economy of Francesco**

FEDERMANAGER
GIOVANI

FEDERMANAGER
SICILIA ORIENTALE

**“LA PIETRA
SCARTATA,
DIVIENE PIETRA
ANGOLARE”**
UN NUOVO MODELLO
ECONOMICO COSTRUITO
SUL RECUPERO DELLO SCARTO

7 dicembre 2019
Catania

Il nuovo **Coordinamento nazionale** ha voluto approfondire i temi dell'economia circolare, analizzando i moderni modelli di business fondati sull'**equilibrio sostenibile** tra esigenze di innovazione tecnologica e ambiente, in un Convegno dal titolo:

La pietra scartata, diviene pietra angolare

Un nuovo modello economico costruito sul recupero dello scarto

L'evento si è tenuto a Catania il 7 dicembre, è accreditato come **Towards the Economy of Francesco** ed è nel calendario ufficiale della manifestazione che si terrà ad Assisi, su iniziativa del **Santo Padre Francesco**, con la partecipazione di giovani economisti e imprenditori di tutto il mondo per promuovere un processo di cambiamento globale per “rianimare l'economia”.

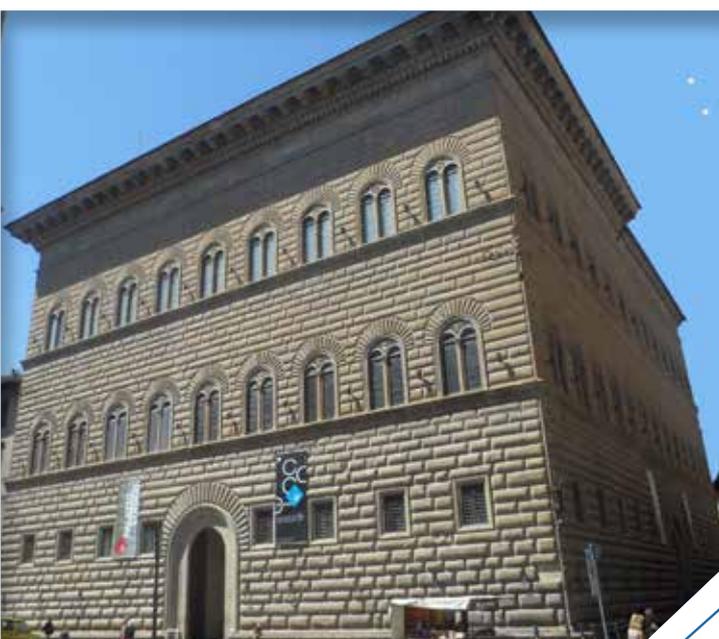


Top Young Engineer

Con l'intento di stringere alleanze con chi è interessato a promuovere il merito, il **Gruppo Giovani** ha realizzato, in collaborazione con il **Consiglio nazionale degli ingegneri**, un' iniziativa dedicata alla valorizzazione delle professionalità che provengono dalla laurea tecnica in ingegneria:



PREMIO TOP YOUNG ENGINEER



18 gennaio 2019
Firenze

Nella sede di **Palazzo Strozzi**, a Firenze il **18 gennaio**, sono stati premiati **3 Top Young Engineer**, selezionati da una giuria mista composta da tre delegati di **Federmanager Gruppo Giovani** e da tre delegati del **Consiglio nazionale degli ingegneri**, tra oltre **300 professionisti** che vantano una laurea tecnica in ingegneria.

3

**TOP YOUNG
ENGINEER**

Mario Alvisi
Consulente

Alessandro Massaro
R&D dell'istituto di
ricerca **Dyrecta Lab**

Annunziata D'Elia
R&D dell'istituto
ImagenSys, una startup
innovativa dell'**ibcn-cnr**

Convegno dei giovani imprenditori Confindustria

18-19 ottobre 2019
Capri

Una nuova occasione, nella splendida cornice dell'isola di Capri, per i **Giovani manager** e i **Giovani industriali** di stringere la reciproca collaborazione. Il *presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla*, è intervenuto al **34esimo convegno dei Giovani imprenditori di Confindustria**, a Capri, nella giornata di apertura dei lavori ha partecipato al panel sul tema *"Governance e finanza aziendale"*, insieme a **Walter Anedda**, *presidente della Cassa dei commercialisti* e **Emanuele D'Innella**, di **D'Innella & Partners** – consulenti d'azienda.

CAMPIONI

il futuro inizia così

Nella giornata del **19 ottobre**, presente anche **Renato Fontana**, *coordinatore del Gruppo Giovani di Federmanager*, hanno seguito tra gli altri, la relazione di **Vincenzo Boccia**, *presidente Confindustria*, e gli interventi del *ministro agli Affari regionali, Francesco Boccia*, e della *ministra delle Infrastrutture e trasporti, Paola De Micheli*.





Donne

Decennale **Minerva**



DIREZIONE FUTURO

17 LUGLIO h19.00

Reggia della Venaria Reale - Torino

#DECENNALEMINERVA #MINERVAPARTY #SUMMERTIME

Un grande evento ha festeggiato il **decennale Minerva**

17 luglio 2019

Reggia Venaria Reale - Torino

Nella serata a tema "**Direzione futuro**". Il dibattito si è aperto alla presenza dell'onorevole **Vincenzo Spadafora**, sottosegretario di Stato alla presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle Pari opportunità e ai Giovani, e dell'assessore al Commercio del comune di Torino, **Alberto Sacco**. Sono state ripercorse le attività del Gruppo con uno sguardo rivolto al prossimo futuro e con l'obiettivo di dare voce alle nuove generazioni di donne manager per una società più equa e inclusiva.

#decennaleminerva #minervaparty #summertime



Onorevole
Vincenzo Spadafora



Assessore
Alberto Sacco



Donne

Le **donne** entrano nel **contratto di lavoro**

 FEDERMANAGER

 CONFINDUSTRIA

La conclusione della trattativa è stato un importante traguardo anche per il **Coordinamento nazionale Minerva**: per la prima volta una specifica disposizione per la valorizzazione del management femminile è stata introdotta negli accordi. La disciplina si focalizza sulla

raccolta delle migliori **best practice** aziendali

riguardo la gestione delle pari opportunità e l'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, sulla base delle quali, sarà **4.Manager** a progettare e realizzare specifiche iniziative volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

 4.MANAGER



Il **Coordinamento nazionale** e le **Coordinatrici territoriali** hanno assunto l'impegno di essere parte attiva alla diffusione del messaggio, sia nelle aziende in cui operano sia sul territorio. È vero che oggi molte imprese sono impegnate sul tema, ma un confronto con le altre realtà europee basta per capire che le politiche adottate sono ancora insufficienti e inadeguate; ecco quindi l'importanza dei contenuti introdotti, per la prima volta, in un rinnovo contrattuale per la diffusione della cultura delle pari opportunità.

Revisione **regolamento nazionale**

Il regolamento rivisto dal Coordinamento con il principio di allargare la rappresentatività e agevolare i meccanismi di candidatura è stato poi approvato dalla Giunta esecutiva. La modifica più rilevante è l'introduzione dell'automatismo per cui tutte le donne iscritte a **Federmanager** entrano a far parte del Gruppo, la cui denominazione muta in

Federmanager Minerva nazionale

Altre novità il numero delle componenti del Coordinamento:

27 componenti

Inoltre, la costituzione del **Comitato delle mentor**, formato dalle Coordinatrici passate (non ricandidabili) e dalle fondatrici, con l'idea dare continuità al gruppo facilitando la conoscenza di Minerva, della sua storia e del sistema **Federmanager** per i nuovi ingressi. E ancora una interlocuzione costante e diretta tra **Federmanager Minerva nazionale** e **Federmanager** e tra i Gruppi locali e le Associazioni territoriali; la presenza delle cosiddette "*sostenitrici*", donne che non hanno i requisiti per iscriversi a Federmanager e, per finire, l'iter di individuazione delle delegate al Coordinamento, fatta d'intesa con gli Organi territoriali, a cui provvedono le Associazioni territoriali di appartenenza.

Costituzione nuovi **Coordinamenti territoriali**

Si consolida ancora il radicamento sul territorio attraverso il coinvolgimento delle Associazioni:

24 **Coordinatrici territoriali**

Oltre quelli esistenti, sono stati costituiti i coordinamenti di:

Biella

Latina

Modena

Parma

Vicenza

Donne

GammaForum Internazionale
dell'**imprenditoria** femminile e giovanile



11°

EDIZIONE

Federmanager Minerva nazionale è stata tra gli enti sostenitori dell'11° GammaForum che si è tenuto il

15 novembre 2019
Milano - Sede de "Il sole 24 Ore"

Il Sole **24 ORE**

Realizzato in collaborazione con la **Commissione europea** e con il **ministero dello Sviluppo economico**, è il più importante evento nazionale sull'imprenditoria innovativa femminile e giovanile che riunisce startup e Pmi innovative, manager di grandi imprese sensibili alla diversity, investitori e business angel, opinion leader e influencer, giovani talenti. Sotto i riflettori di questa edizione:

#ConneXion for Growth

ovvero le connessioni indispensabili allo sviluppo delle imprese di donne e giovani in un mondo caratterizzato da crescente complessità e rapidi e continui cambiamenti.



Donne

Progetti Minerva

29 marzo

Torino

"Erica vuol fare la manager ... in viaggio verso la parità". Il progetto si propone non solo di rinsaldare i principi di pari opportunità, ma anche quelli di inclusione e condivisione, così come il tema del talento e del sapere da riconoscere e coltivare. Con una fiaba da proporre ai bambini e bambine della scuola primaria, con la collaborazione delle istituzioni scolastiche, delle **Consigliere di Parità** e degli **Assessori alle Pari opportunità** locali, promuove modelli femminili di manager e imprenditrici anche attraverso testimonianze dirette di **donne manager**.

28 settembre

Nord-Est Italia

PATHWAY²Action
PER FAR NASCERE NUOVE IMPRESE

dedicato alle donne dirigenti **over40**, per iniziative innovative di autoimprenditorialità al femminile nell'area del **Nord-Est**, su iniziativa di **Federmanager Treviso, Belluno e Vises**.

11 aprile

Genova

prosegue il Progetto *"L'altra dimensione del management: il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società"*, con l'evento tenuto a **Genova**: *"L'altra dimensione del management: Genova laboratorio di cura dell'oggi e del domani. La donna quale acceleratore di progresso etico-sociale e della ricchezza d'impresa"*. Il convegno si è svolto alla presenza di alte autorità locali: **Cardinale Angelo Bagnasco**, **Arcivescovo metropolitano di Genova**; **onorevole Giovanni Toti**, **presidente regione Liguria**; **Marco Bucci**, **sindaco di Genova**. È intervenuto in apertura il **presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla**.

18 dicembre

Torino

"Mentoring nel tempo al femminile: donne al fianco delle donne", realizzato in collaborazione con la **Consulta femminile regionale del Piemonte**. Un progetto sperimentale per sostenere il talento al femminile nelle diverse fasi della vita professionale e personale (maternità, conciliazione vita-lavoro, passaggi di carriera ma anche perdita del lavoro, pensionamento) e anche per un confronto esperienziale su tematiche di carattere tecnico (*innovation, finance, gestione risorse umane, acquisti, etc.*).

Incontri Istituzionali

10 gennaio

Roma

Conferenza Stampa di presentazione della proposta di legge sull'estensione dei termini della legge sulle "Quote rosa" che si è tenuta nella Sala stampa della Camera dei deputati.

4 marzo

Roma

C.L.E.A.R.

Conferenza di lancio del progetto **C.L.E.A.R.** "Closing the gEndeR pension gAp by increasing women's awaReness" del Dipartimento delle Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.



8 marzo

Roma

celebrazione della giornata della donna, presso il Quirinale, alla presenza del *Presidente della Repubblica* **Sergio Mattarella**.

30 gennaio

Roma

incontro con l'onorevole **Maria Rosaria Carfagna**, vice presidente della Camera dei deputati.



6 marzo

Roma

Forum internazionale indetto dal **Cnel** sulla parità di genere.



Donne

Premi

19 marzo

"Premio Merito e Talento – Edizione 2019", Milano



[**MERITO E TALENTO**]

6 aprile

*"Premio Associazione Idee e movimento Donna Manager 2019" assegnato a **Cinzia Giachetti**, componente Coordinamento nazionale Minerva, Coordinatrice Minerva Pisa.*

Senior

Il Comitato nazionale di coordinamento dei gruppi dirigenti pensionati è stato impegnato sui diversi fronti relativi ai temi pensionistici che hanno riguardato la categoria. Con il coinvolgimento dei rappresentanti delle Associazioni territoriali con più di 500 iscritti pensionati si sono tenuti vari incontri sul tema *“La riforma delle pensioni 2019 ed i suoi riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita”*. Di seguito le date.



Un'ampia attività di approfondimento, informazione e comunicazione è stata portata avanti sulle questioni relative ai ricorsi presentati da **Federmanager** tramite la **Cida** in merito alla legittimità costituzionale delle norme che hanno previsto, per il triennio **2019-2021**, il blocco parziale della perequazione delle pensioni superiori a 3 volte il trattamento minimo Inps e il *“contributo di solidarietà”* sulle pensioni superiori a **100 mila euro** lordi annui valido dal **1° gennaio 2019** al **31 dicembre 2023**.

Senior

La **riforma** delle **pensioni 2019** ed i suoi riflessi sugli **strumenti di flessibilità in uscita**

4 febbraio 2019

Roma - Auditorium Federmanager

Nell'ambito dell'evento sono state illustrate tutte le novità della nuova riforma previdenziale e i principali effetti sugli strumenti di esodo messi a disposizione dei lavoratori che non hanno ancora raggiunto i requisiti pensionistici. Le tematiche oggetto dell'incontro sono state illustrate da **Mario Cardoni**, direttore generale **Federmanager**, **Giacomo Gargano**, presidente **Federmanager Roma** e **Rita Comandini**, responsabile normativa Fondi speciali **Inps**.

Il futuro previdenziale del manager:
cosa c'è da sapere

8 novembre 2019

Roma - Auditorium Federmanager



I lavori sono stati aperti dagli interventi di **Renato Fontana**, coordinatore nazionale **Gruppo Giovani** e **Mario Cardoni**, direttore generale **Federmanager**.

Sono seguiti poi gli interventi di carattere tecnico su "Come costruire il piano previdenziale individuale" di **Rita Comandini** responsabile Fondi speciali **Inps**; "Riscatti, ricongiunzione e cumulo dei contributi" di **Antonello Orlando** consulente previdenziale e "Le opportunità della previdenza complementare per i dirigenti" di **Oliva Masini** direttore del **Previndai**.



BILANCIO SOCIALE 2019

FINE **CAPITOLO 3**



FEDERMANAGER



4. IMMAGINE E SVILUPPO ASSOCIATIVO

I Progetti speciali

II Studi e ricerche

III Nuovi progetti

IV Convenzioni

V Territori

Progetti speciali

Mind: un outlook sul futuro

Con questo progetto, **Federmanager** si era posta l'obiettivo di sviluppare soluzioni ad alto contenuto di innovazione per manager e imprese. In questa ottica, il **2019** ha visto la prosecuzione di tutta una serie di azioni e iniziative che erano state annunciate a fine **2017** e messe in atto nel **2018**:

Erasmus per i manager. 2° study tour in Cina e in Silicon Valley

Progettazione e avvio di un percorso formativo sui temi della "sostenibilità"

Completamento dell'implementazione del "Centro di ascolto" e del "Foreign executive desk"

Incontri in-formativi sul territorio

Sviluppo di strumenti online

Progetto di alternanza scuola-lavoro "Apprendere per riprendere"

Iniziative di ricerca/studio che rispondono agli obiettivi di sviluppo e di informazione del management

Progetti speciali

MELANIE: Manager e e-Leader per l'ascolto di una nuova industria europea

Con questo progetto, **Federmanager** si è posta l'ambizioso obiettivo di consolidarsi come hub di riferimento per tutto il mondo manageriale:

Favorendo lo sviluppo di profili manageriali coerenti con l'evoluzione del mercato e la richiesta delle imprese.

Fornendo assistenza *"profilata"* ai propri iscritti e intercettando aspirazioni e nuovi scenari verso cui far tendere i percorsi della managerialità post **rivoluzione 4.0**.

Indirizzando l'utilizzo del voucher messi a disposizione del ministero dello Sviluppo economico per favorire l'inserimento dei manager certificati, quali **Innovation** e **Manager di rete**, in coerenza con la **legge di Bilancio 2019**, nonché rafforzare la consapevolezza sui cambiamenti e gli impatti sul ruolo del manager.

Il piano di azione del progetto si è focalizzato su tre direttrici:

Lancio di un nuovo piano di certificazione delle competenze **BeManager**: ampliamento della piattaforma **BeManager**, creazione del quinto profilo *"Manager per la sostenibilità"* e inserimento del questionario *digital transformation*, grazie al contributo del *Think Tank* di **Federmanager**, per i profili *"Innovation manager"*, *"Manager di rete"* e *"Export manager"*.

2

Potenziamento delle attività integrate di comunicazione, attraverso uscite stampa, realizzazione materiali offline, eventi nazionali, *roadshow* territoriali, campagne web e social. Monitoraggio attività *inbound* attraverso il **Centro di ascolto**.

3

L'anno in corso ha visto un vero e proprio *exploit* delle richieste dovuto in particolare alla misura del voucher per consulenza in innovazione su iniziativa del ministero dello Sviluppo economico che ha trovato **Federmanager** impegnata in prima linea.

Il progetto **Melanie** ha permesso di certificare altri

215

Manager

per uno dei **5 profili** previsti nel disciplinare per la valutazione e la certificazione delle competenze manageriali di **Federmanager**. Nel mese di ottobre **224 manager** certificati si sono iscritti all'elenco del **Mise** beneficiando dell'accreditamento **Federmanager**.

Progetti speciali

Diritto d'impresa e governance delle imprese: nuove competenze manageriali per rispondere alle sfide delle imprese

Con questo piano **Federmanager** si è posta gli obiettivi di seguito dettagliati:

Diritto d'impresa e codice degli appalti: costituzione del **Comitato scientifico**, volto alla creazione di una scuola di alta formazione e orientamento per la classe dirigente del sistema produttivo italiano, sul modello e l'esperienza dell'**Ena francese**, adeguato ed applicato al mondo economico privato che costituisce il più potente motore della crescita e dello sviluppo del nostro Paese.

Governance delle imprese: rafforzare la governance delle aziende italiane quotate, partecipate dallo Stato e non quotate di rilevanti dimensioni. Far emergere e rafforzare le competenze possedute dagli associati sui temi di governance in ottica di *change management*, con l'obiettivo di consolidare figure professionali in condizione di essere selezionate e inserite in tali contesti.

Il **programma di intervento** si è focalizzato sulle seguenti azioni:

È stato costituito un comitato scientifico con competenze giuridiche e accademiche di altissimo profilo, grazie all'accordo quadro siglato tra **Federmanager**, **Federmanager Academy**, **università Sapienza** di Roma e **Unitelma Sapienza** (Università telematica del principale ateneo romano) con la finalità di sviluppare percorsi per rafforzare le competenze specifiche dei manager sulle normative del diritto d'impresa che comportano responsabilità e impongono una loro più approfondita conoscenza.

È stato avviato il progetto "**Governance 2020. Il rafforzamento della governance delle principali aziende italiane, mediante il contributo delle competenze e delle esperienze dei manager iscritti a Federmanager**", nato con l'obiettivo di rendere la *vision* di **Federmanager** coerente con l'esigenza di ripresa economica del Paese e di consentire azioni di politiche attive del lavoro verso professionalità di sempre più alto profilo e azioni di diffusione della cultura manageriale all'interno della governance delle grandi imprese italiane.

Governance 2020: focus

“**Governance2020**” è stata una delle più significative iniziative del **2019**, con cui siamo riusciti a ottenere un ottimo posizionamento sulla scena del management e un altrettanto ottima risposta da parte degli associati. Il progetto, nato in partnership con **Spencer Stuart**, punta a contribuire al rafforzamento del governo delle società, pubbliche e private di rilevante entità, mettendo a disposizione il bacino di competenze di cui sono portatori i manager associati alla Federazione.



Persone giuste al posto giusto

è il *payoff* che ha accompagnato l'iniziativa: sono state oltre **400** le **candidature** pervenuteci dai manager associati.

La prima fase del progetto ha selezionato un ristretto gruppo di manager, aventi le caratteristiche e le esperienze per poter far parte degli organi amministrativi e di controllo delle società quotate e delle più rilevanti società non quotate, pubbliche e private, in tempo utile per poter partecipare alla campagna di nomine, in programma per la primavera del **2020**. Alcuni tra loro hanno chiuso il percorso con un decisivo successo, ottenendo un incarico nei consigli di amministrazione o nei collegi sindacali di società importanti.



Al fine di facilitare la conoscenza del progetto e creare un'occasione di networking tra i partecipanti, si sono svolti due incontri di indirizzo e di confronto di idee e di esperienze il **15 novembre a Milano** e il **6 dicembre a Roma**.

FEDERMANAGER
GOVERNANCE 2020

Progetti speciali

Welfare: la sostenibilità del sistema previdenziale

Il progetto è nato con la finalità di consolidare la rete di specialisti sul territorio quali diffusori delle best practice previdenziali, orientati al **welfare**, al fine di posizionare **Federmanager** come *hub* di riferimento sul territorio nazionale per una corretta pianificazione del futuro professionale e previdenziale dei manager in servizio e inoccupati. Tale obiettivo si è esplicitato nelle seguenti attività:

1

Incontri di aggiornamento professionale focalizzati sulla **materia previdenziale**, sia pubblica che complementare

2

Dotazione di **tools** informatici nella piattaforma federale, organizzata per **focus** tematici quali ad esempio: **previdenza complementare, Naspi, lavoro all'estero / convenzioni internazionali, Fondi speciali, ricongiunzione, riscatto anni di laurea**

3

Coaching/counseling del consulente *senior* ed esperto di tutte le tematiche previdenziali

4

Supporto di una nuova figura *junior* di formazione giuridica nell'area **lavoro e welfare** di Federmanager

Sono stati inoltre organizzati ben

15

Convegni sul **territorio**

con finalità divulgative, che hanno visto la partecipazione di **consulenti esperti** in **materia previdenziale**.

Pathway2action: percorso di autoimprenditorialità

L'obiettivo della proposta, sviluppata in collaborazione con **Vises**, è di favorire il reinserimento professionale dei 40-55enni inoccupati del sistema **Federmanager** attraverso un'iniziativa di aggiornamento e rafforzamento di competenze, conoscenze e strumenti utili ad approcciare il mercato del lavoro in ottica di auto-imprenditorialità, sino ad arrivare ad avviare una propria iniziativa imprenditoriale.



VISES ONG
ONLUS
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO
ECONOMICO E SOCIALE

PATHWAY²Action

Lo sviluppo dell'iniziativa ha interessato **4 territori** individuati fra le aree di crisi industriale non complessa, zone colpite da calamità naturali e aree interessate da crisi economiche improvvise e circoscritte in modo da generare un impatto positivo e duraturo nel tempo grazie all'inserimento di manager che possiedono le competenze adatte a rispondere in modo concreto alle sfide poste dal contesto di riferimento. Per lo sviluppo del progetto sono stati coinvolti in modo diretto **30 manager** o quadri inoccupati:

20

Manager e quadri inoccupati, all'interno del **Percorso di autoimprenditorialità**.

Il progetto, che si estenderà anche al **2020-21**, mira a supportare i manager nello sviluppo di almeno **10 startup innovative**.

10

Manager inoccupati individuati tra coloro i quali hanno conseguito la certificazione delle competenze **BeManager**, a supporto dei partecipanti al percorso nella fase di elaborazione del *business plan*.

Progetti speciali

Di.Co.By: Digital contamination by

Con questo progetto, realizzato in collaborazione con **CDi Manager**, **Federmanager** si è posta un duplice obiettivo:



Mettere a disposizione di aziende, imprenditori e manager, il racconto e le esperienze di aziende e manager che hanno avuto successo al fine di acquisire *input* utili a leggere l'evoluzione del contesto nel quale operano e le **opportunità** derivanti dalla trasformazione digitale.

Mettere in contatto alcuni manager inoccupati con aziende interessate ad accrescere le proprie **competenze manageriali**.

In quest'ottica, abbiamo sviluppato le seguenti **due iniziative**, che saranno completate a fine **2020**:

Di.Co.Man. - *Digital Contamination by Management*: organizzazione, delle attività correlate all'*executive search* ed al *temporary management* nell'ambito di alcuni eventi territoriali **4.Manager**.

Di.Co.St. - *Digital Contamination by Storytelling*: creazione di una piattaforma accessibile su web nella quale verranno caricate interviste a manager e titolari di **Pmi**, incentrate su esperienze realmente vissute. Tali interviste saranno imperniate sui seguenti temi: la **trasformazione digitale** delle **Pmi**, la **strategia d'impresa** e l'**assessment** dell'azienda, la **condivisione generazionale** nell'azienda familiare.

Think4management: Osservatorio sulle competenze manageriali

L'iniziativa, realizzata dal **Gruppo Giovani di Federmanager** in collaborazione con l'associazione **4.Manager** e i **Giovani imprenditori di Confindustria**, ha l'obiettivo di fornire una analisi reale, condivisa e partecipata dei nuovi processi aziendali e delle competenze dei manager e degli imprenditori di oggi e di domani.



CONFINDUSTRIA
Giovani Imprenditori

THINK4MANAGEMENT

4.MANAGER

A tal fine, è stata progettata una **piattaforma web** destinata ai giovani manager e imprenditori all'interno della quale la *community*, con il supporto di moderatori, coach ed esperti può promuovere processi creativi e previsionali condivisi su:

Politiche attive
del lavoro

Cultura d'impresa
e manageriale

Passaggio
generazionale
e innovazione

AMa-DIH: "Affiancamento manageriale per i Digital Innovation Hub"

Sostenuta da **Federmanager** e **Confindustria**, si è trattata di una delle principali iniziative di sistema di **4.Manager**. **Federmanager** si è posta l'obiettivo di supportare l'operatività dei **Digital innovation hub** di **Confindustria**, attraverso il coinvolgimento di risorse manageriali per agevolare l'attività di affiancamento alle imprese, per agevolare i processi agevolando la ricerca e l'implementazione di soluzioni legate alla *digital transformation*.

L'iniziativa ha visto il coinvolgimento di **23 manager** inoccupati, che sono stati contrattualizzati dai **17 Dih** presenti sul territorio nazionale.

Progetti speciali

Progetto Europa

Promosso da **4.Manager** in collaborazione con **Federmanager** e la **Delegazione di Confindustria** presso l'**Unione europea**, questo progetto è nato con l'obiettivo di realizzare un percorso d'azione comune per facilitare lo sviluppo delle competenze manageriali "globali" dei manager italiani e favorire la competitività delle imprese.

L'iniziativa ha visto il coinvolgimento di oltre **60 manager** che hanno preso parte a percorsi di aggiornamento professionale funzionali a valorizzare le competenze manageriali sul mercato del lavoro. Alcuni di questi seminari di approfondimento si sono svolti nella sede della delegazione di **Confindustria** presso l'**Unione europea** a **Bruxelles**, mentre altri sono stati tenuti in modalità *webinar*.

WP2

percorsi di aggiornamento professionale svolti nella sede della **Delegazione di Confindustria** presso l'**Unione europea** a **Bruxelles**.

24-25 giugno

1° tappa

Il ruolo dei manager nei processi di ricerca e innovazione nell'Ue

2-3 dicembre

2° tappa

La sostenibilità come driver per il business del futuro

WP3

Attività a supporto della candidatura dei manager come valutatori e *coach* di **progetti europei**. (modalità *webinar*).

7 ottobre

1° webinar

I progetti europei di innovazione, struttura ed esempi

31 ottobre

3° webinar

Il ruolo di Enterprise Europe Network nello schema di coaching

22 ottobre

2° webinar

Il processo di valutazione: spiegazione e testimonianza

Studi e ricerche

Transizione verde e sviluppo, può l'economia circolare contribuire al rilancio del sistema Italia?



Lo studio, presentato nel **2019** è frutto della collaborazione tra **Federmanager** e **Aiee** (Associazione italiana economisti dell'energia), si concentra sulla necessità di una **politica energetico-ambientale** e di una **politica industriale** finalizzate ad accelerare il percorso di decarbonizzazione del nostro Paese, puntando sullo sviluppo delle filiere produttive nazionali grazie a una visione precisa di futuro e con il contributo fondamentale dell'innovazione, della ricerca e della massima razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse.

La trasformazione dei sistemi economici in sistemi *"sostenibili"*, anche dal punto di vista ambientale, impone una profonda riflessione su quali siano i modelli da scegliere per il futuro del nostro Paese.

“ Transizione verde e sviluppo, può l'economia circolare contribuire al rilancio del sistema Italia? ”

Presentato in un convegno a **Roma il 30 gennaio**, è il secondo studio di **Federmanager** e **Aiee**, e contribuisce al dibattito sull'individuazione delle tecnologie migliori sotto il profilo economico e ambientale per il conseguimento degli **obiettivi energetico-climatici** che l'Italia si è impegnata a perseguire.

Lo studio analizza alcuni dei filoni sui quali bisognerebbe maggiormente impegnarsi con una politica attiva e condivisa, sottolineando la necessità di migliorare gli strumenti economici esistenti per stimolare gli investimenti in questo settore.

In questo scenario green, si avverte la necessità di manager competenti che abbiano le conoscenze richieste da un mercato in continua evoluzione, per mettere a punto progetti sostenibili e i conseguenti processi produttivi. Non servono solo tecnici capaci di districarsi tra i vincoli della burocrazia e delle normative stratificate, ma professionalità in grado di guidare l'innovazione, da formare adeguatamente, specie in un sistema industriale come il nostro, costituito prevalentemente da **Pmi**, ad oggi non attrezzate per questo obiettivo. A tal fine **Federmanager** ha attivato specifici percorsi di certificazione delle competenze, pensati per una nuova figura professionale: il *"manager per la sostenibilità"*, un agente di cambiamento in grado di incidere all'interno della propria organizzazione in termini di innovazione sostenibile.

Studi e ricerche

Il **futuro** del **lavoro**, indagine condotta con **Mit technology review**

Nel luglio 2018 il **presidente Federmanager** aveva sottoscritto la "**Lettera aperta**", scritta da **Eric Brynjolfsson** e **Andrew McAfee**, ricercatori del **Mit di Boston**, assieme a una decina di altri famosi economisti o uomini d'azienda, in cui invitavano a trovare soluzioni economiche e organizzative per accogliere i benefici della tecnologia e per ricostituire con altre figure professionali i serbatoi occupazionali che l'automazione può eliminare.

Federmanager ha voluto essere in prima fila in tale riflessione e, in collaborazione con **Federmanager Academy**, ha proposto alla testata italiana di **Mit technology review** di operare un approfondimento riguardante il nostro Paese con un *focus* su alcuni settori ritenuti importanti: il **manifatturiero**, la **consulenza**, i **servizi**.

La ricerca si è sviluppata attraverso l'individuazione di un campione di manager, appartenenti a diversi territori del Paese e provenienti dai principali macrosettori dell'economia: sono stati affrontati i temi dell'**automazione**, **IoT**, **smart drive** e **Ai**. Abbiamo altresì coinvolto un gruppo di **7 imprese**, tra cui una **Fondazione no profit**, chiedendo una riflessione sul modo in cui si stanno "**preparando al futuro**". Con i referenti di queste imprese abbiamo focalizzato l'attenzione su temi specifici, rispetto a cui tali imprese possono dare un maggiore contributo, con le azioni dirette e distintive che hanno intrapreso per prepararsi fin d'ora al "**futuro**" dell'economia e degli scenari del lavoro di questo millennio.

MIT Technology Review



Intelligenza artificiale, innovazione, lavoro

Presentazione del rapporto **Federmanager Academy - Mit technology review**

Università **Sapienza**

5 marzo 2019
Roma



Il rapporto dal titolo *“Intelligenza artificiale, innovazione, lavoro”* prodotto da **Federmanager** e **Federmanager Academy**, in collaborazione con la prestigiosa testata **Mit technology review**, è stato presentato nel convegno del **5 marzo** che si è tenuto a **Roma** presso la **sala del Chiostro** della **facoltà di Ingegneria civile e industriale** dell'**università Sapienza** il **5 marzo**.

Fra i temi dibattuti e di maggior interesse, vi è stato sicuramente quello del futuro del lavoro e dell'impatto che intelligenza artificiale e digitalizzazione stanno già avendo sull'occupazione.

Hanno presieduto i lavori la *presidente* di **Federmanager Academy**, **Helga Fazion**, il *presidente* di **Federmanager** **Stefano Cuzzilla**, e il *direttore generale* di **Federmanager** **Mario Cardoni**. Sono intervenuti: **Gian Piero Jacobelli**, *direttore* di **Mit technology review**, **Fulvio D'Alvia**, *direttore generale* **4.Manager**, **Paolo Dell'Olmo**, *ordinario di ricerca operativa* e *direttore* del **Master Disd** (Data intelligence and strategic decisions), dipartimento di scienze statistiche, **università Sapienza**, **Alberto Mattiacci**, *ordinario di economia e gestione delle imprese* facoltà di economia della **Sapienza**, e *direttore* di **Eurispes**, **Massimo Tronci**, *ordinario di impianti industriali meccanici* dipartimento di ingegneria meccanica e aerospaziale **università Sapienza**.

Studi e ricerche

Indagine su dati **dirigenza industriale** fonte **Inps**

Ogni anno **Federmanager** propone un report sulla situazione occupazionale del *management* con un attento studio su dati di fonte **Inps**.

I dati, relativi al **2018** e presentati in occasione della **Assemblea annuale** del **10 maggio**, hanno messo in evidenza una buona tenuta nei numeri della dirigenza industriale.

Si contavano oltre

70.500

Manager in servizio

Un dato conforme a quello registrato nel **2017** e sostanzialmente in linea con il censimento del **2014** quando il nostro Pil è tornato positivo.

Dal 2016 inoltre, anno dell'entrata in vigore del **Piano Impresa 4.0**, il numero totale delle aziende industriali è tornato a crescere, seppure lievemente:

Nell'anno 2018

294.205

Imprese industriali

pari a un **+0,8%** rispetto al **2017** e a un **+1,2%** rispetto al **2016**.

Quelle di medio-grande dimensione hanno acquisito nuova managerialità, come dimostra il numero medio di manager nelle aziende con almeno un dirigente, che è passato dai **4,04** del **2011** ai **4,52** del **2018**. Le imprese di piccole dimensioni, invece, esprimono una domanda di competenze manageriali ancora insufficiente rispetto al trend.

Il sistema industriale italiano ha comunque perso:

5.000

Manager

parliamo del **7%** del totale dei manager industriali, cioè quelli assunti con il contratto sottoscritto da **Confindustria** e **Federmanager** per le aziende produttrici di beni e servizi.

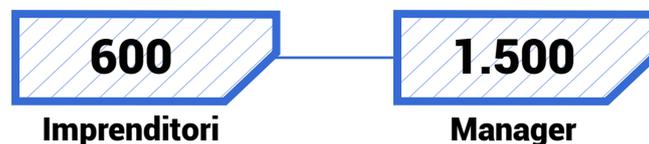
Una situazione critica tra il **2011** e il **2015**, nel periodo in cui la crisi viveva la fase più acuta. In quegli anni l'emorragia era conseguenza della sofferenza del tessuto imprenditoriale: il numero di imprese industriali in caduta libera, fatturati in calo, occupazione ai minimi storici.

Skill mismatch capitale manageriale e strumenti per lo sviluppo

In collaborazione con l'Osservatorio 4.Manager, è stato effettuato uno studio sulle competenze manageriali intese come componente fondamentale della competitività delle imprese italiane.



Nello studio sono stati coinvolti oltre



Lo studio ci parla di un Paese che ha fiducia nel cambiamento: un'impresa italiana su due, infatti, è alla ricerca di nuove figure manageriali da assumere nei prossimi tre anni. Tuttavia, la crescente domanda di managerialità delle imprese spesso non trova adeguata risposta nelle professionalità disponibili. Infatti nell'**87%** dei casi gli imprenditori intervistati dichiarano di incontrare difficoltà nel reperire le figure manageriali di interesse. Inoltre, secondo il **44%** degli imprenditori, la principale carenza riscontrata è relativa alle cosiddette *soft skills*: capacità di *leadership* e di motivazione, conoscenza delle lingue, orientamento all'innovazione e al cambiamento, capacità di adattarsi a scenari in continua evoluzione.

Un *mismatch* tra domanda e offerta che può essere risolto solo attraverso una formazione mirata e costante che sia in grado di qualificare i manager rispetto alle sfide imposte dal mercato. **Innovazione e change management, leadership, people management**, questi i temi su cui i manager puntano maggiormente nei loro percorsi di formazione. Così come gli imprenditori, consapevoli di dover investire innanzitutto su una loro personale qualificazione proprio sui temi dell'innovazione e *change management* (per il **59%** degli intervistati), ma anche sull'apprendimento di competenze digitali (per il **33%** degli intervistati).

Studi e ricerche

Mba-Net: *"Manager, basket and athletics for new enterprise targets"*

Promosso da **Fondirigenti**, il progetto è nato con l'obiettivo di individuare le linee guida per un modello di *Age management* finalizzato a interpretare buone prassi, casi di criticità e set di competenze per manager e imprese. La ricerca quali-quantitativa su cui il progetto si fonda è stata affidata a **Federmanager Academy**, in collaborazione con un team della **Sapienza di Roma** guidato dal professor **Alberto Pastore**, ed è stata articolata in due indagini con questionari strutturati prendendo a riferimento alcune discipline sportive (*"Decathlon e Marathon"* e *"Basket"*). I risultati sono stati presentati il **25 novembre**, presso l'**Auditorium Federmanager a Roma**.

F **fondirigenti**



Il questionario *"Basket"* ha utilizzato come disciplina sportiva di riferimento il basket, sport simbolo della sinergia fra squadra e talento individuale, ma anche di pianificazione delle azioni e delle strategie di gioco. Il questionario è stato strutturato su 5 ambiti o momenti diversi: l'allenamento, con i frutti e le difficoltà che esso genera, la gestione dello spogliatoio, con giocatori esperti ed altri più giovani, la partita vera e propria e la chiave di lettura della stessa, il finale di partita, con il giocatore più esperto che ha scelte, a volte drammatiche, da affrontare, il dopo partita, con la gioia o la delusione che vanno a confluire nel bilancio di una carriera.

Il questionario *"Decathlon e Marathon"* si rifà al mondo dell'atletica perché richiama aspetti decisivi dell'attività dell'atleta (e del manager) come: la capacità di concentrarsi, il suo stato emozionale e il livello motivazionale che lo accompagna negli allenamenti e in gara, la capacità di apprendimento o correzione del gesto tecnico, la capacità di focalizzare obiettivi sfidanti.

La prima parte del questionario è stata dedicata al Decathlon, la disciplina più completa dell'atletica leggera, la seconda parte è stata invece incentrata sulla metafora della Maratona, la gara sul lungo periodo che spesso è la prova di tutta una carriera, alla conquista della maturità professionale e della resilienza.



Si è cercato di comprendere come un manager, soprattutto in rapporto alla fascia di età cui è arrivato, viva l'idea di squadra unita e come fare in modo che egli possa mantenere, anche con l'avanzare degli anni, un *commitment* forte con l'azienda.

Le indagini hanno ricevuto il *feedback* di oltre **900 manager** e di un centinaio fra imprenditori, professori universitari, consulenti ed esponenti del mondo associativo d'impresa;

20 incontri individuali di **Needs analysis** rivolti a manager over 45 in servizio, con l'obiettivo di raccogliere informazioni di scenario sulla gestione delle risorse over 45 in azienda, mappare le iniziative di AM sviluppate da alcune imprese campionesi e ascoltare la voce dei dirigenti;

2 sessioni di **laboratorio intragenerazionale** con l'obiettivo di generare un confronto tra i partecipanti sulle rispettive *practices* e *peer review* con manager portatori di esperienze significative e di eccellenza di *age* e *change management*;

Focus group, guidati dal *professor Pastore* e utilizzati per raccogliere informazioni ed esplorare opinioni e percezioni dei dirigenti, al fine di mettere a fuoco temi e problematiche legate all'*ageing*.

FEDERMANAGER
ACADEMY

Mba-Net

Manager, basket and athletics for new enterprise targets

Auditorium **Federmanager**

25 novembre 2019
Roma

Il **25 novembre**, presso l'**Auditorium Federmanager** a **Roma**, alla presenza dei vertici di **Federmanager** e di **Fondirigenti** oltre che di alcuni esponenti di spicco del tessuto manageriale italiano, sono stati presentati i risultati dell'indagine quali-quantitativa condotta da **Federmanager Academy**, nella quale sono stati coinvolti oltre **900 manager** over 50, e il modello elaborato grazie al progetto.

Durante l'incontro si è discusso anche di come lo sport può essere fonte di stimoli per la creazione dei **team intergenerazionali**, attraverso gli interventi di **Samuele Robbioni**, *psicologo del lavoro e docente senior di Randstad*, e **Marco Mordente**, *ex cestista italiano e capitano della nazionale di basket*.



FEDERMANAGER
ACADEMY



Nuovi progetti

CrM - Customer relationship management

La finalità del progetto è quello di dotare la **Federazione nazionale** e le sedi territoriali che ne faranno richiesta di un sistema per la gestione dei processi organizzativi, come: **iscrizioni on line, pratiche di certificazione delle competenze BeManager, campagne dedicate, sospensioni e morosità.**



L'obiettivo è di mettere a patrimonio la qualità del dato a nostra disposizione: un **CrM** a servizio della rete territoriale che vada a rafforzare le attività di fidelizzazione degli iscritti e a creare nuovi canali di ascolto dei prospect da attrarre.

Nel merito abbiamo coinvolto:



la sede di **Bologna-Ferrara-Ravenna**

con cui abbiamo condotto una **sperimentazione pilota** finalizzata alla progettazione e realizzazione del **modello di CrM territoriale**. L'esperienza, che nel **2020** giungerà al suo rilascio definitivo, fornirà inoltre utili spunti per la definizione in parallelo del modello di **CrM nazionale**.

Contact center

Potenziato lo strumento che è stato creato nel **2018** su ispirazione del **"Progetto Mind: un outlook per il futuro"**, e quindi in un'ottica di globalizzazione, innovazione e accoglienza di una comunità manageriale sempre più multiculturale e digitale.

Un vero e proprio canale diretto con il manager, iscritto e non iscritto, che ci consente sia di estendere l'attività di confronto e conoscenza anche agli ambiti strategici e di natura istituzionale della nostra Organizzazione, quali: il rinnovo del **Ccnl Confindustria-Federmanager**, le pensioni, il sistema di *welfare*, che di avvicinare, indirizzandoli verso le nostre sedi territoriali, i manager alla ricerca di una comunità associativa che li rappresenti.

Questo strumento, a seguito del lancio della campagna *voucher* per gli *Innovation manager*, è divenuto fondamentale per gestire l'alto flusso di richieste informazioni pervenute:

al numero	06 44 07 07 00
e agli account	centrodiascolto@federmanager.it
	help@federmanager.it.

Sono stati dunque potenziati i servizi offerti già dal **2018**, vale a dire:

A

"Foreign Executives desk"

Servizio fruibile anche online e dedicato a manager stranieri, *"to guide foreign executives in understanding collective bargaining agreement provisions as well those set forth by italian law"*.

Per un'efficace diffusione di questo nuovo servizio di consulenza sulle normative del lavoro italiane, oltre alle più opportune metodologie di comunicazione.

Nuovi progetti

B

Consulenza di carattere **contrattuale, legale e sindacale**, in affiancamento alla struttura nazionale.

Questi servizi sono stati attivati sotto la supervisione dell'avvocato **Stefano Minucci**, e quindi erogati anche in lingua inglese.

Le sedi possono avvalersi o della 1° attività "**Segreteria**" o congiuntamente della 1° e della 2° "**Segreteria e help desk**", di seguito descritte:

1° Segreteria

Raccolta delle chiamate vs le sedi territoriali nelle fasce orarie/giorni di non apertura attraverso un numero dedicato (**06/44 070700**) e restituzione del report alla sede;

2° Help-desk

Gestione delle chiamate vs le sedi territoriali attraverso un numero dedicato (**06/44070700**), raccolta delle informazioni necessarie alla soluzione attraverso un *contact center* formato e affiancato (apertura *ticket*), restituzione alla sede con apposito *report* (chiusura *ticket*) per la comunicazione all'iscritto.

Sviluppo **analisi statistiche (Tableau)**

È proseguito anche nel **2019** lo sviluppo e l'aggiornamento di **Tableau**, uno strumento di business intelligence idoneo allo studio e all'osservazione dei dati con particolare riferimento alla loro qualità, per determinarne il grado di osservabilità e di affidabilità e al fine di poter migliorare gli aspetti organizzativi della struttura e quelli qualitativi della popolazione associata attraverso la realizzazione di una nuova *dashboard* per la *governance* federale con i maggiori **KPIs** del trend della popolazione associata.

Update **piattaforma di comunicazione**

In continuità con il successo riscosso dal *brand manual* e dalla piattaforma di comunicazione, sono proseguite le implementazioni per lo sviluppo di un *hub* per la comunicazione interna che favorisca l'allineamento del sistema **Federmanager** alle iniziative e alle attività condotte su tutto il territorio nazionale. Nel **2019**, la piattaforma è stata inoltre aggiornata con grafiche studiate appositamente per la creazione dei *post* sui *social media*, in base alle diverse occasioni d'uso.

Convenzioni

Iniziativa iscrizioni

Campagna **"Promo2019"** per le convenzioni nazionali gestite all'interno del **bko** area anagrafica iscritti:

Sindacato nazionale
dirigenti e quadri dei
ConSORZI di bonifica

Iniziativa
"Convenzione Inps"
dedicata ai pensionati

Quadri in collettiva
Assidai

Iniziativa commerciali

Soloxte

Prosegue, in *partnership* con **Manageritalia** e **Cimo** l'ampliamento della piattaforma con le convenzioni dedicate agli iscritti.

www.convenzionisoloxte.it

gruppo Allianz

È stata sottoscritta un'importante convenzione con **Allianz Italia**, uno dei principali assicuratori italiani che fa parte del gruppo **Allianz SE**, leader mondiale del mercato assicurativo-finanziario. La convenzione è dedicata esclusivamente agli iscritti **Federmanager** e i relativi familiari conviventi. I prodotti oggetto della convenzione riguardano i comparti auto, ramo vita e rami vari. Il **21 marzo a Milano** si è tenuto l'evento di presentazione.



Territori

Anche nel **2019** sono stato predisposti e realizzati momenti di supporto/affiancamento dedicati alle sedi territoriali finalizzati a:



Informazione proposta unica **Fasi-Assidai**



Diffusione della conoscenza dei **nuovi servizi** implementati nell'area anagrafica e web



Utilizzo dei **nuovi strumenti informatici** e di **comunicazione**



Avvio progetto **CrM** modello nazionale e territoriale. Lancio del primo *pilot* del modello territoriale con la sede di **Federmanager Bologna-Ferrara-Ravenna**



Aggiornamento **CMS Wordpress** - nuove funzioni della piattaforma *open source*



Informazione su **nuovi prodotti sanitari** e **assicurativi** degli enti del sistema



Coordinamento della fase realizzativa dei **16 progetti** di politiche attive attivati dalle sedi territoriali in coerenza con le linee guida indicate da **4.Manager**.

5° Campionato di sci

48° campionato per il **Triveneto**

24-27 gennaio 2019
San Martino di Castrozza

Una lunga e consolidata tradizione è ormai il **5° Campionato di sci, 48° per il Triveneto**, dal **24 al 27 gennaio** a **San Martino di Castrozza**, in un comprensorio che offre oltre **60 km di piste** di discesa e **30 km di tracciati di sci nordico**.

Una gara di fondo il venerdì mattina e la gara di slalom gigante il sabato mattina come le precedenti edizioni, e quest'anno è stata introdotta la gara di snowboard con categorie uniche (maschile e femminile).

Come di consueto, si sono tenute anche iniziative rivolte a favorire una partecipazione estesa alle famiglie con programmi dedicati all'intrattenimento e all'attività sportiva di bambini e ragazzi, con un'ampissima gamma di opportunità culturali, ricreative, enogastronomiche.



**SKI AREA
 SAN MARTINO
 DI CASTROZZA
 PASSO ROLLE**

BILANCIO SOCIALE 2019

FINE **CAPITOLO 4**

 **FEDERMANAGER**



5. COMUNICAZIONE E RELAZIONI ESTERNE



Una nuova
Digital strategy

- I Relazioni **stampa**
- II Progetto **Manager**
- III **Sito web**
- IV **Social** network
- V **Campagne**

Una nuova **Digital strategy**

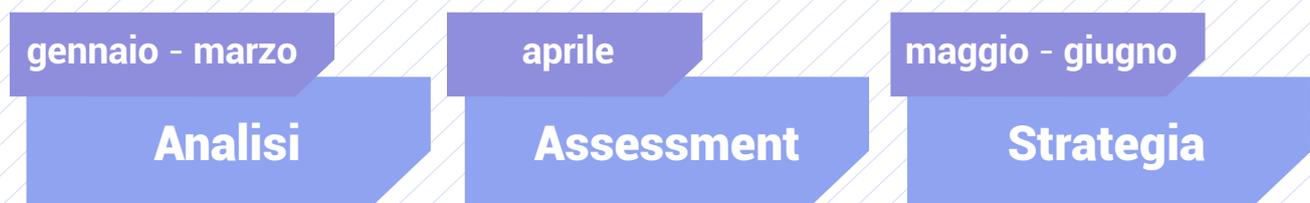
«Le nostre tecnologie si sono sviluppate più velocemente della nostra capacità, come società, di capirle. Adesso dobbiamo rimetterci in pari». Prendiamo in prestito questa frase di **Joi Ito**, il direttore del **MIT Media Lab**, per introdurre questo capitolo dedicato alla grande trasformazione digitale che ha interessato tutti gli aspetti della nostra comunicazione.

Il **2019**, infatti, ha visto intensificarsi il nostro impegno per intercettare le enormi opportunità offerte dalla Rete e raggiungere risultati misurabili.

Abbiamo quindi elaborato una strategia complessa che ha valorizzato tutte le potenzialità di **Federmanager** di diventare un *brand* riconoscibile e distinguibile nella mente dei manager, attraverso i servizi offerti che soddisfano i loro bisogni, durante tutta la carriera.

Per raggiungere questi obiettivi abbiamo dapprima attraversato **una fase di analisi**, quindi elaborato **uno studio di assessment** che ha analizzato il posizionamento *online* attuale, il nostro ecosistema digitale, le associazioni affini e le aree di sviluppo possibili.

Infine è stato redatto **il piano strategico** che descrive le prospettive in linea, gli scenari di evoluzione e le attività necessarie a raggiungere gli obiettivi.



Creare valore per i Manager è l'elemento chiave che ci unisce a tutti i livelli e che abbiamo riconosciuto come l'obiettivo principale da perseguire consapevolmente per ogni persona all'interno dell'organizzazione.

Federmanager deve **trasmettere un senso di unità** a partire dall'immagine che offre all'esterno, con loghi e linguaggio simile. Una cultura aziendale moderna è il terzo pilastro dell'attività comunicativa, vale a dire la costruzione di un valore condiviso che sappia ispirare il cambiamento e faccia risaltare i comportamenti virtuosi, favorendone l'imitazione. Il punto di partenza attorno a cui costruire iniziative.

Una nuova **Digital strategy**

Come risulterà evidente anche dalle pagine seguenti, ci siamo posti quindi degli orizzonti concreti su cui misurare l'efficacia delle diverse azioni. Innanzitutto, il miglioramento del nostro posizionamento sul web; in secondo luogo, l'aumento del traffico sul sito web e l'aumento del numero di *follower* su tutti i social media attivi; in terzo luogo, infine, la fidelizzazione dei manager associati da coltivare di pari passo con l'incremento del numero di iscritti alla **Federazione**, punta di arrivo dell'intera strategia digitale.

Sono stati moltissimi e assai diversificati gli interventi promossi, in un crescendo di proposte innovative che hanno riguardato **sia gli strumenti sia i contenuti**.

In particolare, abbiamo avviato un lavoro per rendere più efficaci e razionalizzate le **comunicazioni verso gli iscritti** e promosso **idee e campagne di comunicazione sul web**, che hanno integrato i diversi strumenti digitali in un'ottica multi-canale; poi, abbiamo rielaborato una strategia specifica per i **social network**, determinando una crescita qualitativa e quantitativa della nostra presenza su questi tool. Infine, abbiamo investito molte energie nell'**ottimizzazione Seo** di tutta la nostra comunicazione, posizionando il sito **Federmanager** in alto nei motori di ricerca e coerentemente rispetto al target da intercettare.

Tutto questo con un **costante monitoraggio del dato** che, accompagnando ogni iniziativa, ci ha permesso di sperimentare e di correggere, secondo una logica di miglioramento continuo che ha prodotto già nel corso dell'anno i primi significativi risultati.

Relazioni **stampa**

28COMUNICATI
FEDERMANAGER**27**COMUNICATI
CONGIUNTI**20**

NOTE

232

RASSEGNE

+29%**4.232**ARTICOLI CITANO
FEDERMANAGER**1.369**ARTICOLI CITANO
CUZZILLA**+8%****849**MENSILI, SETTIMANALI,
QUOTIDIANI**138**MENSILI, SETTIMANALI,
QUOTIDIANI**+35%****3.383**

TESTATE ONLINE

1.231

TESTATE ONLINE

Progetto Manager

A **dicembre 2018** abbiamo pubblicato un editoriale con cui si annunciava la nuova veste che avrebbe assunto il mensile di **Federmanager**. Cambiare d'abito è un po' come cambiare umore, dicevamo allora, inaugurando l'intenzione di trasformare ulteriormente questo strumento di comunicazione per farne un nuovo luogo di conversazione dedicato alla comunità manageriale. Dopo aver rinnovato la forma e averne chiarito l'identità, nel **2019 Progetto Manager** ha raggiunto la sua maturità editoriale dichiarando apertamente la sua funzione: non un *house organ* che in modo autoreferenziale racconti le gesta del proprio mandatario, bensì una rivista che affronta temi di attualità per stare nel mondo, cercando di superare il particolarismo italiano e di esprimere un interesse verso l'ordine globale delle cose. Questo riteniamo possa meritare l'attenzione dei manager e i numeri del **2019** ci inducono a continuare con questo approccio.

PM PROGETTO
MANAGER
IL MENSILE DI FEDERMANAGER



Ci siamo assunti il rischio di costruire una comunità di lettori altamente interessata ai contenuti che pubblichiamo. La *newsletter* con cui ogni mese spediamo la rivista, quindi, è stata ottimizzata nella forma e razionalizzata nei confronti dei suoi destinatari. Abbiamo così rispettato la scelta di coloro che non hanno più voluto ricevere **Progetto Manager** mentre abbiamo favorito lo sviluppo della *mailing list* verso nuovi destinatari, a prescindere dalla loro associazione formale. Oggi **Progetto Manager** è un prodotto di qualità che viene distribuito gratuitamente via web a tutti coloro che hanno semplicemente il piacere di leggerlo.

10 numeri**106 articoli****Web analytics Progetto Manager****41.404**

UTENTI WEB

9.442

UTENTI OFFLINE

Sito web

Per migliorare l'accessibilità ai contenuti di eventi o iniziative abbiamo creato pagine di approfondimento. Qui abbiamo selezionato quelle di punta, in ordine cronologico, dalla meno recente.

Assemblea 2019

www.federmanager.it/assemblea-2019/

Futurum - Premio Giovane Manager 2018

www.federmanager.it/futurum-premio-giovani-manager-2018/

Futurum

www.federmanager.it/futurum/

Pathway2Action

www.federmanager.it/pathway-2-action/

Landing voucher

www.federmanager.it/landing-voucher/

Progetto Governance 2020

www.federmanager.it/progetto-governance-2020/

Bilancio sociale 2018

www.federmanager.it/bilancio-sociale-2018/

Abbiamo inoltre intensificato la frequenza di pubblicazione di articoli e news, per un totale di oltre **70 nuovi contenuti** nell'anno, per aumentare il traffico sul sito web e migliorare il nostro posizionamento su tutti i motori di ricerca.

Web analytics Federmanager

+27%

118.784 UTENTI

+8%

300.324 VISUALIZZAZIONI
DI PAGINA

+33%

180.169 SESSIONI

1,66 PAGINE/SEZIONI

Social network

facebook

+21,9%

3.908

FAN A
DICEMBRE 2019

112

POST

751

NUOVI FAN

4.300

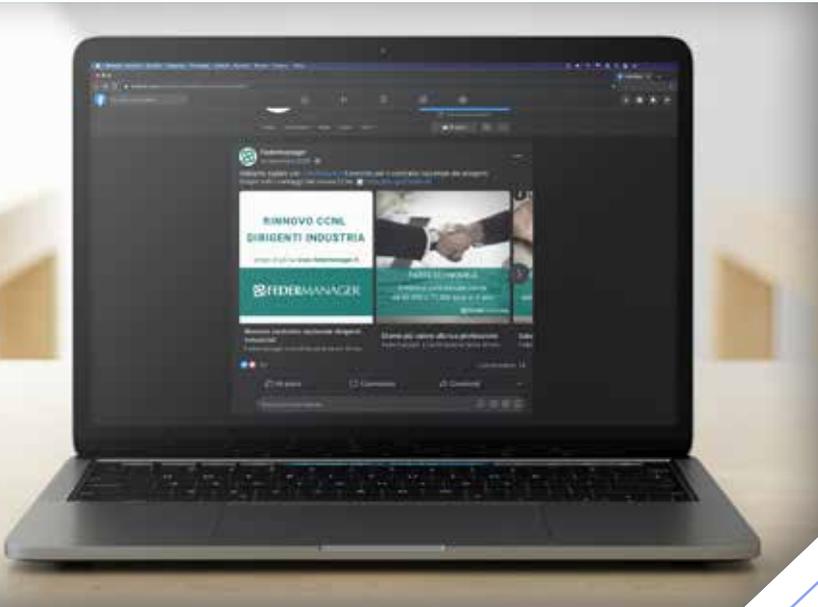
REAZIONI

831

CONDIVISIONI

119

COMMENTI



**Post con più
interazioni**



+9%

3.000 FOLLOWER
A FINE 2019

243 TWEET

1.700 LIKE

898 RETWEET

**Post con più
interazioni**

Social network

LinkedIn

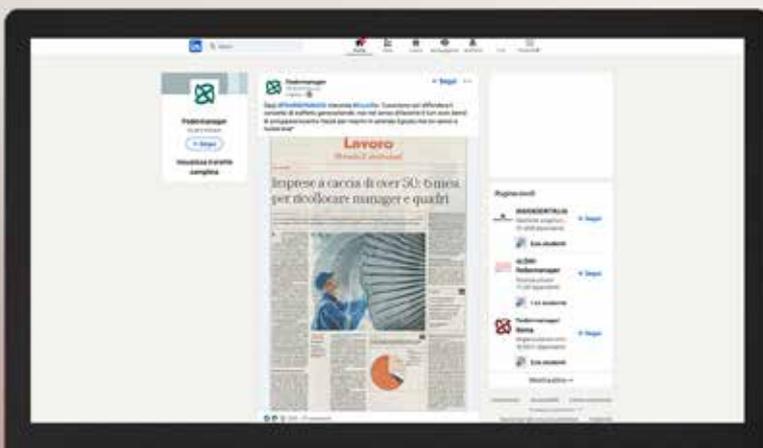
+48,1%

12.000 FOLLOWERS

86 POST

3.800 REAZIONI AI POST

150 COMMENTI



Post con più interazioni

Campagne

Nel **2019** l'investimento in comunicazione si è concentrato pressoché esclusivamente sul web. La scelta di abbandonare i media tradizionali in favore di una maggiore presenza online corrisponde alla nuova strategia digitale che abbiamo abbracciato. Sono state molte, quindi, le iniziative promosse sui *social network*, in larga parte finalizzate ad aumentare la consideration degli utenti in target rispetto ad alcuni servizi considerati di punta, nonché a favorire la *lead acquisition* di nuovi contatti di manager potenzialmente interessati all'adesione alla **Federazione**. Le attività si sono concentrate su tre canali: **LinkedIn**, **Facebook** e **Google AdWords**.



Campagna iscrizioni
(video animato)

PM

Campagna
Progetto Manager



Campagne



Campagna Governance 2020



Campagna Voucher Innovation Manager



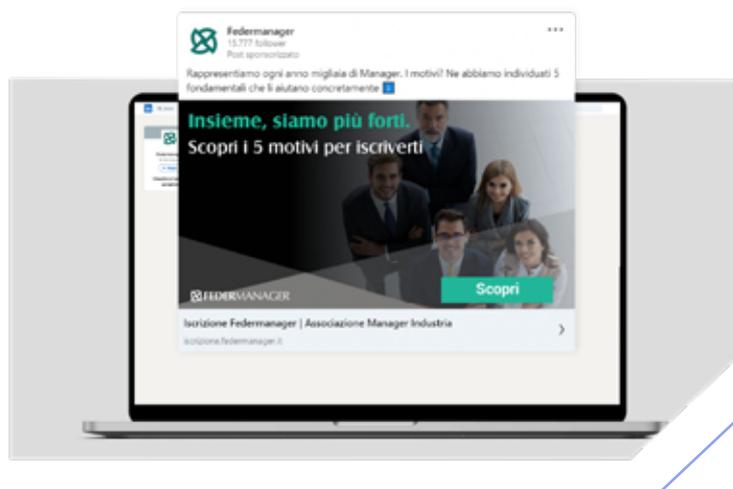
Campagna nuovo contratto dirigenti



Campagna nuovo contratto dirigenti (video presidente)



Campagna iscrizioni 2020



Campagne

Annunci Google

Rinnovo ccnl Manager Industria |
Federmanager sigla l'accordo | Scopri le...
www.federmanager.it
Federmanager e Confindustria siglano il
rinnovo del contratto per i Dirigenti
industriali. Sono state introdotte novità e
miglioramenti per il tuo lavoro. Scopri di più

Nuovo CCNL Dirigenti Industria |
Federmanager sigla il rinnovo | Scopri le novi...
www.federmanager.it
Federmanager ha rinnovato il CCNL per offrire
maggiori tutele ai dirigenti industriali...
[Visualizza dettagli asset](#)

Retribuzione superiore del 14% | Tutele per i
Manager Industria | Scopri di più su...
www.federmanager.it
Federmanager rappresenta i dirigenti industria
e con il nuovo CCNL tutela la loro carriera...
[Visualizza dettagli asset](#)

Rinnovato il CCNL Industria | Federmanager
sigla l'accordo | Leggi le novità per i...
www.federmanager.it
Federmanager ha firmato il rinnovo del
contratto per i dirigenti industriali. Scopri
tutte le novità per la tua carriera

Rinnovo ccnl Manager Industria |
Federmanager sigla l'accordo | Scopri le...
www.federmanager.it
Federmanager e Confindustria siglano il
rinnovo del contratto per i Dirigenti
industriali. Sono state introdotte novità e
miglioramenti per il tuo lavoro. Scopri di più



6. ATTIVITÀ SOCIALI

- I Formazione
- II Sociale
- III Mentoring
- IV Alternanza **scuola lavoro**
- V Rispetto **ambiente**

Formazione

A **Federmanager Academy**, quale ente attuatore della formazione propedeutica per la certificazione delle competenze **BeManager**, abbiamo affidato la progettazione e l'erogazione di percorsi di aggiornamento professionale di eccellenza, momenti qualificanti di tali percorsi sono state alcune giornate formative arricchite da visite aziendali.



Study tour

La nostra **Academy** ha promosso anche programmi intensivi studiati sui fabbisogni dei manager, realizzando *study tour* nei principali paesi dove l'**innovazione 4.0** è più avanzata.

1 "China in MIND"

Un percorso esclusivo e di eccellenza per conoscere importanti aziende del manifatturiero in **Cina** (dal metalmeccanico all'alimentare ad altri settori) e scoprire le logiche che connotano tali realtà. Con **Federmanager Academy** abbiamo reso 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, finanza 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**, il *China executive training program*, un percorso preparatorio - ma non obbligatorio - costituito da 5 moduli realizzati dagli esperti della Fondazione.

2 "Silicon Valley Study Tour 2019"

Nato da un'idea di **Federmanager Liguria**, e realizzato grazie a **Sviec** (*The Silicon Valley Italian executive council*) e "*La storia nel futuro*" che da anni curano questi percorsi.

In una settimana i partecipanti hanno potuto conoscere direttamente le realtà *leader* nella rivoluzione digitale, con modelli di business o di ricerca che le hanno rese uniche nel mondo: **Google, Facebook** e altre, ma anche **Stanford e Berkeley**.

Formazione

Percorso formativo **"Sustainability"**

Il percorso **"Sustainability"**, realizzato in collaborazione con **CDi Manager** e la società **Moltiplica**, si è posto l'obiettivo di formare i manager che gestiscono questi fenomeni e i cambiamenti ad essi connessi, giocando un ruolo da *business leader* per creare valore, qualunque sia il contesto aziendale di riferimento. Il percorso ha unito formazione di alto livello in aula, studio di *business case*, esercitazioni e ascolto di una serie di testimonianze aziendali, promuovendo la condivisione e il confronto dialettico tra tutti i partecipanti.



La sfida di **"Sustainability"** è stata quella di trattare una materia vasta, nata soprattutto in aziende di grandi e medie dimensioni, in modo da fornire ai partecipanti non solo stimoli, suggestioni e testimonianze, ma anche un approccio pragmatico che li metta in condizione di operare, da subito, qualunque sia il contesto aziendale di riferimento.

Percorso formativo

4 moduli

15 giornate

con la partecipazione di

14 manager

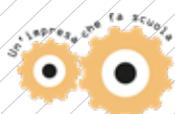
con prime esperienze professionali
in tema di **Csr**
e economia circolare.



Sociale

Anche nel **2019** abbiamo voluto sostenere le attività di **Vises**, la *Onlus* di riferimento di *Federmanager* attraverso la campagna **5xMille** "*Fai come me... mettimi la firma!*" destinata agli iscritti, con l'obiettivo di raccogliere fondi destinati alle attività che **Vises** ha portato avanti anche nel **2019**, in particolare i progetti **Pathway2Action** che ha declinato il nostro impegno a favore dei manager occupati, oppure **Apprendere x riprendere** che ci ha consentito di entrare in contatto con i giovani, nostri futuri interlocutori in azienda.

PATHWAY2Action

Un'impresa che fa scuola
 **Apprendere
 x Riprendere**



Ma siamo entrati nel vivo delle tematiche sociali anche con l'accordo siglato con la **Croce rossa italiana**. La realtà del Terzo settore appare oggi sempre più alla ricerca di competenze e di un quadro normativo valorizzante. Un incontro per capire e tracciare, insieme, i contorni e le funzioni di questa realtà si è tenuto il **29 maggio**.



Croce Rossa Italiana

Identità e ruolo del terzo settore tra stato e mercato

Sala **Vanvitelli**

29 maggio 2019
Roma

Il convegno che si è tenuto a Roma presso la Sala Vanvitelli dell'Avvocatura Generale dello Stato, è stato il primo atto con cui si è concretizzata operativamente l'intesa siglata da **Federmanager** e **Croce rossa italiana**. Scopo della giornata è descrivere come, anche alla luce della nuova cornice normativa rappresentata dal Codice, il mondo del Terzo settore sia sempre più alla ricerca di un'identità dai contorni ben definiti, di un vero e proprio status, e nel far ciò tende a (e necessita di) assumere moduli e profili che, sia pure con imprescindibili differenze, finiscono per accostarlo al mercato, e cioè al mondo delle imprese. La figura che, anche emblematicamente, è in grado di raffigurare tale percorso è rappresentata dal manager del Terzo settore.



FEDERMANAGER



Croce Rossa Italiana

I lavori sono stati aperti dai saluti di **Gianni De Bellis**, *vice avvocato generale dello Stato*, a seguire **Claudia Fiaschi**, *portavoce del Forum nazionale del Terzo settore*, ha fornito una panoramica dettagliata e ha tracciato lo stato dell'arte. Hanno inoltre partecipato, **Alessandro Lombardi**, *direttore della Direzione generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali*, **Marcello Clarich**, *professore ordinario Diritto amministrativo presso l'università "Sapienza" di Roma*, **Andrea Bassi**, *direttore del corso di alta formazione in Management umanitario e socio-sanitario, presso l'università di Bologna*, il *segretario generale della Croce rossa italiana*, **Flavio Ronzi**, *il direttore dei Centri di servizio per il volontariato*, **Roberto Museo**. Il mondo delle imprese è stato rappresentato dal presidente **Federmanager Stefano Cuzzilla** e dal *direttore generale Mario Cardoni*.



Mentoring

Abbiamo proseguito l'attività avviata con il protocollo d'intesa firmato il **27 giugno 2016** tra **Invitalia, Federmanager e Manageritalia** con cui si è costituita una collaborazione per favorire la nascita e il consolidamento delle imprese innovative attraverso la diffusione delle competenze manageriali nell'ambito del programma:

Smart&Start Italia

La collaborazione già avviata è stata ulteriormente rafforzata con la sottoscrizione a **giugno 2019** di un nuovo accordo per la fornitura di un servizio di mentoring alle imprese beneficiarie della misura citata.

Le imprese che beneficiano del programma di tutoring messo a disposizione da **Invitalia** possono usufruire di una serie di servizi che mirano a supportare i neo-imprenditori nell'acquisizione di competenze manageriali di tipo applicativo e strategico nella delicata fase di start up dell'azienda. L'accordo prevede un nuovo schema operativo attraverso il quale le imprese che puntano sull'innovazione possono confrontarsi con figure manageriali esperte, scelte in base agli obiettivi e alle esigenze espresse dai beneficiari, secondo modalità che rendano più semplice la gestione e la conclusione dell'attività e determinino un maggiore turnover delle collaborazioni.

L'attività di *mentoring*, erogata da uno dei manager individuati dalle nostre Organizzazioni (circa **50 manager**) si sostanzia, proporzionalmente tra le diverse imprese beneficiarie, nelle seguenti fasi:



Alternanza **scuola lavoro**

Con un protocollo d'intesa siglato già nel **2017** con il ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si è inteso valorizzare il contributo del management nella diffusione del "**Sistema duale**" in **Italia**, ovvero di un modello formativo integrato tra scuola e lavoro che metta in contatto il mondo dell'education con il mondo del lavoro.

Il nostro impegno quindi è quello di promuovere modelli di alternanza scuola lavoro presso le istituzioni scolastiche, sulla base delle numerose esperienze già sperimentate a livello locale negli anni scolastici passati, attraverso il raccordo tra i dirigenti e le alte professionalità associate a **Federmanager** e gli Istituti scolastici sul territorio. In particolare, è nostra intenzione dare impulso ad esperienze didattiche ispirate anche ai temi del piano nazionale "**Industria 4.0**" e più in generale alla *digital transformation*, non solo relativamente alle competenze riferite agli applicativi tecnologici, ma più in generale alle principali *skills* manageriali.

Insieme a **Vises**, la nostra onlus di riferimento, nel **2019** è stato consolidato il progetto **Apprendere X riprendere**, basato sul modello "*Un'impresa che fa scuola*" (percorso ideato sempre da **Vises** nel **2015**).

Con questo progetto di Vises, nato dalla raccolta fondi indetta dalla **Federazione** all'indomani del sisma del **2016**, abbiamo avviato una iniziativa di educazione all'imprenditorialità in cui gli studenti di tre scuole secondarie delle Regioni colpite dal terremoto, affiancati da un gruppo di manager in qualità di mentor, hanno creato delle "*mini-imprese*" per dare vita a beni e servizi utili alle comunità dei loro territori. Alla fine del **2018** si erano tenuti gli eventi di presentazione e lancio delle mini-imprese realizzate dagli studenti del liceo Scientifico Einstein in Abruzzo, dell'alberghiero Varnelli nelle Marche e dell'istituto Rosatelli nel Lazio.

Grazie all'impegno dei manager il progetto è proseguito anche nel **2019** e, con le risorse della raccolta fondi, è stato possibile anche donare agli studenti dell'istituto Varnelli di Cingoli (Macerata) un pulmino per le esigenze quotidiane della scuola.



VISES ONG
ONLUS
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO
ECONOMICO E SOCIALE

Alternanza **scuola lavoro**

È inoltre in fase di progettazione un nuovo piano per il biennio **2019-2020**:

Skills2Start

Il piano coinvolgerà gli studenti delle classi terze degli istituti superiori a indirizzo socio-sanitario in un percorso propedeutico e preparatorio allo sviluppo delle competenze trasversali e l'orientamento (**Pcto** - ex Alternanza scuola lavoro) in cui saranno coinvolti nel corso della carriera scolastica.

Lo scopo è quello di prepararli all'esperienza di **Pcto**, stimolando e valorizzando competenze trasversali fondamentali: la creatività, la resilienza, le capacità di agire e interagire con gli altri, di risolvere dei problemi, di progettare, di comunicare, di mettere a punto forme di orientamento e sostegno, tutte necessarie per prepararsi ad affrontare i continui cambiamenti imposti dalla società.

Attraverso laboratori di *team working* gli studenti co-progetteranno con i volontari **Vises** e con i loro docenti un breve percorso dedicato ai beneficiari delle strutture convenzionate con la scuola per i **Pcto**. A completamento del percorso e con lo scopo di arricchire ulteriormente le conoscenze e gli strumenti che si vogliono fornire ai ragazzi, loro stessi saranno coinvolti dai tutor nella valutazione dell'efficacia del progetto realizzato.

Rispetto **ambiente**

Nell'ottica della *green economy* e delle energie rinnovabili prosegue la collaborazione con **Aiee** (Associazione italiana economisti dell'energia) avviata già dal **2017**. La condivisione di modelli produttivi a basso impatto energetico con una visione sistemica sui vari comparti industriali è uno degli obiettivi con l'intento di arrivare ad un quadro di proposte attivabili sul medio periodo da inoltrare ai vari *stakeholder* industriali e istituzionali. In particolare uno studio approfondito è stato condotto sul tema e presentato nel convegno del **30 gennaio**.

Una **strategia energetica** per l'**Italia**

Le **vie** per la **decarbonizzazione** e lo **sviluppo economico** e **industriale** dell'**Italia**

2° Rapporto **Federmanager**

30 gennaio 2019
Roma



Esiste una *“Italian way to decarbonization”* e come svilupparla? Quali sarebbero i vantaggi concreti per il nostro sistema economico e quali interventi sono necessari per l'efficiamento e la diffusione delle fonti energetiche rinnovabili? Sono alcune delle domande alle quali il rapporto, presentato nel corso dell'evento del **30 gennaio** ha cercato di rispondere. Sono stati analizzati i punti di forza e di debolezza del sistema energetico italiano alla luce degli impegni presi verso l'Europa, con l'orizzonte al **2030**. L'innovazione sicuramente è la via per arrivare a una riduzione dell'impatto energetico sul pianeta e la collabora-

zione europea è la maniera migliore per percorrere questa via rapidamente.

L'interessante dibattito sul tema si è svolto a **Roma** all'**Auditorium** di via Veneto: molte le tematiche e i quesiti attorno ai quali si è imperniato la tavola rotonda.

Formazione, investimenti e opportunità occupazionali sono stati i temi toccati in apertura del convegno da: **Giacomo Gargano**, *presidente Federmanager Roma*, **Sandro Neri**, *coordinatore commissione Energia di Federmanager* e **Carlo Di Primio**, *presidente dell'Associazione italiana economisti dell'energia*.

Una panoramica sullo stato di avanzamento di tutti i settori energetici è stata oggetto della tavola rotonda, moderata da **Celestina Dominelli** del **Sole 24 ore**, a cui hanno partecipato: **Davide Crippa**, *sottosegretario al ministero dello Sviluppo economico*, **Tullio Berlinghi**, *capo della segreteria tecnica del ministro dell'Ambiente*, **Dario Di Santo**, *managing director Fire (Federazione italiana per l'uso razionale dell'energia)*, **Dino Marcozzi**, *segretario generale Motus-e*, **Simone Togni**, *presidente Anev*, **Felice Egidi**, *advisor Elettricità Futura*, **Mario Cardoni**, *direttore generale Federmanager* e **Angelo Artale**, *direttore generale Finco*.

Rispetto ambiente

La transizione verso un sistema energetico a bassa intensità di carbonio costituisce un'opportunità per recuperare sul fronte della competitività. Esiste un percorso di decarbonizzazione che consente di cogliere numerosi vantaggi, in quanto in grado di:



Offrire grandi opportunità all'industria nazionale



Migliorare la sicurezza degli approvvigionamenti di energia



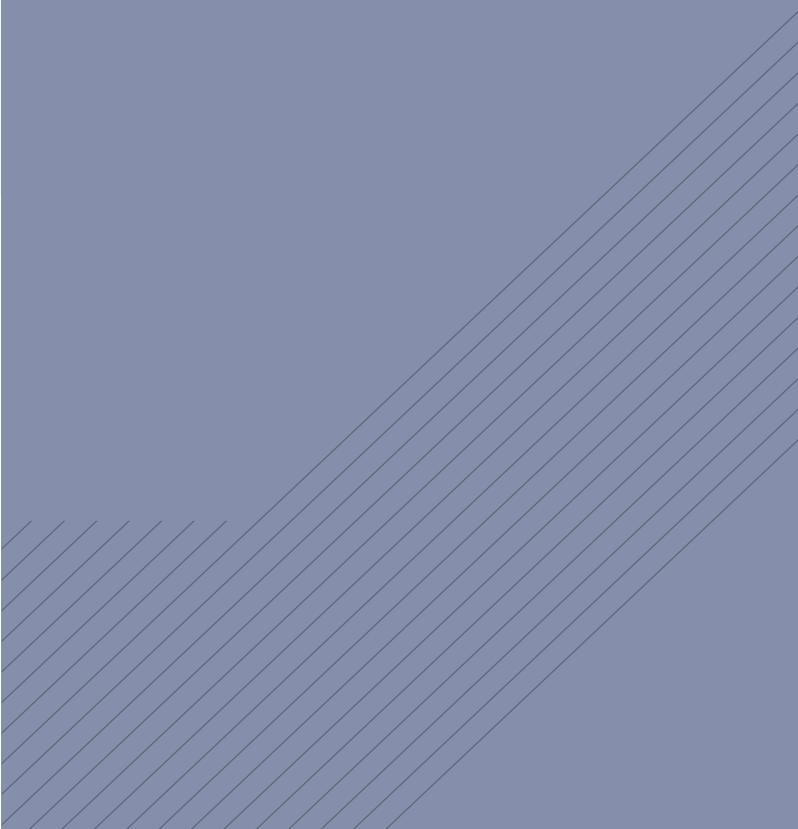
Salvaguardare l'ambiente e tutelare il paesaggio



Migliorare la salute dei cittadini nei centri urbani ed ovunque vi siano concentrazioni di emissioni inquinanti

La strada italiana che porta alla riduzione dell'impatto delle attività economiche sul pianeta, deve, in pratica, ben conciliarsi con il territorio, il che significa rispettare il tessuto produttivo, sociale ed ambientale su cui insiste.

Accanto al tema decarbonizzazione, è stato affrontato il tema mobilità. Dalla mobilità, infatti, deve arrivare un segnale forte verso la sostenibilità. In ordine di importanza, sono state indicate alcune misure per velocizzare il rinnovo del parco veicoli passeggeri, che garantisce, grazie ai rigorosi standard emissivi sulle nuove immatricolazioni e ad ai combustibili alternativi, un sicuro risparmio economico e una significativa riduzione dell'impatto ambientale. A questo si aggiunge la raccomandazione di un incremento del trasporto pubblico e della mobilità condivisa, che interessa soprattutto i centri urbani, in cui si concentrano le problematiche legate all'inquinamento. Poi viene la sostituzione dei mezzi stradali pesanti e quella dei mezzi marittimi, in cui i combustibili alternativi potranno giocare un ruolo determinante. Tutte applicazioni che riteniamo essenziali per costruire città più sane, più sostenibili e anche tecnologicamente più smart.



BILANCIO SOCIALE 2019

FINE **CAPITOLO 6**



FEDERMANAGER



7. RELAZIONE ECONOMICA



Nota **economica**
della **tesoriera**

- I Stato **patrimoniale**
- II Conto **economico**
- III Impiego delle **risorse**

Nota Economica

a cura della **tesoriera**

ANITA MARIA CIMA

L'anno qui riassunto è stato il primo della consiliatura **2019-2021** e il **Bilancio sociale di Federmanager** è giunto alla sua quindicesima edizione. I dati rappresentati nella relazione economica, rilevati dal nostro bilancio di esercizio, verificato dalla società di revisione Kpmg e approvato dal **Consiglio nazionale del 29 maggio 2020**, continuano a evidenziare il buono stato di salute finanziario, gestionale e patrimoniale della **Federazione**.



Nel corso del **2019** abbiamo continuato a concentrarci esclusivamente sulle attività strettamente istituzionali indirizzando le risorse verso i territori attraverso un contributo straordinario per le attività e i risultati generati in loco, in base a criteri di misurabilità ed equa ripartizione deliberati in sede di Consiglio nazionale. **Federmanager** ha altresì erogato forfettariamente un contributo per il sostenimento delle spese anticipate per l'attività istituzionale da parte territoriale.

Attraverso la controllata **Manager Solutions**, è proseguita la collaborazione con **4.Manager**, associazione no profit condivisa al **50%** tra **Federmanager** e **Confindustria** con l'obiettivo di finanziare la realizzazione di progetti di interesse comune, sia territoriale che nazionale, inerenti le politiche attive del lavoro, lo sviluppo della responsabilità e trasparenza, del merito e competenza, della leadership al femminile e della solidarietà tra generazioni per i dirigenti industriali.

I principali fatti di rilievo dell'anno hanno riguardato:

1

il 18 aprile la costituzione tra **Federmanager**, **Confindustria** e **Fasi** della società "**I.W.S. Industria Welfare Salute**", avente per oggetto la prestazione di servizi nel campo del *welfare* integrativo contrattuale con particolare riferimento al settore assistenziale e sanitario. La compagine societaria è così suddivisa: **40% Federmanager**, **40% Confindustria**, **20% Fasi**;

2

il **12 giugno** si è concluso l'iter di cessione del **50%** delle quote di **Praesidium Spa** da parte di **Aon Italia** a **Manager Solutions Srl**, portando il controllo della società al **90%** in capo a **Manager Solutions** e il restante **10%** in capo ad **Assidai**;

3

Il **30 luglio** è stato un momento importante per **Federmanager** per il rinnovo condiviso con **Confindustria** del Ccnl dei dirigenti industria che costituisce l'impegno fra le rappresentanze dei dirigenti e quelle datoriali sulla regolamentazione e gestione del rapporto di lavoro. Il contratto ha decorrenza dal **1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2023**. È stato un accordo che innova migliorando, contenendo esclusivamente elementi migliorativi rispetto al precedente contratto come l'inserimento dopo 70 anni di un nuovo articolo dedicato alla parità di genere e l'**Osservatorio** costituito presso **4.Manager** per la raccolta delle best practice aziendali riguardo la gestione delle pari opportunità, in tema di parità retributiva e gestione del congedo per maternità e paternità;

4

Il **17 dicembre** abbiamo sottoscritto il rinnovo **Ccnl Federmanager-Confapi** dei dirigenti, quadri superiori e professionali delle piccole e medie imprese dell'industria e servizi. Il **Ccnl** ha decorrenza **1° gennaio 2020** e durata fino al **2023**.

Negli ultimi anni siamo riusciti a riaffermare la nostra identità e il nostro ruolo nei confronti degli interlocutori istituzionali, recuperando molto terreno e affermandoci come soggetto capace di incidere nel dibattito pubblico su moltissimi temi di attualità.

Stato patrimoniale

Attivo

	31/12/2019	31/12/2018
A CREDITI VERSO ASSOCIATI PER VERSAMENTO QUOTE	50.338	75.886
B IMMOBILIZZAZIONI		
I. Immobilizzazioni immateriali	251.000	256.196
7) Altre	251.000	256.196
II. Immobilizzazioni materiali	14.910	24.655
3) Altri beni	14.910	24.655
III. Immobilizzazioni finanziarie	7.445.625	7.345.625
1) Partecipazioni in imprese collegate e/o controllate	7.445.625	7.345.625
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI	7.711.535	7.626.476
C ATTIVO CIRCOLANTE		
II. Crediti	308.941	1.252.239
4) Crediti verso imprese collegate o controllate	287.638	1.218.485
5) Crediti verso altri	21.303	33.754
IV. Disponibilità liquide	1.706.916	936.901
1) Depositi bancari e postali	1.702.304	933.489
3) Denaro e valori in cassa	4.612	3.412
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	2.015.857	2.189.140
D RATEI E RISCONTI	10.361	27.000
TOTALE ATTIVO	9.788.091	9.918.502

Stato patrimoniale

Passivo

	31/12/2019	31/12/2018
A PATRIMONIO NETTO		
I. Patrimonio libero		
1) Risultato gestionale esercizio in corso	58.609	52.074
2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	8.854.599	8.802.525
TOTALE PATRIMONIO NETTO	8.913.208	8.854.599
B FONDI PER RISCHI E ONERI	12.380	37.380
C TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	125.633	120.933
D DEBITI		
6) Debiti verso altri finanziatori	115	0
6) Debiti verso fornitori	79.464	95.830
7) Debiti tributari	72.007	149.575
8) Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	61.811	52.037
11) Debiti verso imprese controllate/collegate	8.665	
12) Altri debiti	514.808	608.148
TOTALE DEBITI	736.870	905.590
TOTALE PASSIVO	9.788.091	9.918.502

Note allo stato patrimoniale

Attivo

A Crediti verso Associati per Versamento quote

La posta di bilancio rappresenta i crediti verso U.S.L.A.C. per € 4.899 verso Fondazione IDI per € 7.500, verso Aerquadri per 1.903; la differenza di € 36.036 rappresenta il saldo dei crediti vantati nei confronti dei Sindacati e delle Associazioni territoriali che aderiscono a

Federmanager, relativi al 4° trimestre 2019 e, per una piccola parte, a crediti vantati, sempre per quote associative, relative a periodi precedenti, sui quali sono state intraprese azioni di recupero volte a normalizzare la situazione.

I crediti elencati sono riportati per le somme effettivamente accertate: gli stessi crediti, nella quasi loro totalità, sono stati riscossi e regolarizzati nei primi mesi del 2020

B Immobilizzazioni

Immobilizzazioni immateriali

L'incremento è relativo:

Al costo annuale del mantenimento del marchio "**BeManager**" e del relativo disciplinare per la valutazione e la certificazione delle competenze manageriali;

Al programma realizzato con Selda scarl e destinato alla gestione dell'anagrafica territoriale;

Alle altre immobilizzazioni immateriali che riguardano costi sostenuti per migliorie su beni di terzi (sede sociale).

La capitalizzazione delle immobilizzazioni immateriali è avvenuta con il consenso del Collegio dei revisori.

Immobilizzazioni materiali

I saldi alla data sono esposti al netto dei relativi ammortamenti. Non sono state effettuate rivalutazioni o svalutazioni.

Immobilizzazioni finanziarie

Il prospetto delle partecipazioni non evidenzia variazioni del valore della partecipazione in **Manager Solution S.r.l.**, mentre registra un incremento di € 100.000, dovuto alla costituzione della Società "**I.W.S. INDUSTRIA WELFARE SALUTE S.P.A.**"

La **NewCo** di cui sopra opererà nel campo del welfare integrativo contrattuale con particolare riferimento al settore assistenziale e sanitario, con l'obiettivo "core", grazie all'esperienza pluridecennale del **Fasi**, di contribuire al processo di innovazione del sistema del secondo pilastro sanitario e assistenziale del nostro Paese attraverso servizi di consulenza in campo sanitario e attuariale, nonché informatico e operativo, per il mercato dell'assistenza sanitaria integrativa e della non autosufficienza.

Stato patrimoniale

Note allo stato patrimoniale

Attivo

Ragione sociale	Sede	% di possesso quota socio fondatore	Valore di carico 31/12/2019	Utile (perdita) nel 2019	Corrispondente frazione patrimonio netto
Manager Solution s.r.l.	RM	100	7.345.625	648.314	9.319.990
IWS s.p.a.	RM	40	100.000	8.892	103.557
TOTALE			7.445.625	657.206	9.423.547

C Attivo circolante

Il valore, composto da crediti e disponibilità liquide, include i crediti verso:

€ 259	€ 1.211	€ 76.794	€ 209.374
Federmanager Academy	Assidai	Praesidium Per recupero importi spesa anticipati da Federmanager	Manager Solutions per recupero costo lavoro dipendente distaccato
€ 10.291	€ 3.112	€ 7.900	
Crediti v/diversi per anticipazioni canoni leasing	Spese anticipate a dipendenti	Depositi cauzionali per affitto foresteria e acconti anticipati	

La voce più ampia è relativa ai depositi bancari di € 1.720.304 in quanto, al fine di poter erogare il previsto contributo Straordinario ed Ordinario al territorio, si è proceduto, prima della fine dell'esercizio, all'incasso dei crediti verso Assidai per circa:

€ 1.100.000

D Ratei e risconti

I ratei e i risconti attivi riguardano in particolare spese anticipate per polizze assicurative per Responsabilità civile 1° semestre 2020. Non sussistono, al 31.12.2019, ratei o risconti aventi durata superiore a cinque anni.

Note allo stato patrimoniale

Passivo

A Patrimonio netto

La variazione intervenuta nell'esercizio è relativa all'attribuzione del risultato di esercizio 2018.

B Fondo per rischi e oneri

Il saldo dei Fondi rischi ed oneri riguarda il Fondo incentivo esodo personale che nel 2019 non ha registrato alcuna movimentazione (€ 12.380) mentre il Fondo rischi svalutazioni patrimoniali (€ 25.000), è stato proventizzato nei ricavi vari.

Stato patrimoniale

Note allo stato patrimoniale

Passivo

C Trattamento fine rapporto

Sostanzialmente in linea con anno precedente.

D Debiti

In diminuzione rispetto al 2018 e sono costituiti da: debiti verso fornitori per gli acquisti di beni e servizi e per fatture da ricevere; debiti tributari, debiti verso istituti di previdenza e sicurezza sociale, debiti verso imprese controllanti e collegate, altri debiti (la voce include debiti verso il territorio relativi all'attività tipica per € 441.646 e diversi per €. 73.162), fondo ferie non godute e debiti vari.

	Saldo al 31/12/2019	Saldo al 31/12/2018	Variazioni
Debiti verso altri finanziatori	115	0	115
Debiti verso fornitori	79.464	95.830	-16.366
Debiti tributari	72.007	149.575	-77.568
Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	61.811	52.037	9.774
Debiti verso imprese controllate/collegate	8.665	-	8.665
Altri debiti	514.808	608.148	-93.340
TOTALE	736.870	905.590	-168.720

D6 Debiti verso i fornitori

La voce include:

€ 25.625

Debiti verso i fornitori per gli acquisti di **beni** e **servizi**

€ 53.839

Fatture da ricevere**D7 Debiti tributari**

I debiti tributari sono sostanzialmente rappresentati da ritenute operate al personale dipendente e ai collaboratori interamente versati a gennaio 2020 e da debiti v/irap.

D8 Debiti verso istituti di previdenza e sicurezza sociale

Sono principalmente relativi ai contributi previdenziali di competenza del mese di dicembre interamente versati a gennaio 2020.

D11 Debiti verso controllate e collegate

Sono relativi a debiti verso la **Controllata Manager Solutions** per saldo spese condominiali 2019 Sono relativi a debiti verso la **Controllata Manager Solutions** per saldo spese condominiali 2019

D12 Altri debiti

La voce include debiti verso il Territorio relativi all'attività tipica per € **441.646** e diversi per € **73.162** riassunti nelle seguenti voci più significative:

€ 30.210

Fondo ferie non godute

€ 42.952

Debiti vari

Stato patrimoniale

Note allo stato patrimoniale

Passivo

Garanzie rilasciate

€ 4.900.000

La garanzia fidejussoria, non fruttifera prestata a favore della Società Manager Solutions Srl - interamente controllata - intestataria del mutuo acceso presso la Banca Prossima (ora Intesa San Paolo) per pari importo con scadenza nel gennaio 2028.

€ 130.000

A favore di **Federmanager Academy Srl** - interamente controllata - per garanzia su eventuale scoperto bancario;

€ 172.477

Quale garanzia fidejussoria con **Elba Assicurazioni di Genova** con scadenza 31/8/2020 a favore di **Vises Onlus** per la realizzazione del **Progetto Silver Workers**.

Conto economico

Proventi

	2019	2018
1 PROVENTI RICAVI DA ATTIVITÀ TIPICHE	4.887.337	4.687.656
1.3) Da soci e associati	3.123.149	3.052.163
1.5) Altri proventi e ricavi	1.764.188	1.635.493
4 PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI	37	69
4.1) Da rapporti bancari	37	69
TOTALE PROVENTI	4.887.374	4.687.725

Le risorse messe a disposizione da **Federmanager** per il finanziamento delle attività svolte su base nazionale provengono anzitutto dalle quote associative. Tali quote, differenziate fra dirigenti in servizio ed in pensione, sono trasferite dalle Associazioni territoriali a **Federmanager** nella misura del **33% dell'importo stabilito**, ogni anno, dal Consiglio nazionale. Altri proventi e ricavi derivano in gran parte dalle attività svolte unitariamente con **Confapi** nell'ambito degli osservatori bilaterali e da un contributo di **Assidai** per far fronte ai contributi associativi non assolti dai dirigenti aderenti ad **Assidai** in forma collettiva, e non aderenti a **Federmanager**.

Conto economico

Oneri

	2019	2018
1 ONERI DA ATTIVITÀ TIPICA	4.224.992	4.169.369
1.1) Acquisti di beni	19.779	17.142
1.2) Servizi	199.295	252.846
1.3) Godimenti beni di terzi	463.847	426.766
1.4) Personale e Organi statutari	1.196.117	1.150.768
1.5) Ammortamenti	138.618	150.678
1.6) Oneri diversi di gestione	2.207.336	2.171.169
2 ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI	101.163	228.276
2.1) Attività ordinaria di promozione	101.163	228.276
3 ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE	494.100	226.920
3.1) Servizi	494.100	226.920
4 ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	8.510	6.086
4.1) Su rapporti bancari	8.510	6.086
5 RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	0	5.000
5.1) Svalutazioni di partecipazioni	0	5.000
TOTALE ONERI	4.828.765	4.635.651
AVANZO DI GESTIONE	58.609	52.074
TOTALE	4.887.374	4.687.725

Impiego delle risorse

1 Oneri da attività tipica

1.1 Acquisti di beni

Sono principalmente relativi agli oneri sostenuti per gli acquisti di materiale amministrativo (toner, cancelleria, abbonamenti, ecc.).

1.2 Servizi

Gli oneri per servizi sono rappresentati dalle seguenti voci di spesa:

VOCE DI SPESA	Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
Servizi e consulenze fiscali e Amministrative	10.865	10.189	676
Consulenze legali	5.719	59.874	-54.155
Spese postali	6.337	8.978	-2.641
Servizi di manutenzione	204	408	-204
Altri servizi	176.170	173.397	2.773
TOTALE SERVIZI	199.295	252.846	-53.551

L'importo a consuntivo per le voci di spesa in oggetto risulta in diminuzione, rispetto al 2018, per € 53.551 soprattutto per la variazione legata alle consulenze inerenti la produzione e pubblicazione del Bilancio di mandato svolta lo scorso anno.

1.3 Godimento beni di terzi

Tali oneri sono rappresentati dai canoni di locazione della sede sociale di competenza dell'esercizio, dai relativi canoni condominiali, canoni di locazione di una foresteria e affitto sale eventi.

Impiego delle risorse

1.4 Personale e organi statutari

Si riporta nel seguito il dettaglio della voce accorpata e riclassificata:

VOCE DI SPESA	Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
Retribuzioni	755.282	707.654	47.628
Oneri sociali	203.765	182.100	21.665
Tfr	49.853	45.430	4.423
Assicurazioni	71.238	71.174	64
Altro	115.979	144.410	-28.431
TOTALE PERSONALE	1.196.117	1.150.768	45.349

La voce **Retribuzioni** è comprensiva di: salari e stipendi, compenso vicepresidente e Giunta e co. co. co.

La voce **Oneri sociali** è comprensiva di: contributi Inps, contributi su compensi cariche sociali, Altri contributi (*Inail, Fasi, Cometa, Previndai*).

La voce **Altro**, comprende *Irap* dipendenti incremento consistenza fondo ferie non godute, polizze infortuni, assistenza sanitaria e varie.

1.5 Ammortamenti

La voce è interamente relativa agli ammortamenti del periodo.

1.6 Oneri diversi di gestione

VOCE DI SPESA	Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
Spese viaggio	202.200	151.085	51.115
Vitto e alloggio	35.016	27.900	7.116
Editoria e stampa	1.366	8.340	-6.974
Organizzazione e convegni	6.796	23.989	-17.193
Altri contributi Onlus e Commissioni europee	63.668	69.327	-5.659
Contributi Cida	400.932	399.749	1.183
Contributo straordinario e erogazioni liberali	1.436.826	1.435.006	1.820
Sopravvenienze passive	11.747	13.611	-1.864
Varie	48.786	42.162	6.624
TOTALE ONERI DIVERSI DI GESTIONE	2.207.336	2.171.169	36.167

Impiego delle risorse

La voce, pari a € 2.207.336, include tutti gli oneri sostenuti per l'attività tipica di **Federmanager**, svolta sia al proprio interno che tramite la partecipazione attiva dei delegati/associati sul territorio. Nell'esercizio è stata deliberata dalla Federazione una erogazione liberale di € 1.185.545, che è stata ripartita tra le Associazioni territoriali a titolo di riconoscimento per le attività e risultati generati sul territorio e la cui suddivisione è stata definita secondo criteri di misurabilità e di equa ripartizione deliberati in sede di Consiglio nazionale. Sono comprese altresì erogazioni liberali al territorio per iniziative locali e progetti per € 61.581 ed al contributo stabilito forfettariamente a favore dei territori per il sostenimento delle spese anticipate di attività istituzionale € 189.700. Seguono i seguenti oneri:

Contributi Cida	€ 400.932
Spese di viaggio	€ 202.200
Vitto e alloggio	€ 35.016
Contributi a Onlus Vises	€ 59.118
Commissioni europee	€ 4.550
Sopravvenienze passive	€ 11.747
Servizi organizzativi eventi e convegni	€ 6.796
Servizi giornalieristici/docenze	€ 1.366
Computo restante	€ 48.786
1) Spese relative a telefonia	€ 11.737
2) Canoni e leasing auto	€ 15.030
3) Varie voci di spesa	€ 22.019

2 Oneri promozionali

Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
101.163	228.276	-127.113
101.163	228.276	-127.113

2.1 Attività di ordinaria promozione

La voce include le **spese di rappresentanza** € 75.039 e le spese promozionali sostenute per iniziative di **pubblicità**, di **immagine**, di **stampa** e di **consulenza editoriale** € 26.124.

3 Oneri da attività accessorie

VOCE DI SPESA	Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
Servizi	494.100	226.920	267.180
TOTALE ONERI ATTIVITÀ ACCESSORIE	494.100	226.920	267.180

3.1 Servizi

La voce comprende spese sostenute per affidamento progetti relativi a **ricerche**, **studi di settore** e **immagine** per € 322.812 e per il **service amministrativo - fiscale - legale** per € 171.288.

Impiego delle risorse

4 Oneri finanziari e patrimoniali

Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
8.510	6.086	2.424
8.510	6.086	2.424

Sono relativi alle spese per commissioni sui depositi bancari e postali in essere, e commissioni su carte di credito e per interessi su 3° e ultima rata imposta sostitutiva su rivalutazione partecipazione **Praesidium**.

5 Rettifiche di valore di attività finanziarie

Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
-	5.000	-5.000
-	5.000	-5.000

Nell'anno non si sono registrate svalutazioni di attività finanziarie.

Avanzo di gestione

Saldo al 31/12/19	Saldo al 31/12/18	Variazioni
58.609	52.074	6.535
58.609	52.074	6.535

Rileva il **risultato di gestione** dell'anno 2019.



8. UN SISTEMA PENSATO PER I MANAGER

I Chi **siamo**

II **Storia**

III **Valori**

IV **Servizi**

V **Governance e organizzazione**

VI Enti del **sistema**

Chi siamo

 **FEDERMANAGER**

OLTRE
70 ANNI
DI STORIA

55 **SEDI**
SUL TERRITORIO

180 mila
DIRIGENTI, QUADRI
E ALTE PROFESSIONALITÀ

DAL **1945** PROTAGONISTI DEL **DOMANI**

Storia di Federmanager

DAL 1945 AL 2005

1945

Nasce l'Associazione nazionale dirigenti di aziende industriali.



anni '60

Le strutture Cida e Fndai vengono suddivise, prende così vita il modello organizzativo della Federazione giunto fino a noi. Nasce il Fipdi - Fondo di Previdenza Integrativo, su intesa quadrilaterale con Confindustria, Intersind e Asap.



anni '80

Inizia il processo per la costituzione di due fondi per la gestione della previdenza integrativa a capitalizzazione. Nel 1990 nascono così Previndai e Previndapi. Viene costituita Assidai. Nasce il Gruppo Giovani dirigenti.



anni 2000

Nasce Praesidium, società di brokeraggio assicurativo incaricata di individuare e proporre servizi mirati alle esigenze della categoria. Nasce il Gruppo Minerva.



anni '50

La Federazione consolida il proprio ruolo di rappresentanza anche attraverso lo sviluppo di un'autonomia previdenziale ed assistenziale di categoria grazie alle intese contrattuali sottoscritte con Confindustria.



anni '70

Il 4 aprile 1975 viene siglato il Contratto collettivo nazionale di lavoro che ha ispirato le politiche sindacali della Federazione per tutti gli anni '80. Nel 1978 la Federazione costituisce, in forma unilaterale, il Fasi - Fondo assistenza sanitaria integrativa.



anni '90

Fndai diventa Federmanager in rappresentanza di tutte le figure manageriali. Nasce Fondirigenti, ente bilaterale per la formazione continua, costituito da Federmanager e Confindustria.



DAL 2015 AL 2019

2015**70 anni di Federmanager**

Il Congresso, tenutosi a maggio 2015, rinnova la leadership della Federazione con l'elezione di Stefano Cuzzilla come presidente di Federmanager, Eros Andronaco, vice presidente e Marina Cima, tesoriere.

2017

Federmanager e Confindustria costituiscono 4.Manager con l'intento di sviluppare la managerialità, l'imprenditorialità e la cultura d'impresa. Federmanager e Confapi costituiscono il Fondo Pmi welfare manager, per assicurare agli iscritti, involontariamente disoccupati, prestazioni di sostegno al reddito e politiche attive.

2019

Federmanager, Confindustria e Fasi danno vita a lws spa (Industria welfare e salute), la società di servizi, consulenza, gestione e promozione nell'ambito del welfare integrativo complementare, sostitutivo o assicurativo. Vengono siglati i Ccnl con Confindustria, Confapi e Confservizi: un quadro di regole più adeguato alla figura del manager caratterizza tutti i rinnovi.

2016

Dopo l'istituzione della commissione Sanità, vengono costituite 5 Commissioni: Energia, Siderurgia, Infrastrutture, Trasporti e logistica, Industria 4.0, Chimica farmaceutica, per consentire a Federmanager di esprimere valutazioni e proposte sulle tematiche inerenti.

2018

La Federazione porta a compimento la fase di riorganizzazione del gruppo iniziata a fine 2016. Si consolida un sistema composto di enti e società profondamente rinnovato nella governance e solido dal punto di vista finanziario.

Valori



Servizi



CONTRATTI COLLETTIVI

Offriamo un modello di relazioni industriali fondato sul dialogo e sulla collaborazione, anche a livello aziendale e territoriale



CULTURA DI IMPRESA E MANAGERIALE

Promuoviamo politiche attive del lavoro orientate alla prevenzione e alla crescita competitiva



WELFARE

Ci impegniamo a garantire un sistema di welfare che accompagni nella carriera e nella vita privata



TEMPORARY MANAGEMENT

Mettiamo a disposizione delle aziende un'efficace alternativa ai consueti canali di recruiting

Servizi



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Pensiamo al futuro attraverso i fondi di previdenza complementare



CONSULENZA E ASSISTENZA

Offriamo consulenza di carattere contrattuale, previdenziale, legale e fiscale



CONSULENZA E ASSISTENZA IN LINGUA INGLESE

A disposizione dei manager stranieri un servizio di consulenza legale, contrattuale e sindacale sulla disciplina del rapporto di lavoro manageriale in Italia



CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

Offriamo percorsi di riorientamento per la carriera professionale



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Tuteliamo la salute dei manager e delle loro famiglie



FORMAZIONE

Percorsi formativi e di orientamento di elevato contenuto manageriale per favorire l'occupabilità



TUTELE ASSICURATIVE

Mettiamo a disposizione soluzioni di welfare individuali e aziendali a copertura dei rischi personali e professionali



GRUPPI E NETWORK

Iniziative per favorire la creazione di network utili e influenti

Governance

ASSOCIAZIONI TERRITORIALI E UNIONI REGIONALI

COORDINAMENTO NAZIONALE GIOVANI

27 DELEGATI
6 costituiscono l'esecutivo

CONSIGLIO NAZIONALE

57 CONSIGLIERI DESIGNATI DALLE UNIONI REGIONALI

3 COMPONENTI DI DIRITTO (presidente, vice presidente, tesoriere)

CONGRESSO

127 CONSIGLIERI DESIGNATI DALLE UNIONI REGIONALI

3 COMPONENTI DI DIRITTO (presidente, vice presidente, tesoriere)

Partecipano al consiglio, i presidenti delle associazioni che non hanno rappresentati tra i consiglieri

COMMISSIONE LAVORO E WELFARE

6 COMPONENTI il coordinatore assume anche la carica di capo della delegazione, 5 componenti di cui 1 eletto dal comitato nazionale di coordinamento dei gruppi pensionati e 1 eletto dal coordinamento nazionale giovani.

DELEGAZIONE FEDERALE

6 COMPONENTI Capo Delegazione è anche coordinatore della commissione lavoro e welfare.

COORDINAMENTO GRUPPI FEDERALI

6 COMPONENTI compreso il presidente

GIUNTA ESECUTIVA

11 MEMBRI 6 in servizio, 5 in pensione



PRESIDENTE
VICE PRESIDENTE
TESORIERE

COLLEGIO NAZIONALE DEI PROBIVIRI

5 MEMBRI EFFETTIVI

5 MEMBRI SUPPLENTI

COLLEGIO NAZIONALE DEI REVISORI DEI CONTI

REVISORI EFFETTIVI **3**

REVISORI SUPPLENTI **5**

Organizzazione

Per lo svolgimento delle attività, ci siamo dotati di una struttura costituita da collaboratori diretti, le cui competenze sono diversificate e adeguate a soddisfare le esigenze delle diverse funzioni: **Relazioni sindacali, Relazioni industriali e istituzionali, Comunicazione e relazioni esterne, Organizzazione, immagine e sviluppo, Servizi amministrativi.**

Il personale **Federmanager** è inquadrato nel **Contratto collettivo nazionale** per i lavoratori dell'industria metalmeccanica. I dirigenti risultano inquadrati nel Contratto nazionale di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto con **Confindustria**.

La crescita professionale e i risultati conseguiti sono considerati nelle politiche retributive, insieme alle competenze trasversali quali autonomia, rapporti interpersonali, creatività, *problem solving*. In materia di sicurezza e salute sul lavoro nonché sul tema della *privacy* **Federmanager** ha adottato le necessarie misure di prevenzione in relazione alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro ed ha svolto le attività previste in conformità con il regolamento europeo per la protezione dei dati personali (Gdpr), investendo nel miglioramento continuo.



Enti del sistema


FEDERMANAGER

CONFINDUSTRIA

Previdai

Fondo pensione con circa 82 mila iscritti, contribuzione annua 870 milioni di euro, patrimonio gestito 12,6 miliardi di euro. Alcune specificità: flessibilità rispetto a bisogni previdenziali e propensioni individuali, gestione multicomparto e possibilità di frazionare contribuzione e capitale su più comparti, possibilità di iscrizione dei familiari a carico.

www.previdai.it



HIGHLIGHTS

1

Completamento politica di investimento con oltre 200 milioni di euro collocati nei Fia (Fondi di investimento alternativi), ovvero nella sfera della cosiddetta "economia reale", in parte italiana, quale metodo di diversificazione e ottimizzazione dei comparti finanziari: un messaggio strategico nei confronti degli iscritti e del mondo della previdenza complementare.

2

Potenziamento dell'area riservata, un plus per gli iscritti con una navigazione intuitiva e lineare. Accesso alla situazione anagrafica, contributiva, di portafoglio, verifica delle opportunità di liquidazione o di anticipazione, del carico fiscale e pianificazione della possibile rendita pensionistica futura.

3

Aggiornamento della struttura organizzativa e rafforzamento delle strutture di controllo, "Gestione Rischi", "Revisione interna" e "Compliance", in linea con le disposizioni europee, per individuare e monitorare i rischi del Fondo, definendo ruoli e responsabilità delle strutture coinvolte e mantenendo efficiente il sistema dei controlli interni.



Fondo di assistenza sanitaria integrativa con circa 300 mila assistiti. Più di 2.500 strutture in convenzione diretta. Alcune specificità: solidarietà intergenerazionale, mutualità, non selezione del rischio, reversibilità, assistenza nucleo familiare, rimborso spese sostenute anche all'estero, prevenzione sanitaria in forma diretta, assistenza per la non autosufficienza.

www.fasi.it



HIGHLIGHTS

1

Modifica delle norme statutarie relative all' iscrizione di aziende e dirigenti, per migliorare la sostenibilità di medio lungo periodo e a garanzia del rispetto del principio della solidarietà intergenerazionale.

2

Novità nel "nomenclatore tariffario": rimborso 100% dei ticket sanitari per procreazione medicalmente assistita e per vaccini pediatrici, introduzione della branca di biologia molecolare e del pacchetto cataratta.

3

Nascita di Iws Spa, società creata da Confindustria, Federmanager e Fasi, che si propone al mercato del welfare integrativo con nuove soluzioni che garantiscono servizi di qualità, affidabilità e innovazione.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER



CONFINDUSTRIA



Società di servizi, consulenza, gestione e promozione nell'ambito del welfare integrativo complementare, sostitutivo o assicurativo.

www.industriawelfaresalute.it



HIGHLIGHTS

1

Realizzazione di una proposta sanitaria unica con ampliamento del livello di copertura e semplificazione nell'invio della richiesta di rimborso mediante un portale innovativo dedicato.

2

Teseo, una piattaforma operativa finalizzata alla gestione della rete di strutture sanitarie e all'erogazione di servizi liquidativi e di gestione della documentazione. La piattaforma può essere gestita e modificata in relazione alle diverse esigenze di ciascun Ente/Fondo.

3

Un **portale** innovativo dedicato alle strutture sanitarie convenzionate, con accesso a procedure amministrative semplificate tramite una piattaforma disponibile h24 e gestione, in autonomia, della propria scheda struttura.



Fondirigenti è il più grande Fondo interprofessionale per la formazione manageriale in Italia: conta 14 mila imprese aderenti e 80 mila dirigenti. Offre un sistema integrato per la formazione, la ricerca e la diffusione della cultura manageriale.

www.fondirigenti.it



HIGHLIGHTS

1

Iniziative strategiche: progetti di analisi, modellizzazione e sperimentazione sui temi dell'innovazione e della sostenibilità. 2,1 milioni di euro per 15 iniziative, svolte sul territorio nazionale in collaborazione con Confindustria e Federmanager, 1.300 partecipanti tra imprese e manager.

2

Impact report: gli impatti delle iniziative strategiche e le competenze manageriali per la competitività delle imprese; 1 euro investito da Fondirigenti genera 9 euro di domanda di formazione manageriale.

3

Progetto D20Leader: un percorso formativo unico, con didattica residenziale, visit tour e stage in azienda, sui temi dell'innovazione e della sostenibilità che ha preparato 100 giovani meritevoli a diventare i leader del futuro.

Enti del sistema


FEDERMANAGER

CONFINDUSTRIA

4.MANAGER

Associazione per la cultura d'impresa e la managerialità che ha lo scopo di realizzare iniziative ad alto valore aggiunto per la ripresa del Paese. Promuove politiche attive del lavoro con progetti mirati e finalizzati alla maggiore diffusione di competenze manageriali.

www.4manager.org



HIGHLIGHTS

1

Avviate le iniziative di **politiche attive** previste dal Ccnl dirigenti industria del 30 luglio 2019.

2

Realizzati progetti nazionali e territoriali per sviluppare una **nuova cultura di impresa** e manageriale. Attivata la **collaborazione con le istituzioni** europee, nazionali e regionali per favorire la managerialità nelle imprese.

3

Attraverso l'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali, sono stati **elaborati studi e ricerche** per individuare strategie e azioni di politiche attive. A ottobre 2019 è stato presentato il **secondo Rapporto "Capitale manageriale e strumenti per lo sviluppo"**.

 FEDERMANAGER

CONFAPI



Fondo pensione di previdenza complementare per dirigenti e quadri superiori delle Pmi con gestione mono comparto di tipo assicurativo, con circa 350 milioni di riserve matematiche, 25 milioni di contribuzione annua, oltre 4 mila iscritti e un rendimento medio negli ultimi tre anni del 2,90%.

www.previndapi.it



HIGHLIGHTS

1

Ottenuta nel 2019 una **redditività del 2,69%** per i propri iscritti con **risorse** accantonate per oltre **337 milioni** di euro, il trend delle iscrizioni continua a crescere nonostante la crisi economica.

2

È **socio di Mefop**, la società creata dal ministero dell'Economia per favorire lo sviluppo della previdenza complementare, e partecipa attivamente ai gruppi di lavoro istituiti dall'ente per la promozione del settore previdenziale in Italia.

3

In vista dei nuovi adempimenti della Direttiva Ue lorp 2, è stato **rafforzato il sistema di governance** nelle diverse fasi di attività per continuare a garantire trasparenza ed efficacia sui servizi che vengono forniti agli iscritti.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER

 CONFAPI


Fondo di assistenza e solidarietà che garantisce tutele assicurative in caso di morte, invalidità permanenti da malattia e infortuni, professionali ed extra professionali e copertura responsabilità civile e penale. Il Fondo inoltre offre piani di assistenza sanitaria integrativa ai manager delle Pmi, estesi anche al loro nucleo familiare.

www.fasdapi.it



HIGHLIGHTS

1

In occasione del rinnovo del contratto di lavoro dei manager Pmi è stato **rafforzato il piano di comunicazione e sviluppo** in particolare attraverso i canali social e con la partecipazione a numerosi eventi sul territorio.

2

Introduzione della nuova figura aziendale, definita "Professional", a cui sono garantite le coperture assicurative relative all'assistenza sanitaria integrativa e all'invalidità permanente da malattia professionale ed infortuni.

3

Con il rinnovo del Ccnl per i manager delle Pmi sono stati **elevati i massimali di indennizzo** delle tutele assicurative caso morte e invalidità permanente. Migliorata la sinergia con i broker assicurativi per una maggior celerità nella liquidazione delle pratiche di sinistri.



Fondo mutualistico che eroga sostegno al reddito a dirigenti e quadri superiori involontariamente disoccupati, fornendo loro strumenti di politiche attive: assessment, bilancio di competenze e servizi di certificazione delle professionalità, con coperture totali del costo.

www.pmiwfm.it



HIGHLIGHTS

1

Con il rinnovo del contratto di lavoro per i manager delle Pmi, il Fondo ha **elevato il contributo del sostegno al reddito ai manager involontariamente disoccupati**, favorendo il loro reinserimento nel ciclo produttivo attraverso forme di assessment e bilancio delle competenze.

2

Sono stati finanziati i **corsi di certificazione professionale** per i manager in tema di innovazione, export e reti d'impresa.

3

Proseguono le **azioni di proselitismo** che vengono portate avanti su tutto il territorio per poter meglio radicare la conoscenza dei servizi offerti dal Fondo.

Enti del sistema


FEDERMANAGER
CONFAPI

**FONDO
DIRIGENTI
PMI** Finanziamo
la formazione

Fondo interprofessionale per la formazione continua. Finanzia azioni di formazione per sviluppare, potenziare e innovare le competenze di dirigenti e quadri superiori delle Pmi.

www.fondodirigentipmi.it



HIGHLIGHTS

1

Pubblicazione dell'Avviso 1/2019 a supporto delle Pmi con incremento delle risorse stanziare: 33 piani approvati per un totale di 914 ore in Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Lazio. Focus su innovazione di prodotto/processo, con particolare riferimento alla figura dell'energy manager.

2

Ampliamento delle aree di intervento della formazione finanziata con l'introduzione dei **Piani speciali** con particolare attenzione alle tematiche legate a Green economy, Economia circolare e Blue economy.

3

Approvazione del bilancio e relativo rendiconto finanziario per l'esercizio 2019 a conclusione del mandato triennale.



Fondazione nata per studiare, proporre e realizzare percorsi formativi di sviluppo professionale per dirigenti, quadri e imprenditori delle Pmi.

www.fondazioneidi.it



HIGHLIGHTS

1

Un'offerta formativa sempre più orientata alla managerializzazione delle imprese con nuovi filoni tematici diversificati e profilati sulle esigenze delle Pmi con l'obiettivo di trasferire ai manager strumenti utili per comprendere le dimensioni della quarta rivoluzione industriale e coglierne le opportunità con progetti di innovazione permanente (**Innovation Project Management**).

2

Partner strategico per enti di ricerca, associazioni e poli tecnologici per la progettazione e realizzazione di corsi di formazione e progetti pilota sul territorio: percorso formativo ad hoc nel "Progetto Mentor, una guida dall'idea all'impresa" con Federmanager Toscana e iniziative formative rivolte a giovani laureati e aspiranti imprenditori con l'associazione culturale Eraclito 2000.

3

Progettazione e realizzazione del nuovo sito web per consentire una migliore navigazione, integrazione del portale con un'area riservata per la digitalizzazione documentale degli adempimenti contrattualmente previsti per dirigenti e quadri superiori delle Pmi e l'accesso a tutte le attività formative su Milano e sul territorio.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Fondo di assistenza sanitaria integrativa non profit con più di 120 mila assistiti. Oltre 1.500 aziende hanno scelto di sottoscrivere un Piano Sanitario Assidai. Alcune specificità: nessun limite di età per iscriversi, nessuna possibilità di recesso unilaterale, estensione della copertura ai figli non facenti più parte del nucleo familiare, tutele in caso di non autosufficienza, in caso di morte, invalidità permanenti da malattia e infortuni, professionali ed extra professionali.

www.assidai.it

HIGHLIGHTS

1

Presentazione sul mercato della **proposta sanitaria unica Fasi – Assidai**: una grande opportunità per le aziende industriali che garantisce ai dirigenti in servizio un'assistenza sanitaria completa con un incremento economico quasi totale delle prestazioni previste dal "nomenclatore tariffario" Fasi, un network unico di strutture sanitarie convenzionate e una pratica di rimborso unica.

2

Nuova **campagna di prevenzione "Healthy Manager"** contro il rischio melanoma: presso le strutture sanitarie aderenti all'iniziativa è stato possibile effettuare, gratuitamente, visita dermatologica e mappatura completa dei nei. Le adesioni sono aumentate del 25% rispetto alla campagna contro il rischio ictus del 2018.

3

Restyling dell'area riservata dedicata alle aziende e possibilità di accesso da qualsiasi dispositivo mobile oltre che da computer.
Ampliata la rete di strutture e professionisti convenzionati su tutto il territorio italiano per consentire sempre più agli iscritti di usufruire delle prestazioni in regime di convenzionamento diretto.



Tra le prime 25 aziende nel mercato del brokeraggio italiano e tra i più importanti player nel settore della sanità integrativa aziendale, Praesidium SpA promuove i servizi di welfare aziendale e i programmi assicurativi per i manager e le loro famiglie. Offre consulenza professionale personalizzata e soluzioni adeguate per tutelare il percorso di vita dei manager.

www.praesidiumspa.it



HIGHLIGHTS

1

Nuova governance che grazie alla sinergia con il sistema Federmanager è orientata a cogliere maggiormente le opportunità del rinnovo del Ccnl per i manager offerte dal mercato, anche attraverso la valorizzazione del know how in tema di tutele assicurative **acquisito in 15 anni di attività**.

2

Riposizionamento del modello organizzativo societario. Investimento sulla **formazione consulenziale** alle aziende. Valorizzazione e potenziamento della **rete dei Welfare manager** con ottimizzazione di strumenti e modelli operativi. **Digitalizzazione** dei processi e dei flussi aziendali.

3

Sviluppo sul mercato di riferimento di un **progetto unico di assistenza sanitaria Fasi e Assidai**, anche grazie al commitment di **lws**, con affidamento alla rete dei Welfare manager Praesidium dello sviluppo e della veicolazione alle aziende del progetto.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER



VISES ONG
ONLUS
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO
ECONOMICO E SOCIALE

Onlus di riferimento che esprime e valorizza l'impegno sociale dei manager promuovendo una cultura manageriale partecipe e responsabile del benessere della società civile. Attivando il patrimonio di conoscenze ed esperienze dei propri manager volontari, realizza percorsi di sviluppo delle competenze personali e professionali di giovani, donne e manager inoccupati.

www.vises.it

HIGHLIGHTS

1

Avviato **Pathway2Action**, il percorso che permette ai manager inoccupati di sviluppare competenze di autoimprenditorialità per avviare nuove iniziative professionali e reinserirsi nel mercato del lavoro.

2

L'incontro annuale in Luiss ha affrontato il tema "**Il valore etico e strategico della conoscenza**", evidenziandone il ruolo centrale per la crescita e l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani.

3

Manager in azione nel sociale è la formazione al volontariato Vises, dedicata ai manager che si impegnano nei percorsi per l'orientamento e lo sviluppo delle competenze dei giovani.

FEDERMANAGER ACADEMY

Management school che contribuisce allo sviluppo della cultura manageriale attraverso innovazione, efficacia e concretezza delle proprie proposte. Offre alta formazione distintiva e mirata a soddisfare le esigenze di manager e professionisti di impresa con diversi livelli di approfondimento, interazione ed esperienza.

www.federmanageracademy.it



HIGHLIGHTS

1

Secondo *Study tour* in Cina, con 26 manager e imprenditori, tappe a Pechino, Shanghai, Chong Qing e Hangzhou. Sul territorio nazionale eventi a Firenze, Siena e Livorno, giornate a Bari, Brindisi e Taranto, convegno Confapi e giornate di docenze offerte alla Learning week di Arcelor Mittal.

2

Rinnovato l'impegno a formare i manager nei **percorsi di certificazione**, con un primo ciclo di giornate dedicato a un quinto profilo, il **manager della sostenibilità**. In totale 30 giornate formative al Centro-Nord, con 229 manager coinvolti.

3

Progetto Fondirigenti su **Age management**, con oltre 100 manager e 30 aziende coinvolti. Approvazione di 39 piani formativi aziendali Fondirigenti. Ampliata l'offerta formativa sulla piattaforma di e-learning.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER

 CDi MANAGER
TEMPORARY MANAGEMENT

È la società di scopo di Federmanager per le politiche attive del lavoro ed è specializzata nel temporary management e nella ricerca e selezione di figure direzionali. Si rivolge alle Pmi interessate ad impiegare la managerialità per incrementare l'efficienza della propria organizzazione e ad avviare processi di sviluppo, sostenibilità, innovazione e internazionalizzazione.

www.cdimanager.it

HIGHLIGHTS

1

Progetti Fit 4 the future per fornire managerialità alle Pmi (6 di Verona e 6 della Sardegna). Il notevole successo del progetto ha permesso la prosecuzione delle attività oltre l'orizzonte di quelle finanziate da 4.Manager.

2

Integrazione dei **pacchetti di offerta di CDigital** per la **digitalizzazione** delle Pmi con soluzioni per la **sostenibilità**, la **finanza** e gli **analytics**, e creazione della **community** e del **blog** degli Innovation manager certificati.

3

Definizione delle proposte di due progetti strategici Federmanager - Confindustria rivolti alle Pmi per sostenere, con interventi concreti ed efficaci di **politiche attive**, i benefici della cooperazione **imprenditore-manager**.



Società consortile costituita da Fasi, Fipdai e Previndai, realizza sistemi informatici anche per Federmanager.

www.selda.it



HIGHLIGHTS

1

Sviluppo della **piattaforma di comunicazione**, uno strumento fondamentale per la diffusione del brand Federmanager. La piattaforma raccoglie non solo brand manual e template, ma anche utility per la generazione di elementi coordinati.

2

Funnel di iscrizione online, un marketing associativo più efficace grazie all'utilizzo di strategie digitali di ultima generazione. Un nuovo processo di iscrizione completamente riprogettato per essere più semplice ed efficace.

3

Governance 2020, un progetto portato avanti con l'obiettivo di rendere la vision di Federmanager coerente con l'esigenza di ripresa economica del Paese e di consentire lo sviluppo associativo verso professionalità di sempre più alto profilo.

Enti del sistema

 FEDERMANAGER



Società con socio unico che offre soluzioni e servizi per il sistema Federmanager e per gli associati.



HIGHLIGHTS

1

Completata l'**acquisizione del 100% delle quote di CDI Manager Srl**. Inoltre, la società ha portato il suo pacchetto azionario di **Praesidium Spa al 90%**, rilevando il 50% precedentemente detenuto da Aon Spa.

2

Ultimato il progetto "**Mind: un outlook sul futuro**" lanciato nel 2018, con l'attivazione dei progetti "Melanie", "Governance 2020" e "Welfare: la sostenibilità del sistema previdenziale".

3

Proseguita la **ristrutturazione straordinaria della sede di Roma**, avviata nel 2016, con un ulteriore investimento in favore dell'efficienza energetica di tutti gli uffici.



Indirizzo: Via Ravenna, 14 - 00161 - Roma
e-mail: federmanager@federmanager.it
tel: 06 440701

Presidente: Stefano Cuzzilla

Vice presidente: Eros Andronaco

Tesoriere: Anita Marina Cima

Direttore generale: Mario Cardoni

Il **bilancio sociale 2019** di **Federmanager** è stato realizzato da:

Dina Galano (*responsabile del progetto*),
Assunta Passarelli (*coordinamento editoriale*),
Alessandra Ceccarelli, Paolo Cucinotta, Paolo Paniconi, Luca Piciocchi.

Si ringraziano gli Enti e le Società del sistema **Federmanager** per la loro collaborazione.

Realizzazione tecnica, grafica e impaginazione: Selda s.c.a.r.l.

Tipografia: Artigrafiche Boccia Spa

Finito di stampare: dicembre 2020

Il bilancio sociale 2019 è consultabile anche sul sito **www.federmanager.it**



www.federmanager.it