

DIRIGENTI

norddest

Anno XXV • n. 5
MAGGIO 2024

Belluno | Bolzano | Gorizia | Padova | Pordenone | Rovigo
Trento | Treviso | Trieste | Udine | Venezia | Verona | Vicenza

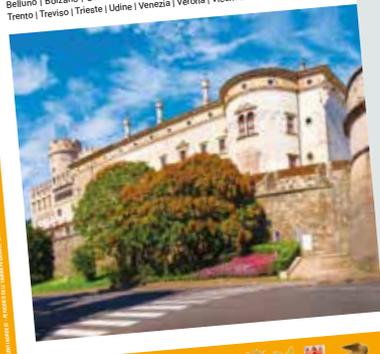


DIRIGENTI NORDDEST - PERIODICO DELL'UNIONE REGIONALE VENETA FEDERMANAGER VENETO - POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NE/TN

DIRIGENTI nordest

Anno XXV - n. 5
MAGGIO 2024

Belluno | Bolzano | Gorizia | Padova | Pordenone | Rovigo
Trento | Treviso | Trieste | Udine | Venezia | Verona | Vicenza



FEDERMANAGER

DIRIGENTI NORDEST

La Voce dei Dirigenti Industriali di:

Belluno, Bolzano, Gorizia, Padova,
Pordenone, Rovigo, Trento, Treviso, Trieste,
Udine, Venezia, Verona, Vicenza

Periodico mensile edito da
Unione Regionale Veneta - Federmanager Veneto
Sede amministrativa
via Francesco Berni, 9 - 37122 Verona
tel. 045594388 - fax 0458008775
info@federmanagervr.it

presidente
Maurizio Toso

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

comitato di redazione
Daniele Damele (Fvg)
Antonio Pesante (Fvg)
Amelia Bertolaso (Pd & Ro)
Franco Torelli (Tn)
Luisa Rizzi (Tn)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Mauro Nicoletti (Vr)
Alberto Pilotto (Vi)

grafica e impaginazione
Scripta, viale Colombo 29, 37138 - Verona
idea@scriptanet.net

Aut. Trib. di Verona n. 1390 RS del 28/2/2000
Iscrizione nel Registro Nazionale della Stampa
n. 9982 Iscrizione al ROC n. 6895

stampa
LegoDigit srl, Trento

Tiratura del numero:
1.428 in formato cartaceo
5.845 in formato digitale
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Castello del Buonconsiglio, Trento
(g.c. Scripta)

Questo periodico è aperto a quanti desiderano inviare notizie, scritti, foto, composizioni artistiche e materiali redazionali che, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. I contributi giornalistici non sono richiesti dall'editore; di conseguenza la loro pubblicazione, che è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione, non configura alcun rapporto di collaborazione con la testata e l'interessato non può avanzare rivendicazioni di alcun genere per effetto della pubblicazione stessa. Il materiale va spedito a: Uvdai Federmanager, via Berni 9, 37122 Verona o alla e-mail: dirigentilordest@gmail.com

Sommario

- 3 La sfida della sostenibilità nell'era digitale:
verso un futuro responsabile
di *Franco Torelli*
- 4 MISSIONE COMPIUTA
di *Stefano Cuzzilla*
- 5 L'esperienza aiuta
di *Mario Cardoni*
- 6 Manager delle nuove filiere spazio & idrogeno in Veneto
di *Gabriella Bettiol*
- 8 Talenti manageriali e imprese a confronto su innovazione,
sostenibilità e internazionalizzazione
a cura di 4.Manager
- 11 CIDA Nord Est incontra i partiti in vista delle Europee
di *Antonio Girardi*
- 15 Cari dirigenti, siamo sempre sicuri che le polizze in essere
siano a norma?
di *Valeria Bucci*
- 16 Vita associativa
- 33 DEF: decisioni rimandate a settembre
di *Antonio Pesante*
- 34 Coltiviamo la transizione energetica:
seminando oggi i frutti per un domani più verde!
di *Monia Munari e Amelia Bertolaso*
- 37 Investire nel futuro
di *Daniele Damele*
- 38 Sostenibilità e Greenwashing: equilibrio tra etica e marketing
di *Filippo Tanganelli*
- 40 Primum vivere, deinde philosophari
di *Alberto Pilotto*
- 41 Sri Lanka lucciole a Matara
di *Renato Ganeo*

Lettere ed articoli firmati impegnano tutta e sola la responsabilità degli Autori e non rispecchiano necessariamente l'opinione delle Associazioni di appartenenza né della Redazione. Gli articoli sono pubblicati a titolo gratuito.



LA SFIDA DELLA SOSTENIBILITÀ NELL'ERA DIGITALE: VERSO UN FUTURO RESPONSABILE

L'innovazione digitale ha trasformato il modo in cui viviamo, lavoriamo e conduciamo le nostre imprese: nel cuore di questa rivoluzione si cela un'opportunità unica e cruciale, quella di rendere la sostenibilità un pilastro fondamentale delle nostre attività economiche.

Le nostre imprese e i nostri manager si trovano di fronte a una duplice sfida: da un lato devono rimanere competitivi in un panorama digitale in continua evoluzione, e dall'altro devono assumersi la responsabilità di preservare il nostro pianeta per le generazioni future. Un anno fa Federmanager Trento ha posto tra i propri obiettivi sfidanti la promozione di **pratiche sostenibili** da parte dei manager all'interno delle loro aziende al fine di contenere l'impatto ambientale e sociale e guidare l'evoluzione del sistema aziendale verso la piena sostenibilità.

In quest'ottica, dalla conferenza **“Sostenibilità ed efficienza energetica nell'industria”**, organizzata assieme all'Ordine degli Ingegneri di Trento, tra impianti di cogenerazione, trigenerazione e digestori che producono biometano, abbiamo scoperto che la sostenibilità non è più semplicemente una tendenza, ma una necessità imprescindibile: le aziende che abbracciano la sostenibilità non solo mitigano i rischi ambientali e sociali, ma spesso trovano nuove opportunità di crescita e innovazione.

Abbiamo trovato pregevoli esempi di sostenibilità anche nelle piccole imprese: nel convegno organizzato assieme a Menz & Gasser su **“Garum: innovazione e sostenibilità”** un esperto di ristorazione, una ricercatrice ed uno chef ci hanno raccontato come una prelibata salsa, di antichissima origine, ottenuta dalla fermentazione degli scarti alimentari sia diventata un progetto che coniuga la sostenibilità di una perfetta economia circolare con l'innovazione nella cucina e nella cultura alimentare. Utilizzando sottoprodotti o alimenti non standard, come verdure troppo piccole o troppo grandi per la vendita, o galline ovaiole biologiche ormai in pensione o sottoprodotti alimentari su larga scala, tramite una lunga e sapiente fermentazione di mesi e mesi viene prodotta una salsa che intensifica il gusto dei cibi in modo naturale e sorprendente ridefinendo i

confini della cucina, fino a rivoluzionare la nostra prospettiva sul gusto!

Per le nostre imprese occorre però adottare un **approccio olistico alla sostenibilità** che abbracci non solo la riduzione dell'impatto ambientale, ma anche l'inclusione sociale, la trasparenza aziendale, la responsabilità etica a favore del mondo no profit: è essenziale che le imprese integrino la sostenibilità nel cuore delle proprie strategie aziendali, coinvolgendo i dipendenti, i partner e le comunità locali nella ricerca di soluzioni innovative e responsabili.

Qui si inserisce pienamente il progetto che abbiamo avviato con ManagerNoProfit sul **“Volontariato di Impresa”**, uno dei 19 gruppi di lavoro attivi all'interno del programma “Trento Capitale Europea del Volontariato 2024”: attraverso nostri soci promuoveremo nelle aziende trentine i vantaggi nel supportare, incoraggiare e organizzare la partecipazione attiva del proprio personale alla vita della comunità locale a sostegno di organizzazioni no profit durante l'orario di lavoro.

Da un lato l'azienda rafforza il legame col dipendente in una condivisione di valori solidali a sostegno di iniziative a favore dei dipendenti, riduce il turnover e attira nuovi talenti: l'impegno sociale inoltre impatta sempre positivamente sulle dinamiche dei mercati. Dall'altra si determina nel dipendente una crescita professionale con uno sviluppo di competenze trasversali, soft skills, rafforzamento del teamwork, del team-building e della leadership.

La strada verso un'economia sostenibile non sarà priva di sfide, sarà necessario superare gli ostacoli tecnologici, normativi e culturali per realizzare pienamente il potenziale della sostenibilità nell'era digitale. Tuttavia, guardando al futuro, possiamo intravedere un panorama in cui le imprese del Trentino e di tutto il Nord Est non solo prosperano economicamente, ma diventano veri e propri motori di cambiamento positivo per la nostra società e per il nostro pianeta.

Siamo di fronte a una scelta fondamentale: possiamo continuare lungo la strada dell'inerzia e dell'indifferenza, o possiamo abbracciare la sfida della sostenibilità e costruire un futuro migliore per tutti.

La scelta è nelle nostre mani.



Franco Torelli

Presidente

Federmanager Trento

MISSIONE COMPIUTA



Stefano Cuzzilla
 Presidente Nazionale
 Federmanager

Un grande risultato, frutto dell'impegno delle donne e degli uomini che ogni giorno fanno crescere il **Gruppo Federmanager**: questo rappresenta per noi l'ottenimento della **certificazione della parità di genere**. Un traguardo di cui personalmente vado molto fiero, e che considero un punto di partenza verso quel cambiamento organizzativo e operativo di cui sono sostenitore. La certificazione UNI/PdR 125:2022 riconosce la capacità del Gruppo di aver adottato, nel corso degli anni, misure concrete per promuovere una **cultura aziendale** e **un ambiente di lavoro** inclusivi e rispettosi delle pari opportunità. E sono cinque, nel dettaglio, le società valutate conformi alla normativa UNI: **Federmanager, Manager Solutions, Federmanager Academy, Prasadidum Spa e Assidai**.

Un grande risultato, dicevo, che ci colloca come pionieri del settore. La nostra è infatti **la prima organizzazione di rappresentanza** nazionale di lavoratrici e lavoratori a essere certificata in Italia. Attenzione però, come si sa, a molti onori si accompagnano molti oneri.

Sentiamo infatti ancor più adesso la responsabilità di essere promotori di un **mindset innovativo** nella gestione delle risorse e degli accadimenti di cui la vita lavorativa è costellata.

Accelerare il cambiamento, l'inclusione, la valorizzazione dei talenti e del merito: sono queste le nostre ambizioni concrete, che si accompagnano a un lavoro costante

e lungimirante. Come quello che ha coinvolto tutti noi per ottenere la certificazione, a partire dalle nostre risorse umane.

Ma lo sappiamo, la strada per abbattere il **gender gap** è ancora lunga e presenta numerose complessità. Siamo infatti di fronte a uno scenario desolante quanto inaccettabile: in Italia, oggi, solo **una donna su due ha un impiego** e una donna su cinque, quando diventa madre, è costretta a lasciare il lavoro. In tali condizioni, lamentarsi dell'**inverno demografico** che il nostro Paese sta attraversando suona come la voce miope di chi vede gli effetti senza pensare alle cause. Siamo allora, però, ancor più orgogliosi di aver iniziato a demarcare una nostra linea netta. Non da oggi, a dire il vero. E qui voglio ringraziare il **Gruppo Minerva** e le donne che lo animano dal 2009, sostenendo i valori della *leadership* e dell'*empowerment* femminile.

Le nostre manager e i nostri manager, con **competenze** qualificate e in forza di una feconda cultura sociale e d'impresa, sono capaci di **incidere sui contesti lavorativi** e di delineare modelli e processi in discontinuità con concezioni del lavoro fortunatamente superate.

L'equità stimola la **produttività** e la qualità del lavoro della platea occupazionale, con evidenti impatti positivi anche in termini di **reputazione** per le organizzazioni coinvolte. Non mi resta che augurare che la certificazione del Gruppo Federmanager possa costituire uno stimolo per tanti altri.



L'ESPERIENZA AIUTA

Non si è mai troppo giovani per pensare alla propria **pensione**. Chi crede sia un miraggio, chi spera in una restituzione almeno paritaria, chi ritarda il momento del ritiro, chi fa di tutto per anticiparlo. Una regola, però, vale per tutti: alla pensione bisogna pensare per tempo e occorre tenere sotto controllo il proprio conto assicurativo. E non si può fare da soli: l'occhio attento dell'esperto previdenziale è sempre necessario. Come per un abito sartoriale, spesso occorre sapersi districare nella pletora di soluzioni che la **complessità normativa** presenta.

In un **sistema pensionistico** come quello italiano, infatti, ci troviamo sempre in attesa di riforme epocali che, come Godot, sembrano non giungere mai, mentre il quadro normativo di riferimento si ingarbuglia e si stratifica. Le pensioni dei dirigenti hanno poi delle specificità peculiari. Bisogna conoscere bene gli aspetti legislativi e fiscali, oltre ad avere una buona padronanza del Ccnl di categoria. Bisogna anche curare la propria **posizione complementare**, che rappresenta un secondo pilastro fondamentale per costruire il futuro.

Per contribuire a un migliore orientamento in un contesto così complesso, il nostro servizio di **consulenza e assistenza previdenziale** che opera su tutto il territorio nazionale è stato negli anni potenziato, grazie all'innesto di professionalità altamente qualificate, con un obiettivo chiaro: rispondere alle esigenze manifestate dalla **platea manageriale**.

Attraverso un'attenta diagnosi della **po-**

sizione contributiva delle iscritte e degli iscritti, siamo oggi in grado di indirizzare scelte determinanti per definire un quadro pensionistico "a prova di errore".

E anche quest'anno vogliamo essere davvero vicini alle manager e ai manager, con incontri dedicati sul territorio, organizzati in collaborazione con le nostre sedi locali e grazie al supporto di **4.Manager**, per aiutare a "**scegliere consapevolmente e a dare valore al proprio futuro**", come dichiarato nel titolo del ciclo che stiamo avviando. Appuntamenti di alto profilo, in cui saranno analizzate e approfondite le istanze emergenti del settore pensionistico e previdenziale.

Nel corso di tali incontri, ai quali in prevalenza intendo personalmente partecipare, sarò affiancato dalla Dottoressa **Rita Comandini**, una riconosciuta professionista di eccellenza del nostro servizio previdenza, e dai **vertici territoriali dell'Inps** per consolidare una collaborazione spesso reciprocamente utile.

Crediamo molto nella partecipazione convinta non solo dei nostri iscritti, ma anche di tutte le figure manageriali potenzialmente interessate. In ragione di ciò, gli appuntamenti saranno tenuti **in presenza** e seguiranno un **calendario** che sarà aggiornato sul nostro sito.

A partire dal 15 maggio, con il primo incontro a Padova, vi aspettiamo quindi sui territori per discutere di previdenza e per delineare insieme **un futuro a misura di manager**.



Mario Cardoni
Direttore Generale
Federmanager



MANAGER DELLE NUOVE FILIERE SPAZIO & IDROGENO IN VENETO



Gabriella Bettiol
Senior Consultant
Confindustria Veneto
Siav

PRIMA PARTE

Nel corso del 2023 Confindustria Veneto SIAV ha realizzato una **ricerca** sul “**Management delle nuove filiere Space & Hydrogen**” che ha visto la **condivisione di Federmanager Veneto e Confindustria Veneto** a livello regionale e il **finanziamento** nell’ambito delle **azioni strategiche** dell’ente bilaterale **Fondirgenti**.

La ricerca ha preso in considerazione l’evoluzione di distretti, filiere e nuove Reti Innovative Regionali per poter analizzare le trasformazioni industriali in atto in riferimento a due macro settori ad elevata intensità di innovazione: quello **dell’economia dello spazio e dell’idrogeno**.

Considerata l’innovatività che connota le due macro-economie si è posto il focus sulle **nuove ed elevate competenze richieste ai manager** per operare all’interno di processi caratterizzati dalla necessità di collaborazione con attori della produzione e trasferimento della conoscenza scientifica e tecnologica; ecosistemi composti, oltre che da aziende manifatturiere, da società di engineering, dei servizi avanzati, produttrici di tecnologie applicate, Università, Centri di Ricerca, Spinoff e Startup.

Sempre a livello regionale, in coerenza con le politiche europee sull’innovazione, sono state delineate le Strategie Intelligenti e supportata la nascita di 21 cluster innovativi, sono state inoltre individuate due Missioni Strategiche volte a valorizzare visioni a medio-lungo periodo, che sono:

1. Bioeconomy comprendente Biotecnologie, Bioenergie e **Idrogeno**;
2. **Space economy** comprendente Intelligenza Artificiale, Tecnologie quantistiche e Tecnologie Spaziali.

La Space Economy (SE) è il nome del comparto produttivo e finanziario orientato alla creazione di beni e servizi e allo sfruttamento delle risorse nell’ambito dello spazio extra-atmosferico: è la catena del valore, cross settoriale e cross tecnologica che, partendo da ricerca, sviluppo e realizzazione delle infrastrutture spaziali abilitanti arriva fino alla

generazione di prodotti e servizi innovativi. In quest’ambito si possono distinguere segmenti *upstream* e *downstream*, ovvero, da una parte la creazione di infrastrutture spaziali, satelliti, vettori, stazioni fino alle future basi collocate sulla Luna o su pianeti rocciosi del sistema solare; dall’altra lo sfruttamento dei benefici che conseguono dai dati raccolti nello spazio e dalle risorse fisiche prelevate per essere trasformate e impiegate sulla Terra. (Fonte: Fondazione Nord Est). La ricerca si è quindi focalizzata nell’illustrazione del processo di creazione e funzionamento della Rete Innovativa Regionale AIR - *Aerospace Innovation and Research* (denominata “SPACE”); la Rete si è aggregata attorno ad alcune leadership “imprenditoriali” prevalentemente manifatturiere convinte di “sfruttare” tale opportunità per una revisione profonda dei business aziendali con consolidati fondamenti tecnici e competitivi, ma che trovano “nuova linfa” in settori tecnologici ed economici molto attuali e promettenti anche grazie ai sistemi di relazione con Università, Centri di Ricerca e Aziende ad Alta Tecnologia. La sua composizione si può così rappresentare (vedi tabella pagina seguente).

Le aziende manifatturiere a livello territoriale si collocano prevalentemente dentro agli storici distretti industriali di Vicenza, Padova e Treviso, mentre le aziende di engineering e soprattutto start-up e spin-off operano prevalentemente in vicinanza alle sedi Universitarie di Padova e Vicenza.

Nella traiettoria delle **Bioeconomie** il Veneto ha puntato sullo sviluppo di una **filiera dell’idrogeno**, considerato l’alto interesse e gli innegabili punti di forza del territorio. L’iniziativa ha uno stretto collegamento con il programma della neo costituita Fondazione Venezia Capitale Mondiale della Sostenibilità e ha quale driver il consorzio **HYDROGEN PARK** che da anni sviluppa progetti sul tema e a cui partecipa Confindustria Veneto.

Le strategie e il piano di sviluppo regionale fanno riferimento alle misure PNRR M2C2 - 3.1 - “Produzione di idrogeno nelle aree

industriali dismesse”, in questo caso **Porto Marghera**. Le opportunità sono: possibilità di innalzare il livello tecnologico dell'industria, invertire la tendenza da una regione trasformatrice di componenti d'importazione a una regione produttrice di tecnologie di base, gestire e controllare l'intera catena del valore creando posti di lavoro ad elevata intensità di tecnologia e conoscenza. I punti di forza sono: presenza di grandi player industriali, tessuto manifatturiero flessibile e capace di riconvertire le attività, utilizzo dell'idrogeno in settori *hard to abate* e come fonte energetica (*end user*).

Alcuni principali player della filiera per produzione di idrogeno verde, produzione di elettricità da idrogeno verde, stoccaggio, distribuzione e produzione di tecnologie collegate, sono: Gruppo SAPIO fondamentale per il funzionamento dell'Hydrogen Park di Marghera con un ampio progetto sulla transizione energetica verso la decarbonizzazione industriale e il trasporto a zero emissioni con la valorizzazione dei porti come potenziali cluster che uniscano energia, industria ed economia circolare; ENI con il progetto "Hydrogen Initiatives in Italy", EDISON che è in grado di coprire tutta la catena del valore dell'idrogeno verde, produzione mediante elettrolisi, servizi di Energy Management, stoccaggio e trasporto, mobilità sostenibile; Gruppo SNAM con il progetto "H2IT" e Gruppo SAN MARCO, ALPIQ-SINLOC con il progetto H2 Laguna. Tra le aziende manifatturiere segnaliamo: Pietro Fiorentini con sede ad Arcugnano (VI) che ha realizzato l'*Hydrogen Innovation Lab*, una struttura multifunzione dove è possibile produrre e usare idrogeno generato per elettrolisi, fare *blending* di miscele di idrogeno e gas naturale, testare la *readiness* dei dispositivi utilizzati lungo le reti esistenti; H2C di Padova che ha stipulato un importante accordo per lo sviluppo di nuovi sistemi per la mobilità aerea a idrogeno verde, BAXI di Bassano che ha messo sul mercato la prima caldaia domestica premiscelata a idrogeno puro prodotto tramite energia rinnovabile. Confindustria Veneto ha inoltre promosso una nuova Rete Innovativa Regionale per l'Idrogeno "R.I.R. H2" che poggia su ambiti di sviluppo quali: produzione di idrogeno, scambio energetico, stoccaggio e sviluppo di una micro-distribuzione territoriale, utilizzo da parte sia di settori *hard to abate* (siderurgia e acciaieria, vetro, trasporto

	Aziende Manifatturiere AZ SPA, BENOZZI ENGINEERING SRL, BRETON SPA, ECOR INTERNATIONAL SPA, ELLE EMME SRL, FORGITAL ITALY SPA, ISOCLIMA GROUP SPA, MAROSO SRL, MECC-TRE SRL, OFFICINA STELLARE SPA, SMART INDUSTRY SRL, VECTOR ROBOTICS SRL, ZOPPAS INDUSTRIES IRCA SPA
	Tecnologie applicate all'aerospace ADD TO SHAPE SRL, AMBRA ELETTRONICA SRL, ATZ GROUP SRL, BLUEWIND SRL, CINEL SRL, COMPOSITEX SRL, DAVE SRL, DWAVE SRL, DYNAMIC OPTICS SRL, EIE GROUP SRL, GUIZZO SPACE SRLS, I4X SRL, LIKA ELECTRONIC SRL, NADIR SRL, NEEDLEYE ROBOTICS SRL, NOVAEKA SRL, PRIMALUCELAB SPA, QASCOM SRL, SPRING SRL, T4I TECHNOLOGY FOR PROPULSION AND INNOVATION SPA, TEMIS SRL
	Engineering ENGINSOFT SPA, EXTREME ANALYSES ENGINEERING SRL, HIT09 SRL, IL SENTIERO INTERNATIONAL CAMPUS SRL, MARE ENGINEERING SPA, NABLAWAVE SRL, OBO SPACE SRL, STELLAR PROJECT SRL, UNILAB LABORATORI INDUSTRIALI SRL
	Ricerca e Innovazione INOVALAB SRL, MAPSAT SRL, PHOENIX RICERCA E TECNOLOGIE OTTICHE SRL, SERVICE GROUP R&D SRL, T2I TRASFERIMENTO TECNOLOGICO & INNOVAZIONE SCARL, THINKQUANTUM SRL
	Servizi CONFINDUSTRIA VENETO SIAV SRL, UMANA SPA, V12 DESIGN SRL, ZERO SRL
	Università e Centri di Ricerca CISA5 "G. COLOMBO", CNR-IFN, FONDAZIONE UNIVENETO, UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA, UNIVERSITÀ IUAV DI VENEZIA

ferroviario, aereo, navale e su gomma) sia quelli che attraverso l'idrogeno potranno introdurre innovazioni di prodotto (ad esempio la termomeccanica).

Per quanto riguarda il **Management** obiettivo della ricerca è stato comprendere quali sono le nuove competenze richieste ai Manager nell'accompagnamento di aziende, appartenenti anche a settori consolidati, alla partecipazione attiva nelle due principali filiere. A tal fine, è stata condotta un'analisi e sono stati raccolti, analizzati e valorizzati Casi Manageriali.

I risultati della ricerca sono stati illustrati in due webinar: il primo focalizzato sullo Space e il secondo sull'Idrogeno, ai quali hanno partecipato Federmanager, Fondirigenti, Imprenditori, Manager di imprese appartenenti alle due filiere, nonché persone ad elevata specializzazione appartenenti alla filiera della "conoscenza", presenti in spin-off universitari e in nuove start.up.

A maggio è previsto un ulteriore incontro in presenza dedicato al **Management** che vedrà la condivisione dei contenuti della ricerca e le sue proiezioni future da parte di Autorità Pubbliche Regionali, Federmanager, Fondirigenti e Confindustria Veneto. Il Report è disponibile sul sito: <https://tinyurl.com/3jzhp8k3>

Aggiornamenti sulla ricerca disponibili su: <https://www.fondirigenti.it/>

CONTINUA...

Conclusa la prima sessione del progetto For-Manager

TALENTI MANAGERIALI E IMPRESE A CONFRONTO SU INNOVAZIONE, SOSTENIBILITÀ E INTERNAZIONALIZZAZIONE

A cura di **4.Manager**

Con una sessione di networking tra manager e imprese si è concluso il primo ciclo del progetto di politiche attive per il lavoro For-Manager che ha visto il coinvolgimento dei primi 52 manager inoccupati, di cui 10 provenienti dalle regioni del Nord-Est. L'evento organizzato lo scorso 12 aprile a Milano presso la sede del Gruppo 24Ore da 4.Manager e Sole24Ore, con il supporto di Confindustria e Federmanager, ha evidenziato la proattività del sistema produttivo italiano attraverso un dibattito coinvolgente e attività di networking.

È stato l'appuntamento conclusivo di un progetto senz'altro innovativo nel campo delle relazioni industriali, per aver promosso e costruito il dialogo tra imprese e manager. L'iniziativa ha enfatizzato l'importanza delle politiche attive del lavoro e la necessità di allineare la domanda e l'offerta di competenze.

Questa iniziativa si inserisce nel piano ambizioso di politiche attive del lavoro di 4.Ma-

nager che prevede la diffusione di progetti formativi per i dirigenti temporaneamente senza occupazione. In parallelo sono state avviate diverse iniziative territoriali anche con il sistema dei Digital Innovation Hub di Confindustria.

Networking e Collaborazione

L'evento si è contraddistinto per aver favorito la creazione di un ambiente propizio al networking tra imprese e manager. Le tavole rotonde interattive, intervallate da momenti di coffee break, sono state moderate da Head Hunter di Key2People che hanno promosso relazioni fruttuose e scambi di idee tra i partecipanti. È stato un'opportunità preziosa per stimolare la condivisione di esperienze e best practices. Il format, strutturato come una conversazione circolare, ha garantito che ogni partecipante avesse la possibilità di esprimersi e condividere le proprie idee e opinioni, rendendo le discussioni ancora più ricche e dinamiche.



Le aziende coinvolte

Durante il networking, hanno preso parte 10 aziende, tra cui grandi imprese e PMI, ognuna con progetti innovativi, sostenibili e orientati all'export, mostrando le loro visioni di crescita per il futuro. Indigo ha presentato iniziative nell'ambito dell'innovazione digitale, Vodafone ha mostrato soluzioni avanzate nel campo delle telecomunicazioni. Il Digital Innovation Hub Lombardia ha illustrato progetti per la trasformazione digitale della regione lombarda. Christian Louboutin ha discusso strategie di internazionalizzazione nel settore moda. Electrolux Professional ha condiviso i suoi piani di espansione globale. Aziende come Cellnex e Systema Ambiente S.p.A. hanno esposto progetti sostenibili. LU-VE Group ha sottolineato l'impegno verso la sostenibilità e la governance aziendale. Electrolux Professional e ContourGlobal hanno affrontato le politiche aziendali sulla sostenibilità. Infine, ContourGlobal, con Ugo Vernier, HR Director, ha parlato delle sue strategie per promuovere una cultura aziendale incentrata sulla sostenibilità e il benessere dei dipendenti.

Innovazione, Sostenibilità e Internazionalizzazione

Le discussioni sono state guidate da un filo rosso che ha intrecciato i temi dell'innovazione, della sostenibilità e dell'internazionalizzazione oggetto della formazione dei partecipanti. È emerso chiaramente che servono le competenze manageriali per affrontare le sfide odierne e tra loro le tre aree sono intrinsecamente collegate e rappresentano i pilastri su cui le aziende devono costruire il loro futuro successo.

Investire nella Formazione

Il networking è stato anche l'occasione per fare il punto sulle competenze acquisite durante la formazione tecnica e sulle soft-skills, a cui hanno partecipato i manager inoccupati. L'obiettivo della formazione era sia di potenziare l'employability dei manager che di fornire alle imprese un pool di talenti più preparato e competente. Questo rappresenta un investimento essenziale per potenziare le competenze a disposizione delle imprese e prepararsi alle sfide future. Al termine dell'evento, è stato inviato un attestato di partecipazione a tutti i manager che hanno preso parte al progetto. Questo riconoscimento non solo celebra il loro impegno e la loro partecipazione attiva, ma conferma anche il valore della formazione e della collaborazione offerte dall'iniziativa.

Conclusioni e seconda sessione

Il progetto "For-Manager nuove conoscenze per nuove competenze" ha dimostrato di essere un momento cruciale per il mondo aziendale italiano, offrendo un terreno fertile per la collaborazione, l'innovazione e lo scambio di conoscenze. Sono questi gli ingredienti necessari per affrontare le sfide future e guidare le imprese verso una crescita sostenibile. La seconda sessione del progetto che prenderà avvio dopo l'estate sarà un'ulteriore occasione per riunire altri manager, opinion leader, esperti di settore e leader aziendali per continuare la formazione e il dialogo sulla trasformazione del mondo manageriale e industriale.





CON IL TUO 5X1000 SOSTENIAMO

LA FORMAZIONE

DI GIOVANI PROVENIENTI
DA PAESI IN CONFLITTO
PER COSTRUIRE UN
FUTURO MIGLIORE

L'ACCOGLIENZA

DI PICCOLI MALATI
LUNGODEGENTI E DELLE
LORO FAMIGLIE SPESSO
LONTANE DA CASA

L'INCLUSIONE SOCIALE

PER RESTITUIRE
LA DIGNITÀ DEL LAVORO
ALLE FASCE PIÙ DEBOLI
DELLA POPOLAZIONE

SCRIVI IL CODICE FISCALE

0 8 0 0 2 5 4 0 5 8 4

SULLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

www.vises.it

CIDA NORD EST INCONTRA I PARTITI IN VISTA DELLE EUROPEE



Antonio Girardi
Segretario Cida Veneto
e Coordinatore
Cida Nord Est

L'Hotel Bologna di Venezia Mestre ha ospitato il 2 maggio scorso un incontro organizzato dalle CIDA regionali di Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna con i rappresentanti dei partiti in vista delle elezioni europee 2024. L'evento ha avuto l'obiettivo di aprire un dialogo costruttivo con i partiti politici per conoscere le loro posizioni sia su temi di ordine generale sia su quelli di specifico interesse per i dirigenti e il ceto medio (aspetti fiscali, previdenziali e legati al welfare in primis). Il tutto senza trascurare il tema della valorizzazione delle competenze del management pubblico e privato in relazione al PNRR e alle transizioni digitale, energetica e ambientale.

Da ricordare che la petizione promossa da CIDA a favore del Ceto Medio ha largamente superato le 50 mila sottoscrizioni e il conseguimento di questo risultato fa sì che CIDA, con il sostegno di tutte le Federazioni dei Dirigenti che la compongono, possa presentarsi ai partiti come un soggetto di particolare autorevolezza nella rappresentanza. L'incontro di Mestre, che a visto una partecipazione numerosa e molto attenta, è stato caratterizzato da due momenti distinti. In apertura ci sono stati gli interventi di **Antonio Girardi** (Segretario CIDA del Veneto e coordinatore CIDA Nord Est), **Sonia Brugnara** (Segretario CIDA Trentino Alto Adige) e **Cristina Mezzanotte** (Segretaria CIDA Emilia Romagna), cui ha fatto seguito la Tavola Rotonda con i rappresentanti dei

partiti, moderata da **Daniele Damele** (Segretario CIDA Friuli Venezia Giulia).

Girardi dopo aver ricordato il successo della petizione promossa da CIDA a favore del ceto medio si è soffermato su alcuni dati dello studio commissionato da CIDA al prof. Brambilla dell'Università Cattolica, dati che confermano come i contribuenti con reddito superiore ai 35mila € (che sono circa il 14% del totale) versino il 63% circa dell'IRPEF. Ha proseguito sottolineando l'importanza del potere di rappresentanza di CIDA e il suo ruolo per promuovere la cultura manageriale e d'impresa in un contesto caratterizzato dall'economia della conoscenza e dalle sfide derivanti da dinamiche di mercato sempre più globalizzate e che vedono il grande sviluppo dei Paesi Orientali (Cina, India e area ASEAN) e sono condizionati in Europa da un andamento demografico negativo. Il ruolo dei dirigenti, ha concluso Girardi è prezioso e merita ogni sostegno possibile.

Sonia Brugnara da parte sua ha introdotto il tema del Welfare e della necessità del rilancio dell'occupazione (specie giovanile e femminile) e della tutela delle retribuzioni. Ha sottolineato la necessità di mantenere l'imprescindibile dimensione pubblica dei livelli di assistenza e sanità ma anche l'opportunità che lo Stato riconosca l'utilità e la necessità della dimensione privata del welfare derivante dai contratti. Brugnara si è poi soffermata sull'importanza che le risor-



se del PNRR per la sanità pubblica trovino il miglior utilizzo possibile e favoriscano anche le politiche di prevenzione. La sanità integrativa, con particolare riguardo al mondo della dirigenza ha finito via via per assumere un carattere crescente di ruolo sociale, in grado di garantire una vera e propria complementarietà fra sanità pubblica e sanità privata. Da ciò la richiesta imprescindibile di aumentare il limite di indeducibilità fiscale attualmente pari ad € 3.615,20. Per Brugnara infine un ulteriore e importante passaggio dovrebbe essere quello dell'estensione alla generalità dei lavoratori (e quindi anche ai dirigenti) delle forme di decontribuzione e di defiscalizzazione collegate ai premi di produzione o di produttività.

Cristina Mezzanotte ha toccato invece il tema del rapporto fra previdenza e assisten-

za rilevando come il rapporto 2022 ISTAT all'Eurostat riporta che la quota di spesa pubblica italiana destinata alle pensioni è del 16,8%, superiore quindi alla media europea, che è del 12,6. In realtà il dato italiano ricomprende un insieme di voci che di fatto sono più legate all'assistenza che alla previdenza (assegni di invalidità, indennità di accompagnamento, pensioni sociali etc). Se si depurasse il dato da queste voci la percentuale per la spesa pensionistica scenderebbe all'11,8%. Una problematica di non poco conto è poi quella che ha a che fare con la perdita del potere d'acquisto delle pensioni dei dirigenti, penalizzati dalla continua diminuzione di fatto delle percentuali di indicizzazione legate all'inflazione. CIDA da parte sua è molto impegnata sia su questo fronte, per contrastare norme di dubbia costituzionalità sia per valorizzare il ruolo della previdenza complementare. Da ultimo andrebbero riviste le norme sul cumulo fiscale fra pensioni e redditi da lavoro. Agli interventi di parte CIDA ha poi fatto seguito la tavola rotonda, sapientemente moderata da Daniele Damele, con i rappresentanti dei partiti. Damele, ha posto innanzi tutto due quesiti: "Perché un cittadino dovrebbe andare a votare alle prossime elezioni europee?" e "Quali sono stati gli errori dell'Europa?".

Per **Roberto Novelli** (Forza Italia, Consigliere Regionale del FVG) andare a votare è necessario perché le sfide attuali sono grandi e l'Europa rappresenta una dimensione imprescindibile, anche se finora l'Italia in Europa non è stata valorizzata in tutte le sue potenzialità. Il **Sen. Patton** (Gruppo



per le Autonomie, Vice Presidente della Commissione Finanze e Tesoro del Senato), da parte sua ha sottolineato l'importanza della legislazione europea e delle attività a favore dei giovani. Se è vero che l'Europa è caratterizzata da troppa burocrazia è altrettanto vero che è necessario dare qualità alla rappresentanza politica, anche perché quest'ultima dovrebbe favorire il raggiungimento dell'obiettivo di un bilancio comune. A Patton ha fatto eco **Andrea Martella** (Partito Democratico, Vice Presidente della Commissione Bicamerale per l'attuazione del Federalismo) rimarcando la lontananza delle istituzioni europee dai cittadini e la mancanza nel recente passato di valide politiche comuni sul fenomeno dell'immigrazione. Per Martella vanno superate le logiche dell'austerità (a favore delle politiche dello sviluppo) e dell'unanimità (abolendo il diritto di veto, per favorire il voto a maggioranza qualificata).

Per la **Senatrice Erika Stefani** (Lega, Segretario del Senato) andare a votare è il modo per poter garantire una rappresentanza di eletti che vada in Europa per favorire un cambiamento. Per **Giovanni Faverin** (Azione, Segretario Organizzativo in Veneto) lo snodo fondamentale è rappresentato dalla definizione a livello europeo di una strategia economica condivisa. Decisamente diverso l'intervento di **Marco Mattarelli** (Libertà, rappresentante di Insieme Liberi) che si è espresso in modo netto contro l'Europa e contro l'Euro.

Anche grazie all'intervento dal pubblico di **Roberto Casini**, rappresentante nazionale dei Seniores di Federmanager, che ha chiesto cosa i partecipanti alla tavola rotonda pensassero sul tema delle perequazioni delle pensioni, i rappresentanti dei partiti sono intervenuti sui temi proposti da CIDA all'inizio del convegno.

Il Sen. Patton è stato "tranchant" affermando che sarà molto difficile che le cose cambino in tema di perequazione delle pensioni, stante la difficoltà a far quadrare il bilancio della Stato. Patton di contro ha evidenziato che altri temi invece possono essere affrontati per un cambiamento che favorisca le pensioni complementari, l'innalzamento del limite di deducibilità per i fondi sanitari complementari e il superamento del cumulo fra redditi da pensione e redditi di lavoro

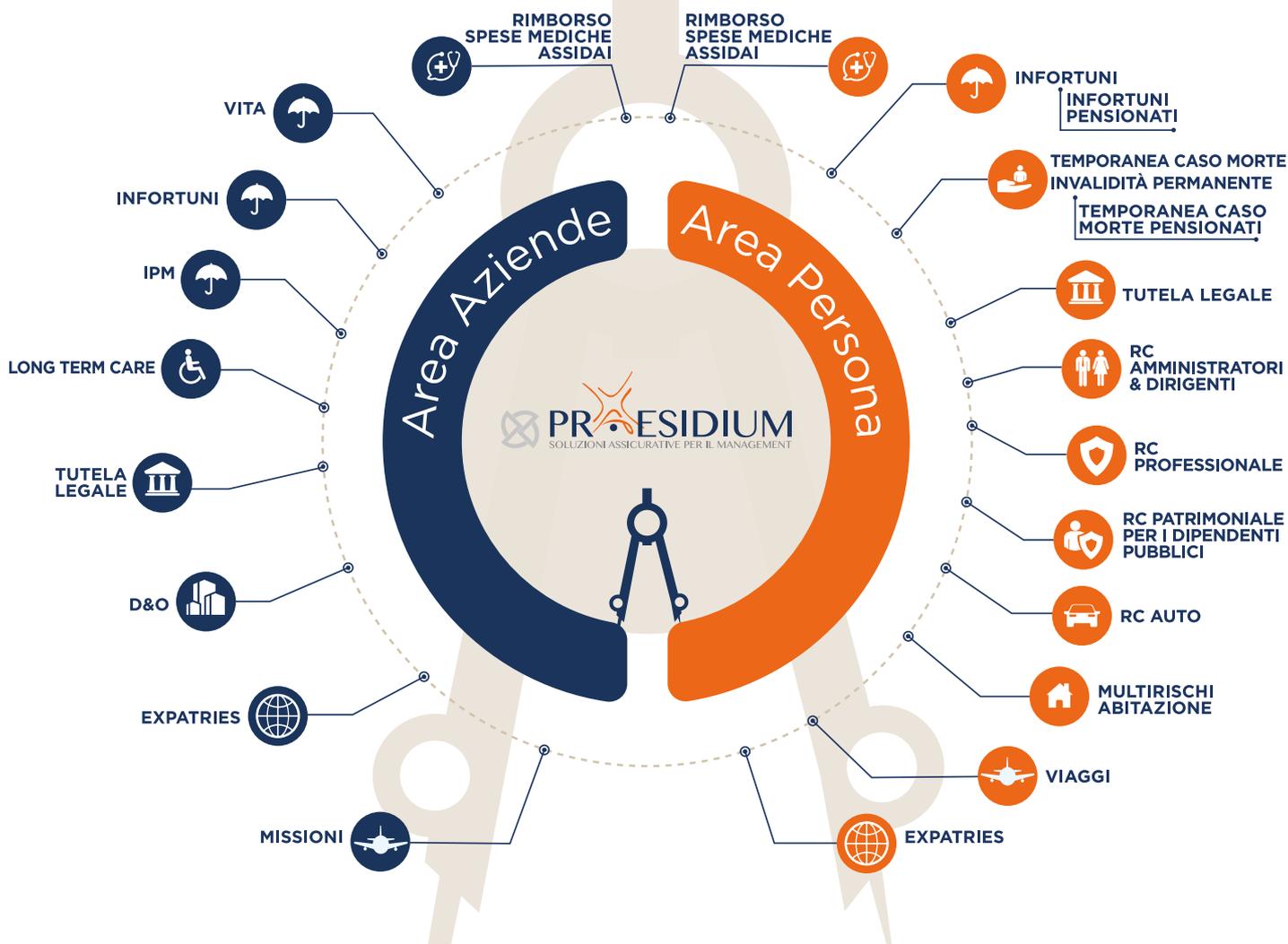
I Sen. Martella da parte sua ha evidenziato



la necessità di un patto fiscale (e sociale) nuovo, che renda trasparente l'utilizzo delle risorse raccolte e apra una nuova stagione di concertazione sui temi dell'assistenza e della previdenza. Dopo essersi dichiarato d'accordo sul superamento del cumulo fra redditi da lavoro e redditi pensionistici e si è inoltre dichiarato disponibile ad un confronto a tutto campo sui contenuti della petizione promossa da CIDA.

La Senatrice Stefani, forte dell'esperienza come Ministro nella passata legislatura, ha rilevato che è molto difficile procedere *tout court* ad una separazione fra previdenza e assistenza, mentre sarebbe possibile ed assai utile approntare una riforma razionalizzante relativa all'assistenza stessa. Sensibile alle ragioni del mondo della dirigenza si è dichiarato Roberto Novelli, mentre Giovanni Faverin ha sottolineato il fondamentale ruolo del ceto medio. Per Mattarelli i fondi integrativi andrebbero favoriti ma la presenza dell'Euro è un macigno negativo che rende difficile lo sviluppo.

Il convegno CIDA, fortemente sostenuto da CIMO, Federmanager, Manageritalia e dalle altre Federazioni dei dirigenti aderenti è stato una preziosa occasione di confronto e di scambio con le rappresentanze dei partiti, riaffermando il valore propositivo e rappresentativo della Confederazione Italiana dei Dirigenti e delle Alte Professionalità.



UNA VISIONE D'INSIEME PER ORIENTARVI NEL MONDO DEL WELFARE, UNA GUIDA ESPERTA PER TRACCIARE NUOVE ROTTE.

Praesidium, una guida sicura per il welfare dei manager.

Praesidium è la società del sistema Federmanager specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professional e alle loro famiglie. Grazie alla stretta relazione con il sistema **Federmanager** e con **Assidai**, Praesidium opera in particolare nell'ambito della consulenza e distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di origine contrattuale ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione.

Oggi Praesidium ha riunito nell'Atlante del welfare il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager, un panorama arricchito da una consulenza sempre personalizzata.

Praesidium è al vostro fianco da più di 15 anni; è una guida esperta, oggi pronta a tracciare con voi nuove rotte, verso il benessere dei manager e delle loro famiglie.

Scoprite di più su praesidiumspa.it, o scrivete a:
individuali@praesidiumspa.it | aziende@praesidiumspa.it.

Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.



CARI DIRIGENTI, SIAMO SEMPRE SICURI CHE LE POLIZZE IN ESSERE SIANO A NORMA?

Gli obblighi assicurativi previsti dalle Fonte istitutive

Praesidium è il broker di riferimento del sistema di rappresentanza **Federmanager** e del fondo sanitario **Assidai**, dal 2005 opera proprio nella distribuzione di soluzioni assicurative sanitarie integrative degli enti di sistema e di altri fondi categoriali.

Il nostro principale compito è far sì che le coperture assicurative siano in *compliance* con i dettami previsti dalle fonti istitutive, in particolare dal Contratto Collettivo Nazionale, fornendo una consulenza e un servizio personalizzato ai nostri assicurati.

A differenza di altri broker "generalisti" o più orientati al business, *Praesidium* persegue anche un mandato "aggiuntivo" ovvero fornire la massima chiarezza su contenuti ed esclusioni delle polizze. Evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi significa, infatti, tutelare sia l'organizzazione, che potrebbe esser messa in seria difficoltà dal verificarsi di eventi non coperti dalle polizze a danno dei suoi manager, sia i dirigenti stessi, oggi sempre più interessati ad ampliare il più possibile le tutele, estendendole anche alla propria famiglia. La categoria dei dirigenti è una categoria ben coperta a livello di welfare.

A livello di obblighi assicurativi *puri*, il CCNL pone in capo all'azienda l'**obbligo di assicurare i propri dirigenti in caso di infortunio professionale ed extraprofessionale**, senza applicazione di alcuna franchigia, con dei massimali variabili in base alle retribuzioni annuali lorde (Ral); sembra un'impostazione abbastanza semplice, ma in realtà il Ccnl non prevede delle esclusioni o degli *stop loss*, ovvero dei massimi indennizzi da parte delle compagnie. Non solo: nelle dichiarazioni a verbale nel CCNL viene imposto alle compagnie di assicurazione di accettare come valido il giudizio formulato dall'ente previdenziale sull'invalidità permanente totale all'atto del riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità o della pensione di inabilità; le compagnie difficilmente vogliono lasciare a un ente terzo, soprattutto ad un istituto previdenziale dalle maglie più larghe, il giu-

dizio sullo stato di invalidità, anche senza obbligo dell'abbandono del posto di lavoro. Nella nostra esperienza, che ci porta ad analizzare tantissime polizze, difficilmente troviamo contratti a norma. Il più delle volte, le compagnie accettano il giudizio dell'Inps o dell'Inail soltanto se il dirigente abbandona il posto di lavoro. Una conoscenza approfondita del contratto di lavoro consentirebbe, invece, al dirigente di rifiutarsi di sottoporsi a visita medico-legale e di richiedere all'azienda il ristoro della somma dovuta. Ovviamente occorre fare attenzione al modo in cui è costruita la polizza: tra esclusioni, limiti, massimi indennizzi, stop loss catastrofali; l'azienda dovrà essere consapevole dei rischi e fare una vera attività di risk management per avere un quadro chiaro della situazione.

In capo all'azienda ricade anche l'**art 15** del CCNL, ovvero la tutela legale e la responsabilità civile del dirigente: ma in questo caso non si tratta di un obbligo assicurativo, ma è consigliabile per l'impresa strutturare anche in quest'ambito una polizza *ad hoc* che amplia – includendo i casi di colpa grave – le tutele previste dal CCNL. In ogni caso, il vero banco di prova di ogni polizza è rappresentato dal momento in cui si verifica il sinistro e dall'assistenza fornita a chi ne è vittima.

L'attività principale di un **broker** dovrebbe essere quella di fornire chiarezza sui contenuti, assistenza, aspetti qualitativi di cui si valuta l'impatto, purtroppo, troppo tardi. Concludendo, altra tematica di notevole importanza, riguarda il **valore degli accordi di secondo livello** in quanto attraverso un accordo o un regolamento aziendale, l'impresa può allargare le coperture a favore dei propri dipendenti e dirigenti. L'intervento del broker, in questo caso, serve a garantire che quanto stabilito dall'accordo o regolamento sia redatto a **piena coerenza con le condizioni contrattuali**, evitando di esporre a rischi l'azienda: la principale richiesta oggi è quella di **allargare le tutele del welfare a tutta la famiglia**.



Valeria Bucci
AD e Direttore Generale
Praesidium SPA



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI FRIULI VENEZIA GIULIA

sito: www.fvg.federmanager.it

Sede di **TRIESTE** • via Cesare Beccaria 7, 34133 Trieste • tel. 040 371090 • fax 040 634358

e-mail: federmanager.fvg@federmanager.it • orario uffici: da lunedì a venerdì 9.00-13.00

Circoscrizione di **UDINE** • via Tolmezzo 1/1, 33100 Udine • tel. 0432 478470 • fax 0432 478759

e-mail: federmanager.fvg.ud@federmanager.it • orario uffici: lunedì 16.00-19.00, da martedì a venerdì 10.00-12.30

Circoscrizione di **PORDENONE** • via S. Quirino 37, 33170 Pordenone • tel. 0434 365213 • fax 0434 1691102

e-mail: federmanager.fvg.pn@federmanager.it • orario uffici: da lunedì a giovedì 9.00-13.00, martedì 15.00-17.00 (venerdì chiuso)

FORMARE CON IL PASSAGGIO DEL TESTIMONE DIRIGENZIALE

Quando l'esperienza intergenerazionale continua a contribuire allo sviluppo

Crescita e innovazione nel mondo del lavoro, attraverso il trasferimento di competenze, conoscenze, professionalità ed esperienza ai più giovani, promuovendo le politiche del lavoro e la formazione. L'evento *"Formare con il passaggio del testimone dirigenziale: Quando l'esperienza intergenerazionale continua a contribuire allo sviluppo"*, organizzato da **CIDA FVG**, si è proposto di analizzare e discutere questi punti chiave, partendo dall'esperienza di dirigenti in quiescenza e in procinto di pensionamento attivo. All'incontro, che si è tenuto all'**ITS Volta di Trieste**, sono intervenuti il Segretario di CIDA FVG **Daniele Damele**, la Dirigente Scolastica dell'ITS Volta **Igea Cuccia**, il Coordinatore del programma Amici di Confindustria AA **Luigi Campello** e il Manager di FG Automazioni **Mario Parravicini**. Presenti anche la Presidente interprovinciale di ANP Trieste e Gorizia **Monica De Carolis** e la Dirigente Scolastica **Daria Parma**.

Durante l'evento i relatori si sono confrontati con gli alunni dell'ITS sull'importanza della promozione delle **politiche del lavoro** e del rafforzamento del percorso formativo dei più giovani, instaurando un dialogo riguardo le strategie da adottare per acquisire le doti necessarie a tracciare la rotta verso un **futuro professionale** di rilievo.

Daniele Damele, Segretario di CIDA FVG ha affermato che "la scelta di parlare di questi temi in questa scuola



non è stata casuale. In futuro potrete dire con orgoglio d'aver svolto il vostro ciclo di studi professionali in questo Istituto, si tratta della vostra identità professionale ed è importante portarla avanti. La formazione continua, costante e coerente è fondamentale, prima e dopo il pensionamento. Oggi dovete pensare a gettare le basi per il vostro futuro personale e, dal futuro personale, dipende anche il futuro degli altri".

Igea Cuccia, Dirigente Scolastica dell'ITS Volta ha evidenziato che "mi fa molto piacere vedere i miei ragazzi tutti assieme per parlare di futuro. Ringrazio Damele, Luigi Campello e Mario Parravicini che porteranno la loro esperienza in modo da trasferire competenze, esperienze e professionalità ai giovani, che si apprestano a breve a entrare nel mondo del lavoro".

Dal canto suo **Luigi Campello**, Coordinatore del programma Amici di Confindustria AA ha rilevato che "a volte viene sottovalutata l'importanza di diffondere la cultura di impresa e favorire lo scambio intergenerazionale. Faccio parte di un gruppo dove è possibile approfondire la propria cultura professionale e orientarsi trovando i riferimenti, le conoscenze e le competenze per capire verso quale mondo rivolgersi. Spesso il ruolo dell'impresa viene dato per scontato e pochi si rendono conto di quello che le imprese sono veramente: il forte cavallo che tira il carro.





Mario Parravicini, *Manager di FG Automazioni* ha sostenuto che “nel mondo del lavoro bisogna liberarsi dai pregiudizi. Tutti i lavori sono nobili e non esistono lavori di serie A e di serie B. Ogni impiego, anche quello più modesto, è interconnesso e solo attraverso esperienze multiple si arriva a trovare il ruolo più congeniale a sé stessi. Fondamentale è mantenere la modestia e l’apertura al confronto, senza mai aver paura di chiedere aiuto. Ci vuole rispetto, educazione, positività e lealtà per instaurare con colleghi e collaboratori un rapporto onesto.

Da ultima **Daria Parma**, *Dirigente Scolastica* ha dato che “vorrei declinare quanto ascoltato e detto nella realtà didattica. Abbiamo parlato di crescita come applicazione di impegno costante e concretizzazione di una visione. Finalizzare l’impegno in un obiettivo da raggiungere è tema di cittadinanza attiva, materia di educazione civica. Tra le competenze chiave vi è quella imprenditoriale: la capacità di concretizzare le idee per offrire valore aggiunto alla società”.

Spazio poi alle domande dei ragazzi: si è affrontato il tema dell’intelligenza artificiale e del ruolo che giocherà nel contesto professionale e imprenditoriale nel prossimo futuro e di quali saranno le nuove opportunità impiegate. I ragazzi hanno poi chiesto ai manager



se, guardando al proprio percorso professionale e con le competenze acquisite ad oggi, avrebbero operato scelte diverse. Si è parlato anche degli errori da non compiere nel mondo del lavoro sia dal punto di vista del lavoratore che del datore di lavoro.

Oltre alle risposte di Luigi Campello e Mario Parravicini i ragazzi hanno avuto l’opportunità di ascoltare le parole di Fulvio Sbroiavacca, Consigliere Nazionale Federmanager FVG, e Sandro Caporale di ManagerItalia.

I 100 ANNI DEL DEAMS DELL’UNIVERSITÀ DI TRIESTE

Il Deams, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche il giorno 15 aprile 2024 ha celebrato i 100 anni dalla sua fondazione.

Alla bellissima giornata celebrativa, per la quale ringraziamo la Direttrice del Deams Professoressa Donata Vianelli, hanno partecipato per Federmanager



FVG il nostro Referente per le Politiche Attive e la Formazione Claudio Barbina e il Presidente dei Revisori dei conti Lorenzo Pieri. Il breve filmato, cui potete accedere dal nostro sito, vi darà una visione compiuta dell’evento, arricchito dalle testimonianze di top manager ex allievi e da una deliziosa clip teatrale con l’attrice Ariella Reggio, in qualità di brillante e ingovernabile allieva fuori corso, interrogata e promossa dall’attore Adriano Giraldi.

A Federmanager FVG è stato riconosciuto il ruolo di sponsor-sostenitore dell’attività di studio e ricerca, grazie all’**Iniziativa strategica “I nuovi Manager dell’Economia del Mare - Rete della conoscenza struttura della formazione”**, promossa da Federmanager FVG e da Confindustria Alto Adriatico. All’iniziativa, che è **finanziata da Fondirigenti** e interesserà più di cento soggetti attivi tra Imprese e Manager del territorio, il Deams partecipa assieme al MIB School of Management ed a Marittime Technology Cluster FVG Scarl. Nella foto Claudio Barbina, assieme al Prof. Giovanni Longo ed alla Prof.ssa Giulia Garlatti Costa, consegna simbolicamente agli studenti il dono - contributo di Federmanager FVG con il quale, assieme ad una quarantina di altre Associazioni e Imprese della Regione, promuoviamo e sosteniamo l’attività di studio e ricerca del Deams nell’anno corrente.

IL DEPURATORE CHE PARLA CON IL MARE

È una frase che si legge un po' dovunque in questa vasta area dove è sorto questo impianto davvero imponente per adeguare il sistema di trattamento delle acque fognarie cittadine ai requisiti comunitari, adottando in tal modo metodi di depurazione più moderni e aggiornati alle conoscenze del settore.

Negli anni '30 si era costruito un primo depuratore vicino al mare, che trattava tutte le acque fognarie provenienti dalla città. Con un importante investimento negli anni 70, all'impianto era stata aggiunta una condotta sottomarina munita di diffusori negli ultimi tre chilometri a mare, che aveva garantito il raggiungimento di adeguate condizioni di balneabilità in tutto il Golfo di Trieste. Tuttavia alcuni parametri non potevano essere conformi ai limiti previsti per le acque trattate ma la tecnologia non consentiva ancora di costruire un impianto in grado di trattare completamente le particolari acque provenienti dalla rete cittadina.

Nel 2004 l'Unione Europea si mostrò sensibile a tale problematica venendo incontro a quei Comuni che non avevano una depurazione dei liquami a terra. Questo permise alla città di Trieste di sfruttare i nuovi regolamenti ed i nuovi finanziamenti per testare nuove tecnologie, progettare un nuovo impianto e costruirlo non senza difficoltà a causa della scarsità di spazio disponibile per questa nuova opera. Fu raggiunto un accordo quadro fra gli Enti territoriali competenti a vario titolo

che permise di reperire l'area e reperire i finanziamenti necessari che si attestavano sui 52,5 milioni di Euro. Il ruolo centrale dell'opera fu affidato ad AcegasApsAmga S.p.A., società del Gruppo HERA, leader nei servizi ambientali ed in grado di gestire al meglio tutta la filiera realizzativa, ingegneristica e finanziaria. Questa affidò il progetto e la costruzione ad un team di grande competenza il cui imperativo era costruire al meglio il depuratore nel minor tempo possibile. La sfida fu quella di progettare un'opera di grandi dimensioni con una palazzina uffici e impianti di depurazione efficienti, impegnandosi a realizzarli in tempi molto brevi. Si provvide anche a collegare il vecchio impianto al nuovo, che si trovava poco distante nella stessa zona.

La società indicò l'ing. Roberto Gasparetto nel ruolo di RUP dell'intervento, il quale a sua volta nominò un Team trasversale di esperti nelle diverse discipline (progettazione, gestione, finanza, legale, qualità, acquisti e appalti, comunicazione) ponendolo sotto la guida di Enrico Altran, ingegnere laureatosi all'Università di Trieste, orgoglioso del compito affidatogli. La direzione dei lavori fu affidata all'ing. Massimo Vienna a sua volta coadiuvato da un pool di assistenti esperti in Opere civili, Impianti, processo e sicurezza. Il nuovo impianto doveva permettere alla città non solo di rientrare nei limiti delle norme di legge, ma anche di poter tenere conto di miglioramenti futuri.





La progettazione dell'impianto fu inizialmente orientata a migliorare al massimo le prestazioni depurative, la flessibilità impiantistica e la facilità di manutenzione. La prima sfida puntò alla realizzazione di un impianto idoneo ad essere ospitato in un edificio coperto, con una minima estensione superficiale e per questo obiettivo furono impiegate tecnologie compatte nel corso di tutte le fasi di trattamento. Lo scopo dell'impianto consiste nella trasformazione dei reflui di scarico in flussi non dannosi per l'ambiente e l'utilizzo sicuro degli elementi di scarto. Il depuratore di Trieste opera in questo senso raccogliendo a monte del processo un volume di liquido composto da sostanze inquinanti e non salubri, trasformandolo a valle in prodotti positivi dal punto di vista ambientale. Il depuratore di Servola può essere definito una macchina intelligente perché completa il ciclo in modalità fortemente automatizzata ed ottimizzata, sia sotto il profilo energetico, sia sotto quello ambientale con minimizzazione di reagenti.

A questo impianto si è voluto dare un nuovo ruolo, passando dal tradizionale concetto della riduzione dell'impatto al più attuale concetto del Governo dell'impatto sul mare. In sostanza Servola è ora in grado di dosare il livello di trattamento per restituire al mare acque che possano contenere i nutrienti elementari di cui il biota marino ha esigenza per vivere in equilibrio stabile, trattenendo e trasformando gli inquinanti o prodotti che possano essere riutilizzati nella produzione di biogas e di emendanti per l'agricoltura. Siccome il mare vive una propria stagionalità, il nuovo depuratore è in grado di seguire la varia del relativo fabbisogno nutritivo che può conoscere grazie ad un programma di ascolto del mare che viene garantito dall'Osservatorio Geofisico Sperimentale con un programma di monitoraggio molto sofisticato durante tutta la durata dell'anno.

I due soggetti AcegasApsAmga e Osservatorio Geofisico Sperimentale stanno guidando un sistema tecnologico per controllare la salute del mare con il rispetto

dei limiti fissati dalle Autorità definendo il livello dei nutrienti presenti al momento dell'immissione dei reflui nel mare. L'impianto funziona in maniera intelligente poiché è stato progettato per definire il proprio livello di depurazione permettendo al mare di assorbire quando ne ha bisogno, i nutrienti, o di minimizzare la quantità, se il sistema naturale non la richiede.

Prima fase di trattamento: il ciclo delle acque parte dalla fase di separazione delle parti più grossolane, delle sabbie e dei grassi dall'acqua che entra in impianto. A questo punto le acque vengono fatte rallentare, facendole percorrere la fase di sedimentazione primaria. Qui perdono una grossa quantità di sostanze solide che vengono raccolte sotto forma di fanghi primari.

Seconda fase di trattamento: a questo punto le acque possono essere fatte passare nel cuore del trattamento biologico vero e proprio. È una delle due parti più innovative del processo che avviene in 16 reattori costituiti da un ambiente ottimale per il proliferare di batteri aerobici. All'acqua reflua viene miscelata aria tramite bollicine di piccole dimensioni e viene fatta attraversare un letto filtrante, il Biofor. I batteri popolano il letto del filtro e trasformano la parte organica in molecole inorganiche che, con opportuni cicli di lavaggio, costituiscono il cosiddetto fango secondario. In questa fase i composti azotati dell'acqua vengono ossidati ed il processo viene detto nitrificazione.

Terza fase di trattamento: si passa alla terza fase, la denitrificazione che viene gestita utilizzando 8 filtri, in cui l'acqua viene fatta passare attraverso un diverso tipo di letto e in assenza di aria. La colonia batterica che si sviluppa sul letto filtrante riduce le sostanze organiche (denitrificazione). Per trattenere questi nuovi prodotti, l'acqua viene additivata di alcuni agenti chimici (sali di ferro e flocculanti) per aggregare le particelle in fiocchi coagulati di fango terziario che vengono trattenuti da un nuovo processo di sedimentazione.





Disinfezione finale: a questo punto le acque devono essere disinfettate per cui passano attraverso una serie di canali che, per evitare l'impiego di prodotti chimici che nuocerebbero al mare, sono dotati di 240 lampade a raggi ultravioletti e diventano pienamente compatibili con il copro idrico recettore, il Golfo di Trieste, che raggiungono attraverso la condotta sottomarina

Raccolta, trattamento e ispessimento fanghi: nel frattempo i fanghi raccolti nelle tre fasi di trattamento acque, vengono conferiti ad un impianto particolare, il digestore anaerobico dei fanghi. Si tratta di un enorme cilindro, di

oltre 6.000mc, mantenuto ad una temperatura costante di 37 gradi centigradi ed in assenza di aria. In questo ambiente si sviluppando batteri anaerobici che trasformano la sostanza organica presente nei fanghi in sostanza inorganica e biogas. I fanghi trattati vengono inviati al depuratore di Zaule, attraverso una condotta stagna di 2,7 km che impedisce la diffusione di odori molesti fino al trattamento di disidratazione e caricamento sui camion per il loro impiego in agricoltura come emendanti naturali. Il biogas viene invece utilizzato per mantenere costante la temperatura del digestore e per produrre energia elettrica attraverso un cogeneratore a biogas.

PITTINI, VISITA AD UNA ACCIAIERIA

Tutto esaurito per la visita alle Ferriere Pittini del 21 marzo: i 30 posti disponibili sono stati rapidamente prenotati, lasciando qualcuno dei colleghi Federmanager in waiting list. E in effetti la visita ad una acciaieria in piena produzione, dove l'acciaio incandescente fuso a 1600 °C viene colato dalla siviera nella lingottiera di una colata continua non è roba da perdere. Il gruppo Pittini produce circa tre milioni di tonnellate/anno di acciaio (prodotti lunghi), partendo da rottame, nei tre stabilimenti di Osoppo, Verona e Potenza: così spiega la responsabile Human Resources, Micaela Di Giusto, che ci ha accolto all'inizio della visita. In tutto 2000 dipendenti distribuiti in 21 strutture produttive e di servizio logistico in Europa. I prodotti core dell'azienda sono i tondi in rotolo o in barre per le reti elet-

trosaldare utilizzate in edilizia, ma non solo. L'azienda esporta due terzi della produzione: da una parte un plus, dall'altra una complicazione perchè, non esistendo una normativa europea sul prodotto, la Pittini deve diversificare i prodotti a seconda dei vari Stati: ciò ha conseguenza sui volumi dei magazzini. C'è molta attenzione sugli aspetti ESG e l'integrazione sul territorio: il fiore all'occhiello del Gruppo è rappresentato dalla Corporate School (Officina Pittini per la Formazione – OPF), che è ente accreditato come istituto formatore presso la Regione FVG ed eroga i suoi servizi non solo al proprio personale, ma anche a privati e scuole. La visita da parte di scolaresche sono quindi frequenti, ma noi di Federmanager facciamo più domande, dice ridendo la Di Giusto.





Il cuore della produzione è il forno fusorio elettrico, illustrato successivamente dal responsabile del Controllo Qualità, Martino Di Giusto. Si tratta di un grosso 'pentolone' del diametro di circa 7 metri, con il fondo (tino inferiore) appoggiato su una piattaforma basculante, che permette di cambiare la inclinazione del forno per le operazioni spillaggio dell'acciaio fuso. Il fondo è rivestito in materiale refrattario (magnesite e dolomite) e può contenere circa 150 ton di acciaio fuso a 1620 °C. Sopra al tino inferiore c'è una seconda parte del pentolone (tino superiore), che porta dei pannelli raffreddati ad acqua. Segue più in alto la volta (che sarebbe il coperchio del pentolone). Può essere sollevata per le operazioni di carica del rottame e presenta dei fori, attraverso i quali vengono fatti passare tre cilindri di grafite (gli elettrodi) e vengono aspirati i fumi.

Il rottame ferroso, preliminarmente controllato e selezionato, viene alimentato gradualmente nel forno tramite ceste e viene fuso finché la capienza del forno è lentamente raggiunta: ci vogliono circa 45 minuti per un ciclo. Il riscaldamento del rottame è dovuto principalmente agli archi elettrici che si generano tra i tre elettrodi di grafite (tre cilindri che calano dalla volta, alimentati in corrente alternata) e metallo sul fondo del tino e, in minor parte, alle reazioni esotermiche che si generano nel bagno. Dopo controlli e aggiunte varie per raggiungere la composizione desiderata, il metallo fuso viene versato in un altro pentolone, la siviera (LF), per essere poi trasportato alla postazione della colata continua. Anche in siviera la temperatura viene mantenuta alta utilizzando tre elettrodi di grafite; il metallo inoltre viene ulteriormente affinato e desolfurato tramite aggiunte di ferroleghe e altro. Successivamente il metallo fuso viene versato dalla siviera nella panierina della colata continua, che suddivide il materiale in sei linee di colaggio destinate a sei lingottiere, da ognuna delle quali esce dal fondo verticalmente una billetta a sezione quadra (ca 20 cm), parzialmente solida (si forma un guscio solido), curvata e trainata successivamente da appositi rulli per portarla poi in orizzontale, in continuo senza interruzione, teoricamente all'infinito (da cui il nome di colata continua). Ci sono sei di queste billette che escono contemporaneamente da sei differenti bocche di uscita. Le billette vengono tagliate e trasferite alle laminazioni a caldo successive.

Ci sono due differenti linee di laminazione a caldo: una per la produzione di tondi nervati per reti elettrosaldate in barre o in rotoli, l'altra per la produzione di vergelle, dalla superficie liscia che verranno poi laminare a freddo.

Il laminatoio del tondo per cemento armato in barre ed in rotoli è collegato direttamente con l'acciaieria attraverso un tunnel e via rulli che portano le billette già ad alta temperatura al forno di preriscaldamento per raggiungere i 1200 °C necessari per la laminazione.

All'uscita dal forno di preriscaldamento una saldatrice elet-



trica in linea salda tra loro le billette permettendo così una laminazione in continuo senza alcuna interruzione. L'impianto è dotato di 20 gabbie di laminazione. La gamma produttiva va da 8 a 40 mm per il laminato in barre e da 10 a 32 mm per il laminato in rotoli.

L'altro laminatoio per la vergella è a 2 vie di laminazione e può laminare le billette fino ad una lunghezza di 16 m in una gamma di diametri da 5,5 a 21,5 mm. Dopo il forno di preriscaldamento a gas che porta la temperatura della billetta a ca. 1200 °C (le billette possono essere caricate nel forno anche a caldo provenienti direttamente dall'acciaieria), le billette passano attraverso treni di laminazione per un totale di 32 gabbie. Vengono raffreddate e condizionate. Segue il confezionamento del prodotto.

La vergella è destinata in gran parte ad altri reparti Pittini o ad altre aziende del Gruppo stesso, sia in Italia che all'estero per la produzione di laminati per diversi settori dell'industria meccanica per quanto riguarda l'acciaio a basso carbonio, mentre la vergella in acciaio ad alto carbonio è destinata all'edilizia con la produzione di rete elettrosaldata o tondo nervato in rotolo.

Tutti i reparti sono automatizzati, rispettano i requisiti dell'industria 4.0. Non si vede quasi personale in reparto, le sale controllo monitorano i processi, con personale giovane che scambiano informazioni tra di loro in friulano.

Il tour della fabbrica è durato quasi due ore e i partecipanti sono stati divisi in due gruppi. Non siamo riusciti a prendere nota dei nomi dei capi turno, che ci hanno accompagnato con le loro spiegazioni e che però ringraziamo. Come pure ringraziamo la gentilissima Romina Casasola, nostro riferimento durante la organizzazione, e il nostro collega Mario Ursella, ex Pittini, che ha fatto da facilitatore per il tutto. Come ringraziamento alla Pittini è stata consegnata una targa ricordo, immortalata con una foto.

ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DELLE PROVINCE DI PADOVA E ROVIGO

via Niccolò Tommaseo 70, 35131 Padova • tel. 049 665510
e-mail: padova@federmanager.it
pec: federmanagerpdro@pec.it
sito: www.federmanager.it/associazioni/padova-e-rovigo
orario uffici: dal lunedì al venerdì, dalle 9.00 alle 13.00

ASSISTENZA FISCALE 2024

La nostra Associazione, anche quest'anno, mette a disposizione dei propri iscritti in convenzione **due** convenzioni per **l'assistenza alla compilazione del MODELLO 730/2024** con i seguenti professionisti:

- **STUDIO DR.SSA RITA BADINI**
- **STUDIO SABELLICO - CAF CGN**

Per i dettagli si rimanda alle mail inviate in precedenza o telefonando in Associazione al n. 049 665510 (dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle ore 13.00)

AGGIORNAMENTI ANAGRAFICI E INDIRIZZI E-MAIL

Raccomandiamo di comunicare eventuali variazioni dei Vostri riferimenti personali (status, attività professionale, azienda, recapiti telefonici, recapiti residenza, indirizzo mail, ecc.) per un corretto aggiornamento dell'anagrafica.

Questo permette una puntuale informazione sulle attività di Federmanager e iniziative nelle varie forme utilizzate e per comunicazioni personali.

TESSERA FEDERMANAGER AUTO-STAMPATA

LA TESSERA FEDERMANAGER, a pagamento quota effettuato, può essere auto-stampata seguendo questo percorso:

1. entrare nella home page del sito Federmanager Padova e Rovigo,
2. cliccare la voce **"My Feder"** (codice associativo e password personale)
3. Cliccare **"Dati Personali"**
4. Cliccare **"Rapporto Associativo"**
5. In fondo alla pagina, a destra cliccare la voce **"Crea MyFederCard"**

QUOTE ASSOCIATIVE 2024

Gentile Collega,

Federmanager Padova e Rovigo, costituita nel 1946, è l'Associazione dei Dirigenti, quadri e delle alte professionalità di Aziende Industriali produttrici di beni e servizi delle province di Padova e Rovigo aderente, con carattere esclusivo, alla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali denominata Federmanager. L'Associazione è indipendente da qualsiasi ideologia e organizzazione politica e si propone lo scopo di valorizzare lo status dei dirigenti, dei quadri e delle altre figure di elevata professionalità.

L'Associazione Federmanager vive esclusivamente grazie agli iscritti che, con le loro quote, consentono il mantenimento dell'organizzazione a tutela, difesa e assistenza della categoria dei manager, oltre ad offrire numerosi e servizi con Enti bilaterali e di sistema.

Qualora non avessi provveduto al pagamento della quota 2024, scaduta a febbraio, Ti invitiamo a bonificare l'importo:

su BANCA FINECO - IBAN IT 18R03015 032000 00003120496 intestato a Associazione dirigenti aziende industriali di Padova e Rovigo.

Si informa inoltre che è stato attivato anche il servizio per il pagamento della quota di iscrizione **in modalità e-commerce con carta di credito** con pochi semplici click, direttamente dalla propria area MyFeder. Per chi avesse necessità di ulteriori chiarimenti può rivolgersi direttamente in Segreteria (lunedì-venerdì 9.00-13.00).

**CHIUSURE UFFICIO
FEDERMANAGER PADOVA
E ROVIGO**

**CHIUSURA PER SANT'ANTONIO
PATRONO DI PADOVA**

13-14 giugno 2024


ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI DI TRENTO

piazzetta Lainez 6, 38122 Trento • tel. 0461 239929 • cell. 351 6330482
 e-mail: trento.federmanager@gmail.com
 pec: trento.federmanager@pec.it
 sito: www.trento.federmanager.it
 orario uffici: dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.00

ASSEMBLEA FEDERMANAGER BOLZANO E TRENTO SABATO 25 MAGGIO 2024

Si terrà **sabato 25 maggio** presso IIT Hydrogen a Bolzano l'Assemblea condivisa di Federmanager Bolzano e Trento.

Quest'anno Federmanager Trento completerà gli organi sociali dell'associazione con l'elezione del Proboviro e del Revisore dei conti mancanti, mentre Federmanager Bolzano rinnoverà completamente gli organi sociali.

PROGRAMMA

ore 9.45 Registrazione presenze

ore 10.00 PARTE PRIVATA

- Comunicazione risultati votazioni
- Consegna premi di lunga appartenenza

A seguire **PARTE PUBBLICA**

Oliva Masini, Direttore Generale PREVINDAI: *"Progetta il tuo futuro con Previndai - Tutto quello che devi sapere per sfruttare al meglio il tuo Fondo pensione"*

- Perché previdenza complementare
- Come alimentarla
- Quali opportunità di investimento
- Cosa puoi chiederci
- Le novità sulla convenzione assicurativa

Franco Torelli, Presidente Federmanager Trento: *"La perequazione delle pensioni: passato e futuro"*.

Maurizio Riolfatti, Presidente Federmanager Bolzano: *"Informativa sul rinnovo del CCNL Dirigenti Industria"*.

ore 12.00

Claudio Vitalini, Chief Executive Officer, ci condurrà ad una visita al centro IIT Hydrogen srl Bolzano, impianti per l'idrogeno

Seguirà un momento conviviale a buffet.

Attendiamo la vostra formale conferma di presenza **entro il 17 maggio** da comunicare in segreteria scrivendo a trento.federmanager@gmail.com o contattando lo **0461239929/3516330482**.

Vi aspettiamo numerosi!

COMUNICAZIONI DI SERVIZIO

Vi ricordiamo qui di seguito i progetti dei prossimi mesi:

Venerdì 24 maggio

Visita alla Centrale idroelettrica di Riva del Garda (TN), centrale storica del Trentino, con momento conviviale.

Giovedì 13 giugno

Federmanager Trento & Praesidium - Responsabilità del dirigente ed obblighi aziendali con focus sul contratto dirigenti - CCNL Industria: art. 15 - art. 12. L'incontro si terrà presso la sede di Confindustria Trento (via Degasperi 77) alle ore 16:00.

Sabato 15 giugno

Visita alla diga di Malga Bissina, diga in calcestruzzo a gravità alleggerita a vani interni "tipo Marcello", dal nome dell'ingegnere italiano che ideò questo particolare tipo di diga, che visiteremo "da dentro". Proseguiremo la giornata con una passeggiata nella suggestiva Val di Fumo e il pranzo all'omonimo rifugio.

Settembre

Incontro su "Idee e Strumenti per migliorare la Governance Aziendale" con la presentazione di un libro in collaborazione con Festo.

CHIUSURE UFFICIO FEDERMANAGER TRENTO

ORARIO ESTIVO UFFICIO

aperto dalle ore 8.30 alle ore 12.00

dal martedì al venerdì

nei mesi di **giugno e luglio**

CHIUSURA PER FERIE

dal 17 al 21 giugno 2024

CHIUSURA PER SAN VIGILIO PATRONO DI TRENTO

26 giugno 2024

FEDERMANAGER TRENTO: 2024 ANNO DEL VOLONTARIATO DI IMPRESA

Quest'anno Trento è stata eletta **Capitale Europea del Volontariato**, un'occasione unica di crescita e di sviluppo non solo per il mondo del volontariato, ma anche per la comunità e per tutti gli attori sociali della città e del territorio provinciale: Federmanager Trento non poteva mancare a questo importante appuntamento, occasione preziosa per mettersi a disposizione della collettività. Tutto nasce nel 2013 a Bruxelles, quando il Centro Europeo per il Volontariato lanciò il *Concorso per la Capitale Europea del Volontariato* per rafforzare, ispirare e celebrare il volontariato e l'impatto dei volontari in tutta Europa, dando un riconoscimento a quei comuni che sostengono e rafforzano il volontariato attraverso partenariati con le organizzazioni che coinvolgono volontariato e settore for-profit.

Il titolo in passato è stato riconosciuto a Barcellona, Lisbona, Londra, Berlino, Padova, Danzica. Oggi a Trento: perché?

Qui 1 cittadino su 5 fa volontariato nelle oltre 660 organizzazioni attive negli ambiti più diversi, 419 Enti del Terzo Settore, di cui 63 Onlus, 181 Associazioni di promozione sociale e 175 Organizzazioni di volontariato. È la "Capitale della solidarietà", come ha detto il **Presidente Mattarella** all'inaugurazione.

Il Comune di Trento e il Centro Servizi per il Volontariato del Trentino hanno costruito il lungo percorso verso la candidatura di Trento elaborando un progetto di ascolto e partecipazione dell'intera comunità per presentare una candidatura consapevole ed in grado di sintetizzare tutti i punti di vista di tutti i soggetti parte non solo del mondo del volontariato ma più in generale del tessuto sociale della città.

Sono stati creati una ventina di gruppi di lavoro per avviare oltre 50 eventi nel corso dell'anno sui temi più vari come la digitalizzazione, il coinvolgimento, la comunicazione, il dialogo intergenerazionale, la rigenerazione urbana, la sostenibilità ed il **Volontariato di Impresa**: a quest'ultimo tavolo Federmanager Trento ha voluto sedersi per contribuire a promuovere presso le aziende i vantaggi nel supportare, incoraggiare e organizzare la partecipazione attiva del personale aziendale alla vita della comunità locale a sostegno di organizzazioni no profit durante l'orario di lavoro.

Affiancati dalla grande esperienza e competenza dei nostri partner di **ManagerNoProfit** sono stati avviati alcuni webinar formativi volti ai nostri soci interessati per ascoltare la viva voce di chi ha vissuto iniziative di successo, come Suor Albina, direttrice delle **Cucine Economiche popolari** di Padova, o Simone Zoppello CTO di **Cardinal** di Padova, che hanno offerto il punto di vista dell'associazione che accoglie il progetto di volontariato e dell'impresa che offre il proprio tempo

ed il proprio entusiasmo. Oppure si è scoperto che la società di consulenza **KPMG** in oltre 15 anni ha supportato progetti di centinaia di associazioni non-profit e coinvolto i dipendenti in azioni concrete di aiuto e solidarietà. Nella Cooperativa sociale **Sonda** di Treviso i dipendenti delle aziende hanno imparato come coltivare e lavorare il mitico radicchio rosso di Treviso a fianco di giovani disabili o colpiti da dipendenze. Presso **BLM Group** in Valsugana in un anno ben 120 dipendenti hanno speso 1250 ore di volontariato presso Enti del Terzo Settore liberamente scelti. Anche nella multinazionale **ABB Italia** da anni oltre 150 dipendenti investono fino a 20 giorni / anno in volontariato di vario genere, fornendo anche competenze tecniche e manageriali agli ETS.

Infine **JA Italia**, la più grande organizzazione no profit al mondo dedicata all'educazione economico-impresoriale dei più giovani, ha spiegato che grandi multinazionali ma anche piccole imprese fanno volontariato con loro tenendo corsi ai ragazzi per creare e sviluppare le loro idee imprenditoriali: il bilancio complessivo dice che per 1€ investito dall'azienda deriva un aumento di oltre 2,5 € per la comunità sociale.

Dopo questi webinar formativi i nostri manager erano pronti per sedersi al tavolo con gli attori che si impegneranno attivamente in questo 2024: all'incontro gestito da **CSV Trento** hanno partecipato le principali sigle sindacali, Confindustria Trento, ManagerNoProfit ma soprattutto erano presenti i manager delle aziende trentine che intendono impegnarsi attivamente come le **Cantine Ferrari, Dolomiti Energia, ITAS, Sony Semiconductor Solutions, Aquila Basket Trento e DAO Conad**.

L'obiettivo comune sarà diffondere la cultura del Volontariato d'Impresa attraverso momenti di confronto, formazione, conoscenze e condivisione di *best practices* ed avviare sperimentazioni nelle imprese, arrivando a costruire delle linee guida per tutte quelle aziende che da ora in poi vorranno implementare tali esperienze virtuose. Infatti da un lato l'azienda rafforza il legame col dipendente in una condivisione di valori solidali, riduce il turnover e attira nuovi talenti; dall'altra nel dipendente si determina una crescita professionale ed uno sviluppo delle competenze trasversali, un rafforzamento del teamwork, del team-building e della leadership.

Insomma in questo cammino Federmanager Trento, in ottima compagnia di manager ed aziende motivate, riuscirà davvero a mettere a disposizione della collettività *"una categoria di manager consapevoli dei propri doveri e delle proprie responsabilità in seno al mondo del lavoro e nei riguardi dell'impresa e della necessità di apportare il proprio contributo agli altri settori della società"*, come recita lo Statuto.



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DELLE PROVINCE DI TREVISO E BELLUNO

viale della Repubblica 108, scala B, 31100 Treviso

tel. 0422 541378 • fax 0422 231486

e-mail: info@federmanagertv.it

sito: www.trevisobelluno.federmanager.it

orario uffici: dal lunedì al venerdì 9.00-13.00, lunedì pomeriggio su appuntamento

L'IMPORTANZA DELL'ERRORE

Il convegno dell'assemblea annuale di Federmanager Treviso e Belluno

“Ricostruire: elogio dell'imperfezione”, in programma il prossimo 24 maggio all'Auditorium

Fondazione Cassamarca di Treviso affronterà il tema del fallimento come percorso verso il successo

Come gli errori, le cadute e le sconfitte, parte integrante della nostra vita sia privata che professionale, si possono affrontare e superare uscendone migliori di prima. Sarà questo il tema che **Federmanager Treviso e Belluno**, associazione che comprende oltre 1200 dirigenti d'azienda delle province trevigiane e bellunese, affronterà il prossimo venerdì 24 maggio al suo consueto convegno nel corso dell'assemblea annuale. **“Ricostruire: elogio dell'imperfezione”** vuole raccontare il tema del fallimento da una prospettiva diversa, non come un ostacolo, un errore da evitare o addirittura un tabù da nascondere, ma come una tappa fondamentale nel percorso verso il successo e il benessere personale.

Il convegno, in programma presso l'Auditorium Fondazione Cassamarca con inizio alle 17,30, prevede una tavola rotonda, moderata dal giornalista e opinionista **Claudio Brachino**, con la partecipazione della formatrice **Francesca Corrado**, fondatrice della Scuola di Fallimento di Modena, dell'ultramaratoneta padovana **Paolo Venturini**, detentore di record mondiali di endurance in condizioni estreme, di suor **Myriam D'Agostino**,

prima monaca giornalista del Monastero benedettino di Bastia Umbra, e di **Mauro Bolzonello**, Ceo di Scarpa Spa. Che sarà poi seguita da uno speech del giornalista **Mario Calabresi** e dalla conclusione dei lavori del direttore generale di Federmanager, **Mario Cardoni**.

“Insieme ai nostri ospiti – spiega la presidente dei Federmanager Treviso e Belluno, **Alsesandra Duprè** – cercheremo di esplorare il lato positivo dell'imperfezione che ci contraddistingue come esseri umani, per scoprire come le sfide e le difficoltà possano invece essere un catalizzatore per la crescita, l'innovazione e la trasformazione. Racconteremo storie di rinascita, resilienza e reinvenzione, mettendo in luce il valore intrinseco delle esperienze che ci spingono al limite. Attraverso le testimonianze di esperti, imprenditori e individui coraggiosi che hanno affrontato e superato il fallimento, esamineremo come le lezioni apprese dalle cadute possano diventare le fondamenta per il successo futuro. Scopriremo insieme come abbracciare il fallimento non come un segno di debolezza, ma come un'opportunità per coltivare la resilienza, l'umiltà e la creatività”.

LE IMPRESE TREVIGIANE PER LA SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Mercoledì 29 maggio a Treviso l'evento conclusivo di MANAGER4PEOPLE, progetto strategico di formazione dedicato alla sostenibilità sociale organizzato da UNIS&F e Federmanager Treviso e Belluno, col sostegno di Fondirigenti

Quant'è grande l'impegno delle aziende trevigiane e dei manager che le dirigono sulle tematiche sociali? E come ampliarlo? A queste domande prova a rispondere il progetto MANAGER4PEOPLE dedicato al tema della sostenibilità sociale, realizzato da UNIS&F, ente di formazione di Confindustria Veneto Est, insieme a Federmanager Treviso e Belluno e col sostegno di Fondirigenti. E lo farà in un convegno, in programma il prossimo 29 maggio a Palazzo Giacomelli di Treviso, inserito all'interno del Festival Nazionale dello Sviluppo Sostenibile, in cui verrà riassunta l'attività fin qui svolta, con l'obiettivo di fornire delle linee guida per una

gestione più efficace dell'impatto delle aziende sulle persone e sul territorio.

“La sostenibilità sociale – conferma **Alessandra Duprè**, presidente di Federmanager Treviso e Belluno – non è solo un dovere morale, ma un fattore di competitività e innovazione. Le aziende che si impegnano nella sostenibilità sociale riescono a migliorare la loro reputazione e la loro immagine, soprattutto nei confronti dei loro clienti e dei mercati, riescono a fidelizzare e attrarre clienti, ma anche i giovani talenti”.

“Secondo il lavoro di ricerca che abbiamo realizzato durante il progetto e che verrà presentato durante

il convegno – spiega **Stefano Parisotto**, referente di MANAGER4PEOPLE e responsabile della divisione formazione di UNIS&F – seppur diverse realtà imprenditoriali trevigiane mostrano di aver cominciato a ragionare internamente su temi quali le misure di welfare, la relazione con clienti e fornitori, la gestione delle diversità, anche con casi di successo e buone pratiche che possono fungere da modello di ispirazione, ancora molte aziende vivono il tema della sostenibilità come un fattore esogeno, non ancora del tutto interiorizzato fra i valori aziendali. Basti pensare che appena il 27,2% delle imprese ha strutturato una figura che si occupi di sostenibilità ed il 29,1% segnala la mancanza di un piano strategico sul tema”.

Il programma dell'evento conclusivo di MANAGER4PEOPLE, in cui verrà relazionata tutta l'attività svolta,

avrà inizio alle ore 17,30 e vedrà una presentazione del progetto e dei relativi focus group da parte Gianluca Toschi, docente universitario che ha coordinato i laboratori, con alcune testimonianze dirette di manager delle aziende coinvolte – Anna Mazzobel, HR People & Culture Manager di Volteco SpA, Andrea Mulloni, sustainability manager di Arper Spa, e Jessica Toffoli, Group Internal Auditor di Tecnica Group Spa – cui seguirà una tavola rotonda cui parteciperanno Elena Bonafè, responsabile area politiche industriali, energia e sostenibilità di Confindustria Veneto Est, Alberto Billato, e Commerce Commercial Director - Italy e Consigliere Federmanager Treviso Belluno, Massimo Sabatini, direttore generale di Fondirigenti, e sarà moderata da Francesca Girardi dell'area sindacale, lavoro e welfare di Confindustria Veneto Est.

MANAGER E GENITORI: UNA DIFFICILE MEDIAZIONE

Se ne è parlato ad un convegno a Treviso sul tema dell'essere genitori tra cura e lavoro. Presente anche la presidente Duprè

La genitorialità e il bilanciamento tra spazi di cura e di lavoro nella società odierna. È stato questo il tema del convegno “Essere genitori tra cura e lavoro”, tenuto lo scorso 12 aprile all'Auditorium del Museo di Santa Caterina a Treviso e promosso dall'Assessorato alla Famiglia e alle Pari Opportunità del Comune di Treviso. Un evento nato dalla collaborazione con Fondazione Giacomo Brodolini, istituzione internazionale che sostiene la trasformazione sociale del mercato del lavoro analizzando temi rilevanti quali l'occupazione, le competenze e le pari opportunità, che tra i molti ospiti partecipanti alla discussione ha visto la presenza anche della presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Alessandra Duprè**.

“Come associazione – ha spiegato la presidente Duprè – abbiamo ottenuto la certificazione della parità di genere. Non solo noi ma anche alcuni degli enti che fanno parte di Federmanager come Previdai che è il fondo



previdenziale dei dirigenti, Presidium che è il Broker assicurativo e Federmanager Accademy che è la struttura che si occupa di tutta la formazione. La certificazione sulla parità di genere è stata fortemente voluta a livello nazionale perché vogliamo contribuire a creare cultura di genere per trasferirla ai nostri manager e, quindi, attraverso loro trasmettere poi all'interno delle aziende il cambio culturale. Concludo con un paio di veloci riflessioni: la prima è che noi possiamo essere genitori ma siamo sicuramente figli e la cura del genitore è un compito che spesso ricade sulla donna. Se parliamo di strumenti conciliazione vita lavoro, i piani di welfare non toccano questo punto ma sarà sicuramente un tema da affrontare a breve. La seconda riguarda il concetto della genitorialità condivisa, come già accade in molti paesi, come ad esempio la Germania, che prevede di dividere il periodo di congedo tra genitori. Quindi una normativa che possa essere paritaria potrebbe essere uno strumento per arrivare prima a quel passaggio culturale sulla parità di genere che tutti desideriamo”.





LA RIVOLUZIONE DEL LAVORO

Presentazione del libro “Il lavoro del lavoro” con i due autori, l’avvocato Aldo Bottini e il giornalista Alberto Orioli

Dal lavoro inteso come modo per la realizzazione delle finalità dell’umanità a cardine dell’intero impianto Costituzione, dal lavoro come scambio di saperi al fenomeno delle grandi dimissioni. Questi e molti altri i temi affrontati dall’avvocato giuslavorista Aldo Bottini e dal giornalista Alberto Orioli nel loro libro “Il lavoro del lavoro” (Editore IlSole24Ore), presentato lo scorso 8 maggio a Palazzo Giacomelli, Treviso nell’ambito della serie di incontri “Biblioteca d’impresa”, curata da Confindustria Veneto Est, Federmanager Treviso e Belluno e dalla Studio di consulenza del diritto del lavoro Toffoletto De Luca Tamajo. Mezzo di sostentamento, modalità di realizzazione dei propri talenti, veicolo per esercitare appieno una cittadinanza consapevole: finora era semplice definire il valore e il ruolo del lavoro. “Ora tutto sta cambiando – hanno spiegato i due autori nel corso della serata – la centralità del lavoro, il valore del tempo e della retribuzione, la scala delle priorità. È una rivoluzione sociale prima ancora che economica e probabilmente culturale. La pandemia ha cambiato il modo di lavorare ma ha indotto una percezione nuova del valore lavoro: non il lavoro per vivere, né tantomeno vivere per lavorare, ma piuttosto cercare un lavoro che abbia significato per sé e per la società. Resta il fatto che il lavoro intreccia il rapporto tra le ge-



nerazioni, lo scambio dei saperi, la dialettica dell’innovazione, la cultura della gerarchia, il rapporto tra talento e necessità sociali: non è una semplice attività umana”. Alla serata, condotta da Francesca Girardi dell’Area Sindacale, Lavoro e Welfare Confindustria Veneto Est, hanno partecipato anche Lucrezia Alfieri, HR Manager Polyglass S.p.A., Luca Fabbri Vicepresidente Confindustria Veneto Est.



ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VENEZIA

via Pescheria Vecchia 26, 30174 Mestre Venezia
 tel. 041 5040728 • fax 041 5042328
 e-mail: fnदाive@tin.it • federmanagervenezia@gmail.com
 sito: www.venezia.federmanager.it
 orario uffici: lunedì e giovedì 15.30-19.30 • martedì, mercoledì e venerdì 8.30-12.30

ASSEMBLEA ANNUALE DEI SOCI A PADOVA IL 18 MAGGIO

Proprio nei giorni nei quali stiamo “andando in rotativa”, è programmata l’assemblea annuale della nostra associazione. **Nel prossimo numero della rivista** pubblicheremo il resoconto dell’evento, che anche quest’anno si tiene a Villa Italia di Padova, congiuntamente con la locale associazione di Padova&Rovigo. Federmanager Venezia anche in periodi “complessi” come quelli attuali ha continuato a prestare i **servizi di Consulenza, Previdenziale e di Welfare e Salute** a tut-

ti i colleghi che hanno chiesto “aiuto”, ricorrendo anche al web per esigenze di comunicazione e di servizio. Chi tra i soci, per dimenticanza o altri motivi, non avesse ancora potuto provvedere al versamento della quota associativa, **è invitato** a mettersi in comunicazione con i nostri uffici per conoscere le modalità di pagamento delle quote. **La vita dell’associazione** è legata ad una regolarità anche economica e finanziaria dei versamenti, e di questo ringraziamo tutti i nostri soci.

PROGETTO TESSERA, WORK IN PROGRESS

È nato di recente il gruppo. **“TORRE DI TESSERA”**, per volontà delle associazioni POPILIA ANNIA E TESSERABELLA. Formato da volontari, la sua “mission” è di tenere aperto, conservare e valorizzare il complesso storico di Tessera, che comprende la **Torre Antica e la Chiesetta intitolata a Sant’Elena imperatrice e Sant’Antonio abate**, favorendo la sua conoscenza verso coloro che desiderano visitarlo, siano essi residenti che turisti. Vengono organizzate visite guidate tutti i giovedì dalle ore 16 alle 18. Contatti tramite l’indirizzo mail torre-antica.tessera@libero.it.

Venerdì 10 maggio, in una Sala conferenze del Candiani di Mestre praticamente full, presente **Alex Bazzarro** delegato del sindaco di Venezia, sono state presentate e discusse le ipotesi di rigenerazione del **Borgo abate Trevisan e della Torre Antica di Tessera (VE)**. Il convegno è stato organizzato dal **Centro Studi Storici Mestre** e da **Popilia Annia Aps**, in collaborazione con **Fondazione Mestre Domani, Comitato Progetto Comune e Aps TesseraBella**; l’obiettivo era di riunire ad un unico tavolo gli enti locali e tutti gli stakeholder, comprese le associazioni locali, per ribadire l’incredibile chiave storica ed identitaria del luogo e del contesto territoriale (luogo dichiarato dalla Soprintendenza come **“buffer UNESCO”**; ovvero futura striscia protetta dall’UNESCO che comprenderà Torre antica, Chiesa di S.Elena e consolare Annia, un triangolo con base laguna

Nord di Venezia peraltro già sito UNESCO) e vagliare le proposte di valorizzazione del sito. In discussione anche una possibile acquisizione e conseguente restauro della Torre e della chiesa di S.Elena come **beni tutelati da decreti del MIC** già in essere (anni '59 e '89). Il delegato comunale **Alex Bazzarro** si è impegnato a convocare al più presto un tavolo per affrontare il tema. Nel frattempo **continuano le visite guidate** e piccoli eventi culturali tutti i giovedì dalle 16 alle 18 (vedere riquadro) per far conoscere lo splendido sito grazie ai volontari di TesseraBella. Un ulteriore passo avanti è stato dato dalla disponibilità di **IUAV** di assistere il **Gruppo Torre di Tessera** per la stesura di un progetto per il restauro conservativo attraverso gruppi di lavoro di aspiranti architetti diretti da professori universitari. Se questo andasse in porto mancherebbero “solo” i finanziamenti o le donazioni, che possono andare da piccoli contributi per le opere artistiche da risanare, a contributi più consistenti per interventi alle strutture. Aspettiamo con fiducia perchè la passione per il bello e per le cose **ben-fatte** alla fine vincerà, anche con l’aiuto della Dea **ben-data**.

Paolo Vivian
 Assoc. Popilia Annia e socio
 Federmanager Venezia





ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VERONA

via Berni 9, 37122 Verona
tel. 045 594388 • fax 045 8008775
e-mail: info@federmanagervr.it
sito: www.verona.federmanager.it
orario uffici: dal lunedì al venerdì 9.00-13.00

ASSEMBLEA ANNUALE ED ELEZIONE DEL/DELLA PRESIDENTE PROVINCIALE

Si terrà il **7 giugno prossimo** presso l'**Auditorium dell'Ordine degli Ingegneri di Verona a partire dalle ore 16.45** l'assemblea annuale di Federmanager Verona cui parteciperà anche il **Vicepresidente nazionale Valter Quercioli**.

Oltre ai lavori assembleari, quest'anno tutti i presenti aventi diritto di voto potranno esprimere la loro preferenza nei confronti dei candidati alla formazione del **nuovo Consiglio Direttivo** e votare il/la **nuovo Presidente** dell'associazione, già designato dalla Commissione di Designazione, che resterà in **carica fino al 2027**. Al seguito dei lavori assembleari, per chi vorrà sarà allestito l'aperitivo presso il Bistrot M16 che si trova di fronte alla sede dell'Ordine degli Ingegneri.



IL TAVOLO DI LAVORO IN VISITA AL LABORATORIO ICE



Lo scorso 8 maggio, un gruppo ristretto di manager e i membri del Tavolo di Lavoro sull'AI hanno potuto visitare il **Laboratorio ICE dell'Università di Verona**, il dimostratore tecnologico il cui scopo è quello di riconfigurare i diversi processi industriali, quali **manifattura additiva, manifattura sottrattiva, assemblaggio e stoccaggio di pezzi, controllo qualità**, concepito per creare una collaborazione fattiva fra le realtà aziendali del territorio veronese e quelle deputate alla ricerca. Grande interesse e molte domande per il **prof. Franco Fummi**, responsabile della struttura e ordinario di "Sistemi di elaborazioni delle informazioni" presso il Dipartimento di Ingegneria per la medicina di innovazione dell'Università di Verona (il laboratorio è collegato anche al nuovo corso di "Laurea Magistrale in Computer Engineering for Robotics and Smart Industry" del Dipartimento di Informatica).

PERCORSO SOSTENIBILITÀ IL SOLE 24 ORE - 4MANAGER

Due nostri manager, **Elisabetta Mazzi e Francesco Aierenti**, hanno da poco concluso il corso organizzato da 4. Manager e il Sole 24 Ore sul tema della sostenibilità e hanno condiviso con noi il loro commento che riportiamo di seguito. Il percorso è stato organizzato in maniera ben strutturata e facilmente fruibile grazie alle lezioni online, in presenza abbiamo fatto solo le due giornate sulle soft skills e l'ultima giornata di chiusura dei tre percorsi – **Internazionalizzazione, Sostenibilità e**





Digital innovation – che aveva una finalità di networking. A mio avviso – *dice Airenti* – è stata una grande opportunità per tutti i dirigenti in transizione che hanno partecipato poiché le tematiche sono state presentate in modo molto efficace e con grande professionalità dai docenti di ogni area. Per la sostenibilità, siamo partiti dall'analisi del contesto attuale, sia normativo che organizzativo, entrando nelle singole tematiche ESG. Abbiamo poi approfondito le modalità di rendicontazione della sostenibilità, la misurazione degli impatti e la loro gestione, che sono aspetti che richiedono co-

noscenze specifiche e coinvolgono tutti i dipartimenti aziendali, fino ad arrivare alla comunicazione della sostenibilità verso l'esterno. Quello che mi ha lasciato questo percorso è la necessità di avere una visione "olistica" dell'azienda che vuole aprirsi alle tematiche ESG. Infatti, non ci si può limitare a valutare lo stato attuale dell'azienda ("quanto impatto produco?") ma significa cambiare in maniera significativa la visione strategica del proprio business ("come posso essere virtuoso in tutta la filiera e all'interno delle singole direzioni aziendali?") per garantire una sostenibilità che sia sempre più "condivisa" (outside-in e inside-out).

Il corso – *aggiunge Mazzi* – ha evidenziato tutti gli aspetti che sono alla base della Sostenibilità e quindi il vero significato di **ESG - Environmental (ambiente), Social (società) e Governance** di cui molto spesso si analizzano solo alcuni temi, mentre invece per essere davvero sostenibili in azienda bisogna andare a toccare tutti gli aspetti sia interni che esterni (acquisti, clienti, società civile, dipendenti, etc.).

Troviamo che queste iniziative siano importanti per il processo di **reskill del manager senior**, soprattutto perché queste tematiche sono estremamente richieste dalle PMI e ci aiuteranno a porci sul mercato del lavoro più ricchi di competenze e potenzialmente più attrattivi. Ringraziamo quindi Federmanager e 4.Manager per averci offerto quest'opportunità e speriamo si continuino a dare strumenti sempre nuovi e differenzianti alla classe manageriale in fase di transizione.

MANAGER TRA MANAGER INCONTRO PRESSO LEONARDO ELICOTTERI

Di persona questa volta e in una location particolarmente stimolante, l'azienda **Leonardo Elicotteri di Sesto Calende** in provincia di Varese: queste le caratteristiche del terzo incontro di Manager Tra Manager che si è tenuto lo scorso 11 maggio e ha affrontato con gli specialisti di **Homus** il tema della **TRANS-GENERAZIONALITÀ**, come cioè un manager può affrontare, gestire e sviluppare un dialogo cross-generazionale che permetta di mettere in relazione e sinergia le 4 generazioni presenti ad oggi sul mercato del lavoro (5 per chi considera l'Alpha generation un proprio target-obiettivo).

Il tema, che come sempre ha raccolto partecipanti provenienti da **quattro province diverse**, Verona, Varese, Vicenza e Bologna, si inserisce a pieno titolo nel percorso di condivisione di elementi fondanti la missione del percorso formativo: il connubio di saperi che riguardano l'essere umano, calati nella pratica del quotidiano manageriale.

Da Verona hanno partecipato Buntia Girelli, Elena Cappelletti e Luca Peana.





ASSOCIAZIONE DIRIGENTI E QUADRI AZIENDE INDUSTRIALI DI VICENZA

via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza

tel. 0444 320922 • fax 0444 323016

e-mail: segreteria@federmanager.vi.it • sito: www.vicenza.federmanager.it

orario uffici: dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30,

assistenza FASI su appuntamento il martedì • PREVIDENZA su appuntamento il lunedì e giovedì

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE AGIRE NEL PRESENTE COSTRUIRE IL FUTURO

Il Gruppo Minerva di Federmanager Vicenza ha organizzato il convegno a Vicenza il 18 aprile 2024



La certificazione di parità di genere, entrata in vigore nel 2022, costituisce una grande opportunità di investire nel futuro e nell'incremento della reputazione delle aziende e non è solo una necessità per costruire una modalità organizzativa di lavoro che garantisca condizioni reali di pari opportunità a donne e uomini in azienda. La norma prevede una serie importante di benefici per le aziende in termini fiscali, contributivi e operativi che rendono "l'investimento" particolarmente attrattivo, strategico e sostenibile. Per approfondire il tema attraverso abbiamo invitato a portare le loro testimonianze sia aziende e organizzazioni che hanno già ottenuto la certificazione che gli enti certificatori, per offrire ai partecipanti un quadro il più possibile esaustivo e concreto. L'incontro è avvenuto nella Sala Conferenze di Villa Tacchi a Vicenza e ha avuto il privilegio del patrocinio del Comune di Vicenza, nell'ambito delle iniziative del programma "l'8 sempre" ed è stato aperto da **Serena Giuli** Coordinatrice del Gruppo Minerva di Federmanager Vicenza. Il Gruppo Minerva riunisce le donne manager che sono molto sensibili al tema della parità di genere, perché sono sempre più protagoniste delle mutazioni organizzative e gestionali delle aziende, non solo per i ruoli che ricoprono, ma anche per il contributo che le caratteristiche peculiari della managerialità femminile portano nella collettività.

La "guida" del percorso di approfondimento è stata di **Maurizio Mosca**, esperto di cambiamento organizzativo in ottica di genere, che, nel corso del dibattito ha evidenziato come la certificazione parità di genere sia una svolta fondamentale nel mutamento culturale e organizzativo, non solo e non tanto come atto formale, ma spesso come definizione strutturale di cambiamenti talvolta già sostanzialmente in atto. In base alla sua esperienza diretta, il clima all'interno delle organizzazioni in cui la parità di genere si è realizzata è molto positivo e apprezzato dalle persone, senza distinzione di genere.

Marco Omodei Salè, Responsabile Innovazione CSQA,

ha illustrato i punti chiave della procedura con particolare riguardo al rapporto tra organizzazione da certificare e ente certificatore. Quest'ultimo si pone come un partner e non come un "esaminatore" aiutando l'organizzazione a valorizzare gli aspetti positivi, ad esempio procedure o prassi interne già coerenti con l'ottica di genere, e nello stesso tempo, identificando le aree che chiedono di essere migliorate o addirittura rivoluzionate. L'affiancamento dell'esperto certificatore, esterno all'ambiente e quindi oggettivo e indipendente nelle sue valutazioni, **è stato fondamentale nella crescita delle organizzazioni certificate.**

Molto interessante è stato l'intervento della Vicesindaca e Assessora alle Risorse Economiche, Lavoro e Pari Opportunità Comune di Vicenza **Isabella Sala**. Il rapporto tra la Pubblica Amministrazione e il tema della certificazione di parità di genere è stato illustrato nei tanti aspetti positivi, ma anche in alcuni specifici punti, quali l'esclusione delle amministrazioni pubbliche dagli incentivi, previsti invece per i soggetti privati, che ne rendono più complessa la messa a terra. L'attenzione della pubblica amministrazione verso la parità di genere è molto alta così come la considerazione verso quei soggetti, aziende e organizzazioni, che si sono impegnate e si impegneranno per ottenere la certificazione, riconoscendone la determinazione e la lungimiranza nell'impostare un futuro del mondo del lavoro e della società tutta basata su una vera e concreta parità.

Marina Cima, Presidente Manager Solutions e Membro del Comitato Mentor di Federmanager Minerva, ha raccontato la sua esperienza di "capofila" per la certificazione delle quattro realtà di Federmanager: Manager Solutions, Assidai, Federmanager Academy e Federmanager stessa. Il procedimento, concluso all'inizio di aprile, ha comportato un rilevante impegno, che la fondatrice del Gruppo Minerva, donna manager eccezionale e di grandissima esperienza, ha vissuto e ci ha raccontato con l'entusiasmo e la consapevolezza di aver ottenuto un risultato

fondamentale per i manager industriali, donne e uomini, all'interno di una federazione che crede nella parità di genere tanto da essere la prima organizzazione di categoria a raggiungere questo obiettivo. È stato sottolineato che l'apporto costruttivo sia della organizzazione che dell'ente certificatore ha consentito proprio di rafforzare e migliorare le prassi già allineate e definire i passi per correggere i punti di debolezza, nell'ottica di continuare ad essere il punto di riferimento dei manager italiani.

Andrea Crisci Responsabile Area Lavoro e Previdenza Confindustria Vicenza, ha portato l'esperienza della sua Associazione che ha concluso il processo di certificazione parità di genere proprio pochi giorni fa. Ha spiegato che il titolo del suo intervento "Mind the gap" è una variante ironica del "Mind the step" che compare nelle metropolitane all'estero come avvertimento di rischio. Il rischio è **quello di considerare il gap di genere come una ritualità, da trattare e discutere, senza affrontarlo con una reale volontà di cambiamento**. Per scongiurare questo rischio, la certificazione di parità di genere è uno strumento assolutamente efficace e concreto, che traduce in atti reali e consapevoli le generiche manifestazioni di principio, e consente alle organizzazioni di guardarsi dentro e scoprire la propria volontà di attrezzarsi per il futuro, annullando il rischio di cronicizzare situazioni ormai obsolete. Questa volontà, che nasce dal riconoscimento della necessità di mutazioni e dei miglioramenti che si possono generare, innesca la motivazione e la determinazione nel perseguimento dell'obiettivo. L'incontro è proseguito poi con il confronto fra tre importanti aziende venete che hanno ottenuto la certificazione parità di genere.

CLERPROM SPA di Carrè (VI) era rappresentata da **Claudia Zarpellon** HR Manager e **Alberto Appoloni** HSES Manager e Resp. S.G. Parità di Genere.

GEMMO SPA di Arcugnano (VI) era rappresentata da **Giorgio Vinciguerra** Director of Organization & Management Systems e da **Francesca BONATO** Responsabile Sistema Gestione.

GRUPPO VERITAS (VE) era rappresentata da **Chiara Bellon** Direttrice Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo e **Giuliana Da Villa** Responsabile Sostenibilità, ambiente e sicurezza.

Ogni realtà aziendale ha presentato le sue peculiarità, sia in termini di storia che di contesto operativo e gestionale, e tutte hanno evidenziato come il procedimento di Certifi-

cazione Parità di Genere ha portato risultati positivi e migliorato l'atmosfera in azienda. Dal confronto fra le diverse esperienze sono emersi molti aspetti interessanti.

Per **CLERPROM SpA**, azienda nata nel 1959 ed oggi diffusa in tutto il mondo con 1800 dipendenti, di cui il 68% donne, con il 41% di donne in posizione di responsabilità, è stato evidenziato il carattere fortemente innovativo sia del settore in cui ha iniziato ad operare alla fondazione, sia del percorso di crescita che è avvenuto e continua a svolgersi con il driver della valorizzazione della diversità e dell'inclusione, in ambito di genere, di cultura, di società.

Per **GEMMO SpA**, azienda nata nel 1919 e cresciuta molto rapidamente dal 1950, è emerso che già la lungimiranza della seconda generazione di questa famiglia di imprenditori ha consentito che la terza, rappresentata da quattro figli di cui tre femmine, prendesse le redini dell'azienda senza alcuna differenza di genere. Il risultato è oggi un gruppo in grande espansione, in cui la Certificazione Parità di Genere ha consolidato e arricchito una situazione già presente nel proprio DNA.

Gruppo VERITAS è una multiutility pubblica di servizi nata nel 2007 dall'aggregazione di diverse realtà territoriali. Ciò ha comportato l'opportunità di applicare il procedimento di Certificazione a strutture di diversa dimensione, alcune anche molto piccole in termini di numero di dipendenti. Da questa varietà di esperienze sono emersi spunti interessanti che hanno messo in luce anche qualche aspetto della Certificazione di difficile applicazione alle piccole realtà. Un punto molto interessante è la creazione della Consiglieria di Fiducia, a disposizione dei dipendenti sulle tematiche della inclusione e valorizzazione delle differenze. Concludendo, è stata un'occasione di apprendimento e di condivisione sui temi dello sviluppo organizzativo e sulla leva strategica della parità di genere, rispetto alle sfide trasformative delle aziende, molto coinvolgente e interessante.

Federmanager Minerva Vicenza ringrazia sentitamente tutti coloro che hanno contribuito a questo evento e coloro che hanno partecipato, sperando che abbiamo "portato a casa" spunti e informazioni interessanti.

Alla prossima!

Serena Giuli

*Coordinatrice Gruppo Minerva Vicenza
componente del coordinamento nazionale
Gruppo Minerva*

ADUNATA ALPINA A VICENZA

Due nostri colleghi sciatori, reduci dai recenti campionati sci dove hanno ottenuto risultati lusinghieri, sono anche **Alpini**. Alpini impegnati in specialità diverse: **Matteo Campanaro** di Valdagno nel gruppo **Alpini Ciclisti** e **Roberto Morsolletto** di Vicenza in varie attività sociali (NonnoVigile, ManagerMusso). Sabato 11, vigilia della sfilata, gli Alpini Ciclisti (raggiungono le sedi delle adunate in bici da corsa) dopo aver girato su e giù per i Colli Berici e la messa alla Basilica di Monte Berico, hanno deciso di fare una sosta ristoratrice a Vicenza, presso l'abitazione dello scrivente.





DEF: DECISIONI RIMANDATE A SETTEMBRE

Attenzione/proposte a salvaguardia del ceto medio

Il Governo presenta il **DEF 2024**, documento di Economia e Finanza, approvato in Consiglio dei Ministri il 9 aprile, **omettendo** il quadro macroeconomico programmatico con gli **obiettivi di finanza pubblica**.

La sua approvazione è avvenuta, per la prima volta, in versione ristretta, decidendo solamente su scenari tendenziali previsionali, omettendo ogni impostazione programmatica futura.

Leggendo il **resoconto di 500 pagine del DEF** si desumono i **dati tendenziali** presentati, che sono in flessione rispetto a quanto approvato nel NADEF previsionale sul 2024, che così vengono **rappresentati**:

- Pil 2024 1,0%; Pil 2025 1,2%; Pil 2026 1,1% e Pil 2027 0,9%.
- Il deficit 2024 4,3% del Pil; 2025 3,7%; 2026 3,0%; 2027 2,2%.
- Inflazione 2024 2,0%.
- Tasso di disoccupazione medio 2024 7,1%.
- Rapporto del debito/Pil 2024 137,8%; 2025 138,9%; 2026 139,8.
- L'Italia ha già ricevuto un annuncio, da parte del commissario europeo Paolo Gentiloni, di apertura di una **procedura d'infrazione** per deficit eccessivo.
- Pressione fiscale 2024 42,1%; 2025 42,3%; 2026 42,3%; 2027 42,3%.
- Spesa per le pensioni 2024 +5,8%; 2025 +2,9%; 2026 +2,9%.

La **motivazione** per cui **non** sono state **previste nel DEF** alcun obiettivo di impostazione programmatica, **secondo** il ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo **Giorgetti**, è che l'Italia è in attesa delle **linee guida** del nuovo **Patto di Stabilità**, che verrà approvato dal **nuovo Consiglio Europeo** che uscirà dalle **elezioni del 8/9 giugno**, oltre che le previsioni macroeconomiche sono poco chiare per la situazione geopolitica internazionale che è alquanto complicata.

Questo piano verrà monitorato costantemente e avrà una sua revisione entro giugno per poi passare al **NADEF**, che sarà presentato entro il **20 settembre**, nel quale sarà definito il piano fiscale di medio termine.

Leggendo le **15 pagine dell'audizione** del

ministro **Giorgetti**, alle commissioni di bilancio di **camera e senato**, si deduce che per far fronte a queste previsioni, per evidenti ragioni di sostenibilità, il ministro dichiara che il governo si concentrerà sul **contenimento del debito pubblico** operando con la massima **ponderazione** sul **controllo** di ogni **singola spesa**, quali:

- Controllo e freno dei costi del superbonus edilizio.
- Possibile rinvio della riforma pensionistica onde evitare aggravii di spesa.
- Ricerca di copertura di costi derivanti da scadenze di norme nel 2024 e di possibili tagli al cuneo contributivo con obiettivo l'aumento del tasso di occupazione.
- Ricerca copertura dei costi derivanti da un possibile aumento delle pensioni minime.
- Considerare o meno una possibile proposta migliorativa della tassazione.

Sulla base di quanto sopra rilevato dai due documenti indicati, dal recente intervento dell'**OCSE** do Parigi, che ha **richiamato** l'Italia alla **riduzione del debito pubblico**, ma anche da articoli ultimamente apparsi sulla stampa, il **comitato nazionale pensionati** ha in preparazione un documento di **proposte** di attività a **salvaguardia** delle posizioni dei **pensionati/pensionandi** del ceto medio. Queste proposte faranno riferimento a:

- Articoli su materie pensionistiche, fiscali e sanitarie da pubblicare su primarie testate giornalistiche.
- Incontri CIDA istituzionali di alto livello a supporto alla petizione "Salviamo il Ceto medio".
- Incontri pubblici, su macro zone, di supporto alla petizione "Salviamo il Ceto medio".
- Attività CIDA/Federmanager di lobbying su parlamentari di varie linee politiche.
- Ricerca di alleanze con altre categorie.
- Manifestazione CIDA da farsi a metà luglio, o entro le prime settimane di settembre, a supporto delle iniziative suddette.
- Seguire con costanza i ricorsi giudiziari pilota presentati.

A definizione di queste e altre proposte ve le comunicheremo.



Antonio Pesante
Federmanager FVG
e componente del
Comitato Nazionale
Pensionati



COLTIVIAMO LA TRANSIZIONE ENERGETICA: SEMINANDO OGGI I FRUTTI PER UN DOMANI PIÙ VERDE!

Intervista a **Monia Munari**, Head of Sales Excellence e Consigliera Federmanager Padova e Rovigo



Monia Munari
Consigliera
Federmanager
Padova Rovigo

PRIMA PARTE

In un mondo in continua evoluzione, dove la sfida per un futuro sostenibile si fa sempre più pressante, il settore energetico si trova al centro di una rivoluzione epocale. La transizione verso un sistema energetico decarbonizzato e rinnovabile rappresenta un'impresa complessa e sfidante, che richiede il contributo di figure chiave come Monia, protagonista di questa intervista.

Insieme a Monia, esploreremo il panorama globale, europeo e italiano delle fonti energetiche sostenibili. Secondo l'Agenzia Internazionale dell'Energia, entro il 2050, le fonti rinnovabili dovrebbero costituire il 90% del mix energetico mondiale. In Europa, entro il 2030, il 42.5% del consumo energetico dovrebbe derivare da fonti rinnovabili. Scopriremo le sfide, le politiche e le opportunità di questa trasformazione energetica. Monia ci guiderà attraverso gli scenari attuali e le strategie per un futuro più sostenibile.

Prepariamoci ad ascoltare la sua voce, ricca di esperienza e di ispirazione, per addentrarci nei meandri della transizione energetica e scopriremo come il connubio tra competenze tecniche e prospettiva lungimirante possa illuminare la strada verso un futuro più sostenibile.

Cara Monia, grazie per la tua gentile disponibilità, inizierei chiedendoti di condividere con noi il tuo background e la tua esperienza; quali sono state le esperienze più significative che hai vissuto nel settore Energy e come sei giunta a essere coinvolta in questo campo così importante per il nostro futuro energetico?

Ciao Amelia, innanzitutto grazie a te per questa opportunità. Ho un background tecnico come ingegnere elettronico, con una grande passione per le lingue straniere, e lavoro in ambito energia, già da diversi anni. Anche se, visto che nulla accade per

caso, le mie primissime esperienze lavorative sono state relative al monitoraggio della qualità dell'aria, tema mai come ora attuale e connesso a quello dell'energia e della transizione energetica. La mia esperienza è maturata per lo più all'estero sia per i mercati nei quali ho operato, sia per gli anni trascorsi in Germania ed Ungheria. Attualmente ho la fortuna di ricoprire un ruolo globale che mi consente di vedere una moltitudine di sfaccettature delle grandi tematiche energetiche.

Si parla di Transizione Energetica, potresti spiegarci brevemente di cosa si tratta e perché è così importante per il futuro del pianeta?

La transizione energetica o Energy Transition, in estrema sintesi e semplificando molto le tematiche coinvolte, si riferisce al passaggio dai combustibili fossili (petrolio, carbone e gas naturale) a fonti di energia più pulite e rinnovabili (come il solare, l'eolico e l'idrogeno). Questa transizione è un elemento chiave per combattere i cambiamenti climatici e ridurre la dipendenza dai combustibili fossili.

La transizione energetica è fondamentale per garantire un futuro sostenibile per il nostro pianeta attraverso la riduzione delle emissioni di gas serra, e migliorando la sicurezza energetica, fino all'equità energetica.

Qual è il tuo punto di vista sulla situazione attuale a livello mondiale? Ci piacerebbe sapere quali sfide e opportunità credi siano più rilevanti per il settore in questo momento.

Il panorama mondiale della transizione energetica presenta importanti variazioni regionali, tuttavia, sfide ed opportunità collegate alla transizione energetica sono molto simili in tutto il mondo e sono strettamente connesse.



Amelia Bertolaso
Comitato Esecutivo
Federmanager Minerva



Partiamo da **temi più tecnici** di adeguamento delle reti di trasmissione elettrica che dovranno consentire il collegamento della generazione da rinnovabile, spesso intermittente, alla stabilità di tali reti da garantire, indipendente dalla tipologia di generazione. Soluzioni tecniche per la stabilizzazione delle reti e immagazzinaggio dell'energia sono tuttavia già esistenti e rappresentano una componente fondamentale degli investimenti privati e pubblici nel settore per la loro realizzazione e per la ricerca di innovazione.

L'**investimento** iniziale per l'ampliamento dell'infrastruttura del rinnovabile, a sostituzione o modifica dell'esistente, richiede importanti iniezioni di capitale. Questo viene parzialmente bilanciato da **costi operativi** a lungo termine inferiori a quelli dei combustibili fossili, e dalla creazione di una significativa quantità di nuovi **posti di lavoro**. Per affrontare queste sfide e cogliere a pieno le opportunità che ne derivano, servono una pianificazione accurata e una politica attenta per garantire una transizione equa ed efficace.

Vediamo così che nonostante le sfide, la transizione energetica è fondamentale per garantire un futuro sostenibile per il nostro pianeta e genera opportunità che possono portare a una serie di benefici economici, sociali e ambientali.

Hai notato differenze significative tra gli scenari mondiali e quelli europei o italiani riguardo all'Energy Transition? Se sì, ci piacerebbe sentire la tua opinione su quali fattori contribuiscano a queste differenze e quali possono essere le implicazioni a lungo termine.

Sì, indubbiamente lo scenario mondiale presenta notevoli differenze a livello regionale, le cui cause si possono ricondurre, a mio parere, a tre tematiche principali. Partiamo da **diverse visioni politiche**, ne sono un esempio gli Stati Uniti in continua evoluzione. Le diverse amministrazioni che si sono succedute negli ultimi decenni sono passate da un forte impegno verso l'energia rinnovabile ad un'inversione di tendenza, favorendo le industrie dei combustibili fossili per poi tornare all'accordo di Parigi, concentrandosi sulla riduzione delle emissioni di carbonio e la promozione delle energie rinnovabili.

La Cina, attualmente il maggiore emettitore di

gas serra al mondo, sta investendo massicciamente in energie rinnovabili, con la volontà di diventare carbon neutral entro il 2060.

Altra potenziale causa, sono **I diversi livelli di sviluppo economico** degli stati. Prendiamo ad esempio il complesso scenario misto dell'Asia con paesi come il Giappone e la Corea del Sud che stanno cercando di ridurre la loro dipendenza dai combustibili fossili e investire nelle energie rinnovabili. In parallelo, altri paesi, come l'India e l'Indonesia, ancora alla ricerca di un bilanciamento tra lo sviluppo economico e la necessità di ridurre le emissioni di carbonio.

E senza dubbio non possiamo sottovalutare la **coesistenza di diversi interessi nella regione**, come in Medio Oriente, che essendo una delle regioni più ricche di petrolio e gas naturale del mondo, ha ovviamente una storia complessa in termini di transizione energetica.

Negli ultimi anni, molti paesi del Medio Oriente stanno cercando di diversificare le loro economie allontanandosi dai combustibili fossili e investendo nelle energie rinnovabili.

L'Arabia Saudita, ad esempio, sta cercando di diversificare la sua economia con una visione 2030, fortemente improntata all'energia rinnovabile.

Gli EAU sono uno dei leader nella transizione energetica nella regione. Hanno investito massicciamente in energia solare e nucleare e mirano a generare il 50% della loro energia da fonti rinnovabili entro il 2050.

La coesistenza di una forte, almeno nella maggioranza degli stati, volontà politica, l'elevato livello di sviluppo economico e una crescente pressione per l'indipendenza energetica creano la condizione ideale affinché L'Europa sia affermi come leader nella transizione energetica, con un concreto impegno verso le energie rinnovabili e la riduzione delle emissioni. Il Green Deal europeo, come espressione di una volontà condivisa che punta a rendere l'Unione Europea a impatto climatico zero entro il 2050. L'Italia, nello specifico, ha nel proprio Piano Nazionale Integrato per l'Energia e il Clima gli obiettivi che il nostro paese intende perseguire in termini di aumento delle rinnovabili, riduzione delle emissioni, elettrificazione dei trasporti, decarbonizzazione.

Questo mondo a 'diverse velocità' che rappresenta senza dubbio una sfida alle tempistiche per il raggiungimento degli obiet-



tivi mondiali, offre in realtà un'importante opportunità per far fronte alla domanda mondiale di materiali e materie prime con tempistiche sopportabili dalla supply chain. Tutti gli investimenti in infrastrutture richiedono non solo un'enorme quantità di materiale, materie prime, ma anche di capitale umano che non può materializzarsi dal nulla. Tutti le figure professionali appartenenti all'ambito energia e tecnologia sono una delle risorse più importanti in tutto il mondo.

Quali sono le tue prospettive sulle opportunità emergenti nel settore dell'energia e sulle tecnologie innovative che potrebbero rivoluzionare il panorama energetico globale? Vorremmo saperne di più su come vedi l'evoluzione del settore e quali sviluppi ritieni più promettenti.

Bellissima domanda, servirebbero giorni per approfondire un tema così interessante. In ambito opportunità mi collego subito a quanto dicevamo prima, sull'importanza del capitale umano e sulla scarsa disponibilità di figure professionali in ambito energia. Le donne, che hanno ancora un bassissimo rate di partecipazione al mondo del lavoro nel settore, rappresentano la grande opportunità di trovare tecnici, nuovi talenti e di ridurre il gender gap allo stesso tempo. Se ci spostiamo in ambito tecnologico abbiamo diversi temi, dalla scalabilità e aumento di efficienze delle tecnologie già esistenti, fino all'immagazzinamento e stoccaggio dell'energia. Dall'idrogeno verde alla cattura e stoccaggio del carbonio (CCS), dall'elettrificazione dei trasporti alla generazione decentralizzata (MicroGrid), al miglioramento dell'efficienza energetica di tutti i carichi di rete. Tutto questo imprescindibilmente connesso alla digitalizzazione, alla gestione intelligente delle reti stesse.

MONIA MUNARI

Classe '79, unisce un solido background in lingue straniere e ingegneria a un'ampia esperienza internazionale nell'ambito tecnico, delle vendite e dello sviluppo commerciale nel settore energetico. Attualmente ricopre il ruolo di responsabile global del Sales Excellence per Grid Technologies in Siemens Energy, dove si distingue per la sua leadership professionale e la capacità di guidare strategie di crescita con fluidità e competenza.

Non credo nella bacchetta magica che possa risolvere un problema tanto complesso con una sola dirompente innovazione tecnologica, certo sarebbe bellissimo, ma credo piuttosto che la combinazione di tutto quanto appena detto, secondo modalità e schemi customizzati da paese a paese, sia la vera soluzione per il futuro.

Quali sono le sfide legate all'integrazione delle rinnovabili nel sistema energetico? Come si possono massimizzare i benefici delle rinnovabili?

Le fonti di energia rinnovabile come il vento e il sole sono intermittenti, e questo può creare sfide per l'equilibrio tra domanda e offerta di energia. Le sfide tecniche da affrontare sono relative alla stabilizzazione e all'aumento della resilienza delle reti, tutte tecnologie già disponibili, ma che richiedono importanti progetti e tempistiche. Tema rilevante è anche quello di garantire la circolarità dei prodotti utilizzati in questa transizione. Non possiamo immaginare un mondo tecnologico dedicato al rinnovabile, un mondo green che produca però enormi quantità di rifiuti al fine vista. La ricerca in ambito di circolarità e di cooperazione all'interno dell'intera supply chain è fondamentale in questo. E non ultimo un tema normativo, in Italia in particolare, l'approvazione di progetti rinnovabili, vive ancora un percorso difficile e costellato di approvazioni e possibili intoppi burocratici che non rendono sempre interessanti grossi investimenti privati in ambito di energie rinnovabili.

In termini di benefici io vedo due aspetti. In primis quello più sociale di creazione di nuovi posti di lavoro, in un circolo virtuoso che genera miglioramento della qualità di vita dal punto di vista economico e anche ambientale.

In seconda, ma non meno importante, ragione, quello dell'autonomia energetica che ci rende più resilienti alle perturbazioni esterne come, ad esempio, i recenti conflitti abbiano generato un impatto sui costi delle materie prime. Possiamo notarlo anche su piccola scala con il risparmio generato dall'installazione dei pannelli solari in ambito residenziale. Senza dimenticare che tutti questi vantaggi possono essere considerati effetti collaterali positivi di un processo di decarbonizzazione.

CONTINUA...



INVESTIRE NEL FUTURO

La Bce ha annunciato che i tassi dovrebbero iniziare a scendere a partire da giugno. Ripartiranno crescita e investimenti? Le tensioni geopolitiche e il rischio di escalation della guerra preoccupano. I mercati stanno, però, reagendo in modo composto e l'economia complessivamente continua a crescere anche se a un ritmo inferiore rispetto a prima, grazie soprattutto agli Stati Uniti. La resilienza dell'inflazione non aiuta visti i tassi elevati dalle banche centrali, ma abbiamo sentito segnali distinti dalla Bce che potrebbero intervenire già ad inizio estate. Crescita e investimenti non si sono mai fermati neanche in Italia, ma un allentamento del costo del denaro può sicuramente incidere positivamente.

In questi primi mesi dell'anno i rendimenti dei titoli di stato hanno recuperato la metà del ribasso prodotto in autunno 2023. Il tenore della crescita non è, però, entusiasmante. I progressi fatti sul processo generale di disinflazione (escluso il carrello della spesa che come i carburanti non calano mai...) richiedono, però, un atteggiamento più accomodante da parte della Bce. Ciò tenuto conto anche che i prezzi del petrolio sono scesi sotto area 85 dollaro/barile mitigando le pressioni che avevano innescato a marzo. Nel mentre gli imprenditori e i manager delle imprese private industriali del Nord Est hanno e stanno dimostrando eccezionali e intense attività. L'export sta tenendo e le aziende stanno dando prova di grande flessibilità e versatilità nell'affrontare le sfide economiche. Sussiste grande dinamismo e soprattutto apertura al confronto sulle best-practices internazionali rispetto a sostenibilità, governance ed efficienza finanziaria.

È sempre più richiesta la figura dell'advisory per sostenere le sfide legate al mercato dei capitali, a possibili operazioni straordinarie e al delicato passaggio generazionale.

Una delle questioni centrali è l'implosione demografica, una vera emergenza per il Paese. I rischi non riguardano solo la previdenza e le pensioni, ma la sua sostenibilità industriale ed economica.

La stretta ai tassi degli ultimi due anni e l'inflazione hanno certamente colpito le famiglie, ma occorre compiere uno sforzo tutti assieme partendo dalla revisione positiva dei salari, dell'ingresso nel mondo del lavoro di giovani e donne con inquadramenti adegua-

ti. Per fare ciò la PA deve garantire servizi efficienti ed efficaci alle famiglie e alle imprese. Dobbiamo orientarci all'innovazione in forma ambiziosa favorendo sinergie concrete tra le PMI e un sistema di welfare aziendale in linea con le giuste aspettative. Dobbiamo saper cogliere le opportunità al momento giusto. E nel Nordest italiano occorre puntare su un piano di sviluppo internazionale che miri alla modernizzazione di questo territorio.

La variabilità è l'elemento distintivo e preminente con cui le nostre imprese devono confrontarsi nell'attuale scenario economico. Secondo i dati dell'export Extra-Ue di marzo 2024 diffusi dall'Istat le esportazioni italiane verso i mercati Extra Ue si sono ridotte del 4,5% rispetto a febbraio 2024 (mese che aveva segnato un +7,6% nei confronti di gennaio). La rilevazione Istat sottolinea che il dato complessivo è condizionato in gran parte dalle operazioni di elevato impatto (cantieristica navale) registrate nel mese di febbraio: al netto di queste operazioni, pur permanendo il segno negativo, la flessione si riduce sensibilmente (-0,8%), grazie al buon aumento delle esportazioni dei beni di consumo durevoli (+14,0%).

Ma rispetto a un anno fa le esportazioni verso i mercati extra Ue si sono ridotte del 5,7% (in controtendenza rispetto al +2,8% di febbraio 2024 su febbraio 2023). È una flessione che riguarda praticamente tutti i mercati a eccezione della Turchia (+33,0%), dell'America centro-meridionale (+2,7%) e del Medio Oriente (+4,8%). Segna una battuta di arresto (-6,7%) la crescita che aveva caratterizzato l'export verso gli Stati Uniti, mentre prosegue la "normalizzazione" del dato della Cina, che rientra dal boom di esportazioni di beni farmaceutici di un anno fa. Nel primo trimestre 2024, rispetto al precedente l'export registra una contrazione dello 0,9%. Nonostante ciò, l'avanzo commerciale con i paesi extra Ue rimane saldamente positivo. È il momento d'investire puntando a favorire l'occupazione che genera ricchezza estesa. Per attrarre dirigenti e lavoratori nelle aziende una leva, accanto a stipendi adeguati, è anche quella del welfare aziendale con benefit quali: prestazioni sanitarie, fondi previdenziali, buoni pasto estesi, buoni acquisto per carburanti, shopping, e-commerce senza vincoli, corsi di formazione, smart working.



Daniele Damele

Presidente

Federmanager FVG

Segretario CIDA FVG



SOSTENIBILITÀ E GREENWASHING: EQUILIBRIO TRA ETICA E MARKETING



Filippo Tanganelli
Federmanager
Padova e Rovigo

Comunicare la sostenibilità in modo efficace è fondamentale per coinvolgere l'opinione pubblica e le aziende promuovendo comportamenti responsabili. La chiarezza e la trasparenza sono la base di ogni comunicazione efficace. Utilizzando un linguaggio semplice e comprensibile, è possibile sottolineare le pratiche sostenibili adottate e i risultati ottenuti.

I dati e i fatti sono essenziali per fornire una visione concreta e verificabile delle azioni sostenibili e dei benefici ottenuti. Presentare numeri specifici, come la quantità di emissioni ridotte o di rifiuti riciclati, può dimostrare l'impegno reale dell'azienda verso la sostenibilità. Questi dati possono motivare l'opinione pubblica a adottare comportamenti sostenibili e a sostenere le aziende che operano in modo responsabile.

I canali di comunicazione devono essere scelti attentamente in base ai target che l'azienda si prefissa di raggiungere. I social media, il sito web dell'azienda, gli eventi o i workshop sono strumenti efficaci per raggiungere e coinvolgere in modo diretto e mirato.

Infine, l'educazione e la formazione del proprio team sono fondamentali. Assicurarsi che il team sia ben informato e formato sulla sostenibilità permette di comunicare con competenza e passione, rafforzando l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità.

Evitare il greenwashing è cruciale. È impor-

tante evitare esagerazioni o affermazioni false riguardo alle pratiche sostenibili. La sincerità e l'onestà sono essenziali per costruire fiducia e credibilità con il pubblico.

Focalizzarsi sui risultati a lungo termine e comunicare gli impegni a lungo termine dell'azienda verso la sostenibilità, piuttosto che solo iniziative a breve termine, mostra un impegno reale e duraturo verso la sostenibilità e rafforza la reputazione dell'azienda.

In conclusione, la chiave per comunicare efficacemente la sostenibilità è l'onestà, la coerenza e l'engagement continuo verso pratiche sostenibili, creando così un legame forte e duraturo con il pubblico.

Il Fenomeno del Greenwashing

Nel contesto dell'attuale dibattito sulla sostenibilità ambientale, il concetto di "greenwashing" emerge come una questione critica che mina l'integrità delle pratiche aziendali. Mentre sempre più aziende si sforzano di dimostrare un impegno verso l'ambiente e la responsabilità sociale, il greenwashing rappresenta un rischio significativo che richiede un'attenzione accurata e un'azione coerente.

Questo fenomeno si verifica quando un'azienda, al fine di migliorare la propria immagine e attrarre i consumatori, promuove in modo ingannevole pratiche commerciali come ecologiche o socialmente responsabili. Questo può accadere attraverso strategie di marketing manipolative o dichiarazioni ambigue che creano una percezione distorta delle azioni dell'azienda.

Esempi di Greenwashing

Ci sono numerosi esempi di greenwashing nell'industria moderna. Un caso comune è l'uso di termini come "eco-friendly" o "green" senza una base concreta di sostenibilità. Altre pratiche includono l'ingannevole etichettatura dei prodotti come biodegradabili o compostabili senza specificare le condizioni necessarie per il loro smaltimento corretto. Anche la sponsorizzazione di eventi o progetti ambientali per distrarre l'attenzione dalle pratiche non sostenibili

GREENWASHING





dell'azienda stessa può essere considerata greenwashing.

L'Importanza della Trasparenza e dell'Accountability

L'Accountability in ambito di sostenibilità rappresenta la responsabilità e la trasparenza delle organizzazioni nel rendere conto delle proprie azioni e decisioni in relazione agli impatti sociali, ambientali ed economici. È un elemento chiave per promuovere comportamenti responsabili, costruire fiducia e credibilità e contribuire a creare un futuro sostenibile per tutti.

Un primo elemento chiave dell'Accountability è la **trasparenza**. Le organizzazioni devono essere aperte e trasparenti riguardo alle proprie pratiche, decisioni e impatti, fornendo informazioni chiare e accessibili al pubblico. Questa trasparenza permette agli stakeholder di comprendere meglio le azioni e le politiche dell'organizzazione e di valutarne l'impatto sulla sostenibilità.

Un secondo aspetto importante è la **verificabilità**. Le informazioni fornite dalle organizzazioni devono essere basate su dati concreti e affidabili, permettendo così di verificare l'effettivo impegno dell'organizzazione verso la sostenibilità e la correttezza delle informazioni divulgate.

Inoltre, l'Accountability implica una forte **responsabilità** da parte delle organizzazioni. Questo include la divulgazione accurata delle pratiche aziendali, l'adesione a standard di sostenibilità riconosciuti e l'impegno per il miglioramento continuo. Gli stakeholder, inclusi i consumatori, devono essere informati e consapevoli delle azioni delle aziende per poter prendere decisioni informate.

Ruolo dei Consumatori nell'Eliminare il Greenwashing

I consumatori hanno un ruolo fondamentale nell'affrontare il greenwashing. È importante che siano critici nei confronti delle affermazioni di sostenibilità delle aziende e che cerchino informazioni affidabili per valutare il reale impegno di un'azienda verso la sostenibilità. Sostenere marchi autenticamente sostenibili e esercitare pressioni su quelli che si impegnano solo superficialmente può guidare verso un cambiamento positivo nell'industria.

In conclusione, la sostenibilità è un obiettivo cruciale per il futuro del nostro pianeta, ma il greenwashing mina i veri progressi verso

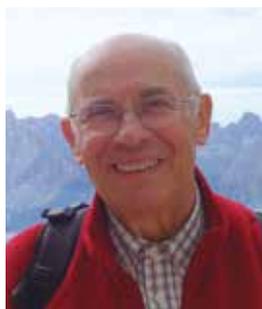


questo obiettivo. È essenziale che le aziende adottino pratiche trasparenti e autentiche per contribuire a un mondo più sostenibile, mentre i consumatori devono essere vigili e responsabili nelle loro scelte di acquisto. Solo attraverso un impegno collettivo possiamo affrontare efficacemente le sfide ambientali che affrontiamo oggi e garantire un futuro migliore per le generazioni a venire.

TECNICHE DI GREENWASHING	
	Affermazioni nei siti web false, esagerate ed ingannevoli. Questo può configurarsi come pratica commerciale sleale e contro le normative UE.
	Etichette ingannevoli. Senza informazioni attendibili che possano riconfermare i dati espressi.
	Prodotti che utilizzano materiali riciclati, naturali e rispettosi dell'ambiente ma in realtà nella produzione esistono condizioni ambientali in azienda non socialmente sostenibili.
	Immagini con caratteristiche ecologiche con colori verdi che possono essere utilizzate negli imballaggi e nella pubblicità, mostrando piante, foglie, animali, ecc. dando una visione di rispetto verso la sostenibilità e verso la responsabilità sociale e ambientale.



PRIMUM VIVERE, DEINDE PHILOSOPHARI



Alberto Pilotto
Federmanager Vicenza

Ho usato, per la prima volta, una frase latina come titolo di queste brevi note (**Prima si pensi a Vivere, poi a fare della Filosofia**) allo scopo di evidenziarne la vetustà dell'ammonimento e cioè il richiamo ad una maggiore concretezza e a una maggiore adesione agli aspetti pratici della vita. La frase viene attribuita al filosofo inglese **Thomas Hobbes** (1588-1679). Ho avuto modo, in altri miei precedenti articoli, di riportare fatti e numeri relativi alle numerose decisioni prese a livello comunitario Eu che, visti gli insufficienti o contraddittori risultati pratici, avrebbero dovuto essere passate al vaglio del suddetto ammonimento prima della loro emanazione. Il **processo di deindustrializzazione dell'Europa**, portato avanti da almeno 15 anni, e in particolare dall'ultima legislatura che sta per finire, sembra il "**cupio dissolvi**" di **San Paolo** nella prima lettera ai Filippesi (il desiderio d'essere dissolto, che ora si potrebbe definire come la volontà masochistica di autodistruzione). I settori coinvolti sono numerosi e, ormai e purtroppo, ben noti: **Energia, Automotive, Agricoltura, Zootecnia, Packaging, Chimica, Edilizia**. Le altre grandi potenze mondiali hanno continuato le loro politiche di rafforzamento e di competitività, anche favorite da nulle o modeste politiche ambientaliste e da costi di produzione molto meno costosi. Le scelte europee fatte sono state motivate dal nuovo dogma della **religione green: IL GRANDE NO**, il cui profeta è stata, qualche anno fa, una giovane studentessa svedese **Greta Thunberg** che ha avuto, nel 2019, unico caso nella storia, il privilegio di essere ricevuta con tutti gli onori dall'assemblea delle Nazioni Unite, a New York e a tenere un discorso sull'ambiente di forte critica ai governanti. Non ricordo che lo stesso trattamento sia stato concesso a scienziati o a Premi Nobel, ma forse è la mia memoria che è fallace. Gli avvenimenti successivi mi portano a definire la giovane come una specie di "mosca cocchiera" della cricca di "illuminati" che si ritrova tutti gli anni a Davos e il cui obiettivo è di scalzare le democrazie rappresentative a favore della loro oligarchia.

Il novello Satana del XXI secolo è stato

identificato nell'**Anidride carbonica**, una piccola molecola composta da 1 atomo di Carbonio legato a 2 atomi di Ossigeno, di formula CO₂. Si tratta di un gas che è coinvolto nella cosiddetta **sintesi clorofilliana**, cioè quella nota reazione chimica che produce zuccheri ed ossigeno a partire da CO₂ e acqua. E, quindi, può essere considerata di importanza fondamentale per la vita delle piante e per la nostra vita. L'altra faccia della medaglia consiste nella attribuzione da parte di alcuni enti, scienziati, associazioni, ecc. a detta molecola di essere responsabile di tutti i malanni che l'umanità, nelle sue varie attività, procura all'ambiente (cambiamento climatico, alluvioni, siccità, terremoti, carestie...). Dopo più di 2000 anni, **le novelle tavole delle legge** sono molto semplici: **NO** ai motori endotermici, **NO** ai carburanti fossili, **NO** al petrolio, **NO** al gas, **NO** al carbone, **NO** alle caldaie, **NO** alle coltivazioni, **NO** agli allevamenti, **NO** al nucleare (curioso questo no, poiché il nucleare ha zero emissioni di CO₂), **NO** alla plastica... Nelle altre parti del mondo, in particolare Cina, India, Africa, Sud America, Russia tutti i **NO** europei sono e saranno **SI** per molti anni ancora perché più economici e disponibili e perché quei Paesi devono soddisfare le nostre richieste di prodotti e di materie prime che noi, per essere *green*, abbiamo deciso di non produrre e di non estrarre. Il nostro futuro, come disegnato dalle attuali normative, richiederà molta più elettricità di adesso che le sole fonti rinnovabili non saranno in grado di soddisfare e, quindi, serve il nucleare. Su tutte le tematiche illustrate e le decisioni attuali sarà fondamentale che con la **nuova legislatura europea (2024-2029)** venga avviata una pragmatica verifica dello stato dell'arte nei vari Paesi (stato avanzamento, costi, tempi, risorse umane e tecnologiche, criticità, vantaggi). Desidero concludere queste note con una frase, di attualità e di speranza, di **Albert Einstein** (1879-1955): **"Non pretendiamo che le cose cambino se agiamo sempre allo stesso modo"**, con il sottofondo musicale de **"Inno alla gioia"** di Ludwig van Beethoven (1770-1827), inno ufficiale dell'Unione Europea. Prosit!



Ancora una volta l'amico **Renato Ganeo** (che ringraziamo), Viaggiatore Fai da Te ad honorem, ci descrive uno dei suoi tanti viaggi intorno al mondo (è proprio il caso di dirlo). Ogni lettore può contribuire a questa rubrica descrivendo esperienze di viaggio proprie, flash particolarmente interessanti, luoghi particolari, resoconti comunque degni di essere descritti. Come sempre, denominatore comune è che il viaggio sia "Fai da Te", ovvero auto-progettato e organizzato. Inviare i vostri manoscritti (con relative immagini di contorno) a gianni.soleni@tin.it e li vedrete pubblicati nella rubrica.

SRI LANKA

LUCCIOLE A MATARA

L'Asia "gialla", specie quella di Sud-Est la conosco piuttosto bene, mentre quella "scura", cioè il medio-oriente e il subcontinente indiano, molto meno. Per questo ero un pò emozionato sul volo Venezia-Dubai e poi fino a **Colombo, capitale dello Sri Lanka**. Sarebbe stato l'ottantacinquesimo Paese che andavo a conoscere. L'isola, vasta circa un quinto dell'Italia, fino al 1972 si chiamava **Ceylon**, nome datole dagli inglesi dai quali si rese indipendente nel 1948; prima ancora, sotto i portoghesi, era chiamata Ceilão. Sri Lanka deriva dal sanscrito e significa "isola risplendente", ma è anche soprannominata, per la sua forma particolare e la vicinanza alla costa indiana, "lacrima dell'India". All'arrivo all'aeroporto di Colombo, la capitale, i trentadue gradi si sentirono subito e rapidamente sostituimmo gli abiti invernali con maglietta e bermuda che avevamo messo nel *trolley* a mano. L'auto dell'hotel, ovviamente con aria condizionata, percorse veloce i 150 chilometri che ci separavano da **Matara, la nostra destinazione a sud**. L'hotel, situato ai bordi di una spiaggia bianchissima in riva all'Oceano Indiano, era costituito da una dozzina di *bungalow* immersi in un giardino tropicale sovrastato da palme altissime. Ogni abitazione era dotata di tutti i confort e fu una bella sorpresa scoprire che sopra il tetto vivevano una famiglia di scoiattoli ed una coppia di pavoni innamoratissimi. Lo spiazzo centrale comprendeva una bella piscina ed il ristorante, dove il pesce (che assortimento!) la faceva sempre da padrone. Furono giorni di sole e mare, ma anche di puntate nelle località circostanti, prima fra tutte la città di **Galle**, con la storica fortezza eretta dai portoghesi nel 1600 e completata

dagli olandesi dopo averli cacciati. All'interno un reticolo di stradine in un alternarsi di edifici bassi, un tempo poveri ma oggi ben ristrutturati, storici palazzi coloniali, negozietti, caffè e alberghi per tutte le tasche. Qui sono in molti a ricordare al visitatore lo **Tsunami del 26 dicembre 2004**, tre ondate che causarono 45mila vittime e distrussero un numero incalcolabile di abitazioni. Matara e la vicina **Mirissa** sono le località riconosciute quale paradiso dei surfisti ed era bello vedere giovani e meno giovani che si cimentavano con le loro tavole sopra le creste spumeggianti delle onde oceaniche. Alla sera si andava a letto presto, questi non sono luoghi da *movida* ed anche gli alcolici (vino e birra inclusi) sono difficilmente reperibili. La sera prima della partenza la natura ci fece un regalo bellissimo, ci trovammo interamente **circondati da lucciole**, una miriade. Da quanto tempo non ne vedevamo!



Renato Ganeo
Federmanager Vicenza

Matara, la spiaggia sull'Oceano Indiano





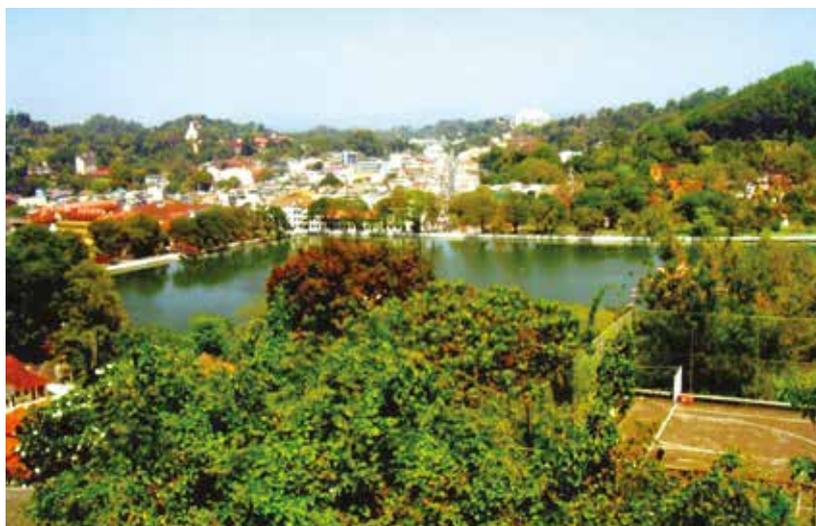
La Dea del mare

Kandy, panorama

Il tempio del dente di Buddha

Dopo il mare ci spostammo verso le alture dell'interno, dove le temperature sono più fresche, specie alla sera, accompagnate da una gradevole brezza.

Questa è la zona delle piantagioni di **thè**, forse il prodotto più noto dello Sri Lanka, senza peraltro dimenticare gli smeraldi e gli zaffiri, i vestiti in batik, le spezie o i prodotti della medicina ayurvedica. Scendendo dalla Hill Country (la zona collinare) giungemmo a **Kandy**, capitale dell'ultimo regno singalese prima della caduta sotto la colonizzazione inglese nel 1815. Il nostro albergo era posto proprio all'incrocio delle due strade principali, vicino a tutti i luoghi di interesse e in particolare allo **Sri Dalada Maligawa, il tempio che custodisce la più preziosa reliquia dello Sri Lanka: un dente di Buddha**. Kandy offre una incredibile visione complessiva che potrebbe definirsi anomala dato il luogo; a prima vista viene



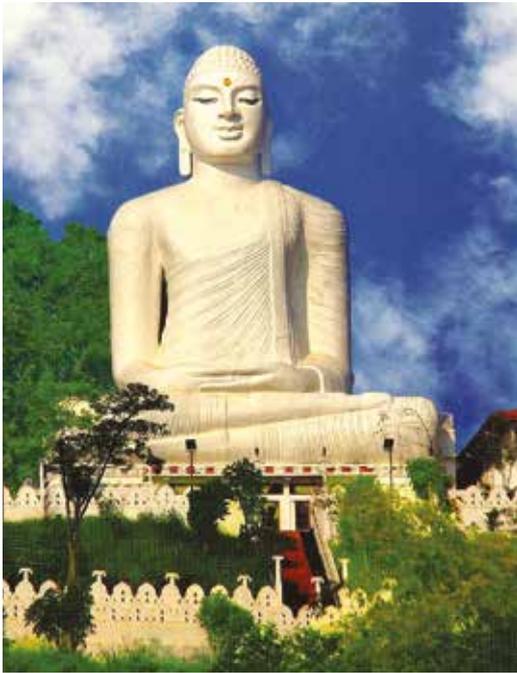
in mente qualche paesaggio della Svizzera, con il bel lago, la passeggiata sotto gli alberi e le verdi colline circostanti punteggiate di case bianche e su una cima **la gigantesca statua del Buddha** che veglia sulla città. È la caratteristica di Kandy l'essere così diversa dalla capitale Colombo, piccola ed intima dove tutto è raggiungibile a piedi e alla sera il piacere di gustare un *gin and tonic* al bar del Queens Hotel, vera icona storica dove l'atmosfera riporta all'epoca coloniale di metà '800. I *tuk-tuk* sono dappertutto, ne fermammo uno per farci portare al **Hantane Tea Museum**, una tappa imperdibile. Il vecchio stabilimento, ora museo, che ebbe tra i suoi dirigenti anche **Thomas Lipton**, un nome che dice tutto parlando di thè. Il piccolo negozio interno fu l'ideale per acquistare confezioni di thè di ogni gusto e misura.

L'ultima tappa del nostro viaggio era prevista a Colombo, distante da Kandy circa 130 chilometri, ma le condizioni della strada (un po' in tutto lo Sri Lanka) imponevano non meno di tre ore oltre al tempo della prevista sosta a **Pinnawala**. Là c'è il **centro di accoglienza per elefanti malati**, feriti, molto vecchi o cuccioli abbandonati. L'area ha una superficie di circa dieci ettari tra jungla, prati e un lungo tratto di fiume e vi sono mediamente ospitati poco meno di cento elefanti. Il centro, nato nel 1975 ha fino ad oggi salvato e rimesso in libertà centinaia di elefanti, ma vi sono voci critiche che lo accusano di essere divenuto un'attrazione turistica. È vero che si paga un biglietto d'ingresso, che c'è un albergo, bar e ristorante oltre a negozi di souvenir, ma non sembra che gli elefanti soffrano perchè attorno gira un po' di economia e va ricordato che la gestione della struttura costa molto e da qualche parte i soldi devono arrivare. Noi ne conserviamo comunque un bel ricordo, anche fotografico.

Ci accolse infine **Colombo** che è grande, ma non una megalopoli come altre capitali asiatiche, il traffico però è decisamente caotico, ma i piccoli **tuk-tuk a tre ruote** passano dappertutto e sono la scelta ideale. Non esiste un vero centro, l'asse portante è su **Galle Road**, la strada litoranea che va dall'area del vecchio forte coloniale, ora completamente portata a nuovo, fino al quartiere satellite di Mount Lavinia, alcuni chilometri a sud. Alloggiamo in un albergo ricavato da una vecchia villa, confinante



Sono ben **101** gli articoli pubblicati nel **“Viaggiatore Fai da Te”** dalla sua nascita nel 2008 ad oggi. Per rileggerli, vai sul sito **www.venezia.federmanager.it**. Nel successivo menù sul fondo clicca **“Documenti”**, poi **“Materiale informativo”**. A questo punto è disponibile il **link** per accedere alla nuvola contenente gli articoli.



ghi, monumenti e parchi di cui la città è ricca, fermandoci a pranzo e a cena dove ci capitava e gustando piatti delle cucine più diverse, con prudenti assaggi di quelli al *curry*, forse troppo piccante per i nostri gusti. Anche lo shopping ci prese tempo, non acquisti importanti, ma piccole e numerose cose da regalare agli amici, oltre all'irrinunciabile quadretto per la mia collezione.

Il nostro volo di ritorno verso Dubai decollò alle due di notte e mano a mano che il grosso Boeing 777 si alzava le luci di Colombo divenivano sempre più piccole, fino ad apparirmi proprio come le migliaia di lucciole di Matara, in riva all'Oceano Indiano.

Kandy, la statua gigante del tempio del dente di Buddha

Due giovani monaci

Pinnawala,
l'orfanatrofio degli
elefanti

Colombo,
il giardino del resort



con l'ambasciata italiana, con sei stanze enormi, un giardino stupendo con piscina e intorno dei *gazebo* dove veniva servita la colazione. Il primo orientamento lo facemmo con un tour di due ore su di un autobus rosso a due piani, noto come *hop-on hop-off*, ovvero sali e scendi quando vuoi nel corso dell'intera giornata. Questo ci servì a mettere a fuoco i punti di interesse da approfondire e che segnammo su una mappa della città. Nei giorni successivi ci servimmo sempre di *tuk-tuk*, visitando luo-





ASCOLTARE, COMUNICARE, INNOVARE

Il Fasi, nella ricerca di soluzioni innovative volte a potenziare la conoscenza del valore della tutela offerta, è lieto di presentare **“Fasi In a Box”**: una pagina web progettata per semplificare e rendere sempre più immediato il rapporto tra il Fondo, le Aziende aderenti e i Dirigenti iscritti.

“Fasi In a Box” è molto più di un semplice kit informativo: è un hub completo di risorse e informazioni essenziali, accessibile con un clic, e rappresenta un’evoluzione del tradizionale plico cartaceo inviato in passato.

Al suo interno è possibile trovare la Circolare Fasi per il 2024, una panoramica dettagliata delle ultime novità introdotte dal Fondo, e tutti i link utili al sito istituzionale per consultare le informazioni e i documenti più importanti in modo semplice e rapido.

**Se non lo hai ancora navigato controlla la tua mail
e scopri come avere il Fasi sempre a portata di mano!**

Fasi In a Box

Il plico informativo diventa digitale

PER LE
AZIENDE



PER I
DIRIGENTI

