

DIRIGENTI

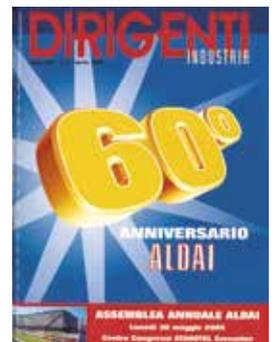
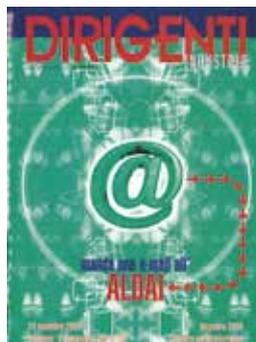
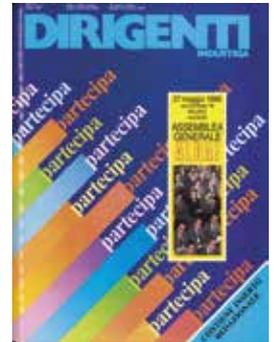
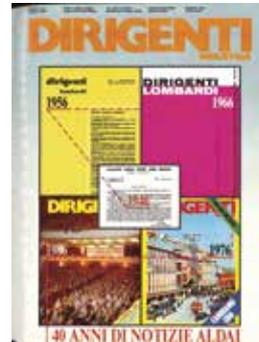
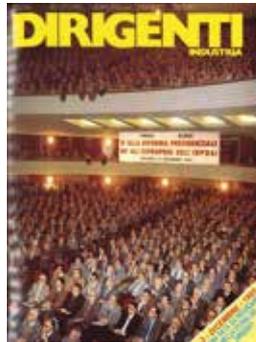
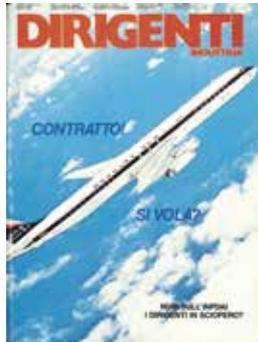
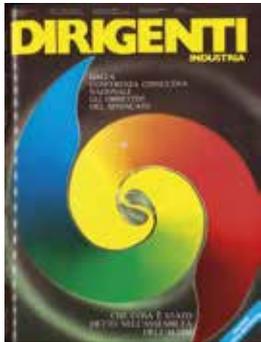
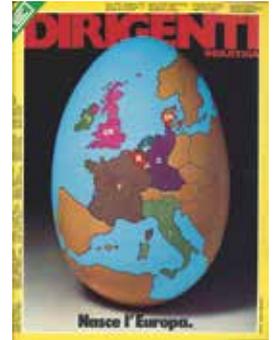
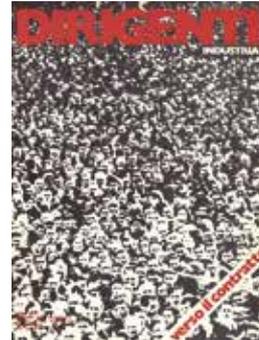
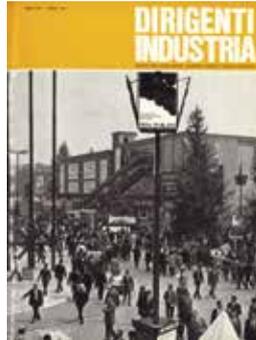


IL MENSILE ALDAI-FEDERMANAGER

INDUSTRIA

1945 2025

80 anni
di eccellenza
manageriale



**Guidiamo
il cambiamento
e costruiamo
il futuro insieme**



Diagnosticare,
curare, conservare.
Per noi,
da oltre 27 anni,
odontoiatria
è **scienza** medica.

STUDIO ODONTOIATRICO Dr. Alberto di Feo

VIA LEOPARDI 8 (ANG. P.LE CADORNA) M1 M2 MILANO

- **IMPLANTOLOGIA AD OSTEOINTEGRAZIONE
A CARICO IMMEDIATO E DIFFERITO**
- **RICOSTRUZIONE OSSEA PRE-IMPLANTARE**
- **ORTODONZIA INVISIBILE ADULTI E BAMBINI**
 - **ODONTOIATRIA INFANTILE**
- **PROTESI FISSA: TECNICA DIGITALE CEREC,
IMPRONTE OTTICHE**
- **PARODONTOLOGIA
(DIAGNOSI E CURA PATOLOGIE GENGIVALI)**
- **ORTOPANTOMOGRAFIE (PANORAMICHE)
TELERADIOGRAFIE, TAC DIGITALE
CONE-BEAM, IN SEDE**
- **ESTETICA DENTALE
E SBIANCAMENTO PROFESSIONALE**
- **IGIENE E PREVENZIONE**



CONVENZIONE DIRETTA FASI • FASI OPEN • PRONTO-CARE • FASCHIM • FISDAF

📞 **02.46.91.049 • 02.46.94.406**

🌐 www.studiodifeo.it ✉ segreteria@studiodifeo.it

Orario continuato Lun-Ven 8.30/20.30 Sabato 8.30/16.00



Una storia lunga 80 anni

“Il passato è la chiave del presente e la luce che illumina il futuro”. Con queste parole, vogliamo continuare a celebrare gli 80 anni della nostra Associazione, un viaggio iniziato con lo scorso numero di *Dirigenti Industria* e che prosegue anche in quello attuale, a testimonianza di una realtà, la nostra, pilastro della storia industriale di Milano e dell'intero Paese.

Fondata nel 1945, ALDAI ha attraversato decenni di trasformazioni, sfide e trionfi, sempre con lo sguardo rivolto al progresso e all'innovazione. In questi ottant'anni, l'Associazione ha rappresentato un faro di leadership e competenza, guidando i dirigenti industriali attraverso i cambiamenti epocali del nostro tempo.

La sua storia ha visto i nostri manager superare in otto decenni eventi epocali quali tra gli altri, la ricostruzione dopo la Seconda Guerra mondiale, la crisi energetica, il terrorismo, la fine della guerra fredda, tangenti, la moneta unica, la pandemia e le nuove sfide dei giorni nostri come la crisi climatica, la digitalizzazione, la crisi del multilateralismo e dei modelli democratici e le guerre diffuse. In tutti questi momenti cruciali per lo sviluppo della nostra società civile, i manager hanno saputo tenere la barra dritta, gestendo e interpretando i cambiamenti, riuscendo a trasformare le criticità in opportunità per il bene del territorio, del proprio Paese e dell'Europa. Non c'è modo migliore per affrontare il futuro che la consapevolezza dei valori che ci accomunano e che ci hanno permesso di rimanere un punto di riferimento importante per tutti per ottant'anni.

Voglio commemorare questo momento riportando qui quanto scritto all'inizio del *Quaderno n. 6 sulla storia dell'ALDAI dal 1945 al 2011*, curato all'epoca dal nostro compianto Presidente Renato Garbarini: «è il 5 maggio 1945, la guerra è finita da poco, pochi giorni sono passati dalla liberazione di Milano, dove si vive alla giornata: l'acqua scarseggia, non c'è gas, l'elettricità è insufficiente, tutti sentono la necessità e la voglia di ricominciare....così poco dopo, il 12 giugno 1945 nella sede di via Meravigli 3 (prima sede ALDAI), 27 dirigenti hanno fondato il Sindacato dei dirigenti industriali della

provincia di Milano, con un'importante linea guida e di azione che l'accompagnerà nel tempo: **“L'Associazione è apolitica e si propone di tutelare gli interessi degli appartenenti alla categoria rappresentandoli nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e nella trattazione di vertenze nei confronti di qualsiasi autorità, amministrazione, azienda ed organo sindacale o tecnico. Si propone altresì di curare l'assistenza morale, materiale e previdenziale dei propri associati e di promuovere ogni iniziativa tendente al perfezionamento culturale e alla collaborazione degli appartenenti alla categoria, intendendo porre la competenza degli stessi al servizio della ricostruzione e dello sviluppo industriale del Paese”**».

Non si può non emozionarsi nel rileggere questa pagina di una storia da cui discendiamo tutti e che non possiamo né dimenticare né tradire soprattutto oggi di fronte a un sentimento di strisciante smarrimento di comodo, appiattimento e pericoloso compiacimento di un preteso benessere da rivendicare a tutti i costi come un diritto piuttosto che come un eventuale premio rispetto al senso del dovere e allo spirito di servizio.

Grazie a un'Associazione come ALDAI, i manager di oggi e domani potranno sempre continuare a lavorare insieme per la tutela e la valorizzazione della propria categoria, trovando insieme al decisore politico nazionale ed europeo soluzioni finalmente sostenibili e lungimiranti a difesa del ceto medio e del potere d'acquisto meritato dopo una vita di lavoro dei colleghi pensionati. Il tutto in uno scambio positivo di esperienze e conoscenze che, ne sono assolutamente certo, permetteranno la rinascita di una nuova industria nazionale ed europea.

Con questo numero della nostra rivista continua la celebrazione dei nostri primi ottant'anni e si apre un nuovo percorso che si svilupperà con vigore e convinzione, proiettato verso un futuro che proprio perché dipende anche da tutti noi, non potrà che essere luminoso e positivamente sorprendente. ■

ALDAI

ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

SEDE E UFFICI

Via Larga, 31 - 20122 Milano
M1 Duomo - M3 Missori
Mezzi di superficie: 12 - 15 - 19 - 54

CENTRALINO 02.58376.1
FAX 02.5830.7557

APERTURA AL PUBBLICO
Lunedì / Venerdì
Orari 9:00/12:30 e 14:00/17:00

SITO WEB www.aldai.it
PEC aldai@pec.aldai.it

PRESIDENZA

Presidente: Giovanni Pagnacco

Vicepresidente: Roberta Lovotti

Vicepresidente: Angela Melissari

Tesoriere: Franco Del Vecchio

DIREZIONE

Direttore:

Paolo Ferrario - direttore@aldai.it

Segreteria Presidenza e Direzione - segreteria@aldai.it
Silvia Romagnoli 02.58376.204

Comunicazione e Marketing - comunicazione@aldai.it
Chiara Tiraboschi 02.58376.237

SERVIZIO SINDACALE, PREVIDENZA E FISCO

Cristiana Bertolotti - sindacale@aldai.it
Lorenzo Peretto - previdenza@aldai.it
Donato Freda - donato.freda@aldai.it

Area sindacale, previdenza, fisco

Maria Caputo 02.58376.225
maria.caputo@aldai.it
Francesca Sarcinelli 02.58376.222
francesca.sarcinelli@aldai.it

Consulenze previdenza complementare

Valeria Briganti - valeria.briganti@aldai.it

Consulenze previdenziali

Salvatore Martorelli

Consulenze fiscali

Nicola Fasano

Convenzione ENASCO

Domande telematiche Inps

Consulenze riservate agli iscritti solo su appuntamento

Segreteria

Ilaria Mendolia 02.58376.219
ilaria.mendolia@aldai.it

SERVIZIO FASI/ASSIDAI

Cristiana Scarpa 02.58376.224
cristiana.scarpa@aldai.it
Salvatore Frazzetto 02.58376.206
salvatore.frazzetto@aldai.it

Colloqui riservati agli iscritti solo su appuntamento

Telefonate solo martedì, giovedì e venerdì
dalle ore 14:30 alle ore 17:00

SERVIZIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Silvia Romagnoli 02.58376.204
orientamento@aldai.it

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE - ORGANIZZAZIONE

organizzazione@aldai.it
Michela Bitetti - amministrazione@aldai.it
Viviana Cernuschi 02.58376.227
Stefano Corna 02.58376.234
Patrizia Cortese 02.58376.231
Serena Vezzosi 02.58376.235

SERVIZIO TUTORING

per appuntamenti: tutoring@aldai.it

GRUPPO GIOVANI DIRIGENTI

gruppogiovani@aldai.it
Coordinatore: Corrado De Santis

GRUPPO MINERVA

gruppominerva@aldai.it
Coordinatrice: Silvia Battigelli

ARUM S.R.L.

SOCIETÀ EDITRICE E SERVIZI ALDAI

Presidente: Antonio Zenatelli
Redazione "DIRIGENTI INDUSTRIA":
Ilaria Sartori 02.58376.208 - rivista@aldai.it

FONDIRIGENTI

Agenzia Lavoro
mi.federmanager@agenzia.fondirigenti.it

UNIONE REGIONALE

FEDERMANAGER LOMBARDIA

Presidente: Marco Bodini - bodinim@gmail.com

SEGRETERIA CIDA LOMBARDIA

Franco Del Vecchio - lombardia@cida.it



TERME PREISTORICHE RESORT & SPA



» Offerta speciale
riservata ai soci **ALDAI**

SETTIMANA CON CURE*

in camera doppia
Elegance rinnovata

€ 720

€ 684 per persona

* Prezzo bloccato per i soggiorni
dall'1 al 30 Giugno

Chiamaci per info
allo 049.793477

Terme Preistoriche Resort & Spa
Via Castello, 5 - 35036
Montegrotto Terme (Padova) Italia
Resort +39 049.793477
CIN: IT028057A1SVRFTVIB

www.termepreistoriche.it



Sommario

NUMERO 5 - GIUGNO 2025 - ANNO LXXVIII

INSERTO STACCABILE

PAGG. 25-36

Focus - Un viaggio lungo 80 anni



In copertina:
Un viaggio tra le copertine *Dirigenti Industria* per ripercorrere 80 anni di storia.

EDITORIALE

- 1** Una storia lunga 80 anni
Giovanni Pagnacco

PILLOLE

- 4** ALDAI-Federmanager in pillole

MANAGEMENT

- 6** Unire le forze tra imprese, manager e istituzioni
a cura della Redazione 4.Manager

- 10** Il valore delle relazioni
Greta Mezzetti

NOTIZIE DA FEDERMANAGER

- 12** Premio Giovane Manager 2025: dove il merito incontra il futuro
Flavio Paradiso
- 14** Nuovo Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva: una squadra per il domani!
Leila Tatiana Salour
- 16** *Women on Board*: costruire insieme la leadership del futuro
Sara Cirone

NOTIZIE CIDA

- 19** Il lavoro va ripagato con dignità. I salari troppo bassi mettono a rischio il futuro dell'Italia
- 20** Rilanciare l'Italia dal ceto medio nel quale si riconoscono due terzi dei cittadini a cura della Redazione
- 22** Acquistare o produrre?
Franco Del Vecchio

WELFARE

- 37** Sanità integrativa e digitale: il 2025 del Fasi accelera sul futuro della cura
Ufficio Comunicazione Fasi

FORMAZIONE

- 38** Trasparenza ed efficacia per aumentare produttività e occupabilità
Ufficio Stampa Fondirigenti

FISCO

- 40** Pensioni e finanza pubblica: un equilibrio (in)giusto
Mino Schianchi

LAVORO

- 44** Stelle al Merito del Lavoro 2025
Fausto Benzi

ENERGIA ECOLOGIA

- 46** Rifiuti domestici. Forse non tutti sanno che...
Giorgio Venturino

DI+

- 50** L'avanguardia di Palazzo Lombardia per una Regione proiettata al futuro a cura dell'Ufficio Comunicazione di Regione Lombardia

VITA ASSOCIATIVA - UNO DI NOI

- 55** Buon viaggio Valter
Executive Tutor ALDAI

VITA ASSOCIATIVA

- 56** Formazione e visita in azienda, un binomio vincente
Giorgio Barcellari

CULTURA E TEMPO LIBERO

- 58** Vedere e rappresentare: la pittura di Pino Ponti
Alberto Cantoni



DIRIGENTI
FEDERMANAGER LOMBARDIA
INDUSTRIA

NELL'EDIZIONE DIGITALE
DELLA RIVISTA TROVERETE ANCHE



- L'hub delle relazioni – *V. Quercioli*
- Sempre più preparati – *M. Cardoni*
- Fondirigenti: D20 leader, al via le selezioni per la sesta edizione del progetto – *Ufficio Stampa Fondirigenti*
- Il paradosso del ceto medio: troppo ricco per il fisco, troppo povero per il futuro – *a cura di CIDA*
- Terre Rare: la nuova frontiera della competizione globale – *A. Avanzi*
- Manuale di marketing farmaceutico e biomedicale – *a cura della Redazione*
- Incertezza e dazi frenano export e investimenti. Rischi per l'industria, che stava recuperando – *Centro Studi Confindustria*

Per la lettura inserire una parte del titolo nel campo "ricerca" della rivista www.dirigentiindustria.it

ALDAI-FEDERMANAGER

• MEDICO ONLINE 7 GIORNI SU 7: SCOPRI IL NUOVO SERVIZIO FASI



Dal 1° aprile è attivo il nuovo innovativo servizio di FASI che garantisce a ogni assistito del Fondo un **Team Medico personale (Health Manager, Medici Internisti e Pediatri), 7 giorni su 7**, e molti altri servizi disponibili tramite un'apposita app.

Per accedere è sufficiente effettuare la registrazione **dalla propria Area Riservata, cliccando su "Medico online 7/7"** e seguire le istruzioni per l'attivazione **gratuita**.

IMPORTANTE: È fondamentale effettuare la registrazione *esclusivamente tramite l'area riservata del Fasi: nel caso in cui l'iscritto si registri direttamente sul sito o sull'app di Dr.Feel, il sistema non lo riconoscerà e il servizio sarà a pagamento.*

• NAVIGA CON SICUREZZA NEL MONDO DELLA PREVIDENZA CON ALDAI!

Navigare nel mondo della previdenza può essere complesso. Per questo c'è il Servizio Previdenziale di **ALDAI-Federmanager**: il tuo alleato per affrontare ogni scelta con consapevolezza e sicurezza.

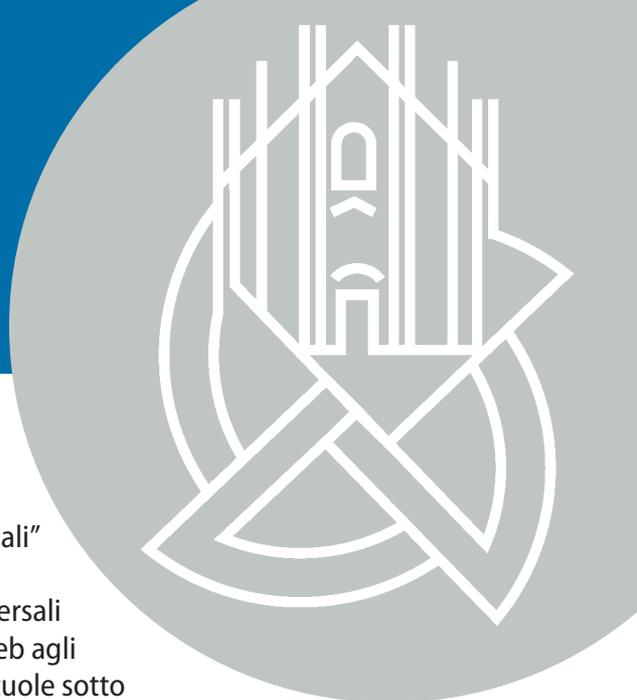
Cosa ti offriamo:

- **Analisi accurata della situazione contributiva:** valutiamo attentamente la tua posizione contributiva per offrirti una visione chiara e dettagliata.
- **Proiezioni e verifiche della pensione:** realizziamo proiezioni precise e verifiche puntuali per aiutarti a pianificare il tuo futuro con serenità.
- **Valutazioni per ricongiunzioni, riscatti, cumulo e totalizzazione dei contributi:** ti supportiamo nelle scelte più opportune per ottimizzare la tua posizione previdenziale.
- **Informazioni e analisi delle posizioni di previdenza complementare:** forniamo dettagliate analisi delle tue posizioni Previdai e Previdapi per garantirti una gestione previdenziale completa.

Affidati ad ALDAI-Federmanager per un futuro previdenziale sicuro e ben pianificato. Contattaci oggi stesso per scoprire come possiamo aiutarti!



IN PILLOLE



• RIPARTE IL PROGETTO ABCDIGITAL



Gli studenti “nativi digitali” sviluppano le loro competenze trasversali insegnando il web agli over 60 nelle scuole sotto la guida di tutor: *ABCDigital* è il nome del progetto che ha l’obiettivo di rendere la tecnologia più accessibile ad adulti e anziani. Promossa in collaborazione con Assolombarda nei Comuni dell’hinterland milanese, l’edizione 2025 di *ABCDigital* si è svolta su iniziativa del Gruppo Volontari Per il Sociale di ALDAI-Federmanager, con il sostegno della Fondazione Istituto Sacra Famiglia, di Auser, di AECITALIA e con il patrocinio dei Comuni di Treviglio e di Corsico.

• AVVISO PUBBLICO VERSO LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE - ANNUALITÀ 2025-2027

Fino al 30 giugno 2027 le imprese con almeno una sede operativa in Lombardia – o i soggetti con partita IVA con sede fiscale in Lombardia – possono presentare domanda per il conseguimento della certificazione della parità di genere tramite due Linee di finanziamento.

La *Linea di finanziamento A* prevede il co-finanziamento per l’acquisto dei servizi di consulenza a supporto delle imprese che intendano avviare le attività propedeutiche al conseguimento della certificazione di genere.

La *Linea di finanziamento B* prevede il co-finanziamento delle spese sostenute dalle imprese per ottenere la certificazione della parità di genere.

Info: www.bandi.regione.lombardia.it



a cura della Redazione 4.Manager

Unire le forze tra imprese, manager e istituzioni

Cuzzilla: "Serve fare sistema per promuovere concretamente l'innovazione"



Gli *Innovation Days*, il roadshow itinerante italiano, si confermano – con le loro 7 tappe – come uno degli appuntamenti più importanti e strategici per supportare la crescita e l'innovazione delle imprese italiane. Organizzato da Confindustria e Il Sole 24 Ore – con la collaborazione di **Sistemi Formativi Confindustria**, **Confindustria Innovation Hub** e il supporto di **4.Manager** – l'evento rappresenta un'opportunità unica per le aziende italiane che desiderano



affrontare le sfide del futuro, con strumenti concreti e strategie vincenti, per competere con successo nel panorama globale. Nell'edizione di quest'anno il roadshow itinerante offre aggiornamenti e spazi di confronto su temi cruciali per l'evoluzione imprenditoriale, dall'intelligenza artificiale per ottimizzare produzione e governance all'efficiamento energetico per contrastare il caro energia, fino ai finanziamenti per digitalizzazione, transizione green, gender gap e internazionalizzazione.

**Ne parliamo con il
Presidente di 4.Manager,
Stefano Cuzzilla**

***Qual è il valore dell'iniziativa
Innovation Days per 4.Manager?***

Gli *Innovation Days* hanno da sempre raccontato i percorsi di cambiamento in atto nell'industria italiana, valorizzando i territori e dando evidenza alle eccellenze e alle realtà che hanno percorso la strada dell'innovazione, mettendo a fattor comune il meglio

dell'economia del nostro Paese. Con il rinnovo del **contratto dei dirigenti**, che riconosce a **4.Manager** un ruolo strategico nella diffusione della cultura d'impresa e manageriale, **rafforziamo il nostro impegno** a sostenere gli *Innovation Days 2025*, un'iniziativa che seguiamo da tempo, per offrire strumenti concreti a imprenditori e manager, e che si confermano come un'occasione imperdibile per fare rete e networking, valorizzando una preziosa e già consolidata sinergia, capace di guidare il cam-

biamento in un'epoca di grandi trasformazioni. Il valore aggiunto sono le **competenze manageriali**, che rappresentano un motore imprescindibile dell'eccellenza italiana, capaci di aumentare la ricchezza e la competitività delle imprese e diventare delle best practice replicabili in tutto il Sistema.

Secondo i dati ISTAT elaborati dall'**Osservatorio 4.Manager**, il **55% delle imprese** che non ha ancora adottato tecnologie di **intelligenza artificiale** cita la **mancanza di competenze interne** come principale ostacolo.

È per questo che le **competenze manageriali** sono oggi più che mai il vero valore aggiunto: un motore dell'eccellenza italiana, capace di accrescere la competitività e generare best practice replicabili nel Sistema Paese.

Quanto è importante innovare oggi per le imprese e qual è il valore aggiunto delle competenze manageriali?

L'innovazione è un driver fondamentale per rilanciare la competitività del nostro Paese. **Solo il 2,8% delle PMI italiane presenta un livello molto alto di innovazione digitale, contro una media UE del 4,4%** (Fonte: Osservatorio 4.Manager). Significa che bisogna accelerare e lavorare sul rafforzamento della fiducia.

Serve fare sistema, unendo le forze tra imprese, manager e istituzioni per promuovere concretamente l'innovazione. Le tecnologie – dalla robotica all'intelligenza artificiale – sono sempre più pervasive, e servono leadership manageriali in grado di governare questa transizione.

La quinta rivoluzione industriale ci chiede di abbandonare le vecchie certezze in virtù di un cambio di paradigma che apre a nuovi orizzonti e valorizza chi osa.

In un mondo in rapida evoluzione servono **visione, strategia e**



formazione continua, ma anche sperimentazione e apertura all'innovazione dei modelli di business.

Il mondo oggi è glocal (globale e locale) e ci chiede sempre più di essere predittivi, non reattivi. E di avere fiducia nelle connessioni.

La **tecnologia può diventare uno strumento potentissimo per far vivere la tradizione in modo nuovo.** Penso all'**intelligenza artificiale, alla manifattura 4.0 e 5.0, ma anche al digitale.** La tecnologia può amplificare il valore delle imprese e del fare impresa, renderlo più competitivo, sostenibile e attrattivo.

È positivo notare che le imprese che utilizzano l'AI sono cresciute, passando dal **5% del 2023 all'8,2% del 2024.** Tuttavia, per consolidare questo trend serve puntare sulla **managerializzazione delle PMI.**

Le **competenze manageriali** sono fondamentali per accompagnare le imprese nella gestione delle tran-

sazioni e nel raggiungimento di un rilancio competitivo del Paese.

Bisogna credere che sia possibile stabilire una nuova **alleanza anche tra uomo e macchina affinché le persone, manager e imprenditori, siano sempre più in grado di orientare, decidere e guidare la trasformazione.**

Uno dei focus della prima tappa degli Innovation Days è stato sulla parità di genere, quanto è importante la valorizzazione delle competenze femminili?

È fondamentale valorizzare anche le competenze femminili. Investire nella parità di genere non è solo una questione di equità sociale, ma una leva concreta per rafforzare innovazione, competitività e sostenibilità. Ridurre il divario di genere significa anche ampliare il mix di competenze e prospettive del capitale umano.

I dati parlano chiaro: le aziende che promuovono la presenza



per rafforzare le competenze manageriali nell'ambito dell'innovazione e accompagnare le imprese nella duplice transizione digitale e sostenibile?

L'impegno di 4.Manager punta su un ecosistema **manageriale** dell'innovazione che integri promozione delle competenze manageriali e diffusione della cultura d'impresa. Attraverso progetti con i Digital Innovation Hub di Confindustria, imprese e manager hanno già collaborato su temi cruciali come digitalizzazione, sostenibilità e finanza ESG.

4.Manager supporta *Il Monitor Legislativo*, un'iniziativa promossa da Confindustria e realizzata da SFC (Sistemi Formativi Confindustria) che ha l'obiettivo di presidiare le norme che impattano sulle imprese e sui manager. Il 19 marzo scorso si è tenuto un webinar dal titolo *Piano Transizione 5.0 - Le novità della Legge di Bilancio 2025 e i chiarimenti del Ministero delle Imprese e del Made in Italy*. Al fine di approfondire e chiarire la comprensione delle misure alle imprese sono state anche raccolte le slide e reso pubblico l'intervento del Dott. Calabrò, Capo Dipartimento per le politiche per le imprese del suddetto Ministero.

Inoltre, 4.Manager ha promosso un percorso di alta formazione in collaborazione con Digit'Ed e 24Ore Business School per fornire ai manager temporaneamente senza occupazione una combinazione di competenze tecniche avanzate e soft skill relazionali necessarie alle imprese per perseguire la competitività e la capacità di innovare in modo sostenibile. Le tre leve strategiche su cui è stato improntato il focus sono intelligenza artificiale, cybersecurity e big data, fondamentali oggi per cogliere nuove opportunità, migliorare i processi e creare ambienti di lavoro orientati allo sviluppo.

Imprese e manager lavorano insieme su traiettorie di sviluppo

concrete. Ma c'è un fronte su cui vogliamo insistere: **le PMI non devono essere lasciate da sole**, soprattutto nei momenti più delicati, come il **passaggio generazionale**, decisivo per garantire la **continuità d'impresa** e traguardare nuove fasi di crescita.

Solo dove la passione dell'imprenditore incontra la strategia del manager, dove la visione si integra con il metodo, nasce **l'alleanza perfetta** per governare l'innovazione e favorire lo sviluppo. Non si tratta di iniziative isolate, ma di un **disegno organico**, in piena sinergia con **Confindustria e Federmanager**, per rafforzare la competitività del sistema produttivo italiano, **senza lasciare nessuno indietro**.

In una parola qual è il "valore" che meglio descrive i manager italiani e porta le nostre aziende ad avere successo nel mondo?

Architetti di futuro, capaci di **integrare tradizione e innovazione**, efficienza e bellezza, tecnologia e persone, in un modello di valore distintivo e sostenibile. ■

PER PARTECIPARE AGLI INNOVATION DAYS 2025:



LE TAPPE

5 aprile: Brescia

5 giugno: Ragusa

24 giugno: Verona

23 settembre: Firenze

21 ottobre: Bari

6 novembre: Imola

25 novembre: Roma

femminile nei ruoli chiave sono più dinamiche, più orientate al green e meglio posizionate per affrontare le sfide del futuro. In Italia, la leadership femminile è in crescita – con il 43% di donne nei CdA e un incremento nelle posizioni manageriali tra il 2022 e il 2024 – ma restiamo al di sotto della media europea: il 32,1% di donne nei ruoli decisionali contro il 39,6% della UE, con un distacco marcato rispetto a Paesi come Finlandia e Bulgaria. Il gender gap rimane evidente anche tra le dirigenti (22%) e le imprenditrici (28,8%). Colmare questo divario non è solo giusto: è strategico. Portare l'occupazione femminile ai livelli europei significherebbe per l'Italia una crescita del PIL stimata in oltre 150 miliardi di euro. È il momento di agire, trasformando la parità in un motore reale di sviluppo.

Oltre a sostenere Innovation Days 2025, cosa fa 4.Manager

Il valore delle relazioni

La visione di Luca Brambilla nella presentazione del suo nuovo libro

Greta Mezzetti

Accademia di Comunicazione Strategica



Per essere davvero competitivi sembra sia indispensabile inseguire l'innovazione tecnologica riuscendo ad adattarsi ai nuovi scenari plasmati dall'intelligenza artificiale. Le competenze evolvono senza sosta, richiedendo ai leader e ai professionisti di trasformarsi e reinventarsi continuamente. Eppure esiste una competenza antica sempre attuale, che si rivela addirittura imprescindibile per navigare in contesti così incerti: la **capacità di costruire relazioni**.

Papa Francesco, recentemente scomparso, amava ricordare che "Nessuno si salva da solo". Ed è una verità che risuona potente anche nel mondo del business. Nessun traguardo significativo, infatti, può

essere raggiunto in solitaria. È attraverso **connessioni autentiche e collaborazioni solide** che le aziende possono crescere e prosperare: in mercati nei quali l'incertezza è la nuova normalità, la qualità delle relazioni può fare la differenza.

Il valore delle alleanze è stato il *focus* dell'evento nel quale è stato presentato il nuovo libro di Luca Brambilla **La scienza delle relazioni - Compendio di Comunicazione Strategica**. Tenutosi a Milano lo scorso 6 maggio, l'incontro è stato introdotto da una stimolante riflessione dell'autore, Direttore dell'Accademia di Comunicazione Strategica.

Un intervento, quello di Brambilla, che è partito con una domanda provocatoria: è possibile delineare una "scienza delle relazioni"? Il volume, pensato proprio con l'obiettivo di rispondere a questo quesito, illustra una matrice strutturata che identifica e codifica **quattro stili relazionali**, che definiscono un approccio pratico per modulare la propria strategia comunicativa in base al contesto, col risultato di trasformare ogni interazione in un'occasione di crescita e successo. Attraverso esempi concreti, racconti personali e riferimenti storici, il libro offre a **imprenditori, leader e professionisti** gli strumenti operativi per affinare la comunicazione e instaurare connessioni sostenibili nel tempo.

Nel suo discorso, Brambilla ha poi richiamato l'attenzione sul **valore**

cruciale delle relazioni, sottolineando come, nell'attuale contesto professionale, esse non costituiscono un mero principio etico, ma un fattore determinante per la permanenza sul mercato. Ricordando le parole del commissario tecnico della nazionale femminile di volley Julio Velasco, capace di portare il team azzurro al trionfo nell'ultima Olimpiade, "la collaborazione nelle organizzazioni non deve essere, e non è, un imperativo morale, ma un elemento del gioco".

L'evento è proseguito con uno stimolante dialogo fra tre **autorevoli esponenti** del mondo imprenditoriale, provenienti da settori differenti, ma accomunati dalla consapevolezza di quanto le alleanze relazionali siano un fattore strategico imprescindibile per il successo. Alla domanda "Che ruolo strategico rivestono le relazioni nel vostro contesto professionale e quali azioni



*mettete in campo per svilupparle e mantenerle nel tempo?" il dibattito si è acceso, dando il via a un confronto ricco di spunti sulle disparate sfaccettature in tema di alleanze. **Marta Cotarella**, Amministratrice Delegata di **Famiglia Cotarella**, ha illustrato le dinamiche relazionali legate al passaggio generazionale all'interno di una **azienda familiare** quale la sua affermata cantina vinicola, descrivendo la linea invisibile che separa la sfera lavorativa da quella privata e sottolineando la fortuna nell'esser cresciuta in una famiglia unita e capace di trasferire i propri valori dall'ambito personale a quello imprenditoriale. Una prospettiva particolarmente rilevante, questa, in un Paese come l'Italia dove le imprese familiari costituiscono circa il 90% del tessuto imprenditoriale e rappresentano un pilastro fondamentale dell'economia nazionale.*

A intervenire è stato successivamente **Giovanni Tamburi**, Fondatore, Presidente e Amministratore Delegato di **Tamburi Investment Partners**, nonché autore della prefazione al volume di Brambilla. Esaminando il potere delle relazioni nel settore degli **investimenti**, Tamburi ha dimostrato, anche attraverso aneddoti concreti, quanto una partnership di valore possa realmente determinare la crescita di un'azienda.

La conclusione dei lavori è stata affidata a **Serafino Lo Piano**, Amministratore Delegato di **Metro 5**, che con il suo intervento ha messo in luce le sfide e le opportunità derivanti dall'operare in un contesto istituzionale in cui il successo dipende dalla capacità di creare **sinergie tra pubblico e privato**, con l'obiettivo comune di garantire un servizio di trasporto sostenibile, affidabile ed efficiente.

Per avvalorare il potenziale di una collaborazione capace di generare valore condiviso, Lo Piano ha ricordato l'iniziativa intrapresa durante la pandemia, quando la stazione Gerusalemme della metropolitana milanese fu temporaneamente convertita in ambulatorio per vaccinazioni antinfluenzali pediatriche. Una partnership, con la Fondazione per l'Ospedale dei Bambini Buzzi Onlus, che ha permesso di rispondere a un'esigenza emergente, trasformando un momento di crisi in un'occasione per offrire un servizio essenziale alla comunità.

Il momento di **networking** finale ha favorito ulteriori occasioni di confronto tra i partecipanti. Un incontro che, ancora una volta, ha dimostrato la potenza delle relazioni, vere forze propulsive di crescita, innovazione e senso, all'interno e all'esterno delle organizzazioni. ■



Premio Giovane Manager 2025: dove il merito incontra il futuro

Giunto alla settima edizione il contest - ideato dal Gruppo Giovani di Federmanager - Premio Giovane Manager



Flavio Paradiso

Componente Giunta Esecutiva Giovani Nazionale Federmanager

Nell'attuale contesto industriale, dove il cambiamento è una costante e l'innovazione rappresenta un imperativo non derogabile, riconoscere e valorizzare il talento dei giovani manager non è solo una scelta strategica, ma una responsabilità collettiva.

Da sette edizioni, il **Premio Giovane Manager** rappresenta il punto di riferimento per chi, sotto i 44 anni, si distingue nel panorama professionale italiano per competenze, visione e impatto.

Promosso dal **Gruppo Giovani Nazionale Federmanager**, il concorso è diventato negli anni un'occasione unica per mettere in luce le eccellenze emergenti, consolidando al contempo una comunità nazionale attiva, dinamica e sempre più influente.

Il format dell'iniziativa è ormai collaudato, ma l'edizione 2025 si segnala per alcune importanti evoluzioni, in linea con la visione innovativa promossa dalla Coordinatrice Giovani Nazionale, **Paola Vitale**, e dalla Giunta Esecutiva Giovani che sta sviluppando i numerosi e interessanti progetti per il triennio 2025-2027.

Il percorso si articola nelle consuete **quattro semifinali territoriali** (Centro-Sud, Nordest, Nordovest e Lombardia) da cui emergono 40 profili premiati con il riconoscimento di **Silver Manager**, che accedono alla fase finale di Roma. Qui, i migliori dieci vengono proclamati **Gold Manager**, e uno solo ottiene il prestigioso titolo di **Platinum Manager**, simbolo dell'eccellenza manageriale under 44 in

Italia. Ma ciò che rende davvero distintiva l'edizione 2025 è l'introduzione di due nuovi elementi chiave. Il primo è la sfida, rivolta ai 40 semifinalisti, di raccontare un **progetto innovativo**, in linea con il tema di quest'anno: **NEXT - New Excellence for Transformation**, per contendersi l'accesso alla tappa successiva. Un invito a riflettere sul ruolo del management nella trasformazione sostenibile, tecnologica e culturale delle imprese e della società.

Il secondo elemento di novità è l'introduzione di una **giuria dei partner**, che vedrà coinvolti - accanto al team dedicato del Gruppo Giovani Nazionale - i rappresentanti degli sponsor dell'iniziativa, tra cui un'importante società di executive search, una prestigiosa business

school, una realtà di riferimento nella consulenza per executive, e l'ente del sistema dedicato alla formazione manageriale: Federmanager Academy. Una scelta che punta ad allargare lo sguardo e a rendere ancora più autorevole il percorso di valutazione.

Come ogni anno, il concorso non è solo una sfida, ma soprattutto un'esperienza formativa e relazionale. Partecipare – anche solo come spettatori – alle tappe territoriali significa entrare in contatto con una rete di **professionisti di alto profilo**, assistere a momenti di confronto sui temi del futuro e contribuire a sostenere una cultura del merito concreta e inclusiva.

I numeri testimoniano il crescente interesse verso il Premio: nel 2024 sono stati **più di 400 i curricula selezionati**, per decretare i 40 semifinalisti e i 10 finalisti. Le numerose testimonianze dei premiati eviden-

ziano l'impatto positivo dell'iniziativa sulle loro carriere, e la mia esperienza personale non fa eccezione: il premio Silver Manager, riconosciutomi in occasione della semifinale lombarda tenutasi presso la splendida Fondazione ETS di Dalmine (BG), è stato per me non solo motivo di orgoglio, ma anche occasione per stringere relazioni con colleghi di grande valore e stimolo a dare il mio contributo per le prossime edizioni.

Oggi ho infatti l'onore di coordinare, come componente della Giunta Esecutiva Giovani, il team che cura lo sviluppo dell'iniziativa per il triennio 2025-2027, in collaborazione con i validi colleghi Giuseppe Disimino (Basilicata), Arturo Quarta (Puglia), Maria Francesca Marino (Calabria), Dario Mantegazza (Novara) e Alexandra Valentina Negreiu (Torino). Con il supporto della struttura centrale

di Federmanager, stiamo lavorando per rafforzare ulteriormente il significato e l'impatto del Premio, con una visione chiara: fare di questo appuntamento un **laboratorio di idee**, un **acceleratore di crescita** e un **osservatorio privilegiato** sul talento manageriale in Italia.

Anche per chi non partecipa come candidato, il Premio rappresenta un'opportunità unica di **networking** e **crescita professionale**. Le semifinali, previste tra settembre e novembre, e la finalissima di Roma, sono eventi aperti a tutti gli iscritti su scala nazionale, e offrono momenti di confronto sui temi del futuro e opportunità di sostegno verso i colleghi in gara. Essere presenti significa dunque riconoscere il valore del merito, contribuire alla crescita di una nuova generazione di leader e, perché no, **lasciarsi ispirare**. ■



Gold Manager - Premio Giovane Manager 2024.



Nuovo Coordinamento Nazionale Federmanager Minerva: una squadra per il domani!

Leila Tatiana Salour

Componente del Comitato di redazione *Dirigenti Industria*

Partecipazione e confronto per valorizzare la leadership femminile nel management, promuovere l'inclusione e abbattere bias e stereotipi nel mondo del lavoro

L 11 aprile 2025, presso l'Auditorium "Giuseppe Togni" di Federmanager a Roma, si è svolto il Meeting nazionale del Gruppo Donne Minerva per il rinnovo del Coordinamento Nazionale e del Comitato Esecutivo per il triennio 2025-2028.

È stato un momento significativo di partecipazione e confronto tra delegate provenienti da tutta Italia, animato dal comune obiettivo di valorizzare la leadership femminile nel management, promuovere l'inclusione e abbattere bias e stereo-

tipi nel mondo del lavoro.

Da parte di ALDAI-Federmanager, complimenti a **Maria De Renzis**, Vice Coordinatrice nel precedente mandato, eletta ora nel ruolo di **Coordinatrice Nazionale**, a **Stefania Santucci** eletta nel ruolo di **Vice Coordinatrice** e alle **componenti del Comitato Esecutivo Nazionale: Elisabetta Todeschini, Sara Cironi, Patrizia Fabbri**. A tutte loro un sincero augurio di buon lavoro. Il nuovo Coordinamento Nazionale nasce nel segno della continuità con l'ottimo lavoro svolto nel pre-

cedente triennio, ma con una visione chiara verso il futuro: promuovere una cultura del lavoro sempre più inclusiva, equa, trasparente e attenta alle esigenze delle donne manager.

Il valore del lavoro di squadra e del confronto costruttivo sarà il motore di questo mandato, per costruire insieme nuove opportunità, stimolare consapevolezza e rafforzare la presenza femminile nei luoghi decisionali, dentro e fuori l'impresa. ALDAI-Federmanager partecipa con convinzione alla rete Miner-



va, consapevole che solo attraverso l'impegno corale si possa fare la differenza. Il Gruppo Minerva ALDAI è attivo con progetti, testimonianze e iniziative rivolte alle iscritte e a tutte le persone interessate a promuovere la cultura del merito e della parità di genere.

*Se sei una dirigente,
un quadro o una
professionista iscritta ad
ALDAI-Federmanager, entra
anche tu nel gruppo Minerva.
Porta la tua esperienza,
le tue idee, la tua energia
per contribuire a un
cambiamento reale.*

Per informazioni e iscrizioni:
www.aldai.it/minerva-aldai/

COMPONENTI DEL COORDINAMENTO NAZIONALE 2025-2028:

- De Renzis Maria (Coordinatrice Nazionale) – Firenze
- Santucci Stefania (Vice Coordinatrice Nazionale) – Roma
- Cirone Sara (Comitato Esecutivo Nazionale) – Bologna/Fe/Ra
- Fabbri Patrizia (Comitato Esecutivo Nazionale) – Liguria
- Todeschini Elisabetta (Comitato Esecutivo Nazionale) – Parma
- Dami Daniela – Milano
- Farinelli Daniela – Perugia
- Gatta Matilde – Padova
- Giorgi Valentina – Bologna/Fe/Ra
- Italiano Filomena – Basilicata
- Laudito Roberta – Torino
- Mainetti Elisabetta – Vicenza
- Marchisone Elisa – Torino
- Marmi Alessandra – Firenze
- Melis Cinzia – Roma
- Minetti Anna Maria – Torino
- Nisio Carla – Roma
- Pellegrino Cinzia – Trento
- Pellei Brigitte – Macerata
- Pervolaraki Irini - Abruzzo
- Scotto Annamaria – Liguria
- Zardo Ketty – Vicenza

COMPONENTI:

- Andreozzi Rosa – Napoli
- Bacci Barbara – Padova
- Benzoni Annamaria – Roma
- Colaiacolo Valentina – Friuli Venezia Giulia
- Conigliaro Marian – Sicilia Orientale

5 X 1000 storie straordinarie

Matteo, Tabata, Mirko: ogni bambino e ragazzo in cura ha una storia straordinaria da raccontare. **Grazie al tuo 5x1000.**

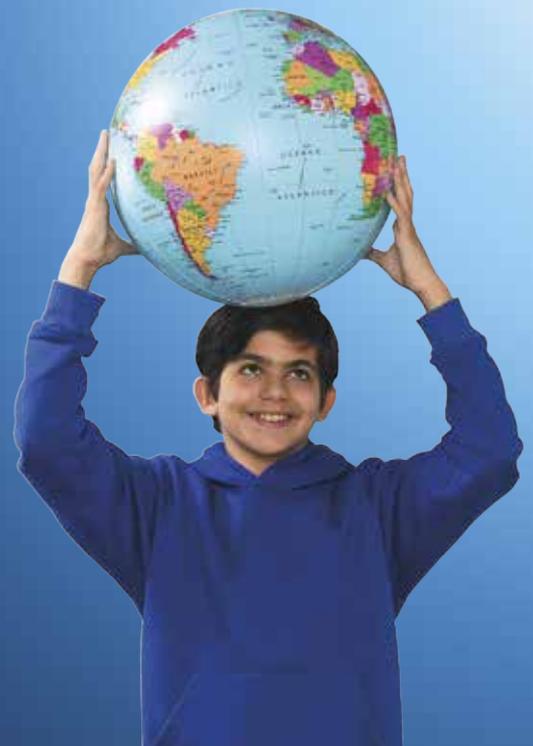
Le attività di ricerca, riabilitazione e cura delle patologie neurologiche e neuropsichiche di bambini e ragazzi, sono al centro della missione de La Nostra Famiglia dal 1946. Con la tua firma sostieni la ricerca sanitaria a favore dei nostri piccoli pazienti e delle loro famiglie.

CODICE FISCALE

00307430132



Matteo con il suo mappamondo | Tabata e Mirko intervistati da Federico Taddia



Destina il tuo 5x1000 a La Nostra Famiglia.
Scopri cosa possiamo fare con la tua firma.
5x1000.lanostrafamiglia.it/firma





Women on Board: costruire insieme la leadership del futuro

Una rete attiva in tutta Italia per promuovere parità, competenze e sostenibilità nei CdA

Sara Cirone

Coordinatrice nazionale percorso Women on Board - Esperta in Strategie di Sostenibilità, Innovazione Sociale e Governance evoluta - Comitato esecutivo Federmanager Minerva nazionale - Presidente Hub del Territorio - Consigliera nazionale AIDP

In un contesto ancora segnato da un forte squilibrio di genere, in cui il 66,7% dei Consigli di Amministrazione italiani è composto prevalentemente da uomini, *Women on Board* nasce come risposta concreta e strutturata per colmare questo divario. Il progetto promuove una nuova cultura della governance, fondata su equità, competenza e inclusione, offrendo strumenti reali per accedere alle posizioni apicali e contribuire a una trasformazione culturale e organizzativa profonda.

Avviato nel 2022 da un'iniziativa congiunta di Manageritalia, Federmanager, Hub del Territorio e AIDP, il progetto si è rapidamente affermato su scala nazionale. Il percorso formativo, gratuito e accessibile, è rivolto a donne e uomini interessati a entrare nei Consigli di Amministrazione di imprese pubbliche e private. Nel 2025 il programma è giunto alla sua terza edizione, coinvolgendo complessivamente oltre 1.500 partecipanti provenienti da tutte le regioni italiane. L'approccio multidisciplinare e modulare permette un apprendimento progressivo e integrato, che unisce contenuti giuridici, economici e manageriali a un percorso valoriale centrato sulla leadership inclusiva. Il format prevede 15 incontri (12 obbligatori e 3 facoltativi), svolti in modalità online e accompagnati da un roadshow in presenza su tutto

il territorio nazionale. La didattica affronta temi cruciali per chi intende assumere un ruolo in CdA: dalle forme societarie e responsabilità degli amministratori al bilancio d'esercizio, controllo di gestione, gestione dei rischi (*ERM - Enterprise Risk Management*), compliance 231, assetti organizzativi, crisi d'impresa e modelli di sostenibilità.

Uno spazio significativo è dedicato alla rendicontazione ESG secondo la nuova direttiva CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), all'etica d'impresa e al ruolo della leadership nel generare impatto positivo. Un modulo specifico approfondisce il tema della parità di genere, affrontando la certificazione UNI/PdR 125:2022, l'elaborazione del rapporto biennale e gli strumenti operativi per rendere concreto l'impegno delle imprese sul fronte dell'inclusione.

Nel marzo 2025 il progetto ha compiuto un importante passo internazionale, con una tappa al Parlamento Europeo di Bruxelles, riaffermando la propria vocazione europea e posizionandosi come modello di buona pratica per una governance più equa e sostenibile. I risultati della seconda edizione (2023) hanno confermato il valore e l'efficacia dell'iniziativa: il 97% dei partecipanti ha valutato positivamente l'esperienza, il 92% ha dichiarato di aver rafforzato le proprie competenze e oltre il 90% si è

sentito più preparato ad assumere incarichi di responsabilità.

La valutazione d'impatto 2023* ha inoltre evidenziato l'elevata qualità dei docenti, la rilevanza delle testimonianze, il valore del networking e il forte senso di appartenenza generato dalla community.

Tra gli strumenti più significativi generati dal progetto c'è la short list nazionale: un elenco pubblico di oltre 450 donne che hanno completato il percorso formativo e superato il test finale. La lista, consultabile dalle imprese, rappresenta un bacino di competenze qualificate a disposizione di CdA pubblici e privati. Attualmente è stata pubblicata in otto regioni italiane, con l'obiettivo di estenderla ulteriormente nel corso del 2025.

Guardando al futuro, *Women on Board* punta a rafforzare ulteriormente il suo radicamento territoriale, a costruire nuove collaborazioni con Paesi europei e ad allargare la partecipazione anche alle nuove generazioni, valorizzando competenze emergenti e promuovendo una leadership sempre più plurale e rappresentativa.

L'obiettivo è duplice: da un lato, offrire strumenti concreti per l'accesso alla leadership, dall'altro contribuire a una trasformazione culturale in cui la diversità sia riconosciuta come valore strategico per il progresso delle imprese e della società.

Roadmap WOB 2025



Women on Board non è soltanto un corso: è una piattaforma di empowerment, una comunità di pratica, un movimento che genera valore condiviso. Perché una governance inclusiva non è solo una questione di giustizia, ma anche una scelta di qualità e sostenibilità.

Il commento di una partecipante:

"Ho partecipato all'edizione 2025 di WOB: un percorso impegnativo e di grande valore. Contenuti di alto livello, relatori autorevoli e strumenti pratici per affrontare con consapevolezza e competenza il ruolo nei CdA. L'impostazione tecnica, a tratti sfidante, è in realtà uno dei punti di forza del programma: oggi non si può pensare di stare in un CdA senza una solida base su governance, rischi, bilanci, sostenibilità. Anche le competenze strategiche e di leadership

Women on Board punta a rafforzare ulteriormente il suo radicamento territoriale, a costruire nuove collaborazioni con Paesi europei e ad allargare la partecipazione anche alle nuove generazioni

sono fondamentali, e mi auguro che possano essere ancora più al centro nelle prossime edizioni, come naturale evoluzione del percorso. A chi sta pensando di partecipare all'edizione successiva, consiglio di farlo con mente aperta e spirito collaborativo. WOB non è solo formazione: è una

piattaforma di crescita, che rafforza competenze, visione e consapevolezza del ruolo nel CdA. E il networking tra partecipanti è una delle eredità più preziose del programma, un patrimonio che resta anche dopo la fine del programma. Guardando al futuro, le istituzioni che promuovono WOB, in collaborazione con i partecipanti e le aziende, devono fare un passo in più: far emergere con decisione la short list nazionale delle manager e professioniste che hanno completato il percorso. Aumentare la presenza femminile nei CdA delle PMI – oggi ferma al 20% – non per logiche di "quote rosa", ma per merito, competenza e visione. Il potenziale c'è: trasformiamolo insieme in cambiamento. Il 24 giugno a Milano, a Palazzo Bocconi: ultima tappa per un assaggio di ciò che WOB è in grado di offrire". (Leila Tatiana Salour). ■



Per scoprire il programma completo e partecipare al cambiamento, visita il sito: www.percorsowomenonboard.it

* Per leggere la Valutazione d'impatto completa visita questo link: <https://www.percorsowomenonboard.it/relazione-d-impatto-2023/>

FORMAZIONE ANIMP

CON AGEVOLAZIONI PER SOCI ALDAI / FEDERMANAGER

AREE:

**COMPANY MANAGEMENT • PROJECT MANAGEMENT •
EXECUTION (ENGINEERING / CONSTRUCTION)**

TITOLI	DATE
AREA COMPANY MANAGEMENT – SOFT SKILLS	
INTELLIGENZA ARTIFICIALE E “SISTEMI GENERATIVI” IN AZIENDA. INNOVARE CON L’INTELLIGENZA ARTIFICIALE: TRA OPPORTUNITÀ E SFIDE	10 Giugno e 30 Settembre
STRATEGIE E TATTICHE DI NEGOZIAZIONE E DI PRICING B2B	17-18 Giugno
SVILUPPO MANAGERIALE E LEADERSHIP SITUAZIONALE	13 e 19 Giugno
IL CLAIM NELLA VITA DEL PROGETTO: PREVENZIONE E APPROCCIO DOCUMENTALE	24-25 Settembre - 1-2 Ottobre
AREA PROJECT MANAGEMENT	
CORSO PROFESSIONALE SUL PROJECT MANAGEMENT SECONDO LA METODOLOGIA IPMA	1, 4, 11, 12, 18, 19, 25 Luglio
COMPETENZE ESSENZIALI DI PROJECT MANAGEMENT – <i>E-LEARNING 6 ORE</i>	ordinabile on-line sito Animp
PREPARAZIONE ALLA CERTIFICAZIONE IPMA – LIV. D – <i>E-LEARNING 4 ORE</i>	ordinabile on-line sito Animp
AREA EXECUTION: ENGINEERING & CONSTRUCTION	
TECNICHE DI CONSTRUCTABILITY: UN VANTAGGIO COMPETITIVO PER PMI ED EPC CONTRACTORS	19-24-26 Giugno
METODOLOGIE INNOVATIVE PER LA GESTIONE DEI PROGETTI: AWP, INGEGNERIA E PROCUREMENT CONSTRUCTION ORIENTED	25-26-29-30 Settembre

**I CORSI SONO EROGABILI ANCHE IN-HOUSE (SU RICHIESTA, RISERVATI A SINGOLE AZIENDE)
PER ALTRI TITOLI, SI RIMANDA AL SITO ANIMP**

PER PROGRAMMI E ISCRIZIONI: <https://animp.it/prodotti-e-servizi/formazione/>

PER INFORMAZIONI E APPROFONDIMENTI:

Beatrice Vianello, Responsabile Segreteria Attività Formativa ANIMP – e-mail: beatrice.vianello@animp.it



Il lavoro va ripagato con dignità. I salari troppo bassi mettono a rischio il futuro dell'Italia

Difendere il valore del lavoro, del merito e del rispetto delle regole non è una battaglia ideologica

Stefano Cuzzilla

“Il lavoro non è un costo da contenere, è il capitale più prezioso su cui costruire il futuro. Le parole del Presidente della Repubblica ci ricordano che senza giusta remunerazione non può esserci né crescita né coesione sociale”. Lo afferma Stefano Cuzzilla, Presidente di CIDA, rilanciando l'allarme sul tema dei salari bassi, che sta colpendo in particolare il ceto medio e le nuove generazioni. “Chi investe in studio, impegno e competenze – prosegue – si trova troppo spesso in un sistema che fatica a valorizzare il merito. È una frattura profonda, che rischia di spezzare il patto tra le generazioni. Se i giovani

non credono più che lavorare serva a costruire un futuro, l'Italia perde capitale umano, credibilità e fiducia”. CIDA richiama anche le cause strutturali che aggravano il problema: tessuto produttivo troppo frammentato, investimenti insufficienti in innovazione e formazione, pressione fiscale elevata, con addizionali regionali e comunali che penalizzano proprio chi lavora regolarmente e contribuisce. “In questo scenario – aggiunge Cuzzilla – si alimenta un clima di sfiducia generale. Si accetta che chi evade venga premiato, mentre chi rispetta le regole resta schiacciato. Così si genera ingiustizia, e si disincentiva

proprio il lavoro qualificato di cui il Paese ha più bisogno”. Preoccupa anche l'equilibrio del sistema previdenziale: per la prima volta, le pensioni assistenziali hanno superato quelle contributive. “Un segnale da non sottovalutare – avverte – che finisce per colpire chi ha sempre sostenuto il sistema con responsabilità”. È necessario sottolineare che l'unico lavoro da sostenere è quello di qualità. “Difendere il valore del lavoro, del merito e del rispetto delle regole – conclude – non è una battaglia ideologica: è l'unico modo per tenere in piedi l'Italia che lavora, produce e forma futuro”. ■

Rilanciare l'Italia dal ceto medio nel quale si riconoscono due terzi dei cittadini

Presentato lo scorso 22 maggio nell'aula dei Gruppi Parlamentari della Camera dei Deputati a Roma il secondo rapporto CIDA - Censis sul ceto medio

a cura della Redazione

Il primo rapporto sul ceto medio, pubblicato lo scorso anno, ha sollevato l'attenzione della politica e dell'opinione pubblica su quanto percepito dalla maggioranza del Paese, il diffuso senso di declassamento e il blocco della mobilità sociale, evidenziando anche le principali criticità da affrontare.

La seconda edizione è stata presentata dal Segretario Generale Censis, **Giorgio de Rita**, e dalla ricercatrice **Chiara Ryan**, preceduti dai saluti introduttivi del Vicepresidente di Forza Italia alla Camera dei deputati, **Raffaele Nevi**, e dalla relazione introduttiva del Presidente CIDA **Stefano Cuzzilla**. Il rapporto è stato poi commentato dal Vicepremier e Ministro degli Esteri e della cooperazione internazionale **Antonio Tajani**.

L'approfondimento realizzato nel secondo rapporto ha evidenziato che, se "sentirsi ceto medio" è la base per l'appartenenza ad esso, il livello culturale – inteso come mix di titolo di studio, competenze, conoscenze e interessi – è il principale fattore identitario distintivo, più che il lavoro svolto o la condizione economica. Una novità rispetto al passato, quando epicentro dello stile mentale e di vita da ceto me-

dio era la corsa verso livelli più alti di consumo e benessere.

Questa edizione rileva l'evoluzione nel modello di sicurezza del ceto medio fortemente segnato dall'erosione di due pilastri ancora fondamentali, il welfare pubblico e il risparmio privato, dal potenziamento di uno aggiuntivo, il welfare complementare, e dall'efficacia persistente del tradizionale sostegno del welfare familiare.

L'approfondimento realizzato nel secondo rapporto ha evidenziato che, se "sentirsi ceto medio" è la base per l'appartenenza ad esso, il livello culturale – inteso come mix di titolo di studio, competenze, conoscenze e interessi – è il principale fattore identitario distintivo, più che il lavoro svolto o la condizione economica

Il rapporto sintetizza le dinamiche socioeconomiche e di valori utili per comprendere come il ceto medio sia ancora un protagonista vitale della società italiana, da troppo tempo costretto a non facili adattamenti di fronte alla persistenza di un fisco penalizzante e di un'attenzione ridotta al valore delle competenze e delle funzioni dirigenziali in una società ad alta complessità, che troppo spesso alle persone appare ben poco comprensibile.

Eppure, il ceto medio, con le tante professioni e competenze che ne sono il robusto scheletro, continua a essere una delle forze determinanti decisive delle nostre comunità. Il Rapporto mostra come scelte sociopolitiche appropriate, per garantire alle famiglie maggiore stabilità economica e più alto senso di sicurezza rispetto ai tanti rischi della vita, siano una delle leve più urgenti, efficaci e rapide per invertire quella voglia di fuggire altrove che, purtroppo, pervade tanti giovani, non solo laureati o talentuosi. Il 51,3% dei genitori che si autodefinisce di ceto medio è convinto che i propri figli o, in generale, i giovani, farebbero bene a cercare all'estero un lavoro adeguato agli studi fatti. Ridare spazio, ascolto, capacità di

incidere su bisogni, aspettative e desideri del ceto medio, anche della sua componente longeva e pensionata, è oggi essenziale per la società italiana per far fronte alle inedite sfide del travagliato presente restituendo slancio allo sviluppo.

Riemerge forte, ancor più che nella precedente edizione del rapporto, la voglia di una trasformazione culturale nella società italiana, a cominciare dai luoghi della produzione, con l'attribuzione di maggior valore alle competenze manageriali, alla capacità di esercizio di attività direzionali che, nell'attuale contesto, la maggioranza degli italiani reputa essenziali per far fronte alle inedite sfide e per decriptare il senso di una realtà sfuggente, dove sempre più le grandi decisioni sembrano prese in un altrove lontano e incontrollabile.

Restituire centralità alle competenze e alle capacità manageriali vuol dire anche mantenere o rimettere in circuito quelle accumulate in anni di esperienza da senior e pensionati, attivando dispositivi che ne stimolino l'impegno nel trasferire saperi ai giovani.

L'Italia affronti con efficacia le travagliate onde di questo nostro tempo, ridando un certo vigore all'economia e maggiore potenza coesiva ai sistemi di tutela: è fondamentale per la maggioranza del ceto medio, e più in generale degli italiani, restituire centralità a chi sa decidere, orientare, essere riferimento, guidare e fare nei processi socioeconomici e nei sistemi complessi, riconoscendo il valore del merito, rendendo possibile una maggiore sintonia tra competenze, lavoro e impegno da un lato e riconoscimento economico dall'altro.



CIDA

Presentazione Rapporto CIDA-CENSIS

RILANCIARE L'ITALIA DAL CETO MEDIO

Riconoscere competenze e merito, ripensare fisco e welfare

22 maggio | 15:00 - 17:00

CAMERA DEI DEPUTATI
 AULA DEI GRUPPI PARLAMENTARI
 Via di Campo Marzio, 78 - Roma

Tartassare in modo spietato i redditi oltre determinate soglie per professionalità che hanno nelle competenze, nel lavoro e nell'impegno il loro fondamento, è considerata una pratica autolesionista per lo sviluppo del Belpaese.

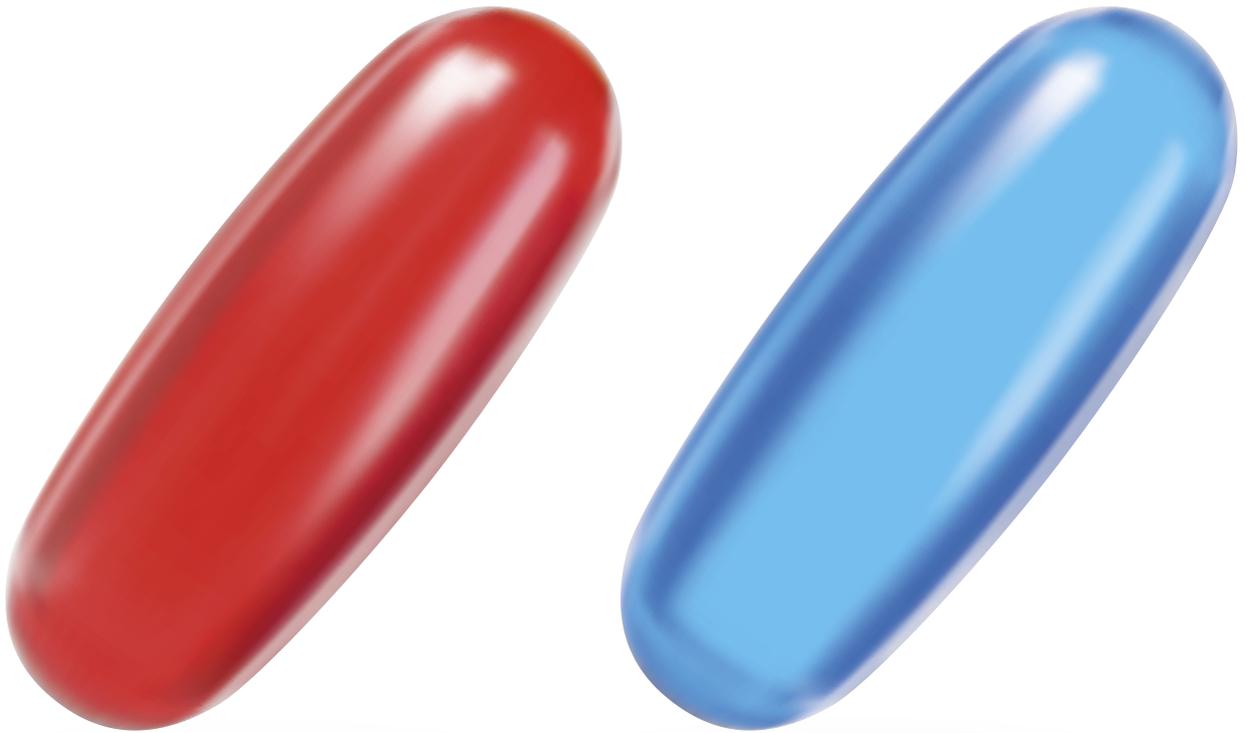
Le indicazioni emerse e la grande quantità di dati contenuti del rapporto sono stati commentati da **Gabriele Fava** Presidente INPS, **Maurizio Leo** Viceministro dell'Economia e delle Finanze, **Renato Loiero**, Consigliere del Presidente del Consiglio e dai partecipanti alla

tavola rotonda moderata dal Direttore di *Economy* **Sergio Luciano**:

- **Elena Bonetti** Presidente Commissione Parlamentare d'inchiesta sugli effetti economici e sociali derivanti dalla transizione demografica
- **Luigi Marattin**, Membro Commissione Attività Produttive, Commercio e Turismo, Camera dei deputati, che ritiene necessario razionalizzare l'eccesso di spesa pubblica
- **Annarita Patriarca**, Segretario di Presidenza, Camera dei deputati. ■



Maggiori informazioni sul rapporto *Rilanciare l'Italia dal Ceto Medio* sono disponibili nell'edizione digitale www.dirigentiindustria.it



Acquistare o produrre?

Quale politica economica e quale strategia industriale per assicurare sviluppo economico e garantire il welfare?

Franco Del Vecchio

Segretario CIDA Lombardia - lombardia@cida.it

I consumatori non si pongono la domanda se acquistare o costruire. Cercano la soluzione che meglio risponde alle aspettative e poi decidono l'acquisto al miglior prezzo.

Se non ci sono fattori che favoriscano la provenienza, come le coltivazioni delle arance di Sicilia o il particolare vino DOC piemontese, l'origine non influisce in maniera determinante sull'acquisto.

L'obiettivo è ottenere il prodotto o il servizio che meglio soddisfa le proprie aspettative al minor prezzo. Punto.

Gli acquisti pubblici

Applicare la logica della migliore offerta per gli acquisti della Pubblica Amministrazione o per interi settori può essere la soluzione ottimale nel breve periodo, ma può risultare miope e controproducente nella prospettiva più ampia dello sviluppo economico e sociale, che rappresenta il vero obiettivo del Paese.

Per realizzare un progetto rilevante che richiede l'utilizzo di ingenti quantità di prodotti, il decisore pubblico dovrebbe valutare l'impatto economico e sociale nel lun-

go termine dell'acquisto, oppure della produzione, dei prodotti necessari. Proviamo ad analizzare un caso concreto.

Acquistare o produrre pannelli fotovoltaici?

I crescenti fabbisogni di energia elettrica, dovuti anche alle necessità dei data center, richiedono un aumento del 21% della produzione in Lombardia in cinque anni, per passare da 65 a circa 79 TWh (Terawattora).

Il rispetto dell'ambiente esclude le fonti energetiche fossili per

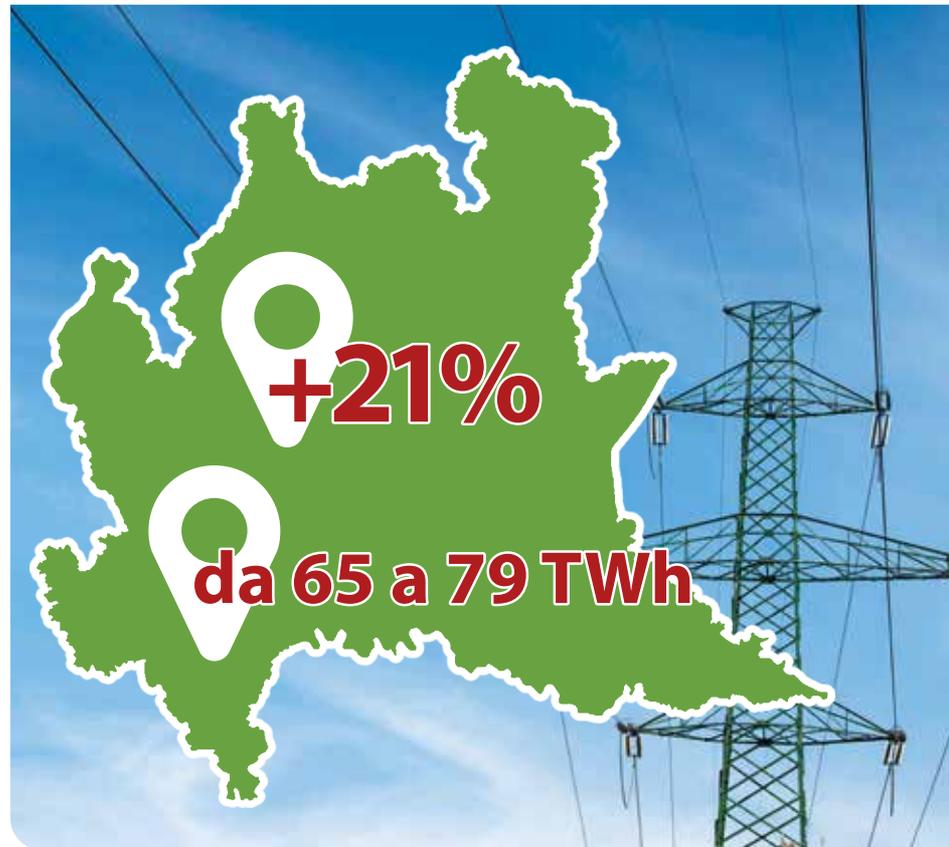
produrre i 14 TWh aggiuntivi e in Lombardia, così come in tutto il territorio italiano, la fonte con maggiori potenzialità è rappresentata dall'energia solare. Per produrre 14 TWh ci vogliono circa 100 Km² di pannelli fotovoltaici, cioè centinaia di migliaia di unità da installare in cinque anni possibilmente sui rilievi alpini esposti a sud per massimizzare il rendimento ed evitare di occupare prezioso suolo agricolo. Considerando un piano di potenziamento energetico nazionale ed europeo si potrebbero ipotizzare alcuni milioni di pannelli solari.

Le differenze di prezzo fra i prodotti costruiti in Italia e in Europa rispetto ai Paesi più competitivi raggiungono in alcuni casi il 40%, cioè i prodotti d'importazione costano il 40% in meno di quelli made in Europe. Così come nel settore auto, dove prodotti cinesi simili a quelli europei costano fino al 40% in meno. La differenza è talmente rilevante da togliere ogni dubbio, ma l'enorme investimento in milioni di pannelli solari richiede una valutazione economica e sociale complessiva producendo in Europa e in particolare in Italia.

L'Italia, ma anche Spagna, Portogallo e Grecia sono i Paesi che dovrebbero essere maggiormente interessati al fotovoltaico potendo beneficiare di maggiore insolazione. Fra gli Stati del Sud Europa il Belpaese ha le infrastrutture e le competenze per diventare l'hub produttivo del fotovoltaico. Con tali potenzialità si rende necessario valutare un piano industriale che migliori la competitività e generi benefici complessivi in termini di occupazione e sviluppo economico con relative ricadute territoriali.

Il costo dell'energia elettrica è sempre più determinante per la competitività manifatturiera e lo sviluppo dei servizi

FABBISOGNO DI ENERGIA IN LOMBARDIA NEI PROSSIMI 5 ANNI



Come incentivare le produzioni in Italia?

Le politiche mirate a favorire i consumi e i consumatori, come gli incentivi *Superbonus 110*, hanno effettivamente aumentato le installazioni, ma soprattutto a vantaggio delle produzioni estere.

I dazi sono politiche protettive che frenano l'economia, come si è recentemente potuto verificare con le minacce USA.

Le defiscalizzazioni, invece, per particolari settori produttivi rappresentano le politiche economiche più efficaci. Tali iniziative hanno ad esempio permesso all'Irlanda di trasformare un'economia basata sulla pastorizia in un'industria hi-tech d'avanguardia in Europa. Bisogna **defiscalizzare per incentivare lo sviluppo**.

Il costo dell'energia elettrica è sempre più determinante per la competitività manifatturiera e lo sviluppo dei servizi. Bisogna svincolare il prezzo dell'energia elettrica dal costo del gas e defiscalizzarne la produzione e il consumo.

Per favorire lo sviluppo di manufatti strategici in Italia è necessario offrire **piani di defiscalizzazione a 10-20 anni**, come realizzato in Irlanda.

Con tali incentivi si potrebbero favorire joint venture con i produttori leader di pannelli fotovoltaici per la produzione nel nostro Paese.

Se vogliamo dare prospettive di sviluppo economico e sociale è necessaria una visione aperta alle opportunità dei cambiamenti e un rigoroso piano industriale da proporre all'Europa. ■

FOREVER EDISON

l'**Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali (ALDAI)**
e la **Famiglia Peccatori**

bandiscono un concorso per l'assegnazione **della quinta Borsa di Studio**
in memoria di

“Dott. Ennio Peccatori”

già dirigente della società **MONTEDISON** e **Presidente ALDAI**

La Borsa di Studio è del valore di **4.000 euro**

REGOLAMENTO

■ Articolo 1

Possono candidarsi alla Borsa di Studio gli studenti iscritti all'anno accademico 2024-2025, non fuori corso, alle facoltà di **Ingegneria dell'Automazione, Elettrica, Energetica e Gestionale** costituite presso le Università della Regione Lombardia e loro sedi distaccate, compresa Piacenza, e in possesso dei requisiti desumibili dalla documentazione di cui all'art. 5.

■ Articolo 2

I candidati dovranno aver sostenuto alla data del presente bando almeno dieci esami obbligatori e dovranno aver conseguito una votazione media non inferiore a **28/30**.

■ Articolo 3

La documentazione deve pervenire ad ALDAI – Borsa di Studio “Dott. Ennio Peccatori” – via Larga 31 – 20122 Milano o via mail all'indirizzo aldai@pec.aldai.it. Il consenso al trattamento dei dati personali è obbligatorio e implicito ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) del Regolamento UE 679/2016. L'informativa completa è disponibile sul sito www.aldai.it

■ Articolo 4

Le candidature dovranno pervenire ad ALDAI entro il **30 settembre 2025**.

■ Articolo 5

Le candidature, inoltre, dovranno essere corredate dalla seguente documentazione:

- certificato rilasciato dall'Università di provenienza con le attestazioni richieste negli articoli 1 e 2 del presente bando e con la specifica delle votazioni ottenute per ogni singolo esame, sia della Laurea Triennale sia della eventuale Laurea Specialistica. Non sono ammessi candidati già laureati o fuori corso;
- stato di famiglia (anche autocertificazione);
- copia dell'ultima dichiarazione dei redditi del nucleo familiare di appartenenza (solo ISEE);
- lettera di presentazione con motivazioni della candidatura, percorso di studi, voto esame di maturità, hobby, attività di volontariato, o altro possa essere utile ai fini dell'assegnazione delle Borse di Studio;
- indirizzo e-mail e numero telefonico, fisso o cellulare.

■ Articolo 6

L'assegnazione della Borsa di Studio è determinata con giudizio insindacabile ed inappellabile da una Commissione giudicatrice composta da:

- un rappresentante di ALDAI (che presiede);
- un rappresentante di FOREVER EDISON;
- un rappresentante della Famiglia Peccatori o persona delegata;
- un rappresentante della RSA Dirigenti EDISON o persona delegata.

NEL SINDACATO DI MILANO

L'assemblea generale

Il 2 febbraio, nell'aula magna dell'Angela...

Il Presidente del Comitato provvisorio, Dott. Virginio BONTADINI, ha letto la relazione sull'attività svolta nel periodo 15 settembre 1945...

La relazione ricorda tre accordi economici stipulati con l'Associazione Industriale Lombarda il 26 settembre, il 6 novembre ed il 24 dicembre 1945...

Terminata l'esposizione del Dott. BONTADINI, ha letto la relazione sul Bilancio 1945 e quindi il Tesoriere Comm. BARRAZZA ha dato lettura del Bilancio consuntivo 1945 e preventivo 1946.

L'ing. PIFFORI, iniziata la discussione sulla relazione del Comitato provvisorio, ha fatto qualche rilievo sulla progettata costituzione di una forma di assistenza sanitaria...

soddisfante una forma mutualistica per l'assistenza sanitaria. Egli inoltre trova rilevante, rispetto alla modestia del Bilancio...

Corris ha parlato della rappresentanza sindacale e della applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle libere organizzazioni sindacali.

L'ing. DEL VECCHIO raccomanda che sia da tutti rispettato il principio dell'apollonicità della nostra organizzazione...

Il Rag. BELLO infine ha elogiato l'attività finora svolta dai dirigenti del Sindacato ed ha proposto un Ordine del giorno nel quale, mentre si plaude all'azione svolta dal Presidente BONTADINI...

Quindi il Rag. MIRETTA, del Comitato provvisorio, ha illustrato lo schema di contratto collettivo predisposto con la collaborazione di tutti i dirigenti aziendali...

Circa i criteri seguiti, il Rag. MIRETTA precisa che si è inteso costantemente tenere elevato il prestigio del dirigente evitando richieste che potessero menomarlo...

Quindi il Rag. MIRETTA, del Comitato provvisorio, ha illustrato lo schema di contratto collettivo predisposto con la collaborazione di tutti i dirigenti aziendali...

La discussione sul contratto di lavoro è stata interessantissima; ad essa hanno partecipato, tra gli altri, ZANDERIGHI, NARDUCCI, SPAGNOLI, CARATI ALESSANDRO, GREGO, TAMB...

1946

2 febbraio 1946: si tiene la 1ª Assemblée generale dei Soci del Sindacato lombardo Milano, assemblea che chiude il periodo provvisorio e dà inizio al regolare svolgimento di tutte le attività del Sindacato.

“...L'assemblea ribadisce che per il dirigente la qualifica di lavoratore subordinato ed al tempo stesso la sua particolare situazione di responsabilità di fronte al processo produttivo ed all'interesse aziendale e quindi la necessità di una posizione di autonomia della nostra organizzazione”

“...riteniamo che l'attività culturale sia uno dei campi principali della nostra azione in quanto non è concepibile che l'organizzazione dei dirigenti possa limitare la sua attività alla stipulazione dei contratti ed alle vertenze. Il Sindacato deve essere soprattutto il campo di elevazione morale del dirigente per l'affermazione della propria categoria”

Nell' stesso anno - esattamente dal 4 al 7 aprile - a Firenze si tiene la 1ª Assemblée della Federazione Nazionale Dirigenti in cui si stabilisce che il dirigente ha la qualifica di lavoratore subordinato.

OFFERTE DI IMPIEGHO
Importanti industrie in Liguria cercano:
- Chimico chimica e ingegnere specializzato progettazione ed esercizio impianti per industria chimica.

QUESTI E PAREREI
1. - L'industrialista di investimento spettante al dirigente al calcolo della base della media di serie le stabiliscono proposte negli ultimi 30 mesi come stabilisce il contratto collettivo di lavoro 26-10-1942 dei dirigenti di aziende industriali

Accordo per i dirigenti della Provincia di Forlì
Il 23 gennaio 1946 è stato stipulato tra l'Associazione degli Industriali e quella dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì un accordo in base al quale per il periodo 1° gennaio - 31 settembre 1946 è stato stipulato il contratto di lavoro collettivo di dirigenti di aziende industriali della Provincia di Forlì...

Comunicazione di studio per i problemi sociali
L'Associazione dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì ha presentato al Consiglio di amministrazione dell'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì...

SOCI DECEDUTI
Il 24 febbraio è deceduto il Dott. Ing. Guido PIERI SCALITTI direttore della S.I.A.L. - Marchetti. L'ing. SCALITTI il giorno prima era stato aggredito a tempo di lavoro da alcuni malviventi. Egli reagì ostentatamente, ma il suo gesto provocò ferite letali perché i banditi ripresero a colpire mortalmente.

PUBBLICAZIONI
E' uscita il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

Comunicazione di studio per la rappresentanza sindacale
Della stessa collana il Comitato di gestione ha presentato alla seduta di ore 10.00 del 24 febbraio 1946 il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

I rappresentanti della nostra Associazione nelle Sezioni dell'Ufficio Regionale del Lavoro
Piero Tassinari Segretario del Lavoro della Provincia di Forlì ha presentato al Consiglio di amministrazione dell'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì...

Nominis del Comitato di presidenza e dei delegati alla assemblea dell'associazione nazionale
Il 14 febbraio ha avuto luogo la prima riunione del Consiglio d'Amministrazione dell'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì...

Comunicazione di studio per i problemi sociali
L'Associazione dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì ha presentato al Consiglio di amministrazione dell'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali della Provincia di Forlì...

Comunicazione di studio per la rappresentanza sindacale
Della stessa collana il Comitato di gestione ha presentato alla seduta di ore 10.00 del 24 febbraio 1946 il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

Comunicazione di studio per la rappresentanza sindacale
Della stessa collana il Comitato di gestione ha presentato alla seduta di ore 10.00 del 24 febbraio 1946 il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

Comunicazione di studio per la rappresentanza sindacale
Della stessa collana il Comitato di gestione ha presentato alla seduta di ore 10.00 del 24 febbraio 1946 il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

Comunicazione di studio per la rappresentanza sindacale
Della stessa collana il Comitato di gestione ha presentato alla seduta di ore 10.00 del 24 febbraio 1946 il primo volume della collana "Problemi di legislazione del lavoro, previdenza ed assistenza sociale" edita dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali. Il volume è costituito da una introduzione del Prof. Guido PIERI SCALITTI e da una monografia di studio di Carlo M. PIERI...

COMUNICAZIONE
Si comunica che gli uffici dell'Associazione Lombarda e del Comitato di Milano dei Dirigenti di Aziende Industriali sono aperti tutti i giorni feriali dalle ore 9 alle 12. Sono ancora aperti nei pomeriggi gli associati che sono impossibilitati a recarsi di mattina perché lavorano in aziende industriali. Tel. 44-251 - 1-10-080.

anni '60



L'ASSEMBLEA DEI SOCI DELL'ALDAI

Il 18 maggio ha avuto luogo presso l'Anfiteatro di Milano, l'Assemblea Generale ordinaria dei soci dell'Alдай. Ha presieduto l'ing. Renato Carminio assistito dal direttore dott. Arturo Casaradio. Al tavolo della Presidenza erano: i vice presidenti dott. Mario Facchinato e sig. Mario Perola, il presidente dott. Enrico Ferrario, il Presidente del Collegio sindacale dott. Guido Biondi. Era pure presente il segretario Generale della Federazione sig. De. alle. Verelli, al quale il Presidente ha speso parole di incoraggiamento e di ringraziamento per il suo operato.

L'ing. Carminio ha quindi nominato Segretario dell'Assemblea il sig. Giuseppe Rossi e orientato l'operato, l'ordinamento, il sig. Ferrario, il dott. Ferrario. Poi ha dato lettura della relazione sull'attività svolta nel 1962.

Il presidente ha avuto luogo presso l'Anfiteatro di Milano, l'Assemblea Generale ordinaria dei soci dell'Alдай. Ha presieduto l'ing. Renato Carminio assistito dal direttore dott. Arturo Casaradio. Al tavolo della Presidenza erano: i vice presidenti dott. Mario Facchinato e sig. Mario Perola, il presidente dott. Enrico Ferrario, il Presidente del Collegio sindacale dott. Guido Biondi. Era pure presente il segretario Generale della Federazione sig. De. alle. Verelli, al quale il Presidente ha speso parole di incoraggiamento e di ringraziamento per il suo operato.

L'ing. Carminio ha quindi nominato Segretario dell'Assemblea il sig. Giuseppe Rossi e orientato l'operato, l'ordinamento, il sig. Ferrario, il dott. Ferrario. Poi ha dato lettura della relazione sull'attività svolta nel 1962.

Non erano meno anche i dirigenti di nuova nomina e il risultato dell'adempimento dell'atto morale di incoraggiamento della qualità. Subordinato il anche l'incasso delle locazioni di dirigenti appartenenti a grandi organizzazioni sindacali, evidentemente un risultato notevole, è intervenuto, per esempio, constatato che il numero dei dirigenti di 15 grandi complessi è passato da 802 al 31 dicembre 1961 a 905 al 31 dicembre 1962 con un incremento di circa il 13%.

Oggi i soci ALDAI rappresentano un terzo della totalità degli iscritti nei 96 Sindacati aderenti alla Federazione Nazionale.

Le 326 occupazioni sono dirette in 89 casi a disegni. Anche il 1962 ha visto dirigenti per cinque anni e sei colleghi alla consegna dei quali svolgono il nostro affettuoso commiato.

Ci sono poi stati 181 casi di rivedimento del rapporto di lavoro, 15 rivedimenti in altri titoli, 181 casi di cambiamento di attività o lavoro.

Alla metà degli **Anni '60** si registra un consistente incremento nel numero di iscritti, una crescita dovuta all'aumento dei dirigenti industriali – in linea con il grande sviluppo del Paese – e all'insorgere di alcuni temi (assistenza sanitaria e pensione integrativa) che evidenziano il ruolo centrale del Sindacato.

Lo Statuto risalente alla fondazione di ALDAI – 12 giugno 1945 – viene più volte modificato: la prima stesura prevedeva esclusivamente l'iscrizione dei dirigenti in servizio, solo con la modifica statutaria del **15 dicembre 1965** i dirigenti pensionati acquisiscono piena cittadinanza in ALDAI.



L'Assemblea dell'ALDAI

UN ANNO DI LAVORO DURO E CORAGGIOSO

La relazione del Presidente, attraverso Mario Perola, nell'attività dell'Associazione. L'assistenza all'organizzazione riorganizzata dal dottor Rogato. Approvato all'unanimità l'ordine del giorno che ha concluso i lavori.

La sera di giovedì 27 giugno ha avuto luogo l'Assemblea annuale dei soci dell'ALDAI nella sede, presso il salotto della Camera di Commercio di Milano.

La grande affluenza dei soci, nonostante il caldo eccezionale che aveva colpito la città, è la prova migliore del loro costante interesse per i problemi della categoria. Le sale erano piene, infatti, non è stata sufficiente a contenere tutti gli interventi (tra cui numerose espressioni dei Sindacati delle regioni vicine) ed è stato necessario posticipare le immagini dell'assemblea in un'altra sala della stessa Camera di Commercio mediante un impianto di televisione a circuito chiuso.

L'assemblea si è svolta con un carattere intenso per i problemi che venivano via via espunti nel corso della relazione del Presidente sig. Perola, di quella del dott. Rogato, Presidente dell'Associazione Dirigenti di Torino e Vicepresidente Delegato della ENDAI, nonché dei numerosi interventi dei soci che hanno permesso la grande libertà espositiva, in un dibattito che è stato proficuo e costruttivo.

Dopo la lettura del Segretario nella persona del dott. Giuseppe Rossi, dagli intervenuti nella persona dei consiglieri Calzavara, Deboni e Zappalà e la lettura dei numerosi telegrammi di

adulanza pervenuti, fra cui quello dell'on. Trovati, del Presidente della Provincia dott. Perola e del Sindaco Aniasi, la seduta si è aperta con la costituzione della effettiva presidenza di 180 soci portanti 570 delegati per un totale di 918 poteri.

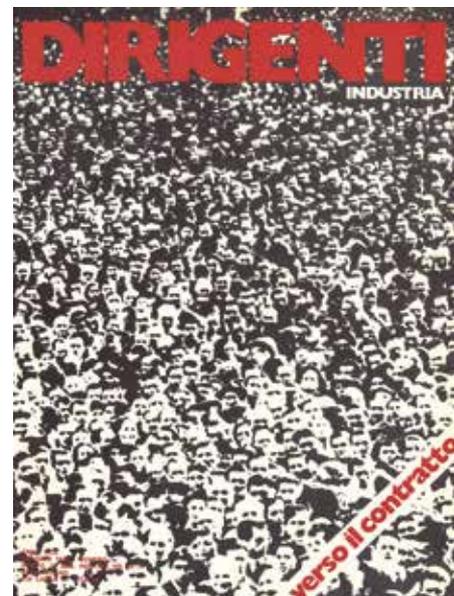
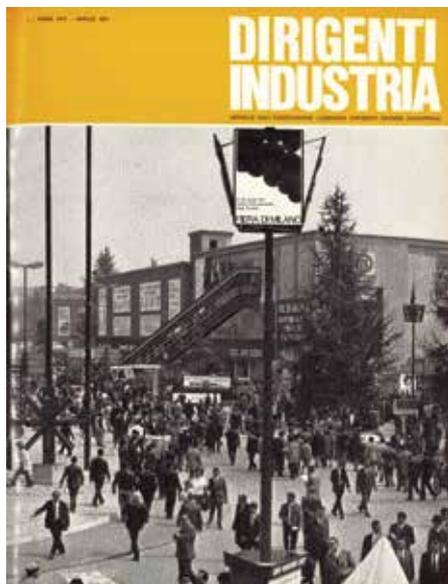
L'ing. Perola ha quindi fatto la seguente relazione al Consiglio Direttivo: «... come sempre... il compito di due anni... una rivista di gestione, l'altro quello del presente e nel prossimo futuro. Ordinarmente la prima è quella dell'ultimo periodo, e molto lavoro, per mantenerla, non sono molti, sia perché di essi i soci sono stati in parte di lavoro di volta in volta dalla stampa di categoria e da "Dirigenti Lombardi", sia perché... se è nostro dovere e dovere etichettare il giudizio dei soci sul lavoro compiuto... è per noi ancora più importante conoscere il loro pensiero sui programmi e sulle iniziative del Consiglio per l'ultimo anno della sua gestione.

Ci rammento di non avere potuto apprezzare e discutere come di consueto la relazione a stampa. Dobbiamo però dire che non è questa una prova di inesperienza, ma anzi un indice



- 1967:** la rivista *Dirigenti Lombardi* diventa mensile.
- 1969:** In gennaio, la rivista *Dirigenti Lombardi* diventa *Dirigenti Industria*.

anni '70



Gli Anni '70 sono contraddistinti dal grande impegno sindacale, anche in campo dirigenziale: la partecipazione alla vita e all'attività del Sindacato è viva e stimolante e soprattutto le neonate RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali) iniziano a porre le radici in azienda e a operare attivamente nell'interesse di tutta la categoria. Un documento consiliare dell'epoca afferma: "L'azione sindacale trae la sua prima motivazione e ragione di essere dall'esistenza e funzionalità delle RSA".

Tu per l'azienda. Il sindacato per te.

Lo sanno 49.838 dirigenti d'azienda già iscritti al sindacato.

- Rappresentanza e difesa degli interessi dei dirigenti d'azienda nella stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.
- Consulenza sindacale e previdenziale.
- Informativa e pareri su problemi tributari.
- Verifica nell'applicazione dei miglioramenti retributivi e nel conteggio delle liquidazioni.
- Aggiornamento sulla legislazione previdenziale generale e del gruppo.
- Assistenza su tutta la materia economica e normativa nelle più svariate fattispecie.



anni '80



1980: "Il pensiero commosso di tutti i dirigenti ALDAI va innanzitutto a due colleghi – Briano e Mazzanti – barbaramente assassinati dalla violenza terroristica che continua a insanguinare la nazione".

ALDAI, nell'intento di esprimere concretamente la propria riconoscenza alle Forze dell'Ordine, istituisce delle borse di studio per i figli dei caduti, d'intesa con il Prefetto di Milano.



1980: Dopo il disastroso terremoto, ALDAI si impegna ad assicurare la presenza di un gruppo di dirigenti pensionati a Morra de Sanctis (cittadina avellinese distrutta dal terremoto) per coordinare le iniziative di ricostruzione e assistere il Sindaco nella sua attività di realizzazione delle opere decise dal Comitato Internazionale per la ricostruzione della città.



1985: Il 2 dicembre 1985, al Teatro Lirico, la manifestazione "Sì alla riforma previdenziale – NO all'esproprio dell'INPDAI".



anni '90

**ALL'ALDAI
L'AMBROGINO D'ORO**
Chiedo aiuto al mio ALDAI per proteggere i miei diritti alla pensione



1991: Il 25 ottobre viene conferito ad ALDAI l'Ambrogino d'Oro.



21 novembre 1991 - 14 anni nel 1924



1991: Il 26 novembre i dirigenti industriali al Teatro Lirico di Milano in difesa del contratto.



1991: Nasce la Borsa di Studio Ing. Giacomo Bonaiuti, cui nel 2020 si affianca quella dedicata al Dott. Ennio Peccatori.

1992: A seguito della pesante crisi economica e delle ingenti ripercussioni sulla fuoriuscita di dirigenti dalle aziende, tra le iniziative a supporto per il loro reinserimento nel mercato del lavoro in ALDAI viene creato lo Sportello Mobilità per favorire il matching tra imprese e dirigenti.



I dirigenti pensionati, muniti di vistosi cartelli, si recano alla sede del Ministero del Lavoro



1998: 10 febbraio/15 giugno – due “marce su Roma” organizzate da ALDAI cui hanno partecipato colleghi provenienti da tutta Italia.

UN'IMPORTANTE INIZIATIVA A SOSTEGNO AI SOCI

Corso 21 (Domenica 1999 alle ore 20.45 in tutta a Milano presso l'Edoardo Mattei dell'Università degli Studi - Via Pirella del Tribunale, 7)

Concerto d'Autunno

Mario FORNACIARI Violino - Rosanna EL Pandolfo Pianoforte

PROGRAMMA

E.A. Vitali (1661-1743)
Ciaccona in sol minore

L.v. Beethoven (1770-1827)
Sonata op. 12 n. 1 in re maggiore
Allegro con brío - Andante con variazioni (Ludovico con voce) - Rondo (all'op.)

J. Bach (1685-1750)
Sonata op. 10 n. 3 in re maggiore
Allegro - Andante - Un poco Più tosto e più sostenuto - Poco agitato

N. Paganini (1781-1840)
Violaccon sul tema "Il Carnevale di Venezia"

1999: Il 21 ottobre nasce il Concerto d'Autunno ed esattamente 10 anni dopo – nel 2009 – viene organizzato per la prima volta il Concerto di Primavera.

anni 2000



2001: Decimo anniversario per la Borsa di Studio Ing. Giacomo Bonaiuti.

2007: Il 12 novembre 4.000 dirigenti si ritrovano all'Atahotel Executive di Milano per parlare e confrontarsi sul tema della Finanziaria 2008.



2009: L'11 maggio, all'Atahotel Executive di Milano, l'incontro "Trasformare la crisi in opportunità, salvaguardare lavoro e pensioni".

OGGI...



2016: *Dirigenti Industria* diventa anche digitale.



2020: Irompe la pandemia.



2021: Premio Giovane Manager.



2022: Manager & RSA – Corso formativo targato ALDAI dedicato ai colleghi componenti delle rappresentanze sindacali del territorio.



2023: Petizione "Salviamo il Ceto Medio".



2022: In ottobre la premiazione dei Soci con 40 e 50 anni di iscrizione.

2024: A novembre firmato il rinnovo del CCNL.



2024: Concerto d'Autunno.



2024: Convegno Gruppo Minerva sulla parità di genere. Aziende, istituzioni e manager a confronto.

Celebrando 80 anni di

Un viaggio di leadership e innovazione

L'ottantesimo della nostra Associazione, un anniversario ambizioso e al tempo stesso stimolante, non ne simboleggia soltanto la longevità, ma evidenzia anche il suo ruolo fondamentale nell'essere il punto di riferimento di una categoria, quella manageriale, indispensabile per la salvaguardia del benessere economico e sociale e dei valori consideranti fondanti per il nostro sistema Paese.

Essere manager oggi significa infatti affrontare un viaggio complesso, ricco di responsabilità e consapevolezza del contesto.

Noi di ALDAI-Federmanager lo sappiamo bene: la storia raccontata finora attraverso le immagini e le fotografie delle pagine precedenti raccontano non solo la nascita di un'organizzazione sindacale e di rappresentanza, ma di un vero e proprio sistema nato dalla lungimiranza di un gruppo di manager illuminati che hanno dato origine a una realtà complessa, fatta di servizi mirati e puntuali che da 80 anni, giorno dopo giorno, hanno il grande merito di mettere al centro il dirigente in ogni aspetto della sua vita professionale e non solo.

Come era solito dichiarare il Primo Ministro inglese Winston Churchill: *"Il successo non è definitivo, il fallimento non è fatale: è il coraggio di continuare che conta"*. Ed è su questa convinzione che ogni giorno, donne e uomini guidano le imprese attraverso le sfide di un mercato in continua evoluzione grazie alle loro competenze.

ALDAI in Via Larga 31.



ALDAI tutela e valorizza tutte le colleghe e i colleghi in attività, coloro che hanno concluso la propria attività professionale, rappresentando un valore inestimabile per la nostra realtà. Non solo, è al fianco delle dirigenti e dei dirigenti che stanno vivendo un momento di transizione occupazionale e che tanto hanno ancora da dare per contribuire in prima linea a un sistema Paese che vede nei suoi manager la colonna di una ripresa stabile e duratura.

In un momento così complesso come quello attuale, conta esserci. Noi di ALDAI siamo qui, ancora una volta, come recita il titolo del convegno di quest'anno "per guidare il cambiamento e costruire il futuro insieme".

L'Assemblea di mercoledì 11 giugno vuole essere un momento imperdibile per confrontarci con le istituzioni del nostro territorio, rappresentanti del mondo accademico, di Regione Lombardia e del Comune di Milano, oltre che con il nostro Presidente Federale, Valter Quercioli, i vertici delle altre Associazioni Territoriali, delle società ed enti del sistema federale e delle altre importanti associazioni di categoria.

Tutto questo insieme ai Soci premiati per aver raggiunto il ragguardevole traguardo dei 40 e 50 anni di iscrizione, simbolo essi stessi di una lungimiranza e di un'appartenenza alla categoria che ci rende fieri e orgogliosi. ■

ALDAI-Federmanager

Il programma dei lavori offrirà numerosi spunti di riflessione, tra cui la presentazione in anteprima – a cura di Cosimo Finzi (Direttore di AstraRicerche) – dei risultati della survey realizzata tra gli iscritti e un approfondimento sulle sfide globali e il loro impatto sul nostro lavoro e sulle nostre organizzazioni a cura del Prof. Vittorio Emanuele Parsi, politologo e esperto di relazioni internazionali.

Di seguito le biografie di questi due relatori



COSIMO FINZI
AstraRicerche

Direttore di AstraRicerche, ama definirsi “ricercatore”; unisce all’interesse per i temi sociali, ambientali, economici, di marketing, di comunicazione e sulle dinamiche interne alle aziende, la passione per la tecnologia (anche per un passato di studio e lavoro nell’area informatica) e per la formazione (è docente in NABA, Nuova Accademia Belle Arti, Milano).

AstraRicerche è un istituto di ricerche – di marketing e sociali – italiano, indipendente, orientato alla qualità del servizio fornito e del rapporto con il cliente, all’innovazione e allo studio dei fenomeni sociali e di marketing visti nel loro contesto. Nata come istituto specializzato in previsioni/scenari (in particolare sulla domanda: cittadini, consumatori, risparmiatori, utenti

di servizi, ecc.) e in consulenza di marketing strategico, dagli anni Novanta svolge attività di ricerche tramite varie metodologie di tipo qualitativo e quantitativo (in continua evoluzione e aggiornamento), sia sul mercato italiano che nei principali mercati esteri. Ha forti esperienze e propri approcci/metodologie nel campo delle ricerche sulla comunicazione (mercato della comunicazione commerciale, strategie di comunicazione, singole campagne/attività), sui brand (posizionamento, architettura), sui prodotti (esistenti o innovations), sulle human resources e i processi aziendali, sul vissuto degli italiani. I clienti – privati e della Pubblica Amministrazione – vanno dalla microimpresa italiana alla multinazionale, e appartengono a molti settori differenti.

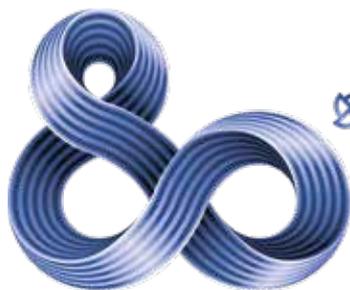


VITTORIO EMANUELE PARSÌ
Politologo, Esperto di Relazioni Internazionali, Editorialista

Uno dei maggiori e più conosciuti esperti italiani di politica internazionale. Direttore di ASERI (Alta Scuola di Economia e Relazioni Internazionali) che ha contribuito a fondare oltre 20 anni fa, è professore ordinario di Relazioni Internazionali all’Università Cattolica di Milano. Editorialista per *Il Foglio*, è protagonista del dibattito in molte trasmissioni televisive e radiofoniche.

Si è sempre occupato delle trasformazioni del sistema internazionale dopo la fine della Guerra Fredda, della politica estera italiana e della sicurezza in Medio Oriente. Un ulteriore tema costante della sua ricerca è stato quello del rapporto tra economia di mercato e democrazia politica, con particolare sensibilità

alla questione della disuguaglianza. Il suo approccio sempre diretto e tagliente, la sua insofferenza per il conformismo e il tentativo di non sfuggire mai alle questioni e alle domande che vengono proposte, insieme alla sua convinzione dell’importanza di alimentare il dibattito pubblico, lo hanno portato a intervenire spesso in questi anni a numerose trasmissioni televisive e radiofoniche. Per provare a “unire la pratica con la grammatica”, nel corso del 2014 ha servito come ufficiale di Marina presso il comando UNIFIL di Naqoura (Libano), dove ha ricevuto la UN Peacekeeping Medal e la Croce Commemorativa per le Operazioni di Pace. Interviene su temi quali le relazioni transatlantiche, le politiche di sicurezza in Medio Oriente e nel Mediterraneo, i cambiamenti strutturali nel sistema politico internazionale e il rapporto tra politica ed economia nelle trasformazioni del sistema globale e si ostina a giocare a rugby come “terza linea” negli Old del Rugby Monza.



FEDERMANAGER



ASSEMBLEA ANNUALE

mercoledì 11 giugno 2025

Auditorium Testori di Palazzo Lombardia
 Piazza Città di Lombardia – Milano



1945-2025

**80 anni di eccellenza manageriale:
 guidiamo il cambiamento
 e costruiamo il futuro insieme**

I LAVORI SI SVOLGERANNO SECONDO IL SEGUENTE PROGRAMMA:

ore 16:30 Welcome coffee – Registrazione partecipanti

ore 17:00 **Parte pubblica – Convegno “80 anni di eccellenza manageriale:
 guidiamo il cambiamento e costruiamo il futuro insieme!”**

Conduce **Jole Saggese**, Caporedattore centrale e Anchorwoman CLASS CNBC

Saluti Istituzionali

Relazione di **Giovanni Pagnacco**, Presidente ALDAI-Federmanager

La voce dei Manager: risultati e analisi della survey
 a cura di **Cosimo Finzi**, AstraRicerche

Keynote Speaker: **Vittorio Emanuele Parsi**, Politologo,
 Esperto di Relazioni Internazionali, Editorialista

Intervento di **Valter Quercioli**, Presidente Federmanager

ore 18:30 **Parte privata riservata ai Soci – Assemblea Ordinaria ALDAI-Federmanager**

Nel corso dell'evento si terrà la premiazione dei Soci con 40 e 50 anni di iscrizione

L'assemblea si concluderà con un aperitivo di networking



Sanità integrativa e digitale: il 2025 del Fasi accelera sul futuro della cura

Ufficio Comunicazione Fasi

Dopo l'aumento dei rimborsi di gennaio, da aprile il Fondo ha compiuto un ulteriore passo in avanti con nuove prestazioni, servizi digitali e più attenzione alla prevenzione. In attesa della terza fase a luglio, il potenziamento è già realtà

Da aprile 2025, il Fasi è entrato ufficialmente nella seconda fase del suo percorso di rafforzamento dell'assistenza sanitaria, inaugurato lo scorso gennaio con significativi aggiornamenti tariffari sia in ambito odontoiatrico, sia in quello della medicina e chirurgia.

Il Fondo guarda ora oltre il semplice rimborso e punta a una copertura sanitaria più ampia, continuativa e accessibile, grazie a un mix di nuove prestazioni rimborsabili, servizi digitali e un deciso impegno nella prevenzione. Tra le novità di maggiore rilievo, spicca l'estensione del rimborso anche alle visite specialistiche di controllo – fino a cinque l'anno – e alle sedute di psi-

coterapia per i giovani tra i 16 e i 23 anni (24 sedute annue), oltre al riconoscimento delle visite radioterapiche pre e post trattamento. Si arricchisce anche il capitolo della diagnostica con l'introduzione della Teletermografia e della Tomosintesi Mammaria, strumenti preziosi per una diagnosi precoce. Sul fronte della vista, arrivano i rimborsi per le lenti correttive e per i trattamenti con Femtolaser, mentre in ambito riproduttivo sono state introdotte all'interno del Nomenclatore le tecniche per la PMA (FIVET, GIFT, Pick Up ecografico), oltre a tre diversi livelli di test prenatali.

Sul fronte della prevenzione, il Fondo dimostra il suo impegno con un nuovo pacchetto rivolto agli

assistiti tra i 30 e i 75 anni per la diagnosi precoce delle neoplasie e patologie infiammatorie croniche intestinali.

Ma la vera svolta è digitale: da aprile tutti gli iscritti e i loro familiari possono accedere gratuitamente, tramite apposita app, a un servizio di medicina online attivo 7 giorni su 7. Infine, la teleassistenza è stata estesa a nuove categorie di soggetti fragili con i servizi DemedyaCare e AttivaCare, pensati per chi convive con forme di demenza o non autosufficienza.

Un'evoluzione importante nell'assistenza sanitaria integrativa offerta dal Fasi che si prepara alla terza e ultima fase di rilascio di novità prevista per il mese di luglio. ■

Fondirigenti pubblica Carta dei Valori e Bilancio Sociale

Trasparenza ed efficacia per aumentare produttività e occupabilità

Per ogni euro raccolto nel 2023, 84 centesimi si sono trasformati in formazione continua per aziende e dirigenti, generando ulteriori 54 centesimi di investimenti privati in formazione

Con la pubblicazione del **Bilancio Sociale** e della **Carta dei Valori** Fondirigenti, il fondo interprofessionale per la formazione dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager, posa altri due piccoli ma importanti mattoni per la costruzione di una moderna cultura manageriale. Con le sue 14mila imprese aderenti e gli 82mila dirigenti interessati, il Fondo è divenuto infatti, in oltre 25 anni di attività, un punto di riferimento in tema di competenze manageriali, grazie a un costante impegno nei confronti dei propri stakeholder, dei Soci, dei collaboratori del Fondo stesso e di tutti gli addetti ai lavori. Oggi, investendo su una comunicazione trasparente sulle proprie finalità e sugli esiti della propria attività, Fondirigenti vuole compiere un nuovo e deciso passo in direzione del rafforzamento della propria *accountability* e della trasparenza della propria azione: oggi più di ieri, vuole essere un Fondo che dice quello che fa, e fa quello che dice. Due sono le nuove tessere di questo mosaico che vengono oggi posate.

Il **Bilancio Sociale**, redatto secondo le "Linee Guida" del Ministero del Lavoro, offre un'analisi approfondita delle attività e dei risultati raggiunti dal Fondo. Descrive con trasparenza la governance responsabile della Fondazione, che pone le persone al centro, sia verso l'interno, sia nei rapporti con l'esterno, e presenta una dettagliata rendicontazione di fonti e impieghi delle risorse, evidenziando la trasformazione del valore raccolto in opportunità formative concrete per aziende e dirigenti. Esaminando le relazioni con gli stakeholder e la materialità ESG, illustra le performance di Fondirigenti in termini di competitività, sostenibilità, occupabilità e semplificazione, mettendo in particolare a fuoco le iniziative strategiche intraprese, con l'obietti-



vo di innovare, grazie al coinvolgimento diretto di oltre 500 manager ogni anno, i contenuti della formazione manageriale.

Dal testo emerge la consolidata leadership di Fondirigenti in questo ambito, con un 75% delle imprese con dirigenti che aderisce al Fondo: una leadership che ha condotto, nell'anno di riferimento, al finanziamento di circa 2.300 piani formativi che hanno coinvolto oltre 2.700 aziende e 12.800 dirigenti per un totale di 293mila ore di formazione e 26,3 milioni di risorse approvate. Una formazione di qualità, che ha visto convogliare risorse significative verso temi rivolti al futuro, come la transizione digitale e sostenibile, la managerialità giovanile e femminile, il rafforzamento delle competenze manageriali per superare le crisi d'impresa.

Nel 2023, il valore economico distribuito è stato di 29.416.730 euro, con un aumento del 13,5% rispetto al 2022 (25.921.891 euro). Nel 2023, il **fattore di conversione** della raccolta in formazione è stato dell'84,2%, in crescita rispetto al 79,5% dell'anno precedente. Questo significa che per ogni euro raccolto nel 2023, più di 84 centesimi si sono trasformati in formazione continua per le aziende e i loro dirigenti. Inoltre, sulla base del meccanismo del cofinanziamento aziendale, per ogni euro di finanziamento del Fondo, si è generato un investimento aggiuntivo aziendale (co-finanziamento) pari a 0,544 euro.

Quello del Fondo è un impegno crescente, che si traduce in un aumento misurabile della produttività totale dei fattori dello 0,02%, e della produttività del lavoro dello 0,05%, per ogni aumento dell'1% nell'intensità della formazione. Non solo efficienza, dunque, ma anche efficacia.

*"La nostra indagine sugli stakeholder – spiega il Direttore Generale di Fondirigenti **Massimo Sabatini** – con oltre 800 risposte, evidenzia che la formazione continua è ormai considerata una priorità dalle imprese, che manifestano elevata soddisfazione per l'operatività del Fondo in aree come trasparenza, qualità dei servizi, efficienza dei finanziamenti e responsabilità sociale. Per il futuro gli stakeholder ci chiedono di rafforzare gli investimenti su digitalizzazione e innovazione, di incrementare l'attenzione per gli effetti 'sociali' della nostra azione. Innovazione e responsabilità costituiscono insomma la stella polare della proposta del Fondo, e i risultati emersi dalla nostra rilevazione ci dicono che il tessuto imprenditoriale e quello manageriale lo hanno ben compreso, e che siamo sulla strada giusta".*

Pubblicata inoltre la **Carta dei Valori** di Fondirigenti, che delinea i principi ispiratori e la cultura organizzativa che guidano le relazioni istituzionali del Fondo. Frutto del contributo qualificato dei rappresentanti della governance che hanno dato il proprio contributo in tutti gli anni di attività, e sviluppata in stretta ade-

2.300

i piani formativi finanziati nel 2023

2.700

le aziende coinvolte con...

...12.800

dirigenti

renza allo Statuto e al Codice Etico, la Carta esplicita vision e mission incentrate sulla formazione continua e lo sviluppo delle competenze manageriali per l'innovazione.

"Bilancio e Carta – conclude il Presidente di Fondirigenti Marco Bodini – testimoniano l'impegno costante del Fondo e dei propri Soci, Confindustria e Federmanager, nella promozione della competitività delle imprese e dell'occupabilità del management attraverso la leva strategica della formazione. Questi documenti sono il risultato di un processo strutturato di riflessione e analisi che ha coinvolto attivamente tutti coloro che, con il proprio impegno quotidiano, permettono al Fondo di essere un punto di riferimento in termini di sostenibilità, misurabilità, rendicontazione, autorevolezza e affidabilità. Principi che sono alla base della nostra azione, e che ci sforziamo, ogni giorno, di promuovere presso tutti i manager italiani, e nei confronti delle nuove generazioni". ■

293 MILA

le ore di formazione

www.fondirigenti.it



Pensioni e finanza pubblica: un equilibrio (in)giusto

Mino Schianchi

Presidente Comitato Nazionale di Coordinamento Gruppi Seniores Federmanager
e Presidente Comitato Pensionati ALDAI-Federmanager

*Leggiamo insieme il "Documento di Finanza Pubblica 2025", non solo nei numeri,
ma nelle sue implicazioni per chi lavora e per chi è in pensione.*

*Una lettura critica, pensata per avviare un dialogo
all'interno della nostra Organizzazione.*

*Perché dietro ogni riga del prossimo
bilancio, c'è la vita concreta
di qualcuno*



Proviamo a rileggere il *Documento di Finanza Pubblica 2025* (DFP), cercando di andare oltre le cifre, le proiezioni, le tabelle. Perché dietro ogni numero c'è sempre una scelta politica, e ogni scelta ha conseguenze reali sulla vita di chi oggi lavora e di chi è già in pensione.

Il nostro obiettivo è semplice, ma non scontato: offrire spunti di riflessione, anche alla luce dei molti documenti e delle analisi che sono stati diffusi in queste settimane, per capire meglio cosa c'è davvero in gioco. Ma soprattutto per prepararci: perché all'orizzonte c'è la Legge di Bilancio 2026, e non possiamo permetterci che si trasformi nell'ennesimo colpo inferto – in silenzio – a lavoratori e pensionati, in particolare a quelli del ceto medio, già messi alla prova da anni di misure sbilanciate e poco lungimiranti.

Non possiamo più limitarci a osservare. È il momento di esprimere con chiarezza le nostre opinioni, di far sentire la nostra voce, di rivendicare un confronto pubblico e trasparente. Perché le poste di bilancio non sono semplici righe in un documento tecnico: sono scelte che parlano di equità, di futuro, di giustizia sociale. E noi vogliamo esserci, in questo dibattito. Con responsabilità, ma anche con determinazione.

Conti pubblici in equilibrio apparente

Lo scorso 9 aprile il Governo ha approvato il Documento di Finanza Pubblica 2025, che – di fatto – sostituisce il tradizionale DEF. Un documento diviso in due sezioni: la prima fotografa i risultati del 2024, la seconda si spinge verso le proiezioni future. Ma lo fa senza assunzioni programmatiche vere, accompagnandosi solo a tabelle e prospetti. Una scelta che, già in sé, appare riduttiva.

Non è un'impressione isolata:

come emerso nelle audizioni parlamentari, il DFP mostra gravi lacune. Manca una visione strategica su capitoli fondamentali di spesa pubblica, come la sanità o l'attuazione del PNRR. In altre parole, non è chiaro quali siano le direttrici di sviluppo economico e sociale su cui il Paese intende muoversi.

Secondo le stime contenute nel documento, il deficit dovrebbe scendere al 3,4% del PIL nel 2025, dopo essere stato al 7,2% nel 2023. Un apparente miglioramento che però non nasce da una crescita economica solida né da riforme strutturali. È il risultato di una combinazione di maggiori entrate fiscali e tagli alla spesa pubblica, soprattutto in termini di investimenti. Un equilibrio fragile, che non offre reali garanzie per il futuro.

A rendere il quadro ancora più incerto è l'introduzione di un nuovo parametro di valutazione degli obiettivi, incentrato sulla spesa: da ora conterà sempre di più come vengono spesi i soldi pubblici. Ma proprio su questo punto cruciale il DFP resta vago, privo di indicazioni concrete e verificabili.

Nel frattempo, chi continua a pagare il conto? Ancora una volta, lavoratori e pensionati del ceto medio. Anche in questo documento manca una vera strategia per riequilibrare il carico fiscale e rilanciare un sistema di welfare capace di includere davvero tutti. Un'altra occasione mancata per coniugare rigore e giustizia sociale.

La spinta silenziosa a lavorare più a lungo

Un altro segnale è chiaro: si vuole un impegno lavorativo a più lungo termine. Il DFP prevede incentivi fiscali per chi resta al lavoro oltre l'età pensionabile e nel pubblico impiego si permette di restare fino all'età di vecchiaia. Ma è davvero una scelta libera? Per molti no. Per tanti lavoratori, con stipendi bassi, carriere precarie o carichi familiari pesanti, restare al lavoro non è un'opzione, è una necessità.

Norme provvisorie e criteri sempre più rigidi

Le misure come *Quota 103* e *Opzione Donna* sono state prorogate, ma solo per un anno. Una proroga breve che crea incertezza e lascia tanti lavoratori nel limbo. E intanto si alzano le barriere per chi vuole andare in pensione prima: serviranno almeno 25 anni di contributi dal 2025, che diventeranno 30 dal 2030. La crescita prevista per il 2025 è dello 0,6%. Poco. Troppo poco per affrontare con serenità riforme impegnative. Serve una riforma previdenziale vera, strutturata, capace di guardare al futuro e non solo al risparmio immediato.

Una previdenza sempre più per pochi

Il DFP insiste sulla previdenza integrativa: fondi pensione privati, riscatti di periodi non coperti, ecc. Tutte misure pensate per chi ha già una certa sicurezza economica. Ma

Lo scorso 9 aprile il Governo ha approvato il Documento di Finanza Pubblica 2025, che – di fatto – sostituisce il tradizionale DEF. Un documento diviso in due sezioni: la prima fotografa i risultati del 2024, la seconda si spinge verso le proiezioni future. Ma lo fa senza assunzioni programmatiche vere, accompagnandosi solo a tabelle e prospetti. Una scelta che, già in sé, appare riduttiva

chi ha redditi bassi o discontinui difficilmente può aderire. Il rischio? Che una pensione decente diventi un privilegio per pochi, mentre il sistema pubblico si impoverisce.

Potere d'acquisto sempre più eroso

Qui tocchiamo un punto cruciale. Per il 2025 è prevista una rivalutazione delle pensioni pari allo 0,8%, mentre l'inflazione stimata sarà tra l'1,6% e l'1,8%. Vuol dire un'altra perdita secca del potere d'acquisto. La Corte Costituzionale ha già più volte richiamato il legislatore: bloccare o ridurre il meccanismo della perequazione mina i principi stessi su cui si fonda il sistema pensionistico. E questa è una battaglia che va avanti da oltre vent'anni. Non possiamo più accettare che la difesa del valore reale delle pensioni venga trattata come una voce da tagliare. Serve una linea chiara, stabile e giusta.

Il sacrificio invisibile e unilaterale

Nel Documento si afferma che le previsioni relative al 2025 e agli anni successivi tengono conto degli interventi della Legge 207/2024. Ma viene taciuto l'**ulteriore sacrificio imposto, con l'art. 1, comma 180 della medesima legge, a una parte di pensionati residenti all'estero**, e solo a loro. Questo silenzio è tanto più grave quanto più invisibile è la platea colpita: pensionati con trattamenti mediamente più elevati, residenti all'estero (essi soltanto), ma non per questo

Lo diciamo da tempo e oggi lo ribadiamo con forza: serve una riforma previdenziale vera, che sappia guardare al futuro con coraggio e responsabilità. Una riforma che riconosca e valorizzi tutto il lavoro, quello degli attivi e quello di chi nel lavoro ha già dato

meno meritevoli di tutela. La loro esclusione selettiva dal pieno adeguamento all'inflazione costituisce un **contributo occulto al contenimento della spesa pubblica** difficilmente giustificabile in termini di equità e ragionevolezza.

Le pensioni viste come costo, non come leva sociale

Nel documento, la spesa per pensioni continua a essere vista come un problema. Si parla di un aumento contenuto (+2,2%) ma inevitabile. Il rapporto con il PIL salirà comunque per via dell'invecchiamento della popolazione e della debolezza economica. Ma non è pensabile affrontare tutto questo solo con tagli o restrizioni. Le pensioni sono anche una risorsa: sostengono la domanda interna, tengono insieme le famiglie, danno stabilità sociale.

Nel corso delle audizioni, e da più

parti, è stato chiaramente spiegato che serve una selezione attenta degli interventi pubblici e una valutazione del loro rapporto costi-benefici. E questa analisi sarà ancora più importante dopo il 2026, quando il PNRR dovrà davvero mostrare i suoi effetti.

Una riforma non più rinviabile

Il DFP 2025, per come lo leggiamo, è un documento improntato alla prudenza. Ma fin troppo. Evita scelte coraggiose, rinvia decisioni cruciali, non assume impegni chiari e lascia irrisolte le criticità di sempre. Se vogliamo evitare che la Legge di Bilancio 2026 si traduca nell'ennesima occasione persa per affrontare con serietà e visione le questioni pensionistiche, è ora il momento di agire. Non domani, non tra qualche mese: adesso.

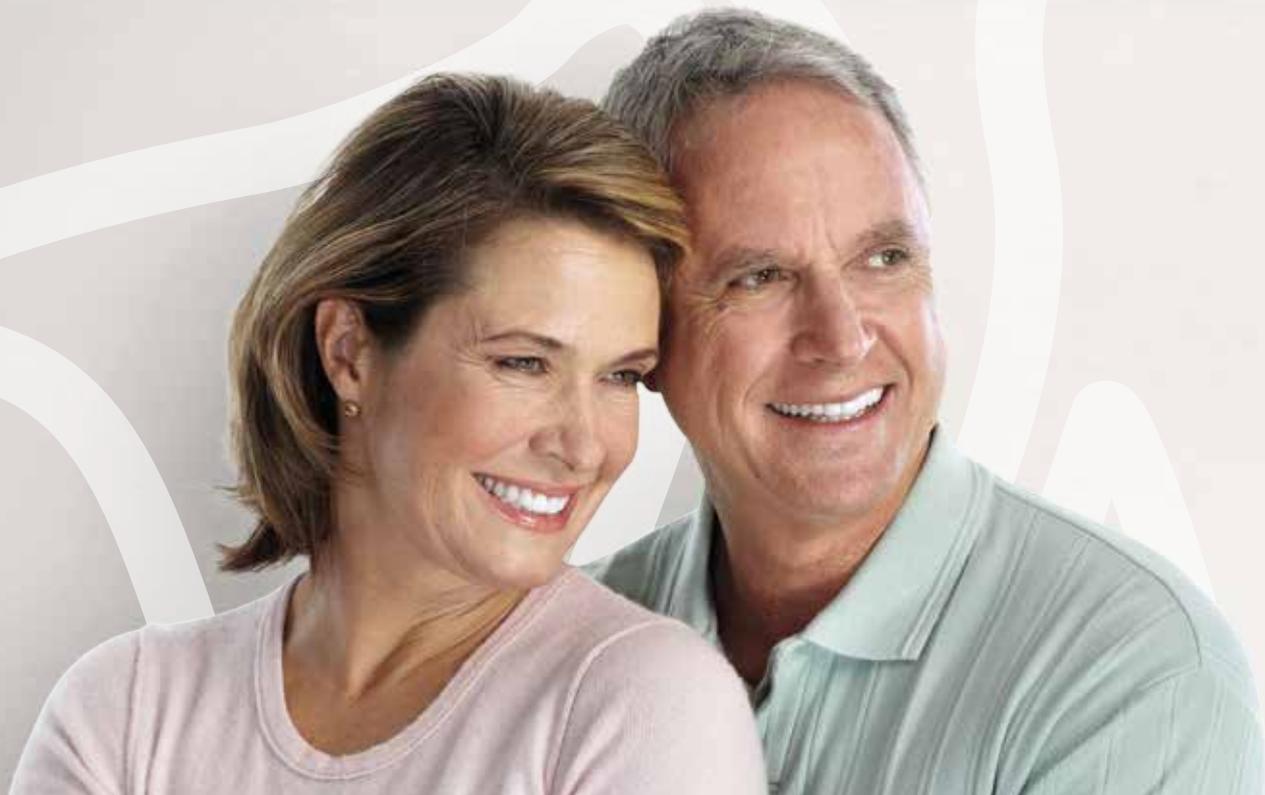
Lo diciamo da tempo e oggi lo ribadiamo con forza: serve una riforma previdenziale vera, che sappia guardare al futuro con coraggio e responsabilità. Una riforma che riconosca e valorizzi tutto il lavoro, quello degli attivi e quello di chi nel lavoro ha già dato; che introduca reali forme di flessibilità in uscita; che protegga il potere d'acquisto delle pensioni da un'inflazione che erode diritti e dignità. Una riforma che non continui a far gravare i costi dell'aggiustamento sempre sugli stessi: sui pensionati, sul ceto medio, su chi ha già dato tanto.

Solo attraverso un coinvolgimento ampio e consapevole – delle strutture centrali e territoriali delle nostre Associazioni, degli associati, dei cittadini, degli esperti e dei rappresentanti sociali – potremo costruire insieme un sistema pensionistico più equo, più sostenibile, più vicino alle persone.

È una sfida comune. Ed è una responsabilità che ci riguarda tutti. ■

Nel Documento si afferma che le previsioni relative al 2025 e agli anni successivi tengono conto degli interventi della Legge 207/2024. Ma viene taciuto l'ulteriore sacrificio imposto, con l'art. 1, comma 180 della medesima legge, a una parte di pensionati residenti all'estero, e solo a loro

Prevenzione dentale over 60



PRENOTA UNA VISITA - 0331 962 405 / 971 413

STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 35 ANNI DI ESPERIENZA.

Per noi di Odontobi professionalità significa mettere a tua disposizione le competenze del nostro staff qualificato; significa essere sempre aggiornati sulle nuove tecnologie disponibili; significa fare attenzione alla qualità dei materiali impiegati e soprattutto fornire un servizio completamente personalizzato.

Struttura a convenzione diretta
con tutti gli associati FASI Nord Italia 

I NOSTRI SERVIZI

IMPLANTOLOGIA
IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA 3D
IMPLANTOLOGIA DENTALE ZIGOMATICA
SEDAZIONE COSCIENTE
TAC DENTALE CONE BEAM 3D
FACCETTE ESTETICHE
ORTODONZIA TRASPARENTE
IMPRONTE CON SCANNER INTRAORALE
PROTESI FISSE E MOBILI

ODONTOBI S.r.l.
Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (NO)
Tel. +39 0331 962 405 / 971 413
odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it



Stelle al Merito del Lavoro 2025

Consegnati il 1° maggio i riconoscimenti ai nuovi Maestri del Lavoro

Fausto Benzi

Maestro del Lavoro dal 2010 - Socio ALDAI-Federmanager -
Rappresentante CIDA Lombardia nel Comitato Stelle al Merito del Lavoro



Giovedì **Primo Maggio** 2025, nella prestigiosa cornice del **Conservatorio di Milano "Giuseppe Verdi"**,

si è svolta la Cerimonia della consegna delle **Stelle al Merito del Lavoro** ai nuovi **Maestri e Maestre del Lavoro lombardi**.

All'evento, organizzato dalla Prefettura di Milano in collaborazione con il Consolato lombardo della Federazione Maestri del Lavoro d'Italia, sono intervenuti i Prefetti della Lombardia e le massime autorità regionali e locali.

Un secolo di storia

Questa onorificenza, istituita da Vittorio Emanuele III il **30 dicembre 1923**, viene conferita con decreto del **Presidente della Repubblica** su proposta del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** e, per quelle riservate ai lavoratori all'estero, di concerto con il **Ministro degli Affari Esteri**.

Il riconoscimento è concesso a coloro che abbiano compiuto **50 anni** di età, abbiano prestato attività lavorativa ininterrottamente per almeno **25 anni alle dipendenze** di una o più aziende e si siano particolarmente distinti per almeno uno di questi comportamenti: **perizia, laboriosità e buona condotta morale**; abbiano, con invenzioni o innovazioni nel campo tecnico e produttivo, **migliorato l'efficienza** degli strumenti, delle macchine e dei metodi di lavorazione; abbiano contribuito in modo originale al **perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro**; si siano pro-

digati per **istruire e preparare le nuove generazioni nell'attività professionale**.

La cerimonia del 1° maggio 2025

Un'apposita commissione ha accertato i titoli per il conferimento della Stella al Merito 2025 ed è stato ufficializzato l'elenco dei neo Maestri del Lavoro che la Ministra **Marina Calderone** ha inviato al Presidente della Repubblica per l'emissione del decreto di assegnazione della decorazione, come ogni anno, in occasione della Festa dei Lavoratori. I premiati lombardi di questa edizione sono stati **156**, dei quali **30% donne**, cui a ottobre di quest'anno se ne aggiungeranno altri due che sono già stati sorteggiati per ricevere la Stella al Merito direttamente dal Presidente della Repubblica **Giorgio Mattarella** al Palazzo del Quirinale a Roma.

La cerimonia ha avuto inizio con l'ascolto dell'inno italiano e di quello europeo, cui sono seguiti gli interventi del Console Regionale dei Maestri del Lavoro **Maurizio Marcovati**, del Dirigente dell'Ufficio Scolastico della Lombardia **Daniele Zani**, del Direttore dell'Ispettorato Area Metropolitana di Milano **Carlo Colopi**, del Vice Sindaco della Città Metropolitana di Milano **Francesco Vassallo**, dell'Assessorato allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro del Comune di Milano **Alessia Cappello**, del Vice Presidente di Regione Lombardia, **Marco Alparone** e del Prefetto di Milano S.E. **Claudio Sgaraglia**.

Questa onorificenza, istituita da Vittorio Emanuele III il 30 dicembre 1923, viene conferita con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministero del Lavoro



Il tavolo delle autorità presenti alla cerimonia. Da sinistra: Maurizio Marcovati, Francesco Vassallo, Marco Alparone, Claudio Sgaraglia, Alessia Cappello, Carlo Colopi, Daniele Zani.

L'evento è stato allietato anche dall'esecuzione musicale di **Martina Meola**, pianista, vincitrice del Premio Giovani Talenti 2023, che ha eseguito in modo magistrale la Ballata n. 1 in Sol minore di F. Chopin.

Il Console Regionale dei Maestri del Lavoro della Lombardia Maurizio Marcovati, nel suo discorso, ha voluto richiamare la più importante attività – tra le numerose – svolta dai Maestri, ovvero gli incontri nelle scuole, dedicati a educare le giovani generazioni al mondo del lavoro: lo scorso anno più di 35.000 studenti lombardi e 109.000 in tutta Italia hanno potuto beneficiare dell'esperienza dei Maestri del Lavoro per orientarsi nel non certo facile viaggio verso il futuro.

Il Protocollo d'intesa **Sviluppare**

attività di divulgazione ed informazione per favorire l'orientamento e la futura occupabilità degli studenti, siglato tra il Ministero dell'Istruzione e del Merito e la Federazione Nazionale Maestri del Lavoro-ETS (MdL), è infatti volto a promuovere la collaborazione, il raccordo e il confronto tra il sistema educativo e il mondo del lavoro.

Il Console Regionale Marcovati ha poi chiamato sul palco la studentessa **Claudia Menotti** dell'ITIS Pietro Paleocapa di Bergamo e lo studente **Elia Riva** del liceo scientifico Vittorio Bachelet di Oggiono (Lecco) che hanno testimoniato la validità degli interventi realizzati nelle loro scuole da parte dei Maestri del Lavoro nel corso del presente anno scolastico.

Inoltre le parole di stima e di rin-

graziamento di questi due ragazzi verso i Maestri del Lavoro incontrati nelle loro scuole hanno veramente destato una sincera commozione tra tutti i presenti.

Si è quindi data lettura della **Preghiera del Maestro del Lavoro** scritta dallo straordinario MdL **Giuseppe Malinverno** e si è proceduto alla consegna delle onorificenze. ■

Maurizio Marcovati, nel suo discorso, ha voluto richiamare la più importante attività svolta dai Maestri, ovvero gli incontri nelle scuole



Rifiuti domestici. Forse non tutti sanno che...

Giorgio Venturino

Socio ALDAI-Federmanager – Presidente Gruppo Ecologia

Vizi e virtù della raccolta differenziata. Un dato spicca: quasi il 22% della frazione umida raccolta in modo differenziato viene buttata nuovamente perché contaminata da sostanze improprie in conseguenza dei nostri comportamenti e anche per inadeguatezza degli impianti di trattamento

Rifiuti solidi urbani (RSU)

Le frazioni merceologiche in cui viene normalmente suddivisa la raccolta dei rifiuti domestici per la differenziata sono: carta e cartone, vetro, plastiche e imballaggi, legno, metalli, umido. Ad esse vanno poi aggiunte altre categorie di rifiuti che domestici non sono e che rientrano nella classificazione dei rifiuti speciali (prodotti cioè da attività umane non domestiche), quali per esempio: rifiuti elettrici ed elettronici, farmaci scaduti, olii esausti, pile e batterie, prodotti chimici, che non possono essere smaltiti con quelli domestici. Rifiuti come quelli prodotti da attività commerciali (uffici) e quelli derivati da attività di ristorazione sono invece considerati assimilabili e possono invece essere smaltiti insieme a quelli urbani.

Per ogni tipo di frazione merceologica esistono in Italia vari consorzi per il riciclo come per esempio: Conai e Corepla per imballaggi e

plastiche, Comieco per carta e cartoni, Coreve per vetro, Rilegno per legno, Cial per alluminio, Ricrea per acciai, il CDC Raee per rifiuti elettrici ed elettronici, Conou per gli olii esausti, Cobat per batterie, CDCN PA per pile e accumulatori, ecc.

Va sottolineato che, mentre i rifiuti urbani sono raccolti direttamente nelle abitazioni tramite la società delegata dal comune competente per territorio, i rifiuti speciali vanno invece portati nella ricicleria autorizzata più vicina e non possono essere mescolati insieme agli altri.

Va inoltre ricordato che laddove sussistano dubbi o incompatibilità nella suddivisione tra le varie frazioni al momento della suddivisione, esiste sempre un'ulteriore frazione a cui far ricorso senza timore di sbagliare: l'indifferenziato, che è destinato alla termovalorizzazione. A tale destinazione è bene orientarsi quando il rifiuto da smaltire è costituito da polimerici non facilmente separabili tra loro come

gli ICP (imballaggi compositi poliaccoppiati), oppure quando, pur rientrando in una certa frazione merceologica, quel tipo particolare di rifiuto presenta caratteristiche chimico-fisiche che non si adattano alla tecnologia di riciclo della frazione principale. È questo, per esempio, il caso (nella filiera del vetro) del pyrex, dei cristalli, degli specchi, delle lampadine, o (nella filiera della carta) della carta chimica, della carta oleata, della carta plastificata.

In ultima analisi la raccolta differenziata è finalizzata a selezionare e riciclare solo quelle correnti di rifiuto che una volta trattate hanno un mercato e vengono reimmesse nel ciclo produttivo, diversamente essa non fa che aumentare il costo di smaltimento dei rifiuti.

Dovendo quindi tener presenti le tecnologie disponibili per il riciclo delle varie frazioni merceologiche recuperate, è evidente che l'esecuzione ottimale della raccolta diffe-



la raccolta differenziata è finalizzata a selezionare e riciclare solo quelle correnti di rifiuto che una volta trattate hanno un mercato e vengono reimmesse nel ciclo produttivo, diversamente essa non fa che aumentare il costo di smaltimento dei rifiuti

renziata non è alla portata di tutti perché richiede un supporto di informazioni tecniche che la popolazione normale può difficilmente acquisire: a tale carenza dovrebbe subentrare da parte dei comuni la raccolta "porta a porta" o l'invio sistematico di istruzioni dettagliate. Ci sono inoltre due categorie merceologiche di rifiuti che possono presentare nella suddivisione domestica numerose incertezze per conseguire una raccolta differenziata efficiente: l'umido (Forsu - Frazione Organica del Rifiuto Solido Urbano) e le plastiche. Di questi aspetti parleremo ora.



L'umido

Occorre premettere una differenza importante tra concime ed ammendante: il concime nutre la pianta, mentre l'ammendante nutre il terreno. Il concime può essere organico (letame e stallatico, guano, scarti di origine animale, pollina, sangue secco, farina d'ossa) o inorganico (fertilizzanti chimici NPK come sali azotati, fosfatici, potassici), così come anche l'ammendante può essere organico (compost, scarti agricoli, torba, humus) o inorganico (calce, gesso, pomice).

L'ammendante aumenta la porosità del terreno e la ritenzione idrica, aumenta il tenore di carbonio nel suolo, la formazione di humus, e l'attività dei microrganismi che decompongono la sostanza organica. Un'altra differenza importante è quella tra materiale biodegradabile (che subisce tramite adeguati trattamenti la decomposizione biologica) e materiale biogenico prodotto cioè da organismi viventi in epoca recente (non di origine fossile) che è assimilato a rinnovabile: questa seconda categoria costituisce la biomassa del pianeta. Ogni materiale biologico subisce una biodegradazione temporale naturale che può però essere anche molto diversa, come quella tra la lignina (legno: alcuni anni), la cellulosa (carta: alcuni mesi), e i residui di origine agricola (l'umido: alcune settimane). La Forsu ricavata dall'umido può essere avviata a processo di degradazione aerobica per il tempo necessario al compostaggio (con impiego di aria) oppure a processo di degradazione anaerobico per la durata necessaria (in



fase liquida, in assenza di aria, e a temperatura costante di circa 30-50 °C) a produrre biogas ($\text{CH}_4 + \text{CO}_2$) e digestato semisolido da compostare. Il compostaggio in entrambi i casi avviene in parchi areati e movimentati in continuazione, dove la sostanza biodegradabile permane per circa 6 settimane con produzione di odori dovuti alla fermentazione e che devono essere quindi eliminati.

La digestione anaerobica avviene invece in grandi reattori chiusi (digestori) dove la fase liquida (in cui è diluita la Forsu precedentemente sfibrata e triturata) è continuamente riciclata per circa 4-5 settimane con rilascio nella parte superiore del biogas. Il biogas è già combustibile ma deve essere depurato e separato della CO_2 per ottenere CH_4 rinnovabile.

Il compost è un ammendante che può essere di buona o di cattiva qualità in relazione a quella originale della Forsu. Correnti verdi pre-selezionate provenienti da scarti

agricoli e di giardino, come pure da rifiuti organici raccolti da ristoranti e mercati ortofrutticoli con tempi di degradazione omogenei, garantiscono Forsu e quindi compost di buona qualità vendibile perché ammendante richiesto in agricoltura, mentre l'organico proveniente dalla raccolta cittadina dell'umido o dall'umido prodotto dagli impianti TMB (trattamento meccanico-biologico) per il trattamento del rifiuto tale e quale che può contenere tenori importanti

Ogni materiale biologico subisce una biodegradazione temporale naturale che può però essere anche molto diversa, come quella tra la lignina (legno: alcuni anni), la cellulosa (carta: alcuni mesi), e i residui di origine agricola (l'umido: alcune settimane)

di impurezze come microplastiche, vetro fine, sostanze inquinanti e metalli pesanti (lasciati impropriamente nel sacchetto di plastica dell'umido al conferimento) produrranno poi un compost che nessun agricoltore desidera spargere sul proprio terreno. Questo compost può solo servire come terra di ricoprimento nelle discariche di rifiuti da bonificare.

La qualità e la quantità di umido raccolte sono inoltre legate anche a fattori culturali, sociali e geografici della popolazione residente: quella di campagna produce scarti più omogenei e di provenienza locale, mentre quella cittadina risente di un'entropia in aumento per scarti di diversa provenienza con elevata presenza di imballaggi.

Le plastiche

La plastica non esiste ma ci sono 48 monomeri organici non biogenici (che possono essere di origine fossile o rinnovabile) con biodegradabilità che non dipende dalla molecola originaria, ma dalla struttura molecolare della catena polimerica finale. Le bioplastiche sono di origine vegetale e sono pertanto degra-

Un problema molto serio è inoltre costituito dal degrado delle plastiche abbandonate sul territorio e in mare, e dai reflui rilasciati da alcune industrie della cosmesi e dei detergenti che danno origine alle microplastiche...

dabili e compostabili da parte di microrganismi, mentre le plastiche di origine fossile non sono degradabili e compostabili.

Il riciclo separato per monomero per essere venduto viene rifiuto e granulato fino a circa 2-4 mm, tenendo presente che le caratteristiche meccaniche del prodotto riciclato sono diverse se ottenute con polimero vergine, con polimero riciclato, o rifondendo insieme polimeri di monomeri diversi che non si legano tra loro.

In pratica per ogni riciclo si ha una perdita del 10% di tali proprietà per cui dopo circa 5 ricicli il polimero può considerarsi esausto, non riciclabile, e da smaltire diversamente. Si ricorda che le plastiche contengono anche cloro e se bruciate all'aperto producono diossine.

Un problema molto serio è inoltre costituito dal degrado delle plastiche abbandonate sul territorio e in mare, e dai reflui rilasciati da alcune industrie della cosmesi e dei detergenti che danno origine alle microplastiche (non trattate per le loro dimensioni dagli impianti di depurazione delle acque reflue urbane se non con l'introduzione di membrane di microfiltrazione) che nel lungo periodo si infiltrano nella catena alimentare con danni irreversibili sulla nostra salute.

Secondo la classificazione della Society of Plastic Industry ci sono solo 6 tipi di polimeri termoplastici riciclabili che hanno un mercato: Pet (polietilene tereftalato), Ldpe (polietilene a bassa densità), Hdpe (polietilene ad alta densità), Pvc (polivinilcloruro), Pp (polipropilene), Ps (polistirene). Gli imballaggi sono riciclati con i contributi del Conai versati dai produttori.

La selezione della raccolta differenziata delle plastiche riciclabili viene fatta tramite linee di trattamento ad elevata automazione che prima separano tra loro le diverse frazioni e dopo lavorano sulle singole frazioni separate. Esse comprendono vagli, separatori balistici e di metalli, e sensori ottici NIR che sfruttano la diversa riflessione della radiazione infrarossa.

Tutti gli altri monomeri (plastiche di tipo 7) essendo prodotti in quantità troppo limitata non hanno mercato e non sono riciclabili, come pure tutte le plastiche recuperate dall'indifferenziato, le plastiche termoindurenti, le plastiche scartate durante il riciclo, le plastiche esauste. Tutte queste plastiche non riciclabili che sono quasi il 50% di quelle originarie, una volta raggruppate costituiscono il Plasmix e possono essere smaltite solo negli impianti di termovalorizzazione unitamente al Combustibile Solido Secondario prodotto dalla frazione secca degli impianti TMB (trattamento meccanico biologico dei RSU).

Ciò dimostra la complementarità necessaria tra la raccolta differenziata per il recupero di materia e la termovalorizzazione per il recupero di energia dalla frazione che non è riciclabile.

Il problema delle plastiche resta oggi il più difficile e complesso nella gestione dei rifiuti e una nuova normativa più restrittiva sul tema da parte della UE potrebbe aiutare a fare chiarezza. ■

***Premiato nel 2012
come il miglior grattacielo
europeo dell'anno
dal prestigioso Council of Tall
Buildings and Urban Habitat
di Chicago***



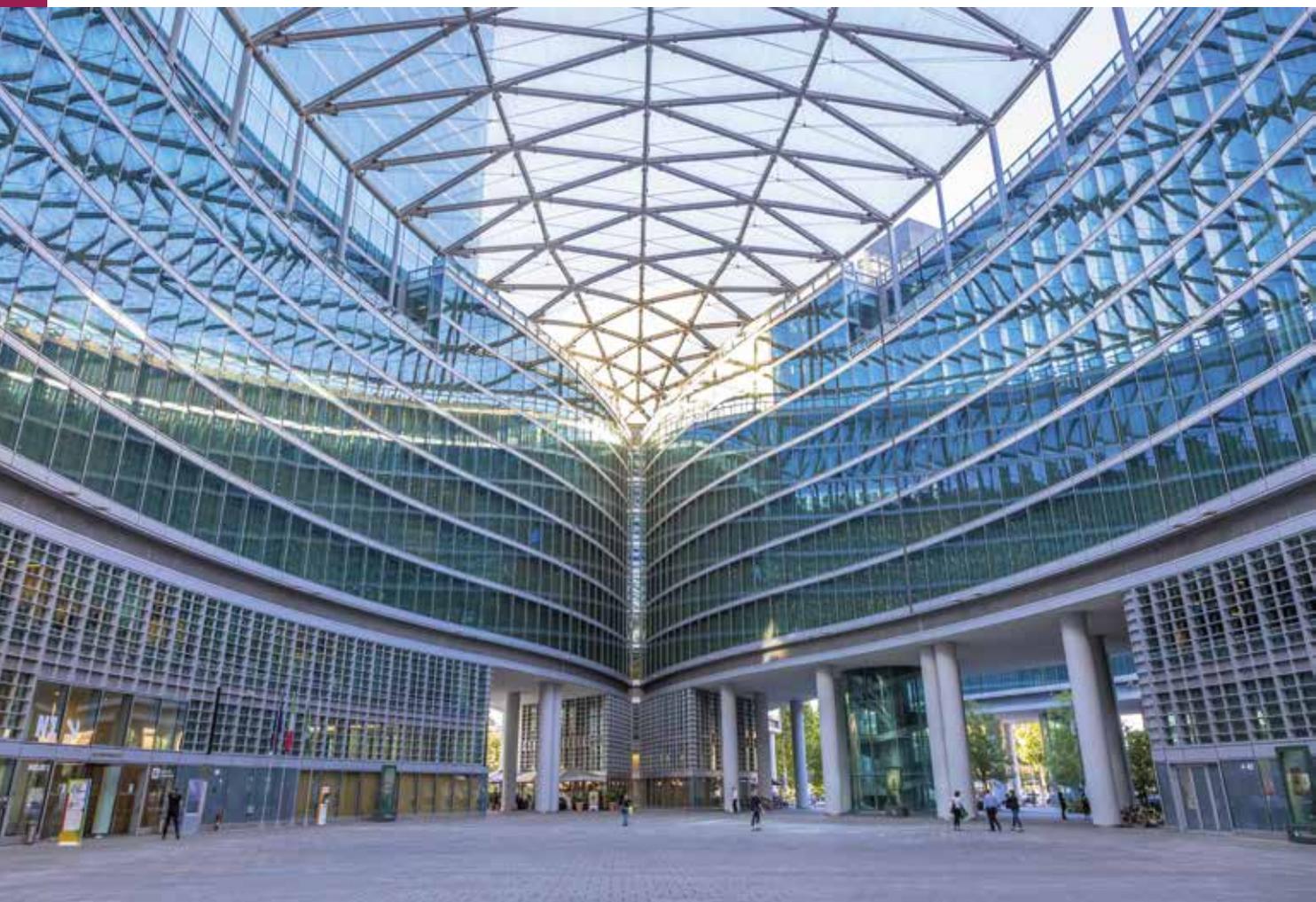
L'avanguardia di Palazzo Lombardia per una Regione proiettata al futuro

a cura dell'Ufficio
Comunicazione
di Regione Lombardia

Palazzo Lombardia è sede della Regione Lombardia a Milano dal 2011. Sorge nella Piazza Città di Lombardia, adiacente a via Melchiorre Gioia: qui trovano posto la sede della Giunta regionale, con la presidenza e la totalità degli assessorati, contando uffici sufficienti per ben 3.000 dipendenti, precedentemente distribuiti in vari palazzi milanesi.

Palazzo Lombardia: il complesso

13 milioni di chilogrammi di acciaio, 1,3 milioni di chilogrammi di carpenteria metallica, 102.000 metri cubi di calcestruzzo, 32 ascensori: i numeri di questo complesso non possono che stupire, così come il suo originale disegno. Il palazzo della Regione Lombardia è stato costruito tra il 2007 e il 2010, per essere inaugurato ufficialmente il 27 marzo 2011 (con la simbolica posa della Madonnina



celebrata il 22 gennaio del 2010). Il complesso è stato progettato dal gruppo composto da Pei Cobb Freed & Partners di New York, in collaborazione con le milanesi Caputo Partnership e Sistema Duemila; il progetto è stato scelto nell'ambito di un concorso internazionale indetto dalla Regione Lombardia, al quale vennero presentate complessivamente 98 proposte.

Il complesso, che sorge su un'area di oltre 33mila metri quadrati, si ispira nelle sue linee all'armonia tipica dei crinali dei monti lombardi, richiamati in modo esplicito dallo scorrere dei quattro lunghi edifici curvilinei, i cosiddetti "corpi bassi".

Il grattacielo del palazzo regionale della Lombardia

Il grattacielo centrale del complesso svetta sui corpi bassi con i suoi 39 piani, che si traducono in 161,3 metri d'altezza totale. Non è un caso se in molti, osservando da lontano la disposizione degli edifici, si rivolgono al Palazzo Lombardia con l'affettuoso "torre con le ali". La torre dialoga con il poco distante grattacielo Pirelli che ospita al suo interno gli uffici del Consiglio regionale.

L'innovazione del Palazzo Lombardia

Il Palazzo Regione Lombardia non

stupisce unicamente per l'altezza della torre centrale o per la sinuosità del complesso. Questi edifici trasparenti, che creano piacevoli giochi di luce, nascondono infatti numerose innovazioni tecnologiche. Tra le soluzioni avanzate più apprezzabili ci sono per esempio le tante soluzioni introdotte per il risparmio energetico.

La piazza di Palazzo Lombardia

Gli ambienti esterni rappresentano una parte fondamentale del complesso Palazzo Lombardia: si pensi ai 2.700 metri quadrati di giardino pensile, o ai 3.300 metri quadrati

I numeri di Palazzo Lombardia

161,3 metri: l'altezza totale

39: i piani

33.000 m²: l'area totale della superficie

2.700 m²: superficie del giardino pensile

3.300 m²: superficie del bosco

4.000 m²: superficie della piazza interna coperta

13 milioni: i chili di acciaio usati

1,3 milioni: i chili di carpenteria metallica

102.000: metri cubi di calcestruzzo

32: gli ascensori

3.000: i dipendenti
che ogni giorno lavorano
all'interno del complesso



destinati a bosco, o alle tante piazze interne. L'apertura è poi totale nella spaziosa 'Piazza Città di Lombardia', riconosciuta come la piazza coperta più grande d'Europa, vivacizzata dalla presenza di ristoranti, bar, ufficio postale e scuola mater-

na. La piazza presenta una forma ogivale e si estende per circa 4.000 metri quadrati, protetta da una struttura modulare posta a 32 metri d'altezza.

Nel 2012 Palazzo Lombardia è stato premiato come il miglior

grattacielo europeo dell'anno dal prestigioso Council of Tall Buildings and Urban Habitat di Chicago: nessun'altra costruzione italiana era mai stata insignita con questo importante riconoscimento internazionale. ■

FIERI DI FARVI **SORRIDERE**



IL MEGLIO DELLA MODERNA ODONTOIATRIA

Scegli uno studio odontoiatrico con tecnologie all'avanguardia.
Con il finanziamento **Davvero Zero** avrai la possibilità di agevolazioni economiche e finanziamenti a tasso zero senza interessi fino a 60 mesi.

SIAMO CONVENZIONATI CON DIVERSI ENTI:



Cesare Paris

ODONTOIATRIA SPECIALISTICA

Studio Odontoiatrico Cesare Paris
Sede principale
Via Sabotino, 8C 21049 - Tradate (VA)
Tel. 0331.811217

Scopri tutti i servizi che lo Studio può offrirti, visita subito il nostro nuovo sito www.cesareparis.it



Buon viaggio Valter

Il nostro collega Valter Migliorini, che ha operato nel team Tutoring di ALDAI fin dall'avvio del servizio, ci ha lasciati lo scorso 8 aprile

La notizia della morte di Valter ci ha colti impreparati; aveva gestito la sua malattia con la riservatezza e la delicatezza che lo contraddistinguevano, abbandonando la pratica attiva del Tutoring solo nel mese di marzo. Speravamo tutti che il suo messaggio di saluto fosse un arrivederci e invece si è trasformato in un addio ...

Dopo una laurea in Economia e Commercio conseguita in Bocconi, Valter ha sviluppato una carriera nel campo della finanza aziendale fino al raggiungimento del ruolo di Direttore Finanziario (Seagram Italia, Reckitt and Colman, Reader's Digest Italia). Conclusa la carriera in ruoli operativi, ha svolto il ruolo di consulente per società editoriali. Sempre pronto a mettersi a disposizione degli altri, Valter ha ricoperto la carica di Consigliere e Tesoriere dell'Associazione di Promozione Sociale Nestore – il cui scopo è la preparazione al pensionamento e promozione a un invecchiamento attivo – e nell'Associazione Icaro, operante con progetti di orientamento e formazione nelle scuole di primo e secondo grado.

All'interno di ALDAI, Valter ha svolto un ruolo attivo collaborando – fin dal 2007 – con una piccola squadra di dirigenti neopensionati allo sviluppo dell'intuizione che ha portato alla fase sperimentale del Tutoring come supporto a colleghi in servizio. Ha poi attivamente partecipato dal 2013 come Executive Tutor al consolidamento e successo del Servizio Tutoring ALDAI. Vogliamo ricordare Valter per l'amicizia e la capacità di collabora-



re con gli altri. Insieme abbiamo condiviso un progetto ambizioso che è cresciuto grazie a un lavoro comune nel quale Valter ha portato un contributo di esperienza, razionalità ed equilibrio; la sua partecipazione non è mai venuta meno, neanche nei periodi di difficoltà fisica. Dal 2013 al 2025 Valter ha accompagnato decine di associati in percorsi che li hanno aiutati a mettersi in gioco, focalizzare le priorità e progettare un piano di azione per raggiungere i loro obiettivi. Dal 2022 si è dedicato con impegno anche nel nuovo servizio dedicato ai giovani, figli e nipoti degli associati.

Valter ha svolto la sua attività con un atteggiamento costruttivo e realista, unendo alla conoscenza e padronanza del metodo la sua umanità e la capacità di creare solide relazioni.

Sono significative le testimonianze che colleghi seguiti da Valter hanno voluto lasciare nei loro feedback del servizio.

"Il buon feeling che, da subito, ho instaurato con il mio tutor mi ha permesso di aprirmi con sincerità e condividere con lui progetti e idee, senza sentirmi giudicata o condizionata. Valter mi ha incoraggiata, dato sicurezza ed è sempre stato disponibile e positivo".

"La mia recente fuoriuscita dal mondo del lavoro è stata il risultato di un processo non facile ma sereno, non era necessaria una ricollocazione immediata. Ringrazio il dott. Migliorini e, se mi consente, l'amico Valter, per il supporto dedicatomi durante questo periodo di riflessione mentale, fisica e professionale".

"Davvero di rilievo l'empatia e delicatezza di Valter nell'affrontare, oltre alla riflessione sul mio progetto lavorativo, anche temi personali correlati al mio obiettivo ambizioso".

Valter lascia a tutti noi una grande eredità di competenza, razionalità ed eleganza intellettuale – la conserveremo gelosamente e ne faremo buon uso nel suo ricordo.

Grazie Valter!

Gli Executive Tutor di ALDAI ■



Formazione e visita in azienda, un binomio vincente

Successo del progetto More4You presso l'istituto tecnico Caterina da Siena di Milano

Giorgio Barcellari

Gruppo Volontari Per il Sociale ALDAI-Federmanager

Il progetto **More4You** – concepito alcuni anni fa dal Gruppo Volontari Per il Sociale di ALDAI-Federmanager per condividere nelle classi di licei e istituti tecnici del milanese l'esperienza degli associati su tematiche professionali, di sviluppo attitudinale e innovazione, attraverso incontri di due-tre ore, per aiutare i ragazzi nella loro crescita e nelle scelte di orientamento verso il lavoro – si è recentemente arricchito di ulteriore valore abbinando alla formazione in aula la visita in azienda. Alcune esperienze positive degli ultimi due anni ci hanno incoraggiato a lanciare nel 2025 un'iniziativa più concreta: una partnership con imprese di diversi settori per proporre alle scuole visite presso le stesse.

In questo articolo viene riportata come esempio la recente esperienza vissuta con le classi quarte del percorso studi MODA/Industria e Artigianato per il Made in Italy dell'Istituto Tecnico Caterina da Siena di Milano e l'azienda Colombo Industrie Tessili di Fino Mornasco (CO).

Il Caterina da Siena si trova in una zona cittadina (vicino ai quartieri Nolo e Casoretto) in cui le persone sono abituate a muoversi in un contesto multiculturale, caratterizzata per uno spiccato approccio interculturale e inclusivo, improntato alla valorizzazione



delle diversità e che ispira le attività curriculari ed extracurriculari degli studenti. Da qualche anno come ALDAI Gruppo VPS eroghiamo nel percorso studi di MODA dei moduli di formazione **More4You**, tra i quali uno sui materiali e i processi nella filiera tessile. Quest'anno – con la collega Marilena Vincenzi, Maestra del Lavoro della sezione di Como/Lecco, tutor principale della tematica, esperta dell'industria tessile – abbiamo incontrato presso l'istituto quattro classi quarte.

La Colombo Industrie Tessili di Fino Mornasco, nata nel 1962 con l'obiettivo di unire tradizione e innovazione nel settore tessile italiano, è cresciuta negli anni attraverso acquisizioni, sviluppando una filiera produttiva completa e diventando un punto di riferimento per il tessile di alta qualità. Oggi offre solu-

zioni tessili innovative e sostenibili mantenendo forte il legame con il patrimonio artigianale e collaborando con i maggiori marchi del lusso internazionali. Con l'ingresso nell'Associazione Museimpresa, a inizio 2024, l'azienda ha coronato il proprio impegno nella collaborazione con scuole, artisti e giovani designer, dando vita a un museo e area espositiva all'interno dei propri spazi.

Attraverso la collaborazione con la prof.ssa Valeria Enrica Amasino, docente referente dei progetti PCTO indirizzo professionale regionale MODA per il Caterina da Siena e Carolina Camerlenghi, responsabile immagine e comunicazione dell'impresa, abbiamo organizzato due visite, portando in azienda due classi per volta, per un totale di 68 studenti.

Le visite, di circa due ore ciascuna,

hanno permesso di cogliere una visione completa dell'azienda. Il tour ha preso il via dalla zona uffici/archivio dei tessuti, dove – dopo le presentazioni – sono state fornite informazioni sul giro e sui requisiti di sicurezza da rispettare; si è passati poi alla zona museale – dove Carolina Camerlenghi ha riassunto la storia della Colombo attraverso alcune realizzazioni e iniziative di rilievo – e al ciclo produttivo di tintoria, tessitura, finissaggio e controllo di qualità, ritornando infine alla zona archivio dove è stato possibile un confronto degli studenti con una disegnatrice dell'ufficio stile e una junior product manager che hanno raccontato la loro esperienza, dagli studi fatti all'attuale occupazione, e risposto ad alcune domande.

Ecco alcuni commenti raccolti

Prof.ssa Valeria Enrica Amasino: *“Noi docenti dell'istituto Caterina da Siena, conoscendo in parte la realtà dell'azienda Colombo, eravamo certi che sarebbe stata un'opportunità interessante per i nostri alunni, perché avrebbe permesso loro di vedere con i propri occhi una realtà aziendale completa”.*

Studenti *“È stato illuminante, soprattutto per l'aver aperto gli occhi a noi studenti sui diversi sbocchi lavorativi possibili; in particolare ciò che ha colpito dell'azienda Colombo sono l'unicità delle caratteristiche tecniche dei loro tessuti e la giovane età media dei dipendenti”.*
“La visita all'azienda Colombo ha risposto pienamente a tutte le nostre aspettative. Abbiamo avuto la possibilità di vedere concretamente come si impostano le macchine tessili, come lavorano i telai da maglieria e le diverse fasi per realizzare la tintura”.

Carolina Camerlenghi: *“Accogliere scuole, studenti, artisti e giovani designer è da sempre una parte fondamentale della nostra filosofia: crediamo nel valore dello scambio, nel diffondere la conoscenza del mondo tessile e nel costruire consapevolezza attorno a un settore tanto ricco quanto dinamico. Ogni incontro è per noi occasione di crescita reciproca, dove condividiamo, ma soprattutto impariamo”.*

In conclusione, da queste esperienze, vorrei sottolineare come sia importante la sinergia tra aziende, istituti scolastici e associazioni come la nostra, per aiutare i ragazzi adolescenti nell'orientamento verso il mondo del lavoro, del quale saranno auspicabilmente i protagonisti in un breve futuro.

Se qualcuno dei Soci ALDAI volesse approfondimenti sulle attività del Gruppo Volontari Per il Sociale, o fosse interessato a partecipare alle attività, è disponibile l'e-mail volontariperilsociale@aldai.it ■



Vedere e rappresentare: la pittura di Pino Ponti

Alberto Cantoni

Socio ALDAI-Federmanager componente del Gruppo Cultura

A 120 anni dalla nascita, il ricordo di un artista e della sua opera all'interno di quel grande contenitore che è stata la pittura italiana del '900



Pino Ponti, "Natura Morta", 1939.

© Casa d'Aste Sant'Agostino, Torino.



Pino Ponti, "Venezia", 1951.

© Casa d'Aste Sant'Agostino, Torino.

Nel panorama della pittura del Novecento italiano, Pino Ponti (Venezia, 1905 – Milano, 1999) ha camminato per un secolo intero, sempre attento ai momenti storici nei quali ha vissuto e condiviso esperienze d'arte e di vita quotidiana. Dalla Venezia di Virgilio Guidi, indimenticabile presenza di un modo di fare pittura in continuo equilibrio fra realtà e sogno, nel 1931 si trasferisce a Milano dove entra nel giro delle più importanti gallerie d'arte – il nome della Galleria del Milione dice tutto ciò che serve per richiamare un percorso che ha fatto epoca nell'Italia del Novecento – fino alla Biennale di Venezia del 1950, la Quadriennale di Roma e una serie importante di esposizioni personali che lo vedono dopo la guerra, tra il 1946 e il 1953, alle Gallerie La Colonna, Bergamini e Del Naviglio. Incontra e dialoga con i più grandi pittori del secondo Novecento, dalla isolata pittura di Casorati all'

stesa forma di De Pisis e l'immobile presenza di De Chirico. In questo condividere e confrontarsi, la sua pittura, da un'iniziale evidente influenza del maestro Guidi, si volge – nel corso degli anni Trenta – verso una rappresentazione della realtà in apparenza leggera e improvvisata, ma di fatto profondamente elaborata e spesso volutamente carica di ambigua presenza. La Seconda Guerra mondiale lo vede impegnato come persona e come artista nel vortice del dramma che sconvolge l'Europa tutta e il suo rappresentare si fa drammatico, scarno e spesso pervaso da una inquietudine non lontana dalla denuncia amara della quale Guttuso ci ha lasciato forme non trascurabili.

Il vuoto lasciato dalla guerra e l'eredità di un modo di fare pittura con il puro segno del maestro Mondrian come il tempo della pittura geometrica, in Italia, di Soldati e Reggiani sembrano non distoglierlo dalla pittura che cerca una reale

presenza dell'oggetto.

Ormai libero dalle reminiscenze del primo Novecento, nel 1953 la Galleria La Colonna di Milano gli dedica una grande mostra di pittura sociale (periodo delle fabbriche) e di impegno democratico.

Pino Ponti è un pittore dell'immagine che si rappresenta e continua la sua ricerca e la sua volontà di fare arte del rappresentare in ogni momento e in ogni ambito, qualunque siano le condizioni del contorno in cui vive. Ciò non significa non progredire, ma solo e unicamente seguire in modo sempre variato la propria strada e la propria scelta di pittore che si relaziona con il mondo sensibile e con la forma del mondo stesso.

Nel 1979 il Museo di Milano gli dedica una mostra con la presentazione di Raffaele De Grada e nel 1983 analogo evento avviene a Bologna nel palazzo d'Accursio. Pino Ponti muore a Milano nel 1999 ponendo fine al suo lungo cammino proprio quando anche la pittura sembra voler ritornare alla forma definita dopo le molteplici esperienze di presenze irreali. ■

Le opere di Pino Ponti saranno esposte presso la Fondazione CORRENTE, via Carlo Porta 5 Milano, in occasione della mostra "ARTE DELLA RESISTENZA", fino al 7 luglio 2025.

UN VILLAGGIO VACANZE SUL MARE DI TROPEA

Benvenuti al villaggio La Pizzuta, un'oasi di pace e bellezza situata nella splendida Costa degli Dei.

Mare cristallino, natura incontaminata, ospitalità calda e genuina, cucina fresca e di qualità, e panorami mozzafiato renderanno il vostro soggiorno unico e irripetibile. Non perdetevi l'opportunità di visitare il villaggio La Pizzuta e di vivere un sogno.

Promo
Luglio

A partire da
550 euro!
in mezza pensione



Villaggio La Pizzuta Srl
Contrada Cervo, Parghelia (VV)
Tel. 0963 600592

Whatsapp: +39 350 1897750
Email: info@lapizzuta.it



BANDIERA ONDA BLU



Tropea tra le 20 spiagge
più belle del mondo 2025
per Tripadvisor.

Chiamaci o visita il nostro sito www.lapizzuta.it

Presentando la tua tessera di associato
Federmanager avrai diritto a condizioni
riservate. Ti Aspettiamo!

la pizzuta

Villaggio fiorito sul mare di Tropea

DIRIGENTI



IL MENSILE ALDAI-FEDERMANAGER

INDUSTRIA

DIRETTORE RESPONSABILE

Giovanni Pagnacco

COORDINATORE DELLA RIVISTA E DEGLI ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE ALDAI

Franco Del Vecchio

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Ilaria Sartori

COMITATO DI REDAZIONE

Michela Bitetti, Francesca Boccia, Pasquale Ceruzzi, Giuseppe Colombi, Diva De Franco, Franco Del Vecchio, Paolo Ferrario, Olimpia Lamanna, Giovanni Pagnacco, Fabio Pansa Cedronio, Leila Tatiana Salour, Mino Schianchi, Chiara Tiraboschi

SOCIETÀ EDITRICE

ARUM Srl, Via Larga 31, 20122 Milano

Partita IVA 03284810151

Tel. 02.58376.1 - Fax 02.5830.7557

PEC: arumsrl@legalmail.it

Iscritta al Registro Nazionale della Stampa con il numero 5447, vol. 55, pag. 369, del 20.11.1996.

Società soggetta alla direzione e coordinamento dell'ALDAI (Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali).

Poste Italiane SpA

Spedizione in abbonamento postale

Decreto Legge 24/12/2003 n. 353

(convertito in Legge 27/2/2004 n. 46)

Art.1, comma 1. Pubbl. inf. 45% DCB/Milano euro 1,03.

Autorizzazione del Tribunale di Milano, 20 novembre 1948, numero 891.

STAMPA

Rotolito SpA - Pioltello - Milano

www.rotolito.it - www.rotolito.com

ART DIRECTION

Camillo Sassi - creomilano93@gmail.com

PER INSERZIONI PUBBLICITARIE

Contattare: amministrazione@aldai.it

FORMATO DELLE INSERZIONI

Pagina intera 195x275 mm

Mezza pagina orizzontale 195x130 mm

Allegato - formato da definire

Insero Pubblicitario IP - formato da definire

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO

Giovanni Pagnacco, Redazione 4.Manager, Greta Mezzetti, Flavio Paradiso, Leila Tatiana Salour, Sara Cironi, Franco Del Vecchio, Ufficio Comunicazione Fasi, Ufficio Stampa Fondirigenti, Mino Schianchi, Fausto Benzi, Giorgio Venturino, Ufficio Comunicazione di Regione Lombardia, Executive Tutor ALDAI, Giorgio Barcellari, Alberto Cantoni

Il copyright delle immagini a pagina:

4, 5, 6-7 in alto, 8-9, 10-11, 12, 14, 19, 22, 37, 40, 46-47,

48, 49, 50-51, 52, 53, appartiene a stock.adobe.com

Altri copyright indicati direttamente sulle immagini corrispondenti

QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN TIPOGRAFIA IL 26 MAGGIO 2025

Questa testata è associata a



Ai sensi del Reg. Ue n. 2016/679 e il D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ARUM Srl (l'Editore) garantisce la massima riservatezza dei dati in possesso, che sono utilizzati al solo scopo di inviare la rivista "DIRIGENTI INDUSTRIA", nonché la possibilità di richiederne gratuitamente la rettifica, la limitazione o la cancellazione scrivendo direttamente all'Editore.

Per esercitare i diritti di cui agli articoli 15 a 22 del Reg. Ue 2016/679 inviare una e-mail a arumsrl@legalmail.it indicando un recapito presso cui essere contattati.

Il dettaglio delle modalità di trattamento dei dati personali degli abbonati è descritto sul sito internet della rivista, alla pagina:

<https://dirigentiindustria.it/legal/privacy-notice.html>

Dichiarazione di tiratura resa al Garante

per l'editoria, ai sensi del comma 28

della Legge 23 dicembre 96 n. 650:

n. 18.000 copie.

Costo abbonamento 10 numeri: euro 15,00.

Il pagamento della quota associativa ALDAI comporta automaticamente la sottoscrizione dell'abbonamento a "DIRIGENTI INDUSTRIA".



Realizziamo la vostra sala riunioni

Esistono tante sale riunioni, noi realizziamo la vostra sala riunioni.

Forniamo soluzioni innovative per rispondere a tutte le esigenze.

**Yealink
A40**

1 Sopralluogo **2** Progettazione **3** Offerta



Non c'è **VITA** senza ricerca.

VITA: è quello per cui lottiamo ogni giorno.
Aiutaci a difenderla insieme.

Dona il tuo **5XMILLE**
al San Raffaele di Milano.

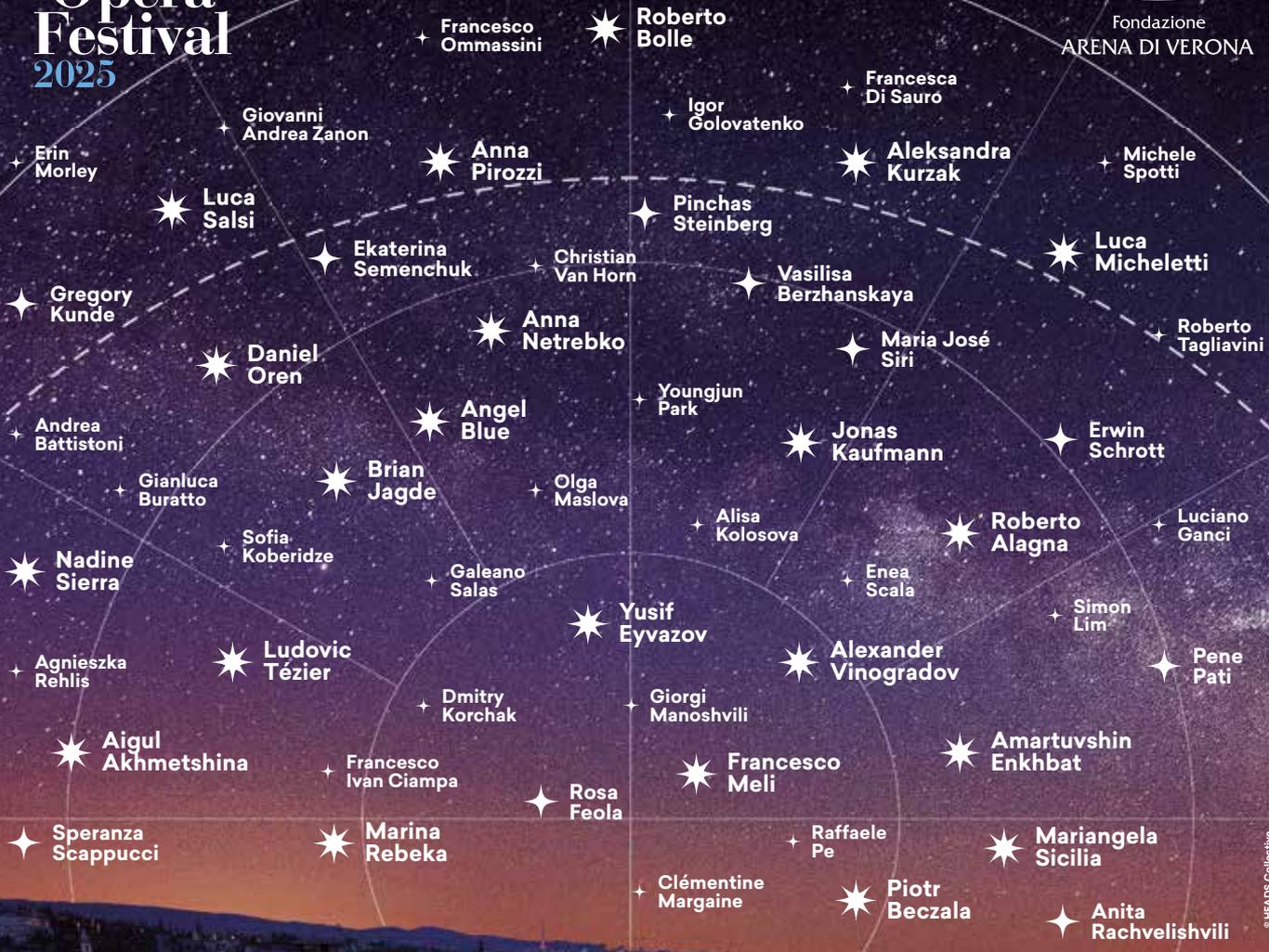
CODICE FISCALE
07636600962

www.5xmille.org



I.R.C.C.S. Ospedale
San Raffaele

Non c'è cura, senza ricerca.



© HEADS Collective

Le Stelle della Lirica splendono sull'Arena

Anche quest'estate, un **cast di star** ti aspetta al 102° Arena di Verona Opera Festival 2025.

Scopri il programma e tutti i dettagli su www.arena.it

Il luogo
più italiano
sulla Terra®

Main Partner



Family Partner

Automotive Partner

Official Sponsor

Mobility Partner

Accessibility Partner

Media Partner

arena.it

