

# DIRIGENTI

## *norddest*

Anno XXVI • n. 6  
GIUGNO 2025

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



**SPECIALE  
ASSEMBLEE  
2025**  
**LE NOVITÀ FASI  
DAL 1° LUGLIO**

# DIRIGENTI nordest

Anno XXVI - n. 6  
GIUGNO 2023

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)  
Buntia Girelli (Vr)  
Alberto Pilotto (Vi)

*grafica e impaginazione*  
Scripta, Rovereto (TN) - Verona  
www.scriptasc.it - idea@scriptasc.it

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:  
1.265 in formato cartaceo  
5.670 in formato digitale  
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Trento (g.c. Scripta)

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

## Sommario

- 3 Guardiamo al nostro passato  
di *Franco Torelli*
- 4 L'HUB delle relazioni  
di *Valter Quercioli*
- 5 Sempre più preparati  
di *Mario Cardoni*
- 6 Donne dirigenti in Italia  
a cura di 4.Manager
- 8 Fasi, continuità e innovazione  
a cura di Fasi
- 9 Comunicato stampa  
Prevenzione e cultura della salute:  
il Fasi incontra dirigenti e imprese presso Assolombarda
- 10 Vita associativa
- 35 IL 2° rapporto Cida-Censis  
di *Franco Torelli*
- 36 IL dirigente formica e la perequazione delle pensioni  
di *Daniele Damele, Antonio Pesante, Fulvio Sbroiavacca*
- 38 Damele sforna due libri  
di *Daniele Damele*
- 39 Memorie di un ottuagenario  
di *Alberto Pilotto*
- 41 Miami e Bahamas  
di *Daniele Damele*

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.



# GUARDIAMO AL NOSTRO PASSATO

## Forgiamo i manager del futuro

Quest'anno anche Federmanager Trento festeggia i suoi **80 anni** di vita.

Sfogliando le relazioni dei nostri 14 presidenti alle loro Assemblee di questi 80 anni, notiamo che si è sempre fatto cenno ad una situazione contingente particolarmente complicata, difficile, ad un momento di crisi, di incertezza e di grande preoccupazione. Oggi rileggere queste paure fa quasi sorridere, perché noi ora davvero possiamo dire di non aver mai attraversato una fase storica di così grandi **incertezze** come quella attuale, con eventi rari ed imprevedibili.

Il mondo ha vissuto dagli anni cinquanta ad oggi uno **sviluppo pressoché continuo**, contraddistinto solo da alcuni momenti critici di discontinuità: la crisi petrolifera degli anni Settanta, a metà degli anni Ottanta la crisi del sistema bipolare della guerra fredda, a metà anni Novanta l'avvio della globalizzazione che ha modificato radicalmente i nostri sistemi produttivi. Anche l'andamento associativo della nostra territoriale ha conosciuto sempre una crescita continua e inarrestabile. Fino alle soglie del nuovo millennio.

Negli ultimi vent'anni invece **l'incertezza è diventata un elemento strutturale** della nostra quotidianità con implicazioni importanti sulla vita delle persone e dei sistemi sociali ed economici per questa presenza simultanea di diverse sfide, totalmente inedite per i nostri Paesi: non a caso il tema del festival dell'Economia di Trento 2025 in questi giorni è *"Rischi e scelte fatali. L'Europa al bivio"*.

Pensiamo solo ad esempio: la crisi finanziaria del 2008, il calo demografico dei paesi occidentali, la crisi climatica, la pandemia da Covid, le guerre alle porte di casa – sia con le armi che con i dazi – per non parlare degli effetti collaterali delle nuove tecnologie digitali. Da un lato i social media acuiscono il nostro **individualismo** latente che genera un populismo dilagante, dall'altra la sovrabbondanza di dati e **informazioni** da interpretare crea complessità e incertezze: *"nel fiume di dati rischiamo di dissolverci come una zolla di terra dentro un fiume in piena"*, scrive lo storico Yuval Noah Harari. E curiosamente anche l'andamento associativo della nostra territoriale dal 2002

ha iniziato una lenta e continua decrescita. Cosa dobbiamo fare noi e i nostri manager per resistere agli urti provenienti dall'ambiente esterno? L'ingegneria meccanica ci insegna che un materiale per resistere agli urti non deve essere né molto resistente e nemmeno molto duttile, deve essere **tenace**: quindi davanti ad un evento grave ed imprevisto, **i manager tenaci non si oppongono all'urto** ma lo ammortizzano e lo assorbono, in virtù delle proprietà elastiche della propria cultura.

Compito della nostra Associazione è quindi contribuire a costruire questa cultura, aiutare i nostri manager ad essere tenaci, capaci di adattarsi velocemente ai cambiamenti veloci. Abbiamo pertanto questi tre compiti importanti da svolgere:

**1.** i manager devono **formarsi** ed informarsi sempre, conoscere e capire criticamente il nostro mondo sfruttando ogni occasione, partecipando a conferenze e webinar, a visite aziendali e workshop, eventi formativi. Ad esempio il master "DAN[AI]S" sulla AI organizzato da Federmanager Toscana, Trento e Sicilia occidentale è l'esempio corretto di formazione di alto livello e di qualità per educare e promuovere il *lifelong learning*;

**2.** i manager devono partecipare alla vita **associativa per fare rete** con altri colleghi di altre realtà, per superare una crisi, per trovare un consiglio, per creare occasioni di convivialità ma anche opportunità di formazione o anche professionali: l'avvento dell'individualismo ha portato al declino delle reti di supporto collettivo lasciando le persone molto più vulnerabili nei momenti di crisi;

**3.** i manager devono allenarsi al **cambiamento**, abituarsi a cambiare tipo, modo e luogo di lavoro, relazionarsi con ex colleghi, tenere aggiornato il CV e la pagina LinkedIn, affacciarsi a nuove modalità di lavoro, come ad esempio il **temporary management**, e noi dobbiamo far conoscere e promuovere sempre più queste nuove modalità di lavoro ai nostri associati.

Guardare la nostra storia passata ci aiuta a capire meglio in nostro presente e ad affrontare il futuro preparati e con gli strumenti più adeguati.



**Franco Torelli**

Presidente

Federmanager Trento

# L'HUB DELLE RELAZIONI



**Valter Quercioli**  
 Presidente Nazionale  
 Federmanager

**Mettiamoci in rete con la nostra Federazione, perché con essa possiamo contribuire al benessere della classe manageriale, alla crescita sostenibile del Paese e quindi, in definitiva, al benessere e alla crescita personale di ognuno.**

Mettere **in rete le persone** per dare loro più forza, più voce. È questa oggi una delle sfide più complesse, persino in un mondo **iperconnesso** sotto il profilo digitale, che tuttavia spesso rivela una iperconnessione di solitudini in isolamento.

Ecco allora una delle principali *mission* della nostra Federazione, soprattutto in questa fase storica dalle molteplici **incertezze**: aiutare le persone a **"fare vera rete"**, mettendo a loro disposizione una **platea associativa** sempre più ampia e a fattori comune un patrimonio sempre più vasto di **esperienze, competenze e valori**.

Occorre proiettarsi al di là del semplice concetto di "appartenenza", oramai troppo statico e stantio per la mutevole dinamica dei tempi odierni, per guardare alle **opportunità concrete** che un'organizzazione, una rete come la nostra può dare agli associati, in un processo di proficua **interrelazione e condivisione**.

Ogni giorno osserviamo le potenzialità che le **connessioni** sono in grado di determinare in termini di azioni concrete, alimentando quel senso di **solidarietà** che è caratteristica delle realtà associative. Ed è proprio la **circolazione** di idee, proposte organizzative, conoscenze che rende la **rete solida e reattiva** rispetto alle difficoltà che ogni rappresentanza deve fronteggiare.

Ma vi è un ulteriore aspetto da considera-

re, che mi piace definire come **"legge di potenza"**, applicabile al nostro contesto. Se il numero di componenti della nostra *community* raddoppia, il numero di possibili collegamenti più che quadruplica, creando un effetto moltiplicatore ad alto impatto.

Ogni nuova persona associata non aggiunge solo sé stessa, ma moltiplica le possibilità di connessioni e collaborazioni, apportando un **valore aggiunto** di cui tutti possono beneficiare. Ogni associato in più nella nostra rete ha il potere di **amplificarne le opportunità di evoluzione e di sviluppo**, in una **crescita esponenziale** che rende l'organizzazione più forte e munita di risorse.

Altra qualità fondamentale del nostro *network* è la sua **resilienza**. Quando un **nodo** – ovvero un contatto, un'opportunità o una relazione – viene meno, altri nodi si attivano a sostegno di ciascuno e di tutti. È anche questa capacità di adattamento e mutuo-sostegno a costituire un vero fattore trainante dell'associazionismo: **sapere di non essere mai soli**, di poter contare su una rete di persone disposte a supportarsi reciprocamente.

Per questo è essenziale mettersi in gioco, partecipando attivamente alla vita associativa, **un hub delle relazioni** in cui competenze e visioni si incontrano e aprono la via a nuove possibilità di **carriera**, aggiornamento professionale costante in risposta ai **trend** di mercato e tutele mirate, in termini **previdenziali, sanitari, occupazionali**.

Mettiamoci in rete con la nostra Federazione, perché con essa possiamo contribuire al **benessere** della classe manageriale, alla **crescita sostenibile** del Paese e quindi, in definitiva, al benessere e alla crescita personale di ognuno.



# SEMPRE PIÙ PREPARATI

**Il blackout del 28 aprile evidenzia come il settore dell'energia abbia sempre più bisogno di competenze manageriali altamente qualificate.**

E buio fu. Il 28 aprile scorso un **blackout** senza precedenti ha interessato l'intera penisola iberica, e non solo, lasciando senza fornitura elettrica case, aziende, servizi, attività commerciali. Oltre 50 milioni di persone sono rimaste "paralizzate" per lunghissime ore, impossibilitate a compiere le consuete attività quotidiane.

Un evento ad alto impatto anche dal punto di vista **mediatico**, se pensiamo a quanto possa fare notizia un **blackout** del genere all'interno di **Paesi di primo piano dell'Ue**. Non parliamo certo della periferia del mondo.

Ma è un evento, soprattutto, che ci obbliga a riflettere, come europei che sono chiamati a interpretare, da capofila, la **transizione ecologica e digitale** in atto.

E desta preoccupazione il fatto che, dopo diversi giorni, ancora non vi sia chiarezza sulle cause all'origine del **blackout**.

Non bisogna tuttavia commettere un errore strategico, puntare cioè il dito contro l'una o l'altra **tecnologia** di produzione energetica, alimentando atteggiamenti faziosi che, la storia ci insegna, si rivelano inevitabilmente improduttivi.

L'energia è un bene indispensabile e, per garantire adeguati **approvvigionamenti** e **stoccaggi**, è essenziale che l'intero panorama **low carbon** sia coinvolto, senza inconsistenti approcci ideologici. Perché all'orizzonte vi è certamente l'obiettivo del-

la sostenibilità, ma eguale dignità devono avere gli obiettivi della resilienza e della **crescita**.

Il grande **blackout** del 28 aprile ci insegna che dobbiamo essere pronti, come sistema Paese e come Ue, a rispondere a **shock** energetici che anche nei prossimi anni potrebbero presentarsi.

Reti energetiche resilienti, **smart** e concepite per rispondere alle crisi, oltre che a prevenirle, costituiscono l'infrastruttura necessaria per quella costruzione del futuro di cui spesso parliamo. Ciò vuol dire investire in **interventi, materiali e immateriali**, ad ampia portata, ma anche investire nelle **competenze** specifiche che un settore complesso come quello energetico richiede.

Nessuna tecnologia può rivelarsi efficace senza la guida di competenze adeguate. Emerge pertanto con forza la necessità che tutte le organizzazioni ad impatto energetico, anche a livello transeuropeo, dispongano di figure professionali fondamentali come gli **Energy manager**, nei loro diversi ambiti di riferimento.

Figure a cui la nostra Federazione sta dedicando grande attenzione **sul piano formativo e informativo**. Si tratta di **profili manageriali strategici**, capaci di garantire che le scelte energetiche siano sostenibili, sicure ed economicamente competitive.

Oggi, ancor più che in passato, l'energia deve essere "managerializzata" cioè, gestita con visione e intelligenza. Non possiamo delegare le scelte a condizioni imposte dalle emergenze, ma abbiamo l'obbligo di intervenire con lungimiranza.



**Mario Cardoni**  
Direttore Generale  
Federmanager



# DONNE DIRIGENTI IN ITALIA

Ancora solo il 22%, ma crescono più velocemente degli uomini

a cura di **4.MANAGER**

Il Gender Gap in ambito manageriale rimane una sfida significativa per l'Italia, ma ci sono segnali di cambiamento positivo che riguardano **la crescita della presenza femminile nelle posizioni manageriali**.

In Italia le donne rappresentano appena il 22,0% dei dirigenti, secondo quanto emerge dal rapporto **"Equità di genere nelle posizioni manageriali: analisi e prospettive" dell'Osservatorio 4.Manager**, che fotografa un Paese ancora indietro ma in movimento, con segnali di cambiamento che arrivano soprattutto dal Meridione.

Per affrontare un tema complesso e inter-settoriale come quello della parità, l'Osservatorio 4.Manager ha adottato un approccio trasversale che combina fonti istituzionali, strumenti di monitoraggio digitale, dati da piattaforme professionali e nuovi sistemi di skill intelligence.

## LA CRESCITA FEMMINILE DOPPIA QUELLA MASCHILE

A livello nazionale, il numero di donne dirigenti è aumentato del 28,9% in quattro anni dal 2020 (da 23.601 a 30.419 unità), mentre quello maschile solo del 7,7%. Nel manifatturiero, settore tradizionalmente maschile, l'ultimo anno ha visto un'ac-

lerazione notevole di presenza femminile: +6,9% (8.492 nel 2023) contro il +2,8% di crescita generale.

## LA DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE DONNE DIRIGENTI

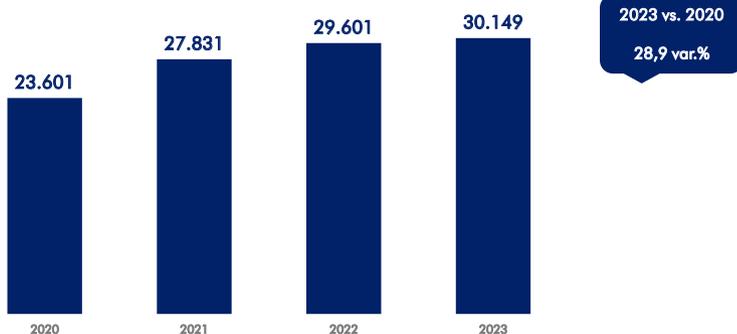
La distribuzione geografica delle donne dirigenti mostra una forte concentrazione nel Nord Italia ma il dato più sorprendente arriva dal Sud Italia e le Isole, dove tra il 2020 e il 2023 le donne in posizioni apicali sono cresciute del 37,2%, il tasso più alto a livello nazionale (da 1.390 a 1.907 unità). Un segnale che, seppur partendo da numeri assoluti ancora bassi (solo il 6,3% delle dirigenti italiane è ascrivibile al Sud), indica un processo di riequilibrio territoriale in atto.

## PIÙ DONNE DIRIGENTI NELLE FASCE PIÙ GIOVANI

La ricerca evidenzia che per entrambi i generi, la fascia 50-54 anni rappresenta il picco di concentrazione dirigenziale, raccogliendo il 23,5% sia dei dirigenti uomini che delle dirigenti donne. Questo dato mette in luce come il percorso verso posizioni apicali richieda tipicamente un periodo di carriera e maturazione professionale simile, indipendentemente dal genere. Tuttavia, le distribuzioni presentano differenze strutturali rilevanti.

La dirigenza maschile mostra una curva più equilibrata e simmetrica, con una significativa presenza anche nelle fasce d'età avanzate: il 22,1% ha 55-59 anni e il 16,0% ha 60-64 anni. La distribuzione femminile, invece, è caratterizzata da un calo più rapido nelle fasce d'età superiori, con solo il 16,6% nella fascia 55-59 anni e l'8,9% nella fascia 60-64 anni. Particolarmente evidente è la differenza nella fascia over 65, dove si osserva il 4,2% dei dirigenti uomini contro appena il 2,2% delle dirigenti donne, confermando una maggiore difficoltà per le donne a mantenere posizioni apicali nelle fasi avanzate della carriera.

Andamento dirigenti donne | 2020-2023 | V.a.



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali)

Contemporaneamente, **nelle fasce più giovani (30-39 anni) si osserva una presenza femminile proporzionalmente più significativa:** la somma delle fasce 30-34 e 35-39 anni rappresenta il 14,0% delle dirigenti donne contro il 7,5% dei dirigenti uomini nell'accesso delle giovani professioniste ai ruoli dirigenziali nelle fasi iniziali della carriera. La distribuzione complessiva rivela che la fascia centrale 40-54 anni raccoglie il 57,6% delle dirigenti donne e il 50% dei dirigenti uomini, indicando una maggiore concentrazione della dirigenza femminile in questa fascia d'età.

Questi dati mostrano la presenza di un modello di carriera dirigenziale che, seppur simile nella fase centrale, presenta divergenze significative nelle estremità: **le donne sembrano accedere relativamente più rapidamente a ruoli dirigenziali nelle fasi iniziali, ma incontrano maggiori difficoltà nel mantenere le posizioni nelle fasi avanzate della carriera.**

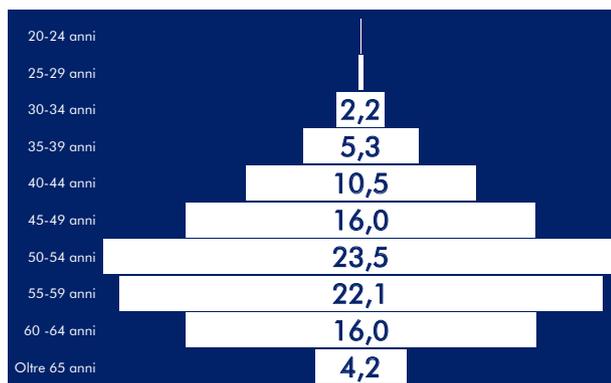
Questo potrebbe riflettere sia un recente miglioramento nelle politiche di **promozione della leadership femminile tra le nuove generazioni**, sia la persistenza di barriere che ostacolano la continuità delle carriere femminili ai livelli apicali nel lungo periodo.

### POSSIBILI SOLUZIONI PER ACCELERARE L'INTEGRAZIONE DELLE POLITICHE DI INCLUSIONE

Il rapporto dell'Osservatorio 4.Manager propone una strategia innovativa di **"skill intelligence"** che potrebbe accelerare l'integrazione delle politiche di inclusione nei processi aziendali tradizionali: creare "ponti" di competenze tra Dirigenti HR e Diversity Manager attraverso programmi di formazione incrociata e job rotation. L'implementazione di queste strategie di **trasferimento di competenze** potrebbe generare molteplici vantaggi per le organizzazioni:

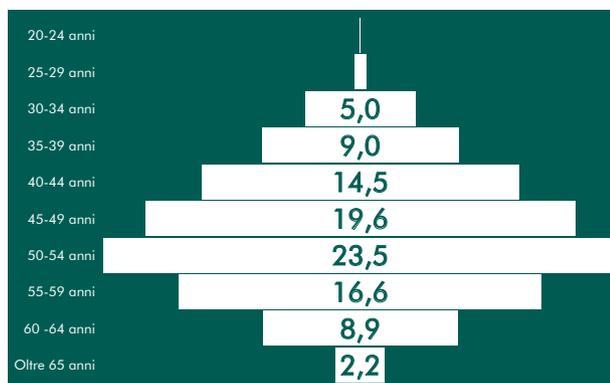
- Creazione di una maggiore sinergia tra i ruoli manageriali, favorendo lo sviluppo di un ambiente di lavoro più inclusivo;
- Aumento dell'efficacia complessiva delle politiche di gestione delle risorse umane;
- Miglioramento dei livelli di engagement

Distribuzione di dirigenti per classi di età e genere (Uomini) | 2023 | Val. %



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali)

Distribuzione di dirigenti per classi di età e genere (Donne) | 2023 | Val. %



Fonte: Elaborazione Osservatorio 4.Manager su dati INPS - Osservatorio sui lavoratori dipendenti (dati di calcolo annuali)

e retention dei talenti, con particolare attenzione alla diversità;

- Maggiore conformità alle normative vigenti sulla parità di genere e riduzione dei rischi legali associati.

Oggi le strategie, le azioni e gli strumenti da mettere in campo devono includere una nuova cultura d'impresa, capace di valorizzare la leadership al femminile, senza la quale non è possibile realizzare un rilancio sostenibile, innovativo e competitivo del sistema produttivo italiano. Più donne al lavoro in posizioni apicali possono favorire un rilancio sostenibile e duraturo per l'economia e la società nel suo complesso.

# FASI, CONTINUITÀ E INNOVAZIONE

Da luglio si amplia l'offerta sanitaria per gli assistiti

a cura di **FASI**

Con luglio si completa il terzo step del percorso di aggiornamento che il Fasi ha avviato all'inizio del 2025. Dopo l'adeguamento delle tariffe a gennaio e l'introduzione di nuove prestazioni e servizi ad aprile, questo nuovo passaggio rappresenta un ulteriore forte impegno del Fasi per la salute dei propri assistiti. Non un semplice aggiornamento, ma un'evoluzione concreta per un'assistenza più ampia e completa.

Crediamo fortemente che il benessere non sia solo cura: è prevenzione, è accessibilità, è fiducia in un sistema che sa rispondere con tempestività e attenzione, anche nei momenti più delicati.

Per questo motivo, tra le novità di luglio, il Fasi introduce alcune nuove prestazioni di particolare valore clinico, sociale e umano. È il caso, ad esempio, del pacchetto di **prevenzione della parodontite**, un percorso in quattro step pensato per contrastare una delle principali cause di perdita dei denti negli adulti.

Sempre in ambito odontoiatrico, viene ora riconosciuto il rimborso per la **riabilitazione protesica con faccette** nei denti frontali, nei casi di trauma o fallimento di trattamenti precedenti. Si tratta di un'opzione terapeutica meno invasiva, rivolta ai pazienti dai 17 anni in su, che consente un recupero funzionale ed estetico più rispettoso della struttura dentale residua.

Oltre al pacchetto odontoiatrico per la parodontite vengono introdotti anche tre nuovi pacchetti pensati per offrire soluzioni specialistiche e mirate:

- **Pacchetto Incontinenza Urinaria**, che prevede la riabilitazione del pavimento pelvico e/o biofeedback. Un intervento delicato, ma fondamentale, per dare risposta a una condizione che coinvolge milioni di persone e che, se affrontata precocemente, può migliorare significativamente la quotidianità.
- **Pacchetto Patologie del Microcircolo**, pensato per contrastare le complicanze legate a patologie croniche e circolatorie con massoterapia, terapie ad energia sonora ed elettroterapie.
- **Pacchetto Patologie Muscolo-Schele-**

**triche**, con rieducazione motoria, massoterapia ed esercizi con attrezzature e dinamometria.

Tra le nuove prestazioni si segnala il rimborso dell'**Angio TC del cuore con studio FFR e supporto dell'intelligenza artificiale (FFR-CTA)**. È un esame innovativo ad alta tecnologia che sfrutta l'intelligenza artificiale per analizzare in modo più preciso e veloce le immagini del cuore e il flusso sanguigno, permettendo di individuare con grande accuratezza eventuali restringimenti delle arterie e pianificare gli eventuali trattamenti necessari per ogni paziente.

Si amplia altresì il sostegno alla diagnostica con il riconoscimento del **monitoraggio elettrocardiografico in telemetria durante il ricovero notturno**, utile in situazioni che richiedono un controllo continuativo dell'attività cardiaca anche al di fuori delle terapie intensive.

Inoltre, viene introdotto il **rimborso per l'ozonoterapia**, per specifiche patologie in cui questa tecnica può supportare efficacemente il percorso di cura.

In ambito oncologico e radioterapico, entrano nel Nomenclatore la **Protonterapia** e l'**Elettrochemioterapia per le neoplasie non resecabili**.

Nel nuovo nomenclatore è stata riservata molta attenzione alla **Medicina Fisica e Riabilitativa** (SEZIONE P del Nomenclatore), ambito nel quale il Fondo svolge un ruolo ampiamente integrativo del SSN. A partire da luglio, il Fasi inserisce una intera nuova sezione dedicata alla "*Medicina Fisica e Riabilitativa*" che prevede il rimborso delle seguenti nuove prestazioni:

- **Analisi della cinematica dell'arto superiore o inferiore o del tronco** per studiare come si muovono le varie parti del corpo durante attività come camminare, alzare un braccio o piegarsi.
- **Analisi della cinematica e della dinamica del passo** per studiare come una persona cammina, valutando in modo preciso il movimento delle gambe, l'appoggio dei piedi, l'equilibrio e la coordinazione.
- **Analisi dinamometrica dell'arto superiore o inferiore o del tronco** per misu-

rare la forza muscolare esercitata da un arto (superiore o inferiore) o dal tronco.

- **Analisi dinamometrica isocinetica segmentale** per misura la forza e la resistenza dei muscoli di un singolo segmento del corpo (come un ginocchio, una spalla o un gomito), utilizzando una macchina isocinetica.
- **Test di valutazione della cinematica mandibolare** (funzione articolazione temporo mandibolare e postura) che studia i movimenti della mandibola (come apertura, chiusura, spostamenti laterali e anteriori).
- **Gait Analysis** per la valutazione clinica della menomazione degli arti inferiori.
- **Test posturografico** per valutare l'equilibrio e la capacità di mantenere la postura stabile.

- **Test stabilometrico** statico e/o dinamico su pedana che valuta la capacità di mantenere l'equilibrio del corpo.
- **Valutazione EMG dinamica del cammino** che misura l'attività elettrica dei muscoli mentre la persona cammina.
- **Valutazione EMG dinamica dell'arto superiore** che registra l'attività elettrica dei muscoli del braccio, dell'avambraccio e della mano durante il movimento.

Questo terzo step rappresenta un ulteriore importante passo per il Fondo, nato da un ascolto continuo e attento delle esigenze degli assistiti e soprattutto mosso da una visione chiara: offrire una sanità integrativa sempre più solida, trasparente e vicina. Una sanità che sa evolvere, crescere e accompagnare ogni persona nel proprio percorso di salute.

## COMUNICATO STAMPA

### PREVENZIONE E CULTURA DELLA SALUTE: IL FASI INCONTRA DIRIGENTI E IMPRESE PRESSO ASSOLOMBARDA

Milano – Successo di pubblico all'Auditorium di Assolombarda, all'incontro "Fasi al tuo fianco, dalla prevenzione alla cura", promosso dal Fasi in collaborazione con Aldai-Federmanager Milano e Assolombarda, con l'obiettivo di rafforzare la cultura della prevenzione tra i dirigenti delle imprese private industriali e promuovere modelli di welfare aziendale capaci di tutelare concretamente la salute.

A moderare l'incontro è stato Daniele Damele, Presidente Fasi, affiancato dal Vicepresidente Fabio Pengo, che ha illustrato le attività del Fondo, sottolineando il valore strategico attribuito alla prevenzione. "Il Fasi – ha dichiarato Pengo – oltre ad offrire 18 pacchetti di prevenzione completamente gratuiti per i propri assistiti, opera costantemente affinché gli stessi diventino responsabili attivi della propria salute e benessere, contribuendo così alla sostenibilità del nostro Servizio Sanitario Nazionale".

Particolarmente rilevanti sono stati gli interventi dei due esperti clinici invitati. Il Dott. Lorenzo Menicanti, Presidente della Rete Cardiologica IRCCS e Direttore dell'Area Chirurgica Cuore Adulto dell'IRCCS Policlinico San Donato, ha posto l'attenzione sulla necessità di ridurre l'incidenza delle malattie cro-

niche, in particolare cardiovascolari, attraverso programmi di prevenzione primaria. Ha illustrato il progetto CV Risk, uno studio promosso dal Parlamento e dal Ministero della Salute per valutare il rischio cardiovascolare in 30.000 persone sane tra i 40 e gli 80 anni. "Il Fasi – ha sottolineato – si è mostrato immediatamente disponibile, sostenendo l'arruolamento dei partecipanti e confermandosi partner sensibile e attivo nella promozione della prevenzione".

Il Dott. Luciano Lozio, Direttore del Centro Studi di Farmacologia e Biofisica della Nutrizione, ha invece richiamato l'attenzione sull'infiammazione silente come causa principale di molte patologie. "Il vero segreto per restare in salute – ha dichiarato – è non iniziare il percorso della malattia. Per questo è essenziale agire preventivamente anche su squilibri invisibili, come lo stress ossidativo e la carenza di micronutrienti". Durante l'evento sono intervenuti Stefano Passerini, Direttore del Settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Assolombarda, e Giovanni Pagnacco, Presidente di Aldai – Federmanager Milano. Entrambi hanno ribadito l'importanza del ruolo sociale del sistema bilaterale e del contributo delle impre-

se allo sviluppo di un welfare sostenibile. "Esperienze come quella del Fasi testimoniano la capacità delle imprese di sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti garantendo accesso a servizi essenziali senza costi aggiuntivi", ha affermato Passerini. Pagnacco ha invece evidenziato come "il Fasi rappresenti un'eccellenza, capace di affiancare la classe manageriale nella promozione di uno stile di vita sano e produttivo, anche attraverso l'educazione alla prevenzione".

L'evento, destinato agli assistiti Fasi di Lombardia e Triveneto, ha registrato un'ampia partecipazione, con numerosi dirigenti presenti in sala e molti collegati da remoto. Un chiaro segnale dell'interesse verso un tema centrale per il benessere individuale e collettivo. Il Fasi, attraverso iniziative come questa, rinnova il proprio impegno nella promozione di una cultura della salute fondata sulla prevenzione, l'informazione e l'ascolto dei bisogni della dirigenza.

Analoghi eventi si terranno, nei prossimi mesi, a Napoli, Torino e Roma.

Per ulteriori informazioni:  
Ufficio Comunicazione Fasi  
Ufficiostampa@fasi.it - www.fasi.it



## 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 ELETTIVA E STRAORDINARIA FEDERMANAGER FVG - PORDENONE 7 GIUGNO 2025

### Zeï: il cuore oltre l'ostacolo si butta tutti insieme

“Il cuore oltre l'ostacolo si butta tutti insieme”. Con questo messaggio il Vicepresidente di Federmanager nazionale, **Gherardo Zeï** ha rimarcato un concetto che è stato più volte ripreso dai vertici di Federmanager e Federmanager FVG durante l'**Assemblea Ordinaria elettiva e Straordinaria 2025**, svoltasi alla LEF di San Vito al tagliamento sabato 7 giugno 2025.

Tra i punti toccati dal Vicepresidente e sui quali Federmanager e Cida stanno lavorando: la ripartenza del Ceto medio; il Forum nazionale delle RSA; l'attuazione del rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi; l'aumento in modo esponenziale degli iscritti in modo da poter far massa critica. “Affinché il cambiamento venga messo in atto, la Politica ci deve star vicino. Da qui l'importanza di avere esponenti della stessa ai nostri eventi”: ha concluso Zeï.

Dal canto suo **Mario Cardoni**, Direttore Generale Federmanager, dopo un'analisi puntale sulla situazione

socioeconomica del Paese si è detto preoccupato per un fenomeno che viene poco considerato in un momento di trasformazione epocale: “In Italia c'è stato un aumento dell'occupazione e contemporaneamente una diminuzione della produzione. Se questo fenomeno continua e non ci sarà un'inversione di tendenza con grossi investimenti nel comparto industriale finiremo alla deriva.”

A fare gli onori di casa, il primo cittadino di San Vito al Tagliamento, **Alberto Bernava**, che ha evidenziato l'importanza della vicinanza del Management regionale all'istituzione pubblica, e di come entrambe le cose debbano interagire fra di loro. Di fatto a San Vito al Tagliamento risiede un importante Zona industriale, il cui Presidente **Sergio Barel** sia in rappresentanza del Distretto, sia di Confindustria Alto Adriatico, è intervenuto durante l'Assemblea.

Molti i punti toccati dal presidente di Federmanager





FVG, **Daniele Damele** riassuntivi della conclusione di un triennio e intenzionali di un futuro prossimo, nonché spunti di riflessione su temi che toccano la nostra realtà molto da vicino: il ruolo dell'Intelligenza Artificiale ponendo l'Uomo al centro, il no al ri-armo Europeo, il rilancio della manifattura. "Avremmo voluto un 2024 anche all'insegna del rafforzamento di Industry 4.0 ovvero della cosiddetta quarta rivoluzione industriale che tanti benefici ha portato e porterà ancora, ma così non è stato. Il piano di politica economica industriale ci ha, comunque, permesso di costituire azioni per i Manager. A noi, ora, spetta il compito di realizzare il cambio di passo aderendo con decisione al futuro digitale guardando al 2025 come anno di crescita nonostante le guerre, recenti e vecchie, che scuotono il mondo. Allo Stato chiediamo di attuare un Piano industriale."

Presenti per l'occasione il sen. **Marco Dreosto**, il Presidente della Commissione Lavoro alla Camera on. **Walter Rizzetto** e l'assessore alle attività produttive e turismo del Friuli Venezia Giulia, **Sergio Emidio Bini** tramite un video messaggio.

Tra gli ospiti anche varie cariche nazionali: **Fabio Vivian**, tesoriere Federmanager, **Eros Andronaco**, Presidente Fondazione IDI, **Marco Bodini**, Presidente Fondirigenti, **Marco Bertolina**, Presidente Federmanager Academy, e **Marco Rossetti**, Direttore Generale Assidai.

Durante i lavori dell'Assemblea i soci hanno preso visione delle relazioni del tesoriere **Maurizio Decli** e del presidente del Collegio dei revisori dei conti **Lorenzo Pieri**, e approvato i Bilanci consuntivo 2024 e preventivo 2025. Approvati all'unanimità sia le variazioni al

Regolamento, sia allo Statuto che si è allineato alle esigenze di quello nazionale.

Come di consueto, non sono mancate le tradizionali premiazioni dei soci emeriti in presenza, iscritti all'associazione da 40 anni. Quest'anno i riconoscimenti sono andati a: **Luigi Campello**, **Giovanni Gasparet**, **Giorgio Cossutti**. Sarà premura di ogni circoscrizione territoriale consegnare successivamente in sede le targhe ai non presenti.

Il 7 giugno, come presentato dal Referente per le Politiche Attive e la Formazione di Federmanager FVG, **Claudio Barbina** ha sancito anche l'avvio del nuovo progetto "I nuovi Manager dell'Economia del Mare. Rete della conoscenza e struttura della formazione."

"La forza del lupo è il branco, la forza del branco è il lupo. Dobbiamo fare gruppo, essere una famiglia. Insieme dobbiamo lavorare per l'associazione e tutti gli iscritti con dedizione, senza risparmiarci mai. Un passaggio in grado di garantire maggiori servizi a tutti gli associati è anche il lavoro che stiamo attuando con gli amici e i Colleghi del Veneto, di Trento e Bolzano: è la collaborazione tesa a far nascere in futuro servizi sempre più efficienti passando attraverso la valorizzazione delle sedi, punto indispensabile e snodo d'incontro, confronto e crescita per tutti noi. Per il prossimo triennio, dobbiamo fare più iscritti, dirigenti e quadri in servizio attivo in particolare. È un obiettivo da realizzare senza se e senza ma anche a Trieste, Udine e Gorizia considerando che Pordenone sta già facendo un ottimo lavoro." Con queste parole **Damele**, dopo aver ringraziato tutti i presenti, ha concluso l'Assemblea Elettiva.

## ESSERE GRUPPO PER VINCERE LE SFIDE

### Zeï e Damele uniti nello spronare a fare squadra

"È molto importante riuscire a essere un gruppo, ognuno con un ruolo diverso, ma tutti uniti verso un'unica direzione per trasformare gli obiettivi in pratica e realizzarli": è quanto dichiarato dal presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**, in occasione dell'Assemblea Ordinaria Elettiva e Straordinaria Federmanager FVG tenutasi presso il LEF di San Vito al Tagliamento. Gli ha fatto eco il vicepresidente nazionale Federmanager, **Gherardo Zeï**, che ha sottolineato come "un'organizzazione vincente in un ambiente di sviluppo professionale rappresenta quanto più l'essenza di un team di successo".

Il Presidente Damele ha successivamente discusso sul ruolo dell'Intelligenza Artificiale, specialmente per quanto riguarda il settore manageriale e industriale affermando che "l'Intelligenza Artificiale provocherà un calo dell'occupazione, un rischio reale che in futuro po-

trebbe toccare anche i dirigenti delle imprese private industriali per cui, non possiamo trovarci *impreparati*". Ad esso si aggiunge un conseguente rischio *etico* sulle modalità di gestione delle Persone, minando il *libero arbitrio* di ognuno. Mai come in questo momento, dunque, la *centralità dell'Uomo* risulta fondamentale, un concetto che il Presidente Federmanager FVG ha collegato alla prima fase del Rinascimento, ovvero all'*Umanesimo*.

"Oggi siamo in una situazione simile dopo una pandemia gestita con qualche punto interrogativo, e questo Rinascimento deve portarci ad essere al servizio dell'Uomo e non viceversa – ha precisato – e quindi serve porre attenzione alle potenze di Cina e USA che possiedono i colossi informatici globali affinché non ci travolgano".

In seguito, è stato affrontato il tema del *riarmo europeo*

e di come Damele manifesti contrarietà a tale progetto e a quello della *Germania*: “Dobbiamo dire di no ad una Europa tedesca e sì ad una *Germania europea* pena il fallimento dell’Europa stessa – ha sottolineato Damele – Non andiamo verso una terza guerra mondiale, ma verso nuovo *equilibrio mondiale*, dando spazio e fondi al rilancio del *settore manifatturiero*”. In tal senso, i dirigenti industriali possono svolgere una *funzione determinante* verso nuove prospettive.

Dello stesso avviso il vicepresidente Zei, secondo il quale “i *dirigenti* hanno ricostruito il Paese nel dopoguerra, va ad essi il riconoscimento del fatturato d’Italia”, facendo riferimento all’art.1 del nuovo CCNL rispetto alla definizione dei veri dirigenti del futuro.

Nella sua analisi, Damele ha posto l’accento sul rapporto tra *lavoro e demografia*, mettendo in risalto la

necessità di rivedere le retribuzioni e di puntare su formazione, scuola, università, welfare e servizi per andare incontro ad un *operoso benessere*. “Per i prossimi tre anni, l’obiettivo di Federmanager FVG è di fare più *iscritti*, specie tra i dirigenti in servizio attivo, nelle province di Trieste, Udine e Gorizia seguendo il modello di Pordenone” ha aggiunto Damele.

“Compito di chi guida – ha aggiunto Damele – è anche quello di dire cosa va modificato. Io stesso mi assumerò la responsabilità di avanzare proposte per oggi, domani e dopodomani – ha concluso – Federmanager mi ha fatto crescere come Uomo e come manager. Farò di tutto per ripagare questa associazione, dai suoi leader Quercioli, Zei, Vivian sino all’ultimo iscritto associatosi ieri. Lo farò con lealtà, dedizione, ascolto e amore”.

## TALK SHOW SU “PREVIDENZA, PENSIONE E WELFARE SANITARIO”

**Ospiti anche i parlamentari Dreosto e Rizzetto**

“*Previdenza, pensione e welfare sanitario*” è stato il dibattito che ha coinvolto le figure di **Mario Cardoni**, Direttore Generale Federmanager, **Rita Comandini**, consulente previdenziale Federmanager, **Simona Farrotti**, responsabile gestione rischi Previdai, **Fabio Pengo**, Vicepresidente Fasi. Moderatore dell’intervento il Presidente di Federmanager FVG, **Daniele Damele**. Il Talk Show ha avuto luogo durante l’**Assemblea Ordinaria Elettiva e Straordinaria 2025 di Federmanager FVG**, che si è svolta in presenza di rappresentanti istituzionali, imprenditori, manager, vertici di Federmanager e degli Enti collaterali presso il LEF di San Vito al Tagliamento nella giornata di sabato 7 giugno 2025. Presenti per l’occasione il sen. **Marco Dreosto**, il sindaco di San Vito al Tagliamento **Alberto Bernava**, e il Presidente della zona industriale San Vito al Tagliamento in rappresentanza di Confindustria AA, **Sergio Barel**.



Tra gli ospiti anche varie cariche nazionali: **Gherardo Zei**, vicepresidente Federmanager, **Fabio Vivian**, tesoriere Federmanager, **Eros Andronaco**, Presidente Fondazione IDI, **Marco Bodini**, Presidente Fondirigenti, **Marco Bertolina**, Presidente Federmanager Academy, e **Marco Rossetti**, Direttore Generale Assidai. Hanno partecipato anche il Presidente della Commissione Lavoro alla Camera on. **Walter Rizzetto** e l’assessore alle attività produttive e turismo del Friuli Venezia Giulia, **Sergio Emidio Bini** tramite un video messaggio.

**Mario Cardoni, Direttore Generale Federmanager:**

“Dobbiamo renderci conto che siamo in una fase di trasformazione epocale, e ciò crea la necessità di avere delle garanzie vere verso il futuro. Di conseguenza, anche il sistema di welfare va riconsiderato. Non si può pensare che il sistema pubblico possa avere da solo





l'impatto che ha avuto fino ad oggi, è un modello che ormai fa fatica a contenere i numeri. In questo caso serve avere più coraggio, ed è un segnale che va verso un cambiamento culturale – e anche motivazionale – di cui questo Paese ha bisogno”.

**Rita Comandini, consulente previdenziale Federmanager:**

“Alle pensioni serve pensare quando ancora si è dirigenti in attività. È un servizio, quello di Federmanager, importantissimo, che ottimizza l'accesso alle pensioni

sia in termini temporali che quantitativi, e che gestisce le modalità di accesso a seconda della storia contributiva del soggetto. È fondamentale che alcune scelte vengano fatte a tempo debito e in modo consapevole, essendo bene informati, ed è altrettanto importante parlare e confrontarsi con l'azienda”.

**Fabio Pengo, Vicepresidente Fasi:**

“Tutti i cittadini ad oggi mettono al primo posto l'assistenza sanitaria integrativa tra gli elementi di welfare basilari. La prevenzione primaria e secondaria sono temi centrali per l'educazione della cittadinanza; ognuno deve essere protagonista responsabile della propria salute, dando importanza ad uno stile di vita sano. È esattamente la *health promotion* sulla quale stiamo puntando tantissimo”.

**Simona Farrotti, responsabile gestione rischi Previdai:**

“La previdenza complementare rappresenta la previdenza delle scelte. Per molti giovani lavoratori il tema non è attuale, e la consapevolezza viene meno. Ad esempio, quale sarà il tasso di sostituzione per un lavoratore che entra nel mondo del lavoro a 30 anni? Le previsioni non sono confortanti, con circa un 60% di gap previdenziale. È proprio qui che la previdenza complementare entra in scena, recuperando dal 20 al 30%”.

## STEFANO VENIER INSIGNITO DEL PREMIO TOP MANAGER 2025

### La proposta è giunta da Edo Tagliapietra

Federmanager FVG ha consegnato il premio Top Manager 2025 al dott. Stefano Venier. Presenti per l'occasione il vicepresidente nazionale di Federmanager, Gherardo Zei, il direttore generale Federmanager, Mario Cardoni, il presidente Federmanager FVG, Daniele Damele, il presidente del Collegio dei Probiviri nazionale sempre di Federmanager, Edo Tagliapietra e il consigliere nazionale Fulvio Sbroiavacca.

Un riconoscimento che, giunto quest'anno alla sua *terza edizione*, intende premiare le carriere di grandi manager che hanno raggiunto risultati più che positivi durante le loro carriere, e che si sono distinti per attitudine ed impegno.

In particolare, Venier, la cui candidatura al premio è stata proposta da Tagliapietra, è stato insignito del premio Top Manager 2025 per il suo ruolo di AD in Snam S.p.A. dal 2022 fino a maggio 2025, periodo nel quale la Società ha svolto un ruolo strategico nel settore energetico ed è stata un punto di riferimento ed esempio di sostenibilità nella realizzazione e gestione di infrastrutture energetiche in Italia ed in Europa.



## RETE FERROVIARIA ITALIANA: COME VIAGGEREMO?

**L'esperienza di chi ha contribuito fortemente a favore delle FS raccontata con passione**

Mentre in Italia le locomotive dei treni sono alimentate con corrente alternata, in Austria la alimentazione è a corrente continua: come mai passando dall'Italia all'Austria non è necessario cambiare la locomotiva e si attraversa il confine senza tempi di attesa? La parola chiave è "interoperabilità": ce lo ha spiegato Francesco De Benedetto nella conferenza tenutasi nella sede Federmanager di Udine l'8 maggio. Francesco, ex dirigente del gruppo FS, ci ha dato un quadro della situazione europea per quanto riguarda la mobilità su treno. Partendo da una visione europea, che prevede una struttura a nove corridoi, Francesco è sceso alla situazione italiana (con quattro dei nove corridoi coinvolti) a quella regionale che coinvolge due corridoi, tre valichi e tre porti, per poi focalizzarsi sul Nodo di Udine e la annosa questione dei passaggi a livello. In Italia operano 20 imprese ferroviarie nel settore merci, che utilizzano le infrastrutture di Rete Ferroviaria Italiana (RFI).

La modalità ferroviaria è quella più sicura rispetto a tutte le altre modalità di trasporto anche a seguito degli ultimi aggiornamenti tecnologici che prevedono l'installazione in tutta Europa del sistema diverso di distanziamento dei treni ovvero l'ERTMS (European Rail Transport Management System) entro il 2031.

Inoltre, è previsto che sulla Rete Europea Core, entro il 2030, tutte le stazioni abbiano binari di lunghezza di 750 metri per consentire il trasporto di treni più lunghi e più pesanti per aumentare la produttività del sistema di trasporto ferroviario e renderlo maggiormente competitivo rispetto alla modalità stradale.

Per quanto riguarda la Regione Friuli VG, l'aggiornamento tecnologico, assieme ad interventi strutturali della linea ferroviaria Trieste-Venezia, consentirà di poter fruire di una linea ad Alta Capacità (dagli attuali 7 treni/ora si potrà passare a 10 treni/ora), da non confondersi con una linea ad Alta Velocità non prevista su detta tratta.



Un altro intervento decisamente importante, inserito nell'attuazione dei corridoi europei e attualmente non finanziato, è rappresentato dal raddoppio della linea Cervignano – Udine. Attualmente la linea è a semplice binario ed il suo raddoppio consentirebbe un aumento, senza criticità, del traffico merci da e per i porti di Trieste, Monfalcone, San Giorgio di Nogaro e dallo stesso Scalo di Cervignano Smistamento.

Per quanto concerne i lavori previsti sul cosiddetto Nodo di Udine, al momento, anche per mancanza di una parte dei finanziamenti, difficile poter definire un termine di conclusione degli stessi. Quindi difficile poter ipotizzare quando tutti i treni viaggiatori, ancora circolanti sulla linea storica Udine – Posto Movimento Vat, potranno essere trasferiti sulla linea di Circonvallazione. Solo allora infatti potremo considerare eliminato l'attuale cesoia, rappresentata dalla linea ferroviaria storica, che divide in due la città.

Al termine della conferenza molte sono state le domande per soddisfare le curiosità dei presenti.

**Dino Bacci**

*Referente Sede Federmanager Udine*



## LA SFIDA DEL NUCLEARE

**Interessante e seguitissimo seminario a cura di Oscar Bigarini**

Grazie alla collaborazione tra Federmanager e i Maestri del Lavoro, lo scorso 13 maggio si è tenuto presso il Polo Tecnologico di Pordenone un interessante seminario sull'energia nucleare, a cura del Maestro del Lavoro, ing. Oscar Bigarini. Il relatore, laureato in ingegneria nucleare ed esperto nella produzione di energia, in particolare da fonti rinnovabili, ha saputo coinvolgere il numeroso pubblico con una trattazione chiara e accessibile. Dopo un'introduzione sulla struttura dell'atomo e sul funzionamento del nucleo, l'ing. Bigarini ha illustrato i vantaggi e le criticità legati alla fissione nucleare.

Nel corso dell'intervento sono stati descritti i diversi tipi di reattori: di prima, seconda e terza generazione, fino ad accennare a quelli di quarta generazio-



ne, che utilizzano Uranio 238 anziché 235 e consentono una sensibile riduzione dei rifiuti radioattivi a lunga vita. La seconda parte del seminario è stata dedicata alla fusione nucleare, una tecnologia ancora in fase sperimentale ma potenzialmente rivoluzionaria, capace di generare enormi quantità di energia. Il relatore ha spiegato le sfide tecniche legate alla gestione del plasma, che richiede temperature superiori ai 100 milioni di gradi e materiali in grado di resistere a tali condizioni estreme. In questo ambito, il progetto ITER rappresenta il principale sforzo internazionale, e l'Italia gioca un ruolo di primo piano, essendo produttrice di oltre la metà dei magneti superconduttori necessari al contenimento del plasma. Il seminario, ricco di dati tecnici e spiegazioni chiare, ha suscitato grande interesse tra i presenti, che hanno partecipato attivamente con numerose domande.

**Silva Di Narda**

*Consigliere direttivo Federmanager FVG*



## L'IMPORTANZA DI ESSERCI NELLE SCUOLE

### La presenza attiva di Federmanager FVG

La connessione scuola-lavoro è un argomento dibattuto da molti anni che trova nel "matching" tra la formazione scolastica e la formazione richiesta dalle aziende l'argomento più trattato e non ancora risolto. La preparazione dei giovani alla introduzione nel mondo del lavoro rimane un motivo di riflessione sia per le scuole sia per le aziende, su come poter agire per diminuire il gap tra quello che si impara e quello che le aziende cercano. Le aziende di una certa dimensione hanno la capacità di investire nella formazione dei neo assunti, ad esempio con proprie Academy o simili iniziative, ma non tutte le aziende PMI lo possono fare e ricercano giovani formati sufficientemente per un rapido inserimento. La conoscenza a priori delle organizzazioni aziendali, sia di aziende di servizi o manifatturiere, i ruoli e le responsabilità delle varie funzioni rivestono un plus per i giovani candidati. Questa conoscenza non sempre viene fornita durante il percorso scolastico, o perlomeno non viene sempre fornita da un punto di vista pratico o dettato da esperienza riportata da managers aziendali che hanno coperto ruoli apicali e sono in grado di trasferire in maniera pragmatica queste loro esperienze, integrando quello che viene insegnato nelle scuole. La valutazione del candidato da parte delle aziende o per loro spesso da "head hunters" non verte ormai da anni solo a riguardo le competenze acquisite durante il percorso scolastico, sia con formazione di scuola superiore sia di formazione universitaria (le cosiddette "hard skills"), ma riveste sempre più rilevanza la valutazione delle competenze trasversali (le cosiddette "soft skills") del candidato, le sue caratteristiche comportamentali



che possono rendere possibile una proficua ed efficiente convivenza nell'ambito lavorativo, dove il giovane deve relazionarsi con colleghi e superiori di generazioni talvolta profondamente eterogenee e distanti dalle sue. Ecco allora che il primo colloquio di lavoro, normalmente con le risorse umane che valuta principalmente solo le competenze trasversali, assume una rilevanza fondamentale per il prosieguo dei colloqui di assunzione. Un giovane ben preparato tecnicamente ma incapace di relazionarsi in ambito aziendale probabilmente non verrà tenuto in considerazione con una perdita di opportunità sia per il candidato stesso sia per l'azienda stessa che necessitava di quella figura professionale. La consapevolezza di queste problematiche ben note ma non sempre facilmente affrontabili ha indotto Federmanager FVG a concepire delle iniziative che possano contribuire non certo alla loro soluzione ma a ridurre quel gap in termini di preparazione preventiva prima della introduzione nel mondo di lavoro. Federmanager FVG ha consolidato nel tempo, ma rivi-

talizzato principalmente dopo la pandemia, 3 iniziative mirate alle scuole superiori, quali istituti tecnici, commerciali e professionali, che maggiormente permettono ai diplomanti di scegliere il percorso lavorativo invece che proseguire negli studi universitari.

Tali iniziative solo per ora:

- 1) Interventi di formazione a riguardo organizzazioni e funzioni aziendali
- 2) Sessioni di visite guidate ad aziende del territorio.
- 3) simulazione di colloqui di lavoro,

La prima tipologia di interventi viene condotta da managers di provata esperienza a riguardo sia l'organizzazione o ad una o più funzione aziendale.

Le particolari esigenze delle scuole di indirizzo tecnico-commerciale hanno portato allo sviluppo di specifici interventi riguardanti la funzione degli Acquisti strategici, del Marketing, della Finanza, della Ricerca e Sviluppo, dello Sviluppo di nuovi prodotti. Gli interventi, come da richiesta dalle scuole, sono in lingua inglese per contribuire anche alla padronanza dell'ascolto della lingua straniera. La seconda tipologia di iniziative porta gli studenti in visita ad aziende di interesse della scuola e operante nel loro contesto di indirizzo. Oltre al tour dell'azienda, sono previsti interventi di managers dell'azienda stessa che forniscono una visione molto operativa delle dinamiche aziendali. La terza iniziativa risulta molto apprezzata probabilmente per la unicità della stessa riguardo le altre due, sebbene questa impegni maggiormente la scuola, gli studenti e Federmanager FVG.

Tale iniziativa è molto ben vista dal corpo docente perché si inserisce perfettamente nel loro programma PCTO (Percorso per lo sviluppo competenze trasversali e per l'orientamento).

Un processo ben consolidato che normalmente si prolunga per circa 2 mesi a scuola, comporta in sequenza un iniziale accordo con la scuola dove si definiscono le classi ed indirizzi ed il numero di studenti e le tempistiche, una preparazione degli studenti tramite interventi mirati per la preparazione del CV e linee guida su come sostenere efficacemente il colloquio di lavoro, la simulazione del colloquio di lavoro di circa 20 minuti/studente ed intervistato da una commissione di due intervistatori, un questionario di gradimento via web richiesto agli studenti ed alla fine una presentazione finale dei risultati delle valutazioni in maniera aggregata con la partecipazione del corpo docente e degli studenti. Alla scuola viene altresì fornito un documento di dettaglio dove sono raccolte tutte le valutazioni in forma numerica e grafica per studente, per scuola, per indirizzo e per classe. Tale documento è stato ritenuto molto utile per l'integrazione della documentazione del programma PCTO di cui sopra.

Le risposte al questionario di gradimento ed i suggerimenti degli studenti, ha permesso a Federmanager FVG un continuo aggiornamento e miglioramento del processo e degli interventi. Il 60% degli studenti delle 6 scuole coinvolte durante l'anno scolastico 2024-25 ha dichiarato che il grado di soddisfazione per questa iniziativa è stata tra "alta" e "molto alta". Il 94% degli stessi studenti ha dichiarato che il grado di utilità di questo tipo di iniziative è stato tra "utile" e "molto utile". Questo tipo di apprezzamento, oltre a quello del corpo docente (ed in qualche caso dei genitori ai presidi) ha incentivato nel tempo Federmanager FVG a rinforzare la sua struttura di managers ed ex managers che a livello volontario si rendono disponibili. Il passaparola tra le scuole ed il nostro proselitismo ha fatto crescere rapidamente il numero delle scuole interessate ed il numero degli studenti coinvolti.

Dopo l'inevitabile stop dovuto alla pandemia, il processo è ricominciato rivitalizzato e in veste più professionale mirato ad evitare impegni eccessivi alle scuole, se non quello di organizzare gli interventi nelle tempistiche concordate. Tutto il lavoro viene svolto in autonomia da Federmanager FVG. Questo nuovo approccio ha permesso un incremento della domanda in regione di questa iniziativa. Se durante l'anno scolastico 2021-22 le scuole coinvolte erano state appena 2 con 193 studenti coinvolti, nell'anno scolastico in corso le scuole sono state 6 con 523 studenti coinvolti.

Federmanager FVG non vuole comunque fermarsi qui, compatibilmente con la disponibilità delle nostre risorse e con eventuali supporti esterni dal settore di risorse umane di aziende della regione, si vuole estendere gradualmente le tre iniziative di cui sopra ad altre scuole superiori della regione e probabilmente a ITS nel breve medio ed a facoltà universitarie nel medio-lungo periodo.

**Erio Reniero**

*Consigliere direttivo Federmanager FVG*

## CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

**Sedi di Pordenone, Trieste e Udine**  
I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie da lunedì 4 agosto a venerdì 29 agosto compresi.

*Buone vacanze!*




**ASSOCIAZIONE DIRIGENTI INDUSTRIALI DELLE PROVINCE DI PADOVA E ROVIGO**

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

**79ª Assemblée annuale - Sabato 17 maggio 2025 Four Points by Sheraton - Padova**  
 Resoconto dettagliato da pag. 19

## ATTIVITÀ ASSOCIATIVE 2024/2025

- 07 febbraio 2024 primo webinar di presentazione della **“Ricerca Management delle Nuove Filie-re Space & Hydrogen in Veneto - Focus Space”** nell’ambito del progetto Azioni strategiche condiviso da Federmanager Veneto e Confindustria Veneto, finanziato da Fondirigenti e realizzata da Confindustria Veneto Siav.
- 10 febbraio 2024 a Mestre incontro **“Il valore della tutela Fasi”** organizzato da Fasi e Federmanager Veneto.
- 13 febbraio 2024 Webinar **“La trattativa al centro del processo di acquisto: consigli e stratagemmi”** organizzato con Associazione Meccanica.
- 28 Febbraio 2024 open day per la petizione **«Salviamo il ceto medio»**.
- 29 febbraio 2024 secondo webinar di presentazione della Ricerca **“Management delle Nuove Filie-re Space & Hydrogen in Veneto”** nell’ambito del progetto Azioni strategiche condiviso da Federmanager Veneto e Confindustria Veneto, realizzata da Confindustria Veneto Siav.
- 14 al 17 marzo 2024 Madonna di Campiglio **“50ª edizione Campionato Sci Federmanager Triveneto e 7ª edizione Nazionale”**.
- 25 marzo 2024 Webinar Praesidium **“Servizi assicurativi a favore degli associati in quiescenza”**.
- 27 Marzo 2024 e 28 Marzo 2024 (Treviso e Padova) **evento Previdai**, in presenza, presso Confindustria Veneto Est.
- 16 aprile 2024 Webinar Praesidium **“Responsabilità del Dirigente e obblighi aziendali” con focus su artt. 12-15 ccnl e Prodotto Unico Fasi/Assidai**.
- 2 maggio 2024 a Mestre, Hotel Bologna, le Cida Regionali di Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna incontrano i rappresentanti dei partiti in vista delle elezioni europee 2024.
- 8 maggio 2024 incontro in presenza c/bVega Parco Scientifico Tecnologico Venezia: **«Management e talenti delle nuove filiere Space & Hidrogen»** azione strategica Fondirigenti con Confindustria Veneto Siav.
- 15 maggio 2024 convegno Villa Italia primo incontro nazionale su. **«Previdenza e Pensione»** con presenza di: Cardoni - DG Federmanager, Comandini - Consulente previdenziale Federmanager, Formichella - DG Inps Padova, Allianz.
- 8 ottobre 2024 **conferenza stampa di lancio** della nuova edizione del **DigitalMeet Università Padova**.
- 28 Ottobre 2024 webinar su **“Applicazioni industriali delle tecnologie immersive”**.
- 19 novembre 2024, Aula Magna “G. Galilei” Palazzo Bo – Padova, premiazione vincitori del concorso **Manager Anch’io!** dell’evento **“Le Giornate di Galileo 8ª edizione”**.
- 27 e 27 novembre 2024 (Treviso e Padova) **«I fondi di previdenza complementare Previdai e Solidarietà Veneto**, in presenza, presso Confindustria Veneto Est.
- 20 al 23 marzo 2025 Madonna di Campiglio **“51ª edizione Campionato Sci Federmanager Triveneto e 8ª edizione Nazionale”**.
- Aprile 2025 progetto Formazione Continua Regione Veneto 2025 e partenariato: **“Green Boost: sviluppo digital e green per le imprese venete”** e **“Data Green: competenze per uno sviluppo sostenibile”**.

### CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie da lunedì 4 agosto a martedì 26 agosto compresi.

*Buone vacanze!*



## QUOTE ASSOCIATIVE 2025

Federmanager Padova e Rovigo, costituita nel 1946, è l'Associazione dei Dirigenti, quadri e delle alte professionalità di Aziende Industriali produttrici di beni e servizi delle province di Padova e Rovigo aderente, con carattere esclusivo, alla Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali denominata Federmanager L'Associazione è indipendente da qualsiasi ideologia e organizzazione politica e si propone lo scopo di valorizzare lo status dei dirigenti, dei quadri e delle altre figure di elevata professionalità del lavoro autonomo. L'Associazione Federmanager vive esclusivamente grazie agli iscritti che, con le loro quote, consentono il mantenimento dell'organizzazione a tutela, difesa e assistenza della categoria dei manager, oltre ad offrire numerosi e servizi con Enti bilaterali e di sistema. Qualora non avessi provveduto al pagamento della quota 2025.

Chi non avesse ancora provveduto al pagamento può provvedere:

- mediante bonifico dell'importo dovuto su:  
**BANCA FINECO - IBAN IT 18R03015 032000 00003120496 intestato a Associazione dirigenti aziende industriali di Padova e Rovigo.**
- in contanti o con assegno direttamente presso la Sede.
- **in modalità e-commerce con carta di credito** con pochi semplici click, direttamente dalla propria area MyFeder. Per chi avesse necessità di ulteriori chiarimenti può rivolgersi direttamente in Segreteria (lunedì-venerdì 9.00-13.00).

## TESSERA FEDERMANAGER AUTO-STAMPATA

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

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

## AGGIORNAMENTI ANAGRAFICI E INDIRIZZI E-MAIL

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

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





## ASSEMBLEA FEDERMANAGER DI PADOVA E ROVIGO & VENEZIA

Padova, 17 maggio 2025

Modificata la location (presso il **Four Points by Sheraton di Padova**, a un tiro di schioppo dall'uscita autostradale di Padova Est), si è svolta secondo i canoni positivamente collaudati in questi ultimi anni (svolgimento congiunto) l'assemblea annuale ordinaria di **Federmanager Padova e Rovigo** e di **Federmanager Venezia**.

Anche quest'anno sono stati numerosi i convenuti (posti completamente esauriti nella pur ampia sala riservata) che hanno condiviso una mattinata interessante. L'avvio ha visto la presentazione del programma da parte dei due presidenti **Mario Merigliano** e **Maurizio Toso**, che hanno salutato i numerosi ospiti intervenuti: oltre ai **Presidenti** delle associazioni del **NordEst**, **Gherardo Zei** (vicepresidente Federmanager nazionale), **Fabio Vivian** (tesoriere Federmanager nazionale e presidente Federmanager Veneto), **Maria Teresa Lutero** (funzionario responsabile Ufficio Front-office Previndai), **Sandro Sabbatini** (funzionario Area Mercato FASI), e (last but not least) **il dr. Gabriele Casadei** (Founder & Managing partner Lewitt Associati).

La prima parte dell'assemblea ha visto l'espletamento sintetico, ma allo stesso tempo ben documentato degli obblighi istituzionali, con l'illustrazione, da parte dei due presidenti, dello stato dell'arte ad oggi delle rispettive associazioni, anche in termini di numero di soci, delle attività svolte, della situazione finanziaria e delle prospettive future (ricordiamo che per Padova&Rovigo

è anche in corso il rinnovo degli organi direttivi che si concluderà nel mese di giugno).

I due presidenti hanno, quindi, illustrato e proposti all'approvazione i rispettivi bilanci consuntivi del 2024 e i budget 2025, che per ambedue le associazioni presentano un lieve ma tranquillizzante avanzo positivo. Esplicata la fase "burocratica-istituzionale", si è passati agli attesi interventi degli ospiti, competenti, qualificati ed estremamente disponibili verso la platea.

**Gherardo Zei, vicepresidente nazionale** (che lo scorso anno ha guidato con ottimi risultati la delegazione negoziale Federmanager per il rinnovo del CCNL Confindustria, cui hanno fatto seguito quelli Confservizi e Confapi) ha esordito informando i presenti che **Federmanager e Confindustria hanno condiviso il testo coordinato** del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, che recepisce le modifiche contrattuali contenute nell'accordo sottoscritto il 13 novembre 2024 e nel precedente del 30 luglio 2019.

In tempi brevi, nell'area del sito federale riservata alle associazioni e ai dirigenti iscritti, verrà come di consueto reso disponibile il testo contrattuale in formato elettronico e in versione "consultazione". Attività da ripetersi regolarmente ad ogni rinnovo di contratto, che non era stata portata a termine in occasione del precedente rinnovo.





Zeï ha quindi **tracciato il percorso** che Federmanager nazionale intende sviluppare nei prossimi anni, innanzitutto con la volontà di risolvere un punto insoluto nel recente contratto, ovvero l'istituzione ed **attivazione di una "polizza per colpa grave"**, argomento da affrontare con non poche difficoltà in sede negoziale. Altre linee guida che si intendono perseguire nel corso del mandato dell'attuale presidenza Federmanager:

- **raggiungere un'ampia iscrizione a Federmanager**, in particolare per quanto riguarda i dirigenti in servizio (oggi solo un terzo di costoro è iscritto): ottenibile solo con una predisposizione favorevole di parte datoriale;
- **incrementare il numero di iscritti** arrivando ad un rafforzamento del ruolo di Federmanager, dopo la storica revisione dell'art. 1 del CCNL che ha ampliato le categorie iscrivibili;
- **attivare un Forum nazionale delle RSA** (esistono in Italia circa 160 RSA, in realtà basate fondamentalmente su singole volontà individuali e poco "istituzionalizzate");
- **affrontare i problemi del Ceto medio** riguardo al quale il livello politico non denota alcuna volontà di una vera risoluzione, rendendo questa categoria di lavoratori un bancomat da sfruttare ad ogni piè sospinto. Dopo il non molto esaltante risultato realizzato con la recente raccolta firme (fermatasi a una deludente quota di circa cinquantamila adesioni), ripetere su basi più solide, strutturate e meno fragili analogo iniziativa, allargandola in ambito nazionale oltre il perimetro Federmanager/CIDA.



Il Tavolo della Presidenza

Terminato il coinvolgente intervento di Gherardo Zeï, la parola è passata a **Maria Teresa Lutero, Funzionario responsabile del Front-Office Previdai**.

Interessante e ben documentato il suo puntuale intervento atto ad illustrare gli sviluppi recenti nella gestione del Fondo pensione dei dirigenti industriali, ma anche l'andamento delle varie forme di investimento (con i suoi 16 miliardi di patrimonio, Previdai è il primo fondo negoziale in Italia), suddiviso nei comparti "assicurativo garantito" e "finanziari (bilanciato e sviluppo)" a copertura delle diversificate esigenze della clientela. Sono stati elencati i notevoli vantaggi caratterizzanti il Fondo quali rivalutazione favorevole, ridotti costi di gestione, fiscalità agevolata, possibilità di iscrizione an-





Da sinistra: Mario Merigliano, Maurizio Toso, Gherardo Zei, Maria Teresa Lutero, Sandro Sabbatini, Gabriele Casadei

che ai familiari, facoltà di versare contributi aggiuntivi, opportunità di chiedere anticipazioni per determinate casistiche, riscatti possibili anche prima del pensionamento, possibilità di accedere alla R.I.T.A., tipologie diversificate di rendita a “fine carriera”, etc.

Da non trascurare infine la nota disponibilità degli uffici Previndai nell'affrontare e dare risposte agli iscritti interpretando correttamente le problematiche che possono presentarsi.

**Sandro Sabbatini, Funzionario responsabile Area commerciale FASI**, dopo il video-intervento del **Presidente FASI Daniele Damele** e del **Vice-presidente Fabio Pengo**, ha portato a conoscenza i presenti delle importanti, molteplici recenti novità nel campo dell'assistenza integrativa FASI con l'estensione delle tutele ai suoi iscritti. In particolare, la revisione e l'ampliamento delle voci del tariffario, l'ampliamento delle prestazioni rimborsabili, la possibilità di usufruire di notevoli contributi per i ricoveri in RSA (40 euro/giorno fino a 365 giorni/anno), e molte altre aree di intervento che l'Ente assistenziale sta portando avanti con un notevole sforzo economico ed organizzativo.

**Sia Sabbatini che Lutero** si sono resi anche disponibili per tutta la durata dell'assemblea ad affrontare problematiche personali ed individuali con i soci che si erano prenotati all'Help desk a tal fine predisposto. Esaurita la fase, per così dire, istituzionale, il **secondo tempo dell'assemblea** ha visto l'intervento del **dr. Gabriele Casadei (Founder&Managing Partner di Lewitt Associati)**, apprezzato consulente di Direzione aziendale, specializzato in organizzazione ed ottimizzazione costi nella supply chain.

A introdurre il relatore è stato **Andrea Beltrami**, socio di Federmanager Friuli Venezia Giulia, che da quasi 40 anni segue le Aziende in processi di efficientamento, fornendo servizi volti a migliorare la loro performance mediante riduzione e abbattimento di costi.

L'oggetto della presentazione verteva sul tanto discus-

so mondo **ESG (Environmental, Social, Governance)** e sulle opportunità fornite dalla **supply chain** per trasformare l'innovazione sostenibile in un **investimento strategico**, ridurre l'**impatto ambientale** e aumentare al contempo la **redditività aziendale**.

**Mission** di Lewitt Associati Srl è di fornire soluzioni capaci di generare risultati, misurabili e duraturi, per lo sviluppo sostenibile delle aziende. **Sua caratteristica distintiva**: offrire un **modello di business a valore** (retribuzione 100% “*success fee*”, quindi senza alcun investimento preliminare da parte del cliente).

L'intervento, intitolato **“ESG. Maggiori costi? Solo per chi non innova - I casi di chi ha vinto la sfida del Packaging”** si è svolto con la presentazione molto concreta e reale di tre “case studies” riguardanti esperienze portate a termine in tre Aziende operanti in settori diversificati tra loro (rispettivamente produttrici di prodotti cosmetici, di bombole, di pasta alimentare). La presentazione ha mostrato come sia possibile coniugare la **sostenibilità** con la necessità di **ottimizzare i costi** nella progettazione del «sistema imballo».

I risultati ottenuti al termine della realizzazione dei tre progetti hanno visto la maggior resistenza e contemporanea notevole diminuzione di materiale usato, la riduzione dei tempi necessari per il packaging, e in definitiva un **notevole risultato (riduzione dei costi) in termini economici** a fronte del contemporaneo **raggiungimento degli obiettivi ESG** programmati per migliorare appunto l'impatto Ambientale, l'impatto Sociale e la Gestione interna delle aziende interessate).

L'intensa e proficua mattinata si è conclusa con il saluto di Gherardo Zei ed una sequenza di domande da parte dei presenti con relative risposte. Una assemblea piena, ben organizzata e ben condotta, che ha fornito ai partecipanti una qualificata e soddisfacente panoramica del mondo associativo Federmanager locale e nazionale.

## ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI DI TRENTO

piazzetta 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)

## L'ASSEMBLEA "ELETTRICA" DI TRENTO

## 80 anni spesi bene

Anche Federmanager Trento ha festeggiato i suoi 80 anni nell'Assemblea annuale che quest'anno ha raccolto i propri associati presso l'**antica centrale idroelettrica di Mezzocorona**, un pezzo della storia del territorio trentino: uno splendido edificio degli anni '20, con alte vetrate, scalinate in ferro battuto, decorazioni alle pareti e immersa nel verde della piana Rotaliana tra i vigneti di Teroldego.

In una limpida mattina di maggio ci ritroviamo in questo angolo di natura e storia assieme ai nostri amici di **Federmanager Bolzano** per condividere l'Assemblea come da tradizione. Dopo i saluti, i brevi discorsi e le approvazioni dei bilanci da parte dei due presidenti **Franco Torelli** e **Maurizio Riolfatti**, è il management di Dolomiti Energia, perfetto padrone di casa, a darci il benvenuto e a raccontarci un po' di storia.

Il nostro socio e consigliere **Luigi Magnaguagno**, responsabile Area Operativa di Hydro Dolomiti Energia, racconta che l'impianto, realizzato negli anni '20 dalla società SGET, Società Generale Elettrica Tridentina, è attualmente di proprietà di Edison e di Dolomiti Energia e produce incessantemente 200 GWh all'anno. La diga che alimenta la centrale si trova ad una decina di chilometri più a nord, raccoglie le acque del fiume Noce, le conduce attraverso una galleria in pressione scavata



nella montagna con una portata di 60 m<sup>3</sup>/s fin sopra la centrale, dove le acque finiscono in due condotte forzate protette dai caratteristici paramassi in calcestruzzo, con un salto complessivo di 124 metri che termina nelle quattro turbine Francis accoppiate ai relativi alternatori, tutti macchinari dell'epoca, tutti perfettamente funzionanti con una potenza complessiva di oltre 60 MW. La relazione si conclude con un interessante cenno al **piano industriale per la transizione energetica** di Dolomiti Energia, con investimenti per oltre 2 miliardi di euro in rinnovabili, servizi ai clienti e reti più efficienti puntando su **integrazione** della filiera energetica e sulle **infrastrutture** di rete per garantire la resilienza del sistema a servizio dei territori.

Poi l'amministratore delegato di Dolomiti Energia **Sandro Bosso** traccia lo scenario del **mercato dell'energia** e ci da un accenno alle prospettive future. Nel corso del 2024 la richiesta di energia è aumentata del 4% – il tasso più elevato dal 2007 – a causa della crescita economica, dell'uso sempre maggiore di tecnologie come auto elettriche, pompe di calore e sistemi di raffrescamento. Il contesto attuale vede poi un andamento dei mercati dell'energia estremamente volatile e con le rinnovabili che crescono come da obiettivi nazionali al 2030: raddoppio della capacità installata da fonti rinnovabili, diminuzione del 30% delle emissioni e crescita del mercato dei veicoli elettrici. I manager e le imprese quindi devono essere consapevoli delle tendenze del mercato dell'energia, investire in innovazione, diversificare le fonti di energia e monitorare le normative per restare competitivi e per affrontare le sfide future.

Con un paio di brevi interventi **Franco Torelli**, componente del Comitato Nazionale Coordinamento Gruppo Seniores, ci aggiorna sulla situazione della battaglia per

## ORARIO ESTIVO E CHIUSURA PER FERIE

- **mese di luglio:** aperto dalle ore 8:30 alle ore 12:00 **dal martedì al venerdì** (venerdì chiuso al pubblico ma raggiungibile via email e cellulare) - **lunedì chiuso**
- **chiusura per ferie:**  
dal 4 al 25 agosto 2025

*Buone  
vacanze!*





la perequazione delle pensioni e poi ci regala alcune immagini dei primi anni di Federmanager Trento, da quel **17 ottobre 1945** fino ai prossimi 80 anni, nei quali l'associazione "*continuerà ad evolversi per rispondere alle esigenze emergenti dei dirigenti*" come ritiene ChatGPT! Ma è l'ultimo intervento di **Valerio Palma** responsabile area mercato FASI a destare maggior interesse, preceduto dal video di saluto del presidente Daniele Damele e del vice Fabio Pengo.

FASI, che vanta ormai una rete di 3000 strutture sanitarie, ha introdotto importanti aggiornamenti che coinvolge ben 183 prestazioni, destinando un totale di 113 milioni di euro in maggiori rimborsi per supportare gli assistiti. Sono seguiti interessanti approfondimenti sulla Prevenzione con i pacchetti di diagnosi precoci, sulla Diagnosi e Cura e infine sulla Non Autosufficienza. Molto simpatica la richiesta finale di feedback online per valutare il giovane e ottimo relatore!

Prima del momento conviviale finale è stato possibile **visitare la centrale**, le quattro turbine Francis – tre ad asse verticale e una ad asse orizzontale, della vicentina De Pretto-Escher Wyss – la bella sala di controllo con intatti tutti gli strumenti dell'epoca, naturalmente oggi completamente automatizzata e telecomandata, e per finire la stazione di trasformazione all'aperto, nel cortile

della centrale, ed il canale di scarico a cielo aperto che restituisce le acque al fiume Noce.

Davvero una bella occasione di confronto, riflessione e ricordo del lungo cammino fatto e di quanto spetta a noi oggi e domani per guidare i nostri manager attraverso le trasformazioni del mondo del lavoro, mantenendo un ruolo centrale nel panorama manageriale regionale.

## PROGRAMMA ATTIVITÀ

Da mettere in agenda:

- **settembre:** visita tecnica alla TAMA/Aernova di Mollaro (TN)
- **settembre:** convegno sul Temporary Management con Confindustria Trento, CDi Manager e Adhoc Interventi Manageriali
- **ottobre:** Visita alla ditta Rossignol - Lange di Montebelluna (TV)

**I programmi definitivi degli eventi verranno inviati a breve.**

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

## GUIDA AL VOLONTARIATO DI IMPRESA

### Trento Capitale del Volontariato

Nello scorso mese di maggio ha avuto luogo un'altra tappa del percorso di promozione del Volontariato di Impresa nella nostra provincia, sulla scia del successo del programma *Trento Capitale Europea del volontariato 2024*. Nella sala conferenze della Fondazione Cassa di Risparmio di Trento e Rovereto si sono ritrovati volontari, imprese e associazioni di sostegno, come **CSV, ManagerNoProfit e Federmanager Trento** per la presentazione della Guida sul Volontariato d'impresa dal titolo "*Aziende e volontariato per la comunità - guida al Volontariato d'impresa*" alla definizione della quale ha contribuito la nostra associazione.

È stato ribadito che il Volontariato di Impresa, purtroppo ancora poco diffuso nella nostra Regione, unisce profit e non profit, stimola lo scambio di competenze e accresce il benessere del team rafforzando i legami con la comunità. Durante l'evento abbiamo ascoltato il racconto delle quattro esperienze di Volontariato d'impresa con il contributo dei referenti aziendali, dei referenti delle organizzazioni non profit coinvolte e la presentazione delle associazioni di sostegno e delle possibili azioni di supporto. Come gli organizzatori tengono a precisare, questo non è l'arrivo ma l'inizio di un percorso virtuoso da fare insieme.

La Piazza del  
**VOLONTARIATO**

## Aziende e volontariato per la comunità

Presentazione della guida elaborata all'interno del gruppo di lavoro sul Volontariato d'impresa nell'anno di Trento EVC 2024.

PROGRAMMA:

- **Saluti istituzionali** del Presidente del Comitato di Trento Capitale Europea e Italiana del Volontariato 2024
- **Presentazione della Guida al Volontariato d'impresa** a cura delle Referenti del Gruppo di lavoro
- **Esperienze di aziende ed organizzazioni non profit sul Volontariato d'impresa** a cura di: Sony EUTDC e SAT sezione Bindesi-Villazzone, Sovecar società benefit e Comunità Terapeutica di Camparta, Aquila Basket Trento e Cooperativa Sociale Samuele, Dolomiti Energia Holding e Fondazione Caritas Diocesana
- **Come supportare il Volontariato di impresa** a cura di: Comune di Trento, CSV Trentino, Fondazione Caritro, ManagerNoProfit ODV, FederManager Trento.

**Giovedì 15 maggio (ore 16.30)**  
**Sala conferenza della Fondazione Caritro**

un evento promosso da **CSV Trentino, Fondazione Caritro e Comune di Trento**

## ROADSHOW AIMAN IN TRENTINO

## Sicurezza e Sostenibilità nella Manutenzione



Un evento tecnico e formativo quello che lo scorso 8 maggio Federmanager Trento ha organizzato assieme ad **A.I.MAN.**, l'Associazione Italiana Manutenzione, tenutasi nelle sale della cooperativa Sant'Orsola con il tema "*Sicurezza e Sostenibilità nella Manutenzione: Strategie e Innovazione*".

È stata la prima volta in Trentino del RoadShow AIMAN ON FIELD 2025, importante occasione di portata nazionale per l'aggiornamento e il networking dei professionisti della manutenzione, che ha visto la partecipazione di oltre 100 esperti e operatori del settore.

Dopo i saluti ed i ringraziamenti di rito del presidente di Federmanager Trento **Franco Torelli**, del socio e membro del Gruppo Giovani di Federmanager **Lorenzo Ganzerla** e del suo vice presidente **Livio Lo Biondo** in collegamento, si sono alternate interessanti sessioni su temi chiave come l'evoluzione della manutenzione tra digitalizzazione e sostenibilità, con un focus specifico sulle *use case* provenienti dal territorio.

**Severino Perenzoni**, il vulcanico Plant Manager Sant'Orsola, ha raccontato con passione ed entusiasmo la nascita e l'evoluzione del "suo" stabilimento e ha caratterizzato la mattinata con alcune "pillole manutentive". L'azienda è leader nell'ambito della coltivazione e produzione di piccoli frutti, fragole e ciliegie e in oltre 40 anni di storia è cresciuta fino a diventare il riferimento italiano nel settore. L'innovativo e modernissimo stabilimento Sant'Orsola a Pergine Valsugana rappresenta un gioiello del tessuto imprenditoriale trentino e vanta una spiccata sensibilità alla **sostenibilità**: è un esempio di architettura integrata nel territorio, a basso impatto paesaggistico e ad alta efficienza energetica, grazie ad esempio all'installazione di pannelli fotovoltaici pari a 900 kW che producono energia verde per quasi 1 GWh che copre un terzo del fabbisogno energetico dello stabilimento, decisamente *energivoro* per le molte celle frigorifere di cui deve disporre.

Ottimo il panel di relatori tra i quali **Mauro Viganò** area manager di SDT Italia che ha parlato della AI al servizio della "*lubrificazione a condizione degli asset*", cioè di un sistema di manutenzione predittiva che utilizza la

lubrificazione per monitorare e migliorare la salute dei macchinari, prolungando la loro vita utile e riducendo i tempi di fermo macchina, basandosi sull'analisi dei parametri del lubrificante (ad es. viscosità, contaminazione) per identificare eventuali problemi emergenti prima che causino guasti.

**Chiara Esposito**, services recruiting leader di Schneider Electric ci ha parlato dei vantaggi della digitalizzazione spinta ricordando che nel 2050 il 50% dell'energia che consumeremo sarà elettrica.

**Michele Tosato**, Plant Manager di Menz & Gasser, main sponsor dell'evento, si è soffermato sulle sfide della manutenzione di oggi, in particolare sottolineando l'impatto dell'intelligenza artificiale che "*rende semplice ciò che appare difficile*" tracciando poi il percorso della transizione energetica compiuto da Menz & Gasser in questi anni passando dal biogas, alla biomassa e all'agrivoltaico raggiungendo i due Megawatt fotovoltaici prodotti tra i due stabilimenti di Novaledo e di Sanguinetto. Poi **Mauro Bertolini** di MEMC ha evidenziato l'impatto delle nuove tecnologie in ambito formazione, insieme a **Luca Gualtieri** della Libera Università di Bolzano.

Infine **Fabio Calzavara** coordinatore di AIAS, Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza, ha illustrato lo stato della sicurezza negli ambienti di lavoro mostrando che dagli anni '60 in poi abbiamo avuto un continuo calo degli infortuni che però restano comunque un tema di primaria importanza da combattere con una continua formazione culturale.

L'evento non poteva concludersi senza un'imperdibile visita guidata dello stabilimento Sant'Orsola, dalla linea di raccolta e confezionamento dei prodotti fino alle ben 157 celle frigorifere, sotterranee per avere un risparmio energetico fino al 18% e grandi tra i 9 e 24mq per mantenere una temperatura tra i 2°C e 6°C sufficiente per conservare le fragole fino a 10 giorni. E farle arrivare perfette e profumate sulle nostre tavole!

Un ringraziamento particolare a Sant'Orsola per l'ospitalità e soprattutto al nostro consigliere **Armando Tamnini** per il fattivo contributo all'organizzazione.


**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

## FEDERMANAGER TREVISO E BELLUNO CELEBRA 80 ANNI DI STORIA: “IL MANAGEMENT È IL PONTE TRA VISIONE E OPERATIVITÀ”

**Grande partecipazione all'Auditorium Santa Caterina di Treviso per l'assemblea annuale che ha fatto il punto su presente e futuro della dirigenza industriale del territorio**

Ottant'anni di storia, 1.249 associati e una crescita costante che va in controtendenza rispetto ai dati nazionali. Federmanager Treviso e Belluno ha celebrato ieri all'Auditorium Santa Caterina il traguardo degli otto decenni dalla fondazione con un convegno dal titolo emblematico: **“Memorie del futuro. Come cambia il management”**. Una storia associativa iniziata il 6 ottobre 1945 quando dieci dirigenti si riunirono in una sala dell'Anonima Elettrica Trevigiana per dare vita al Sindacato dei Dirigenti delle Aziende Industriali. Treviso portava ancora i segni dei bombardamenti che avevano distrutto l'80% degli edifici, ma la volontà di ricostruire e guardare avanti era già ben chiara negli intenti di quei pionieri.

### I numeri della crescita

“Siamo un'associazione viva”, ha sottolineato la presidente **Alessandra Duprè** presentando i dati che con-

fermano la vitalità dell'organizzazione. Con 1.249 soci a fine 2024 (+21 rispetto al 2021) e il 65,17% di dirigenti ancora in servizio, Federmanager Treviso e Belluno si conferma in controtendenza rispetto al panorama nazionale. Significativo anche l'incremento delle donne manager associate, passate da 112 nel 2021 a 132 nel 2024. “L'unico dato che ci fa riflettere”, ha aggiunto Duprè, “è il calo dei manager under 43, scesi da 41 a 35 nel triennio, in linea con l'invecchiamento generale della popolazione”.

### Le sfide del management moderno

Il convegno ha visto alternarsi, nella tavola rotonda moderata da Francesca Girardi, interventi di alto profilo che hanno delineato l'evoluzione del ruolo manageriale. **Valter Quercioli**, presidente di Federmanager nazionale, ha evidenziato come “trent'anni fa le competenze più rilevanti erano quelle tecniche di gestione del





prodotto e dei processi. Oggi si sono allargate: vale ancora la parte tecnica, ma sono altrettanto importanti quelle organizzative, gestionali e di relazione con i collaboratori". Quercioli ha inoltre sottolineato l'importanza della collaborazione tra Federmanager Treviso e Belluno e Confindustria Veneto Est: "Da qualche anno portiamo avanti questa sinergia con sempre maggior forza, organizzando insieme giornate formative e progetti strategici, l'ultimo sul tema della sostenibilità sociale. Più stretta è questa collaborazione, più valore possono avere i manager nelle aziende e più può crescere il tessuto imprenditoriale".

### Territorio e innovazione

Particolarmente significativo l'intervento di **Roberto Ceschin**, Chief People Officer del Gruppo De Longhi, che

ha raccontato l'esperienza di un'azienda "nata con una tradizione familiare molto forte ma che ha saputo gestire passaggi generazionali anche molto difficili, innovandosi e trovando un equilibrio tra tradizione e cambiamento". Lo scrittore e giornalista **Gian Antonio Stella** ha puntato l'attenzione sul ruolo importante delle donne e sulla necessità di investire nell'innovazione, spiegando come "il territorio veneto abbia ancora le possibilità di diventare la locomotiva d'Italia com'era una volta, a patto di restare al passo con i cambiamenti". All'interno dell'assemblea si è tenuta anche la presentazione del nuovo consiglio direttivo per il triennio 2025-2027 e la premiazione dei soci con la più lunga appartenenza all'associazione, testimoni viventi di una storia che continua a scrivere il futuro del management industriale veneto.





## MERCATO DEL LAVORO: I DIRIGENTI TREVIGIANI E BELLUNESI SI RICOLLOCANO IN TEMPI BREVI

Presentato da Federmanager Treviso e Belluno insieme a Uomo e Impresa l'ultimo report sul ricollocamento dei dirigenti d'azienda.

La media di 4,1 mesi di attesa superiore al livello nazionale

Treviso, 25 giugno 2025 - Dinamico, flessibile e con un tempo di ricollocamento sempre più breve. È la fotografia del mercato del lavoro dei manager trevigiani e bellunesi scattata dal report presentato al termine del ciclo di incontri **“Transizione di carriera: costruire il proprio futuro professionale con metodo e strategia”** organizzato da Federmanager Treviso e Belluno insieme all'agenzia di outplacement Uomo e Impresa.

### Un mercato che accelera: 4,1 mesi per trovare lavoro

I dati dimostrano come per i dirigenti delle imprese industriali delle due provincie come sia particolarmente contenuto il tempo di attesa tra la perdita del lavoro e una nuova occupazione, pari a **4,1 mesi di media** nel 2024, migliore anche della media nazionale che si attesta sui 5,3 mesi, evidenziando una ripresa rapida e strategica per i manager che lavorano sul territorio. Ma non solo. La nuova posizione lavorativa nel 50% dei casi è paragonabile a quella precedente e nel 20% addirittura superiore. Per quello che riguarda la tipologia del nuovo rapporto nel 54% si tratta di tempo indeterminato e nel 39% di tempo determinato, ovvero declinato nella classica formula del temporary manager.

### “Sostegno strategico nelle transizioni”: parla la presidente Duprè

“Grazie alla collaborazione con Uomo e Impresa del Gruppo Umana – ha spiegato la presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Alessandra Duprè** – siamo in grado di sostenere sempre più efficacemente i manager nelle fasi di transizione di carriera. Aiutando sia i dirigenti che hanno perso il proprio lavoro, che quindi stanno affrontando momenti difficili del proprio percorso professionale, ma anche chi sta cercando nuove opportunità. Opportunità che valgono però anche per le aziende, che possono accedere attraverso il progetto strategico 4Manager a dei contributi per offrire al dirigente licenziato la possibilità di seguire un percorso guidato di outplacement”.

### Manager tra digitalizzazione e work-life balance: la sfida del cambiamento

“In questi ultimi anni il manager si trovano ad operare in un contesto radicalmente cambiato – ha detto **Roberta Bullo**, direttore generale di Uomo Impresa – affrontando cambiamenti organizzativi legati ai nuovi processi tecnologici, alla digitalizzazione e all'innovazione. L'o-

biiettivo è aiutare i dirigenti a fare un bilancio personale, cercando di stimolarli a lavorare su se stessi, nell'investire sulla formazione e nell'evidenziare ed essere consapevoli di quelle che sono le aree sulle quali devono migliorare. Un aspetto fondamentale è il benessere in azienda. Oggi la maggior parte dei manager sente il bisogno di star bene all'interno della propria azienda, di essere motivato, di avere delle sfide che siano accettabili ma anche sfidanti e che tenga conto di quello che oggi è importante per tutti, che è il work life balance, il benessere all'interno dell'azienda”.

### Identikit del dirigente in cerca di lavoro: over 50 e del settore tessile

Dai dati del report sulle transizioni di carriera emerge anche **l'identikit del dirigente in attesa di ricollocamento**: quasi il 70% è over 50, le aree di competenze prevalenti sono quella commerciale/marketing (25% dei casi), tecnica/produzione (17%) e direzione generale (14%), il settore è soprattutto quello tessile (46%) seguito dal meccanico (27%) e solitamente operano in aziende della PMI (nel 50% dei casi hanno tra gli 11 e i 50 dipendenti). Infine, per quello che riguarda le modalità si distribuiscono equamente tra la risoluzione consensuale (48%) e il licenziamento (47%).

**Paolo Colombo**  
Ufficio Stampa

Federmanager Treviso e Belluno

## CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie da **lunedì 11 a venerdì 29 agosto** compresi.

*Buone  
vacanze!*



## 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

## AGGIORNAMENTI ANAGRAFICI E INDIRIZZO E-MAIL

La totalità dei nostri iscritti è catalogata nei nostri archivi digitali e raggiungibile (ovviamente con tutti i criteri di privacy) anche tramite il proprio indirizzo di posta elettronica, grazie ad una paziente e costante attività operata nel corso degli anni dalla segreteria dell'associazione. Raccomandiamo di comunicare puntualmente tutte le variazioni dei Vostri riferimenti personali (status, attività professionale, azienda, recapiti telefonici, recapiti di residenza, indirizzo e-mail etc) per il corretto mantenimento della vostra situazione anagrafica.

In questo modo potrete continuare ad essere aggiornati e a usufruire senza ritardi delle informazioni e degli avvisi riguardo le attività svolte da Federmanager, nelle varie forme utilizzate e per comunicazioni personali.

## QUOTA ASSOCIATIVA 2025

Arrivati anche quest'anno al giro di boa estivo, desideriamo ringraziare quanti hanno effettuato regolarmente il pagamento della quota associativa per il 2025. Nel contempo ci permettiamo di ricordare ai pochi soci che finora lo hanno dimenticato, di voler provvedere con sollecitudine al saldo, intestandolo ad "**Associazione Dirigenti Aziende Industriali Provincia di Venezia**", con una delle modalità sotto elencate:

- **bonifico bancario**  
su Iban IT77F0306902117074000445750  
(Banca Intesa San Paolo)
- **bollettino postale**  
sul nostro c/corrente postale n. 14582308
- **versamento diretto**  
presso la nostra sede (telefono 041.5040728)

## L'ING. RICCARDO BOSIO È MANCATO IL 25 GIUGNO



Originario della provincia di Brescia, dopo la laurea raggiunta nel 1956 al Politecnico di Milano in Ingegneria Industriale Chimica inizia la sua attività lavorativa alla Sicedison del Gruppo Edison dove collabora fin da subito all'avviamento dell'impianto di cracking della virgin nafta nello

stabilimento di Mantova. Poco dopo viene trasferito a Porto Marghera dove, nel corso degli anni '60, viene promosso a Capo Produzione responsabile dei cicli clorosoda e derivati e serie acetica. All'inizio degli anni '70 l'azienda, dopo la fusione con Montecatini, diviene Montedison e lo stabilimento Petrolchimico di Porto Marghera si consolida come il maggiore polo chimico italiano e uno dei più importanti a livello mondiale.

Nel 1980 l'ing. Bosio viene nominato responsabile della Programmazione dello Stabilimento. Negli ultimi anni della sua attività lavorativa fino al pensionamento avvenuto nel 1991, l'ing. Bosio ricopre il ruolo di Vicedirettore del Petrolchimico con responsabilità diretta della programmazione della produzione, dei servizi ausiliari alla produzione e della logistica.

Bosio è stato membro del Direttivo dell'Associazione Industriali veneziana e del Consiglio del lavoro del Por-

to di Venezia dal 1986 al 1991. Ha inoltre rappresentato l'Industria in alcune commissioni in Regione Veneto, nel Porto e nella Camera di Commercio di Venezia. Ha ricoperto infine, tra il 1991 ed il 1995, la carica di presidente del CPA, società di Confindustria Venezia attiva in ambito sicurezza e ambiente.

Nel 2015 gli è stato conferito il premio "Una vita per l'industria"; il riconoscimento gli è stato consegnato dall'allora Presidente di Confindustria Venezia Matteo Zoppas.

## CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie da lunedì 11 a venerdì 22 agosto compresi.

*Buone vacanze!*





## 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

## ASSEMBLEA FEDERMANAGER VERONA 2025



Si è tenuta nel pomeriggio di venerdì 16 maggio presso la Cantina Valpolicella a Negrar, l'assemblea di Federmanager Verona che ha visto, oltre alla tradizionale approvazione del bilancio consuntivo 2024 e previsionale 2025 letti e commentati dalla Presidente del Collegio dei revisori **Monica Tarnold**, il gradito intervento del Vicepresidente nazionale **Gherardo Zei** e del Direttore Generale di Confindustria Verona, **Pierluigi Magnante**, che hanno dialogato su temi dell'economia nazionale, della managerialità e dell'intesa sempre più salda tra le due più importanti realtà rappresentative del tessuto produttivo del Paese. Grande la partecipazione da parte di associati e associate che hanno anche potuto ascoltare la relazione del **Presidente Allegri** e quelle dei referenti dei Gruppi di lavoro: **Valeria Reale** per il Gruppo Minerva, che ha descritto i progetti su cui il gruppo sta lavorando, **Franco Cicolin** per il Gruppo Seniores, che ha ribadito l'importanza della difesa della categoria dal punto di vista previdenziale, e **Mariella Ruberti** per il Gruppo Tempo Libero e Network, che ha descritto quanto il gruppo ha già organizzato e sta organizzando per creare momenti di aggregazione tra gli iscritti/e. Tecnici invece gli interventi di **S. Sabbatini di FASI** e **C. Puccio di Assidai** che hanno descritto le novità dei rispettivi fondi mentre **V. Palma di FASI** ha operato come helpdesk a lato della riunione. A metà dell'incontro si è svolta la consueta premiazione dei benemeriti che quest'anno ha contato anche il Presidente Allegri, iscritto a Federmanager Verona da 25 anni e premiato dal Past President F. Cicolin.

In alto: Pierluigi Magnante, Gherardo Zei e Giuliano Allegri  
 Sotto: Palma, Puccio, Padovani e Sabbatini

Alla fine dei lavori assembleari, tutti i partecipanti sono stati invitati a un momento conviviale presso il centro visitatori della cantina mentre alcuni ospiti hanno fatto il giro del fruttajo e della bottaia.





## I BENEMERITI DELL'ANNO 2025

**50 anni di iscrizione:** Guarato Bruno

**25 anni di iscrizione:** Allegri Giuliano, Bianchi Alessandro, Fiamminghi Aldo, Galbier Paolo, Nicolis Giannantonio, Olivieri Rainero, Spazzini Roberto, Sterzi Luigi, Tubini Giorgio, Zanca Romolo



Dall'alto: Bruno Guarato, Giuliano Allegri, Alessandro Bianchi, Aldo Fiamminghi, Roberto Spazzini, Giorgio Tubini

## MODELLI RELAZIONALI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Anna Spadafora

Un piccolo gruppo di manager, diretto da **Mariella Ruberti** che è stata promotrice dell'incontro, ha partecipato tra fine maggio e inizio giugno al corso di ot-

to ore finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del Programma Regionale FSE Priorità 1 "Occupazione" – "Generazioni a confronto: promuovere Age Diversity Management nei contesti organizzativi", tenuto da **Anna Spadafora**, psicanalista, brainworker e direttore dell'Associazione culturale Progetto Emilia-Romagna. L'incontro verteva sulla modellizzazione delle relazioni all'interno delle organizzazioni, quattro i temi fondamentali: **rapporti e relazioni, dono e regalo** – quattro parole semplici solo in apparenza, ma ricchissime di differenze, sfumature e divagazioni. Il punto di partenza è stato un caso reale, tratto dalla vita quotidiana in azienda, attorno al quale si sono sviluppate riflessioni, idee e osservazioni condivise da tutti i partecipanti. È stato un confronto intenso e stimolante, che ha lasciato una sola certezza: il desiderio di ritrovarsi presto per un nuovo ciclo di incontri.



## ROAD TO MARANELLO, VISITA AL MUSEO FERRARI 21 GIUGNO

**Il resoconto della referente Gruppo Network  
Mariella Ruberti**

Metti un sabato d'inizio estate, un gruppo di amici e soci di Federmanager, aggiungi l'orgoglio di essere italiani sotto l'egida del rombante **cavallino rampante** a Maranello, ciliegina sulla torta il giovane Lorenzo Baglieri che lavora in Ferrari – figlio dell'altrettanto appassionato Claudio, Presidente di LunchIn Verona – come nostra guida dedicata e speciale che ha risposto ad ogni domanda con dovizia di particolari spiegandoci le meraviglie del Museo Ferrari e l'emozione dei simulatori, poi cena dal Drake e tanti aneddoti tra amici... Far diventare il solstizio d'estate una memorabile giornata da ricordare è stato un attimo! Promessa fatta in Assemblea e mantenuta. Grazie a tutti per la partecipazione. Mariella



## IMPARARE LA LEADERSHIP ADATTIVA PRESSO L'OLIVETTI LEADERSHIP INSITUTE



Una bella opportunità quella che è stata offerta alla **Direttrice Bidoli**, invitata a partecipare al Corso di primo livello sulla Leadership Adattiva che si è tenuto a Ivrea, nei luoghi e secondo lo spirito creati da **Adriano Olivetti**. In una cornice architettonica che incarna ancora il pensiero del grande industriale e innovatore, il piccolo gruppo di professionisti arrivati da diverse parti di Italia e con diversi background ha potuto apprendere i rudimenti del nuovo modello di leadership, ideato da tre ricercatori **dell'Università di Harvard**, che incoraggia i membri del team ad affrontare positivamente i cambiamenti e le sfide, con l'obiettivo di raggiungere il successo, includendo l'intelligenza emotiva, la giustizia organizzativa, lo sviluppo continuo e il carattere.

### CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie **da venerdì 8 a venerdì 29 agosto** compresi.

*Buone  
vacanze!*



## VALORIZZARE LE COMPETENZE IN UN MERCATO IN CONTINUA EVOLUZIONE CON INTOO

Il 3 luglio scorso si è svolto un incontro via web dal titolo "Il ruolo del manager sta cambiando. Prepararsi al futuro è una scelta strategica" con i consulenti della **società INTOO**, leader nei processi di transizione e sviluppo di carriera, dedicato ad associate e associati in servizio o in cerca di nuova occupazione. Stefania Zedda, Elena Allegro e Ivan Piccoli hanno proposto in

apertura **l'analisi aggiornata del mercato del lavoro nel Triveneto** per poi proporre un percorso strutturato di supporto al **riposizionamento professionale**. Si è trattato di un'occasione concreta per comprendere le dinamiche occupazionali del territorio veronese e non solo, e acquisire strumenti utili per affrontare con consapevolezza l'evoluzione della propria carriera.

## SALIERI CIRCUS DI LEGNAGO, UNA ECCELLENZA IN CONVENZIONE

Inauguriamo una nuova e interessante convenzione per tutti gli associati/e di Federmanager Verona e le loro famiglie, quella con **l'International Salieri Circus Award**, un'eccellenza culturale riconosciuta a livello nazionale ed internazionale che partecipa anche quest'anno al concorso Art Bonus promosso dal Ministero della Cultura, già vinto nel 2023 portando Legnago alla ribalta nazionale ed internazionale. Anche questa edizione del festival sarà caratterizzata da conferme e novità: dalla conduzione di Andrea Castelletti, all'orchestra ritmico-sinfonica diretta dal Maestro Diego Basso, all'introduzione del nuovo Premio alla Regia. A tutti i/le

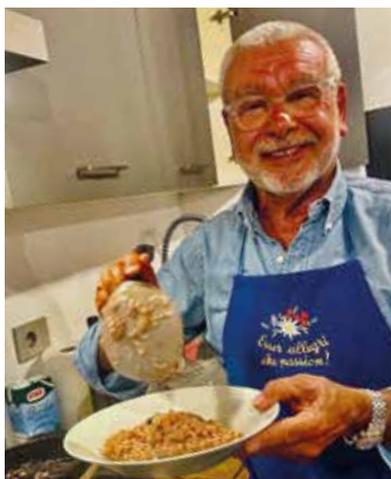
manager iscritti a Federmanager Verona è stato accordato il **20% di sconto sull'acquisto dei biglietti** per gli spettacoli in cartellone dal 25 al 28 settembre che potrete scoprire andando al sito: [www.saliericircus.it](http://www.saliericircus.it). Per informazioni e acquisto dei biglietti è sufficiente contattare la biglietteria all'indirizzo [biglietteria@saliericircus.it](mailto:biglietteria@saliericircus.it) oppure tramite WhatsApp al numero +39 320 174 3531.



## GLI STRUMENTI DI WELFARE CONTRATTUALE SECONDO ITALIAN WELFARE

A Mestre lo scorso 16 giugno si è tenuto l'incontro dedicato agli HR Veneti con Italian Welfare e tutti i principali stakeholder della galassia Federmanager, che hanno contribuito a dare una panoramica dei servizi che l'associazione può dare in modo integrato alle aziende e ai loro manager. Costruito in modo informale, l'incontro ha permesso il confronto diretto con i Responsabili HR presenti, per Verona D. Piccolo e L. Spada di Gruppo Veronesi accompagnati dal presidente Allegri, sulle

tematiche previdenziali e di welfare aziendale di più stretta attualità partendo dalla previdenza obbligatoria e complementare per finire all'assistenza sanitaria, alla formazione e alle polizze assicurative. Nella seconda parte, i consulenti di Italian Welfare ([www.italianwelfare.it](http://www.italianwelfare.it)), la società di consulenza partner di Federmanager nella realizzazione di questo progetto, hanno animato il confronto sui modelli di welfare aziendale in Italia e nel Nordest in particolare.



## UN CONSIGLIO DIRETTIVO... TRA LE VIGNE!

Lo scorso 11 giugno si è tenuto l'ultimo **Consiglio Direttivo** prima della pausa estiva e, tenendo fede a una promessa fatta a Consiglieri e Consigliere, il **Presidente Allegri** ha preparato per tutti il suo famoso risotto all'Amarone, prelevato direttamente dalla cantina dell'azienda agricola La Crosarola, in Valpolicella, dove si è svolta la riunione.



## 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

## ASSEMBLEA FEDERMANAGER VICENZA 2025 OTTANTESIMA

Sono passati 80 anni da quando alcuni dirigenti vicentini fondarono la sede cittadina e aderirono all'Associazione Nazionale. Per ricordarli, abbiamo voluto festeggiare il nostro tradizionale evento con qualcosa di speciale; la sede è stata presso un'azienda vicentina che possiamo definire, senza peccare di esaltazione, speciale: **"Officina Stellare"** di Sarcedo. Il programma della **parte privata** ha visto la tradizionale apertura con i saluti del nostro **Presidente Federico Celoria**, che ha poi continuato con la relazione sulle attività del nostro ufficio: 337 (+13% sul 2023) pratiche servizio sindacale e Previdai, 309 (+10%) pratiche previdenziale, 715 (+2%) pratiche Fasi e Assidai, 121 (+10%) flash memo ai soci, 132 (+12%) piani formativi condivisi, 32 (-30%) verbali di conciliazione. Gli associati sono stati 1053 (+2%). È stato seguito il **piano triennale** che prevedeva tre obiettivi principali: Potenziamento Servizi, Sviluppo Associativo e Supporto al programma Nazionale. Vari e numerosi gli eventi che hanno visto l'impegno organizzativo e la partecipazione dei colleghi. Ricordiamo la partecipazione al 50° Campionato Triveneto di Sci (2° posto) e 7° Nazionale (3° posto) a Madonna di Campiglio. Una segnalazione particolare all'impegno del **Gruppo Minerva** che ha organizzato il convegno "Certificazione parità di genere; agire nel presente – costruire il futuro". Il **Gruppo Politiche Attive** ha continuato la sua attività di supporto ai colle-

ghi inoccupati, mettendo a disposizione uno sportello in sede, per la valutazione delle opportunità offerte da ADHOC e CDI. Il **Gruppo Pensionati** si è attivato per sostenere le iniziative di Federmanager nazionale e di CIDA a sostegno delle iniziative volte a salvaguardare il ceto medio dai ripetuti interventi penalizzanti relativi al meccanismo di perequazione delle nostre pensioni. Dopo la illustrazione del bilancio 2024, è seguita la relazione del presidente dei Revisori dei Conti X.Tresin. Infine è seguita l'approvazione del bilancio consuntivo 2024 e di quello preventivo 2025.

Due nuovi consiglieri hanno illustrato le attività e i nuovi progetti relativamente al Gruppo Minerva (**Kety Zardo**) e al Gruppo Formazione, scuola (**Ruggero Casolin**). Ha partecipato, in rappresentanza di Federmanager Nazionale, **Fabio Vivian tesoriere nazionale**, nonché nostro past president, che ha portato i saluti del Presidente nazionale Valter Quercioli e che ha ricordato gli importanti impegni nazionali dell'anno passato: rinnovo Statuto, Contratto nazionale, Organi sociali, rapporto con CIDA / Cuzzilla. La **parte pubblica** ha visto una interessantissima tavola rotonda sul tema **Le Nuove Frontiere nello Spazio fra Economia, Innovazione e Geopolitica** con la partecipazione di: **Marcello Spagnuolo**, esperto tavolo tecnico Comitato Interministeriale per le politiche spaziali e aerospaziali del governo, **Giovanni Dal Lago**, Presidente Officina Stellare, **Alessandro Pozzobon**,





Cofondatore e A.D. di Qascom e **Maria Gaia Fusilli**, giornalista. La società, fondata nel 2009 è diventata leader nella progettazione, sviluppo e fornitura di sistemi e strumentazione opto-meccanici per applicazioni terrestri, aerospaziali e spaziali. È stata molto importante la relazione dell'Ing. Spagnulo che, con un'esperienza di 37 anni in questo settore, ha illustrato il ruolo fondamentale dei manager nella Space Economy: "saper cogliere l'opportunità... vedere la prospettiva... guidare il cambiamento... scelte strategiche azzardate... che possono preparare il futuro". Altro tema importante è stato lo sviluppo della Space Economy negli ultimi decenni: oggi sono operativi 11.200 satelliti, nel 2010 venne privatizzata la Nasa, nel 2018 venne privatizzato lo spazio. Altro relatore molto interessante è stato Giovanni Dal Lago, che ha illustrato il percorso di **Officina Stellare**, partendo da Sarcedo e arrivando in tutto il Mondo (con qualche esclusione) e le importanti tecnologie di produzione. Successivamente c'è stato l'intervento di un altro importante attore dello spazio: Alessandro Pozzobon, cofondatore e A.D. di **Qascom** di Cassola: "...con un contratto con l'Asi - Agenzia spaziale italiana - abbiamo sviluppato il primo ricevitore Gps e Galileo che è stato sperimentato con successo dalla superficie lunare. Abbiamo, inoltre, avuto l'opportunità di visitare alcuni reparti produttivi, ammirando l'importante e sofisticata tecnologia, con alcuni accorgimenti come le camere bianche di produzione farmaceutica. È stata per tutti, anche per i più anziani, una esperienza del tutto nuova e molto interessante e, di questo, vada il nostro ringraziamento alla disponibilità degli ospiti, ai relatori e agli organizzatori. Alla fine, possiamo essere orgogliosi, come cittadini e come Federmanager Vicenza, di avere queste aziende e questi imprenditori nel nostro territorio.



## FEDERMANAGER VICENZA È...

...È un gruppo di colleghi che si erano conosciuti sulle piste di sci, durante i tanti Campionati triveneti e, poi, anche sui campi di calcio in occasione di partite di calcio per beneficenza (Suor Paola, da tanti anni in Brasile, attiva nella cura di bambini...) e durante le varie attività culturali e tempo libero. Da colleghi si era passati ad un rapporto di amicizia, anche con il fondamentale contributo e partecipazione delle gentili consorti. Purtroppo, uno di noi ha perso la compagna della sua vita qualche tempo fa e, allora, il gruppo ha pensato di ritrovarsi, ancora una volta, con il caro amico per una specie di rimpatriata, passando qualche ora in compagnia e serenità, nel ricordo dei tanti momenti piacevoli passati insieme. E, allora, da Valdagno, da Isola V.na, da Cogollo del Cengio, da Vicenza ci siamo ritrovati a Bassano per un pranzo, per ricordare e per salutare il nostro collega e amico. Federmanager Vicenza è anche questo.



## CHIUSURA UFFICI PER FERIE ESTIVE

I nostri uffici rimarranno chiusi per ferie **da lunedì 4 a venerdì 22 agosto compresi**.

*Buone  
vacanze!*





# IL 2° RAPPORTO CIDA-CENSIS

## Il Ceto Medio galleggia senza prospettive

Il 22 maggio scorso è stato presentato presso la Camera dei Deputati nell'aula dei gruppi parlamentari il 2° rapporto CIDA-CENSIS *"Rilanciare l'Italia dal ceto medio. Riconoscere competenze e merito, ripensare fisco e welfare"* con un'ampia ricaduta mediatica.

L'evento è stato aperto con i saluti istituzionali del vicepresidente di Forza Italia alla Camera, **Raffaele Nevi** e gli interventi del vicepresidente del Consiglio e Ministro degli affari esteri **Antonio Tajani** e del vice ministro dell'economia e delle finanze, **Maurizio Leo**. Hanno portato i loro contributi Gabriele Fava, Presidente **Inps**, Renato Loiero, Consigliere del Presidente del Consiglio, e gli Onorevoli Elena Bonetti, Luigi Marattin e Annarita Patriarca.

Dal rapporto emerge che il 66% degli italiani si riconosce nel ceto medio e per oltre il 90% ciò che conta davvero è il sapere, il livello di istruzione e le competenze acquisite. Ma questi valori non trovano più riscontro nella realtà economica: l'82% degli italiani che si autodefinisce di ceto medio denuncia che il **merito non viene più riconosciuto**, che il capitale culturale non si traduce in una giusta retribuzione, oltre la metà ha visto il proprio **reddito fermo**, mentre più di uno su quattro lo ha visto calare. Solo il 20% dichiara un miglioramento. Rispetto a dieci anni fa tra chi ha figli la condizione economica della famiglia è migliore solo per il 18%, peggiore per il 26,9%, uguale per il 23,8%.

Il ceto medio quindi *"galleggia senza prospettiva"*, una situazione che pesa sull'economia visto che il 45% ha già ridotto i consumi.

*"Il ceto medio è troppo ricco per ricevere aiuto, ma troppo povero per costruire futuro"*, ha detto amaramente **Stefano Cuzzilla**, presidente di CIDA, *"quanto può sopportare ancora? Se non si restituisce dignità economica a chi ogni giorno regge l'Italia, il rischio è uno solo: spezzare definitivamente il patto sociale su cui si fonda la nostra democrazia"*.

Tra i **pensionati** della fascia di riferimento del rapporto, il 47% aiuta regolarmente figli

o nipoti, e il 66% ha finanziato o finanzia almeno una spesa straordinaria. Questa *"generosità silenziosa"* è sempre più sotto pressione. Solo il 52% si sente protetto da reti di welfare; gli altri oscillano tra ansia, incertezza e vera e propria insicurezza, con oltre il 50% che teme che i propri figli staranno peggio ed immagina per loro un futuro all'estero.

E il **risparmio**, da sempre uno dei tratti distintivi del ceto medio italiano, si erode: il 46% ha ridotto la capacità di accantonare risorse, e il 44% prevede un peggioramento nei prossimi tre anni. Quando la fiducia nel futuro si incrina, cresce il bisogno di protezione: ma è proprio qui che il sistema mostra le sue crepe più profonde. Dato che il welfare pubblico non basta più cresce la corsa al **welfare integrativo**: il 45% possiede una polizza sanitaria o un fondo pensione e circa il 36% vorrebbe che il contratto collettivo del settore in cui lavora prevedesse la sanità integrativa. Il rischio è una nuova disuguaglianza: tra chi può permettersi una protezione privata e chi resta scoperto.

Infine, il tema del **fisco** dove il 70% degli italiani chiede meno tasse sui redditi lordi, e oltre l'80% denuncia un grave squilibrio tra ciò che si versa e ciò che si riceve in termini di servizi pubblici.

*"Basta considerare i pensionati un capitolo di spesa"* conclude Cuzzilla, *"sono una risorsa strategica, il primo ammortizzatore sociale del Paese. Serve una rivalutazione delle pensioni, un rafforzamento della previdenza integrativa, una più convinta lotta all'evasione, una valorizzazione della managerialità che tiene insieme istituzioni, imprese e cittadini"*.

Ascoltando queste interessanti anche se ormai risapute analisi, rimane sempre l'amarezza che nessun relatore, ad di fuori di Cuzzilla, abbia fatto cenno a temi pratici a noi cari come la perequazione delle pensioni, la separazione tra previdenza e assistenza, la lotta seria all'evasione fiscale. La eco mediatica è stata di grande rilievo, la speranza è che – come al solito – ai buoni propositi dei nostri politici, seguano i fatti.



**Franco Torelli**

Presidente

Federmanager Trento

Neo componente del

Comitato Nazionale

Pensionati



# IL DIRIGENTE FORMICA E LA PEREQUAZIONE DELLE PENSIONI

## Una perdita di potere d'acquisto sottovalutata

**Daniele Damele**

Presidente

Federmanager FVG

**Antonio Pesante**

Responsabile

Gruppo Pensionati

Federmanager FVG

**Fulvio Sbroiavacca**

Consigliere nazionale

Federmanager

La morale della favola della Cicala e della Formica è che è fondamentale lavorare sodo e pianificare il futuro, in sostanza, la morale è un elogio del lavoro e della fatica, un invito alla prudenza e alla responsabilità. Il *dirigente formica* è un lavoratore diligente, un alto contribuente IRPEF, che viene penalizzato nel tempo.

### Il Contributore Forte, il Pensionato Debole

I dirigenti, durante la loro carriera, rappresentano una delle categorie più rilevanti in termini di contribuzione fiscale. Con salari elevati, spesso frutto di anni di impegno e responsabilità, versano una quota significativa di IRPEF, alimentando il sistema economico e previdenziale del Paese. Tuttavia, questa stessa categoria si ritrova, una volta in pensione, a subire una riduzione del potere d'acquisto che non rispecchia il contributo versato nel corso degli anni.

Un alto contributo, un ritorno ingiusto: I dirigenti pagano le aliquote IRPEF più alte, contribuendo in modo significativo alle entrate fiscali dello Stato, le normative pensionistiche hanno progressivamente ridotto le loro pensioni, limitando l'adeguamento all'inflazione. Il risultato? Un pensionato che, nonostante abbia contribuito più di altri, si ritrova con una pensione erosa dal tempo e dalle politiche restrittive. Per un dirigente in pensione la perdita di potere d'acquisto si somma anno su anno, si somma alla perequazione dell'anno seguente, CIDA ha valutato questa perdita, in 20 anni di tagli, pari al 30%.

Situazione che ha inciso pesantemente sulle spese quotidiane, rendendo le pensioni meno adeguate rispetto agli stipendi attuali., molti pensionati riferiscono un cambiamento drastico nel proprio tenore di vita, passando da una stabilità economica a una situazione di costante preoccupazione. La mancata equità nel sistema previdenziale alimenta una disparità tra chi ha contribuito di più e chi beneficia di un trattamento più favorevole. Secondo Valter Quercioli, presidente di Federmanager, "le fasce che rappresentiamo hanno perso più potere d'acquisto di quelle a minor reddito", mentre "chi aiuta l'impre-

ditore a creare ricchezza deve avere il giusto riconoscimento", siamo "un gruppo sociale decisivo per lo sviluppo del sistema".

La figura del *dirigente formica*, sempre pronto a contribuire e a sostenere il sistema fiscale, si ritrova in pensione con una realtà ben diversa da quella attesa. Serve un intervento mirato per riequilibrare la situazione e garantire un trattamento pensionistico più giusto. Ecco perché è fondamentale sensibilizzare chi governa affinché vengano introdotte misure di perequazione più eque.

### Le Conseguenze Sociali ed Economiche

La perdita di potere d'acquisto subita dai dirigenti pensionati non è solo un problema individuale, ma ha ripercussioni su più livelli: un sistema previdenziale che penalizza chi ha contribuito in modo significativo genera disuguaglianze e mina la stabilità economica e sociale.

I dirigenti, abituati a una certa stabilità economica, si trovano costretti a rivedere le proprie spese, il costo della vita aumenta, ma le pensioni non seguono un adeguamento proporzionale, di conseguenza la qualità della vita cala, portando molti pensionati a rinunciare a spese importanti.

Tutto ciò genera effetti più generali su consumi e sull'economia.

Una fascia di popolazione con reddito ridotto tende a consumare meno, riducendo la domanda interna, settori come turismo, ristorazione, servizi e investimenti immobiliari risentono di questa perdita di capacità di spesa. Se le pensioni più alte vengono ridotte progressivamente, il sistema rischia di perdere credibilità agli occhi dei futuri lavoratori. Sempre meno persone saranno incentivate a contribuire in modo rilevante, generando un effetto a catena sulla sostenibilità del sistema. Si alimenta così la fuga di talenti, spingendo professionisti qualificati a cercare opportunità in Paesi con sistemi previdenziali più equi.

### Sentenza 19/2025 della Corte Costituzionale: due punti fondamentali

La sentenza della Corte mette in luce criticità che non possono essere ignorate, ossia l'as-



solita discrezionalità del legislatore rispetto agli indici di rivalutazione.

Questo è un dato grave, perché significa che le regole sulle pensioni possono cambiare arbitrariamente, con il rischio concreto di assegni più bassi e tasse più alte per chi ha versato contributi per una vita intera.

La Corte ha sottolineato chiaramente che tutto il sistema trarrebbe vantaggio da una «disciplina più stabile e rigorosa» del meccanismo di perequazione delle pensioni. Ecco perché il nostro obiettivo è costruire, con il decisore politico, un quadro normativo più equo e meno soggetto a incertezze.

Due i punti sui quali si deve incentrare la nostra azione verso il decisore politico.

Secondo la Corte, il meccanismo legislativo non è irragionevole perché salvaguarda integralmente le pensioni di più modesta entità e, **per un periodo limitato**, riduce progressivamente la percentuale di indicizzazione di tutte le altre al crescere degli importi dei trattamenti, in ragione della maggiore resistenza delle pensioni più elevate rispetto agli effetti dell'inflazione. Delle perdite subite dalle pensioni non integralmente rivalutate, del resto, il **legislatore potrà tenere conto** in caso di eventuali future manovre sull'indicizzazione dei medesimi trattamenti.

Per agire concretamente sulla base della Sentenza possiamo seguire due linee strategiche fondamentali, che emergono dai punti evidenziati.

### **Sfruttare il concetto di “periodo limitato” per ottenere una revisione anticipata**

La Corte ha riconosciuto che la riduzione progressiva dell'indicizzazione delle pensioni più alte è temporanea, **ma non ha fissato un termine preciso**. Questo offre spazio per un'azione mirata con l'obiettivo di:

- Monitorare l'effetto reale della riduzione perequativa, raccogliendo dati e testimonianze sui pensionati colpiti.
- Dimostrare che l'impatto è più pesante del previsto, soprattutto a fronte dell'inflazione attuale, con studi economici e confronti statistici.
- Chiedere una revisione anticipata della misura, accelerando la fine del periodo transitorio con proposte legislative e petizioni indirizzate al governo e ai parlamentari competenti.
- Evidenziare le incongruenze tra il principio di equità e la progressività della riduzione, dimostrando che il concetto di “maggiore resistenza delle pensioni elevate” non considera il reale costo della vita.

### **Spingere affinché il legislatore tenga realmente conto delle perdite nelle future manovre**

Il secondo punto della sentenza afferma che le perdite delle pensioni soggette alla riduzione **dovrebbero essere considerate in eventuali future manovre di indicizzazione**.

Questo aspetto offre una leva importante per azioni di pressione politica e istituzionale:

- Proporre una compensazione futura: chiedere che nelle prossime leggi di bilancio sia previsto un adeguamento straordinario per recuperare almeno in parte le perdite subite.
- Creare un osservatorio pensionistico: un ente o gruppo di esperti che misuri il gap creato dalla riduzione dell'indicizzazione e produca report ufficiali da presentare alle istituzioni.
- Avanzare richieste concrete ai decisori pubblici, basate sui dati raccolti, affinché il criterio “tenere conto delle perdite” sia effettivamente implementato e non resti solo un principio teorico.
- Coinvolgere associazioni di categoria e sindacati, affinché sostengano la necessità di una revisione della perequazione nelle prossime riforme previdenziali.

### **Quali Strade per il Futuro? Trasformare il principio giuridico in realtà politica**

La Corte ha stabilito un quadro giuridico che non chiude la porta a una revisione futura della perequazione.

I dirigenti rappresentano una parte fondamentale dell'economia italiana. Con dedizione, responsabilità e sacrifici, hanno contribuito al progresso delle imprese, delle istituzioni e del settore pubblico. Eppure, oggi ci ritroviamo a denunciare una realtà preoccupante: chi ha versato una quota significativa di IRPEF per decenni, si vede privato di una pensione adeguata al costo della vita. La perequazione, anziché garantire equità, ha penalizzato chi ha lavorato con impegno e ha sostenuto il sistema fiscale con contribuzioni elevate.

Il Paradosso del *Dirigente Formica*: abbiamo sempre contribuito di più, pagato più tasse, versato più risorse allo Stato, ma oggi, quel contributo viene ignorato. La perequazione che dovrebbe garantire equità, di fatto ci penalizza. Perché? Perché le politiche previdenziali hanno via via tagliato fuori chi ha costruito il sistema produttivo italiano. È un paradosso insostenibile!

**È una questione di equità e di rispetto per il contributo che ogni lavoratore ha dato nel corso della propria vita.**



# DAMELE SFORNA DUE LIBRI

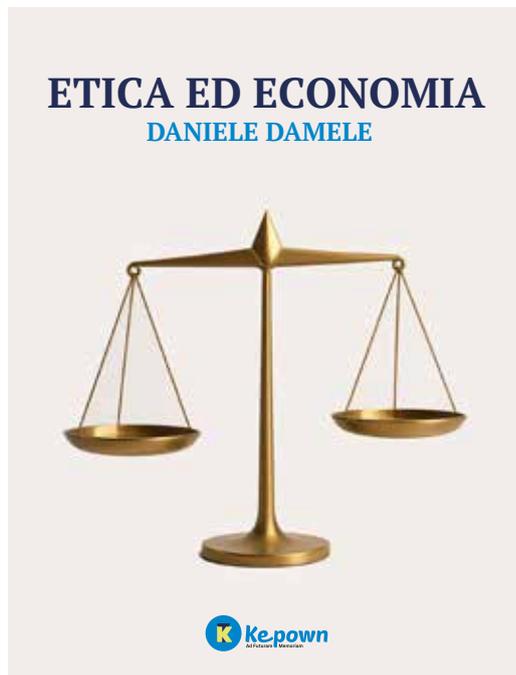
Il primo su **ETICA ED ECONOMIA** e il secondo sul **FAIR PLAY**



**Daniele Damele**  
Presidente  
Federmanager FVG e  
Segretario CIDA FVG

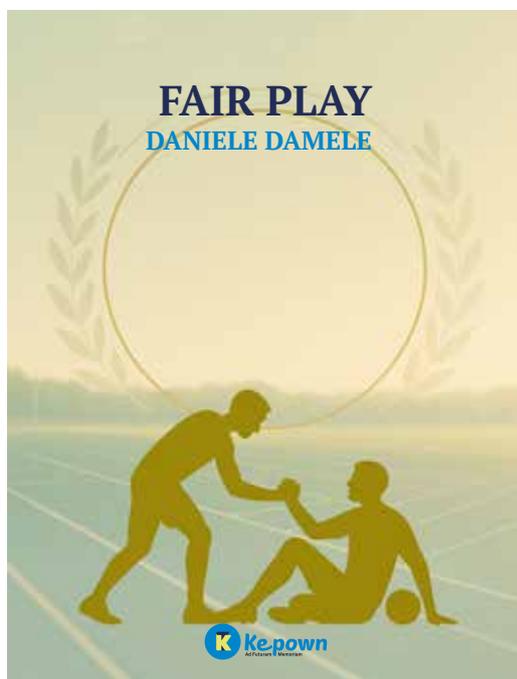
Le prefazioni sono rispettivamente a cura del presidente camerale di Pordenone-Udine **Da Pozzo** e del maestro del calcio e indimenticabile mister **Delneri**.

UDINE - Doppia fatica per **Daniele Damele** che sforna due libri, editi da Kepown, con finalità identiche dedicate a due settori primari di vita: l'economia e lo sport. Si tratta di due antologie, due raccolte di articoli che Damele, giornalista e scrittore, che giunge così ad aver pubblicato 12 libri, ha scritto negli anni per il mensile della Camera di commercio Pordenone-Udine UP!Economia e per alcuni siti internet di società sportive, in particolare per quello del Deportivo junior di Tavagnacco, sempre in provincia di Udine. I titoli dei due libri sono "**Etica ed economia**" e "**Fair play**". "Etica ed economia – scrive il presidente camerale di Pordenone-Udine **Giovanni Da Pozzo** nella sua prefazione al libro di Damele – sono due concetti che dovrebbero sempre andare a braccetto ed è così che è nato anche il titolo di una rubrica fissa, a cura di Damele, che abbiamo voluto ospitare da anni all'interno del mensile della Camera di Commercio Pordenone-Udine, UP!Economia e, prima dell'accorpamento, Udine Economia". Sempre Da Pozzo rileva che "Damele



propone questioni e rappresenta il suo punto di vista qualificato sui temi e sulle domande più pressanti dell'attualità, dandoci una chiave per interpretare, affrontare, risolvere. Leggere con questo libri tutti insieme i suoi testi ci aiuta a guardare al nostro percorso con maggior consapevolezza e a capire come tenere la barra dritta per il futuro".

Il secondo libro "Fair play" presenta, invece, la prefazione del maestro del calcio e indimenticabile mister friulano. **Luigi Delneri**, il quale scrive che "per me il fair play significa rispetto. Rispetto di ciò che accade, degli altri, di situazioni e avvenimenti, di tutto ciò che ci circonda. Io quando giocavo e anche da allenatore ero teso, ma cercavo sempre d'essere rispettoso. Il rispetto si coniuga col fair play e significa attenzione per gli orari, i compagni, gli avversari, quando si vince e quando si perde anche perché ognuno è responsabile di se stesso e per gli altri". Per Delneri "con questo suo libro Damele ci ricorda con maestria quanto sia necessario il fair play, ovvero il rispetto, sin da bambini e specie da giovani, per diventare Uomini retti e Sportivi di livello". I due libri sono pubblicati on line sulla piattaforma Kepown. Per leggere i libri on line basta essere registrati (è possibile farlo gratuitamente) su [www.kepown.com](http://www.kepown.com).





# MEMORIE DI UN OTTUAGENARIO

## Come eravamo...

In questi ultimi tempi mi è capitato frequentemente di partecipare ad incontri, riunioni, convegni e di dialogare con persone mediamente molto più giovani di me. I temi erano vari, scientifici, politici, culturali e sociali; spesso ho avvertito, magari leggermente coperta da un velo di competenza e di istruzione professionali o di credo ideologico, una soffusa ignoranza della storia (italiana e non) degli anni immediatamente successivi alla fine della seconda Guerra mondiale. **Cicerone**, avvocato, politico, filosofo, oratore, scrittore romano (106-43 a.C.), croce e delizia dei miei trascorsi liceali, sosteneva che: **“Historia magistra vitae”** (Conoscere il passato per costruire il futuro). Il riferimento culturale mi ha riportato al Liceo Scientifico Ippolito Nievo a Padova (frequentato dal 1957 al 1962) e, da questo, allo scrittore, patriota, garibaldino ed illustre concittadino **Ippolito Nievo** (1831-1861) e al suo romanzo **“Le confessioni di un italiano”** che, nella stesura iniziale era intitolato “Le memorie di un ottuagenario”. Io, oltre che padovano, sono anche ottuagenario e, quindi, ho ripreso quel titolo (si parva licet...) per condividere con gli affezionati lettori alcuni ricordi, fatti, situazioni, degli anni della mia infanzia e giovinezza. Il fine vuole essere solamente didattico e non politico: ogni eventuale riferimento o confronto con lo stato attuale della nostra società viene lasciato all'esperienza, alla sensibilità e alla cultura dei lettori che ne potranno trarre, anche, dei giudizi.

Cominciamo dagli anni della **Scuola elementare, circa 1953**: Padova, **Giardini pubblici**, area Cappella Scrovegni, centro città. Due squadre di bambini (pellirosse e cow-boys) giocano nella parte prativa-boschiva; un bambino cow-boy si stende sul tappeto erboso dietro un cespuglio per tendere un agguato al pellirossa: arriva un guardiano del parco e solleva di peso quel bambino prendendolo per le orecchie. Quel bambino ero io!

**Anni del Liceo, circa 1959**: Padova, Liceo Scientifico Ippolito Nievo. Lezione pomeridiana di **Educazione fisica**: il bidello tarda ad aprire la porta secondaria del palazzo

antico. Uno studente inizia a dare qualche calcio alla porta (non c'era il campanello) seguito, naturalmente, da tutti gli altri. Arriva il bidello che prima ci fa una ramanzina e poi informa il professore: questi rinforza la ramanzina e ci punisce con l'obbligo di scrivere 100 volte su un quaderno una frase che stigmatizzasse il nostro comportamento.

Stesso periodo, **circa 1961**: Padova, inverno. **Forte nevicata** tutta la notte ed il mattino: al rientro da scuola, mia madre mi informa che, durante la mattina, un vigile urbano aveva suonato per avvisare che non avevamo ancora spalato la neve dal marciapiede. La mia casa era grande e posta sull'angolo di due vie centrali, all'interno delle mure veneziane; quindi, dopo avere pranzato, abbiamo provveduto a spalare i due marciapiedi.

**Maturità Scientifica 1962: cinque esami scritti** (italiano, latino, matematica, francese, disegno) e **otto orali** (italiano, latino, storia, filosofia, matematica, fisica, francese, scienze). Ricevo dalla famiglia un'auto Fiat 600



**Alberto Pilotto**  
Federmanager Vicenza





come regalo di promozione; avrei fatto da autista alla mamma e alla nonna. In quegli anni il **Gruppo Fiat** era un colosso industriale, non solo per Auto, anche per Ferroviaria, Aviazione, Grandi Motori e altri arrivando a oltre 200.000 dipendenti negli anni settanta.

**Iscrizione all'Università, 1962:** l'accesso a tutte le facoltà era libero (senza ulteriori esami: era sufficiente quello di maturità o di diploma) e, altrettanto, era libera l'iscrizione a qualsiasi Università.

**Anni dell'Università, circa 1967:** da Padova a Parigi per trovare un amico, già laureato, che si trovava, in centro Francia, a Garchy con una borsa di studio. Primo viaggio all'estero. Ricordo il passaggio per il **traforo del Monte Bianco**, che fu la prima grande opera di quel tipo (1958-1965; 11,6 Km) e collegava Courmayeur (I) a Chamonix (F) con un grande risparmio di tempi e costi di percorrenza per il traffico turistico e commerciale. Nonostante ciò, alcuni partiti politici contestarono l'opera (non c'erano ancora i Verdi, erano di un altro colore!).

**Stesso periodo: all'Università di Padova** veniva ricordato ogni anno un episodio storico, avvenuto l'8 febbraio 1848: scontro degli studenti contro le forze di occupazione austriache. Erano 3 giorni di festa "**La festa delle Matricole**"; lo spirito goliardico si manifestava con varie manifestazioni: la caccia e il processo alla matricola, il concerto della polifonica Vitaliano Lenguazza, il cinema e gli autobus gratuiti, la sfilata dei carri delle varie facoltà. Gli studenti provenivano da tutta Italia: ricordo alcuni provenienti da università di Palermo e di Messina con una auto 500 Fiat (3-4 giorni di viaggio, con soste varie). Era uno spettacolo di colori, di cante e di allegria; ogni facoltà

aveva il cappello universitario con colori diversi: rosso per Medicina, nero Ingegneria, bianco Lettere, blu Giurisprudenza, verde Chimica e Fisica, ecc. Gli eventuali eccessi erano rivolti a Bacco e a Venere (con moderazione!) e non alle forze dell'ordine.

**Anni del Lavoro, circa 1975:** da Padova a Roma, primo viaggio sull'**Autostrada del Sole** (1956-64) che collegava Milano a Napoli, passando per Bologna. I soliti partiti (v. traforo) erano contrari all'opera (serve solo ai ricchi!); non considerati i vantaggi commerciali, oltre che privati. Non considerati i vantaggi industriali.

**Anni del Lavoro, circa 1978:** la RAI iniziò le trasmissioni della **TV a colori** l'1/2/ 1977 e la mia famiglia fu in grado di acquistare il nuovo televisore. Ricordo che il sabato sera era una festa con amici che venivano ad ammirare i vari spettacoli. Gli stessi partiti erano contrari (solo per i ricchi).

La carellata di ricordi si ferma qui, per il momento: circa 25 anni di piccoli e grandi episodi, passando da bambino a sposo e padre, che agli occhi dei giovani attuali potrebbero sembrare un film sulla guerra di Troia. Ma se io, persona normale, senza particolari capacità mnemoniche, solo con buone esperienze di studi e di lavoro, ho ancora vividi quegli episodi, a distanza di tanti lustri, significa che (a dirla con Mario Draghi e per gli anglofili, "believe me") la frase iniziale di Cicerone è drammaticamente attuale e, purtroppo, poco o per niente considerata da troppe persone. Desidero concludere con una frase del **Dott. Luigi Pavan**, psichiatra e professore emerito dell'Università di Padova: "**La vita si vive, finchè termina; la vecchiaia è un'epoca della vita, non un tempo in funzione della morte**". Prosit!

## E TU CHE LEGGI, HAI QUALCHE RICORDO DA CONDIVIDERE?

L'articolo sopra presentato dal sempre sorprendente collega latinista **Alberto Pilotto** sicuramente avrà stimolato la memoria di un buon numero di lettori di età "matura" (ottuagenari e dintorni), che avranno avuto occasione di comparare le esperienze qui descritte con analoghe da loro vissute durante il loro "**curriculum vitae**", vissuto ognuno

nella propria individualità. Attendiamo quindi da Voi lettrici/lettori integrazioni, commenti, descrizioni, esperienze, osservazioni a quanto qui esposto, che pubblicheremo volentieri nel prossimo numero della rivista.

**Inviare quanto va Voi prodotto ("cogito, ergo sum") all'indirizzo mail gian-nisoleni49@gmail.com.**



Pubblichiamo una piacevole, inaspettata ed anche ironica proposta del collega **Daniele Damele** che ringraziamo. Descrive un interessante **Viaggio “Fai da Te”** con risvolti positivi ma anche qualche “sorpresa”, che fa parte integrante dell’avventura. Come sempre... **“Non è tutto oro ciò che luccica”!** Attendiamo altri contributi che i lettori vorranno far pubblicare in questa rubrica, facendoli pervenire all’indirizzo **giannisoleni49@gmail.com** assieme ad alcune immagini di contorno.

## MIAMI E BAHAMAS

### AFFASCINANTI SÌ, MA PREPARATI A PARLARE PIÙ SPAGNOLO CHE INGLESE

Dai grattacieli alle spiagge bianche, avventure e scoperte

Dici: “andiamo a Miami”, ottimo! Pensi di trovare una città affascinante degli Usa, ma in realtà, specie per i tantissimi che gli States li vedono avendo negli occhi New York e in particolare Manhattan, trovi una **città sudamericana, quasi cubana o messicana**. Ripassi l’inglese per poterti destreggiare in hotel, al ristorante, nei mezzi pubblici, ma è meglio, molto meglio se impari un po’ di spagnolo. Gli addetti nelle strutture turistiche ti chiedono infatti: “speak spanish or english?”, e il mettere “spanish” per primo non è a caso, è in ordine di preferenza. Tranquilli, con l’italiano e qualche parola magari dell’idioma friulano e del dialetto veneto gliela si fa, stanza e pranzi si “portano a casa”.

L’esperienza della prima volta a **Miami, Key West e Bahamas** è certamente positiva, ma, da ultra60enne, è da ripetere solo se a seguito di un regalo. Perché? È certamente sorprendente vedere con i tuoi occhi ciò che vedi in tv: grattacieli, auto enormi, gente, per lo più allegramente vestita, che parla ad alta voce, Ocean drive e i suoi ristoranti, la spiaggia di **Miami Beach** che, purtroppo, presenta lunghi tratti con colline (montagne sarebbe esagerato, ma renderebbe di più...) di alghe nere sulla riva, alghe che, francamente, potrebbero essere asportate di notte. Bella la passeggiata, adatta anche alle biciclette, con numerosi spazi dedicati alla ginnastica. Consigliabile prendere il classico bus turistico “Hop on - Hop off” anche se tra le tante lingue non vi è l’italiano, ma l’immane e molto parlato spagnolo sì! Ascolti la storia, la situazione attuale di Miami, vedi il porto, le isole, comprese quelle “chiuse” dei vip, capisci che

la città è in crescita economica trainata da un’edilizia che spinge.

Da Miami vai a **Key West** per assistere a uno dei più bei tramonti del mondo. Bello, molto bello! Consigliabile andare la sera in una delle tante imbarcazioni pagando il biglietto piuttosto che rimanere al bar del porticciolo dove, in ogni caso, si fa festa. Sperare, poi, che la nuvola “fantozziana” non vada proprio alla sera a coprire il sole per evitare l’urlo alla Munch! A Key West un simpatico trenino ti porta in giro per la città, vedi tante belle ville, compresa quella che fu di Hemingway e, al solito gente che parla a voce alta e popola i bar.

Il turismo è prettamente statunitense, pochi europei, qualche messicano e argentino,



**Daniele Damele**

*Presidente*

*Federmanager FVG e*

*Segretario CIDA FVG*



Miami



Bahamas



turisti quest'ultimi che parlano spagnolo e ben si trovano in quest'area degli Usa.

La pulizia dei locali lascia alquanto a desiderare, fatto che nei ristoranti lascia piuttosto perplessi. E poi i cuochi mettono salse su tutto, carne, pesce, ... non c'è verso di chiedere una pietanza semplice, nemmeno parlando in spagnolo... da preferire i ristoranti degli hotel.

Non fidarti dei taxi. Il rientro prenotato da Key West a Miami può provocare malumore qualora il **Flixbus** prenotato prima annun-

Nassau



cia 45 e poi 120 minuti di ritardo e quindi cancella la corsa (4 ore). Fatto questo che provoca l'inequivocabile ricorso, appunto, al taxi. Ma quelli regolari non si vedono e forse non ci sono proprio per cui sei costretto a ricorrere a un'auto con altre persone per dividere la spesa. Trattati, pensi di aver trovato un equilibrio e parti con un autista cubano con cui avevi concordato che a Miami avrebbe dovuto raggiungere due distinti hotel per le cinque persone a bordo. Giunto a circa 30 minuti da Miami, però, il taxista (anche se lo chiamiamo così solo per individuarlo) si ferma a un rifornimento di carburante e chiede d'essere pagato lì per intero. La buona fede la fa sempre da padrone e, quindi, paghi sbagliando! Si arriva, infatti, al primo hotel di Miami e il taxista molto celermente scarica tutti i bagagli, urla e scappa costringendo chi doveva andare al secondo hotel a ricorrere a un altro taxi (peraltro piuttosto cari come un po' tutto a Miami e negli Usa per noi europei) per giungere al tuo hotel.

Poi, finalmente, **arriva la crociera** e parti vedendo Miami dal mare: bello sì, ma nemmeno paragonabile con le partenze da Venezia. Arrivi a **Nassau, la capitale delle Bahamas**, anche qui, come a Key West tante case belle a uno o due piani, colorate, pittoresche. Finché stai in centro oppure visiti una piccola fabbrica di rum tutto ok, ma dietro l'angolo vi è una **povertà palpabile** che non ti può lasciare indifferente. Poveri lasciati in situazioni di sporcizia e degrado che ti fanno tornare in mente alcune immagini di Miami.

Splendida la **riserva marina della Msc** dove la nave approda e si ferma per una due giorni super. Spiagge bianche, acqua del colore del cielo, pulizia totale, **un'isola riservata ai soli crocieristi**, un sogno. Solo questo sbarco vale la pena del volo lungo 11 ore per giungere sino qui. Paradiso terrestre? Sì, è certamente uno dei paradisi terrestri del mondo per chi ama il mare.

Purtroppo il tempo passa ed è ora di rientrare. C'è il tempo per sorridere dinanzi agli americani che a bordo della nave si dedicano a trascorrere il loro tempo nei vari bar e ad altre tipiche "americanate" riferendosi a vestiti, schiamazzi, balli e così via. Msc garantisce anche il transfer in aeroporto per chi lo desiderasse.

Chi non si è mai lamentato dei nostri scali aeroportuali italiani? Suvvia tutti alzano



Sono ben **105** gli articoli pubblicati nel “**Viaggiatore Fai da Te**” dalla sua nascita nel 2008 ad oggi. Per rileggerli, vai sul sito **www.venezia.federmanager.it**. Nel successivo menù sul fondo clicca “**Documenti**”, poi “**Materiale informativo**”. A questo punto è disponibile il **link** per accedere alla nuvola contenente gli articoli.



A sinistra: Ocean Cay  
A destra: Nassau

la mano assieme al sottoscritto. Stop, non dobbiamo farlo più. All'aeroporto di Miami le file per i controlli di polizia sono estenuanti e non esiste la sky priority (mah!).

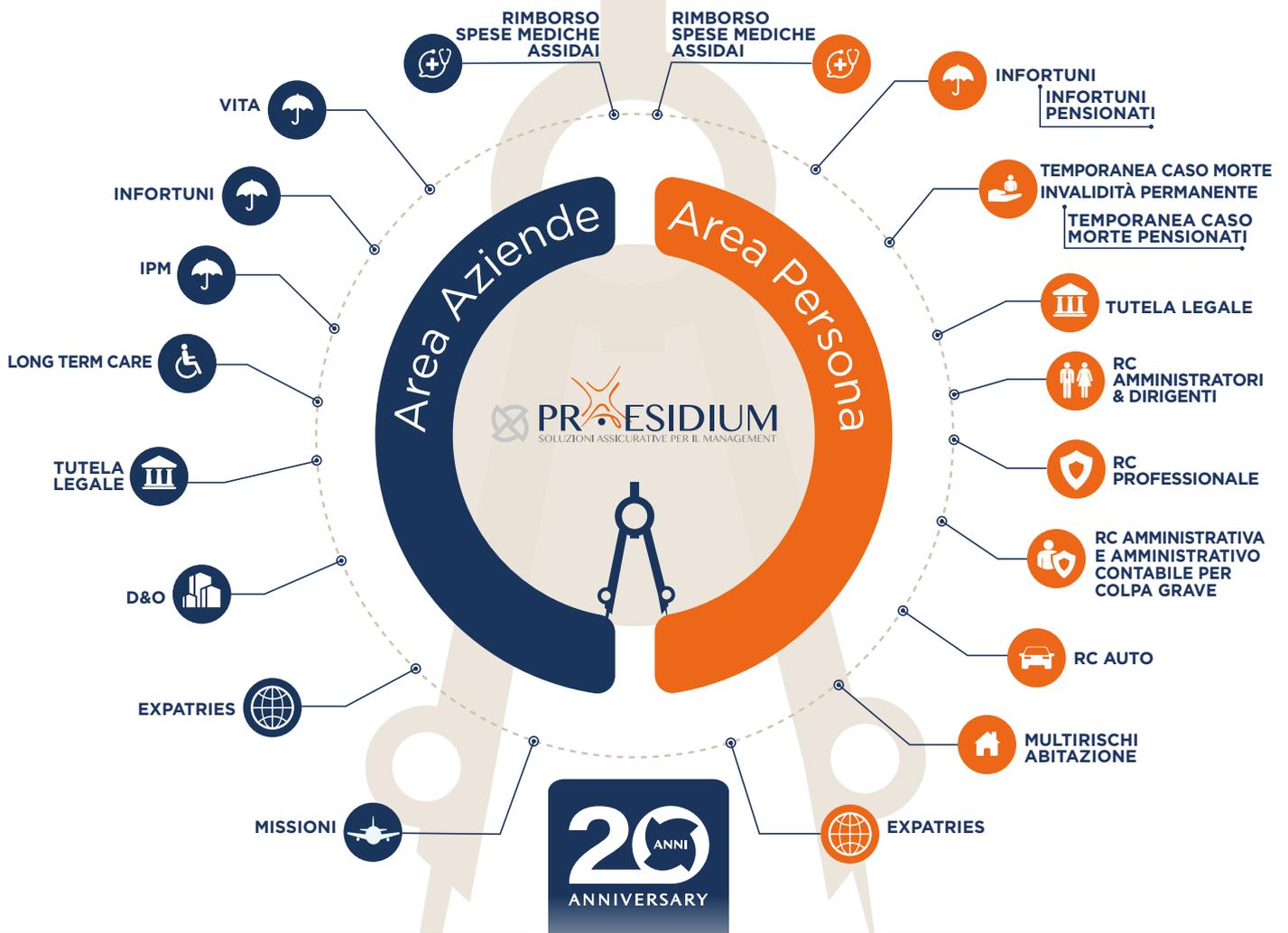
**Un ultimo consiglio: fate sempre il check in on line.** Non averlo fatto mi è costata la retrocessione dal posto in Premium economy all'Economy. A dire il vero ad essere stata retrocessa, causa overbooking, fu mia moglie, promettendo un rimborso, ma come chiunque al mio posto ad andare nelle retrovie dell'aereo ho preteso di andare io permettendo a mia moglie di rimanere in Premium economy: era il viaggio di nozze,

ci mancherebbe non fosse andata così, il viaggio in una città che si legge: **MiAmi!**

**Aggiungo:** mi è capitato, sempre con mia moglie, pochi giorni dopo il rientro nella nostra amata Italia, di ascoltare un'intervista alla tv di **Antonello Venditti** che ha poi cantato **Roma capoccia**. Ebbene **Roma, al contrario, si legge Amor**, ma al di là di questo, la storia di Roma permette di scrivere poesie, canzoni che parlano di “cupolone”, “fontanone” e molto altro. Nessun cantante o poeta di Miami potrà mai cantare una “**Miami capoccia**” o meglio “Miami jefe” per dirla in... spagnolo.

Due scatti di Miami





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

## Praesidium, una guida sicura per il welfare manageriale.

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

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

Scoprite di più su [praesidiumspa.it](http://praesidiumspa.it), o scrivete a: [individuali@praesidiumspa.it](mailto:individuali@praesidiumspa.it) | [aziende@praesidiumspa.it](mailto:aziende@praesidiumspa.it).

Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.