

Dirigente[®] d'Azienda

n°311

luglio/settembre 2017

Federmanager Apdai Torino



**Assemblea annuale
al Museo dell'Automobile**



S Il numero del periodico che esce a settembre è tradizionalmente dedicato alla nostra assemblea annuale e, dall'anno scorso, anche all'assemblea nazionale. Ne consegue che la sua impostazione abbia un profilo più istituzionale di quanto non accada per le altre uscite.

Pertanto alla nostra assemblea, che costituisce un adempimento statutario, da

lungo tempo è abbinato un evento, una sorta di *lectio magistralis* o una tavola rotonda di livello, com'è accaduto quest'anno, destinato a sollecitare l'interesse degli iscritti alla partecipazione, che potrebbe affievolirsi data la situazione di normalità gestionale nella quale per fortuna ci troviamo da tempo.

L'assemblea nazionale invece non è un evento che assolve ad obblighi statutari e la sua funzione è più orientata a comunicare all'esterno, sia pure in modi e forme di profilo istituzionale, lo stato delle attività complessive di Federmanager e i suoi programmi futuri.

Nel riferire di entrambi gli eventi abbiamo, come sempre, cercato di dare maggiore risalto agli aspetti di contenuto reale, piuttosto che non a quelli di natura rituale e speriamo di esserci riusciti.

Tuttavia abbiamo dovuto accentuare ulteriormente l'impostazione più istituzionale di questo numero poiché ci è pervenuto un contributo del presidente CIDA che abbiamo pubblicato per l'ampiezza e il respiro dei ragionamenti e per l'interesse complessivo del testo, oltre che ovviamente anche per il rispetto dovuto alla posizione dalla quale il testo proviene.

Sempre su questo numero si sono accumulati molti altri contributi impegnativi per il contenuto ed è rimasto poco spazio per incursioni, pur veloci, nel clima di evasione che l'estate offre.

D'altra parte il numero è destinato ad essere letto a settembre, nel clima della ripartenza, con le evasioni estive abbondantemente passate e spesso pure costrette a lasciar spazio nella nostra testa al severo richiamo alla realtà di fronte al quale ogni ripartenza ci pone.

Mettiamola così: meglio non essere indotti a ripensare all'estate per non dare spazio alle nostalgie e agli inevitabili rimpianti di una stagione sempre troppo breve.



DIRIGENTE d' AZIENDA:

www.torino.federmanager.it
Periodico di Federmanager Torino APDAI

Fondato da:

Direttore responsabile:

Condirettori:

Segretaria di redazione:

Antonio Coletti

Carlo Barzan

Andrea Rossi

Roberto Granatelli

Laura Di Bartolo

DIRIGENTE d' AZIENDA:

Dirigente d'Azienda viene inviato agli iscritti in abbonamento compreso nella quota associativa e viene anticipato via email a quanti hanno comunicato l'indirizzo di posta elettronica in segreteria.

Viene inoltre inviato in abbonamento gratuito alle istituzioni nazionali Federmanager, alle principali associazioni locali, alla CIDA e associazioni in essa confederate, agli uffici Stampa del Comune di Torino, della Città Metropolitana e della Regione Piemonte, e, con riferimento al territorio, agli Organi di informazione, alle Fondazioni ex-Bancarie, all'Unione Industriale e CONFAPI, nonché alle principali Aziende.

Il numero corrente e gli arretrati fino al 2011 sono consultabili in PDF sul sito <http://www.torino.federmanager.it/category/rivista/>



FEDERMANAGER



Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.5588 – ildirigente@fmto.it

Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400 – 3° di copertina € 900 – 4° di copertina € 1.000

Riduzione del 20% per quattro uscite consecutive

Direzione - Redazione - Amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmto.it - ildirigente@fmto.it

Editore:

Presidente:

Vice - Presidente:

Tesoriere:

Federmanager Torino Apdai

Massimo Rusconi

Laura Echino

Giovanna Fantino

Grafica:

Zip S.r.l.

www.zip-progetti.it - www.zipnews.it

Stampa:

Cdm Servizio Grafico S.r.l.

Collegno - (Torino)

Spedizione in abb. post. Pubblicità 45% art. 2

Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220



Associato all' USPI (Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino n.2894 del 24.01.2011

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

La tiratura di questo numero è stata di 6.000 copie.



Editoriale

Tenere la barra ferma, riaffermare i valori fondamentali *di Massimo Rusconi* **P5**



Management

Licenziamento: un evento quasi sempre traumatico *di Roberto Granatelli* **P6**
'L'offensiva d'autunno' dei manager italiani *di Giorgio Ambrogioni* **P8**



Attualità

Vaticano, 26 maggio: un'Assemblea di speranza e di azione *a cura della Redazione* **P10**
Antiriciclaggio e privacy *di Giuseppe Roddi* **P12**



Vita Associativa

Attività e iniziative di Federmanger Torino e di Cida

Speciale Assemblea 2017
8 giugno al Museo dell'Automobile *di Carlo Barzan e Loris Gherra* **P14**
Federmanager al servizio della ricerca universitaria *di Laura Di Bartolo* **P19**
Industry 4.0: Federmanager partecipa
al Premio Innovazione *di Mariangela Salvalaggio* **P20**
Festa d'estate 2017 *di Elena Pelissetti* **P21**
Uno scambio di lettere che pubblichiamo con
grande piacere *a cura della Redazione* **P23**



Cultura

Una crisi politica e morale, oltre che economica *di Massimiliano Cannata* **P25**



Welfare

Una buona notizia: parte la nuova GS-Fasi *a cura della Redazione* **P27**
Una nuova categoria sociale di over 60:
i pensionanding, no lavoro e no pensione *di Marco Astori* **P28**
Il blocco della perequazione 2012/2013 - Aspettando la
Sentenza della Corte Costituzionale *di Antonio Sartorio* **P30**



Varie

Smartelliamo *di Renato Oscar Valentini* **P33**
Le "Stelle al merito del Lavoro" edizione 2018 *a cura della Redazione* **P33**
Porte sbarrate per i pensionati "ante '88" *a cura della Redazione* **P34**
DIRCLUB Piemonte *di Gian Carlo Maroglio* **P34**



PROGETTI DI OUTPLACEMENT
CONSULENZE DI CARRIERA



ASSESSOR RINA ITALIA

Progetto Federmanager inerente la certificazione delle competenze manageriali (UNI 11369)



PARTNER UNICO ITALIA NETWORK INTERNAZIONALE SOCIETA' DI OUTPLACEMENT

Presenti in 38 Paesi con 225 uffici collegati nel Mondo

NOI RICOLLOCHIAMO.

DAL 2006

Ricollocazione del 90% dei dirigenti seguiti
in meno di 6 mesi di tempo.

Non solo i risultati, ma soprattutto la soddisfazione del
rilancio della carriera di 100 Manager
nell'ultimo anno.

SEDI

TORINO: Corso Re Umberto 65, Tel 011/5660235

TORINO | MILANO | ROMA

www.opsolution.it | info@opsolution.it





LA COMPLESSITÀ DEL MONDO CONTINUA AD AUMENTARE

Tenere la barra ferma, riaffermare i valori fondamentali

Non essere egoisti, aiutare gli altri, stare uniti e tutti assieme cercare di capire e “mettere ordine”, comporta sacrifici, ma anche un ritorno straordinario in termini lavorativi ed economici, e soprattutto di soddisfazione umana, che è poi il fine più vero

di Massimo Rusconi

Ormai siamo alla chiusura del nostro anno associativo e dall'inizio del mese l'attività è ripresa con vigore.

È stato un anno non facile, con molti problemi per la categoria ma ancor più per l'intero Paese, che ha bisogno di cambiamento e di riforme assolutamente richieste dal contesto generale, pena continuare a non tenere il passo con la ripresa che altrove si manifesta con segnali di una certa intensità.

La complessità del sistema mondiale aumenta continuamente e gli sforzi per mettere ordine non sempre danno il risultato sperato: il livello di entropia cresce, come d'altra parte le leggi della fisica prevedono.

Non c'è area geografica o settore che non siano toccati: economia e finanza, imprese, lavoro, tecnologia, politica, società... sono alla continua ricerca di nuovi assetti che possano offrire riferimenti solidi a noi, che invece abbiamo la sensazione di vivere in un ambiente liquido o addirittura gassoso.

I manager sono ovviamente in prima linea, sia nelle imprese in cui operano sia nella società civile, ma sono anche sottoposti a tensioni e stress inusuali che possono anche sfociare in frustrazione. Federmanager è conscia di ciò e si è da tempo attivata per realizzare quel cambiamento non più dilazionabile. I tradizionali ruoli di rappresentanza, tutela e erogazione di servizi sono assolutamente necessari ma non più sufficienti, si deve ampliare il perimetro per diventare un luogo di confronto ove fare analisi, riflettere, trovare soluzioni e promuoverle.

Un luogo aperto agli iscritti, che possono “fare rete”, ma anche ai contributi esterni di altri settori della società, perché le idee vengono sempre dall'apertura a punti di vista diversi e magari apparentemente contrari. Un riferimento “solido” per i manager e per la società intera. Alla fine di maggio si è svolta l'Assemblea nazionale, in un luogo evocativo come il Vaticano, mentre ad inizio giugno, si è tenuta la nostra assemblea a Torino, presso il Museo dell'automobile, altro luogo altrettanto evocativo e rappresentativo di una parte importante della nostra storia.

Entrambi gli eventi, non ho difficoltà ad affermarlo, sono stati un successo, sia per la numerosità delle presenze sia per la qualità degli argomenti e degli ospiti che ci hanno aiutato a trat-



tarli. Si è parlato del futuro della nostra società, dei cambiamenti in atto che assumono un aspetto “rivoluzionario”, delle conseguenze che ne derivano e di come dobbiamo affrontarle, senza paure ma con consapevolezza e determinazione. In questo numero della rivista si dà ampio spazio ai resoconti ed in particolare

vorrei richiamare la vostra attenzione sulle parole del nostro presidente nazionale Stefano Cuzzilla (pag. 10/11) e su un estratto, piccolo ma di grande valore, di quanto ha detto il cardinale Gianfranco Ravasi, presidente del Pontificio Consiglio della Cultura (pag. 11).

Inoltre, mi permetto di segnalare l'intervista (pag. 25/26/27) al prof. Luciano Canfora, emerito grecista e latinista, che riprende alcuni temi per noi importanti offrendo spunti di riflessione anche a chi non condivide del tutto le sue posizioni.

A mio avviso, il punto centrale è che in questo turbinare di cambiamenti, spesso indotti dalla tecnologia specie quella della comunicazione, l'unico modo di tenere la barra ferma è quello di riaffermare i valori fondamentali dell'umanità e in base ad essi decidere ed agire. Il manager non è tale se non è consapevole che non essere egoista, aiutare gli altri, stare uniti e tutti assieme cercare di capire e “mettere ordine”, comporta sì sacrifici ma anche un ritorno straordinario in termini lavorativi ed economici, ma soprattutto in termini di soddisfazione umana, che è poi il fine più vero.

Vale la pena di leggere e di meditare.



Licenziamento : un evento quasi sempre traumatico

La dimensione che il fenomeno ha raggiunto negli ultimi anni ci ha insegnato molte cose e oggi esiste tutta una serie di strumenti per affrontarlo, almeno con un certo successo: ecco le "istruzioni per l'uso"

di Roberto Granatelli*

Chi viene licenziato, giustamente o ingiustamente che sia, subisce spesso gravi danni psicologici e rischia di imbattersi in una serie di conseguenze negative fra cui depressione, apatia e sconcerto che possono coinvolgere negativamente tutta la sua sfera sociale e familiare.

Il primo consiglio da seguire, in questi casi, è non lasciarsi travolgere dai "perché è successo a me?" ma reagire con forza e determinazione. La parola d'ordine è "azione immediata". Infatti, per rimettersi subito in pista è necessario organizzare un'azione di contrasto alle reazioni conseguenziali (le troppe domande senza risposta certa che generano altre domande e dubbi esistenziali che minano la dignità della nostra esistenza).

In primis occorre analizzare con un esperto del settore, in Federmanager, la situazione personale senza perdere tempo a guardare su internet le possibili soluzioni che, nel mare magnum delle notizie circolanti, confondono ancora di più il povero ex-lavoratore facendolo passare da stati emotivi di esaltazione (per esempio a seguito di una ricerca con risposte a prima vista favorevoli) a stati tendenti alla disperazione più assoluta quando, come spesso accade, le prime confortanti notizie (interpretate dall'occhio ingenuo tendente alla auto giustificazione) contrastano con altre, pesantemente sfavorevoli o contraddittorie rispetto ai propri convincimenti.

Federmanager con i suoi esperti avvocati giuslavoristi offrirà una visione esatta delle possibili conseguenze, dei rimedi e dei possibili risarcimenti in base alla conoscenza del caso concreto.

Dopo questa prima fase, quanto mai necessaria per evitare l'ottundimento mediatico delle notizie circolanti su internet (che, *repetita iuvant*, solo un occhio esperto del settore può decifrare all'occorrenza) si deve passare senza indugio alla fase successiva dell'azione intrapresa, che è paragonabile a quello che viene definito "business plan" per un



imprenditore, un piano in cui si prevedano risorse e mezzi da impiegare per portare a termine una certa idea, prefigurandone obiettivi e finalità. Sempre in Federmanager questi aspetti vengono trattati da esperti che, a livello previdenziale e fiscale, troveranno con l'interessato gli ingredienti principali di tale business plan rivolto alla ricerca di un nuovo lavoro o di un'attività autonoma soddisfacente. Solitamente tali ingredienti sono due: organizzazione e progettualità, da cui scaturiscono poi dei sotto-ingredienti altrettanto importanti in quanto li strutturano dall'interno, ossia il mantenere una mentalità basata essenzialmente sul fare e spronata verso un pensiero positivo, concreto, in cui è necessario concentrare tutte le proprie forze verso l'obiettivo finale, che sarà il trovare un lavoro.

La prima domanda da porsi è "Voglio ricoprire lo stesso ruolo per cui sono stato licenziato?" e l'imperativo che ci deve accompagnare in questi casi è sempre "Cercare un lavoro è un lavoro duro!".

Quindi armiamoci di forza e concentrazione, riscrivendo, rielaborando e aggiornando il nostro CV, magari con l'aiuto di qualche esperto di Outplacement che è a disposizione degli associati su precisa richiesta da inoltrare alla Direzione di Federmanager Torino.

Si deve poi evidenziare che risulta "vincente" pensare, parallelamente alla elaborazione (fatta in Federmanager e non da soli!!) del problema licenziamento, che quest'ultimo, nella maggioranza dei casi che abbiamo assistito, invece,

* Direttore Generale Federmanager Torino



è la porta da abbattere per affacciarsi a nuove sfide, avere l'opportunità di cambiare e dare una svolta alla nostra vita. E' altresì opportuno un nuovo atteggiamento, grintoso, sicuro, ma professionale, quindi necessita aggiornarsi (particolarmente utile investire su corsi di aggiornamento esistenti sui siti professionali e quelli che Federmanager/Fondirigenti offre anche per i disoccupati) ed informarsi sugli andamenti del mercato in relazione al nostro lavoro e, se si dovesse avere un colloquio con head hunter o qualche azienda potenzialmente interessata, mai denigrare l'azienda che ci ha allontanati, poiché questo genera un'impressione negativa quindi meglio impostare il colloquio sulla volontà di crescere professionalmente che non si intravedeva nella precedente realtà aziendale (ovvio, est modus in rebus, quindi va prima fiutata l'aria che si respira nel nuovo ambiente e allinearsi alla sensazione del momento... qualche volta meglio non esporsi troppo e glissare sulla "non completa condivisione di determinati obiettivi aziendali" in quanto il manager deve avere una sua visione e se l'azienda non la comprende... meglio il licenziamento che una sofferta convivenza non costruttiva per entrambi). Altro dato da non trascurare: mostrarsi sereni, sicuri di sé e disponibili.

Come poi spesso abbiamo constatato in molte esperienze individuali, un efficace stratagemma per rimettersi in pista, ma cambiando le regole del gioco, è certamente quello di inventarsi un nuovo lavoro, ovvero aprire un'attività autonoma, cioè mettersi in proprio, esperienza che la legge oggi favorisce anche con la possibilità di richiedere l'anticipo della NASPI (che per i nostalgici della terminologia passata è la nuova "indennità di disoccupazione"), che decorre dalla cessazione del rapporto per licenziamento, decorso il preavviso o gli effetti temporali della relativa indennità sostitutiva.

In questo caso occorre determinazione individuale e supporto completo di Federmanager che, appunto, fra i suoi servizi, ha quello di seguire completamente, quindi sollevare l'interessato, dalla gestione amministrativa e burocratica...cioè, in pratica, esser imprenditori di se stessi ma senza le complicazioni che emergono con il "fai da te".

Ad esempio, se il socio ha un'idea, un sogno nel cassetto e una piccola somma da parte (sempre senza dimenticare l'anticipo della NASPI come accennato), si può aprire, con l'aiuto di esperti commercialisti in start up, un'attività da soli oppure associarsi a qualcuno.

Prima di tutto, occorre fare con i nostri consulenti un business plan, seguito dall'idea imprenditoriale e dall'analisi di fattibilità del progetto.

Esistono poi, in questo campo, una serie di ulteriori finanziamenti, anche a livello regionale, che verranno valutati ad hoc.

Ad esempio ci sono leggi sull'imprenditoria femminile e sul prestito d'onore con finanziamenti interessanti e la copertura non trascurabile. Oppure si può decidere di aprire un'attività più aperta al pubblico, come un bar, un negozio, un ristorante.

Interessante anche il lavoro nell'e-commerce, che consiste nell'aprire un negozio virtuale con il minimo investimento, coadiuvato dalla pubblicità sulla rete e da un buon piano di marketing.

Ora, se si hanno 50 anni o più, le strategie, per essere credibili ed attuabili con maggior margine di successo, devono guardare soprattutto alla possibilità di aprire una attività autonoma e di frequentare, come sopra accennato, corsi di formazione di aggiornamento, mentre per tutti, in ogni caso, meglio potenziare il CV imparando un'altra lingua e cercare di fare il più possibile stage formativi e corsi utili (Federmanager ha stipulato ottime convenzioni con scuole di lingue internazionali).

Insomma, ogni età è utile per ritornare anche a studiare, fare corsi o master per accrescere le proprie competenze e titoli, non commiserarsi mai e rilanciarsi professionalmente pensando che la linea guida è sempre quella riassunta nel fenomeno attuale dell'alternanza scuola-lavoro che qui si declina in alternanza lavoro subordinato-autonomo "apprendere per intraprendere....".

Noi come Federmanager ci crediamo e vi seguiremo.





'L'offensiva d'autunno' dei manager italiani

In un lucido contributo il Presidente CIDA traccia un piano di lavoro di ampio respiro per i prossimi mesi. Il documento è molto denso e non è sintetizzabile in un sommario: legghiamolo, e con attenzione. Non sarà tempo perso

di Giorgio Ambrogioni

I manager stanno preparando 'l'offensiva di autunno'. Ovvero, fuori dalla metafora marziale, la Cida in rappresentanza di 150mila dirigenti ed alte professionalità, ha deciso di mettere in atto una serie di azioni convergenti e finalizzate ad un tavolo di confronto con il Governo e le istituzioni. Vogliamo cioè contribuire allo sviluppo ed alla crescita del Paese, con un forte contributo da parte della classe dirigente manageriale.

Le iniziative sono molteplici. Punto di forza un documento di politica economica in cui, oltre ad esaminare con criticità l'attuale quadro congiunturale, si avanzano proposte concrete e documentate sulle soluzioni possibili contro sottosviluppo, squilibri macroeconomici ed erosione progressiva del welfare. Gli interventi proposti si concentrano, in particolare, sul fisco attraverso una coraggiosa revisione degli scaglioni Irpef per ridisegnare l'intera curva delle aliquote. Nel documento vi saranno le cifre e i calcoli a supporto di questa riforma fiscale basata sull'attuale paradosso di una pressione fiscale talmente alta da drenare risorse alla produzione e al reddito e da incoraggiare l'evasione. Altro tema portante quello del Sud. Rappresenta un terzo del territorio nazionale: è sbagliato e controproducente continuare a chiedere a Bruxelles singole deroghe per interventi pubblici. E' l'intera questione meridionale che va portata in sede di discussione comunitaria con un piano di medio-lungo

termine al di fuori delle attuali regole contabili.

E a proposito di Europa, il tema è talmente sentito da farci promotori di un'azione più intensa ed assidua attraverso incontri bilaterali con le organizzazioni manageriali di Francia, Germania, Danimarca, Svezia, ecc. per rilanciare l'azione della CEC, la confederazione europea dei manager. Perno di questo rinnovato sforzo è il 'Manifesto dei valori', un documento programmatico presentato al Cese (Comitato economico sociale europeo) in cui sono espressi visione, ruoli e valori della dirigenza europea. Da qui parte l'azione della Cida per dare sostanza e forza progettuale alla CEC. Un confronto, quello con i colleghi d'Oltralpe, dal quale sono già scaturite idee e progetti che riguardano sì i manager, ma che finiscono con il determinare un sostanziale cambio di rotta della vita economica e politica del nostro Paese. E anche questo è un aspetto importante dell' 'appuntamento' che chiediamo al Governo in autunno. Stiamo parlando della classe dirigente di un Paese, di come si forma e di come ne vengano selezionati i migliori: un percorso che è nel Dna dei manager ma che può – o forse deve – essere applicato alla politica e ai partiti. Non è un caso che nel curriculum del neopresidente francese Emmanuel Macron via sia l'Ena, l'alta scuola di formazione dei dirigenti della pubblica amministrazione. Una formazione qualificata, che consente spesso il passaggio dal pubblico al privato. Una formazione, comunque, riconosciuta ed apprezzata dall'establishment ma

anche dall'opinione pubblica. E così quando i partiti e i loro rappresentanti perdono colpi, la classe dirigente del Paese sa dove guardare. Non si tratta di 'copiare' l'Ena, ma di inserire criteri di formazione, di valutazione delle professionalità, delle competenze e di riconoscimento del merito anche per i partiti, in modo da poter selezionare, al meglio, i rappresentanti da far sedere in Parlamento e al Governo.



Cida resta convinta, infatti, che i concetti di rappresentanza e rappresentatività siano vitali per lo sviluppo democratico. La tutela degli interessi si pratica ogni giorno con il dialogo e la mediazione dei conflitti. Un impegno che ci vede interlocutori attenti ed ascoltati dalle istituzioni e che ci rende



credibili agli occhi delle categorie dell'alta professionalità. E' grazie a questo lavoro che abbiamo allargato la nostra base associativa con la recente adesione del Sumai-Asso-prof, il sindacato unico di medicina ambulatoriale che rappresenta il 90% dei medici specialisti presenti sul territorio nazionale. E poiché ci sentiamo rappresentativi di 'tutta' la dirigenza, è tempo di realizzare una vera osmosi tra dirigenza pubblica e privata. Una reciproca contaminazione in termini di concezione di ruolo e di cultura manageriale. Ecco un altro 'assist' che forniremo al Governo: una nuova governance del manager pubblico-privato attraverso una 'autoriforma' della Pubblica Amministrazione. Un progetto costruito dal basso, condiviso da quelle stesse categorie che poi ne dovranno declinare in pratica le impostazioni. Alla base c'è la volontà di mettersi in gioco, la sfida a farsi misurare sui risultati, ad assumersi le proprie responsabilità rifuggendo da qualsiasi 'padrinaggio'.

Corollario irrinunciabile di questa nostra battaglia volta a rendere più efficiente il sistema-Paese è quello del



superamento del cosiddetto 'capitalismo familiare' a vantaggio di una massiccia apertura delle imprese medie e piccole alle figure manageriali. I dati, anche in questo caso, parlano chiaro. Le aziende che si dotano di manager esterni hanno performance economiche migliori in termini di fatturato (+2,4%), occupati (+2,6%) e produttività del lavoro (+0,9%). Se poi ci si sofferma sulle imprese acquisite dall'estero ad alta managerializzazione, le performance sono

ancora migliori. A parte qualche rara eccezione, le imprese a gestione familiare alla seconda, terza generazione vanno fuori dal mercato con crisi occupazionali ed impoverimento del territorio. Da tempo sollecitiamo le forze politiche ad intervenire in tal senso, agevolando l'ingresso dei manager nelle imprese, in particolare in quelle di medio-piccole dimensioni. Le soluzioni praticabili sono più di una (agevolazioni fiscali, banca dati di manager disponibili, sul modello francese, ecc.) ma il problema va affrontato. Il mercato è sempre più globalizzato e competitivo: la sapienza dei nostri nonni e padri che hanno creato il miracolo economico del dopoguerra va aggiornata e resa più moderna con innesti di professionalità e competenze che solo adeguate figure manageriali possono, ormai, garantire.

Infine, ma non per importanza, c'è un altro legame che il mondo manageriale vuole esaltare e rendere più concreto: quello con la scuola. L'alternanza scuola-lavoro è un progetto al quale crediamo fermamente, è strategico per il Paese e consente di avvicinare i giovani al sistema imprenditoriale. Guai a cadere nella trappola dell'autoreferenzialità: i manager devono essere dei testimoni del lavoro per i giovani, aiutandoli a comprenderne l'essenza formativa, di crescita della personalità e di sfida per le proprie capacità. Un protocollo con il Miur in cui la Cida mette a disposizione, gratuitamente, l'esperienza e la professionalità dei propri manager per introdurre i giovani al lavoro, sancirà questo impegno.

Ci siamo quindi attrezzati con un 'business plan' ambizioso ed articolato per presentare al Governo, alle istituzioni, alla politica, proposte concrete che certamente interessano le categorie che rappresentiamo ma che, grazie al valore aggiunto delle competenze e delle professionalità in grado di mettere in campo, vanno oltre l'aspetto rivendicativo per porsi come programma di lavoro immediatamente attuabile. Paradossalmente ma non troppo, vista la stagione politica attuale e gli incerti sviluppi del prossimo futuro fra impegni comunitari e scadenze economiche (manovra d'autunno, clausole di salvaguardia, nuovi equilibri in Europa dopo le elezioni in Francia e l'attesa per quelle in Germania) quello che andremo a proporre potrebbe definirsi una sorta di 'programma elettorale' per guidare il Paese fuori dalle secche della stagnazione. Ovviamente i manager stanno al proprio posto e si guardano bene dalla commistione dei ruoli, ma non possiamo più stare a guardare e limitarci a criticare o a voler correggere questa o quella legge. Il tempo per gli interventi tampone, per le 'manovrine' è finito. Va preso atto della realtà: siamo di fronte al bivio di un'Europa a due velocità. Sta solo a noi decidere se partecipare, da subito, al gruppo di testa o accontentarci di fare da gregari.



VATICANO 26 MAGGIO, ASSEMBLEA NAZIONALE FEDERMANAGER 2017

Un'assemblea di speranza e di azione

Nell'impossibilità di pubblicare l'intero ventaglio degli interventi che hanno caratterizzato questo momento della nostra vita associativa, del tutto inusuale per il luogo in cui si è svolto, pubblichiamo un estratto della relazione d'apertura tenuta dal presidente federale e alcuni spunti significativi presi dall'intervento del Cardinale Gianfranco Ravasi

a cura della Redazione

La relazione di Stefano Cuzzilla

Questa sera desidero condividere con voi un messaggio di speranza.

Essere riuniti in questo luogo all'interno della Città del Vaticano ci consente di mettere ben in luce chi siamo. L'identità del manager è troppo spesso confusa agli occhi dell'opinione pubblica ed è danneggiata da una retorica che si nutre di noti stereotipi. Perciò, ristabiliamo subito una verità: i manager rappresentano la spina dorsale dell'industria italiana, ne costituiscono il fulcro, il motore del cambiamento e dello sviluppo.

E poiché siamo colonna portante, dobbiamo rivendicare senza imbarazzo il nostro carattere di centralità e – se me lo concedete – anche le nostre virtù.

Dobbiamo essere capaci sempre di più di uscire dalla dimensione d'impresa e di calarci nella società. Stiamo intervenendo in supporto delle zone terremotate, non solo mettendo a disposizione risorse economiche, ma offrendo le competenze e il tempo dei nostri manager per ricostruire il Centro Italia colpito.

Federmanager, che sul territorio ha 57 sedi, agisce con un'ottica di servizio nei confronti del management, innovando di continuo il sistema di relazioni attraverso un dialogo aperto a tutti gli attori, istituzionali, di impresa, del terzo settore. In Europa, partecipa a un progetto di unificazione e rafforzamento della figura manageriale, alimentando il dialogo sociale europeo con proposte di sistema.

Partiamo da un modello di bilateralità che tutela le esigenze presenti e difende i diritti legittimi, che sono sempre esposti ad attacchi demagogici o, peggio, a basi tecniche strumentalizzate. Ma è un modello che sta evolvendo, per farsi carico di quelle esigenze che sono potenziali.

Il nostro sistema si muove dentro il contratto e dentro le singole realtà aziendali. Ci stiamo dando nuove regole e aggiornando i nostri statuti.

Con Confindustria e con Confapi abbiamo instaurato un dialogo continuo che sta offrendo risposte anche a problemi più generali, che riguardano la tenuta del Paese. Stiamo dando vita a nuovi enti che si occupano di politiche attive del lavoro in modo autonomo. Abbiamo anche avviato un progetto congiunto per introdurre nel



tessuto imprenditoriale manager ad alta specializzazione, debitamente formati e certificati, in modo da essere competitivi al tempo della cosiddetta Quarta rivoluzione industriale.

Penso anche al sistema di welfare contrattuale e di secondo livello che abbiamo sviluppato negli anni: un meccanismo virtuoso che finora ha messo in garanzia beni fondamentali come la salute e il mantenimento della qualità della vita durante il pensionamento.

Tutto il tema del lavoro, e quindi dell'occupazione, oggi è investito dal conflitto, vero o presunto, tra uomini e robot. L'innovazione tecnologica spaventa in particolare i Paesi più industrializzati: proprio lì dove si cresce meno e si invecchia di più.

Sono vecchi i nostri modelli di produzione. In Italia più di un imprenditore su due ha superato i 60 anni. Anche la ripresa occupazionale dei manager over 50, che ha tante motivazioni e che è in sé accogliamo come una buona notizia, si scontra con il pessimo dato delle nomine dirigenziali under 40. Sul totale dei dirigenti in servizio, quelli fino a 39 anni d'età sono appena poco più del 5%. Dal 2011 a oggi i nostri dati mostrano che abbiamo perso un manager giovane ogni due.

La versione integrale della relazione del presidente federale è disponibile sul sito <http://www.torino.federmanager.it/assemblea-nazionale-2017-26-maggio-2017-ore-1430-centro-congressi-augustinianum/>, mentre l'intervento del Cardinale è presente all'interno di Progetto Manager <http://progettomanager.federmanager.it/read/numero/giugno-2017/>



Sottorappresentate anche le donne manager, che invece stanno dimostrando, dove è loro concesso spazio, una grande spinta all'innovazione e una capacità di leadership che produce risultati misurabili.

Più che spaventarsi di fronte all'avvento dell'automazione, occorrerebbe dunque investire nel capitale umano. Lo chiamiamo "capitale" ma stiamo parlando di "persone", "risorse", "intelligenze", "merito", "giovani talenti".

Il tema non è la tecnologia. Il tema vero è consentire la modernizzazione del Paese attraverso un piano nazionale di sostegno alla crescita del capitale umano.

Il che significa, investimenti nel sistema dell'istruzione, investimenti nella formazione professionale continua, investimenti nell'alternanza scuola lavoro. E ancora, in ricerca e sviluppo, e nel passaggio di competenze tra senior e nuove leve.

Se non si cresce, non si crea occupazione. E non si cresce per decreto. Serve un progetto Paese che sia orientato a formare professionisti migliori e sia capace di trattenerli a casa propria. Alla vergogna degli "scontrinisti" va opposto il paradigma che imperava al tempo della vecchia fabbrica, quello dell'ascensore sociale per cui chiunque lo meritasse poteva nutrire un'aspettativa legittima di successo, a prescindere dalle sue condizioni di partenza.

È quello che è accaduto a noi. Non si diventa manager per titolo ereditario. Né per caso fortuito. Si diventa manager con molta fatica e dopo un percorso duro di selezione, formazione e valutazione del risultato. Quando si arriva a ricoprire un ruolo apicale in azienda ci si porta dietro questa consapevolezza e si diventa suoi portavoce.

Oggi si apre, dunque, l'occasione di un nuovo umanesimo industriale di cui noi manager ci sentiamo promotori e partecipi.

Spunti significativi dall'intervento di Gianfranco Ravasi*

Una tentazione del nostro tempo, diffusa in maniera molto ampia e in tutti i settori, è privilegiare il mezzo, lo strumento, l'immediatezza rispetto al valore, alla visione di insieme, al fine vero, privilegiare la finanza rispetto all'economia, spesso invertendo i ruoli.

Un filosofo francese curioso dei fenomeni antropologici, Paul Ricoeur, diceva: "noi viviamo ora in un'epoca in cui alla bulimia dei mezzi corrisponde l'atrofia dei fini".

Mi capita spesso di citare anche un settenario di Gandhi, che lascio ora alla vostra meditazione.



L'uomo si distrugge con:

1. la politica senza principi
2. la ricchezza senza lavoro
3. l'intelligenza senza sapienza
4. gli affari senza la morale
5. la scienza senza l'umanità
6. la religione senza la fede
7. un vago amore per il prossimo senza il sacrificio di sé

E per concludere vi offro ancora un decalogo, un sunto di concetti che possono anche essere commentati e riscritti in maniera più ampia e diversa:

1. non rassegnarsi ma lottare
2. non odiare ma amare
3. non reprimere lo sdegno ma esprimerlo in forza costruttiva e servizio (lo sdegno è una virtù, anche Gesù si sdegnava, il vizio capitale è l'ira)
4. non calcolare ma rischiare
5. non servire i potenti ma i deboli
6. non cedere ma credere
7. non ripetere ma pensare (evitare gli stereotipi)
8. non restare soli ma pregare (oltre all'evidente significato religioso, l'argomento può valere anche laicamente)
9. non intristire ma godere l'amicizia
10. non chiudere i confini ma aprire gli spazi dello spirito

* Sua Eminenza, Monsignor Gianfranco Ravasi, Cardinale di Santa Romana Chiesa dal 2010, è presidente del Pontificio Consiglio della Cultura, della Pontificia Commissione di Archeologia Sacra e del Consiglio di Coordinamento fra Accademie Pontificie. È autore di numerosi testi che spaziano dalla divulgazione biblica destinata al grande pubblico, all'esegesi che si rivolge invece a un pubblico più ristretto di specialisti. I suoi scritti, pur muovendosi nel solco dei fondamenti del cristianesimo – e non potrebbe che essere così – destano interesse anche su un piano laico e universale, per la loro capacità di penetrare nelle coscienze facendole spesso trasalire e di spezzare, o almeno incresparsi, in tal modo la calma piatta dei luoghi comuni e delle banalità che ci circondano.



DAL 2018 LA NORMATIVA DIVENTA PIÙ STRINGENTE

Antiriciclaggio e privacy

Due temi che ci coinvolgono, nel nostro ruolo professionale e come semplici cittadini, e sui quali Federmanager Torino è già in prima linea sugli aspetti informativi e operativi

di Giuseppe Roddi

L'esigenza di combattere il riciclaggio nelle sue molteplici manifestazioni e la tutela dei dati personali convivono nella nostra quotidianità. Quando entriamo in banca, stipuliamo un contratto, versiamo, preleviamo, siamo sottoposti ad una serie di incombenze, di adempimenti che non sempre ci riescono di immediata evidenza. E talora, neppure gli addetti ai lavori ci sanno (o vogliono) spiegare di che si tratta. Così come, in tutt'altro ambiente, quando dobbiamo sottoporci a visite mediche, esami, ricoveri ospedalieri, ovvero entriamo in contatto con i soggetti più svariati. Anche lo scrivere su di un giornale, il rapportarsi con determinati uffici o l'accedere a siti internet o consultare elenchi, albi, ecc., richiede l'osservanza di apposite regole poste a tutela dell'"interessato". Interessato siamo tutti noi, le persone fisiche dei cui dati personali si tratta. Per evidenti ragioni di preminente e basilare interesse pubblico, l'antiriciclaggio – fondamentale – prevale sulla protezione dei dati personali (non meno basilare), sebbene non possa prescindere.

Il 19 giugno scorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 90 di recepimento della IV Direttiva antiriciclaggio, entrato in vigore il 4 luglio successivo e, in tema di privacy, le nuove disposizioni comunitarie diventeranno definitivamente applicabili in via diretta in tutti i Paesi dell'Unione Europea dal 25 maggio 2018, data alla quale dovrà essere garantito il perfetto allineamento fra la normativa nazionale e le disposizioni del Regolamento 2016/679.

La rapidità dell'evoluzione tecnologica e la globalizzazione comportano nuove sfide per la protezione dei dati personali.

La tecnologia attuale consente alle imprese private e alle autorità pubbliche di utilizzare dati personali, come mai in precedenza, nello svolgimento delle loro attività. Sempre più spesso, le persone fisiche rendono disponibili al pubblico su scala mondiale informazioni personali che le riguardano. La tecnologia ha trasformato l'economia e le relazioni sociali e dovrebbe facilitare ancora di più la libera circolazione dei dati all'interno dell'UE e il loro trasferimento verso Paesi terzi e organizzazioni internazionali, garantendo al tempo stesso un elevato livello di protezione dei dati personali. Questa evoluzione richiede un quadro più solido e coerente in questa materia nell'ambito comunitario, affiancato da efficaci misure di attuazione, data l'importanza di costruire il clima di fiducia che consentirà lo sviluppo dell'economia digitale in tutto il mercato interno. E' opportuno che le persone fisiche abbiano il controllo dei dati personali che le riguardano e che la certezza giuridica e operativa venga rafforzata sia per le persone fisiche, sia per gli operatori economici e le autorità pubbliche.

Nel maggio 2016 è apparso sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il **"Pacchetto protezione dati"** – costituito da un Regolamento che, come tale vige direttamente per tutti i cittadini europei, e da una Direttiva che invece necessita del recepimento da parte dei singoli Stati membri – che definisce un quadro comune in materia di tutela dei dati personali per tutti gli Stati membri dell'UE¹. In esso vengono ribaditi e riaffermati i ben noti principi sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale. Si tratta di tematiche ormai celebri: ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano (artt. 8, §.1 Carta dei diritti fondamentali UE e 16, §.1 Trattato funzionamento UE). Si precisa, fra l'altro, che "il trattamento dei dati personali dovrebbe essere al servizio dell'uomo". Il diritto alla loro protezione non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità.

Il Regolamento stabilisce norme relative alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali ed alla libera circolazione di tali dati. Protegge i diritti e le libertà fondamentali delle persone fisiche, in particolare il diritto alla protezione dei dati personali. La libera circolazione di questi ultimi nell'UE non può essere limitata né vietata per motivi attinenti alla protezione delle persone fisiche con riguardo

¹Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) e Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio.



al trattamento dei dati personali. Viene, altresì, determinato l'ambito di applicazione materiale e territoriale.

Per quanto riguarda, invece, la IV Direttiva antiriciclaggio², le principali novità ora introdotte concernono l'individuazione e la determinazione dei rischi in capo a soggetti che non vi erano finora coinvolti (UE e Stati, soprattutto), lievi modifiche alle soglie di importo, il registro unico dei titolari effettivi e le sanzioni. Non mutano le definizioni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Al già cospicuo novero dei destinatari (banche, finanziarie, assicurazioni, liberi professionisti e numerose ulteriori attività imprenditoriali), si aggiungono gli altri soggetti che negoziano beni, quando il pagamento è effettuato o ricevuto in contanti per un importo pari o superiore a € 10 000, indipendentemente dal fatto che la transazione sia effettuata con un'operazione unica con diverse operazioni che appaiono collegate e si prevede la possibilità di ampliamenti. Agli Stati membri è consentito estendere, secondo un approccio basato sul rischio, in tutto o in parte, l'ambito di applicazione della direttiva ad attività professionali e categorie di imprese diverse dai soggetti indicati, che svolgono attività particolarmente suscettibili di essere utilizzate a fini di riciclaggio di denaro o di finanziamento del terrorismo. È, infatti, salva la facoltà della *reformatio in peius*: per impedire il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo, gli Stati membri possono adottare o mantenere disposizioni più rigorose nel settore disciplinato dalla direttiva, entro i limiti del diritto UE. Fra le varie specificità appena introdotte, ricordiamo quelle dedicate ai soggetti convenzionati e agenti di istituti di pagamento e degli istituti di moneta elettronica e quelle per i prestatori di servizi di gioco d'azzardo, tematica di estrema delicatezza sociale. Le disposizioni "valutarie" non risultano particolarmente innovative: restano invariate le soglie di € 3.000

per il contante e di € 1.000 per gli assegni bancari non muniti della clausola di non trasferibilità. L'apparato sanzionatorio presenta un'impostazione nuova ed una strutturazione diversa, molto più completa e sistematica di quella finora esistente. Le sanzioni appaiono con nuova proporzione, meglio distinguono l'ente dalla persona fisica e, talora, sono estremamente pesanti.

A seguito dell'attività di recepimento, l'odierna legge fondamentale italiana – il d.lgs. 231/07 – è stata completamente riscritta, sono stati effettuati numerosi interventi sul corpo del d.lgs. 109/07 dedicato al contrasto al finanziamento del terrorismo e su altre normative minori. In sintesi, permane, aggiornata e più o meno variamente modificata, la serie dei numerosi e penetranti adempimenti che fondano l'ordinamento antiriciclaggio da ormai quasi un trentennio.

Per venire incontro ad esigenze pratiche sempre più diffuse fra gli associati, Federmanager Torino ha ritenuto utile indire entro l'anno in corso una serata illustrativa su entrambe queste importanti normative, condotta secondo un taglio pratico e discorsivo tale da voler essere un vademecum snello per il comportamento da porre in essere a fronte dell'imminente inasprimento normativo.

Le problematiche di privacy che possono coinvolgere il vostro lavoro potranno trovare una prima risposta (con ulteriore possibilità di approfondire tali situazioni concordando con il consulente) anche in seno a Federmanager Torino, grazie ad un'apposita figura professionale dedicata a rendere un prezioso servizio consulenziale agli associati. Chi fosse interessato può già rivolgersi alla segreteria segreteria@finto.it e al consulente/esperto (dott. Giuseppe Roddi) che ha offerto la sua disponibilità a rispondere alle esigenze di base per i potenziali interessati.

²Direttiva (UE) 2015/849 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 maggio 2015 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo che modifica il regolamento (UE) n° 648/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 2005/60/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva 2006/70/CE della Commissione pubblicata sulla GUUE il 5.6.15, entrata in vigore il 26.6.2015.

Speciale Assemblea 2017

8 giugno al Museo dell'Automobile

Un clima assembleare molto apprezzato dai vertici nazionali

Il valore della nostra assemblea da sempre non sta nei punti all'ordine del giorno, pur importanti, quanto nella relazione che si instaura tra di noi, nella rete che l'occasione ci consente di costruire o di riannodare. Una rete come quella del circo: in certi casi salvavita

di Carlo Barzan

Sembra ieri quando ci siamo trovati a sognare navigando nello spazio sulle ali di Thales Italia e in un attimo eccoci ora qua, in una prospettiva molto più terrena – “ben piantata su quattro ruote” – come ci dice il presidente Massimo Rusconi in una brevissima introduzione all'evento, scritta per la brochure di presentazione.

Museo dell'Automobile, FCA e CNH (l'intero arco produttivo di quello che molti di noi conoscono ancora come il gruppo Fiat) aprono le loro sedi per lo svolgimento di vari eventi, collocati a corredo di un'assemblea dedicata al fenomeno di Industry 4.0. Un argomento per noi di grande importanza, tale da far convergere a Torino la crema del nostro sistema associativo, dai presidenti nazionali Federmanager, Stefano Cuzzilla, e CIDA, Giorgio Ambrogioni, a molti presidenti piemontesi, a Edoardo Lazzati, presidente a Pavia che tutti ricordiamo nella sua veste di presidente nazionale, ai vertici degli enti collaterali, così numerosi da rendere impossibile citarli tutti, oltre ai membri della nostra commissione nazionale Industria 4.0 al completo.

In una breve introduzione a braccio, Rusconi si compiace per il concentramento di forze coagulatosi intorno alla nostra assemblea e ne trae auspici favorevoli in termini di potenza di fuoco che la categoria può mettere in campo, sia nei confronti della controparte datoriale, sia soprattutto nei confronti delle istituzioni, dalle cui decisioni dipendono direttamente o indirettamente molte delle nostre condizioni di vita e di lavoro. Infatti le scelte di indirizzo che verranno dalle istituzioni saranno fondamentali per lo sviluppo della quarta rivoluzione industriale già in atto, che cambierà il nostro modo di essere, non solo come manager, ma anche come fruitori, come ci hanno ampiamente dimostrato le visite agli stabilimenti FCA di Mirafiori e Grugliasco.

Prima di dare la parola al presidente nazionale, Rusconi lancia una rassicurazione all'uditorio sul duplice piano del nostro essere manager e insieme cittadini: le macchine parleranno sempre di più fra loro senza bisogno di noi, ma la creatività e il pensiero

critico continueranno a essere appannaggio degli esseri umani e quindi la figura del manager, magari in un ruolo che evolverà verso condizioni del tutto diverse dalle attuali, continuerà ad esistere.

È arrivato il momento di Stefano Cuzzilla, che ringrazia il nostro presidente e la nostra associazione in generale per il grande apporto dato a livello nazionale, anche negli organi di governo degli enti collaterali, e inizia il suo intervento – che vi proponiamo in estrema sintesi – segnalando la particolarità del momento presente, sia al nostro interno, sia soprattutto all'esterno, dove si vanno sviluppando fenomeni tipo Brexit, terrorismo, crisi del credito e crisi economica più in generale.

Al contrasto di questi fenomeni non possiamo portare il nostro contributo perché la politica non riconosce il ruolo che le nostre



competenze meriterebbero, come dimostra il fatto che – per fare una battuta – le posizioni di governo nelle aziende municipali sono appannaggio del primo dei non eletti.

Ma una nota positiva c'è: finalmente, gli ultimi dati INPS segnalano un incremento – modestissimo, ma sempre incremento, dopo 10 anni di segno negativo – dell'1% nell'occupazione manageriale, anche se, piccolo neo negativo, relativo agli over 50 e non ai giovani. Questo risultato è di buon auspicio per l'accordo che abbiamo fatto con Confindustria per la ricollocazione di colleghi inoccupati che seguono un programma di formazione a nostro carico: la tecnologia non aspetta e occorre essere veloci se, come abbiamo appreso oggi, nel 2050 arriveremo a un incontro come questo con una macchina senza autista.

Abbiamo istituito al nostro interno commissioni di lavoro sui temi dell'energia, dei trasporti, della logistica – è intollerabile che le navi in arrivo da oriente attraverso il canale di Suez, circumnavighino l'Europa per attraccare a Rotterdam o Amburgo, invece che fermarsi a Bari – della Sanità – un tema sul quale l'esperienza del FASI ci consente di essere il primo attore sulla scena – delle politiche attive – un settore nel quale entreremo a brevissimo creando un nuovo ente – e infine diremo la nostra anche sull'ILVA.

Ed ecco la conclusione: non abbiamo la pretesa di cambiare le cose da soli, ma vogliamo si possa dire che abbiamo portato un contributo significativo al cambiamento.

Parole di sprone, come le definisce Rusconi, che avvia la parte statutaria dei lavori assembleari dopo un brevissimo intermezzo dedicato al Gruppo Giovani, nel quale presenta all'assemblea i

neo-referenti, Massimiliano Pagnone per Torino e Renato Fontana a livello nazionale, che illustra le attività del Gruppo nei prossimi mesi.

L'ordine del giorno dell'assemblea prevede, come al solito, l'esame e approvazione della relazione del Consiglio Direttivo, dei Bilanci, consuntivo 2016 e preventivo 2017, nonché della relazione dei Revisori. Essendo stati pubblicizzati in tutte le forme possibili, i documenti oggetto di esame e approvazione vengono dati per letti e solo commentati nei loro punti salienti dagli oratori che si susseguono al proscenio.

Massimo Rusconi spiega come il 2016 sia stato l'anno nel quale la nostra associazione si è definitivamente accreditata presso le istituzioni, che ora la conoscono e la interpellano, anche e soprattutto per il lavoro svolto dalle commissioni di settore cui accennava il presidente nazionale, nelle quali è presente una cospicua rappresentanza torinese.

Il ricambio ai vertici di Confindustria ha migliorato di molto i rapporti con la principale delle nostre controparti e ci attendiamo che il negoziato per il rinnovo contrattuale del dicembre 2018 si sviluppi in un clima diverso rispetto a quello del rinnovo precedente, iniziato con una disdetta del tutto inedita nella storia delle nostre relazioni sindacali. Un clima simile a quello che si è creato con FCA, con la quale è stato costituito un osservatorio paritetico, che registra quanto succede nel “durante” del contratto, annota i punti critici e propone soluzioni condivise, in modo tale che il rinnovo finisce di costituire quasi solo una presa d'atto dell'evoluzione che il rapporto contrattuale ha di fatto già subito.

Nulla di particolare circa gli enti collaterali, che continuano a svolgere un ruolo sempre più riconosciuto di eccellenza nei rispettivi settori di attività, mentre per quanto riguarda l'alternanza scuola/lavoro si segnala un incontro da noi cercato con il Sindacato Presidi per affrontare il problema, dal quale abbiamo preso atto che converrà iniziare con gli istituti tecnici, tradizionalmente più abituati, a differenza dei licei, a un rapporto diretto col mondo del lavoro.

Proseguono i lavori della commissione consultiva nazionale sulla revisione dello Statuto federale che vede coinvolta la nostra vicepresidente Laura Echino, così come altri colleghi hanno assunto importanti posizioni negli enti collaterali e il consigliere Rebaudengo è divenuto Segretario della CIDA regionale. In ambito CIDA un ringraziamento spetta sicuramente a Luigi Caprioglio, nostro socio, che la rappresenta a livello europeo come segretario nella Confédération Européenne de Cadres, e a Edoardo Benedicenti, nostro consigliere, da sempre molto attivo nel favorire l'attribuzione delle Stelle al Merito ai soci nostri e del Piemonte in genere.

Per quanto riguarda lo stato dell'associazione, va rilevato che si è fermata l'emorragia dei soci e vi è anzi stata una leggera crescita, dovuta sostanzialmente a un'azione capillare di recupero della morosità, che le commissioni permanenti hanno lavorato



molto – proprio per questo non abbiamo lo spazio per riferirne nei particolari – mentre la commissione voto online ha già ampiamente sgrossato il tema e ci ha messo nelle condizioni di poter esaminare e confrontare proposte alternative, in modo da far svolgere le prossime elezioni del direttivo, previste a fine 2018, con la nuova modalità.

Una citazione particolare meritano i rapporti con l'Università di Torino e in particolare il nostro coinvolgimento nel progetto #hackUniTO for Ageing sul tema dell'invecchiamento. Al progetto, che coinvolge ora 29 atenei italiani, 300 progetti e oltre 800 ricercatori, abbiamo partecipato fin dai suoi primi passi e lo abbiamo seguito costituendo un gruppo di lavoro di manager volontari, disponibili ad affiancare i ricercatori in particolare nella definizione di business plan e nell'avvio di eventuali start up. L'attività è in pieno svolgimento e il nostro ruolo potrebbe assumere anche un rilievo nazionale all'interno di Federmanager.

Due parole infine sulla nostra struttura: 1080 richieste di assistenza e 293 risoluzioni consensuali sono il bilancio del servizio sindacale, il nostro fiore all'occhiello, ma anche le attività di contorno, Reskill, percorso di reinserimento e miglioramento del potenziale,



bilancio delle competenze e outplacement hanno un buon numero di fruitori. Il nostro Gruppo Minerva è di gran lunga il più attivo in Italia e ha organizzato in proprio molti eventi. Le attività di comunicazione sono state svolte avvalendosi dell'agenzia ZIP e si sono concretizzate nella gestione del sito internet, recentissimamente rinnovato nella grafica, nell'invio di e-mail informative ai soci che hanno lasciato in segreteria il loro indirizzo, nella pubblicazione trimestrale di "Dirigente d'Azienda", oggetto di un intervento di restyling da parte di ZIP, che ne cura ora la grafica, e infine nella organizzazione di una decina di eventi di varia natura. Quanto al periodico viene confermata la sua funzione di servizio, per il quale l'associazione sostiene un costo, peraltro in parte bilanciato dai proventi della pubblicità.

La nostra carta dei servizi, che traduce in numeri gli impegni che ci assumiamo nei confronti dei soci, è stata assunta come standard nazionale e ciò ci consente di formulare a tutte le associazioni consorelle l'augurio di avere il nostro livello di qualità nei servizi resi: perciò non possiamo che ringraziare la nostra struttura, il cui



operato è sintetizzato nei dati quantitativi riportati nella versione a stampa della relazione.

Seguendo i punti dell'ordine del giorno siamo ora ai bilanci, la cui illustrazione è affidata a Giovanna Fantino, la nostra tesoriera. Nell'impossibilità di riferire tutti i commenti da lei fatti alle poste del consuntivo 2016, peraltro doviziosamente illustrato con tanto di nota integrativa nell'opuscolo a stampa distribuito e tuttora disponibile in sede, ci limitiamo a segnalare che il risultato della gestione 2016 chiude con un avanzo di 6.390 €, del tutto in linea con quello del 2015, e che il patrimonio netto dell'associazione al 31.12.2016 ammonta a circa 1.051.000 €, suddiviso nei vari fondi costituiti nel passato e di anno in anno incrementati.

Quanto al preventivo 2017, la tesoriera illustra i criteri di prudenza con i quali è stato redatto, in particolare facendo riferimento a dati storici consolidati, e, dopo alcuni commenti sulle voci principali, conclude la sua esposizione indicando come risultato d'esercizio per il 2017 la cifra di 6.830 €, molto simile alle corrispondenti cifre risultanti dai consuntivi 2015 e 2016.

La presidente dei revisori, Oriella Di Prima, riassume le cifre del consuntivo 2016, certifica la correttezza delle scritture contabili e la loro corrispondenza con la documentazione relativa e conclude la sua relazione con l'invito all'assemblea ad approvare il bilancio al 31.12.2016.

Ultimo atto della parte formale dell'assemblea sono le votazioni, che il presidente chiama nell'ordine: relazione del consiglio direttivo, bilancio consuntivo 2016 e preventivo 2017. Tutto approvato, e diciamo che si tratta di un esito abbastanza scontato, ma senza né prese di distanza, né tanto meno dissensi, insomma approvato all'unanimità: un bel risultato per il nostro gruppo dirigente, soprattutto in presenza di una così vasta platea di "esterni".

Neppure il tempo di tirare il fiato e siamo alla tanto attesa tavola rotonda, sulla quale riferisce Loris Gherra, che ha curato anche l'annessa intervista al collega Guelfo Tagliavini, presidente della commissione Federmanager Industry 4.0, già più volte chiamata in causa in precedenza.



I manager fondamentali per gestire la rivoluzione dell'Industria 4.0

Tavola rotonda sul ruolo del "Revolution Manager"

di Loris Gherra

"I manager non devono temere i cambiamenti ma devono gestirli, assumendone il controllo a beneficio della società, trasformandosi in cosiddetti Revolution Manager", con queste parole il presidente Rusconi ha introdotto la tavola rotonda seguita all'assemblea annuale 2017 di Federmanager Torino. "I dirigenti d'azienda non possono aspettare ma devono anticipare, non possono subire le regole ma tentare di stabilirle, per crescere, ed è quello che stiamo facendo nel nostro territorio", ha proseguito Rusconi, che ha spiegato la scelta del tema assembleare: "Lo scorso anno Torino spaziale, quest'anno Torino terrena, un territorio ben piantato su quattro ruote, quello delle automobili, dei camion, delle macchine movimento terra. Torino e l'Automotive è una simbiosi che dura da più di un secolo. Ora arriva l'Industria 4.0, un oggetto misterioso che a poco a poco si svela, si concretizza, spinge le imprese a rapide evoluzioni, con l'introduzione dei Cps Cyber-Physical System, macchine intelligenti che irrompono nel nostro lavoro e nella nostra vita. Questa tavola rotonda all'interno dell'assemblea annuale di Federmanager Torino ha lo scopo di ragionare insieme su questi cambiamenti, nel territorio di eccellenza dell'industria automobilistica nazionale, Torino e la sua provincia". Le visite agli stabilimenti di Fiat Mirafiori e Maserati di Grugliasco hanno portato i soci di Federmanager Torino a vedere con i propri occhi la realtà dell'Industria 4.0 all'opera, in due fra i siti produttivi all'avanguardia in Europa, come ha confermato il presidente nazionale Federmanager Stefano Cuzzilla, intervenuto a Torino: "La tecnologia non aspetta. Dobbiamo essere veloci a dotarci delle giuste competenze perché altrimenti non ci sarà crescita per le imprese italiane.

Qui a Torino ci sono grandi gruppi industriali che fanno innovazione da anni. Per le piccole aziende invece siamo in ritardo: dobbiamo mettere loro a disposizione strumenti fiscali di vantaggio e interventi ad hoc affinché si affidino a manager specializzati. Senza un management 4.0, gli investimenti in infrastrutture digitali rischiano di restare lettera morta".

E a ragionare su un tema così complesso e innovativo, Federmanager Torino ha raccolto intorno a un tavolo virtuale Nevio Di Giusto, del Gruppo Dirigenti Fiat, Antonio Marzia, responsabile del progetto "Trattore Intelligente 4.0" per CNH industrial, Emilio Paolucci, vice rettore del Politecnico di Torino, Enrico Pisino, direttore Ricerca & Innovazione di FCA, Guelfo Taglia-

vini, consigliere nazionale Federmanager con delega a Industria 4.0, e come moderatore il giornalista Orlando Ferraris.

Su come cambia il ruolo del manager nell'Industria 4.0 è intervenuto Nevio Di Giusto, del Gruppo Dirigenti Fiat, l'associazione professionale che riunisce i dirigenti che hanno voglia di confrontarsi, condividere valori e arricchire la loro identità professionale, così come consolidare l'appartenenza al Gruppo Fiat. Di Giusto, in Fiat dal 1978, è stato per sei anni amministratore delegato e direttore generale del Centro Ricerche FIAT. "Da sempre i manager assecondano i cambiamenti – ha detto Di Giusto – il nostro ruolo è guidare queste innovazioni. E come manager senior siamo in grado di discriminare quello che è giusto da quello che non lo è e aiutare i più giovani a gestire questi cambiamenti. Importante è la collaborazione tra il Gruppo Dirigenti Fiat e Federmanager nella condivisione e nell'utilizzo delle esperienze". Anche le macchine agricole sono oggi digitali, sempre più tecnologicamente avanzate e con al loro interno un numero altissimo di processori. Aiutano il manager del settore agricolo a scegliere il seme giusto, a monitorare la semina, il raccolto, le previsioni del tempo, il tutto geo-referenziato sulle aree di utilizzo dei mezzi. "Il punto non è la tecnologia che esiste – ha esordito il Vicepresidente Precision Solution&Telematics Operations di CNH Industrial, responsabile del progetto Trattore Intelligente 4.0, Antonio Marzia – ma come utilizzarla. In CNH abbiamo cercato di capire come usare le nostre competenze per dare servizi ai nostri clienti, perché la nuova generazione degli agricoltori è digitale e vuole essere connessa mentre lavora per lavorare meglio". La ricerca al servizio delle tecnologie applicata è sempre stato un obiettivo per il Politecnico di Torino: "L'Italia non ha imparato bene ad utilizzare l'ITC. Non è la singola tecnologia che va utilizzata, piuttosto che messa sul mercato, ma il giusto compromesso tra vecchio e nuovo, tra passato e futuro", sono state le parole del professor Emilio Paolucci, Vice Rettore per il trasferimento tecnologico del Politecnico di Torino. "Il manager italiano ha un grande vantaggio, quello di essere creativo. Il manager che fa convergere nuove tecnologie senza dimenticare la tradizione e il passato è un dirigente vincente. Non è solo importante per un'azienda produrre valore ma trattenerlo".

L'esempio di Industria 4.0 di FCA è stato portato dal direttore della Ricerca & Innovazione di FCA Enrico Pisino: "Le nostre fabbriche sono tra le più moderne al mondo. Ma l'Industria 4.0 è vera se tutta la filiera è 4.0. Purtroppo in molte parti del Paese non è così e si sta avvicinando oggi a quella che era definita

Industria 3.0, l'era delle robotica". Pisino ha sottolineato come non possa più esistere il concetto di evoluzione lineare: "O abbiamo un'evoluzione esponenziale o la rivoluzione" ha concluso. E sul territorio torinese – con le eccellenze di gruppi come FCA e CNH e atenei come il Politecnico e l'Università di Torino – i manager 4.0 ci sono: "All'interno della Federmanager – ha detto il presidente della Commissione Federmanager Industria 4.0. Guelfo Tagliavini – abbiamo più di duecento soci che operano nel mondo delle industrie innovative in tutto il paese e che possono essere certificati come esperti dell'Industria 4.0, i cosiddetti Revolution Manager". I dirigenti industriali sono quelli che stanno portando avanti il passaggio da Industria 3.0 a 4.0: "Abbiamo

esempi di eccellenza come FCA, ma anche società con grandi ritardi al loro interno. Nell'ambito delle PMI invece abbiamo esempi di grande sviluppo".

Federmanager sta svolgendo una notevole attività di informazione e comunicazione fra i propri soci per fare comprendere che è fondamentale cambiare le modalità di lavoro. Facendo eco alle parole di Tagliavini, il commento di Paolucci: "Chiediamo alle aziende di portarci le loro esigenze e problematiche per unire ricerca e produttività. Il 60% degli studenti del nostro politecnico arriva da fuori Torino, ma laureatosi se ne va. Le imprese piemontesi devono presentarsi, uscire dal loro understatement ed essere più attrattive".



Tre brevi domande a Guelfo Tagliavini, referente della Commissione Federmanager Industria 4.0

Industria 4.0 è un tema di importanza tale da costituire una commissione Federmanager di livello nazionale?

Si è un tema importante sul quale Federmanager ha iniziato a lavorare due anni fa, prima che il Governo varasse il cosiddetto Piano Calenda, proprio sul tema dell'Industria 4.0. Un provvedimento che ritengo sia stato il più importante di politica industriale degli ultimi trent'anni nel nostro Paese. Come Federmanager abbiamo supportato la commissione parlamentare sull'Industria 4.0, che ha avviato il progetto a livello europeo. E molte tematiche che abbiamo sviluppato all'interno della nostra commissione sono state riprese dal Piano Calenda. Fra i punti che riteniamo più importanti ci sono le competenze manageriali e riteniamo – ecco la ragione di una commissione ad hoc interna a Federmanager – che i dirigenti di azienda tocchino ogni giorno con mano i temi dell'Industria 4.0 e sono quelli che, lavorando nei settori strategici della nostra economia, possono dare una spinta ai processi tecnologici e di processo per cambiare le regole del gioco.

Quali saranno i prossimi passi della Commissione?

I prossimi passi sono quelli che stiamo già facendo. Federmanager sta attuando una notevole attività di informazione e comunicazione fra i propri soci, per fare comprendere che è fondamentale cambiare le modalità di lavoro. Abbiamo stretto un rapporto di

collaborazione con Confindustria, che fa parte della cabina di regia del Piano Calenda, e presentato i curricula di oltre centocinquanta nostri dirigenti, con esperienze pluriennali, soprattutto provenienti dall'ambito delle telecomunicazioni e dell'informatica. Loro possono fare da mentore e apripista per aiutare a costituire, nei vari territori e distretti industriali, i cosiddetti Digital Innovation Hub, che sono i centri di primo impatto sul territorio, soprattutto per le PMI. Inoltre, il Piano Calenda prevede ausili e defiscalizzazione a quelle aziende che acquistano prodotti innovativi. Noi chiediamo che si inseriscano anche incentivi sotto forma di cuneo fiscale per la scelta di manager certificati per l'Industria 4.0, perché altrimenti sarebbe come sostenere e lavorare su un progetto di una macchina da corsa e poi non investire sul pilota.

A Torino ha avuto la possibilità di visitare lo stabilimento di Mirafiori di FCA, che possiamo definire fra le principali applicazioni pratiche dell'Industria 4.0 a livello europeo.

A Torino abbiamo esempi di eccellenza come FCA, ma anche nel resto del Paese abbiamo società di punta dal punto di vista dello sviluppo tecnologico, soprattutto fra le PMI. Purtroppo abbiamo anche realtà con grandi ritardi al loro interno. Compito di Federmanager è guidare verso l'Industria 4.0 le aziende che sono rimaste indietro, con l'ausilio dei nostri dirigenti. Il passaggio dall'Industria 3.0 alla 4.0 è un mix che pone una categoria come la nostra nella necessità di dare assistenza a chi non ha ancora raggiunto i livelli di gruppi come FCA.



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Sanità, pubblico e privato vanno integrati per rispondere meglio ai bisogni dei cittadini”

Intervista al Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin: “Ecco le prossime sfide”

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Questo numero di Welfare24 è speciale: abbiamo, infatti, realizzato un'intervista, in esclusiva per Assidai, al Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, che ci offre un'ampia e approfondita panoramica sulle principali sfide della sanità italiana. Con un punto fermo: la sanità pubblica e quella privata non sono alternative, ma devono lavorare in modo integrato per migliorare le prospettive di sostenibilità ed efficienza del Sistema sanitario nazionale e, di conseguenza, la qualità di vita dei cittadini. Il Ministro Lorenzin parla anche di prevenzione, dei nuovi Lea, della copertura Ltc, del ruolo della sanità integrativa e soprattutto ci fornisce dati inediti e aggiornati sull'Anagrafe dei fondi sanitari italiani.



Troverete poi un breve resoconto del convegno “La sanità giusta tra pubblico e privato”, organizzato da Federmanager, e al quale ha partecipato Assidai, lo scorso 11 aprile, nella giornata di apertura della VII edizione del Salone della Giustizia a Roma. L'ultima pagina - oltre al consueto intervento di Federmanager, con il Presidente Stefano Cuzzilla che richiama i valori di responsabilità e programmazione nazionale, punti cardine dell'Assemblea nazionale Federmanager di venerdì 26 maggio - presenta un approfondimento sulla fiscalità dei contributi e delle prestazioni Assidai.

Ministro Lorenzin, recentemente ha partecipato al convegno organizzato da Federmanager in occasione del Salone della Giustizia in cui il tema era la sanità giusta tra pubblico e privato. Quale può essere la strada secondo lei per perseguire questo obiettivo?

La strada che si sta delineando non prevede un antagonismo fra pubblico e privato, ma un'integrazione tra i due sistemi, finalizzata alla realizzazione di una concreta possibilità di rispondere a tutti i bisogni di salute. Ricordo che sono riconosciute specifiche agevolazioni fiscali a due tipologie di fondi sanitari per garantire l'erogazione di prestazioni integrative al Servizio sanitario nazionale: i “Fondi sanitari integrativi del SSN”, che erogano solo ed esclusivamente prestazioni non comprese nei livelli essenziali di assistenza, e gli “Enti, Casse e Società di Mutuo Soccorso aventi esclusivamente fini assistenziali” che sono sia integrativi del SSN, sia sostitutivi. Dai dati dell'Anagrafe sui fondi sanitari, distinti



Beatrice Lorenzin

“LA LONG TERM CARE È UNA SFIDA COMUNE DEI SISTEMI SANITARI DEL MONDO INDUSTRIALIZZATO: BISOGNA INDIVIDUARE RESPONSABILITÀ E MECCANISMI OPERATIVI PER SUPERARE LA FRAMMENTAZIONE DEI SERVIZI E IL CONTROLLO DEI COSTI. OCCORRE POI RIORIENTARE IL MODELLO DI ASSISTENZA”

per tipologia, emerge la netta prevalenza di quelli anche sostitutivi al SSN (297 nel 2016, con più di 9 milioni di iscritti), rispetto a quelli puramente integrativi al SSN (8 nel 2016, con più di 9 mila iscritti) (vd. tabelle a pag.2 ndr).

La popolazione italiana si appresta a essere una delle più “vecchie” al mondo. Parallelamente il bilancio pubblico continua a mostrare crescenti segnali di debolezza. Due elementi che, combinati, mettono a dura prova la sostenibilità del Ssn. Come uscire da questo impasse?

Il tasso di fecondità ben al di sotto della soglia naturale di sostituzione (2,1 figli per donna) e il raggiungimento di traguardi, un tempo insperati, dell'aspettativa di vita, fanno dell'Italia uno dei Paesi con il più alto indice di vecchiaia al mondo. Se, da un lato, ciò rappresenta un indubbio successo sul piano della sanità pubblica, dall'altro costituisce una sfida e richiama l'attenzione sulla necessità di ulteriori interventi di sostegno alle politiche sanitarie e sociali.

>>> Continua a pagina 2

“IL FUTURO DELLA SANITÀ? PREVENZIONE,

Alle trasformazioni sociali e demografiche in atto si sta rispondendo con scelte programmatiche precise, potenziando da un lato la promozione della salute e la prevenzione, nonché con la definizione di un sistema sanitario più organizzato per le cure di lungo termine, definito nell'ambito del Piano nazionale della cronicità.

In questo contesto, qual è il ruolo dei nuovi Lea?

I nuovi Livelli essenziali di assistenza, approvati a distanza di 16 anni dai precedenti, forniscono su questo terreno importanti indicazioni, dando maggiori certezze anche sui servizi, prestazioni e percorsi di cura per i pazienti cronici e fragili. I nuovi Lea indicano in modo esplicito che il Lea domiciliare non comprende solo una o più prestazioni, ma l'intero percorso assistenziale integrato, che risulta necessario alla presa in carico della persona, e ne esplicita i diversi passaggi. Inoltre, si supera il concetto di assistenza domiciliare integrata come “contenitore unico” e la si distingue in quattro livelli, sulla base del bisogno di salute dell'assistito e del grado di intensità e complessità delle cure.

Nel frattempo, si stanno introducendo indicatori relativi ad alcuni importanti percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali, tra cui Bpco (broncopneumopatia cronica ostruttiva), scompenso cardiaco, diabete, tumori della mammella, del colon e del retto, in coerenza con il Piano nazionale della cronicità. Si sta lavorando, infine, anche su temi che affrontano altri aspetti di fragilità, che, se non adeguatamente affrontati, possono costituire nuovi ambiti di diseguaglianze, come le malattie rare. A tal proposito, nei nuovi Lea sono state inserite sei nuove malattie croniche esenti (BPCO negli stadi clinici “moderato”, “grave” e “molto gra-

DATI ANAGRAFE SUI FONDI SANITARI, DISTINTI PER TIPOLOGIA

● Enti, Casse e Società di Mutuo Soccorso

Enti, Casse, Società di Mutuo Soccorso ATTESTATI	Anno di attestazione	Anno fiscale di riferimento	Totale ammontare prestazioni vincolate in €	Totale risorse impegnate per tutte le prestazioni garantite agli iscritti in €	%	Totale iscritti
297	2016	2015	694.092.843	2.242.215.085	31	9.145.336
293	2015	2014	682.448.936	2.159.808.946	32	7.493.179
286	2014	2013	690.892.884	2.111.730.229	33	6.913.373

Dati dichiarati per l'anno fiscale 2015, 2014, 2013



● Fondi sanitari integrativi del SSN

Fondi istituiti o adeguati ai sensi dell'articolo 9 del dl 20 dicembre 1992, n. 502

Fondi Sanitari integrativi del SSN ATTESTATI	Anno di attestazione	Anno fiscale di riferimento	Totale risorse in €	Totale iscritti
8	2016	2015	1.243.485	9.156
7	2015	2014	77.051	645
4	2014	2013	51.013	811

Dati dichiarati per l'anno fiscale 2015, 2014, 2013

Fonte:  Ministero della Salute

ve”; sindrome da talidomide; osteomielite cronica; patologie renali croniche; rene policistico autosomico dominante; endometriosi negli stadi III e IV). **Un altro nodo cruciale per il Sistema sanitario italiano è la forte componente di spesa out of pocket e la scarsa copertura, rispetto ad altre economie industrializzate, della stessa da parte dei fondi integrativi. Secondo lei, questo è un motivo per spingere sullo sviluppo del settore? Ritieni che siano necessari incentivi da parte dello Stato?**

Per dare servizi ai cittadini occorre eliminare abusi e sprechi; il Ministero presta attenzione non solo agli aspetti di riequilibrio economico-finanziario, ma anche alle modifiche strutturali dei sistemi sanitari regionali, affinché vi sia un'appropriata erogazione delle risorse e la possibilità di reinvestire nella qualità delle cure e nel potenziamento dei servizi. La Legge di stabilità 2016 ha previsto i piani di efficientamento non più solo a livello regionale, ma anche a livello aziendale, a partire

dall'area ospedaliera, con un approccio globale che coinvolge la pianificazione regionale e aziendale e che mostra il chiaro orientamento ad una cultura di misurazione per la sostenibilità del servizio sanitario. In riferimento alla spesa out of pocket per le prestazioni comprese nei Lea, molto si sta lavorando sulla riduzione delle liste d'attesa, sulla rivisitazione dei ticket, sulla facilitazione all'accesso ai farmaci innovativi, in particolare di quelli oncologici e HCV. Inoltre, la legge di stabilità del 2016 e la recente legge di bilancio 2017 hanno contribuito ad incrementare l'istituzione di fondi sanitari integrativi con altre forme di incentivazione fiscale relative al welfare aziendale. In particolare, è prevista la possibilità di convertire una parte del premio di produttività in forme di benefit, ai dipendenti e loro familiari, che sono totalmente detassate. I benefit consistono in forme di assistenza. **Quale valore ha la prevenzione? In che modo può contribuire alla sostenibilità del Ssn?**

La salute della popolazione è un fattore ormai riconosciuto della crescita economica: la popolazione sana lavora, produce e ha una minore richiesta di assistenza sanitaria. Promuovere la salute di tutti i cittadini ad ogni età favorisce anche la costruzione di una società più sostenibile, in particolare in un periodo di crisi, investendo nella prevenzione e nella lotta alle malattie croniche, principali cause di mortalità e cattive condizioni di salute.

La crisi economica che ha investito il nostro Paese e l'attuale invecchiamento della popolazione hanno acuito le problematiche esistenti. L'attuale quadro epidemiologico, caratterizzato dalla prevalenza delle malattie cronico-degenerative, e il ruolo assunto nel loro determinismo da fattori comportamentali e stili di vita (scorretta alimentazione, sedentarietà, fumo, abuso di alcol), ha evidenziato quanto sia importante investire sulla promozione della salute e sulla prevenzione.

COPERTURA LTC E STOP AGLI SPRECHI”

Con il Programma “Guadagnare salute: rendere facili le scelte salutari”, approvato dal Governo in accordo con le Regioni e le Province autonome (Dpcm 4 maggio 2007), l'Italia ha adottato, a livello nazionale, una strategia per promuovere la salute come bene pubblico, attraverso l'integrazione tra le azioni di cui sono responsabili i singoli cittadini e quelle che competono alla collettività.

Qual è invece l'obiettivo del Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018?

Il Piano Nazionale ha fatto proprio l'approccio intersettoriale di “Guadagnare salute”, per promuovere politiche e azioni integrate per modificare i determinanti sociali secondo i principi della Health in All Policies, e ha individuato obiettivi a elevata valenza strategica, perseguibili contemporaneamente da tutte le Regioni, partendo dagli specifici contesti locali. Il Piano prevede strategie di popolazione finalizzate a diffondere e facilitare la scelta di stili di vita sani e attivi, attraverso programmi di promozione della salute che adottano un approccio trasversale ai determinanti di salute. Inoltre, nell'ambito del Piano vaccinazioni, anche la prevenzione delle malattie trasmissibili resta un obiettivo prioritario e coerente con la finalità di garantire anche la sostenibilità del SSN nel proteggere la salute di tutta la popolazione. L'obiettivo va perseguito attraverso



l'offerta tempestiva e omogenea sul territorio nazionale della immunizzazione attiva, ma anche attraverso la corretta informazione ed educazione dei cittadini, la promozione e la profilassi dei soggetti esposti, la tempestività e la qualità delle diagnosi, l'appropriatezza e la completezza dei trattamenti terapeutici, il monitoraggio degli esiti degli interventi e dei loro eventuali eventi avversi.

Un altro tema chiave, specie in ottica futura, è rappresentato dalla copertura Ltc. Ritieni che nel nostro Paese si stia facendo abbastanza su questo fronte?

La Long term care è una sfida comune dei sistemi sanitari del mondo industrializzato. La necessità di riorientare in modello di assistenza dalla cura della malattia verso una visione olistica ed una presa in carico della persona nella sua complessità, attraverso un processo strutturato, è contenuto nel Patto per la Salute 2014-2016. Tale sfida richiede

di individuare responsabilità e meccanismi operativi per superare la frammentazione dei servizi e sconta la difficoltà nel controllo dei costi. Sottolineo che riorientare il modello di assistenza comporta un cambiamento sostanziale perché richiede non solo l'attenzione alla guarigione da una malattia, ma il lavoro sinergico di persone e strutture impegnate nel fornire comunque l'assistenza migliore, al fine di garantire una buona qualità della vita. I nuovi percorsi assistenziali dovranno essere caratterizzati da un approccio multidisciplinare e interdisciplinare e al tempo stesso occorrerà promuovere la partecipazione attiva del cittadino nei processi sanitari che lo coinvolgono. È necessario, infine, delineare un sistema di monitoraggio che comprenda i passaggi fondamentali del percorso di cura integrata, che ora è difficile data la frammentazione delle fonti informative.

Beatrice Lorenzin è Ministro della Salute nel Governo presieduto da Paolo Gentiloni. Ha guidato il Ministero della Salute nel Governo Letta (dal 28 aprile 2013 al 21 febbraio 2014) e successivamente nel Governo Renzi (dal 22 febbraio 2014 al 12 dicembre 2016): è il quinto Ministro della sanità-salute donna dopo Tina Anselmi, Mariapia Garavaglia, Rosy Bindi e Livia Turco. Nata a Roma il 14 ottobre 1971, ha intrapreso la carriera politica nell'ottobre 1997 con l'elezione al Consiglio del XIII Municipio di Roma nella lista di Forza Italia. Nel 2001 è eletta Consigliere comunale di Roma, mentre tra il 2005 e la metà del 2006 è Capo della Segreteria Tecnica del Sottosegretario all'Informazione, Comunicazione e Editoria presso la Presidenza del Consiglio dei ministri. Nel 2008 è eletta alla Camera dei deputati nella lista PdL e viene riconfermata alle politiche del 24-25 febbraio 2013.

CITTADINI E MEDICI PUNTANO SUL SECONDO PILASTRO

Salone della Giustizia 2017: per cittadini e medici la svolta verso un sistema sanitario più giusto può arrivare grazie alla sanità integrativa. È quanto emerge da un'indagine condotta dall'Istituto di ricerca G&G Associated per Federmanager e presentata al Convegno “La sanità giusta tra pubblico e privato”, organizzato da Federmanager. L'evento, al quale ha partecipato Assidai (col Presidente Tiziano Neviani), si è tenuto lo

scorso 11 aprile, nella giornata di apertura della VII edizione del Salone della Giustizia a Roma, alla presenza del Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin e altri stakeholder. Secondo la ricerca di G&G, su una scala di valutazione da 1 a 10, il ruolo svolto dai Fondi sanitari integrativi riceve dai cittadini un punteggio di 7,3 e dai medici di 6. Il cosiddetto “secondo pilastro” è visto come uno strumento efficace per evitare il paga-

mento in nero delle prestazioni, per assicurare le cure non adeguatamente garantite dal Servizio Sanitario Nazionale e per diminuire i tempi di attesa, anche grazie alla rete di strutture private convenzionate disponibili sul territorio. Altro nodo cruciale è l'evasione fiscale in sanità avvertita come problema sociale mentre il nostro servizio sanitario, pensato in termini di equità e giustizia, risulta ai limiti della sufficienza.

IL TRATTAMENTO FISCALE DI CONTRIBUTI E PRESTAZIONI ASSIDAI

ASSIDAI E FISCALITÀ. CON LA PROSSIMA SCADENZA DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI, VALE LA PENA RICORDARE COME E IN CHE MISURA SI POSSONO SCARICARE I CONTRIBUTI VERSATI AL FONDO SANITARIO INTEGRATIVO E LE SPESE MEDICHE. PER FARLO BISOGNA DISTINGUERE TUTTAVIA TRE FATTISPECIE

Per chi aderisce ad Assidai in forma individuale e volontaria (pensionati, lavoratori autonomi, etc) il contributo di adesione versato dall'iscritto concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente e quindi, solo le spese mediche sono detraibili dalle imposte nella misura del 19% per la parte eccedente 129,11 euro, sebbene le stesse siano state rimborsate da Assidai.

Per i lavoratori dipendenti che aderiscono ad Assidai in conformità di contratto, accordo o regolamento aziendale i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o



dal lavoratore a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale per un importo non superiore complessivamente a 3615,20 euro non concorrono a formare il reddito di lavoro

dipendente. Se non si supera questa soglia, solo le spese non rimborsate da Assidai sono detraibili nella misura del 19% per la parte eccedente 129,11 euro. Se invece i contributi superano

3615,20 euro, la parte eccedente concorre a formare il reddito imponibile mentre le spese sanitarie sono detraibili nella misura proporzionale alla quota dei contributi eccedenti la soglia, per un importo pari al 19% della parte oltre 129,11 euro.

Per le aziende, infine, i contributi a loro carico rappresentano una voce di costo del lavoro, deducibile integralmente ai fini della determinazione del reddito di impresa soggetto ad Ires. I contributi del datore di lavoro sono soggetti ad un contributo di solidarietà del 10% che deve essere devoluto alle gestioni pensionistiche cui sono iscritti i lavoratori.

Per maggiori informazioni consultare il sito all'indirizzo www.assidai.it > Assidai > fiscalità.

IL 5XMILLE A VISES, UN PICCOLO GESTO PER DONNE E GIOVANI

La dichiarazione dei redditi può diventare anche un momento per fare beneficenza attraverso la destinazione del proprio 5xmille: un piccolo gesto che non ha alcun costo aggiuntivo per il contribuente e che è di enorme importanza per le Associazioni senza fini di lucro come VISES, Onlus di riferimento di Federmanager. VISES lavora ormai da 30 anni realizzando progetti di sviluppo destinati alle **donne**, che considera il vero motore della crescita dei paesi emergenti, e ai **giovani**, che rappresentano il futuro di una società intelligente che guarda lontano. Per sostenere i progetti VISES "Un'impresa che fa scuola" e "Manager innovatori" è sufficiente apporre la tua firma sulla dichiarazione dei redditi - spazio riservato al 5xmille - e indicare il **CODICE FISCALE di VISES 08002540584**.

IL PUNTO DI VISTA

MANAGER IN ASSEMBLEA



Siamo particolarmente orgogliosi di riunire il management dell'industria in Assemblea Nazionale e di essere, quest'anno, ospiti della Santa Sede, un luogo che richiama i valori e le virtù che ci contraddistinguono e, allo stesso tempo, che ci legittima a portare le questioni a noi care in una dimensione più larga, oltre la contingenza della politica nazionale.

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER

È il tempo opportuno per lanciare un messaggio di integrazione sociale, di responsabilità civica e di integrità morale. Ma anche per indicare le priorità di politica economica da mettere in campo. Abbandonata l'utopia della prosperità per tutti, servono idee e soluzioni che, a partire dal welfare, facciano da contraltare all'incertezza che stiamo vivendo nella vita di tutti i giorni. Vanno programmate sul lungo periodo le scelte di politica industriale, tenendo in seria considerazione gli asset strategici

di sviluppo e i nuovi equilibri internazionali, che incidono sul nostro export e sui rapporti commerciali e diplomatici con gli altri Stati. Così l'Assemblea Federmanager del 26 maggio 2017 si presenta come l'occasione per mettere in luce il nostro ruolo di cerniera tra istituzioni e mercato, il valore delle competenze manageriali, la capacità di innovare che appartiene ai nostri colleghi e, in definitiva, la determinazione con cui vogliamo contribuire alla crescita del Paese.

for Ageing

#HACKUniTO

Federmanager al servizio della ricerca universitaria

di Laura Di Bartolo

Proseguono e si concretizzano i rapporti tra Federmanager e Università che attraverso il progetto #HackUniTO for Ageing stanno intessendo interessanti collaborazioni per far sì che i progetti di ricerca riescano a varcare la soglia dei laboratori universitari entrando prima nelle aziende e successivamente diventino dei servizi per la collettività.

In particolare, durante le ultime riunioni del gruppo di lavoro, sono stati individuati quattro progetti su cui lavorare: Anziani e risparmio energetico, Ri.SOL.VI.A.MO, Food for Ageing e Cementi Ossei Compositi Multifunzionali.

Relativamente a questi progetti sono stati organizzati quattro appuntamenti in cui i nostri dirigenti hanno incontrato i ricercatori per avere un primo contatto e individuare i fabbisogni; i riscontri sono stati molto positivi e anche il responsabile del progetto, prof. Germano Paini, ha confermato l'importanza e il valore della collaborazione. Altra iniziativa rilevante è l'apertura di uno "Sportello" al servizio dei ricercatori che fossero interessati ad entrare in contatto con manager e aziende per confrontarsi su tematiche di carattere aziendale ad eventuale supporto alle loro ricerche.



Il referente dello sportello, Massimo Brignolo, analizzerà le richieste pervenute via e-mail o telefono e le veicolerà al network FEDERMANAGER, in modo da fornire l'opportuno supporto ai ricercatori.

Dai primi contatti sono emersi due filoni su cui lavorare e che verranno approfonditi nei prossimi incontri organizzati dai referenti individuati per ogni progetto.

I progetti Risolviamo e Anziani e Risparmio energetico hanno bisogno inizialmente di consulenza sulla fattibilità e sull'interesse potenziale mentre Food for Ageing e Cementi Ossei sono progetti in uno stato più avanzato a cui serve una consulenza mirata alla industrializzazione.

Le prossime fasi della collaborazione saranno quindi coordinate dalla Vicepresidente Laura Echino e dai quattro referenti dei progetti che si occuperanno di definire le esigenze specifiche (diffusione di questionari conoscitivi, stesura di business plan, attività di project management ecc.).

Le attività verranno poi riassunte durante le riunioni del gruppo di lavoro a cui rinnoviamo l'invito ad unirsi inviando una mail a ildirigente@fmto.it; invitiamo anche tutti i nostri associati a consultare l'elenco dei progetti sul sito <http://www.hu4a.it> e a proporre eventuali progetti di interesse su cui avviare ulteriori collaborazioni.

Inoltre, in occasione del prossimo G7, che si terrà a Torino a settembre, il progetto #hackUniTO avrà la grande opportunità di presentare i suoi avanzamenti attraverso una serie di iniziative che si svilupperanno dal 26 al 28 settembre con un evento "ponte" tra il G7 dell'Industria e il G7 della Scienza, dedicato al matching tra il lavoro dei ricercatori e le esigenze delle imprese.

L'evento riconosciuto dal MIUR e programmato sotto l'egida del G7 si inserisce nella roadmap dell'iniziativa #hackUniTO for Ageing e punta all'avvio dei Laboratori di Ricerca e Sviluppo per realizzare prodotti e servizi per la popolazione che invecchia, centrati sui progetti proposti dagli 835 ricercatori.

Federmanager sarà presente con il suo gruppo di lavoro; vi terremo aggiornati sugli sviluppi del progetto sui prossimi numeri della rivista.

Industry 4.0: Federmanager partecipa al Premio Innovazione

Robotica, metrologia e tecnologie all'edizione 2017

di Mariangela Salvalaggio

Capire cos'è l'Industria 4.0 e come si applica il modello 4.0 in un'azienda è stata la sfida posta a chi ha partecipato, dal 3 al 5 maggio all'Oval Lingotto di Torino, alla A&T – Affidabilità e Tecnologie – Fiera internazionale dell'industria manifatturiera che in undici anni di vita ha stretto partnership con associazioni imprenditoriali come Confindustria, con vari esperti italiani ed esteri e referenti di Università come il Politecnico di Torino.

Per la prima volta Federmanager Torino ha preso parte a questa manifestazione di riferimento in Italia per la robotica, che si rivolge ai system integrator e ai centri di ricerca. È un appuntamento specialistico con tre giorni di programma, unico per tecnologie esposte, anteprime, presentazioni, confronti, interessanti nell'ottica di lancio del 4.0, che quest'anno ha offerto una panoramica di proposte ai vertici dirigenziali delle aziende interessate alla Quarta Rivoluzione Industriale.

Massimo Rusconi, presidente di Federmanager Torino, è intervenuto in occasione della consegna del Premio Innovazione 4.0, riconoscimento dato alle categorie "Ricerca e Università", "Aziende", "Scuola". E proprio ai giovani si è rivolto.

"Al centro della Quarta Rivoluzione Industriale c'è ancora il capitale umano: ci sono i robot ma chi li gestisce è sempre un essere umano. Auguro, soprattutto agli studenti premiati oggi e che auspicano di diventare in futuro dei dirigenti, di trarre ispirazione da questo punto di vista, che sia di base nel proseguimento dei loro studi" ha dichiarato Rusconi, sottolineando anche come

"da anni Federmanager si impegna su temi come energia, ambiente e industria. Di recente, inoltre, abbiamo istituito una Commissione nazionale su Industry 4.0 che collabora in più direzioni con il Ministero".

Alla premiazione hanno partecipato anche Riccardo Rosi dell'Unione Industriale di Torino e Giuseppe Castaldo di Comau, azienda leader nella robotica industriale. Agli undici studenti torinesi sono stati consegnati coupon per una formazione gratuita del valore ciascuno di 1.500 euro. Al termine del percorso didattico saranno ospiti di Comau per un giorno e avranno addirittura un confronto finale con la partecipazione di membri della NASA.

La prossima edizione di questa fiera su robotica e automazione è in programma dal 18 al 20 aprile 2018 sempre all'Oval Lingotto.



Una serata danzante ricca di sorprese

Ballo, divertimento e ospiti speciali per Summer Time, la festa d'estate dei Gruppi Minerva e Giovani di Federmanager Torino

di Elena Pelisetti

Grande successo per Summer Time, così è stata intitolata quest'anno la consueta festa d'estate dei gruppi Minerva e Giovani di Federmanager Torino.

La serata, a cui hanno preso parte oltre duecento persone, si è tenuta presso l'84 Club Lounge, una cornice elegante immersa nel verde del Parco del Valentino.

Hanno fatto gli onori di casa Marina Cima, Coordinatrice del Gruppo Minerva Torino, Renata Tebaldi, Coordinatrice Nazionale del Gruppo Minerva e Mirella Tronci, Componente del Coordinamento Nazionale Minerva con Massimiliano Pagnone, Coordinatore del Gruppo Giovani Torino, Marzia Camarda, Componente del Comitato Esecutivo Giovani Nazionale con Irene Chiodin e Luana Marmo Componenti Gruppo Giovani Torino.



Partner della serata, anche per questa edizione, AZIMUT, primo gruppo indipendente di risparmio gestito in Italia, che Cinzia Ronco ha rappresentato con un breve speech. Per la prima volta ospite e partner della festa d'estate anche Right Management, società con più di 35 anni di esperienza nel Career and Talent Management, rappresentato durante l'evento dal Senior Management Consultant Mauro Chiarlo.

Tutti gli ospiti sono stati, inoltre, omaggiati di una selezione di prodotti dedicati a salute e bellezza offerti da Equilibra, storica azienda italiana, nata a Torino, oggi riferimento nazionale nel settore del Benessere, e di squisite praline di cioccolato prodotte dalla Piazza dei Mestieri, progetto unico in Italia nel campo della formazione mirata all'inserimento lavorativo.



La serata è proseguita con una piacevole cena a buffet e con l'esibizione di Paolo Migone, il comico livornese tra i più amati nella batteria di Zelig, che ha divertito gli ospiti con la parodia e la satira dei modi di agire di uomini e donne, che da sempre caratterizza le sue performance. A seguire, ancora emozioni con lo show di Tarek, uno dei migliori flair bartender di Torino e d'Italia, che ha fatto volteggiare bicchieri e bottiglie con grande maestria per lo stupore dei presenti, e, per concludere, tutti scatenati sulla pista da ballo, al ritmo delle hit più famose selezionate dal DJ Fabrizio Di Lorenzo.



LOGIMEDICA

LA BUONA ODONTOIATRIA

Anche ciò che pare di difficile risoluzione può essere risolto in maniera ineccepibile



caso 1 - Erosioni al colletto prima



caso 1 - dopo le ricostruzioni



caso 2 - Erosioni al colletto prima



caso 2 - dopo le ricostruzioni

Costantemente impegnati nel dare il massimo per la vostra e la nostra soddisfazione

Convenzioni dirette con:

FASI

Fondo Assistenza Sanitario Integrativo
Logimedica è Struttura Sanitaria di riferimento del FASI per la prevenzione ed eroga visite gratuite agli assistiti

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

MAPFRE WARRANTY

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDIARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Crai Toro Assicurazioni

TECNOCASA-KIRON-TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

■ Prenoti per una visita o una consulenza al n°.
011-38 52 551 o sul sito www.logimedica.it

■ Una Equipe di specialisti a vostra disposizione in un moderno Ambulatorio alla Crocetta in **Corso Leone 32H**

(per i non convenzionati il costo della prima visita è di 40€)

DIRETTORE SANITARIO Dr. SIMONE SPAGARINO



Uno scambio di lettere che pubblichiamo con grande piacere

L'articolo di Renato Valentini, presidente della Commissione Sindacale, che abbiamo pubblicato sul numero precedente ha provocato la lettera di un collega al quale Valentini ha dato una pronta risposta. Non aggiungo commenti: vi basterà leggere i due brevi testi per comprendere ogni cosa.

Se posso permettermelo, ciò che mi piace rilevare in questa sede è la constatazione che il periodico ha svolto in questo caso una delle sue funzioni primarie: aumentare la partecipazione. Ciò non può che essere per noi motivo di grande soddisfazione e di sprone a migliorarci.

Ma anche Valentini ci ha messo del suo: non si sbaglia mai quando si ha il coraggio di dire la verità, anche se scomoda e contraria a quello che vorremmo fosse. Nel prossimo numero il discorso continuerà, Valentini me lo ha già preannunciato, e, conoscendolo, c'è da scommettere che, solo se ce ne saranno realmente i presupposti, il tono sarà quello del *Tout va très bien madame la Marquise*.

C.B.

Gent. Dottore, caro collega,
ho letto il tuo articolo a pagina 25 sull'ultimo numero della rivista.

Ho apprezzato la franchezza del tuo esposto soprattutto nella parte relativa ai deludenti risultati della iniziativa intrapresa dalla commissione.

Ritengo, come molti in associazione, che la partecipazione e condivisione siano elementi indispensabili per creare consenso in tutti gli ambiti della vita della collettività.

Come tutti, rilevo la difficoltà a trasmettere questi semplici concetti: penso già solo, in questi ultimi tempi, a cercare di convincere i colleghi dirigenti a partecipare all'assemblea.

In conclusione, anch'io sono in servizio, ma se ti serve una mano, non so quale, sono disponibile a fare qualcosa.

Fammi sapere.

Cordialmente,
Giorgio Majocco

Carissimo Collega,

con grande piacere ho letto la tua mail giunta in redazione, come commento al mio articolo riguardante lo stato dei lavori in commissione sindacale, e ti ringrazio di cuore per questo, perché denota quel desiderio di partecipazione e, perché no, di "passione" per i comuni destini che purtroppo oggi sono cosa rara. Condivido in pieno la tua analisi, che ha colto con grande acume il "nocciolo" della faccenda e anche se abbiamo lo stesso timore, ti ringrazio per la tua voglia di non arrenderti e provare, insieme a noi, a battere tutte le strade perché la categoria capisca che mai come ora c'è bisogno di dialogare e progettare insieme, senza egoismi corporativistici né paure, ma con la voglia di rimettere al centro i nostri Valori, per noi, ma anche per i nostri figli e nipoti perché ne va anche dei destini industriali del nostro Paese.

D'accordo, quindi, con i membri della commissione, avrei piacere d'invitarti alla prossima riunione di coordinamento, prevista per l'ultima decade di giugno, per approfondire insieme i tanti temi sul tavolo. Spero tu possa e comunque entro metà giugno conto di darti i dettagli sul quando; anticipo che se ti fosse difficile essere a Torino faremo in modo di darti la possibilità di intervenire da remoto in audio o videoconferenza. In ogni caso rimango a disposizione per approfondimenti (in calce anche il mio numero di cellulare) e ancora grazie, perché confido che il tuo gesto possa essere d'esempio per tanti colleghi. Ne abbiamo veramente bisogno.

Un caro saluto
Renato Valentini

Oltre 25 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto il 2017 e per i Pazienti convenzionati con il FASI, la quota complessiva a loro carico **NON SARA' SUPERIORE AL 15%** del totale della spesa delle cure preventive.

Centri Odontoiatrici San Giorgio



Dal 1986 a Torino due Centri odontoiatrici al servizio di Tutti.

Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.547.114 / 011.548605

(finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti dei pazienti adulti)

Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi, Torino

☎ 011.500.689 / 011.548605

(finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)

CONVENZIONI

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria e di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma DIRETTA

FASI	CASAGIT	FISDE	FASCHIM
FISDAF	PRONTOCARE	FASDIP	FASIOPEN
FASDAC	UNISALUTE	NEWMED	PREVIMEDICAL

Convenzioni in forma INDIRETTA

MICHELIN	FAIT	ASSILT	ASIDAL	REALE MUTUA
ASSIDA	FCA-CNH	FASDIR	EMVAP	BLUE ASS.

FINANZIAMENTI

Possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

TARIFFE

Applicazione tariffe minime Ordine dei Medici: per ogni "piano di cura viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e una approfondita informazione didattica.

I due Centri Odontoiatrici sono Convenzionati in FORMA DIRETTA con il



I due Centri Odontoiatrici sono stati designati dal FASI come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il 2017 per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale per Tutti gli iscritti.

A tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria, agli iscritti Cida ed ai loro familiari verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi, e visite di prevenzione gratuite.

SPECIALITA'

- PREVENZIONE
- IGIENE ORALE
- CONSERVATIVA
- ENDODONZIA
- PARODONTOLOGIA
- IMPLANTOLOGIA
- PROTESI FISSA
- PROTESI MOBILE
- CHIRURGIA ESTRATTIVA E PREPROTESICA
- ORTODONZIA
- PEDODONZIA
- ARTICOLAZIONE TEMPOROMANDIBOLARE
- PATOLOGIE DEL CAVO ORALE

OPERATORI

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE REALIZZATE ESCLUSIVAMENTE DA MEDICI SPECIALISTI ED ODONTOIATRI IN POSSESSO DI TUTTI I TITOLI E REQUISITI DI LEGGE. L'EQUIPE ODONTOIATRICA è composta da 48 operatori: 17 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 16 assistenti alla poltrona, 9 segretarie, 7 odontotecnici.

STRUTTURE

LE STRUTTURE ODONTOIATRICHE SI SVILUPPANO SU 700 MQ CON: 18 unità operative con i migliori standard tecnologici, 4 centri di sterilizzazione 9 apparecchi radiografici, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche 1 sala conferenze con 40 posti, 2 sale attese, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di video proiezione, macchina a epiluminescenza per prevenzione neoplasie cavo orale.



Dalle ore 8.00 alle ore 20.00 con orario continuato dal lunedì al venerdì e sabato mattina. Per casi urgenti visite immediate

Per informazioni:

☎ 011.547114

cosg@nogard.it

www.odontoiatriasangiorgio.it

A COLLOQUIO CON LUCIANO CANFORA

Una crisi politica e morale, oltre che economica

L'ultimo suo lavoro è uno scritto agile e tagliente, che attraversa molte questioni in questo momento al centro del dibattito: dalla difesa dei diritti universali, a partire dall'uguaglianza e dalla libertà di pensiero, all'analisi dei nuovi equilibri geopolitici che, sulla spinta crescente della globalizzazione, mettono pesantemente in discussione il ruolo dell'Europa

di Massimiliano Cannata

Professore emerito di filologia greca e latina presso l'Università di Bari, **Luciano Canfora** si può definire a pieno titolo come un intellettuale a tutto tondo.

Conoscitore della cultura classica, lo studioso (nato settantacinque anni fa nel capoluogo barese da una famiglia di storici e umanisti, di grande tradizione antifascista da sempre impegnati nella vita politica e civile della città) si è fatto recentemente apprezzare anche come abile divulgatore, come dimostra il successo riscosso all'Auditorium della musica di Roma, dove le sue lezioni sulle grandi questioni della storia universale, hanno catalizzato l'attenzione di una platea vasta e trasversale.

In innumerevoli saggi e monografie Canfora ha affrontato i dilemmi e le contraddizioni della democrazia, riuscendo sempre a trovare una sintesi mirabile tra la passione per il mondo antico e l'interesse per le vicende dell'attualità. Abbiamo provato ad affrontare con l'autore alcuni dei temi affrontati nel suo ultimo lavoro: La schiavitù del capitale (ed. Il Mulino).

Professore il titolo del suo pamphlet mette insieme due termini che hanno una storia lunga e tormentata: schiavitù e capitale. Che significato assume questo binomio alla luce della contemporaneità?

Il nesso che lega i due termini è molto chiaro: la struttura capitalistica sta producendo nuove forme di schiavitù, si tratta di un aspetto molto delicato e sempre poco trattato. Si preferisce non parlare di quello che a mio avviso è probabilmente il problema più grosso con cui dobbiamo e dovremo fare i conti. Cerco di dirlo in estrema sintesi: il profitto al giorno d'oggi si alimenta sempre più di forme di dipendenza "schiavili" o semi "schiavili", che sono molto dure e nascoste alla visione dei più, perché perpetrate in mondi lontani. In molti casi questa nuova schiavitù si può identificare con la "fiumana" di persone che vengono da noi e che proviene da mondi disperati, una fiumana pronta purtroppo a tutto. Questa gente viene sottoposta a salari vergognosi, a lavori indegni, come dimostra, per rimanere a un esempio italiano che riguarda il settore agricolo, il terribile fenomeno del "caporalato", fiorente in regioni come la Calabria e in molte altre aree del nostro Mezzogiorno. Situazioni

di analogo disumano sfruttamento avvengono, come è noto, in alcuni paesi dell'Africa, nel Sud Est asiatico, nell'Est Europa, dove molti importanti brand di successo continuano a delocalizzare la produzione, nella convinzione che in regioni del pianeta più povere sia possibile, se non addirittura legittimo, applicare salari da fame.

Di chi è la colpa di questa profonda spaccatura tra ricchi e poveri che rischia, soprattutto alla luce dei tanti episodi di terrore che si stanno verificando, di far saltare il delicato equilibrio che aveva garantito il più lungo periodo di pace della storia del pianeta?

La risposta è semplice: il cosiddetto capitale produttivo che sta esercitando queste forme di profitto violento, sta cedendo il passo al capitale finanziario, che non è più possibile arrestare. Il capitale finanziario è il grande fratello del tempo nostro. Si tratta di un avversario lontano, inafferrabile, iperprotetto, in grado di ricattare tutti e di muovere quantità infinite di denaro con la finalità di condizionare i poteri statali.

La crisi di questi ultimi interminabili anni non avrebbe dovuto aprirci gli occhi, generando un processo di selezione positiva nel corpo sociale?

Di fatto è successo che non solo non abbiamo saputo leggere il percorso degli eventi, ma direi di più: le forze politiche che avrebbero



Luciano Canfora

potuto e dovuto affrontare la questione attaccando frontalmente la dittatura del capitale finanziario non hanno fatto il loro lavoro, offrendosi come stampelle dei “poteri forti”. Questo fa ben comprendere la triplice natura di una crisi che è politica e morale, oltre che economica. Appare infatti evidente che non ci sono strutture partitiche, né più in generale un'autentica volontà di difendere gli interessi della collettività.

Non crede che, oltre al mondo della politica in senso stretto, siano più in generale le élite e le classi dirigenti del mondo occidentale ad essere sotto scacco?

Dopo la dissoluzione dell'esperienza socialista nell'Europa dell'Est per ragioni interne ed esterne avvenuta sulla spinta di un processo storico che non era possibile arrestare, anche le forze di radice socialdemocratica, quindi non solo i partiti comunisti, hanno abbassato la guardia, ammainato ogni vessillo ideale offrendosi di collaborare anche con governi inaccettabili, dove di fatto vengono calpestati i diritti fondamentali e la libertà dell'uomo.

Pur essendo passato più di un quarto di secolo da quel momento – e ricordo che si tratta di un tempo molto lungo se si considerano i ritmi evolutivi della storia contemporanea – non si intravedono in questo momento soggetti politici, né leader capaci di ritessere il filo di un discorso che appare spezzato.

Il panorama politico è in continua evoluzione, non si può dire che non ci siano formazioni nuove che stanno tentando di interpretare i bisogni della società in divenire. Qual è il suo parere in merito?

Stanno emergendo altre forze, spesso improvvisate, magari guidate da leader di cui spesso non si conosce la provenienza, desiderosi di migliorare l'esistente, anche se totalmente sprovvisti di un orientamento costruttivo. Dalle nostre parti questa fenomenologia ha assunto la fisionomia del movimento 5S, in altri contesti lo stesso disagio si è incarnato nella protesta degli operai di Lille nel Nord della Francia o piuttosto nelle rivendicazioni dei portuali di Marsiglia, che nelle recenti elezioni presidenziali francesi si sono schierati con Marine Le Pen. Tutto questo non deve scandalizzarci perché vuole semplicemente dire che le forze politiche che storicamente hanno rappresentato i ceti deboli, non riscuotono più la fiducia, in quanto mostrano di non avere né idee, né proposte, schiacciati dal desiderio di potere e dalla suggestione dei facili compromessi.

Lei frequenta costantemente gli autori della classicità. Sembra che la storia non ci abbia insegnato nulla. Quali sono le ragioni di questa diffusa e inquietante miopia? L'umanità rischia di ripiombare nella barbarie come molti studiosi paventano?

Sul fatto che non abbiamo imparato dalla storia non sarei così severo, perché il passato esercita la suggestione del suo insegnamento al più su una generazione, le successive, infatti, finiscono sempre con l'obliare tutto, ricommettendo gli stessi errori di chi è venuto prima. È un meccanismo tanto micidiale quanto immutabile, che porta l'uomo a ricominciare sempre come se nulla fosse suc-



cesso. Si tratta di una dinamica dolorosa, perché allunga maledettamente la strada dell'evoluzione e del progresso. Purtroppo le forze antagoniste sanno, invece, sempre dove andare a colpire.

Lo scenario attuale appare ancora più fosco se si guarda al naufragio della destra e della sinistra, “contenitori” delle ideologie che hanno alimentato le narrazioni che hanno animato la storia del Novecento. Come se non bastasse, nel generale assedio dei valori condivisi si sta frantumando l'unità europea. Non si potevano celebrare i sessant'anni del Trattato di Roma in un clima peggiore. Adesso cosa succede?

L'UE è una costruzione fragile, mal congegnata, partita da un nucleo di paesi che si trovavano già in un mercato comune protetto militarmente dalla superpotenza americana. Dopo il 1991 è mutato lo scenario: è cresciuta la dimensione federale interstatale, fondata su una moneta che non corrisponde alla volontà politica della maggior parte dei paesi aderenti alla casa comune europea.

L'operazione di procedere e di andare oltre i trattati di Roma del 1957 è riuscita male, perché è stata attuata in una forma unilaterale, con una manovra affrettata, che ha portato all'adozione di un'unica divisa che per molti stati ha coinciso con un processo di impoverimento, che ha pesato sui ceti più deboli. La cosa più grave è la mancanza di una politica estera e militare comune, con il risultato che le decisioni strategiche vengono prese da un governo non elettivo. Il malcontento espresso da notevolissime masse umane viene da questa consapevolezza.

Non è solo la politica a naufragare, anche le imprese in questa fase contrastata, si trovano costrette a cambiare continuamente le strategie di business. Quali saranno le conseguenze per il rilancio del nostro sistema – paese?

L'adozione delle sanzioni contro la Russia è stata una stupidaggine colossale che ha danneggiato la le nostre imprese. L'errore non ha solo un risvolto economico, ma anche geo politico. A rigore una Germania molto forte, alleata di una Russia, che pur avendo perso molto terreno rimane un soggetto essenziale nello scacchiere europeo, avrebbe potuto costituire un importante contrappeso rispetto alla vecchia e mai tramontata aspirazione americana di dominare la scena internazionale. Invece l'Europa è condannata a rimanere imbecille, come è già successo nel 2003 in occasione dell'attacco in Iraq, afona, incapace di prendere posizioni nette. Imprese e cittadini sono i primi a pagare il prezzo di questa costitutiva debolezza.

Non dobbiamo aspettarci dunque nulla di buono per il prossimo futuro?

Credo che ci sarà un lungo periodo di effervescenza, che vedrà la nascita di movimenti più o meno spontanei, che pur sostenendo battaglie condivisibili non avranno grande prospettiva politi-



ca, muovendosi su orizzonti limitati. Nel passato è già successo. Se pensiamo che tra il Congresso di Vienna nel 1815 e la Prima Guerra Mondiale ci sono state infinite insorgenze rivoluzionarie in Europa, basti pensare al 1848, che ha fatto registrare entusiasmi, grandi ebollizioni, seguiti da ricadute, decrescite e sconfitte. Si è dovuto aspettare più di un secolo perché arrivasse un grande movimento organizzato, di respiro internazionale, che con la rivoluzione sovietica ha dato vita a una struttura statale.

Ma scusi cosa c'entrano le complesse dinamiche del lungo percorso che corre dal Congresso di Vienna alla Rivoluzione bolscevica con quello che sta avvenendo oggi?

C'entra perché si è creata una situazione analoga, in cui tante spinte che potremmo definire rivoluzionarie si arresteranno per mancanza di visione, ma non saranno sterili fermentazioni, perché serviranno a preparare il terreno a soggetti politici e organizzazioni più solide, destinate a guidare il cambiamento secondo una prospettiva di lungo respiro.

Un'ultima sollecitazione sul tema della democrazia, che Lei ha studiato fin dalle sue origini. È realmente malandata come molti studiosi denunciano?

Quello che è stato espropriato è il potere popolare che si esprime attraverso il meccanismo elettorale. Sono le strutture tecnico burocratiche come le Banche centrali, il FMI, la Commissione Europea che fanno il bello e cattivo tempo. Questo è un vulnus molto grave, che di fatto incrina il principio della sovranità universale che dovrebbe essere il cuore di un sistema che possa definirsi democratico.

Rispetto a questa deriva, esistono contrappesi plausibili?

L'unica possibilità di reazione sta arrivando da alcuni movimenti che operano nei singoli stati, come dimostra il fenomeno crescente del "sovranismo". È evidente che organizzare una reazione a carattere internazionale collegando francesi, belgi, tedeschi, italiani, spagnoli, portoghesi, greci è molto difficile.

Si sta perciò verificando che all'internazionalizzazione del capitale finanziario stanno cercando di rispondere singole forze nazionali, che sono già in posizione di inferiorità per definizione e struttura rispetto al nemico.

È facilmente intuibile che fino a quando saranno queste le forze e gli equilibri in gioco, sarà impossibile imprimere quella sterzata allo sviluppo della storia, auspicata da milioni di cittadini, in ogni angolo del pianeta.

Una buona notizia: parte la nuova GS-Fasi

a cura della Redazione

Com'è noto la GSR, che erogava ai dirigenti licenziati una prestazione in denaro come sostegno al reddito, differenziata nella durata in relazione all'età del dirigente, ha concluso la sua esistenza dal 1° gennaio 2015.

Il C.C.N.L. stipulato il 30 dicembre 2014 ha introdotto a favore del dirigente involontariamente inoccupato nuove tutele ispirate ad una logica di welfare, consistenti nella istituzione di una copertura sanitaria, di una copertura assicurativa e di iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement. Con l'approvazione del nuovo Statuto Fasi e del Regolamento 2.GS-Fasi, entrati in vigore il 25 gennaio 2017, inizia la decorrenza del nuovo istituto GS-Fasi. Riassumiamo, per sommi capi, i contenuti delle nuove prestazioni decorrenti dal 1° gennaio 2015:

DESTINATARI

I dirigenti licenziati (esclusa la giusta causa ex art. 2119 Cod. Civ.) non pensionabili che:

- non abbiano una retribuzione lorda annua onnicomprensiva superiore a euro 225.000 nell'anno antecedente a quello della risoluzione del contratto;
- abbiano maturato una anzianità nella qualifica dirigenziale con applicazione del CCNL Dirigenti Aziende Produttrici di Beni e Servizi non inferiore a 18 mesi, anche discontinui;
- siano beneficiari della Naspi;
- siano iscritti all'Agenzia del Lavoro Fondirigenti

(www.fondirigenti.it);

- si impegnino ad aderire alle iniziative messe in atto da Fondirigenti ai fini della ricollocazione.

TUTELE

Le nuove tutele GS-Fasi per una durata non superiore a 12 mesi consistono in una:

- copertura sanitaria (Fasi e Assidai);
- copertura assicurativa per morte e invalidità permanente per un capitale non superiore, in prima applicazione, a 100.000 euro.

Restano invece ancora da definire le iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement previste dal Contratto Collettivo del 30 dicembre 2014.

DECORRENZA

La decorrenza è fissata dal 1° giorno del mese successivo alla presentazione della domanda e comunque non prima della cessazione del rapporto di lavoro da intendersi, ove presente il preavviso, come scadenza dello stesso anche se sostituito dalla relativa indennità.

ADEMPIMENTI

Il dirigente deve inoltrare apposita domanda alla GS-Fasi **entro e non oltre 68 giorni dalla data di cessazione fisica del rapporto o, in caso di indennità sostitutiva di preavviso, dalla scadenza dei termini temporali della stessa.**

Il mancato rispetto del termine comporterà la decadenza dal beneficio delle tutele.

Per informazioni: Paola Castagnone segreteria@fmto.it – 011.562.5588 int. 3



LA PENSIONE NON DEVE ESSERE UN ASINTOTO

Una nuova categoria sociale di over 60: i *pensionanding*, no lavoro e no pensione

Il contenimento della spesa pubblica e il decreto Salva Italia hanno creato non poco disagio ad alcuni cittadini che si aspettavano un diritto (la pensione) e che, per pochi mesi di differenza di età con altri cittadini che l'hanno ottenuta, sono invece entrati in un vortice drammatico. I loro coetanei che lavorano beneficiano ancora oggi di scivoli (es. art. 4) che consentono di affrontare serenamente il problema

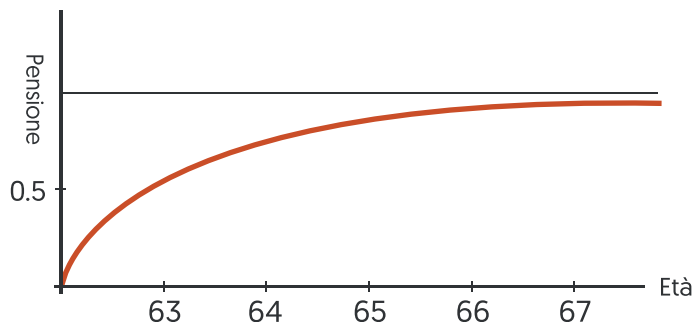
di Marco Astori

Due brevi riflessioni per iniziare a ragionare:

1. Si parla di diritti acquisiti? Se esistessero dovrebbero esistere anche per i cittadini del Salva Italia.

Se non esistono si potrebbero togliere ai privilegiati per salvare l'Italia.

2. Si pensa alla salvaguardia dei migranti e si vuole introdurre il principio di ius soli? Avere nuovi cittadini è una responsabilità. Quando andranno in pensione si dovranno estendere anche a loro i principi di legittimo affidamento e di ragionevolezza. Alcuni articoli della Costituzione sanciscono principi che facilitano il ragionamento (vedi box a lato).



Articolo 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Articolo 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Articolo 25

Nessuno può essere distolto dal giudice naturale precostituito per legge.

Nessuno può essere punito se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima del fatto commesso.

Nessuno può essere sottoposto a misure di sicurezza se non nei casi previsti dalla legge.

Articolo 38

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

Articolo 53

Tutti sono tenuti a concorrere alle spese pubbliche in ragione della loro capacità contributiva. Il sistema tributario è informato a criteri di progressività.



I cittadini dovrebbero essere tutti uguali.

Però i giovani devono prevedere forme di previdenza complementare. I giovani.

E' difficile invece far capire a chi pensava di andare in pensione a distanza di pochi anni, come i suoi coetanei, che deve ancora lavorare sette anni. Soprattutto se il lavoro non ce l'ha. E qui si introducono una serie di ipotesi. Sarebbe opportuno evitare che questi cittadini che erano prossimi alla pensione subiscano la sindrome dell'asintoto e quindi vengano in qualche modo protetti da ulteriori slittamenti o tagli. Sarebbe utile identificare questi cittadini. Proporgli un adeguato lavoro o dei corsi di formazione mirati. Almeno che non si identifichi un sistema di riconoscimento della pensione spettante in funzione di determinate situazioni, ma con tempi rapidissimi. Infatti in quanto obbligatorio e a valenza pubblicistica il rapporto previdenziale esprime, tanto sul fronte "erogativo" che su quello "contributivo", diritti indisponibili.

Ciò risponde alla natura e alla funzione stessa dei diritti previdenziali: diritti fondamentali per la tutela di valori essenziali della persona umana, per ciò che rileva dal lato dei soggetti beneficiari; diritti di rilevanza pubblicistica, per ciò che rileva dal lato dei crediti contributivi.

La Costituzione (art. 25) sancisce la "irretroattività" solo per le norme penali pertanto i c.d. "diritti acquisiti" non dovrebbero essere tali e da anni la Corte Costituzionale dichiara che è consentito intervenire legislativamente su posizioni giuridiche soggettive già acquisite.

Ma se ciò è consentito, le norme e le sentenze costituzionali pongono però precisi limiti a questo potere del legislatore; limiti che si fondano sui principi di affidamento e di ragionevolezza. Il "principio di affidamento" è un



"principio di civiltà giuridica", nel senso che il cittadino ha il diritto (costituzionalmente garantito) di "fare affidamento" sui diritti che l'ordinamento giuridico gli riconosce e sui quali, conseguentemente, ha organizzato la propria vita e ha fatto scelte personali, familiari, professionali, sociali, economiche e finanziarie. Se, pertanto, lo Stato, dinanzi ad una grave crisi economica, si trova nelle condizioni di dover "tagliare" diritti precedentemente accordati, deve tener presente tale principio e temperare le due esigenze (diritti), dell'affidamento del cittadino nell'ordinamento giuridico e delle necessità della finanza pubblica. Nel caso dei pensionandi si paventano situazioni di violazione di ulteriori articoli della Costituzione come il diritto al lavoro (art.1), la solidarietà sociale (art. 2) e la libertà e l'uguaglianza dei cittadini (art. 3). Inoltre dovrebbe essere rispettato l'art. 53 della Costituzione che pone il principio di "universalità dell'imposizione", nel senso che l'eventuale sacrificio debba riguardare "tutti" i cittadini in ragione della loro capacità contributiva. Infine i "tagli" devono essere "ragionevoli"; non devono cioè colpire in modo eccessivo il diritto del cittadino a tutela del principio

generale di ragionevolezza. Si possono ad esempio ottenere nuove entrate a copertura delle spese di perequazione pensionistica utilizzando lo strumento tributario come previsto dagli art. 3 e 53 della Costituzione con riferimento ai principi di eguaglianza e solidarietà, nonché di universalità e progressività dell'imposizione.

Infine un commento. Molti decenni fa si suggeriva ai laureati di riscattare la laurea per andare prima in pensione. Oggi alcuni di quelli che all'epoca l'hanno fatto, ormai sessantenni, non possono godere dei benefici del riscatto se non restando ancorati al sistema retributivo e quindi avendo come termine di godimento della pensione il compimento dei 67 anni. Al contrario, se non avessero riscattato quegli anni, potrebbero ora utilizzare il computo in gestione separata, in genere molto meno conveniente sul piano del "quantum", ma per la quale il termine di godimento della pensione è fissato a 63 anni. La beffa è ancora più dolorosa se si considera che, invece, è possibile rinunciare, ad esempio, al riscatto del servizio militare in quanto trattasi di riscatto non oneroso, mentre il riscatto della laurea oneroso lo è stato, eccome.



DI BLOCCO IN BLOCCO E DI CONTRIBUTO IN CONTRIBUTO

Il blocco della perequazione 2012/2013 Aspettando la Sentenza della Corte Costituzionale

L'ennesimo blocco dell'indicizzazione subito dai pensionati, specie se ex dirigenti, illustrato con un linguaggio non convenzionale

di Antonio Sartorio*

La Corte Costituzionale si riunirà il prossimo 24 ottobre per decidere sulla costituzionalità del D.L. 65/2015 e della legge di conversione 109/2015. Era il 6 dicembre 2011 quando venne approvata la legge n. 201, la cosiddetta Riforma Fornero che, tra l'altro, stabilì il sostanziale blocco, per il biennio 2012/2013, delle pensioni oltre tre volte il trattamento minimo Inps (circa 1.500 Euro mensili lordi). Passando attraverso la Sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale e i successivi provvedimenti del Governo (D.L. 65/2015) e del Parlamento (legge 109/2015) che hanno anestetizzato gli effetti di tale Sentenza, attenderemo per più di sei anni che ci venga resa giustizia.

Spiegherò per "capitoli", andando alla radice del problema, cosa è accaduto e sta accadendo nei nostri confronti.

Il "blocco della perequazione": sostanzialmente è una tassa, applicata ai pensionati, preferibilmente a quelli con livelli di pensione medio-alti ed i cui effetti non si limitano all'oggi ma incidono anche sul domani, con una azione combinata e differita, che opera ormai da quasi vent'anni.

Inizialmente, dissero i politici dell'epoca, venne applicata per contribuire a risanare la finanza pubblica, rispetto alla quale non tutti i cittadini sono uguali di fronte alla legge, ma ve ne sono di speciali, come i dirigenti pensionati, sui quali viene concentrato quello che di fatto è un maggior onere fiscale.

Successivamente, ed ormai da un po' di anni, i politici nuova maniera dicono che il ricorso al blocco della indicizzazione trova la sua ragion d'essere in un contributo, da offrire non spontaneamente, per risanare la Cassa pensioni dell'Inps e per favorire un discorso "intergenerazionale".

La Riforma previdenziale "Fornero" (art. 24, comma 25 legge 214/2011): un potente grimaldello per prelevare ulteriori risorse anche a coloro, come i dirigenti, che hanno versato cospicui

contributi per ben oltre 40 anni nella misura del 33% delle loro retribuzioni e che hanno pagato tasse con aliquote marginali che si avvicinano al 50%.

Ennesima prova della persistente volontà della politica di colpire ulteriormente pensioni già defraudate nel tempo del 25/30% del loro potere di acquisto per mancata perequazione.

E tutto ciò trascurando di considerare pensioni e vitalizi parlamentari, erogati anche in presenza di contributi insufficienti o versati per un breve lasso di tempo, la legge "Mosca", la legge "Treu" e la legge n. 388 del 2000 (Amato/Prodi) che ha gravato il Fondo previdenza dell'Inps di rilevanti oneri per l'erogazione di pensioni agli extracomunitari ultrassessantacinquenni residenti nel nostro territorio.

I ricorsi di Federmanager contro la Riforma "Fornero" e contro il blocco della perequazione 2012/2013: inizialmente, Federmanager aveva deciso di impostare cause pilota presso i Tribunali del Lavoro di Palermo, Agrigento, Avellino, Firenze, Terni e Vicenza.

Il Tribunale di Palermo, con l'Ordinanza di rimessione alla Corte Costituzionale del 6 novembre 2013 ha dichiarato non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale del comma 25 dell'art. 24 della legge n. 214/2011, ordinando l'immediata trasmissione degli atti alla Corte.

La Sentenza n. 70/2015 della Corte Costituzionale: era favorevole al ricorso di Federmanager depositato dinanzi al Tribunale di Palermo, dichiarava la parziale incostituzionalità della Riforma Fornero ed era immediatamente esecutiva, pertanto con forza di legge e validità erga omnes, ma fu poi elusa da disposizioni governative emanate subito dopo la sua pubblicazione in aperto contrasto con essa. Infatti, l'art. 136 della Costituzione recita che "quando la Corte dichiara l'illegittimità costituzionale di una norma di legge o di un atto avente forza di legge, la norma cessa di avere efficacia dal giorno successivo a quello della pubblicazione della decisione". Dopo la Sentenza n. 70/2015, Baldassarre e Zagrebelsky, ex Presidenti della Corte, hanno detto chiaramente che il "Governo deve rimborsare tutti" e che "l'equilibrio di bilancio non è un lasciapassare all'arbitrio della politica".

*Componente Comitato Nazionale Coordinamento Gruppi Pensionati Federmanager



La Corte Costituzionale

Il D. L. n. 65/2015 e la sua legge di conversione n. 109/2015:

ennesimo tentativo di esproprio che induce i pensionati, con pensioni medio-alte, alla certezza di essere sottoposti da troppo tempo ad un attacco concentrico tendente al persecutorio.

Secondo ricorso di Federmanager dinanzi al Tribunale del Lavoro di Palermo: la Sentenza n. 70 ha riconosciuto in pieno i diritti dei pensionati, compresi quelli che hanno pensioni medio-alte ed ha rappresentato una vera e propria condanna per il legislatore e per lo Stato. Lo stesso legislatore, che prima ha fatto scempi, continua ad avvalersi dei suoi strapoteri assumendo provvedimenti tendenti ad annacquare ed anestetizzare gli effetti della Sentenza n. 70 dichiarando spudoratamente di averla applicata. Si ha l'impressione che il legislatore tenda ad autoassolversi e a giustificare il proprio atteggiamento appellandosi al recente istituto degli equilibri di bilancio (introdotto dopo la Sentenza n. 70/2015), anche se, nei fatti, lo scopo sembra quello di far prevalere il "diritto della FORZA sulla forza del DIRITTO".

La Giustizia italiana: agli occhi di chi scrive sembra faccia la sua parte negativa con inefficienze, disattenzioni e furbizie che fanno continuamente slittare i tempi per la discussione in udienza. Si cita un esempio per tutti, quello del Tribunale del Lavoro di Avellino, il quale, a fronte del deposito del ricorso in data 24 giugno 2013, ha fissato la prima udienza in data 21 ottobre 2013 e, successivamente, ha rinviato tale udienza per ben nove volte, con l'ultima calendarizzazione prevista per il 14 novembre 2017. Quasi quattro anni e mezzo dal deposito e non credo che occorra aggiungere altro perché la vicenda si commenta da sé!

Riflessioni amare: non siamo depositari della verità, tanto meno in una fase di attesa che precede una Sentenza da tempo auspicata, ma siamo certamente depositari di pensieri liberi o liberi pensieri, almeno ciò forse è ancora concesso in Italia, che affollano la nostra

mente e che ci sono stati indotti da tutte le condizioni al contorno create da certa stampa e da certa politica e perfino dalla stessa Corte Costituzionale quando il 5 luglio 2016 ha emesso la Sentenza n. 173 con la quale ha ritenuto legittima una supertassa variabile dal 6 al 18% applicata per il triennio 2014/2016 sulle pensioni di valore più elevato, a fronte di una sua precedente Sentenza, la n. 116 del 2013, con la quale era stato, invece, ritenuto illegittimo un analogo contributo di solidarietà addirittura di entità inferiore e variabile dal 5 al 15%.

La pensione intesa quale retribuzione differita: la pensione di tutti i cittadini è una retribuzione differita e non un regalo dello Stato o di questo o quel Governo o Parlamento.

Se è vero, come è vero, che la Corte Costituzionale ha giudicato illegittimo il blocco dei contratti del pubblico impiego, a maggior ragione dovrebbe essere considerato illegittimo il blocco, lungamente reiterato nel tempo, della perequazione, strumento che è nato per seguire certe logiche e che è ormai preda del libero arbitrio dei politici che governano e che legiferano e per i quali il meccanismo perequativo è divenuto semplicemente un "giocchino" aritmetico in cui numeri e percentuali si rincorrono freneticamente senza alcuna logica, o meglio con la sola logica di sottrarre, costantemente e progressivamente, risorse ai pensionati con pensioni decorose, non certamente d'oro e acquisite a fronte di tanti versamenti contributivi e di tasse sproporzionate, che stanno inesorabilmente precipitando verso livelli di inadeguatezza, con perdite reali del loro potere di acquisto che, negli ultimi 15/20 anni, non sono inferiori al 25/30%.

Equità, solidarietà e redistribuzione sono concetti che non vengono praticamente mai presi in esame quando si tratta dei cittadini in attività di servizio, mentre balzano improvvisamente in primo piano quando si considerano i cittadini pensionati, in particolare della nostra categoria per mascherare un esproprio ed un furto legalizzati.

Le Sentenze della Corte Costituzionale si rispettano, ovviamente, ma non possiamo più esimerci dall'esprimere, ad alta voce, giudizi e fare commenti in campo aperto, affinché la nostra Federazione, unitamente a Manageritalia e alla nostra Confederazione CIDA, scendano ancora in campo, come hanno già fatto e con sempre maggiore convinzione.

Occorre spiegare sempre ad alta voce agli italiani, anche a quelli che sono sordi o non vogliono sentire (compresi certi esponenti del Governo, del Parlamento e dei vari Organi Giudiziari) che la Giustizia, soprattutto quella dei Giudici delle Leggi, deve tutelare prima di tutto i cittadini contro le vessazioni, qualunque sia il loro rango e la classe sociale di appartenenza, e non proteggere, come appare all'uomo comune, con Sentenze che temiamo ampiamente, i Governi ed i Parlamenti che assumono decisioni ritenute dalla maggioranza dei cittadini (unica vera realtà democratica) sbagliate ed inique.

È giusto mantenere vivo un ... filo di speranza !



Salute in rosa

**il benessere passa da prevenzione,
alimentazione e movimento**

Nel mese della prevenzione, Torino si tinge di rosa con un incontro dedicato alle donne organizzato da Federmanager Minerva Torino e Clinica Fornaca di Sessant.

**Martedì 25 Ottobre
alle ore 18**

La salute femminile ha una delicatezza e una specificità che meritano da sole un'attenzione particolare. Per questo Federmanager Minerva Torino e Clinica Fornaca di Sessant dedicano l'incontro "BENESSERE AL FEMMINILE: Salute, Alimentazione e Movimento", rivolto a tutte le donne attente alla prevenzione e a un sano stile di vita.

L'evento, in programma martedì 25 ottobre 2017 alle ore 18.00 presso la Sala Piemonte del Centro Congressi Unione Industriale di Torino (in Via Vincenzo Vela 17, Torino) sarà l'occasione per fare il punto sullo stato dell'arte della Medicina attenta alle donne, ma anche sui comportamenti e sulle azioni più corrette da tenere in considerazione nel quotidiano per mantenersi in salute.

I progressi della Medicina permettono infatti di intervenire in modo mirato per la cura di alcune patologie anche gravi, come il tumore del seno. Ma non solo: oltre alla diagnosi precoce, la conoscenza e la consapevolezza del proprio corpo giocano un ruolo fondamentale. Per questo il movimento e la corretta alimentazione entrano di diritto nella sfera medica: oltre a ridurre la probabilità di sviluppo di varie importanti malattie, sono infatti in grado di migliorarne anche la prognosi e ridurre le recidive.

Durante l'incontro intervorranno tre tra i più importanti specialisti del Piemonte, medici consulenti della Clinica Fornaca di Torino: la dott.ssa Giovanna Mariscotti, Responsabile del Centro di Senologia Clinica presidio Molinette, Città della Salute e della Scienza di Torino, parlerà di prevenzione e diagnostica senologica; la dott.

ssa Rosalba Galletti, specialista in Diabetologia e Malattie Metaboliche presso la SC Dietetica e Nutrizione Clinica presidio Molinette, Città della Salute e della Scienza di Torino, spiegherà l'importanza di una dieta sana ed equilibrata per la prevenzione di numerose malattie; e il dott. Luca Tomaello, Direttore tecnico del Centro Isokinetic Torino, illustrerà i benefici dell'attività fisica per il nostro corpo a qualsiasi età.

L'evento è gratuito previa registrazione. Per confermare la propria presenza scrivere a minerva@fmto.it



Giovanna Mariscotti



SMARTELLIAMO

di Renato Oscar Valentini

La matematica non è un'opinione, lo sappiamo, e quindi aver appreso dallo studio dell'osservatorio Federmanager – svolto su dati INPS – che nel 2016 numero dei manager nel settore industria sia cresciuto di +1% rispetto all'anno precedente, invertendo un trend occupazionale sempre in negativo fin dal 2011, è dato inconfutabile, matematico per l'esattezza. E' un dato che in assoluto dovrebbe darci fiducia, dovrebbe farci piacere.



Ma allora perché, mi direte a questo punto, sto usando troppi condizionali? Perché una volta tanto non pecco invece di scatenata gioia e incrollabile ottimismo per un futuro sempre più radioso? Semplicemente perché i “nuovi manager” che hanno portato a questo brillante risultato si trovano tutti nella fascia d'età che una volta si definiva da “seniores”, ovvero degli over 55 (+6% nel 2016), mentre si calcola in un “disastroso” -3,2% “l'abbattimento” di manager under 40 nel corso dell'anno. Il termine “disastroso” non lo uso a vanvera, anzi forse dovrei essere ancor più radicalmente catastrofico se pensiamo che nel periodo 2011-2016 abbiamo perso un “giovane manager ogni due”, ovvero abbiamo sofferto una diminuzione della categoria in questa fascia d'età di ben 47,7 punti percentuali! Dice bene il nostro Presidente Cuzzilla quando afferma che “l'occupazione si crea con la crescita, e non si cresce se non si fa industria” e ancor di più quando sottolinea che “per la ripresa del settore industriale gli investimenti in infrastrutture e tecnologie rischiano di restare lettera morta se non sono accompagnati da investimenti nel capitale umano, soprattutto in quello ad alta qualifica professionale che ha la responsabilità delle scelte sul futuro delle aziende italiane”. Mentre quindi, se da un lato la rinnovata crescita dei manager “in generale” può essere considerato un timido segnale di ripresa industriale, anche se molto labile, dall'altro non credere più ai giovani, non dare loro responsabilità manageriali, non permettere loro di crescere, anche “socialmente”, dovrebbe allarmarci, e di molto, perché se è così, chi allora governerà la rivoluzione industriale oramai alle porte, la “quarta” come a questo punto sembra acclarato? Lo faranno i seniors come me magari dall'ospizio? Gli imprenditori da soli? Imprenditori che in Italia sono per un buon 50% di età sopra i sessant'anni? Oppure si ipotizza che anche i ruoli “manageriali” (indipendentemente dal fatto che siano contrattualmente definiti come “dirigenti”) non serviranno più e/o verranno suppliti dalle macchine stesse o da app sempre più smart? Auguri, mi verrebbe da dire amaramente, o per meglio dire da arrabbiato nero, per non scendere ancor più sul triviale. Se poi penso che l'Italia è al penultimo posto tra tutti i Paesi membri della Ue come percentuale di laureati (dietro abbiamo solo la Romania) mi infuria ancor di più, perché allora dovrebbe esserci posto per tutti, con lavori dignitosi e di potenziale crescita, almeno per i tanti meritevoli, e invece così non è. Così come mi imbestialisco pensando che molti dei colleghi che hanno dovuto riadattarsi in età comunque avanzata, lo hanno fatto non per scelta, ma a seguito della famosa/famigerata “riforma Fornero”. Oggi ho appreso, con un po' di tristezza, della morte del grande Paolo Villaggio, che con i suoi personaggi quali Fracchia e Fantozzi ha estremizzato in grande vis comica le figure di “italiano impiegato medio” realmente esistenti soprattutto negli anni di quello che si chiamò “boom economico”. Ci abbiamo riso su, ma – almeno per quanto mi riguarda – anche in modo molto amaro, perché la Società che le disavventure fantozziane descrivevano era comunque quanto di più lontano possa esserci dai Valori della nostra categoria: Merito, Talento, Competenza, Responsabilità. Ciò mi ha sempre dato fastidio, perché non era – non è – la Società Industriale che avrei voluto e perché ho sempre cercato di combattere il luogo comune della mediocrità, partendo dalla mia testimonianza nel quotidiano. Ma più passa il tempo più mi sento “Don Chisciotte”, e però, come fu per “il cavaliere della Mancia”, provo a non demordere anche di fronte a una dura realtà. Vorrei allora chiamarvi alla “pugna”, intellettualmente parlando; proviamo allora a porci sul serio questa domanda: quale sarà il ruolo futuro del manager, semmai futuro ci sarà? Interessa a qualcuno che questo nostro amato, ma martoriato, Paese abbia un futuro industriale, oppure il futuro dei nostri giovani sarà solo quello di fare i cuochi, i pizzaioli, i camerieri o gli operatori turistici, senza togliere dignità a questi mestieri? Tutti i nostri più bravi laureati dovranno espatriare per tentare una carriera? C'è veramente spazio per l'industria in Italia? Ai posteri, che in questo caso purtroppo temo siamo noi stessi, l'ardua sentenza!

Le "Stelle al merito del Lavoro" edizione 2018

Come tutti gli anni, **entro fine ottobre** occorre avanzare la candidatura per la concessione dell'onorificenza, destinata ad essere consegnata agli insigniti nella tradizionale cerimonia che avrà luogo il 1° maggio 2018.

Il campo di applicazione, i requisiti richiesti e la documentazione da produrre saranno ragionevolmente in linea con quanto previsto per gli anni precedenti, ma in ogni caso la segreteria della CIDA regionale si farà carico di informare gli iscritti via email, non appena verrà emanata la prevista circolare ministeriale che precisa i termini e i requisiti necessari per la concessione dell'onorificenza per l'anno 2018.

Si ricorda che è possibile avanzare la propria candidatura anche attraverso la CIDA regionale, che è presente con il collega Edoardo Benedicenti, Console Regionale della Federazione Maestri del Lavoro d'Italia e Consigliere di Federmanager/Apdai, nella Commissione



Regionale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'istruttoria e l'esame delle candidature. In tal caso le candidature dovranno essere inoltrate, con la documentazione prevista, entro il termine che sarà precisato nella predetta comunicazione via email, presso gli uffici di via San Francesco da Paola, 20 – Torino – Tel. 011.562.5588 – email: segreteria@fmto.it A tali uffici potranno rivolgersi quanti non dovessero ricevere la comunicazione via email, nonché in ogni caso tutti gli interessati che ritenessero opportuno richiedere ulteriori informazioni.

Porte sbarrate per i pensionati “ante '88”

La notorietà – ahimè negativa – che accompagna la vicenda dei colleghi pensionati “ante '88” ci esime dal dovere di entrare nel merito e perciò pubblichiamo senza commenti la lettera che, con una sensibilità che gli fa onore, il collega Antonio Palmieri ci ha chiesto di pubblicare per rendere conto della gestione di un fondo comune, costituito da alcuni colleghi, che a titolo personale avevano intrapreso una vertenza nel lontano 2003.

Oggetto: VERTENZA DIRIGENTI INDUSTRIALI PENSIONATI ANTE 1988 V/INPS

Caro Collega,

come forse ad alcuni di voi già noto, la Corte di Cassazione, con sentenza n. 289/16, ha definitivamente rigettato, dopo le sentenze sempre negative di primo e secondo grado (in ultimo sentenza n. 468/2008 della Corte d'Appello di Torino), il ricorso avanzato nel lontano 2003 da alcuni ex Dirigenti Industriali, andati in pensione prima del 1988. Il dispositivo della sentenza della Cassazione ci è pervenuto a fine 2016, pertanto alla luce della decisione della Suprema Corte dobbiamo ritenere definitivamente chiusa la vicenda. La vertenza, che mirava a ottenere l'adeguamento delle pensioni, era stata avviata con il versamento di un contributo individuale dei colleghi dirigenti interessati, al fine di sostenerne le spese processuali. Doverosamente provvedo a dare comunicazione che la parte rimanente della contribuzione versata dagli interessati per sostenere le cause, dedotte le spese legali relative alle tre fasi del giudizio, ammonta ad un importo che suddiviso tra tutti gli interessati sarebbe così esiguo da non compensare le spese di restituzione. Pertanto vorrei condividere con voi l'idea di utilizzare detta somma residua a favore di un'opera di beneficenza, individuata tramite la Fondazione “Specchio dei Tempi”, in particolare alle Tredicesime di solidarietà. Ovviamente il versamento sarebbe effettuato a nome dei “Dirigenti Industriali Pensionati ante 1988”. Salvo diverso vs parere provvederò al versamento entro Natale 2017 con relativa comunicazione su questa rivista. Tutta la documentazione in mio possesso è a vs disposizione per consultazione, su appuntamento.

Allo scopo di semplificare questa eventuale fase, ho depositato i documenti presso la segreteria del Gruppo Dirigenti Fiat, che si è reso disponibile. Colgo l'occasione per porgere i miei migliori saluti.

Antonio Palmieri - Torino, 3 aprile 2017 - GDF- Gruppo Dirigenti FIAT - C.so Settembrini 215 - 10135 Torino

DIRCLUB Piemonte

Care amiche e cari amici, ho avuto l'incarico, da parte del Presidente Silvio Tancredi Massa, di richiamare la vostra attenzione su alcune riflessioni e propositi che ci animano in questo inizio di mandato triennale. È per me un grande onore ed un privilegio affrontare questo compito. Cercherò di onorarlo nel modo più semplice e schietto possibile, in linea con la premessa del Presidente, già apparsa sul numero 310 di questa rivista. La sfida che ci attende è far sì che la lunga storia e tradizione di amicizia del DIRCLUB PIEMONTE, si saldi naturalmente e senza discontinuità, con uno slancio deciso verso il futuro, fatto di aperture culturali, sociali, funzionali, in linea con i tempi e con la partecipazione di forze nuove e giovani. Ne saremo capaci?

Sant'Alfonso consigliava un tranquillante, frutto di cinque elementi: un bicchiere di scienza, una bottiglia di sapienza, un barile di prudenza, una botte di coscienza, un mare di pazienza. Da solo certamente non basterà, ma di sicuro è un valido punto di partenza, ispiratore di umiltà e disponibilità verso il prossimo che, con la voglia di fare, l'applicazione, il buon senso, l'aiuto di tanti altri nostri amici appartenenti a diverse associazioni, dovrebbe guidarci verso il raggiungimento del nostro obiettivo. In occasione della serata organizzata presso il Museo Accorsi-Ometto, il 22 maggio scorso, abbiamo ascoltato due splendidi interventi di Massimo Rusconi e di Daniele Testolin che, partendo da concetti apparentemente lontani dal contesto della serata, rispettivamente la “bellezza” e il “tempo”, hanno saputo ricondurre questi canoni estetico-temporali alla quotidianità delle nostre organizzazioni. Sono certo che sapremo trovare una complementarietà, foriera di reciproco arricchimento. Non mancherà, da parte nostra, come detto, determinazione e impegno: “PRODURRE AMICIZIA” è una semplice, magica formula di aggregazione, sulla quale svilupperemo i nostri programmi. Un saluto cordiale a tutti.

Gian Carlo Maroglio (Presidente Onorario DIRCLUB Piemonte)

Club Dirigenti e Manager d'Azienda



Per valorizzare il tempo libero.
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.31

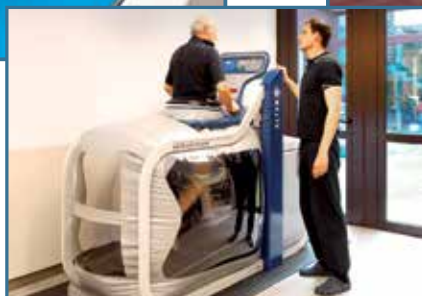


L'ISTITUTO IRR DEL GRUPPO CIDIMU PER L'ORTOPEDIA E LA RIABILITAZIONE

Il Gruppo CIDIMU, nell'intento di riservare una struttura dedicata interamente all'**Ortopedia e alle Riabilitazioni**, ha il piacere di comunicare che l'intera équipe di oltre 22 medici Specialisti in Ortopedia e Fisiatria **sarà trasferita dalla sede di via Legnano 23 presso l'IRR - Istituto delle Riabilitazioni Riba**, facente sempre parte del Gruppo CIDIMU, e situato in Corso Francia 104/3 a pochi metri dalla fermata della Metropolitana RACCONIGI.

In questo modo si costituisce un gruppo di lavoro integrato in cui sono presenti **esperti di tutte le branche ortopediche** ossia super Specialisti della colonna, delle anche, delle ginocchia, della spalla, del piede e della mano, nonché super Specialisti fisiatri in ambito ortopedico, sportivo e neurologico.

L'IRR è un complesso di 2.500 mq dotato delle **migliori tecnologie**, con piscina interna d'acqua salata, pista da running all'aperto e provvisto di modernissimi ambulatori. Il Centro offre un modello di **Riabilitazione Integrata** che spazia dal campo ortopedico a quello cardiovascolare, urologico, neurologico, otorinolaringoiatrico.



La visita, “chiave” del “successo terapeutico”



Dott.ssa Emanuela Bianca - Direttore Sanitario Odontobi

La visita specialistica rappresenta un momento fondamentale nell'approccio del professionista con il paziente. La raccolta di precise informazioni cliniche permetterà di formulare una corretta diagnosi e di approntare un corretto piano terapeutico. Tutto ciò verrà riportato nella **cartella clinica**. Il “lavoro intellettuale” dell'odontoiatra per concepire il piano di trattamento, basandosi sulle nozioni acquisite durante gli anni di studi universitari e i costanti aggiornamenti, e sull'esperienza maturata in ambito clinico, risulterebbe improbabile in mancanza dei dati derivanti dalla visita.

La raccolta di informazioni sul paziente prevede diversi gradi di approfondimento: parte dai dati anagrafici e arrivare ai più specifici dati clinici. Il primo passo si definisce **anamnesi** (dal greco “ricordo”) ed è la raccolta dalla voce diretta del paziente e/o dei suoi familiari (per esempio, i genitori nel caso di un bambino) di tutte quelle informazioni, notizie e sensazioni che possono aiutare l'odontoiatra a indirizzarsi verso una diagnosi. Per primi vengono raccolti i dati relativi a nome, età, sesso, stato civile, luogo di nascita e di residenza. Tali dettagli servono per identificare la persona che si sta per esaminare. Successivamente si acquisiscono informazioni sulla “storia clinica” generale del paziente e sullo stato di salute attuale per escludere la presenza di patologie pregresse o presenti che possono interferire (diabete, ecc.) o consigliare cautele (cardiopatie, epatopatie, allergie, ecc.) nella formulazione o nell'applicazione del piano terapeutico. Risulta anche importante ricercare informazioni sulla storia clinica del cavo orale dei consanguinei per escludere la presenza di fattori negativi comuni (predisposizione verso alcune patologie orali).

Da ultimo, si annotano dati riguardanti igiene orale, abitudini alimentari e abitudini viziate (fumo, alcool, ecc.), anch'essi determinanti per l'inquadramento clinico del paziente. Il secondo passo nella raccolta di informazioni è l'**esame obiettivo**, durante l'esecuzione del quale,

per mezzo di **ispezione, palpazione, percussione e auscultazione**, l'odontoiatra prende contatto diretto con il cavo orale del paziente. Vengono valutati gli elementi dentari presenti e quelli assenti (formula dentaria), la loro condizione e la loro distribuzione sulle due arcate (inferiormente della mandibola, superiormente del mascellare) e la loro “intercuspidazione” ad arcate serrate, la qualità del parodonto (i tessuti di sostegno dei denti), la qualità delle mucose orali di rivestimento (guance, labbra, palato, pavimento orale), la lingua e le sue mucose di rivestimento e le articolazioni temporo-mandibolari (le “cerniere” per l'apertura della bocca tra mandibola e mascellare). A ciò si aggiungeranno i rilievi sulla qualità della saliva, sull'igiene orale e sulle eventuali terapie pregresse presenti nel cavo orale. Il terzo ed ultimo passo è rappresentato dagli **esami strumentali**.

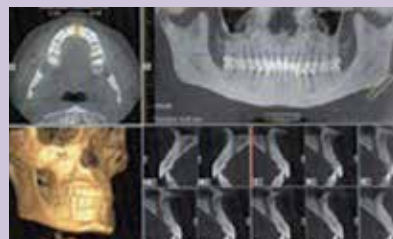
Con l'esame obiettivo ci si ferma necessariamente di fronte ai limiti imposti dai nostri sensi, ma ciò non è sufficiente per investigare in profondità, sia che si tratti degli elementi dentari, sia che si tratti delle cure precedentemente effettuate. Gli **esami radiografici** costituiscono il mezzo ideale per acquisire le informazioni mancanti e nella routine sono rappresentati dalla **radiografia endorale** per valutare il dettaglio degli elementi dentari, dall'**ortopantomografia** per avere un aspetto generale degli elementi dentari e delle strutture anatomiche circostanti e dalla **tomografia computerizzata, “assiale” o a “fascio conico”** per apprezzare con estremo dettaglio, anche tridimensionalmente, denti e strutture anatomiche. Ovviamente la necessità di minore o maggiore approfondimento indirizzerà l'odontoiatra verso la scelta dell'esame radiografico adeguato al caso clinico in questione. Nelle pianificazioni più complesse sarà necessaria una **rivalutazione del caso** dopo una **preparazione iniziale** (con igienista), una bonifica del cavo orale e le terapie d'urgenza. In questi casi sarà necessario aggiungere modelli in gesso (da un'impronta) delle arcate dentarie del paziente e fotografie endo ed extra orali. Come si può, quindi, intuire la visita rappresenta un passaggio primario e fondamentale nella determinazione di una corretta diagnosi. La mole dei dati acquisiti verrà elaborata, a seconda della minore o maggiore complessità del caso clinico, dal singolo professionista o da un'équipe di specialisti per poter formulare un corretto piano terapeutico, base di partenza per il successo della terapia stessa e per la piena soddisfazione del paziente.



Radiografia endorale



Ortopantomografia



TC a fascio conico

Struttura a convenzione diretta con
tutti gli associati FASI Nord Italia



Dir. Sanitario - Dott.ssa Emanuela Bianca

ODONTOBI S.r.l.

Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (No)

Tel. +39 0331 962 405 / 971 413 - Fax +39 0331 971 545

odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it



Affidati alla Qualità italiana