

BILANCIO / 2015 DI MANDATO 2018

 **FEDERMANAGER**



UN PATTO PER FEDERMANAGER

PUNTI PROGRAMMATICI PER INNOVARE IL SISTEMA

BILANCIO / 2015 DI MANDATO 2018

 FEDERMANAGER

UN PATTO PER FEDERMANAGER

PUNTI PROGRAMMATICI PER INNOVARE IL SISTEMA

Il presente Bilancio di mandato porta lo stesso titolo del Programma di Presidenza presentato da Stefano Cuzzilla e Eros Andronaco, che ha ottenuto la fiducia del Congresso federale del 22/23 maggio 2015.

L'intero documento è pertanto costruito sul parallelismo tra i punti programmatici allora presentati e i risultati raggiunti nel corso del triennio.

In particolare, il corpo centrale di questa pubblicazione riprende la struttura e riporta le citazioni originarie del Programma di Presidenza nell'auspicio di restituire al lettore continuità di visione nella rendicontazione delle attività realizzate dal maggio 2015 all'ottobre 2018.



Sommario

• Lettera del Presidente	4
• L'evoluzione della Federazione	8
• Bilancio di mandato 2015 - 2018: highlights	18
• I punti programmatici e i risultati raggiunti	20
1. Rinnovare l'immagine del manager	22
2. Incidere sulle scelte istituzionali e di governo	29
3. Promuovere una vera politica industriale	39
4. Crescere nei numeri e nella qualità della rappresentanza	53
5. Ripartire dal contratto collettivo	56
6. Esportare il nostro modello di welfare	61
7. Comunicare in modo omogeneo ed efficace	68
8. Modernizzare il modello gestionale e organizzativo	73
9. Qualificare i nostri servizi	77
10. Arricchire di nuovi significati gli Organi sociali	86
• Struttura Centrale	88
• Sedi Territoriali	91
• La performance economica: i numeri del mandato	96
• Nota metodologica	104
• GRI Content Index	106
• Relazione della società di revisione	109



Lettera del Presidente



Dopo tre anni di intenso lavoro, la prima parola è di ringraziamento. Esprimo il mio grazie alle colleghe e ai colleghi che, accordandomi la propria fiducia, mi hanno supportato in questo triennio con competenza ed efficacia. È solo per merito di questa splendida squadra che è stato possibile realizzare la gran quantità di iniziative che sono riassunte in questo Bilancio di mandato.

Ho davanti agli occhi tante, numerose circostanze in cui, prendendo decisioni complesse, ci siamo confrontati, abbiamo trovato soluzioni, abbiamo messo in campo progetti innovativi. Con la Direzione generale, i nostri collaboratori diretti, la Giunta esecutiva, il Consiglio nazionale, fino a tutti i Presidenti delle 57 sedi territoriali e degli Enti e delle Società del nostro gruppo, **questo Sistema ha già vinto la prima scommessa: si è affermato come Organizzazione solida e moderna, capace di tenere il passo con le sfide del nostro tempo.**

Nel momento più arduo per Associazioni come la nostra, sotto attacchi trasversali alla categoria e al significato stesso di essere rappresentanza, Federmanager ha alzato la propria voce e ha aperto le sue porte.

La voce di questa Federazione ha oggi un'intonazione più forte: abbiamo accresciuto il numero delle **interlocuzioni istituzionali** e, soprattutto, ne abbiamo migliorato la qualità. Questo, come raccontano bene le pagine a seguire, si è tradotto in azioni concrete che sono state intraprese ai vari livelli istituzionali. Ma non basta. Voglio sottolineare che questo nostro accreditamento ha anche permesso che non ne venissero intraprese altre, di azioni, che potessero andare a nocimento del management e di chi lo rappresenta.

La voce più alta si deve anche all'intensificazione della nostra **presenza sui media** e ai nuovi **strumenti digitali** con cui occupiamo gli spazi di discussione sul web. È più chiaro il messaggio che arriva agli stakeholder, avendo ampliato le occasioni in cui Federmanager parla in pubblico e parla al Paese. L'istituzione dell'Assemblea nazionale è l'esempio più evidente di una scelta precisa di posizionamento verso l'esterno che abbiamo voluto con l'orgoglio di chi intende essere protagonista delle politiche generali.

Quando ho iniziato questa Presidenza ero determinato a spendere ogni energia affinché essere manager tornasse a costituire una ragione di fierezza.

Quante volte ho ripetuto in questi tre anni che il management italiano è la spina dorsale di questo Paese, perché traina le imprese, lavora per costruire più crescita e più benessere collettivi, condivide valori che si chiamano merito, trasparenza, solidarietà e responsabilità.

L'Italia ha un gran bisogno di credere convintamente che ci sia spazio per le sue persone, che ci sia spazio per far prevalere questi valori.

Anche per questo, ho voluto che questa Federazione spalancasse le porte, realizzando qui a casa nostra gli incontri che altrimenti avremmo svolto fuori. Abbiamo aperto le porte alla politica attenta, ai manager di azienda, alle parti sociali e agli altri stakeholder in modo da rivendicare la **centralità del nostro ruolo nell'impresa e nella società**.

Questa **vocazione inclusiva** è parte integrante della vision di questa Presidenza; presuppone l'attenzione verso i cambiamenti in corso e il dialogo con chiunque abbia a cuore il progresso e lo sviluppo del Paese.

Sulla sanità integrativa, sulla previdenza, sulla formazione, in materia di politiche attive del lavoro, abbiamo consolidato il nostro ruolo confermando il **valore degli Enti del Sistema**, riconosciuti ormai come delle nostre best practices nel panorama di riferimento.

Per **supportare la politica industriale del nostro Paese** abbiamo dato vita a Commissioni di settore composte da manager associati esperti delle materie e abbiamo proposto, attraverso le attività istituzionali, iniziative di legge e progetti specifici che sono stati presi in considerazione dal legislatore.

Abbiamo stretto le **relazioni con le altre Organizzazioni** a partire da Confindustria e Confapi nella convinzione che, muovendoci in un contesto economico e politico incerto, che riguarda noi quanto l'Europa e il resto del mondo, l'iniziativa bilaterale potesse attivare le risposte da dare subito.

I **territori** hanno fatto il resto, realizzando lì dove serviva un'azione coordinata con le linee strategiche nazionali ma tarata sui fabbisogni specifici di ciascuno. Dai territori è arrivata la spinta per stringere relazioni più forti a livello centrale, valorizzando il sistema di conoscenze e di rapporti nell'interesse dell'intera Federazione.

"Il successo non è definitivo, ciò che conta è il coraggio di andare avanti", diceva Churchill. Credo che questo Bilancio di mandato lo testimoni, illustrando in modo sintetico il percorso che abbiamo compiuto rispetto agli obiettivi dati. Non tutto può dirsi ultimato, in tre anni abbiamo dovuto prendere decisioni non semplici, dovendo affrontare anche acque agitate. Abbiamo seguito però una **traiettoria di avanzamento precisa e ambiziosa**, lungo la quale ci siamo mossi con un'accelerazione di cui essere orgogliosi.

Non entro nel merito di come siamo giunti ai risultati ottenuti, salvo dire che **abbiamo agito come ogni manager avrebbe fatto**.

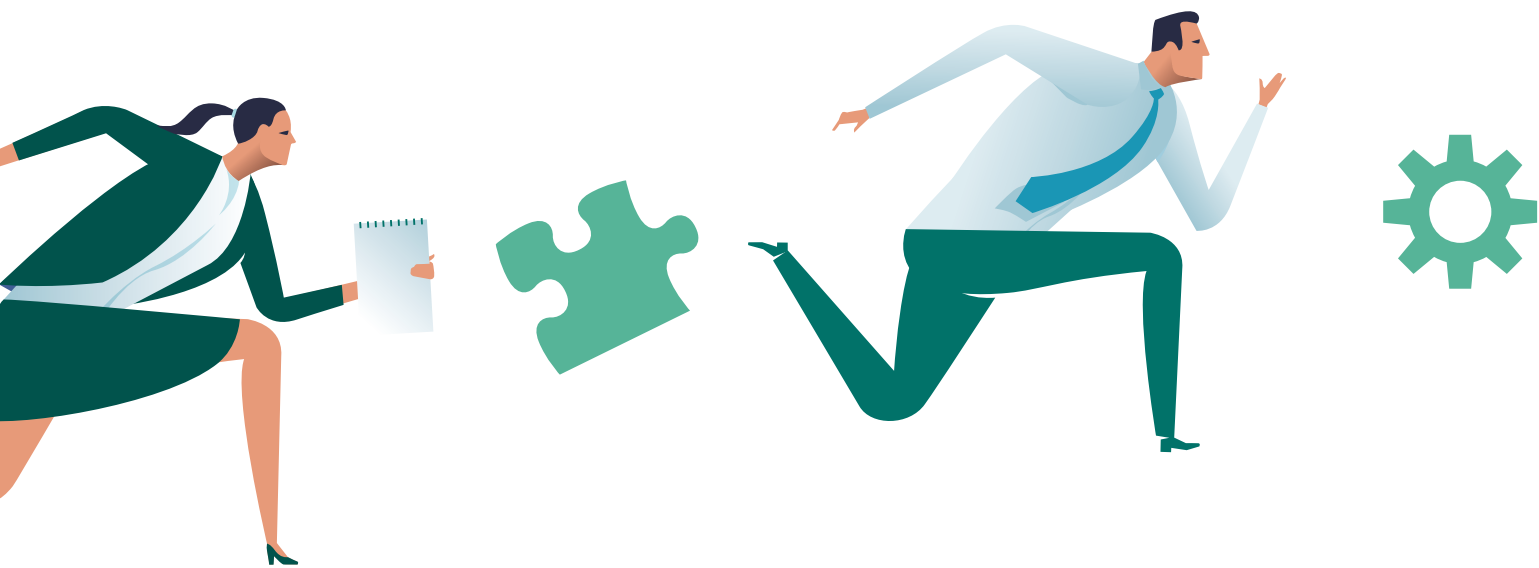
Basta leggere i numeri di questo documento per apprezzare la solidità finanziaria che abbiamo costruito, l'ottimizzazione della governance e dei modelli organizzativi, la qualità dei servizi agli associati.

Tre anni fa ho firmato un patto con questa Federazione. Onorarlo a pieno, con tutto l'impegno e la dedizione possibile, è stato per me un imperativo costante.

Oggi possiamo essere soddisfatti di quanto, tutti insieme, siamo stati capaci di realizzare, poiché abbiamo marciato uniti e da qui si può proseguire.

Stefano Cuzzilla

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stefano Cuzzilla', with a stylized, cursive script.



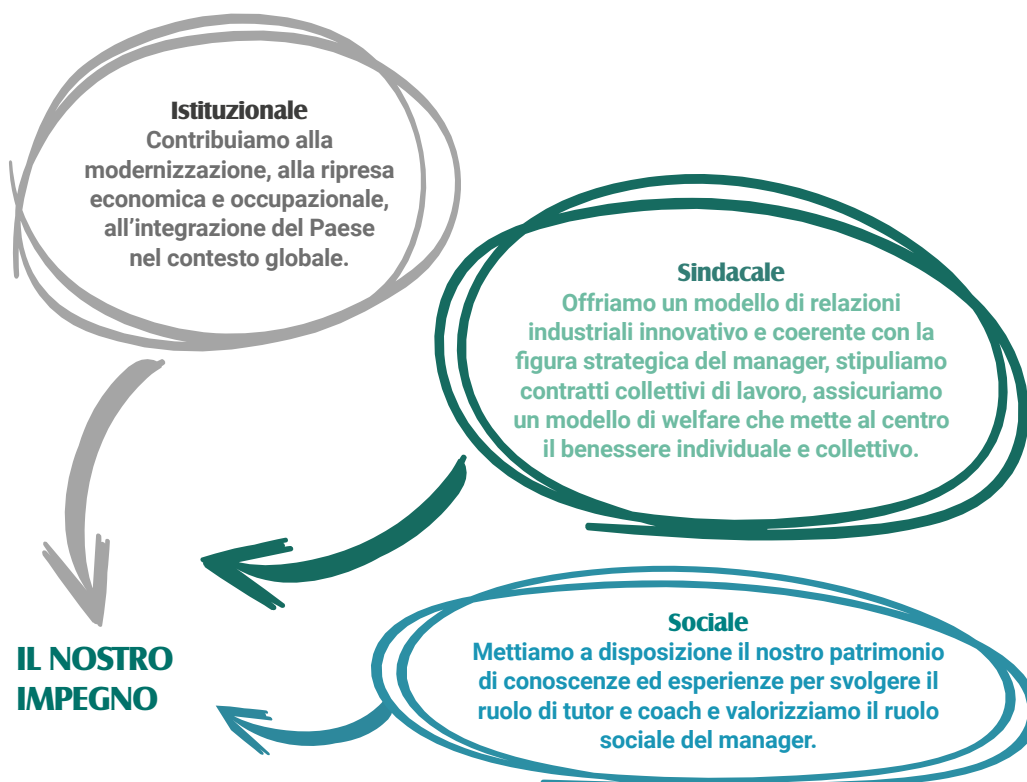
Fed vold



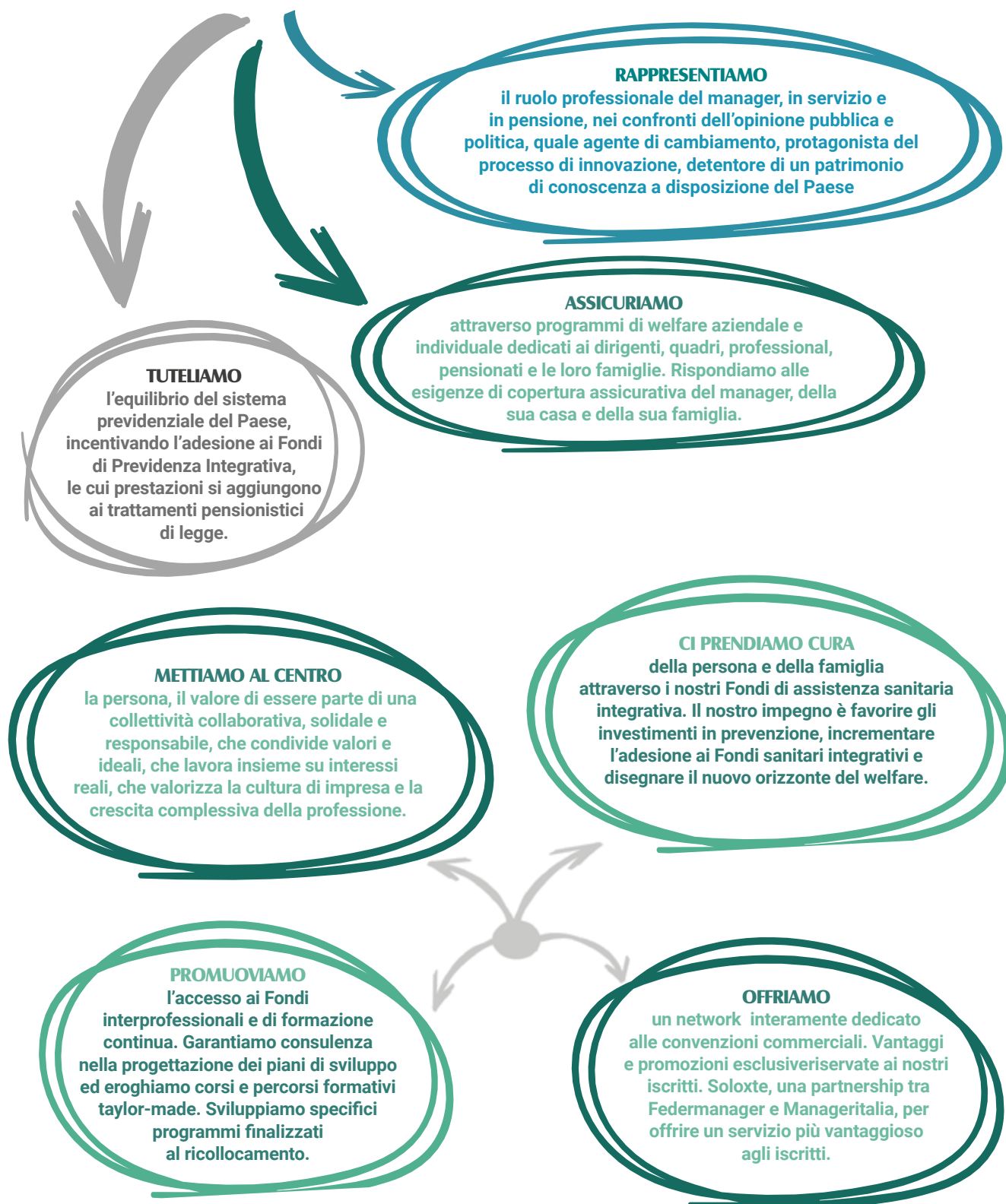
L'evoluzione della Federazione

Chi Siamo

Il **26 aprile 1945** "Sindacati provinciali e regionali dei dirigenti di aziende industriali danno vita ad una Associazione Nazionale, apolitica, autonoma e indipendente, con l'obiettivo, oltre che la tutela degli interessi degli associati, di porre al servizio della comunità le energie della categoria dirigenziale per contribuire alla ricostruzione economica e sociale del Paese."



Cosa Facciamo



La Storia di Federmanager

DAL 1945 AL 2005

La Federazione consolida il proprio ruolo di rappresentanza anche attraverso lo sviluppo di un'autonomia previdenziale ed assistenziale di categoria grazie alle intese contrattuali sottoscritte con Confindustria.

Il 4 aprile 1975 viene siglato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che ha ispirato le politiche sindacali della Federazione per tutti gli anni '80. Nel 1978 la Federazione costituisce, in forma unilaterale, il Fasi - Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa.

1945
Nasce l'Associazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali.



1955
1965
Le strutture Cida e Fndai vengono suddivise, prende così vita il modello organizzativo della Federazione giunto fino a noi. Nasce il Fipdi - Fondo di Previdenza Integrativo, su intesa quadrilaterale con Confindustria, Intersind e Asap.

2005
Nasce Praesidium, società di brokeraggio assicurativo incaricata di individuare e proporre servizi mirati alle esigenze della categoria. Nasce il Gruppo Minerva.

1995
Fndai diventa Federmanager in rappresentanza di tutte le figure manageriali. Nasce Fondirigenti, ente bilaterale per la formazione continua, costituito da Federmanager e Confindustria

1985
Inizia il processo per la costituzione di due fondi per la gestione della previdenza integrativa a capitalizzazione. Nel '90 nascono così Previndai e Previndapi. Viene costituita Assidai. Nasce il Gruppo Giovani Dirigenti.

DAL 2015 AL 2018



Il Congresso, tenutosi a maggio 2015, rinnova la leadership della Federazione con l'elezione di Stefano Cuzzilla come Presidente di Federmanager, Eros Andronaco, Vice presidente e Marina Cima, Tesoriere.

Federmanager e Confindustria costituiscono 4.Manager con l'intento di sviluppare la managerialità, l'imprenditorialità e la cultura d'impresa. Federmanager e Confapi costituiscono il Fondo Pmi Welfare Manager, per assicurare agli iscritti, involontariamente disoccupati, prestazioni di sostegno al reddito e politiche attive.

2015 

70 anni di Federmanager

2016 

Dopo l'istituzione della commissione Sanità a dicembre 2015, vengono costituite 5 Commissioni: Energia, Siderurgia, Infrastrutture, trasporti e logistica, Industria 4.0, Chimica Farmaceutica, per consentire a Federmanager di esprimere valutazioni e proposte sulle tematiche inerenti.

2017 

2018

La Federazione porta a compimento la fase di riorganizzazione del gruppo iniziata a fine 2016. Si consolida un sistema composto di enti e società profondamente rinnovato nella governance e solido dal punto di vista finanziario.





70 anni di Federmanager



Federmanager ha maturato grande esperienza in questi 70 anni in cui ha attraversato, accanto ai manager industriali, le trasformazioni più rapide e rivoluzionarie della storia d'Italia.

Oggi vogliamo averne memoria, ma soprattutto aprire una riflessione sulla nostra identità: una collettività presente, coesa, collaborativa, responsabile e innovativa che continua a contribuire allo sviluppo del Paese »

Dal 1945 Federmanager ha rappresentato in modo unitario e apartitico i manager del settore industriale. A settant'anni di distanza la Federazione celebra un anniversario significativo che permette di rafforzare le proprie radici e, al contempo, di sancire un momento di rilancio e di fiducia verso le nuove sfide.

Passato, presente e futuro hanno trovato una sintesi nell'evento realizzato a Roma il 9 ottobre 2015 alla presenza di circa 500 rappresentanti delle istituzioni, manager e imprenditori, componenti delle parti sociali e del mondo accademico, stakeholder e policy makers.

Al centro della riflessione, i temi urgenti per la categoria e per il Paese: Federmanager ha espresso la propria posizione su alcuni temi urgenti che riguardano welfare, ripresa industriale, occupazione, giovani, patto intergenerazionale, dimensione europea e internazionale.



Riconoscimenti alla Federazione

...► **Premio Legalità**

30 marzo 2017, alla sesta edizione del Premio Legalità promosso dalla Fondazione Italiana per la Legalità e Sviluppo è stato premiato il Presidente Stefano Cuzzilla, per le attività messe in campo per il bene comune e la promozione di un modello sanitario equo ed accessibile.

...► **Galileo Galilei Medal**

27 novembre 2017, la Galileo Galilei Medal è il riconoscimento conferito dall'IBDO Foundation alle eccellenze cliniche, economiche, sociali e politico-sanitarie che si sono distinte per la lotta alle malattie croniche non trasmissibili. Federmanager è stata onorata della medaglia per «aver promosso un gruppo di lavoro dedicato alle malattie croniche non trasmissibili all'interno delle strategie politiche della Federazione, riguardanti il sostegno dei fondi sanitari integrativi sanitari alle dinamiche di sostegno e integrazione al Servizio Sanitario Nazionale».

...► **Premio 70 anni CONFAPI**

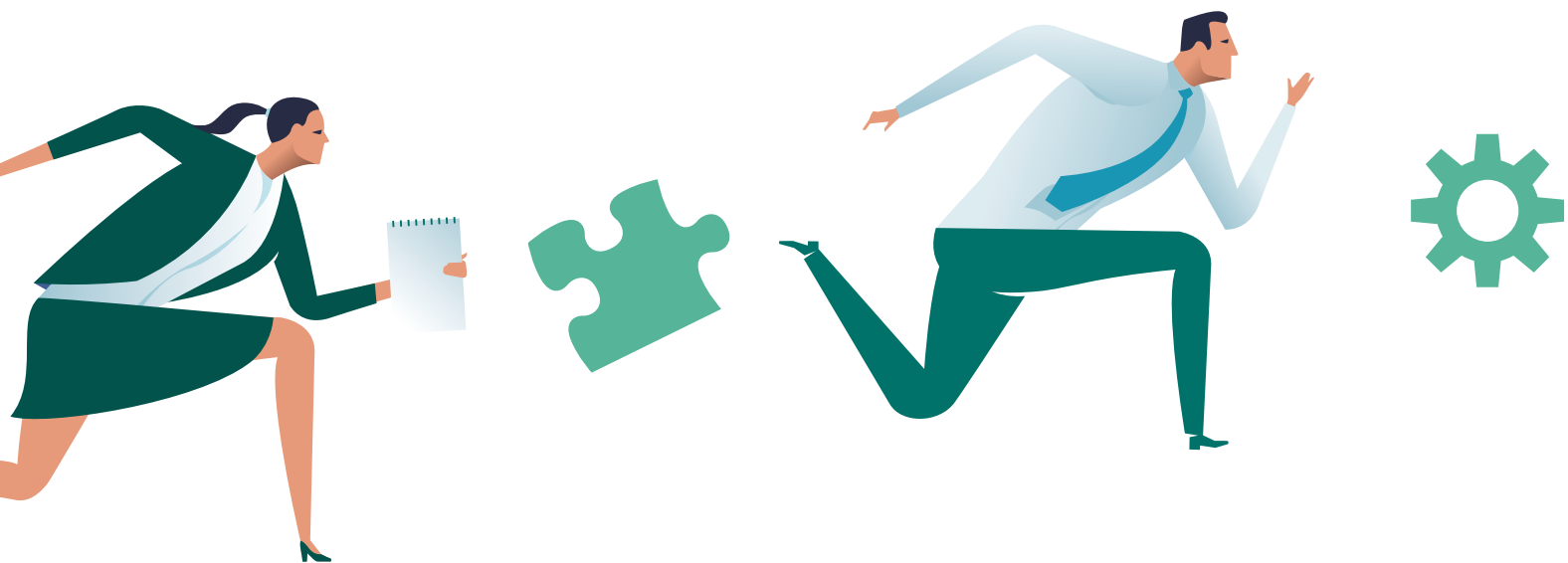
24 novembre 2017, nell'ambito dell'evento che ha celebrato i 70 anni di attività di Confapi, svolto a Roma sul tema "70 anni di grandi imprese: il sogno del futuro", il presidente Cuzzilla ha ritirato il premio dedicato a Federmanager, simbolo della collaborazione tra le due Organizzazioni.

...► **100 eccellenze italiane**

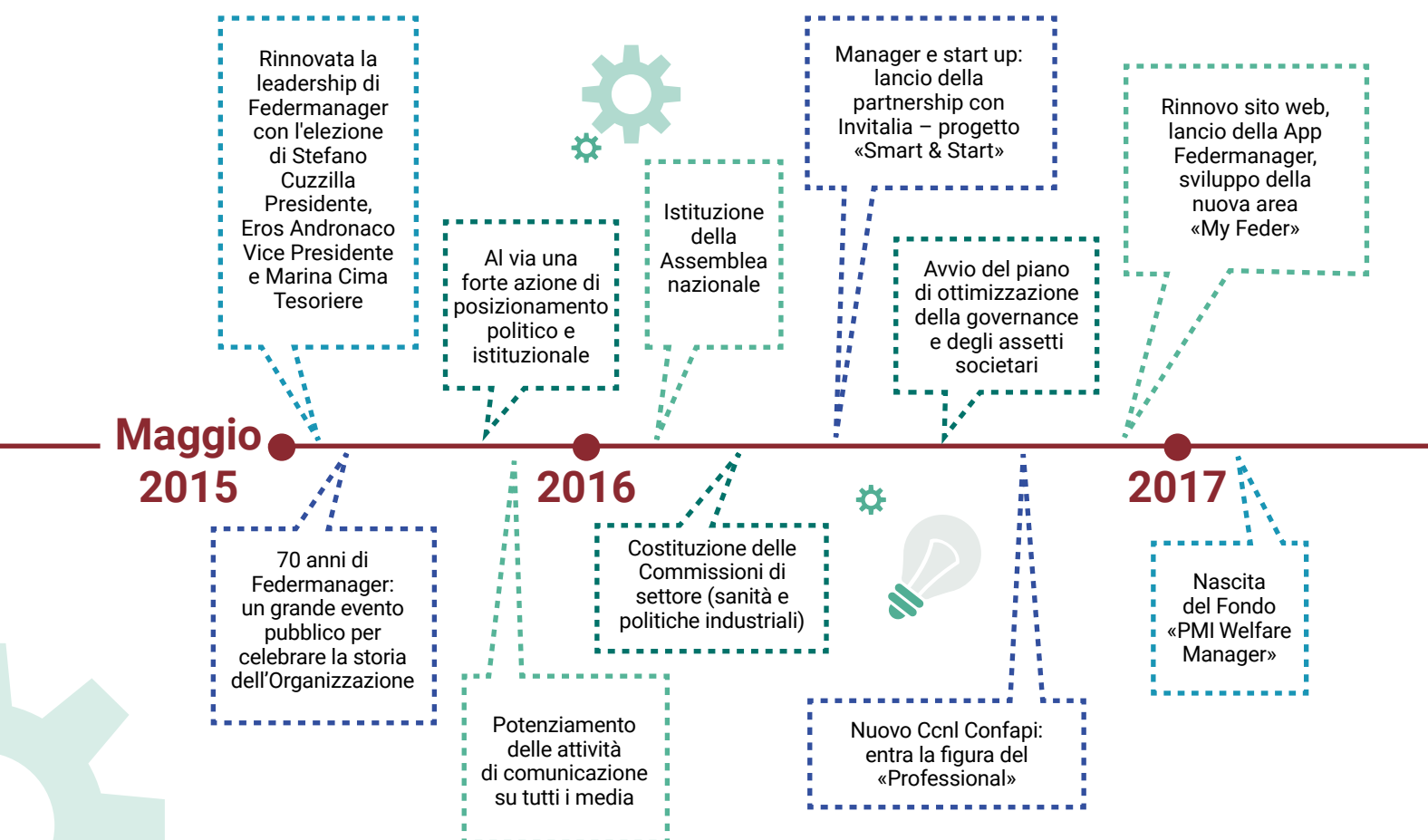
01 dicembre 2017, la manifestazione, svoltasi nella prestigiosa cornice della Sala della Regina di Palazzo Montecitorio, dedicata alle "Cento eccellenze italiane" del 2017, ha conferito a Federmanager il premio di eccellenza per la categoria "Associazione sindacali".

...► **Premio Calabria nel Mondo**

21 giugno 2018, durante la cerimonia è stato premiato il Presidente Stefano Cuzzilla da parte di C3 international, Associazione calabresi nel mondo.

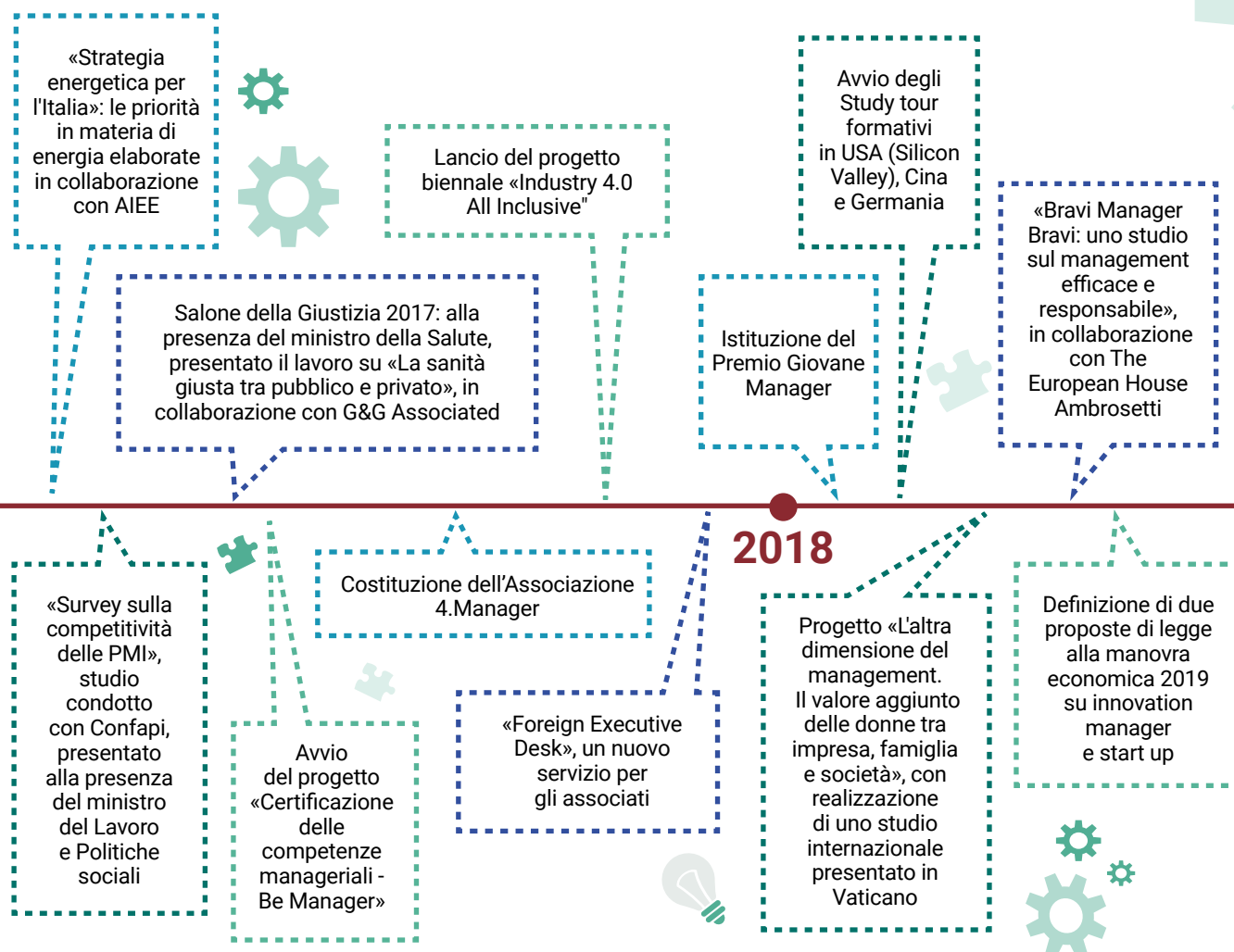


Bilancio di mandato





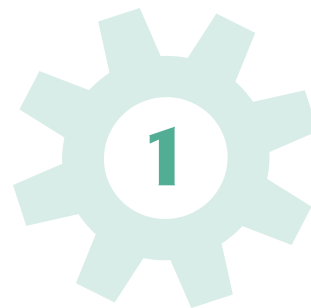
2015-2018: highlights





I punti programmatici e i risultati raggiunti



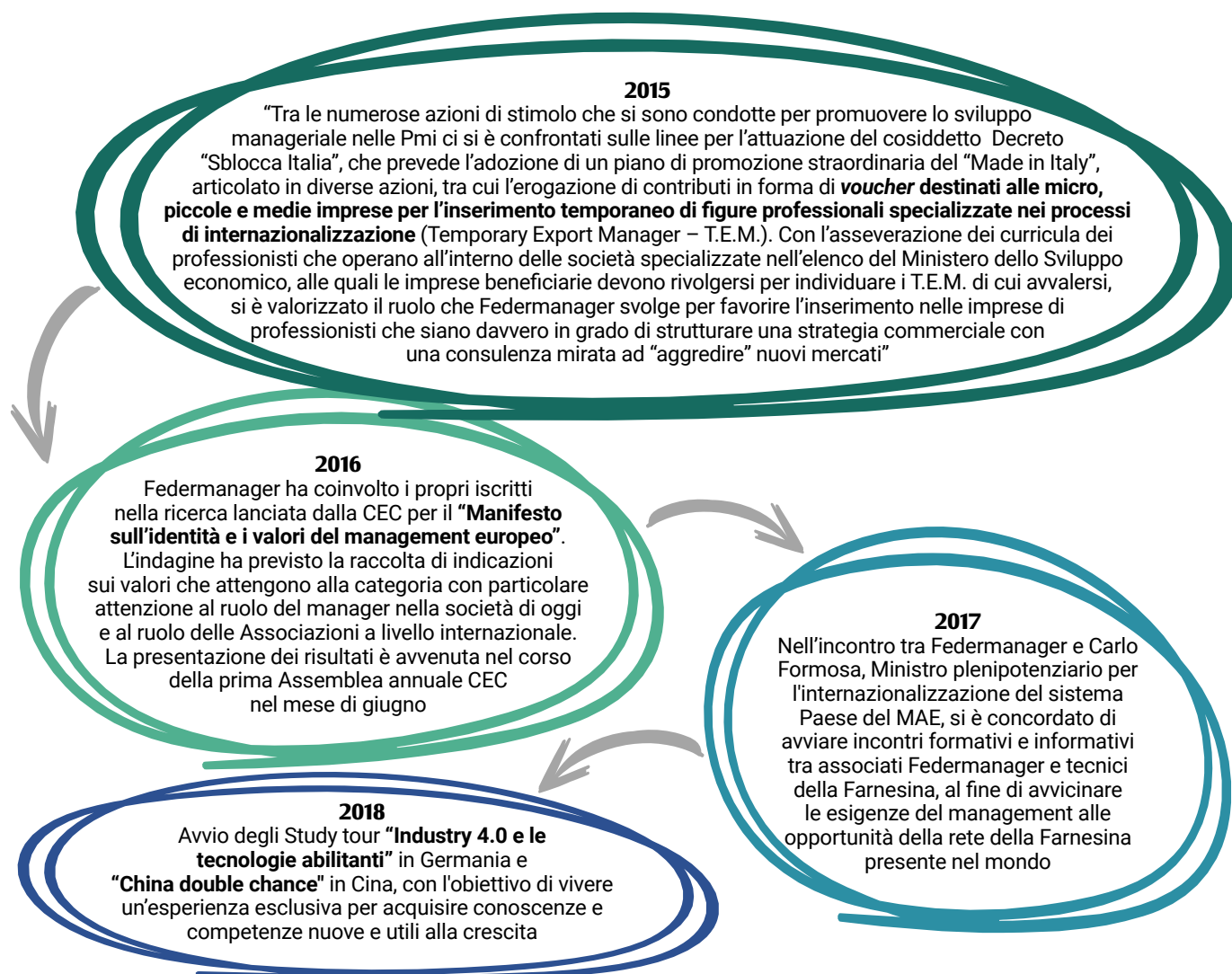


Rinnovare l'immagine del manager

« *Ricostruiamo la nostra identità all'interno delle imprese e nei confronti dell'opinione pubblica, mettendo in luce i nostri valori, l'eticità della nostra condotta, l'esperienza di successo* »

Manager globale

Federmanager ritiene cruciale intraprendere iniziative all'interno e all'esterno dei confini nazionali, nella consapevolezza che ogni manager opera in una dimensione globale. L'internazionalizzazione è una dimensione di opportunità imprescindibile per chi fa impresa e, come tale, appartiene all'agito del management rappresentato.



Responsabilità e trasparenza

Trasparenza, correttezza, eticità del management sono alcune delle caratteristiche dei manager che Federmanager intende rappresentare e sulle quali investe tempo e risorse.



20 aprile 2016
"Manager e legalità"
convegno promosso
da Federmanager Roma
all'interno
del 6° Salone
della Giustizia.

*La legalità è una scelta manageriale.
Il successo di un business è sempre
più collegato al rispetto delle regole »*



“BRAVI MANAGER BRAVI: uno studio sul management efficace e responsabile”

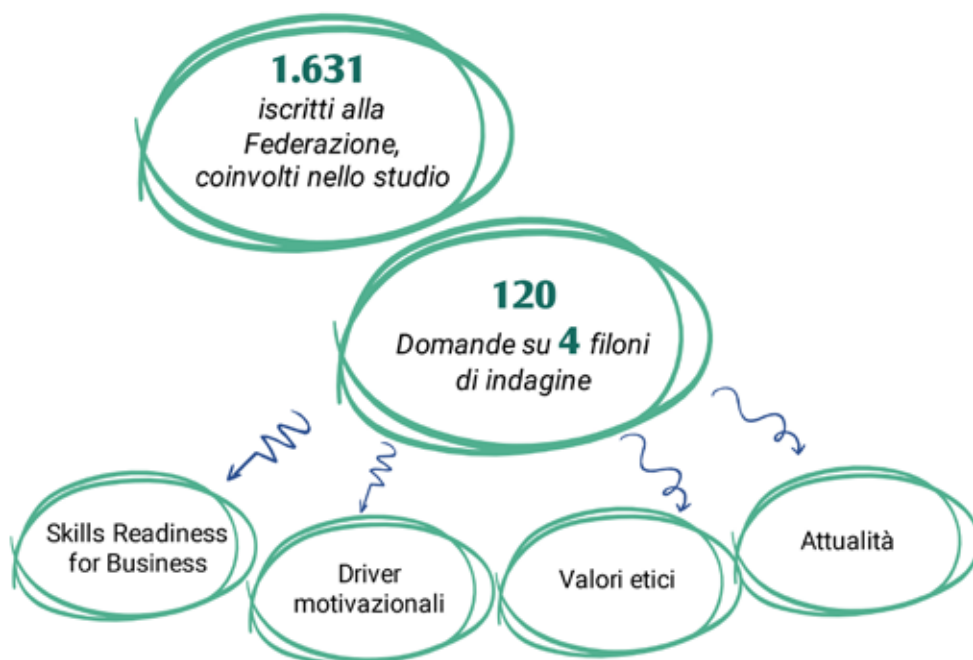
In un contesto politico-economico, caratterizzato dal decadimento dei tradizionali punti di riferimento, essere un «manager bravo», competente dal punto di vista “tecnico”, può non essere abbastanza: occorre anche essere «brave persone», vale a dire avere una “competenza umana” o, se si preferisce, un’etica professionale e valoriale.

Tutto questo è al centro di **“Bravi Manager Bravi: uno studio sul management efficace e responsabile”**, avviato tra gli associati di Federmanager con l’obiettivo di restituire all’opinione pubblica e agli stakeholder una immagine fedele del management efficace e responsabile. È stato affidato a The European House Ambrosetti, primo think-tank privato italiano nel ranking stilato dall’università della Pennsylvania, e promotore di oltre 300 convegni all’anno destinati al mondo del management e dell’impresa, tra cui l’esclusivo meeting di Cernobbio.

Obiettivo dello studio è stato quello di avviare un percorso ambizioso con cui Federmanger si prefigge di analizzare i fattori che influenzano la produttività italiana attraverso una serie di approfondimenti sulle modalità con cui i manager contribuiscono a questo risultato.

Lo studio è stato realizzato attraverso:

- un'analisi quantitativa su competenze, motivazione, etica e visione del futuro del management italiano;
- un approfondimento qualitativo, attraverso tavoli di discussione e focus group territoriali con i manager associati alla Federazione.



L'analisi delle risposte fornite dal campione intervistato relativamente al primo settore di indagine, le Skills Readiness for Business, è stata presentata al Forum di Villa D'Este a Cernobbio, tenutosi dal 7 al 9 settembre 2018, al quale Federmanger è intervenuta. In quella occasione è stata anticipata la classifica delle competenze manageriali sia sotto il profilo dell'importanza attribuita sia sotto il profilo dell'adozione in azienda.





Essere un manager oggi significa farsi portatori di un mix di competenze manageriali, tecniche e trasversali, che sono indispensabili per guidare un'impresa nell'era dell'automazione, dell'IoT, della robotica. Sta cambiando tutto e noi stiamo mettendo a disposizione dei nostri colleghi strumenti utili per essere protagonisti di questo cambiamento, da cui dipende la competitività del Paese »



Sui nostri valori costruiamo anche il nostro futuro »

Leadership al femminile

Si chiama parità di genere la nuova sfida di Federmanager. Un impegno per le donne che lavorano e contribuiscono alla crescita economica e sociale del Paese.

4 maggio 2018

al Centro Congressi Augustinianum, Città del Vaticano, Federmanager presenta lo studio **“L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società”**

CON IL PATROCINIO

Dicastero per i  **Laici la Famiglia e la Vita**

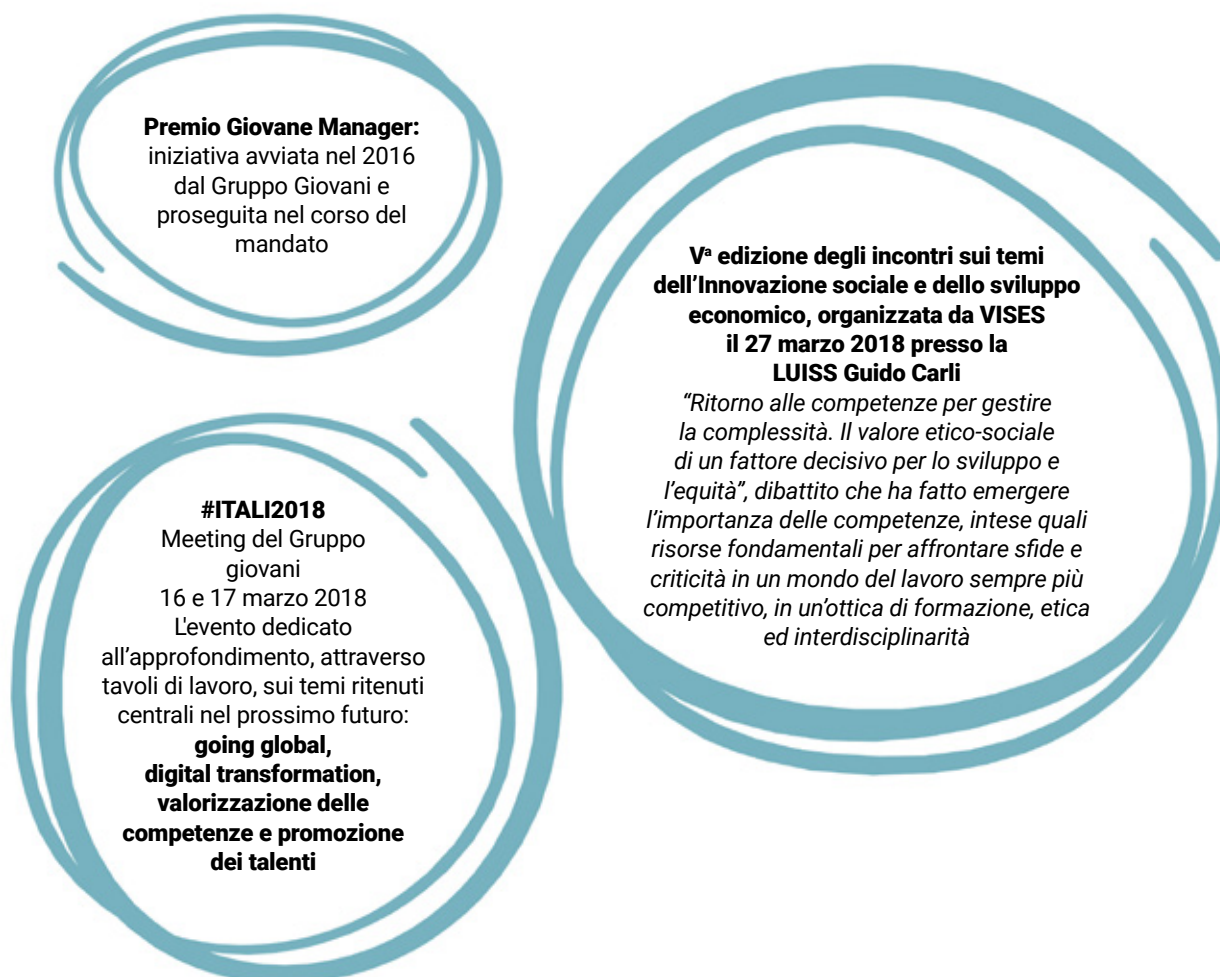
La leadership femminile e le sue declinazioni sono state al centro del convegno “L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società”, che ha visto la partecipazione di oltre 300 persone presso il Centro Congressi Augustinianum, in Vaticano.

All'evento sono intervenuti autorevoli relatori del mondo del management, nazionali e internazionali, che hanno condiviso e proposto nuovi modelli organizzativi di armonizzazione famiglia-lavoro, volti a superare il gender gap. Modelli che sono stati approfonditi dal Comitato Scientifico, appositamente costituito, composto da voci autorevoli del mondo della Chiesa e del management per individuare strumenti operativi (di welfare aziendali, misure contrattuali, interventi legislativi) che potranno essere applicati nel mondo dell'impresa per favorire la conciliazione famiglia – lavoro e la diffusione della managerialità femminile.

Su oltre **1000 dirigenti e quadri apicali, nazionali ed internazionali**, uomini e donne intervistati, il **96%** ritiene molto efficaci interventi in materia di welfare aziendale per risolvere la disparità uomo-donna sul lavoro e facilitare l'armonizzazione lavoro-famiglia

Merito e competenza

Il management italiano ha la grande responsabilità di portare avanti il cambiamento all'interno delle aziende: dobbiamo tenere in considerazione il contesto sociale in cui si inserisce un'organizzazione aziendale, aprirci alla società, puntare alla crescita collettiva. Questi sono i nostri obiettivi.



Nell'ambito del **Meeting Gruppo giovani** si è svolta la cerimonia di assegnazione del **"Premio giovane manager 2017"**. I **40 finalisti**, tra i quali è stato individuato il manager dell'anno, erano stati selezionati nel corso delle **quattro edizioni** del premio **tenutesi sul territorio**.

Esperienza e solidarietà tra le generazioni



Basta con la retorica sulle pensioni d'oro, la vera riforma utile è quella fiscale »

11 marzo 2016

"Pensioni: cantiere aperto per recuperare equità"

Nell'ambito del convegno Federmanager ha approvato una mozione specifica sulla previdenza con l'obiettivo di assicurare "un futuro pensionistico sereno per i giovani e un presente tutelato per i pensionati".



Non servono altre riforme di sistema, il perenne "cantiere aperto" sulle pensioni nuoce a tutti. Abbiamo bisogno di una vera riforma fiscale che riduca drasticamente la piaga sociale dell'evasione, di certezza sulle regole che impattano sulla vita e sulle aspettative delle persone a prescindere dall'età anagrafica, e di una seria politica industriale per favorire occupazione e crescita »



Il patto intergenerazionale è di fondamentale importanza. La rappresentanza dei dirigenti, sia in servizio che in pensione, può contribuire alla migliore risoluzione delle istanze di entrambe le categorie che, nelle loro diversità hanno come fondamento comune: la figura del dirigente, figura chiave per il nostro Paese »

Il 72% dei manager in pensione sostiene il

welfare di figli e nipoti: oltre 15.000 manager pensionati hanno risposto all'indagine lanciata da Federmanager per conoscere le condizioni della seniority in Italia. "Quale futuro per le pensioni dei dirigenti?" è l'evento che ha approfondito e dibattuto i risultati della indagine.



*I nostri manager ci segnalano la realtà di un Paese che stenta a dare le risposte di welfare e che sta crescendo a ritmi ancora troppo lenti. Dietro c'è certamente l'urgenza di dare alle generazioni più giovani maggiori chance di benessere e di lavoro. Se vogliamo che questo Paese regga, dobbiamo difendere **il patto tra le generazioni** »*

BASTA FAKE NEWS SULLE PENSIONI

ECCO I VERI DATI

11%

È IL PESO DELLA SPESA
PREVIDENZIALE PURA SUL PIL,
IN LINEA CON GLI ALTRI PAESI
EUROPEI

0,2%

È IL TASSO ANNUO DI
CRESCITA DELLE PENSIONI
MENTRE L'ASSISTENZA CRESCE
AL TASSO ANNUO DEL 6%

**8
MLN**

SU 16 MILIONI DI PENSIONATI
PERCEPISCONO PRESTAZIONI
NON PREVIDENZIALI

**100
MLD**

È L'IMPORTO ANNUO
SOSTENUTO DALLA FISCALITA'
GENERALE PER PRESTAZIONI
NON PREVIDENZIALI

12%

È LA QUOTA DI CONTRIBUENTI
CHE DA SOLA FINANZIA IL
55% DEL GETTITO IRPEF

**BISOGNA SEPARARE
PREVIDENZA
E ASSISTENZA**

**BISOGNA CONTRASTARE
L'EVASIONE FISCALE
E CONTRIBUTIVA**

 **FEDERMANAGER**

Federmanager è l'associazione maggiormente rappresentativa del management. Con circa 180.000 manager in servizio e in pensione rappresentati e 57 sedi sul territorio, promuove politiche economiche, welfare, politiche attive del lavoro, formazione, tutele, in modo innovativo e coerente con la figura strategica del manager. Per un Sistema Italia più competitivo, più moderno e più sostenibile.

WWW.FEDERMANAGER.IT



Incidere sulle scelte istituzionali e di governo

« *Riposizioniamoci all'interno del Sistema Paese, riconquistando un ruolo protagonista capace di ripercorrere e orientare le politiche nazionali* »

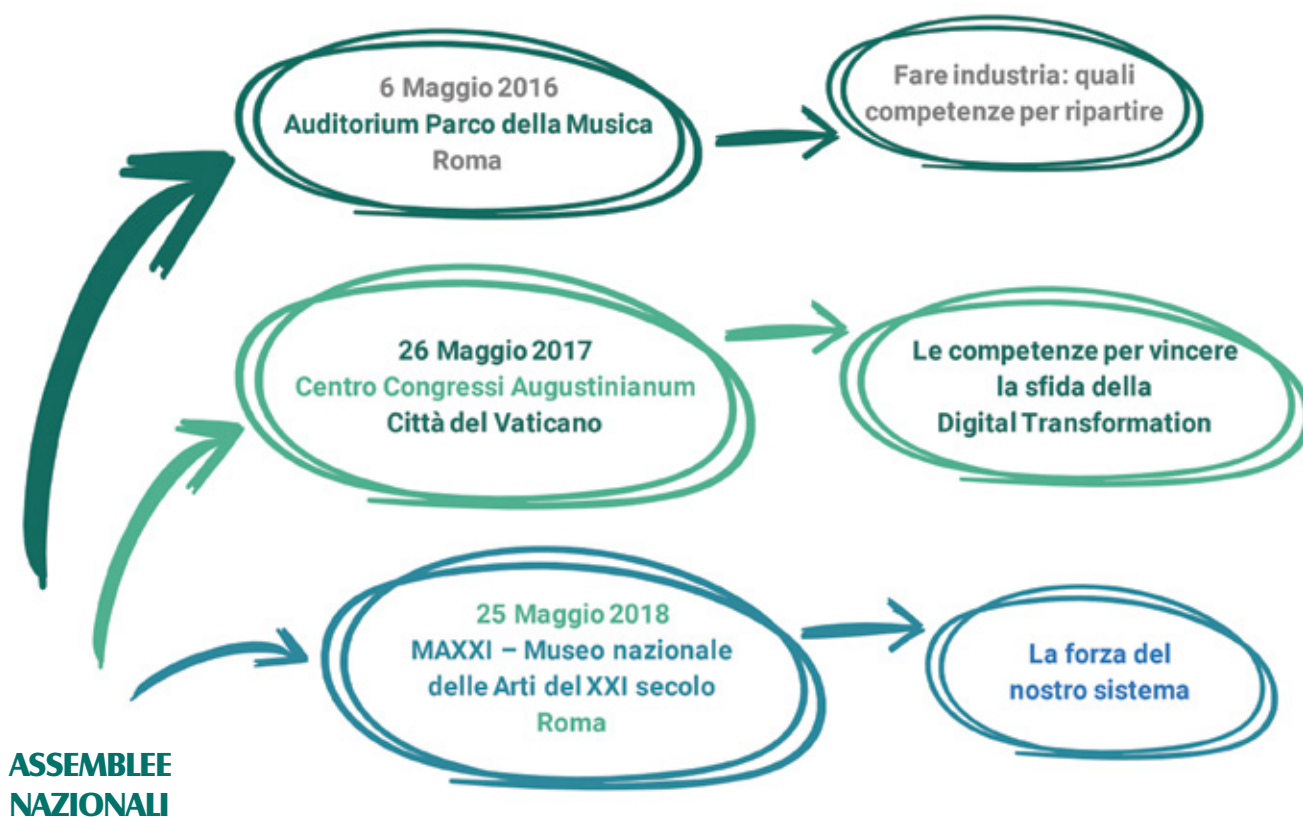
Federmanager conduce una intensa attività di rappresentanza politico-istituzionale finalizzata al suo riposizionamento strategico, intensificando l'azione di consolidamento delle **relazioni istituzionali** e il rafforzamento di rapporti adeguati con i referenti istituzionali, anche grazie alla collaborazione con la Società di lobbying e public affairs "Cattaneo Zanetto & Co.", con l'obiettivo di fare emergere gli interessi degli associati e incidere sui processi decisionali del governo e della politica.

Attività di accreditamento 2015 - 2018

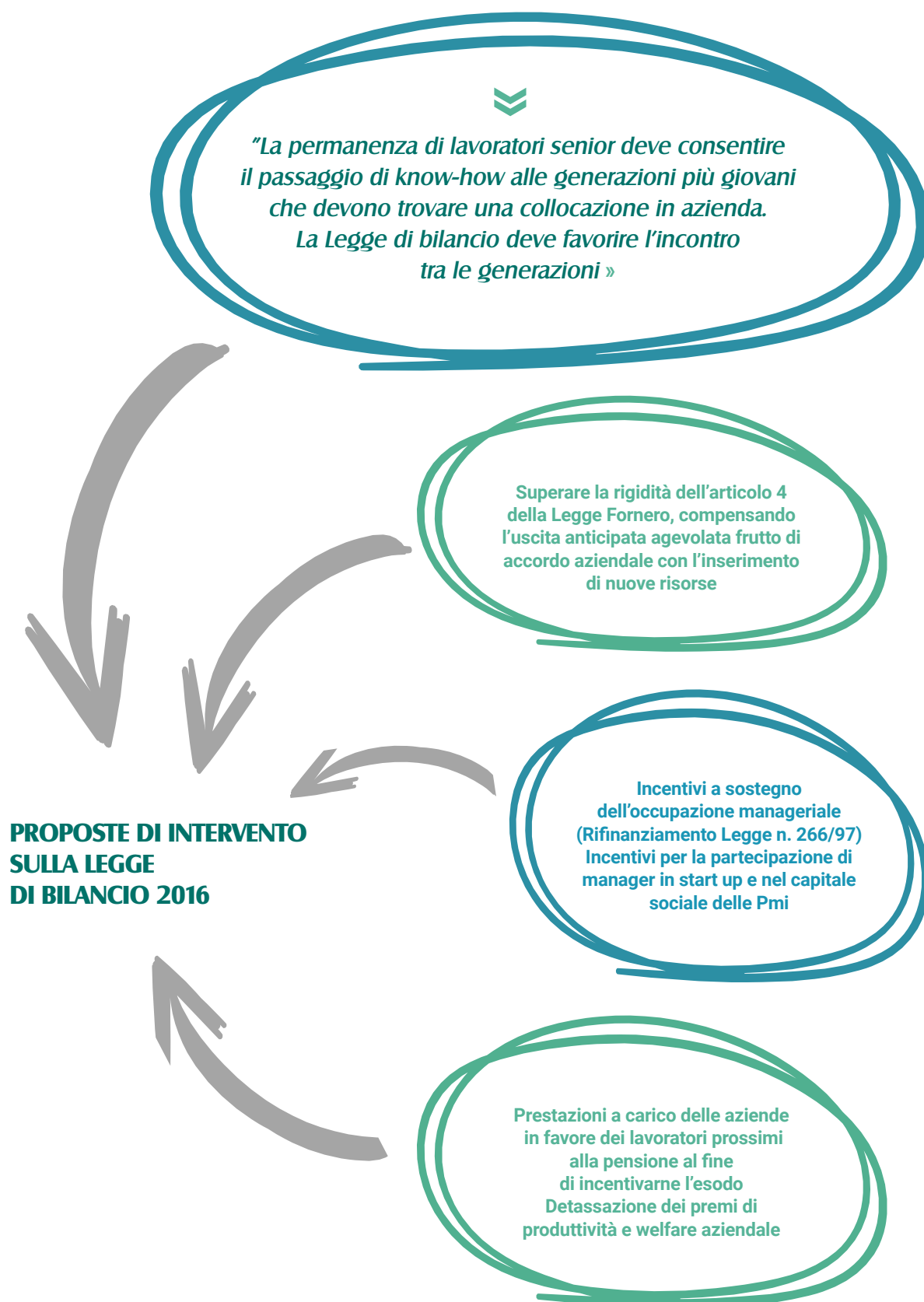


Nel corso del 2016, Federmanager ha istituito l'Assemblea nazionale al fine di esprimere il proprio punto di vista sulle questioni prioritarie per il Paese, offrendo un contributo in termini di innovazione e di rilancio dell'impresa e dell'iniziativa manageriale.

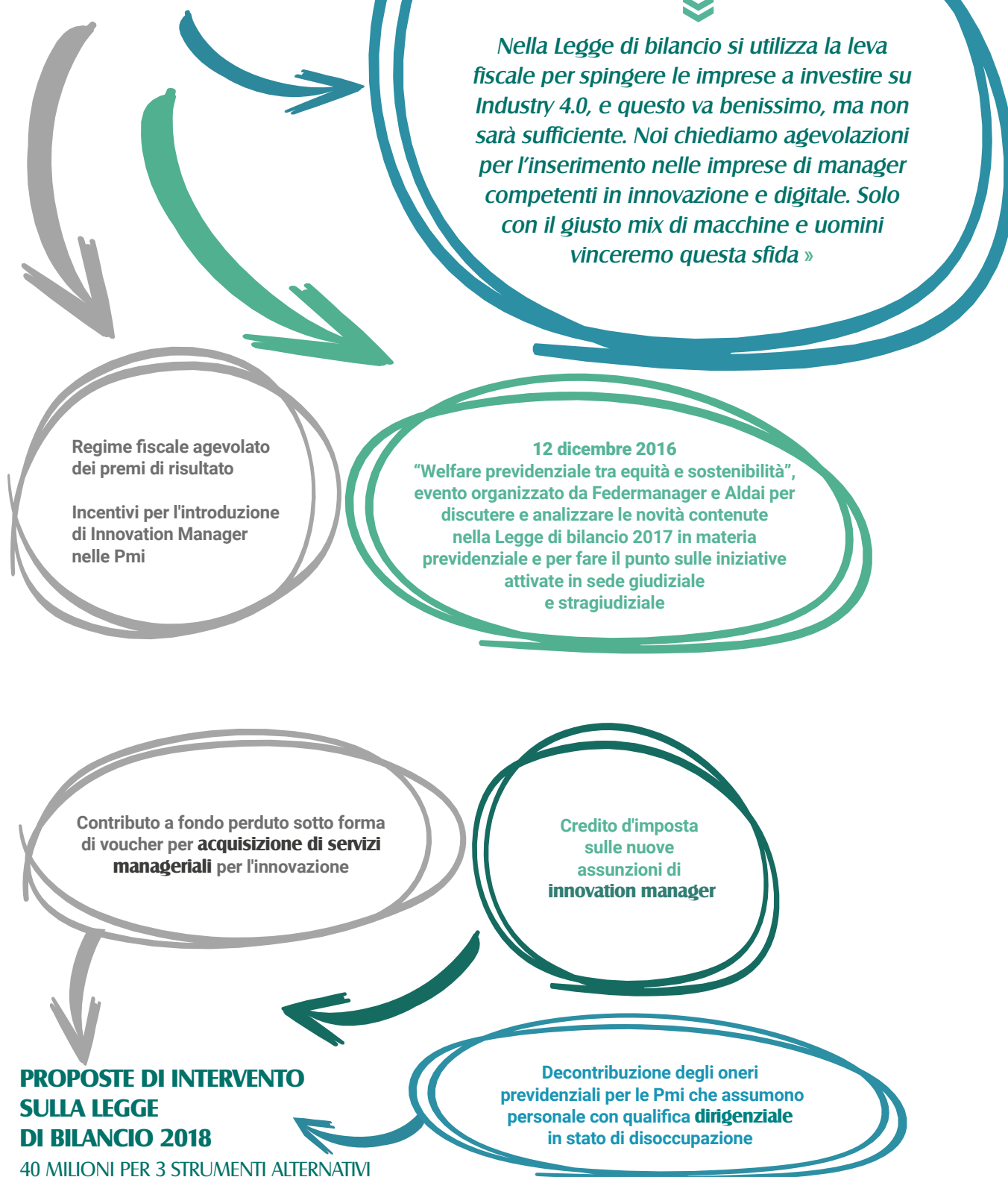
L'Assemblea si presenta pertanto come un momento di confronto tra tutti gli attori coinvolti chiamati a indicare le nuove strategie di sviluppo: manager e direttori del personale, imprenditori e venture capitalists, accademici e policy makers, startupper e giovani innovatori, rappresentanti del governo e delle istituzioni.



Il dialogo sempre più stretto instaurato con la politica, le istituzioni e i portatori di interesse Federmanager ha portato a svolgere una funzione promotrice di iniziative, anche di carattere legislativo, che sono andate a vantaggio di un ampio spettro di beneficiari. Un esempio sono le iniziative e il lavoro svolto in merito alle Leggi di bilancio discusse dal Parlamento in questi anni.



PROPOSTE DI INTERVENTO SULLA LEGGE DI BILANCIO 2017



PROPOSTE DI INTERVENTO SULLA LEGGE DI BILANCIO 2019

Introduzione di un contributo a fondo perduto sotto forma di voucher per l'acquisizione di competenze professionali di supporto alle imprese che intendono investire in innovazione e tecnologie digitali

Introduzione di incentivi fiscali a favore di manager che investono le somme percepite a titolo di incentivazione all'esodo in start up o in partecipazioni nel capitale sociale delle Pmi

INCONTRI ISTITUZIONALI



Incontri con enti
e organizzazioni



Incontri con esponenti
del governo

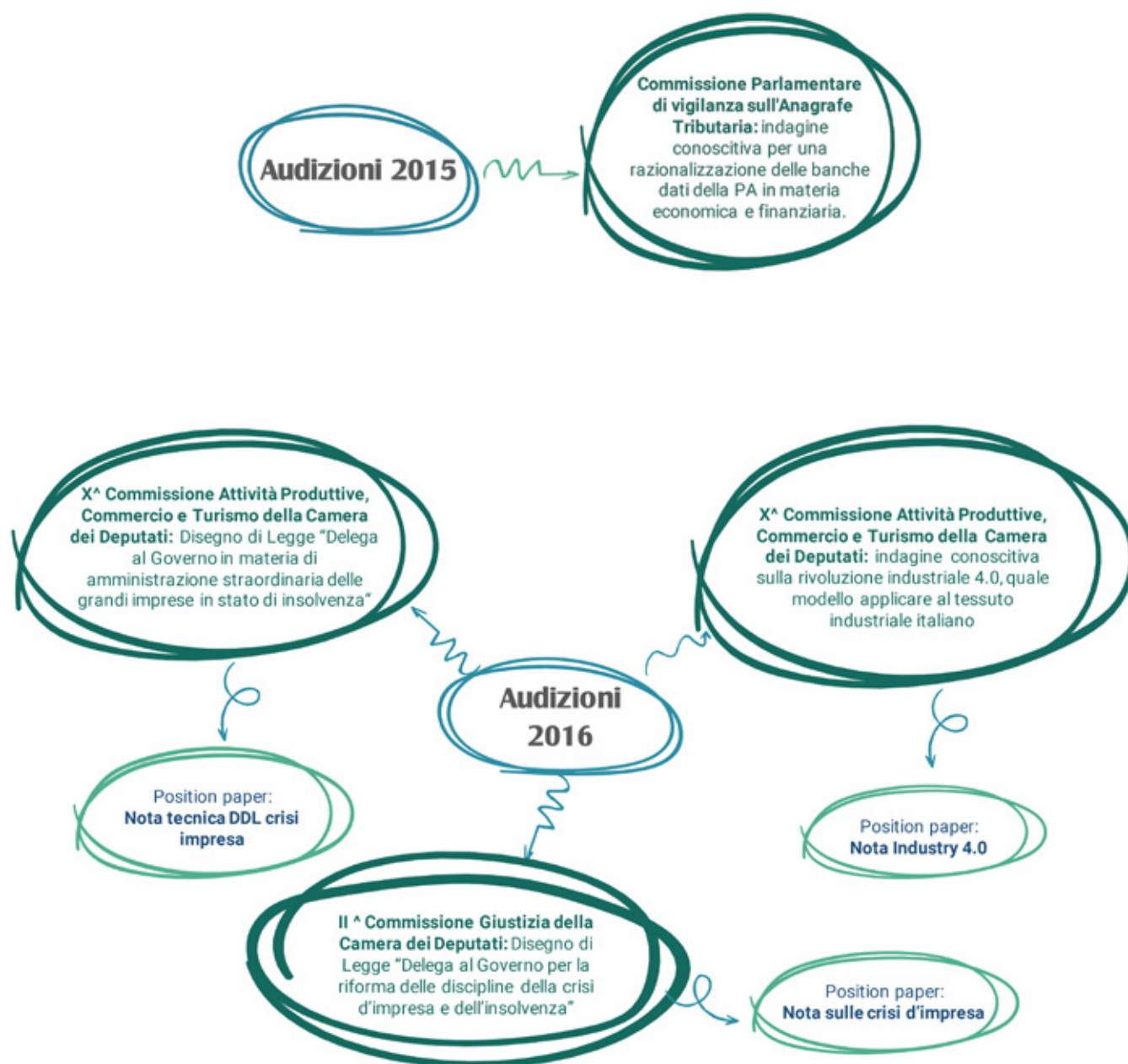


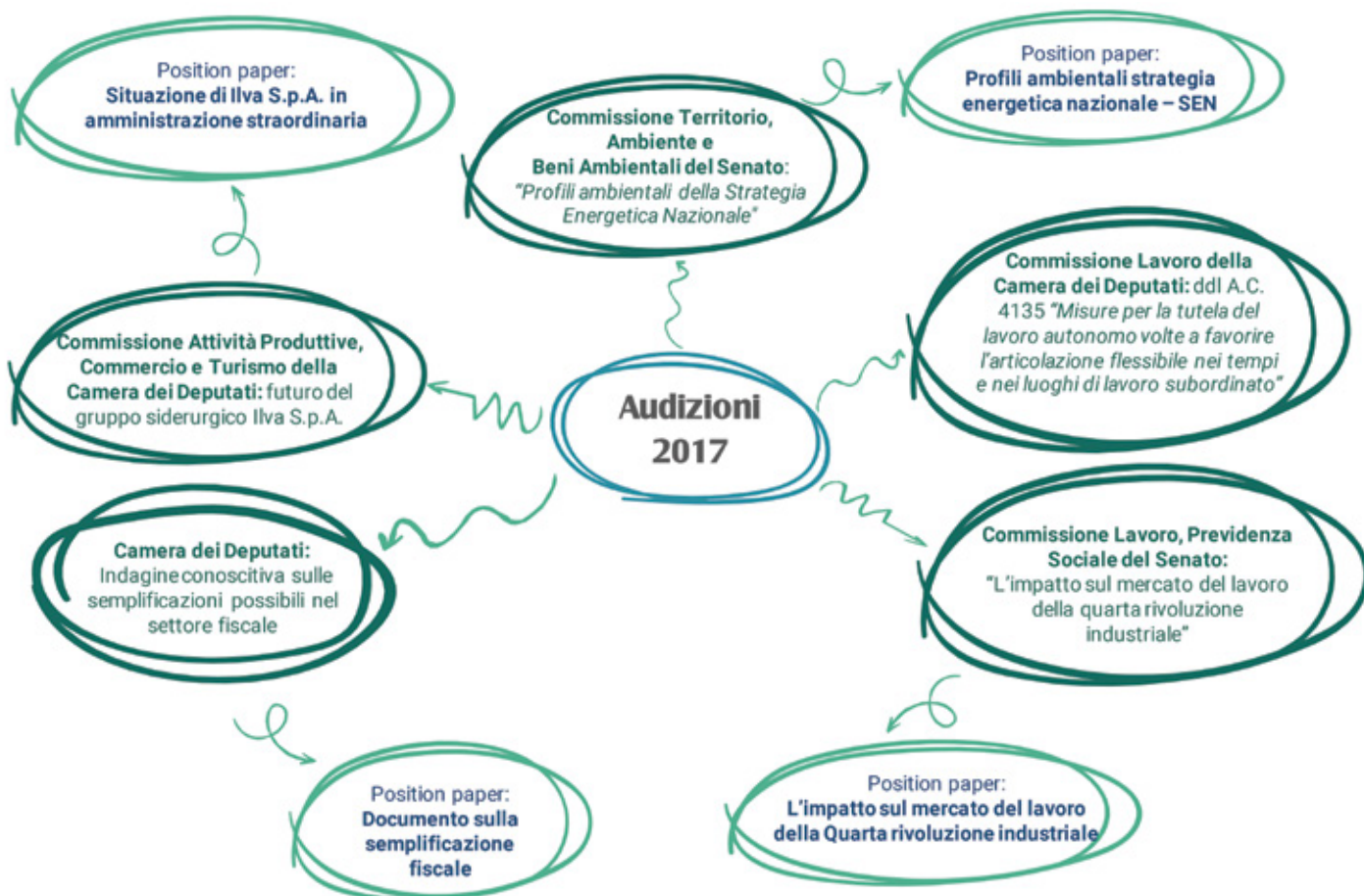


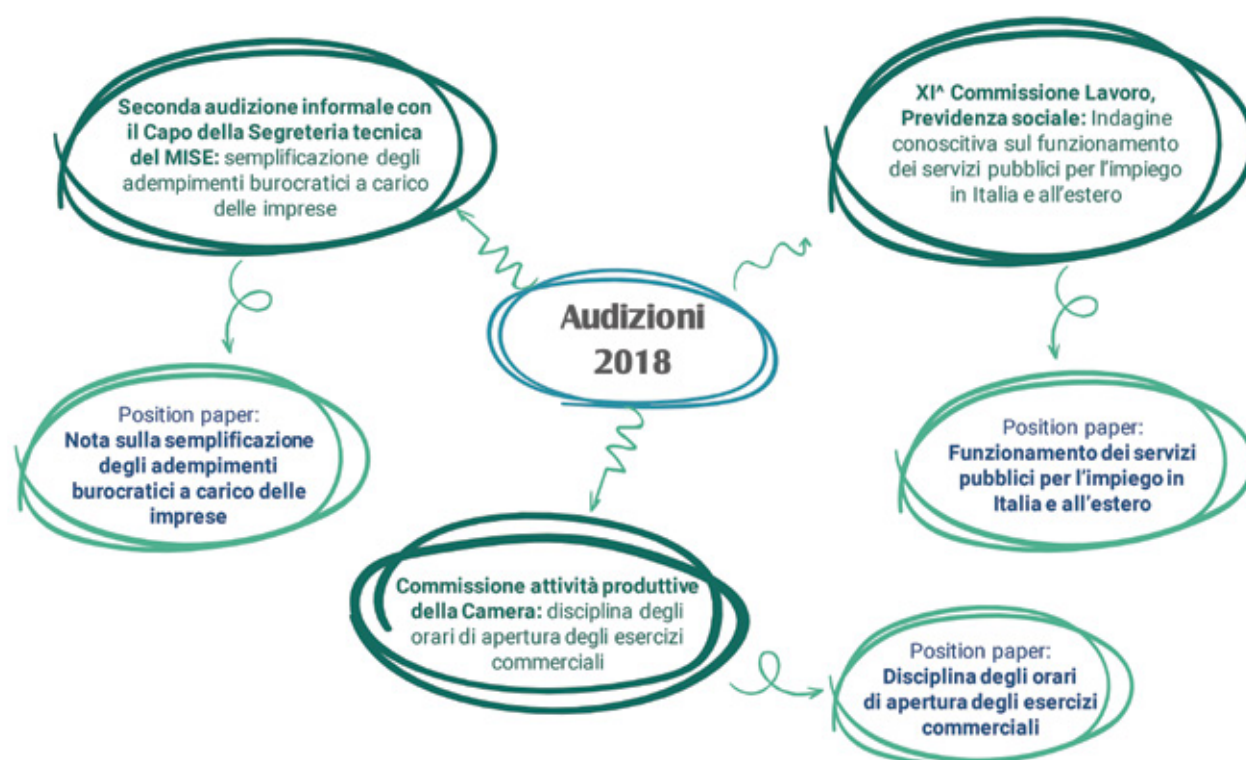
Costruiamo relazioni e alleanze strategiche »

Audizioni e position paper

Federmanager esprime la propria visione e rafforza la propria capacità di contribuire con idee e progetti per migliorare il Paese, facendo sentire la propria voce sui temi in agenda del governo e del parlamento, partecipando ad audizioni e presentando proposte attraverso position paper dedicati. Nel corso del mandato, la Federazione ha partecipato a 13 audizioni parlamentari presentando 12 position paper.







Azioni in difesa delle pensioni

Il 25 ottobre 2017 la Corte Costituzionale ha emesso la sentenza relativa al ricorso sostenuto da Federmanager sul provvedimento che il governo aveva adottato nel 2015 a valle della sentenza 70/2015 e che riconosceva una mini rivalutazione delle pensioni solo per alcuni. Il 1° dicembre è stata depositata la sentenza n. 250/2017 che ha respinto il ricorso della Federazione. È stato presentato ricorso individuale alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.

Sono stati promossi tre ricorsi contro il contributo a carico degli iscritti all'ex IN-PDAI, in servizio e in pensione, previsto dalla legge 214/2011 per il periodo 1.1.2012 -31.12.2017. Il ricorso promosso presso il Tribunale di Bologna è stato respinto in quanto il giudice ha ritenuto che "il sacrificio imposto al ricorrente dall'applicazione del contributo di solidarietà risulta, con evidenza, esiguo rispetto alla pensione annua erogatagli...". Una motivazione analoga è alla base del ricorso respinto dal tribunale di Vicenza. A valle di ciò, insieme alla CIDA, è stato dato incarico ai legali di presentare un ricorso in appello contro la sentenza di rigetto e di predisporre un ricorso amministrativo.

A tale scopo è stato predisposto e fornito agli interessati un documento contenente l'iter da seguire per la presentazione del ricorso in via amministrativa e uno specifico modello da inviare entro il 31.12.2016 con raccomandata a/r, sia all'Inps centrale di Roma sia alla sede Inps territorialmente competente, al fine di interrompere i termini di prescrizione dal diritto agli eventuali rimborsi.

Protocolli d'intesa



... per promuovere iniziative volte a incentivare la competitività d'impresa e la valorizzazione del capitale umano »

Regione Veneto

A marzo 2016 Federmanager ha siglato, con l'assessore al Lavoro e alla formazione Elena Donazzan, in rappresentanza del presidente della Regione Luca Zaia, un patto di intenti per sostenere la competitività delle imprese venete attraverso l'immissione di competenze manageriali in azienda, in particolare nelle Pmi.

Regione Emilia-Romagna

A settembre 2016 Federmanager ha siglato, con l'assessore regionale alla Formazione e al lavoro Patrizio Bianchi, e l'assessore regionale alle Attività produttive Palma Costi, un protocollo di intesa per promuovere iniziative volte a incentivare la competitività d'impresa e la valorizzazione del capitale umano, mettendo a disposizione del sistema produttivo dell'Emilia-Romagna le competenze e le conoscenze qualificate dei manager di impresa, in particolare dei seniores, per favorire il passaggio di conoscenza ai più giovani e per rafforzare la competitività regionale.

Regione Valle d'Aosta

L'assessorato alle Attività produttive della Regione Valle d'Aosta e Federmanager hanno siglato a dicembre 2016 un protocollo d'intesa con l'obiettivo di mettere a disposizione delle piccole e medie aziende valdostane le competenze professionali dei manager.

Regione Friuli Venezia Giulia

Il protocollo, siglato ad aprile 2017 con la Regione, prevede l'individuazione dei fabbisogni formativi e professionali, richiesti dal mondo dell'impresa, finalizzati a diffondere la cultura manageriale, il sostegno a percorsi orientati ad investire nell'apprendimento nella conoscenza e nell'innovazione in favore del tessuto produttivo regionale con particolare focus sulle Pmi e la sperimentazione di strategie per la continuità d'impresa e la gestione del passaggio intergenerazionale, coinvolgendo i senior manager nel trasferimento delle conoscenze che altrimenti rischierebbero di andare perdute.

Università degli Studi di Padova e Università degli Studi di Udine

Con i patti di collaborazione e consultazione siglati rispettivamente a luglio 2017 e a novembre 2017, le Parti si sono reciprocamente impegnate per la diffusione e la valorizzazione della cultura manageriale e della formazione quale elemento centrale e strategico per la competitività delle imprese.

Centro Interuniversitario di Ricerca “Industria 4.0” della Puglia

Promosso dal Politecnico di Bari con tutte le altre Università della Regione (Università degli Studi di Bari, di Lecce e di Foggia), l'accordo sottoscritto a novembre 2017 ha lo scopo di promuovere, sostenere e coordinare studi e ricerche nell'ambito delle direttrici dell'Industria 4.0. Con tale accordo le Parti hanno inteso attivare una collaborazione strategica con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di modelli organizzativi strutturati per il miglioramento delle relazioni tra il mondo della ricerca e il mondo delle imprese, attraverso la diffusione della cultura manageriale, la generazione di idee e studi di prefattibilità, svolti in collaborazione tra le Parti e finanziati anche da organizzazioni/Enti di ricerca nazionali ed internazionali, nell'ambito delle finalità del predetto Centro.

Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca

Obiettivo dell'intesa, siglata a luglio 2017, è la valorizzazione del contributo del management nella diffusione del “Sistema duale” in Italia, ovvero di un modello formativo integrato tra scuola e lavoro, promuovendo modelli di alternanza scuola lavoro presso le istituzioni scolastiche, sulla base delle esperienze già sperimentate a livello locale negli anni scolastici passati e, quindi, replicabili al fine di qualificare questo strumento che mette in contatto il mondo dell'education con il mondo del lavoro.

Universitas Mercatorum

Il Protocollo d'intesa sottoscritto è finalizzato alla creazione di profili professionali specializzati e prevede l'attivazione di corsi di perfezionamento, alta formazione e master di I e II livello. È stato costituito un tavolo di lavoro finalizzato alla “pianificazione di attività di alta formazione e definizione di progetti di ricerca congiunti”.

Link Campus University

La convenzione sottoscritta è finalizzata a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro mettendo in contatto il mondo dell'education e il mondo dell'impresa. L'accordo pone le basi per la costituzione di un tavolo paritetico che, nelle intenzioni delle parti, vorrà essere un osservatorio capace di intercettare le nuove tendenze occupazionali e, nello stesso tempo, di far dialogare le imprese con chi ha il compito di preparare le nuove generazioni.



Con i nostri migliori manager in posizione chiave »



Promuovere una vera politica industriale



Senza una ripresa industriale europea viaggiamo a scartamento ridotto. Ma una ripresa non è possibile senza l'apporto di un management preparato e valorizzato »

Industry 4.0 è ormai un tema costante nel dibattito sulle imprese e può costituire un driver per la ripresa strutturale e duratura del nostro Paese. Per evitare la semplice enunciazione di un modello e far decollare realmente la cosiddetta "Quarta rivoluzione industriale", serve una formazione effettiva su tutte le principali competenze manageriali ed è necessario un allargamento a tutti i territori, comprese quelle parti del Paese che non hanno la consapevolezza piena di quanto può accadere.

9 luglio 2015, incontro tra il Direttore dell'Agenzia digitale italiana, Antonio Samaritano e il Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla, al fine di creare sinergie che consentano di ghermire le opportunità aperte dall'ICT e di reagire al ritardo italiano in materia di innovazione digitale.

15 dicembre 2015, convegno "Digital Disruption" promosso da Federmanager, Federmanager Academy e Federmanager Roma.



Un paese che accumula ritardo e non investe sugli asset strategici connessi all'innovazione tecnologica, è un paese che sta ipotecando il suo futuro »

RICOMINCIO DA ...



2 novembre 2017

Al via la piattaforma online dedicata a manager e imprenditori per accrescere le competenze in campo 4.0. Progetto promosso da Federmeccanica, Federmanager e Fondirigenti

Progetto Industry 4.0 All inclusive

Il progetto "Industry 4.0 All Inclusive", frutto di una strategia comune costruita con Confindustria, fulcro dell'attività federale nel 2017 e nel 2018, mira a formare e certificare, entro la fine del biennio, le figure manageriali indispensabili per attuare gli obiettivi del piano Industria 4.0 (adesso Impresa 4.0) presentato dal MISE.

Ecco i 4 profili di certificazione previsti dal disciplinare Federmanager:



Innovation Manager

Deve assicurare la gestione delle attività di un'impresa inerenti i processi di innovazione del business stimolando la ricerca di soluzioni legate alla digital transformation e favorendo culturalmente l'introduzione e il consolidamento di idee innovative in azienda per lo sviluppo di un vantaggio competitivo sul mercato con la conseguente crescita del business.



Temporary Manager

Al temporary manager viene affidata la gestione di un'impresa, di una sua parte o di progetti definiti nei loro obiettivi (quantità, qualità, costi, ecc.), legati ad una data ed al raggiungimento di un risultato.



Manager di rete

Opera in tutte le fasi del ciclo di vita di una rete di imprese (tipicamente costituita da imprenditori e aziende): esplorazione, incubazione, creazione, organizzazione, operatività, evoluzione. Deve avere una forte attitudine al project management ed al problem solving.



Manager per l'internazionalizzazione/ Export Manager

Ha la responsabilità di sviluppare ed ampliare le esportazioni dei prodotti e dei servizi dell'organizzazione, di individuare nuovi mercati esteri e di elaborare le strategie più efficaci per l'avvio delle attività di vendita e per il loro consolidamento.

GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO:

-  Posizionare Federmanager come punto di riferimento per lo sviluppo delle competenze manageriali coerenti con i nuovi modelli di business che discendono dalla trasformazione digitale Industry 4.0.
-  Orientare la mission degli enti strumentali (Fondirigenti, Federmanager Academy e CDi Manager) verso la trasformazione digitale del tessuto economico puntando principalmente sulle competenze on the job e realizzando accordi e sinergie con università e aziende molto qualificate nell'ambito della digitalizzazione.
-  Concretizzare una solida partnership con Confindustria per intercettare il mondo delle Pmi offrendo un'opportunità concreta di reinserimento lavorativo per i manager e fornire le professionalità per sviluppare i Digital Innovation Hub e i Competence Center previsti dal Piano Nazionale Impresa 4.0.
-  Formare nel biennio un team di 300 manager per accompagnare il trasferimento delle nuove competenze manageriali 4.0 a manager occupati e soprattutto inoccupati.
-  Far decollare Be Manager, il sistema di certificazione delle competenze sui 4 profili selezionati: Export manager e Manager per l'internazionalizzazione, Temporary manager, Manager di rete e soprattutto Innovation manager.
-  Valorizzare l'immagine sociale del manager e di chi lo rappresenta attraverso: esperienze di alternanza scuola-lavoro in ambito Industry 4.0 quale canale di contatto tra il mondo dell'education e quello del lavoro; incontri nelle zone terremotate per portare i temi dei Big Data applicati alla geomanutenzione, alla salvaguardia del patrimonio paesaggistico e alla prevenzione degli eventi sismici o di impatto traumatico sul territorio.



INDUSTRY 4.0
ALL INCLUSIVE



Nell'ambito del processo attuativo del progetto "Industry 4.0 All Inclusive" si è sviluppato il progetto di *certificazione delle competenze manageriali* – "Be Manager".

Il lancio dell'iniziativa è avvenuto nell'ambito di un evento convegnistico organizzato presso il Cnel a Roma per presentare il disciplinare della "certificazione delle competenze manageriali", realizzato in collaborazione con la società specializzata "Rina Services" e descrivere le modalità con cui la Federazione mette a disposizione il servizio. Per favorire l'accesso alla Certificazione delle competenze, il progetto "Be Manager" è stato promosso con una serie di spot radiofonici, dal 15 maggio al 4 giugno 2017, su RTL radio.

FORMAZIONE

Nella realizzazione del progetto Industry 4.0, Federmanager si avvale della collaborazione professionale di Federmanager Accademy. La certificazione prevede una prima fase di assessment, a seguito della quale vengono indicate le aree in cui è necessario un rafforzamento a livello di formazione: a Federmanager Academy, quale ente attuatore della formazione propedeutica alla certificazione, è stata affidata la progettazione di uno Short Master di eccellenza. Tale percorso ha avuto come momenti qualificanti alcune giornate formative arricchite da visite aziendali.

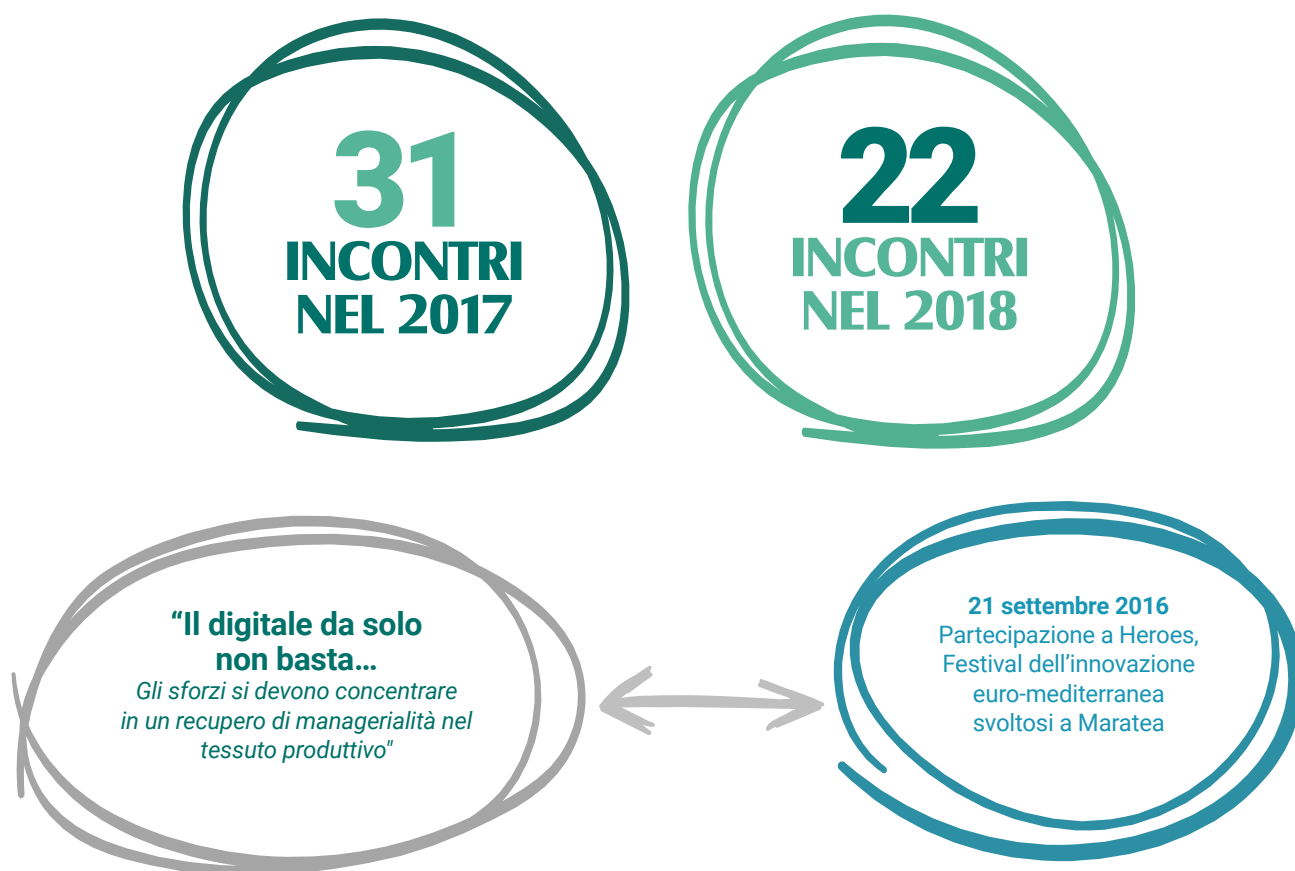
PROMOZIONE E ATTIVITÀ

Nel corso del 2017 e 2018 tutte le riunioni del Consiglio Nazionale, della Giunta esecutiva, delle Commissioni di settore, dei Presidenti delle Associazioni territoriali, hanno affrontato e dibattuto gli step con cui il progetto "Industry 4.0 All Inclusive" procedeva.

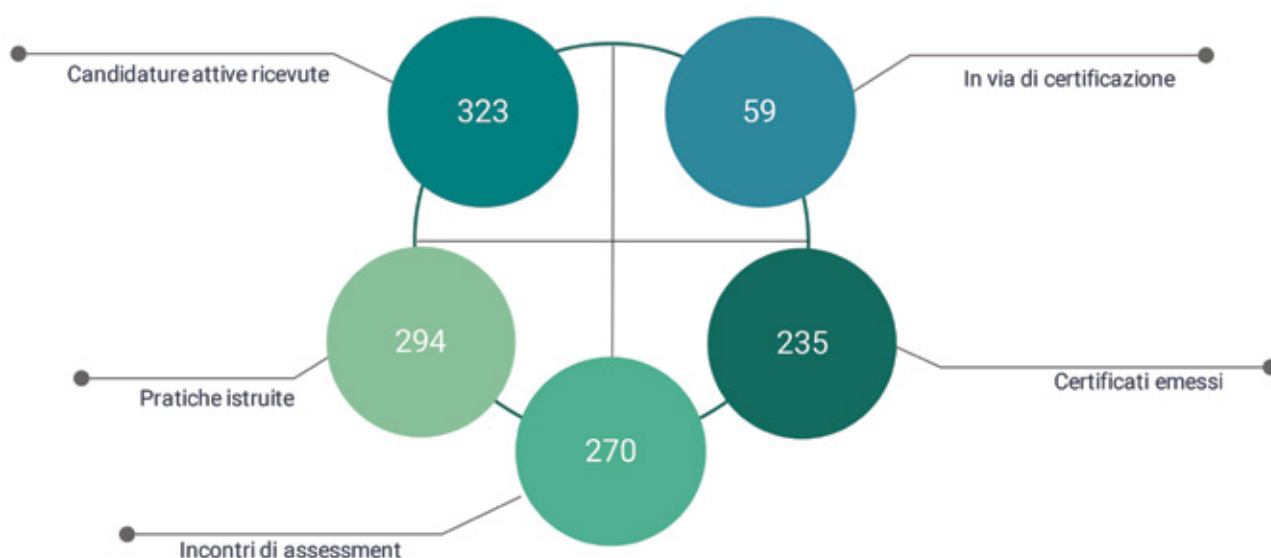
Nel biennio si sono tenuti, allo scopo di accrescere consapevolezza sulla trasformazione 4.0 in corso, numerosi incontri di rilevanza nazionale, tra i quali:



Inoltre, le Associazioni territoriali hanno promosso una serie di eventi che hanno dato vita ad un vero e proprio "Road show territoriale".



Qualche numero del progetto



Percorsi e workshop formativi sono stati promossi da Federmanager Academy anche per i manager inoccupati. Nell'ambito delle attività previste nel Piano, con riferimento prevalente ai manager inoccupati, sono state promosse iniziative di formazione dalla società CDi Manager in collaborazione con l'Università di Pisa, finalizzate ad offrire alle imprese un servizio di assessment digitale realizzato per il tramite dei manager certificati dal progetto (i cosiddetti T.I.M., ovvero "temporary e innovation manager")



Nell'ambito delle attività formative, Federmanager Academy ha promosso programmi intensivi studiati sui fabbisogni dei manager, realizzando study tour nei principali Paesi dove l'innovazione 4.0 è più avanzata. Ecco le bandiere delle iniziative:



Italia: i temi e gli strumenti fondamentali del management, sia quelli classici imprescindibili che quelli più innovativi e connessi alla tecnologia. Fra questi ultimi, Switch 2, per conoscere Industry 4.0 ma anche per immaginare quali figure esattamente servano a una singola azienda.



USA: acquisire il "way of thinking" dell'area più innovativa del mondo, con un percorso fatto di step preliminari e successivi obbligatori e uno straordinario percorso formativo per acquisire non solo e non necessariamente un approccio tecnologico, ma il più complessivo "Silicon Valley MINDSET": visita ad aziende super e docenti di Stanford, Berkeley, Santa Clara.



Germania: anche qui momenti preliminari e successivi che saranno personalizzati, culminanti in uno Study Tour nelle aree di eccellenza di Industry 4.0 dalla Fiera all'Università di Monaco, dal Fraunhofer di Stoccarda alle imprese tedesche più avanzate, fino alla visita alla Fabrik 2032.



"China double chance": un percorso esclusivo e di eccellenza per andare a vedere cosa sta succedendo nella cosiddetta "fabbrica del mondo", ma anche un'occasione importante per farsi vedere come imprese e manager capaci di attrarre investimenti cinesi nel nostro Paese. La Cina infatti non è più la "Cheap China", ma ha da tempo una nuova strategia di crescita e la sta perseguendo con grande rapidità.



Nel 2018 è stato lanciato il **Progetto MIND**, un **outlook sul futuro** da Federmanager. Questa proposta offre percorsi formativi personalizzati, costruiti sulle esigenze sia delle aziende che dei dirigenti inoccupati che stanno cercando una ricollocazione.



Start up



27 giugno 2016

L'accordo tra Invitalia, Federmanager e Manageritalia favorisce la nascita e il consolidamento delle imprese innovative tramite la diffusione di **competenze manageriali** mediante il programma **Smart&Start**

30 manager

in mentorship per

150 start up

200 milioni di euro

720 start up finanziate
in 3 anni

Il pool di esperti che darà il via alle attività di mentorship per 150 start up innovative, è composto da 30 esperti selezionati rispettivamente da Federmanager e Manageritalia. La dotazione complessiva del progetto "Smart & Start" è di 200 milioni e ha già finanziato oltre 720 start up in 3 anni.

Start up Ecosistema Together

Il progetto avviato da Federmanager e Federmanager Academy, in collaborazione con Digital Magics e con il finanziamento di Fondirigenti, al fine di creare un'occasione di dialogo qualificato tra le imprese e le migliori start up selezionate

10 aprile 2018

Evento finale del **Progetto "Ecosistema together"**: Stay cool, startup per il risparmio energetico, viene premiata, con la partecipazione allo Study Tour in Silicon Valley

24 settembre 2018

Federmanager è partner della X^a edizione del Premio "Nostalgia di Futuro" consegnato ad una startup (**C1P8 Srl**) alla cui **realizzazione ha collaborato uno dei manager Federmanager in funzione di mentoring**. La premiazione si è svolta nell'ambito del dibattito "*Public Mind: la costruzione dell'opinione pubblica nell'era dell'algoritmo*", cui ha partecipato anche il Sottosegretario con delega all'Editoria Vito Crimi.

Federmanager Academy, con la collaborazione di Digital Magics, incubatore di progetti digitali che fornisce servizi di consulenza e accelerazione a startup e imprese, per facilitare lo sviluppo di nuovi business tecnologici, presenta un progetto di eccellenza per incontri fra aziende e brillanti start up.

Commissioni di settore

Federmanager ha voluto rimarcare la necessità che il sistema federale si proponga non solo in termini di rappresentanza sindacale ma anche di azione propulsiva per lo sviluppo del Paese. Con questo intento, ha approvato la costituzione delle **Commissioni di settore** (**Sanità e Politiche Industriali**), composte da manager associati alla Federazione e da esperti del settore, che nelle loro articolazioni specifiche affrontano i temi della sanità e dei quattro pilastri dell'industria italiana, in cui storicamente Federmanager è sempre stata in prima linea: **siderurgia, energia, Infrastrutture, trasporti e logistica e Industria 4.0**.

L'istituzione delle Commissioni di settore ha costituito lo strumento strategico attraverso il quale la Federazione ha potuto promuovere efficaci interventi istituzionali nei confronti delle forze parlamentari e del governo, esprimendo valutazioni e proposte sia sulla politica industriale nazionale sia sulle politiche dell'Unione Europea.

A conferma del successo dell'iniziativa e per il forte interesse riscontrato da parte di molti interlocutori istituzionali, si è deciso di integrare il fronte di intervento con la costituzione di una ulteriore Commissione per il settore **Chimico-Farmaceutico**.

COMMISSIONI POLITICHE INDUSTRIALI



COMMISSIONE SANITÀ



Commissione energia Per una nuova strategia energetica nazionale

Un contesto globalizzato

La Commissione Energia ha presentato una proposta ai soggetti istituzionali competenti nell'ambito del convegno **"Le prospettive del sistema energetico italiano in un contesto sempre più globalizzato"**.

Strategia energetica

I risultati dello studio **"Una strategia energetica per l'Italia"**, elaborato da Federmanager in collaborazione con l'Associazione Italiana Economisti dell'Energia (AIEE), sono stati discussi nell'ambito del convegno **"Una strategia energetica da rinnovare"**: le proposte dei manager per un piano nazionale dell'energia efficiente e sostenibile".

Le risultanze dello studio sono state presentate inoltre, nell'ambito della consultazione per la SEN promossa dal MISE.

17/02/2017  09/03/2017  22/03/2017

13^a Commissione Ambiente

Il coordinatore della Commissione Energia, ha illustrato i contenuti della nota tecnica, consegnata agli atti del Senato, nella audizione alla 13^a Commissione Territorio, Ambiente e Beni Ambientali del Senato sui **"Profili Ambientali della Strategia Energetica Nazionale"** (SEN).

Commissione infrastrutture trasporti e logistica Il futuro della logistica italiana

Incontro con il Cons. Bonaretti

Incontro con il Capo di Gabinetto del Ministro alle Infrastrutture e Trasporti, Cons. Bonaretti. È stato presentato l'avvio di un tavolo tecnico dedicato a infrastrutture, trasporti e logistica che fornirà un contributo attivo al Ministero.

Primo focus: **riorganizzazione delle Autorità del sistema Portuale**.

Proposte della Commissione

Incontro con il vice Ministro ai Trasporti Nencini, durante il quale sono state espresse alcune proposte elaborate dalla Commissione tecnica tra cui **l'estensione del superammortamento** per investimenti in beni materiali del settore trasporti e **incentivi mirati per l'intermodalità**.

09/03/2016  16/06/2016  07/09/2016  19/10/2016

Incontro con il Sen. Filippi

Incontro con il Senatore Filippi, componente della Commissione Lavori Pubblici del Senato, con l'obiettivo di mettere in risalto il ruolo che i porti italiani devono assumere in un **progetto di riorganizzazione della logistica italiana**.

Incontro con il Vice Ministro Nencini

Il Presidente Cuzzilla in apertura dei lavori del Convegno **"Ultimo Miglio: scelte logistiche per lo sviluppo dell'area metropolitana di Roma e del Lazio. I manager per il futuro della regione"** tenutosi nella sede di Federmanager alla presenza del Vice Ministro alle Infrastrutture Nencini, ha ricordato che la Commissione dedicata di Federmanager sta avviando un **programma di interventi** e di individuazione di priorità che saranno messe a disposizione delle istituzioni.

Commissione Siderurgia La questione ILVA nel tempo...

Incontro Senatore Mucchetti

« *Invitiamo le Istituzioni competenti a un maggiore coinvolgimento del management di ILVA sul futuro del polo siderurgico.* »

Incontro il Vice Ministro Bellanova

Nell'incontro con il Vice Ministro dello Sviluppo economico Federmanager ha voluto rimarcare il pieno sostegno all'azione di salvataggio del gruppo ILVA.

Piano industriale

Una delegazione della Commissione Siderurgia ha partecipato alla presentazione del **Piano industriale 2018-2023** da parte dei rappresentanti di AM InvestCo per il gruppo ILVA.

01/02/2016



01/03/2017



09/11/2017



31/07/2018



26/01/2018



27-28/11/2017

Tavolo con il Ministro Di Maio

Incontro con il Ministro dello Sviluppo Economico Di Maio per la presentazione delle proposte aggiuntive al piano ambientale del gruppo Ilva. Federmanager, che esprime una valutazione positiva, ritiene che serva chiudere in tempi rapidi la trattativa per la cessione definitiva di Ilva.

Incontro con AM InvestCo

Nell'incontro con i vertici aziendali tenuto presso la sede, Federmanager ha ricordato la strategia e le potenzialità produttive di Ilva, auspicando che il Piano ambientale, presupposto indispensabile per recuperare un rapporto positivo con il territorio, parta il prima possibile.

Incontri al MISE

Il Coordinatore della Commissione ha espresso le osservazioni al Piano industriale e al piano ambientale, condividendo l'obiettivo della piena saturazione della capacità produttiva di Ilva.

Cuzzilla: « *Il piano industriale è interconnesso con il piano ambientale. È necessario disporre di un management locale pienamente responsabile e legittimato ad operare.* »

Commissione Sanità

Costruire sinergie tra pubblico e privato

Nuovo modello di welfare

La Commissione Sanità avvia i lavori con un comitato scientifico formato da docenti universitari, medici e professionisti, rappresentanti dell'industria sanitaria ed esponenti degli enti del sistema Federmanager (Fasi, Assidai e Fasdapi) al fine di elaborare un **nuovo modello di welfare del futuro** in un'ottica di complementarità tra pubblico e privato.

Il futuro della sanità

"Il futuro della sanità nel dialogo pubblico-privato" incontro tra Federmanager e Federsanità ANCI finalizzato alla valorizzazione dell'integrazione tra pubblico e privato nel settore sanitario.

Cuzzilla: *«I Fondi sanitari integrativi presenti all'interno del sistema Federmanager stanno già agendo per governare questa trasformazione e sono disponibili a interagire con quei soggetti pubblici che sono efficienti e rappresentano un'eccellenza di intervento sanitario»*

Incontro con il Ministro della Salute

La Commissione Sanità incontra il Ministro della Salute Beatrice Lorenzin presso la sede federale.

Cuzzilla: *«Con il Ministro Lorenzin abbiamo condiviso l'impegno per un'azione di promozione della prevenzione sanitaria, a partire da quella primaria. Questo è un tema su cui l'integrazione pubblico-privato è vincente e su cui si possono costruire sinergie di assoluto vantaggio»*

04/12/2015



20/01/2016



05/02/2016



11/04/2017



14/02/2017



26/11/2016

La sanità tra pubblico e privato

"La sanità giusta tra pubblico e privato": i risultati dell'indagine condotta dall'istituto di ricerca G&G Associated per Federmanager, sono stati presentati al convegno organizzato nella giornata di apertura della VII edizione del Salone della Giustizia, alla presenza del Ministro della Salute. L'impegno per un "sistema salute" che valorizzi il ruolo del cosiddetto "secondo pilastro" e che risponda alla domanda di cure espressa dai cittadini.

Stili di vita

Nel convegno **"Stili di vita. L'esperienza della sanità integrativa"** sono state analizzate tre direttrici su cui costruire una cultura della prevenzione sanitaria: stili di vita, alimentazione e invecchiamento attivo. Punto di partenza, l'esperienza diretta dei Fondi sanitari integrativi nati all'interno del sistema Federmanager e il know-how della Commissione.

Federmanager e IBDO

Federmanager e IBDO - Italian Barometer Diabetes Observatory Foundation - hanno sottoscritto un accordo di collaborazione che prevede la formazione di una task force di esperti e la messa in campo di specifici progetti di ricerca contro diabete e malattie croniche. Lo scopo è quello di suggerire una profonda revisione dei sistemi sanitari. La Commissione Sanità potrà beneficiare dell'apporto degli esperti segnalati dall'IBDO Foundation e, viceversa, contribuire con i propri rappresentanti all'attuazione delle politiche messe in campo dalla Fondazione.

Commissione Industria 4.0

La Commissione Industria 4.0 di Federmanager ha da sempre partecipato al dibattito intorno al tema della cosiddetta smart manufacturing e della trasformazione digitale dei processi industriali, con la consapevolezza di poter avere un ruolo essenziale negli sviluppi futuri.

I suoi componenti hanno contribuito attivamente alla realizzazione delle iniziative nel Piano "Industry 4.0 All Inclusive" di cui si è dato ampio conto nelle pagine precedenti.

Sia in sede di audizione parlamentare e sia nel corso di incontri istituzionali con i rappresentanti del Ministero dello Sviluppo economico, la Commissione ha da sempre ribadito che gli sforzi si debbono concentrare in un recupero della managerialità del tessuto produttivo. La Commissione ha apprezzato il piano Industria 4.0 e la serie di interventi inseriti nella Legge di Bilancio che ne hanno definito la piena attuazione.

Incontro con l'On. Basso

Incontro con l'Onorevole della Camera dei deputati Lorenzo Basso, relatore dell'indagine conoscitiva su Industria 4.0.

Smart working

Audizione Federmanager/CIDA con la Commissione Lavoro della Camera dei deputati in ambito *smart working*. Il coordinatore nazionale della Commissione "Industria 4.0" ha depositato una nota tecnica di osservazioni al provvedimento in esame.

4/11/2016



18/01/2017

« *La diffusione di soluzioni di smart working genera nuove economie di scala per le aziende e minori costi sociali per la collettività* »



Crescere nei numeri e nella qualità della rappresentanza

« *Apriamo a tutto il management industriale, per una rappresentanza senza distinzioni di età, genere e status. Entriamo nelle imprese e facciamo conoscere, insieme ai servizi, anche la nostra vision* »

Federmanager mira a promuovere la diffusione e la valorizzazione della cultura manageriale attraverso l'azione di tutte le sue componenti. Particolare impulso allo sviluppo associativo arriva dalle attività promosse dai gruppi donne, giovani e senior. L'obiettivo è quello di rendere più incisiva l'azione di rappresentanza proponendo una voce unitaria che esprima i valori della dirigenza in modo coerente con i diversi target di riferimento.

« *Guardiamo alla componente femminile come risorsa vitale* »

GRUPPO MINERVA

Torino, riunione Gruppo Minerva



Il Gruppo deve diventare maggiormente operativo e acquisire un peso corrispondente alle qualità che possiede »

10 luglio 2015

"Capitale donna: impresa e futuro si congiungono al femminile"

Tavola rotonda promossa dal Gruppo Minerva



Le esperienze aziendali con un management al femminile ci stanno insegnando a colpi di risultati quanto vale il "Capitale donna" »

Il Gruppo si è consolidato con un maggiore radicamento sul territorio attraverso il coinvolgimento delle Associazioni territoriali. Anche al fine di promuovere l'ampliamento dei servizi alle associate Federmanager e di sviluppare il proselitismo tra le non iscritte, sono state individuate 22 "Coordinatrici territoriali". Sulla scia di "Women's Leadership", progetto promosso nel 2015, nell'anno successivo viene lanciato un nuovo progetto con l'obiettivo di definire un percorso più articolato che focalizzi l'attenzione sui temi caldi del momento ed enfatizzi e potenzi l'apporto manageriale femminile in generale nella individuazione dei requisiti necessari per ricoprire ruoli di governance e di responsabilità nell'intero sistema aziendale. Sono stati inoltre costituiti Gruppi di lavoro su vari temi: gender gap, etica di genere, conciliazione, donne digitali, sviluppo manageriale e di impresa, ricerca e premiazione del talento al femminile, mentoring nel tempo.



Promuoviamo politiche attrattive per i giovani, creando sinergie tra Junior e Senior »

GRUPPO GIOVANI

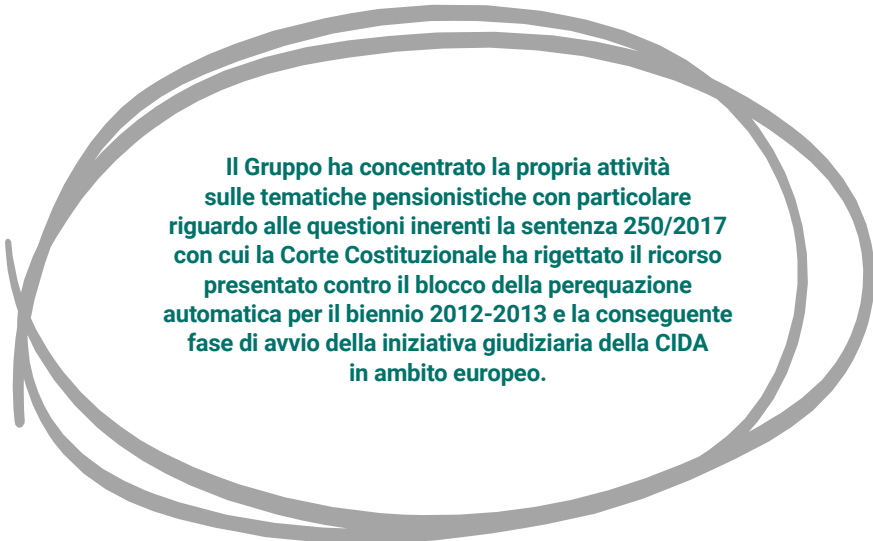


Il Gruppo si prefigge di essere, principalmente, l'espressione di una classe dirigente responsabile e consapevole. Rappresentanti di una classe dirigente pronta al cambiamento e pronta a mettersi costantemente in discussione, ma soprattutto portatori di un bagaglio di competenze, valori culturali e sociali che devono essere i binari su cui costruire il futuro. Provenienti da diversi territori, da diversi tipi di aziende, da diverse famiglie professionali, ma accomunati dal desiderio di tracciare, alla luce di un dibattito interno ed esterno, le linee possibili per lo sviluppo del tessuto economico attraverso un sistema di regole e di valori, unica strada verso il benessere di tutti.

GRUPPO SENIOR

Il Gruppo, tanto a livello nazionale quanto a livello territoriale, ha lo scopo di

-  Dare ai “Dirigenti Senior” un ruolo attivo nell’Associazione, nel mondo del lavoro e nella società civile.
-  Sostenere in tutte le sedi ed in tutte le occasioni i servizi previdenziali e sanitari difendendone il ruolo e la sostenibilità economica.
-  Sviluppare attività sociali, culturali e le iniziative di solidarietà degli iscritti in pensione, favorendone anche l’impegno professionale per non disperdere competenze preziose.
-  Rafforzare i network della persona attraverso occasioni di aggregazione, aggiornamento, progetti no profit ed iniziative culturali che consentano il confronto per alimentare e sviluppare la rete di contatti.
-  Assicurare il passaggio generazionale valorizzando al massimo il bagaglio di competenze/esperienze dei dirigenti “senior” favorendone il passaggio alle nuove generazioni.



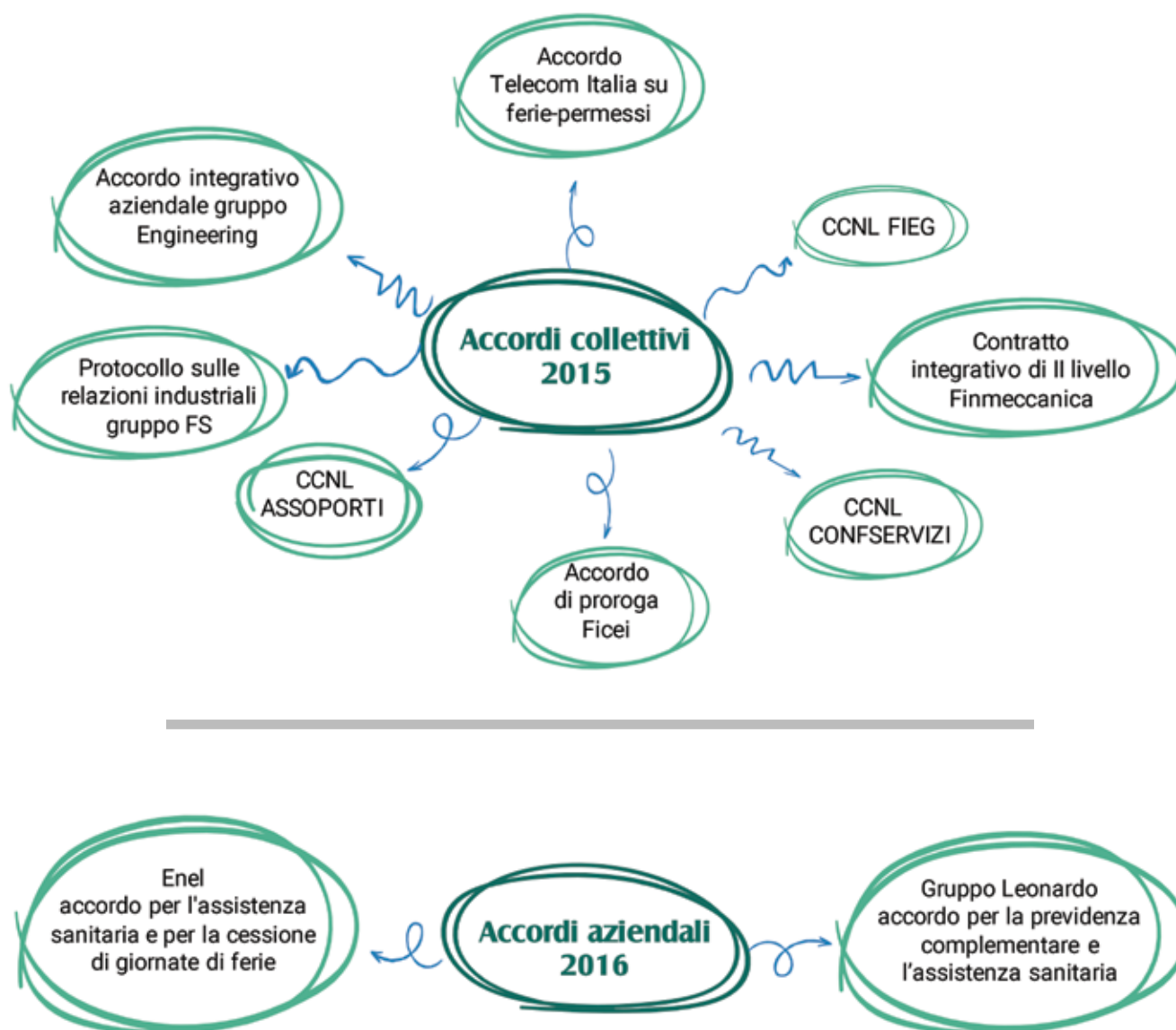
Il Gruppo ha concentrato la propria attività sulle tematiche pensionistiche con particolare riguardo alle questioni inerenti la sentenza 250/2017 con cui la Corte Costituzionale ha rigettato il ricorso presentato contro il blocco della perequazione automatica per il biennio 2012-2013 e la conseguente fase di avvio della iniziativa giudiziaria della CIDA in ambito europeo.

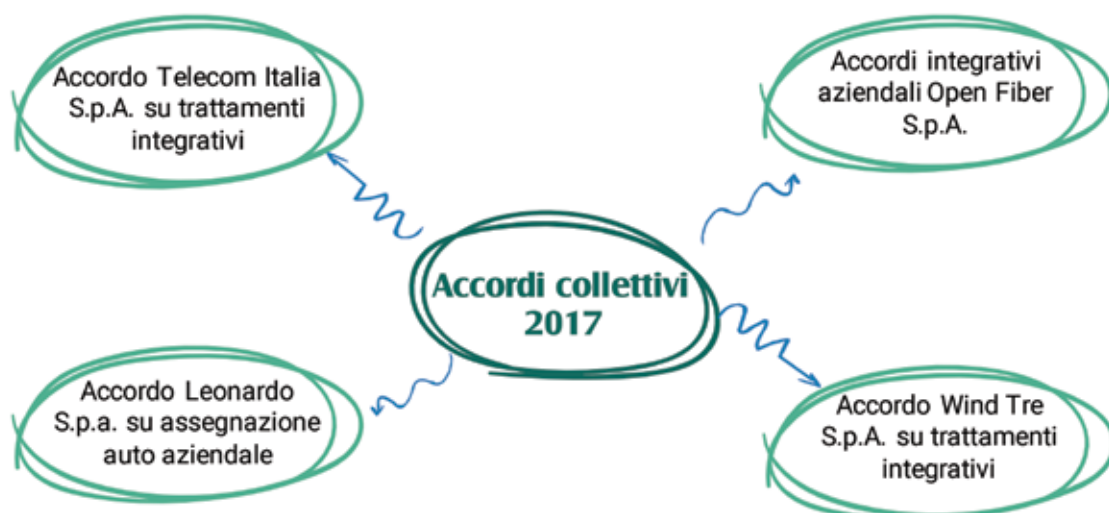
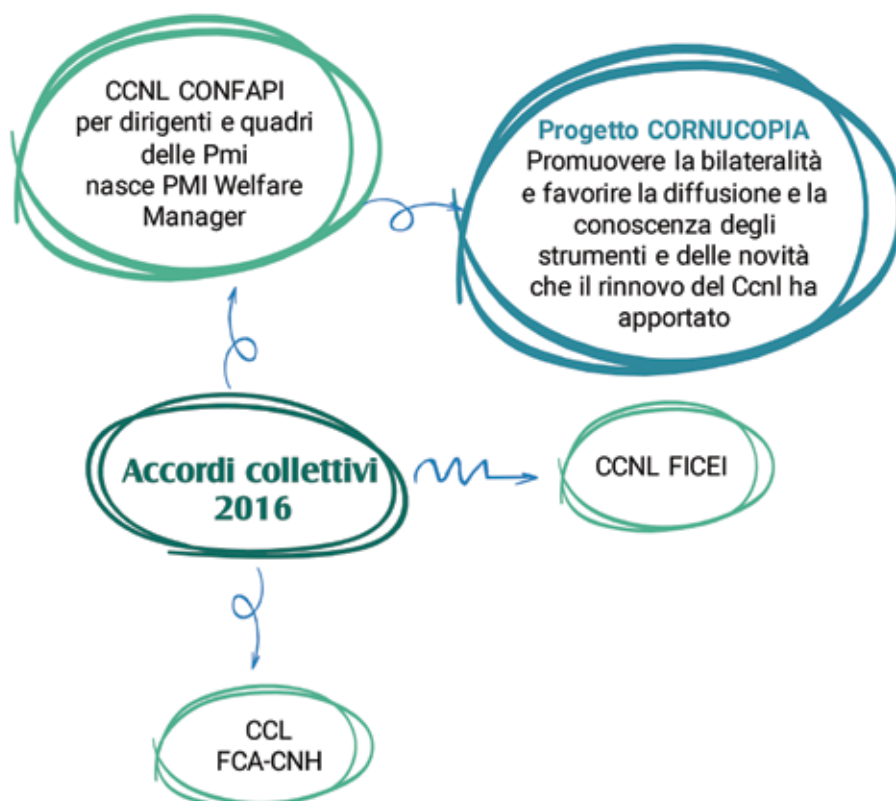


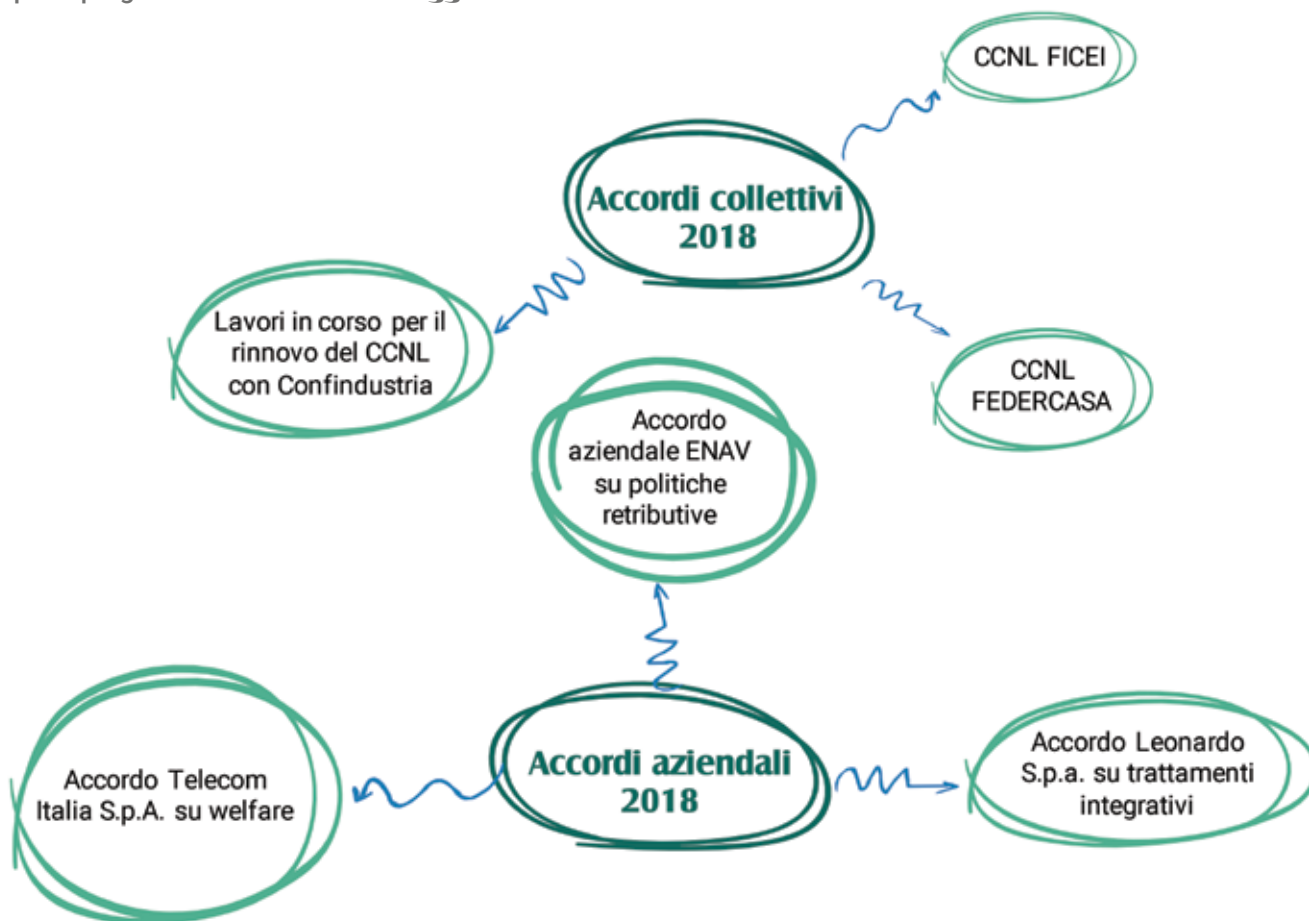
Ripartire dal contratto collettivo



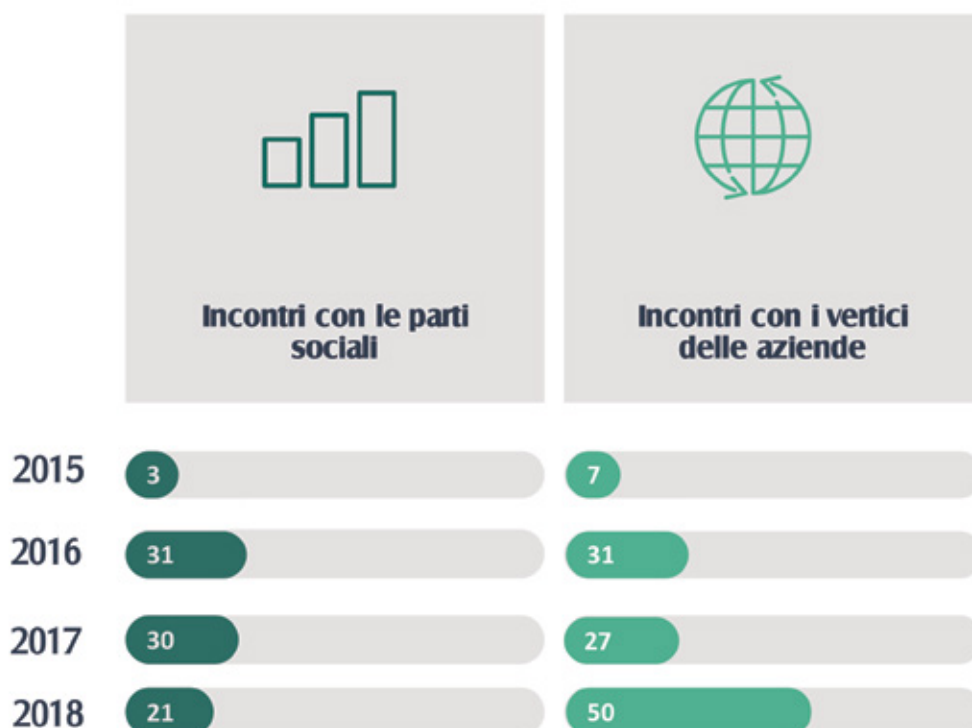
Lavoriamo da subito al prossimo rinnovo contrattuale ripensando in termini evolutivi le relazioni sindacali ed esprimendo un'unica politica chiara e allineata »







« Il Ccnl come fondamento per la categoria, la dignità del lavoro, i diritti fondamentali »



Relazioni bilaterali Federmanager e Confindustria

Federmanager e Assoknowledge

Incontro tra il Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla e l'associazione di Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici con l'obiettivo di incrementare il valore del capitale umano in quanto priorità per i manager e per le imprese.

Rilancio del digitale

Incontro tra Federmanager e Confindustria Digitale per l'avvio di un piano per il rilancio del digitale al fine di sostenere l'introduzione di *"Innovation Manager"* nelle Pmi e start up innovative.

Digital Innovation Hub

Collaborazione tra Federmanager e Confindustria Digitale nel realizzare il network di Digital Innovation Hub (DIH) in tutte le regioni italiane.

« Per un efficace supporto di consulenza e mentoring nella pianificazione e realizzazione dei progetti di innovazione tecnologica, servono manager esperti di processi industriali e in possesso di adeguate competenze digitali »

19/06/2015



03/02/2016



04/05/2017



31/07/2018



16/02/2018



05/10/2017

Crescita culturale delle Pmi

Firmato il progetto di collaborazione tra Piccola Industria Confindustria e 4.Manager per incentivare la cultura di impresa, la managerialità e l'imprenditorialità delle Pmi.

Assise Confindustria

Federmanager partecipa alle Assise di Confindustria. La manifestazione degli industriali si presenta come un momento di riflessione interna e di indirizzo strategico per un progetto di sviluppo, crescita e occupazione

« Se ognuno deve fare la sua parte, manager e imprenditori oggi si presentano insieme con un progetto comune che mira allo sviluppo del Paese »

Nasce 4.Manager

L'Associazione bilaterale Federmanager - Confindustria pensata per rispondere ai fabbisogni emergenti dei manager e delle imprese industriali. Questa nuova Associazione ha lo scopo di realizzare iniziative ad alto valore aggiunto per contribuire allo sviluppo della cultura di impresa e per sostenere politiche attive del lavoro manageriale.

Relazioni bilaterali Federmanager e Confapi

Progetto Cornucopia

Il progetto, nato dalle iniziative congiunte di sviluppo di Federmanager e Confapi, attraverso Fasdapi, al fine di consolidare le positive esperienze e di introdurre elementi di rinnovamento nella bilateralità manageriale nelle Pmi. Nel corso del 2016 sono stati realizzati incontri formativi sul territorio per diffondere e informare circa le novità contrattuali con riferimento alle figure quadro superiore e professional.

Assemblea Federmanager 2016

“Il rapporto di collaborazione tra Confapi e Federmanager è stretto da lunga data e rinvigorito poiché ci confrontiamo e troviamo spunti ed azioni comuni, sempre con la consapevolezza e la volontà di agire, seppur nei nostri ambiti, nel bene dell'intero Paese.” [...] Questa una delle dichiarazioni del Presidente Confapi, Maurizio Casasco, intervenuto come relatore all'Assemblea nazionale tenutasi all'Auditorium Parco della Musica di Roma.

Rinnovo CCNL

Rinnovo CCNL per i Dirigenti e per i Quadri superiori delle Piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi con l'introduzione di una regolamentazione della figura del "professional".

2016



06/05/2016



16/11/2016



2018



30/03/2017



01/01/2017

Previndai apre ai familiari

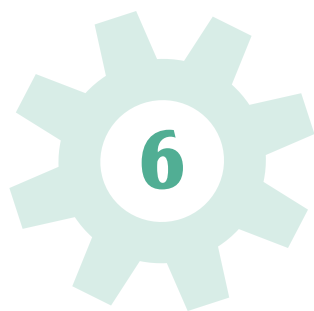
Previndai apre ai familiari fiscalmente a carico. Questa facoltà assume particolare valore per le nuove generazioni in quanto consente di beneficiare di una precoce decorrenza dell'iscrizione alla previdenza complementare, avviando un percorso pensionistico sin dalla giovane età che andrà ad aggiungere un importante tassello al futuro previdenziale.

Pmi, competitività e innovazione

Alla presenza del Ministro del Lavoro, vengono presentati i risultati della indagine condotta da Federmanager e Confapi, con il supporto di G&G Associated, al fine di analizzare la competitività delle Pmi nel contesto nazionale in riferimento a innovazione e industria 4.0.

Pmi Welfare Manager

Costituzione del nuovo Fondo "Pmi Welfare Manager". Il Fondo garantisce ai dirigenti e quadri superiori delle Pmi, involontariamente disoccupati, sia prestazioni economiche di sostegno al reddito che strumenti di politiche attive per favorirne il riorientamento professionale e il reinserimento lavorativo.

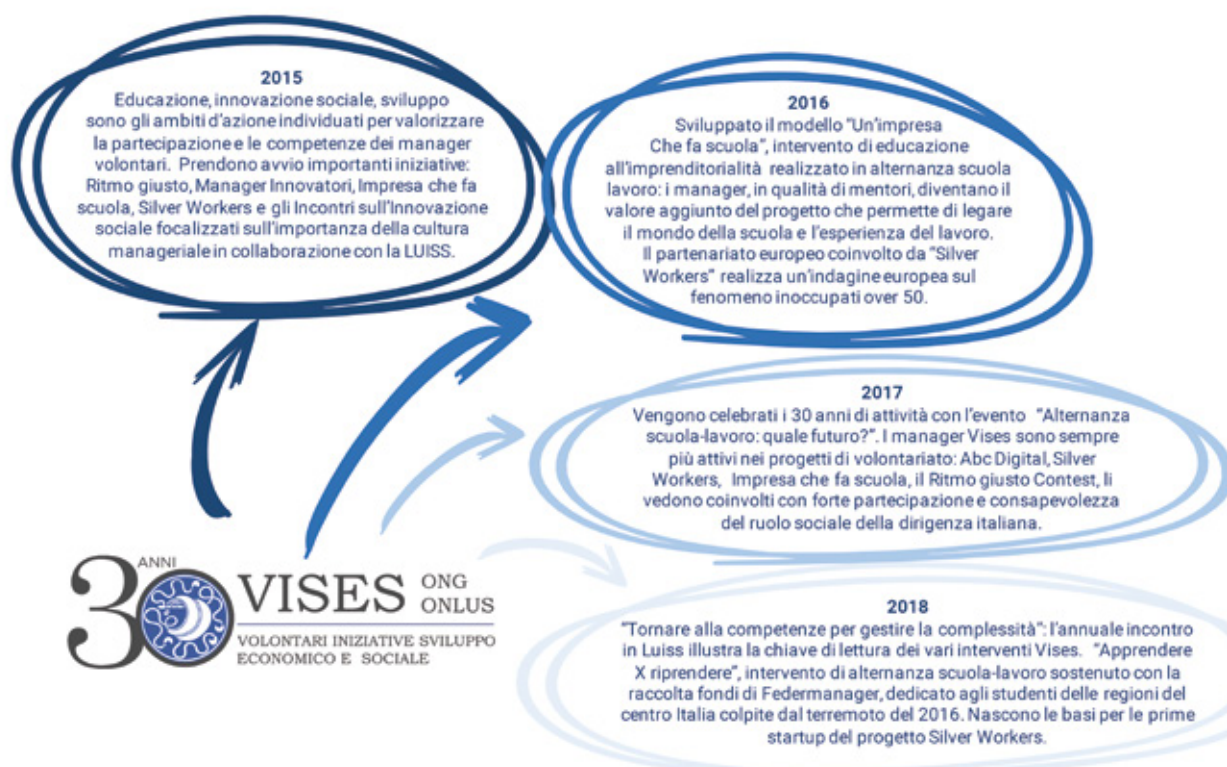


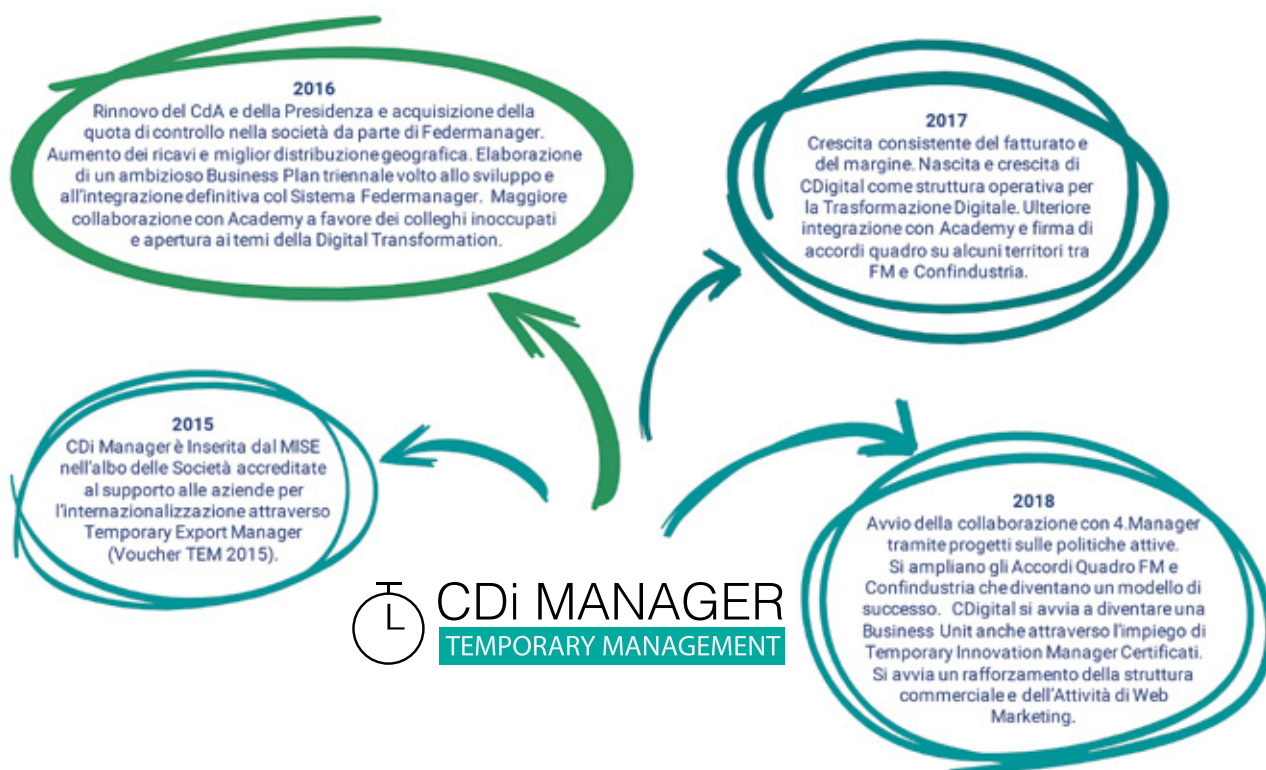
Esportare il nostro modello di welfare



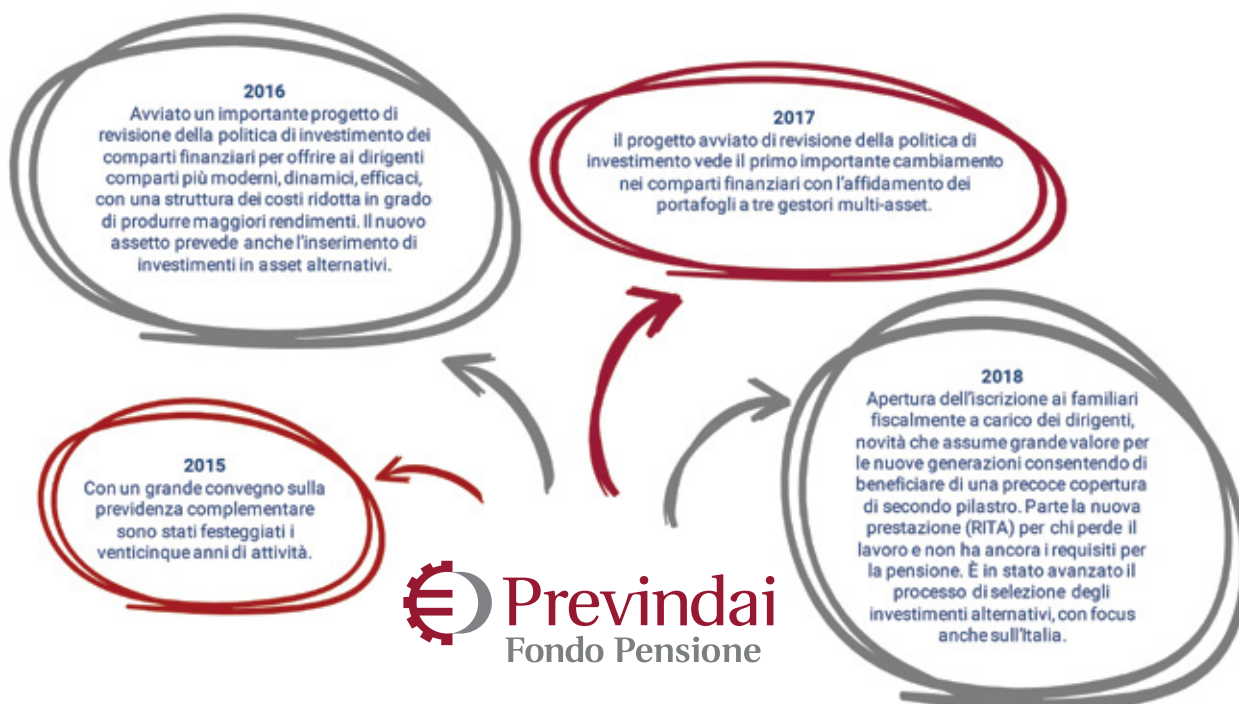
Rilanciamo come best practice il nostro sistema di welfare integrativo, che è di esempio per altri comparti. Difendiamolo dagli attacchi normativi, di politica fiscale ed economica »





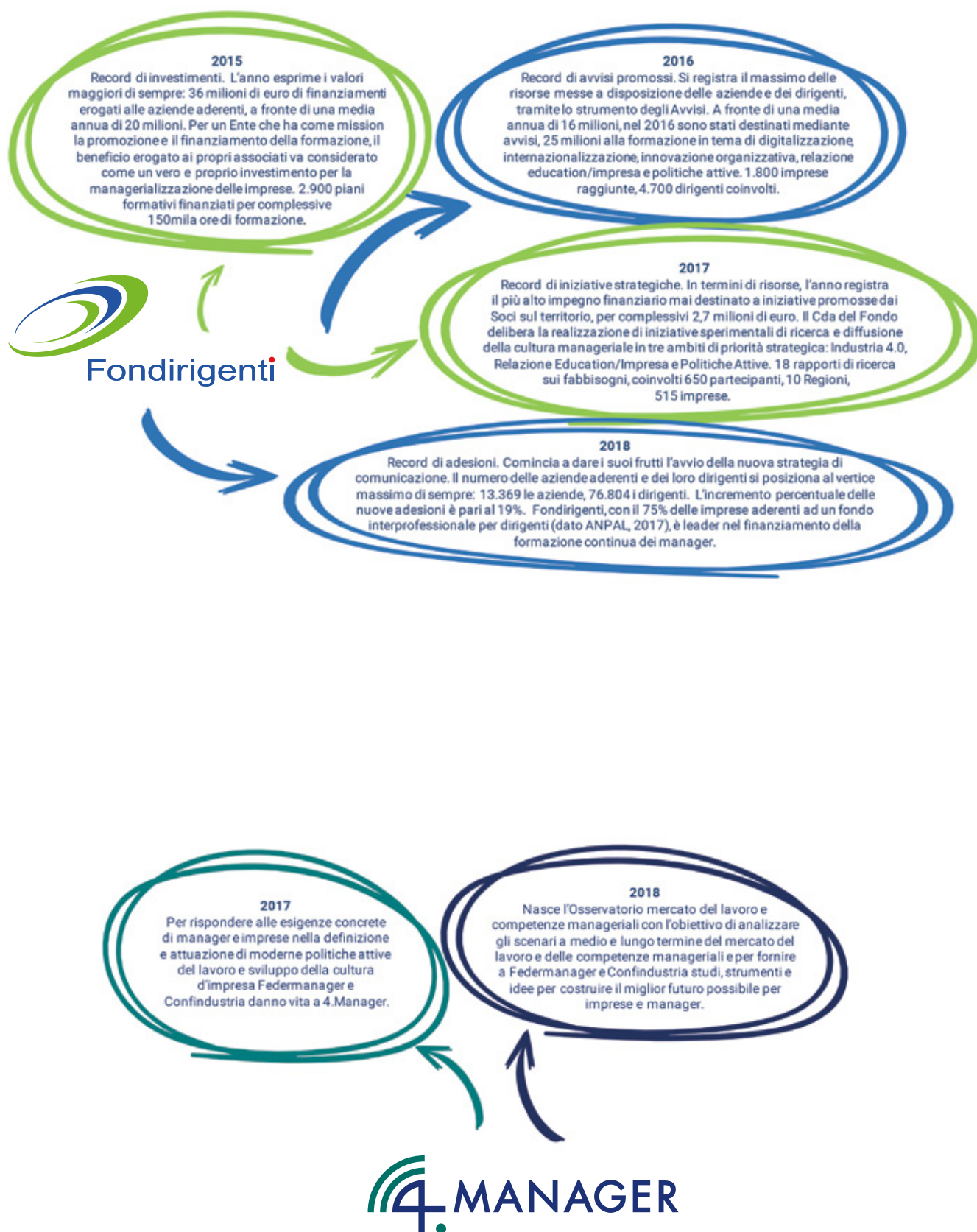


STRUMENTI BILATERALI Federmanager - Confindustria

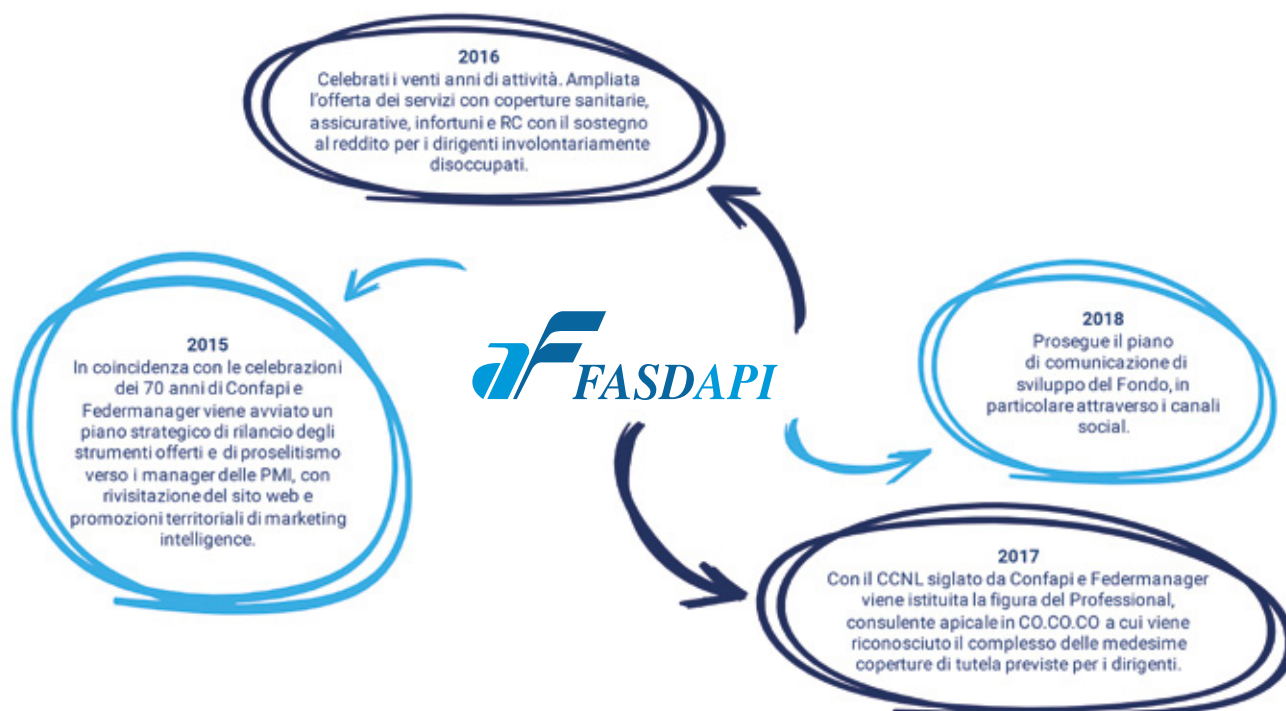


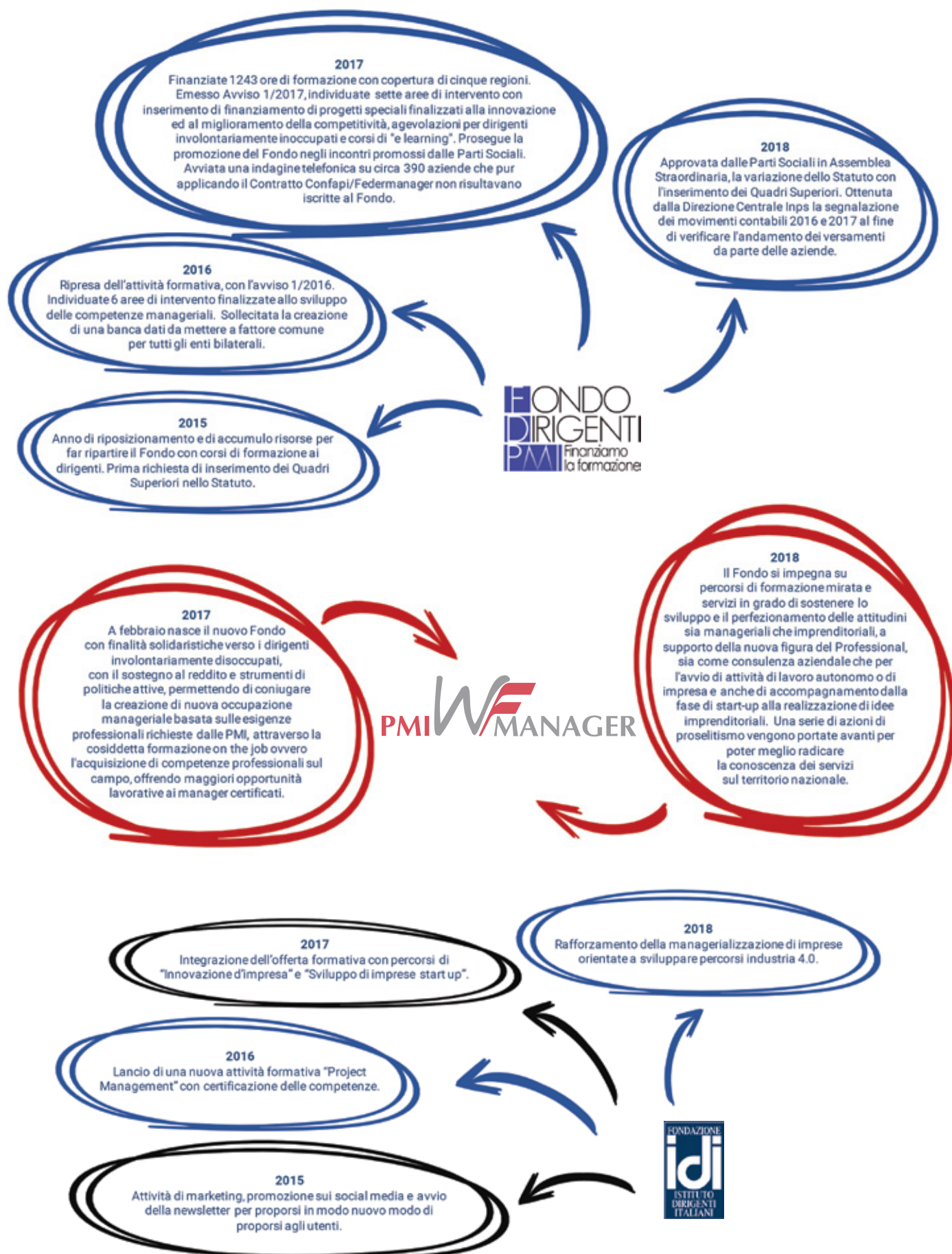
« *Il nostro welfare integrativo contribuisce alla sostenibilità sociale ed economica del Paese* »





STRUMENTI BILATERALI Federmanager – Confapi





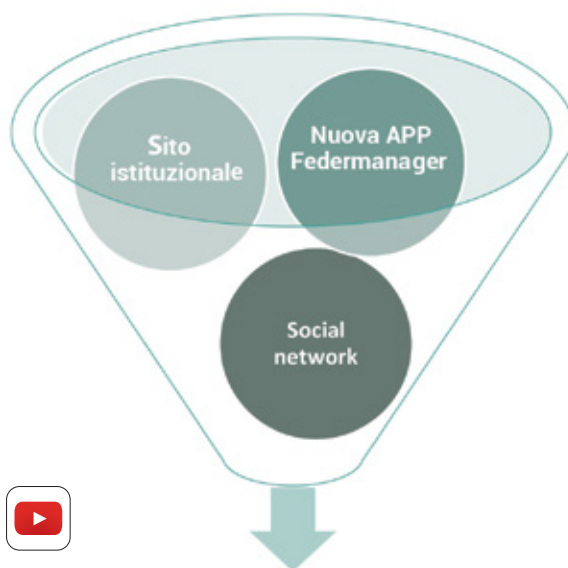


Comunicare in modo omogeneo ed efficace



Moduliamo il messaggio pensando anche a chi non fa ancora parte della nostra Organizzazione e investiamo nelle nuove tecnologie »

Digitalizzazione



Comunicazione efficace

SOCIAL 2016



2.385

FACEBOOK



1.888

TWITTER



4.920

LINKEDIN

SOCIAL 2017



2.952

FACEBOOK



2.462

TWITTER



5.863

LINKEDIN

SOCIAL 2018



3.061

FACEBOOK



2.557

TWITTER



7.593

LINKEDIN

Media relations



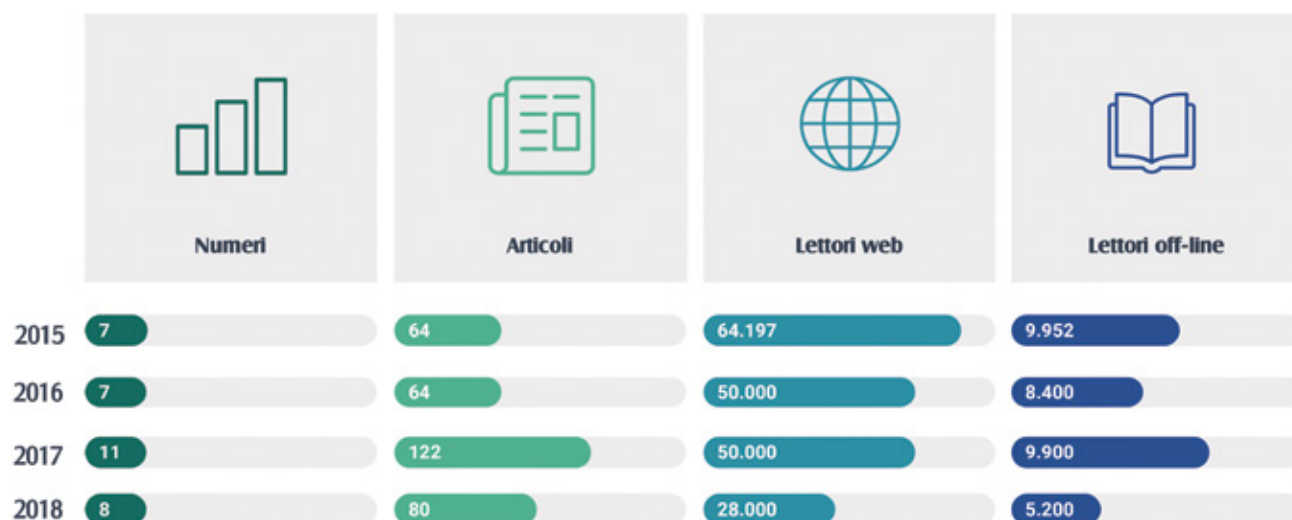
Progetto manager

È la rivista di Federmanager proposta in formato digitale con periodicità mensile. Il numero dei lettori si è mantenuto stabile mentre è aumentato il numero degli articoli pubblicati e le visualizzazioni da mobile.



L'investimento maggiore ha riguardato la qualità dei contenuti editoriali. È stato predisposto un nuovo piano editoriale, vincolato a precisi criteri guida con l'obiettivo di avviare la trasformazione di Progetto Manager da strumento corporate finalizzato alla comunicazione interna, tipico degli house organ, a strumento di comunicazione esterna di Federmanager rivolto a un pubblico di manager, imprenditori, altri stakeholder. Rivolta verso una audience di lettori sempre più estesa, la rivista si propone infatti come vettore di sviluppo associativo e leva di posizionamento politico.

A dicembre 2017 è stato somministrato un questionario ai lettori della rivista, ai quali è stata chiesta una valutazione del prodotto editoriale e l'indicazione degli aspetti di miglioramento. Sulla base dei risultati raccolti è stato costruito un masterplan di restyling grafico e informatico che mira a rilasciare nel corso del 2018 una nuova versione della piattaforma web, più semplice, lineare e intuitiva, aggiornata ai più recenti avanzamenti tecnologici.



Codice della comunicazione

È stato realizzato un Policy manual, a supporto di shareholders e finalizzato alla definizione di una Corporate identity. Brand manual, brand guidelines e website guidelines, quindi codici e combinazioni di colori istituzionali, dimensione delle immagini, spunti per la grafica off-line, sono solo alcune delle informazioni presenti

nel manuale. Il progetto prevede che nella piattaforma sarà possibile scaricare tutti i materiali di comunicazioni online e offline delle Associazioni territoriali e dell'intero sistema Federmanager.

Nuovo sito Industry 4.0

Nel 2017 è stato pubblicato un portale dedicato al Progetto "Industry 4.0 All Inclusive" per consentire una ampia diffusione e condivisione del progetto.

Blog agenda digitale

L'impegno di Federmanager nella diffusione della cultura dell'innovazione nel nostro Paese ha portato alla pubblicazione, nel corso del 2015, di un Blog sull'agenda digitale, collegato al sito istituzionale, realizzato grazie alla collaborazione di un gruppo di manager esperti in materia e provenienti da aziende ICT, con l'obiettivo di contribuire con idee e progetti alla realizzazione effettiva dell'agenda digitale, fornendo un qualificato supporto alle istituzioni e alla Pubblica amministrazione per lo sviluppo e la modernizzazione del Paese.



Sforziamoci di comunicare in maniera coordinata e uniforme avendo attenzione in primo luogo alle esigenze degli associati »

Diario Federmanager

Nel corso del 2015, con l'obiettivo di dare ancora maggiore impulso al sistema di relazioni istituzionali, Federmanager ha realizzato il "Diario Federmanager", un nuovo strumento di comunicazione contenente informazioni sull'attività parlamentare e di governo e sugli interventi istituzionali del nostro sistema, sviluppando un'azione integrata tra la Federazione e le Associazioni territoriali, in piena sintonia con la visione del programma della Presidenza federale.

Si tratta di un servizio informativo esclusivo dedicato innanzitutto alle strutture territoriali, che viene aggiornato settimanalmente con le notizie raccolte all'interno di specifiche aree tematiche.

Quattro aree visibili a tutti gli utenti:

- ⚙ Incontri istituzionali
- ⚙ Calendario dei lavori parlamentari
- ⚙ Consiglio dei Ministri
- ⚙ Dal Parlamento

Strumenti di comunicazione off-line

Realizzazione di alcuni strumenti di comunicazione:

- ⚙ Rollup
- ⚙ Shopper & bag personalizzate con il logo associativo
- ⚙ Prodotti/gadget personalizzati con il logo associativo e per evento
- ⚙ Lapel pins istituzionali
- ⚙ Agende personalizzate con il logo associativo

Massmail

Tra il 2015 e il 2016 sono stati predisposti nuovi template dedicati a eventi istituzionali di significativa importanza, quale ad esempio l'Assemblea nazionale, sempre in coerenza con la brand identity di Federmanager. Agli iscritti vengono inviate 30 newsletter ogni anno.

Analisi statistiche

È stato sviluppato uno strumento di business intelligence idoneo allo studio e all'osservazione dei dati con particolare riferimento alla loro qualità, per determinarne il grado di osservabilità e di affidabilità e al fine di poter migliorare gli aspetti organizzativi della struttura e quelli qualitativi della popolazione associata attraverso la realizzazione di una dashboard con i KPIs dei dati relativi ai trend della popolazione associata.

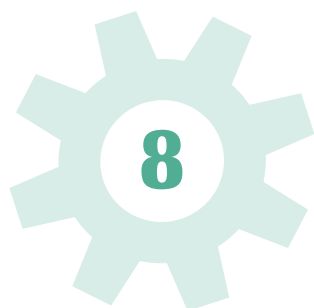
L'obiettivo è l'analisi della popolazione degli iscritti a Federmanager, per ciò che riguarda sia la sua composizione e distribuzione, sia l'osservazione di fenomeni e comportamenti.

Analytics

Parte integrante della comunicazione è l'analisi dei risultati. A questo scopo Federmanager produce semestralmente report che indagano sui principali KPI del web come: sessioni, utenti unici, pagine viste, tempo medio di permanenza, dati demografici.



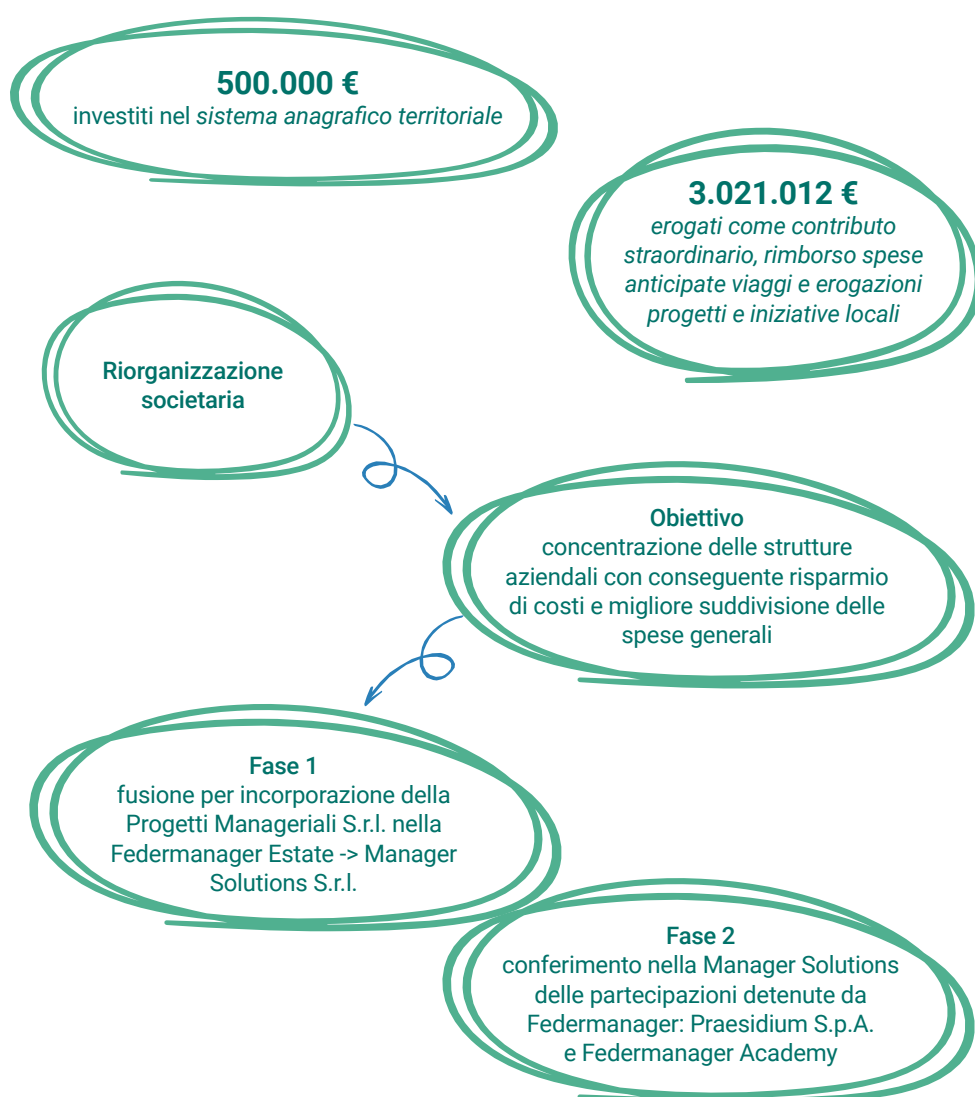
Una comunicazione condivisa a tutti i livelli garantisce la tenuta del network e risultati in termini di proselitismo »



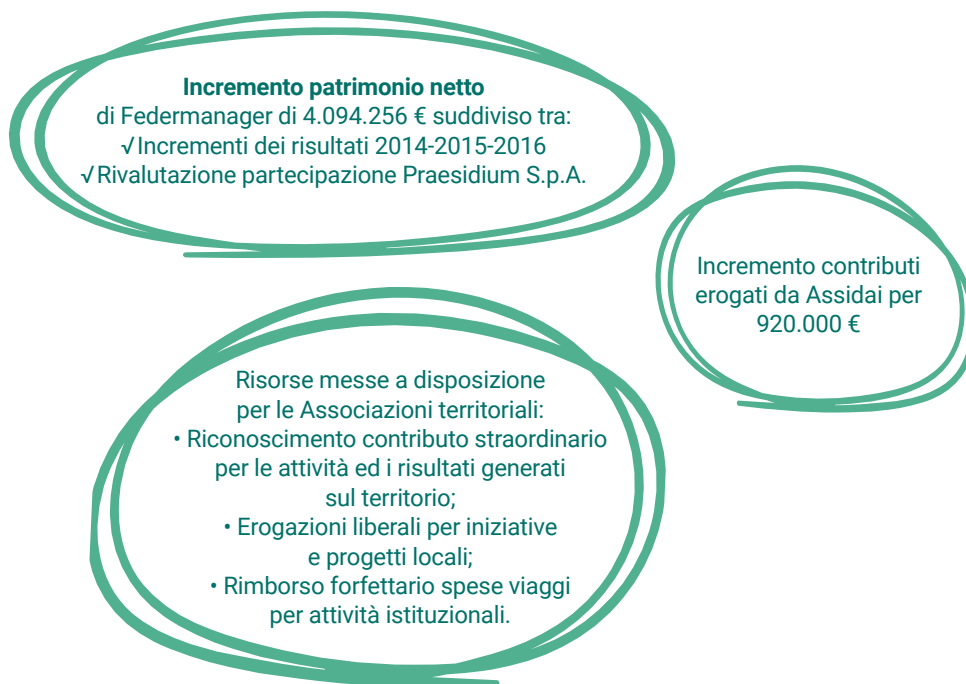
Modernizzare il modello gestionale e organizzativo



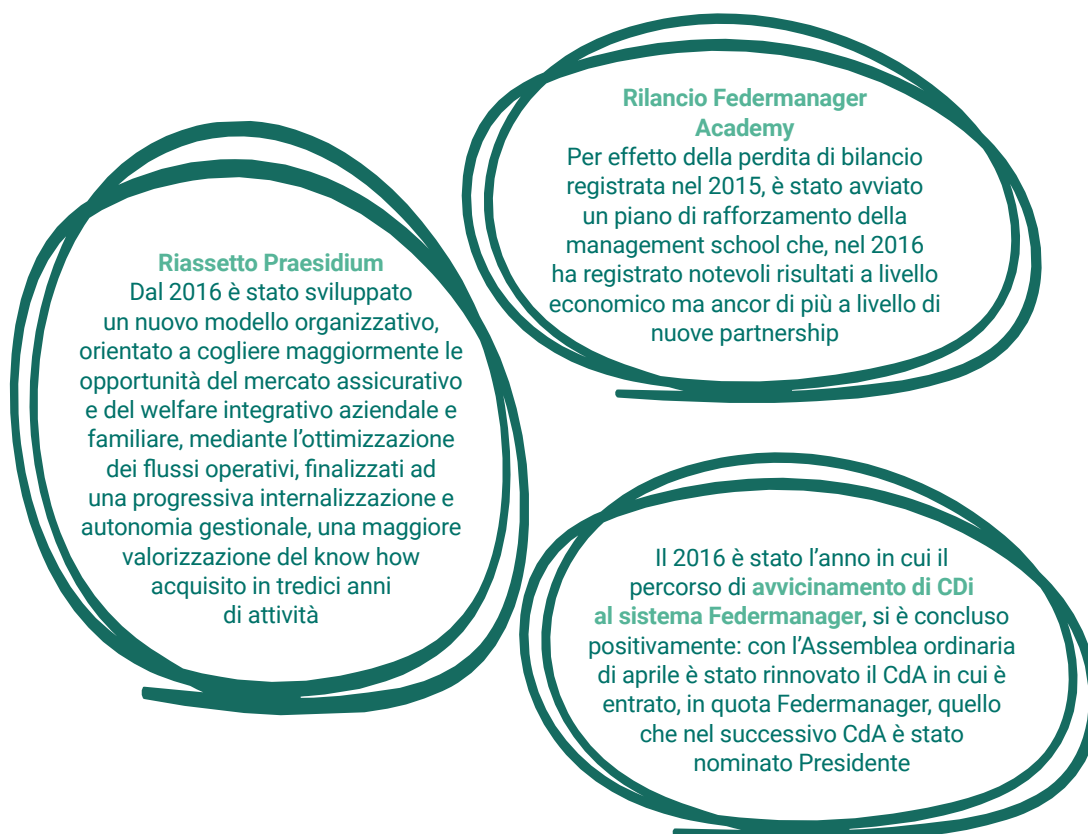
Ricominciamo a correre con organismi snelli, partecipati, realmente rappresentativi »



Una struttura agile, inclusiva ed efficiente assicura anche risparmi di spesa »



« *Il modello organizzativo interno deve seguire una logica di condivisione, di dinamismo e di ottimizzazione delle risorse* »



Fondazione PRIORITALIA

Nasce nel 2017 la Fondazione Prioritalia, con la costituzione da parte di Manageritalia e Cida (di cui Federmanager fa parte), per promuovere con ancor più forza l'impegno civile e sociale della comunità manageriale attraverso una logica di restituzione di valori e competenze a supporto di progettualità innovative e concrete a beneficio del territorio

8 settembre 2018

Dopo l'approvazione del bilancio consuntivo 2017 e preventivo 2018, è stato annunciato l'avvio dell'iter che potrà condurre alla fusione di Federmanager Bologna e Ravenna, per arrivare a dare vita ad una più consistente presenza nella regione con circa 3.000 iscritti all'attivo

2018

Assidai ha rinnovato la gara di assegnazione dei servizi assicurativi. L'esito della gara si è concluso con l'ingresso di due nuovi provider in sostituzione del precedente, con un notevole vantaggio in termini di sostenibilità finanziaria che ha permesso di mantenere le quote di contribuzione invariate negli anni





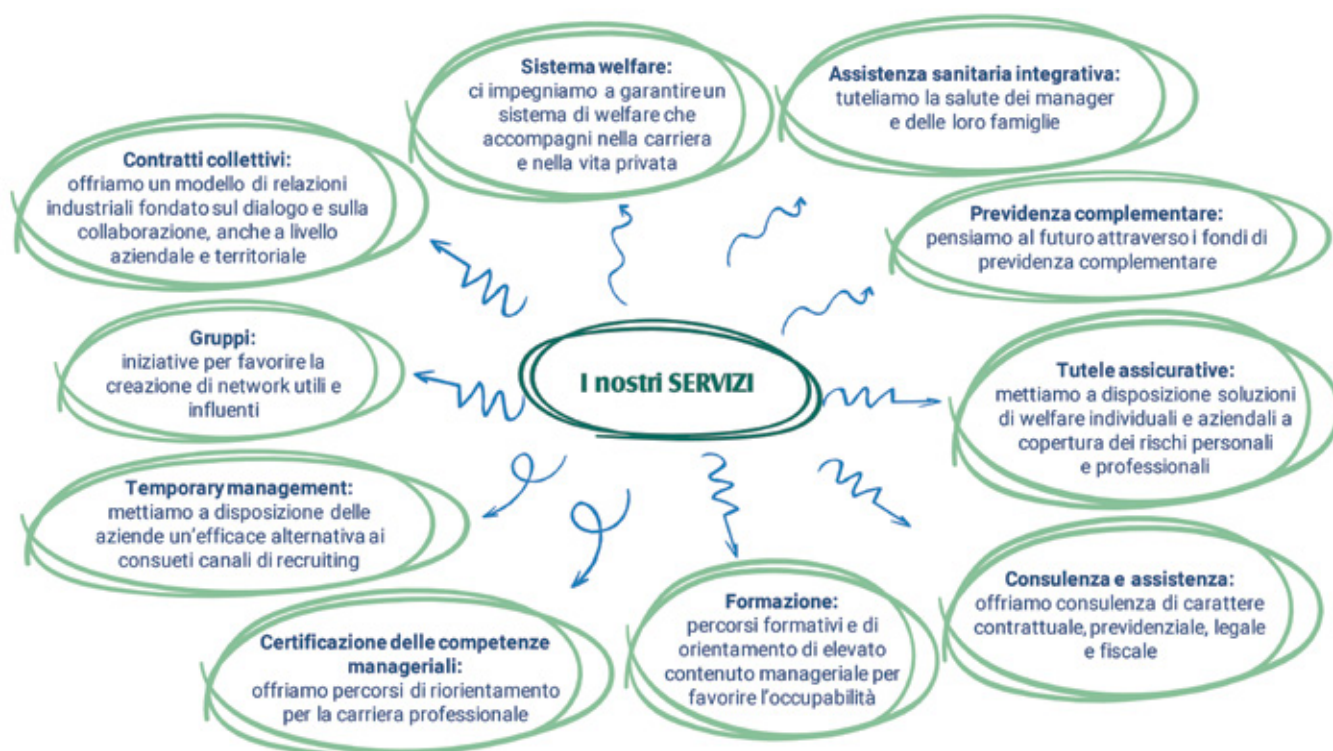


Qualificare i nostri servizi

« *Poniamoci come bacino di opportunità, di conoscenza, di crescita, sia personale sia professionale* »

Nel corso del 2017 Federmanager ha ampliato l'offerta dei servizi messi a disposizione agli associati con l'introduzione del **"Foreign Executive desk"**. Servizio a disposizione dei manager stranieri che si affacciano sul mercato italiano, ideato in un'ottica di globalizzazione di una comunità manageriale sempre più "multiculturale" e "digitale". Il servizio, erogato in lingua inglese, fornisce consulenza contrattuale, legale e sindacale sulla disciplina del rapporto di lavoro manageriale in Italia.

« *Un'organizzazione capace di intervenire a tutto tondo, offrendo consulenza, servizi e strumenti di eccellenza ed esclusivi* »



Convenzione INPS

Alla fine di ottobre 2017 l'INPS ha emanato la Circolare con la quale è stata pubblicizzata l'avvenuta sottoscrizione della Convenzione, tra l'Istituto e la Federazione, per le trattenute delle quote sindacali sulle pensioni ai sensi della legge n. 485/1972.



Ovunque si trovi, il manager al quale ci rivolgiamo deve accedere a prestazioni uniformi nella qualità e nella forma »

Progetto previdenza

Con l'obiettivo di tornare ad essere protagonisti sul tema della consulenza previdenziale e di implementare gli strumenti di sviluppo associativo, è stato avviato il **"Progetto previdenza"**. Il progetto ha preso avvio con la realizzazione di **16 incontri formativi** territoriali suddivisi tra un primo percorso "basic" di formazione teorica sulla normativa previdenziale e sull'utilizzo del programma di calcolo delle pensioni CARPE PC e un secondo ciclo di incontri dove la teoria e le norme hanno lasciato spazio alla formazione on the job sviluppata su due direttrici: la prima, con sessioni di approfondimento di casistiche o aspetti normativi particolarmente complessi, la seconda, sulle novità in materia.

Nel 2018, sempre nell'ambito di tale progetto, due convegni (a Roma il 10 maggio e a Bologna il 15 giugno), hanno approfondito il tema degli strumenti di flessibilità in uscita.

Il percorso formativo è stato curato dalla struttura federale insieme ad un esperto del settore. È stato istituito inoltre un servizio di consulenza settimanale, per esaminare le casistiche di particolare complessità segnalate dalle Associazioni territoriali attraverso un indirizzo e-mail dedicato (previdenza@federmanager.it), e per fornire consulenza ed assistenza ai manager presso la sede Federmanager.

Convenzioni "SOLOXTE"

In partnership con Manageritalia è stato realizzato e lanciato il nuovo sito www.convenzionisoloxte.it un network di convenzioni commerciali a condizioni vantaggiose, interamente dedicato agli iscritti delle due Federazioni. Il sito ospita oltre **110 convenzioni** e dà la possibilità di: scegliere la categoria della convenzione; trovare quella più vicina; guardare la fotogallery, i video e i contributi promozionali del partner che offre la convenzione; controllare l'indice di gradimento di ogni singola convenzione; gestire i preferiti.

Convenzioni iscrizioni

Nel 2017 sono entrate a regime tre nuove procedure di gestione all'interno del BKO area anagrafica iscritti. Nell'ultimo biennio sono state promosse nuove procedure di gestione delle iscrizioni che hanno consentito lo sviluppo associativo su target strategici.

Nuova area MyFeder

La nuova versione dell'area riservata consente a tutti gli operatori delle sedi territoriali, di navigare in modalità "consultazione" all'interno dell'area MyFeder dell'iscritto, per rendere più agevoli le attività di assistenza e supporto.

L'accesso a tale funzione, avviene attraverso il back office dall'header dell'anagrafica centralizzata del sistema. La nuova veste grafica dell'area MyFeder, prevede un menù composto da tutti i servizi a disposizione dell'iscritto e rispetto alla precedente, l'implementazione di una Dashboard contenente le news di Federmanager, la rassegna stampa quotidiana, il calendario degli eventi e il network Federmanager. Inoltre è stata sviluppata un'area documentale dedicata al percorso di certificazione delle competenze manageriali, in coerenza con le azioni previste nel progetto "Industry 4.0 All Inclusive".

Supporto alle Associazioni territoriali

Nel corso del triennio è stata avviata l'attività di coordinamento e supporto alle 57 sedi territoriali al fine di garantire una maggiore presenza e qualità del servizio sul territorio.

Sistema di videoconferenza Vidy

Creazione di un nuovo sistema permette di fare videoconferenze in alta qualità con un numero pressoché illimitato di partecipanti. Offre inoltre la possibilità di connettere le diverse sedi distribuite sul territorio, di realizzare riunioni virtuali, colmando le distanze e ottimizzando notevolmente sia i flussi di sistema che le risorse umane e economiche.

Gestione elezioni organi nazionali e territoriali

Il sistema di gestione delle votazioni on-line è stato implementato ed esteso anche al rinnovo degli organi sociali e dei coordinamenti delle RSA. Il sistema, oltre ad essere utilizzato dalle sedi territoriali per il rinnovo degli organi a livello territoriale, può essere utilizzato anche dalla Federazione per il rinnovo degli Organi federali, compresi coordinamenti e le commissioni. Nel 2017 è stato usato per 10 elezioni di rinnovo dei coordinamenti nazionali RSA, per il rinnovo degli organi dell'Associazione Bologna- Ravenna, ed è stata avviata la formazione per le sedi di Milano e Torino che hanno affrontato il rinnovo degli organi nel 2018.

Formazione interna

Nel biennio 2017 - 2018 sono state predisposte e realizzate giornate di formazione dedicate alle sedi territoriali e finalizzate a: diffondere la conoscenza dei nuovi servizi implementati nell'area anagrafica e web, condividere l'execution dei principali progetti in corso in particolare il Piano "Industry 4.0 All Inclusive", supportarle nell'utilizzo dei nuovi strumenti informatici e di comunicazione, rilasciare nuovi siti territoriali soluzione 2, aggiornare le nuove funzioni del CMS Wordpress; condividere e trasferire la conoscenza dei nuovi prodotti sanitari e assicurativi degli Enti del sistema.

Formazione e consulenza

Per supportare il sistema organizzativo territoriale nella conoscenza dei nuovi servizi implementati, dei principali progetti in corso e sull'utilizzo dei nuovi strumenti informatici e di comunicazione, sono state predisposte newsletter dedicate e giornate di formazione. Alcuni esempi:

FORMAZIONE E CONSULENZA

2016

- sessioni formative uso piattaforma massmail;
- sessioni formative utilizzo dei social network;
- sessione formative sulla certificazione delle competenze nelle sedi territoriali

2016

- rilascio nuovi siti territoriali soluzione 2;
- utilizzo del nuovo Cms Wordpress;
- diffusione nuovi prodotti sanitari e assicurativi degli Enti del sistema;
- "Cornucopia" Progetto promosso da Federmanager e Confapi per la comunicazione e la diffusione degli strumenti offerti dalla bilateralità, dal welfare alla formazione;
- "Manager Innovatori" progetto focused sulle iniziative di innovazione sociale e realizzato in collaborazione con Vises, la Ong di riferimento di Federmanager

2018

- giornate formative dedicate alla previdenza
- su sito, massmail e altri strumenti di comunicazione, formazione da remoto e web conference
- GDPR - Nuovo regolamento europeo sulla privacy. giornate formative dedicate all'adeguamento delle procedure e sistemi interni di trattamento dati
- accompagnamento ai processi di conformità al nuovo regolamento GDPR
- rilascio software proprietario dedicato alla gestione processi GDPR
- nomina DPO di sistema

Contact center

A dicembre 2017 è stato annunciato il kick-off del "Progetto MIND: un outlook sul futuro". Il progetto ha l'obiettivo di sviluppare soluzioni ad alto contenuto

di innovazione per manager e imprese. Prevede l'avvio, in modalità BETA, di un "centro di ascolto" come modello di funzionamento più rispondente alle esigenze della Federazione.

Una vera e propria best practice, che possa divenire il modello strutturale di servizio alla categoria, finalizzato a valorizzare la distribuzione capillare sul territorio delle 57 sedi territoriali.

È stato programmato un palinsesto di attività volte a raccogliere suggestioni e quindi ad informare e aggiornare la categoria anche sulle opportunità offerte dal nuovo paradigma dell'Industria 4.0.

Lo scopo è costruire un vero e proprio canale diretto con il manager, iscritto e non iscritto, che consenta: di estendere l'attività di confronto e conoscenza anche agli ambiti strategici e di natura istituzionale della Federazione, di avvicinare alle sedi territoriali, i manager alla ricerca di una comunità associativa che li rappresenti.

Su ispirazione del "Progetto MIND: un outlook sul futuro", in un'ottica di globalizzazione, innovazione e accoglienza di una comunità manageriale sempre più "multiculturale" e "digital", l'avvio del Centro di ascolto consente nel 2018, di realizzare due nuovi servizi fruibili anche on-line: "Foreign Executives desk" consulenza sulle normative del lavoro italiane, anche per manager stranieri, e consulenza di carattere contrattuale, legale e sindacale, in affiancamento alla struttura nazionale.

Questi nuovi servizi saranno attivati sotto la supervisione dell'ufficio legale della Federazione, ed erogati anche in lingua inglese.

Diario Federmanager – Sedi Territoriali

Attraverso tale strumento viene redatta una newsletter con cadenza settimanale, rivolta agli operatori delle Associazioni territoriali ed ai componenti degli organi federali, con gli aggiornamenti sui temi di interesse che sono in discussione nelle sedi istituzionali in modo da svolgere, sul territorio, una coerente azione di rappresentanza verso le istituzioni locali, integrata con le iniziative nazionali.

A ciò si uniscono delle aree riservate ad un servizio informativo esclusivo dedicato alle Associazioni territoriali e agli organi federali, a cui scaricare materiale documentale contenente dati e osservazioni sulla situazione economica e politica del Paese, ed inserire le notizie segnalate dalle associazioni territoriali relativamente alle iniziative istituzionali promosse a livello regionale o locale, in modo da evidenziare le best practices (Protocolli d'intesa con Enti locali, incontri istituzionali, convegni, ecc.) da mettere a fattor comune per tutto il Sistema Federmanager.

Sostegno a iniziative sociali

Federmanager, per il tramite della sua Onlus Vises, ha intensificato l'impegno verso il sociale. L'evento terribile del terremoto che ha colpito il Centro Italia più volte nel corso del 2016 e all'inizio del 2017 è stato l'occasione per attivare progetti di solidarietà che sono stati finanziati grazie alla generosità degli associati. Molte attività vedono in prima linea i manager volontari che scelgono di dedicare tempo ed energie per l'attuazione dei progetti sociali.

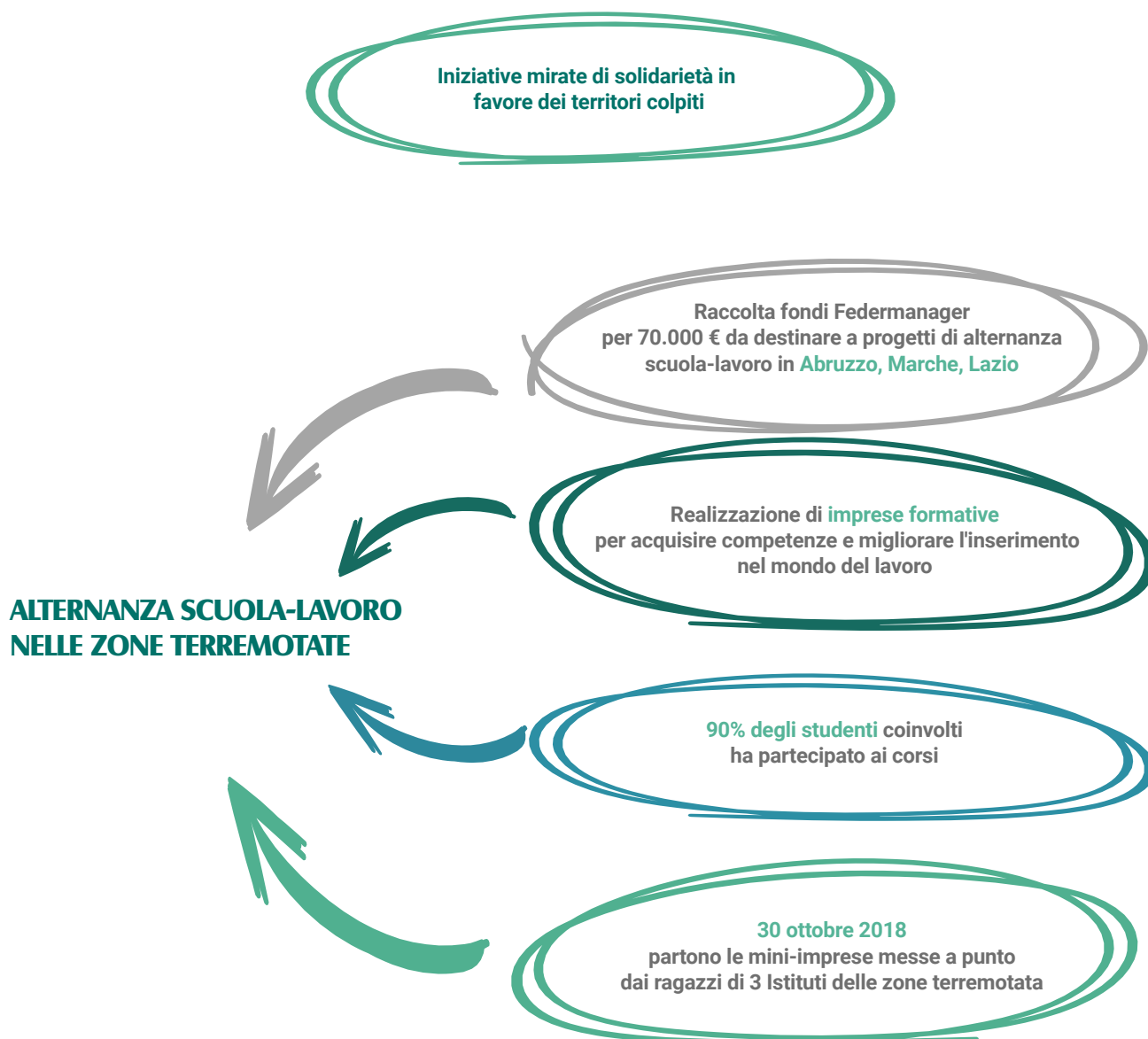


Vises, Onlus ha presentato il progetto **“Un’impresa che fa scuola – Apprendere per riprendere”**, un modello di riferimento di Alternanza Scuola Lavoro, in cui gli studenti, affiancati da un gruppo di manager in qualità di mentor, creano una *“mini-impresa”* (impresa formativa strumentale) per dare vita a beni e servizi utili alla comunità.

L’alternanza scuola-lavoro infatti, consiste nella realizzazione di percorsi progettati, attuati, verificati e valutati, sotto la responsabilità dell’istituzione scolastica o formativa, sulla base di apposite convenzioni con le imprese, o con le rispettive associazioni di rappresentanza, o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con gli enti pubblici e privati, ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa. A tale proposito, Federmanager insieme ai rappresentanti delle maggiori Federazioni dei manager pubblici e privati, di Confindustria e degli enti di Formazione, ha in piano di approfondire modalità di collaborazione per sviluppare un nuovo approccio alla didattica basato sull’alternanza scuola-lavoro”, introdotto dalla Legge n. 107/2015 (Buona scuola), e per consentire, in modo efficace, l’attivazione dei percorsi di alternanza in tutte le scuole del Paese, liberando pienamente la portata innovativa che tale modello può avere nell’attuale contesto generale di riforma della scuola. A tal fine, è fondamentale avviare una collaborazione tra governo, rappresentanze manageriali e scolastiche e rappresentanze datoriali.

Per la rilevanza del progetto, che riesce a costruire un ponte fra il mondo manageriale e quello della scuola, la Federazione ha deciso di destinare le risorse della raccolta fondi a favore delle popolazioni colpite dal terremoto per attuare interventi di ASL, utilizzando tale modello, nelle Scuole Secondarie delle Regioni Abruzzo, Marche e Lazio.

Terremoto: Federmanager in campo per la ricostruzione



Ritmo Giusto è un progetto di Visés che sostiene la diffusione del defibrillatore e la cultura del primo soccorso fra i ragazzi delle scuole italiane.

L'obiettivo è diffondere la cultura dell'emergenza e del primo soccorso fra i ragazzi, offrendo loro le competenze e gli strumenti utili a sviluppare l'attenzione verso l'altro e il suo benessere e innescando il primo spunto per la crescita dell'attenzione nei confronti della comunità tutta. Dal mese di luglio 2017, anche la nostra sede, che ospita numerosi enti ed aziende aperti al pubblico, si è dotata di un defibrillatore semiautomatico.

Con il progetto "Ritmo Giusto" Vises ha realizzato un esempio di buone prassi: non è soltanto un'importante azione di welfare aziendale ma permette di rendere più sicure altre scuole e di sviluppare fra i ragazzi italiani una cultura della salute che guarda al benessere della persona nella sua interezza, la cultura della responsabilità e dell'attenzione per gli altri.

Un nido sicuro. Progetto di diffusione della cultura della prevenzione, del primo soccorso pediatrico e della sicurezza di lattanti e bambini. L'iniziativa coinvolge genitori ed educatori di asili e scuole materne in un percorso comune e condiviso che offre indicazioni e strumenti utili a prevenire gli incidenti a cui i bambini sono esposti e ad intervenire in situazioni di emergenza, rafforzando così anche le relazioni tra famiglie e strutture educative.



Silver Workers Progetto europeo di formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori senior. L'iniziativa, nata grazie al Programma Erasmus+, permette di migliorare le capacità e le competenze dei silver workers usciti dal mondo del lavoro, allineandole ai bisogni del mercato. Si realizza attraverso attività formative e di mentoring, che mettono in grado i partecipanti di dare vita ad una nuova attività, concretizzando la loro creatività, le loro idee, i loro hobby.



Medi@mbiente Percorso di contrasto alla dispersione scolastica per i ragazzi delle scuole secondarie di I grado. Attività di laboratorio volte a migliorare le relazioni e le interazioni degli studenti con i loro diversi ambienti di vita: la scuola, la famiglia, il territorio. Grazie a questo percorso, basato sulla media-education, i ragazzi sviluppano una mentalità eco-sistemica che li fa sentire parte della comunità, stimolando la loro permanenza ed affezione alla vita scolastica.

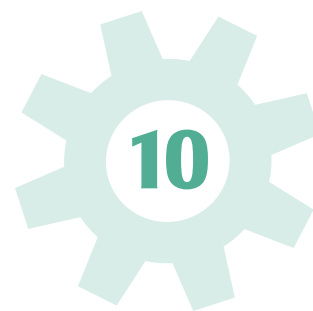
Congo - Kit Agricoli per le donne Un progetto per migliorare le produzioni di villaggio e la qualità dell'alimentazione delle donne e dei bambini di Lomela, accrescendo la disponibilità dei prodotti alimentari nell'area. Si realizza con attività di formazione in ambito agricolo e la fornitura di utensili e sementi. L'iniziativa è realizzata in partnership con la Caritas congolese e con la Diocesi di Kole e offre alle donne l'opportunità di guadagnarsi un ruolo più importante nell'economia domestica attraverso la vendita dei prodotti presso l'emporio locale.

Etiopia - Borse di studio universitarie Borse di studio destinate a studentesse universitarie in condizioni di povertà, emarginazione e abbandono. Prevede il supporto dell'intero percorso di studio delle giovani iscritte alle facoltà di agraria, comunicazione e scienze sociali dell'Università di Soddo. L'obiettivo è quello di dare loro una possibilità concreta e gli strumenti per inserirsi nel tessuto economico locale e contribuire attivamente allo sviluppo del proprio Paese.

Marocco A.I.M.A. L'impegno Vises nella formazione professionale e il rafforzamento delle competenze delle donne in Marocco prosegue con un nuovo intervento. La prima fattoria didattica solidale del Marocco interamente gestita da donne. Un progetto per sostenere l'imprenditoria femminile e diffondere la cultura della sostenibilità ambientale e del diritto a un'alimentazione sana. La formazione delle giovani donne dei douars contribuisce a svilupparne le capacità economiche e a contrastare gravi fenomeni di sfruttamento delle bambine e dei minori.

2 febbraio 2016

Convegno "Chiamata alle Arti! Mecenatismo ed imprese: un investimento strategico", organizzato da Arcus e Vises Onlus, in collaborazione con il Polo Museale. Obiettivo: informare il mondo imprenditoriale sulle opportunità offerte dall'**Art Bonus**.



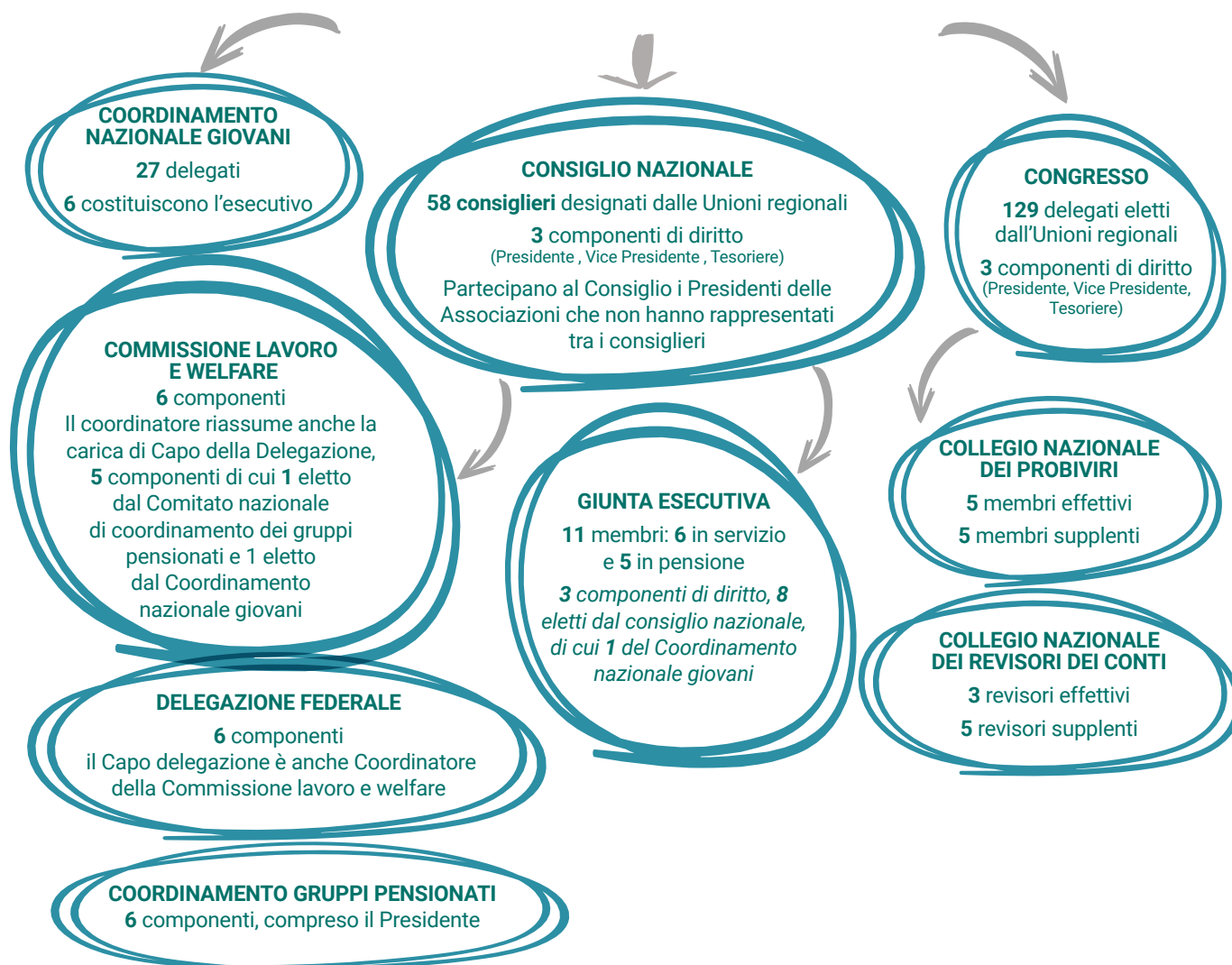
Arricchire di nuovi significati gli Organi sociali



Innoviamo lo statuto affinché sia strumento di leadership e di azione concrete »

È stato avviato nel 2016 il gruppo di lavoro per la revisione dello Statuto federale, un compito complesso e delicato, avviato con il coinvolgimento delle Associazioni territoriali. Il percorso di rinnovamento delle regole dello stare insieme costituisce pertanto uno obiettivo programmatico per la Federmanager dei prossimi anni.

Associazioni territoriali e Unioni regionali



« Avremmo potuto fare ciascuno la propria parte.
Sarebbe stato abbastanza. Invece abbiamo scelto
di condividere una visione »





Struttura Centrale





Federmanager per lo svolgimento delle proprie attività si è dotata di una struttura operativa di supporto costituita da collaboratori diretti le cui competenze sono diversificate e adeguate a soddisfare le esigenze dei diversi settori operativi: Relazioni sindacali, Relazioni industriali e istituzionali, Relazioni stampa, Organizzazione, immagine e sviluppo, attività di Segreteria. Il personale Federmanager è inquadrato nel Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dell'industria metalmeccanica. I dirigenti risultano inquadrati nel Contratto Nazionale di Aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto con Confindustria. La crescita professionale e i risultati conseguiti sono gli elementi base della retribuzione cui vanno aggiunti anche le capacità comportamentali (autonomia, rapporti interpersonali) e concettuali (creatività, problem solving). In materia di sicurezza e salute sul lavoro nonché sul tema della privacy Federmanager ha adottato le necessarie misure di prevenzione in relazione alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro ed ha svolto attività di informazione e formazione ove necessario.

Tipologia contrattuale e genere	u.m	2018	2017	2016
<i>Uomini</i>	n.	5	5	5
<i>Donne</i>	n.	6	6	7
Tempo indeterminato	n.	11	11	12
<i>Uomini</i>	n.	0	0	0
<i>Donne</i>	n.	0	0	0
Tempo determinato	n.	0	0	0
Totale dipendenti	n.	11	11	12
Totale uomini	n.	5	5	5
Totale donne	n.	6	6	7

Tipo di impiego e genere	u.m	2018	2017	2016
Part-time	n.	0	0	0
<i>Uomini</i>	n.	0	0	0
<i>Donne</i>	n.	0	0	0
Full-time	n.	11	11	12
<i>Uomini</i>	n.	5	5	5
<i>Donne</i>	n.	6	6	7
Totale	n.	11	11	12
Totale uomini	n.	5	5	5
Totale donne	n.	6	6	7



Sedi Territoriali





SE



Fondirigenti



Il fondo sanitario per il tuo benessere



SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT



CDi MANAGER

TEMPORARY MANAGEMENT



FEDERPROFESSIONAL



Selda



FEDERMAN

DA OLTRE 70 ANNI P

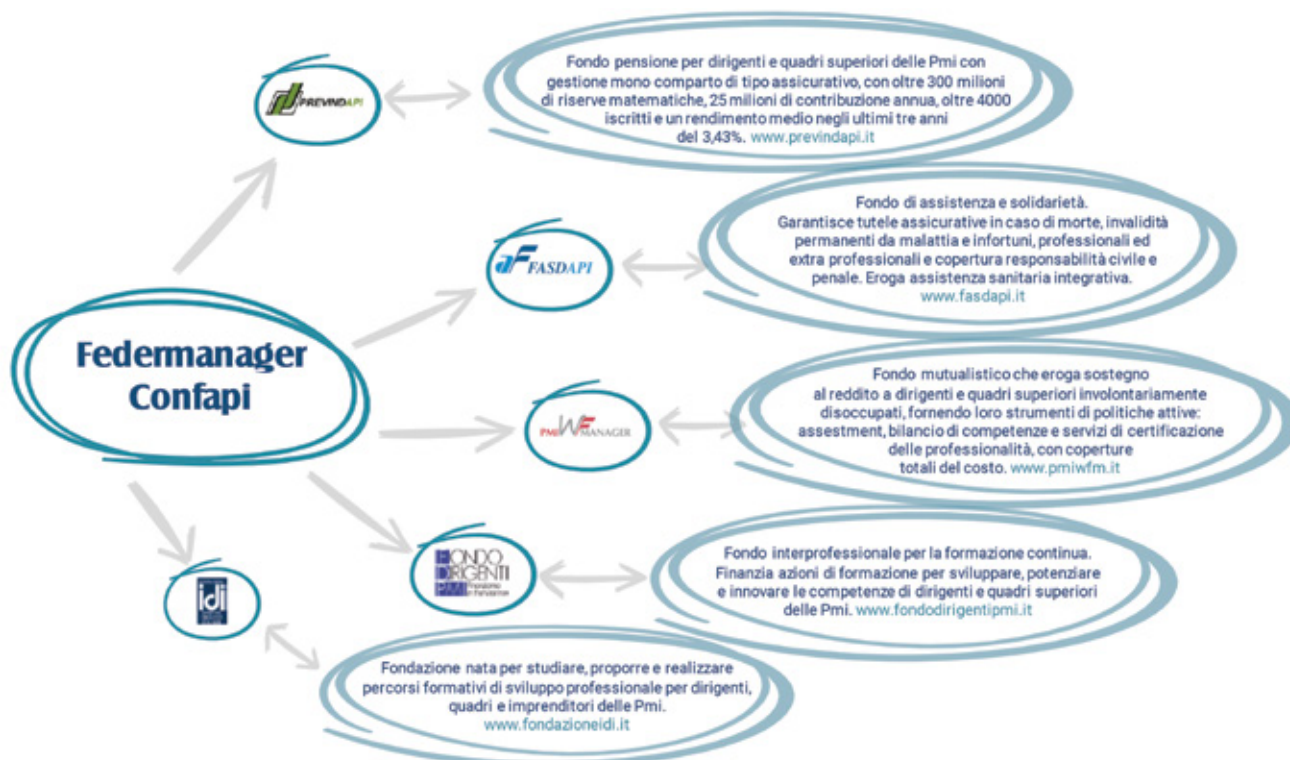
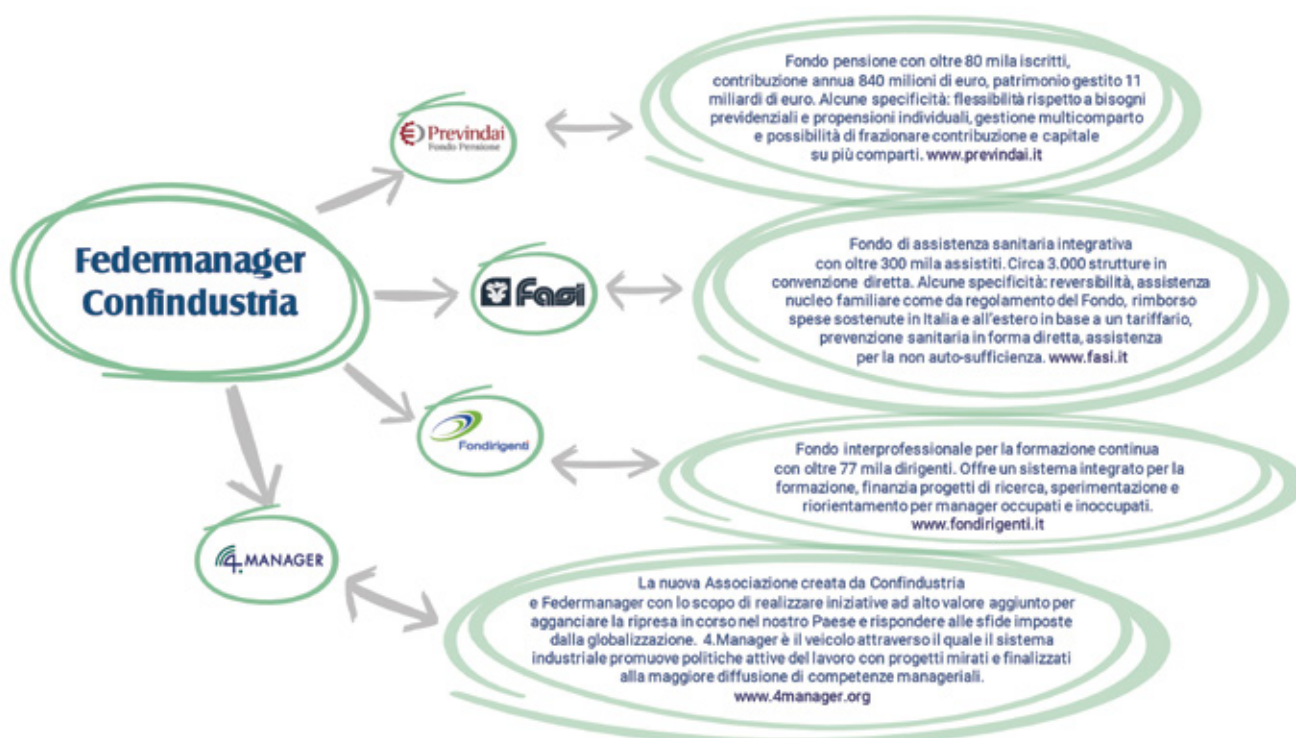
DI TERRITORIALI

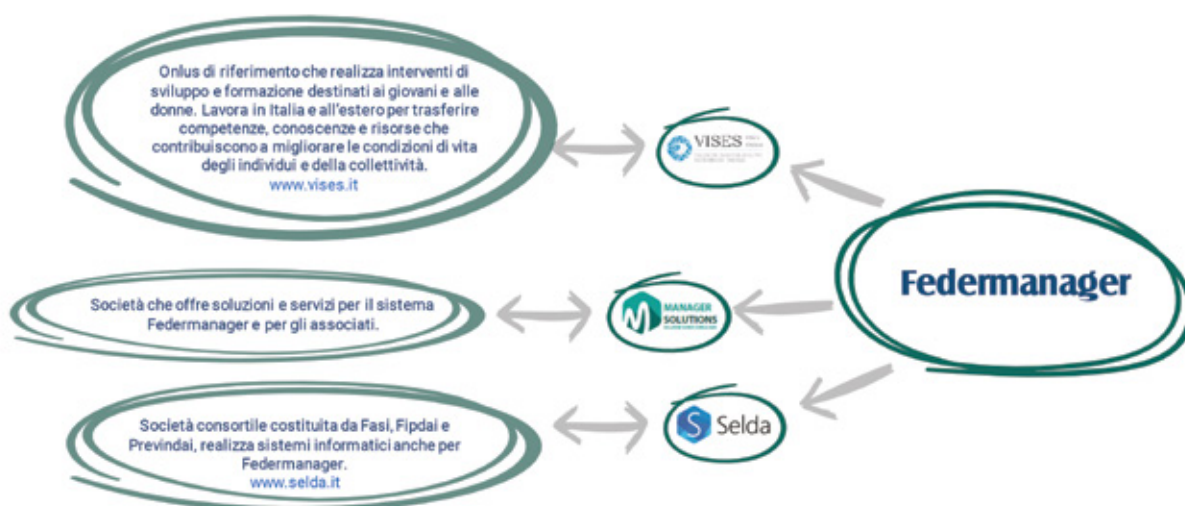
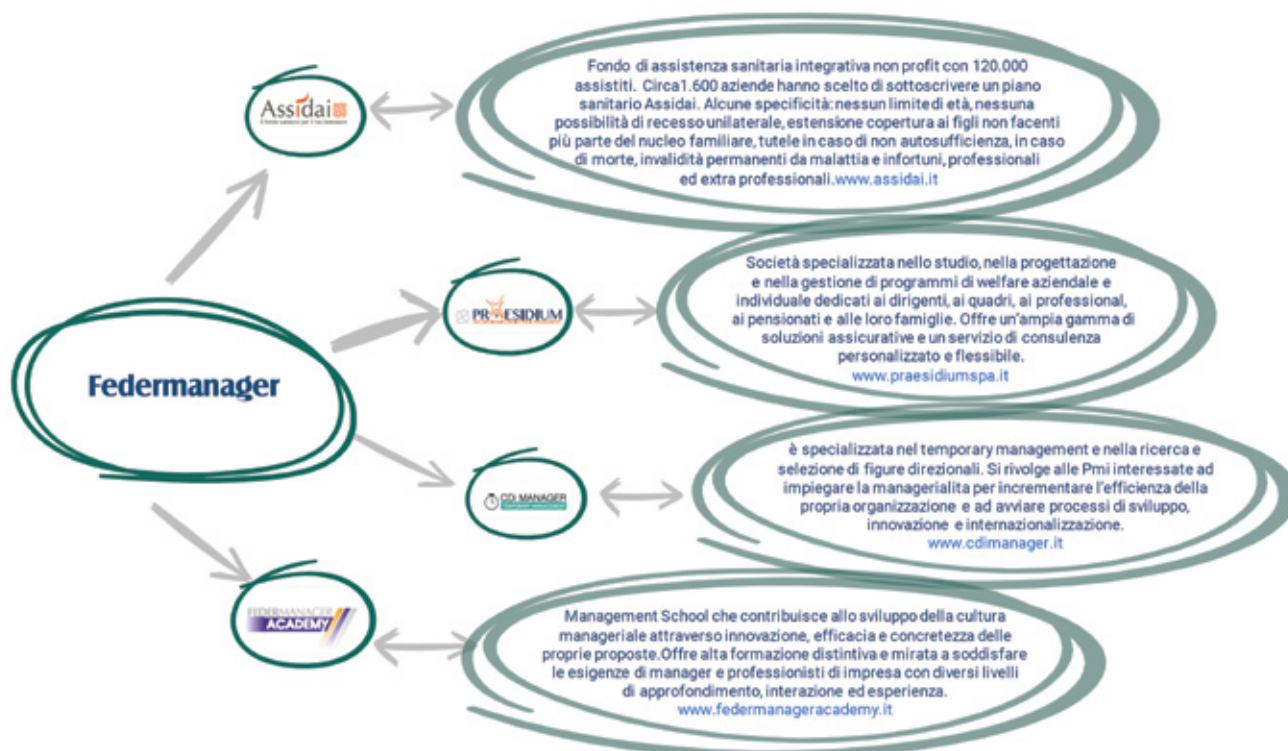


MANAGER

PROTAGONISTI DEL DOMANI









La performance economica: i numeri del mandato



TREND PATRIMONIALE-ECONOMICO 2014-2017

STATO PATRIMONIALE ATTIVO	2014	2015	DELTA 2015-2014	2016	DELTA 2016-2015	2017	DELTA 2017-2016	DELTA 2014-2017
A) CREDITI VERSO ASSOCIATI PER VERSAMENTO QUOTE	555.782	736.859	181.077	159.299	- 577.560	93.557	- 65.742	462.225
B) IMMOBILIZZAZIONI								
I - Immobilizzazioni immateriali	191.439	158.514	- 32.925	331.498	172.984	284.208	- 47.290	92.769
II - Immobilizzazioni materiali	29.458	43.015	13.557	41.344	- 1.671	36.595	- 4.749	7.137
III - Immobilizzazioni finanziarie	2.543.872	3.781.231	1.237.359	3.781.231	-	7.350.625	3.569.394	4.806.753
C) ATTIVO CIRCOLANTE								
II - Crediti	807.282	350.919	- 456.363	801.433	450.514	1.433.977	632.544	626.695
IV - Disponibilità Liquide	1.653.718	604.833	- 1.048.885	1.305.306	700.473	714.603	- 590.703	939.115
D) RATEI E RISCONTI	29.484	37.203	7.719	28.178	- 9.025	27.000	- 1.178	2.484
TOTALE ATTIVO	5.811.035	5.712.574	- 98.461	6.448.289	735.715	9.940.565	3.492.276	4.129.530
A) PATRIMONIO NETTO	4.708.269	4.854.104	145.835	5.382.425	528.321	8.802.525	3.420.100	4.094.256
B) FONDI PER RISCHI E ONERI	15.006	37.380	22.374	37.380	-	37.380	-	22.374
SUBORDINATO	131.705	135.263	3.558	133.686	- 1.577	116.970	- 16.716	14.735
D) DEBITI	956.055	685.825	- 270.230	894.797	208.972	983.690	88.893	27.635
TOTALE PASSIVO	5.811.035	5.712.572	- 98.463	6.448.289	735.717	9.940.565	3.492.276	4.129.530
RENDICONTO GESTIONALE								
1) Proventi ricavi da attività tipiche	4.011.121	4.272.656	261.535	4.864.138	591.482	4.790.334	- 73.804	779.213
3) Proventi e ricavi da attività accessorie	-	-	-	-	-	-	-	-
4) Proventi finanziari e patrimoniali	348.428	342.125	- 6.303	360.500	18.375	85	- 360.415	348.343
TOTALE PROVENTI	4.359.550	4.614.781	255.231	5.224.638	609.857	4.790.419	- 434.219	430.869
1) Oneri da attività tipica	3.885.567	3.720.274	- 165.293	4.405.305	685.031	4.132.774	- 272.531	247.207
2) Oneri promozionali e di raccolta fondi	140.995	231.006	90.011	122.621	- 108.385	196.068	73.447	55.073
3) Oneri da attività accessorie	150.960	312.846	161.886	165.634	- 147.212	294.059	128.425	143.099
4) Oneri finanziari e patrimoniali	3.364	2.735	- 629	2.758	23	2.771	13	593
5) Rettifiche di valore di attività finanziarie	-	202.085	202.085	-	- 202.085	-	-	-
TOTALE ONERI	4.180.886	4.468.946	288.060	4.696.317	227.371	4.625.672	- 70.645	444.786
AVANZO DI GESTIONE	178.664	145.835	- 32.829	528.321	382.486	164.747	- 363.574	13.917
TOTALE	4.359.550	4.614.781	255.231	5.224.638	609.857	4.790.419	- 434.219	430.869

Con l'elezione del Consiglio nazionale per il mandato 2015-2018 avvenuta il 3/4 luglio 2015, è iniziata la nuova gestione del mandato consiliare che ha dato corso alla costruzione di una Federazione stabile e più capace di reagire alle sollecitazioni delle categoria.

Dalla sopra esposta performance del trend 2014-2017 si evidenziano i seguenti benefici:



Netto miglioramento dell'esposizione creditoria verso associati per Quote, per un importo pari a € 462.225. Detto miglioramento è stato influenzato dall'erogazione del contributo straordinario versato dalla Federazione ai territori che ha permesso loro di osservare un puntuale versamento del contributo trimestrale.

-  Un investimento nelle immobilizzazioni immateriali per € 499.144 che ha riguardato il sistema anagrafico territoriale: attività di progettazione e sviluppo dei sistemi gestionali e delle piattaforme web, e di assistenza alla comunicazione, l'implementazione di procedure informatiche per la gestione rimborso spese anticipate ai territori e per migliorie su beni di terzi (sede sociale) che sono state quasi per la totalità ammortizzate a fine 2017.
-  Per quanto riguarda le immobilizzazioni finanziarie, in questo mandato si è avviata una riorganizzazione societaria, con delibera del 13 ottobre 2016 della Giunta esecutiva e approvata con delibera del Consiglio Federmanager del 25 novembre 2016 che si poneva quale obiettivo, attraverso la razionalizzazione delle partecipazioni societarie, la concentrazione delle strutture aziendali svolgenti (o in grado di svolgere) attività simili e l'esclusiva gestione (in capo ad una sub-holding) delle attività commerciali, con la conseguente realizzazione di risparmio di costi, di migliore suddivisione di spese generali e di notevoli efficienze gestionali, con particolare riguardo alla tesoreria aziendale e ai rapporti finanziari tra le società aderenti al gruppo e tra queste e gli istituti di credito.

La prima fase di "Concentrazione" ha riguardato la fusione per incorporazione della Progetti Manageriali S.r.l. nella Federmanager Real Estate, con successiva modifica della denominazione sociale della incorporante in Manager Solutions S.r.l..

La seconda fase avvenuta in data 27 aprile 2017, ha riguardato il "Conferimento Partecipazioni" nella Manager Solutions S.r.l. delle partecipazioni detenute dalla Federmanager nella Praesidium S.p.A. (in ragione del 40%) e nella Federmanager Academy S.r.l. (in ragione del 100%) come previsto dalle leggi in materia di conferimento, le partecipazioni conferite sono state oggetto di relazioni peritali asseverate con giuramento.

Detta perizia stragiudiziale di stima del valore economico della società Presidium S.p.a., partecipata al 40% da Manager Solutions, alla data del 1 gennaio 2017 ha determinato un valore di conferimento di € 3.591.000. Ha inoltre, concorso alla determinazione dell'incremento di € 3.666.000, il valore di conferimento di Federmanager Academy in Manager Solutions per € 75.000.

Da segnalare in particolare l'azione di supporto e analisi nella realizzazione dei risultati d'esercizio delle partecipazioni messo a disposizione dalla Federazione nel periodo di mandato sia mediante la copertura di perdite realizzate in dette partecipazioni fino al 2015 e riportando la situazione in positivo sia nelle partecipazioni dirette di Federmanager che nelle indirette tramite Manager Solutions S.r.l..

L'incremento di patrimonio netto corrispondente alla percentuale di possesso in dette partecipazioni è stato di € 3.852.800.

-  Incrementato il Patrimonio netto di Federmanager di € 4.094.256 suddiviso tra incrementi risultati 2014-2015-2016 per € 838.904 e il rimanente € 3.255.252 da attribuirsi alla rivalutazione della ex partecipata Praesidium S.p.a. Al netto dell'imposta dell'8%.
-  Recupero nel triennio del credito IVA di € 131.456 nato nel 2014.
-  Restituzione nel triennio da parte di Manager Solutions S.r.l. del debito di € 400.000 a suo tempo erogato da Federmanager alla ex Federmanager Real Estate per elasticità di cassa di originari € 600.000. Saldo totale degli ulteriori € 200.000 nel terzo trimestre 2018.
-  La diminuzione della liquidità sorta nel primo trimestre 2015 con il versamento in conto futuro aumento capitale alla ex Federmanager Real Estate di 1.239.444 ha ritrovato il suo attuale equilibrio mediante una gestione finanziaria pianificata.
-  Accesa linea di credito per elasticità di cassa per le società controllate dirette ed indirette di € 200.000.
-  Per quanto riguarda il trend economico il beneficio nel triennio di € 920.000 si è realizzato mediante l'incremento dei contributi erogati da Assidai per far fronte ai contributi associativi non assolti dai dirigenti aderenti ad Assidai in forma collettiva che, in applicazione della deroga concessa in passato dalla Federazione nazionale per quanto concerne il vincolo di iscrizione a Federmanager degli aderenti ad Assidai, non hanno proceduto a contestuale iscrizione presso i Sindacati territoriali .
-  Da segnalare la concentrazione di risorse messe a disposizione per il territorio dalla Federazione nel triennio per un totale di € 3.021.012 così suddiviso:
 - Riconoscimento contributo straordinario per le attività ed i risultati generati sul territorio, in base a criteri di misurabilità e di equa ripartizione per complessivi € 2.530.734
 - Erogazioni liberali per iniziative locali e progetti per € 132.310
 - Rimborso forfettario spese viaggio per attività istituzionale € 357.968.



Inoltre si registrano le seguenti operazioni attivate nel triennio dalla Holding Manager Solutions S.r.l. a beneficio del sistema Federmanager

- 1) Restituzione a Veneto Banca quota capitale mutuo di € 500.000
- 2) Chiusura totale debito mutuo verso Veneto Banca e rinegoziazione e accensione nuovo mutuo sull'immobile di Via Ravenna 14 nostra sede sociale, con Banca Prossima.

Nel corso del 2016 preso atto che le condizioni di mercato consentivano di rivedere la formula del mutuo sull'immobile di Via Ravenna,14 da tasso variabile a fisso con l'obiettivo di assicurare maggiore certezza per il futuro e per evitare l'esposizione della Società a possibili significative oscillazioni di tassi sui mercati finanziari, si è proceduto alla rinegoziazione che attraverso un'indagine ha portato alla stipula in data 31 gennaio 2017 con Rogito n. 135.150 - raccolta 45.269 Notaio dr Marco Papi di un nuovo mutuo con Banca Prossima S.p.A. (Gruppo INTESA SANPAOLO) per € 4.900.000 a tasso fisso 1,80% con scadenza 1 gennaio 2028.

Contestualmente alla definizione della rinegoziazione del mutuo, la società Manager Solutions S.r.l. è uscita definitivamente dai contratti derivati con rischio di ulteriori addebiti interessi e IRS oltre a quelli sul mutuo.

- 3) Restituzione nel triennio € 960.000 di finanziamento erogato dal Fondo Assidai nel 2010, per un ammontare originario di € 1.760.000 per acquisto sede Federmanager.
- 4) Attivato controllo gestione per commessa per Manager Solutions S.r.l. e per Federmanager Academy.
- 6) Attivata una ristrutturazione straordinaria della sede Federmanager Via Ravenna, 14 per: Controsoffittature nel 2016 per € 73.400, nel 2017 per € 31.200 per rifacimento Sala Verde (parquet soffitto, bagni e poltrona natura), nel 2018 per € 250.000 per rifacimento 8 bagni su 4 piani con parquet e pavimentazione.

TREND PATRIMONIALE-ECONOMICO 2016-2017

	2017	2016	delta	delta %
VALORE DELLA PRODUZIONE	4.790.419	5.224.638	- 434.219	-8%
Valore delle vendite	3.122.940	3.148.035	- 25.095	-1%
Altri ricavi	1.667.479	2.076.603	- 409.124	-20%
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	4.399.284	4.462.607	- 63.323	-1%
Fornitori	2.965.808	2.808.843	156.965	6%
Remunerazione della PA	195.061	267.532	- 72.470	-27%
Organi sociali	104.400	87.000	17.400	20%
Remunerazione dei dipendenti	648.809	656.350	- 7.541	-1%
Contributi	482.436	640.125	- 157.689	-25%
Finanziatori	2.771	2.758	13	0%
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	226.387	233.710	- 7.323	-3%
Ammortamenti, svalutazioni	158.473	179.523	- 21.050	-12%
Accantonamenti	67.914	54.186	13.728	25%
RISULTATO D'ESERCIZIO	164.747	528.321	- 363.574	-69%

Il prospetto si basa su una riclassificazione dello schema di conto economico del Bilanci d'esercizio e mette in evidenza le seguenti grandezze:

- 1) Il **valore economico generato** rappresenta la ricchezza economica, misurabile, prodotta nell'anno dalla singola Società e l'analisi di tale valore consente di ottenere una valutazione oggettiva dell'impatto economico-sociale creato, misurando la ricchezza creata a vantaggio di tutti gli stakeholder.
- 2) Il **valore economico distribuito** è un indicatore quali-quantitativo dell'impatto sociale della Società e della reale portata della responsabilità sociale assunta.
- 3) Il **valore economico trattenuto** all'interno della Società rappresenta la parte di ricchezza a garanzia della sostenibilità economica del business.

Il valore economico generato è costituito, principalmente, dalle seguenti voci:

-  **Ricavi delle vendite e delle prestazioni**, (in linea rispetto all'esercizio precedente) e si riferiscono principalmente ai ricavi derivanti dalla gestione caratteristica;
-  **Altri ricavi e proventi**, che costituiscono la rimanente parte del Valore economico generato (in diminuzione del 20% rispetto all'esercizio 2016) e sono costituiti da ricavi di natura diversa.

Il valore economico distribuito agli stakeholder è costituito, principalmente, dalle seguenti voci:

-  **Fornitori**, con un incidenza del 67% sul totale del Valore economico distribuito. La voce risulta in linea rispetto all'esercizio 2016, coerentemente con l'andamento dei ricavi, delle vendite e delle prestazioni. La voce è composta princi-

palmente dai costi per servizi (853 Mln/€) e costi per il godimento beni di terzi (275 €k) ed altri costi per servizi (315€k);



Pubblica Amministrazione, che rappresenta il 4% circa del totale del Valore economico distribuito (in diminuzione del 27% rispetto al 2016) ed è composta dagli oneri sociali (pari a 149 Mln/€) pagati sui salari e stipendi e le imposte correnti, differite e anticipate (pari a 40 Mln/€);



Dipendenti, pari al 14% del totale della voce (in linea con l'esercizio precedente). La voce è costituita dai salari e stipendi riconosciuti ai lavoratori, bonus e altre forme di incentivi riconosciuti;



Finanziatori, composta dagli interessi pagati ai finanziatori terzi (in linea con l'esercizio 2016).

Il **valore economico trattenuto**: rappresenta la parte di valore economico che Federmanager non distribuisce agli stakeholder, ma trattiene internamente sotto forma di accantonamenti e ammortamenti e svalutazioni. Il valore risulta in contrazione del 3% rispetto all'esercizio precedente.



Nota Metodologica





Il presente Bilancio di mandato di Federmanager è stato redatto in conformità ai GRI Standard, definiti nel 2016 dal Global Reporting Iniziative (GRI), facendo uso delle asserzioni “GRI Referenced”. Il periodo di riferimento del documento è il mandato elettorale del Presidente Stefano Cuzzilla (maggio 2015 – ottobre 2018). Il documento rappresenta un primo passo del processo di rendicontazione delle tematiche di sostenibilità e testimonia il percorso di trasparenza e miglioramento continuo di Federmanager.

Il Bilancio di mandato è oggetto di revisione limitata da parte di KPMG S.p.A.

Nel Bilancio è esposta la situazione riguardante il periodo 2015-2018, al fine di fornire al lettore un parametro di confronto della performance della federazione.

Il perimetro di rendicontazione si riferisce alla Federazione Nazionale Dirigenti e dei Quadri Apicali di Aziende Industriali, denominata Federmanager, che ha sede in Roma.

I principali stakeholder a cui la Federazione fa riferimento sono i dipendenti, le associazioni territoriali e le istituzioni. La loro mappatura è avvenuta prendendo in considerazione parametri che riflettono la significatività e l'importanza che tali soggetti rivestono per Federmanager.

L'identificazione degli aspetti rendicontati all'interno del Bilancio è avvenuta seguendo il principio di materialità e in considerazione dei principi che definiscono il contenuto e la qualità della rendicontazione di sostenibilità (inclusività degli stakeholder, completezza delle informazioni, contesto di sostenibilità, equilibrio, comparabilità, chiarezza, tempestività, affidabilità e accuratezza).



Gri Content Index



Indicatori GRI Standards		Riferimenti/commenti
GRI 102: General Disclosures		
Profilo dell'organizzazione		
102-1	Nome dell'organizzazione	La Federazione Nazionale Dirigenti e dei Quadri Apicali di Aziende Industriali, denominata Federmanager
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Federmanager è un'Associazione di rappresentanza di competenze professionali, espressione di una cultura di impresa portatrice di valori identitari distintivi quali la capacità innovativa, la competitività, la meritocrazia, l'etica e la responsabilità sociale. Federmanager esercita la propria rappresentatività nei confronti di tutte le componenti manageriali delle imprese ed aggiorna le proprie strategie contrattuali per renderle coerenti con l'evoluzione del ruolo manageriale e dei sistemi gestionali delle aziende.
102-3	Sede legale	La sede è sita in Via Ravenna, 14 - 00161 Roma
102-4	Aree geografiche in cui l'organizzazione opera	Italia
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Federmanager è un'Associazione di rappresentanza.
102-6	Mercati serviti	Il mercato di riferimento è quello italiano. I beneficiari sono gli associati e le associazioni territoriali.
102-8	Informazioni sul personale	Cap. L'evoluzione della Federazione
Etica e integrità		
102-16	Valori, principi, standard e codici di condotta	Cap. L'evoluzione della Federazione
Governance		
102-18	Struttura di governance	Cap. Arricchire di nuovi significati gli Organi di sociali
Stakeholder engagement		
102-40	Elenco di gruppi di stakeholder	Nota metodologica
Modalità di rendicontazione		
102-46	Definizione dei contenuti e del perimetro di rendicontazione	Nota metodologica
102-50	Periodo di rendicontazione	2016-2017
102-51	Data di pubblicazione del report di sostenibilità più recente	Trattasi del primo Bilancio pubblicato da Federmanager
102-54	Dichiarazione del livello di rendicontazione rispetto ai GRI Standards	Nota metodologica
102-55	GRI content index	Nota metodologica
102-56	Assurance esterna	Relazione della società di revisione
GRI 103: Management Approach		
Requisiti generali per l'approccio gestionale		
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e dei relativi perimetri	Nota metodologica
103-2	Informazioni sull'approccio del management e relative caratteristiche	Cap. L'evoluzione della Federazione Cap. I punti programmatici e i risultati raggiunti Cap. La performance economica: i numeri del mandato Nota metodologica

103-3	Valutazione sull'approccio del management	Cap. L'evoluzione della Federazione Cap. I punti programmatici e i risultati raggiunti Cap. La performance economica: i numeri del mandato Nota metodologica
GRI 200: <i>Economic topics</i>		
GRI 201: Performance economica		
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Cap. La performance economica: i numeri del mandato
GRI 202: Presenza sul mercato		
202-1	Rapporto tra i salari standard base per genere rispetto al salario minimo locale	I livelli salariali contrattuali sono applicati indifferentemente a tutto il personale, senza distinzione tra uomini e donne, seguendo rigorosamente e senza discriminazioni il CCNL applicato.
GRI 205: Anticorruzione		
205-3	Episodi di corruzione accertati e relative azioni correttive	Nel periodo di rendicontazione, gli organi e le funzioni competenti non hanno accertato episodi di corruzione.
GRI 400: <i>Social topics</i>		
GRI 402: Lavoro/gestione delle relazioni		
402-1	Periodi minimi di preavviso per cambiamenti nelle attività, inclusa l'eventuale specifica nei relativi contratti collettivi di lavoro	Il periodo minimo di preavviso per significative modifiche organizzative è in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva.
GRI 406: Non discriminazione		
406-1	Casi di discriminazione ed azioni correttive intraprese	Non vi sono stati casi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione.
GRI 417: Marketing		
417-3	Numero di casi riguardanti la non conformità per comunicazioni di marketing	Non vi sono stati casi di non conformità per comunicazioni di marketing.
GRI 418: Privacy del consumatore		
418-1	Reclami documentati relativi a violazione della privacy e alla perdita dei dati degli associati	Non vi sono stati reclami da parte di interessati relative a violazioni della normativa sulla tutela dei dati personali né perdite di dati per errori materiali /furti.
GRI 419: Conformità socioeconomica		
419-1	Valore delle multe e numero delle sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in ambito economico e sociale.	Non vi sono state registrate multe o sanzioni per violazione di leggi e regolamenti in ambito economico e sociale.



Relazione della **Società di revisione**





KPMG S.p.A.
Revisione e organizzazione contabile
Via Ettore Petrolini, 2
00197 ROMA RM
Telefono +39 06 80961.1
Email it-fmaudit@kpmg.it
PEC kpmgspa@pec.kpmg.it

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Mandato

*Alla Giunta Esecutiva di
Federmanager – Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali*

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Mandato di Federmanager – Federazione Nazionale Dirigenti Aziende Industriali (nel seguito anche "Federmanager" o "Associazione") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Responsabilità della Giunta Esecutiva per il Bilancio di Mandato

La Giunta Esecutiva di Federmanager è responsabile della redazione del Bilancio di Mandato in conformità agli standard "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), selezionati come specificato nella "Nota metodologica" ("GRI – Referenced") del Bilancio di Mandato, e per quella parte del controllo interno che essa ritiene necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Mandato che non contenga errori significativi, anche dovuti a frodi o a comportamenti o a eventi non intenzionali. La Giunta Esecutiva è altresì responsabile per la definizione degli obiettivi dell'Associazione in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Abbiamo rispettato i principi sull'indipendenza e gli altri principi etici del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo di qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

E' nostra la responsabilità della redazione della presente relazione sulla base delle procedure svolte. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (revised) – Assurance*

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di entità indipendenti affiliate a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), entità di diritto svizzero.

Ancona Asolo Bari Bergamo
Bologna Bolzano Brescia
Catania Como Firenze Genova
Lecce Milano Napoli Novara
Padova Palermo Parma Perugia
Pescara Roma Torino Treviso
Trieste Varese Verona

Società per azioni
Capitale sociale
Euro 10.345.200,00 i.v.
Registro Imprese Milano e
Codice Fiscale N. 02709600159
R.E.A. Milano N. 512987
Partita IVA 00709600159
VAT number IT00709600159
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25
20124 Milano MI ITALIA



Federmanager

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Mandato
31 dicembre 2017

Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information ("ISAE 3000 - revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board per gli incarichi che consistono in un esame limitato. Tale principio richiede il rispetto dei principi etici applicabili, compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una sicurezza limitata che il Bilancio di Mandato non contenga errori significativi.

Le procedure svolte si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Mandato, analisi di documenti, ricalcoli, riscontri ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

Tali procedure hanno riguardato il rispetto dei principi per la definizione del contenuto e della qualità del Bilancio di Mandato, nei quali si articolano i "GRI Standards", e sono riepilogate di seguito:

- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel prospetto di distribuzione del Valore aggiunto e i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consuntivo al 31 dicembre 2017, sul quale abbiamo emesso la relazione in data 10 maggio 2018;
- analisi, tramite interviste, del sistema di governo e del processo di gestione dei temi connessi allo sviluppo sostenibile inerenti la strategia e l'operatività di Federmanager;
- analisi del processo di definizione degli aspetti significativi rendicontati nel Bilancio di Mandato, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di *stakeholder* e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nel Bilancio di Mandato. In particolare, abbiamo svolto:
 - interviste e discussioni con il personale di Federmanager, al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione del Bilancio di Mandato, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Mandato;
 - analisi a campione della documentazione di supporto alla predisposizione del Bilancio di Mandato, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nel Bilancio di Mandato;
- analisi della conformità e della coerenza interna delle informazioni qualitative riportate nel Bilancio di Mandato rispetto agli standard identificati nel paragrafo "Responsabilità della Giunta Esecutiva per il Bilancio di Mandato" della presente relazione;
- analisi del processo di coinvolgimento degli *stakeholder*, con riferimento alle modalità utilizzate, mediante l'analisi dei verbali riassuntivi o dell'eventuale altra documentazione esistente circa gli aspetti salienti emersi dal confronto con gli stessi;



Federmanager

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Mandato
31 dicembre 2017

— ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal Presidente di Federmanager, sulla conformità del Bilancio di Mandato agli standard indicati nel paragrafo "Responsabilità della Giunta Esecutiva per il Bilancio di Mandato", nonché sull'attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

I dati e le informazioni oggetto dell'esame limitato sono riportati, come previsto dai "GRI Standards", nella tabella del "GRI Content Index" del Bilancio di Mandato.

Il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quello da svolgere per un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Conclusione

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Mandato di Federmanager al 31 dicembre 2017 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità agli standard "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - Global Reporting Initiative selezionati come specificato nella "Nota metodologica" ("GRI – Referenced").

Roma, 15 ottobre 2018

KPMG S.p.A.

Marco Maffei
Socio

FEDERMANAGER
Via Ravenna, 14 - 00161 Roma
federmanager@federmanager.it
tel. 06 440701

Team di lavoro Federmanager
Mario Cardoni
Marina Cima
Dina Galano (direzione del progetto)
Assunta Passarelli (coordinamento)
Alessandra Ceccarelli
Paolo Cucinotta
Paolo Paniconi
Luca Piciocchi

Impaginazione e progetto grafico
Selda

Stampa
IGER&Partners srl - Roma

Pubblicazione: novembre 2018

Consultabile online sul sito
www.federmanager.it

