



L'EDITORIALE DEL PRESIDENTE  
Stefano Cuzzilla

## L'Italia riparte dal lavoro

*Estratto dalla relazione del Presidente alla Assemblea nazionale Federmanager - Roma, 25 maggio 2018*

Politici, sindacalisti, imprenditori e noi manager sosteniamo, con sicurezza, che questo è il tempo del fare, anzi dovremmo dire del “fare presto”.

Per questo motivo, nella mia relazione dell'Assemblea annuale 2018, ho voluto porre in primo piano il tema del **lavoro**, di fronte alle numerose sfide che dobbiamo affrontare, anche in termini di rappresentanza.

Prima considerazione: l'Italia è il secondo Paese più vecchio al mondo dopo il Giappone. Se vogliamo fare i conti **demografici**, dobbiamo innanzitutto rilanciare la natalità, iniziando a sostenere il lavoro delle donne e riorganizzare il modello economico, tenendo conto anche dell'espansione della **silver economy**. Se vogliamo essere parte attiva nella competizione globale, dobbiamo occuparci dell'inserimento, nel mondo produttivo, di **lavoratori con cronicità** e riuscire ad attrarre **immigrazione qualificata**.

Inoltre, le nostre imprese devono saper rispondere velocemente alle sfide di **Industry 4.0**, promuovendo anche un piano di alfabetizzazione digitale su larga scala, che abbia un effetto diretto sulla componente più anziana dei lavoratori.

I temi del lavoro oggi sono strettamente connessi anche con i processi di **innovazione**: stiamo vivendo la quarta rivoluzione industriale e il digitale, che ha investito produzioni e prodotti, costituisce il vettore di accelerazione del cambiamento, anche in termini di aumento di posti di lavoro. La struttura della produzione che così si configura è molto più selettiva, interconnessa, virtuale. La vecchia immagine del distretto industriale è sostituita dall'intreccio di reti che ha fulcro nei territori.

**Il recupero della dimensione territoriale, quindi, può rappresentare una grande occasione per il nostro Paese.** Lo sta dimostrando la catena di valore che il **Made in Italy** sta producendo e che traina l'export. In questo contesto, il management svolge un ruolo di collante per agevolare la messa a sistema dell'innovazione e il nostro impegno consiste nel promuovere questa *best practice*, che ha un impatto positivo anche in termini di occupabilità.

L'incremento dell'occupazione che stiamo registrando deriva essenzialmente dalla partecipazione femminile al mercato del lavoro e dalla permanenza dei lavoratori over 50. Non certo dal coinvolgimento dei **giovani** però, che sono i più penalizzati e tagliati fuori dal mercato.

Manca un piano di **Lavoro 4.0** su cui siamo pesantemente in ritardo.

**Il mismatch tra domanda e offerta di competenze si sta aggravando** con il paradosso che le imprese che stanno tentando il salto di innovazione, non trovano le figure adatte ad accompagnarlo. Infatti, siamo sotto la media Ue per diffusione di competenze digitali e il 35% dei lavoratori è impiegato in un settore non correlato con i propri studi.

Nel frattempo, noi continuiamo a lavorare. Per sostenere l'occupabilità della categoria e la competitività delle imprese italiane Federmanager, grazie al supporto dei propri fondi e delle risorse della bilateralità, in due anni è pronta a immettere sul mercato **300 manager certificati** nelle competenze fondamentali per le aziende che intendono agganciare la ripresa: manager dell'innovazione, manager specializzati nell'export, manager di rete e figure esperte in temporary management.

Dopo aver parlato di innovazione e competenze, le considerazioni ci spingono sulla questione dell'**industria italiana**. Siamo il 2° Paese in Europa e il 4° nel mondo per valore aggiunto prodotto dall'industria manifatturiera e, per 8 settori su 14, l'Italia è prima in competitività. Nonostante questo dato, il trend occupazionale mostra che il differenziale positivo nell'incremento di posti di lavoro, che abbiamo registrato negli ultimi dieci anni, è concentrato per lo più nei servizi. Il che significa che abbiamo perso 900 mila lavoratori nell'industria e un milione circa di operai e artigiani.

**I nostri dati dimostrano che il numero di imprese industriali diminuisce e che a chiudere sono le imprese che non hanno managerialità.** L'innovazione ha bisogno di coordinamento, interconnessione e competenze manageriali nuove.

In merito alla **formazione**, bisogna investire nell'istruzione, nella formazione continua e nell'aggiornamento professionale. Dobbiamo riprogettare il sistema della formazione superiore, sanando il gap che penalizza ITS e i corsi di studi in materie STEM e incoraggiare gli studenti universitari a iscriversi a facoltà che garantiscano loro un futuro.

**Va incentivato l'imprenditore a considerare la formazione interna come uno dei pilastri della competitività d'impresa**, a seguire programmi di aggiornamento professionale e a farsi promotore di una cultura dell'innovazione nei riguardi della collettività degli altri lavoratori.

La nostra bilateralità sta già lavorando per intercettare le attese dei prossimi anni, partendo dall'analisi dei fabbisogni industriali e promuovendo i fondi interprofessionali e le politiche attive preventive, in grado di intervenire in anticipo rispetto all'eventuale interruzione di un rapporto di lavoro. Il governo ha inserito, nel proprio programma, sistemi come il reddito di cittadinanza e la pensione di cittadinanza per abbattere le disuguaglianze, ma questo modello può essere vincente solo se viene introdotto all'interno di politiche volte a creare lavoro.

E' piuttosto evidente che la dimensione del lavoro oggi è cambiata: è sicuramente più complessa, discontinua, globalizzata. Ma una cosa è certa: **stiamo disegnando una nuova mappa geopolitica, in cui viene ridefinita la geografia produttiva e in cui conterà molto tenere vivo il sogno europeo.**

La competizione globale oggi non si gioca più tra singole imprese o tra singoli stati, ma tra territori interconnessi. La nuova **Via della Seta** è uno dei progetti che risponde meglio a questa esigenza ed è fondamentale che il nostro Paese l'agganci, per guadagnarsi la posizione di centralità dei traffici che merita.

Dobbiamo quindi realizzare le **infrastrutture**, *conditio sine qua non* per collegare le periferie ai centri e il nostro Paese con il resto del mondo. Anche lo sviluppo dell'**economia circolare** e delle **smart cities** inciderà positivamente sul mercato del lavoro, sulla qualità di vita e sull'economia.

Riprendendo la tesi demografica con cui ho avviato il discorso, dobbiamo condividere l'esigenza di continuare a promuovere gli strumenti di **welfare** nelle aziende, in perfetta sinergia con quelli pubblici, e diffonderli in maniera capillare attraverso forme di incentivazione economica e normativa.

**Alle Parti Sociali è affidata la responsabilità di divulgare un nuovo modello di contrattazione nazionale e aziendale.** Guardando ai risultati, possiamo sicuramente dirci soddisfatti, in tema di welfare, per quanto è già stato fatto: in Italia infatti è cresciuto il numero di imprese che hanno adottato piani di sanità integrativa e di assistenza socio-sanitaria per i dipendenti.

Inoltre, i nostri **Fondi pensione** stanno orientando parte dell'investimento in economia reale, dimostrando di voler intraprendere, senza rischi per gli iscritti, una strada di interventi a vantaggio del sistema Paese.

Nella prospettiva di una dimensione nuova di fare industria, che abbiamo condiviso in seno all'Assemblea, dobbiamo immaginare che la rappresentanza abbia un ruolo sempre più attivo nella creazione di network di innovazione, nel favorire l'incontro tra domanda e offerta di competenze qualificate e nel sostenere l'occupazione.

Relazione del Presidente federale, Stefano Cuzzilla

## La forza del sistema

Gli enti e le società del sistema Federmanager attraversano e raccontano gli ultimi quarant'anni della nostra storia: dal Fasi, il primo a nascere nel 1978, fino all'ultimo arrivato 4. Manager.

Una storia fatta di donne e di uomini che con le loro idee, la loro visione e la loro passione, date per scontate le capacità, hanno dato vita a delle vere e proprie eccellenze che molti ci invidiano e che sono modello di riferimento per gli altri.

Una parte significativa di queste iniziative nascono dalla contrattazione collettiva ed è quindi doveroso ringraziare i nostri partner, Confindustria e Confapi, con i quali abbiamo creato convintamente queste realtà, avendo considerato sempre prioritario porre al centro delle nostre comuni riflessioni il manager, come persona.

A portrait of Mario Cardoni, a middle-aged man with glasses, wearing a dark suit, a light blue shirt, and a patterned tie. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is blurred, suggesting an indoor setting.

IL PUNTO DEL DIRETTORE  
Mario Cardoni

Un modello contrattuale e di relazioni industriali allora originale e distintivo, allora antesignano rispetto alla evoluzione della contrattazione collettiva per tutti i lavoratori, che ha visto nelle decisioni unanimi un punto caratterizzante del modello di *governance*.

Altre iniziative egualmente importanti sono solo di Federmanager, in alcuni casi con partnership rilevanti, che congiuntamente agli altri danno vita a una dimensione del nostro welfare ampia e attuale rispetto ai tempi.

Un sistema di welfare composito che aggiunge agli istituti più tradizionali dell'assistenza sanitaria e della previdenza integrativa, quest'ultima ora più propriamente detta complementare, gli strumenti che guardano alla formazione e, più in generale, allo sviluppo della managerialità.

Una risorsa preziosa nel nostro Paese più che in altri, in quanto più rara, e che ci auguriamo anche per quello che riusciremo a fare possa avere maggiori spazi di diffusione.

Quattro grandi aree tematiche: Assistenza sanitaria integrativa (Fasi, Assidai); Previdenza complementare (Previndai, Previndapi); Formazione (Fondirigenti, Fondo Dirigenti PMI, Fondazione IDI, Federmanager Academy); Sviluppo manageriale (Pmi Welfare Manager – Fasdapi- , CDI Manager, Praesidium, 4.Manager) e per finire Vises.

Le donne e gli uomini che oggi hanno raccolto il testimone e guidano i nostri enti presentano, negli articoli a seguire, le questioni prioritarie e la visione di futuro che condividiamo.

*"Non solo siamo il secondo Paese in Europa, ma siamo il quarto nel mondo per valore aggiunto della nostra manifattura."*



**Un'Assemblea da ricordare**  
**Dina Galano**



Il 25 maggio 2018 l'Italia non aveva ancora un governo. Aveva un contratto sottoscritto tra le forze politiche premiate dal voto degli elettori. Un contratto di cui si discuteva molto, che aveva cambiato già molte versioni e che ancora oggi non è chiaro con quali modalità e priorità verrà attuato dall'esecutivo in carica.

A un mese di distanza dalla nostra Assemblea nazionale, è bene ricordare che in quei giorni l'attenzione generale si concentrava anche sui mercati, con lo spread tra titoli italiani e tedeschi in risalita e voci di rischio di speculazioni finanziarie sul nostro Paese.

La più conclamata di tutte le questioni era certamente l'Europa.

## Barbara Saltamartini



## Giacomo Campora



Euro sì, euro no la dicotomia più chiacchierata, accanto alle incognite sul congelamento dell'aumento dell'Iva e sul mantenimento dei vincoli comunitari.

Mondo politico e mondo economico erano in subbuglio, come avviene tipicamente nelle fasi di transizione. Oggi che la cosiddetta Terza Repubblica ha avuto il via, possiamo riconoscere la lungimiranza del management industriale che nel corso della sua Assemblea annuale ha saputo ribadire principi, valori e posizioni di apartiticità.

In particolare, possiamo condividere l'opportunità di trovare assegnato uno spazio di dialogo alle maggiori rappresentanze politiche, che hanno offerto un contributo di sintesi trasversale ai lavori dell'Assemblea.

## Marcella Panucci



## Gian Paolo Manzella



I video che presentiamo qui a fianco riproducono questi brevi interventi con l'obiettivo di aver conto delle loro espressioni e di renderle note a chi non ha potuto seguire la diretta streaming dell'evento.

Si scoprirà tra l'altro che, un mese dopo l'Assemblea, alcuni degli ospiti di Federmanager oggi svolgono ruoli decisivi in Parlamento, avendo assunto in taluni casi incarichi di guida delle Commissioni parlamentari.

In questo contesto, si noterà, ha avuto centralità anche la politica territoriale, che per la Federazione dei manager rappresenta un interlocutore privilegiato nell'attuazione delle attività e degli interventi.

## Riccardo Zucconi



## Cinzia Bonfrisco



Altrettanto importante la presenza dei vertici delle organizzazioni datoriali di Confindustria e Confapi, che condividono una strategia di impegno per lo sviluppo del sistema produttivo che passa anche attraverso la valorizzazione del ruolo del management.

Tutto questo nella splendida cornice del Museo MAXXI di Roma, centro di arte, architettura e creatività del XXI secolo, location aperta all'incontro tra culture, allo studio e all'innovazione.

Un luogo che, con le sue ampie vetrate e le pareti curvilinee, ha cinto di un'atmosfera di futuro gli oltre 300 manager presenti.

*\*giornalista professionista, vice direttore  
Progetto Manager*

## Renata Polverini



## Carla Ruocco





**#Assemblea2018: focus sanità  
a cura della redazione**

In Italia, la spesa sanitaria privata sfiora i 40 milioni di euro ma solo il 7,4% è intermediato da Fondi sanitari integrativi. L'Istat ha registrato un aumento dell'8% della spesa per salute e sanità nel 2017 con una media a famiglia di 123 euro mensili, tra farmaci e visite. Per gli anziani soli, l'incremento delle spese sanitarie si impenna arrivando a crescere del 17,3% rispetto al 2016. Spesso, la conseguenza del tetto alto delle spese sanitarie delle famiglie determina la rinuncia alle cure.

Garantire la sostenibilità del welfare significa anche incentivare il secondo pilastro. Un tema centrale nell'ambito dell'Assemblea annuale Federmanager, dove è stato sottolineato il valore del welfare dei dirigenti: un'eccellenza che ha fatto da apripista per altri settori e categorie di lavoratori.

Approfondiamo il tema della Sanità con i rappresentanti degli enti federali, presenti all'Assemblea, che hanno fornito il loro contributo nell'individuazione di sistemi efficienti per migliorare la comunicazione, la sostenibilità e per ridurre i costi delle spese sanitarie: **Marcello Garzia**, Presidente del Fasi e **Tiziano Neviani**, Presidente di Assidai.

- . -

*Il **Fasi** è un Fondo di assistenza integrativa con oltre 300 mila assistiti, con circa 3.000 strutture in convenzione diretta. Tra le sue specificità, la reversibilità, l'assistenza al nucleo familiare, il rimborso delle spese sostenute in Italia e all'estero, la prevenzione sanitaria in forma diretta e l'assistenza per la non-autosufficienza.*

«Il secondo pilastro – ha dichiarato Marcello Garzia, Presidente del Fasi – è rimasto per anni sottotraccia, ed è cresciuto in modo disordinato. Oggi, è auspicabile delineare chiari obiettivi, nuove regole e una governance politica forte, che garantisca libertà di scelta all'interno di un sistema di tutele complessive. I fondi sanitari integrativi diventano sempre di più un alleato strutturale del SSN. Hanno interesse a concepire e sperimentare nuove soluzioni e modelli di servizio per dare una risposta efficace ed efficiente a una domanda sempre più rilevante e qualificata».

Il Fondo sta promuovendo diverse iniziative per incontrare sempre più da vicino le esigenze dei suoi iscritti e garantire un'assistenza sanitaria a lungo termine. «Il baricentro dell'assistenza – ha continuato Garzia – si è spostato dall'ospedale al territorio. L'aspettativa di vita si è allungata e questo rappresenta certamente un dato positivo che però comporta come risvolto una maggiore incidenza delle malattie croniche. Il Fasi ha compreso la necessità di integrare l'assistenza primaria con le cure specialistiche e di fornire la continuità assistenziale, per supportare il paziente in ogni fase. Crediamo inoltre che l'utilizzo dei nuovi strumenti digitali, come la tecnoassistenza, sia un punto di forza per rispondere, in tempo reale, alle esigenze dei nostri iscritti».

- . -

***Assidai*** è un Fondo di assistenza sanitaria integrativa non profit con 120 mila assistiti. Le aziende che hanno scelto di sottoscrivere un piano sanitario Assidai sono circa 1600. Tra le sue specificità, la possibilità di estendere la copertura ai figli non facenti più parte del nucleo familiare, le tutele in caso di non autosufficienza, in caso di morte, invalidità permanenti da malattia e infortuni, professionali ed extraprofessionali.

«L'assistenza integrativa fornita dal nostro Fondo – ha sottolineato Tiziano Neviani, Presidente Assidai - consente di affrontare gli imprevisti che possono compromettere l'abituale tenore di vita familiare. Offriamo una serie di piani sanitari modulari che garantiscono assistenza a tutto il nucleo familiare iscritto e, in caso di adesioni di intere collettività aziendali, è possibile predisporre piani personalizzati».

Nel mese di giugno, Assidai e Federmanager hanno lanciato una **Campagna di Prevenzione gratuita contro il rischio ictus**, che permette agli iscritti di poter beneficiare dell'accertamento, presso le strutture convenzionate, fino alla fine dell'anno. «La nostra è una categoria soggetta a stress - ha continuato Neviani – e questa consapevolezza ci ha spinto, in collaborazione con i partner assicurativi, ad offrire a tutti gli iscritti, la possibilità di prenotare, presso i centri clinici che hanno aderito all'iniziativa, un ecocolordoppler dei tronchi sovraortici per evidenziare eventuali stenosi carotidee».



**#Assemblea2018: focus previdenza  
a cura della redazione**

L'economia reale come valida opportunità per far crescere la produttività aziendale. Questo tema di grande attualità è emerso nell'ambito dell'Assemblea annuale, all'interno del panel focalizzato sul tema previdenza. Si tratta di una nuova frontiera d'investimento per i Fondi Pensione che mostrano attenzione alle soluzioni in campo e agli interventi da produrre nel breve-medio termine per anticipare le sfide future.

Abbiamo parlato dei nuovi scenari della previdenza con: **Giuseppe Noviello**, Presidente di Previdai e **Claudio Roberto Lesca**, Presidente di Previdapi.

- . -

*Previdai è un fondo pensione a cui aderiscono circa 80mila iscritti, con una contribuzione annua di 840 milioni di euro e un patrimonio gestito di 11 miliardi di euro. Tra le sue specificità, si annoverano la flessibilità rispetto ai bisogni previdenziali, la gestione multicomparto e la possibilità di frazionare contribuzione e capitale su più comparti.*

La diffusione nel nostro Paese di sistemi di previdenza complementare, ad integrazione di quella obbligatoria, ha risentito negli ultimi anni del trend in diminuzione della spesa delle famiglie italiane. «Previdai – ha detto il Presidente, Giuseppe Noviello - pone grande attenzione alla redditività dell'investimento degli iscritti e pertanto impostiamo il nostro lavoro in questa direzione. Vogliamo portare avanti queste iniziative anche per il futuro, aprendo agli investimenti alternativi, di cui beneficeranno gli iscritti ma anche il Paese, in quanto una notevole fetta è destinata al mercato italiano».

Nel confronto con il mercato europeo emerge la preoccupazione per il tasso di disoccupazione giovanile che incide fortemente sull'equilibrio del sistema previdenziale. «Previndai svolge anche una funzione sociale – ha precisato Noviello - vogliamo continuare a promuovere RITA, ma soprattutto diffondere la necessità di aprire ai familiari fiscalmente a carico, quindi un caloroso benvenuto ai giovani!».

- . -

***Previndapi*** rappresenta un fondo pensione per dirigenti e quadri superiori delle Pmi con oltre 4000 iscritti, a gestione monocomparto di tipo assicurativo, oltre 300 milioni di riserve matematiche, 25 milioni di contribuzione annua e un rendimento nel 2017 del 3,11%.

Nel 2018 il Fondo, insieme a Confapi e Federmanager, ha organizzato diversi eventi di sensibilizzazione per favorire la consapevolezza dell'importanza dei sistemi di previdenza e i vantaggi dell'iscrizione. «Quest'anno – ha affermato Claudio Roberto Lesca, presidente Previndapi -, il Fondo valuterà la convenienza di affiancare alla polizza assicurativa (con garanzia del capitale e di rendimento minimo) un comparto finanziario, possibilmente con investimenti nell'economia reale delle PMI».

Lo scenario che si potrebbe delineare, a livello macroeconomico, nell'ipotesi di investimenti nell'economia reale sembra essere molto positivo. «Dopo i quadri superiori nel 2011 – ha dichiarato Lesca – il CCNL rinnovato da Confapi e Federmanager a fine 2016, ha introdotto l'Adesione Contrattuale, con un versamento dello 0,5% (aggiuntivo rispetto al 4% ordinario) da parte delle aziende per tutti i dirigenti e quadri superiori, indipendentemente dalla loro adesione alla previdenza, e dall'anno scorso è possibile iscrivere i soggetti fiscalmente a carico».





#Assemblea2018: focus formazione  
a cura della redazione

“Puntare su competenze qualificate e su manager capaci di governare l’innovazione” è stato il monito che il Presidente federale Stefano Cuzzilla, ha espresso durante il suo intervento all’Assemblea annuale Federmanager. L’evento è stato anche l’occasione per potersi confrontare con gli enti federali che operano nell’ambito della formazione, che hanno condiviso le linee operative su cui si stanno muovendo per favorire, attraverso nuovi strumenti, la diffusione della managerialità nelle PMI.

Approfondiamo il tema della Formazione con: **Carlo Poledrini**, Presidente di Fondirigenti, **Pietro Masoero**, Presidente di Fondo Dirigenti PMI, **Cinzia Giachetti**, Presidente Fondazione IDI e **Helga Fazion**, Presidente Federmanager Academy.

- . -

**Fondirigenti** è un Fondo interprofessionale per la formazione continua che annovera oltre 77 mila dirigenti. Offre un sistema integrato per la formazione, finanzia progetti di ricerca, sperimentazione e riorientamento per manager occupati e inoccupati.

Favorire la diffusione della managerialità nelle PMI attraverso la formazione dei manager, è un input essenziale per la crescita competitiva del Paese. «Con 54 milioni di euro di investimenti in piani formativi per lo sviluppo delle competenze 4.0 e progetti strategici a supporto dell’innovazione (dai Digital Innovation Hub, alle analisi sulla readiness digitale) – ha detto Carlo Poledrini, Presidente di Fondirigenti – negli ultimi due anni, abbiamo contribuito a migliorare la competitività delle imprese e l’occupabilità dei dirigenti».

Questo risultato rappresenta un esito importante per il sistema. «Per continuare a garantire questi standard qualitativi – ha continuato Poledrini – è indifferibile una revisione della legge sui fondi interprofessionali, che ne promuova l'autonomia, ne assicuri la trasparenza gestionale, renda verificabile la qualità di gestione e l'efficienza operativa e ne qualifichi l'efficacia».

- . -

**Fondo Dirigenti PMI**, è un Fondo interprofessionale per la formazione continua. Finanzia azioni di formazione per sviluppare, potenziare e innovare le competenze di dirigenti e quadri superiori delle PMI.

La formazione manageriale in Italia sta vivendo uno sviluppo importante in termini di innovazione, grazie all'avvento della *Digital Transformation*, che sta modificando e aggiornando i modelli tecnologici e le competenze richieste ai manager per stare al passo con i tempi.

«Fare formazione – ha evidenziato Pietro Masoero, Presidente del Fondo Dirigenti PMI – è fondamentale per garantire il futuro all'impresa e alle persone. Il Fondo Dirigenti PMI si rivolge alle imprese che hanno un dirigente, a quelle che ancora non l'hanno inserito in azienda e agli imprenditori, per sensibilizzarli sul contributo decisivo che un manager potrebbe fornire per favorire il cambiamento: apre a nuove prospettive per un confronto positivo all'interno dei fattori produttivi ed economici dell'impresa e riduce, o spesso annulla, i conflitti generazionali».

Il capitale umano è decisivo, oggi, per garantire al Paese un mutamento economico dinamico e incentivare l'imprenditore a considerare la formazione interna uno dei pilastri della competitività di impresa, diventa una necessità. «Per fruire dei finanziamenti – ha precisato Masoero – l'adesione al Fondo Dirigenti PMI può essere espressa in qualunque momento, selezionando nella denuncia aziendale del flusso Uniemens, la sigla Fdpi ed inserendo il numero dei dirigenti in servizio. La formazione in accoglimento delle istanze aziendali, è quindi "a costo zero"».

- . -

*La **Fondazione IDI** è nata per studiare, proporre e realizzare percorsi formativi di sviluppo professionale per dirigenti, quadri e imprenditori delle PMI.*

Organizzare una formazione qualificata significa utilizzare criteri specifici che determinano l'efficacia dei risultati. «L'offerta formativa qualificata è fondamentale – ha sottolineato Cinzia Giachetti, Presidente della Fondazione IDI –. La formazione si gioca sulla scelta dei temi, orientata sui trend di sviluppo tecnologico del futuro e sulla selezione dei docenti in base alle loro competenze (su questo punto, in particolare, chiediamo la valutazione direttamente a chi fruisce del corso). Ma alla formazione qualificata bisogna unire la certificazione delle competenze, richiesta soprattutto in ambito internazionale. Ormai avere un bel curriculum scritto bene, con l'elenco delle competenze ma senza una certificazione che le attesti, non ha senso, non è più funzionale nel mercato del lavoro».

E sulle prossime sfide dell'ente, la Giachetti si esprime così: «la più grande è la rivoluzione digitale e tutti gli enti di formazione devono stare al passo con i tempi sulle proposte formative, sui temi specifici di sviluppo, ricerca e innovazione tecnologica. Vogliamo dare seguito alle richieste di molti manager inoccupati, di progetti formativi sullo sviluppo di start up innovative e sul passaggio al 5.0».

- . -

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

«Academy – ha dichiarato Helga Fazion, Presidente di Federmanager Academy – ha risposto concretamente alla richiesta del nostro sistema, offrendo la formazione a oltre 200 colleghi, in vista della certificazione nei 4 profili individuati. In particolare, abbiamo realizzato uno Short Master, che osservatori esterni hanno definito “di eccellenza”. La struttura prevedeva sessioni d’aula con docenti molto qualificati e giornate dedicate al contatto diretto con realtà innovative come Samsung District, FCA-Fiat, Amazon e con un’impresa leader mondiale nel Cognitive Computing, come la modenese Expert Systems».

L'effetto concreto e relativamente immediato dell'acquisizione della certificazione delle competenze da parte dei manager, riguarda il reinserimento lavorativo, che avviene spesso in tempi brevi. «Il grande sforzo di Academy in questa direzione – ha continuato Fazion – ha permesso a un buon numero di colleghi di ricollocarsi nelle aziende (prima della certificazione erano inoccupati). Possiamo ritenerci soddisfatti del fatto che a fine anno avremo formato oltre 300 dirigenti e, lato aziende, abbiamo avuto l'approvazione di 22 su 25 piani presentati nell'ultimo Avviso Fondirigenti. Inoltre, abbiamo avuto la richiesta da parte di alcune Associazioni confindustriali, di intervenire come progettisti dei piani per diverse realtà a loro associate».

In un periodo di grandi trasformazioni, di fronte al quale le aziende devono farsi trovare preparate ad accogliere le innovazioni della *Digital Transformation*, si pone la necessità di attingere ad una managerialità competente.





**#Assemblea2018: focus sviluppo manageriale  
a cura della redazione**

La necessità di disegnare da protagonisti un nuovo futuro industriale per le imprese e i manager, che sia all'altezza delle attese e delle esigenze di competitività del nostro Paese è il *leitmotiv* che spinge gli enti Federmanager a proporre soluzioni, al passo coi tempi, partendo dall'analisi dei risultati raggiunti.

Sul fronte lavoro, che è stato il fulcro dell'Assemblea nazionale di Federmanager, abbiamo raccolto le priorità di intervento ascoltando la voce dei responsabili degli enti del sistema federale che si occupano di sviluppo manageriale, occupabilità, incontro domanda e offerta di professionalità e tutele manageriali.

Approfondiamo il tema lavoro con: **Giuseppe Califano**, Presidente del Fondo PMI Welfare Manager, **Etto-  
re Cambise**, Presidente di CDI Manager, **Salvo Carbonaro**, Presidente di Praesidium e **Fulvio D'Alvia**, Direttore Generale di 4.Manager, che sono intervenuti nel panel dedicato.

- . -

*Il Fondo PMI Welfare Manager, nato per volontà di Confapi e Federmanager, ha finalità solidaristiche per assicurare prestazioni di politica passiva, come il sostegno al reddito ai manager involontariamente disoccupati, e di politiche attive, con la certificazione delle competenze a completamento dell'assessment per il reinserimento lavorativo.*

«Le azioni combinate messe in campo dal Fondo nel 2017 – ha sottolineato il Presidente Giuseppe Califano - hanno permesso di coniugare la creazione di nuova occupazione manageriale calibrata sulle esigenze professionali richieste dalle PMI, con formazione on the job, acquisendo competenze professionali sul campo e offrendo maggiori opportunità lavorative ai manager certificati».

Sul programma futuro del Fondo, Califano ha precisato: «sarà quello di sviluppare percorsi di formazione mirata e servizi in grado di sostenere lo sviluppo e il perfezionamento delle attitudini sia manageriali che imprenditoriali. L'intento è quello di supportare la nuova figura del Professional, sia come consulente aziendale che nell'avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa e anche di accompagnamento dalla fase di start-up alla realizzazione di idee imprenditoriali».

- . -

**CDI Manager** è un ente Federmanager specializzato nel temporary management, nella ricerca e selezione di figure direzionali. Si rivolge alle Pmi interessate ad impiegare la managerialità per incrementare l'efficienza della propria organizzazione e ad avviare processi di sviluppo, innovazione e internazionalizzazione.

«Negli ultimi due anni – ha dichiarato il Presidente Ettore Cambise – si è evidenziata una sempre maggiore propensione, da parte delle PMI, nell'utilizzo di manager, con esperienze maturate nelle grandi aziende strutturate, specialmente con la formula del *Temporary Management*. Questo strumento consente all'azienda di conoscere e mettere alla prova il manager prima di assumerlo a tempo indeterminato e, con questa modalità, diversi manager si sono inseriti nel mondo del lavoro. Anche la certificazione delle competenze (Be Manager) si è rivelata un sistema molto utile per costruire fiducia».

Orientandosi anche nella direzione del management della *Digital Transformation* «CDi Manager - ha continuato Cambise - ha creato una Task Force di manager competenti e specificamente formati a livello di eccellenza, che identifichiamo come CDigital, che ha sviluppato un efficace metodo di analisi delle caratteristiche aziendali e delle necessità di evoluzione in termini di *Digital Transformation* e intende supportare le aziende, utilizzando Temporary Innovation Manager certificati».

- . -

***Praesidium*** è una società specializzata nello studio, nella progettazione e gestione di programmi di welfare aziendale e individuale dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professional, ai pensionati e alle loro famiglie. Offre soluzioni assicurative e un servizio di consulenza personalizzato e flessibile.

«All'interno del sistema Federmanager – ha detto il Presidente Salvo Carbonaro – il nostro ruolo è molto delicato: dobbiamo essere in grado di intercettare la crescente domanda dei manager relativamente ai bisogni assicurativi e darne concreta attuazione in termini di welfare aziendale e familiare. Le nostre soluzioni assicurative si distinguono rispetto ai competitor di mercato, per essere assolutamente compliance con le normative contrattuali».

Nell'ottica di anticipare le esigenze del prossimo futuro, la sfida più urgente secondo Carbonaro «è quella di intervenire a sostegno dell'economia familiare che, in un contesto caratterizzato da un ciclo di vita lavorativo incerto e discontinuo, assumerà un ruolo rilevante. Quindi, il nostro impegno è quello di dare concrete risposte a nostri iscritti, in termini di adeguate forme di protezione, soprattutto a beneficio dei componenti più deboli della nostra famiglia, ossia figli e nipoti. Sarà pertanto importante individuare soluzioni che consentano ai nostri iscritti di destinare parte dei loro risparmi ad investimenti di tipo previdenziale e/o di sostegno per il futuro dei nostri cari».

- . -

***4.Manager*** è l'Associazione nata dalla convergenza di intenti tra Federmanager e Confindustria allo scopo di rispondere alle esigenze concrete dei territori e rafforzare la diffusione di una cultura d'impresa e manageriale nel Paese, attraverso iniziative e progetti di interesse per manager e imprese.

«Nelle intenzioni delle parti istitutive – ha spiegato il Direttore Generale di 4.Manager, Fulvio D'Alvia – vi è la volontà di farne un punto di riferimento del “sistema” nella diffusione e crescita qualitativa della managerialità nelle imprese italiane, favorendo l'innovazione e la competitività. Per il suo connotato di bilateralità, 4.Manager può ricoprire un ruolo di primo piano, entrando in contatto diretto con i territori e fornendo servizi tarati sui bisogni reali».

Con l'obiettivo di perseguire lo sviluppo manageriale delle PMI attraverso la diffusione di nuove competenze, «l'Associazione – ha continuato D'Alvia – si muove anche nell'ambito delle politiche attive, che sono interpretate secondo l'approccio europeo di *workfare* invece che di *welfare*. In questo modo vogliamo creare le giuste condizioni per evitare la fuoriuscita dal mondo del lavoro dei manager e favorire il loro eventuale (re)inserimento. Le politiche attive, infatti, devono agire in modo preventivo, cioè intervenire in anticipo rispetto all'eventuale interruzione di un rapporto di lavoro. Attraverso l'Osservatorio sulla managerialità, che rappresenta uno dei nostri progetti avviati, siamo in grado di intercettare le reali esigenze dei territori, e creare un meccanismo che incroci domanda e offerta di managerialità in maniera strutturale».

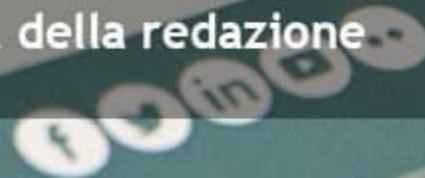




**ASSEMBLEA  
NAZIONALE 2018**

15 MAGGIO | ORE 14:00  
MAXXI - Museo nazionale delle arti del XXI secolo - Roma

#Assemblea2018: il nostro cuore solidale  
a cura della redazione



L'azione di VISES, Onlus di riferimento di Federmanager, è animata da una filosofia ben precisa: "Persone per le persone". Le iniziative, destinate ai giovani, agli inoccupati e alle donne, sono molteplici ma per essere realizzate hanno bisogno del supporto attivo dei manager e della loro voglia di ricoprire un ruolo sociale.

La generosità, l'impegno e le competenze dei manager, che rappresentano i punti di forza dell'azione di VISES, hanno permesso, in questi 30 anni di attività dell'Associazione, di realizzare numerosi interventi di sviluppo e formazione con professionalità ed efficienza, raggiungendo l'obiettivo importante di contribuire a migliorare la vita di molte persone.

È proprio grazie alla generosità e all'iniziativa dei manager che è stato avviato il progetto di alternanza scuola lavoro **"Un'impresa che fa scuola – Apprendere x riprendere"**, finanziato grazie alla raccolta fondi attivata da Federmanager per le popolazioni del Centro Italia colpite dal terremoto, che ha coinvolto gli Enti, le Associazioni territoriali, la stessa Federmanager, molte aziende e dirigenti che hanno partecipato con il proprio contributo personale.

Partendo dalle loro attitudini, abilità, passioni e conoscenze, gli studenti creano un'impresa reale che permette loro di acquisire competenze trasversali per una migliore comprensione ed inserimento nel mondo lavorativo e produce servizi e/o prodotti che rispondano ai bisogni del territorio, valorizzandone le potenzialità ambientali, culturali, socio-economiche.

Per continuare a realizzare altre iniziative come questa, è fondamentale quindi il sostegno dei manager che possono contribuire anche in maniera semplice e diretta attraverso le donazioni del 5xmille.

I fondi del 5xmille costituiscono un supporto importante per le attività che VISES porterà avanti nel 2018: oltre **“Un’impresa che fa scuola”**, citiamo il progetto europeo di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori senior **“Silver Workers”** che permette di migliorare le capacità e competenze dei 45-50enni usciti dal mondo del lavoro e dare vita a nuove attività che mettano in pratica la loro creatività, le loro idee e i loro hobby.

**“Il Ritmo Giusto”** è il nome del progetto che VISES promuove per la diffusione della cultura dell'emergenza e del primo soccorso nelle scuole italiane che offre agli studenti e al personale della scuola gli strumenti utili a salvare una vita e a stimolare l'attenzione nei confronti degli altri.

Per destinare il proprio 5xmille alla Onlus è sufficiente inserire il codice fiscale **08002540584** nell'apposita casella della dichiarazione dei redditi e porre la firma nello spazio riservato che dovrà essere intestato a VISES Onlus.

Sul [sito](#) è possibile conoscere le modalità di utilizzo dei fondi e trovare maggiori informazioni sui numerosi progetti realizzati in 30 anni di volontariato dai dirigenti italiani.



# Persone per le persone. Ecco il valore del tuo 5x1000.

Siamo manager che si impegnano nelle iniziative  
di volontariato e cooperazione.

Mettiamo la nostra esperienza e le nostre competenze  
nel creare e sviluppare progetti che migliorano la vita delle persone.  
Il tuo 5x1000 serve a questo.

**VOLONTARI INIZIATIVE  
DI SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE**

Vises è la onlus di riferimento di Federmanager.  
Grazie alle competenze e alle esperienze  
che i manager mettono a disposizione,  
opera in Italia e all'estero attraverso  
la cooperazione e le iniziative di volontariato.

codice fiscale

**08002540584**



**VICES** ONG  
ONLUS  
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO  
ECONOMICO E SOCIALE

Onlus di riferimento di  **FEDERMANAGER**

**www.vises.it**