

BILANCIO SOCIALE

2022

BILANCIO SOCIALE

2022

Indice

Nota metodologica 07

— Capitolo 1 08

I nostri valori
a cura del Presidente

— Capitolo 2 22

I nostri progetti
a cura del Direttore generale

— Capitolo 3 130

I nostri numeri
a cura del Tesoriere

— Capitolo 4 138

Il nostro ecosistema
a cura della Presidente Fondazione VISES ETS

Nota metodologica

Il nostro Bilancio sociale, giunto alla diciannovesima edizione, accoglie delle novità rilevanti nella rappresentazione delle attività e dei progetti che abbiamo realizzato durante il 2022.

La pubblicazione intende privilegiare il criterio della sinteticità nella descrizione testuale e l'immediatezza nella rappresentazione grafica dei contenuti di supporto. Infatti, area di competenza, ambiti di intervento, elementi multimediali, timeline, parole e indicatori chiave sono riportati esclusivamente in formato grafico, attraverso elaborazioni originali che consentono di comprendere al meglio i risultati raggiunti.

Siamo ben consapevoli di muoverci ormai nella società delle immagini e quindi, senza naturalmente sacrificare una puntuale descrizione verbale, abbiamo optato per un racconto visuale che nell'immediatezza offra una "fotografia" nitida della Federazione.

Una menzione particolare merita la rilevanza conferita ai valori espressi dalle nostre azioni. Per la prima volta, infatti, nel redigere il Bilancio sociale abbiamo voluto non solo raccontare le attività dell'anno ma, per ognuna di esse, abbiamo inteso attribuire una evidenza numerica ai valori che guidano il nostro agire.

Dare voce ai valori che ogni attività o progetto ha generato verso gli associati e, più in generale, verso tutti gli stakeholder a cui ci rivolgiamo. Questo l'obiettivo ambizioso posto come tratto distintivo del Bilancio sociale 2022.

Il lettore noterà che la pubblicazione è suddivisa in quattro capitoli: i nostri valori, i nostri progetti, i nostri numeri, il nostro ecosistema. Sono sezioni consultabili autonomamente o nella sequenza di una lettura che auspichiamo appassionata e interessata.

Come di consueto, il presente documento è reso pubblico attraverso il sito www.federmanager.it e viene condiviso in sede di Consiglio nazionale.



BILANCIO SOCIALE 2022

Capitolo

1



I nostri valori

a cura del Presidente
Stefano Cuzzilla

Il 2022 è stato un anno di ragione e sentimento.

La ragione perché abbiamo fatto valere il nostro alto senso di responsabilità, consapevoli del ruolo che la storia impone alla nostra Federazione in ordine alla rappresentanza dirigenziale.

Il sentimento, per il forte spirito solidaristico che tante volte si è manifestato tra i nostri manager, capaci di far squadra per superare la “tempesta perfetta” causata dalle diverse crisi presenti sullo scenario globale.

Dall'aggressione russa all'Ucraina, che ha comportato uno stravolgimento dei mercati dell'energia e un riposizionamento del nostro Paese sulla scacchiera dell'approvvigionamento, per famiglie e imprese, all'irrisolto puzzle occupazionale lasciato dalla lunga fase post-pandemica.

Innanzi a queste molteplici sfide, il rischio di chiudersi in una consolante autoreferenzialità o in un preoccupante solipsismo era concreto e semplice da assecondare. Ma a noi le soluzioni frettolose non sono mai piaciute, perché per vocazione e impegno i manager sono formati alla complessità e quindi proprio alle tante complessità del presente abbiamo provato a dare forma.

Ecco perché, nella prima Assemblea nazionale Cida che ho avuto l'onore di guidare, dopo aver assunto l'incarico della sua presidenza proprio nel 2022, al Paese è arrivato forte il messaggio di una categoria, quella dirigenziale, pronta a essere protagonista della crescita nazionale.

“Convinti nella visione, concreti nella realtà”, - recitava il payoff dell'Assemblea - così sono i manager di cui l'Italia dispone per guidare le transizioni definite dal Pnrr e dagli obiettivi internazionali che convintamente abbracciamo.

Sostenibilità, internazionalizzazione, sviluppo digitale, reskilling e upskilling, questi alcuni dei temi che hanno connotato la nostra azione nel corso dell'anno. Con patti di collaborazione significativi e attività di comunicazione mirate ad alimentare un proficuo dibattito con gli stakeholder.

L'invito che rivolgo quindi a chi voglia leggere il nostro Bilancio sociale 2022 è di riflettere sulla creazione di valore che Federmanager determina.

Con sistematicità e capacità di sintesi, questa edizione della nostra annuale pubblicazione mette infatti sotto una “lente di ingrandimento” i valori che promuoviamo e che

rappresentano la nostra bussola. Il rispetto di tali principi è la condizione che permette di trasformare l'operare quotidiano in vero significato per i nostri iscritti e per il nostro sistema di rappresentanza.

La società italiana ha bisogno di una riforma valoriale, dobbiamo ricostruire un'etica condivisa per attivare le energie sane del Paese: le imprese, le associazioni, la scuola devono creare un circolo virtuoso che abbia impatti positivi sull'economia e sulla società.

Sono certamente tante le cause alla base dei malesseri sociali che, in diverse forme, si manifestano quotidianamente davanti ai nostri occhi.

Nel 2022 l'inflazione ha iniziato a bussare con forza alle porte degli italiani, rendendo ancor più pesante quel clima di sfiducia e incertezza che si avverte.

Le esasperazioni della burocrazia, un fisco pesante, provvedimenti contro chi ha raggiunto la pensione dopo anni di onorato lavoro, un'evasione fiscale inammissibile per un Paese civile, sono solo alcune delle zavorre che soffriamo da troppo tempo e che finiscono con aumentare le disuguaglianze e smagliare il legame tra le generazioni.

La nostra Federazione si è invece spesa, e continuerà a farlo, per dare una mano all'Italia a tirarsi fuori, a rimettersi in piedi, come è capace di fare. La via è quella di una profonda cultura della managerialità che permei l'intero sistema Paese, offrendo ai giovani la possibilità di arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e competenze in linea con la competizione globale e disponendo la società verso la ricerca di un benessere effettivo.

Abbiamo infatti dedicato l'annuale edizione del Premio Giovane Manager al benessere in azienda e, grazie all'azione dei nostri enti, delle nostre società e dei gruppi statuari, ci siamo impegnati fortemente sui temi della parità di genere, di una migliore assistenza sanitaria fondata sulla complementarità tra pubblico e privato e di percorsi previdenziali d'eccellenza.

Moltissimo è stato realizzato sui territori perché crediamo che ciò che esprimiamo nelle relazioni industriali e istituzionali, ciò che divulghiamo nelle tante iniziative di comunicazione, necessiti di trovare ancoraggio nelle azioni di tutti i giorni.

Grazie alle sedi territoriali di Federmanager, continuiamo il prezioso lavoro di contaminazione di idee e valori in cui il management si riconosce e lo facciamo con soluzioni di prossimità, le uniche capaci di comprendere i fabbisogni, offrire risposte e, soprattutto, rispettare lo spirito associativo.

Orizzonti di prosperità sono possibili, esistono mete che siamo già in grado di raggiungere.

Certi della grande responsabilità, per rifarsi alla ragione, di cui vogliamo farci carico. Ma consapevoli allo stesso tempo dell'entusiasmo e della passione, per rifarsi al sentimento, che ho tante volte letto negli occhi dei nostri manager.

Chi siamo

Siamo l'organizzazione maggiormente rappresentativa del management e dal 1945 sosteniamo e rappresentiamo dirigenti, quadri apicali e professional delle società che producono beni e servizi.

Stipuliamo contratti collettivi di lavoro e offriamo un modello di relazioni industriali avanzato, fondato sul dialogo e sulla collaborazione anche a livello aziendale e territoriale.

Crediamo nel primato della competenza, del merito e dell'esperienza, valori che legano le generazioni e determinano la crescita del sistema impresa.

Garantiamo supporto ai manager grazie a 55 sedi sul territorio nazionale.

Servizi



■ Sistema federale



Gli enti, i fondi e le associazioni



EDI TERRITORIALI



MANAGER

PROTAGONISTI DEL DOMANI



Persone

La governance di Federmanager è costituita da:



Gli altri organi della Federazione sono:



Struttura

La struttura di Federmanager e Manager Solutions ha sempre finalizzato la propria attività per rafforzare i valori che sottintendono alle relazioni interne e verso gli stakeholder dell'organizzazione.

Il contratto di riferimento è quello dell'industria metalmeccanica per i dipendenti e il contratto nazionale di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto con Confindustria, per i dirigenti. Federmanager conta 12 dipendenti di cui 3 dirigenti e Manager Solutions ha una struttura composta da 10 dipendenti di cui 1 dirigente.

Nel 2022 è stato avviato il progetto di leadership assessment sulle risorse del gruppo Federmanager, che ha visto coinvolti tutti i dipendenti.

Il progetto è stato concepito per consentire al vertice aziendale di intraprendere le azioni necessarie ad affrontare il «Transformational management journey» e di predisporre la migliore human allocation.

Sempre nel 2022 è stato presentato il progetto per l'introduzione di un software che ottimizza la gestione delle presenze dei dipendenti, in azienda o fuori sede. Il progetto vedrà la sua completa attuazione nel 2023.

Parole chiave

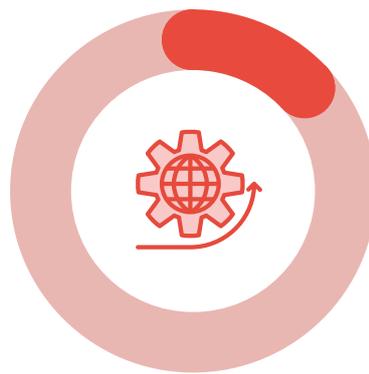


Area di competenza

I grafici sottostanti rappresentano il numero di volte in cui sono state tenute in considerazione determinate aree di competenza nello svolgimento delle attività portate a termine nel 2022.



RELAZIONI
ISTITUZIONALI



RELAZIONI
INDUSTRIALI



COMUNICAZIONE
E STAMPA



ORGANIZZAZIONE
E SVILUPPO



LAVORO, WELFARE
E CAPITALE UMANO



AMMINISTRAZIONE

Ambiti di intervento

I badge sottostanti rappresentano il numero di volte in cui sono stati tenuti in considerazione determinati ambiti di intervento nello svolgimento delle attività portate a termine nel 2022.

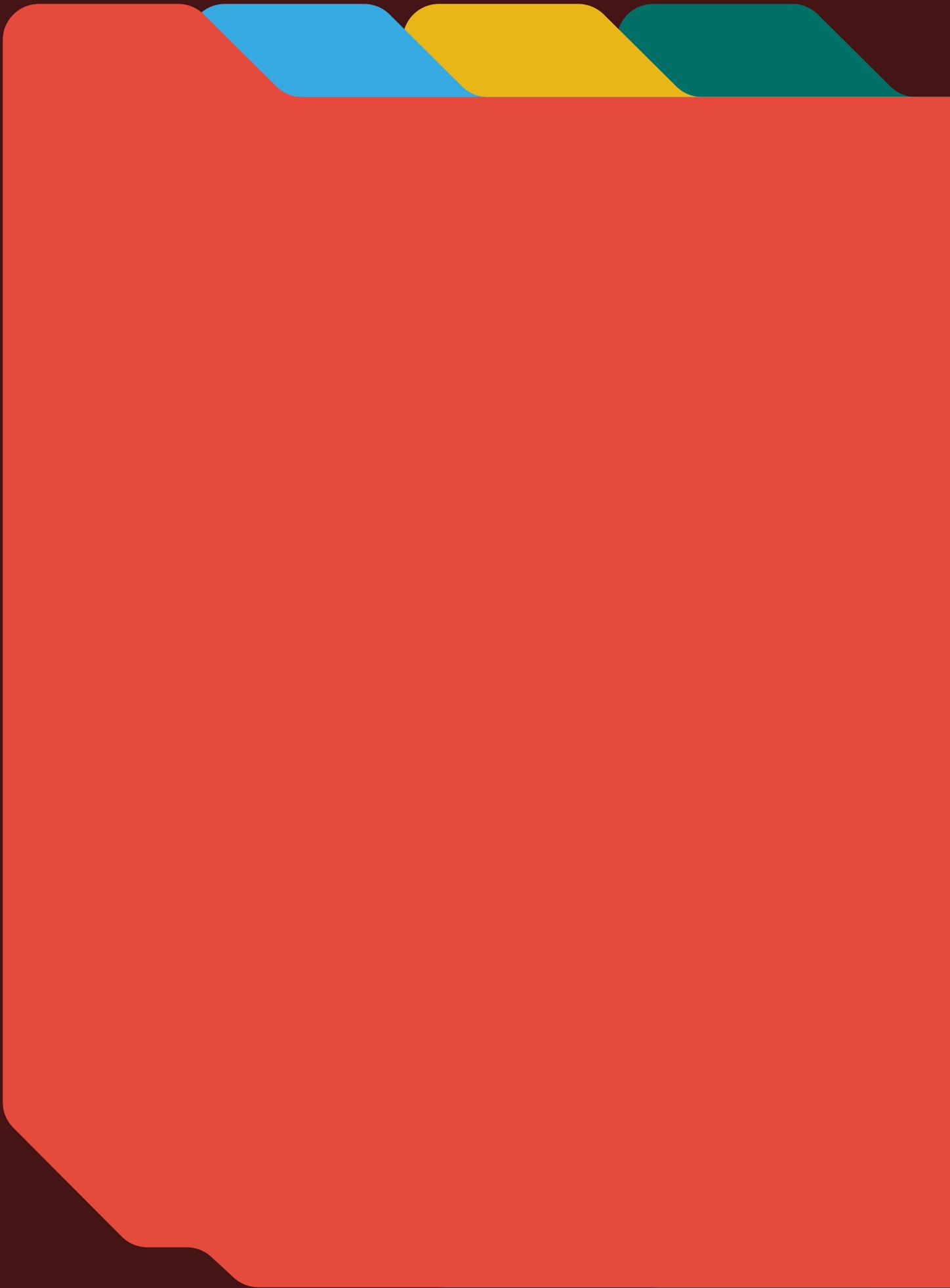


Valori

Il grafico sottostante rappresenta la somma dei punteggi ottenuti da ogni singolo valore nelle attività portate a termine nel 2022.



- | | |
|--|--|
| Sostenibilità della governance | Promozione della managerialità |
| Rispetto di ambiente e clima | Solidarietà |
| Parità di genere | Unione tra le generazioni |
| Diversity & inclusion | Mentorship |
| Valorizzazione talento e risorse umane | Altro: innovazione |
| Merito | Altro: reputazione |
| Dialogo | Altro: export e internazionalizzazione |
| Rispetto | Altro: comunicazione customer based |
| Trasparenza | Altro: employability |
| Partecipazione | Altro: economicità |



BILANCIO SOCIALE 2022

Capitolo

2



I nostri progetti

a cura del Direttore generale
Mario Cardoni

Dirigere, che fatica!

Permettetemi di iniziare con una battuta questa sintetica introduzione alle attività e ai progetti promossi, nel corso del 2022, dalla nostra Federazione. La "casa dei manager", come ci piace definirla, perché è il luogo in cui i nostri iscritti possono trovare tutele, soluzioni e opportunità.

Abbiamo cercato di accompagnare con saggezza il laborioso percorso di ripresa di un macrosettore come quello dell'industria e dei servizi, sempre invocato quale motore della crescita nazionale, ma non sempre mantenuto - per rimanere alla metafora motoristica - in maniera da garantirne la piena efficacia ed efficienza.

Abbiamo deciso quindi di ripartire dal dialogo, profondo e serrato, con i più alti livelli istituzionali e con i vertici aziendali, riallacciando i fili di rapporti che l'emergenza pandemica aveva inevitabilmente reso più fragili.

Anche grazie al lavoro svolto in piena sinergia con Cida, il nostro accreditamento istituzionale si è consolidato ulteriormente e proficue relazioni industriali hanno portato alla sottoscrizione di accordi di collaborazione che non solo danno lustro, ma proiettano la Federazione sulle piattaforme operative più avanzate in tema di innovazione, sostenibilità - nel quadro ampio delineato dai criteri ESG - export e nuove competenze.

A questo Paese, viene sovente ricordato, manca una politica industriale nell'accezione più alta e strategica. Ebbene, noi non vogliamo e non possiamo rimanere a guardare.

Per questo, nel corso del 2022, abbiamo iniziato a lavorare alla costituzione di Commissioni di settore composte da nostri manager di elevato profilo, pronti a supportare il legislatore e l'intero sistema produttivo nell'elaborazione di strategie che possano aiutare l'industria italiana a misurarsi al meglio nell'agone globale. Con le peculiari e distintive capacità d'ingegno che da sempre identificano il nostro Paese e ciò che nel mondo viene definito, a ragione, Italian style.

Parallelamente, grazie alla feconda bilateralità che ci lega a Confindustria, abbiamo portato avanti progetti concreti di supporto alle figure manageriali inoccupate e a quei manager che vogliono rimettersi professionalmente in gioco apprendendo le competenze più innovative richieste oggi dal mercato. E sempre con Confindustria, così come con altre primarie parti sociali, abbiamo avviato roadmap strutturate che ci accompagneranno verso le fondamentali partite riguardanti i prossimi rinnovi contrattuali.

Come vedrete, scorrendo le agili schede descrittive che seguono, alla base di ogni nostra attività c'è una visione chiara, un'aspirazione che vorremmo trasmettere quale prassi diffusa: l'affermazione di una cultura d'impresa che porti a una compiuta

“managerializzazione” della struttura industriale italiana. E questo vale in particolare per le Pmi, che rappresentano la fetta più consistente del corpus aziendale nazionale e non possono rimanere ancorate a un passatismo miope e velleitario. Il tempo nuovo è davanti ai nostri occhi, ecco perché le aziende devono uscire dal “lessico familiare” e aprirsi a una “managerialità esterna” di spessore.

In tal senso, sarà fondamentale che i nostri manager siano però pronti ad accettare la sfida della crescita, personale e professionale.

Anche per tale ragione, nel 2022 abbiamo lavorato ulteriormente per offrire, attraverso il nostro network, servizi di assistenza previdenziale e sanitaria in linea con le ambizioni di benessere complessivo che giustamente ci poniamo. Dirigere che fatica, è vero, ma ne vale la pena!

Dialogo istituzionale

Il 2022 si è lasciato alle spalle due anni di crisi pandemica, ma la guerra in Ucraina e la crisi energetica hanno di nuovo generato forti contraccolpi nel Paese. Il Pnrr è stato al centro del **dibattito nazionale** e Federmanager ha puntato sull'inserimento di una governan-

ce manageriale nella fase operativa del Piano attraverso confronti serrati con il Governo Draghi e le principali forze politiche. Con la nascita in autunno del Governo Meloni abbiamo avviato un'incisiva **azione di accreditamento istituzionale**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

90
incontri Governo
e forze politiche

5 tavoli
istituzionali
e tecnici



7 protocolli
d'intesa sottoscritti

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Incontri con parti sociali, enti e organizzazioni, vertici delle aziende

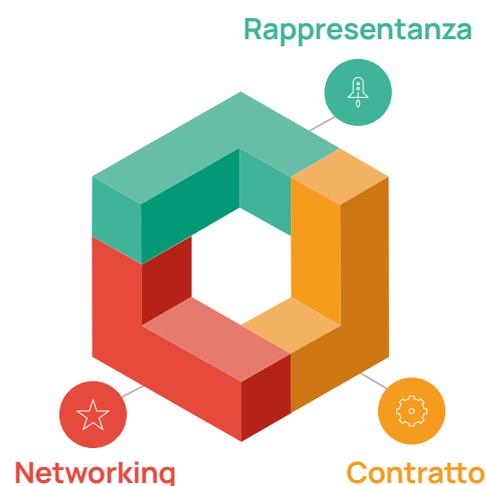
Nel 2022 abbiamo avviato un percorso di nuova e rinnovata cooperazione con diversi stakeholder per potenziare la nostra immagine e valorizzare il ruolo nel contesto produttivo e sociale. Abbiamo creato una rete consapevole che la categoria deve fronteggiare molti pro-

blemi per la rapida trasformazione del mondo del lavoro e delle relazioni sociali. Abbiamo affinato la conoscenza delle rispettive realtà e valutato momenti di collaborazione sempre nel rispetto dei valori professionali e umani della dirigenza industriale.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

107
incontri con i vertici aziendali

112
incontri con enti e associazioni



98 incontri per le parti sociali

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

Assemblea Cida

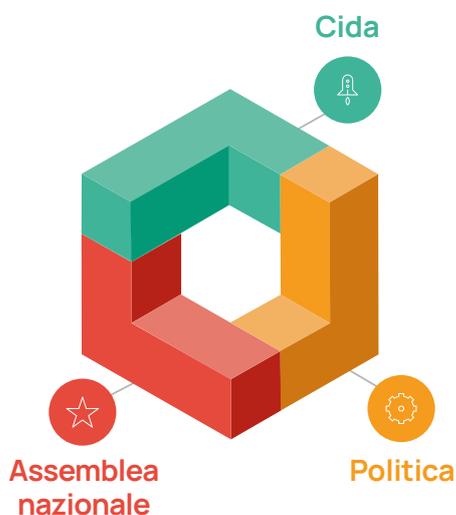
“Convinti nella visione, concreti nella realtà”. Questo il titolo dell’**Assemblea Cida** tenutasi il 15 novembre presso l’Auditorium Parco della Musica di Roma: un’occasione preziosa che ha riunito in presenza l’ampio bacino della **dirigenza italiana**, dopo il lungo biennio di emergenza pandemica. Il Presidente **Stefano Cuzzilla**, nella sua relazione, ha lanciato un segnale chiaro sulla **visione dei manager** per superare le difficoltà e **guidare la ripresa** nel segno dell’**innovazione**,

della **sostenibilità** e dell’**inclusione**. All’evento sono intervenuti anche **Maurizio Gasparri** Vice-presidente del Senato, **Paolo Zangrillo** Ministro per la Pubblica Amministrazione, **Federico Freni** Sottosegretario di Stato al Ministero dell’Economia e delle Finanze, **Claudio Durigon** Sottosegretario di Stato per il Lavoro e le Politiche sociali e **Andrea Riccardi** fondatore della comunità di Sant’Egidio intervistato dal moderatore dell’Assemblea, il giornalista **Bruno Vespa**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

Oltre **1.200**
dirigenti in sala

Più di **50 mila**
spettatori collegati
in streaming

1.600
visualizzazioni

100 interazioni
dei post
su Twitter

500
uscite media

50 post
sui social

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO
CON GRUPPO CDP

“Strumenti e risorse di Cassa Depositi e Prestiti per imprese e start up”

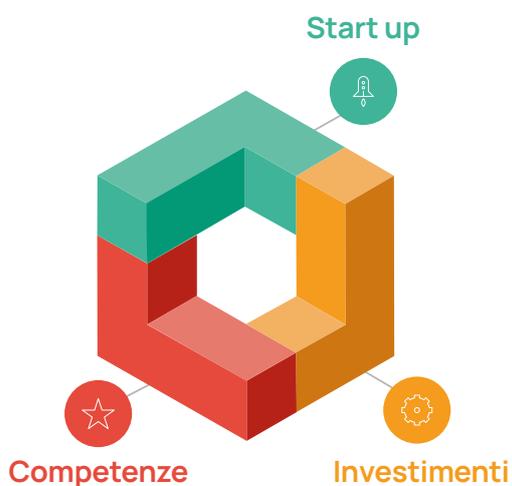
Il *webinar* è stato organizzato al fine di far conoscere ai manager del nostro *network* gli strumenti e le risorse resi disponibili dal Gruppo Cdp per la **crescita sostenibile** di imprese e *start up*. Nel corso dell'evento, è stato riservato ampio spazio alle opportunità attivate in favore delle Pmi, con un focus sulle realtà che operano nel

Mezzogiorno. I relatori hanno illustrato i programmi di investimento del Gruppo in innovazione, crescita e internazionalizzazione e le soluzioni offerte a supporto delle aziende per le diverse fasi del loro ciclo di vita, anche grazie a interventi nel mercato di *private equity* e *venture capital*.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

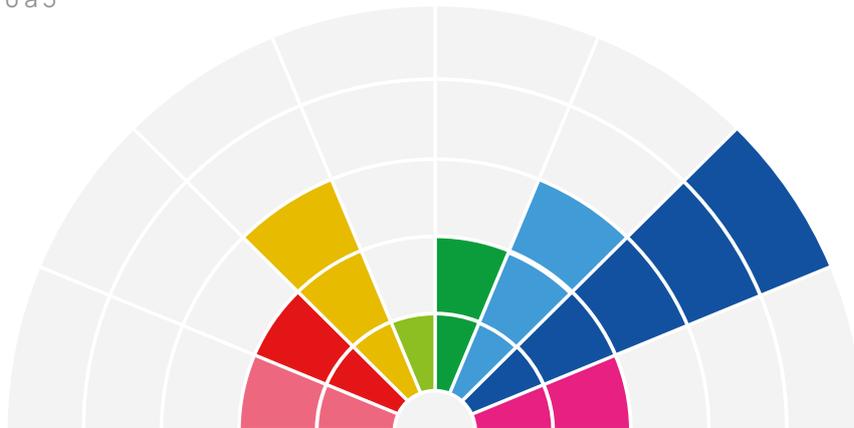
- 500+
manager
collegati
-
- 6
speaker e relatori
Gruppo Cdp

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



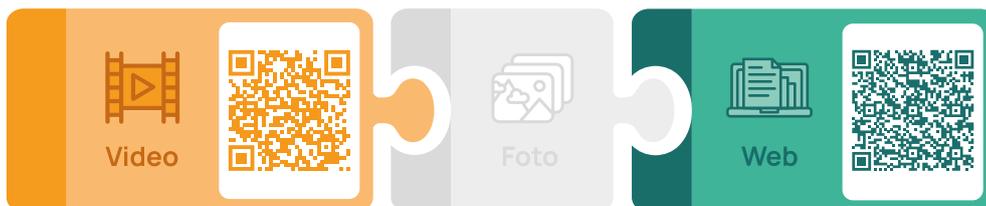
- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Innovazione

Timeline



Elementi multimediali

2022



Accordo di collaborazione con Andaf

Abbiamo sottoscritto un patto di collaborazione con **Andaf** (Associazione nazionale direttori amministrativi e finanziari) con l'intento di promuovere la cultura manageriale in ambito finanziario a sostegno del sistema produttivo nelle sfide del futuro e favorire la crescita dimensionale delle imprese, soprat-

tutto delle Pmi.

L'accordo nasce dalla volontà reciproca di contribuire allo sviluppo di una **moderna gestione amministrativa e finanziaria** nelle imprese, di valorizzare il ruolo di rappresentanza delle nostre organizzazioni e di sviluppare iniziative di interesse comune.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

6 componenti
Comitato paritetico



In collaborazione
con **Andaf**
Progetto Manager
numero Agosto-Settembre

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità

Timeline

2022



Elementi multimediali



Intesa con il Forum Italiano dell'export

L'accordo di collaborazione con **lef - Italian Export Forum** (Forum Italiano dell'export) - , impegna le parti a collaborare in modo sinergico per lo sviluppo e la competitività delle imprese italiane sui mercati internazionali, individuando iniziative congiunte finalizzate a valorizzare la figura dell'Export manager e del manager per il

Commercio estero. Le associazioni hanno condiviso anche l'intento di attivare percorsi di aggiornamento professionale e di certificazione delle competenze e di individuare gli strumenti per l'approfondimento e la diffusione di moderni modelli di commercializzazione dei beni e servizi italiani nei mercati internazionali.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento

 **Rappresentanza istituzionale**
 **Competenze manageriali**
 **Nuova cultura di impresa**
 **Sviluppo associativo**

Valori

Da 0 a 5



-  Valorizzazione talento e risorse umane
-  Merito
-  Dialogo
-  Rispetto
-  Trasparenza
-  Partecipazione
-  Promozione della managerialità
-  Solidarietà
-  Unione tra le generazioni
-  Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali

 Video
  Foto
  Web
 

EVENTO

“Stati generali dell’export”

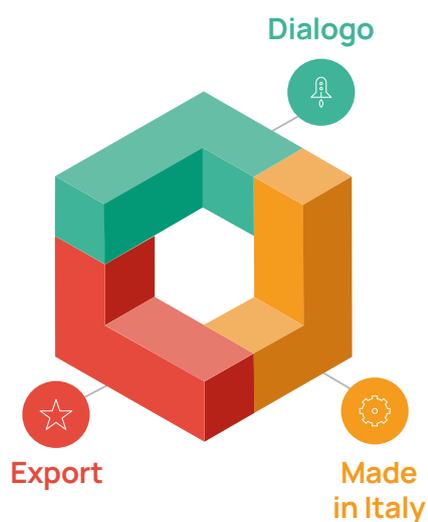
La partecipazione del Presidente Stefano Cuzzilla alla quarta edizione degli “**Stati generali dell’export**”, si iscrive nel solco di un percorso di collaborazione, già avviato attraverso l’**accordo sottoscritto** tra Federmanager e il Forum Italiano dell’Export (Ief) a maggio 2022.

La due giorni, tenutasi a Ravenna e organizzata dall’Ief, è stata pensata per favorire il dialogo tra istituzioni, manager e imprese sui temi più rilevanti dell’export e sulle opportunità di **affermazione per il *Made in Italy*** nei diversi contesti internazionali.

— Aree di competenza



— Parole chiave

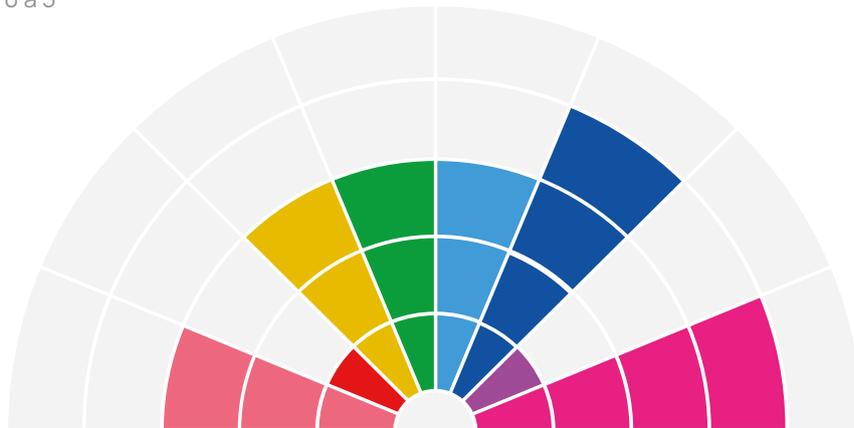


Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentoship
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

“Strategic Way to USA: Supporting Trade and Technology to Generate Industrial Connections”

L'evento ha rappresentato il momento conclusivo del percorso formativo “Strategic Way to USA”, progettato e realizzato dalla nostra Academy per conto del Transatlantic Investment Committee (TIC). Tenutosi a Roma nel nostro auditorium, questo incontro finale è stato incentrato sul

tema della sostenibilità e delle nuove opportunità per il settore “*Climate and clean tech*”, con la partecipazione di relatori altamente qualificati. Complessivamente, al **percorso formativo** articolatosi in 15 *webinar*, hanno preso parte 40 nostri iscritti.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Export e internazionalizzazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

“The Transatlantic Investment Committee: First Annual Meeting”

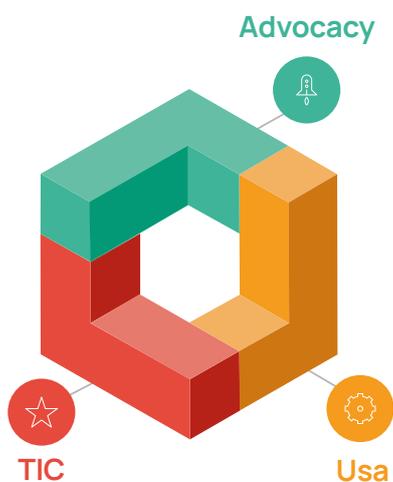
Si è tenuto presso il Senato della Repubblica il primo *meeting* annuale del Transatlantic Investment Committee (TIC), da noi costituito insieme ad Associazione Amerigo, American Chamber of Commerce in Italy e Centro Studi Americani. L'evento, a cui hanno preso parte prestigiosi esponenti istituzionali, è stato patrocinato

dall'Ambasciata degli Stati Uniti in Italia e dall'Ambasciata italiana a Washington. Al centro del confronto, le *policy* economiche e politiche da promuovere per consolidare favorevoli **rapporti transatlantici**, in ambito industriale e politico-culturale.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

Oltre **200** presenze in sala e centinaia via web



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Export e internazionalizzazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



Accordo con Ice

Nell'incontro con il Presidente dell'Agenzia Ice, Carlo Maria Ferro, si è condivisa l'importanza di diffondere il ricorso ad adeguate competenze manageriali per **l'adozione di strategie commerciali e modelli innovativi di export**, specie nelle Pmi, al fine di indirizzare al meglio l'utilizzo dei vari strumenti di incentivazione già esistenti a sostegno delle esportazioni delle imprese. È stato quindi siglato un accordo quadro con

l'intento di coinvolgere risorse manageriali con elevata esperienza aziendale in materia di export nei servizi che le strutture dell'Agenzia già erogano, attraverso **un supporto di "mentoring manageriale"** dedicato alle imprese che intendono proporsi su nuovi mercati, oltre che nell'ambito dell'intensa **offerta formativa realizzata dall'Ice** per sostenere l'internazionalizzazione.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Formazione



Rappresentanza istituzionale

Valori

Da 0 a 5



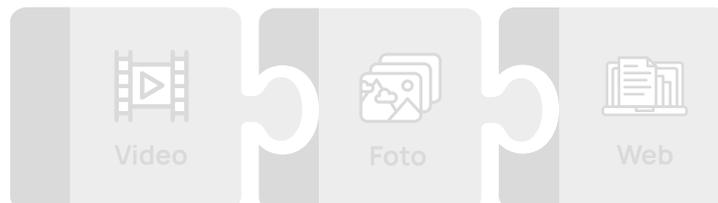
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



PROGETTO EUROPEO

“We-transform: l’intelligenza artificiale per affrontare l’impatto dell’automazione nei trasporti”

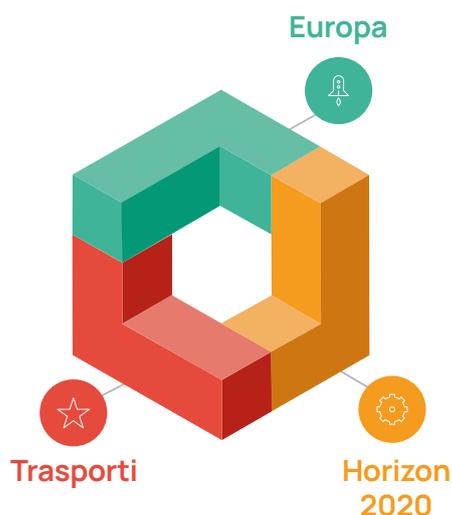
L’incremento e la diffusione di nuovi servizi di trasporto attraverso l’automazione e le tecnologie Ict è un **processo in costante accelerazione** con un notevole impatto quantitativo e qualitativo sulla forza lavoro; è quindi fondamentale favorire l’adattamento delle com-

petenze dei lavoratori, colmando il divario di conoscenza in questo ambito. Per questo abbiamo aderito al progetto europeo “We-transform”, guidato per l’Italia dal Politecnico di Torino, con Carlo Mearelli, Vice presidente per i trasporti e la logistica nella Fict.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

“Internazionalizzazione e doppia transizione: il supporto di Simest alle imprese”

L'obiettivo del *webinar* organizzato con **Simest, società del Gruppo Cdp** è stato quello di rafforzare l'**export italiano** e i **processi di internazionalizzazione** strutturando una **managerialità** di qualità per le aziende, con particolare attenzione alle **Pmi**. Oltre a questo, ci siamo adoperati per offrire ai manager

gli strumenti migliori per affrontare le sfide dei nuovi mercati agendo nel solco della “**doppia transizione**”, **digitale ed ecologica**, delineata dagli obiettivi del Pnrr. Particolare importanza allo sviluppo di competenze manageriali innovative e l'affermazione delle imprese nazionali all'estero.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

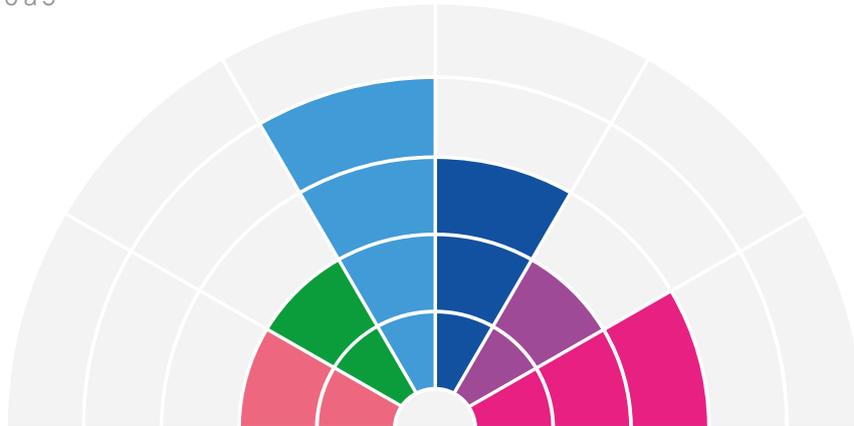


Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentorship
- Export e internazionalizzazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO
CONFINDUSTRIA ENERGIA

Presentazione programma executive seminar “Energie in transizione per un mondo sostenibile”

Evento di presentazione, presso la Luiss Guido Carli, del programma di executive seminar “Energie in transizione per un mondo sostenibile”, organizzato insieme a Confindustria Energia, in forza del protocollo di collaborazione sottoscritto ad aprile 2022.
Il ciclo di seminari, previsto per la seconda metà

dell'anno, è stato ideato per offrire ai nostri iscritti un **percorso formativo e informativo** sui principali temi che interessano il settore dell'energia, anche nel quadro del processo di transizione e decarbonizzazione su cui sono impegnate Italia e Ue.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

Oltre **50** partecipanti tra manager e stakeholder



1 protocollo di collaborazione

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Ciclo di seminari sulla transizione energetica con Confindustria Energia

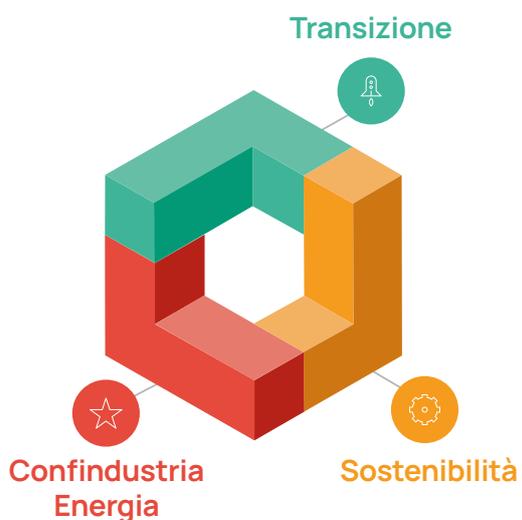
Il ciclo di executive seminar dal titolo “**Energie in transizione per un mondo sostenibile**” è stato promosso nell’ambito delle iniziative sviluppate a seguito del patto di collaborazione sottoscritto con Confindustria Energia sulle tematiche legate alla cultura della transizione,

con lo scopo di diffondere una maggiore comprensione e consapevolezza sulle dimensioni della sostenibilità. Dall’economia circolare al valore della diversificazione delle fonti di approvvigionamento fino alle più recenti applicazioni in tema di efficienza energetica.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Formazione



Competenze manageriali

Valori

Da 0 a 5



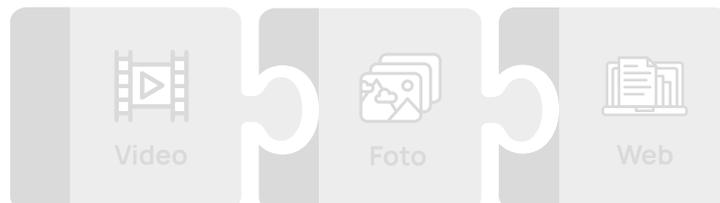
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO
CONFSERVIZI

“Polizza copertura della responsabilità civile e patrimoniale degli amministratori e dirigenti”

Webinar organizzato insieme a **Confservizi** per illustrare la polizza di copertura della responsabilità civile e patrimoniale degli amministratori e dirigenti, che proponiamo tramite **Praesidium Spa**. Tale polizza rappresenta un'opportunità di grande valore per consentire ad amministratori e dirigenti di operare con

maggiore serenità all'interno delle **aziende dei servizi pubblici** che rientrano nel panorama di Confservizi. Un'occasione per offrire un quadro chiaro delle **conseguenze legali operative**, connesse alle attività di gestione delle aziende di servizi pubblici, esplicitando altresì le **tipologie di rischio** possibili.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

Oltre
600 persone
registrate
al webinar



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



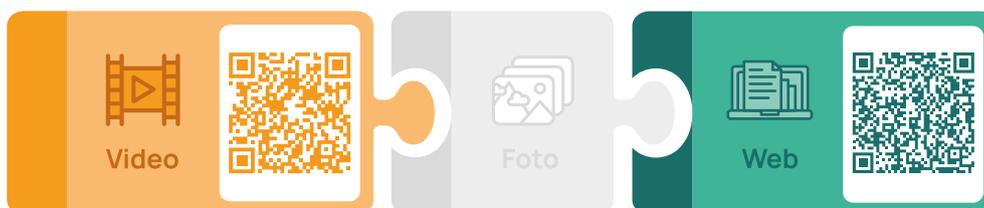
- Sostenibilità della governance
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



Verso il rinnovo del Ccnl Confindustria-Federmanager

Nel 2022 si sono insediate sia la **Delegazione federale** sia la **Commissione Lavoro e Welfare** che hanno dato avvio alle attività di confronto, studio ed analisi dei dati sulla categoria in vista dell'apertura dei negoziati per il rinnovo del Ccnl Confindustria-Federmanager. È stato quindi

elaborato un **primo documento di sintesi** che è stato presentato al Consiglio nazionale e che rappresenta il punto di partenza per le prime riflessioni sui temi del rinnovo del contratto di categoria.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Rinnovo Ccnl per i dirigenti dei Consorzi industriali

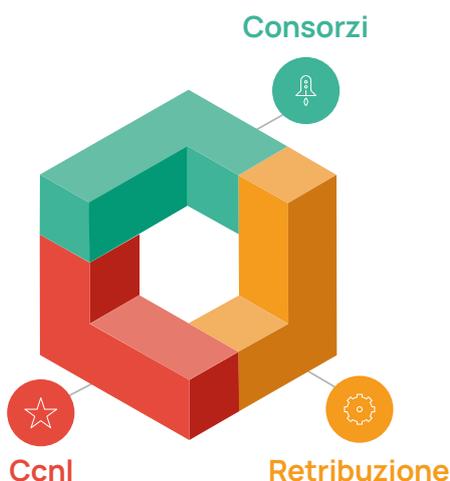
Pur in un contesto di perdurante incertezza sull'andamento economico generale del Paese, si è convenuto un **graduale incremento dei valori retributivi minimi** riconosciuti ai dirigenti, allo scopo di recuperare parte dei precedenti mancati adeguamenti e attestare i livelli retributivi annui minimi in linea con i trattamenti minimi di garanzia riconosciuti, in generale, alla dirigen-

za industriale. Con la Ficei (Federazione italiana consorzi enti industrializzazione) abbiamo assunto l'impegno ad avviare la trattativa per il prossimo rinnovo contrattuale, all'atto della scadenza alla fine dell'anno 2024, assumendo come elemento di valutazione per la **parte economica** l'effettiva misura inflattiva maturata medio tempore nel periodo di vigenza contrattuale.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Accordi sindacali di uscita dal lavoro

Nel 2022 sono stati sottoscritti **7 accordi di isopensione** in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, commi da 1 a 7-ter, della legge n. 92 del 28 giugno 2012 (legge Fornero), che prevedono la possibilità, per aziende che impiegano più di 15 dipendenti, di incentivare l'esodo dei lavoratori più prossimi al trattamento di pensione (fino a 4 anni ovvero fino a 7 anni). Sono stati sottoscritti anche **3 contratti di espansione** con importanti Gruppi aziendali,

per dirigenti che si trovino, alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, a non più di 60 mesi dalla prima decorrenza utile dei trattamenti pensionistici di pensione di vecchiaia (avendo maturato il requisito di 20 anni di contribuzione) o di pensione anticipata. Nel corso dell'anno sono state anche attivate **4 procedure di licenziamento collettivo** per riduzione di personale.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



Bando per il Fondo nuove competenze

Con la seconda edizione del Fondo nuove competenze sono stati stipulati, con alcune importanti realtà aziendali, accordi di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze orga-

nizzative e produttive dell'impresa.

Con gli accordi siglati parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a **percorsi formativi** di sviluppo delle competenze, da realizzarsi anche nel 2023.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

1 miliardo
di euro stanziati



60% retribuzione oraria
finanziata dal Fondo

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

“Certificare la professione del manager IT”

Il webinar “Certificare la professione del manager IT” del 1° marzo è stata l'occasione per il Presidente Cuzzilla di sottolineare il lavoro avviato attraverso il **patto di collaborazione** e consultazione permanente che abbiamo sottoscritto con le associazioni di rappresentanza dei **manager dei sistemi informativi (Aused,**

Cio Aica Forum, Cio Club Italia, Cionet Italia e Fidainform). Abbiamo posto l'accento sull'importanza che l'intero sistema produttivo italiano punti sulla managerialità It d'eccellenza e garantisca percorsi di **certificazione delle competenze** che offrano ai manager It aggiornamenti qualificati di tipo tecnico.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



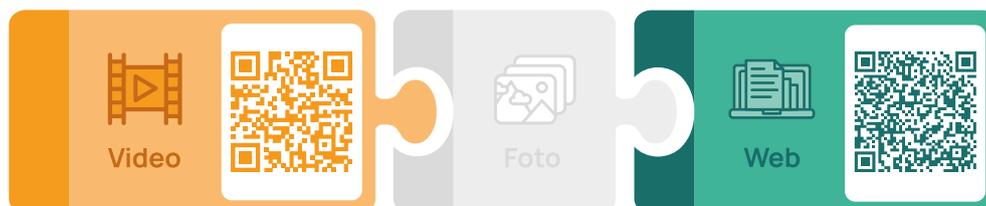
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Gruppo Giovani

Il Gruppo Giovani di Federmanager ha proseguito la sua attività di *networking* e di promozione dei giovani nelle attività di Federmanager, anche attraverso i Gruppi territoriali, favorendo la **comunicazione e l'interscambio di esperienze** dei nostri giovani manager con i professionisti di altri comparti a livello nazionale e internazionale. Il Premio giovane manager è l'iniziativa promos-

sa ogni anno per valorizzare il ruolo e le competenze dei manager under 44, riconoscendo e premiando i migliori associati alla nostra Federazione. In particolare, il *network* territoriale è stato ampliato, individuando un giovane referente per ogni Associazione territoriale e promuovendo incontri e riunioni sui territori (Firenze, Verona, Catania, Roma, Varese).

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

“Premio giovane manager 2022”

Anche nel 2022, il nostro **Gruppo Giovani**, in collaborazione con il **Fasi**, Fondo di assistenza sanitaria integrativa e di **Jefferson Wells**, brand di ManpowerGroup dedicato alla ricerca e selezione di senior ed executive manager, ha voluto valorizzare il ruolo dei nostri **iscritti under 44** riconoscendo e premiando le loro **competenze**. “WE-BE: benessere in agenda” è stato il titolo per la quinta edizione del **Premio giovane manager**, durante la quale ci si è focalizzati

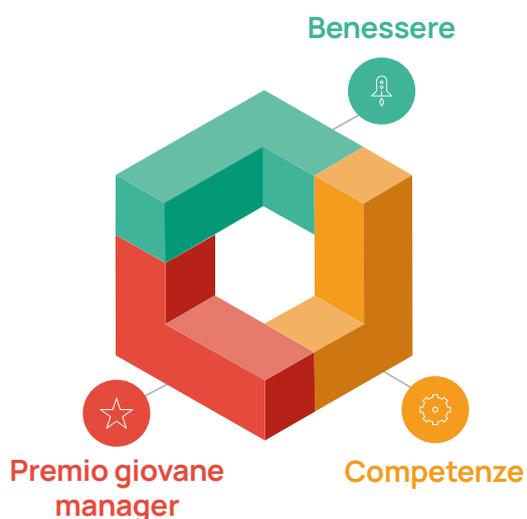
sull'importanza di diffondere una **cultura della salute e della prevenzione** tra le giovani generazioni di dirigenti.

Il Premio si è articolato, come di consueto, in **4 semifinali territoriali** che hanno premiato i migliori 10 manager delle rispettive 4 macroaree individuate: Centro-Sud e Nord-Est tenutesi nel 2022 e Nord-Ovest e Lombardia nel 2023 insieme alla Finale che ha decretato il **Miglior giovane manager dell'anno**.

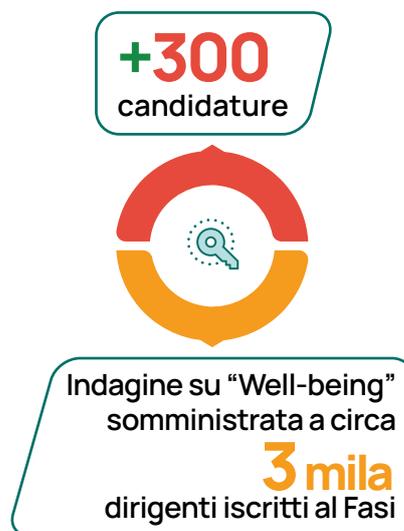
— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Mentorship
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



Mba Football Cup promossa dal Gruppo Giovani

Siamo stati sponsor ufficiali dell'edizione 2022 della **Mba Football Cup**.

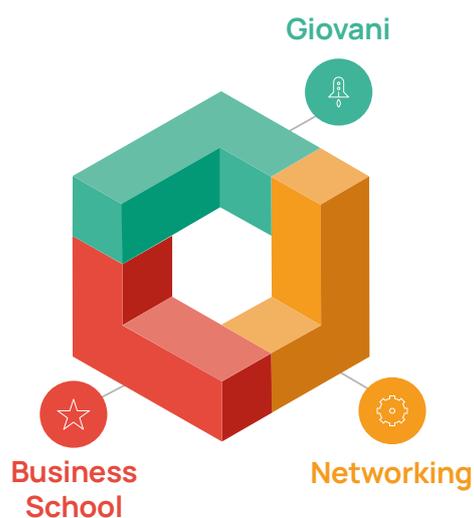
La competizione calcistica, tenutasi a Jesolo (VE) il 18 e 19 giugno, con la partecipazione di formazioni rappresentative delle più impor-

tanti **business school italiane e internazionali**, è stata organizzata dall'Associazione Alumni CUOA con il supporto di CUOA *Business School* e promossa anche dal nostro Gruppo Giovani.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento

 Sviluppo associativo
  Giovani

Valori

Da 0 a 5



-  Diversity & inclusion
-  Valorizzazione talento e risorse umane
-  Merito
-  Dialogo
-  Rispetto
-  Trasparenza
-  Partecipazione
-  Promozione della managerialità
-  Solidarietà
-  Unione tra le generazioni
-  Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali

 Video
  Foto
  Web

Federmanager Minerva

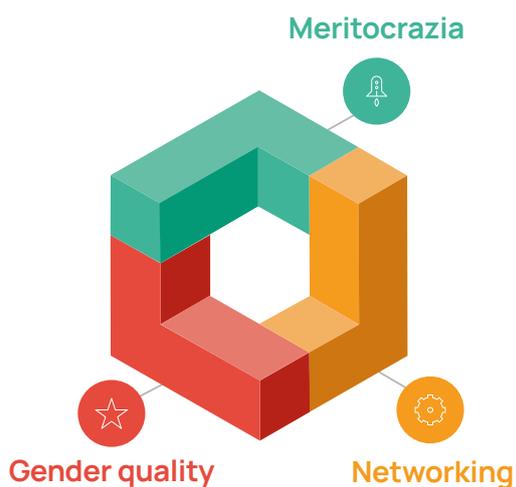
Nella primavera 2022 abbiamo rinnovato il **Coordinamento nazionale Federmanager Minerva** che si pone i seguenti obiettivi per il nuovo triennio: cambio di mentalità e superamento degli stereotipi per evitare vincoli nei percorsi di scelta delle donne manager; ribi-

lanciare l'attività di cura tra uomini e donne in un'ottica di condivisione delle responsabilità, quale investimento per le generazioni future; aumentare il numero delle manager iscritte alla Federazione e il numero di Gruppi Minerva attivi nei territori.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

19 iniziative svolte dai gruppi territoriali

7 nuovi gruppi territoriali, che portano a 35 i gruppi esistenti



5.908 iscritte nel 2022 con un incremento di 232 nuove iscritte rispetto al 2021

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



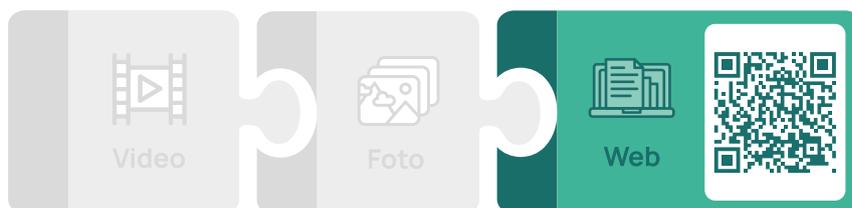
- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Gruppo Senior

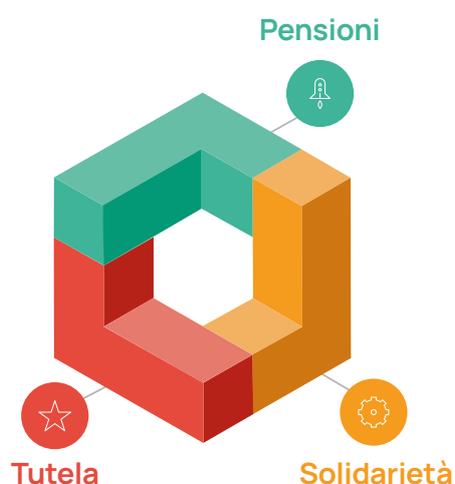
Il **Comitato nazionale di coordinamento dei gruppi pensionati** si è impegnato, sia a livello nazionale quanto a livello territoriale, a difesa della categoria dei dirigenti in pensione, cercando di dare loro un ruolo attivo non solo nell'Organizzazione ma anche nel mondo del lavoro e nella società civile al fine di valorizzare il bagaglio di competenze/esperienze dei manager senior favorendone il passaggio alle nuove

generazioni. Le attività del Comitato, poi, sono state finalizzate a **creare e rafforzare**, anche attraverso i nuovi strumenti social, il *networking* tra le persone attraverso occasioni di aggregazione, organizzando e promuovendo progetti *no profit* ed iniziative culturali che hanno consentito ai manager in pensione di incontrarsi e confrontarsi su varie tematiche relative ai temi previdenziali.

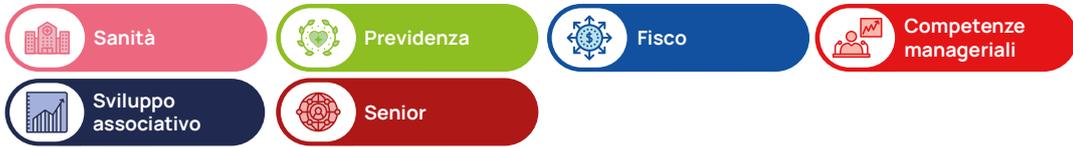
— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



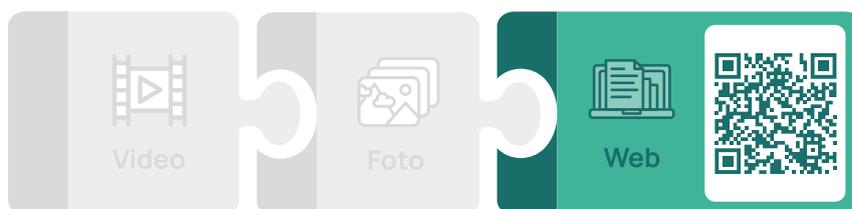
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Partecipazione
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



Newsletter “Il Gruppo Senior comunica”

Con l'intento di dare massima visibilità alle proprie istanze, il Gruppo Senior avvia una **newsletter** da diffondere a tutti i manager in pensione. La **newsletter** vuole affrontare le **tematiche rilevanti** per il Gruppo con particolare attenzio-

ne alla sanità e alla previdenza e a tutti gli altri ambiti di loro interesse.

Il primo numero della **newsletter** bimestrale, è partito nel mese di luglio.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

Oltre
30 mila
views



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



Timeline

2022



Elementi multimediali



Progetto previdenza

Progetto previdenza, il servizio nato per supportare i manager nelle difficili e complesse decisioni che riguardano la propria pensione, ha fornito **assistenza e consulenza specializzata** ad oltre 1.000 colleghi e supporto a circa 150 colleghi che nel 2022 hanno cessato il proprio rapporto di lavoro usufruendo di nuovi strumenti di esodo come la cosiddetta **“isopensione”**

ovvero il **“contratto di espansione”**. Nell’ambito del progetto, poi, sono stati realizzati *webinar* di formazione interna per gli operatori delle sedi territoriali che si occupano di previdenza e una serie di eventi pubblici, organizzati sia *online* che in presenza, nell’ambito dei quali sono stati trattati i temi previdenziali di più stretta attualità per la categoria.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



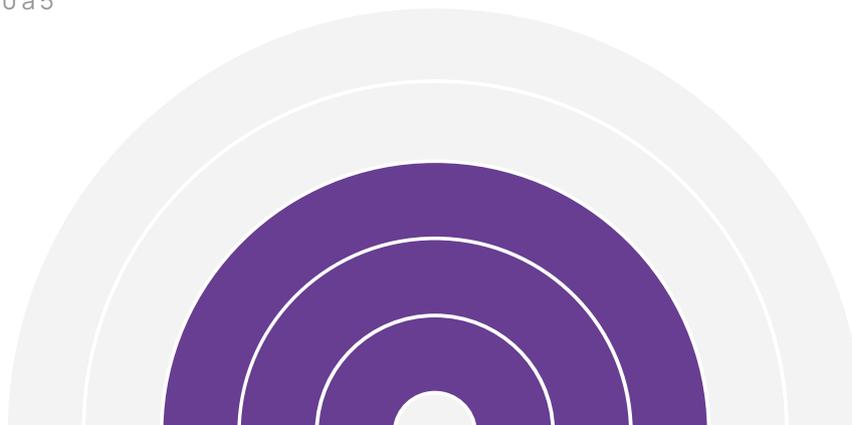
Formazione



Previdenza

Valori

Da 0 a 5



Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



Video



Foto



Web

BeManager, la certificazione delle competenze

BeManager è l'unico percorso di certificazione delle competenze manageriali riconosciuto in Italia, validato secondo la norma UNI - 11369 e accreditato da Accredia. Sono 5 i profili manageriali certificati (Export Manager e Manager per

l'internazionalizzazione, Innovation Manager, Manager di rete, Manager per la sostenibilità, Temporary manager). Allo studio un'interfaccia più *user-friendly* e integrabile, al fine di sviluppare potenziali sinergie strategiche.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

182
candidature
gestite nel 2022

57
certificati
emessi



68 pratiche di
certificazione aperte

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità

Timeline

2022



Elementi multimediali



Campagna BeManager – BeSustainable

Per rilanciare la nuova edizione della certificazione delle competenze **BeManager** abbiamo aggiornato la *landing* dedicata intorno al concept **BeSustainable**.

La campagna adv di BeManager, si è svolta su LinkedIn, e si è focalizzata sulla sostenibilità, promuovendo il ruolo e le competenze del **Sustainability Manager**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

24 mila
impression



214
clic

Ambiti di intervento



Competenze manageriali

Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito

Timeline

2022



Elementi multimediali



Ampliamento profilo Manager per la sostenibilità

Attraverso il Gdl sulla sostenibilità, realizzato anche con 4.Manager e Confindustria, sono stati definiti 7 nuovi profili legati ai 3 specifici ambiti Esg:

1. **Circular Economy** Manager
2. **Mobility** Manager
3. **Energy Transition** Manager
4. **Diversity, Equity & Inclusion** Manager

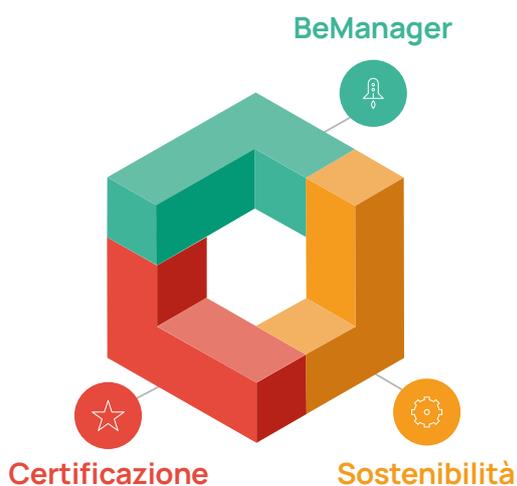
5. **Welfare** Manager
6. **Csr** Manager
7. **Compliance** Manager

Sono state inoltre sottoscritte due quote per la partecipazione ai tavoli Uni, con particolare riferimento al GL 32, dedicato alla stesura della norma relativa al profilo del Mobility Manager.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

definiti **7** profili del Manager per la Sostenibilità

3 fattori ESG (Environmental, Social, Governance) su cui sono stati tarati i suddetti profili



17 obiettivi Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, a cui contribuiranno i manager per la sostenibilità

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà

Timeline

2022



Elementi multimediali

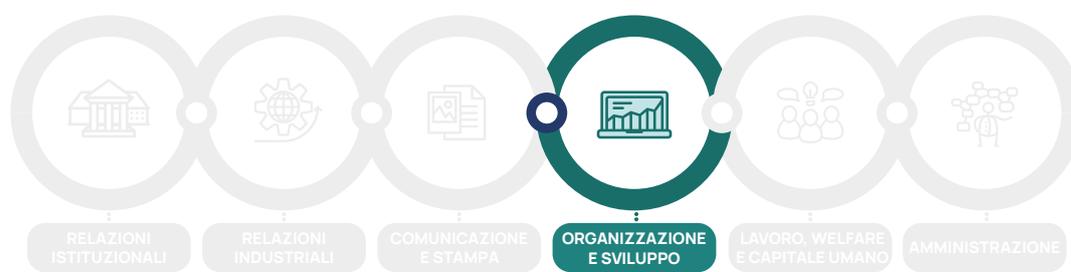


Rinascita manageriale

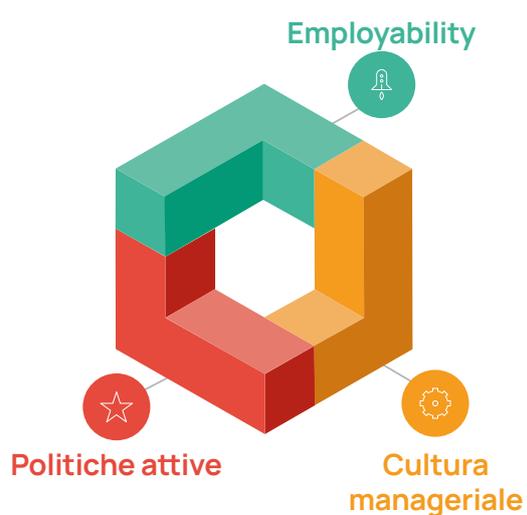
Il progetto, sostenuto da 4.Manager, nasce con l'obiettivo di incentivare il **reinserimento di figure manageriali inoccupate** nel sistema produttivo sostenendo altresì le imprese nella realizzazione dei propri interventi di sviluppo.

Il progetto ha visto la definizione di: un modello di **Assessment** aziendale; percorsi di sviluppo professionale; profili manageriali emergenti; un calendario di incontri di promozione e sensibilizzazione delle iniziative di politica attiva sul territorio.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

22 incontri svolti sul territorio, con la partecipazione delle Associazioni territoriali



182 candidature per la Certificazione delle competenze manageriali BeManager gestite

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà

Timeline

2022



Elementi multimediali



Innovation days

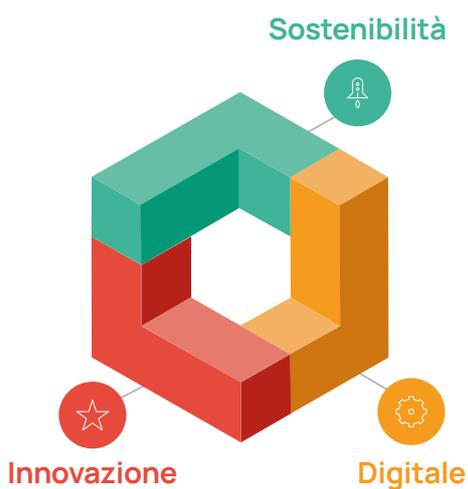
Roadshow de "Il Sole 24 Ore" in *partnership* con Confindustria e con il supporto di 4.Manager. Otto appuntamenti su **trasformazione sostenibile e digitale delle aziende**, nei quali i manager,

individuati prioritariamente tra gli inoccupati, hanno potuto incontrare le imprese del territorio aumentando il proprio *network* e le potenziali occasioni di reinserimento professionale.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

8 appuntamenti sul territorio nazionale



35 incontri (speed date) tra manager e imprese

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



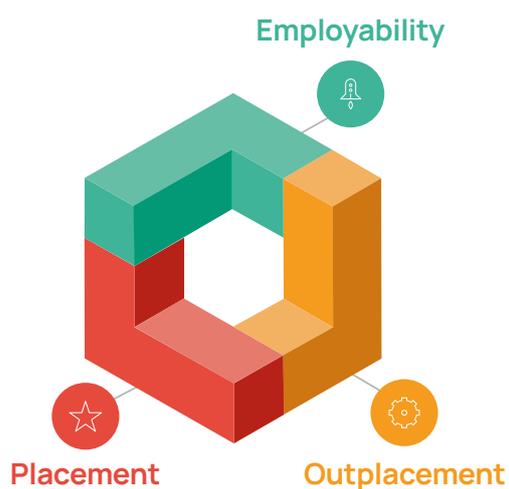
Outplacement e Placement

Il progetto, in *partnership* con 4.Manager, si pone l'obiettivo di incrementare **l'employability** e rilanciare le **competenze manageriali**, sostenendo percorsi di **outplacement** e **placement** personalizzati.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

98 domande di outplacement gestite nel 2020

48 dirigenti impegnati in nuove attività



5 percorsi di placement avviati

Ambiti di intervento



Politiche attive del lavoro



Competenze manageriali



Nuova cultura di impresa

Valori

Da 0 a 5



Valorizzazione talento e risorse umane



Merito



Dialogo



Trasparenza



Partecipazione



Promozione della managerialità



Employability manager

Timeline

2022



Elementi multimediali



Scuola per Imprenditori

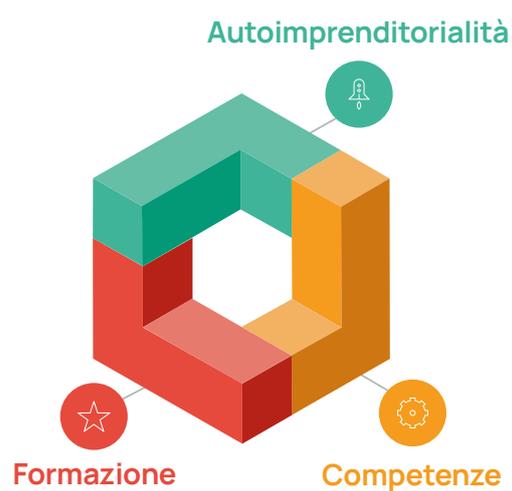
Attraverso questa iniziativa, promossa da 4.Manager in collaborazione con l'Università Luiss e Sfc (Sistemi formativi Confindustria) e che proseguirà anche nel 2023, abbiamo riservato a

manager inoccupati la possibilità di partecipare gratuitamente a dei **percorsi didattici innovativi di autoimprenditorialità**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

51 manager inoccupati hanno partecipato in modo gratuito al percorso



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



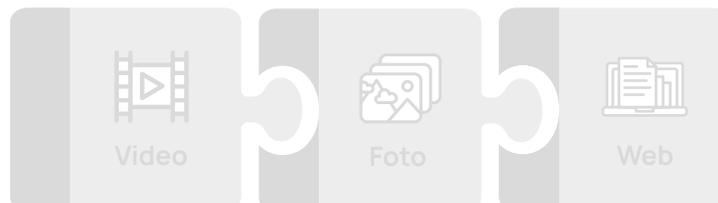
- Sostenibilità della governance
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



AMa-DIH “Affiancamento Manageriale per i Digital Innovation Hub”

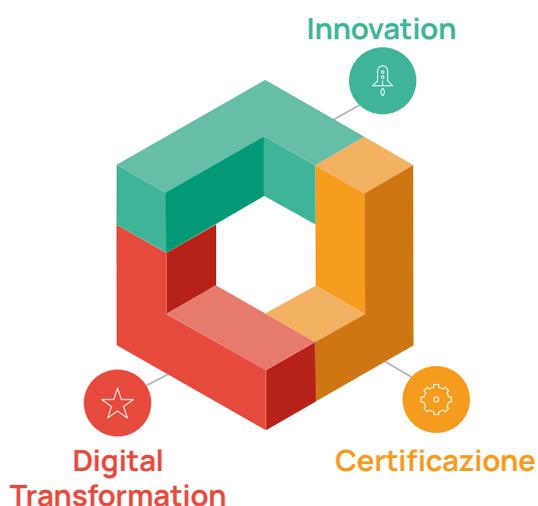
Seconda edizione del progetto di **politica attiva** che ha visto la contrattualizzazione di nostri iscritti, inoccupati e certificati, sui temi dell'innovazione e la digitalizzazione di impresa, presso

i Digital Innovation Hub costituiti da Confindustria a livello regionale, in affiancamento alle imprese agevolando la ricerca e l'implementazione di soluzioni legate alla **digital transformation**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

34 nuovi manager inoccupati contrattualizzati



16 dei 24 manager contrattualizzati nella prima edizione (2020) confermati in questa seconda fase

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Progetto di rafforzamento dell'azione di Fondirigenti

Sulla base dei risultati di una **survey di lancio**, sono stati svolti numerosi **incontri territoriali** di diffusione delle tematiche relative a Fondirigenti, finalizzati ad accrescere le conoscenze del sistema sulle opportunità offerte dalla **formazione finanziata**.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Scacco al Re-turn

Con **Fondirigenti e Manager Solutions** abbiamo lanciato “**Scacco al Re-turn**”, il progetto parte dalla metafora degli scacchi per spiegare quali siano i percorsi di svolta (*turn*) necessari a far entrare le imprese nelle dimensioni del lavoro che il futuro impone.

Lo scopo è quello di esplorare le nuove frontiere di **agile e welfare management** per offrire a iscritti e stakeholder un modello funzionale a cogliere tutte le opportunità di una nuova concezione del lavoro.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentorship
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



Liberi dalle mafie

Il progetto ha preso avvio nel 2021 ed è stato completato nel 2022 con l'organizzazione di un **percorso formativo di qualità** destinato ai manager che vogliono dare un contributo professionale alla gestione, al recupero e al rilancio delle attività sequestrate e confiscate alla

criminalità organizzata.

Il bando "Liberi dalle mafie" ha istituito quindi il corso di alta formazione in "Amministrazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità e alle mafie", riservato ai manager iscritti alla Federazione.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

94 candidature ammesse



40 posti riservati a titolo gratuito

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni
- Mentorship

Timeline

2022



Elementi multimediali



Cultura d'impresa

Il progetto Cultura d'impresa 2022 nasce con l'obiettivo di supportare l'organizzazione di eventi dedicati alle "competenze al femminile"

e alle "competenze manageriali per il recupero e il rilancio dei beni confiscati alle mafie".

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

1 evento nazionale dedicato al recupero e rilancio dei beni confiscati alle mafie



4 eventi territoriali per promuovere il valore delle competenze al femminile

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà

Timeline

2022



Elementi multimediali



Competenze e strumenti digitali

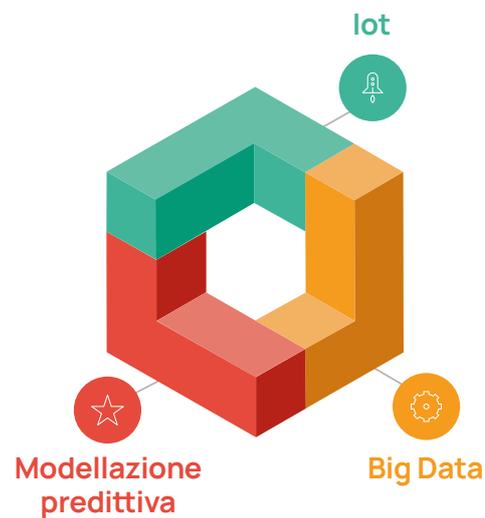
Avviato un nuovo progetto strategico con l'obiettivo di implementare le **competenze** e gli **strumenti digitali** (ad esempio Knime, piattaforma di Analytics che si basa su logiche di

machine learning e data mining) afferenti alle tematiche di maggior interesse nelle organizzazioni moderne: *Big Data, Iot, AI*, Modellazione predittiva e altre.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Comunicazione "customer-based"

Timeline

2022



Elementi multimediali



Crm e sviluppi digitali

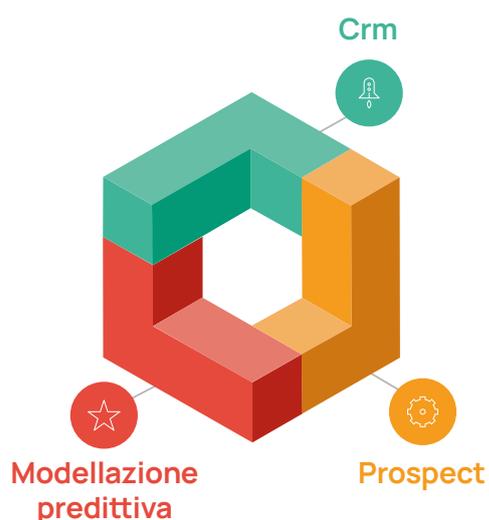
Avviato già nel 2020, il progetto è finalizzato alla realizzazione di un **Crm (Customer relationship management)** di sistema, a servizio della rete territoriale, che punti a una **modellazione predittiva** del proprio *data-base* e che vada a rafforzare le attività di fidelizzazione de-

gli iscritti e a creare nuovi canali di ascolto dei *“prospect”*, con l'intento di porre al centro **l'associato e l'associando** come “unici protagonisti”. Proseguiti anche gli altri sviluppi tecnologici sui *tool* a supporto delle sedi territoriali.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

- 10** sedi a cui è stato rilasciato il modello Crm territoriale
- 7** call di formazione/allineamento con gli operatori delle sedi territoriali
- 1** modello Crm nazionale perfezionato, ad uso del Centro di ascolto e a beneficio di tutta la rete territoriale

Ambiti di intervento



Governance e organizzazione



Sviluppo associativo

Valori

Da 0 a 5



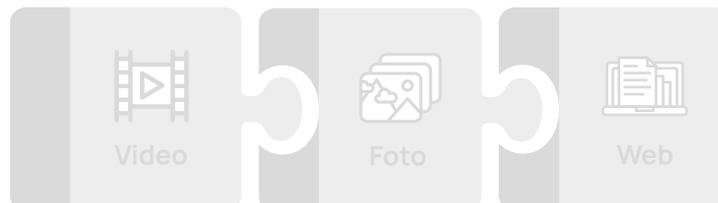
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Rispetto
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Comunicazione "customer-based"

Timeline

2022



Elementi multimediali



Soloxte: network di agevolazioni commerciali

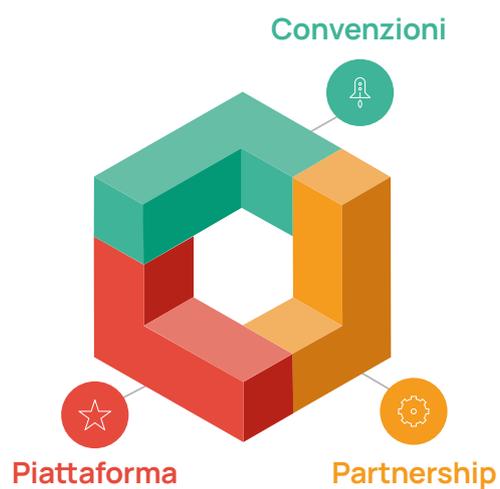
Proseguono le implementazioni sulla piattaforma **Soloxte**, volte ad agevolare la fruizione delle convenzioni commerciali da parte degli iscritti. Sono stati attivati dei **nuovi accordi** sottoscritti

con partner d'eccellenza, quali UnipolMove, As-sogestioni, Ald automotive e sono stati inoltre rinnovati numerosi accordi di convenzione, in *partnership* con Manageritalia.

— Aree di competenza



— Parole chiave

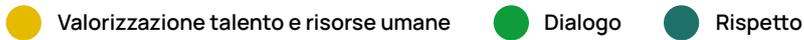
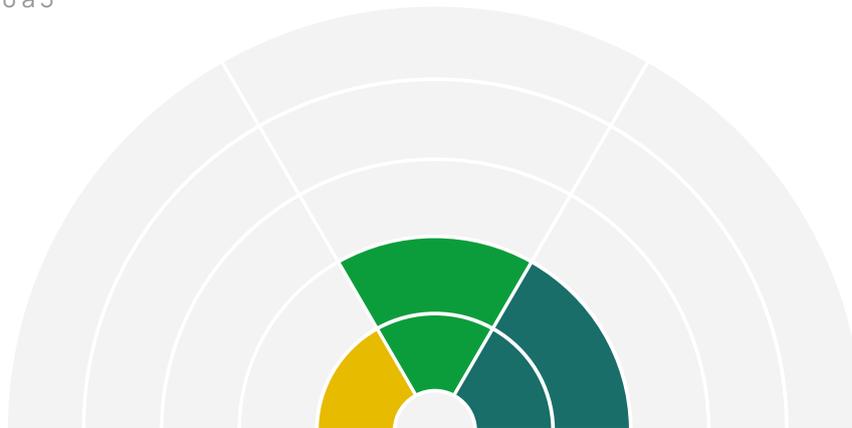


Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5

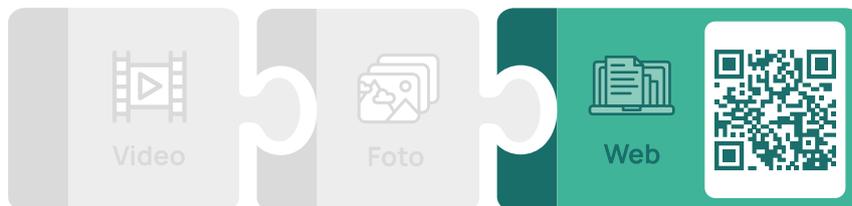


Timeline

2022



Elementi multimediali



Comunicazione e rapporti con la stampa

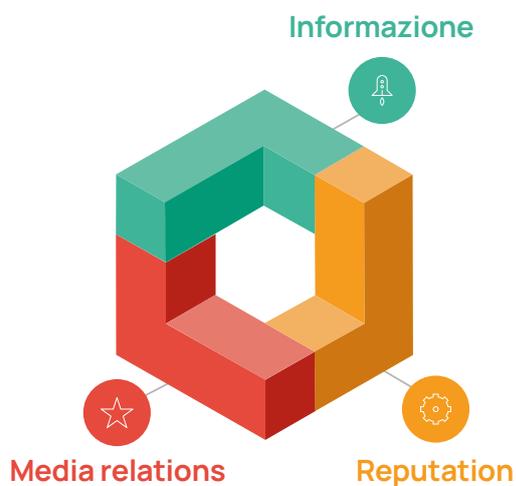
L'attività di relazioni con la stampa e informazione al sistema è proseguita costantemente con la diffusione di 17 comunicati stampa ad una mailing di giornalisti e redazioni economiche. Contestualmente i comunicati sono pubblicati nella sezione *pressroom* e nella *home page* del sito e resi disponibili al sistema federale nella piattaforma Proud2be. La rassegna stampa

(234 nell'anno) fornisce una informazione quotidiana: 800 componenti il sistema federale la ricevono in via diretta, mentre gli iscritti possono consultarla accedendo all'area My Feder. Nell'anno oltre **3.000** articoli (2.172 cartacei) hanno citato **Federmanager** mentre il Presidente **Stefano Cuzzilla** viene citato in circa **1.000** articoli (862 cartacei).

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

234 rassegne stampa nell'anno



3.348 citazioni

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Promozione della managerialità

Timeline

2022



Elementi multimediali



Sito web

Nel 2022 abbiamo pubblicato oltre **60 news** sul nostro sito web nazionale.

Con le notizie pubblicate abbiamo voluto dare risalto alle attività che quotidianamente portiamo avanti: dai **webinar tematici** ai **servizi per gli iscritti** fino ad arrivare alle **notizie sul no-**

stro ecosistema e alla formazione.

Dal punto di vista tecnico, abbiamo apportato delle migliorie nella fruizione del sito dai **dispositivi mobili** che riducono il tempo di apertura e di navigazione tra le pagine.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



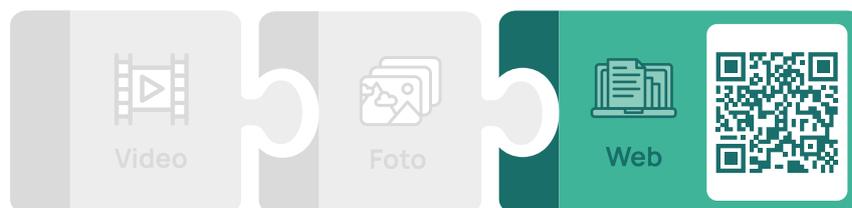
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Solidarietà
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



SOCIAL

Twitter

Nel corso del 2022 il nostro *account* Twitter ha contribuito a **valorizzare la presenza social della Federazione**, con picchi di traffico anche in conseguenza di azioni di *live tweeting* (come,

ad esempio, in occasione dell'Assemblea Cida). Inoltre, il sentiment rilevato sul nostro *account* è risultato decisamente **positivo**.

Aree di competenza



Parole chiave



Indicatori chiave

Oltre il **90%** di sentiment rilevato tra "positivo" e "neutro"



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



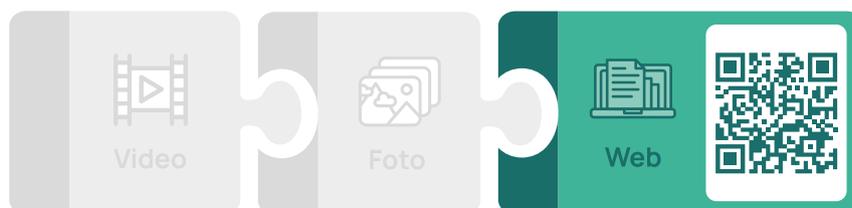
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni
- Reputazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



SOCIAL

Facebook

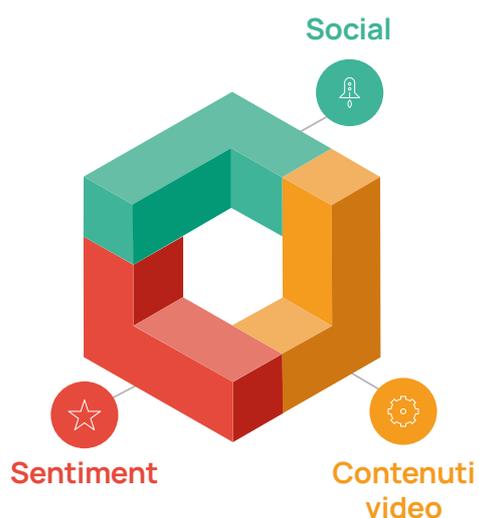
Nel corso del 2022 abbiamo consolidato la nostra presenza su Facebook, anche grazie alla diffusione in pagina di **contenuti video** come le **dirette** di alcuni eventi rilevanti per il nostro

network. Il sentiment complessivo rilevato sulla nostra pagina è risultato **ampiamente positivo** per l'intero anno.

Aree di competenza



Parole chiave



Indicatori chiave

Oltre il **94%** di sentiment rilevato tra "positivo" e "neutro"



213 post pubblicati

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



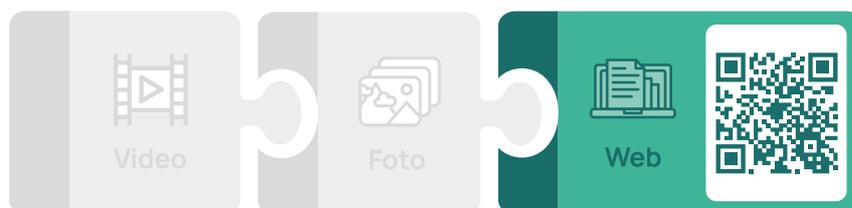
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Reputazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



SOCIAL

LinkedIn

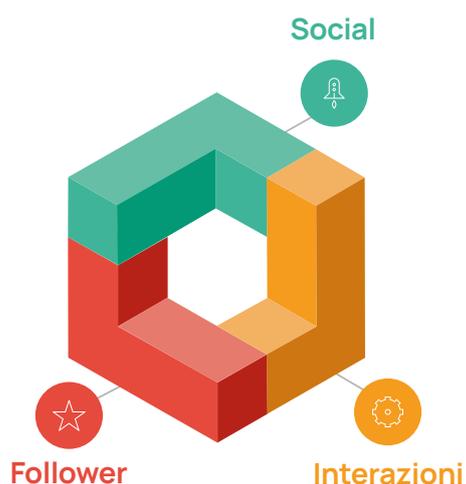
Nel corso del 2022 la nostra pagina LinkedIn ha mantenuto un **trend di crescita** rilevante in termini di *follower* con il superamento della soglia dei 20 mila e un totale di 22.568 *follower* a fine anno.

Parte integrante della strategia è stato il coinvolgimento degli stakeholder che hanno partecipato ai nostri eventi, menzionandoli, di volta in volta, nei nostri *post*.

Aree di competenza



Parole chiave



Indicatori chiave

Oltre
22 mila
follower



Oltre
10 mila
interazioni tra reazioni,
condivisioni e commenti

Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Reputazione

Timeline

2022



Elementi multimediali



Progetto Manager

Progetto Manager, il nostro *magazine* in formato digitale, pensato per trattare le tematiche manageriali a tutto tondo, nel 2022, per la prima volta, è sbarcato in edicola!

«Salute a tutto tondo» è il numero di gennaio-febbraio dedicato alla **sanità e ai nostri enti**, ed è stato stampato in **78.677** copie diffuse in allegato al quotidiano **Sole 24 ore**:

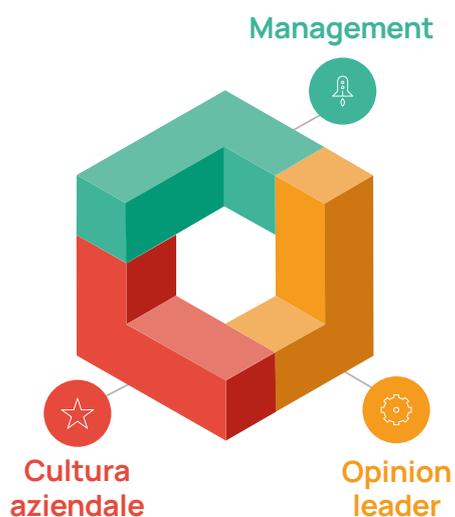
- **8 marzo** in edicola con Il Sole 24 ore (diffusione 61.873 copie)
- **14 marzo** agli abbonati del Sole 24 ore (diffusione 16.804 copie)

Nello stesso anno abbiamo pubblicato un numero in collaborazione con **Andaf**, il cui tema centrale è stata la sostenibilità finanziaria ed il ruolo del manager in questo contesto.

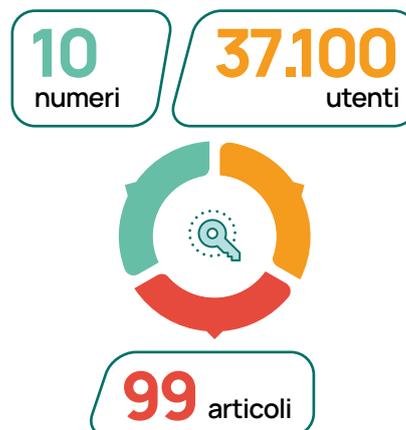
— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Rispetto di ambiente e clima
- Parità di genere
- Diversity & inclusion
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Dialogo
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



Proud2be

Abbiamo dato grande slancio al progetto **Proud2be** nell'arco del 2022 inserendo sempre più notizie per gli utenti del sistema. Nella sezione relativa alla grafica coordinata abbiamo aggiornato tutte le risorse grafiche re-

lative alla **corporate brand identity** con la nuova grafica "Insieme si sta meglio". Abbiamo modificato i *widget* per generare il **biglietto da visita e la firma email** recependo le segnalazioni pervenute dal territorio.

— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave

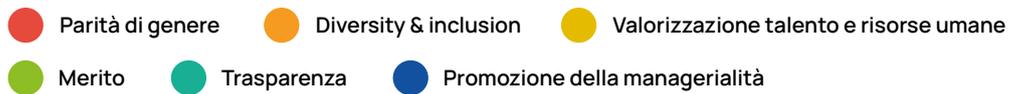


Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



Timeline

2022



Elementi multimediali



Campagna istituzionale #InsiemeSistameglia

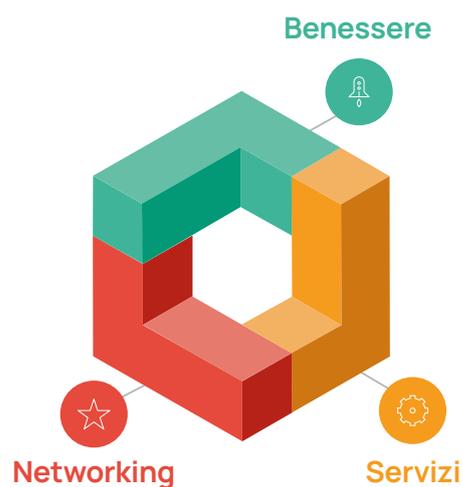
La **Campagna iscrizioni 2022-2023** si è dispiegata attraverso una **strategia di comunicazione integrata** che ha privilegiato il contenuto multimediale e i nuovi media. L'oggetto della comunicazione è stato un **video** prodotto in *house* che ha come protagonisti, i nostri colleghi.

Il video è stato trasmesso per 2 settimane su **Sky**. La diffusione della comunicazione ha interessato **nuovi canali digitali**, come la *retargeting* su Google Ads e la piattaforma Teads. Inoltre, siamo tornati su **Radio24** per 2 settimane.

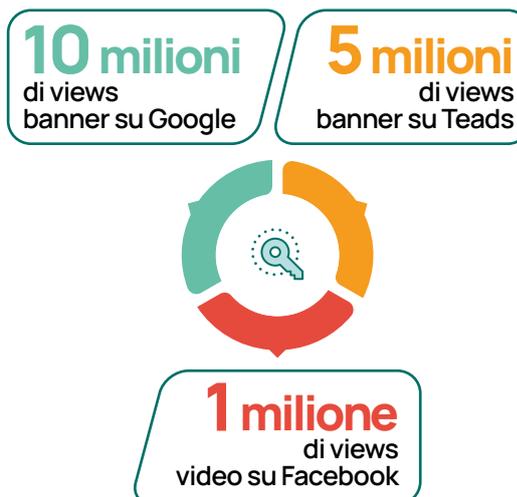
— Aree di competenza



— Parole chiave



— Indicatori chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Parità di genere
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Merito
- Promozione della managerialità
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



Vises – campagna 5x1000

Vises supporta i **giovani** nel loro impegno per uno sviluppo più **etico, solidale e inclusivo**.

A questo proposito, come ogni anno, per dare massima visibilità alla campagna Vises del 5x1000 abbiamo:

- Inserito un *banner* in *home page* sul sito nazionale;
- Creato una news su Proud2be ;
- Dedicato dei post alla campagna sui nostri profili social.

— Aree di competenza



— Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



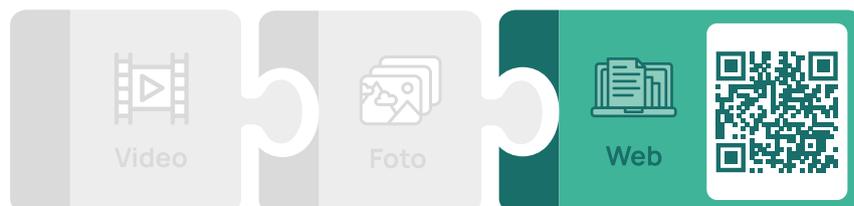
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Rispetto
- Solidarietà
- Unione tra le generazioni

Timeline

2022



Elementi multimediali



EVENTO

Altri eventi

27 gennaio

"L'evoluzione del crimine nell'era post-Covid"

7 ottobre

"Congresso nazionale Andaf"

2 marzo

Tredicesima edizione del "Forum Bilancio"
Ipsos e Andaf

14 ottobre

"Energie per cambiare epoca"
37° Convegno Giovani di Confindustria a Capri

14 marzo

"Salute Italia" - Economy Group

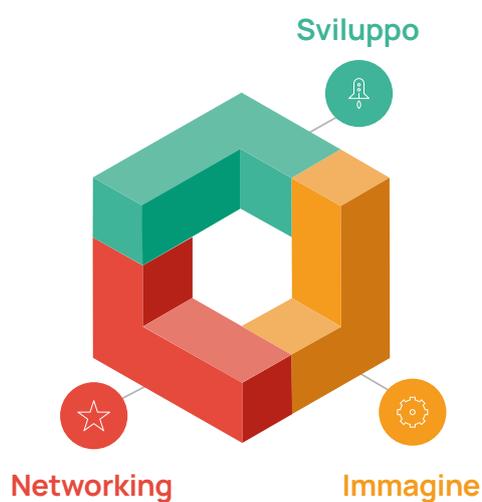
24 ottobre

"Nuove professionalità, carenze formative
e ruolo dell'Università"
presso Università Tor Vergata di Roma

Aree di competenza



Parole chiave



Ambiti di intervento



Valori

Da 0 a 5



- Sostenibilità della governance
- Valorizzazione talento e risorse umane
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Mentorship
- Innovazione

Timeline

2022



Elementi multimediali





BILANCIO SOCIALE 2022

Capitolo

3



I nostri numeri

a cura del Tesoriere
Fabio Vivian

Anche nei numeri è possibile specchiare l'impegno collettivo che mettiamo nel gestire la nostra Federazione. Il Bilancio di esercizio 2022 è stato approvato dal Consiglio nazionale del 23 giugno 2023 ed è stato verificato dalla società di revisione Kpmg e dal Collegio dei revisori dei conti.

Rappresenta, da un lato, l'atto finale e conclusivo dell'iter approvativo di bilancio di tutto il gruppo e delle sue partecipate mentre, dall'altro lato, va considerato come la cornice entro cui misurare la **performance sociale, economica e gestionale** della nostra organizzazione e dei progetti associativi.

Un tema rilevante, se si è convinti come lo siamo noi che la gestione debba sempre ispirarsi al principio di economicità, quale irrinunciabile preconditione per la propria autonomia finanziaria nel tempo e quindi la propria durabilità.

Il tutto è finalizzato alla definizione di una serie di molteplici esigenze rivolte tanto alle attività istituzionali della nostra Federazione quanto alle attività di carattere più "commerciale" delle società partecipate che si sostanziano in:

- un miglior processo di pianificazione strategica e di programmazione;
- un sistema di controllo di gestione adeguato alla nostra specifica realtà;
- bilanci sociali e di esercizio in grado di comunicare il grado di successo raggiunto nel perseguire il proprio oggetto sociale previsto dallo Statuto.

Ed è proprio quest'ultimo aspetto che mi preme sottolineare. Come spesso abbiamo sentito dalle parole del Presidente, la nostra categoria rappresenta la spina dorsale di questo Paese.

Si tratta di un concetto ben descritto dai nostri "padri fondatori" e che dobbiamo sempre avere presente quando il nostro Statuto recita che spetta a noi manager la responsabilità di «attivare la partecipazione della categoria nel processo di **modernizzazione** e di crescita economica e sociale del Paese, promuovendo una maggiore presenza nei problemi del territorio in cui si opera. E di mettere a disposizione del Paese una categoria consapevole dei propri doveri e dei propri diritti, nonché delle proprie responsabilità in seno al mondo del lavoro e nei riguardi della produzione».

In queste parole ci sta e si riassume tutto. E trova sostanza in tutta la dedizione e la passione che dedichiamo volontariamente ogni giorno ai nostri associati e al nostro Paese. Lo facciamo concretamente, perseguendo le migliori **tutele contrattuali, previdenziali, sanitarie e formative** che la contrattazione tra le parti sociali abbia mai prodotto in questi ultimi anni.

Lo vediamo dai numeri di bilancio sinteticamente riportati nelle pagine che seguono. Possiamo illustrare di seguito alcuni aspetti salienti che hanno caratterizzato l'attività svolta nell'esercizio 2022 e la prevedibile evoluzione della gestione della Federazione. Ci siamo concentrati in particolare sulle **attività istituzionali**, favorendo tuttavia tutte le altre iniziative, grazie a una **massiccia campagna di digitalizzazione**, attuata mediante l'utilizzo di internet, social media e *webinar*. Ciò ci ha consentito di stare vicino alle Associazioni territoriali e a nostri associati per dare un'informativa e una risposta tempestiva a tutte le loro necessità.

In particolare, gli investimenti maggiori sono da attribuire alle **immobilizzazioni immateriali** dovute al continuo sviluppo del *software* "sistema anagrafico territoriale", nonché ad altri sistemi informatici relativi agli organi sociali, *hub* piattaforme e *marketing* associativo. Con l'obiettivo di agevolare il lavoro degli operatori di sede, nel corso del 2022 abbiamo anche avviato un piano di *update* tecnologico degli applicativi messi a disposizione della sede nazionale e delle sedi territoriali.

È proseguita l'implementazione del progetto relativo alla realizzazione di un Crm (Customer relationship management) di sistema a servizio della rete territoriale, che va a rafforzare le attività di fidelizzazione degli iscritti e a creare nuovi canali di ascolto dei "prospect", con l'intento di porre al centro l'associato e l'associando come "unici protagonisti".

Lo stesso obiettivo è alla base dello sviluppo di due nuovi sistemi per il calcolo delle pensioni, che sono ricompresi nel "progetto previdenza" e nel progetto "previdenza e fisco". Abbiamo anche intensificato i rapporti operativi con tutte le associazioni territoriali per dare loro il massimo supporto nel fornire **servizi agli associati** riguardo a temi come la previdenza e le problematiche connesse ai rapporti di lavoro, con una attenzione particolare alla formazione e agli enti e società ad essa correlati.

La voce più significativa dell'attivo patrimoniale è rappresentata dalle **immobilizzazioni finanziarie** che contengono:

- le partecipazioni dirette di Federmanager nelle società Manager Solutions Srl ed IWS Spa, espresse a valore di carico per €/MI 7,4 contro la corrispondente frazione di patrimonio netto di €/MI 13,3 al 31/12/2022;
- le partecipazioni dirette di Federmanager nell'associazione 4.Manager, espresse da un fondo di dotazione iniziale di € 10.000 contro la corrispondente frazione di patrimonio netto di €/MI 15,0 al 31/12/2022.

La corrispondente frazione di patrimonio netto delle partecipazioni detenute, per il tramite della società controllata Manager Solutions Srl, in Praesidium Spa, CDi Manager Srl e Federmanager Academy assomma complessivamente €/I. 3,7 al 31/12/2022. Anche il numero di manager associati risulta in linea con il trend di iscrizioni degli ultimi anni, con un **incremento** di oltre mille iscrizioni in più rispetto alle attese del preconsuntivo, e questo grazie all'intensificazione delle attività di comunicazione.

Il bilancio della Federazione al 31/12/2022 chiude pertanto con un **utile di esercizio** di € 729.346 destinato per € 650.000 alla riserva vincolata per progetti della Federazione e con un **patrimonio netto** di €/MI 9,0.

Tali risultati continuano a evidenziare la **sostenibilità** e il buono stato di salute economico, patrimoniale e finanziario della Federazione nel suo complesso. Con noi e con il personale degli Uffici federali, che non smetterò mai di ringraziare per la professionalità e la dedizione espressa, abbiamo potuto contare sulla forza, la spinta e la costante disponibilità delle Associazioni territoriali, del tessuto associazionistico e del volontariato, un patrimonio inestimabile per tutta la nostra Federazione.

| STATO PATRIMONIALE ATTIVO | 31/12/2022 | 31/12/2021 |
|--|-------------------|-------------------|
| B - IMMOBILIZZAZIONI | 7.959.874 | 7.897.210 |
| I Immateriali | 487.089 | 419.325 |
| II Materiali | 27.160 | 32.260 |
| III Finanziarie | 7.445.625 | 7.445.625 |
| C - ATTIVO CIRCOLANTE | 2.692.686 | 2.155.440 |
| II Crediti | | |
| Quote associative | 646.945 | 641.520 |
| Altri crediti | 285.138 | 467.120 |
| III Attività finanziarie non immobilizzate | 659.414 | 700.000 |
| IV Disponibilità liquide | 1.101.189 | 346.800 |
| D - RATEI E RISCONTI ATTIVI | 2.997 | 15.754 |
| TOTALE | 10.655.557 | 10.068.403 |

| STATO PATRIMONIALE PASSIVO | 31/12/2022 | 31/12/2021 |
|--|-------------------|-------------------|
| A - PATRIMONIO NETTO | 9.739.904 | 9.019.458 |
| Risultato gestionale esercizi precedenti | 9.010.558 | 8.956.679 |
| Riserve vincolate a progetti specifici | - | 8.900 |
| Risultato gestionale 2022 | 729.346 | 53.879 |
| B - FONDI PER RISCHI E ONERI | 52.547 | 40.000 |
| C - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO | 80.059 | 86.350 |
| D - DEBITI | 783.047 | 922.595 |
| TOTALE | 10.655.557 | 10.068.403 |

| RENDICONTO GESTIONALE | 31/12/2022 | 31/12/2021 |
|--|------------------|------------------|
| A - PROVENTI | 4.794.449 | 3.650.694 |
| Quote associative | 2.940.281 | 2.997.911 |
| Altri proventi | 1.854.168 | 652.783 |
| B - COSTI | 3.619.714 | 3.305.855 |
| Oneri da attività tipica | 3.092.741 | 2.623.634 |
| Oneri promozionali e raccolta fondi | 50.954 | 69.878 |
| Oneri da attività accessorie | 476.019 | 612.343 |
| A - B - AVANZO DELLA GESTIONE ISTITUZIONALE | 1.174.735 | 344.839 |
| C - GESTIONE NON ISTITUZIONALE | 360.182 | 248.148 |
| Ammortamenti | 320.182 | 248.148 |
| Accantonamenti a fondi svalutazione | 40.000 | - |
| D - GESTIONE FINANZIARIA | 42.869 | 2.756 |
| Provenienti finanziari | 16 | 9 |
| Interessi passivi e oneri bancari | 2.299 | 2.765 |
| Svalutazioni titoli | 40.586 | - |
| IMPOSTE DELL'ESERCIZIO | 42.338 | 40.055 |
| Imposte correnti | 42.338 | 40.055 |
| RISULTATO GESTIONALE | 729.346 | 53.879 |

Il Bilancio di esercizio

L'attività di gestione del Gruppo è improntata all'obiettivo di **solidità finanziaria**, economica e sociale. È condotta in attuazione alle indicazioni statutarie e condivisa tra diversi livelli di gover-

nance. Quelli descritti sono i principali risultati ottenuti nel 2022 e i valori che li hanno ispirati, a partire dal principio di **economicità di gestione** e di vicinanza alle esigenze degli iscritti.

— Aree di competenza



— Parole chiave

Solidità e autonomia finanziaria



— Indicatori chiave

9 milioni
di patrimonio netto

650 mila €
di utile vincolato a progetti federali



Oltre **7 milioni**
di immobilizzazioni finanziarie

Ambiti di intervento



Valori



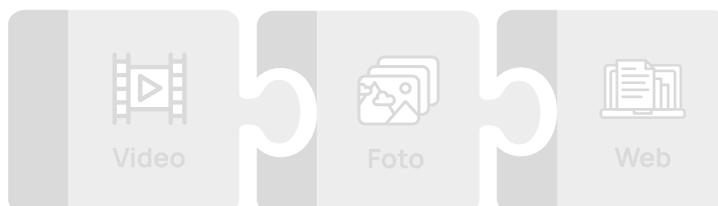
- Sostenibilità della governance
- Merito
- Dialogo
- Trasparenza
- Partecipazione
- Promozione della managerialità
- Economicità

Timeline

2022



Elementi multimediali





BILANCIO SOCIALE 2022

Capitolo

4



Il nostro ecosistema

a cura della Presidente Fondazione VISES ETS
Simona Signoracci

La solidarietà non è un semplice proposito, si manifesta attraverso la concretezza di azioni quotidiane, capaci di modellare il mondo per renderlo “un posto” migliore.

Al fine di dar voce all’impegno etico e solidale della nostra Federazione è nata Vises Onlus che, nel settembre 2022, è diventata Vises, Fondazione di Federmanager ed Ente del Terzo Settore.

Il 2022 è stato quindi un anno intenso, utile per concludere i progetti in corso (educazione alla cittadinanza attiva e i percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e l’orientamento), oltre che per definire la nuova identità della Fondazione, con l’obiettivo di valorizzare il ruolo filantropico e sostenibile che da sempre caratterizza la nostra realtà.

Sarà un compito importante, che si realizzerà anche grazie al contributo e alle competenze dei manager, in forza della loro conoscenza dei bisogni del territorio.

Il nostro impegno nel sostenere le fasce più fragili della popolazione si potrà esprimere anche e soprattutto attraverso la capacità di lavorare su progetti innovativi e replicabili.

Le dinamiche del mercato globale, che comportano il rischio di nuove esclusioni, di accresciuti divari fra ricchi e poveri, sono uno dei tanti motivi che ci hanno spinto a riflettere sul ruolo del sistema impresa in un mondo in continua evoluzione. I potenziali rischi dello sviluppo economico devono essere interpretati con lungimiranza e il tema dell’impresa solidale al servizio della comunità farà sempre di più la differenza.

Gli scenari che si delinearanno in futuro richiederanno l’accrescimento del sapere, insieme a un approccio interdisciplinare e rivolto agli stakeholder di riferimento. Vogliamo mettere al centro il valore dell’uomo, in tutte le fasi difficili della vita: bambino malato, giovane emarginato, povero abbandonato.

Per aiutare i bimbi malati oncologici e le loro famiglie, abbiamo scelto di sostenere, fin dal 2014, l’Associazione Peter Pan, Organizzazione di volontariato di Roma. È una realtà che da anni accoglie nelle sue case i piccoli malati con i loro genitori, molto spesso in difficoltà economica a causa della malattia.

Sottolineiamo altresì che il progetto di accoglienza di bambini con malattie gravi e croniche è in programma anche nel 2023 su tutto il territorio nazionale, a partire da Genova. In stretta collaborazione con tutte quelle valenti associazioni che da anni aiutano i bimbi affetti da gravi malattie e le loro famiglie, come Ageop a Bologna, Via di Natale a Pordenone e AMRI a Genova.

Un altro progetto in corso di realizzazione è quello legato alla formazione attraverso borse di studio per giovani meritevoli, ma spesso emarginati perché provenienti da Paesi in conflitto. Grazie alla collaborazione con l'Associazione Rondine Cittadella della Pace, una realtà nata nel 1988 che da circa 25 anni sperimenta l'esperienza educativo-formativa, daremo ai ragazzi l'opportunità di una vita migliore.

L'iniziativa prevede il sostegno e la selezione delle idee imprenditoriali dei giovani universitari che frequentano l'ultimo anno del master, da realizzarsi nel loro Paese di origine.

Quella dei poveri abbandonati è una realtà sempre più desolante. Nelle nostre città la richiesta di aiuto proveniente da chi ha perso il lavoro, da chi ha perso una famiglia o anche da chi, per un errore o una malattia, sta perdendo fiducia e dignità, è sempre più pressante.

I numerosi presidi di volontariato e assistenza stanno lavorando per ricostruire un'identità professionale e restituire un ruolo sociale a queste persone attraverso la formazione e il lavoro.

Anche in questo caso ci stiamo attivando per rendere ancora più efficace sul territorio la nostra rete di volontari. Stiamo studiando una collaborazione con Caritas e con la Comunità di Sant'Egidio, che da anni si occupano di emarginazione sociale. Realizzeremo un progetto di inclusione sociale attraverso una piattaforma che favorisca l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, per restituire dignità alle fasce più deboli della popolazione.

In qualità di Presidente di Vises ETS - incarico simile a quello che ho ricoperto anche in altre grandi aziende e nelle loro Fondazioni per oltre vent'anni - credo che l'impegno civile dei manager per il benessere della collettività sia cruciale, ancor più in questa fase.

La nostra Federazione, con i suoi iscritti volontari a Vises ETS e il loro impegno civile al servizio della collettività, rappresenterà un bacino indispensabile per la realizzazione dei progetti di formazione e orientamento in cui le competenze manageriali, messe a disposizione degli ultimi, faranno la differenza.

Posso dirmi davvero onorata di contribuire, con il mio impegno, ai compiti e ai progetti che realizzeremo nel prossimo futuro.



CIDA è la Confederazione che rappresenta presso Governo, Parlamento e maggiori Istituzioni nazionali e territoriali la dirigenza di tutti i

settori produttivi pubblici e privati. Con 10 Federazioni aderenti rappresenta circa 1 milione di dirigenti.

Principali attività

• Rinnovo vertici

A giugno 2022 il rinnovo dei vertici. Alla presidenza è eletto all'unanimità Stefano Cuzzilla (Federmanager). Vicepresidenti: Mario Mantovani (Manageritalia), Guido Quici (Cimo) e Giorgio Rembado (FPCIDA).

• Incontro Presidente della Repubblica

Al Quirinale il Presidente CIDA, Stefano Cuzzilla consegna al Presidente della Repubblica Sergio Mattarella una medaglia d'oro per aver garantito stabilità istituzionale al Paese durante la pandemia.

• Dicembre 2022

CIDA presenta al Cnel la IX indagine sulle entrate fiscali, dimostrando ai parlamentari intervenuti che gran parte del peso fiscale grava su circa il 13% della popolazione, costituita per lo più da manager.

Parole chiave





Previdai è il fondo pensione dei dirigenti industriali. Gli iscritti sono più di 86 mila e il patrimonio gestito è di circa 14 miliardi, al top nel panorama

dei fondi pensione italiani. Con oltre 30 anni di esperienza Previdai aiuta i manager a costruirsi un futuro più sereno.

Principali attività

• Nuove funzionalità

L'Area riservata si è arricchita di molte nuove funzionalità, come nuove opzioni nel motore di preventivazione, il questionario di autovalutazione delle scelte d'investimento e le richieste di prestazioni direttamente online. Sono state lanciate anche la *newsletter* multimediale e i canali social del Fondo.

• Investimenti in Fia

Previdai nel 2022 ha investito circa 200 milioni di euro in Fondi di investimento alternativi (Fia) italiani, nei settori del *private equity* e delle infrastrutture. Senza mai dimenticare la necessaria diversificazione dei portafogli.

• Politiche Esg

Continua l'attenzione del Fondo per le politiche Esg, con la loro necessaria e graduale implementazione, tenendo sempre conto delle migliori combinazioni di rischio/rendimento per gli iscritti. Nel 2022 è stata deliberata l'adesione al Forum per la Finanza Sostenibile.

Parole chiave



Indicatori chiave

13,7 miliardi di patrimonio

Più di 86 mila iscritti

200 milioni investiti in economia italiana



Il Fasi è un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dirigenti industriali, autofinanziato, nato nel 1977 per volontà delle Parti Sociali,

Confindustria e Federmanager. La *mission* del Fondo è rimborsare prestazioni sanitarie integrative al Servizio sanitario nazionale.

Principali attività

• Offerta ampliata

Nel 2022 ha ampliato l'offerta di pacchetti prevenzione introducendo la prevenzione del melanoma, dei disturbi della deglutizione, delle patologie paradontali in gravidanza e 5 pacchetti di prevenzione respiratoria.

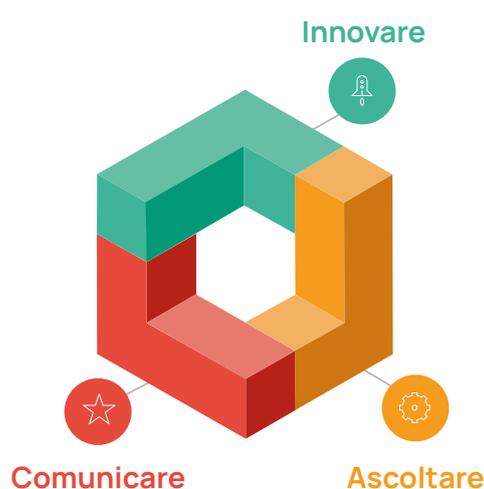
• Rimborsi e contributi

Il Fondo ha introdotto il rimborso per la Valutazione dei disturbi specifici dell'apprendimento (Dsa) ed un contributo forfettario alle terapie effettuate a seguito della certificazione del disturbo.

• Nuove prestazioni

Ha inserito due nuove prestazioni erogate con l'ausilio di apparecchiatura per chirurgia mininvasiva computer assistita per interventi e per chirurgia robotica - protesica ortopedica. Sono allo studio modifiche tariffarie da applicarsi nel 2023.

Parole chiave



Indicatori chiave

300.317
assistiti

14.073
aziende
aderenti



131.698
dirigenti
iscritti al Fondo



IWS Industria Welfare Salute è un progetto “unico” sul mercato della sanità integrativa che nasce dall'esperienza di Confindustria, Federmanager e Fasi. Offre servizi che garantiscono valore aggiunto per tutti gli stakeholder del settore.

Principali attività

• Crescita del network

Il Network sanitario IWS continua a crescere: oltre 3 mila strutture sanitarie che confermano il valore aggiunto del farne parte e la qualità dei servizi offerti.

• Fascicolo telematico

Sviluppo del Fascicolo telematico: una nuova piattaforma dedicata alle sedi territoriali di Federmanager per l'inoltro delle variazioni anagrafico/contributive.

• New features

Le strutture sanitarie oggi possono disporre della pubblicazione delle distinte di liquidazione relative alle prenotazioni con la specifica del Cro e visualizzare gli importi suddivisi per Fasi, Assidai e quota a carico iscritto.

Parole chiave



F fondirigenti

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

Principali attività

- **Finanziamento della formazione manageriale**

Con gli Avvisi e il conto Formazione abbiamo supportato la formazione per la resilienza delle imprese, la *leadership* femminile e l'aggiornamento delle competenze del management, per oltre 27 milioni di euro.

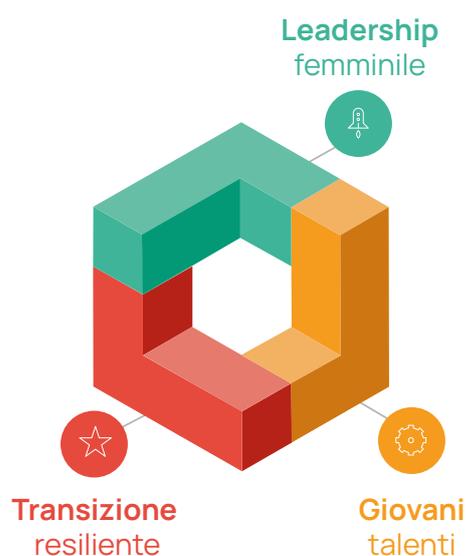
- **Iniziative strategiche**

I progetti di ricerca su innovazione, digitalizzazione, sostenibilità e nuove modalità di lavoro, ci hanno consentito di individuare fabbisogni e competenze per mettere a fuoco, con una logica circolare, i nostri Avvisi.

- **Giovani e cultura manageriale**

Con D20Leader, progetto formativo d'eccellenza e il Premio di Laurea "Giuseppe Taliercio" testimoniamo il nostro impegno nella ricerca sul management e lo sviluppo di giovani talenti.

Parole chiave



Indicatori chiave

+35%
finanziamento
alla formazione

oltre
12 mila
dirigenti
formati



2 milioni di euro
per la formazione
di donne dirigenti

4.MANAGER

L'Associazione promuove lo sviluppo della managerialità, la cultura d'impresa e le politiche attive del lavoro attraverso progetti finalizzati

a diffondere le competenze manageriali per rafforzare la competitività del sistema produttivo italiano.

Principali attività

• Rinascita manageriale

Un nuovo progetto di politiche attive del lavoro per supportare concretamente la ripresa e lo sviluppo delle imprese, favorendo il reinserimento lavorativo dei manager nel sistema produttivo.

• Progetti per la transizione

Ha realizzato un progetto incentrato sul Sustainability manager e sulle competenze manageriali legate ai temi Environmental, Social, Governance per accompagnare le imprese ad una corretta transizione.

• Studi e ricerche

L'Osservatorio 4.Manager ha elaborato studi e ricerche sul:

- gender gap con un focus sulla certificazione sulla parità di genere;
- disallineamento tra domanda e offerta di competenze manageriali.

Parole chiave



Indicatori chiave

Tra i manager le donne sono appena il **28%**

Quasi **1** impresa su **2** non riesce a reperire figure dirigenziali



La richiesta di manager con competenze green aumentata del **5%** ogni anno



Previndapi è il Fondo Pensione per dirigenti e quadri superiori della piccola e media industria, costituito nel 1990 da Confapi e Federmanager,

con una gestione mono comparto di tipo assicurativo sulla quale vengono annualmente trasferiti mediamente contributi per 24 milioni di euro.

Principali attività

• Completamento delle attività

Nel 2022 sono state completate le attività di adeguamento alle disposizioni di trasparenza IORP2 e Covip relative all'implementazione dell'area riservata del sito internet e adeguamento ai nuovi schemi di Statuto.

• Rendimento positivo

Il rinnovo 2021/2024 delle convenzioni assicurative a condizioni vantaggiose, malgrado le difficili condizioni di mercato, ha consentito il consolidamento dei capitali investiti e rendimenti minimi, garantiti dalle gestioni separate assicurative. Rispetto ai risultati negativi di molte gestioni finanziarie, il rendimento positivo è stato del 2,10%.

• Iscrizioni

Possono iscriversi al Previndapi i Quadri Superiori, nuova figura manageriale introdotta dal Ccnl manager delle pmi, i soggetti fiscalmente a carico degli aderenti, e possono effettuare versamenti volontari coloro che hanno perso i requisiti di partecipazione al fondo.

Parole chiave



Indicatori chiave

Rendimento
2,10%

Circa
3.800
iscritti

336,5 milioni
riserve matematiche



Il Fondo favorisce il reinserimento di Dirigenti e Quadri Superiori grazie a politiche attive (Certificazione competenze) e passive (Sostegno al reddito), sostiene la sua *employability* e rafforza il processo di managerializzazione delle Pmi.

Principali attività

Miglior accesso alle prestazioni

Nel 2022 il Fondo ha garantito ai propri iscritti e alle aziende un miglior accesso alle prestazioni a disposizione, grazie all'utilizzo di metodologie di comunicazione moderne ed intuitive.

Riconoscimento del merito

Per potenziare le politiche attive, sono state gettate le basi per un programma volto al riconoscimento del merito individuale e aziendale, alla formazione ed al sostegno per le donne lavoratrici.

Iniziative sul territorio

Per affiancare le imprese nel post covid, sostenere i manager e far conoscere gli strumenti bilaterali nelle Pmi, sono state realizzate diverse iniziative sul territorio con i Consulenti del lavoro.

Parole chiave



Indicatori chiave





Il Fondo garantisce tutele assicurative in caso morte, invalidità permanenti da malattia ed infortuni, professionali ed extra professionali e

copertura Rc e penale ed inoltre offre piani di assistenza sanitaria integrativa ai manager delle Pmi, estesi anche al loro nucleo familiare.

Principali attività

• Programma assicurativo

Il Fondo offre anche un programma assicurativo riservato agli Organi Sociali delle aziende associate, prevedendo le prestazioni assistenziali (Tcm-lpm-Infortuni), Rc ed assistenza sanitaria degli Amministratori (estesa anche al loro nucleo familiare).

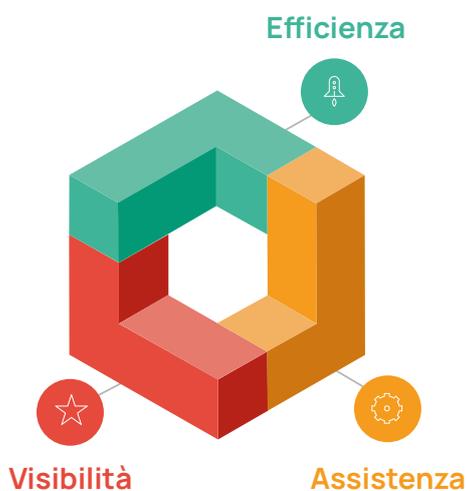
• Nessun aumento sui contributi

Anche per il 2022 i contributi dovuti dagli iscritti per le garanzie contrattuali offerte non hanno subito aumenti, continuando lo stesso a garantire al massimo le prestazioni previste dal Ccnl.

• Attività di promozione

In sinergia con tutti gli enti bilaterali e parti istitutive, il Fondo ha proseguito le attività di promozione, in particolare con azioni mirate sul territorio con un notevole incremento delle iscrizioni.

Parole chiave



Indicatori chiave

+55
nuove aziende
iscritte

100%
sinistri
liquidati



+75 iscritti
attraverso azioni
di proselitismo



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

Pmi. Il corpo docente è formato da manager e consulenti attivi nel mondo del lavoro.

Principali attività

• IDiritti sul lavoro

Newsletter periodica dedicata al diritto del lavoro e agli aspetti giuridici rilevanti nella gestione dell'impresa e del personale. Un utile strumento di aggiornamento e formazione.

• Conversazioni in lingua inglese

Appuntamenti settimanali per discutere sui temi dell'imprenditoria e della situazione economica internazionale, in un ambiente informale e rilassato.

• Ciclo di incontri dedicati al caro energia

Rincarò prezzi delle materie prime, analisi e previsioni dei mercati, aggiornamenti normativi sulle fonti rinnovabili e decreto Energy Release.

Parole chiave





Fondo di assistenza sanitaria integrativa dedicato a manager, quadri e consulenti. Nessun limite di età per iscriversi, impossibilità di recesso

unilaterale, copertura sanitaria per i figli over 26 anni, tutele in caso di non autosufficienza, morte, invalidità permanente da malattia e infortuni.

Principali attività

• Prodotto unico Fasi-Assidai

Upgrade del Prodotto Unico Fasi-Assidai dedicato ai dirigenti in servizio delle aziende industriali: rimborso delle prestazioni previste dal nomenclatore tariffario Fasi fino al 100% della spesa sostenuta; unica richiesta di rimborso Fasi-Assidai e accesso facilitato al *network* convenzionato.

• Non autosufficienza

Prestazioni per la non autosufficienza: per gli iscritti fino a 65 anni, è stato previsto l'innalzamento dell'età fino ai 70 anni con l'allineamento della definizione a quella in vigore nel Fasi: non essere in grado di compiere 3 su 6 delle principali attività della vita quotidiana.

• Piano sanitario Familiari

I manager iscritti ad Assidai possono tutelare anche i figli over 26 anni, il coniuge o ex convivente con il Piano sanitario Familiari, un'offerta unica sul mercato con un valore aggiunto notevole: l'età per garantire l'assistenza sanitaria è stata innalzata a 65 anni (rispetto ai precedenti 55 anni).

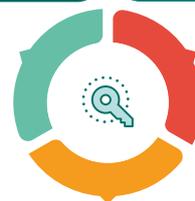
Parole chiave



Indicatori chiave

2.052
aziende hanno
scelto Assidai

50.419
manager
iscritti



14.493.848 €
patrimonio netto del fondo
al 31 dicembre 2022



Praesidium è la società del sistema Federmanager specializzata nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali, con focus sulle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa di origine contrattuale e non.

Principali attività

• Rafforzamento patrimoniale

Incremento dell'utile di esercizio del 14% rispetto all'annualità precedente con un ulteriore rafforzamento patrimoniale della Società.

• Brand awareness

Accrescimento della *brand awareness* attraverso la partecipazione a meeting mirati e congiunti con le Associazioni territoriali ed eventi istituzionali in tema di welfare aziendale.

• Personale specializzato

Forte specializzazione di tutto il personale sulle iniziative e sulla consulenza in materia assicurativa con livelli di servizio e prossimità al cliente distintivi rispetto al mercato di riferimento.

Parole chiave



Indicatori chiave



FEDERMANAGER
ACADEMY

Federmanager Academy è la Management school voluta da Federmanager. Una scuola gestita dai manager per i manager che intendono

formarsi in maniera efficace, acquisendo le *skill* necessarie in un'ottica di *life long learning*.

— Principali attività

• **Strategic way to USA**

Supporting TRAdE and TEchnology to Generate Industrial Connections: 15 moduli formativi e un evento finale; 40 manager partecipanti e relatori di livello internazionale.

• **Quasi Itaca**

Inclusione e Talenti per Accompagnare nella Crescita Aziendale: dedicata a Diversity & Inclusion, come Iniziativa Fondirigenti per cui Academy ha realizzato *survey*, *webinar*, modello, *playbook*.

• **Progetto sedi territoriali**

Una *survey*, 21 incontri e 21 laboratori online con le 55 sedi territoriali Federmanager. Tool Book con strumenti e procedure per il rafforzamento della conoscenza di Fondirigenti.

— Parole chiave



— Indicatori chiave

44 piani approvati su 50 su 2 avvisi Fondirigenti

40 manager e imprenditori coinvolti nel progetto "Strategic Way to USA"



6 nuovi corsi e-learning nel catalogo Sailing online



È la *sub-holding* di Federmanager che si interpone tra quest'ultima e le società operative da essa detenute, quali Praesidium, Federmanager Academy e CDi Manager. Svolge inoltre un ruolo di coordinamento tecnico-finanziario ed amministrativo per tutte le società partecipate

e per Assidai. Si occupa della gestione, sia in termini di manutenzione sia di locazione degli spazi, dell'immobile sede nazionale della Federazione. Realizza progetti ed eventi di interesse nazionale o territoriale anche promossi da iniziative di enti bilaterali.

Principali attività

• Progetti nazionali

Il valore dei progetti nazionali e territoriali rispetto al 2021 è aumentato del 16,2%. Tale crescita è dovuta essenzialmente al progetto di politica attiva Rinascita manageriale, finalizzato al reinserimento dei manager nel sistema produttivo.

• Riqualificazione tecnologica

Nell'anno si è avviata la riqualificazione tecnologica dell'auditorium della sede nazionale, con la riprogettazione dell'impianto audio-video-illuminotecnico domotico, così da renderlo più efficiente per le esigenze del sistema Federmanager.

• Leadership assessment

È stato avviato nel 2022 il progetto di *leadership assessment* del Gruppo Federmanager, che ha visto coinvolti oltre ai dipendenti della Federazione e di Manager Solutions, le risorse delle società Praesidium, Federmanager Academy e Assidai.

Parole chiave



Indicatori chiave

Ricavi
5.860.246
euro

+62,5%
aumento liquidità
rispetto al 2021



+381% EBIT
rispetto al 2021



È la società di scopo Federmanager per le politiche attive. Specializzata in Executive Search e Temporary Management offre alle aziende

soluzioni di Alta professionalità selezionando il manager o il team più adatto alle loro esigenze.

Principali attività

• Revisione strategica e rinnovamento

La nuova governance in carica da giugno 2022 e la pregressa acquisizione del 100% di quote da parte di Federmanager hanno avviato una revisione strategica e un forte processo di rinnovamento e modernizzazione.

• Piano triennale 2023-2025

Gli obiettivi di forte integrazione con il sistema federale, rafforzamento del ruolo, sviluppo sui territori hanno generato un piano triennale ambizioso con il 2023 di consolidamento e semina per una decisa crescita nel 2024/25.

• Progetti e iniziative

In cantiere molte attività tra cui il completamento di due importanti progetti già avviati: Temporary Manager del futuro e Cfo Digitale e anche il lancio di una nuova, forte iniziativa sulle Pmi sinergica a Rinascente manageriale.

Parole chiave



Indicatori chiave





Società consortile costituita da Fasi, Fipdai e Previdai. Si occupa di soluzioni IT e comunicazione integrata per i sistemi di rappresentanza, tra cui Federmanager, garantendo i più alti standard in termini di sicurezza e affidabilità.

Principali attività

• Sviluppo CRM

Selda ha sviluppato per Federmanager un Crm che permette la gestione unificata di flussi operativi eterogenei provenienti dal Centro di ascolto, dalle Associazioni o internamente a Federmanager stessa, finalizzato allo sviluppo associativo.

• Integrazione accesso tramite SPID

Per Previdai è stata progettata l'integrazione per l'accesso tramite SPID: questo consentirà sia una facilitazione per l'utente sia l'aumentare il livello di sicurezza delle informazioni degli interessati secondo gli standard più elevati.

• Partner della comunicazione

Selda continua a porsi come partner ideale per le attività in ambito comunicazionale del network a 360°. Comunicazione offline e online, organizzazione di eventi, produzione e creazione di format in base alle esigenze delle organizzazioni seguite.

Parole chiave





Fondazione di Federmanager ed ETS - Ente del Terzo Settore. Realizza progetti concreti di solidarietà a favore di giovani ed emarginati e so-

stiene iniziative di sviluppo del territorio anche attraverso collaborazioni con altre realtà del terzo settore.

Principali attività

• Sostegno associazione Peter Pan

Anche quest'anno abbiamo sostenuto l'associazione Peter Pan, che accoglie nelle sue case piccoli malati oncologici insieme alle loro famiglie, spesso in difficoltà economica a causa delle lunghe cure necessarie.

• Accoglienza e inclusione

Abbiamo ideato e avviato il progetto "Accoglienza e inclusione" che favorisce il reinserimento nella società dei più poveri ed emarginati, restituendo loro dignità attraverso il lavoro.

• Percorso formazione giovani

Abbiamo lanciato l'iniziativa che prevede il sostegno al percorso di formazione di giovani meritevoli provenienti da aree di conflitto, perché possano costruire un futuro migliore per il proprio Paese.

Parole chiave



Indicatori chiave



19.537 euro
fondi raccolti
grazie al 5x1000



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

Presidente: Stefano Cuzzilla

Vice presidente: Valter Quercioli

Tesoriere: Fabio Vivian

Direttore generale: Mario Cardoni

Il **Bilancio sociale 2022** di **Federmanager** è stato realizzato da:

Dina Galano (**responsabile del progetto**),
Assunta Passarelli (**coordinamento editoriale**),
Alessandra Ceccarelli, Paolo Cucinotta, Veronica Dionisi, Patrizia Forcina, Rosanna Golino,
Cassandra Lori, Maria Chiara Medori, Valentina Neri, Valentina Picarelli, Luca Piciocchi,
Emanuele Pisano, Umberto Pizzigallo, Federico Romani, Antonio Soriero.

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: settembre 2023

Il Bilancio sociale 2022 è consultabile anche sul sito www.federmanager.it

 **FEDERMANAGER**

BILANCIO SOCIALE **2022**