**CONSIGLIO NAZIONALE FEDERMANAGER**

**(Roma, 26 maggio 2018)**

**RESOCONTO DELLA RIUNIONE**

Il giorno 26 maggio si è svolta a Roma - presso l’Hotel NH Vittorio Veneto, C.so d’Italia, 1 - la riunione del Consiglio Nazionale di Federmanager per esaminare Il seguente

**ORDINE DEL GIORNO**

1. **APPROVAZIONE DEL RESOCONTO DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DEL 23-24 FEBBRAIO 2018**

**2. COMUNICAZIONI DEL PRESIDENTE**

**3. AGGIORNAMENTO SULLA FASE PREPARATORIA AL RINNOVO DEL CCNL**

**4. ESAME E APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA DI BILANCIO CONSUNTIVO 2017**

**5. VARIE ED EVENTUALI**

Il Presidente **Stefano Cuzzilla** dichiara che la riunione del Consiglio è validamente costituita ed apre i lavori alle ore 9:00.

Siedono al tavolo della Presidenza con il Presidente Stefano Cuzzilla, il Vice Presidente Eros Andronaco, il Tesoriere, Anita Marina Cima e il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, Walter Rattotti, nonché il Direttore Generale, Mario Cardoni che svolge anche la funzione di Segretario dell’Organo.

Sono presenti anche tutti gli altri componenti del Collegio dei Revisori e il Presidente del Collegio dei Probiviri, Giuseppe Taddei.

Sono presenti n. 53 Consiglieri nazionali, compresi i membri di diritto, di cui n. 6 supplenti, sul plenum di n. 61 componenti. Sono assenti n. 12 Consiglieri (sono vacanti due posti da Consigliere Nazionale effettivo). Sono presenti anche n. 12 Presidenti di Associazioni o Sindacati che non hanno alcun proprio iscritto tra i Consiglieri, ai sensi degli artt. 23, comma 2, e 24, comma 3, dello Statuto, su un plenum di n. 24.

**La riunione è, quindi, validamente costituita.**

Prima di cominciare i lavori, il Presidente Stefano Cuzzilla ringrazia i presenti per la folta e sentita partecipazione all’Assemblea federale tenutasi il giorno precedente presso il Museo MAXXI. L’evento ha potuto vantare un ricco *parterre* con relatori di spicco del panorama politico-istituzionale nostrano: tutti, indistintamente, hanno dato un importante apporto a supporto del “messaggio” che la Federazione ha inteso trasmettere alle Istituzioni e a tutta la classe manageriale del Paese sui temi di punta della politica economica, sociale e industriale del Paese. L’evento, che ha registrato il *favor* della platea e degli esponenti istituzionali che vi hanno preso parte, ha “raccolto i frutti” dell’intensa attività istituzionale e di lobbying che la Federazione sta portando avanti con convinzione e costanza e dell’azione di rappresentanza – ad essa connaturata -, sottolineando gli impegni e le sfide che ci attendono proseguendo su questa linea.

L’Assemblea Federmanager sta riscontrando, inoltre, un eco importante anche all’esterno dando lustro e valore aggiunto alla Federazione tutta – non solo alla Sede nazionale ma anche a tutto il Territorio – sul piano dell’immagine e della comunicazione, risultati che, a loro volta, generano riflessi positivi sul piano del consolidamento dell’interlocuzione con le Istituzioni e - ci auguriamo - ai fini del proselitismo.

Ciò detto, il Presidente chiede un minuto di silenzio per la scomparsa dei colleghi:

* Ing. Mario Bertoni (Presidente dell’Associazione di Trieste e Gorizia nel periodo 1990-1995, promotore dell’unificazione delle Associazioni del Friuli e primo Presidente dell’Associazione unificata);
* Dott. Piero De Scalzi (primo Direttore del Fasi dal 1978 al 1994).

Procede poi con un sentito ringraziamento nei confronti di Giuliano Boninsegni, Presidente uscente di Federmanager Valle d’Aosta. Al contempo dà il benvenuto ai Presidenti territoriali neoletti Paola Muraro e Monica Bertoldi, rispettivamente delle Sedi della Valle d’Aosta e di Verona.

***Punto 1) all’Ordine del giorno: “Approvazione del resoconto della riunione del 23-24 febbraio 2018”.***

**Il resoconto** della riunione in oggetto, trasmesso ai Consiglieri in data 12 aprile u.s., **viene approvato all’unanimità.**

***Punto 2) all’Odg “Comunicazioni del Presidente”***

Il Presidente **Stefano Cuzzilla** procede, quindi, con le seguenti comunicazioni.

**1) Incontri con politici, parti sociali ed esponenti del mondo aziendale** (dalla data dell’ultima riunione di Consiglio del 23-24 febbraio 2018)

**05/03** Dr.Giacomo Campora, Amministratore Delegato **e** Direttore Generale di Allianz S.p.A.

**07/03** Marcella Panucci, Direttore Generale di Confindustria

**08/03** Ambasciatore del Qatar, Abdulaziz Ahmed Almalki

**09/03** Dr. Paolo Martini, Direttore Generale e Dr. Alfonso De Rosa Consulente finanziario, Azimut

Holding S.p.A.

**19/03** Dr.Antonio Cavaleri, Direttore Generale Federcasa

**30/03** Dr. Corrado Fantini, ATM Specialist, Responsabile efficienza al volo di ENAV S.p.A, Coordinatore RSA Dirigenti Enav.

**05/04** On. Riccardo Fraccaro (M5S), Questore anziano Camera dei Deputati

**11/04** Dr.a Simonetta Iarlori, Direttore HR Leonardo Company

**23/04** Dr. Donato Iacovone CEO EY Italy and Mediterranean Managing Partner EY; Dr.a Caterina Miscia, Direttore Generale Fasi

**07/05** Dr.Mauro Moretti, Presidente Fondazione Ferrovie dello Stato

**08/05** Dr. Guido Gentili, Direttore, e Dr. Massimo Colombo, Direttore Commerciale Generale del Sole24Ore

**10/05** Dr. Marco Calabrò, Dirigente Divisione IV - Analisi del sistema produttivo. Riconversione e riqualificazione dei territori in crisi, Ministero dello Sviluppo Economico

**15/05** On. Claudio Durigon, Responsabile nazionale del Dipartimento Lavoro della Lega, e On. Francesco Zicchieri, Vice Capogruppo Lega alla Camera dei Deputati

**17/05** Dr.Paolo Bastianello, Coordinatore del Gruppo Tecnico Innovazione e Made in Italy, Confindustria

**22/05** On. Renata Polverini, Forza Italia – Berlusconi Presidente, Camera dei Deputati

**2) Relazioni sindacali**

In merito viene ceduta la parola al Direttore Generale, **Mario Cardoni,** che riferisce come dal punto di vista sindacale si sia trattato di mesi intensi di attività negoziale, alla luce del processo in corso di *change management* che ha comportato la sottoscrizione di numerosi accordi di uscita con grandi Gruppi aziendali, in cui si sono sfruttati appieno gli strumenti messi a disposizione dal legislatore – in particolare la c.d. isopensione ex art. 4 Legge Fornero.

* **Il 28 febbraio u.s. si è tenuto un incontro per l’incorporazione della Società 3 SUN S.r.l. in Enel Green Power S.p.A.** per un art. 47 Legge n. 428/1990.
* **Incontro tra Federmanager-Assidipost e Poste Italiane**

L’**8 marzo** e il **23 aprile u.s.** si sono tenuti gli incontri di Assidipost-Federmanager con l’Azienda Poste a cui hanno partecipato il Direttore Generale Federmanager Mario Cardoni, il Segretario Generale Assidipost-Federmanager Lorenzo Urbano e, per Azienda Poste, Giuseppe Lasco, Responsabile Corporate Affairs, Pierangelo Scappini Responsabile Risorse Umane e Ignazio Vacca Responsabile delle Relazioni Industriali.

L’incontro ha consentito di ristabilire una linea di dialogo con l’Azienda, dopo un periodo di stallo delle relazioni a seguito del cambio del vertice, e di creare i necessari presupposti per gestire al meglio gli effetti dell’attuazione del piano industriale. A tal proposito si è concordata l’apertura di un tavolo di confronto che si concentrerà sull’esame del piano industriale, gli effetti sull’organizzazione e le eventuali ricadute sulla categoria dei dirigenti nell’intero arco temporale del piano stesso.

* **Accordo Dirigenza Sogin Spa ex art. 4 L. Fornero**

**Il 12 marzo u.s. è stato sottoscritto un accordo ex art. 4 Legge Fornero tra Sogin Spa e Federmanager** che si rivolge ai dirigenti (fino ad un massimo di 15) di Sogin Spa che maturino i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata nei 4 anni successivi alla cessazione del rapportosecondo le norme vigenti. L’adesione è su base volontaria e le cessazioni dovranno essere effettuate nel corso degli anni 2018-2021.

* Il **15 marzo** si è tenuto unIncontro per l’espletamento della procedura **di cessione del ramo aziendale da Enel energia a Enel X Italia.**
* **Aggiornamenti Tavolo su Gruppo ILVA**

**Il 15 marzo** si è tenuto l’Incontro con il Dr. **Cesare Ranieri**, Direttore HR Ilva S.p.A. in Amministrazione controllata

Si stanno prolungando da lungo tempo le trattative in sede ministeriale sulla situazione del Gruppo Ilva, in particolare sul tema dei trattamenti retributivi e delle tutele occupazionali dei dipendenti Ilva per i quali i tempi sembrano non ancora maturi. Federmanager ha riproposto con molta determinazione il tema delle tutele legali e patrimoniali per numerosi dirigenti che sono coinvolti in processi giudiziari che riguarda sia l’Amministrazione straordinaria che il futuro passaggio ad Arcelor Mittal (**Incontri presso il Ministero del 29/03; 04/04; 23-24-26/04**).

**Il 19 marzo u.s. si è avuto un incontro riservato con uno dei tre Commissari straordinari, Enrico Laghi,** al quale abbiamo rivolto delle richieste a tutela di tutti icolleghi coinvolti che possono distinguersi in tre periodi: coloro che sono stati oggetto di azioni giudiziarie prima dell’A.S.; nel corso del periodo di A.S.; e per il futuro. **Il 30 maggio è stato fissato un nuovo incontro con i Commissari su queste specifiche tematiche**.

* **Accordo Dirigenza Ericsson Spa**

**Il 27 marzo u.s. sono stati sottoscritti due accordi nell’ambito delle procedure di riduzione di personale dirigente avviate rispettivamente da Ericsson Telecomunicazioni (n. 14 dirigenti) ed Ericsson IT Solutions & Services (n. 3 dirigenti), i cui contenuti seguono la prassi ormai applicata da tempo.**

* Il **28 marzo 2018** è stato sottoscritto un **Accordo tra Federmanager e le RSA Enel sulle modifiche e integrazioni dello Statuto e del Regolamento ASEM e ACEM.**
* **Accordo di licenziamento collettivo con IBM Italia Spa**

Il **6 aprile u**.**s.** è stato sottoscritto un **accordo tra IBM Italia Spa e Federmanager e le RSA** che reitera le stesse condizioni del precedente Accordo del 2017 con un lieve miglioramento, prevedendo 50 uscite (in luogo delle 60 iniziali) più 2 demansionamenti.

L’accordo è stato approvato tramite referendum dalla stragrande maggioranza dei dirigenti IBM.

* **Accordo Dirigenza Leonardo ex art. 4 L. Fornero**

Il **10 aprile** u.s. è stato sottoscritto un **accordo ex art. 4 Legge Fornero tra Leonardo e Federmanager, unitamente al Coordinamento delle RSA Dirigenti di Gruppo.**

L’intesa coinvolge fino a un massimo di 65 dirigenti che matureranno i requisiti per il pensionamento nell’arco temporale massimo dei 4 anni successivi alle uscite programmate nel biennio 2018-2019.

E’ stato previsto un meccanismo che garantisce l’80% del trattamento retributivo complessivo utile ai fini previdenziali, per cui l’Azienda erogherà a titolo di incentivo un importo a complemento dell’isopensione.

* **Incontri Federmanager-TIM**

.

**Il 23 aprile si è avuto l’**incontro con il **Dr. Riccardo Meloni**, **nuovo Responsabile della funzione Human Resources & Organizational Development di Tim** per un monitoraggio sull’Accordo di accompagnamento incentivato alla pensione.

**Successivamente il 17 maggio si è incontrato il Responsabile Relazioni Industriali TIM**, **dott. Giuseppe** **Depaoli,** per il **monitoraggio sull’attuazione dell’Accordo** **ex art. 4 L. Fornero** sottoscritto con Federmanager il 2 febbraio 2018, **primo esempio di accordo sul welfare per la dirigenza industriale.**

**Il 14 maggio c’è stato l’incontro con la Dirigenza Atac per** il **licenziamento di n. 4 dirigenti**

**Il 15 maggio** si è tenuto l’incontro per un **tentativo di conciliazione tra un dirigente Acea e Confservizi.**

**3) “4. Manager”**

Sul tema riprende la parola il **Presidente**.

* **Attività in corso e Prossimi passi**

E’ stata impressa una prima accelerazione ai lavori e l’attività dell’Associazione sta cominciando a decollare con importanti iniziative.

Sul versante delle risorse, si stanno verificando le condizioni per il trasferimento di una quota pari al 50% delle risorse incassate dalla GS-Fasi con i 200 euro versati dalle aziende per ciascun dirigente in forza, per un totale di 20 milioni di euro che si aggiungeranno a quelli già disponibili.

E’ stata inoltrata un’apposita lettera al Territorio dove sono sintetizzati al meglio i primi step dell’operatività di 4. Manager.

L’attività è stata organizzata in tre grandi macro-aree:

* **Progetti di Sistema:** iniziative già avviate per il ricorso a manager utili alla trasformazione digitale delle imprese, nonché nei campi dell’economia circolare, dell’orientamento e dell’alternanza scuola lavoro, e in azioni per l’aggiornamento delle competenze manageriali con i due progetti MIND e OCEANO VERDE in capo a Federmanager;
* **Partnership:** 4.MANAGER ha collaborato alla migliore riuscita di importanti iniziative quali le Assise Confindustriali di Verona, il convegno annuale dei Giovani di Federmanager tenutosi a Venezia e del nostro progetto “*L’altra dimensione del management*. *Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società*”;
* **Strutture di supporto:** si tratta di quattro “motori” – contenutistici, di comunicazione ma anche operativi - dell’Associazione: il **sito internet** che sarà a breve on-line, il **“Monitor Legislativo**” per un aggiornamento costante sui principali adempimenti che avranno un impatto diretto sul lavoro dei manager (a partire dalla disciplina Privacy); il **contact center** con l’addestramento di personale qualificato a supporto dei sindacati territoriali; **l’Osservatorio sulla Managerialità** per indagare sullo sviluppo della domanda di figure manageriali: il primo fondamentale tassello che ci consentirà di contribuire a definire insieme a Confindustria un piano di attività articolato e concreto che costituirà il nucleo di base delle “politiche attive per il lavoro” per il settore manageriale.

Proprio nell’ambito del costituendo **Osservatorio** si sono avviati i contatti per costituire un **network informale** in grado di produrre ed elaborare dati ma anche idee e proposte: dall’ANPAL al CNEL, dalla Conferenza delle Regioni all’ICE, da Unioncamere a Confindustria, che ha messo a disposizione il suo Centro Studi e gli Uffici di Bruxelles.

Il complesso di queste attività (avviate e allo studio) sarà affiancato da un supporto scientifico del Sistema Universitario attraverso la LUISS, da un costante allineamento con le politiche, gli indirizzi e le iniziative che si sviluppano a livello Comunitario, attraverso gli Uffici di Bruxelles di Confindustria, e da un apporto di proposte progettuali promosse ed elaborate dal territorio.

Per questo motivo, con il supporto di 4.MANAGER, **si sta organizzando un incontro nel prossimo mese di giugno a Milano, presso la sede de “Il Sole 24 Ore”, finanziato da 4. Manager, cui sono invitati a prendere parte i Presidenti territoriali e i Consiglieri nazionali, per approfondire insieme il percorso di sviluppo di 4.MANAGER** **e presentare le modalità attraverso cui l’Ente si rapporterà con le Parti istitutive**.

**Dal dibattito emerge apprezzamento rispetto alla realizzazione di progetti di interesse comune da portare nell’alveo delle attività di 4. Manager quale nuovo metodo di lavoro e cooperazione tra le Parti, Federmanager e Confindustria, utile anche al fine di migliorare l’aspetto relazionale.**

**Al fine di poter fornire proposte progettuali più puntuali e coerenti al *core* dell’Ente, viene condivisa l’opportunità di predisporre format ad hoc dedicati alla raccolta di proposte progettuali elaborate a livello territoriale che dopo la necessaria valutazione da parte della Federazione saranno dalla stessa veicolati a 4.MANAGER.**

* **Audizione con le Commissioni IX e XI della Conferenza delle Regioni e Province Autonome**

Si è svolta il 9 maggio u.s. presso la sede della Conferenza delle Regioni e Province autonome, la prima riunione congiunta tra 4.MANAGER, l’XI Commissione Attività produttive della Conferenza delle Regioni e le Commissioni Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni.

All’audizione hanno partecipato oltre ai vertici di 4. Manager, l’Assessore alle Attività Produttive della Regione Marche, Manuela Bora, e l’Assessore alla Formazione della Regione Toscana, Cristina Grieco.

L’obiettivo dell’Associazione, da quanto emerso in sede di audizione, è di delineare strategie e politiche che sostengano sia la creazione di competenze manageriali, sia la domanda di figure manageriali, per far ripartire le PMI e incrementarne la competitività nel mercato globale.

Tale esigenza nasce dalla constatazione che la crescita e la produttività delle aziende italiane hanno registrato, negli ultimi quindici anni, un significativo rallentamento, determinato anche da un deficit di competenze manageriali, sia in termini di domanda, che di offerta. Siamo di fronte ad un livello di “intensità manageriale” non competitiva rispetto alle sfide a cui sono chiamate oggi le imprese italiane.

Per questo motivo 4.MANAGER intende mettere a disposizione delle Regioni informazioni e competenze per ispirare, facilitare e velocizzare la realizzazione di politiche tese a incrementare e rendere più efficiente il “capitale manageriale” delle imprese. Questo, anche mediante l’utilizzo di figure manageriali “a tempo” e attraverso interventi formativi diretti ai giovani, con particolare attenzione ai talenti più brillanti e alle donne.

In particolare, 4.MANAGER, per valorizzare i provvedimenti regionali, intende far conoscere la produzione normativa delle Regioni nelle aziende mettendo a disposizione una task force di esperti che affianchino imprenditori e manager per approfondire le opportunità, i bandi e le diverse iniziative promosse dalle stesse e offrendo il proprio know-how, affinché i provvedimenti in ambito industriale e lavorativo possano tener conto delle esigenze di imprese e manager.

Nel corso dell’incontro 4.MANAGER ha proposto la creazione di un **tavolo di confronto con le Regioni su possibili iniziative e progetti per riequilibrare la domanda e l’offerta delle competenze manageriali**,con particolare attenzione per le PMI, le imprese familiari e le start-up innovative.

**4) Abbiamo concluso una collaborazione con lo Studio Ambrosetti** che tende a stabilire un rapporto stabile e che avrà inizio con la partecipazione del Presidente di Federmanager all’evento di Cernobio preceduto da una **ricerca commissionata allo Studio sul valore aggiunto del manager** **per l’impresa e sul suo valore etico-sociale,** prevedendoaltresì una campagna stampa congiunta, il cui summary sarà consegnato a tutti i 240 partecipanti, mentre la ricerca completa sarà illustrata al Congresso Nazionale.

**5) Privacy - Progetto “Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali (GDPR)”**

Cardoni informa che, a seguito della delibera di Giunta del 29 marzo u.s., si è dato corso al **kick-off del progetto “*Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali (GDPR)*”** ed è stato definito il timing delle attività e il calendario degli incontri formativi sul tema del GDPR, erogati attraverso Federmanager Academy, appartenenti alla 1\* fase del Progetto stesso.

Il primo passo per l’implementazione del GDPR prevedeva il censimento dei trattamenti svolti da ogni Sede e dalla raccolta delle informazioni accessorie, funzionali alla valutazione del rischio.

**Si è avuto un totale riscontro in linea con le aspettative riguardo alla collaborazione richiesta alle Associazioni territoriali** chehanno consentito alla Società scelta di svolgere l’assessment rispondendo a un questionario predisposto dalla stessa ed hanno ricevuto, entro la data del 25 maggio - data di entrata in vigore della nuova normativa -, la documentazione consistente nel risk assessment, nel registro dei trattamenti con la valutazione del rischio e un set documentale. Entro la stessa data le maggiori Associazioni, al pari di Federmanager nazionale, sono state messe in condizione di nominare il DPO, in quanto obbligateche sarà unico e individuato in ambito Selda**,** la Società informatica del Sistema cui è stata affidata la responsabilità e il coordinamento del delicato progetto.

**Seppur inizialmente si sia fatta un po’ di fatica ad omogeneizzare tutte le Sedi ad un medesimo modello, alla fine si è riusciti a “traghettare” il messaggio circa l’importanza di aderire a questo progetto così come i relativi risvolti positivi derivanti dall’utilizzo di una banca dati comune - come nel caso di specie – e soprattutto per le gravi sanzioni, anche penali, previste in caso di violazione della normativa.**

**6) Pensioni**

* **Aggiornamenti sul Ricorso CEDU sul blocco della perequazione automatica per il biennio 2012-2013**

L’adesione all’iniziativa è stata significativa ma con differenziazioni sul Territorio, dovute anche al diverso grado di proattività delle singole Sedi. **La percentuale totale di adesioni è al 7% e cresce al 9,5% se si considera solo il numero di coloro che ne avevano titolo, vale a dire pensionati con decorrenza ante 2013.**

Ciò ha rilevato, al di là delle valutazioni di natura squisitamente politica, che esisteva un numero comunque significativo di nostri associati che attendevano una nostra presa di posizione e, quindi, il riscontro può essere considerato positivo non solo per fidelizzare i pensionati associati ma anche per promuovere nuove iscrizioni – che si sono verificate.

* **Convegno su “*Gli strumenti di flessibilità in uscita: l'isopensione, l’APE Volontaria, l’APE Aziendale e la RITA”***

il **10 maggio pv si è tenuto a Roma, presso l’Auditorium di Via Veneto, un importante convegno, da noi organizzato, dal titolo “*Gli strumenti di flessibilità in uscita: l'isopensione, l’APE Volontaria, l’APE Aziendale e la RITA*”,** nell'ambito del quale sono stati illustrati i principali strumenti messi a disposizione dei lavoratori in uscita dall'azienda che non hanno ancora raggiunto i requisiti pensionistici.

Sono intervenuti in qualità di relatori Mario Cardoni, la dr.ssa Rita Comandini, Responsabile dell’area normativa degli ex Fondi speciali dell’INPS, che ha illustrato le regole e le procedure operative relative alla c.d. “isopensione”, i meccanismi di accesso e di funzionamento dell’APE volontaria e dell’APE aziendale, nonché il Direttore del Previndai, Oliva Masini sul tema della RITA.

**Il prossimo incontro, che avrà un taglio più formativo in materia, rivolto esclusivamente alle strutture delle Sedi territoriali, si svolgerà il 15 giugno a Bologna.**

**7) Previndai: iscrizioni familiari a carico**

**Dal 2 maggio** è possibile iscrivere a Previndai i familiari fiscalmente a carico.

Questo risultato va incontro alle numerose richieste dei nostri iscritti e aggiunge un nuovo e rilevante tassello alla gamma di servizi che il Fondo mette a disposizione dei propri associati. Si tratta di una opportunità di grande rilievo in quanto consente di entrare a far parte della previdenza complementare in giovane età, laddove, come nella maggioranza dei casi, l’iscrizione riguarderà i figli, usufruendo così in prospettiva delle agevolazioni fiscali collegate alla anzianità di appartenenza al Fondo.

Previndai ha realizzato una specifica procedura via web attivabile dall’area riservata dei dirigenti iscritti, che guida il dirigente attraverso gli adempimenti del caso.

E stata altresì inviata una comunicazione ad hoc a tutti gli iscritti ed è stato richiesto ai Presidenti delle sedi territoriali di fornire supporto per l’informativa a coloro che si rivolgeranno alle stesse trattandosi di una novità importante che gli associati attendevano e con la quale si dà ancora più valore al Fondo in termini di apprezzamento ma anche di immagine per Federmanager.

**8) Assemblea CDI Manager**

In data 17 aprile u.s. si è tenuta l’Assemblea CDI Manager per il rinnovo dei componenti del CdA della Società per il triennio 2018-2020.

In quella sede Cardoni in rappresentanza di Federmanager, azionista di maggioranza, constatando un bilancio positivo in tutte le sue voci, ha espresso una valutazione positiva in merito all’operato della Società, cresciuta di circa il 20%, un dato certamente positivo anche se leggermente inferiore alle aspettative, per cui è stata confermata la composizione degli Organi per il prossimo triennio.

Si è però puntualizzato come non ci sia ancora una comprensione condivisa e comune su compiti e ruolo di CDi rispetto al Sistema Federmanager. Le Associazioni Territoriali dovrebbero considerare CDi come parte integrante del Sistema, nella gamma dei servizi a disposizione degli iscritti; purtroppo, salvo alcune Sedi, non c’è stata la collaborazione attesa pur nella veste di azionisti.

Per tutto quanto sopra considerato, poiché anche la governance deve rientrare nei modelli delle società o degli enti appartenenti al Sistema Federmanager, la Giunta, il 29 marzo u.s., ha deliberato in senso favorevole alla proposta di riacquisto da parte di Manager Solutions delle quote che sono in possesso delle Associazioni territoriali e ha dato mandato di procedere in tal senso.

**Tale iniziativa è stata rappresentata in sede assembleare e, da parte dei presenti, non si sono registrate obiezioni**

**9) Meeting Nazionale Gruppo Giovani: “ITALI - *Innovative and Technology Advanced Leadership for Italy*”**

L’evento, tenutosi a Venezia nei giorni 16 e 17 marzo uu.ss. è stato dedicato al tema “ITALI”, acronimo per “Innovative and Technologically Advanced Leadership for Italy”, e realizzato con la collaborazione di Umana Spa e l’associazione 4.Manager.

La giornata di avvio dell’evento ha visto una parte pubblica, con la presenza di relatori di primo piano del mondo accademico e aziendale che ha riscosso grande interesse. A seguire c’è stata la finale del “Premio Giovane Manager 2017”, promosso dal Gruppo Giovani di Federmanager con la collaborazione degli head hunters di Hays Italia, per far emergere i migliori giovani manager del nostro Sistema selezionati tra più di 1.600 profili di manager under 44 iscritti a Federmanager.

Un premio speciale è stato assegnato al primo classificato, Cristiano Venturini, che ha ritirato un biglietto per lo study tour in Silicon Valley che Federmanager Academy nell’ambito del nostro progetto “*Mind-Un outlook sul futuro”* organizzerà a giugno 2018: una settimana di *full immersion* con lezioni di docenti delle università più prestigiose e visite alle aziende più innovative al mondo.

I 10 giovani manager premiati, unendosi ai componenti del Coordinamento, hanno partecipato ai 3 tavoli di lavoro che sono stati formati nella seconda giornata per approfondire i temi scelti dal Gruppo Giovani di Federmanager come centrali nel prossimo futuro: *going global*, valorizzazione delle competenze e promozione dei talenti, *digital transformation.*

Ne sono emerse idee progettuali molto interessanti, alcune delle quali verranno sottoposte alla valutazione dei vertici di Federmanager.

**10) Evento in Vaticano su “L’altra dimensione del management”**

Si è tenuto il 4 maggio u.s. in Vaticano, al Centro Congressi Augustinianum, il convegno “*L’altra dimensione del management. Il valore delle donne tra impresa, famiglia e società* con il patrocinio morale del *Dicasterium pro Laicis, Familia et Vita* della Santa Sede.

Si è trattato di una iniziativa particolarmente riuscita sia per l’autorevolezza e lo spessore degli interventi dei relatori, nazionali e internazionali, sia per la grande partecipazione di tantissime colleghe e colleghi, anche non iscritti alla Federazione, che hanno seguito i lavori.

Il successo dell’evento è testimoniato altresì dall’ampio risalto avuto sulla stampa nazionale (tra gli altri Il Sole24Ore, il Messaggero, ecc….)

I temi dibattuti dell’inclusione e della crescita professionale delle donne in azienda sono per noi strategici e utili a ridefinire l’identità della dirigenza in ragione del contributo di valore che le donne oggi già al vertice di società, aziende, organizzazioni stanno dimostrando di saper generare in Italia e nel Mondo. Ed è per questo che tale evento costituisce un’occasione unica per l’accreditamento della Federazione verso il management femminile su un tema di interesse generale e altresì ai fini del proselitismo.

**11) Causa Federmanager-Assidai nei confronti di Lorena Capoccia**

All’esito dell’udienza di prima comparizione e discussione svoltasi in relazione al giudizio in oggetto, la Corte di Appello di Roma, in accoglimento delle difese formulate nell’interesse di Federmanager e Assidai, ha rigettato l’istanza di sospensione dell’efficacia esecutiva della sentenza oggetto del giudizio di appello attivato dalla Capoccia. La sentenza, pertanto, ha valore di titolo esecutivo esigibile.

Con l’ordinanza con cui ha rigettato la richiesta di controparte, la Corte d’Appello ha, inoltre, affermato:

* pur ritenendo che i motivi d’appello debbano essere decisi successivamente, che la sentenza non presenta palesi vizi di motivazione tali da consigliare la sospensione dell’efficacia esecutiva in ragione della valutazione prognostica della fondatezza dell’appello;
* che l’appellante non ha provato il periculum in mora;
* che l’appellata ha prodotto documenti da cui emerge che lo stato economico-finanziario dell’appellante non possa essere compromesso in modo irreparabile dall’esecuzione.

La causa è stata poi **rinviata al 2 aprile 2020** per la precisazione delle conclusioni.

**Sarà rimessa alla valutazione della Giunta la decisione di procedere o meno ad una richiesta di risarcimento in quanto la sentenza di primo grado riconosceva a Federmanager il rimborso delle spese legali, anche nell’ottica di chiudere in modo bonario la vicenda.**

**12) Conferimento delle “Stelle al Merito del Lavoro” per l’anno 2018**

Si è riunita il 1° aprile scorso, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Commissione Nazionale per l’accertamento dei titoli di benemerenza dei lavoratori designati, approvando l’elenco definitivo di coloro che riceveranno l’onorificenza il 1° maggio prossimo secondo le norme di legge previste (Legge n. 143/1992).

**13) Progetto Vises sui “Silver Workers”**

Il 27 marzo u.s., presso la sede dell'università Luiss, si è tenuto l’evento *“Silver Workers, come valorizzare le competenze degli over 50”* per l’illustrazione dei diversi gli strumenti a favore della silver economy che conclude un progetto nato da un bando vinto da Vises e finanziato con i fondi europei. Il progetto Silver Workers, attivato da Vises Onlus, con il supporto del programma Erasmus e la collaborazione di Federmanager, ha la finalità di valorizzare le attitudini, le competenze e le passioni personali di queste risorse per convertire la loro esperienza in nuove occasioni di inserimento lavorativo. L’incontro era rivolto a potenziali Silver workers, business angels, fablabs, makers, enti di formazione, servizi per l'impiego e per l'orientamento, enti del terzo settore, associazioni imprenditoriali, sindacati, incubatori e acceleratori d'impresa.

All'evento ha preso parte anche Invitalia con un focus sui finanziamenti alle startup della Silver Economy.

**14) Progetto *Ecosistema Togheter*: Federmanager Academy premia l’innovazione.**

E' *Staycool*, l'idea imprenditoriale per il risparmio energetico, la migliore startup scelta da un’apposita commissione, nell'ambito di *Ecosistema Together*, percorso progettuale finanziato da Fondirigenti e realizzato da Federmanager Academy con la collaborazione della Società Digital Magics,

Si è trattato di un percorso che ha creato un’occasione di dialogo e una contaminazione positiva tra un folto gruppo di imprese aderenti a Fondirigenti e le migliori start up selezionate. Ad Alessandro Benedetti, componente del team vincitore, è andato il premio speciale messo a disposizione da Federmanager: la partecipazione allo Study Tour di Federmanager Academy in Silicon Valley in programma a giugno.

**15) CIDA**

Nell’ambito del più ampio **Progetto Cida sulla rappresentanza che coinvolge le Federazioni del settore pubblico e privato aderenti alla Confederazione,** Federmanager si è attivata e il 20 marzo u.s lanciando **un’indagine sulla Rappresentanza 4.0** rivolta a tutti gli iscritti.

L’analisi parte dalla constatazione che il sistema della rappresentanza debba seguire sempre più i cambiamenti del mondo economico e sociale per interpretare i quali è necessario soffermarsi dapprima sulla percezione attuale della rappresentanza, sia essa professionale che istituzionale, per poi immaginare il sistema di rappresentanza del futuro.

Quanto emerso dalla survey e dai focus group sul Territorio è diventato oggetto di un’analisi integrata da parte dei ricercatori di Astra Ricerche cui la CIDA si è affidata per tale progetto.

In questa iniziativa rientra anche un’ipotesi progettuale di ridefinizione degli ambiti di competenza confederale. Dato per condivisa la necessità di una demarcazione molto netta rispetto alle attività di competenza delle Federazioni confederate, l’idea si è soffermata sulla ipotesi di costituire un Osservatorio, con la collaborazione del Prof. M. Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia, una sorta di centro studi sui temi dell’impresa e del lavoro manageriale, non in un’ottica tradizionale, ma basato sulla capacità di far emergere il patrimonio di conoscenze e competenze degli associati e su cui costruire una rappresentazione virtuosa della categoria per un suo riposizionamento sociale e per la costruzione di proposte da portare al Paese.

Tale processo di revisione del modello confederale e del relativo sistema di rappresentanza è altresì alla base della *prorogatio* del mandato di Giorgio Ambrogioni alla Presidenza CIDA, con slittamento del rinnovo della carica al 2019.

**16) Compensi e rimborsi spese percepiti nel 2017 dai Rappresentanti Federmanager negli Organi degli Enti collaterali**

Il Presidente informa che **in cartella sono presenti i prospetti dei compensi e dei rimborsi relativi all’anno 2017** percepiti dai rappresentanti Federmanager negli Organi degli Enti collaterali, ai sensi dell’art. 41, comma 4, dello Statuto federale.

Il Presidente fa presente che Confindustria ha richiesto di rivedere, per il prossimo anno, i compensi degli Amministratori negli Organi degli Enti bilaterali per allinearli ai livelli effettivi di responsabilità di chi ricopre queste cariche; una decisione che sarà rimessa agli Organi federali della prossima consigliatura.

**17) Lodo Collegio Nazionale dei Probiviri su Ricorsi dei sig.ri Ermanno Fugazza (Aldai Milano) e Luigi Ramozzi (Federmanager Roma)**

A questo punto il Presidente cede la parola a **Giuseppe Taddei**, Presidente del Collegio nazionale dei Probiviri che, a seguito di una breve descrizione dell’accaduto, dà lettura del lodo, di seguito riportato, sui ricorsi presentati rispettivamente l’8 marzo u.s. dal sig. Fugazza e l’11 aprile u.s. dal sig. Ramozzi.

***Punto 3) all’Odg “Aggiornamento sulla fase preparatoria al rinnovo del CCNL”***

Sul punto viene ceduta la parola al Capo Delegazione federale, **Roberto Covallero.**

In base al mandato ricevuto un anno fa dalla Presidenza, dalla Giunta esecutiva e dal Consiglio Nazionale era stato previsto che si svolgessero attività propedeutiche sia all’interno che all’esterno del Sistema Federmanager, al fine di poter presentare, in anticipo rispetto alla scadenza del 31 dicembre p.v., un documento conclusivo con le linee di indirizzo del prossimo rinnovo contrattuale.

In primis Covallero, supportato da una presentazione, ripercorre l’iter preparatorio ideato congiuntamente dalla Commissione Lavoro e Welfare e dalla Delegazione federale – condiviso periodicamente con la Giunta esecutiva e il Consiglio Nazionale – che ha previsto inizialmente la raccolta da parte dei componenti la Commissione e la Delegazione e dei Territori, di alcuni spunti, suggerimenti e proposte da portare sul tavolo negoziale del rinnovo.

Il primo step ha previsto il lancio di una survey sul rinnovo del CCNL sottoposta a tutti i colleghi iscritti in servizio e a una ‘fetta’ non trascurabile di dirigenti non iscritti, al fine di percepire il livello di interesse della categoria, la sensibilità, il grado di conoscenza del CCNL, la valorizzazione degli strumenti previsti e l’ordine di priorità.

I risultati della survey si sono rivelati interessanti per una serie di motivi: la notevole percentuale di risposte che ne sorreggono la scientificità, la forte somiglianza di posizionamento tra iscritti e non iscritti e la fotografia di una categoria sempre più spostata verso le PMI e la dimensione “atomistica” del management.

Si è rilevato anzitutto che per 5 dirigenti su 6 il CCNL è essenziale. Tra i temi per il prossimo rinnovo i colleghi ritengono prioritario il tema della risoluzione del rapporto di lavoro, seguita, nell’ordine, dalla parte economica, dal welfare e dalle tutele civili e penali legate all’esercizio delle prestazioni. Al di sotto delle aspettative il peso riservato all’ambito della formazione che è risultata essere solo al 7° posto della classifica delle tematiche prioritarie e al ruolo della contrattazione di secondo livello (su cui punta solo il 10% degli iscritti e il 40% dei non iscritti) verso cui si riscontra ancora un forte scetticismo da parte dei colleghi.

Successivamente anche sulla scorta di questi risultati si è proceduto ad incontri tematici con esperti esterni: Luca Vignaga (Gruppo Marzotto), Vicepresidente AIDP ed autore di numerose pubblicazioni, che ha condiviso la propria esperienza in un’azienda di medie dimensioni, di carattere padronale, di norma operante in un mercato tradizionale, ora proiettata verso una dimensione internazionale; il prof. Federico Butera che ha sottolineato, a propria volta, l’impatto che i cambiamenti economici stanno producendo sui modelli organizzativi dell’impresa e sul management che dovrà sempre più orientarsi verso un approccio più “imprenditivo” e dal taglio più sostanziale che formale; il prof. Michele Tiraboschi che ha analizzato gli impatti della rivoluzione industriale sul mercato del lavoro, sulla contrattazione collettiva e sulla rappresentanza, tracciando un percorso evolutivo del ruolo del manager, in termini di apporto di elevato contenuto professionale della prestazione e creatore di valore aggiunto per l’impresa.

Dai risultati della survey e dal dibattito emerso con gli esperti esterni sono emerse alcune priorità che andrebbero affrontate nell’ambito del documento programmatico sul rinnovo contrattuale e, principalmente, sui seguenti temi:

1. **Declaratoria contrattuale**

Alla luce dei cambiamenti in atto è giunto il momento di rivedere la declaratoria contrattuale evidenziando le caratteristiche soprattutto sostanziali, di contenuto professionale della prestazione, riconoscimento ed accesso al ruolo di manager.

E’ essenziale che Federmanager non sia estranea alla ridefinizione del ruolo del manager e che anzi eserciti un ruolo di guida nella ridefinizione delle caratteristiche del management, che colga l’evoluzione del ruolo del dirigente nell’era di Industry 4.0; in tale ottica si potrebbero proporre modelli di accesso al ruolo manageriale validati dal sistema bilaterale Confindustria-Federmanager.

1. **Retribuzione variabile**

E’ necessario partire dalla valorizzazione del concetto di produttività per arrivare a poter sostenere l’esigenza di un dettato contrattuale più cogente dell’istituto dell’MBO aziendale, come derivazione della funzione imprenditiva e della valenza intrinseca della figura manageriale.

1. **Formazione**

La formazione è uno dei pilastri delle politiche attive “preventive”; occorre dunque affermare un vero e proprio diritto soggettivo alla formazione *life long learning* come strumento/leva per presidiare le transizioni occupazionali.

1. **Responsabilità legale nell’esercizio delle funzioni dirigenziali**

L’evoluzione della normativa e l’atteggiamento sempre più punitivo degli organi istruttori e giudicanti rendono indifferibile una valutazione ‘a base zero’ degli strumenti di tutela per le responsabilità civili e penali dei dirigenti; per cui va valutato se creare uno strumento assicurativo più evoluto e rinforzato a copertura delle ulteriori casistiche che potrebbero presentarsi.

1. **Licenziabilità per età pensionabile**

A seguito dell’unificazione delle età femminile e maschile, dovuta all’evoluzione in tal senso della normativa previdenziale in materia di accesso al trattamento pensionistico, tale tipologia di licenziamento va agganciata automaticamente ai limiti della pensione di vecchiaia (che potrebbero essere anche mutevoli nel tempo).

1. **Profili dirigenziali**

Andrebbe studiata (analogamente a quanto fatto nei CCNL Confapi-Federmanager o Manageritalia-Confcommercio) l’introduzione di un profilo manageriale relativo al ‘dirigente junior’ con vantaggi di natura economica in ingresso e in uscita, eventualmente estensibile alla casistica dei dirigenti inoccupati.

1. **Indennità in caso di risoluzione**

Con lo scorso contratto nazionale sono state abbassate le indennità derivanti dalla risoluzione del rapporto di lavoro per basse anzianità aziendali, presupponendo un maggior favore da parte delle imprese (soprattutto PMI) per l’inserimento di nuovi dirigenti. Lo strumento ha funzionato solo in minima parte, per cui sarebbe opportuno un ripensamento.

**8) Politiche attive**

Le politiche attive debbono essere anzitutto orientate in ottica preventiva, in previsione dell’eventuale verificarsi delle situazioni critiche conseguenti alla risoluzione del rapporto di lavoro, a cominciare, come si è detto, dalla formazione. Le politiche attive in ogni caso dovrebbero transitare dalla GS-FASI a 4.Manager, cui sarebbero dirottate parte delle risorse economiche oggi destinate alla stessa GS-FASI per la progettazione e il finanziamento delle politiche attive intese in senso stretto.

**9) Previndai**

Si ritiene che si possa raggiungere un accordo con Confindustria per proporre un contributo obbligatorio aziendale per i dirigenti non iscritti a Federmanager valorizzando il principio per cui chi fa parte del nostro sistema ha diritto ad accedere agli strumenti bilaterali Confindustria-Federmanager a condizioni di miglior favore.

Si suggerisce altresì l’elevazione del massimale, la revisione del minimo di contribuzione aziendale e l’incremento dell’aliquota per i dirigenti post 96’, per cui le aziende beneficiano di un tetto contributivo a 100 mila € che penalizza il trattamento pensionistico dei dirigenti di giovane e media anzianità.

**10) Welfare aziendale**

Il CCNL dovrebbe indirizzare verso la sottoscrizione di accordi di secondo livello che favoriscano la diffusione di modelli di welfare aziendale.

**11) Modifica mansioni**

Ultimo delicatissimo tema è quello della variazione in pejus delle mansioni derivanti dalla nuova normativa in materia introdotta dal Jobs Act, su cui è necessario intervenire adeguando la disciplina partendo dalla limitazione del potere datoriale in relazione alla diversa posizione all’interno della categoria “unica” dirigenziale.

Continueranno i momenti di confronto e condivisione per fare ulteriori passi in avanti rispetto alla delineazione di contenuti e priorità della proposta di rinnovo. Lo stato dell’arte sarà tracciato in occasione della riunione della prossima Giunta esecutiva (in composizione allargata) del 6-8 luglio p.v. L’obiettivo è quello di procedere secondo le tempistiche programmate per riuscire a sottoporre la proposta del Documento programmatico sul rinnovo contrattuale al Consiglio Nazionale del 28-29 settembre p.v.

Contestualmente andranno presi i primi contatti con Confindustria per avviare il tavolo negoziale, sulla scorta di rapporti decisamente più sereni e collaborativi rispetto allo scenario concretizzatosi in occasione del precedente rinnovo contrattuale.

Dal dibattito sul tema emerge un generale apprezzamento sul percorso svolto partendo dall’intenzione di rivedere, in una chiave più moderna e attinente agli scenari attuali l’impostazione di fondo del CCNL partendo dalla declaratoria contrattuale improntando una formulazione che tenga in maggiore considerazione il contenuto della prestazione, la professionalità e il valore aggiunto dell’apporto manageriale. Tale imprimatur conferirebbe un taglio evolutivo al Contratto in grado di sostenere e traghettare le PMI verso logiche e strumenti più vicini - e distintivi - alle realtà aziendali medio-grandi (vedi formazione, certificazione delle competenze, ecc….) per consentire alle stesse di essere più pronte al processo di trasformazione in atto e più competitive a livello globale.

Ciò considerato, dal dibattito emerge altresì la necessità di focalizzare e trovare spazi e soluzioni contrattuali altresì per le grandi aziende evitando di mettere in piedi un impianto contrattuale troppo sbilanciato rispetto alle esigenze delle PMI, tagliando fuori le aziende medio-grandi che Federmanager rappresenta in modo consistente. Seppur nella ricerca di soluzioni innovative, i risultati della survey rappresentano la base di partenza per tradurre i principali desiderata della categoria che, come detto, sono incentrati, come di norma, sulla disciplina risolutoria, la parte economica, il sistema di welfare e le tutele legali.

La necessità di ripensare altresì alle dinamiche del rapporto di lavoro in chiave evolutiva si confà pienamente alla necessità di focalizzarsi su politiche attive di tipo “preventivo” che non intervengano dunque solo per far fronte a momenti di bisogno ma rispondano altresì all’esigenza di gestire e presidiare a monte, in modo efficace, le transizioni occupazionali. Fermo restando la logica preventiva, vanno ripensate altresì soluzioni efficaci di outplacement per agevolare la ricollocazione dei dirigenti in uscita dal mercato del lavoro.

In questo quadro viene rimarcato il ruolo fondamentale di 4. Manager e i progetti che potranno essere realizzati sotto il suo “cappello” rispetto ai quali si invitano nuovamente le Associazioni territoriali ad avanzare proposte sia di riverbero locale che a carattere nazionale.

Viene considerata di interesse la possibilità di aprire, anche solo in termini di principio, una finestra rispetto al fenomeno di internazionalizzazione dei manager.

**Punto 4) all’Odg “Esame e approvazione della proposta di Bilancio consuntivo 2017”**

Viene ceduta la parola al Tesoriere **Anita Marina Cima** che illustra ai membri di Giunta la proposta del Bilancio consuntivo 2017 fatta loro pervenire con anticipo tramite mail.

Per quanto concerne **l’attivo circolante** verso le Società controllate/collegate, il prospetto delle partecipazioni evidenzia un incremento considerevole del valore della partecipazione in Manager Solutions S.r.l.

In relazione a quanto sopra è importante preliminarmente rappresentare che la Federazione ha concluso il processo di riorganizzazione avviato lo scorso anno, avente la finalità di accentrare tutte le partecipazioni detenute in società commerciali in una sub-holding.

Al fine di allineare il valore contabile delle partecipazioni al valore corrente, a seguito del conferimento delle stesse in Manager Solutions Srl, la Federazione ha proceduto alla rivalutazione della partecipazione detenuta nella Praesidium S.p.A., versando conseguentemente l’imposta sostitutiva dovuta. Riguardo ai **crediti,** la differenza in aumento è principalmente ascrivibile al credito verso Assidai per 1.100.000 euro e alla differenza per la restituzione da parte della controllata Manager Solutions S.r.l. di 400.000 euro per finanziamenti infruttiferi di originari 600.000 €.

Sul piano delle **passività,** il Tesoriere chiarisce che l’**incremento** **del** **patrimonio netto** è dovuto principalmente agli effetti dell’operazione di conferimento di cui si è detto. L’incremento più significativo, pari ad euro 3.255.352, è da attribuirsi all’operazione di rivalutazione dell’ex partecipata Praesidium Spa al netto del “costo della rivalutazione”. Il **patrimonio netto** accoglie il risultato dell’esercizio 2017 di euro 164.747.

Il **TFR maturato** di € 116.970 è rappresentato dall’importo disponibile, contabilizzato in bilancio e al netto degli importi versati al Fondo Pensione Previndai e Cometa per € 37.482, dalla diminuzione per 0,50% di contributo su TFR e da anticipazioni e/o erogazioni per cessazioni rapporti di lavoro (20.769).

Il **totale dei debiti è pari a euro 983.689** che comprendono: debiti verso fornitori, principalmente quelli per gli acquisti di beni e servizi e rimborsi spese al Territorio relativi all’attività tipica per € 583.581, € 28.299 per fatture da ricevere; debiti tributari sono sostanzialmente rappresentati dal Fondo Imposta sostitutiva per 191.499 dovuta da Federmanager per la rideterminazione del valore della Praesidium Spa di originari 287.248 euro e da ritenute operate al personale dipendente e ai collaboratori interamente versati a gennaio 2018; “altri debiti” (€. 75.126) sono legati al Fondo ferie non godute per €. (23.447) e a debiti vari (49.078).

I **proventi** sono pari ad un totale di euro 4.790,334: in particolare la componente principale è quella derivante dalle quote associative di competenza dell’esercizio pari ad euro 3.145.030.

L’**avanzo di gestione** **dell’anno 2017** è pari ad euro 164.747, che non potendo essere distribuito, si propone di far confluire nel Fondo Riserva.

La Cima cede la parola a **Walter Rattotti,** Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, che dà lettura della Relazione al Bilancio consuntivo 2017, già inoltrata ai Consiglieri e dichiara, anche a nome degli altri componenti del Collegio, di non avere rilievi sullo stesso.

Il Presidente apre la **votazione sul Bilancio consuntivo 2017.**

**Il Consiglio Nazionale approva all’unanimità.**

Si procede, quindi, alla votazione sulla **destinazione dell’avanzo di gestione 2017**.

**Il Consiglio Nazionale approva all’unanimità.**

Non essendoci altro da discutere, il **Presidente** dichiara chiusi i lavori alle ore 13,20.

*IL SEGRETARIO IL PRESIDENTE*