

# DIRIGENTI

## *norddest*

Anno XXV • n. 7-8-9  
LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 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. 7-8-9  
LUGLIO-AGOSTO-SETTEMBRE 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  
Fabio Vivian

direttore editoriale  
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile  
Enzo Righetti

comitato di redazione  
Daniele Damele (Fvg)  
Antonio Pesante (Fvg)  
Amelia Bertolaso (Pd & Ro)  
Maurizio Toso (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:  
1.387 in formato cartaceo  
5.842 in formato digitale  
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Belluno (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 Ricostruire: elogio dell'imperfezione  
il fallimento come opportunità  
di *Alessandra Duprè*
- 4 Leadership vincenti  
di *Stefano Cuzzilla*
- 5 Sul gradino più alto del podio  
di *Mario Cardoni*
- 6 Università del Triveneto Ranking 2024/25  
di *Gianni Soleni*
- 7 Comunicato CIDA sulla sentenza  
della Corte dei Conti di Firenze  
a cura dell'ufficio stampa CIDA
- 7 Rinnovo Consiglio Federmanager Veneto  
Triennio 2024-2026
- 8 Investire nel benessere dei dipendenti  
di *Federica Merlini*
- 10 Vita associativa
- 29 Stelle al merito del lavoro
- 29 Le Giornate di Galileo
- 30 Manovra finanziaria 2025  
di *Antonio Pesante*
- 31 Dove sta andando l'EU?  
di *Alberto Pilotto*
- 32 Il lavoro più bello del mondo  
di *Franco Torelli*
- 34 L'elicottero italiano ES 53  
di *Sergio Tassotti*
- 36 Tutta "Dirigenti nordest" (dal 2014) su smartphone
- 37 Puntare all'export e alla cultura della managerialità  
di *Daniele Damele*
- 38 Breve storia della mobilità in montagna  
di *Gianni Soleni*
- 40 Twin Revolution Program quando innovazione digitale  
e sostenibilità (ri)disegnano il futuro delle managerialità globali  
di *Francesco Airenti, Cecilia Chizzali, Massimo Colorio,  
Giuseppe Dominici, Valeria Grillo*

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.



# RICOSTRUIRE: ELOGIO DELL'IMPERFEZIONE IL FALLIMENTO COME OPPORTUNITÀ

Il fallimento, in paesi come l'Italia, è spesso considerato un tabù, qualcosa da nascondere, quasi un marchio d'infamia. Eppure, ci sono luoghi nel mondo, come gli Stati Uniti, dove questo concetto è visto sotto una luce completamente diversa. **“Fail fast, fail often”** dicono gli americani, sottolineando l'importanza di sbagliare presto e spesso per imparare velocemente. L'errore, una volta compreso, diventa un trampolino per ripartire in modo più consapevole e intelligente. Non è un caso che molti investitori preferiscano collaborare con persone che hanno già sbagliato piuttosto che con chi non ha ancora incontrato ostacoli sul proprio cammino. Il fallimento, dunque, non è una fine, ma un inizio.

Per questo, nel corso della nostra assemblea annuale, lo scorso maggio, abbiamo voluto affrontare proprio questo tema, spesso considerato negativo e doloroso, con un convegno dal titolo **“Ricostruire: elogio dell'imperfezione”**. Invitando tutti, ospiti, manager e dirigenti d'azienda, a cambiare prospettiva. Come diceva Winston Churchill, “Il successo è l'abilità di passare da un fallimento all'altro senza perdere l'entusiasmo”.

Il fallimento, quindi, non deve essere visto come sinonimo di sconfitta, ma piuttosto come un prezioso maestro che ci insegna a crescere, ad adattarci e a diventare più forti. Presenti al convegno c'erano manager, sportivi, imprenditori, consulenti, giornalisti e rappresentanti del mondo pubblico e privato. Molti di loro, probabilmente, hanno affrontato errori e battute d'arresto. Eppure, è proprio attraverso queste difficoltà che siamo stati costretti a cambiare, a reinventarci, e spesso a diventare migliori di prima.

Come professionisti, dovremmo imparare ad esplorare anche il lato positivo dell'imperfezione che ci caratterizza co-

me esseri umani. Perché è proprio nelle crepe, nei difetti, che spesso si nasconde il seme della trasformazione. Come affermava Samuel Beckett, **“Ho sempre cercato di fallire meglio”**. Le sfide non sono altro che catalizzatori per l'innovazione, la crescita e la trasformazione personale. Racconteremo storie di rinascita, resilienza e reinvenzione, sottolineando il valore intrinseco delle esperienze che ci spingono al limite. Attraverso le testimonianze di esperti e di coraggiosi imprenditori che hanno affrontato e superato il fallimento, capiremo come le cadute possano diventare le fondamenta di futuri successi.

La scienza stessa ci insegna che l'imperfezione è essenziale per l'evoluzione. Come diceva Rita Levi Montalcini, **“Senza imperfezione, non c'è evoluzione”**. Ed è significativo che proprio negli ultimi esami di maturità per il tema di attualità è stata scelta proprio una frase tratta dal libro della scienziata premio Nobel “Elogio dell'imperfezione”. Un segnale che è soprattutto ai giovani che va insegnato questo messaggio, ovvero che ogni errore è un passo verso una versione migliore e più affinata di noi stessi.

Concludo con l'invito a guardare il documentario prodotto da Federmanager Treviso e Belluno, presente sul canale YouTube dell'associazione, in cui abbiamo voluto rendere anche più chiaro il senso del tema tramite **l'arte del kintsugi**, coinvolgendo la ceramista veneziana Adele Stefanelli. Quest'antica tecnica giapponese di riparare gli oggetti rotti con l'oro è una potente metafora di come le nostre imperfezioni e ferite, una volta accettate e valorizzate, possano renderci ancora più preziosi. Un viaggio alla scoperta di come il fallimento possa essere una straordinaria opportunità per rifiorire, proprio come l'oro nelle crepe del kintsugi.



**Alessandra Duprè**

*Presidente*

*Federmanager*

*Treviso e Belluno*

# LEADERSHIP VINCENTI



**Stefano Cuzzilla**  
Presidente Nazionale  
Federmanager

**Una nuova visione di management illuminato: includere donne e uomini di talento, senza però rinunciare a trasmettere il valore dell'impegno e del sacrificio.**

Se signori si nasce, come recita un noto adagio, **leader si diventa**, a colpi di esperienza e di tanta **formazione**.

Negli anni il concetto di *leadership* si è decisamente evoluto, superando la stagnante immagine di un comando fine a sé stesso per giungere alla definizione di una **guida illuminata**, capace di condurre il proprio *team* verso nuovi, ambiziosi traguardi.

Oggi le *policy* gestionali delle più moderne organizzazioni raccomandano modelli di **leadership gentile**, aperta all'ascolto e pienamente inclusiva, così da far sentire le persone al centro del progetto aziendale e integrate in un ambiente lavorativo propenso a far esprimere **talenti, diversità e competenze**.

E questi nuovi orizzonti della *leadership* sono alla base di un **mercato del lavoro** sempre più consapevole dell'importanza del **benessere** a tutto tondo di individui chiamati a partecipare all'obiettivo aziendale.

Bisogna crederci, per diventare *leader* diversi. Per passare dal paradigma tradizionale del verticismo e del compito aziendale da eseguire a una vera ed effettiva **responsabilizzazione** delle lavoratrici e dei lavoratori. In un rapporto fiduciario sostanziale e non meramente formale, occorre che tutti avvertano di essere **coinvolti e valorizzati**.

A partire dalle **donne**, ancora troppo penalizzate professionalmente da retaggi

subculturali che, oltre a essere deprecabili sul piano morale, sono fallimentari sotto il profilo aziendale. Chi non garantisce pari opportunità alle donne perde infatti la sfida della **competitività** globale, perché la **parità di genere** è un dovere e conviene. Come affermato da fonti autorevoli, con più donne al lavoro il Pil nazionale potrebbe crescere del 12%. Una cultura manageriale basata sui principi di **diversity, equity & inclusion** può allora davvero rappresentare la leva dello sviluppo sostenibile a cui tutti vogliamo contribuire.

Includere donne e uomini di talento, quindi, senza però rinunciare a trasmettere il **valore** dell'impegno e del sacrificio.

Per diventare *leader* capaci, insomma, bisogna faticare.

Mi vengono in mente le parole di una figura iconica per lo sport mondiale come **Roger Federer**. Rivolgendosi ai neolaureati del Dartmouth College, in New Hampshire, il fuoriclasse elvetico ha cercato di condividere alcune riflessioni sul percorso compiuto per raggiungere **successi** che fanno parte della storia del tennis: «Ho dovuto lavorare molto duramente per farlo sembrare facile. [...] Il talento conta, ma il talento ha anche una definizione ampia. La maggior parte delle volte non si tratta di avere un dono, ma di avere **determinazione**».

Parole forti, non parole comode. Come le decisioni che ogni giorno da manager siamo chiamati a prendere, anche rispetto al nostro **stile di leadership**. Guardiamo al merito, apriamo alle diversità e proseguiamo sulla strada della determinazione.



# SUL GRADINO PIÙ ALTO DEL PODIO

**Rendere più competitivo il nostro network imprenditoriale, anche attraverso una maggiore diffusione di cultura manageriale. È questa la strada per realizzare uno sviluppo effettivo e far crescere la reputazione nazionale tanto da trainare tutte le filiere.**

Il nostro è un grande Paese, ne siamo consapevoli e orgogliosi. Siede alla tavola dei principali **player mondiali** e, quest'anno, sta guidando un delicato G7 in uno scenario internazionale tumultuoso.

Indicare la rotta alle **maggiori economie mondiali** è una missione difficile che l'Italia sta portando avanti con coraggio, valorizzando anche il **patrimonio industriale** che negli anni abbiamo consolidato, soprattutto nel dialogo con i **mercati esteri**.

È il **Made in Italy**, bellezza! – parafrasando una celebre battuta di Humphrey Bogart – È il nostro tratto distintivo, quell'*Italian way* di pensare e realizzare **prodotti** unici al mondo. Se, quando si parla di Italia, si parla spesso di "*Great Beauty*", quindi, molto si deve anche alla produzione industriale nazionale, capace di costruire una **reputazione** a prova di crisi. Complessivamente, nei primi quattro mesi del 2024 l'Italia ha esportato beni per **207,8 miliardi di euro**, con un saldo commerciale positivo di +17,6 miliardi. E anche il Pil promette di crescere verso un +1% a fine anno, forse leggermente meno. Un segnale incoraggiante, ma si può e si deve fare di più. A partire proprio dall'industria, che è interessata da dossier rilevanti, come quello riguardante l'**ex-Ilva**, su cui la nostra Federazione è impegnata, a livello nazionale e locale, per

salvaguardare l'**occupazione** e la **produzione** del gigante dell'acciaio, ribadendo l'importanza strategica del settore per l'**economia**. C'è poi la questione **Stellantis**, in equilibrio tra la necessità di mantenere un forte ancoraggio con il nostro Paese e le spinte di crescita di un gruppo mondiale che si muove tra **regolazioni** differenti, a seconda dei continenti, e differenti obiettivi di **sostenibilità** da raggiungere, nel quadro di una competizione internazionale che non gioca ad armi pari. Un settore, quello dell'**automotive** che pesa parecchio sulla creazione del valore aggiunto. Due casi emblematici, da gestire al meglio perché **ne va della nostra reputazione**, come Paese e come sistema industriale, con attenzione massima a tutto l'indotto rappresentato dalla costellazione di **Pmi** del panorama aziendale.

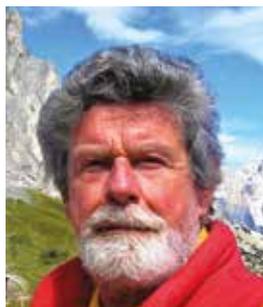
Rendere più competitivo il nostro **network imprenditoriale**, anche attraverso una maggiore diffusione di **cultura manageriale**, oltre a determinare uno sviluppo sostanziale, può favorire la crescita della **reputazione del Paese** al punto da trainare tutte le filiere; se pensiamo a ciò che le fascinazioni della Silicon Valley o dei distretti tecnologici sudcoreani continuano a generare sull'immagine nazionale, ci convinciamo anche noi dell'importanza di avere a casa dei grandi campioni. Siamo in periodo olimpico e per un'Italia da medaglia d'oro, anche sotto il profilo industriale, dovremo saper coltivare i nostri **campioni nazionali**, incoraggiando la nascita di iniziative ad alto tasso di **innovazione**, come le **start-up** che tanti giovani italiani stanno lanciando.



**Mario Cardoni**  
Direttore Generale  
Federmanager



# UNIVERSITÀ DEL TRIVENETO RANKING 2024/25



**Gianni Soleni**  
Federmanager Venezia

Da circa vent'anni nel mese di luglio il **CENSIS** ([www.censis.it](http://www.censis.it)) assegna un voto di qualità agli atenei universitari italiani. L'obiettivo, non vincolante per alcuno, è di aiutare i giovani e le loro famiglie ad individuare con consapevolezza il percorso di formazione universitaria. L'analisi è molto articolata e suddivide la classifica che ne consegue in categorie basate sulle dimensioni e sul numero di studenti iscritti. Gli elementi principali di valutazione riguardano le strutture disponibili, i servizi erogati, borse di studio ed altri interventi in favore degli studenti, il livello di internazionalizzazione, la comunicazione ed i servizi digitali, l'occupabilità. In totale sono disponibili 70 graduatorie, che sintetizzano 963 variabili considerate.

Pubblichiamo di seguito i risultati prodotti, con specifico interesse per gli **Atenei del Triveneto**.

- **Mega Atenei Statali** (numero di iscritti superiore a 40mila): **PADOVA** con punti 89,5 **migliora la sua posizione e si colloca quest'anno al primo posto**, superando Bologna e la Sapienza di Roma (terza).
- **Grandi Atenei Statali** (numero di iscritti tra 20 e 40mila): **scompare da questa graduatoria Ca' Foscari VENEZIA** che passa tra i medi Atenei (vedi sotto), mentre **VERONA** (punti 82,0) **sale in undicesima posizione**.
- **Medi Atenei Statali** (dai 10 ai 20mila iscritti): **TRENTO** (94,5 punti) rimane in **prima**

**posizione** davanti ad **UDINE** (93,2 punti) a sua volta stabile al **secondo posto**. Si inserisce al **sesto posto Ca' Foscari VENEZIA** (punti 88,8) fino allo scorso anno nel gruppo dei grandi Atenei, spingendo verso il basso **TRIESTE** (88,7 punti) in **settima posizione**.

- **Politecnici: IUAV di VENEZIA** (87,7 punti) **scende di un posto** e va in quarta posizione a chiudere la classifica dopo Milano, Torino e Bari.
- **Piccoli Atenei non Statali** (fino a 5mila iscritti): la **Libera Università di BOLZANO** (95,0 punti) mantiene con sicurezza la **prima posizione** al vertice nazionale della categoria.

**Estendendo lo sguardo all'ambito internazionale**, pubblichiamo anche la classifica aggiornata prodotta dalla **THE-Times Higher Education** (che confronta, nella sua **WUR-World University Ranking**, quasi 2mila università presenti in 104 Paesi). La sua classifica si basa su 13 indicatori di performance accuratamente calibrati riguardo le prestazioni in quattro aree (insegnamento, ricerca, trasferimento di conoscenze, prospettive internazionali). **Ecco allora i risultati 2024** per le Università del Triveneto, senza mancare di evidenziare prima che **Alma Mater di BOLOGNA**, prima italiana, sale (+6) nella 155ma posizione e la **Normale di PISA** seconda italiana sale (+15) dalla 183ma alla 168ma posizione. **PADOVA** **permane** nel gruppo 201-250, **VERONA** **peggiora** e scende nel gruppo 401-500, **TRENTO** **migliora** e sale nel gruppo 351-400 insieme a **BOLZANO**; **UDINE** **peggiora** e scende nel gruppo 601-800 al contrario di **TRIESTE** **che sale** nel gruppo 501-600, dove si colloca anche **Ca' Foscari VENEZIA**.

Dobbiamo prendere queste classifiche, a volte altalenanti di anno in anno, come dogmi? Certamente no, ognuno si può fare la propria idea e convinzione. Noi vogliamo, come detto, fornire alcuni elementi di valutazione ad integrazione di tanti altri che aiutino i giovani e le loro famiglie a individuare il percorso di formazione più adeguato.



# COMUNICATO CIDA SULLA SENTENZA DELLA CORTE DEI CONTI DI FIRENZE

Ufficio stampa **CIDA**

Abbiamo chiesto ai nostri legali un'analisi dell'ordinanza della Corte dei Conti della Toscana, che va considerata a loro giudizio in maniera assolutamente positiva, visto che riprende e avvalorava proprio le posizioni CIDA e che potrà quindi essere utile per i nostri giudizi ancora pendenti. Secondo gli avvocati, oltre all'importanza che ha per noi la rimessione della questione di legittimità costituzionale relativa alla Legge di Bilancio 2023, l'ordinanza presenta numerosi punti di interesse poiché il giudice ripropone le nostre stesse argomentazioni, confermandone pregnanza e legittimità.

In particolare, la questione di legittimità costituzionale è sollevata sulla base di alcune considerazioni:

1. Il giudizio di ragionevolezza si fonda sul fatto che tali norme venivano considerate strettamente connesse con il rispetto del Patto di Stabilità. La Legge di Bilancio 2023 è stata una manovra espansiva, non soggetta al rispetto delle regole del Patto di Stabilità, momentaneamente sospeso;
2. La legge di bilancio 2023 ha rein-

trodotto il meccanismo di rivalutazione "a fasce", venendo così meno ai principi costituzionali della proporzionalità della retribuzione e della dignità del lavoratore;

3. Il potere d'acquisto dei pensionati è affidato esclusivamente allo schema di indicizzazione e quindi il raffreddamento dell'indicizzazione non è un "correttivo" ex post ma sostanzialmente un'imposta;
4. Non riconoscere una piena tutela previdenziale significa: a) non rispettare il valore del lavoro come principio fondante della Repubblica, b) non tener conto dei sacrifici e dell'impegno dell'ex lavoratore
5. Il sacrificio imposto ai pensionati non è temporaneo ma definitivo perché la legge di bilancio 2023 si pone in termini di continuità con altre disposizioni analoghe da oltre 20 anni;
6. La lesione che subiscono i pensionati con trattamenti pensionistici più elevati comporta una lesione "ultra dimidium" perché la rivalutazione è inferiore alla metà rispetto al valore integrale individuato come base di calcolo;
7. Anche con riferimento al tasso di interesse legale, solo le prime tre fasce assicurano un trattamento

non inferiore al tasso legale;

8. Quindi il pensionato, da lavoratore è stato obbligato a versare contributi e oggi si trova a subire le conseguenze negative dettate dalle decisioni del legislatore, senza alcuna possibilità di tutela;

Tutto ciò premesso, i nostri avvocati affermano che l'ordinanza può essere fatta valere perseguendo contemporaneamente due strade:

1. Depositando la stessa nei nostri giudizi ancora pendenti, con memoria illustrativa (e usandola anche in eventuali appelli).
2. Depositando la cosiddetta "opinione" nel giudizio costituzionale. In questo caso, il deposito dovrà avvenire per conto di CIDA (e non dei singoli ricorrenti) che ricoprirà il ruolo detto "amicus curiae", che ha un ruolo diverso dall'interveniente. Infatti, come amici curiae sono ammesse formazioni sociali senza scopo di lucro e soggetti istituzionali, portatori di interessi collettivi o diffusi attinenti alla questione di costituzionalità. Costituendosi come amicus curiae, CIDA potrebbe fornire alla Consulta dati attuariali, statistici ed economici a sostegno delle nostre posizioni.

*federmanager veneto informa*

## RINNOVO CONSIGLIO FEDERMANAGER VENETO • TRIENNIO 2024-2026

Sabato 29 Giugno 2024 si è svolto il Consiglio di Federmanager Veneto con all'ordine del giorno il rinnovo degli Organi direttivi per il triennio 2024/2026. Sono stati eletti:

### Presidenza

- **Fabio Vivian** (VI), **Presidente**
- **Mario Merigliano** (VE), **Vicepresidente Vicario**
- **Alessandra Duprè** (TV/BL), **Vice Presidente Delegato**

### Collegio Revisori dei Conti

- **Elisabetta Mainetti** (VI), **Presidente**
- **Stefano Brentan** (PD/RO), **Componente**

### Collegio Probiviri

- **Serena Giuli** (VI), **Presidente**
- **Paolo Maschio** (TV-BL), **Componente**
- **Gianpietro Penzo** (PD-RO), **Componente**

A tutti l'augurio di un buon lavoro per un triennio che si preannuncia importante con le previsioni di "crescita lenta" dell'economia globale che nel prossimo biennio si manterrà su un sentiero di espansione anche se a ritmi moderati.



# INVESTIRE NEL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Il punto di vista del Presidente di Praesidium SpA **Giacomo Gargano** società del sistema Federmanager



**Federica Merlini**  
Comunicazione  
e Marketing  
Praesidium SPA



## 1. La difficoltà delle imprese a trovare sul mercato le figure professionali richieste le spinge a migliorarsi per attrarre i talenti migliori. Che ruolo ha il welfare aziendale in questa dinamica?

Negli ultimi anni le principali aziende hanno compreso che per attrarre e trattenere i talenti è necessario mettere a punto strategie mirate in modo da distinguersi dalle altre dello stesso settore, cercando di creare un ambiente di lavoro stimolante. Vanno in questa direzione proposte che incoraggino la creatività, l'innovazione e la collaborazione in modo da realizzare un equilibrio sano tra vita lavorativa e personale, incoraggiando attività per il tempo libero e per il benessere mentale. Altre iniziative possono essere quelle di offrire pacchetti retributivi competitivi che includano non solo uno stipendio più elevato, rispetto alla media per quella posizione lavorativa analoga, ma di offrire anche vantaggi come l'assistenza sanitaria, assicurazioni, piani pensionistici ed in ultimo, ma forse quella che oggi è tra le più valutate dai giovani, la flessibilità lavorativa. Si può considerare un ulteriore benefit la possibilità di lavoro da remoto e

di programmi di *wellbeing*. Le nuove generazioni sono portate a valutare ambienti di lavoro che offrano opportunità di crescita e sviluppo professionale, che ispirino i dipendenti a migliorare e progredire, nei quali la cultura aziendale sia accogliente e che valorizzi la diversità e l'inclusione. I talenti guardano al futuro esaminando anche la presenza di piani formativi che consentano di acquisire nuove competenze per future crescite professionali. Rientrano in questo caso anche programmi di mentoring e coaching. Anche la costruzione del brand aziendale, attraverso la comunicazione, è un ulteriore fattore di attrattività per i talenti, facendo risaltare i valori e la vision aziendale che evidenziano le opportunità di crescita ai potenziali candidati, fornire un feedback costante, che possa consentire al collaboratore di valutare la propria crescita professionale ed eventualmente dare dei suggerimenti per poter migliorare. Molto importante è dare giusti riconoscimenti e premi, nel caso di raggiungimento dei risultati, facendo sentire i dipendenti parte integrante al successo dell'azienda.

## 2. Che ruolo hanno i welfare manager nel diffondere questa consapevolezza, e più in generale nella vostra crescita? Come sono organizzati?

Praesidium può vantarsi di aver contribuito, con la propria rete di Welfare Manager, a diffondere tra i nostri "colleghi" e quindi presso le imprese, la cultura del welfare aziendale di origine contrattuale nell'esclusivo interesse della dirigenza industria. L'aspetto centrale della diversità che ci differenzia dai competitor è la peculiarità del contesto captive in cui ci muoviamo: siamo l'interlocutore privilegiato nell'elaborazione di piani di welfare aziendale e individuale al servizio del management italiano, in grado di rispondere alle loro esigenze di sicurezza, protezione e benessere nelle differenti sfere della vita. Tutto questo



rappresentato è sempre e costantemente in linea con quanto dettato e previsto nel CCNL che vede il nostro impegno nella diffusione della cultura del welfare contrattuale. Ad oggi la nostra Rete Commerciale è composta da 12 welfare manager, formati e competenti in soluzioni di tutele sanitarie e professionali, che sono suddivisi a loro volta in zone geografiche di competenza, in base a dei criteri di geolocalizzazione predefiniti. La Rete Commerciale ha un proprio Coordinatore di Rete e 3 Area Manager, competenti ciascuno per le zone nord-ovest d'Italia (Lombardia, Piemonte, Liguria, Valle d'Aosta), nord-est d'Italia (Emilia-Romagna, Marche, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige) e Centro Sud/Isole d'Italia (Abruzzo, Molise, Lazio, Campania, Toscana, Umbria, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna). Ciascuna di queste 3 aree è composta a sua volta da welfare manager geolocalizzati sulle diverse zone territoriali.

### **3. Secondo il rapporto benessere equo e sostenibile ISTAT, la qualità del lavoro è più alta al nord Italia. molto dipende dalla retribuzione e dagli orari. C'è differenza tra i benefit e di welfare aziendale tra il nord e il sud?**

È innegabile che esista una differenza significativa nella qualità del lavoro tra il Nord e il Sud Italia, anche se è importante notare che questa disparità esiste nei benefit, ma questa differenziazione non è dovuta solo dalla retribuzione, dagli orari e dalla geografia, ma è influenzata anche da una serie di fattori socio-economici e culturali.

Nel report dell'ISTAT citato, è risultato che nel Nord Italia le retribuzioni sono più alte e gli orari di lavoro sono più regolari: questi sono i due elementi che consentono ai dipendenti di poter ottimizzare il resto del tempo e quindi avere una migliore qualità della vita. Mediamente le aziende del Nord hanno dimensioni maggiori, sia in termini di fatturato che di utili, e possono così intervenire con migliori piani di welfare per i loro dipendenti al fine di offrire maggiori benefit. Inoltre, la presenza di un'assistenza sanitaria integrativa, già in partenza superiore, per la numerosità e la qualità del servizio sanitario disponibile in loco, rispetto a quella delle aziende del Sud; gli stessi piani previdenziali possono essere strutturati in maniera personalizzata. Altre iniziative che si possono trovare tra le opportunità offerte dalle

aziende del Nord e che si possono annoverare tra i benefit sono: piani di benessere fisico con pacchetti di iscrizione a palestre convenzionate, asili nido aziendali, aiuti per l'istruzione dei figli, supporto a viaggi di studio all'estero e molto altro.

Nel Sud Italia, dove la maggior parte delle aziende hanno risorse finanziarie limitate e in alcuni casi retribuzioni più basse, spesso non possono essere offerte opportunità di sviluppo professionale e i dipendenti possono trovarsi anche in condizioni di lavoro più precario. Va anche detto che nel Sud esistono molte realtà che operano in maniera fattiva e in ambienti nel quale i lavoratori vengono stimolati, potendo usufruire sempre più spesso di piani di welfare innovativi anche in base alla territorialità. Ci sono aziende posizionate in località turistiche che consentono anche un ulteriore benefit ai dipendenti, quello di poter usufruire, nel tempo libero di location speciali.

Nell'ultimo periodo però, molte realtà del meridione si stanno attrezzando per realizzare piani di welfare aziendale per ridurre questo divario tra Nord e Sud.

### **4. Campagne informative del welfare aziendale da parte del settore pubblico possono essere utili a dimostrarne la crescita costante?**

Certamente, può essere molto utile che il settore pubblico promuova con azioni concrete il welfare aziendale, attraverso ad esempio, campagne informative sia verso i lavoratori che verso le aziende, al fine di portare a conoscenza dei vantaggi offerti dal welfare aziendale in modo da poter predisporre programmi mirati; attraverso l'offerta di incentivi o agevolazioni fiscali alle aziende che implementano politiche di welfare aziendale. Fondamentale anche il supporto alle piccole e medie imprese che non potrebbero avere né la forza né gli strumenti per implementare piani di welfare aziendale; infine, un'altra azione potrebbe essere la promozione delle best practices, facendo così conoscere i migliori esempi nei vari settori merceologici, che possano portare anche altre realtà a seguirne il modello.

Informare costantemente della crescita del welfare aziendale aiuta sicuramente ad incoraggiare l'attuazione di politiche di benessere sul luogo di lavoro al fine di favorire sia le aziende stesse che i lavoratori che ne fanno parte.



## ASSOCIAZIONE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI FRIULI VENEZIA GIULIA

sito: [www.fvg.federmanager.it](http://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](mailto: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](mailto: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](mailto:federmanager.fvg.pn@federmanager.it) • orario uffici: da lunedì a giovedì 9.00-13.00, martedì 15.00-17.00 (venerdì chiuso)

## ASSEMBLEA ORDINARIA FEDERMANAGER FVG VERSO UN NUOVO CCNL PER I MANAGER

*Sistiana, giugno 2024*

“Federmanager c’è e ci sarà anche in futuro, con la consapevolezza che è arrivato il momento di dedicare il nostro tempo a quelli che sono gli aspetti più importanti della vita: il lavoro, l’associazione e la nostra realtà personale, perché è ciò che ci identifica come una squadra”. Questi sono i sentimenti che il presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**, ha espresso durante l’Assemblea Ordinaria 2024, che si è svolta a Sistiana presso il Portopiccolo Pavilion.

Riforma del CCNL per i manager, formazione dedicata in ambito dirigenziale e parità di genere. Sono i temi emersi nel più ampio contesto del dibattito sulla sanità integrativa, discussione che ha caratterizzato il Talk Show dal titolo “**Sanità pubblica, integrativa e digitale: quali prospettive**”, arricchito dagli interventi di **Domenico Mantoan**, Direttore Generale, Agenzia Nazionale Servizi Sanitari Regionali, **Fabio Pengo**, Vicepresidente Fasi, **Luca Del Vecchio**, Direttore Generale IWS e Direttore Politiche per il Digitale e Filiere, Scienze della Vita e Ricerca di Confindustria e aperto da un videomessaggio dell’assessore regionale alla sanità, **Riccardo Riccardi**.

Durante il proprio intervento **Valter Quercioli**, vicepresidente di Federmanager nazionale, ha evidenziato: “Quest’anno Federmanager ha degli appuntamenti importanti tra cui il rinnovo del CCNL per i dirigenti



delle imprese industriali in stretta collaborazione con Confindustria, maggior tutela e sostegno alle donne manager e il diritto soggettivo alla formazione che, nel nostro mondo è un elemento importante. Purtroppo, i dirigenti non si curano abbastanza alla formazione, e per questo cercheremo di rendere obbligatori alcuni workshop essenziali”.

In apertura dei lavori d’Assemblea, il primo punto importante in Odg, è stata l’illustrazione della proposta e approvazione delle variazioni al Regolamento dell’Associazione, presentata da **Edo Tagliapietra** e stilato in collaborazione con **Uberto Fortuna Drossi**, **Silva di Narda**, **Antonella Nocera**, **Francesco Di Benedetto** e **Alessandro Pellis**. Alcuni articoli del regolamento sono stati modificati. Le modifiche sono state approvate all’unanimità dagli associati, seguite dall’elezione dei delegati al Congresso di Federmanager nazionale di novembre.

Nel corso dei lavori sono intervenuti anche **Marco Bordini**, Presidente Fondirigenti, **Giacomo Gargano**, Presidente Praesidium, **Eros Andronaco**, Presidente Fondazione IDI, **Armando Indennimeo**, presidente ASSIDAI, **Gherardo Zei**, presidente Federmanager Roma e Capodelegazione Federmanager per il rinnovo del Ccnl, **Ciro D’Aniello**, vice presidente giovani imprenditori Confindustria Alto Adriatico.

Durante i lavori dell’Assemblea gli associati hanno pre-





so visione delle relazioni del presidente di Federmanager FVG **Damele**, del tesoriere **Maurizio Declì** e del presidente del Collegio dei revisori dei conti **Lorenzo Pieri**, e approvato all'unanimità i Bilanci consuntivo 2023 e preventivo 2024.

Come di consueto, si sono tenute le tradizionali premiazioni dei **Soci Emeriti**, iscritti all'associazione da 40 anni. Quest'anno i riconoscimenti in presenza sono andati a: **Giorgio Casarola** per Pordenone e **Giulio Antonelli** per Gorizia.

Consegnate le targhe è stato il momento della presentazione delle attività svolte dal Gruppo Pensionati e dal Gruppo Minerva, rappresentati rispettivamente da **Antonio Pesante** e **Alessandra Gargiulo**.

Il presidente Federmanager FVG, **Daniele Damele**, ha, quindi affermato che: "è stata un'assemblea che ha fatto emergere spunti e prese di posizione importanti. Riguardo la nostra vita associativa interna, dobbiamo sempre più e sempre meglio essere squadra e gruppo. Sono dispiaciuto per la conclusione del mandato di

Cuzzilla – ha aggiunto Damele – persona dalle enormi capacità manageriali. Cuzzilla ha cambiato pelle alla nostra associazione, che, dalle caratteristiche puramente sindacali ha aggiunto un aspetto politico, associativo e di servizi al singolo associato, portando grandi cambiamenti nell'ambito di Federmanager e delle sue 55 associazioni territoriali".

Di rilievo il punto di vista di **Mario Cardoni**, Direttore Generale Federmanager, che ha rilevato come Federmanager sia "una corazzata, una forza della natura, che però va sostenuta. Il nostro mestiere sta cambiando pesantemente, la formazione non deve essere vista come addendum, ma deve diventare strutturale. Ci troviamo in un momento storico spinto da una grande necessità di innovare e mettere a posto le cose che non hanno funzionato bene. La nostra non è una richiesta banale, dobbiamo fare in modo che il CCNL – ha concluso – sia lo strumento attraverso il quale si regolino con efficacia i rapporti tra manager e azienda. È una partita importante".

## COME FAR RISPARIARE LE AZIENDE SU IMU TARI

Come Manager vediamo da anni l'accelerazione della competitività sui Mercati, che obbliga costantemente a ragionare su come salvaguardare i margini ed incrementare i fatturati. Questa, ovviamente, è la strada prioritaria ma ce n'è almeno un'altra che può aiutare l'impresa a guadagnare in efficienza: farsi supportare da specialisti di cost saving.

Sono tanti i vantaggi di questo supporto:

- l'apporto mirato di competenze specialistiche, non disponibili in azienda perché focalizzate su temi "no core";
- l'azione in totale outsourcing, che porta nuove risorse legate al compito, per il tempo necessario per realizzare l'obiettivo di cost saving, lasciando le risorse interne aziendali dedicate ai loro compiti "core";
- la logica di pagamento basata prevalentemente, se non esclusivamente, sulla success fee (una percentuale del risparmio ottenuto);
- la crescita di competenze del proprio personale, con-



taminato dalle competenze e conoscenze del team di lavoro dedicato al tema di cost saving.

In sintesi: ottengo dei risparmi duraturi, su costi ricorrenti, pago una percentuale di questi per un certo lasso di tempo, faccio crescere le competenze delle risorse aziendali.

Sono oltre quaranta le categorie di costo su cui si può intervenire: IMU, TARI, logistica, imballi, affitti, decontribuzione, flotta aziendale, noleggio IT (hardware e software), telecomunicazioni, monetica, facility management, lavoro temporaneo...

Ad oggi sono molte decine le aziende, in tutta Italia, con cui i miei specialisti hanno lavorato, per milioni di euro di riduzioni annuali ottenute.

Contattami per un colloquio conoscitivo: [info@andrea-beltrami.it](mailto:info@andrea-beltrami.it), 339 7178717

**Andrea Beltrami**  
Iscritto Federmanager FVG  
Circoscrizione di Gorizia

## A TORINO LA “PREMIAZIONE PREMIO ECCELLENZA FORMAZIONE PEF IX EDIZIONE”

Il Premio Eccellenza Formazione PEF è la più prestigiosa iniziativa tesa a diffondere le buone pratiche inerenti i percorsi di apprendimento e valorizzazione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo e viene promosso da AIF (Associazione Italiana Formatori) con l'obiettivo di valorizzare e far conoscere le migliori esperienze in ambito formativo.

Il nostro associato Federmanager FVG Alberto Chiappinotto in tale occasione è stato premiato per il progetto “Ri-Forma: il modello organizzativo di una ASD sostenibile”.

Alberto spiega che nel 2019 era stato contattato dalla ASD Pallavolo Susegana in quanto la dirigenza voleva rinnovare la società e avevano bisogno di un aiuto esterno per crescere. Ho iniziato subito con la formazione del direttivo e poi con quella degli istruttori, delle atlete e delle loro famiglie. La formazione è l'elemento fondamentale per il cambiamento culturale e gestionale di una ASD, un gruppo di persone che nel giro di pochi anni ha rivoluzionato il modo di operare all'interno della propria società di pallavolo diventando un punto di riferimento nel proprio territorio. Pian piano sono state acquisite nuove competenze per capire i bisogni delle famiglie oltre che delle atlete, per far sì che lo sport diventasse realmente un vero connettore sociale, per sviluppare nuovi servizi, per instaurare una collaborazione attiva con le Amministrazioni e le Federazioni sportive e un rapporto di fidelizzazione con i propri partner.

La società si è adoperata per offrire servizi di qualità, allenatori-educatori preparati, per vivere lo sport a 360 gradi con l'inserimento nello staff di un nutrizionista, con l'istituzione di borse di studio, con la realizzazione di un'aula studio attrezzata, per accompagnare i gio-



vani nella loro crescita e per dare a tutti la possibilità di sviluppare i propri talenti.

La società è diventata nel giro di pochi anni un simbolo di eccellenza, in grado di rispondere alle esigenze del giorno d'oggi e diventare un riferimento importante per quelle che le nuove generazioni sentono come loro esigenze, quali gli aspetti sociali ed ambientali, seguendo l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e costruendo il proprio piano strategico.

Un progetto che dimostra come i manager possano dare il loro contributo e fare la differenza nelle attività sociali a favore di tutti.

## CONSEGNATA A UDINE LA TARGA DEI 40 ANNI A GIORGIO SEDRANI



Sorrisi e cordialità al brindisi di inizio estate svoltosi nella sede Federmanager di Udine. Oltre che per scambiarsi gli auguri di buone vacanze, è stata l'occasione per consegnare la targa dei 40 anni di iscrizione a Giorgio Sedrani. La targa gli è stata consegnata dal presidente di Federmanager Fvg, Daniele Damele, tra gli applausi dei presenti. Applausi doppi perché Giorgio Sedrani sta continuando a lavorare e quindi avendo iniziato nel 1964, quest'anno fa 60 anni di lavoro. L'evento, apprezzato da tutti, è stato promosso dal referente di sede di Federmanager Udine, Dino Bacci, presenti, tra gli altri, i consiglieri Ileana Sarais e Francesco De Benedetto.



## VANTAGGI DELLE POLIZZE VITA E LA DISCIPLINA DELLE SUCCESSIONI

Mercoledì 12 giugno, presso la Sala del Polo Tecnologico Alto Adriatico di Pordenone, Federmanager FVG ha organizzato, in collaborazione con Deutsche Bank Private Banking e Zurich, un incontro molto interessante dal titolo “Vantaggi delle polizze vita e la disciplina delle successioni”.

Dopo una breve introduzione del Vicepresidente Federmanager FVG Alessandro Pellis, accompagnato dalla Referente territoriale Federmanager FVG di Pordenone Silva Di Narda, è iniziata la conferenza con l’analisi della situazione macroeconomica, degli indici obbligazionari, azionari, occupazionali e inflazionistici,

fornendo una prospettiva sugli sviluppi economici possibili in Italia, in Europa e nel mondo.

Al termine di questa spiegazione è stato introdotto il tema della pianificazione successoria e sono stati forniti chiarimenti sulla legislazione, sui meccanismi successori in Italia e in Europa e sugli strumenti assicurativi per pianificare al meglio il passaggio dei risparmi ai propri cari. Dopo una vivace discussione suscitata dai molti interventi da parte della platea, i lavori si sono conclusi con una “light dinner”, durante il quale i partecipanti alla riunione hanno potuto continuare la discussione e rafforzare la reciproca conoscenza.



## RICONOSCIMENTO A ANTONELLA CATÀ, RESPONSABILE SEGRETERIA ORGANI COLLEGIALI FASI

In occasione dell’Assemblea ordinaria 2024 di Federmanager FVG, a margine del talk show dal titolo “Sanità pubblica, integrativa e digitale: quali prospettive”, è stata premiata **Antonella Catà**, Responsabile Segreteria Organi Collegiali Fasi. Un momento dalla forte carica emotiva: “C’è una persona all’interno del Fasi – ha commentato il presidente Federmanager FVG e Fasi, **Daniele Damele**, che opera in maniera particolare e che personalmente, in questi anni, mi ha dato tanto sia da un punto di vista umano, sia lavorativo. Uno degli aspetti più importanti è il suo approccio professionale dettato dalla sua capacità di gestire il rapporto con i nostri assistiti. Antonella Catà è sempre disponibile, affabile e sorridente. Un modello comportamentale da seguire per me e tanti altri. Nel Fasi viene chiamata ‘la mamma di tutti noi’. Dal canto suo, Antonella Catà si è detta: “emozionata. È una sorpresa gradita e inaspettata. Lavoro nel Fasi da

44 anni e cerco sempre di essere un punto di riferimento per gli associati. Ho lavorato sempre per questo, è un doppio onore ricevere questo riconoscimento da un vertice impagabile, professionalmente e umanamente”.



## PREMIO TOP MANAGER AL PROFESSORE FABIO PUGLISI

In occasione dell'Assemblea ordinaria 2024 di Federmanager FVG, a margine del talk show dal titolo "Sanità pubblica, integrativa e digitale: quali prospettive"



è stato conferito al professore **Fabio Puglisi**, Direttore Dipartimento di Oncologia Media, IRCCCS Centro di Riferimento Oncologico CRO di Aviano, l'importante riconoscimento Top Manager 2024, consegnato dal presidente di Federmanager FVG **Daniele Damele**: "In Friuli Venezia Giulia ci sono tante realtà di eccellenza, tuttavia, molte volte, non viene dato il giusto merito a chi, in casa nostra, raggiunge alti livelli di competenza professionale, sia a livello nazionale, sia internazionale. Per questo oggi, e in questo contesto, abbiamo ritenuto fosse doveroso farlo". "Il Premio Top Manager, è per noi un riconoscimento molto importante – ha aggiunto il presidente Federmanager FVG – e per la caratura della sua eccellente professionalità, abbiamo deciso di consegnarlo al professore Fabio Puglisi".

Accettando il premio, il professor **Puglisi**, si è così espresso: "Questo riconoscimento mi onora, in particolare rispetto a quanto in questa sede si è ribadito a più riprese: la sanità italiana è una realtà d'eccellenza". "A tal proposito, dobbiamo far sì che i nostri giovani, affinché non se ne vadano all'estero, vengano incentivati senza fare sconti sul risultato finale, ma permettendogli di raggiungere una soddisfazione professionale più precoce rispetto a quella di adesso".



### PREVIDENZA E PENSIONE

Scegliere consapevolmente per dare valore al proprio futuro



Attivi gli sportelli di assistenza e consulenza previdenziale



Contatta la tua sede territoriale di riferimento

in collaborazione con



Nell'ambito dell'iniziativa di Federmanager

### “PREVIDENZA: UN PORTO SICURO PER I MANAGER”

presso le sedi di Pordenone, Trieste e Udine della nostra Associazione sono stati attivati gli sportelli di supporto previdenziale per i manager.

Invitiamo gli interessati che necessitano di consulenza in questo ambito a contattare i nostri uffici.

Maggiori informazioni sull'iniziativa sono riportate sul sito nazionale.

<https://www.federmanager.it/attivi-gli-sportelli-territoriali-per-richiedere-consulenza-previdenziale/>



**ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI DI TRENTO**

piazetta Lainez 6, 38122 Trento • tel. 0461 239929 • cell. 351 6330482

e-mail: [trento.federmanager@gmail.com](mailto:trento.federmanager@gmail.com)pec: [trento.federmanager@pec.it](mailto:trento.federmanager@pec.it)sito: [www.trento.federmanager.it](http://www.trento.federmanager.it)

orario uffici: dal lunedì al giovedì, dalle 8.30 alle 12.00 • chiuso il venerdì ma raggiungibile dalle 8.30 alle 12.00

al cellulare 3516330482 e via email scrivendo a [trento.federmanager@gmail.com](mailto:trento.federmanager@gmail.com)

## PROGRAMMA ATTIVITÀ

Vi ricordiamo qui di seguito il prossimo progetto, mettetelo in agenda:

**OTTOBRE:** Incontro su “Idee e Strumenti per migliorare la Governance Aziendale” con la presentazione di un libro in collaborazione con Festo Consulting, la data verrà comunicata non appena possibile.

**Informazioni e iscrizioni** scrivendo a [trento.federmanager@gmail.com](mailto:trento.federmanager@gmail.com) oppure chiamando al 0461239929 o 3516330482.

## COMUNICAZIONI DI SERVIZIO

### **Nuovo orario di apertura al pubblico della sede di Federmanager Trento:**

Comunichiamo che dal mese di settembre l'ufficio rispetterà il seguente orario:

- Aperto dal **LUNEDÌ** al **GIOVEDÌ** dalle ore 8.30 alle ore 12.00
- Chiuso il **VENERDÌ** ma raggiungibile, dalle ore 8.30 alle ore 12.00, al cellulare 3516330482 e via email scrivendo a [trento.federmanager@gmail.com](mailto:trento.federmanager@gmail.com)

## NUOVO SERVIZIO DI CONSULENZA PREVIDENZIALE PER MANAGER

Presso ciascuna delle sedi territoriali Federmanager sono stati attivati gli sportelli per richiedere una **consulenza personalizzata in materia previdenziale**.

Il nuovo servizio, realizzato in collaborazione con **4.Manager**, è pensato per offrire supporto a coloro che desiderano ricevere una diagnosi personalizzata della propria posizione previdenziale ed effettuare un'attenta pianificazione del proprio futuro pensionistico.

- Analizziamo le esigenze
- Rispondiamo ai quesiti
- Pianifichiamo le azioni future

Questo il **nostro nuovo sportello di assistenza** per una pianificazione previdenziale efficace e consapevole: un Porto Sicuro per **tutti i manager** iscritti e non iscritti a Federmanager.

Contattateci e vi aiuteremo a programmare il vostro futuro pensionistico in modo sicuro e informato!

Qui di seguito i riferimenti:

email: [previdenza.federmanagertrento@gmail.com](mailto:previdenza.federmanagertrento@gmail.com)

tel. 0461239929/3516330482

Sul sito di Federmanager maggiori informazioni.

## UN MASTER SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

In un momento in cui tanto si parla – talvolta anche a sproposito – di Intelligenza Artificiale, **Federmanager Trento, Federmanager Toscana e Federmanager Sicilia** hanno deciso di fare chiarezza e di proporre un corso di alta formazione professionale dedicato ai manager che vogliono comprendere le potenzialità della AI e le sue applicazioni pratiche nel proprio contesto aziendale.

Il programma, inaugurato il 19 settembre, sarà composto da 8 incontri in presenza, sia di formazione sia di discussione di casi aziendali: infatti grazie alla collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze (**UNI FI**) e con l'Associazione Italiana per l'Intelligenza Artificiale (**AIXIA**), i corsi saranno tenuti da qualificati Professori Universitari ed integrati dalla preziosa esperienza di manager

ed imprenditori nel campo dell'intelligenza artificiale. Le tematiche affrontate saranno di alto livello e sempre affiancate da molti case history: dall'apprendimento supervisionato e non supervisionato alle applicazioni del deep learning a dati biomedici, dalla diagnostica per immagini al drug design; vari approfondimenti sull'ottimizzazione delle risorse in problemi complessi e sulle applicazioni dell'AI per l'Analisi e la Protezione di dati multimediali; cenni sulla Explainable Artificial Intelligence nonché su teoria e applicazioni dei Large Language Model; infine utile cenno a diritti e responsabilità nelle decisioni automatizzate di AI e, per concludere, un approfondimento su dove non usare l'AI in azienda. Viste le distanze geografiche delle tre sedi territoriali coinvolte, il corso è simpaticamente intitolato



“**DAN[AI]S - Intelligenza Artificiale da Nord a Sud**”, dove DAN AIS racchiude sia le iniziali DA Nord A Sud sia l’acronimo AI. Oltre al corso, il progetto includerà anche una serie di iniziative ed eventi collaterali legati all’AI, che arricchiranno il percorso di apprendimento con ulteriori informazioni ed esperienze condivise da colleghi, enti e aziende del territorio, che spazieranno dalla “AI e Cybersecurity” al “AI e Territorio”.

Per concludere vogliamo ricordare infine che questo progetto ha ricevuto il patrocinio di **CDI Manager** ma soprattutto ha preso l’avvio dalla proficua collaborazione delle nostre territoriali di Federmanager con i rispettivi **Ordini degli Ingegneri** della provincia di Trento, di Firenze e di Palermo, professionisti questi che sempre più condividono con i nostri manager obiettivi, problematiche ed aspirazioni dentro e fuori l’azienda.

## VISITA ALLA DIGA PIÙ BELLA DEL TRENINO

Di quella ventina di dighe che in Trentino aiutano a trasformare la forza dell’acqua in energia elettrica, la più affascinante per storia, ingegno e grandiosità è senz’altro la **diga di Malga Bissina**, eretta all’imboccatura della Val di Fumo, a quota 1790 metri: imbrigliando le gelide acque del fiume Chiese è lo sbarramento a vallata larga tra i più suggestivi del mondo, complice naturalmente il magnifico paesaggio.

In uno splendido mattino di settembre l’appuntamento è ai piedi della diga: già la lunga e tortuosa strada immersa nel verde, tra ruscelli e pareti di roccia a strapiombo ci ricorda che stiamo percorrendo una valle senza sbocco, che terminerà proprio nel cuore dei ghiacci perenni del **gruppo dell’Adamello**.

La diga ci accoglie nel freddo del mattino, ancora non illuminata dal sole, scura, imponente, altissima, appena ingentilita da quei contrafforti che salgono dal verde brillante dei prati. Lì dietro, a pochi metri da noi, premono 60 milioni di metri cubi della limpida acqua del fiume Chiese.

Per fortuna ci accoglie il nostro consigliere e padrone di casa l’ing. **Luigi Magnaguagno**, responsabile Area Operativa della società Hydro Dolomiti Energia srl, società proprietaria di questa e altre 20 dighe, nonché di 35 centrali idroelettriche e 130 km di gallerie e condotte ricavate nelle montagne trentine.

Finalmente il sole fa capolino sopra le montagne che

ci circondano e allora lo sbarramento ci appare meno minaccioso.

Luigi ci spiega che la diga è stata costruita nel periodo dei grandi sfruttamenti idroelettrici nelle Alpi negli anni ’50, coinvolgendo tutte le acque del **bacino del fiume Chiese**, trasformando i corsi fluviali e incidendo profondamente sull’ambiente, sull’economia e sugli usi e costumi delle popolazioni.

Persone che nel passato ne hanno temuto e patito le piene e le inondazioni, ma hanno anche imparato a convivere col fiume e del fiume, usando l’acqua per l’irrigazione, per il trasporto del legname, per il lavoro artigianale e come fonte preziosissima di energia, facendo di essa, ancora oggi, la vera e irrinunciabile ricchezza di tutto il territorio.

Oggi una portata d’acqua viene sempre rilasciata dalla diga proprio per garantire la naturale integrità ecologica della vita acquatica del fiume e per permettere la salvaguardia della normale struttura naturale dell’alveo. Entrando nel piccolo museo a ridosso della parete, ammiriamo le foto dell’epoca e i disegni del progetto ideato dall’ing. **Claudio Marcello**: praticamente sconosciuto tra i non specialisti, il suo lavoro è stato un riferimento mondiale negli anni ’50 e ’60 e ha contribuito al successo della Scuola italiana di Ingegneria progettando in 25 anni più di 30 dighe in Italia e una decina all’estero.





Il principio della sua idea di diga “**a gravità alleggerita**” è semplice: la diga “a gravità” presenta il fianco bagnato dal lago non diritto bensì ben inclinato per così ricevere stabilità dalla forza di gravità della massa d’acqua soprastante. Anziché avere una struttura massiccia, la diga “alleggerita” presenta la parete a monte con spessori relativamente sottili, ma appoggiata a grandi contrafforti, cavi all’interno, semplicemente accostati tra di loro: quindi grande resistenza, grande risparmio di calcestruzzo, ma grande perizia di esecuzione che deriva da studi molto accurati.

Infatti fino a **3500 tecnici e operai** hanno lavorato duramente in quei tre anni in questo enorme cantiere per costruire questa e poi altre due dighe minori a valle, chilometri di condotte, la centrale e la lunga strada di accesso: con la dinamite estraevano dalla montagna la roccia di tonalite, compatta e resistente, con la quale producevano in loco il calcestruzzo che veniva portato fino alla sommità con un sistema di teleferiche orizzontali. Grande ammirazione per questo lavoro di ingegno, sacrificio e dedizione.

Dopo la visita alle foto dell’epoca – abbiamo ammirato in posa anche il **giovane ing. Tomassini**, papà di un altro nostro caro consigliere – siamo potuti entrare proprio all’interno degli altissimi contrafforti, che sembrano la navata di una cattedrale gotica: noi tutti col naso



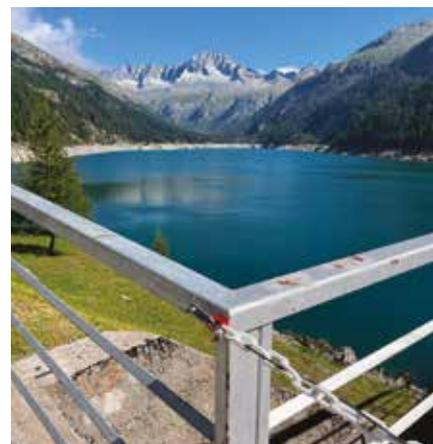
all’insù, in rispettoso silenzio, solo il gocciolio delle infiltrazioni di acqua, che vengono accuratamente misurate, perché solo la continua e attenta **misurazione di tutta la struttura** fatta dai guardiani tramite sofisticate apparecchiature – dalla posizione delle sommità, alla dimensione di ogni crepa, alla portata delle infiltrazioni – è garanzia di sicurezza e ogni minimo scostamento allarma i tecnici che intervengono. Pertanto la diga è sempre presidiata da un guardiano e quando la lunga e tormentata strada è ricoperta di neve deve arrivare sin qui con una apposita teleferica. Oppure in elicottero.

Usciamo all’aperto e guardiamo alla diga con occhi diversi.

Notiamo su un contrafforte alcune prese per l’arrampicata e Luigi ci conferma che su quella parete della diga si svolge annualmente una gara di **arrampicata in velocità**, denominata **Speed Rock**: questa competizione da vent’anni è divenuta ormai una tappa fondamentale della “Coppa del mondo speed di arrampicata”. Il segno dei tempi.

Ormai è ora di incamminarsi costeggiando il bel torrente, su verso il rifugio dove ci aspetta un meritato pranzo di montagna.

La giornata è tersa, sopra l’enorme bacino blu svettano i 3400 metri della cima del **Carè Alto**, noi lasciamo la diga che ora in piena luce ci sembra il muro fortificato di una antica città, con i suoi bastioni, i torrioni, i merli, una fortezza d’acqua: è un’immagine muraria, possente, satura di storia.





## 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](mailto:info@federmanagertv.it)

sito: [www.trevisobelluno.federmanager.it](http://www.trevisobelluno.federmanager.it)

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

## INCONTRO FASI PER PENSIONATI

Gentili Associate e Associati,

vi invitiamo a partecipare all'evento dedicato alle novità **Fasi sul futuro dell'assistenza sanitaria integrativa** utile anche ad approfondire gli aspetti pratici delle prestazioni e le modalità di rimborso.

La mattina del 1° ottobre saranno a vostra disposizione per **consulenze specifiche** due funzionari Fasi presso i nostri uffici dalle 9.00 alle 12.30.

**Per prenotazioni:** chiamare il numero 0422541378 le consulenze sono a numero chiuso. Verrà seguito l'ordine cronologico di arrivo delle prenotazioni.

**MARTEDÌ 1 OTTOBRE 2024 - ORE 15.00**

**HOTEL MAGGIOR CONSIGLIO**

Str. Terraglio, 140 - 31100 Treviso (TV)

### Saluti istituzionali

- **Daniele Damele**, Presidente Fasi
- **Adriano De Sandre**, Vicepresidente Federmanager Treviso e Belluno
- **Antonio Pesante**, Coordinatore Gruppo Pensionati Triveneto
- **Maurizio Toso**, Coordinatore Federmanager Veneto

### Relatore

**Sandro Sabbatini**, Funzionario Fasi

### Per iscrizioni:

[eventi@federmanagertv.it](mailto:eventi@federmanagertv.it) o whatsapp 3318630529

## VISITA NOTTURNA ALL'INTERNO DELLA GYPSOTHECA

Gentili Associate e Associati,

**Fondazione Canova** organizza una suggestiva rievocazione, la visita notturna all'interno della **Gypsotheca**, durante la quale è possibile ammirare la grande collezione di opere e sculture **illuminate dalle sole lanterne** proseguendo poi in casa natale alla scoperta dei capolavori pittorici del genio di Possagno. Prima della visita guidata inoltre, vi proporremo una **cena nell'annesso rustico** del Museo per gustare i prodotti tipici delle terre di Antonio Canova.

Una serata che vi riporterà indietro nel tempo, facendovi rivivere l'atmosfera che Canova respirava a fine

Settecento nel suo studio romano, quando, dopo l'intensa giornata di lavoro, al lume di fiaccole e lanterne, l'instancabile artista modellava bozzetti e lucidava marmi. Un silenzio incantevole regnava di notte nel suo atelier svuotato di artisti e collezionisti, dove capolavori assoluti circondavano l'intenso lavoro del più grande artista neoclassico.

Il programma della serata prevede:

- Cena nella dipendenza rustica del Museo con piatti e prodotti tipici delle terre di Canova
- Visita guidata alla casa natale di Canova
- Visita guidata alla luce delle lanterne in Gypsotheca

### Programma della serata

- Cena nella dipendenza rustica del Museo con piatti e prodotti tipici delle terre di Canova
- Visita guidata alla casa natale di Canova
- Visita guidata alla luce delle lanterne in Gypsotheca

### Tariffa

Il costo della serata è di 90 €

### 2 novembre 2024

La serata inizierà alle ore 19.45 e alle ore 20.00 tutti gli ospiti verranno accompagnanti alla cena.

Alle ore 21.30 si inizierà con la visita guidata a lume di candela e la serata terminerà verso le ore 23.00

Per iscrizioni **entro il 30 settembre:**

[eventi@federmanagertv.it](mailto:eventi@federmanagertv.it)



## ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VENEZIA

via Pescheria Vecchia 26, 30174 Mestre Venezia

tel. 041 5040728 • fax 041 5042328

e-mail: [fndaive@tin.it](mailto:fndaive@tin.it) • [federmanagervenezia@gmail.com](mailto:federmanagervenezia@gmail.com)

sito: [www.venezia.federmanager.it](http://www.venezia.federmanager.it)

orario uffici: lunedì e giovedì 15.30-19.30 • martedì, mercoledì e venerdì 8.30-12.30

## SOCI RITARDATARI E PAGAMENTO QUOTE

Da alcune verifiche effettuate subito dopo la pausa estiva, risulta che quasi tutti i nostri soci hanno provveduto a regolarizzare l'iscrizione all'associazione. In questa sede riproponiamo ai pochi iscritti, probabilmente smemorati o particolarmente impegnati, che finora non lo hanno potuto fare, la necessità del rinnovo dell'iscrizione con va completato con il pagamento della quota prevista per le diverse posizioni (dirigenti in servizio, pensione, quadri, etc).

La nostra segreteria è ben disponibile per fornire tutte le informazioni riguardanti sia il costo che le modalità di pagamento della quota stabilita per l'anno in corso. **Adempiendo a questo piccolo obbligo anche morale ogni socio può usufruire dei molteplici (e spesso sconosciuti) servizi offerti da Federmanager in termini sindacali, di welfare e di assistenza a tutto campo riservati agli associati.**

## OCCHIO ALL'INFLAZIONE SUL SITO DI VENEZIA

Tra le molte notizie (NEWS sul fondo pagina iniziale) pubblicate sul nostro sito, ne vogliamo evidenziare una che da qualche anno viene periodicamente aggiornata e ri-pubblicata attorno al giorno 15 di ogni mese. Essa espone la rilevazione territoriale valida per la Città di Venezia dell'**INDICE DEI PREZZI AL CONSUMO per l'intera collettività (NIC)** e delle conseguenti variazioni congiunturali e tendenziali, dettagliate per singolo prodotto preso in esame o per classi di prodotti. Vengono anche confrontate queste infor-

mazioni con quelle rilevate a livello nazionale. In questi periodi di forte inflazione con notevoli variazioni dei prezzi anche tra un mese e l'altro, ci viene fornito un aiuto in più per cercare di seguire le difficili e pesanti dinamiche di costo delle merci e dei prodotti presi in considerazione, sia in ambito domestico che aziendale. Tutto ciò con notevole puntualizzazione, per il cittadino veneziano, rispetto ai dati poi comunicati da ISTAT e sui media nazionali (stampa, televisione, media, social, etc).

## GRUPPO SENIORES - VISITA ALLA POLIGOF DI MIRA E AL MUSEO DELLA RADIO DI MARGHERA

Il 14 giugno si è svolta una nuova uscita, pure questa interessante e ricca di contenuti, del Gruppo Seniores di Confindustria Veneto Est, al quale aderiscono numerosi soci di Federmanager Venezia. Due gli obiettivi posti ambedue nell'area veneziana, con una visita alla mattina alla **POLIGOF** di Mira ed al pomeriggio al **Museo della RADIO** a Marghera.

Alla **POLIGOF** i visitatori sono stati accolti dal Direttore **dott. Giovanni Bonandini** coadiuvato dalla Responsabile Risorse Umane **dott.ssa Martina Trevisan** e dal Responsabile Sicurezza, Prevenzione e Produzione **p.i. Alberto Pellizzaro**.

Lo stabilimento, erede della "storica" **Pansac**, è stato rilevato nel 2013 dalla Poligof SpA (LO), società attualmente detenuta dal fondo di investimento spagnolo Portobello Capital. La produzione è dedicata al **Backsheet film**, componente esterno dei pannolini per

bambini e per incontinenza sia maschile che femminile. Il fatturato attuale raggiunge i 150 milioni di euro. La forza lavoro dello stabilimento di Mira si aggira attorno alle 250 unità e svolge la sua attività in modo totalmente continuativo (24 ore/giorno x 365 giorni/anno).

Gli stabilimenti di produzione sono 5 (con circa 450 dipendenti totali), due dei quali in Italia a Lodi (dove c'è anche la sede legale) ed appunto a Mira (che produce i due terzi del prodotto italiano); gli altri tre impianti sono in India, Messico e Russia.

I processi produttivi si riassumono in Estrusione, Stampa e Laminazione, con un riciclo certificato ad impatto zero sull'ambiente (certificazioni ISO 9001, ISO 1400, ISCC Plus, EN 1149, 13034, 13982, 14126, 13688). Nello stabilimento sono in fase di avvio un impianto fotovoltaico ed un tricogeneratore (alimentato a gas); entrambi i progetti sono indirizzati alla riduzione dei consumi



energetici. Esiste un depuratore per le acque civili, mentre non ci sono scarichi di acque dalla produzione. **Nel pomeriggio** si è svolta la visita al **Museo della RADIO**, negli stessi ambienti in cui letteralmente “visse” la **scuola di elettrotecnica e radiotecnica**, di altissimo livello, istituita fin dagli anni '40 del secolo scorso da **padre Egidio Gelain**, un illuminato francescano del convento di S. Antonio di Marghera. Una figura certamente nota alla grande maggioranza dei lettori, soci dirigenti o no, che sono vissuti nel secolo scorso nell'ambito della Terraferma veneziana, in consonanza e simbiosi con la confinante zona industriale. L'intento di padre Egidio era di dare una concreta opportunità di lavoro qualificato ai giovani che nel dopoguerra avevano difficoltà a collocarsi nel mondo lavorativo. Il riconoscimento della scuola non si ebbe da parte delle istituzioni, ma in modo molto pragmatico dal mondo imprenditoriale ed industriale locale. Quando padre Egidio morì negli anni '70, gli subentrò un giovanissimo confratello, **padre Ruggero Nuvola**, che proseguì con grande successo l'opera del precursore: alla scuola si sono iscritti anche molti giovani provenienti dalle scuole superiori (istituti tecnici e licei) della zona, consapevoli del valore dell'integrazione culturale che veniva

loro offerta. La scuola svolse il suo apprezzato servizio fino alla metà degli anni '90, anche dopo la morte di padre Ruggero, quando con la crisi del polo industriale di Marghera vennero a mancare i presupposti per cui la scuola era stata fondata.

È allora che un ristretto gruppo di ex-allievi decise di occuparsi della gestione del patrimonio raccolto in 50 anni di attività, istituendo il Museo della Radio, dedicato a padre Ruggero e dislocato logisticamente negli ambienti della ex scuola. A tutto ciò è stato poi genialmente affiancato anche un bellissimo **PLANETARIO** costruito nel 1984, gestito e curato dagli astrofili mestrini del **Circolo “Guido Ruggeri”**.

Innumerevoli sono gli oggetti tecnologici e le “macchine” presenti nei locali, anche di grandissimo valore storico e culturale, appartenenti all'area “elettrica” in senso lato.

Vogliamo qui evidenziare l'inaspettata presenza di **tre vere “chicche”** di altissimo livello storico e tecnologico che hanno contribuito a caratterizzare il secolo scorso. Trattasi della **“chiffrienmaschine” ENIGMA** (la “macchina cifrante” dei nazisti, usata nel secondo conflitto mondiale per inviare messaggi codificati tra i reparti tedeschi), del **computer OLIVETTI P101** (il primo calcolatore individuale al mondo), e di un **modello 1/20 della nave ELETTRA** (la “nave di Guglielmo Marconi”). Riguardo questi tre gioielli, brevi ma indispensabili informazioni vengono date nell'insero che segue.



## STELLA AL MERITO DEL LAVORO 2024

Il primo maggio 2025 verranno conferite le nuove onorificenze “Stella al Merito del Lavoro”, come stabilito dalla legge n° 143 del 05/02/1992. Esse rendono omaggio a quanti, attraverso le loro capacità, la fatica e l'ingegno, hanno contribuito a migliorare e far progredire la società. In questa sede ricordiamo che **le domande per gli aspiranti alla decorazione devono essere presentate entro il termine tassativo del 30 settembre 2024**. Gli interessati trovano tutte le notizie utili nelle pagine

“generali” di questo numero della rivista. Eventuali proposte già avanzate negli anni precedenti non vengono prese in considerazione e devono perciò eventualmente essere ripresentate.

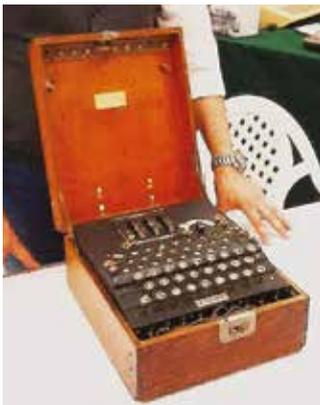
Anche quest'anno il referente di Federmanager Venezia per gli associati interessati all'argomento “Stella al Merito del Lavoro” è il **collega Antonio Russo** (e-mail [cadoge@alice.it](mailto:cadoge@alice.it), cellulare 3280075961), **che ringraziamo fin d'ora per la sua ormai leggendaria disponibilità**.

## I TRE GIOIELLI DEL MUSEO DELLA RADIO DI MARGHERA

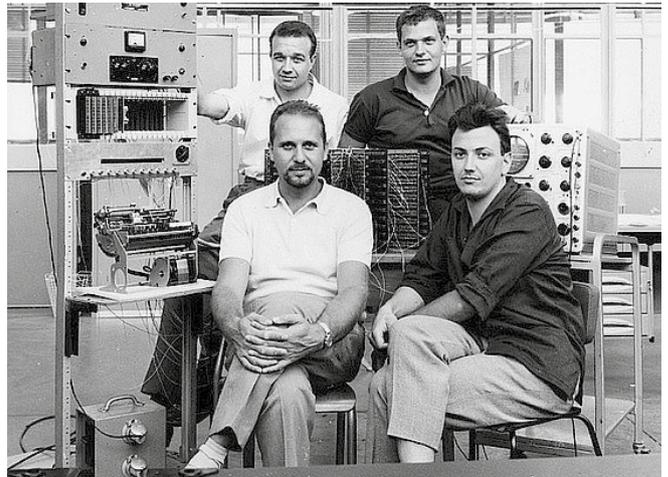
Ecco allora di seguito una pur succinta descrizione delle tre “chicche” presenti nel Museo.

**ENIGMA:** (del valore collezionistico di migliaia di euro) venne consegnata di nascosto agli inizi del 1945 a padre Egidio da uno sconosciuto che se ne voleva disfare temendo ritorsioni contro di lui, probabile collaboratore dei tedeschi. Il religioso pensò trattarsi di una macchina da scrivere o qualcosa del genere, e la nascose nella soffitta della scuola, dove rimase per sessant'anni mescolata tra centinaia di altri oggetti. Fu all'inizio degli anni 2mila che due appassionati componenti del gruppo istitutivo del museo (**Gianpietro Favaro e Roberto Visentin**) ritrovarono lo strano oggetto, lo analizzarono e arrivarono a comprendere di che cosa si trattava, riuscendo anche a rimetterlo perfettamente in attività.

ENIGMA serviva alle forze armate tedesche per trasmettere/ricevere messaggi cifrati, scegliendo tra oltre 150 miliardi di possibili combinazioni ed utilizzando l'alfabeto Morse con comunicazioni che potenzialmente tutti potevano sentire ma nessuno, tranne i diretti interessati, riusciva a decodificare. In Italia altri due esemplari sono conservati a Milano e a Pavia.



Da sinistra: Ciffrienmaschine Enigma; Uso di Enigma su un mezzo blindato; Olivetti P101



P101 team-PierGiorgio Perotto, Giovanni De Sandre, Gastone Garziera, Giancarlo Toppi

**OLIVETTI P(rogramma) 101:** (*leggere non 101 ma “OneToOne”, ad evidenziare che si tratta di un calcolatore singolo per uso di una singola persona*) fu il primo calcolatore individuale da tavolo al mondo costruito all'inizio degli anni '60, quando l'azienda italiana era ancora presente nel settore dei calcolatori mainframe, seppure già in forte difficoltà per motivi finanziari e competitivi rispetto ai grandi produttori mondiali (IBM, Honeywell, UNIVAC, etc). Fu in quel periodo che un **gruppo ridottissimo di tecnici**, che è **doveroso ricordare** per la loro quasi eroica missione (Olivetti aveva già venduto il settore mainframe alla General Electric, costringendo il gruppo a lavorare in modo quasi clandestino e “carbonaro” in alcune stanzette riservate a Pregana Milanese) riuscì a portare a termine il progetto nel 1965. **Il mitico gruppo parlava molto in VENETO:** capoprogetto era il torinese **Piergiorgio Perotto**, con lui collaborarono i giovani progettisti **Giovanni De Sandre (sacilese, ingegnere elettrotecnico “con attestato di studi elettronici”** dato che all'epoca non esisteva l'indirizzo di ingegneria elettronica) e **Gastone Garziera (sandricense, diplomato in quel mitico ITIS Rossi di Vicenza che diplomò anche Federico Faggin padre del microprocessore)**. A questi tre – ripetiamo **TRE** – progettisti dettero ulteriore aiuto **Giancarlo Toppi e Giuliano Gaiti: CINQUE PERSONE in totale, e due su cinque del Triveneto!!**

Il neonato calcolatore programmabile fu presentato il 14 ottobre 1965 alla **Fiera mondiale di New York**, dopo una prima presentazione al Waldorf Astoria condotta dall'indimenticato **Ruggero Orlando**, e in quella sede attirò la stupita e quasi incredula attenzione di tutte le grandi case del settore, IBM in testa per finire con l'invidiosa HP, delle riviste specializzate e non, e del pubblico mondiale. Fu un grandissimo successo che non ebbe il dovuto seguito per l'insufficiente forza finanziaria-



ria e strategica della Olivetti. Ne furono prodotti quasi **45mila**, un numero elevatissimo per quei tempi. **In particolare quarantacinque esemplari di P101 vennero acquistati dalla NASA che li utilizzò per pianificare con successo le orbite e lo sbarco sulla Luna della navicella APOLLO 11 nel 1969.**

**ELETTRA:** nel Museo della Radio è esposto un magnifico modello 1 a 20 progettato, costruito e quasi completato da **Gianpietro Bozzolan** ex allievo della Scuola di Padre Egidio, fu la nave ancorata nel porto di Genova dalla quale venne inviato uno storico segnale radio il 26 marzo 1930 alle ore 11.03. **Guglielmo Marconi premette un pulsante** per inviare gli impulsi nell'etere, impulsi che a 14mila miglia marine di distanza provocarono l'accensione delle luci del municipio di Sydney, in Australia, dando praticamente il via all'epoca delle trasmissioni radio.



Nave Elettora

## UN EX-DIRIGENTE ARTISTA INCISORE



Sandro Chinellato

Prosegue con crescente successo l'attività artistica di **Sandro Chinellato**, ex dirigente e consulente per l'Organizzazione e le Risorse Umane, originario di Mogliano Veneto (TV) ma residente da anni nell'alta marca trevigiana, tuttora socio del **Gruppo Seniores** di Confindustria Veneto Est.

Il suo interesse per l'arte è sbocciato fin da giovanissimo quando, ispirato dalla fervente atmosfera culturale del periodo, si è dedicato dapprima alla pittura per convergere poi nel 1981 sull'incisione, affascinato dalla tecnica dell'acquaforte. Poco dopo con alcuni soci fondava l'associazione incisori "Perinciso" di Conegliano. Nonostante gli impegni di lavoro che lo rallentavano nella produzione artistica, il suo amore per la grafica incisoria non si è **affievolito**. Nel 2012 approfondiva le sue competenze partecipando ai corsi di Stampa Cal-

cografica presso l'Istituto Statale d'Arte "Bruno Munari" di Vittorio Veneto, perfezionando le varie tecniche metodologiche e diventando **Docente di tecniche incisorie**. Con rinnovato slancio artistico ha promosso diverse mostre personali e partecipato ad oltre 280 mostre collettive e concorsi, sia in ambito nazionale che internazionale.

Le sue opere sono esposte in collezioni pubbliche e private in vari Paesi (Giappone, Usa, Russia, Polonia, Turchia, Spagna, Portogallo, Francia, Argentina, ecc.) e testimoniano la sua notorietà **nel mondo dell'arte grafica. È presente nel Repertorio degli Incisori Italiani di Bagnacavallo e nella Raccolta delle Stampe Sartori di Mantova.**

Nel 2015 il suo spirito creativo ha abbracciato il mondo degli **"Ex Libris"** unendo l'arte dell'incisione a un nuovo filone produttivo. Queste piccole opere d'arte su misura per libri personalizzati hanno fatto nascere ammiratori da ogni angolo del mondo e riscuotere significativi riconoscimenti.

Di recente, cercando di esplorare nuove forme di espressione, ha intrapreso un nuovo viaggio nel mondo del **"Libro d'artista"**. Con una serie di cartelle che combinano incisioni uniche con poesie personali, porta la sua creatività a un livello ancora più intimo e personale. L'ultima sua esposizione, titolata **"La trama del segno"**, è avvenuta con successo nei mesi di giugno e luglio a Palazzo Sarcinelli a Conegliano, **ed è in corso in questi giorni una mostra di incisione e pittura a Susegana (TV).**

**Ci congratuliamo con Sandro Chinellato**, che nel suo lungo percorso di attività ha saputo individuare e percorrere la sua strada, arrivando a mete degne del massimo rispetto ed ammirazione.

**ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DI VERONA**

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

**TORNA MANAGER TRA MANAGER, IL 5 OTTOBRE A VICENZA SI PARLA DI CARRIERA E MOTIVAZIONE**

Sabato 5 ottobre presso Federmanager Vicenza, si terrà l'ultimo appuntamento per il 23/24 del percorso Manager Tra Manager 3V Edition, che vede la sinergia tra le territoriali di Vicenza Verona e Varese. La tematica di questo nuovo incontro in presenza è "CARRIERA E MOTIVAZIONE - Un eldorado in perenne discussione". Trovare un equilibrio soddisfacente per quanto concerne la carriera, è un traguardo sempre difficile da raggiungere per i manager, soprattutto oggi perché tutto

viaggia a velocità sostenuta e cambia ripetutamente i propri riferimenti. Inutile scindere la sfera professionale da quella personale, è tempo perso: siamo in gioco a 360 gradi. Senza scomodare resilienza e antifrangibilità, doti sicuramente utili in un sistema come quello descritto, è fondamentale capire se il percorso di crescita che si vuole intraprendere o che si è intrapreso, sia autentico o viziato da aspettative e da bisogni non soddisfatti, per cui la carriera funge da compensazione. Facendo sempre attenzione a quei falsi miti che rendono un percorso di carriera "semplicemente" figlio di un atteggiamento replicante, che ripercorre, cioè, le tappe di altri, che altri ci hanno raccontato. Un avanzamento professionale è autentico quando trae motivazione da azioni consapevoli e in linea con il nostro essere. Insieme a Chiara Volpicelli di Homus, capiremo quali domande porsi e come "non mentire", in primis a sé stessi, mettendo alla prova le convinzioni più bloccanti o, peggio ancora, auto-sabotanti. Come sempre l'Evento è aperto a tutti gli iscritti/e di Federmanager e può essere esteso ad esterni che abbiano voglia di avvicinarsi ed approcciare la nostra Associazione. Chi volesse avere più dettagli e/o iscriversi all'evento può mandare una mail a: [direzione@federmanagervr.it](mailto:direzione@federmanagervr.it) Vi aspettiamo numerosi e numerose!

**Buntia Girelli**



**PERCORSO MANAGER TRA MANAGER**  
 QUELLO CHE LE SCUOLE NON TI INSEGNANO

**CARRIERA E MOTIVAZIONE**  
 Presso FederManager Vicenza  
 Via Lussemburgo, 21, 36100 Vicenza VI

FEDERMANAGER  
 VARESE - VERONA - VICENZA

**sabato 5 ottobre 2024**

**ORE 09.30 - 17.30**  
 Evento in Presenza



**GRAZIE ANCHE A PIETRO GIURIOLO ISCRITTO DA 25 ANNI**





## SPORTELLO DI CONSULENZA PREVIDENZIALE PER TUTTI I/LE MANAGER DEL VERONESE

In aggiunta allo sportello di consulenza previdenziale per i familiari, Federmanager Verona ha attivato lo sportello previdenziale per tutti i/le manager del nostro territorio. L'invito che facciamo a tutti i nostri manager è quello di comunicare a colleghi e colleghe, anche non iscritti, che potranno avvalersi della competenza del

nostro staff di sede, unitamente a quello del nazionale, per ottenere assistenza di primo livello, quindi prevalentemente informativo, per le diverse pratiche previste dal sistema pensionistico pubblico.

Il servizio funzionerà su appuntamento e sarà gratuito.

## CONVENZIONE TEATRO RISTORI

Il teatro Ristori, gioiello ottocentesco riaperto agli inizi del 2012 dopo una trentennale chiusura ed un complesso intervento di restauro che l'ha restituito alla città con un impianto moderno e polifunzionale, concede il 30% di sconto ai soci/e di Federmanager Verona sulla sua programmazione regolare (esclusi: Cene di gala, Serate d'autore, Domeniche per le famiglie). Il numero di abbonamenti/biglietti acquistabili per ogni associato/a è due, gli interessati/e si possono rivolgere direttamente alla biglietteria o inviare una mail di richiesta a [info@teatoristori.org](mailto:info@teatoristori.org)



## UNA PILLOLA DALLA COMMISSIONE SIDERURGIA: FEDERMANAGER INCONTRA ACCIAIERIE D'ITALIA



Martedì 3 settembre 2024 è stata una giornata importante per Federmanager e la Commissione Siderurgia: presso la sede di Federmanager a Roma è avvenuto lo storico e cruciale incontro tra i rappresentanti di Federmanager e Acciaierie d'Italia S.p.A., che ricordiamo essere attualmente in Amministrazione Straordinaria.

In particolare, per Acciaierie d'Italia S.p.A. erano presenti i Commissari Straordinari, il Direttore Generale Ing. Maurizio Saitta e il Direttore delle Risorse Umane Dott. Claudio Picucci, mentre a rappresentare la nostra Associazione, si sono resi disponibili il Direttore Generale Mario Cardoni, il coordinatore della commissione Siderurgia Paolo Bonci, e il rappresentante della sede di Taranto, Michele Conte. Questo incontro ha un significato molto importante per l'Associazione, che dopo l'Evento di novembre del 2023 tenutosi a Genova e diverse relazioni realizzate, sta continuando ad interagire con gli attori di riferimento nel campo della Siderurgia Nazionale portando le proprie analisi e considerazioni. Come riportato da "Daniele Sebastio" nel suo articolo su "Antenna Sud", tra i temi trattati, l'Azienda ha avuto

modo di illustrare i primi cento giorni di attività sotto la guida dei Commissari Straordinari, sottolineando l'importanza del piano di ripartenza gestionale e operativa, essenziali per garantire la continuità aziendale e preparare l'impresa alla futura vendita sul mercato. È stato spiegato ai nostri Rappresentanti come sul fronte operativo siano state messe in atto le condizioni necessarie per la gestione e il ripristino degli impianti, mentre a livello gestionale si è puntato su un riassetto dei ruoli chiave, rendendo il modello organizzativo più efficace e responsabile. Questo approccio ha avuto un impatto positivo sulla motivazione sia del management sia dei dipendenti, grazie anche a interventi sui costi di gestione basati su principi di solidarietà ed equità. L'incontro, avvenuto in un clima di serenità e ascolto, si è concluso con l'impegno reciproco a collaborare per rafforzare la squadra dirigente dell'azienda. La sinergia tra Federmanager e le Academy aziendali permetterà di avviare nuovi processi formativi e percorsi di crescita, con l'obiettivo di consegnare al mercato un'azienda solida e attrattiva per i potenziali acquirenti. Le parti hanno concordato di programmare ulteriori incontri per dare seguito ai progetti formativi e favorire la crescita della cultura manageriale in Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. (a cura di Buntia Girelli, nella foto, membro della Commissione Siderurgia di Federmanager)

## I NUOVI MEMBRI DEL CONSIGLIO DIRETTIVO SI PRESENTANO

**Francesco Airenti**

Ho oltre vent'anni di esperienza in ambito Marketing e Trade marketing (corporate e local), maturati in ruoli apicali presso primarie realtà nazionali e multinazionali del Largo Consumo food & beverage. Ero presente allo scorso Comitato Direttivo in qualità di invitato del Presidente, ho partecipato a diverse attività formative promosse da Federmanager e sono membro della Commissione nazionale Agro-Industria/Made in Italy. Metto a disposizione la mia esperienza per sviluppare nuove progettualità al fine di incrementare la notorietà di Federmanager Verona a livello nazionale e rendere sempre più attiva la partecipazione, sia dei profili senior che dei nuovi iscritti, alla vita associativa.

**Elena Cappelletti**

Sono una Business Development & Sales Manager con esperienza in contesti imprenditoriali e multinazionali nei settori nautico, aeronautico, bancario, cosmetico e automotive. Ho maturato una forte esperienza alla guida di diversi gruppi in progetti finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali, alla formazione dei team e allo sviluppo dei brand sul territorio nazionale. In Federmanager vorrei dedicarmi a progetti sulle pari opportunità e la diversity per creare, in primis, un ambiente in-



tutto in ambito alimentare. Mi ritengo un esperto nel "far succedere le cose" e appassionato nell'instillare nei collaboratori la cultura del "miglioramento continuo", per cui mi propongo di aiutare Federmanager Verona nella valorizzazione delle figure associate affinché possano intraprendere e/o continuare con successo la strada per progredire in campo tecnico, curando al contempo la parte delle soft skills.

**Anna Ginefra**

Mi occupo da molti anni di Persone, soprattutto in ambito aziendale: prima attraverso la gestione diretta di gruppi di lavoro, poi come Responsabile Risorse Umane, Formatore, Counselor ad indirizzo pluralistico integrato, Coach e Fractional Executive. Ho realizzato la mia carriera professionale in grandi Aziende nelle quali ho ricoperto ruoli di crescente responsabilità e oggi svolgo la libera professione come Fractional Executive, Senior Consultant, Coach e Mentore presso aziende di media dimensione del Triveneto, oltre ad essere docente di Comunicazione. Ho studiato, approfondito e sperimentato con successo i temi legati all'ascolto, al potenziamento del sé, alla leadership, ai gruppi e all'importanza delle competenze relazionali in ambito organizzativo e metto tutto questo a disposizione di Federmanager per far crescere l'associazione.

clusivo che valorizzi le differenze e promuova l'equità tra gli iscritti. Attraverso iniziative di mentorship, workshop formativi e politiche di reclutamento inclusivo potremmo sostenere l'acquisizione di nuovi soci e la crescita professionale delle Aziende locali, magari anche attraverso testimonianze provenienti da ambienti già altamente inclusivi di cui Verona è ricca.

**Alessandro Fadini**

Cresciuto come manager nell'ambito Operations, ho maturato un'esperienza ventennale in posizioni di Plant manager e Logistic/Warehouse manager con responsabilità sempre crescenti che mi hanno visto gestire, organizzare e migliorare le attività di impianti produttivi, piattaforme logistiche e magazzini anche altamente tecnologici soprat-





### Laura Grispo

Da oltre 30 anni opero nel settore alimentare, con un'esperienza consolidata come Responsabile Commerciale Italia del canale della Grande Distribuzione Organizzata (GDO) e parallelamente alla mia attività professionale, sono da sempre impegnata nel volontariato e da qualche anno anche "Mediatrice Familiare", un ruolo che mi ha consentito di sviluppare ulteriormente competenze comunicative, empatiche e di gestione dei conflitti. Credo fermamente nella forza della collaborazione e del lavoro di squadra per cui sono entusiasta di condividere la mia esperienza all'interno di FederManager, contribuendo attivamente alla crescita della comunità manageriale e portando avanti progetti che possano favorire il dialogo e lo sviluppo professionale di tutti i membri.

### Andrea Renso

Sono un ingegnere civile e mi occupo in imprese private di appalti pubblici nell'ambito delle grandi opere infrastrutturali (strade, autostrade, ferrovie, aeroporti). Negli anni ho maturato esperienze nei rapporti con le grandi committenze pubbliche (Ferrovie, Anas, Ministeri, ecc.) e di gestione di diversi Consorzi per la realizzazione di opere pubbliche, partecipando ai rispettivi Consigli Direttivi. Sono impegnato anche nei Gruppi di Lavoro e nelle Commissioni Lavori Pubblici per l'Ordine degli Ingegneri



stata eletta nel CdA della filiale italiana di un grande gruppo internazionale con il compito di sovrintendere alle funzioni contabili, fiscali e finanziarie. Cosa che farò anche in Federmanager Verona con i Colleghi Revisori!

### Valeria Ruffino Reale

*Vicepresidente e Responsabile Minerva Verona*

Laureata in Ingegneria Civile, mi occupo di gestione di Commesse e progettazione di grandi opere infrastrutturali per un'azienda privata, per la quale sono anche referente del Sistema qualità aziendale e BIM Manager. Sono stata Vicepresidente dell'Ordine degli Ingegneri di Verona di cui oggi sono ora Consigliere e referente di alcune commissioni, tra le quali quella dedicata alle pari opportunità, e per cui ho curato diverse rassegne culturali con lo scopo di creare sinergie e aprire un dialogo con le altre categorie professionali e con la Città su tematiche di attualità e innovazione. Metterò a disposizione la mia esperienza per promuovere lo sviluppo professionale, la parità di genere e l'inclusione e per cercare l'apertura verso le altre realtà del territorio. Mia intenzione è anche quella di contribuire alla crescita del gruppo Minerva per rafforzare i pilastri dell'equità e dell'inclusione, investimento strategico per il successo a lungo termine di Federmanager Verona.

a livello regionale. Metto a disposizione di Federmanager Verona le esperienze acquisite nell'attività manageriale e nell'esercizio della professione. In questo senso, considerando che la disponibilità di infrastrutture moderne e sostenibili costituisce il necessario presupposto dello sviluppo economico del Paese, potrò anche adoperarmi in associazione per promuovere ciò che può essere utile per diffondere questa cultura.

### Alessandra Residori

*Revisore dei Conti*

Con un master in Business Intelligence e Knowledge Management ho ricoperto negli anni diverse posizioni nell'ambito accounting e finance per una società di produzione di sistemi di chiusura elettronici orientata al mercato CEE ed Extra Cee. Oggi in azienda sono anche procuratore e recentemente sono



**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](mailto:segreteria@federmanager.vi.it) • sito: [www.vicenza.federmanager.it](http://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

**RINNOVO CARICHE SOCIALI TRIENNIO 2025/2027**

Cari Associati,

a norma del vigente Statuto entro la fine di quest'anno la nostra Associazione rinnoverà le proprie cariche sociali per il **triennio 2025-2027**.

Gli attuali membri del **Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei conti e del Collegio dei Probiviri** concluderanno il proprio mandato triennale (2022/2024).

Nel ringraziare i Colleghi e Le Colleghe che hanno dedicato anni e tanto impegno a Federmanager Vicenza, invitiamo tutti i Soci a partecipare alle votazioni e a candidarsi, in modo che il risultato dell'elezione sia rappresentativo del maggior numero di associati.

I Soci in regola con il pagamento della quota associativa potranno esprimere il proprio voto attraverso il sistema Federmanager di "Voto on line" utilizzando la

procedura che Vi verrà trasmessa via email. Tale procedura prevede l'invio a ciascun Socio, direttamente dal sistema FEDERMANAGER NAZIONALE, delle informazioni necessarie per accedere (utente e password) tramite link e credenziali al sistema di votazione.

Ricordiamo che il Consiglio direttivo è composto da 11 membri, dei quali 6 per i dirigenti in servizio, 4 per i dirigenti in pensione ed 1 Quadro.

Il Collegio dei Revisori dei conti e il Collegio dei Probiviri sono composti da 3 membri effettivi ciascuno.

La scadenza delle candidature è stata fissata per il **16 OTTOBRE 2024**.

*Il Presidente*  
**Dr. Fabio Vivian**

**MANAGER ANCH'IO****Segnaliamo ai nostri Soci un'iniziativa del Veneto**

Manager Anch'io è il concorso istituito, nell'ambito della 8ª edizione dell'iniziativa "Le Giornate di Galileo", e promossa da **CIDA, Federmanager Veneto e ManagerItalia** con l'obiettivo di avvicinare i giovani studenti alla conoscenza delle carriere manageriali.

L'iniziativa è rivolta a tutti i laureati con laurea magistrale (anche ciclo unico) o che hanno conseguito il dottorato in una delle Università del Veneto nel periodo gennaio 2022 - ottobre 2024.

Manager Anch'io! è una project competition che premia le TRE migliori tesi (due per le tesi magistrali e una per le tesi di dottorato) di giovani laureati, dottori di ricerca che hanno scelto come argomento uno dei seguenti settori ritenuti strategici per il raggiungimento degli obiettivi:

- Umanesimo Digitale
- Intelligenza Artificiale
- Automazione e Robotica

Ciascuno dei tre vincitori riceverà un Premio di euro 2.500,00, al lordo di ogni onere di legge.

L'assegnazione del premio è subordinata alla presenza del vincitore alla giornata conclusiva di premiazione.

Il convegno conclusivo con **la premiazione** delle tre migliori tesi si terrà la mattina **del 19 Novembre 2024 a Padova**.

Federmanager Vicenza	Uffici
<p>Indirizzo: Via Lussemburgo, 21 Tel: 0444 320922 Email: <a href="mailto:segreteria@federmanager.vi.it">segreteria@federmanager.vi.it</a> Pec: <a href="mailto:consulenza@pec.federmanager.vi.it">consulenza@pec.federmanager.vi.it</a></p>	<p><b>PRESIDENZA</b> VIVIAN FABIO <a href="mailto:presidenza@federmanager.vi.it">presidenza@federmanager.vi.it</a> riceve su appuntamento</p>
	<p><b>DIREZIONE</b> SANDRA MATTEAZZI <a href="mailto:consulenza@federmanager.vi.it">consulenza@federmanager.vi.it</a> riceve su appuntamento</p>
	<p><b>PREVIDENZA</b> DAVIDA CRIMONCHI <a href="mailto:previdenza@federmanager.vi.it">previdenza@federmanager.vi.it</a> riceve su appuntamento il lunedì e il giovedì</p>
	<p><b>SEGRETARIA PRESIDENZA E DIREZIONE</b> CINDIA DRABIA <a href="mailto:segreteria@federmanager.vi.it">segreteria@federmanager.vi.it</a> dal lunedì al venerdì dalle 8.30 alle 12.30</p>
	<p><b>SERVIZIO FASI / ASSIDA!</b> ANNA MARIA ANTONIOLA STIVINA <a href="mailto:fasiassida@federmanager.vi.it">fasiassida@federmanager.vi.it</a> riceve su appuntamento il lunedì ed il mercoledì</p>





# STELLE AL MERITO DEL LAVORO

## Istruzioni per le candidature - anno 2025

Come per gli anni precedenti, il 1° maggio 2025 saranno consegnate le decorazioni della “**Stella al Merito del Lavoro**”, previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 143.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare ministeriale del 18 giugno u.s. (prot. N. 9000/2024) ha precisato che le proposte di conferimento delle decorazioni possono essere inoltrate dalle aziende, dalle organizzazioni sindacali ed assistenziali, nonché direttamente dai lavoratori interessati e **devono essere presentate alle Direzioni Interregionali del Lavoro e alle Direzioni Territoriali del Lavoro aventi sede nei capoluoghi di Regione** diversi da quelli in cui insistono le Direzioni Interregionali del Lavoro, competenti per territorio, incaricate della relativa istruttoria, **entro e non oltre il termine tassativo del 30 settembre 2024**. Le stesse dovranno essere corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

1. Autocertificazione di nascita e di cittadinanza italiana (DPR 445/2000);
2. Attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data della proposta o del pensionamento;
3. Attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
4. Curriculum vitae;
6. Autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (D. Lgs. 196/2003);
7. Recapito telefonico e mail.

Le attestazioni di cui ai punti 2) e 3) ed eventualmente

il curriculum vitae di cui al punto 4), potranno essere contenute in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio. In tal caso, se l'interessato ha prestato servizio presso più aziende, occorre allegare gli attestati dei servizi precedenti.

Possono essere insigniti i cittadini italiani che abbiano compiuto 50 anni ed abbiano prestato attività lavorativa ininterrottamente per un periodo minimo di venticinque anni alle dipendenze della stessa azienda o di trent'anni alle dipendenze di aziende diverse, sempre che il passaggio non sia dipeso da demeriti personali. Per i cittadini italiani lavoratori all'estero, che abbiano speciali meriti, non è previsto un periodo minimo di anzianità alle dipendenze di un'azienda.

L'onorificenza può essere conferita a lavoratori e lavoratrici dipendenti da imprese pubbliche e private, anche se soci di società cooperative, da aziende o stabilimenti dello Stato, delle Regioni, delle Province, dei Comuni e degli Enti pubblici, che si siano particolarmente distinti per singolari meriti di perizia, di laboriosità e di buona condotta morale. La decorazione può essere concessa, senza l'osservanza dei requisiti anzidetti, per onorare la memoria dei lavoratori italiani anche residenti all'estero, periti o dispersi a seguito di eventi di eccezionale gravità determinati da particolari rischi connessi al lavoro in occasione del quale detti eventi si sono verificati.

Per ogni eventuale informazione, ci si può rivolgere direttamente alle Direzioni Interregionali del lavoro competenti per territorio.

## LE GIORNATE DI GALILEO 8ª edizione - Padova 19 novembre 2024

# CONCORSO - MANAGER ANCH'IO! RIVOLUZIONE DIGITALE E VALORI UMANI

### Per un Futuro Sostenibile, Inclusivo e Automatizzato



Padova, Settembre 2024

CIDA, Federmanager Veneto e Manageritalia Veneto sono lieti di presentare l'ottava edizione del concorso “**Manager Anch'io!**”, un'opportunità straordinaria per avvicinare i giovani laureati alle carriere manageriali. **Questo prestigioso concorso è rivolto a chi ha conseguito una laurea magistrale o un dottorato in una delle Università del Veneto tra gennaio 2022 e ottobre 2024.**

Il Concorso premierà le tre migliori tesi nei seguenti settori chiave:

1. Umanesimo digitale: La cultura umanistica come fulcro della rivoluzione digitale.
2. Intelligenza artificiale: Analisi e impatti socio-economici dei sistemi di IA.

3. Automazione e robotica: Innovazioni che migliorano la vita e la produttività.

**Ogni vincitore riceverà un premio di 2.500 euro. Le tesi devono essere presentate entro il 13 Ottobre 2024 attraverso il sito [www.manageranchio.it/iscrizione](http://www.manageranchio.it/iscrizione).**

La cerimonia di premiazione si terrà a Padova, presso l'Aula Magna “G. Galilei” Palazzo del Bo, il 19 Novembre 2024.

Questa iniziativa rappresenta un'occasione imperdibile per giovani talenti di esprimere il proprio potenziale e contribuire al progresso nel campo delle carriere manageriali.

**Maurizio Toso**

Coordinatore Comitato Organizzativo



# MANOVRA FINANZIARIA 2025

## Annunci di tagli sulle pensioni e riduzioni sul cuneo fiscale



**Antonio Pesante**  
Federmanager FVG  
e componente del  
Comitato Nazionale  
Pensionati

Il governo, al rientro dalle ferie, si è subito dedicato alla costruzione della manovra 2025 che deve presentare prima al **Consiglio dei Ministri** entro il 10 settembre e poi entro il 20 settembre all'**Europa**.

Il ministro dell'economia e delle finanze **Giancarlo Giorgetti** ha dato tempo, pochi giorni, ai vari ministri di presentare i vari piani di richieste e di riduzione di spesa per poter ottemperare agli impegni presi lo scorso anno (da reiterare perché difficilmente annullabili) e agli impegni del piano di rientro del debito, concordato con l'**Europa**.

L'effetto della manovra potrà valere **35/40 miliardi** di euro, ma potrà essere calmierata dal risultato dell'**extra gettito** derivato dalle maggiori entrate fiscali rispetto al preventivato. Già da lunedì 2 settembre i media hanno iniziato a pubblicare dichiarazioni o interviste dei componenti del **Consiglio dei Ministri** o dei vari esponenti dei partiti al governo.

Ha iniziato **Antonio Tajani** di Forza Italia chiedendo l'aumento delle pensioni minime a 1.000 euro mensili, continuando così il progressivo aumento iniziato lo scorso anno, con l'intento di arrivare a compimento entro fine legislatura.

**Maurizio Leo** di Fratelli d'Italia ha chiesto di confermare le aliquote IRPEF decretate lo scorso anno basate su tre scaglioni proponendo, se ci sarà spazio derivato da maggiori entrate, una diminuzione di un punto sulla seconda **aliquota IRPEF** (quella tra 28 e 50 mila euro), a vantaggio del ceto medio. Speriamo però che non vengano toccate le detrazioni e le deduzioni, altrimenti tale provvedimento si azzererà.

**Claudio Durigon** della Lega, in più interviste, ha dichiarato che se si vuole aumentare la pensione ai percettori di pensione minime, che potrebbe costare circa **1 miliardo**, si dovrà intervenire con il **taglio della perequazione 2025** per le pensioni sopra il 4 volte il minimo INPS (come avvenuto nel 2023 e 2024). Anche l'**OCSE** è intervenuta, varie volte ultimamente, mettendo in guardia l'Italia sul maggiore costo della previdenza, che oggi risulta essere il **16,5% del PIL**, rispetto al costo medio europeo che è del 14,2%. Questa percentuale se non diminuita a breve può comportare una procedura d'**infrazione** da parte dell'**Europa**.

Per ultimo, penso che molti di noi abbiano

assistito alla sua recente intervista, la Premier **Giorgia Meloni** su Canale4 di Mediaset ha dichiarato che sarà buona cosa aumentare le pensioni minime, che le spese che si fanno su un comparto devono essere recuperate nel comparto stesso, per cui il governo dovrà **doverosamente ridurre** la percentuale di aumento della perequazione sulle pensioni oltre quattro volte il minimo.

A tutto ciò **Federmanager** e **CIDA** hanno reagito con articoli a difesa della categoria dirigenziale e a salvaguardia del ceto medio, con attività di lobbying su parlamentari di varie linee politiche e articoli specifici in materia previdenziale da parte del prof. **Brambilla**.

È stata inoltre presentata da **CIDA** una interpellanza al governo riportando le nostre considerazioni (quelle di tutto il ceto medio) e le nostre proposte per una finanziaria più incisiva e equa.

La mia impressione è che purtroppo, dopo queste pubbliche dichiarazioni, non potranno o non vorranno non tenerne conto, per cui **potremmo subire** un altro **taglio**, sperando lieve, sulla percentuale della **perequazione** relativa al **2025**, meno male che questo anno chiuderà con una percentuale dell'inflazione bassa, si **stima il 1,6%**.

In questi giorni abbiamo ricevuto finalmente due buone notizie, la prima il 9 settembre nella quale ci hanno informato che il giudice della **Corte dei Conti della Toscana, Khelena Nikifarava**, ha accettato il ricorso presentato, sul taglio della perequazione 2023/2024, dal dirigente scolastico **Marco Panti**, rinviandolo alla **Corte Costituzionale**. Il secondo l'11 settembre nel quale il giudice della **Corte dei Conti della Campania, Michele Minichini**, ha accettato il ricorso presentato, sul taglio della perequazione 2023/2024, dalla dirigente scolastica **Nicola Annunziata**, rinviando anche questo alla **Corte Costituzionale**.

Questi primi positivi risultati ci danno una grossa chance nell'accettazione dei nostri ultimi due ricorsi che saranno auditi a **ottobre** e a **novembre** 2024.

**CIDA** si è attivata tempestivamente il 12 settembre ed ha emesso un comunicato in merito che abbiamo pubblicato nella sezione CIDA di questo rivista.

Vedremo e vivremo con determinazione i nuovi sviluppi.

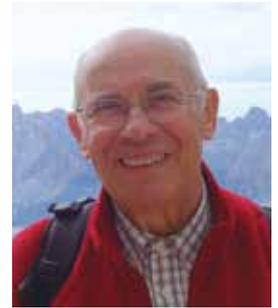


# DOVE STA ANDANDO L'EU?

Dopo le elezioni europee dell'8 e 9 giugno scorsi sono stati resi noti stamane (17 settembre) i nomi dei **28 commissari con 6 vicepresidenti**, con i relativi ruoli: L'italiano **Raffaele Fitto** è vicepresidente esecutivo per la Coesione e le Riforme: gestirà i fondi del PNRR insieme al lettone V. Dombrovskis. I due presidenti erano già stati nominati precedentemente (riconfermati): **Ursula von der Leyen** (Germania) Presidente della Commissione Europea e **Roberta Metsola** (Malta) Presidente del Consiglio Europeo. Qualche giorno prima (9 settembre), **Mario Draghi** aveva presentato a Bruxelles, su incarico di von der Leyen, il suo **Piano per la competitività europea** (328 pagine). Dai vari riassunti riportati dai giornali ho particolarmente apprezzata una frase di particolare effetto: **...EU cambi... o sarà una lenta agonia**. Per un attimo mi sono chiesto (ammetto di essere un pochettino megalomane): vuoi vedere che anche il grande, immenso Mario Draghi è un attento lettore della nostra rivista? e, in particolare, dei miei articoli? È da un bel po' di tempo, infatti, che insisto sulla necessità di cambiare le attuali politiche delle varie Commissioni sui vari temi con decisioni che sembrano frutto più di visioni ideologiche e teoriche che non pratiche e realizzabili. La maggioranza politica europea e anche alcuni nostri politici, sostenuti dalla solita compagnia di giro (giornalisti, opinionisti, cantanti, attori, ambientalisti, ecc) aveva sempre applaudito ogni decisione in base al mantra: serve più Europa!!! D'altra parte, valutando le conoscenze, competenze ed esperienze professionali di certi personaggi non possiamo pretendere che possano proporre qualcosa di pratico e realizzabile con le risorse, di persone e denari, a disposizione dei cittadini e dello Stato. Draghi ha indicato una serie di interventi che andrebbero in senso contrario a quello usato finora e questo sarebbe un giudizio negativo dei partiti che hanno sostenuto e ancora sostengono la Commissione. Si può pensare ad un sano pragmatismo, dopo alcuni anni di decisioni cervellotiche, oppure di un modo subdolo di creare nuove maggioranze ufficiose. Alcuni segnali recenti: elezioni nei Lander tedeschi, elezioni politiche in Francia con

relativa difficoltà a creare un Governo, forte crisi dell'automotive europea (in Germania si prospetta la chiusura di due o tre stabilimenti della **Volkswagen**!!) porterebbero a considerare la necessità di non perdere ulteriore tempo nell'inseguire visioni paradisiache, non realizzabili e, inoltre, di attuale e futuro grande vantaggio per i nostri competitors: **Cina, USA, India, Brasile** che sono, tra l'altro, i principali inquinatori del Mondo, nonché i nostri maggiori fornitori di materie prime.

Contemporaneamente, sempre più compaiono ipotesi e proposte di rivedere tutti i piani con le relative scadenze temporali nei settori più importanti: **energia, automotive, abitazione, agricoltura, zootecnia**. Vedremo nei prossimi mesi quali saranno le risposte pratiche alle proposte e suggerimenti del Piano Draghi (ricordiamo che è stato voluto da von der Leyen). Vedremo anche, nel corso dei prossimi mesi, se i nuovi Commissari (e i relativi Governi) avranno fatto tesoro dei risultati conseguiti, frutto delle passate visioni, e avranno iniziato una nuova, diversa via per una migliore Europa. Desidero concludere con una frase di **Galileo Galilei** (1564-1642), fisico, astronomo, filosofo e matematico: **"L'autorità dell'opinione di mille nella scienza non vale una scintilla di uno solo"** e con una di **Albert Einstein** (1879-1955) fisico e premio Nobel: **"Follia è fare sempre la stessa cosa aspettandosi risultati differenti"**. Prosit!



**Alberto Pilotto**  
Federmanager Vicenza





# IL LAVORO PIÙ BELLO DEL MONDO

## I miei 10 anni nella fabbrica di sogni di Ivano Beggio



**Franco Torelli**  
Presidente  
Federmanager Trento

Così come gli anziani rivivono con rimpianti i momenti della loro infanzia, forse nello stesso modo i manager in pensione ricordano con struggente nostalgia momenti della propria vita professionale.

Chissà.

Fatto sta che tutti i miei ex colleghi hanno un ricordo assolutamente straordinario e unico per l'azienda **Aprilia degli anni '90**, la mitica Aprilia di Ivano Beggio.

Per me giovane ingegnere meccanico e grande appassionato di motori – e soprattutto di motociclette, contagiato dal papà – lasciare la grande azienda dove lavoravo per entrare in una *fabbrica di motociclette* era un sogno inconfessato al quale non osavo nemmeno sperare.

Quando con mia moglie decidemmo di lasciare il Trentino Alto Adige per andare a vivere a Padova, più vicini alla sua Università ed alle sue Cliniche universitarie, il sogno non era poi così lontano. E una bella sera di primavera del 1992 l'HR manager di Aprilia – ancora oggi Paolo è un carissimo amico – mi propose un appuntamento a **Noale** per un incontro: da quel momento la mia vita cambiò completamente e quando Paolo dopo un colloquio formale mi disse *“Benvenuto, Franco, in Aprilia ci diamo tutti del tu”*, credo che fu uno dei momenti più belli della mia vita!

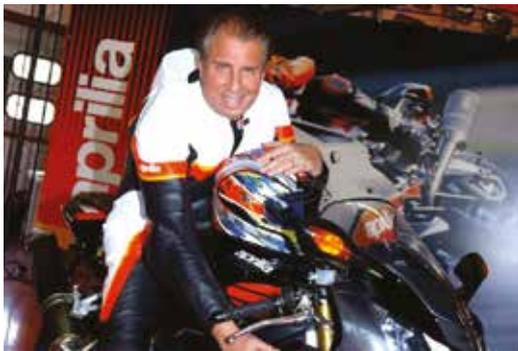
Allora Aprilia contava meno di 300 dipendenti, dopo dieci anni ne aveva 1300, raddoppiava fatturato e produzione ogni 2 anni fino a superare le 300.000 moto all'anno e fatturare 500 milioni di euro, una vera **esplosione industriale**.



Nata tra le due guerre come fabbrica di biciclette, negli anni '70 fu avviata al mondo delle moto dal vulcanico Ivano Beggio che negli anni '90 si tuffò nel mondo degli scooter: la linea produttiva del primo scooter “Amico” era molto spartana, un capannone sgangherato e spazi angusti ma il successo di quello scooter tutto di plastica fu tale che il cammino era ormai segnato. Nel grande ufficio tecnico di Noale mi occupai per alcuni anni delle versioni export di moto e scooter, e poi davanti ad una scintillante Silicon Grafic – all'epoca il top per le stazioni CAD – divenni Capo Progetto: prima di alcuni restyling di RX 50 e RS 50 e poi del neonato scooter retrò **Scarabeo 50 e 100 cc.**

Inutile dire che per anni ogni mattina mi alzavo emozionato ed orgoglioso di andare a lavorare – sempre in moto, naturalmente – nelle storica sede di Aprilia e questa eccitazione non calava nel tempo, anzi: nonostante i tanti problemi nello sviluppare un progetto che mi tenevano in ufficio fino a tarda sera... il prototipo che non soddisfaceva i collaudatori, i ritardi dei fornitori, le difficoltà nei montaggi in linea di produzione... beh, la soddisfazione nel veder partire la linea produttiva del tuo progetto, nel vederlo presentato al **Salone del Ciclo e Motociclo di Milano** (*“pensate, mi pagano per andare al Salone, e per giunta nei giorni degli espositori”*, raccontavo agli amici) e poi vederlo girare per le strade delle città, era assolutamente indescrivibile.

Questo mix di emozione ed orgoglio era il sentimento di tutti: clima di grande amicizia e collaborazione, una squadra affiatata di appassionati, nessun torto o invidia, solo la spinta comune a costruire la moto migliore possibile. Nel grande ufficio tecnico “open space” giovani ingegneri italiani, russi, tedeschi, francesi si trovavano discutendo in dialetto veneziano su come migliorare il progetto, condividere esperienze, programmare un giro in moto nel weekend o curiosare assieme i tempi delle prove del venerdì. Sì, perché il venerdì pomeriggio il **Reparto Corse** esponeva in bacheca i tempi delle prove libere del motomondiale, e ti sembrava di essere lì, a



A sinistra:  
Ivano Beggio

A destra:  
la squadra Aprilia

bordo pista e sentire il profumo dei gas di scarico dei nostri bolidi!

In quegli anni, dopo i successi nel **motocross** e nel **trial** (memorabili le acrobazie del campione del mondo Tommy Ahvala nel nostro parcheggio...) Beggio decise di fare il grande salto nella disciplina più popolare, la **velocità**: sotto la guida del guru Jan Witteveen conquisterà altri 10 titoli mondiali nella 125cc e 9 titoli nella 250cc per un totale di 56 titoli mondiali e 294 Gran Premi diventando una delle Case più vincenti di sempre. E fucina di talenti, perché tutti i più affermati piloti hanno iniziato proprio qui la strada per diventare campioni come Biaggi, Capirossi, Gramigni, Locatelli, Melandri, Poggiali, Sakata e Rossi.

Motivi di orgoglio di lavorare in Aprilia nascevano ogni santo giorno.

Ad esempio con il **progetto BMW** i nostri processi di studio, progettazione e produzione fecero un enorme salto di qualità con la bella enduro monocilindrica F650 progettata, sviluppata e costruita interamente a Noale, fianco a fianco agli ingegneri tedeschi: abbiamo imparato a programmare e pianificare meglio i progetti, ad introdurre strumenti come le riunioni di Design Review, le FMEA, le check list di progetto, un Controllo Qualità scrupoloso, a testare adeguatamente l'affidabilità di prototipi e componenti con banchi prova innovativi. Insomma siamo diventati grandi di colpo!

Oppure nel 1995 Beggio ingaggiò nientemeno che l'archistar **Philippe Starck** per creare la "Motò", puro design esposto al Museo d'Arte Moderna Guggenheim di New York. E qualche anno dopo il grande balzo: nasce la **RSV Mille**, una bicilindrica supersportiva che elettrizzò tutta l'azienda e che ebbe un successo planetario.

E al termine di ogni anno si festeggiavano vittorie sportive e commerciali in una festa grandiosa con tutti i dipendenti e famigliari,

dal meccanico al top manager, tutti ringraziati uno a uno con una calorosa stretta di mano dal patron Beggio e dalla consorte Tina.

Beggio era un imprenditore entusiasta ed appassionato, grande visionario e innovatore: talvolta ha peccato di azzardo – come quell'acquisto dei marchi Laverda e Moto Guzzi – ma il rischio era il sale della vita per quella generazione di **imprenditori coraggiosi e sognatori**.

Era una persona semplice e diretta, sempre chiaro e rispettoso del parere degli altri ma sapeva imporre le sue idee anche con veemenza perché sapeva di avere a fianco i collaboratori giusti: ingegneri, meccanici e piloti che stimava e che sapeva scegliere e motivare, "matti e veloci" diceva, "siamo piccoli ma anche veloci e siamo veloci perché le cose le facciamo per bene, quando si ha un'idea la si prova subito".

Pochi anni dopo l'insorgere di una brutta malattia, Beggio vendette nel 2004 l'azienda al gruppo **Piaggio**, nel 2018 scomparve quando aveva soltanto 73 anni.

Nè io nè nessuno dei miei ex colleghi abbiamo mai più vissuto un clima aziendale simile, di tale energia, passione e coinvolgimento: abbiamo avuto la fortuna di essere stati all'interno di un vero miracolo italiano. Questa estate, il 31 agosto, il nostro "**creatore di sogni**" Ivano avrebbe compiuto 80 anni.





# L'ELICOTTERO ITALIANO ES 53

A 70 anni dal primo volo il progettista Sergio Tassotti ricorda



**Sergio Tassotti**  
Federmanager FVG

Sabato 6 aprile 2024, ad Anduins, provincia di Udine, si è tenuta una conferenza per commemorare la costruzione e il primo volo **dell'elicottero ES 53**, realizzato ad Anduins, sollevatosi da terra nel mese di **aprile del 1954** a Campoformido, l'aeroporto di Udine. Costruttori **Carlo Lualdi e Sergio Tassotti**. Anduins, in val d'Arzino, è un piccolo paese, abbarbicato al fianco della montagna, dove l'industriale **Carlo Leopoldo Lualdi** aveva fondato una piccola fabbrica di ferri chirurgici, la **LIMA** (Lualdi Industrie Meccaniche Anduins). Riassumo brevemente la storia di questa vicenda che era stata quasi dimenticata e che un gruppo di appassionati, affezionati al territorio, ha voluto ricordare e celebrare a 70 anni dall'accaduto, con la mia presenza e quella degli eredi **Lualdi**. Nel 1952 l'ing. **Lualdi** mi propose di realizzare un **elicottero**. Io ero **neo diplomato**, come perito in costruzioni aeronautiche al **Malignani di UD**. Quali obiettivi avesse in mente e chi lo avesse indirizzato a me, non mi fu detto. Per me, particolarmente interessato agli elicotteri, era una occasione entusiasmante e irripetibile. E io dissi di sì. Naturalmente, si trattava di portare avanti un lavoro impegnativo e rischioso, tuttavia non ci furono particolari accordi sulla paternità del mezzo, se non che **Lualdi e Tassotti** sarebbero stati i **progettisti** dell'elicottero. Non fui assunto come dipendente e accettai un compenso mensile di 450 lire. Ma perché ero così interessato? In quegli anni di elicotteri in Italia se ne sapeva

ben poco. Non c'erano libri, riviste, studi, scuole, gruppi di lavoro o reparti militari. Le notizie entusiasmanti erano quelle giornalistiche, di due piccoli elicotteri americani, il **BELL** e l'**HILLER** che operavano in **Corea**. Io seguivo da tempo lo sviluppo di questo rivoluzionario mezzo aereo. Ritenevo di avere conoscenze quanto basta per fare un prototipo. C'era però un punto fermo: **il comando del passo ciclico** era vincolante e, per farla breve, dovevo adottare o quello del **Bell** o quello del **Hiller**. Io scelsi l'**Hiller** con l'intenzione (concordata con Lualdi) di studiare poi una soluzione nostra. Così nacque la denominazione **ES (elicottero sperimentale)**.

Il posto di lavoro fu presso la **LIMA ad Anduins**, di proprietà dell'ing. Lualdi, laureato a Friburgo, ex direttore della fabbrica di esplosivi Mangiarotti di Codroipo, il quale non aveva esperienze nel settore elicotteristico. Del mio soggiorno ad Anduins non ho grandi ricordi. Durante la settimana lavoravo tutto il giorno. A fine settimana tornavo a casa a **Udine**. La domenica mattina approfittavo di un passaggio in auto di **Lualdi** che andava a Udine, nel pomeriggio ritornavo prendendo a Udine il **treno** per Sacile e poi il Sacile Gemona; scendendo a **Flagogna** (denominata anche Forgaria, Bagni Anduins) e a piedi arrivavo ad **Anduins**. Prendevo i pasti e dormivo in un vecchio albergo. La mia camera era affacciata al ballatoio che dava all'aperto. Non c'era riscaldamento.

Io a Anduins impostai e seguii in dettaglio la **costruzione, l'assemblaggio** e la messa a punto a terra dell'**ES 53**. Dopo un po' di settimane passate al tecnigrafo (i disegni li facevo su carta bianca che era quella di imballo del droghiere), iniziai a costruire in un garage la **fusoliera** in tubi di acciaio che saldavo a **ossiacetilene**, tecnica che avevo appreso al **Malignani**. Più tardi, presso un falegname locale, incollammo le strisce di noce e abete per fare il **pacco pala** che poi venne sagomato, utilizzando delle dime, per assicurare il perfetto profilo alare. Per non dover svergolare le pale ricorsi alla **rastrematura**. La profondità della pala alla estremità era la

**Sergio Tassotti** nato nel 1932 a Roma. diploma perito aeronautico presso l'ITI Malignani di Udine.

Dal 1954 al 1960 lavora alla METEOR che costruisce aerei da turismo e il Registro Aeronautico Italiano gli riconosce la firma sulle modifiche strutturali ai velivoli. Nel 1955 prende il brevetto di pilota di 1° grado.

Nel '61 lavora alle OFFICINE AERONAVALI di Venezia e nel 1964 entra alle INDUSTRIE ZANUSSI di Pordenone dove progetta una innovativa lavastoviglie domestica e diventa responsabile dello sviluppo di prodotto. Nel 1978 viene nominato dirigente. Nel 1990 avvia gli studi per il riciclaggio degli elettrodomestici. Nel 1992 va in pensione.



metà di quella alla radice (al mozzo). Il mozzo in acciaio fu realizzato in officina.

Lualdi era un tipo appassionato di auto e con le sue conoscenze, partendo da pezzi di auto, realizzammo la frizione automatica centrifuga, il rinvio a 90 gradi, il riduttore e la ruota libera per il rotore. Per il movimento dell'**elichetta di coda**, le pulegge e le cinghie erano di normale fattura. Per il motore si acquistò un motore **Continental** usato di aereo, **4 cilindri da 85 CV**.

Su mio consiglio coinvolgemmo anche il RAI, **Registro Aeronautico Italiano**, organo tecnico, la qual cosa, fra l'altro, ci agevolò l'attuazione dei primi voletti all'aeroporto di **Campofornido**.

La costruzione dell'elicottero fu portata avanti senza particolari difficoltà. Facemmo molte **prove a terra**, con l'elicottero frenato, per verificare e mettere a punto il funzionamento delle varie parti. Ci fu un solo punto critico, che del resto era in lista di attesa. Con l'elicottero frenato a terra e il rotore in movimento, riscontravo delle oscillazioni del piano di rotazione del rotore. Questo difetto non era tollerabile. Conoscevo la raccomandazione che le **pale** fossero **bilanciate** (e cioè che l'asse dei baricentri delle pale coincidesse con l'asse dei centri delle portanze) e per portare il baricentro delle pale il più vicino possibile al centro di portanza avevo utilizzato legno più pesante sul bordo di entrata (**noce**) e legno più leggero (**abete**) per il resto, ma l'avanzamento non fu sufficiente. Feci molte prove anche per essere sicuro che il difetto dipendeva dalla non coincidenza delle due linee. Alla fine feci la modifica, introdussi una barra di metallo nel bordo di entrata della pala. L'oscillazione scomparve e l'inconveniente risultò eliminato.

Solo recentemente ho scoperto che alcuni rotori degli elicotteri **Hiller** dell'epoca erano in legno (con impiego della **balsa**) ed erano appesantiti sul bordo di entrata con legno più pesante e barre in metallo.

Eravamo ormai pronti per le prove di volo a **Campofornido**. Gli abitanti della zona da mesi sentivano il rumore dell'elicottero che faceva le prove a terra, ma la prima notizia ufficiale sull'elicottero apparve sul **Gazzettino** che pubblicò l'11 ottobre del 1953 l'intervista del giornalista **Carlo Scarsini** a **Lualdi**. Nell'articolo veniva citato anche il mio nome, che fu sempre riportato nelle informazioni successive, sebbene risulti che



il Lualdi non facesse mai il mio nome nelle sue interviste. In marzo cominciarono le prime prove di sollevamento a **Campofornido** con il pilota di elicotteri **Vincenzo Galasso**, e ci fu una intensa partecipazione della stampa locale e non, che ci fece capire che la nostra iniziativa era molto apprezzata.

Io dopo i primi voletti del **8 marzo lasciai Lualdi**. Non mi aveva chiamato ai colloqui con il **RAI** e mi aveva messo alle costole un ingegnere. Così gli lasciai tutte le mie carte e gli scrissi una lettera di recriminazioni. **Non piantai grane.**

La storia dell'**ES53 finisce qui**, almeno per me. Non avendo partecipato ai colloqui con il **Registro Aeronautico** non so neanche quale altezza massima fu concessa ai voli di prova.

Ma cosa altro avvenne nel 1954? Molti anni dopo ho saputo che nel 1954 tutte le aziende aeronautiche italiane erano in fermento, la **AGUSTA** stava costruendo su licenza l'americano **BELL 47** e la **FIAT** si stava interessando di un grosso elicottero, sempre americano, per la Marina, il **Sikorky S51**.

Il comportamento di **Lualdi** mi ferì profondamente e per anni non ho voluto più parlare dell'elicottero.

Appresi successivamente dalla stampa, che Lualdi continuò ad operare sugli elicotteri.

Io andai a lavorare alla **Meteor** di Ronchi dei Legionari, che produceva aerei da turismo. Non mi interessai più di elicotteri, né di Lualdi, almeno fino ai giorni odierni. È l'incontro con i tre amici **Mauro Fabris**,



**Giuliano Filippi e Piero Gerometta**, che hanno voluto e organizzato la celebrazione dell'avvenimento, che ha risvegliato in me l'orgoglio per l'iniziativa. Saldando i rapporti con **Gabriele Lualdi**, figlio di Carlo Leopoldo Lualdi, che all'epoca era un ragazzino di 10 anni e che gironzolava a curiosare attorno all'elicottero. Era pur sempre il **1954. Anno di pionieri**. A me progettista, resta la soddisfazione di aver promesso e concepito un elicottero, di

averlo fatto dal nulla e di averlo visto sollevarsi da terra alla guida di un pilota professionista. **Appena uscito di scuola e senza aiuti esterni**.

Il Lualdi, da buon imprenditore, dette seguito all'esperimento, costituendo una società operativa (**Aerlualdi**) che produsse nuovi modelli (con il rotore su licenza) Ricordo e sottolineo che io ho costruito un elicottero completo di tutte le sue parti (rotore incluso). IL Lualdi mostrò e confrontò i suoi modelli, ma dovette arrendersi a fronte dei costi di gestione e omologazione che erano molto elevati. Gli elicotteri sviluppati dal Lualdi furono un po' più grandi dell'ES 53 per soddisfare le richieste di maggiore capacità e per consentire l'utilizzo dei **rotori Hiller**.

Oggi, **a distanza di 70 anni** tento di trarre un bilancio dell'iniziativa. L'ES53 non conteneva alcuna innovazione e anzi utilizzò tutte le conoscenze disponibili all'epoca. Che non erano molte, ma risultarono sufficienti. Adottava, sia pure temporaneamente, il sistema **Hiller di controllo ciclico del rotore**. Si volle fare un elicottero in linea con i tempi, ma che costasse poco. In definitiva **il progetto ES53** dimostrò sicuramente che si poteva realizzare un **elicottero moderno** con materiali di facile reperimento, con tecnologie note e senza grandi difficoltà. (controllo passo ciclico escluso).

## TUTTA "DIRIGENTI NORDEST" (DAL 2014) SU SMARTPHONE



Sono disponibili su **smartphone** tutti i numeri della rivista "**DIRIGENTI NORDEST**" da gennaio 2014 ad oggi. Sono disponibili anche tutti i circa 100 articoli pubblicati nella rubrica "**VIAGGIATORE FAI DA TE**" fin dalla sua nascita (aprile 2008).

1. Sulla App "**Google**" cercare il sito di Federmanager Venezia digitando come chiave di ricerca "Federmanager Venezia";
  2. Aprire il sito, e scorrerlo verso il basso fino alla voce **DOCUMENTI**;
  3. Cliccare sulla voce **Materiale informativo** e aprire il semplice PDF:
    - a. Cliccando sulla scritta-link a sfondo giallo
    - b. **<LEGGI SCARICA RIVISTA "DIRIGENTI NORDEST">** si presentano, in ordine dal più recente al più vecchio, tutti i numeri da gennaio 2014. Cliccare per aprire e scorrere on line (*eventualmente scaricare il PDF*) il numero prescelto;
    - c. Cliccando sulla scritta-link a sfondo giallo
    - d. **<LEGGI/SCARICA ARTICOLI "VIAGGIATORE FAI DA TE">** si presentano, in ordine alfabetico di Stato/argomento, tutti gli articoli della rubrica "Viaggiatorefai date". Cliccare per aprire e scorrere on line (*eventualmente scaricare il PDF*) l'articolo prescelto.
- Provare per credere, più difficile a dirsi che a farsi.**



# PUNTARE ALL'EXPORT E ALLA CULTURA DELLA MANAGERIALITÀ

C'è chi dice che l'export nel 2024 del Nordest italiano va bene e chi sostiene il suo contrario. Certo moltissimo dipende dai dati e dai periodi dell'anno che si prendono in esame. Il primo trimestre di quest'anno, secondo il Monitor dell'export dei distretti di Intesa Sanpaolo, presenta luci e ombre nella meccanica e nel legno per citare due settori.

Il confronto premierebbe, comunque, il Nord Est: il Monitor Intesa indica, infatti, un incremento complessivo dell'1,7% per i distretti delle quattro regioni nordorientali (Triveneto più Emilia Romagna), a fronte di un calo Istat del 2,4%. In realtà dal rapporto emerge un quadro molto differenziato da regione a regione: se i distretti dell'Emilia Romagna e del Trentino Alto Adige hanno chiuso i primi tre mesi dell'anno con un saldo positivo sul 2023, rispettivamente +5,2 e +6,8%, registrano una lieve flessione quelli del Veneto (-0,3%) e una pesante battuta d'arresto quelli del Friuli Venezia Giulia (-9%), che paga il momento no del mobile.

Non va bene, infatti, il made in Italy del legno-arredo, un settore che paga anche la forte crescita post Covid e ora inevitabilmente frena anche a livello di distretti: il segno meno è una costante sia a cavallo del Livorno, da Treviso (-5,7%) a Pordenone (-8,8%) e soprattutto a Manzano, nell'Udinese, dove la sedia segna un pesante -16,1%.

La meccanica, che a livello nazionale ha contenuto le perdite al -3,7%, a Nord Est mostra un andamento a luci e ombre, anche se i segni meno prevalgono: i più pesanti per la termomeccanica scaligera (-12%) e la meccanica strumentale di Vicenza (-8,6%), mentre continua a crescere l'export delle macchine agricole di Padova e Vicenza (+6,4%).

Che si debba puntare decisamente all'export per questa nostra area è decisamente insostituibile come del tutto indispensabile favorire la cultura della manageria-

lità. I dirigenti delle imprese private industriali sono gli unici che possono garantire sviluppo e crescita. Da una parte gli imprenditori devono permettere che ciò avvenga e dall'altra i manager devono abbracciare come ineludibile il concetto di formazione costante, continua e coerente. In quest'ottica oltre a favorire il passaggio generazionale nelle imprese, piccole, medie e grandi, c'è un altro testimone che deve essere trasmesso ed è quello dei dirigenti anziani in quiescenza o in procinto di andarci con i neo manager magari con esperienze di quadro. Questo testimone è del tutto necessario. Organizzazioni, come CIDA e Federmanager, puntano decisamente a tutto ciò ed è queste che si deve guardare con attenzione aderendo senza indugi a quanto da esse proposto. Nelle prossime settimane all'interno di Federmanager si celebrerà un congresso epocale che non esito a definire storico. Il presidente uscente, Stefano Cuzzilla, passerà la mano. Non possiamo esimerci dal sostenere che l'eredità è del tutto pesante, un vero macigno. Federmanager ha subito una reale metamorfosi affermandosi come sindacato e come associazione che fornisce supporti e sostegni di vario tipo ai propri iscritti. "Siamo la spina dorsale del Paese": ha detto Cuzzilla nel corso di un'assemblea. È vero! Per rimanere tali chi gli subentrerà dovrà avere l'umiltà e la capacità di puntare a un lavoro di squadra facendo emergere e valorizzando ogni eccellenza (ne abbiamo parecchie, moltissime al nostro interno) secondo la miglior logica della cultura manageriale utile alle imprese, ai loro giusti profitti, ma anche alle associazioni, anche a Federmanager, al "nostro" sindacato.

L'augurio è che le imprese private industriali possano avere un futuro radioso e operoso e che Federmanager possa essere sempre un attore che sappia rimanere la "famiglia" di tutti favorendo crescita, armonia, benessere e sviluppo.



**Daniele Damele**

*Presidente*

*Federmanager FVG*

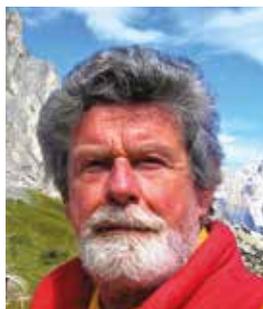
*Presidente FASI*

*Segretario CIDA FVG*



# BREVE STORIA DELLA MOBILITÀ IN MONTAGNA

## Spigolature estive in libertà



**Gianni Soleni**  
*Federmanager Venezia*

In principio era **“la scarpa”** (intesa come paio di scarpe). Ma qual’era il **“brand”**? Nessun brand, era il paio di scarpe artigianali che i genitori mi assegnavano, in genere dopo essere state usate da mio fratello maggiore che era cresciuto di piede. Il marchio non aveva alcuna importanza, probabilmente nemmeno esisteva. Con quell’unico paio di scarpe, le stesse usate in città, si partiva negli anni a cavallo tra ‘40 e ‘50 per la **“villeggiatura” verso il fantomatico paese carnico (meglio dire “ciarniel”) di Paularo**, allora totalmente ignoto ed oggi invece... quasi, salvo usare Google Maps per cercarlo.

Giunti a destinazione dopo un avventuroso viaggio che durava dalla mattina presto fino a sera (tre treni diversi da Mestre a Tolmezzo e infine una corriera di quelle col “naso” ed il rimorchietto fino a Paularo), la **Catina, indimenticabile padrona di casa**, 40 kg bagnata, si caricava **nella mitica gerla** i (pochi) bagagli per portarli alla sua/nostra abitazione condivisa per un mese. **Era la stessa gerla che lei aveva usato qualche anno prima per rifornire di vettovaglie e materiali i partigiani dislocati nei boschi e sulle montagne attorno al paese.**

Il giorno dopo, le scarpe cittadine venivano accantonate e sostituite nel giro di poche ore dalle famose **“papusse” o “scarpets”** che la stessa Catina confezionava magi-

stralmente e su misura con **panno di risulta e preziosi pezzi di copertoni di bicicletta**, il tutto tenuto insieme con spago. Se cercate su internet, leggete che queste calzature erano **“tecnologicamente perfette”**, ecologiche, esempio di **“economia circolare”** e che oggi sono ancora prodotte da Armani o simili come **costosi prodotti “di tendenza”**... Queste papusse ci accompagnavano nelle camminate che comunque riuscivamo a fare, pur **non dotati di smartphone** carichi di App di geolocalizzazione, gps, guide interattive, meteo radar, webcam, contapassi, contacalorie e modernità oggi indispensabili (e che come risultato pratico hanno moltiplicato all’ennesima potenza gli interventi delle squadre di salvataggio con elicotteri e altro...). Le papusse andavano bene per camminare sull’erba, sul (poco) asfalto, su percorsi ghiaiosi o rocciosi, dovunque per tutto il periodo di villeggiatura (non si chiamava ancora “ferie”).

Successivamente arrivarono le novità, a partire dalle **famose Superga** (le stesse scarpe usate a scuola per la “ginnastica”), scarpe di tessuto e suola (di spessore millimetrico) di gomma, che anche se inadatte ci davano la sensazione di essere degli esseri **“tecnologicamente avanzati”**. L’esplosione del miracolo economico e la nascente **CEE** (Comunità Economica Europea) ci fecero conoscere le **“pedule” (le invidiate Adidas innanzitutto)** e le scarpe specializzate per **“walking”**, caldegiate da **Nancy Sinatra**, (anzitutto le **Nike, prodotte con modalità vergognose in estremo oriente**, dove gli USA, pur sconfitti militarmente in Vietnam ma chisseneffrega dei 60mila giovani soldati morti come danno collaterale, avevano vinto la vera guerra economico-commerciale).

Nel rapido corso dei successivi decenni, le conoscenze tecnologiche dei materiali (delle quali anche le nostre ditte trivenete erano e sono pienamente in possesso, **ponendosi sicuramente tra i leader mondiali del settore**) hanno permesso lo sviluppo pro-

Un frequentato  
Percorso Vita





gettuale e tecnologico di mezzi di vestiario e di calzature immensamente più confortevoli di quelle di cento (o anche meno) anni fa. **Innovazione unita a Passione** nell'aggiornamento continuo del prodotto permettono di avere a disposizione scarpe (intese in senso lato dal punto di vista sportivo) di elevatissimo livello e confort. Chissà come si comporterebbero i nostri grandi scalatori del passato (**Cassin, Comici, Piaz** solo per citarne alcuni, che vediamo nelle foto d'epoca in parete ben bardati con pantaloni alla zuava e giacche di fustagno) di fronte all'attuale abbigliamento di montagna oggi disponibile... probabilmente increduli lo vedrebbero come fantascienza...

**La successiva rivoluzione copernicana** scattò attorno al cambio di millennio, quando si cominciò a far venire l'acquolina in bocca ai "villeggianti" amanti della montagna con **l'invenzione della mountain-bike come insostituibile mezzo di locomozione al posto della tradizionale, faticosa, impegnativa mobilità a piedi**. Soprattutto quando, per arrivare ad incamerare un po' di euro anche da questa nuova fonte di reddito, si iniziò a permettere di transitare "in bici" anche sui sentieri in quota, condividendoli con scomodi anziani pedoni o famiglie con bambini: talvolta, si "istituzionalizzava" l'uso delle bici sui sentieri **tirando una striscia di cordino volante** e dividendo il percorso (già stretto e spesso roccioso) in due millimetriche parti longitudinali... Una vera genialata con conseguenti "incidenti", involontari naturalmente, ma dovuti all'ineluttabilità del p-rogresso (**P maiuscola o minuscola?**).

Certo che non erano molti i turisti atletici in grado di affrontare un impegno "mountain-ciclistico". Mai paura, cari villeggianti! Ecco il darwiniano passo evolutivo più recente, **l'introduzione della "e-bike"**, in grado di far salire i nostri eroi senza fare una vera pedalata (e senza una sola goccia di sudore) dal fondo valle fino ai passi dolomiti o ai rifugi più elevati e impegnativi. Una specie di potente "mosquito" elettrico chiamato ufficialmente ancora bicicletta, con gomme spesso adatte alla Parigi-Dakar, che **nei modelli più dotati ed avventurosi somiglia più a una Ducati o una Aprilia moto GP che non ad una snella bicicletta**. In compenso, questa innovazione ha reso possibile anche a cinquanta-sessantenni panciuti evergreen (**circonferenza anche 120 cm**) e relative giovanili consorti di per-

correre con equilibri pericolosi ed incerti le ciclovie e i sentieri di montagna, col solo obbligo di "far vedere" che nei punti più irti e impegnativi bisogna dare una sana e decisiva pedalata, degna di Tadey Pogacar. Naturalmente, è d'obbligo accompagnare il non comune sforzo fisico prodotto con un psico-finto profondo respiro...

Attendiamo ora (ma già si è visto in avanscoperta) l'inserimento nei percorsi montani del "e-monopattino", il massimo della sicurezza (e dell'incoscienza). Il progresso non ammette limitazioni o freni. Nel frattempo, languono inutilizzati i cosiddetti **"percorsi vita"** che fiancheggiano molti sentieri, simboli ormai superati di un tentativo fallito di recupero fisico collettivo.

**Una delle conseguenze positive della questione** è nell'evoluzione del tipo di alimentazione probabilmente seguito da questo crescente numero di **non-atleti** (a quando le gare olimpiche di e-bikes?). Infatti, per ovviare all'eccessiva misura del giro di pancia causato dal sempre minor impegno fisico richiesto (*"vado in montagna per fare moto e calare qualche chilo"*), basta osservare i numerosi innovativi spot televisivi nei quali vengono proposte **legendarie diete alimentari che "ci piacciono così"** in grado di far perdere in poche settimane dieci chili o giù di lì, con l'ulteriore vantaggio che i piatti arrivano pronti e cotti in casa, **ed evitano anche la gravosa "fatica" di girare per supermercati, cucinare, etc.** Alla faccia dell'attività fisica... Intanto cerchiamo, per completare lo sforzo e chiudere il cerchio, anche qualche indirizzo di palestra riduci-grasso: **PURCHÈ SIA RAGGIUNGIBILE CON UNA E-BIKE!**

A sinistra: Tita Piaz precursore della e-bike

Sotto: Emilio Comici con abbigliamento hi-tech





# TWIN REVOLUTION PROGRAM

## QUANDO INNOVAZIONE DIGITALE E SOSTENIBILITÀ (RI)DISEGNANO IL FUTURO DELLE MANAGERIALITÀ GLOBALI

A cura di  
**Francesco Airenti**  
**Cecilia Chizzali**  
**Massimo Colorio**  
**Giuseppe Dominici**  
**Valeria Grillo**



EPISODIO #2

**Prosegue il racconto dei manager del Tri-veneto che hanno partecipato della quarta edizione del TWIN REVOLUTION Program e il relativo study tour americano, organizzato da Federmanager Academy, in collaborazione con 4.Manager.**

Durante il proseguo dell'esperienza newyorchese, il Gruppo Federmanager Academy ha avuto l'opportunità di incontrare il **Console Generale italiano a New York**, dott. Fabrizio Di Michele, durante un talk guidato al Presidente di Federmanager, Marco Bertolina, e il Direttore, Federico Mioni, dove lo stesso ha fornito una prospettiva molto luci-

Federico Mioni,  
 Marco Bertolina  
 e il Console Generale  
 italiano a New York

da e dettagliata sullo sviluppo del business tra Italia e Stati Uniti.

Negli ultimi anni, infatti, il Governo italiano ha messo in campo risorse e network per la promozione del "Made in Italy" negli Stati Uniti cercando di valorizzare non solo la parte agrifood e lifestyle, che rappresentano il biglietto da visita dell'italianità nel mondo, ma anche la parte manifatturiera e tecnologica, un fiore all'occhiello del tessuto industriale italiano che non tutti conoscono. Ci sono ancora molti passi in avanti da fare e lo sforzo governativo attuale si sta concentrando su:

- una strategia di sistema per la promozione e l'attivazione del business e del network a livello locale;
- una comunicazione efficace e virtuosa dei nostri punti di forza per modificare il percepito che ci incatena lo stereotipo italiano all'estero.

Questi aspetti ancora da sviluppare hanno condizionato anche gli investimenti diretti nei mercati: mentre l'Italia ha raddoppiato le risorse dirottate in USA negli ultimi tre anni gli Stati Uniti hanno avuto un trend in forte decremento.

Due le ragioni di questa flessione: l'impatto inaspettato del #Covid e una progressiva fase di *re-shoring* voluta dalla politica, che sta coinvolgendo i principali settori dell'economia americana, a discapito dell'import. Inoltre, a causa delle dimensioni e delle aspettative di sviluppo del business italiano, l'Italia non rientra ancora nel radar screen dei grossi investitori americani che in





Europa e nel resto del mondo privilegiano mercati più solidi, meno “burocraticizzati” e con masse critiche significative.

Oggi, infatti, le startup italiane faticano a trovare visibilità in un contesto ampio e veloce come quello americano, che è cresciuto negli ultimi anni investendo in venture capital oltre 60 miliardi di dollari (contro i due miliardi che si sono investiti in Italia).

Relativamente al contesto, Francesco Airenti racconta: “Da questo incontro abbiamo compreso che è in corso una vera e propria sfida culturale per il nostro Governo per dare una visione strategica al nostro potenziale economico, creando canali di conversazione con gli Stati Uniti. L’obiettivo è quello di portare i fondi di private equity e corporate a valutare l’Italia come terreno fertile per investimenti di medio e lungo periodo, dove innovazione digitale e sostenibilità possano diventare elementi di facilitazione in questa direzione. Naturalmente, molto dipenderà anche dall’evoluzione del contesto economico americano in vista delle prossime elezioni politiche”.

Lo study tour ha fatto poi tappa presso l’headquarter di IBM a Manhattan dove membri del management del calibro di Riccardo Forlenza, Billy Seabrook e Andrea Hennemann hanno introdotto la strategia sulle tematiche digital e sostenibilità focalizzando il passaggio di mindset del colosso IT dall’investire su tecnologie a cui poi aggiungere l’AI al valorizzare progetti dove, invece, è l’AI a creare e guidare il successo (“AI does the work for you”).

“Ho trovato la visione di IBM estremamente fattiva e di prospettiva, soprattutto perché considerano la digitalizzazione e la sosteni-

bilità come due nuclei di una stessa cellula” ci spiega Massimo Colorio “Quattro sono i concetti chiave che mi hanno colpito nella visione strategica del management del IBM:

1. Riqualificare le persone senior rispetto a tematiche sensibili e cruciali per la crescita sostenibile.
2. È sempre più difficile soddisfare le aspettative dei consumatori al ritmo dell’innovazione.
3. La personalizzazione è la chiave del successo, grazie all’intelligenza artificiale generativa.
4. Trasformare le ambizioni in azioni, realizzando profitti con responsabilità”.

Anche Cecilia Chizzali evidenzia l’importanza che queste tematiche rivestono a livello economico-sociale: “Stiamo vedendo che l’impegno delle big corp in ambito ESG sta diventando sempre più pervasivo e concreto; non è più solo un fatto di “spuntare” la check-list dei requisiti di sostenibilità, ma vengono definite precise strategie, piani operativi e responsabilità di controllo per assicurare la creazione di valore per un’ampia comunità di stakeholder interni ed esterni”.

Per Valeria Grillo uno dei temi più sensibili della conversazione è stato quello dell’AI: “Il messaggio che mi ha fatto prendere coscienza sull’importanza di un utilizzo consapevole dell’intelligenza artificiale è quello che riguarda la “paura” diffusa che le persone vengano progressivamente sostituite dalle “macchine”; per fortuna, la Gen AI non sostituirà mai le persone: saranno le persone che la utilizzeranno a prendere il posto di quelle che non la useranno. E questo è un elemento importante da non sottovalutare nel nostro quotidiano”.



Dirigenti @ IBM



New York Basketball Association



L'esperienza newyorchese si è conclusa con la visita a due importanti realtà che fanno della sostenibilità un punto focale della loro "vision": la Ford Foundation e la NBPA (National Basketball Players Association).

La **Ford Foundation** è un luogo sorprendente nel paesaggio urbano di Manhattan, sulla 42 strada a poca distanza dal palazzo delle Nazioni Unite.

La Ford Foundation, infatti, è stata creata nel 1936 da Edsel Ford e Henry Ford per perseguire scopi sociali e umanitari, con attività in diversi settori: dall'istruzione alla ricerca scientifica, all'arte, ai diritti umani e all'aiuto ai paesi del terzo mondo.

L'architetto Michele Busiri Vici, professio-

nista e docente in prestigiose scuole di design di New York, ci ha guidato alla scoperta di questo edificio, progettato per la fondazione dall'architetto irlandese Kevin Roche. Si tratta di un elegante cubo di vetro di dodici piani, incorniciato da elementi in cor-ten a vista, acciaio e granito, dove un grande spazio centrale a tutta altezza si presenta come una grande serra, un giardino con alberi, arbusti e piante fiorite, su cui si aprono uffici tutti intorno.

Cecilia Chizzali, Valeria Grillo e Massimo Colorio concordano sul valore dell'esperienza: "La vista è stata l'occasione di conoscere un progetto di valorizzazione urbana e dei luoghi di lavoro che ha rappresentato negli anni della sua costruzione, tra il 1963 e il 1967, un'assoluta modernità.

L'ambizione del progetto è stata creare un luogo piacevole e umano dove lavorare, con uffici non isolati e chiusi, ma aperti sulla comunità di appartenenza e con il privilegio di una vista sulla natura, un parco climatizzato con temperatura mitigata tutto l'anno, grazie a uno speciale sistema di aerazione, un luogo messo anche a disposizione della comunità cittadina.

Un'esperienza d'ispirazione per l'attualissima riflessione sulla qualità degli spazi e sul benessere delle persone negli ambienti di lavoro".

La **NBPA** è il sindacato dei giocatori che fanno parte della National Basketball Association (NBA).

Fondata nel 1954, la NBPA è la più vecchia associazione sindacale fra le quattro maggiori leghe sportive statunitensi.

In ambito sostenibilità, in particolare per

Dirigenti @ NBPA

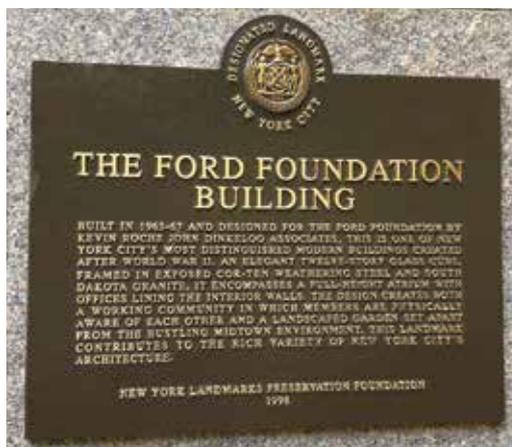




le tematiche di governance e social dell'acronimo ESG, Matteo Zuretti, Chief Player Experience Officer nella NBPA, ci ha introdotto al mondo dell'NBA spiegandoci come un business mondiale milionario riesca ad essere sostenibile grazie ad una governance, che mira ad innalzare la competitività, ed ad una solida gestione economico-finanziaria voluta da Adam Silver, commissioner NBA, senza eguali nel mondo degli sport di squadra.

Inoltre, anche il tema sociale è estremamente sensibile ed importante per il business dell'NBA, soprattutto per quanto concerne inclusività, integrazione e pari diritti.

“È impressionante vedere come il sistema del basket professionistico americano sia evoluto negli ultimi decenni, riuscendo a fare “squadra” tra le diverse parti e diventando sostenibile da un punto di vista economico, sociale e di governance. l'NBA è un sistema di revenue share, completamente diverso dai sistemi sportivi del resto del mondo, che garantisce la stabilità e la virtuosità del sistema basket americano: poter contare ogni anno su 10 miliardi di dollari di BRI (basketball related incomes) suddivisi tra i proprietari delle franchigie (49%) e i giocatori (51%, il cosiddetto salary cap), attrae i billionaires d'America che vedono nell'NBA



un investimento con rendite significative e progressive” sottolinea Francesco Airenti.

“Interessante il ruolo dei giocatori NBA che non sono dipendenti delle franchigie ma sono “soci beneficiari” del sistema, grazie ad uno strumento partecipativo che li responsabilizza sia sul campo che fuori dal campo, anche in ambito sociale” racconta Giuseppe Dominici “In Italia, per fare un parallelismo, le squadre di calcio con più tifosi sono quelle che hanno diritto a più soldi; in USA, invece, le squadre che generano più business ricevono più risorse e, se superano il cap (tetto salariale) definito contrattualmente, devono pagare una tassa sulla parte eccedente che viene redistribuita tra tutte le squadre, anche quelle più piccole. Questo crea le basi per un futuro economicamente e finanziariamente sostenibile”.

Oggi l'NBA è l'unico destination brand nella pallacanestro e un connettore di storie diverse che caratterizzano i 450 giocatori della lega: chiunque giochi a pallacanestro nel mondo ambisce a giocare in NBA.

Inoltre, i giocatori internazionali saranno sempre più il vero driver di espansione globale del percepito e del business per l'NBA. Il mondo del basket si prepara quindi a diventare un impero globale (virtuoso e sostenibile) e benchmark per altri sport con un giro d'affari significativo (es. tennis).

CONTINUA...



Nel prossimo numero di Dirigenti Nord-Est, lo **Study Tour di Federmanager** si sposta nella West Coast e, più precisamente, a San Francisco in California per parlare di sostenibilità e digital innovation nella culla della Silicon Valley.



## 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

