

Dirigente[®] d'Azienda

n° 312

ottobre/dicembre 2017

Federmanager Apdai Torino

Aspettando il Natale





È passato un altro anno e ci prepariamo a trascorrere un altro Natale, vogliamo sperare per tutti, nel calore della famiglia o comunque degli affetti più cari. Ci siamo lungamente lambiccati per presentarvi questo numero del periodico con una copertina che richiamasse il clima di questo periodo senza scadere nella banalità. Non sappiamo se ci siamo riusciti, ma abbiamo ritenuto che in fondo l'immagine simbolo

della nostra città, l'albero natalizio appena inaugurato in piazza Castello, fosse il miglior viatico disponibile. All'albero natalizio abbiamo aggiunto all'ultimo minuto l'immagine più significativa della coinvolgente, e a tratti persino emozionante, festa di Natale, che si è svolta la sera del 5 dicembre. La nostra città, città un tempo livida e dura – come appare nel risveglio dalla notte industriale, il memorabile incipit di Paolo Volponi ne “Le mosche del capitale” – è ora divenuta morbida e colorata, con le Ogr fresche di vernice, le luci d'artista, i tram storici, il centro preso d'assalto nelle domeniche natalizie da una folla compatta di cittadini e di turisti di ogni nazionalità. Rileggendo il romanzo di Volponi, pubblicato nel 1989 e ancora utile per l'affresco della vita di impresa che ci offre, si percepisce quanto invece il mondo fisico intorno a noi e in particolare l'aspetto della nostra città sia cambiato. Forse non l'anima, ma di sicuro l'aspetto, una sorta di mutazione genetica darwiniana, al termine della quale il cambiamento è tale che non è immediato riconoscere l'entità che ne è stata oggetto.

Un'evoluzione della specie, di portata analoga a quella che tutti gli indicatori ci dicono essere già in corso per quanto riguarda la figura del dirigente.

Lo ha rilevato il nostro presidente nel suo editoriale, e noi tentiamo di raccontarvela dalle nostre colonne: a cominciare dall'evento del Gruppo Giovani, al quale il presidente si riferisce, passando per le interviste a Pino Califano e Claudio Lesca, per i contributi di Roberto Granatelli, per il resoconto delle attività che connotano la nostra vita associativa, emerge un quadro della nostra realtà fatto di molte luci, forse inevitabilmente anche con qualche ombra, ma comunque di una realtà viva e in movimento.

Anche la parete dedicata al welfare, necessariamente destinata agli iscritti più anziani, è relativamente “frizzante” e se ne ricava un quadro non statico e stantio della nostra realtà.

Siamo riusciti a dare anche solo una pallida idea dell'evoluzione della specie in corso? Il giudizio, come sempre, spetta ai lettori: auspichiamo che ce lo facciano sapere, ma con calma e dopo le feste. In questo periodo l'unica cosa che ci sentiamo di chiedere loro è che gradiscano i nostri sentiti e non formali auguri per un sereno Natale e per uno scoppiettante inizio del 2018.

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:

Stampa:

Zip S.r.l.
www.zip-progetti.it - www.zipnews.it

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 6.100 copie.



Editoriale

5 Evoluzione della specie e nuovi traguardi

di Massimo Rusconi



Management

6 La professionalità e l'impegno di Federmanager Torino al servizio della dirigenza italiana

a cura di PMIWFManager e Previndapi

9 Crisi di impresa e ruolo del manager

a colloquio con Bruno Bassi



Attualità

11 I pensionati chiamati a salvare il bilancio dello Stato

a cura della Redazione

12 Le nuove "Prestazioni occasionali 2017" (DL 50/2017)

di Roberto Granatelli



Vita Associativa

Attività e iniziative di Federmanager Torino e di Cida

15 GammaForum 2017: fare impresa nell'era digitale

di Mariangela Salvalaggio

16 Mondo fisico e mondo digitale: i due binari della ricerca

di Roberto Codebò

19 HackUnito: Ricerca e Impresa lavorano fianco a fianco.

di Laura Di Bartolo

20 Expoelette: in politica lo stile al femminile dà una marcia in più

di M. S.

22 Come trattiamo i nostri soldi?

a cura della Redazione

23 Inizia il cammino verso il rinnovo del contratto

a cura della Commissione Sindacale

24 Il manager del futuro

a cura della Redazione



Welfare

27 La Previdenza pensionistica, in particolare quella complementare

a cura della Commissione Previdenza e Assistenza

29 PMI Welfare Manager

di Giuseppe Califano e R.G.

30 Salute, alimentazione e movimento

di Salvo Ansaldi



Varie

32 SMARTELLIAMO

di Renato Oscar Valentini

32 ANNUNCI

33 Per votare online controllate l'indirizzo di posta elettronica

di Massimo Brignolo

33 Un buon motivo per fare un salto in libreria

di C.B.

34 DIRCLUB Piemonte

di Guido Giaume

34 XVI^ Edizione - Premio "In silenzio per gli altri"

di Edoardo Benedicenti

ALFA ROMEO STELVIO



VIENI A PROVARE UN'ESPERIENZA DI GUIDA UNICA

Val. Max. consumi ciclo combinato (l/100 km) 7. Emissioni CO₂ (g/km) 161.

La meccanica delle emozioni



TI ASPETTIAMO NELLE NOSTRE NUOVE SEDI

SPAZIO

CONCESSIONARIA UFFICIALE ALFA ROMEO

TORINO

Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711
Corso Valdocco, 19 - Tel. 011 52 11 453

MONCALIERI
C.so Savona, 10 - Tel. 011 64 04 840
Seguici su:   www.alfa.spaziogroup.com



Evoluzione della specie e nuovi traguardi

di Massimo Rusconi

Il 17 dicembre si è tenuta al Museo del Risorgimento la premiazione di 11 giovani dirigenti del nordovest nell'ambito del Premio "Il manager del futuro".

È stata, e spero non solo per me, occasione e stimolo di riflessione circa il futuro di Federmanager, che si trova di fronte ad una accelerazione senza precedenti del cambiamento della società, fenomeno di cui, anche su queste pagine, avevamo già considerato alcuni aspetti.

Gli interventi, l'entusiasmo, le considerazioni su "merito e talento", lo scambio di opinioni nel post evento, mi hanno chiaramente fatto percepire che, mentre si discute, si ipotizza, si fanno piani più o meno interessanti, l'evoluzione, anche se non la si avverte appieno, è già in corso, una sorta di evoluzione della specie del dirigente; anzi, alcuni "mutanti" sono già tra noi.

Ma allora la nostra organizzazione deve coinvolgerli di più, facendoli "uscire dal gruppo" e spingendoli a mescolarsi con gli altri colleghi per una contaminazione vicendevole e feconda.

Visto il luogo, nel mio saluto ho accennato alla necessità di Risorgimento anche per Federmanager, peraltro già in atto come traspare dagli ambiziosi traguardi che si pone.

A proposito dei quali, volendo fare un rapido excursus dei temi principali, troviamo anzitutto il **Posizionamento Attivo** nei confronti della società, riscontrabile nella intensa attività della Federazione nei confronti del sistema politico e del governo, supportata dai risultati delle **Commissioni sulle Politiche Industriali**, articolate nei vari settori di Industria 4.0, Energia, Trasporti, Chimica e Siderurgia. Il Protocollo di intesa con il Miur sulla **Alternanza Scuola Lavoro** ha riservato a Federmanager un ruolo ufficiale, che anche a Torino ci accingiamo ad assumere con proposte concrete, mentre prosegue con successo la collaborazione al progetto **HackUnito for Ageing**, in particolare con l'Università di Torino. Quello del **Lavoro** rimane un fronte aperto che sosteniamo con le risorse del progetto Industry 4.0 All Inclusive, rafforzando la filiera di sostegno per i nostri colleghi temporaneamente inoccupati. In particolare richiamo l'iniziativa **Be Manager**, ossia la certificazione delle competenze per le quattro figure di Innovation Manager, Temporary Manager, Export Manager e Manager di Rete, che dà l'opportunità a 300 colleghi di qualificarsi dopo avere usufruito di appositi corsi organizzati da **Federmanager Academy**. Essi potranno quindi essere proposti sul mercato, specie nelle PMI, con maggiori chance da **Cdi Manager srl**, la nostra società di collocamento. A Torino, come sapete, completiamo l'intervento, con

il nuovo Servizio di Reskill. Circa il **Welfare** si sta realizzando una ristrutturazione positiva del nostro sistema con la creazione di **Manager care**, in aiuto e supporto alla nostra Assidai, che riscuote sempre maggior successo, e di un nuovo ente bilaterale con Confindustria, **4 Manager** (For Manager), che si occuperà di Politiche Attive per l'Occupazione e di altri progetti comuni con il partner. Il fronte **Pensioni** rappresenta sempre per noi uno dei punti caldi e tutti conosciamo la fatica e l'impegno con cui, assieme alla Cida, affrontiamo le questioni sia per i pensionati sia per i colleghi in servizio. Purtroppo i provvedimenti e le sentenze finora si sono dimostrati quasi persecutori nei confronti della nostra categoria, ma non demordiamo e vi assicuro che ci faremo sentire: a Torino la Commissione Previdenza è molto attenta e contribuisce attivamente alle politiche federali.

Segnalo anche che è allo studio la creazione di un Gruppo Seniores per coinvolgere quanti di noi hanno raggiunto la cosiddetta seniority, indipendentemente dal fatto che siano in servizio oppure in pensione.

Non dimentichiamo poi che a fine 2018 scade il **Contratto con Confindustria** e che la Commissione nazionale ha già iniziato a lavorare in modo da anticipare le problematiche ed evitare le situazioni drammatiche come quella delle disdetta unilaterale subito tre anni fa. La commissione sindacale di Apdai ha tracciato un eccellente profilo dei punti salienti (vedi articolo a pag 23, ndr), che verrà portato all'attenzione in sede nazionale.

Lo **Sviluppo Associativo** è l'ultimo fronte aperto che vorrei toccare. Lo scorso anno in entrambi i livelli, nazionale e torinese, abbiamo avuto risultati soddisfacenti di tenuta degli iscritti e di miglioramento. Resta sempre lo scoglio di coloro che rinunciano all'iscrizione magari semplicemente non pagando più la quota. Una prassi non sopportabile che faticiamo a combattere nonostante campagne di richiamo a livello nazionale e locale, con l'impegno personale anche di alcuni consiglieri. A Torino abbiamo creato un apposito gruppo di lavoro, che si occuperà sia di questo, affiancando la struttura, sia di individuare e mettere in atto azioni promozionali per acquisire nuovi iscritti.

Comunico infine che il Consiglio nazionale ha deliberato che il **Congresso per il rinnovo dei vertici delle Federazione si terrà a novembre 2018**.

Abbiamo un anno davanti e il diario aperto sul tavolo: da bravi scolari non ci resta dunque che fare il compito!





UN SERBATOIO DAL QUALE IL NAZIONALE PESCA LE CAPACITÀ CHE SERVONO

La professionalità e l'impegno di Federmanager Torino al servizio della dirigenza italiana

All'interno della folta pattuglia di colleghi che rappresentano il nostro territorio negli organismi nazionali e sovranazionali, oltre alla Tesoriere Nazionale, Marina Cima, e al Segretario Generale CEC, Luigi Caprioglio, spiccano per l'importanza degli incarichi loro affidati, Claudio Lesca, che è presidente del Previndapi, e Pino Califano, che è vicepresidente del Fasdapi e, in quella veste, presidente del Fondo PMI Welfare Manager.

Entrambi sono relativamente freschi di nomina e, come accade in questi casi, delineano il loro programma di lavoro attraverso un'intervista, realizzata a cura dei rispettivi uffici stampa in tempi quasi paralleli. Indotti da questa felice coincidenza temporale, abbiamo ritenuto opportuno proporvi le due interviste come due facce, entrambe positive, della stessa medaglia, quella della nostra associazione, che dimostra in tal modo di essere anche una fucina di talenti in grado di occupare un ruolo sulla scena nazionale.



Presidente Califano, lei è da meno di un anno a capo dell'ente bilaterale PMI Welfare Manager, nato per tutelare i manager delle PMI dalla perdita del lavoro. Qual è la realtà che ha trovato?

Esiste un contesto di elevata e prolungata disoccupazione, da quasi un decennio oramai, registrata in molti paesi europei e soprattutto in Italia.

Gli economisti e gli analisti dei mercati additano, come cause principali di questo fenomeno, le formule, le procedure e le norme scelte dalle istituzioni per la regolamentazione del mercato del lavoro.

Al centro del dibattito di politica economica, le azioni di politica attiva sono viste, se ben congegnate, come possibili rimedi a tale *défaillance*.

Per questo lo sviluppo di un sistema istituzionale di politiche attive del lavoro è sempre più al centro dell'attenzione di economisti ed esperti del mondo del lavoro con particolare riferimento al tema dell'occupazione.

Cosa ha spinto le parti sociali a creare un Ente come questo?

Le parti sociali hanno valutato positivamente l'esperienza sperimentale del Fondo FSR e hanno deciso di implementare la gamma dei servizi con strumenti di politica attiva integrata attraverso la costituzione di questo nuovo ente bilaterale, che si occupi anche di politiche attive. Contemporaneamente



Presidente Lesca, il ruolo che è stato chiamato a ricoprire richiede una buona conoscenza delle tematiche previdenziali: qual è la sua esperienza in questo ambito?

Vorrei innanzitutto ringraziare Federmanager per aver tenuto conto della mia esperienza professionale nell'individuarmi quale candidato alla presidenza.

Sono infatti già stato membro del Consiglio di Previndapi nel mandato appena terminato, e inoltre ho maturato fin dai primi anni duemila una lunga esperienza nella previdenza integrativa nel Fondo Telemaco (il fondo integrativo negoziale del settore delle telecomunicazioni, che ha circa 60.000 aderenti e gestisce oltre un miliardo e mezzo di Euro attraverso 4 comparti finanziari), in cui sono stato prima delegato di assemblea, poi consigliere responsabile del controllo interno e vicepresidente, infine presidente e in ultimo presidente del collegio dei sindaci.

In questo tempo ho avuto modo di relazionarmi sia con i responsabili della COVIP (l'organismo di vigilanza dei fondi di previdenza) sia con le associazioni di categoria quali Assoprevidenza (Associazione Italiana per la Previdenza Complementare, che opera senza fini di lucro quale centro tecnico nazionale di previdenza e assistenza complementare e riunisce forme pensionistiche di secondo pilastro di ogni tipologia, fondi e organismi con finalità assistenziali nonché operatori del settore) e Assofondipen-



all'azione contrattuale e, finanziata privatamente, le parti sociali hanno dato avvio ad una serie di incontri con il Ministero del Lavoro e l'Anpal al fine di condividere attività strategiche dedicate al tema Welfare to work, e per superare la crisi occupazionale con servizi tailor-made di welfare, formazione e sviluppo professionale, finalizzati al ricollocamento, a seguito di un impegno attivo del disoccupato nella ricerca di nuova occupazione.

Nello specifico, quali sono le azioni che svolgerà il nuovo ente per contrastare il fenomeno della disoccupazione?

Il nuovo Fondo ha esclusive finalità solidaristiche che riguardano l'assicurazione per gli iscritti di prestazioni di politica passiva, come il sostegno al reddito del dirigente e del quadro superiore involontariamente disoccupati, e di politiche attive, con la certificazione delle competenze a dirigenti e quadri superiori occupati e non occupati, a completamento dell'assessment.

In questi contesti la formazione viene considerata uno strumento fondamentale per acquisire maggiori conoscenze



sione (Associazione nazionale che opera senza fini di lucro con l'obiettivo di rappresentare gli interessi dei Fondi pensione negoziali) e proprio per questa mia esperienza e il ruolo ricoperto in Previndapi, ho avuto l'onore nei giorni scorsi di essere nominato membro del Consiglio Direttivo di Assoprevidenza per il triennio 2017-2020. Sono inoltre membro del collegio dei sindaci del Fondo di assistenza sanitaria integrativa del settore delle telecomunicazioni e presidente di quello di Vodafone Italia, nonché presidente della Commissione previdenza e assistenza sanitaria di Federmanager/APDAI Torino.

Presidente, ha già individuato gli obiettivi prioritari da sviluppare durante il suo mandato?

Premesso che collaborerò con un team di seri ed esperti professionisti, coordinati dal Direttore Generale dottor Armando Occhipinti, e con il Vice Presidente Carlo Salvati, l'obiettivo più rilevante per questo triennio in Previndapi, coerentemente con le linee guida indicate dalle parti istitutive e con le scelte del Consiglio di Amministrazione, e nel pieno rispetto delle norme, sarà di operare per il continuo rafforzamento dei processi di gestione e di controllo del Fondo e dei suoi risultati operativi, che costituiscono il beneficio per gli iscritti. Vorrei anche operare per favorire l'ampliamento della conoscenza generale del sistema pensionistico complementare e dei benefici che esso può offrire, in modo tale da stimolare la decisione di iscriversi a coloro che non hanno ancora fatto questa scelta. Non mi stanco infatti mai di invitare tutti coloro con i quali ho una possibilità di farlo, ad accedere sia al sito di COVIP www.covip.it sia a quello di Previndapi www.previndapi.it per approfondire la conoscenza su come opera la previdenza integrativa ed acquisire così tutte le informazioni necessarie e le peculiarità del Fondo, soprattutto attraverso la nota informativa, che è il principale strumento informativo previsto dalla norma. **Come pensa di riuscire ad operare per raggiungere questo risultato, posto che negli ultimi anni i dati statistici sembrano premiare più i Fondi aperti e i PIP piuttosto che i Fondi negoziali e preesistenti?**

Purtroppo questa tendenza deriva dal fatto che quelle forme di previdenza hanno strutture di promotori finanziari, dedicati e molto aggressivi, mentre noi non disponiamo di una rete di vendita sul territorio. Innanzitutto pertanto sarà opportuno continuare il percorso di formazione e conoscenza sulla previdenza iniziato con la presidenza del mio predecessore, Franco Colombo, attraverso il progetto Cornucopia, elaborato in accordo con Fasdapi e con le parti istitutive Confapi e Federmanager, sviluppando anche un piano di comunicazione mirato allo scopo.



e competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro; per competere in un ambiente contraddistinto da cambiamenti sostanziali e continui, è fondamentale acquisire un bagaglio culturale e personale che aiuti a rientrare in maniera qualificata e qualificante nel mondo del lavoro.

Tali azioni combinate consentono di coniugare la creazione di occupazione con le esigenze professionali delle aziende attraverso la cosiddetta formazione on the job, ovvero l'acquisizione di competenze professionali sul campo offrendo maggiori opportunità lavorative ai manager certificati. Sono previsti inoltre, percorsi di formazione mirata e servizi in grado di sostenere lo sviluppo e il perfezionamento delle attitudini imprenditoriali a supporto della nuova figura del Professional per l'avvio di attività di lavoro autonomo o di impresa e anche di accompagnamento dalla fase di start-up alla realizzazione dell'idea imprenditoriale.

Nel dettaglio, come si implementano queste azioni di politiche attive?

I passaggi fondamentali di questo percorso di politiche attive sono individuati in vari step:

- *assessment* e attestazione delle competenze per una puntuale rilevazione dei fabbisogni formativi;
- percorsi di formazione manageriale (IDI) e continua (FDPI) realizzati dagli enti bilaterali del sistema oltre che dagli enti di formazione espressione delle rispettive parti sociali (CESPIM e Federmanager Academy);
- processi di certificazione delle competenze manageriali, in applicazione di un disciplinare redatto da Federmanager in collaborazione con l'ente certificatore RINA Services spa, in riferimento alla Norma UNI 11369, dedicato sia ai disoccupati che agli occupati e tarato sui fabbisogni reali delle PMI;
- bilancio delle competenze (sulla piattaforma IDI in previsione di costituirne una propria nel nuovo Fondo PMI Welfare Manager, da regolamentarsi in presenza di percorsi short in alternativa ai processi di certificazione delle competenze manageriali);
- realizzazione di percorsi atti a favorire la confluenza verso il nuovo ente PMI Welfare Manager, della domanda dell'impresa e dell'offerta di competenze manageriali formate e certificate;
- azioni di rafforzamento del sistema della bilateralità manageriale nelle PMI anche grazie alle numerose e ben distribuite sedi territoriali delle parti sociali, Confapi e Federmanager, direttamente coinvolte sui rispettivi territori.



Cercherò di predisporre il Bilancio Sociale, che è uno strumento innovativo di comunicazione e di impegno verso tutti coloro che hanno rapporti con il Fondo, e dunque in primis verso gli associati. Allo stesso modo vorrei riuscire a proporre agli aderenti un questionario di soddisfazione, che ci permetta di raccogliere le aspettative ed esigenze specifiche degli iscritti al Fondo, in modo da aiutare il Fondo a rafforzare la relazione con tutti gli aderenti e consentirgli di esser loro ancor più vicino, attivando possibili iniziative concrete per rispondere a tali esigenze.

Quali altre sfide l'attendono in questo triennio?

Mi pare opportuno ricordare che le parti istitutive nel recente rinnovo del CCNL di fine 2016, hanno previsto che tutti i dirigenti e quadri superiori siano iscritti per adesione contrattuale e che le aziende versino al Fondo uno 0,50% della retribuzione annua, e nei limiti dei massimali previsti, a prescindere dalla loro già avvenuta adesione, diretta o tacita, a Previndapi, e ad inizio 2017 hanno anche concordato la possibilità di iscrivere al Fondo i soggetti fiscalmente a carico degli aderenti.

Questi aspetti sono un'opportunità da cogliere per far sì che Previndapi cresca come numero di aderenti e massa gestita, ed è in questa direzione che con il direttore generale del Fondo e il vicepresidente, cercheremo di operare. Tutto questo sarà poi anche sviluppato



in stretta collaborazione con Fasdapi, ed in particolare con il presidente Delio Dalola e il vicepresidente Giuseppe Califano. Mi auguro infine che questo percorso che intendiamo seguire possa essere favorito anche dalla ripresa dell'economia nazionale e mondiale, che è il presupposto fondamentale per la ripresa delle aziende del settore e l'ottenimento dei rendimenti positivi, che faranno crescere ulteriormente le riserve matematiche esistenti presso le compagnie assicurative convenzionate, e che costituisce, per ciascuno degli associati, che ha deciso di investire nel proprio futuro attraverso Previndapi, il presupposto per sopperire all'impatto della riduzione del tasso di sostituzione (rapporto tra pensione e ultimo stipendio percepito) che le recenti riforme sul sistema pensionistico (c.d. legge Fornero) hanno comportato.



LA PRIMA PARTE DI UN DOCUMENTO DI GRANDE ATTUALITÀ E IMPORTANZA

Crisi di impresa e ruolo del manager

In un colloquio/intervista Roberto Granatelli discute con Bruno Bassi** della procedura di allerta, come prevista nella riforma delle discipline della crisi di impresa e dell'insolvenza, per quanto riguarda l'impatto sui comportamenti e sulle decisioni del manager, in particolare nella PMI*

Da tempo si parla della riforma della Legge Fallimentare e al riguardo è in atto il percorso legislativo volto a tale riforma. Facciamo il punto di questo percorso.

Con legge 19 ottobre 2017, n. 155, è stata conferita delega al Governo per la riforma delle discipline della crisi di imprese e dell'insolvenza. Il Governo, infatti, è delegato ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della citata legge uno o più decreti legislativi per la riforma organica delle procedure concorsuali oggi comunemente contenute nella vigente "Legge Fallimentare" (Regio Decreto 16/03/1942 n. 267 e successive modificazioni), nonché della disciplina della composizione delle crisi da sovraindebitamento (Legge 3/2012), nonché per la revisione del sistema dei privilegi e delle garanzie.

I decreti legislativi sono adottati su proposta del Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali; verranno quindi trasmessi alla Camera dei Deputati e al Senato entro i 60 giorni antecedenti la scadenza del termine per l'esercizio della delega ed i relativi pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti dovranno essere resi entro il termine di 30 giorni e comunque, decorso inutilmente detto termine, i decreti possono essere emanati.

Quindi l'entrata in vigore della riforma non è immediata. Dipende ovviamente dalle tempistiche che il Governo si darà, considerato che potrebbe comunque adottare un unico decreto legislativo e quindi velocizzare la vera e propria entrata in vigore della riforma.

Tenuto conto delle rilevanti modifiche introdotte, soprattutto su talune tematiche, credo che la vera e propria operatività non si farà attendere.

Quali sono le finalità primarie della riforma?

La legge delega contiene, nei suoi 16 articoli, molte novità che sono finalizzate ad aggiornare i punti nodali della crisi d'impresa e dell'insolvenza con l'obiettivo primario di dotare il Paese di una normativa adeguata ai tempi che cambiano e che possa essere funzionalmente gradita nelle dinamiche operative della classe imprenditoriale e degli investitori, soprattutto professionali.

Ma la novità più rilevante della riforma è certamente quella di far emergere con tempestività le difficoltà dell'attività imprenditoriale in quanto il cronico ritardo, mi permetterei di dire anche di estrazione culturale, di non affrontare tempestivamente i primi segnali di insolvenza, porta ad una rovinosa erosione del patrimonio aziendale compromettendo inesorabilmente la continuità aziendale, unica vera risorsa dell'azienda anche ai fini della conservazione di know-how e posti di lavoro. Lo scenario a cui siamo ormai abituati, salvo rare eccezioni, è che le aziende cercano di accedere alle procedure alternative al fallimento, segnatamente il concordato preventivo, quando purtroppo sono ormai venuti meno gli asset patrimoniali ed aziendali finalizzati ad una vera e propria "ripartenza".

Ma a parte le possibili inefficienze di un quadro normativo specifico che, partendo dalla ottima Legge del 1942, ha comunque cercato di rinnovarsi introducendo norme sul concordato preventivo e sugli accordi di ristrutturazione che potessero affrontare le particolari tematiche riguardanti l'insolvenza o lo stato di temporanea difficoltà di imprese in grado comunque di poter evitare il fallimento, è sempre mancato il corretto approccio mentale dell'imprenditore il quale solo quando si trova di fronte al "baratro" prova a ricorrere alla procedura meno dolorosa rispetto al fallimento,

*Direttore Generale Federmanager Torino, giornalista, giuslavorista.

**Dottore commercialista in Genova, Consulente tecnico del Tribunale di Genova ed attivo presso il medesimo Tribunale nello svolgimento di incarichi di Curatore Fallimentare e Delegato alle vendite giudiziarie, esperto in materia fallimentare e di crisi di impresa



spesso costosa e, come ritualmente accaduto, a spese dei creditori.

La mia “disincantata” opinione nasce sul campo, in quanto osservando le aziende che giungono all’appuntamento più grave, il fallimento, ovvero approdano al concordato passando da quello “in bianco” per consentire all’imprenditore di formulare un piano di risanamento se non liquidatorio al riparo da azioni esecutive da parte dei creditori, non dispongono di valore residuale avendo disperso nel corso del tempo quelle risorse che, se conservate nell’ambito di un programma pre-concorsuale adeguato, avrebbero potuto liberare nuova forza con inevitabili positive ricadute sia sul management aziendale e quindi sugli stake-holders, sia sul tessuto economico generale, partendo dai dipendenti della medesima azienda.

Ed è proprio in questo contesto che trova spazio la procedura di allerta come introdotta, tesa proprio a sopperire e ad evitare l’immobilità dell’imprenditore e/o del manager ad affrontare

La complessità della materia richiede uno spazio più ampio di quello disponibile su questo numero. Per questo motivo pubblichiamo qui la prima parte del documento, rimandando al prossimo numero la seconda parte, che affronterà i seguenti argomenti: procedura di allerta, crisi o insolvenza, altre novità per le imprese e mutamenti nella prassi operativa. I colleghi interessati, anche per quanto riguarda gli argomenti della seconda parte, possono fin da ora approfondire gli aspetti delle novità normative molto importanti in corso di elaborazione, rivolgendosi alla segreteria di Federmanager Torino per concordare un appuntamento con il Direttore Generale, che segue personalmente la materia e le sue evoluzioni in atto.

per tempo i segnali della crisi e/o dell’insolvenza.

Spieghiamo in cosa consiste la procedura di allerta come evidenziata nella Legge Delega.

La procedura di allerta è sostanzialmente una fase preventiva di allerta che serve ad attivare con tempismo le procedure di risoluzione assistita della crisi con il primario obiettivo di rilanciare l’impresa.

Infatti, la legge delega individua la procedura di allerta come procedura di natura non giudiziale e confidenziale, con il preciso intento di incentivare l’emersione della crisi agevolando così la possibile trattativa tra debitore e creditori. L’allerta può essere attivata dall’imprenditore, così come dai creditori, sebbene appaia evidente che i creditori più sensibili a fare le segnalazioni saranno l’Erario e gli Istituti Previdenziali. Da non dimenticare comunque il ruolo delle banche che potranno anch’esse, come pare sia l’orientamento nelle varie discussioni di questi giorni, avere un ruolo nell’attivare la procedura di allerta. Competente ad assistere il debitore nella trattativa con i creditori sarà un organismo istituito presso ogni Camera di Commercio. Detto organismo verrà quindi incaricato, su istanza del debitore, a trovare una soluzione da concordarsi con i creditori entro il termine di 6 mesi al termine dei quali, nel caso non si addivenisse ad individuare le misure adeguate a superare la crisi, il medesimo organo dovrà segnalare al Pubblico Ministero detta situazione pur tuttavia consentendo all’imprenditore, prima di arrivare al fallimento, liquidazione giudiziale come da mutata denominazione introdotta nella Legge Delega, di accedere in presenza dei presupposti alla Procedura di Concordato Preventivo o di Ristrutturazione dei debiti.





LA SENTENZA DELLA CONSULTA SULL'INDICIZZAZIONE DELLE PENSIONI: ULTERIORE GRAVE DELUSIONE

I pensionati chiamati a salvare il bilancio dello Stato

In attesa di conoscere le motivazioni, che consentiranno prese di posizione argomentate a dovere, pubblichiamo il comunicato stampa emanato dalla CIDA con grande tempestività e ripreso dai quotidiani in edicola il 26 ottobre. Segue un breve commento di Antonio Sartorio

"È una sentenza che ci lascia l'amaro in bocca e le cui motivazioni andranno lette con attenzione per capire se ci sono gli auspicati richiami all'Esecutivo affinché si ponga finalmente fine alla sconsigliata pratica di usare i pensionati come dei 'bancomat' cui ricorrere quando si aprono falle nei conti pubblici" : è il commento di Giorgio Ambrogioni, Presidente di CIDA, che ha assistito i propri associati nei ricorsi contro il cosiddetto decreto Poletti sulla parziale perequazione delle pensioni, successivamente alla sentenza della Consulta che aveva bocciato la norma Fornero 2012-2013. "È una pagina buia per i diritti dei pensionati e per l'intera politica previdenziale del Paese – spiega Ambrogioni – perché rischia di creare un precedente pericoloso per chi è in pensione: ogni qual volta emergeranno esigenze di cassa, al Governo di turno verrà la tentazione di ricorrere al prelievo sui redditi dei pensionati. Una manovra che troppo volte abbiamo visto effettuare e nei confronti della quale ci auguravamo che la Consulta, dopo la precedente sentenza sulla legge Monti-Fornero, ponesse finalmente fine.

Non vorremmo che dopo una forte pressione mediatica sulle ipotizzate conseguenze che l'accoglimento dei ricorsi avrebbero prodotto – ha aggiunto il Presidente di CIDA – si sia preferito scegliere la via che la 'ragion di Stato' giudicava più opportuna".

"Comunque noi continueremo in tutte le sedi a difendere i diritti dei pensionati e ad opporci ad ogni tentativo di cambiare le carte in tavola, cioè la legislazione in vigore, ai loro danni. Confidiamo che la politica, i partiti, il Governo si facciano carico di questo problema e adottino misure di tutela dei diritti dei pensionati e non di ulteriori norme vessatorie". **"Su questo tema, apriremo un confronto molto serio e fermo con i Partiti nell'ambito della prossima campagna elettorale, chiedendo risposte ed impegni precisi"**. "I problemi del lavoro, dei giovani, si affrontano e si risolvono con interventi mirati alla crescita economica, allo sviluppo produttivo, al recupero della produttività. Mai con provvedimenti che mettono in conflitto le generazioni" ha concluso Ambrogioni.

Con il Comunicato Stampa della Corte Costituzionale, irradiato lo scorso 25 ottobre, abbiamo dovuto prendere, purtroppo, atto che ciò che avrebbe potuto e dovuto essere non è stato.

Quando verrà emessa e pubblicata la Sentenza, conosceremo le motivazioni ma si può provare, nell'attesa, a proiettare in avanti un commento di carattere generale.

Due sole ore di Camera di Consiglio dovrebbero farci capire che non c'è stato sostanzialmente dibattito, che probabilmente la decisione era già stata assunta ben prima dell'udienza e che essa, se così è, riveste un significato di carattere politico.

Rispetto a questa vicenda, ma anche rispetto ad altre consimili recenti vicende su cui la Corte ha sentenziato, sembrerebbe di poter affermare che la Consulta ha rinunciato alle sue prerogative e al suo diritto-dovere di decidere in linea di diritto sulla sorte di tanti cittadini.

Emerge, quindi, un'unica sconcertante verità: è la politica che afferma e riafferma la sua supremazia e la sua forza, anche nei confronti di una vasta categoria di cittadini inermi e impotenti ed è sempre la politica, questa politica, che induce il Giudice delle leggi a decisioni che diano copertura sul piano della legittimità e della "non irragionevolezza", dopo averle ritenute, ma era un'altra Corte, sostanzialmente illegittime con la sua Sentenza n. 70 del 2015.

Antonio Sartorio

Le nuove “Prestazioni occasionali 2017” (DL 50/2017)

Si tratta di una novità positiva, ma l'esigenza di evitare l'abuso della prestazione occasionale (cd. voucher) fatto nel passato, ha determinato l'adozione di una normativa complessa e che richiede alcuni adempimenti. L'articolo ha lo scopo di fornire una prima tempestiva informazione al riguardo

di Roberto Granatelli

Lo scorso giugno è stato approvato definitivamente il D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2017 in materia finanziaria. L'art. 54bis, intitolato Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale, introduce la nuova disciplina sul lavoro occasionale.

La normativa *de qua* istituisce (con non poche complicazioni burocratiche rispetto al passato) **due diverse tipologie di lavoro occasionale**, uno destinato ai privati per esigenze di tipo personale o familiare e l'altro riservato agli operatori economici:

1. **persone fisiche**, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, mediante il c.d. “Libretto Famiglia”;
2. **altri soggetti utilizzatori**, o operatori economici (**PrestO**) per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale.

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

L'importo riferito alla totalità dei prestatori può essere aumentato se le prestazioni sono rese da:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità
- disoccupati che abbiano trasmesso la DiD
- percettori di prestazioni integrative del salario di reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno al reddito.

In questi casi i compensi sono computati al 75% del loro importo, ferme restando però i limiti di 2.500 e 5.000 euro riferiti ai singoli prestatori di lavoro.

Diritti dei prestatori

La nuova normativa garantisce al prestatore l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti,



con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

L'INPS provvede all'accreditamento dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'INAIL, il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

I compensi percepiti dal prestatore non sono soggetti ad imposizione fiscale, non incidono sul suo stato



In sostanza il nuovo **CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE** è il contratto mediante il quale un **UTILIZZATORE**, diverso dalle persone fisiche destinatarie del **LIBRETTO DI LAVORO**, può acquisire, tramite le specifiche procedure, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie entro certi limiti di importo nel corso di UN ANNO CIVILE (1 gennaio-31 dicembre):

- 5.000 euro per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- 5.000 euro per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori;
- 2.500 euro per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore.

di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'INPS provvede, nel limite delle somme previamente acquisite a tale scopo dagli utilizzatori, al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore ovvero, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore.

Procedura di accesso alle prestazioni e REGISTRAZIONE dei soggetti interessati

Per accedere alle prestazioni, i soggetti interessati cioè gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'INPS, che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere anche effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti (art. 17 D.Lgs. n. 241/97). Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto Famiglia, la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato (L. 152/2001). Discipline specifiche sono poi previste per gli "utilizzatori persone fisiche" e per quelli che "utilizzano le prestazioni occasionali nell'ambito dell'attività

professionale o di impresa". Vediamo quindi le due tipologie con riferimento alla terminologia adottata dal legislatore.

Per "**persona fisica**" si intende: ciascun utilizzatore persona fisica che può acquistare, attraverso la piattaforma informatica INPS un libretto nominativo prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia", per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare.

Ogni "Libretto di Famiglia" contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora, che comprende la contribuzione alla Gestione separata nella misura di 1,65 euro e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

Per quanto riguarda invece gli utilizzatori nell'ambito di "**attività professionali o di impresa**" occorre stipulare un contratto di prestazione occasionale, cioè il contratto mediante il quale un soggetto, nell'ambito dell'attività professionale o di impresa acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo, alle condizioni e con le modalità previsti.

Si prevede poi un esplicito **divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale** per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; per le imprese del settore agricolo; per le imprese dell'edilizia e di settori affini, per le imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, per le imprese del settore delle miniere, cave e torbiere; per coloro che operano nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.



Oltre 25 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto il **2018** e per i Pazienti convenzionati con il **FASI**, la quota complessiva a loro carico **NON SARA' SUPERIORE AL 15%** del totale della spesa rispetto le cure riconsuete dal Tariffario **FASI**

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)

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 ASSIDA | FAIT FCA-CNH | ASSILT FASDIR | ASIDAL EMVAP | REALE MUTUA 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 **2018** 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.

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)

SPECIALITA'

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

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

GammaForum 2017: fare impresa nell'era digitale

di Mariangela Salvalaggio

Un sistema di purificazione dell'aria basato su batteri naturali in grado di digerire lo smog trasformandolo in ossigeno: è questa l'idea di **Betta Maggio**, l'imprenditrice torinese che si è aggiudicata il Premio GammaDonna 2017, storico riconoscimento assegnato nell'ambito del IX GammaForum nazionale dell'imprenditoria femminile e giovanile che si è tenuto il 16 novembre scorso a Milano, presso la sede de Il Sole 24 Ore.

Il IX GammaForum, svoltosi sotto l'alto patrocinio del Parlamento Europeo e in collaborazione con la Rappresentanza a Milano della Commissione Europea e la partnership di **Federmanager Minerva Nazionale e Manager Solutions S.r.l.**, ha posto al centro del dibattito il percorso che le Pmi dovranno compiere per realizzare il processo di trasformazione digitale e i piani di formazione per fornire alle imprese competenze e profili indispensabili nei prossimi anni. Si è discusso di Europa e di strategie d'innovazione; di sinergie per investire su nuove realtà nel digitale; di coinvolgimento dei giovani e dell'importanza di mettersi in gioco; di un più efficace allineamento tra istruzione e mondo del lavoro. "La quarta rivoluzione industriale che ci accingiamo a vivere comporta un salto culturale significativo – ha detto **Mario Parenti**, presidente dell'Associazione GammaDonna – e non si limiterà a investire soltanto il sistema produttivo, ma si allargherà progressivamente all'intero Paese, per dar vita ad una smart society dove intelligenza umana e artificiale siano alleate nel produrre beni e servizi utili alla società". "Riteniamo sia importante ragionare su come le aziende debbano evolversi per far fronte alle nuove sfide della quarta rivoluzione industriale", spiega **Valentina Parenti**, co-founder di GammaDonna. Per farlo sono stati chiamati a raccolta relatori eccellenti del sistema Federmanager, protagonisti di una round-table dal titolo "Le professioni del futuro: quali, come e dove formarle. Istituzioni e imprese a confronto". **Guelfo Tagliavini** i, Consigliere Nazionale Federmanager con delega all'innovazione, ha portato il contributo dell'Associazione sui temi Industry 4.0, mentre **Helga Fazon** ha illustrato lo short master Industry 4.0 all inclusive ed i risultati della formazione attiva sulla digitalizzazione in Federmanager Academy, presenti anche Renata Tebaldi, coordinatrice di **Federmanager Minerva Nazionale** e componente del Comitato Promotore del Forum e **Marina Cima**, presidente di **Manager Solutions S.r.l** e presente nella giuria del premio, che ha dichiarato: "Federmanager partecipa da anni a questo appuntamento nato per stimolare l'iniziativa imprenditoriale e di autodeterminazione di donne e

giovani attraverso la diffusione delle best practice, la promozione del networking e lo scambio tra tutti gli attori del mondo economico". Oltre al contributo della Commissione Europea e delle principali istituzioni, si sono susseguiti interventi di player della trasformazione digitale, tra cui **Luca Colombo**, Country Manager di Facebook, **Fabiola Tisbini**, Director of growing industries Sales di Ibm, **Agostino Santoni**, amministratore delegato di Cisco, e **Marco Gay**, vice presidente di Digital Magics. Interventi mirati a proporre soluzioni innovative a problemi quotidiani, sperando che possano essere di esempio. Oltre a **Betta Maggio** www.u-earth.eu, ad essere premiate altre donne speciali, che hanno saputo portare avanti progetti innovativi, realizzando per esempio una piattaforma didattica, che mixa carta e digitale, pensata per riconciliare i ragazzi con la matematica **Chiara Burberi** (Redooc- Milano-www.redooc.com); aiutando i giovani sopravvissuti all'ictus attraverso nuove tecniche riabilitative basate sul concetto dei neuroni specchio **Francesca Fedeli** (Fight The Stroke-Milano-www.fightthestroke.org), anche vincitrice del premio Giuliana Bertin Communication Award; rivoluzionando il mondo dei servizi legali **Sibilla Ricciardi** (In2Law-Milano-www.in2law.eu); promuovendo la sicurezza in campo ginecologico **Margherita Vizio** (Xmed-Modena-www.xmed.it); infine, sviluppando app educative di qualità per bimbi in età prescolare **Catriona Wallis** (Colto-Milano-www.colto.com). Un'altra premiata, vincitrice del premio QVC Next Award, è **Antonella Bellina** i Pisa <https://antonellabellina.wixsite.com/duedilatte>, fondatrice di DueDiLatte, innovazione nel settore moda che presenta una collezione di capi realizzati con tessuto prodotto dalla caseina del latte, ricavata dalle eccedenze industriali del settore agroalimentare.

Una sintesi degli interventi è disponibile nella sezione video del sito www.torino.federmanager.it.



IN ESCLUSIVA CARLOS MOEDAS, COMMISSARIO EUROPEO PER LA RICERCA, LA SCIENZA E L'INNOVAZIONE

Mondo fisico e mondo digitale: i due binari della ricerca

Alla Reggia di Venaria il G7 della Scienza ha messo al centro dei suoi lavori il concetto di Quarta Rivoluzione Industriale, con ambiziosi finanziamenti pubblici all'innovazione in campo digitale e la persistente ricerca di capitale privato

Testi e traduzione a cura di Roberto Codebò

Il G7 della scienza. Versione meno nota dei vertici che periodicamente riuniscono i sette Paesi tradizionalmente più industrializzati del Pianeta; ma versione solo apparentemente marginale, poiché su scienza e ricerca poggiano in realtà le basi di ogni tipo di futuro, in maniera diversa – ma per l'appunto non meno intensa – dei temi affrontati dai leader dei Paesi del G7 nei loro vertici più classici e noti.

Temì, quelli legati alla ricerca, che hanno trovato nuovo alimento nella tornata del G7 svoltasi a fine settembre a Torino. Tornata presentatasi sotto grigi auspici, a causa delle gravi preoccupazioni della vigilia in relazione all'ordine pubblico; preoccupazioni che si sono purtroppo tradotte in drastiche limitazioni al programma di visite ed eventi, ma che per fortuna non hanno inficiato la sostanza dei lavori svolti da parte dei ministri competenti dei sette Paesi, nonché delle autorità intervenute provenienti da Stati Uniti, Asia e dall'Unione Europea.

Proprio da quest'ultimo fronte ci è pervenuta la miglior sintesi dei lavori svolti alla Reggia di Venaria. Poiché tre Paesi sui sette in questione – escluso ormai il Regno Unito – sono membri della UE, quest'ultima partecipa infatti ai relativi vertici con la propria competente autorità. In questo caso, a rappresentare l'Unione è intervenuto il commissario per la ricerca, la scienza e l'innovazione, il quarantasettenne portoghese **Carlos Moedas**.

Già project manager nel gruppo Suez-Lyonnaise des Eaux, dopo un MBA alla Harvard Business School, Moedas ha ricoperto un ruolo di rilievo nel settore delle fusioni e delle acquisizioni a Londra presso la Goldman Sachs e successivamente ha fondato una società di investimento tutta sua, fino alle elezioni del 2010 quando ha incassato la vittoria con il PSD.

Signor Commissario, da questo G7 della Scienza è emersa come preponderante la visione di un doppio mondo: fisico e digitale. Un concetto in fondo vicino a tutti noi, ma che non avevamo mai sentito porre alla base delle nuove linee della ricerca scientifica nel mondo occidentale...

È un'innovazione dirompente e credo che sia cruciale per





tutti noi. Perché noi europei siamo molto bravi nel produrre conoscenza: siamo il 7 per cento del pianeta e produciamo il 30 per cento degli articoli scientifici del mondo, ma non li traduciamo in prodotti e in innovazione come invece si fa in altre parti del mondo.

Quali sono le ragioni di una simile contraddizione?

Ciò accade perché non sposiamo a sufficienza l'innovazione consistente nel dualismo tra il mondo digitale e il mondo fisico. È dunque molto importante che la Commissione lavori a tale idea.

Abbiamo sentito la nostra ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Valeria Fedeli, parlare a lungo e in modo esauriente della Quarta rivoluzione industriale. Come può questo concetto confrontarsi con la necessità di uscire dalla crisi dei Paesi occidentali?

La sfida che dobbiamo affrontare oggi è quella legata ai due mondi in cui viviamo. Il primo è il mondo fisico, nel quale l'occidente storicamente primeggia in particolare dal punto di vista industriale; l'altro è il mondo digitale, oggetto di questa sorta di "Industria 4.0", la rivoluzione industriale in versione digitale. Per tale motivo appare più che mai opportuna l'attuale politica dei Paesi occidentali tendente a aumentare il budget per questo tipo di ricerca.

Quali sono le linee messe in atto dall'Unione Europea in questo senso?

Attualmente è in corso un programma di finanziamenti da ottanta miliardi di dollari per sette anni, nel cui quadro l'Italia occupa il quarto posto per quanto riguarda l'entità dei finanziamenti ricevuti per ricercatori e PMI; un fatto del quale il vostro paese può andare decisamente orgoglioso. Ma come Unione dobbiamo investire ancora di più in scienza e innovazione, altrimenti non saremo in grado di creare nuovi posti di lavoro e raggiungere gli altri obiettivi che ci siamo prefissati.

Si tratta quindi di effettuare le scelte giuste per seguire correttamente tale fondamentale corrente innovativa, in particolare per quanto riguarda i finanziamenti. Punto molto caro a chi, come Lei, ha esperienze di management nell'industria privata.

Certo. Ovviamente, anche per quanto riguarda scienza e innovazione è necessario investire fondi pubblici, ma anche attrarre investitori privati. Tale attrazione di capitali è fondamentale nei nostri progetti ed è questo un punto su cui stiamo lavorando molto. I fondi pubblici soddisfano infatti le esigenze basilari, ma per andare oltre non si può proseguire senza finanziamenti provenienti dal settore privato.





FEDERMANAGER
TORINO
ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Waiting for Christmas

05 dicembre 2017

Casa del Teatro Ragazzi e Giovani
c.so Galileo Ferraris 266 Torino

Grazie a



LOGIMEDICA

LA BUONA ODONTOIATRIA

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 Sanitario Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

MAPFRE WARRANTY

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDARIA 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



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Ticket, esami, screening e pronto soccorso Ecco il federalismo sanitario italiano

Uno studio di Cittadinanzattiva rivela: tempi d'attesa e qualità diversi tra le regioni

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Il "federalismo" sanitario, sempre più penalizzante per i cittadini di alcune regioni italiane, le condizioni di salute degli italiani (confrontate con quelle dei nostri "coinquilini" europei), e la prestigiosa certificazione di rinnovo dell'iscrizione di Assidai all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, inviata dal Ministero della Salute. Questi e altri sono i temi di questo numero di Welfare 24, che presenta anche un'interessante inchiesta sul funzionamento dei Sistemi sanitari nei cinque continenti. Un semplice confronto, quest'ultimo, che induce a valutazioni ben più ampie - in prospettiva futura - sull'importanza del ruolo di Assidai come fondo integrativo nel contesto di un Sistema Sanitario Nazionale sempre più sofferente dal punto di vista della sostenibilità finanziaria. Del resto, i numeri dell'ultimo Osservatorio Civico promosso da Cittadinanzattiva-Tribunale per i diritti del malato sono lì a dimostrarlo con un'impressionante forbice, tra le varie regioni italiane, su tempi di attesa degli esami, ticket e molto altro. L'Italia, come sottolinea nel suo intervento il presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, entro tre anni avrà più anziani che bambini: un motivo in più per agire sulla prevenzione, a 360 gradi.



Per una mammografia nel Nord-Ovest si attendono 89 giorni, in media in tutta Italia 122 giorni (due mesi in più rispetto al 2014) e al Sud e nelle Isole addirittura 142 giorni. Sulle quattro vaccinazioni obbligatorie da anni (polio, difterite, tetra ed epatite B), Abruzzo, Molise e Basilicata hanno una copertura superiore al 97% mentre Friuli Venezia Giulia e la Provincia Autonoma di Bolzano si fermano rispettivamente all'89% e all'85%. Un ticket per una visita specialistica costa 16,5 euro nelle Marche e quasi il doppio, per l'esattezza 29 euro, in Friuli. L'arrivo del Pronto Soccorso che in Liguria richiede 13 minuti e in Basilicata quasi mezz'ora (27 minuti). Sono solo alcuni degli esempi delle profonde disuguaglianze che permangono (e in taluni casi aumentano) in Italia nell'accesso ai servizi sanitari che incidono purtroppo sulla salute dei cittadini. Una sorta di "federalismo" sanitario evidenziato dall'ul-



timo Osservatorio Civico sul tema, presentato recentemente da Cittadinanzattiva-Tribunale per i diritti del malato e riferito all'anno 2015. I numeri parlano chiaro: dai tempi di attesa all'erogazione dei farmaci, dalla copertura vaccinale alla gestione del Pronto Soccorso, dai servizi per i malati oncologici agli screening per i tumori, l'Italia della sanità viaggia davvero a mille velocità. Al Sud si concentrano le Regioni con maggiori problematiche (ma ci sono anche eccezioni

positive) mentre al Nord alcune regioni faticano più del passato a mantenere livelli elevati di performance nell'erogazione dei servizi sanitari ai cittadini. I motivi di questa situazione? Sempre gli stessi, tra cui le risorse statali sempre più scarse e il graduale invecchiamento della popolazione: per questo lo sviluppo del secondo pilastro (a partire dai fondi sanitari integrativi) è sempre più essenziale per la sostenibilità del Servizio Sanitario Nazionale.

>>> Continua a pagina 2

>>> continua dalla prima pagina - Ticket, esami, screening e pronto soccorso. Ecco il federalismo sanitario italiano

SANITÀ, AUMENTA IL DIVARIO NORD-SUD

Un tema da non sottovalutare è quello dei Lea (Livelli essenziali di assistenza): nel 2015 passano da tre a cinque le Regioni che non li rispettano nonostante l'attuale sistema di affiancamento dei ministeri competenti: al Molise, Calabria e Campania, che versa in condizioni di particolare criticità (da un punteggio di 139 nel 2014 a 106 nel 2015), si aggiungono Puglia (da 162 del 2014 a 155 nel 2015) e Si-

cilia (da 170 nel 2014 a 153 nel 2015). Anche fra quelle che garantiscono i livelli essenziali di assistenza, le discrepanze sono notevoli: si va da un punteggio di 212 (la soglia di sufficienza è pari a 160) della Toscana ai 170 della Basilicata. Del resto, secondo l'Istat, la quota di persone che ha rinunciato a una visita specialistica negli ultimi 12 mesi è cresciuta tra il 2008 e il 2015 dal 4% al 6,5% della popolazione. Il fenomeno appare più accentuato nel Mezzogiorno che passa dal 6,6% nel 2008 al 10,1 per cento.

E gli screening oncologici? Quello mammografico, nonostante l'aumento degli inviti recapitati nel 2015, presenta disuguaglianze territoriali significative: al Nord raggiunge quasi tutte le donne (oltre nove su dieci) ma al Sud solo il 60%. Per guardare il dettaglio delle singole regioni, guida l'Emilia Romagna (78%) mentre Campania, Calabria e Sicilia si attestano al 50%. Per quanto riguarda invece i tem-



pi di attesa per le prestazioni diagnostiche e specialistiche in caso di sospetto diagnostico, i dati del monitoraggio delle strutture oncologiche di Cittadinanzattiva mostrano che al Nord l'80% delle persone in condizione di urgenza accede entro le 72 ore stabilite. Percentuali peggiori sono rilevabili al Centro (72%) e al Sud (77%). C'è maggiore tempestività, invece, per l'accesso

all'intervento chirurgico a seguito di diagnosi oncologica. Al Nord il 100% dei cittadini accede entro 60 giorni, al Centro l'88% e al Sud il 77%. Nota dolente, purtroppo, l'accesso alla radioterapia e alla chemioterapia che, soprattutto al Centro e al Sud, non viene garantita entro 30 giorni nel 100% delle strutture ma solo rispettivamente nell'84% e nel 86 per cento.

142

i giorni d'attesa al Sud e nelle Isole per una mammografia.

Nel Nord-Ovest sono 89, la media italiana 122.

29 euro

il ticket per una visita specialistica in Friuli, nelle Marche è 16,5 euro.

77%

i cittadini che al Sud accedono a intervento chirurgico entro 60 giorni da diagnosi oncologica. Al Nord è al 100%.

NON AUTOSUFFICIENZA, UN PROBLEMA MOLTO ITALIANO

**LO EVIDENZIA
UN RAPPORTO ISTAT
SULLE CONDIZIONI
DI SALUTE
IN TUTTA EUROPA**

Gli italiani frequentano "il giusto" il medico di famiglia, - il 74,9% vi ha fatto ricorso negli ultimi 12 mesi - in linea con la media europea: guida la Francia con l'87,6%. Allo stesso tempo nel nostro Paese ci si ricovera poco: 8,4% contro il 10,6% a livello continentale e il 15,2% della Germania. È questa una delle principali evidenze del rapporto Istat appena pubblicato "Condizioni di salute e ricor-



so ai servizi sanitari in Italia e nell'Unione europea" - dati di rilevazione 2015. Un documento che evidenzia anche come il ricorso a visite specialistiche nel nostro Paese è superiore alla media Ue (54,6% contro il 49,5%) mentre quello a dentisti o ortodontisti, per

l'Italia, è drammaticamente basso: il 45,8% vi si è recato negli ultimi 12 mesi contro il 60% medio dell'Europa e il 93,6% dell'Irlanda, prima di questa speciale classifica. E ancora: gli italiani prendono meno farmaci (prescritti o non prescritti) di quasi tutta

l'Ue (sono terzultimi) e presentano limitazioni fisiche (vista, udito e motorie) abbastanza in media rispetto agli altri Paesi. Altro aspetto interessante è quello legato alle limitazioni del vivere quotidiano - più nello specifico, tra gli altri, la cura della persona, mangiare, lavarsi e varie attività domestiche (tutti elementi che, qualora presenti contemporaneamente determinano la non autosufficienza di una persona) - dove l'Italia è quasi sempre oltre la media europea e ai primi posti della classifica. Ciò a testimonianza dell'importanza e attualità di questo tema e quindi della cosiddetta copertura Ltc (Long Term Care) per la non autosufficienza.

SANITÀ NEL MONDO, SISTEMI A CONFRONTO

IN ITALIA, SVEZIA E GRAN BRETAGNA PREDOMINA IL WELFARE STATALE. IN ASIA E NEGLI STATI UNITI SENZA ASSICURAZIONI I COSTI PRIVATI RISCHIANO DI ESPLODERE

Come funzionano i sistemi sanitari nei cinque continenti? Quanto costa essere curati in ospedale e quali coperture pubbliche o private sono a disposizione del cittadino? Business Insider International ha realizzato un'interessante inchiesta internazionale in cui, per nove Paesi "rappresentativi" di tutto il mondo, cioè Italia, Germania, Francia, Stati Uniti, Nigeria, Singapore, Svezia, Gran Bretagna, Paesi Bassi e Giappone, ha provato a rispondere a queste domande. Va anche precisato che, nell'inchiesta stessa, si parla soltanto di assicurazioni sanitarie senza citare i fondi sanitari integrativi come Assidai, che sono una peculiarità del nostro Paese e, in talune fattispecie, offrono una copertura simile.

La **Svezia** è la patria del welfare di Stato: l'assistenza sanitaria di emergenza è finanziata dal Governo e il paziente deve pagare tra i 35 e i 45 dol-

“IN MOLTI PAESI UNA ASSICURAZIONE PUBBLICA È OBBLIGATORIA MA UNA PARTE DI ESSA VIENE COPERTA DALLO STATO (IN GERMANIA PER METÀ) O DALLE AZIENDE COME FORMA DI BENEFIT. LO STESSO VALE IN DIVERSI PAESI EXTRA EUROPEI PER LE POLIZZE PRIVATE

COSA SUCCEDEREBBE SE MI ROMPO UN BRACCIO E VADO AL PRONTO SOCCORSO IN...



lari per la visita in ospedale, se è assicurato gli verrà rimborsata anche questa somma. La Svezia è un caso ormai molto raro, assieme alla **Gran Bretagna** e all'**Italia**. Anche a Londra le cure mediche per un braccio rotto sono gratuite, perché la sanità è finanziata dai contribuenti attraverso un'apposita tassa, anche se le aziende possono offrire un'assicurazione privata. Nel nostro Paese, come noto, non serve una polizza per essere curati in un ospedale pubblico, a seconda del problema e delle necessità c'è il pagamento di un eventuale ticket, anche se a volte si propende per il privato, perché garantisce tempi di cura e costi, per alcune prestazioni specifiche, addirittura inferiori al ticket pubblico.

Nella maggior parte degli Stati, invece, l'assicurazione pubblica è obbligatoria. In **Germania** la polizza (di importo proporzionale al reddito) viene pagata metà dal datore di lavoro e metà dal dipendente (gli viene sottratta dal

salario): con essa un braccio rotto non "costa" nulla. Stessa musica nei **Paesi Bassi**, dove la polizza assicurativa di base è obbligatoria (con una franchigia annua complessiva di 350 euro) e costa in media 109 euro al mese.

Anche nel Far East, a **Singapore**, c'è un'assicurazione gestita dallo Stato che provvede alla copertura delle cure ricevute negli ospedali pubblici e che può essere integrata con polizze private. Senza di essa, la sola visita di pronto soccorso per un braccio rotto (inclusi test e radiografie) costerebbe 85 euro circa. In **Giappone**, invece l'assicurazione pubblica è obbligatoria, anche per i disoccupati (per chi lavora molto spesso è un benefit erogato dai datori di lavoro, compreso nel più ampio universo del welfare aziendale). Per quanto riguarda invece l'intervento in pronto soccorso per un braccio rotto, i pazienti di solito pagano tra il 10% e il 30% del costo, mentre il resto (su un totale di circa 600 euro) è coperto appunto dallo Stato. In Africa, in particolare

in **Nigeria**, l'assicurazione privata (spesso stipulata dal datore di lavoro) è praticamente obbligatoria, se si pensa che un braccio fratturato, negli ospedali pubblici, può costare oltre 650 dollari esclusi i costi aggiuntivi.

Per concludere gli **Stati Uniti**, dove l'assicurazione è imprescindibile visti i costi altissimi della sanità. Nella zona di San Francisco rompersi un braccio e avere un'assicurazione con una franchigia elevata può costare anche 1200 dollari; in assenza di polizza il costo stesso sale alle stelle. La maggioranza degli americani ha un'assicurazione pubblica (i famosi piani Medicare e Medicaid finanziati dal Governo) o privata, che invece per molti cittadini è fornita dal datore di lavoro. Secondo le ultime ricerche, in particolare una realizzata dal centro di sondaggi Gallup, oltre l'11% degli americani non ha nessuna assicurazione sanitaria e per questo deve affrontare costi devastanti per affrontare un'emergenza medica.

RINNOVATA L'ISCRIZIONE ALL'ANAGRAFE DEI FONDI SANITARI

**ASSIDAI
HA RICEVUTO
L'ATTESTAZIONE
NEI GIORNI SCORSI
DAL MINISTERO
DELLA SALUTE A
CONFERMA DELLA
TRASPARENZA
DELL'OPERATO
DEL FONDO**



Il prestigioso documento è arrivato nella sede di Assidai nei giorni scorsi direttamente dal Ministero della Salute, in particolare dalla Direzione Generale della Programmazione Sanitaria. Si tratta del rinnovo dell'iscrizione per il 2017 del Fondo all'Anagrafe dei Fondi Sanitari di cui al Decreto del Ministero della Salute del 31 marzo 2008 e del 27 ottobre 2009.

In Italia, come ricordato dal ministro della Salute Beatrice Lorenzin in un'intervista concessa a Welfare 24 nei mesi scorsi, sono riconosciute 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 Mu-

tuo Soccorso aventi esclusivamente fini assistenziali" che sono sia integrativi del SSN, sia sostitutivi. Dai dati dell'Anagrafe sui fondi sanitari, distinti 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). La prima categoria, a cui appartiene Assidai, nel 2016 vedeva un ammontare totale delle prestazioni vincolate a quota 694 milioni di euro (dai 682 milioni dell'anno prima), a fronte di risorse impegnate per tutte le prestazioni garantite agli iscritti pari a 2,242 miliardi. In netta crescita anche il totale degli iscritti, arrivati a 9,145 milioni dai 7,49 milioni dell'anno precedente.



VADEMECUM PER IL RINNOVO 2018 DEGLI ISCRITTI INDIVIDUALI ASSIDAI



Sei iscritto a un Piano Sanitario individuale e vuoi rateizzare il contributo annuale? C'è tempo fino al prossimo 15 novembre per scegliere di dilazionare l'ammontare in quattro rate a cadenza trimestrale. **Attenzione: per avvalersi della rateizzazione bisogna scegliere la domiciliazione bancaria come forma di pagamento del contributo.** Le rate saranno addebitate da Assidai direttamente sul conto corrente degli iscritti con le seguenti scadenze: 30 dicembre 2017, 31 marzo 2018, 30 giugno 2018 e 1° ottobre 2018.

Per aderire basta compilare e inviare il modulo di domiciliazione che si riceve da Assidai o scaricare il modulo dalla propria area riservata oppure chiamare il Customer Care al numero 06 44070600 (orari 9:00-14:00 e 15:00-17:00).



Desideri invece cambiare il tuo Piano Sanitario? Per coloro per cui è previsto, si può fare entro il 15 novembre: per informazioni consultare il sito <http://www.assidai.it/persona/piani-sanitari/> dove sono riportate altre soluzioni, o contattare il Customer Care.

IL PUNTO DI VISTA

L'INVECCHIAMENTO È UN TEMA GLOBALE

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Di recente, l'Organizzazione mondiale della Sanità ha diffuso i dati sull'invecchiamento della popolazione rivelando che entro tre anni

conteremo più anziani che bambini. Entro il 2050, poi, avremo una persona over 60 ogni cinque. Già oggi l'Italia è il Paese con più anziani, al secondo posto dopo il Giappone. Sicché, in questo scenario di nuova demografia globale,

è ancora più forte il mio appello ai colleghi sull'importanza della prevenzione e dell'adozione di uno stile di vita che consenta di arrivare sì più avanti anagraficamente, ma assicurandosi una vita in buona salute.

Accanto alla condotta individuale, è però essenziale che il sistema salute nel suo complesso si riorganizzi. È tempo che il Sistema Sanitario Nazionale sviluppi sinergie operative con i Fondi sanitari integrativi per rafforzare la ri-

sposta domiciliare e territoriale, sviluppando sistemi di cura della cronicità alternativi all'ospedalizzazione. Inoltre, vanno presi in carico fattori esterni determinanti. Un'esistenza in salute, oggi, non è possibile senza attenzione all'ambiente. Ben venga, quindi, che il prossimo G7 dei ministri della Salute affronti insieme salute, ambiente e clima: una relazione complessa e sempre più stretta, che richiama tutti noi a una maggiore responsabilità.

for Ageing

#HACKUniTO

Ricerca e Impresa lavorano fianco a fianco.

di Laura Di Bartolo

Prosegue con interesse l'attività del gruppo di lavoro Federmanager impegnato nella collaborazione con l'Università di Torino per fornire supporto e competenze manageriali ai ricercatori universitari sul tema dell'Ageing, l'invecchiamento sano e attivo.

Nell'ambito della collaborazione, Federmanager ha partecipato all'evento di fine settembre "Impatto della Ricerca e opportunità di implementazione con le Imprese", che ha messo i ricercatori a contatto con il mondo delle imprese. Nelle tre giornate di lavoro i ricercatori e le imprese hanno concentrato gli sforzi sui progetti che rispondevano ai requisiti richiesti dal recente bando MIUR, che mette a disposizione un finanziamento complessivo di € 497 milioni per progetti sviluppati da Università e Aziende destinati a progetti rientranti in 12 ben identificate aree di specializzazione.

Di queste 12, l'Università ha individuato 4 aree tematiche di interesse e nell'ambito di queste ha definito alcuni progetti, tra i 284 di HackUniTO, adatti a partecipare a tale bando.

Le aree tematiche identificate sono: Salute, ICT, Agrifood e Ambienti di vita; i progetti sono stati presentati durante la giornata del 27 settembre, mentre nel giorno successivo si sono svolte le tavole rotonde tra aziende e ricercatori. La giornata conclusiva è stata dedicata agli abbinamenti progetto-azienda in vista della partecipazione al bando.

Nella giornata del 27 settembre, Federmanager ha avuto modo di presentare a tutti i ricercatori presenti il servizio di "Sportello", attivo tramite la casella di posta sportellohackunito@fmo.it; mentre i nostri associati presenti all'evento e coinvolti nei progetti hanno interagito con i ricercatori per rispondere ai loro quesiti. I ricercatori si sono avvicinati con curiosità e interesse allo "Sportello" predisposto per l'occasione vicino alle sale riunioni.

Contestualmente al bando Miur anche i quattro progetti attualmente seguiti dal gruppo di lavoro Federmanager hanno registrato degli sviluppi interessanti.

Il progetto RISOLVIAMO coordinato per Federmanager dal nostro socio Francesco Cucco, che prevede la creazione di una Agenzia Unica in grado di fornire tutte le informazioni e di attivare tutti servizi (pubblici e privati) necessari per la cura e l'assistenza al familiare, ha proposto a tutti i nostri associati un questionario in forma anonima teso a valutare l'opportunità e l'effettivo interesse per queste tematiche; i risultati di questa survey saranno utilizzati per meglio definire le attività e i servizi erogabili dall'Agenzia Unica e per pianificare le fasi successive del progetto



Un momento dell'evento di fine settembre

Anche il progetto "Cementi ossei compositi multifunzionali" sta proseguendo con successo e, con l'aiuto del nostro gruppo di lavoro, in particolare di Elena Scremin e Dario Graziano, si è già individuata un'azienda del settore a cui presentare il prodotto oggetto degli studi. Il nostro gruppo di lavoro si conferma dunque a disposizione dei ricercatori in questa importante iniziativa e nelle prossime settimane verrà programmato dalla vicepresidente Laura Echino un incontro con il professor Germano Pains, responsabile del Progetto Strategico di Ateneo, Innovazione e Competitività, in cui si discuterà lo stato attuale dei progetti in cui siamo coinvolti e si definiranno le strategie da applicare nel prossimo futuro.

TRE GIORNI, 28 INCONTRI, 130 OSPITI

Expoelette: in politica lo stile al femminile dà una marcia in più

Dedicato a Tina Anselmi, prima donna ministro in Italia nel 1976, la 2° edizione di Expoelette, il forum internazionale delle donne al governo della politica e dell'economia, ha avuto come filo conduttore lo stile

di M. S.

Si è svolto al Castello di San Giorgio Canavese Expoelette, il Forum Internazionale delle donne al governo della politica e dell'economia. L'evento ha ricevuto la Medaglia del presidente della Repubblica e l'Alto Patrocinio del Parlamento Europeo, per il Comitato promotore e gli 81 esponenti della società civile coinvolti.

Tre giornate con un susseguirsi di seminari di approfondimento, interviste, presentazioni di libri, video, mostre e altri eventi collaterali. In tutto ben 28 gli incontri a cui hanno partecipato 130 ospiti. Ogni giornata aveva un focus: filantropia; economia-impresa-lavoro; amministrazione e governo del territorio.

Il filo conduttore di questa edizione è stato "lo stile", per comprendere l'utilità di una "impronta femminile" nel modo di governare e proporre un modello fondato su coerenza, interesse generale, reputazione e valori condivisi.

"Lo stile – ha osservato Monica Cerutti, l'assessora alle Pari opportunità della Regione Piemonte – è un tema di riflessione. Il dato dell'astensionismo alle amministrative italiane dimostra come da tanti cittadini la politica sia percepita lontana. C'è bisogno di cambiamento e la presenza femminile può fare la differenza". Nell'era dei toni urlati e di una comunicazione aggressiva, che spesso sfiora i limiti, Expoelette si pro-

pone come un "elogio alla sobrietà".

Le giornate di lavoro hanno coinvolto più di 200 persone tra componenti del comitato promotore, relatrici e relatori, sessioni di lavoro che hanno ricevuto il sostegno di oltre 30 imprese ed il patrocinio di 32 soggetti, tra cui istituzioni di rilievo europeo e nazionale. L'edizione 2017 è stata particolarmente ricca di contenuti, con ospiti di fama nazionale e internazionale, che hanno offerto spunti molto interessanti e utili nei rispettivi ambiti di attività. Donne, uomini e associazioni impegnati alla definizione di obiettivi condivisi, dai quali individuare il tema di approfondimento per la prossima edizione del 2018.

All'incontro intitolato "Un nuovo stile nel passaggio generazionale" ha partecipato anche Federmanager con la tesoriera nazionale Marina Cima, anche in qualità di rappresentante del Gruppo Minerva di Torino presso la Consulta Femminile Regionale del Piemonte.

In un quadro in cui il 95% delle imprese italiane sono Pmi e vengono gestite a conduzione familiare, il passaggio generazionale risulta essere determinante. "Il cambiamento generazionale nella gestione di un'azienda può essere caratterizzato dalla continuità o dalla non continuità del business: rispetto a questi due scenari, per capire quali sono gli strumenti e gli



Un momento della tre giorni



Marina Cima al tavolo dei relatori

approcci strategici da attuare, servono manager e servizi innovativi” ha dichiarato Cima.

E proprio le manager di oggi possono essere la svolta perché – spiega ancora Cima – “hanno un altro punto di vista, hanno un'idea del potere come possibilità, del management come responsabilità verso l'azienda e tutti i soggetti che la compongono.

E questo allarga gli orizzonti manageriali e fa crescere le aziende.

Questo trasferimento di concetti può essere di grande aiuto nei passaggi generazionali perché la leadership è centrata sulla cultura della valorizzazione e della crescita delle persone per ottenere i risultati aziendali, attraverso la responsabilizzazione e la consapevolezza”. Sono intervenuti anche Franca Audisio, Immediate Past President Nazionale AIDDA e Presidente Dual Sanitaly Spa; Alessandra Brogliatto, responsabile del Settore Ricerca Sviluppo Formazione Pari Opportunità di Confcooperative Piemonte Nord; Rita Bussi, Presidente del Gruppo Imprenditrici e Dirigenti del Canavese e Vicedirettore Generale di RBM SpA – Merck; Aurelia Della Torre, Presidente di Terziario Donna Confcommercio Piemonte; Sara Guarneri, Serfin Gruppo Guarneri; Silvana Neri, Past President Comitato Imprenditoria Femminile della CCIAA di Torino; Claudia Porchietto, Consigliera Regionale del Piemonte; Silvia Ramasso, Componente del Consiglio Direttivo di APID. Ha coordinato Massimo Deandreis, Presidente dell'Associazione Italiana Economisti d'Impresa.

L'assemblea di chiusura è stata l'occasione per riflettere su quanto emerso nelle giornate di dibattito ed aggiornare la “Carta di Expoelette”, nata nel 2016 per tracciare gli obiettivi e le strategie e per rendere più forte e riconoscibile la voce delle donne nella società. L'appuntamento per la terza edizione di Expoelette è sempre in programma al Castello di San Giorgio Canavese, da giovedì 21 a sabato 23 giugno 2018.



Come trattiamo i nostri soldi?

Presumibilmente bene, ma soffermarci ogni tanto ad approfondire le proposte che arrivano dal mercato non guasta. Eccone una che si presenta con le carte in regola per essere presa in seria considerazione

a cura della Redazione

"D

iamo la possibilità ai clienti privati di fruire di un modello di gestione dei patrimoni innovativo e consolidato, normalmente riservato alla sola clientela Istituzionale."

Così Eugenio de Vito, Amministratore Delegato di 4TimingSIM, ha presentato l'intermediario finanziario torinese, autorizzato e vigilato da Consob e Banca d'Italia, nella serata organizzata da Federmanager presso la sede di via San Francesco da Paola a Torino il 19 Ottobre. Tema centrale dell'evento è stata la presentazione di un modello di gestione dei patrimoni utilizzato da anni dagli investitori istituzionali, caratterizzato da una totale trasparenza e dall'assenza di conflitti d'interesse, che tiene conto non solo degli aspetti economico-finanziari, ma anche dei risvolti psicologici che caratterizzano l'attività di ogni investitore. La Finanza Comportamentale, infatti, è un tema di cui troppo spesso i risparmiatori sottovalutano la rilevanza quando pianificano e gestiscono i propri investimenti; non a caso, negli ultimi anni, il Nobel per l'economia è stato varie volte assegnato a profili accademici che hanno basato i loro studi sulla relazione intercorrente tra emozioni umane e mercati finanziari (cfr. D. Kahneman 2012; R. Shiller 2013; R. Thaler 2017). Diversi studi hanno dimostrato come l'accezione classica di *homo economicus*, ossia un essere perfettamente razionale nelle scelte, sia stata severamente smentita dalla realtà empirica, in cui la soggezione dell'essere umano alle emozioni risulta essere insita nella sua natura e pertanto difficilmente eliminabile. In particolare, il premio Nobel R. Shiller è stato il primo a teorizzare che le tanto temute bolle finanziarie, il cui scoppio ha causato storicamente gravi conseguenze all'economia reale, siano in realtà il prodotto di un'euforia irrazionale, alimentata dall'emotività con cui gli investitori approcciano i mercati finanziari che, lungi dall'essere efficienti, risentono di vere e proprie tendenze di periodo che C. Dow definiva ai primi del '900 come "*Trend*". Nella gestione degli investimenti, dunque, risulta di fondamentale importanza utilizzare metodologie che tengano conto di questi aspetti, sfruttando le inefficienze dei mercati finanziari ma controllandone al contempo gli effetti negativi. 4TimingSIM nasce e si sviluppa intorno a questi principi, utilizzando un modello di gestione proprietario certificato, trasparente e personalizzabile, che gestisce tatticamente ed individualmente le esposizioni di ogni singolo portafoglio con un approccio *trend following* ed un controllo matematico del rischio, rispondendo così alle primarie esigenze di incremento e protezio-

ne del capitale manifestate dalla clientela *Private*. L'ulteriore particolarità di questo *modus operandi* è data dall'innovativo modello di servizio utilizzato: il **Managed Account**, ossia un rapporto ad architettura triangolare in cui il cliente deposita il proprio patrimonio in un conto **personale** aperto presso una delle primarie banche depositarie partner (UBS e BancaSella *in primis*), lasciando il gestore libero dall'attività bancaria.

Data la netta distinzione dei ruoli tra Banca e Gestore, i vantaggi sono molteplici:

- **Sicurezza per il cliente** – segregazione dei patrimoni dei clienti dal patrimonio della SIM.
- **Indipendenza del gestore** – le scelte d'investimento non risentono delle logiche commerciali proprie delle banche.
- **Personalizzazione della gestione** – ad ogni conto corrisponde una gestione personale e non un conto *omnibus* gestito in monte.

Altro argomento degno di nota riguarda le soluzioni di *Private Insurance*, analizzate con M. Contini di Wealins, primaria compagnia assicurativa lussemburghese che, in quanto tale, beneficia della solidità patrimoniale imposta dal complesso sistema di vigilanza del Granducato del Lussemburgo (*Rating AAA*).

Tramite la creazione di **Fondi Dedicati Interni** al contenitore assicurativo, ogni singolo cliente ha la facoltà di beneficiare di una gestione personalizzata costruita insieme al proprio gestore, rispondendo contestualmente alle esigenze di **passaggio generazionale**, **ottimizzazione fiscale** e **gestione del patrimonio aziendale**.



L'attento uditorio dell'incontro

Inizia il cammino verso il rinnovo del contratto

a cura della Commissione Sindacale

La nostra Commissione Sindacale ragiona sulla scadenza contrattuale di fine 2018 e avanza proposte da portare in sede nazionale per costruire la piattaforma del confronto con Confindustria. Il documento approvato, molto più corposo, è stato sintetizzato dal presidente Valentini per renderlo compatibile con le nostre esigenze di spazio, ma chi fosse interessato a leggerlo in forma completa può rivolgersi alla redazione, alla segreteria dell'associazione, oltre che, ovviamente, alla commissione sindacale stessa.

Abbiamo letto, e prestato molta attenzione, alle proposte e osservazioni giunte da altre realtà locali di Federmanager nell'ambito del rinnovo del prossimo contratto nazionale e ne condividiamo buona parte dei contenuti, oltre che lodare il desiderio di voler essere "protagonisti" di un percorso così importante, supportando in modo il più possibile efficace chi dovrà sedersi operativamente nel tavolo di trattativa. Desideriamo, pertanto, portare un contributo fattivo alla discussione – che riteniamo fondamentale che si sia aperta ora perché il tempo passa rapidamente – anche se con la reale consapevolezza che questa volta sarà ancor più difficile riuscire a trovare il miglior compromesso tra le nostre richieste e l'atteggiamento sempre più diffidente ed ostico della Confindustria. A maggior ragione all'interno di una congiuntura storica in cui una lunghissima crisi industriale – di cui solo ora si intravede speranzosamente una fine – si incrocia anche con epocali cambiamenti tecnologici, prodromi di una vera e propria nuova rivoluzione industriale e tali da farci riflettere che "nulla sarà più come prima". Non scordiamoci, infine – e anche questo è un punto su cui riteniamo utile un'importante riflessione – che negli ultimi anni abbiamo assistito, in particolare ma non solo nelle grandi aziende, a un posizionamento sempre più critico del ruolo del dirigente che possiamo definire "intermedio", stretto e chiuso sia dall'alto – dal "gotha" della dirigenza apicale che offre spazi sempre più ridotti per le "carriere" – che dal basso, ovvero dalla promozione di quadri sulle posizioni di più basso livello, dietro l'impulso del cost saving e di organizzazioni sempre più "snelle".

La commissione torinese ha quindi indicato cinque punti su cui riflettere in modo specifico, solo alcuni, parzialmente, già sul "tavolo della discussione", ovvero:

Ruolo dirigente: sarà fondamentale trovare modi affinché le aziende trovino "conveniente e utile" nominare nuovi dirigenti, perché solo creando "nuova linfa" potremo mantenere saldo quel middle management di qualità che crediamo essere la spina dorsale del nostro mondo industriale. Dobbiamo invertire la rotta in modo che si fermi "l'abbattimento" di giovani manager – pensiamo alla diminuzione del 47,7% di dirigenti under 40 nel periodo 2011-2016 – e riteniamo quindi indispensabile che le parti ribadiscano la valenza strategica dei ruoli manageriali, anche intermedi, quale fattore di crescita di un'impresa attenta ai valori dell'etica e della più ampia responsabilità sociale a beneficio non solo dell'impresa stessa ma anche dell'intero contesto sociale in cui opera.

Contrattazione di secondo livello: da un contratto "base", avere disponibilità di contratti di secondo livello aumenta certamente le flessibilità, in particolare – ma non solo – per le grandi aziende, perché un contratto di secondo livello potrebbe indirizzare e salvaguardare sia l'azienda che il dirigente, specialmente in quelle realtà dove i numeri dei dirigenti sono alti (anche solo percentualmente rispetto al numero totale dei dipendenti) e dove il cambio dei ruoli e delle competenze si modifica velocemente, anche ogni anno, a fronte delle trasformazioni degli scenari di mercato.

Welfare: in una situazione economica generale che, uscendo dalla crisi, potrebbe migliorare rispetto al passato si ritiene che nuove e innovative politiche di welfare possano coniugare diverse esigenze dei singoli con una politica generale che contribuisca al benessere dei collaboratori aziendali e quindi anche dei dirigenti.

Fondo pensioni: per favorire il ricambio generazionale e "assorbire" i vincoli posti dalla legge Fornero sull'età pensionabile e dagli svantaggi economici dell'APE, si propone di indirizzare – sulla falsariga di quanto fanno oggi le banche – la costituzione di un fondo di solidarietà utilizzabile allo scopo e che possa disporre anche di vantaggi fiscali.

Formazione: i cambiamenti epocali in atto (processivi e tecnologici) e la differenza eccessiva tra proprietà, top management e dirigenti che sta svalutando l'importanza del dirigente intermedio confondendolo con la struttura di base, come dicevamo in premessa, tocca anche il tema della formazione, che riteniamo estremamente importante.



UN GRADITO RITORNO SULLA SCENA: IL GRUPPO GIOVANI

Il manager del futuro

Uno slogan che è anche il nome di un premio a tappe ideato dal Gruppo Giovani nazionale. La prima tappa si è svolta il 17 novembre a Torino, presso il Museo del Risorgimento, nel grande salone destinato a ospitare la Camera dei Deputati del Regno d'Italia

a cura della Redazione

Il portone dello storico Palazzo Carignano si è aperto per ospitare oltre 150 iscritti a Federmanager – tanti i giovani, un vero successo – e gentili e prestigiosi ospiti provenienti dal modo economico torinese (fra gli altri rappresentanti della Facoltà di economia, di Intesa San Paolo, solo per citarne alcuni). Si è dato vita a una iniziativa perfettamente in linea con lo spirito dei suoi promotori (Laura Morgagni, Chiara Ailliaud, Luana Marmo, Marzia Camarda, coordinati da Massimiliano Pagnone): un concorso fra associati, svolto con modalità innovative e decisamente fuori dagli schemi. Il concorso è finalizzato a selezionare e premiare il miglior dirigente, iscritto a Federmanager e con i requisiti di età per far parte del Gruppo Giovani (avere non più di 43 anni), distintosi in base a una serie di differenti criteri: percorso di studio, di carriera, anzianità nel ruolo, eventuali menzioni per meriti professionali, ma anche una particolare motivazione allegata alla presentazione della candidatura.

La tappa torinese aveva lo scopo di individuare e premiare i migliori 11 giovani manager del nord ovest, destinati a rappresentare il territorio nella gara finale che si svolgerà a marzo del prossimo anno.

La serata è stata introdotta da Renato Fontana, coordinatore del Gruppo Giovani nazionale, che ha ceduto la parola a Massimo Rusconi, presidente di Federmanager Torino in veste di padrone di casa, e poi a Eros Andronaco, vicepresidente nazionale, che segue le attività del Gruppo Giovani per conto della presidenza, per un breve saluto nel quale entrambi hanno messo in rilievo quanto sia importante per Federmanager avere un Gruppo Giovani attivo e presente sulla scena.

Entrando nel vivo della manifestazione, la premiazione è stata preceduta da un avvincente momento ludico e culturale, un incontro/scontro pensato come un vero e proprio processo e strutturato attraverso un confronto fra le parti, guidato da un giudice in presenza del pubblico con funzione di giuria popolare. I ruoli di questo Processo al merito sono stati brillantemente sostenuti da Ilaria Romoli, Senior Organization and Talent Development Staff Manager di Avio Aero, che interpretava le ragioni del merito, da Massimo Temporelli, Presidente di The FabLab innovatore e divulgatore scientifico, che, al contrario, sosteneva i torti del merito, dalla giornalista Flavia Trupia in veste di giudice e da un folto pubblico, con funzione di giuria, simpaticamente rumoreggiante nel sottolineare i passaggi più interessanti del confronto fra le parti e non privo di gustose impertinenze goliardiche. Ma sotto questa crosta di apparente scanzonata superficialità, quando si è trattato di votare, ha prevalso nettamente la serietà e l'atteggiamento responsabile tipico del ruolo che ciascuno dei presenti ricopre nella propria vita professionale e tutti



I premiati

hanno mostrato di comprendere e apprezzare lo scopo del gioco al quale si erano prestati: riflettere a ragion veduta sui criteri fondamentali per essere le figure chiave del domani. Detto per la cronaca, i torti hanno superato le ragioni del merito, con un punteggio di 40 a 34, misurato da un applausometro presentato da Flavia Trupia, simpaticamente quanto ironicamente, come uno strumento di misura di elevata affidabilità scientifica.

In platea si percepiva la consapevolezza diffusa del fatto che in un mercato sempre più competitivo e complesso come quello del management italiano, è fondamentale individuare le caratteristiche che rendono vincente il dirigente del domani, al quale è richiesta una capacità sempre maggiore di visione e di anticipazione, oltre che curiosità, flessibilità e gusto, abbinato a capacità di gestione, del rischio. Per tacere dell'importanza del pensiero innovativo, dell'apertura alla contaminazione culturale e organizzativa, dei *digital skills* e di particolari competenze per la *digital brand awareness* e *reputation*.

Fra l'altro il clima dell'incontro ha piacevolmente sorpreso anche il presidente Rusconi, che ne ha ricavato la netta sensazione di una evoluzione della specie del dirigente già in atto, traendone spunto per l'incipit dell'editoriale con

in quale si apre questo stesso numero del periodico.

A questo punto è arrivato il momento dell'annunciata premiazione, preceduta da una breve introduzione di Alessandro Bossi, Direttore HAYS, che ha illustrato i criteri con i quali sono stati individuati gli 11 "finalisti" e li ha chiamati al proscenio per la consegna della targa/attestato con il coinvolgimento di Elena Meotto, manager HAYS, simpatica elargitrice di complimenti e auguri a tutti.

Ecco i nomi dei premiati: Livio Lo Biondo, Luigi Mucci, Alessandro Falsetti, Saverio Ferrara Petrino, Carlo Rovea, Veronica Tonini, Sara Hassett, Andrea Roero, Giacomo Francesco Speretta, Matteo De Lise e infine, in qualità di youngest manager, Umberto Bonzano. Terminato la parte "ufficiale" dell'incontro, l'ambiente si è ulteriormente sciolto nella piacevole atmosfera di un networking cocktail, ottima occasione, probabilmente fruttuosa per molti dei partecipanti, di entrare in contatto con importanti esponenti di grandi aziende del nord ovest. Federmanager e il suo Gruppo Giovani, guidato a livello nazionale da Renato Fontana, rinnova, anche con eventi come questo, la sua costante attenzione verso i giovani manager, valorizzando le nuove generazioni e premiando i talenti, giovani e promettenti, delle aziende del domani.



La folta e qualificata platea presente all'evento

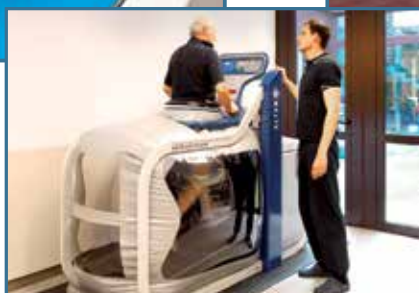


L'ISTITUTO IRR DEL GRUPPO CIDIMU PER L'ORTOPEDIA E LA RIABILITAZIONE

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.





PROSEGUE LO SFORZO INFORMATIVO DELLA COMMISSIONE PREVIDENZA E ASSISTENZA

La Previdenza pensionistica, in particolare quella complementare

In questo numero i servizi di Federmanager Torino in materia di Assistenza previdenziale INPS e le prestazioni di Previndai, il fondo pensioni bilaterale Federmanager/ Confindustria

a cura della Commissione Previdenza e Assistenza

Cari iscritti,

come avrete avuto modo di leggere, nei precedenti numeri della Rivista è stata data un'ampia panoramica dei servizi offerti da Federmanager in ambito sanitario e di assistenza assicurativa. In questo e nel prossimo numero affrontiamo il tema inerente la previdenza (Pubblica e Integrativa). Con l'augurio che anche questa iniziativa trovi il vostro apprezzamento, rinnovo a tutti voi un caro saluto.

Claudio Lesca - Presidente della Commissione

Relativamente alla previdenza pubblica APDAI Torino supporta i suoi iscritti con un servizio di consulenza specifica:

1) ASSISTENZA PREVIDENZIALE (INPS)

Descrizione del Servizio

Si assiste l'associato per tutti i problemi e necessità relative alla previdenza, durante la vita lavorativa e al momento di andare in pensione.

Durante la vita lavorativa

- Informazione legislativa - Assistenza previdenziale - Ricongiunzioni a titolo oneroso e gratuito - Riscatti - Totalizzazioni
- Trasferimenti e versamenti volontari.

Al momento di andare in pensione

- Calcolo e verifica dei diritti alla pensione - Domande di pensione

Responsabile del servizio: Ferrera Fabrizio, telefono 011/562.55.88 int. 5

Per richiedere tali servizi ci si può rivolgere al responsabile, chiamando al numero telefonico di riferimento, oppure in generale via e-mail all'indirizzo: previdenza@fmto.it (esponendo schematicamente il problema; allegando opportuna documentazione; fornendo coordinate telefoniche e di altro tipo). Per quanto riguarda la previdenza pensionistica complementare, come riportato nella NEWS n.2, APDAI Torino fornisce il supporto di consulenza attraverso un ufficio la cui responsabilità è affidata a **Tirone Marinella**, telefono 011/562.55.88 int. 4

Anche in questo caso per richiedere tali servizi ci si può rivolgere al responsabile, chiamando al numero telefonico di riferimento, oppure in generale via e-mail all'indirizzo: assistenza@fmto.it (esponendo schematicamente il problema; allegando opportuna documentazione; fornendo coordinate telefoniche e di altro tipo)

Per quanto riguarda invece la Previdenza Complementare vediamo più in dettaglio gli enti di Federmanager e il loro funzionamento. Aderendo a Federmanager sarai rappresentato e tutelato negli ambiti della previdenza integrativa attraverso fondi pensione creati ad hoc per ogni esigenza categoriale.

Anche in ambito di previdenza complementare gli enti a cui fare riferimento dipendono dal settore di appartenenza dell'impresa in cui il dirigente presta servizio. FEDERMANAGER ha infatti sottoscritto specifici accordi con Confindustria e con CONFAPI:

PREVINDAI - Ente bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria

PREVINDAPI - Ente bilaterale costituito da Federmanager e CONFAPI



www.previndai.it

Il PREVINDAI è il fondo pensione dei dirigenti industriali il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL sottoscritto da CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER o da un diverso contratto, comunque sottoscritto da almeno una di tali parti. In tal caso, è necessario il preventivo assenso dell'altra parte, risultante dalla sottoscrizione di specifico accordo. Il Fondo è gestito pariteticamente dai rappresentanti di CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER. Ha sede in Roma, Via Palermo, 8 - 00184 Roma. È stato istituito prima del 15 novembre



1992 (cosiddetto fondo preesistente), ha soggettività giuridica, è costituito in forma di associazione riconosciuta con atto pubblico ed opera secondo il regime della contribuzione definita a capitalizzazione individuale.

Il Fondo è sottoposto alla vigilanza della COVIP ed è iscritto all'Albo dei fondi pensione con il numero 1417.

Lo scopo di PREVINDAI è quello di provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse dei dirigenti industriali iscritti o loro aventi diritto e senza alcun fine di lucro, in base alle disposizioni statutarie.

La partecipazione alle forme di previdenza complementare è disciplinata dal D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252 il cui testo è disponibile nel sito della COVIP, (Commissione di Vigilanza sulla previdenza complementare), insieme alle altre norme, anche attuative, collegate.

Il PREVINDAI provvede alle prestazioni mediante un **sistema a capitalizzazione individuale** dei contributi.

La gestione, dal 2005, è multicomparto: allo "storico" comparto assicurativo, l'Assicurativo 1990, sono stati affiancati due comparti finanziari, Bilanciato e Sviluppo. Dal 1° gennaio 2014, è stato attivato un nuovo comparto, l'Assicurativo 2014, che a partire da tale data recepisce le contribuzioni investite nella gestione assicurativa.

La scelta di comparto (o mix di comparti) appartiene al singolo iscritto, che assume in proprio la responsabilità della stessa, e non è suggerita in alcun modo dal Fondo.

L'adesione ad uno specifico comparto presuppone una valutazione, da parte di ciascun iscritto, di lungo periodo, avendo a riferimento la natura e le finalità del risparmio previdenziale, non riconducibili a principi meramente finanziari.

PREVINDAI offre la massima flessibilità rispetto ai bisogni previdenziali e alle propensioni individuali di ciascun iscritto, il quale ha la possibilità di costruire le future prestazioni pensionistiche, in base al proprio orizzonte temporale e alla propria propensione al rischio, scegliendo di frazionare le contribuzioni correnti - e le eventuali posizioni pregresse derivanti da trasferimenti da altri fondi - anche su più comparti contemporaneamente.

Oltre al conferimento del Tfr, il lavoratore può scegliere di versare anche la contribuzione prevista dagli accordi vigenti, il che comporta anche il versamento della quota a carico del datore di lavoro.

La contribuzione base, da calcolarsi (nel limite di massimale retributivo di € 150.000 annuo) e con le aliquote percentuali previste, sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita (comprendente tutti gli elementi considerati utili, in base a disposizioni di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto), è posta **pariteticamente a carico delle aziende (con un minimo di € 4.800 annui) e dei lavoratori nella misura del 4% ciascuno.**

È data facoltà all'iscritto di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, ferme restando le predette misure minime. La scelta di versare detta ulteriore contribuzione può essere modificata o revocata dall'interessato, nel tempo. L'adesione ad un fondo pensione di categoria quale PREVINDAI consente di beneficiare di una pluralità di vantaggi su diversi fronti:

LA PENSIONE COMPLEMENTARE

In primo luogo, aderendo a PREVINDAI, si costruisce una pensione complementare che affiancherà quella del sistema pubblico di base, tramite un fondo di categoria costituito appositamente con tale scopo e senza fini di lucro.

IL CONTRIBUTO DELL'AZIENDA

Il dirigente che sceglie di aderire al Fondo con la contribuzione, beneficia del versamento di una quota di contributo da parte del datore di lavoro di ammontare pari a quella contrattualmente posta a suo carico. Inoltre per gli iscritti che contribuiscono al Fondo con la propria quota minima, le aziende hanno la facoltà di versare a proprio carico contribuzione ulteriore rispetto alla misura minima dovuta senza limite di massimale. In nessun altro modo il dirigente avrebbe diritto alla quota versata dall'azienda.

L'adesione comporta comunque la destinazione di una quota o dell'intero Tfr; dal 1° gennaio 2007, le nuove adesioni possono avvenire anche con il solo conferimento del TFR.

IL TRATTAMENTO FISCALE DI FAVORE

I contributi (quota azienda + quota dirigente, inclusa l'eventuale contribuzione aggiuntiva ed escluso il TFR) versati alla previdenza complementare rientrano tra gli oneri deducibili (art. 10 del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 TUIR), entro il limite di Euro 5.164,57 annui. La quota eccedente, in quanto non dedotta, sarà esente da tassazione al momento dell'erogazione, previa dichiarazione dell'interessato.

Durante la gestione, i rendimenti conseguiti scontano un'imposta sostitutiva agevolata rispetto a quella ordinaria.

La prestazione pensionistica che deriva dai contributi dedotti e dal Tfr versato è assoggettata a titolo d'imposta ad una aliquota del 15%, riducibile in funzione degli anni di partecipazione alla previdenza complementare.

Questa fiscalità si applica su quanto maturato dal 1° gennaio 2007, al netto dei rendimenti (in quanto già tassati) e dei contributi non dedotti.

FLESSIBILITÀ

PREVINDAI offre, con il Multicomparto, la massima flessibilità rispetto ai bisogni previdenziali e alle propensioni individuali.

Ogni iscritto può costruire le future prestazioni pensionistiche, in base al proprio orizzonte temporale e alla propria propensione al rischio, scegliendo di frazionare la sua posizione accumulata e/o la contribuzione corrente anche su più comparti contemporaneamente.



UN ALTRO PASSO NELLA DIREZIONE DI AMPLIARE
LA GAMMA DEI SERVIZI OFFERTI AI SOCI

PMI Welfare Manager

*Il nuovo Fondo dedicato alla tutela dei dirigenti delle
Piccole e Medie Imprese: quali son le sue caratteristiche
e a quali colleghi si rivolge*

di Giuseppe Califano e R.G.

A nove mesi dalla sua nascita, il Fondo “PMI Welfare Manager”, punto di forza del contratto rinnovato dei manager della pmi, sta portando avanti il suo obiettivo di rinsaldare la professionalità dei colleghi che perdono l'occupazione, attraverso un sostegno economico che consenta loro di affrontare la ricerca di una nuova collocazione nel mondo della pmi, evitando di disperdere a beneficio di altri la professionalità maturata. Con questo nuovo ente di riferimento, Confapi e Federmanager hanno voluto rafforzare alcune iniziative preesistenti come la certificazione delle competenze di alcune figure specifiche utili alle pmi, come ad esempio: il temporary manager, il manager per l'internalizzazione, l'export manager, quello per le reti di impresa e da ultimo l'innovation manager.

È fondamentale e prioritario avere in azienda queste elevate professionalità “certificate”, per meglio gestire e trarre vantaggio dalla digitalizzazione delle imprese, proiettate verso le nuove sfide dell'industria 4.0.

Il nuovo Fondo ha esclusive finalità solidaristiche: esse riguardano, per gli iscritti, prestazioni di politiche passive, come il sostegno al reddito del dirigente e del quadro superiore involontariamente disoccupati, e di politiche attive, come la certificazione delle competenze a dirigenti e quadri superiori occupati e non occupati, a completamento del loro assessment.

Entrando più nel dettaglio, scopriamo gli aspetti tecnici del PMI Welfare Manager. Sono iscritti di diritto al Fondo le imprese e gli altri enti che applichino il CCNL per i dirigenti e per i quadri superiori delle piccole e medie aziende industriali produttrici di beni e servizi stipulato da Confapi e Federmanager, nonché i dirigenti e i quadri superiori dipendenti di tali imprese o enti, previa comunicazione al Fondo della loro assunzione o promozione. Sono obbligatoriamente iscritte anche le imprese e tutti gli altri soggetti che applichino un CCNL diverso da quello sottoscritto dalle parti ma, comunque, stipulato da almeno una di esse, o da

una organizzazione nazionale aderente ad una di esse, a condizione che detto CCNL preveda la possibilità di iscrizione alla gestione stessa. Detta iscrizione comporta il medesimo trattamento contributivo ed erogativo.

Possono altresì iscriversi al Fondo gli altri quadri delle suddette imprese o enti, nonché gli amministratori e i titolari delle medesime imprese, purché ciò sia regolato da successivo accordo che verrà stipulato tra le parti.

Il dirigente involontariamente disoccupato, al termine del periodo di preavviso previsto dalla legge, anche se non lavorato, dovrà completare un percorso di politiche attive del lavoro nell'arco temporale dei 12 mesi successivi alla scadenza del preavviso per poter accedere alle prestazioni di sostegno al reddito che il Fondo andrà ad erogare.

Il percorso di politiche attive è propedeutico alla maturazione del diritto del Dirigente alla integrazione di sostegno al reddito a partire dal 13° mese successivo alla scadenza del preavviso secondo le seguenti modalità:

- **€ 1.200,00** per un massimo di 12 mesi, per i dirigenti con un'anzianità lavorativa e contributiva al Fondo di almeno 4 anni;
- **€ 800,00** per un massimo di 12 mesi, per i dirigenti con un'anzianità lavorativa e contributiva al Fondo inferiore ai 4 anni ma di almeno 1 anno.

Al fine di agevolare la ricollocazione del dirigente inoccupato è previsto un servizio di certificazione delle competenze con copertura totale del costo per i dirigenti involontariamente disoccupati e parziale, nella misura del 50% del costo totale, per gli altri.

Il quadro superiore involontariamente disoccupato, al termine del periodo di preavviso previsto dalla legge, anche se non lavorato, dovrà completare un percorso di politiche attive del lavoro nell'arco temporale dei 12 mesi successivi alla scadenza del preavviso per poter accedere alle prestazioni di sostegno al reddito che il Fondo andrà ad erogare.

Il percorso di politiche attive è propedeutico alla maturazione del diritto del quadro superiore alla integrazione di sostegno al reddito a partire dal 13° mese successivo alla scadenza del preavviso secondo le seguenti modalità:

- **€ 200,00** per un massimo di 12 mesi, per i quadri superiori con un'anzianità lavorativa e contributiva al Fondo di almeno 1 anno.

Questi sono gli aspetti principali dell'operato del Fondo, ma per ulteriori e più approfondite informazioni invitiamo i colleghi a consultare il sito www.pmiwfmanager.it.

In conclusione, il Fondo rappresenta una nuova iniziativa bilaterale che ha tutte le capacità per superare la crisi occupazionale che ci tocca da vicino grazie ai suoi elementi qualificanti: è una sfida che non possiamo perdere, perché attraverso essa passa la realizzazione concreta delle azioni di politica attiva e passiva previste nel contratto.



IL BENESSERE DELLA DONNA PASSA ATTRAVERSO
UN CORRETTO STILE DI VITA

Salute, alimentazione e movimento

Se ne è discusso lo scorso 25 ottobre all'Unione Industriale di Torino, in un incontro organizzato da Clinica Fornaca di Sessant e Federmanager Minerva Torino

di Salvo Ansaldo

Il benessere della donna passa anche attraverso la prevenzione. Quest'ultima si realizza anche per mezzo di una serie di comportamenti e abitudini quotidiane che contribuiscono a definire un corretto stile di vita. È il messaggio finale recapitato mercoledì 25 ottobre, nella Sala Piemonte del Centro congressi dell'Unione industriale di Torino, dai relatori dell'incontro "Benessere al femminile – Salute, alimentazione e movimento", organizzato da Clinica Fornaca e Federmanager Minerva Torino e al quale hanno preso parte tre medici specialisti della Fornaca: la dottoressa Giovanna Mariscotti, responsabile del Centro di senologia clinica delle Mo-

linette alla Città della Salute e della Scienza; la dottoressa Rosalba Galletti, specialista in Diabetologia e Malattie metaboliche presso la struttura di Dietetica e Nutrizione clinica dello stesso ospedale e il dottor Luca Tomaello, direttore tecnico del Centro Isokinetic di Torino. Assieme a loro la dottoressa Giulia Veronesi, responsabile della Chirurgia Robotica presso l'unità di Chirurgia toracica dell'Istituto clinico Humanitas di Milano.

Ad introdurre i relatori gli interventi della coordinatrice di Federmanager Minerva Torino, Marina Cima: «Attraverso la salute della donna passa anche quella della famiglia e dell'intera società», ha dichiarato, e del direttore generale di Federmanager, Mario Cardoni: «Noi da tempo stiamo indicando una strada che è quella di avere accanto al sistema sanitario nazionale un secondo pilastro che è quello dei fondi sanitari integrativi, che possono diventare un modello di riferimento».

Erano presenti anche Eros Andronaco, vicepresidente di Federmanager, Massimo Rusconi, presidente di Federmanager Torino, Marco Rossetti, direttore generale di Assidai, Caterina Miscia, direttore generale Fasi e Renata Tebaldi del coordinamento nazionale di Federmanager Minerva. A fare gli onori di casa, per tutti, la dottoressa Margherita Patti, direttore generale della Clinica Fornaca, deus ex machina dell'evento.

Gli interventi dei relatori sono stati moderati dal giornalista Gabriele Beccaria, responsabile di "TuttoScienze", l'inserto scientifico che ogni mercoledì arricchisce le pagine de "La Stampa". «Prevenzione significa anche nuove forme di dialogo tra paziente e medico – ha ricordato Beccaria – Anche per questo motivo l'informazione deve essere sempre più corretta, così da poter prevalere su quella fasulla».



Il tavolo dei relatori



Il pubblico in sala

È stata quindi la dottoressa Giovanna Mariscotti ad aprire la serata: «Il progresso tecnologico ha favorito una rapida accelerazione nella diagnosi del tumore al seno – ha precisato – Lo screening rivolto alle donne prive di sintomi tra i 50 e i 69 anni di età è stato accompagnato dalla sempre maggiore efficacia di strumenti come la mammografia, l'ecografia e, ultima in ordine di tempo, la tomosintesi». Quest'ultima ha aggiunto una terza dimensione alla ricostruzione dell'immagine della mammella: «L'esame consente di individuare con maggiori probabilità di successo il mascheramento delle lesioni», ha specificato prima di menzionare le ultime frontiere in materia di diagnostica che parlano di tomobiopsy e di mammografia digitale con mezzo di contrasto. «Riconoscere i segni precoci aiuta indubbiamente a migliorare l'individuazione del tumore mammario», ha concluso la dottoressa Mariscotti.

Di cibo e degli effetti che la cattiva alimentazione provoca sulla nostra salute ha invece parlato la dottoressa Rosalba Galletti: «Mangiamo troppo e mangiamo male – ha esordito – È dimostrato che i tumori di intestino, prostata e mammella sono in qualche modo legati all'alimentazione e che, in particolare, i pazienti obesi corrono un rischio maggiore di ammalarsi di cancro». Eppure proprio il comportamento e l'ambiente sono gli unici fattori di rischio modificabili: «Dobbiamo imparare a stare attenti a quanto mangiamo e a informarci in modo adeguato su tutti i prodotti che acquistiamo – ha ammonito – perché un corretto stile di vita abbatta del 30 per cento il rischio di tumore». Ha quindi fornito una serie di indicazioni utili per quando ci si siede a tavola: consumare regolarmente frutta e soprattutto verdura, ridurre il sale, scegliere alimenti ricchi di fibra, ridurre il consumo di carni rosse e salumi, fare attenzione agli zuccheri. «Cucinare gli alimenti nel modo giusto e fare la spesa con attenzione sono due azioni che possono fare la differenza», ha chiosato la dottoressa Galletti. Il tumore al polmone è stato al centro dell'intervento della dottoressa Giulia Veronesi: «Uccide 35mila

persone l'anno – ha esordito – È come se ogni giorno si schiantasse al suolo un aereo con 100 persone a bordo». Una tragedia consumata nella semi-indifferenza generale alla quale il tabacco contribuisce nell'87 per cento dei casi: «Il tabagismo non è un vizio bensì una dipendenza che richiede adeguato supporto medico», ha messo in guardia. Citando l'esperienza virtuosa dell'Uruguay, la dottoressa Veronesi ha quindi sottolineato il ruolo che medici e mezzi di informazione dovrebbero assumere per mettere in evidenza i rischi legati al fumo. «L'abolizione del fumo, la diagnosi precoce e la farmaco-prevenzione sono gli strumenti di prevenzione a nostra disposizione», ha osservato. La diagnosi precoce, in particolare, funziona al punto di guarire l'80 per cento dei tumori intercettati in uno stadio iniziale: «Stiamo lavorando a linee-guida europee in grado di portare allo screening per i forti fumatori». È invece già realtà la chirurgia toracica che con l'utilizzo dei robot e in modalità sempre più mininvasiva consente resezioni precise e cicatrici sempre più piccole.

A chiudere la serata ha infine provveduto il dottor Luca Tomaello: «Cosa vuol dire essere in salute?», ha domandato per poi rispondere con la definizione fornita dall'Oms: «Uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non la semplice assenza dello stato di malattia o infermità». Un obiettivo raggiungibile anche attraverso l'importanza dell'esercizio: «Almeno dieci minuti alla volta e almeno mezzora per cinque volte la settimana», ha raccomandato il dottor Tomaello. Basta anche una camminata moderata di almeno cento passi al minuto: «Diecimila passi al giorno rappresentano in molti casi l'ideale, mentre chi ne fa meno di 5mila deve essere considerato una persona sedentaria». Ha comunque ribadito come l'esercizio sia una delle medicine più potenti: «Il medico deve imparare a prescriverlo in modo preciso e a pretenderne il rispetto assoluto da parte del paziente».

Una sintesi degli interventi è disponibile nella sezione video del sito www.torino.federmanager.it

SMARTELLIAMO

di Renato Oscar Valentini

L'inizio della prima “grande crisi” del XXI secolo che, nonostante i primi veri segnali di ripresa, “morde” ancora, lo si pone convenzionalmente 15 settembre 2008, quindi ben più di nove anni fa, con il fallimento del Lehman Brothers. Fondata nel lontanissimo 1850 e tra i primari operatori del mercato dei titoli di stato statunitense, fino a quella data fu attiva nei servizi finanziari a livello mondiale, un vero e proprio gigante che si dimostrò però con i piedi d'argilla, arrivando ad esporsi per la cifra immensa di quasi 800 miliardi di dollari tra debiti bancari e obbligazionari. Fu però, soprattutto, uno shock planetario e, forse, la prova certa di quanto già da molto tempo da molte parti veniva ventilato (a volte, ma non sempre, con preoccupazione) ovvero che la Finanza aveva oramai fagocitato “l'economia reale” e non si investiva più per sostenere la produzione, ma per rinforzare “una gigantesca macchina dell'azzardo”, le cui regole paiono più vicine a quelle dei casinò di Las Vegas piuttosto che alle logiche di quello che conosciamo come “capitalismo”. Che nelle borse di tutti i tempi, a partire dalla loro fondazione nel lontano XIV secolo, ci fossero interessi “speculativi” è certo e in qualche modo ciò fu fonte della famosissima crisi del 1929, ma fino a non molto tempo fa anche le logiche speculative si fondavano comunque su fatti, anche se magari frutto di congetture e anche di false notizie. Da un bel po' di tempo invece moltissimi degli scambi che fanno o disfano fortune sono legati a “semplici” algoritmi matematici, fregandosene bellamente di qualsiasi interazione che possa esserci con la realtà. Ecco allora che il corso di un'azione industriale di qualsivoglia settore non è praticamente influenzato da fattori quali fatturato, mol, piani industriali (se non marginalmente oppure in casi di grandissima variazione), ma subisce scostamenti incredibili, anche all'interno della stessa giornata borsistica, se supera, in positivo o in negativo, determinate soglie, magari frutto di vendite e/o acquisti “ben diretti”. Premesso che io credo di essere un “buon tecnico” (sono ingegnere), ma un “pessimo economista” e ciò è dimostrato dal mio scarso successo con le mie poche risorse finanziarie (come moltissimi italiani ho investito praticamente tutto nel “mattoncino”), questa riflessione mi è rinvenuta accresciuta quando qualche mio buon amico mi ha raccontato pochi giorni fa del “trading binario” che pare essere sempre più in voga. Penso che la stragrande maggioranza di chi mi sta leggendo sappia già di cosa si tratti, ma per chi lo ignorasse ecco una brevissima descrizione: il trading binario è un metodo di investimento dove il guadagno (o la perdita) è già fissato in base all'esito positivo o meno della scelta che si va a fare dovendo pronosticare l'andamento del prezzo di un qualcosa (azione, obbligazione o altro) che viene indicato in gergo come sottostante. In pratica è una vera e propria scommessa che si svolge nel giro di pochissimo tempo (pochissimi minuti) e praticamente in automatico, per cui se per caso un'azione è in un trend positivo di crescita ed io scommetto che quella azione nel prossimo minuto continuerà questa direzione allora ci guadagno, altrimenti ci perdo, con un sistema digitale (semplici app che possono utilizzare tutti) che mi “aiuta” a “scommettere” attraverso la valutazione delle probabilità. Che dietro quel sottostante ci sia o meno un'industria, un prodotto, uomini che ci lavorano, asset su cui si è investito non interessa affatto. Anzi il trader nello specifico “se ne frega”, è solo una questione di “matematica” e di “velocità digitale d'esecuzione”. È questa l'Economia 2.0 che vogliamo? Sarà questo metodo che supporterà l'Industria 4.0? Se questa tipologia di trading, sempre più utilizzata, dovesse prevalere non si amplierà invece ancor più la “frattura” tra industria e finanza? Agli inizi del secolo in corso mi ricordo la bolla della “new economy”, quando venivano acquistate “al buio” azioni in quantità smisurata delle start up che si avventuravano nel magico mondo di Internet. Mi ricordo che un'azienda che produceva magliette rastrellò un'immensa fortuna al primo giorno di avvio in Borsa semplicemente perché nel suo nome c'era la parolina “net” e quindi venne confusa con un'azienda tecnologica. L'esplosione della bolla bruciò poi le speranze di molti incauti “trader dilettanti”, ma l'impatto con l'economia reale fu minimo. Ora, con la diffusione della tecnologia e con la globalizzazione, il rischio è maggiore. Speriamo che il termine binario non significhi allora un lancio di moneta dove scommettiamo il nostro futuro industriale con un semplice testa o croce.



ANNUNCI

Giuliana Fresia per conto della figlia Federica Biffi Gentili, Amministratrice di condominio A.N.A.P.I.- facente parte di Gestioni immobiliari BGB - offre consulenze nel settore immobiliare (gestione ordinaria, gestione straordinaria). Per contatti: Federica 347/3054422 Claudio 340/3227376 gestionimmobiliarebgb@gmail.com



Per votare online controllate l'indirizzo di posta elettronica

di Massimo Brignolo*

Tra meno di un anno la nostra Associazione sarà chiamata al referendum per il rinnovo delle cariche elettive; la Commissione Voto Elettronico sta procedendo secondo i piani per fare sì che, come deliberato dal Consiglio Direttivo, il voto possa avvenire in modalità online consentendo a ogni associato di esercitare il suo diritto comodamente dal luogo nel quale si trova. Nei prossimi mesi sarete informati in dettaglio delle modalità con le quali avverranno le operazioni di voto ed è in fase di studio anche un test che permetterà a tutti gli interessati un primo contatto con la applicazione che sarà utilizzata. Sin da ora, per essere pronti alle operazioni di voto, è necessario porgere attenzione al vostro indirizzo di posta elettronica: se ricevete regolarmente a tale indirizzo le circolari e le comunicazioni dalla Segreteria, il vostro indirizzo è presente e corretto nell'anagrafica della Associazione e non dovete preoccuparvi ulteriormente. Se non ricevete nulla o se, per le più svariate ragioni, avete da poco cambiato o siete in procinto di variare l'indirizzo di posta elettronica è fondamentale contattare la Segreteria per verificare che il cambiamento venga registrato. Infatti, nelle settimane che precederanno le operazioni di voto, arriverà nella vostra casella di posta elettronica un messaggio che conterrà un codice di riconoscimento univocamente assegnato a ogni associato e una password: questi dati saranno gli unici che vi permetteranno di entrare nel sistema e svolgere le operazioni di voto in tutta sicurezza, con la certezza della massima trasparenza e della impossibilità di associazione tra la vostra identità e il voto espresso.

*Coordinatore Commissione Voto Elettronico

Un buon motivo per fare un salto in libreria

Emanuela Truzzi, che per i nostri iscritti non ha bisogno di presentazioni, questa volta irrompe sulla scena con un volumetto che ha per tema – ma guarda un po' – il cambiamento. Potevamo aspettarci da lei un tema diverso? No, non potevamo, per Emanuela il cambiamento è la condizione normale dell'esistenza e lei lo sperimenta da sempre su se stessa, senza alcun timore del giudizio altrui. Già, il giudizio altrui. È questo “che paralizza il nostro agire” dice Emanuela nell'introduzione. “Soltanto liberandoci da questa condizione possiamo sentirci noi stessi”. Sentirsi se stessi, la consapevolezza di chi siamo e di che cosa vogliamo, portarci a questo risultato è l'obiettivo che costituisce il fil rouge di tutto il suo percorso professionale. Lo riscontriamo in ogni tema che affronta, la gestione delle emozioni, il coaching, il comportamento assertivo, la comunicazione efficace, il lavoro in team, le tecniche di project management e mille altri ancora: l'antico “conosci te stesso” dell'oracolo di Delfi declinato in chiave moderna. “Quello della dott.ssa Truzzi è un saggio che aiuta a comunicare con se stessi e con gli altri” dice Angelo Luvison, una vecchia conoscenza di queste colonne, la cui firma abbiamo rinvenuto con piacevole sorpresa in calce alla prefazione. Saltabecando da un capitolo all'altro alla ricerca dei casi pratici intelligentemente ricavati dal solido retroterra di vissuti personali dell'autrice, non si può che continuare a saccheggiare a piene mani la prefazione, per convenire sul fatto che “lo stile del libro è divulgativo, piano ma seducente, condito con storie intriganti”. Anche attraverso queste storie intriganti, Emanuela si ripromette di accompagnare “il lettore nei passi del suo percorso parlando di comunicazione...e, naturalmente, di gratitudine e perdono per cercare il proprio equilibrio”. Vengono in mente gli aforismi di Paul Boese su forgiveness e soprattutto il suo più noto: il perdono non cancella il passato ma amplia il futuro. Che c'entrano queste considerazioni con l'impegno, le competenze, i saperi di un manager? C'entrano, c'entrano... perché i manager non sono macchine, sono persone e impegno, competenze e saperi non sono veramente tali se non si innestano su una solida personalità articolata in mille sfaccettature; quella che contribuiscono a formare Emanuela Truzzi e quanti, come lei, si occupano di lavorare sul materiale umano.

C.B.





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

Gentili colleghe e colleghi, il Presidente Silvio Tancredi Massa mi ha onorato con l'incarico di stendere alcune riflessioni in occasione del trentennale della fondazione del Dirclub. Mi accingo volentieri a declinare il nostro personalissimo "panta rhei". Nel 1987 le parole chiave erano: Reagan, Gorbačëv, Lunedì nero di Wall Street, Windows 2.0 e Intel 386. Ma anche Ultimo Imperatore e Full Metal Jacket. Internet non esisteva e i telefoni "portatili" erano valigette. In quel contesto, sulla scorta di una intuizione senza tempo, si associava un gruppo di amici che voleva dare valore ai rapporti personali e qualità al proprio tempo libero. L'impiego appassionato di energie, intelletto e, appunto, di tempo libero ha permesso a costoro di creare una realtà che non è stata spazzata via dal cambiamento radicale che il mondo ha visto immediatamente dopo. Poiché quello che resta è, per definizione, stabile, l'intuizione di scegliere come stella polare la valorizzazione del tempo libero, dell'interesse per le relazioni personali e più in generale per "l'altro" si è dimostrata vincente. La sfida che attende oggi il Consiglio e gli Associati è importante: non dissipare il capitale, immateriale ma assolutamente prezioso, che è stato accumulato. E poiché i tempi sono cambiati occorre da un lato essere fedeli ai principi fondativi e dall'altra parte trovare il modo di declinarli adeguatamente, per diffonderli. Le parole chiave di oggi sono: velocità, multipolarismo, globalizzazione, turbolenza, "long tail", "società liquida". Viviamo in un periodo radicalmente differente da quello della fondazione. Siamo attori in un'epoca nella quale i confini si affievoliscono e i legami si allentano. Un tempo era facile capire quando si lavorava: si era dentro l'ufficio. Ma se oggi rispondiamo ad una mail mentre siamo sotto l'ombrello stiamo lavorando? E quali sono i "nostri" confini? Andare a Nizza o a Venezia è ormai la stessa cosa... Se i legami, i ruoli ed i confini si affievoliscono chi può essere interessato oggi al Dirclub? I dirigenti in senso tradizionale ovviamente, ma, vista la precedente analisi, lo sarà anche chi apprezza un programma ricreativo e culturale di elevato standing, oltre ai valori fondanti dell'Associazione. Assicurare continuità al Club è sfida e compito di ogni socio, che è chiamato ad esserne ambasciatore. Il compito del Consiglio, oltre a continuare nel solco della tradizione, sarà di immaginare nuove modalità di fruizione, che si ispirino ai moderni casi di successo. Il Dirclub dovrà diventare un hub di occasioni, anche professionali in senso ampio, una piattaforma relazionale dove ciascuno avrà mezzi per coinvolgere altri con le proprie passioni ed interessi. Un ampliamento delle opportunità culturali, di svago e benefiche; una riorganizzazione amministrativa; una nuova visibilità e l'apertura al mondo pur mantenendo elevati standard qualitativi sono le linee per il nostro mandato, e - spero - per nostri secondi trent'anni.

Guido Giaume – Componente del Consiglio Direttivo

XVI^ Edizione - Premio "In silenzio per gli altri"

*di Edoardo Benedicenti**

Nel 2002 il Consiglio dei Seniores propose alla Città di Torino di istituire il premio "In silenzio per gli altri" per portare all'attenzione della comunità alcuni rappresentanti della terza età che agiscono a beneficio del prossimo senza alcun interesse personale. Sono uomini e donne che, cessata ormai da anni l'attività lavorativa, hanno scelto di impegnare a beneficio degli altri il loro tempo, da soli o in ambito associativo, in tanti lavori di volontariato socio assistenziale, culturale e organizzativo, esercitando la loro generosità, intelligenza e altruismo al servizio del prossimo in silenzio e nell'ombra. Frequentemente nel loro agire si riscontra un valore aggiunto, rappresentato dall'assunzione di responsabilità organizzative nell'ambito del sodalizio di appartenenza. E' un ruolo questo che acquista crescente rilevanza agli effetti dell'efficienza dei servizi di volontariato. Premesse queste considerazioni, il Consiglio dei Seniores ha ritenuto che 16 nominativi di persone rispondenti a tale profilo, segnalate dalle Associazioni di appartenenza che operano nel mondo del volontariato, fossero meritevoli del premio. Fra questi è risultato il "nostro" Ugo Enrico Arcaini, al quale vanno i complimenti di Federmanager Torino per l'opera di volontariato svolta con impegno e professionalità.

**Vice Presidente del Consiglio dei Seniores del Comune di Torino*



La premiazione di quest'anno



La grande passione di Cristina e Antonio Colucci per tutto ciò che è “buona cucina” ha generato, a novembre, l’apertura a Torino del Ristorante Angolo **16**.

Lo spazio - sito in via San Dalmazzo, 16 - è frutto del recupero degli ex locali del Ruràl, di cui è stato volutamente mantenuto il concept originale, studiato dall’architetto Marco Gennaro.

Quella di Cristina Sartorio e Antonio Colucci, rispettivamente medico chirurgo e ingegnere, è la storia di due Professionisti e del loro grande amore per la buona tavola, passione che li ha spinti, qualche anno fa, a realizzare il proprio sogno nell’ambito della ristorazione: aprire un primo locale nella meravigliosa cornice del Parco Naturale di Portofino - **BAYA Paraggi** - il luogo ideale per chi desidera gustare in un ambiente familiare le ricette della cucina tradizionale italiana.

La linea è affidata a Vladimir Janko - già Executive Chef presso il ristorante “Eight Restaurant” di Paraggi - noto per una cucina in cui tradizione e innovazione si mescolano abilmente prediligendo l’impiego di materie prime selezionate e prodotti stagionali del territorio. Al suo fianco, il Direttore di sala Andrea Petretti, autore di una speciale carta dei vini pensata per rendere unica l’esperienza enogastronomica anche dal punto di vista emozionale. Arricchisce e completa l’opera, un’interessante carta dei cocktail, da gustare anche seduti al bancone centrale che domina l’intero locale.

I fornitori di Angolo **16** sono stati selezionati con il sostegno del Professor Ugo Massaglia, già Chef al “Galantom” di Fiano (TO) e mentore di Davide Scabin, nonché caro amico di famiglia fin dai tempi in cui insegnava all’Istituto Colombatto dove il nonno di Cristina era Preside.

10% di sconto sui prezzi del menu alla carta
a tutti i soci Apdai che esibiranno la tessera di iscrizione

Angolo **16**
Via San Dalmazzo, 16 - 10122 Torino
+39 (0)11 2478470 - angolo16.com - info@angolo16.com



Stanco della tua protesi mobile?

Denti fissi, in un solo giorno.*

Implantologia guidata 3D



Immediata

Grazie all'implantologia a carico immediato potrai ritrovare il sorriso di un tempo solitamente in poche ore.*



Computerizzata, senza bisturi

Viene eseguita senza l'utilizzo di bisturi e senza punti di sutura grazie all'implantologia computerizzata.*



Addio alla vecchia protesi

Finalmente potrai dire addio alla tua vecchia protesi. Con una soluzione fissa anche in casi di scarsità ossea.*

*condizioni e possibilità di intervento da stabilire previo check-up iniziale con i nostri medici.



ODONTOBI è una dental clinic specializzatasi negli anni in diversi ambiti della salute e dell'estetica dentale, è oggi una realtà che offre molteplici servizi personalizzati, dalla diagnosi alla terapia; avvalendosi della più avanzata tecnologia del settore.

La struttura offre una gamma completa di servizi e trattamenti tra i quali:

- **Implantologia a Carico Immediato**
- **Chirurgia Guidata 3D**
- **Sedazione Cosciente**
- **TAC Dentale Cone Beam 3D**
- **Faccette Estetiche**
- **Ortodonzia**

Struttura a convenzione diretta con tutti gli associati FASI Nord Italia



ODONTOBI
dental clinic

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

Vieni a scoprire la nostra professionalità, chiama per un check-up senza impegno!