

Dirigente[®] d'Azienda

n° 314

aprile/giugno 2018

Federmanager Apdai Torino

ASSEMBLEA ANNUALE
con ARTURO BRACHETTI



Gioco di squadra

UNIVERSITA', INDUSTRIA, MANAGEMENT, ISTITUZIONI
ECCELLENZE PER IL TERRITORIO



Questa copertina è dedicata alla nostra assemblea annuale, e non poteva che essere così, trattandosi del momento fondamentale della nostra vita associativa, per il quale l'invio del periodico vale come convocazione a norma di statuto.

Un momento che siamo abituati a considerare come un formale adempimento rituale, tanto che l'evento finisce di essere centrato sulla manifestazione di contorno che tutti gli anni i nostri organi dirigenti ci predi-

spongono: la tavola rotonda di attualità, la *lectio magistralis* di un personalità della cultura, il dibattito che ne consegue.

Ciò accade perché, per nostra fortuna, da anni l'associazione gode di un clima di correttezza amministrativa nell'ambito del quale si sviluppa il nostro dibattito interno, spesso anche franco, come si usa dire eufemisticamente quando è acceso, ma rispettoso delle posizioni di tutti.

Anche quest'anno non vi sono da dirimere questioni di potere, situazioni nelle quali viene messa in dubbio la correttezza amministrativa, argomenti che, in sostanza, toglierebbero all'assemblea quel carattere rituale che da anni la contraddistingue, ma, se per avventura ci fossero, allora l'importanza dell'assemblea, anche nella sua parte formale, balzerebbe subito in primo piano.

Tenuto conto di questa situazione di normalità, il nostro consiglio ha approvato la proposta della giunta di invertire l'ordine con il quale l'assemblea normalmente si svolge, iniziando con la tavola rotonda per passare successivamente alla parte formale, dedicata agli adempimenti statutari come il presidente ricorda al termine del suo editoriale.

Ma, oltre che per gli adempimenti statutari, la partecipazione all'assemblea è importante non solo per l'interesse degli argomenti e la qualità dei relatori presenti alla tavola rotonda, lo è anche per guardarci in faccia, per acquisire la forza che deriva dall'aggregazione, dal sentirsi parte di una comunità di valori.

È un tempo, il nostro, nel quale le aggregazioni, i cosiddetti corpi intermedi, non vanno molto di moda: ogni singolo, in quanto tale, deve essere in grado di rapportarsi con il resto del mondo e, in questa logica, ogni dirigente deve potersi rapportare alla sua azienda direttamente, indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda stessa, in omaggio al principio napoleonico per cui ogni soldato porta nel suo zaino il bastone da maresciallo. Ma, come ci ricordava il prof. Sapelli nel convegno di cui su questo numero vi riferisce il collega Valentini, per svolgere appieno la nostra funzione sociale dobbiamo saper "mantenere la schiena dritta" nei confronti dei portatori di interesse, e quindi anche degli azionisti, privati o pubblici, con i quali la nostra azienda, tramite noi, si rapporta.

Siamo proprio sicuri che sia più facile farlo stando ciascuno chiuso nel proprio ufficio?



DIRIGENTE d' AZIENDA:

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

Fondato da:

Antonio Coletti
Andrea Rossi
Carlo Barzan
Roberto Granatelli
Laura Di Bartolo

Direttore responsabile:

Condirettore:

Segretaria di redazione:

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:

Federmanager Torino Apdai
Massimo Rusconi
Laura Echino
Giovanna Fantino

Presidente:

Vice - Presidente:

Tesoriere:

Grafica:

Zip S.r.l.

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

Stampa:

Cdm Servizio Grafico S.r.l.
Collegno - (Torino)

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

Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220



Associato all' USPI (Unione Stampa Periodica Italiana)
Autorizzazione del Tribunale di Torino n.2894 del 24.01.2011

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

La tiratura di questo numero è stata di 6.100 copie.



Editoriale

4 Il momento è complicato per tutti

di Massimo Rusconi



Management

7 Il controllo delle criticità nella carriera del manager

di Giorgio Paladin



Attualità

8 Per una svolta vera occorre un intervento del legislatore

da LabParlamento

10 Le PMI piemontesi e Industria 4.0

di Massimo Brignolo

11 Trasformare un obbligo di legge in un'opportunità per le aziende

di Roberto Granatelli



Vita Associativa

Attività e iniziative di Federmanger Torino e di Cida

12 L'ombra dei nostri pensieri...

a cura della Redazione

15 Assalto alla dirigenza

di Renato Oscar Valentini

19 Un progetto consapevole di leadership innovative per il Paese

di Massimiliano Pagnone

20 La sfida della formazione per i leader di domani

di Marina Cima

22 Managerialità femminile: Federmanager collabora con il Vaticano

di M. S.

25 Il nostro team fa il record di podi e si aggiudica il premio speciale Assidai

di Luciano Massone

27 Introduzione del voto telematico

a cura della Redazione



Cultura

28 "Lo spirito di Olivetti è sempre lo stesso"

di Mariangela Salvalaggio



Welfare

31 Prevenzione cardiovascolare: importante e da affidare a mani esperte

a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaca



Varie

31 Il Gruppo Giovani si dà da fare

31 Stelle al merito del Lavoro - edizione 2018

a cura della Redazione

32 Smartelliamo

di R.O.V.

32 Cultura e voglia di fare

a cura della Redazione

33 DIRCLUB Piemonte

di Silvio Tancredi Massa



Il momento è complicato per tutti

E per noi non lo è di meno, ma, se restringiamo il campo al nostro ambito, è anche una buona occasione per fare bilanci e guardare avanti

di Massimo Rusconi

Ciascuno può esercitarsi a fare l'elenco, magari suddividendolo per settori ed aree geografiche, di ciò che è critico: economia, finanza, spostamenti massivi di persone, sicurezza, impoverimento, politica, democrazia, dittatura, libertà, razzismo, lavoro, occupazione, scuola, giovani, anziani, pensioni, *social divide*, inquinamento, ecologia e clima, innovazione tecnologica, rivoluzione industriale, corruzione, evasione, *digital divide*, conflitti, penuria di materie prime, ecc. L'Italia si muove in questo scenario e deve dare un consistente contributo proprio, date la sua posizione di grande Paese industriale, l'appartenenza all'Europa e le sue alleanze internazionali. Purtroppo sappiamo che essa è rimasta indietro, non è riuscita ad adattarsi al cambiamento con la velocità necessaria e le recenti elezioni politiche si sono svolte in una atmosfera densa di promesse basate su un ottimismo eccessivo e non realistico. Il risultato delle elezioni e le sue conseguenze sono sotto gli occhi di tutti e possiamo immaginare come le cose evolveranno potendo solo conservare la speranza di avere, alla fine, un'evoluzione dignitosa. Siamo consapevoli che abbiamo bisogno di istituzioni salde e decisori politici preparati, seri, capaci, propositivi, stimati dal resto della comunità internazionale, in grado di proporre e realizzare un'agenda di interventi ambiziosi ma raggiungibili, con rapidità, in modo da anticipare o almeno stare al passo con i cambiamenti, non limitandosi a registrare, più o meno bene, situazioni di fatto ormai irreversibili.

In questa situazione possiamo noi permetterci di osservare le evoluzioni dei politici da semplici spettatori? E' ovviamente un'opzione lecita ma francamente non mi sembra degna di noi, né come cittadini consapevoli né come associati a Federmanager.

Prima delle elezioni i nostri vertici federali sono entrati in contatto praticamente con tutte le forze politiche ed a tutte hanno rappresentato i nostri valori ed i nostri obiettivi, sia per la categoria sia per il Paese, dando anche la disponibilità a collaborare a future attività del parlamento, del governo e delle società strategiche controllate, apportando le nostre professionalità ma senza schierarci partiticamente.

Ci pare evidente che le tendenze positive mostrate dagli indicatori economici vadano assolutamente sostenute, con orientamenti e misure che privilegino il lavoro quale mezzo di produzione di reddito. Ai giovani ed a noi stessi non possiamo proporre scorcia-



toie che permettano di evitare l'impegno ed il sacrificio, ma dobbiamo piuttosto utilizzare tutte le risorse, sia economiche, sia di idee e di intrapresa, che possano creare nuova occupazione reale. Un Paese di 60 milioni di abitanti non si sostiene con attività marginali ancorché interessanti: abbiamo bisogno di imprese industriali e di servizi che possano contare su un sistema Italia efficiente, proattivo e non ostativo, che riescano a utilizzare al meglio i giacimenti di idee e capacità delle nostre università, che si avvalgano di manager in grado di delineare nuove strategie e di realizzarle con progetti nuovi, che non si limitino ad "efficientare" l'esistente utilizzando nuove tecnologie. Riconosciamo che il noto Piano *Calenda*, opo due anni ed alcune misure di messa a punto, sta dando risultati ed è stato rinominato *Impresa 4.0*, a sottolineare il fatto che il tema della rivoluzione non è solo industriale, ma investe tutti i settori di attività. Gli incentivi al rinnovamento tramite investimenti e alleggerimenti fiscali si sono fatti sentire e molte aziende, anche quelle piccole, si sono mosse ed hanno acquistato macchinari, il che è certamente necessario ma non sufficiente.

Infatti si è capito finalmente che nuove tecnologie e nuovi strumenti a poco valgono se non sono utilizzati all'interno di un processo di mutazione e crescita ideato, studiato e realizzato da risorse umane adeguate.

Questo è sempre stato il cavallo di battaglia di Federmanager,



in quanto associazione di dirigenti, quadri e alte professionalità, figure chiave in ogni impresa, che ha riconosciuto per tempo la necessità di valutare le competenze dei suoi iscritti, di colmare le eventuali deficienze, di fare certificare da Enti terzi alcuni tipi di figure professionali, in primis l'Innovation Manager, ma anche il Manager di rete d'impresa, l'Export Manager, il Temporary Manager. Si tratta del programma "Be Manager", lanciato lo scorso anno e che ora è in dirittura d'arrivo: prima di fine anno avremo ben 300 colleghi certificati, di cui più di 30 a Torino, pronti ad operare adeguatamente sul mercato.

Ci fa piacere sottolineare che anche Confindustria e Confapi si muovono e stanno facendo un'operazione simile con le aziende loro associate, cioè valutano il loro stato di adeguatezza, individuano misure da intraprendere, supportano il cambiamento anche tramite manager adeguati, speriamo scelti tra quelli suggeriti da Federmanager. Come si vede è uno schema innovativo che si basa su comune visione e comuni obiettivi e ci auguriamo che funzioni adeguatamente. Ma è importante citare anche la creazione di un nuovo ente bilaterale Federmanager-Confindustria, chiamato 4.Manager proprio a sottolineare che agirà "per" i manager, con progetti congiunti e politiche attive per l'occupazione. È con azioni come queste che si contribuisce al Paese, con idee e professionalità, con la conservazione e la crescita del tessuto industriale e del patrimonio manageriale.

Il nostro territorio torinese ha la fortuna di possedere numerose eccellenze e negli anni scorsi, in occasione delle nostre assemblee annuali, ne abbiamo messe a luce alcune, ad esempio i settori Aerospace e Automotive.

Quest'anno vorremmo portare al nostro tavolo anche la Università ed il Politecnico, che non solo sono due eccellenze riconosciute ma hanno mostrato particolare apertura verso il mondo delle imprese e del management.

Proporremo loro di fare una riflessione, assieme a Federmanager e Unione Industriale, sulla situazione in atto e sul trend del sistema, con particolare focus sulle risorse umane, su cosa ciascuno sta facendo da solo o con altri, su idee comuni da condividere e realizzare: ci sembra un'ottima occasione per conoscere meglio le organizzazioni eccellenti del nostro territorio e tracciare una strada per proporre modelli di sviluppo interessanti anche per altre realtà. Ci ritroveremo quindi il 5 giugno alle 18.00 al CNH Industrial Village in Strada di Settimo, dove siamo già stati qualche anno fa e, dopo la Tavola Rotonda su accennata, avremo la nostra parte "privata" ossia la presentazione del Bilancio e della Relazione sulle Attività, per concludere poi come sempre con la cena sociale ed uno spettacolo non ordinario. Il Consiglio Direttivo e gli altri organi sono in dirittura d'arrivo e a fine anno dovremo rinnovarli: un buon momento quindi per fare bilanci e guardare avanti con fiducia.

FEDERMANAGER
TORINO
APDAI
ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

ASSEMBLEA ANNUALE

5 giugno
2018

CNH Industrial Village
strada Settimo **223**

GIOCO di SQUADRA
UNIVERSITÀ, INDUSTRIA, MANAGEMENT ISTITUZIONI
ECCELLENZE PER IL TERRITORIO

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	FASIOOPEN
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.

TARIFE

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

OPERATORI

PRESTAZIONI ODONTOOIATRICHE 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 ODONTOOIATRICHE 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



Il controllo delle criticità nella carriera del manager

di Giorgio Paladin*

È prerogativa del dirigente d'azienda collegare tra loro risultati raggiunti, impegni in corso e processi di continuità, di discontinuità, di miglioramento. È anche sua prerogativa controllare e superare i fattori di criticità che possono presentarsi nella sua area di competenza e nel rapporto interattivo con il vertice aziendale, con i colleghi del management, con i collaboratori.

La capacità analitica di interpretare il presente in chiave evolutiva con lo sguardo al futuro gli consente di cogliere il manifestarsi di oggettive difficoltà e di gestire le misure di ripresa e di rilancio nell'ambito della sua responsabilità strategico-gestionale, nonché di essere motore e attore di rinnovamento nel sistema azienda.

Inoltre, la capacità critica di riconoscere dentro di sé, se è il caso, l'origine della situazione di disagio gli consente di razionalizzare l'opportunità e la convenienza di rettificare costruttivamente il suo ordine mentale, relazionale, operativo.

Egli sa reagire, non solo in risposta ad accadimenti e ad evidenti necessità di rinnovamento gestionale ed organizzativo, ma anche interpretando con tempestività ed acume le sensazioni e i segnali deboli di criticità che si manifestano, a volte quasi impercettibilmente, nell'ambito delle relazioni interne sotto forma di accenni più o meno palesi che toccano la sfera delle sue prestazioni e del suo modo di rapportarsi. Il dirigente dunque tiene il controllo dell'equilibrio tra il suo rapporto con l'azienda e il suo piano di carriera, adottando scelte e comportamenti adeguati, in modo da essere interprete di primo piano delle necessità di svolta, vivendole e gestendole per coniugare al meglio la produttività aziendale con la realizzazione personale. Quando però tale equilibrio rischia di alterarsi, deve essere perspicace nel cogliere per tempo gli indicatori di disallineamento e cercare in azienda il confronto tra le sue prestazioni attuali e la necessità di apporto di nuovo valore aggiunto. Si tratta di guardarsi attorno e guardarsi dentro, di rapportarsi in modo franco con sé stesso e in modo aperto con gli altri, con l'accortezza di non rimanere isolato nella propria soggettività. Mettendosi in gioco per rinnovarsi ed innovare, il manager sa anche confrontarsi ed interagire, collegando tra loro l'intuito e l'approccio analitico, l'autocritica collegiale e quella personale, il senso pratico e lo spirito innovativo, lo studio programmatico e l'attuazione delle soluzioni. In tal modo e con il riscontro costruttivo in sede di management team, il dirigente trova nuovo dinamismo per gestire a giusto titolo sia le problematiche che hanno a che fare con sue personali difficoltà di valutazione e di gestione, sia quelle che riguar-

dano le complessità di business e di gestione nel sistema azienda. Nell'eventualità in cui il dirigente non trovi da solo le argomentazioni e le condizioni per un confronto costruttivo a causa di difficoltà relazionali o di rilevante disallineamento sul piano delle aspettative di risultato gestionale o ancora sul piano della visione strategica, egli può avvalersi della consulenza di carriera e del relativo contributo esperienziale e oggettivo per una disanima analitica e prospettica che lo assista per impostare un'efficace azione per il riallineamento. Aiutato dall'apporto esterno di imparzialità valutativa, egli può in tal modo esplorare se è realisticamente praticabile il rilancio del rapporto manager-azienda, basato sulla definizione e condivisione di nuovi obiettivi, sul ripristino e rafforzamento delle sintonie interne utili al progredire dell'impresa, sull'attivazione di potenziamento professionale e di strumenti di accompagnamento. Se invece l'esame di situazione supportato dalla competenza valutativa esterna evidenzia che sono troppo deboli o non ci sono proprio i presupposti per una praticabile e conveniente continuità di rapporto, è interesse del manager mettersi in condizione di governare assieme all'azienda la conclusione della collaborazione, con positivi effetti tanto più veloci quanto prima egli trova lo slancio per giocare adeguatamente d'anticipo, se e quando si verifica l'occasione favorevole, anziché rimanere in attesa degli eventi.

Si tratta in sostanza di prepararsi ed essere pronto a portare avanti un processo di transizione di carriera nel quale essere protagonista attivo, tanto sull'asse della gestione di un conveniente distacco dal passato quanto sull'asse del pronto avvio del percorso verso un nuovo impegno manageriale. Per muoversi agevolmente e non in solitudine nel parallelismo di questi due assi d'azione il dirigente d'azienda può contare e avvalersi degli strumenti di assistenza e del supporto complementare di due organizzazioni che lo possono aiutare a tenere un atteggiamento mentale costruttivo, affrancato dal legittimo rischio di impasse emotivo e di visione offuscata del futuro che possono frenare l'efficace scorrere del processo risolutivo della collaborazione. Si tratta della struttura dell'Associazione Dirigenti cui appartiene e della società di consulenza di carriera che gli può dare avviso e supporto, l'una primariamente competente nell'assistenza sul piano del diritto e della contrattualistica del lavoro per il raggiungimento di un vantaggioso accordo di uscita, l'altra principalmente competente nel sostegno a valutare il rapporto manager-azienda e ad impostare ed attuare il passaggio di carriera che lo porterà nel nuovo contesto professionale.

* *Amministratore Delegato di Uomo e Impresa SRL*
g.paladin@uomoeimpresa.it

A MARGINE DEL RECENTE ACCORDO INTERCONFEDERALE DI INDIRIZZO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Per una svolta vera occorre un intervento del legislatore

Riprendiamo da LabParlamento, testata giornalistica on line, l'intervista che Paolo Rebaudengo ha concesso in argomento a Stefano Bruni. L'altezza del punto di osservazione dal quale il collega ha avuto l'opportunità di osservare il fenomeno delle relazioni industriali nel nostro paese rende estremamente interessante ed attuale conoscere il suo punto di vista. Un punto di vista critico: scopriamolo leggendo

L'accordo firmato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nei giorni scorsi è stato definito da molti come un accordo innovativo che ridisegna le relazioni industriali in Italia: è veramente così?

È inevitabile che chi firma un accordo lo consideri innovativo ed importante. È altrettanto naturale che venga apprezzato anche dal contesto esterno, ma nel corso della mia esperienza ho rilevato che non sempre gli accordi interconfederali hanno realmente inciso sul sistema delle relazioni industriali. Questo è accaduto soprattutto perché difficilmente gli accordi hanno trovato applicazione nella contrattazione. Saranno dunque il tempo, ma soprattutto i soggetti coinvolti direttamente nell'attuazione delle "nuove regole", a permettere di verificare la reale portata innovativa dell'accordo.

Lei è stato per molti anni "l'uomo delle relazioni industriali di Fiat" e soprattutto è stato colui che ha accompagnato, nel 2010, la definizione del contratto specifico di primo livello Fiat, firmato in quell'occasione da Fim Cisl, Uilm Uil, Ugl metalmeccanici, Fismic e associazione Capi quadri ma non

dalla FiomCgil. Oggi invece il sindacato di Susanna Camusso ha firmato questo nuovo accordo. Cosa l'ha convinta, a suo avviso, a firmare questa volta?

Perché o per quale motivo Susanna Camusso e la Cgil abbiano cambiato idea, come sostiene lei, credo debbano dirlo loro. Quello che so io, perché l'ho vissuto, è che nel 2010 la Fiom ha agito sotto l'influenza della paura di perdere il potere in fabbrica e poi, come sempre, pensando di alzare il prezzo del negoziato. Purtroppo però in quell'occasione non è riuscita nell'intento ed è rimasta tagliata fuori.

La Commissione europea ha scritto nel pacchetto d'inverno del semestre europeo che l'Italia ha "squilibri eccessivi", con un "elevato debito pubblico e dinamiche protratte di produttività debole". Sarà questo accordo in grado di rilanciare la produttività come chiede la Commissione Europea?

Ritengo che difficilmente un accordo interconfederale possa essere sufficiente, da solo, a rilanciare la produttività. Penso piuttosto che per far crescere la produttività nel nostro Paese sia necessario realizzare un formale, sostanziale e radicale cambia-



Paolo Rebaudengo



mento delle regole delle relazioni industriali. Intendo dire che le nuove relazioni industriali hanno un percorso quasi obbligato da seguire, che passa per una regolamentazione per legge del salario minimo e per una legge sulla rappresentanza, in particolare in azienda. Un salario minimo previsto per legge potrà consentire infatti di lasciare alla contrattazione uno spazio adeguato per premiare l'effettiva produttività in azienda, mentre con una legge sulla rappresentanza si potrà finalmente riconoscere un reale potere negoziale ai lavoratori e la responsabilità di applicare i contratti approvati dalla maggioranza, impedendo boicottaggi da parte della minoranza. E poi per tutti deve essere chiaro che la contrattazione aziendale può essere sostitutiva della contrattazione nazionale.

L'accordo prevede che il CNEL misuri la rappresentanza non solo delle organizzazioni sindacali ma anche, e per la prima volta, di quelle imprenditoriali. Siamo alla vigilia dell'attuazione dell'art. 39 della Costituzione?

Vedo molto difficile misurare la rappresentanza delle associazioni imprenditoriali, a meno che non si voglia introdurre il principio di natura assembleare che 'uno vale uno'.

Per misurare la rappresentanza delle associazioni imprenditoriali bisogna prima definire il peso delle aziende che ne fanno parte. Al momento mi sfugge quale criterio sia idoneo a questo tipo

di "misurazione". Il numero dei dipendenti, il loro fatturato...?! **La concertazione degli anni '80 e '90 è ormai superata. I "corpi intermedi" faticano a trovare spazi in quella che è stata definita da molti "l'era della disintermediazione". Quali saranno (o dovrebbero essere) le relazioni industriali del futuro?**

Come dicevo prima le relazioni industriali del futuro, o se vogliamo da qui in avanti, devono poggiare su una seria attività legislativa in materia di salario minimo e rappresentanza, nei termini che richiavo. Quanto alla concertazione, credo sia divenuta ormai una forma di corporativismo surrettiziamente prolungato che ha l'obiettivo di auto legittimare le parti anziché occuparsi dei problemi reali e delle relative soluzioni.

A breve si insedierà il nuovo governo. Quale dovrebbe essere il primo impegno in tema di relazioni tra imprese e sindacati?

Credo che il prossimo governo debba avere coraggio di portare avanti alcune specifiche iniziative legislative. Non dico quali perché le ho già illustrate e mi ripeterai. Ma soprattutto credo che il prossimo governo dovrà prioritariamente occuparsi di alcuni temi di natura prettamente economica che sono certamente urgenti per l'intero sistema Paese.

Tratta da: www.labparlamento.it/thinknet/accordo-confindustria-cgil-cisl-uil-parla-rebaudengo/

LOGIMEDICA

LA BUONA ODONTOIATRIA

Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

MAPFRE WARRANTY

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria 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

Le PMI piemontesi e Industria 4.0

Un convegno per tastare il polso alle piccole e medie imprese di fronte alle sfide della nuova rivoluzione industriale

di Massimo Brignolo

Negli scorsi mesi, Piemonte Impresa 4.0, una indagine condotta presso le Piccole e Medie Imprese del Piemonte promossa da API Torino e CONFAPI Piemonte, ha costruito le basi per comprendere l'effettiva conoscenza e diffusione delle nuove tecnologie digitali e gli impatti nella nostra regione del piano Industria 4.0.

I risultati della ricerca sono stati discussi in un convegno, che si è svolto il 14 marzo 2018, al quale hanno preso parte Corrado Alberto (Presidente API Torino), Massimo Rusconi (Presidente Federmanager Torino), Massimo Lomen (ad TESI srl), Fabio Schena (Responsabile Ufficio Studi API Torino), Fabrizio Guelpa (Responsabile Servizio Industry & Banking, Direzione Centrale Studi e Ricerche Intesa Sanpaolo), Germano Painsi (Università degli Studi di Torino), Massimo Bardissone (MEC Srl), Maurizio La Porta (Engineering Ingegneria Informatica SPA), Massimo Brignolo (Federmanager) e Federico Sacchi (Cdi Manager).

Le risposte al questionario hanno evidenziato un panorama di imprese con una conoscenza non approfondita in merito agli impatti di Industria 4.0 sull'azienda e sul mondo del lavoro. Anche gli incentivi del Governo risultano non essere conosciuti a tutte le aziende soprattutto per quanto riguarda la loro proroga per il 2018. E' emerso come una quota limitata di imprese (il 38%) abbia già effettuato investimenti orientati al paradigma Industria 4.0 attraverso il rafforzamento della capacità innovativa pur apprezzando solo in parte i risultati ottenuti. Il campione di piccole e medie imprese che ha risposto all'indagine dimostra una particolare attenzione ai miglioramenti competitivi che potrebbero derivare dalla implementazione di soluzioni innovative ma sottolinea la necessità di entrare in contatto con esperienze concrete e visite presso le aziende più all'avanguardia.

Commentando questi risultati il dottor Fabrizio Guelpa ha sottolineato come Industria 4.0 e il relativo piano del Governo offrano una importante opportunità per il tessuto delle piccole e medie imprese solo se gli investimenti in macchinari si sposteranno con una maggiore dotazione di capitale umano con le necessarie competenze.

Il professore Germano Painsi ha sottolineato come Industria 4.0 non possa essere interpretato solo come un cambiamento di macchinari e di processi produttivi ma debba essere considerato nella sua prospettiva globale di una vera e propria rivoluzione, la quarta rivoluzione industriale, che andrà a modificare



Il tavolo dei relatori

profondamente mercati e clienti introducendo nuovi paradigmi di comunicazione e interazione tra le aziende e il nuovo ecosistema nel quale si troveranno ad interagire.

“Non saranno sufficienti le competenze digitali ma è necessario attingere alle competenze e alla cultura manageriale”, è stato il messaggio consegnato alla platea di rappresentanti delle piccole e medie imprese da chi scrive, in veste di consigliere nazionale di Federmanager. Nei nuovi modelli logistici e organizzativi che gioco forza la quarta rivoluzione industriale andrà a definire, il manager 4.0 dovrà comprendere l'evoluzione e la complessità del mercato e gestire con successo strutture organizzative meno piramidali e più orizzontali basate sulla collaborazione e l'interazione. Non saranno, quindi, sufficienti le sole competenze digitali, ma è necessario sviluppare skill strategici e organizzativi, di pianificazione, di sviluppo delle risorse con un occhio attento all'evoluzione della tecnologia e del mercato, di gestione del lavoro di squadra interfunzionale. A tale scopo Federmanager si sta muovendo su due direttrici: la formazione attraverso un percorso che sta attraversando l'Italia con roadshow che coinvolgeranno almeno 6000 manager e un percorso specifico di certificazione delle competenze, gestito da un ente terzo, per ruoli professionali quali il temporary manager, l'export manager, il manager di rete e l'innovation manager utili allo sviluppo di una PMI 4.0.

Ha chiuso l'incontro Federico Sacchi, amministratore delegato di CDi Manager, illustrando come la società di scopo di Federmanager si ponga come partner di elezione a sostegno delle esigenze di Temporary management delle piccole e medie imprese. Arruolare un Temporary Manager attraverso CDi Manager è facile: un rapido check up sui bisogni dell'Azienda permetterà l'inizio della ricerca. Le candidature verranno sottoposte all'Imprenditore e dopo l'accordo su obiettivi tempi, modalità contrattuali e costi, la prestazione potrà avere inizio.



UN'INIZIATIVA CHE POTREBBE ESSERE INTERESSANTE ANCHE PER NOI

Trasformare un obbligo di legge in un'opportunità per le aziende

È l'obiettivo del nuovo sportello per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti appartenenti a categorie protette, aperto nel centro di Torino grazie alla collaborazione tra Synergie e Centro Servizi per il Volontariato Vol.To



di Roberto Granatelli

Federmanager, al di là degli scopi istituzionali, è attenta al mondo del lavoro in tutte le sue declinazioni perché una sua prerogativa è anche quella di cogliere le opportunità e le evoluzioni della normativa per elaborarle a fini di utilità sociale.

Tale premessa ci impone uno sguardo su alcune leggi specifiche, quale le recenti modifiche normative intervenute nell'ambito Jobs Act, in forza delle quali sono diventati più stringenti gli obblighi della legge del 12 marzo 1999 n°68, che ha come finalità l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Dal 1 gennaio 2018, infatti, anche le aziende che impiegano da 15 a 35 dipendenti hanno l'obbligo di assumere un lavoratore dalle liste del collocamento obbligatorio prima dell'assunzione di un sedicesimo dipendente. Non solo, il datore di lavoro che non ottempera agli obblighi di assunzione del lavoratore disabile è soggetto ad una sanzione amministrativa pari a euro 153,20 (contro i 63 precedenti) al giorno. Un inasprimento che, di fatto, diminuirà la schiera di chi preferisce pagare una minima sanzione piuttosto che mettersi in casa un lavoratore considerato come un problema più che come una risorsa. È questa la mentalità che alcune agenzie del lavoro come Synergie ed enti come il Centro Servizi per il Volontariato (Vol.To) vogliono cambiare non solo con le parole, ma con l'esempio pratico. Lo sportello di inserimento lavorativo delle persone con disabilità fisica e intellettiva, ospitato nella sede di Vol.To e gestito dal personale dell'Agenzia per il lavoro, accoglie gli iscritti alle liste di collocamento mirato e affronta con sensibilità qualsiasi tematica specifica. Si parte da colloqui conoscitivi e dalla consulenza: come creare un buon curriculum vitae, come affrontare un colloquio di lavoro. Il secondo step è il servizio di orientamento specifico per categorie protette, per individuare candidati idonei per le posizioni aperte presso le aziende del territorio. Parliamo, in provincia di Torino, di 3.486 lavoratori iscritti alle liste di collocamento mirato; solo il 20% dei disabili con patologie gravi accedono al mondo del lavoro, il 12,6% cerca

attivamente lavoro mentre il 23% ha abbandonato o ha rinunciato. Queste percentuali dimostrano quanto sia necessario incrementare iniziative per creare una cultura dell'inclusione. E, dall'altro punto di vista, aziende e pubbliche amministrazioni hanno un "partner" in grado di favorire l'incontro tra offerta di lavoro in ottemperanza alla legge 68/99 e domanda degli iscritti al collocamento mirato. Ma lasciamo la parola ai protagonisti di questa iniziativa, Silvio Magliano, presidente di Vol.To, e Giuseppe Garesio, Amministratore Delegato di Synergie. "Siamo orgogliosi di ospitare nella nostra sede di via Giolitti – dice Magliano – il primo centro per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità della città metropolitana di Torino. A noi piace dare risposte concrete alle necessità delle persone in difficoltà, questa è una risposta concreta, perché mettiamo in contatto diretto le potenzialità di un singolo lavoratore con le richieste specifiche di una singola azienda. Questo è il classico argomento su cui si sprecano fiumi di parole e di buoni propositi, ma poi è meglio pagare una multa che accollarsi una situazione vissuta come problematica, nel silenzio-assenso delle istituzioni. Noi vogliamo superare questa mentalità rinunciataria e nel contempo vogliamo che le persone in difficoltà escano da una mentalità assistenzialista". E Garesio commenta: "Progetti come questo contribuiscono a far comprendere che il lavoro di una rete di professionisti dedicati, in grado di proporre percorsi ad hoc per l'individuazione, la selezione e l'inserimento lavorativo delle categorie protette, rende possibile trasformare un obbligo di legge in un valore per candidati e imprese. Inoltre, con le novità introdotte dal Jobs Act, la somministrazione diventa uno strumento per sostenere con maggiore efficacia l'integrazione dei lavoratori con disabilità". Insomma una partnership innovativa tra un'agenzia del lavoro e una realtà da sempre attiva nel Terzo Settore, in prima linea per favorire la crescita della cultura del volontariato e della solidarietà: un'iniziativa di questo genere non può lasciare insensibile un'associazione come la nostra, perché, al di là dell'utilità sociale che essa sottende, anche Federmanager Torino potrebbe essere interessata a ritagliarsi un ruolo al suo interno. Federmanager Torino è infatti sicuramente attenta a queste tematiche di inclusione lavorativa e sociale in un'ottica di discussione e confronto costruttivo.

L'ombra dei nostri pensieri...

a cura della Redazione

La carrellata dei ricordi di Andrea che non siamo riusciti a pubblicare lo scorso numero per motivi di spazio si apre con una sua poesia, scritta al compimento dei 90 anni, un'età oltre la quale chi ha mantenuto la coscienza sa che ogni giorno è veramente regalato.

Alla poesia di Andrea seguono, la commossa lettera che gli ha indirizzato idealmente la figlia Chiara e poi i ricordi degli amici e colleghi, persone di varia estrazione, che in molti casi fra loro nemmeno si conoscono, tutte però accomunate da una caratteristica: sono persone comunque più giovani di lui. Andrea era molto anziano, amici e colleghi della sua età erano da tempo scomparsi, ma lui si era mantenuto giovane, giovane dentro, e sapeva interagire con quelli di età anche molto inferiore alla sua, come dimostra questa serie di testimonianze.

Voi che restate

Voi che restate

Non lasciatemi solo

Questa notte

Se davvero mi avete amato

Ancona vi duole lasciarmi

Mi accompagni nel viaggio

L'ombra dei vostri pensieri

Voi che restate

Guardate per me domani

Il sole che muore

La rosa sfatta del mio giardino

La parola interrotta

Che giace sulla carta senza futuro

Quell'immagine di me

Con la mia sposa

Quella ferita ancona aperta

Della mia bambina

Voi che restate

Non dimenticate

Che vi ho voluto bene

Anche se non sempre

Vi è stato manifesto

Andrea Rossi

Novembre 2012

Caro papà,
che emozione scriverti dal "tuo" giornale! Mi dicevi spesso quanto ti ha dato in questi anni di collaborazione! Penso alla mamma che ti rimproverava il tempo e le energie che gli dedicavi con passione esclusiva: "quel maledetto giornale!" ti diceva... Ma tu, dopo la pensione, avevi trovato lì un'altra occasione di vita. Fin da bambina mi parlavi della parabola dei talenti, ricordandomi il Vangelo. Mi dicevi che dentro di noi c'è una "vicina" che ci dice qual è il nostro talento e che tocca a noi farlo fruttare. Tu hai trafficato fino all'ultimo i tuoi talenti, neppure le pesanti limitazioni fisiche delle malattie e dell'invalidità ti hanno fermato. Anche se commentavi con grande tristezza quello che non riuscivi più a fare, come parlare con la tua voce, cantare, guidare, camminare e persino scrivere, poi dicevi: "andiamo avanti". Così a Pasqua del 2017 mi hai dettato una lunga lettera per i figli di una tua vicina di casa, amica della mamma e a te molto cara, che ci ha lasciato. Una settimana prima di morire hai provato di nuovo a camminare con Nicola, il fisioterapista.

Nelly, che ti assisteva quotidianamente, mi ha detto: "Tuo papà, anche se stava male, ci faceva ridere!". Alludeva così al tuo straordinario senso dell'ironia che esprimevi sia con le parole, sia con i gesti e che, a sorpresa, faceva capolino anche nelle giornate più nere. "... avanti!". Non lo posso dimenticare quando me lo hai detto un giorno di questi ultimi mesi, mentre ti presentavo, titubante, l'ennesima medicina da prendere. "Andiamo avanti". Finché hai avuto uno spicciolo da spendere, finché non hai terminato il tuo compito. Grazie di quest'ultima lezione.

Tua figlia Chiara



Arturo Bertolotti, già proboviro APDAI

La notizia della scomparsa di Andrea ha colpito me e la mia famiglia e mi ha immediatamente richiamato alla mente 10 anni di collaborazione nella redazione del giornale. Come dimenticare la figura, nel contempo severa e familiare, la cura e la dedizione, l'attaccamento continuo al periodico e all'associazione: quante volte le frasi "Mi piacerebbe... vorrei avere una rubrica su... dobbiamo parlare di...".



Due momenti in particolare: quando andavamo in tipografia per verificare la corretta accettazione degli articoli o per correggere le bozze, Andrea taceva nel viaggio di andata, troppo assorto e preoccupato, proprio come uno studente prima dell'esame. Ben più sollevato nel viaggio di ritorno, aperto anche a ricordi o confidenze. Aveva sostenuto l'esame... Il secondo momento. D'estate frequentavamo entrambi le Terme di St. Vincent, ma con lui era come essere in redazione; quante volte le frasi: "Ricordati che nel prossimo numero dobbiamo parlare di... di questo dobbiamo parlare con il presidente..." Mai un pettegolezzo, o un commento malevolo. Sono stati dieci anni di scuola e di attività dedicata, seria e serena. Indimenticabili.

Grazie Andrea per questi anni di amicizia e di insegnamento.

Adriano Castella, già presidente di Federmanager Torino, di Assidai e di Fasdapi

Andrea è stato uno dei primi Dirigenti che ho incontrato in APDAI quando Eraldo Odasso mi aveva convinto ad accettare un incarico. Di Lui ricordo la cultura vera che ti metteva a disposizione senza mai esibirla e conservo alcuni suoi messaggi personali che mi sono sempre piaciuti anche per la scrittura fatta di tratti sicuri e autorevoli. Ricordo la Sua concezione della figura del Dirigente in campo sindacale che lo portava a essere sempre pronto a dare agli altri senza chiedere nulla in cambio.

"Sai Andrea, forse non sono stato capace di dimostrartelo completamente ma Ti ho voluto molto bene e spero che, da lassù, Tu possa contemplare un mondo migliore di quello che hai lasciato."

Buon viaggio.

Adriano"

Angelo Luvison, già presidente di Federpiemonte e vicepresidente fondazione IDI

La già accentuata simpatia reciproca – tra Andrea e me – si rafforzò ancor più, intorno al 2005 quando assunsi la presidenza di Federmanager Piemonte, allora proprietaria ed editrice del "Dirigente d'Azienda". Sin da subito, Carlo Barzan e io avemmo con il "Dottore" una frequentazione assidua collaborando insieme per dare unitarietà editoriale, stilistica e tematica, cioè di forma e contenuto, al suo periodico. Il quale, in breve, si trasformò in una rivista culturale ad ampio spettro, oltre che informativa su questioni prettamente sindacali. Andrea, naturalmente, agì sempre da forza motrice del "Dirigente", che diresse con spirito di indipendenza nonostante le interferenze esterne, mostrando equilibrio e capacità di giudizio autonomo, nonché doti di onestà intellettuale. Ricordo ancora la sua calma quando, di fronte alla mia insofferenza per le disattenzioni d'italiano o la sintassi zoppicante degli articoli da pubblicare, citava Orazio: "Quandoque dormitat bonus Homerus" ("Anche il bravo Omero talvolta sonnecchia"). E poi, con discrezione sabauda ma con grande passione per il lavoro ben fatto (cfr. Primo Levi), interveniva di bulino per affinare il testo

grezzo altrui prima di mandarlo in stampa. Aggiungendovi, spesso, puntuali commenti personali. Nei nostri frequenti incontri, Andrea dispensava generosamente i risultati di una curiosità intellettuale non limitata al sapere letterario-filosofico, bensì aperta alla divulgazione scientifica d'alto livello. Mi raccontava delle sue letture in francese (in primis, "La Peste" di Albert Camus), dei suoi filosofi preferiti (per esempio, Emanuele Severino e Pierre Hadot). Affascinato com'era dall'eleganza e dalla bellezza matematica mi interrogò più volte sull'identità di Eulero (per i non "snumerati": $e^{i\pi} + 1 = 0$), che aveva letto essere la formula più affascinante dell'intera matematica. E non perdeva occasione per chiedermi di precisare ulteriori aspetti sulle costanti universali implicate (e , π , i). Nel concreto, era pure interessato ad approfondire le applicazioni dell'identità in elettrotecnica, elettronica e telecomunicazioni. Mi mancheranno molto gli stimolanti pensieri dei suoi auguri natalizi e le nostre piacevoli divagazioni sulle eleganti formule matematiche che avrei ancora da mostrargli.

Eraldo Odasso, già direttore generale Federmanager Torino

Ricordo la prima volta che ci siamo incontrati. Non esattamente la data, naturalmente, perché il ricordo è offuscato dal lungo tempo passato. Era sul finire del 1977 o l'inizio del 1978. In associazione eravamo ancora frastornati dall'attacco subito da "Prima linea" nell'ottobre del '77 con il personale sotto la minaccia delle armi e con l'incendio al salone procurato da due molotov lasciateci come ricordo della "visita". Andrea era venuto per partecipare ad una riunione di pensionati e volle conoscermi per presentarmi la sua solidarietà per il pericolo corso. Legammo subito. Non si poteva non provare subito un senso di profonda simpatia per quell'uomo ricco di talento, che nascondeva sotto un aspetto di modestia e semplicità. Mi chiese cosa potesse fare per "dare una mano" in quella fase che potrei definire di ricostruzione di serenità, non solo per il personale, ma anche della categoria così duramente colpita. Era in fase di studio l'eventualità di dare vita ad una pubblicazione associativa che fosse veicolo di informazione e teatro di dibattiti. Andrea era l'uomo giusto. Era stato giornalista per la "Gazzetta del popolo" e fu naturale presentarlo a Coletti come aiuto per la redazione del giornale, non solo ma anche come penna di sicuro valore. Andrea, oltre che scrivere (splendidi erano i suoi elzeviri), allargò le sue competenze diventando impaginatore e seguendo tutti i rapporti con la tipografia e con la società che curava la pubblicità. Nel seguire le vicende dirigenziali lo aiutò il fatto di essere stato per lungo tempo dirigente presso la Società Acque Potabili, il cui direttore era all'epoca l'ing. Filiberto Guala, quello stesso che fu poi amministratore delegato della RAI e che, dopo due soli anni, abbandonò tutto per ritirarsi nel monastero delle Frattocchie dove, da allora, fu per tutti fra' Filiberto Guala. Già: Filiberto Guala. Fu lui, conoscendo le sue indubbie capacità, a collocarlo come addetto stampa nella segreteria dell'avv. Agnelli in occasione delle celebrazioni per il centenario dell'Unità d'Italia nel



1961. Aveva il dono della scrittura, sorretta da una grande cultura letteraria. Erano piacevolissime le “chiacchierate” sui poeti e sulla poesia in genere, che coltivava con passione e, spesso, discuteva con me sui miei vagiti poetici di allora. Lo vedo ancora nel suo piccolo ufficio in fondo al corridoio, dove confezionava la rivista ritagliando gli articoli e collocandoli in pagine bianche che diventavano poco per volta la bozza del giornale. Il pavimento diventava una moquette di ritagli di carta. Lì era la sua vita.

Umile e grande. Un amico che non si dimenticherà mai.

Renzo Penna, presidente di Federmanager Biella

In ritardo ho saputo della scomparsa del caro amico Dott. Andrea Rossi. Mi sono tornati in mente i primi incontri degli anni '90 e seguenti, non solo a Torino ai bei tempi dell'Unione Regionale Piemontese, ma anche per la sua immancabile presenza alle nostre Assemblee Annuali a Biella, che poi descriveva con grande professionalità sulla nostra rivista *Dirigente d' Azienda*. Ma soprattutto mi resta un ricordo indelebile delle dotte citazioni, aforismi e brevi poesie che ogni anno puntualmente, con gli auguri di Natale, mi faceva pervenire. E sono sicuro che nel trapasso sarà stato guidato, così come rappresentato nell'ultima poesia ricevuta, da quella vecchietta che seppur cieca nella notte buia ha preso per mano l'uomo sperduto nel bosco e lo ha guidato fino alla meta finale. Sorpreso, l'uomo scopre che la vecchietta non era altro che la FEDE. Ciao Andrea, hai raggiunto il traguardo dove troverai serenità e pace.

Pier Franco Sibilla, già presidente di Federmanager Cuneo

Nell'immediatezza della scomparsa di Andrea abbiamo ricevuto questo scritto da Pier Franco Sibilla:

“Con profonda tristezza mi unisco a tutti voi dell'APDAI nel ricordare oggi Andrea Rossi. Andrea era un uomo con un cuore grande, una intelligenza acuta unita ad un'ampia, umanistica cultura. Era giornalista attento all'ascolto, lieve ed al tempo stesso profondo. E' stata una delle persone che con il loro impegno, la costante dedizione, l'assoluto disinteresse hanno dato un grande contributo alla vostra Associazione. Ma oggi mi piace anche ricordarlo per la costante attenzione che aveva nei confronti delle nostre Associazioni provinciali. Aveva creato legami di affetto e di stima che non potrò mai dimenticare. Oggi lo piango come amico è come uomo di grandissimo valore.”

Da noi sollecitato a mandare un ulteriore contributo al ricordo di Andrea, Sibilla ha aggiunto:

“Credo di aver incontrato per la prima volta Andrea nel 1979 quando nell'Unione Regionale fu fondato il giornale *Dirigente Piemonte*, promotori quei grandi Presidenti che furono Mario Bocchieri e Antonio Coletti. A quella iniziativa la nostra Associazione, che allora si chiamava Sindacato, aderì subito. Seguirono più di trent'anni di rapporti di lavoro e personali con Coletti e Rossi che si facevano sempre interpreti di tutte le realtà

piemontesi. In quegli anni ho vissuto una realtà piemontese della nostra Categoria fatta di forte coesione, di rispettosa dialettica, di grande unità d'intenti. Con Andrea abbiamo avuto occasione di rimpiangere quei tempi. Non era il rimpianto dei “vecchi” sulle cose d'antan, ma bensì la lucida consapevolezza della forza dell'unità, su come si può essere migliori ed ottenere più risultati camminando insieme anziché separati. Accadimenti e malattie di entrambi ci avevano negli ultimi anni tenuti lontani. Ma rimaneva fra noi una consuetudine antica, quella di scambiarsi a Natale gli auguri per lettera. Ma Andrea faceva qualcosa di più. Non erano solo i soliti, anche se affettuosi, auguri. Trovava sempre nella sua ampia cultura un pensiero, una citazione, una poesia che ti inducevano a pensare, a riflettere, a sentire l'amicizia come una cosa viva. Il caso ha voluto che quest'anno, subito dopo Natale, mi cadessero da un libro gli auguri del 2017. Andrea mi aveva inviato il *Cantico delle Creature* di San Francesco che dopo un meraviglioso inno alla vita termina con una serena accettazione della morte. La coincidenza mi ha profondamente commosso. Sarebbe bello, se possibile, pubblicare in ricordo di Andrea anche questa poesia.”

Non possiamo esaudire completamente il desiderio di Pier Franco Sibilla, ma una riga del Cantico, quella più significativa per la circostanza, possiamo trascriverla, parafrasandone il testo originale nella lingua italiana moderna:

“Lodato sii mio Signore per la nostra morte corporale, dalla quale nessun essere umano può scappare”.

Vittorio Viarengo, già direttore commerciale della G. Canale & C. SpA

Andrea, vorrei che tu, i due Piero e io, ci ritrovassimo per incantamento, come in quel 1962, quando festeggiammo i tuoi quarant'anni, insieme a Bruna, Chiara e Isabella.

Andrea Rossi, Piero Capello, Piero Femore e Vittorio Viarengo: ci chiamavano i quattro moschettieri, per la nostra amicizia, magari rude, ma profonda e sincera. Ci vedevamo quasi ogni giorno in casa editrice e poi in libreria, spesso la sera al bar Augustus di via Roma, dove tiravamo tardi a parlar di letteratura, arte, politica, gioie e dolori. Alla Canale per vent'anni ti ho seguito nell'impaginazione e stampa de *Il Dirigente d'Azienda* che curavi, da esperto, con Enza. E durante le vacanze estive Maria Angela e io scendevamo dalla Val d'Ayas a trovare Enza e te nel buen retiro di Saint Vincent. Porto dentro di me le tue migliori qualità: eleganza, apertura mentale, bontà nell'aiutare il prossimo, senso dell'umorismo. Ora sono rimasto l'ultimo moschettiere, il più giovane, classe 1938, a condensare 55 anni d'amicizia in poche righe. Rimane però la meraviglia della memoria: del domani non v'è certezza, il presente fugge, soltanto il ricordo resiste per sempre.

Ti voglio bene,

Vittorio.



QUALE FUTURO PER I MANAGER?

Assalto alla dirigenza

di Renato Oscar Valentini

Un titolo tanto coinvolgente quanto allusivo per il convegno organizzato dalla commissione sindacale di Federmanager Torino, tenutosi lo scorso 27 febbraio presso l'Archivio di Stato di piazzetta Mollino, con il coinvolgimento di due relatori d'eccezione

È stata un'occasione importante per riflettere insieme – o meglio interrogarci anche in modo critico e provocatorio – sulle ragioni delle difficoltà sempre più evidenti del nostro ruolo, in particolare di chi occupa posizioni “intermedie”, e quindi su come affrontare un futuro in cui si delineano sfide ancor più difficili e complesse all'interno di quello scenario rivoluzionario della cosiddetta Industria 4.0. I “numeri” di un recente passato in cui la crisi ha morso senza pietà, e di un presente in cui assistiamo ad una ripresa ancora incerta, sono oggettivi testimoni di un fenomeno preoccupante: la riduzione del numero dei dirigenti che colpisce soprattutto

gli under 40 – dal 2011 al 2016 si è praticamente dimezzato – e la sensibile riduzione anche del numero di imprese industriali con almeno un dirigente nel proprio organico: da 18.724 del 2011 a 15.933 nel 2016, ovvero -14,9% (fonte Osservatorio Federmanager).

Dopo una breve introduzione del nostro presidente, Massimo Rusconi, e del sottoscritto, si è subito entrati nel vivo della discussione, grazie alle suggestioni dei due nostri ospiti d'eccezione, moderati (e stimolati) da Orlando Ferraris, giornalista di Rtl 102.5 e Direttore della Media Agency Zipnews. Un paio d'ore letteralmente “volate” e che hanno suscitato grande interesse da parte della platea, dimostrato anche a consuntivo dai risultati ottenuti da un sondaggio elaborato successivamente e presentati nella tabella qui sotto

risultati questionario

Giudizio complessivo sull'evento (valori da 1 estremamente positivo a 5 estremamente negativo) **1.56**

Giudizio sull'utilità dell'evento (valori da 1 estremamente positivo a 5 estremamente negativo) **1.83**

Il **93%** dei rispondenti ha avuto un giudizio molto positivo su tutti i relatori

Il **95%** dei rispondenti ha piacere di seguire in futuro altri eventi simili

Il **77%** dei rispondenti ci dice che gli argomenti trattati sono stati sufficientemente approfonditi

Si può quindi affermare, sperando di non peccare di immodestia, che il risultato sia stato persino superiore alle attese e, oltre ai dati raccolti dai partecipanti, fa piacere poter riferire di un bel commento, lasciato da un collega milanese che ha voluto gentilmente presenziare ai lavori (e che ringrazio ancora di cuore, anche per le sue tante altre interessanti riflessioni che “sfrutto” proprio in questo articolo), commento che suona letteralmente così:

“verrebbe da commentare che la metropoli piemontese non ha mai abdicato al suo ruolo di capitale culturale”.

Giulio Sapelli, grande e noto storico dell'economia, allievo di Fuà e Modigliani grandissime figure della nostra storia recente, ha dimostrato ancora una volta l'originalità del pensiero, lucido ed appassionato nell'esposizione, singolarmente

lontano dalle “mode” culturali odierne, che pure tra tanti altri suoi colleghi (e non solo) imperversano e che troppo spesso convergono a conformità di riflessioni inutili e sterili.

Un pensiero, il suo, che pur riportando “splendore antico” a quella che fu l'ultima stagione industriale gloriosa del nostro paese della seconda metà del secolo scorso – motore propulsore di quello che fu il “boom economico” del secondo dopoguerra – è grandemente attuale oltretutto suggestivo. La sua lunga consuetudine di relazione con la categoria (lui stesso è stato dirigente e lo cito con grande orgoglio) ha costituito un punto di forza della sua esposizione. Sapelli conosce ed apprezza i dirigenti veri, quelli capaci di resistere a chi abbia l'unico obiettivo del profitto, “costi quel che costi”, e invece animati da un sincero spirito comunitario, portatori di valori

sostanziali e spesso ora perduti o dimenticati.

Sui lavori del convegno aleggiavano lo spirito e gli esempi dei grandi “boiardi di Stato” e dei “grandi Industriali con la I maiuscola” che fecero grande l’Italia dalle ceneri di un conflitto mondiale che ci mise in ginocchio. In particolare molti hanno sentito vicino lo spirito di Adriano Olivetti, cui – per pura coincidenza – proprio in quel giorno ricorreva l’anniversario della scomparsa, avvenuta il 27 febbraio 1960. E qui mi piace ricordare una delle sue frasi più belle che ci ha lasciato e che credo sintetizzino bene il suo pensiero: *“La fabbrica non può guardare solo all’indice dei profitti. Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia. Io penso la fabbrica per l’uomo, non l’uomo per la fabbrica, giusto? Occorre superare le divisioni fra capitale e lavoro, industria e agricoltura, produzione e cultura. A volte, quando lavoro fino a tardi vedo le luci degli operai che fanno il doppio turno, degli impiegati, degli ingegneri, e mi viene voglia di andare a porgere un saluto pieno di riconoscenza”*.

Giulio Sapelli è figlio di quella tradizione. La sua analisi di cosa abbiamo davanti invece oggi è allora pungente: è cambiato il capitalismo, passato dalla centralità della produzione alla centralità del consumo, così oggi le grandi organizzazioni del passato – anche ridondanti ma vocate allo sviluppo – non sono più necessarie: ci siamo scervellati per più di un trentennio sui modelli organizzativi, oggi quel discutere non ha più senso.

A legare i lavori alla situazione del presente ha provveduto poi in maniera stimolante e attraente Laura Rolle: *“gli studenti” ha detto la professoressa “oggi conoscono più i cuochi dei manager, e la dirigenza non rientra più negli obiettivi dei giovani”*.

Insomma “non siamo più attrattivi” e dovremmo interrogarci approfonditamente su questo – soprattutto su come abbiamo comunicato (male) sinora – e la società non dà più valore alla continuità, perché ci si concentra solo sull’attimo presente e sulla collezione di esperienze diverse: in estrema sintesi è cambiata la percezione del sapere!

Secondo la professoressa, persino la laurea, un tempo traguardo esistenziale ambito e fonte di “ascensione sociale”, ha sempre meno senso. Laura Rolle non suggerisce soluzioni, ma pone importanti riflessioni, limitandosi ad identificare linee di tendenza, nella convinzione che da lì occorra partire per costruire il futuro, cercando di trovare su di noi una nuova “narrazione” e assumendo come punto di partenza uno dei punti fondamentali della nostra “Carta dei Valori”, quello del “prendersi carico delle responsabilità”. Un valore ormai perduto nella società digitale dove ci si nasconde nel “gruppo” e le responsabilità si delegano (o meglio si “nascondono”) nell’offusco sentire della “rete” in una sorta di “vox populi” di preoccupante tirannia.

Solo così si potrà ricostituire la percezione positiva del ruolo

della dirigenza nella società.

Le indicazioni di prospettiva sono venute poi ancora da Sapelli, in un interessante botta e risposta con la sua interlocutrice, moderato (e stimolato) sapientemente da Ferraris.

Nell’attuale agone della nuova economia, ovvero nel capitalismo finanziario delle stock options, parrebbe esserci meno bisogno di manager, o meglio meno bisogno di “manager operativi intermedi” e ciò del resto è dimostrato dai numeri citati in premessa. Se un tempo l’indice di efficacia di un’impresa era il ROE (Return On Equity), ovvero un indice indirizzato alla misura della creazione di valore nel tempo, oggi è diventato l’EBITDA (Earnings Before Interest Taxes Depreciation Amortization), indicatore che esprime invece il ritorno a breve (a volte brevissimo) termine.

Il fenomeno è comune in tutte le nazioni dove il modello capitalistico liberale è nato e si è sviluppato, ma in Italia assume connotati ancor più estremi a fronte di un’alta borghesia che è stata definita genialmente da Sapelli “compradora”, attenta principalmente ai suoi interessi e (quasi) mai assunta a un ruolo di propulsione nazionale. Qui sempre più si tende ad avvalersi non di manager ma di mercenari.

Ma **“non si dirige senza grandi ideali”** ha commentato sapientemente Sapelli, ricordando poi con malinconia come ad esempio nella Torino degli anni ’60 fossero i dirigenti ad affollare le conferenze di Roland Barthes, grande saggista e critico francese che ha dedicato la sua vita allo studio delle relazioni esistenti tra i miti e i feticci della realtà contemporanea e le istituzioni sociali. Un esempio, e una metafora, per dirci quanto era importante per la dirigenza di allora disporre di una “cultura a 360 gradi” e non tendere alla sola specializzazione, ancorché fondamentale.

Essere “umanisti” nel migliore dei sensi. Ritrovare questa



Giulio Sapelli

Da poco ha concluso una lunga esperienza quale professore ordinario di Storia economica presso l’Università degli Studi di Milano. Tra le sue pubblicazioni: “La crisi economica mondiale” (Bollati Boringheri, 2008), “Diario sudamericano” e “L’universo di Monti”, edite nel 2012 da Guerini e Ass., oltre a “Storia economica dell’Italia contemporanea” (2008), “La democrazia trasformata” (2010), “Un racconto apocalittico” (2011), edite da Bruno Mondadori

Editorialista del Corriere della Sera, è tra i maggiori esperti italiani di economia, ha lavorato con compiti di ricerca, formazione e consulenza presso l’Olivetti e l’Eni e ha svolto incarichi consulenziali presso numerose altre aziende, ricoprendo molteplici ruoli in diversi comitati scientifici di imprese.



Un momento del convegno

condizione e soprattutto “mantenere la schiena dritta” per tornare ad essere dirigenti nel vero senso della parola sono state allora per tutti noi sue chiare indicazioni che faremmo bene (per noi stessi e per la società) a seguire con tutte le forze, facendoci nuovamente carico nel far rinascere la grande Impresa in Italia, non solo col capitale privato, ma anche attraverso l'intervento pubblico.

Un grande sprone per uscire coraggiosamente dalla nostra attuale situazione.

Dal moderatore Ferraris è nato infine un interessante interrogativo su come sarà l'industria tra trent'anni, dopo che le tecnologie emergenti e in particolare l'intelligenza artificiale avranno potuto dispiegarsi in modo pervasivo, con il rischio di cancellare un crescente numero di posti di lavoro. Sapelli si è definito “non catastrofista”, dandoci speranza, convinto dell'essenzialità dell'intervento umano anche nelle nuove condizioni, individuando aree di insostituibilità nella manutenzione, in produzioni non ripetitive e di alto valore, ma anche ad esempio nella cura delle persone. Si è detto fiducioso della perdurante necessità di cultura e umanità, e ha raccomandato di non farsi mai prendere dal mito della tecnologia, che in ogni caso rimane strumento e creazione dell'intelligenza umana. In particolare il nostro ruolo, e le nostre competenze, sarebbero e saranno sempre più importanti per far crescere quel mondo incredibilmente vasto di piccole e medie imprese in Italia, fenomeno e patrimonio praticamente quasi unico.

“In fondo gli interessi non sono mai oggettivi – ha aggiunto

Sapelli – ma soggettivi, spirituali, fino a costituire persino vere e proprie rappresentazioni oniriche della realtà”. “Dirigente è colui che sa far bene le cose, e di questo ci sarà sempre bisogno” ha concluso con grande partecipazione emotiva che ha colpito gli astanti.

Laura Rolle, concorde, ha commentato che la creatività interiore tornerà ad essere essenziale, così come l'educazione decisionale.

È stato un discorrere intenso e denso, che ha preso tutto l'uditorio: dal convegno si è usciti con la convinzione che la categoria dirigenziale ha di fronte a sé ancora una lunga strada da percorrere, con passione, determinazione e coraggio. Sta a noi, a tutti noi, intraprendere questo cammino. Possiamo farcela, soprattutto se lo faremo insieme, accomunati dai nostri valori.



Laura Rolle

ha maturato una ventennale esperienza nell'ambito della ricerca strategica collaborando con varie imprese.

È docente di Semiotica della pubblicità presso l'Università di Torino e insegna Linguaggi della comunicazione aziendale. È anche docente di Socio-semiotica del design presso la Scuola di design IAAD di Torino. Formatrice e consulente per aziende ed enti,

UNA SOLUZIONE PER OGNI TUA ESIGENZA



AMBULATORI POLISPECIALISTICI ACCREDITATI
CON IL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE

LABORATORIO ANALISI

Chimica Clinica, Tossicologia, Ematologia, Microbiologia
e Sieroimmunologia, Batteriologia, Esami Citologici

DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

Radiologia Tradizionale, Tac Multislice, Mammografia
con tomo sintesi, Dentscan, Risonanza Magnetica ad
alto campo magnetico (1.5 tesla), Densitometria Ossea
(Dexa), Ecografie, Ecocolordoppler, Onde d'urto
Ecocardiocolordoppler, Elettromiografie

RECUPERO E RIEDUCAZIONE FUNZIONALE

Rieducazione a Minore e Maggiore Disabilità,
Rieducazione posturale globale, Tecarterapia,
Massoterapia, Linfodrenaggio, Ozonoterapia,
Idrokinesiterapia, Terapia Strumentale,
Manipolazioni Vertebrali

MEDICINA DELLO SPORT, LEGALE E DEL LAVORO

VALUTAZIONI E TRATTAMENTI LOGOPEDICI, PSICOMOTORI E PSICOLOGICI PER L'ETÀ EVOLUTIVA

Trattamenti Logopedici, Neuropsicomotori e Psicologici con
un'equipe specializzata nei disturbi dell'apprendimento,
autismo e supporto genitoriale

VISITE MEDICO SPECIALISTICHE

Fisiatria, Ortopedia, Neurologia, Cardiologia, Urologia,
Pneumologia, Oculistica-Ortottica, Otorinolaringoiatria,
Foniatra, Geriatria, Psicologia Clinica, Endocrinologia,
Ginecologia, Reumatologia, Dermatologia, Angiologia

AMBULATORIO CHIRURGICO

Ortopedia e Dermatologia

STUDIO ODONTOIATRICO PER ADULTI E BAMBINI

Ortodonzia, Implantologia, Igiene Dentale, Endodonzia



PAPAGIOVANNI XXIII

AMBULATORIO POLISPECIALISTICO PRIVATO

VISITE MEDICO SPECIALISTICHE

Ortopedia, Fisiatria, Neurologia, Geriatria, Angiologia,
Cardiologia, Medicina Legale e Sportiva, Vulnologia
LDD

RECUPERO E RIEDUCAZIONE FUNZIONALE E TERAPIE FISICHE

Rieducazione motoria a minore e maggiore disabilità,
Pressoterapia, Agopuntura, Infiltrazioni, Mesoterapia,
Magnetoterapia, Elettrostimolazioni, Laserterapia,
Ultrasuonoterapia, Massoterapia, Onde d'urto,
Tecarterapia, Acuscope e terapia del dolore, Yoga

VILLA IRIS

Via Cesare Pavese 12, 10044 Pianezza (TO)
e-mail: poliambulatorio@casadicuravillairis.it
Tel. 011.968.22.82 **Fax:** 011.968.28.42
www.poliambulatoriovillairis.it



STUDIO MEDICO MIRAFIORI

Strada Basse del Lingotto 19/a, Torino
e-mail: studiomedicomirafiori@tin.it
Tel. 011.619.55.11-27 **Fax:** 011.619.55.31
www.studiomedicomirafiori.it



VILLA PAPA GIOVANNI XXIII

Strada San Gillio 75, 10044 Pianezza (TO)
e-mail: papa.giovanni@xxiii.it
Tel. 011.967.50.75 **Fax:** 011.968.57.06
www.xxiii.it





Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

L'Ocse promuove la sanità italiana “Siete tra i più longevi d'Europa”

Uno studio rivela: la nostra speranza di vita è di 82,7 anni, meglio solo la Spagna

LA PAROLA AL PRESIDENTE

di TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Il Servizio Sanitario Nazionale italiano è tra i migliori al mondo. A dirlo è l'Ocse, che in una recente indagine ha sottolineato come l'aspettativa di vita media alla nascita nel nostro Paese sia seconda, nel mondo, solo a quella della Spagna. Una visione confermata da un altro studio illustrato in questo numero di Welfare 24, quello dell'Associazione ospedaliera italiana privata, che rivela come il nostro sistema sanitario associ la più bassa spesa pro-capite alla più elevata aspettativa di vita in salute. Certo, tutto ciò non deve farci abbassare la guardia - Ocse lancia un campanello d'allarme sull'obesità tra i giovanissimi - ma dobbiamo essere consapevoli che la nostra sanità di base è tra le migliori al mondo. Per rafforzare la sua azione in futuro dovrà, tuttavia, lavorare in sinergia con servizi privati e integrati, anche all'interno delle aziende, ad esempio con i pacchetti di welfare: tema sul quale si soffermano l'intervista del Presidente di Praesidium, Salvatore Carbonaro, e il numero uno di Federmanager, Stefano Cuzzilla, nella rubrica “Il punto di vista”. In ultima pagina, infine, segnaliamo una *best practice* dell'ospedale Policlinico Casilino e della sua eccellente “Clinica” (convenzionata con Assidai), in particolare per quanto riguarda i reparti di Ginecologia, Ostetricia, Neonatologia e Terapia Intensiva Neonatale.



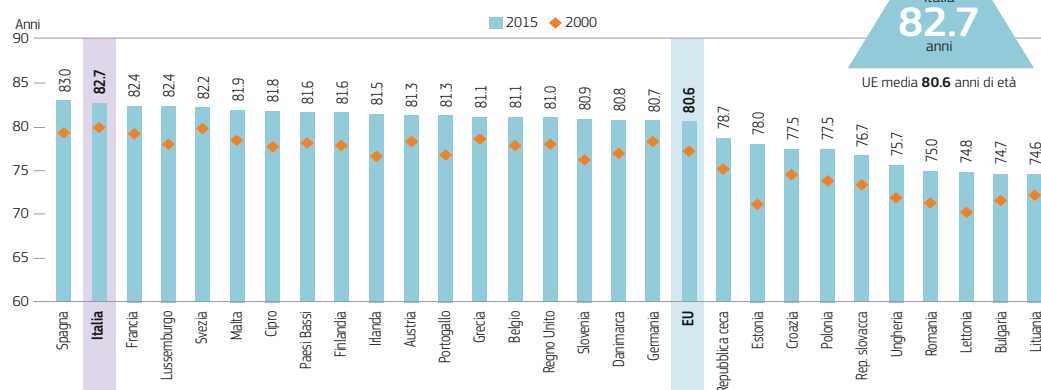
La speranza di vita degli italiani è tra le più alte d'Europa, anche se si riscontrano disparità a livello regionale e socio-economico. Queste parole, che hanno tutto il sapore di una promozione, e anche di una piccola rivincita, per il Servizio Sanitario Nazionale, arrivano dallo “State of Health in the European Union”, approfondito studio realizzato dall'Ocse con schede e valutazioni ad hoc per ogni Paese. Con una speranza di vita alla nascita di 82,7 anni, l'Italia si colloca al secondo posto tra

i Paesi dell'Unione europea (dietro alla Spagna), con due anni in più rispetto alla media del Vecchio Continente. La speranza di vita è aumentata di 2,8 anni tra il 2000 e il 2015 ma come in altri Paesi c'è ancora un marcato divario legato al genere (le donne hanno una speranza di vita di circa cinque anni in più rispetto agli uomini) e purtroppo anche alle condizioni socio-economiche: chi possiede un livello di istruzione elevato ha una speranza di vita alla nascita di quattro anni superiore rispetto a chi non ha completato l'istruzione secon-

daria. Le principali cause di morte, invece, sono ancora le malattie cardiovascolari e i tumori: nel 2014 quasi due terzi dei decessi in Italia erano dovuti a queste patologie. Anche se le morti dovute all'Alzheimer e ad altre forme di demenza senile hanno riportato un notevole aumento rispetto al 2000 a causa dell'invecchiamento della popolazione: un trend che dimostra la necessità di uno sviluppo sempre più robusto delle prestazioni per la non autosufficienza-Long Term Care.

>>> Continua a pagina 2

Speranza di vita alla nascita: l'Italia è due anni sopra la media UE



Fonte: Banca dati di Eurostat.

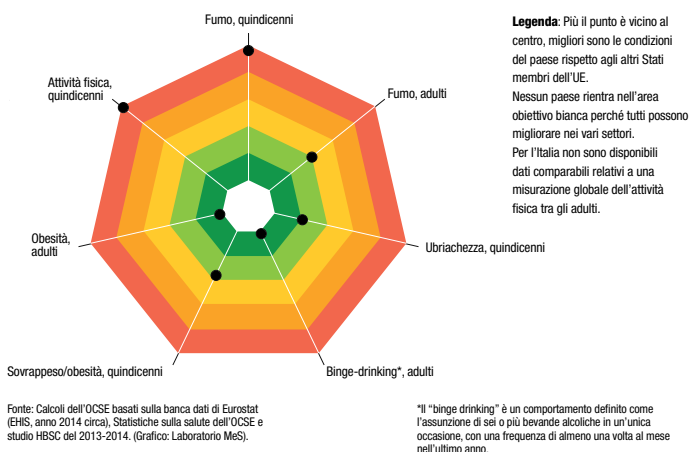
>>> continua dalla prima pagina - L'Ocse promuove la Sanità italiana

OCSE: BENE SULL'ALCOL, PERICOLO OBESITÀ

Va poi ricordato un altro dato della ricerca su cui è opportuno riflettere: in Italia l'allungamento della speranza di vita rispetto al 2000 si deve principalmente alla riduzione dei tassi di mortalità dopo i 65 anni. A questa età, tuttavia, gli italiani hanno sì una speranza di vita superiore rispetto ai coetanei di altri Paesi europei, ma con meno anni in buona salute. Qualche numero? Nel 2015 una donna italiana 65enne aveva una speranza di vita di 22,2 anni (ma con soli 7,5 anni senza disabilità), mentre per un uomo della stessa età si scendeva a 18,9 anni (con 7,8 anni in piena salute).

Per quanto riguarda invece i fattori di rischio, nel 2014 in Italia gli adulti che fumavano tabacco quotidianamen-

Fumo e sovrappeso negli adolescenti: questioni importanti per la salute pubblica in Italia



te erano il 20%, appena al di sotto della media Ue e in calo rispetto al 25% del 2000 mentre sul consumo di alcol siamo tra i migliori: solo il 7% ne dichiara un uso "non moderato"

e in questa speciale classifica solo Cipro ci precede con una quota più bassa. Per contro, sta nascendo un preoccupante pericolo obesità, anche se tra gli adulti il 10% dell'Italia è il

secondo dato più basso di tutta Europa. Il problema sono gli adolescenti, sovrappeso o obesi, che hanno ormai raggiunto la media Ue (18%) mentre i quindicenni maschi - soprattutto per la scarsa attività fisica - sono arrivati al 26%, al quarto posto in Europa.

Infine un cenno alla spesa sanitaria pro capite, che nel 2015 in Italia era pari a 2.502 euro, inferiore del 10% alla media europea, e corrispondeva al 9,1% del Pil (contro il 9,9% della Ue). Sebbene una serie di servizi di base siano gratuiti, le spese direttamente a carico dei pazienti, sottolinea l'Ocse, sono relativamente elevate (23% del totale, contro una media Ue del 15% nel 2015) e riguardano soprattutto i farmaci e le cure odontoiatriche.

NEL G7 DELLA SANITÀ AL PRIMO POSTO IL BELPAESE

LO RIVELA UNO STUDIO DELL'AIOP. ANCHE PER "THE LANCET" IL NOSTRO SERVIZIO SANITARIO È IL 12ESIMO AL MONDO

Il Servizio Sanitario Nazionale italiano è quello che nel G7 (sigla che comprende anche Francia, Germania, Regno Unito, Stati Uniti, Giappone e Canada) associa la più bassa spesa pro-capite alla più elevata aspettativa di vita in salute. A sottolinearlo è un recente studio dell'Associazione italiana ospedaliera privata (Aiop) che, per raggiungere questa conclusione, ha incrociato ed esaminato a fondo sia le modalità di finanziamento del sistema, sia quelle di erogazione dei servizi.

Ebbene, in base a questa approfondita analisi la sanità italiana, nonostante l'ormai acclarata necessità di riforma e di adattamento a bisogni nuovi e crescenti della popolazione, continua a essere tuttora un modello di eccellenza e di qualità da seguire per molti Paesi del mondo. Una tendenza confermata, poco meno di un anno fa, da un indice di "The Lancet", l'autorevole rivista britannica, che riassumeva e valutava tre caratteristiche di 195 sistemi sanitari del mondo: l'accessibilità ai servizi sanitari da parte della popolazione, la qualità del servizio e la mortalità per 32 malattie per le quali la morte può essere evitata a condizione di ricevere subito trattamenti efficaci. La classifica di "The Lancet" - che prendeva in esame un arco di tempo dal 1990 al 2015 - vedeva l'Italia

al 12esimo posto, meglio di Francia, Germania e nettamente davanti a Gran Bretagna e Stati Uniti. Tutti Paesi che, in altri ambiti (in particolare modo per quando riguarda l'economia), vengono spesso portati a modello da seguire per l'Italia. C'è un altro tema, non certo secondario, rimarcato dallo studio dell'Aiop: il nostro Servizio Sanitario Nazionale non solo è in grado di condurre a risultati efficaci in termini clinici ma anche

soprattutto per la prevenzione e la gestione di malattie croniche. Nonostante l'Italia sia il secondo Paese più "vecchio" del mondo dopo il Giappone, gli indicatori di vita in salute mostrano infatti un'elevata aspettativa di vita senza malattie invalidanti. In un'ottica più globale, si conclude, reinvestire in un Ssn moderno può aiutare a posizionare l'Italia come leader globale nel campo della promozione e della tutela della salute.



PRAESIDIUM, PROTEZIONE DAI RISCHI A 360°

IL PRESIDENTE CARBONARO: IL NOSTRO OBIETTIVO È FARE SISTEMA CON FEDERMANAGER E ASSIDAI PER OFFRIRE SOLUZIONI TAGLIATE SU MISURA PER I NUOVI BISOGNI DEI MANAGER

Il valore chiave di Praesidium è il "People Care", ovvero capire le necessità dei manager e delle loro famiglie e promuovere soluzioni a 360 gradi che ne garantiscono il benessere. Nato nel 2005 dalla joint venture tra Federmanager, Assidai e Aon Italia, Praesidium è un broker assicurativo specializzato nello studio, progettazione e gestione di programmi di welfare aziendale dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professionali, ai pensionati e alle loro famiglie. "La nostra missione è coprire una complessità di nuovi bisogni che vanno nella direzione della copertura dal rischio" spiega il Presidente Salvatore Carbonaro.

Come nasce Praesidium, a chi si rivolge e quali sono oggi i suoi principali obiettivi?

Nasce 13 anni fa da una semplice intuizione: dotare il sistema Federmanager di una realtà che potesse offrire di-

versi prodotti assicurativi agli iscritti, attraverso una rete di consulenti di welfare sul territorio. Abbiamo avuto l'intuito di creare una struttura atipica: i consulenti sono dei broker, ma svolgono anche attività di formazione e informazione per proporre soluzioni assicurative su base aziendale e/o individuale. Il nostro obiettivo è offrire dei pacchetti di protezione a tutto tondo e personalizzati. A tale riguardo cito un dato, proveniente da un'indagine Ermeneia del 2016, che attesta le ansie e le paure vissute dalle famiglie italiane in merito alla propria protezione attuale e futura. Tali preoccupazioni indurrebbero a sottoscrivere nell'ordine le seguenti coperture: malattia grave o invalidità del capofamiglia, morte di un componente familiare, perdita del posto di lavoro, futuro incerto dei figli, non autosufficienza in vecchiaia e riduzione del reddito. Come dimostrato, le tutele assicurative in ambito familiare non sono più una opportunità bensì una necessità.

Perché un iscritto di Assidai dovrebbe rivolgersi a Praesidium per le proprie esigenze assicurative?

Perché siamo un partner presente sul territorio e nel dialogo con l'iscritto per ogni sua esigenza di protezione assicurativa. I prodotti vanno dal



welfare individuale (area professionale, salute e famiglia) a quello aziendale (area contrattuale, integrativa e complementare). Nel primo caso offriamo tutele per la responsabilità civile patrimoniale, tutela legale, assistenza sanitaria, polizza vita, RCA, assicurazione multirischi abitazione e assistenza viaggi. Nel secondo, proponiamo assicurazioni vita e infortuni, tutela legale, assistenza sanitaria, responsabilità civile amministratori, dirigenti e sindaci, assistenza viaggi, *flexible benefit*.

Quali sono i prodotti assicurativi che consigliereste agli iscritti ad Assidai?

Forniamo un servizio di consulenza personalizzato e un iscritto Assidai potrebbe essere interessato a diversi dei prodotti, sia sull'area salute sia su quella famiglia. Stiamo lavorando anche a soluzioni relative al passaggio al periodo della

“SIAMO ARRIVATI A QUASI 38 MILIARDI DI SPESA SANITARIA PRIVATA, DI CUI SOLO IL 9% INTERMEDIATA. DIREI CHE C'È GRANDE SPAZIO PER LO SVILUPPO DEL WELFARE AZIENDALE ALLA LUCE DELLE ULTIME LEGGI DI BILANCIO

pensione, che consentono di mantenere il benessere dell'età lavorativa, e sui *flexible benefit*. La proposta di Assidai in termini di assistenza sanitaria è una delle più interessanti, ma talvolta va personalizzata, perché cambiano i bisogni e occorre adeguarsi alla domanda. **Se gli iscritti Assidai o le aziende fossero interessati a contattarvi a chi possono rivolgersi?** Possono visitare il nostro sito www.praesidiumspa.it o contattarci al numero telefonico dedicato 06 44070640 per ricevere tutte le informazioni.

Salvatore Carbonaro è Presidente di Praesidium Spa. Vanta numerosi incarichi professionali passati, tra cui membro della Giunta Federmanager, della V Commissione Cnel (Infrastrutture ed Energia) e del tavolo tecnico di Confindustria sullo sviluppo dell'idrogeno per la mobilità sostenibile. È stato anche dirigente Eni ed Enichem.

IL PUNTO DI VISTA

CRESCERE CON LA WHITE ECONOMY

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Serve pragmatismo per rispondere alle sfide attuali, prendendo in seria considerazione l'andamento demografico e il bisogno di cura espresso da cittadini sempre più informati ed esigenti. Abbiamo costruito un sistema di welfare integrativo, sia contrattuale sia aziendale, che si traduce in azioni concrete di sostegno al Servizio sanitario pubblico. Consapevoli dell'ur-

genza di conferire efficacia al sistema, abbiamo creato una rete di convenzioni con le migliori strutture sanitarie del Paese, un network di eccellenza al quale i nostri colleghi possono rivolgersi con sicurezza, sapendo che la gestione è affidata ai principali player di mercato e che la nostra supervisione è costante. L'integrazione tra attività pubbliche e private deve sempre essere orientata alla cura, all'assistenza e alla previdenza delle persone. È questo - o tale do-

vrebbe essere - l'obiettivo ultimo della cosiddetta White Economy, una leva di sviluppo certamente economico, ma anche sociale. Riconoscere che la filiera della salute sia ormai diventata un vettore per l'export e una delle voci più significative del nostro bilancio non è abbastanza: che abbia superato il 10% del Pil sarà certamente un motivo di orgoglio nella misura in cui questa industria continuerà a spingere in alto la qualità dell'offerta sanitaria.

POLICLINICO CASILINO, UN OSPEDALE A MISURA DI PERSONA

I REPARTI DI GINECOLOGIA, OSTETRICIA, NEONATOLOGIA E TERAPIA INTENSIVA NEONATALE SONO GUIDATI DA TRE VALORI: SICUREZZA, ACCOGLIENZA E UMANIZZAZIONE

Un ospedale a misura di persona e territorio. È questo, in sintesi, lo spirito del Policlinico Casilino di Roma, sede di DEA (Dipartimento Emergenza e Accettazione) di I livello, terzo della Capitale per accessi al Pronto Soccorso, in cui è presente anche una specifica realtà gestita da Euronasità S.p.A. denominata "La Clinica". Quest'ultima, convenzionata con Assidai, offre servizi in tutte le specialità (tra cui medicina d'urgenza, cardiologia, chirurgia urologica e plastica ecc.) a privati e a coloro che optano per l'assistenza, anche in ricovero *out of pocket*. Il servizio è garantito con standard di accoglienza e ricovero simili a quelli di una clinica privata (grazie anche alle esperienze acquisite negli anni con la gestione delle strutture Quisisana, Villa Stuart e Centro Progenies - PMA a Roma, e RSA Sant'Elisabetta I° e II° a Fiuggi) con la possibilità per i pazienti di scegliere propri medici di fiducia e con accesso a tutti i servizi dell'ospedale. Insomma: la qualità di una clinica di lusso coniugata alla sicurezza di un grande ospedale. In questo quadro, un capitolo a parte meritano il reparto di Ginecologia e Ostetricia e quello di Neonatologia, diretti rispettivamente dal Professor Herbert Valensise e dal Professor Piermichele Paolillo. Le loro carte vincenti? Si riassumono in tre parole: sicurezza,



Herbert Valensise, 62 anni, è il Direttore U.O.C. di Ginecologia e Ostetricia del Policlinico Casilino. È Professore Associato di Ginecologia e Ostetricia all'Università Tor Vergata; è impegnato nelle ricerche sulla medicina materno fetale ed è autore di numerosi articoli pubblicati su riviste internazionali e di libri.



Piermichele Paolillo, 63 anni, è il Direttore della U.O.C. di Neonatologia, Terapia Intensiva e Patologia Neonatale del Policlinico Casilino. È specializzato in pediatria e puericultura e vanta un'ampia esperienza a livello didattico (in particolare universitario) e scientifico, nonché svariate pubblicazioni.

accoglienza e umanizzazione. A spiegarle in dettaglio è il Professor Valensise, che sottolinea come alla fine del 2017 il lavoro svolto nell'anno e mezzo precedente abbia dato i propri frutti con un netto incremento dei parti annui - arrivati a più di 3.500 - e un sensibile aumento degli standard di accoglienza. "Al primo punto del nostro lavoro c'è la sicurezza della donna in travaglio" spiega il Professor Valensise. "Cerchiamo di vedere tutto in un'ottica di continuità: dall'assistenza al pronto soccorso fino al reparto abbiamo ridotto i rischi per le pazienti che si trovano in situazioni di difficoltà ed emergenza". Poi c'è il tema dell'accoglienza, per il quale è stato creato un punto che assiste a 360 gradi le donne in gravidanza e le fa sentire a loro agio cercando di ridurre al minimo ogni rischio. "Si tratta di un percorso che parte nell'ultimo trimestre di gravidanza - continua il Professore. "Facciamo sì che le donne vengano accolte, valutate, coccolate e controllate, non solo nella parte medica



Nelle immagini, dall'alto in basso, la Palazzina A del Policlinico Casilino che ospita il reparto di Ginecologia e Ostetricia e quello di Neonatologia; i Professori Valensise e Paolillo, il reparto solerti, l'accoglienza in sala travaglio-parto e la Terapia Intensiva Neonatale



ma anche in quella umana, in modo che si sentano davvero in famiglia". Punto essenziale è stato l'introduzione di una guardia anestesiológica 24 ore su 24, con la possibilità così di accedere all'epidurale in qualsiasi momento e a un livello di sicurezza ancora maggiore. L'attenzione alla persona e alla famiglia è legata anche al terzo elemento chiave dell'ospedale: l'umanizzazione. "Il padre in sala parto e il *rooming in* sono stati grandi punti di arrivo, - conclude il Professor Valensise - perché il nostro obiettivo, in un mondo dove l'ospedale è a volte disumano e le persone vengono trattate come nume-

ri, è di dare alle donne la sensazione di essere in famiglia, con la sicurezza di avere tutti i mezzi per fronteggiare ogni emergenza".

"La nascita è uno dei momenti più difficili della vita. Nel 90% dei casi va tutto bene, ma nel 10% qualcosa può andare storto. Quindi è importante avere un'organizzazione umana e tecnologica in grado di sopperire a eventuali problematiche", fa notare il Professor Paolillo, che spiega "assistiamo un numero molto alto di neonati patologici con tutte le strutture idonee. Siamo poi dotati di un ottimo centro di rianimazione per la mamma e degli strumenti per far sì che anche le gravidanze che non sono decorse nel modo migliore vadano a buon fine".

Per approfondimenti:
<https://youtu.be/pM6IoY1RCMU>
www.policlinicocasilino.it

VENEZIA, 16-17 MARZO 2018, MEETING ANNUALE DEL GRUPPO GIOVANI

Un progetto consapevole di leadership innovative per il Paese

Questo l'impegnativo proposito dei protagonisti di ITALI, acronimo di "Innovative and Technologically Advanced Leadership for Italy"



di Massimiliano Pagnone*

Diciamocela tutta: abbiamo volutamente giocato sulle parole e sul suono che orgogliosamente pronunciamo ogni volta che ci viene rivolta la domanda “di dove sei?”, per generare idee e costruire assieme una Italia all'avanguardia.

I temi affrontati da ITALI sono stati tre, molto attuali e con speaker di altissimo livello, rappresentanti delle Università di Venezia e di Padova, di società innovative come LinkedIn, H-Farm, BHGE, oltre che del Ministero degli Affari esteri.

Siamo partiti dal tema “Going Global”, cioè come affrontare risorse e problemi che i nostri manager hanno nel fronteggiare la sfida dei mercati esteri, ma anche come attrarre risorse verso il nostro paese.

Il secondo tema è stato la “Digital Transformation”, ormai sempre più impattante ed improcrastinabile nella vita dei nostri manager e delle loro imprese.

Infine si è parlato di quello che noi riteniamo l'asset fondamentale: le persone; abbiamo discusso di talenti, come attrarli, gestirli e trattenerli, perché sempre più lo sviluppo passa dal Capitale Umano, dalle persone e dalle loro capacità.

I tre temi oggetto di dibattito nella prima giornata di lavori, sono stati viscerati ed affrontati nella giornata successiva dagli oltre 50 giovani manager presenti in sei appositi tavoli di approfondimento; Federmanager Torino ha avuto l'onere e l'onore di condurne due, con la collega Laura Morgagni.

Questo lavoro ha portato a fine mattinata a collezionare una serie di idee e concetti che costituiranno un documento in fase di redazione, destinato ad essere poi condiviso all'interno e all'esterno di Federmanager.

Punto forte dell'intero meeting è stata la presenza, oltre che dei membri del Coordinamento Giovani Federmanager, anche dei migliori 40 giovani manager italiani del 2017, selezionati attraverso un processo complesso, che ha visto Torino come sede della finale Nord Ovest; come molti ricorderanno, lo scorso 17 novembre 2017 si è svolto infatti un magnifico evento al Museo del Risorgimento, organizzato con grande efficacia dal Coordinamento Giovani nazionale e dal Gruppo Giovani Torino.

Pertanto, la prima giornata non poteva che concludersi con l'elezione dei 10 Gold Manager 2017, che ha visto due rappresentanti del Nord Ovest, Sara Regine Hasset e Giacomo Speretta, premiati da campioni dello sport, quali i campioni di Italia di Basket dell'Umana Reyer Venezia, sia con la squadra maschile, sia con quella femminile (unica società di Basket ad avere le rappresentanze di uomini e donne nella massima serie). A conclusione è stato eletto anche il Platinum Manager nella persona di Cristiano Venturini, che in giugno, assieme al Gruppo Giovani, volerà in California – Silicon Valley – per confrontarsi, conoscere ed apprendere dai docenti e dalle realtà produttive migliori della west coast statunitense.

Da questa esperienza il Gruppo Giovani Torino porta a casa nuovi stimoli e spunti di riflessione sul ruolo del manager in Italia ai giorni nostri, che siamo ansiosi di confrontare e condividere con i colleghi “anziani” nei nostri prossimi eventi, sempre tenendo lo sguardo alto sul futuro.

Be ready!



Un momento della premiazione

*Coordinatore del Gruppo Giovani Federmanager Torino

La sfida della formazione per i leader di domani

Avviato un ciclo di incontri rivolto ai nuovi soci per presentare il nostro sistema associativo, appuntamenti aperti anche a chi vuole approfondire quali opportunità e quali traguardi sono raggiungibili. Non ultimo: certificare 300 manager per far decollare l'Industry 4.0

di Marina Cima

Lo scorso 29 marzo presso il Centro polifunzionale Copernico Torino Garibaldi si è svolto il primo incontro di una serie prevista per dare il benvenuto alle nuove iscrizioni a Federmanager. In ogni appuntamento sarà sviluppato un tema ed un aperitivo di networking chiuderà ogni incontro. Federmanager Torino ha istituito un gruppo dedicato alle attività di sviluppo associativo, coordinato dalla mia figura e del quale fanno parte: Margherita Barbarino, Massimo Brignolo, Marzia Camarda, Gigliola Gasparoni, Luana Marmo, Alessandra Moitre,

l'associazione con più servizi a livello nazionale". Laura Echino, vicepresidente, ha portato i saluti del Presidente ricordando quanto "sia importante avere la consapevolezza del potenziale di Federmanager". Paolo Rebaudengo, referente Cida, ha invece ripercorso come sono nate le associazioni territoriali, spiegando che oggi Cida consente di "mettere a confronto esperienze e responsabilità altre rispetto al mondo dell'industria".

Dopo la presentazione del sistema Federmanager, nazionale e locale, sono stati esposti i percorsi formativi finanziati da Fondirigenti inerenti il progetto "Industry 4.0 ALL INCLUSIVE", riferito all'insieme delle competenze necessarie per evitare nuovi digital



Anna Russo, Ugo Satta, Renata Tebaldi e Mirella Tronci. Nel primo focus di marzo l'attenzione è stata posta sul tema della formazione, che rappresenta una necessità per i dirigenti alle prese con continui cambiamenti di scenari aziendali che impongono un aggiornamento costante.

A dare il benvenuto, insieme alla sottoscritta, il direttore Roberto Granatelli, il quale ha ricordato come "Federmanager Torino sia

divide fra i territori e che affida a Federmanager Academy la progettazione di uno Short Master di eccellenza.

A spiegare le opportunità e come funziona Fondirigenti è intervenuto Marco Bertolina: "Il fondo non eroga formazione direttamente ma finanzia le imprese che, a differenza di quanto si crede, sono soprattutto le Pmi. Inoltre, noi abbiamo già superato la logica dei percorsi formativi in fotocopia, messi in atto solo per avere dei

fondi. Sarebbe opportuno che tutti si focalizzassero ancor di più sul 'fatto su misura', concetto che per chi come me opera nel settore del fashion è un punto di forza. La mission di Fondirigenti è questa: costruire percorsi su misura in base alle richieste attuali, intercettando già oggi le competenze che al momento si possono solo immaginare".

Il progetto Industry 4.0 All Inclusive, sostenuto dalla GS-Fasi, è proprio il frutto di una strategia, costruita con Confindustria, utile a "prepararsi" da subito a questa svolta, formando da qui a fine 2018 varie figure: innovation manager; temporary manager; manager di rete (nel senso dei contratti di rete di imprese); manager per l'internazionalizzazione, che va assunto in un'ottica più ampia del semplice export manager.

Il programma mira a certificare 300 dirigenti in tutta Italia, sulla base di un disciplinare rigoroso scritto da manager, condiviso con esperti e soprattutto con RINA Services, un'importante ente che agirà per la certificazione di parte terza. Questa però sarà preceduta da una fase di attestazione, a seguito della quale verranno indicate le aree in cui è necessario un rafforzamento a livello di formazione. "Ad oggi – ha confermato Federico Mioni di Federmanager Academy – il Piemonte è una delle quattro regioni che ha contribuito di più e in totale sono arrivate 367 candidature, dopo una screma-



tura iniziale condotta dai consigli territoriali. Di questi 250 dirigenti sono già stati formati e circa 180 sono certificati. A testimonianza che non basta essere iscritti a Federmanager per ottenere la certificazione ma è un processo articolato e premiante le competenze". Il prossimo incontro si terrà il 29 maggio alle ore 18.30, sempre al Copernico Torino Garibaldi, e sarà approfondito il tema dell'importanza dei fondi integrativi di assistenza sanitaria.

Conosciamo i nuovi iscritti

A cura della redazione

Giuseppe Colletto

Si occupa di self management presso un'azienda operante nel settore dell'elettronica, automotive e componentistica di alta tecnologia, con sede a Detroit.

Come si è avvicinato a Federmanager?

Sono stato introdotto da persone che si occupano di recruiting.

Perché ha deciso di iscriversi?

Federmanager è un'organizzazione importante che raggruppa una serie di competenze e che dà modo di entrare in contatto con altre professionalità. Non ultimo mi sono iscritto per usufruire dei servizi proposti e di prestazioni vantaggiose.

Quali sono le sue aspettative?

Sono convinto di poter trarre benefici in un'ottica di un continuo aggiornamento relativo alle sfide che il mercato e la società ci impongono e sono venuto a questo appuntamento anche per scoprire quali sono le modalità di erogazione dei servizi di Federmanager.

Tiziana Fogliato

È dirigente in un'azienda specializzata in progettazione per l'automotive, che ha headquarter a Torino, branch a Modena e altre sedi a Napoli, in Turchia e in Brasile.

Come si è avvicinata a Federmanager?

Attraverso i social: per un po' di tempo ho seguito le attività in svolgimento, l'evolversi dei temi trattati e gli spunti proposti che, di volta in volta, incontravano la mia idea di lavoro e la mia scala valoriale.

Perché ha deciso di iscriversi?

Un manager è solo in azienda e credo sia un atto dovuto trovare un'associazione rappresentativa del management che tratti tematiche attuali e che ti permetta di crescere con format formativi vicini al tuo skill e che, allo stesso tempo, ti permetta di partecipare a business networking.

Quali sono le sue aspettative?

Mi aspetto di crescere in termini personali e lavorativi attraverso le iniziative formative, come convegni incentrati sull'aggiornamento professionale, e per portare in azienda una maggiore conoscenza dell'innovazione dell'impresa stessa. Mi auguro anche di aumentare l'interscambio di esperienze tra donne dirigenti, aderenti e magari appartenenti ad altre organizzazioni, e di trarne benefici in termini di un più numeroso sviluppo manageriale femminile e di una maggior consapevolezza del ruolo ricoperto.

Managerialità femminile: Federmanager collabora con il Vaticano

Cambiare la cultura aziendale per favorire l'ingresso in azienda e il percorso di carriera delle donne manager. Un progetto ridefinirà indicatori, politiche e buoni esempi da seguire

Il 23 marzo scorso si è svolta presso il centro polifunzionale Copernico Torino Garibaldi la riunione del Coordinamento Nazionale del Gruppo Minerva. Sono intervenute 11 rappresentanti del coordinamento nazionale e 3 coordinatrici territoriali – in rappresentanza delle varie sedi. I lavori si sono svolti alla presenza di Eros Andronico, Vice Presidente Nazionale Federmanager e di Massimo Rusconi, Presidente Federmanager Torino. Nella sessione mattutina la coordinatrice nazionale Renata Tebaldi, coadiuvata da Dina Galano dello staff Relazioni Esterne di Federmanager, ha illustrato il progetto “L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne nell'impresa, nella famiglia e nella società”, che prevede l'organizzazione di un grande evento in programma il 4 maggio al Centro congressi Augustinianum in Vaticano.

Il progetto – promosso da Federmanager e dal Dicastero per i Laici, le Famiglia e la Vita, istituito da Papa Francesco nel 2016 – ha come focus la leadership femminile in un quadro di gender equality, tema che si pone come urgente, conside-

rando che a livello europeo si conta in media una donna manager su tre, in Italia una su cinque (fonte Eurostat 2017). Un dato che rivela come la mancanza di politiche di inclusione, abbinata alla scarsità o all'assenza di role model, rendano indispensabile la promozione di attività da applicare a casi concreti e a situazioni già presenti nelle singole aziende. Un intervento che, oltre ad estendere una sensibilizzazione su larga scala, mira a promuovere strumenti concreti per agevolare la presenza in azienda di managerialità femminile.

Il Comitato Promotore dell'iniziativa è composto da Stefano Cuzilla (Presidente Nazionale), Eros Andronaco (Vice Presidente Nazionale), Marina Cima (Tesoriere Nazionale e Rappresentante del Coordinamento Nazionale Minerva), Mario Cardoni (Direttore Generale), Dina Galano (Staff Relazioni Esterne Federmanager), Renata Tebaldi (Coordinatrice Nazionale Minerva), Giuseppina De Cicco (Vice Presidente Federmanager Roma e Rappresentante del Coordinamento Nazionale Minerva), Marzia Camarda (Gruppo Minerva Torino e membro del Comitato Esecutivo Gruppo Giovani Nazionale), Francesca Boccia (Comitato Esecutivo

Gruppo Giovani Nazionale), Renato Fontana (Coordinatore Nazionale Gruppo Giovani).

Lo sviluppo del progetto è ampio e prevede le seguenti attività: una ricerca su scala internazionale commissionata da Federmanager; un evento pubblico ospitato nella



Le rappresentanti del Coordinamento Nazionale

Città del Vaticano e di cui vi renderemo conto nel prossimo numero; l'avvio di un tavolo congiunto, espressione del mondo della Chiesa e del mondo del management che sarà permanente e verrà coordinato da un comitato scientifico. Fanno ad oggi già parte del comitato – in rappresentanza di Federmanager – Annamaria Minetti (Gruppo Minerva Torino), Elena Vecchio (Past President Minerva Nazionale), Caterina Miscia (Direttore Generale FASI), Rita Santarelli (Presidente Visés).

La riunione è proseguita nel pomeriggio con un aggiornamento sul progetto “Erica vuole fare la manager”, un’iniziativa editoriale da presentare nelle scuole, sulla scia della precedente pubblicazione “Andrea vuole fare la pirata” che tanto successo ha avuto in Piemonte. In que-

sta narrazione la protagonista Erica è una bambina che vuole fare la manager. La storia è rivolta a bambini e bambine e promuove attraverso il gioco e il racconto un rapporto di condivisione, cooperazione e rispetto tra i generi, sia nel gioco che nei luoghi di lavoro. La storia inoltre tocca i temi della ricerca del talento, dell’impegno, del lavoro di squadra nonché delle scelte formative e professionali. Minerva è la conchiglia che consiglia e che invita la protagonista – un capo cantiere – a puntare in alto.

I lavori si sono conclusi con il punto sulla seconda fase del progetto 2017-2018 “Più donne nei Cda e nelle posizioni apicali” presentato da Marina Cima, che entrerà nell’operatività non appena saranno concluse le procedure di affidamento dei servizi, per le qua-

li la Regione Piemonte ha istituito bandi di gara.

Nei primi sei anni di applicazione, la normativa a favore del riequilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione ha dimostrato la sua efficacia. Più donne sono entrate a far parte dei board aziendali, rendendo evidenti le competenze femminili e l’interesse delle donne a contare. Il risultato quantitativo, seppur di grande importanza, richiede però di mantenere alta l’attenzione in quanto il numero delle donne è aumentato ma è ancora esiguo nei ruoli apicali; in secondo luogo l’effetto della normativa, in quanto azione positiva con carattere temporale, si esaurirà nel 2023. Si è quindi reso necessario consolidare i risultati per far sì che il processo continui favorevolmente. A tal fine il progetto ha dato vita, in questa seconda fase ad una informatizzazione della banca dati e alla creazione del portale; ad un nuovo ciclo di percorsi formativi nel 2018 e ad una campagna di comunicazione mirata alle donne e alle aziende. A trarre le conclusioni della giornata è stata la coordinatrice nazionale Renata Tebaldi: “È stato un incontro molto partecipato con interventi e proposte concrete da parte di tutte le partecipanti che con il loro lavoro di squadra hanno contribuito attivamente alla finalizzazione del progetto “L’altra dimensione del management”, tema centrale della riunione. Questo evento è molto importante sia per i temi trattati che per la risonanza mediatica. Ancora più importante sarà continuare il lavoro con un tavolo permanente che possa essere uno degli interlocutori per le istituzioni, ma anche ai tavoli negoziali, nonché portatore di azioni concrete per la diffusione di una cultura dell’inclusione”.



Minerva presenti alla riunione di Torino

4° CAMPIONATO NAZIONALE DI SCI DI FEDERMANAGER

Il nostro team fa il record di podi e si aggiudica il premio speciale Assidai

Nel paradiso sciistico dell'Alpe Cimbra in località Folgaria si è disputato dal 1 al 4 marzo 2018 il 4° Campionato Nazionale di Sci di Federmanager Trofeo Assidai

di Luciano Massone

La manifestazione, che include anche il Campionato Triveneto di Sci Trofeo Presidium giunto alla sua 47° edizione, ha registrato un'ampia partecipazione con quasi 300 iscritti e oltre 150 atleti. L'edizione 2018 è stata organizzata dal team di Vicenza, vincitore uscente nel 2017 in quel di Selva di Val Gardena, dove il team di Torino aveva ben figurato classificandosi settimo assoluto e raccogliendo 4 podi.

Dopo l'inaugurazione della manifestazione con le autorità locali nella serata di giovedì 1 marzo nel centro di Folgaria, il programma ha avuto inizio con le gare di fondo nella giornata di venerdì sullo splendido altipiano del Grande Fondo di Passo Coe ed è proseguito con la gara di slalom

gigante sulla rinomata Salizzona, pista scelta recentemente dalla campionessa statunitense Lindsey Vonn per allenarsi in vista delle recenti olimpiadi invernali coreane.

Entrambe le gare si sono svolte sotto una fitta nevicata, ma la preparazione delle piste di gara è stata impeccabile così come l'organizzazione di tutta la manifestazione, culminata con la cena di gala e la premiazione degli atleti nel Palazzetto dello Sport di Folgaria.

Così come nel 2017, anche l'edizione 2018 è stata vinta dal team di Vicenza che come sempre ha potuto contare su un numero molto elevato di atleti, ma la vera sorpresa di quest'anno è stata il team di Torino che, collezionando ben otto podi (undici se si aggiungono anche le categorie familiari ed ospiti), ha chiuso così terza nella classifica di fondo, quarta nella classifica di slalom gigante e quarta assoluta nella classifica generale, ma soprattutto si è aggiudicata il premio speciale Assidai, assegnato all'associazione territoriale con il massimo punteggio ottenuto in rapporto al numero di atleti iscritti.

Si tratta di un risultato davvero eccellente: 121 punti per ogni atleta in gara e una media di più di un trofeo e mezzo a testa, performance di gran lunga superiore a quella di tutti gli altri team iscritti. A collezionare ben quattro medaglie d'oro, due d'argento e due di bronzo e totalizzare ben 606 punti ci hanno pensato nella categoria dirigenti donne Arianna Spiniello (3° nella gara di slalom gigante e 2° nella gara di fondo 3 km), nella 2°-3° categoria dirigenti maschi Marco Gobetto (1° nella gara di slalom gigante, 3° nella gara di fondo 6 km e 1° nella combinata grazie al secondo tempo assoluto nello slalom e al quinto nel fondo) e Davide Menghini (10° nella gara di slalom gigante), nella 5° categoria dirigenti maschi Mario Nepote (1° nella gara di slalom gigante e 2° nella gara di fondo 6 km), nella 7° categoria dirigenti maschi Roberto Licata (1° nella gara di slalom gigante).

Ulteriori soddisfazioni sono arrivate anche dalle categorie familiari dove, con altri tre trofei conquistati, si sono distinte, nella 1° e 2° categoria familiari femminili, Gaia Gobetto (1° nella gara di fondo 3 km e 3° nella gara di slalom gigante) e Monica Menghini (5° nella gara di slalom gigante), e, nella 3° categoria familiari femminili, Martina



La premiazione dopo la gara



Menghini (2° nella gara di slalom gigante) e Paola Pont (4° nella gara di slalom gigante). Per la prima volta da quando la manifestazione è stata estesa al territorio nazionale, uno dei due trofei Assidai è andato ad un'associazione non del Triveneto ed è stata proprio la nostra associazione. Il 16 aprile questo importante risultato è stato festeggiato nella sede di Federmanager Torino in una piccola cerimonia, presto trasformata in simpatica festa tra amici, durante la quale il trofeo conquistato è stato consegnato al presidente, Massimo Rusconi, per essere esposto al pubblico.

Dunque il nostro team, composto in gran parte da atleti del WCM Team e del Gruppo Dirigenti Fiat, si è dimostrato vincente più che mai ed è così entrato di diritto nella élite dei favoriti, pronto a giocarsela alla pari con le associazioni del Triveneto, storiche e indiscusse dominatrici delle edizioni passate.

Come anche il presidente Rusconi ha confermato, possiamo affermare con orgoglio che Torino è ora pronta e titolata a proporsi per organizzare una delle prossime edizioni della manifestazione.



La consegna del trofeo al presidente Massimo Rusconi



LA LIPOSUZIONE SENZA BISTURI

La criolipolisi è **un trattamento non invasivo** che consente la riduzione del grasso localizzato attraverso l'uso del freddo, **un'alternativa non chirurgica alla liposuzione.**

Non utilizza bisturi, quindi non danneggia la pelle e i tessuti, evitando le cicatrici.

In modo completamente naturale le cellule di scarto vengono eliminate attraverso il sistema linfatico senza causare problemi derivanti dal riassorbimento del grasso.



COLLABORATING CENTER
OF SPORTS MEDICINE



ISTITUTO DELLE RIABILITAZIONI IRR - RIBA S.p.A.

Corso Francia, 104/3 - 10143 Torino - Tel. 011.39.99.222 Fax 011.39.99.211 - info@irriba.it - www.irriba.it

GRUPPO CIDIMU

Introduzione del voto telematico

Elezioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo, Collegio dei Revisori dei Conti e Collegio dei Probiviri Federmanager Torino



Come richiesto da molti iscritti, e come anticipato durante alcune manifestazioni della nostra vita Associativa, per le prossime elezioni avremo la possibilità di votare telematicamente per il rinnovo delle cariche sociali Federmanager Torino.

Vogliamo, in questa occasione, sensibilizzare tutti gli iscritti ad **aggiornare l'indirizzo e-mail e i propri dati di contatto** attraverso l'area riservata MyFeder del sito www.torino.federmanager.it o scrivendo a gestionesoci@fmto.it o telefonando allo 011-5625588.

I soci che non dispongano di un indirizzo e-mail o che per altre ragioni non desiderino usufruire di tale opportunità potranno fare richiesta di accesso al voto per via epistolare. Nei prossimi mesi, tutti gli iscritti riceveranno una comunicazione che conterrà il modulo con il quale esprimere, se del caso, la preferenza per il voto epistolare e confermare/modificare l'account di posta elettronica che sarà utilizzato per l'invio delle credenziali e del link al sistema di voto.

Ricordiamo che le votazioni per il rinnovo delle cariche sociali di Federmanager Torino APDAI si svolgeranno al termine del mandato del Consiglio in carica e non oltre il **31 dicembre 2018**.

“Lo spirito di Olivetti è sempre lo stesso”

Da marchio storico dell'industria italiana a realtà rinnovata e in evoluzione. Oggi Olivetti si propone come vero e proprio polo digital. A guidare questa trasformazione l'ingegner Delleani

di Mariangela Salvalaggio

110

anni di storia. Di innovazione, di intuizioni vincenti, di voglia di migliorare giorno dopo giorno. Con questi presupposti Olivetti ha costruito un percorso, straordinariamente intriso di successi, protagonista della mostra “Looking forward. Olivetti: 110 anni di immaginazione”, allestita nella Galleria Nazionale d'Arte Moderna e Contemporanea di Roma. Oltre 300 pezzi tra oggetti, manifesti e fotografie d'epoca, tra cui spiccano prodotti iconici come la M1, la prima macchina per scrivere, la Lettera22 e la Valentine.

Dall'epopea dorata di Camillo Olivetti ad oggi tutto è cambiato ma non i valori di riferimento: il brand Olivetti richiama ancora italianità, qualità, eccellenza. Lo assicura l'ingegner **Riccardo Delleani, amministratore delegato del Gruppo.**

Cosa è rimasto dello spirito con cui 110 anni fa si è dato vita alla Olivetti?

Rispetto a tanto tempo fa molte cose sono cambiate. Dalla meccanica siamo passati all'elettronica, poi all'informatica, e anche alle telecomunicazioni, e ora al digitale. Olivetti nella sua storia ha sempre cambiato pelle, ma lo spirito di allora è rimasto intatto. Se penso a Camillo Olivetti e alla sua capacità imprenditoriale all'inizio del '900 mi viene in mente la vera missione della Olivetti: grande attenzione all'individuo, al lavoratore e alle sue qualità. Ed era una rarità ai tempi. L'azienda è cambiata moltissimo. Nel 2017 Olivetti ha completato un piano industriale che è partito nel 2015 e che ne ha profondamente cambiato l'indirizzo: oggi ci si dedica al mondo del digitale, all'internet delle cose e ai big data. Per raggiungere questo obiettivo molti dei nostri colleghi hanno cambiato mestiere, ma siamo orgogliosi di aver realizzato questo profondo cambiamento dell'azienda, senza aver lasciato nessuno per strada. Solo così, rispettando le persone e il territorio, riusciamo a replicare lo spirito di un tempo.

Che differenza ha riscontrato arrivando da Telecom?

Differenze importanti. Quando alla fine del 2014 sono stato incaricato di riportare Olivetti ad essere un punto di riferimento, ho trovato un'azienda molto incline alla progettazione, allo sviluppo e alla vendita di prodotti, un'azienda con una qualità indiscussa ma tipicamente manifatturiera, che guardava esclusi-

vamente al mercato di stampanti, pc, terminali bancari. Quando si proviene da una realtà di telecomunicazioni, si è più inclini alla logica del servizio. E anche il mercato si stava spostando, in quegli anni, nella stessa direzione, da una logica di prodotto ad una di servizio.



Riccardo Delleani

L'azienda continuerà a puntare sull'Internet delle cose?

Certo, questo resta uno degli aspetti più importanti del piano industriale. Abbiamo avuto l'intuizione di intercettare questo filone a partire dalla fine del 2014 e lo cavalcheremo anche nel prossimo triennio, cercando di allargare la catena del valore su cui oggi interveniamo, che è molto confinata sul contesto della connettività arricchita. Andremo a lavorare sul mondo dei sensori afferenti all'internet delle cose perché riteniamo possa essere la frontiera del futuro.

Quali sono gli attuali obiettivi?

Oltre all'internet delle cose, ci concentreremo su altri due filoni: uno è quello di difendere ed espandere il business della stampa e dei registratori di cassa con l'integrazione di innovative soluzioni digitali. Sono due settori in cui si sta passando dalla logica di prodotto e quella di servizio abilitata dalla connettività. Dieci anni fa la stampante si poteva soltanto acquistare; oggi, grazie al nostro impegno, si può avere un servizio di stampa dove si paga solo quello che si consuma grazie all'utilizzo delle tecnologie digitali. Un terzo punto del nostro piano prevede un focus sull'azione nelle realtà internazionali. In questi anni, abbiamo verificato la rispondenza su alcuni aspetti del brand Olivetti e abbiamo trovato, soprattutto nelle realtà extraeuropee, un'attenzione in crescita. Siamo già entrati in India producendo stampanti 3D, stiamo lavorando in Medio Oriente e in Sud America.

Che doti deve avere un manager per lavorare in Olivetti?

A fronte del fenomeno della trasformazione digitale in atto, un manager deve prima di tutto saper interpretare e prevedere i cambiamenti e identificare il modo in cui la tecnologia può essere tradotta a beneficio del consumatore, della società, del mercato. Un manager della nostra azienda deve anche saper aggiungere sempre un'impronta olivettiana di valorizzazione del brand.

Fra cento anni cosa le piacerebbe si dicesse di Olivetti?

he siamo stati al passo, sempre all'avanguardia. Non ho dubbi che sarà così se continueremo ad avere questo senso di attenzione e di responsabilità nei confronti della storia e del brand Olivetti. Mi piacerebbe che si dicesse che abbiamo mantenuto l'abilità ad adattarci continuamente alle tematiche future, tecnologiche o non.

Olivetti: una storia breve

L'intenzione era quella di recensire un libro, ma il fiume dei ricordi personali ha preso il sopravvento

di Arturo Bertolotti

In occasione dell'ultimo Natale, i miei familiari mi hanno regalato questo libro: al testo, scorrevole, non retorico e privo di tabelle o diagrammi che ne avrebbero frammentato la lettura, si accompagna un apparato fotografico che va dal 1905, anno di fondazione dell'Olivetti, con la fabbrica di mattoni rossi di via Jervis, sino alle sedi più prestigiose della società, quali ad esempio il negozio di New York, attivo dal 1954 agli anni '70.

Ma, oltre a suggerire la lettura del libro, il motivo che mi spinge a scrivere è il fiume di ricordi personali che essa ha evocato in me.

Ho trascorso in Olivetti gli anni dal 1957 al 1991, una vita, ma ricordo ancora le circostanze della mia assunzione: avevo una ventina d'anni e, pur essendo già occupato, continuavo a cercare occasione per cambiare, ricorrendo alle rubriche specialistiche dei maggiori quotidiani (non c'erano allora aziende specializzate nel Job recruitment). Ed ecco, del tutto inaspettata, comparire l'inserzione di interesse: "Azienda metalmeccanica piemontese cerca diplomati da inserire in contabilità/gestione industriale ecc. ecc.". Invio il mio curriculum e, miracolo, dopo poche settimane arriva il riscontro dell'azienda e inizia la procedura che mi porterà in breve tempo all'assunzione e al trasferimento a Ivrea.

Dopo un anno di "esilio" eporediese, insieme a una quarantina di colleghi torinesi, decidiamo di organizzare un pullman che ci porti la mattina a Ivrea partendo da Torino e ritorni la sera. Il pullman passa alla mia fermata di partenza alle 6,45 e ritorna la sera alle 19,30-20. E' tardi, la giornata è andata, ma che importa, siamo ritornati cittadini di Torino e almeno il week-end in città è tutto nostro.

Sul pullman la totalità dei passeggeri ha meno di 30-35 anni, chi legge o studia, chi dorme e chi gioca a carte con il vicino: l'unione e la solidarietà tra noi è rilevante. Nel tempo si crea un clima di comitiva: si sviluppa l'amicizia di gruppo e con essa il brio e la comicità. Uno degli scherzi più praticati consiste nello scendere dal pullman la sera senza sbattere la porta, in modo da non svegliare i dormienti, che si ritrovano così alla rimessa del veicolo, nei pressi del dazio di corso Moncalieri, dove vengono svegliati dall'autista, complice del tiro mancino. E veniamo rapidamente ai prodotti della Olivetti: sono entrato in azienda all'apogeo della meccanica, la macchina da scrivere Lexicon 80, la calcolatrice Divisumma 24, le macchine contabili Audit, i mobili classificatori Synthesis, ma l'adozione della tecnologia elettronica nelle attrezzature per l'ufficio era dietro l'angolo e non ce ne accorgevamo. Di essa conoscevamo l'esistenza solo attraverso la sigla dei produttori dei grandi calcolatori: IBM, Bull, General Electric e anche Olivetti Elea. Da lì a qualche anno l'evoluzione e la miniaturizzazione dell'elettronica avrebbe coinvolto anche i prodotti per ufficio: le macchine per scrivere ET, e poi, vera intuizione, il Programma 101, dal quale derivarono le calcolatrici Logos. Ma non tutto il management dell'azienda aveva intuito la rivoluzione e, a titolo di ultima affermazione, aveva ancora realizzato la calcolatrice MC 27, vero gioiello della meccanica di precisione. Nel giro di una decina d'anni la tecnologia meccanica perse il suo smalto a favore di quella elettronica, in termini di prestazioni, di penetrazione e diffusione sul mercato: era arrivata l'informatica.



Olivetti. Una storia breve
di Giuseppe Silmo Prezzo 25,00€
Disponibile su <http://hever.it/>



Fornaca, le migliori tecnologie al servizio di diagnosi e cura.

TAC REVOLUTION EVO 128 STRATI: permette di diminuire la dose di radiazioni fino all'82% nell'imaging di routine, con una definizione ancora maggiore.

RISONANZA MAGNETICA SIEMENS MAGNETOM AVANTO FIT: altissima qualità dell'esame, più velocità di esecuzione (fino al 50%) e abbattimento del 60% del rumore.

MAMMOGRAFIA CON TOMOSINTESI: fornisce risultati più precisi anticipando la diagnosi e permettendo di osservare ogni piano.

ECOGRAFO EPIQ 7 PHILIPS: raggiunge una definizione di immagini con dettagli anatomici e funzionali in precedenza non identificabili.

MICROSCOPIO OPERATORIO KINEVO ZEISS 900: a disposizione del chirurgo maggior precisione di posizionamento e più concentrazione sul campo.

ROBOT CHIRURGICO DA VINCI: il più evoluto sistema robotico per la chirurgia mininvasiva, con maggiore sicurezza per il paziente e più precisione per il chirurgo.

Corso Vittorio Emanuele II, 91 - 10128 - TORINO

Tel. 011.5574.355 - www.fornaca.it

Direttore Sanitario: dott.ssa Maria Renata Paola Ranieri



CLINICA FORNACA DI SESSANT



Prevenzione cardiovascolare: importante e da affidare a mani esperte

«Identificare i fattori di rischio e correggerli significa allontanare i rischi legati alla principale causa di morte nel mondo occidentale», spiega il professor Vittorio Gallo

a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaca

«P erché è così importante la prevenzione cardiovascolare? Perché oggi nel mondo occidentale la malattia cardiovascolare rappresenta la prima causa di morte, di gran lunga superiore a quella di qualsiasi altra patologia. Identificare tutti i fattori di rischio per correggerli rapidamente e precocemente significa fare una corretta prevenzione». Con queste parole, il professor Vittorio Gallo, medico della Clinica Fornaca, specialista internista a indirizzo metabolico, epatologico e gastroenterologico, introduce un tema di grande attualità che vede oggi la Clinica Fornaca impegnata in un accurato percorso personalizzato di prevenzione cardiovascolare: il paziente viene preso totalmente in carico da un pool di medici specialisti che, a seconda delle diverse necessità emerse in sede di esame, gli fornirà tutte le indicazioni cliniche e comportamentali utili a mantenere o recuperare uno stile di vita sano, necessario per tenere lontana la malattia cardiovascolare.

Professor Gallo, come si arriva a identificare i fattori di rischio che possono indurre alla malattia cardiovascolare?

«Attraverso l'anamnesi del paziente e con una serie di esami ematochimici e strumentali sempre mirati alla diagnosi precoce. La familiarità per la malattia cardiovascolare, l'ipertensione arteriosa, il diabete, la dislipidemia, il fumo di sigaretta, l'abitudine al consumo di alcol, il sovrappeso e la sedentarietà rappresentano altrettanti fattori di rischio. L'esame obiettivo rappresenta il primo passo di un percorso che, in una fase successiva, può completarsi con ulteriori visite specialistiche e altri esami



Il professor Vittorio Gallo

strumentali: elettrocardiogramma, ecodoppler dei tronchi sovraortici, ecografia dell'addome, ECG basale o da sforzo. Altrettanto importanti sono gli esami del sangue: colesterolo, trigliceridi, glicemia, funzionalità

renale ed epatica possono essere valutati con un semplice prelievo e corretti dal lavoro congiunto degli specialisti».

Esiste un comportamento virtuoso per tenere lontana la patologia cardiovascolare?

«Un'alimentazione equilibrata, una costante e moderata attività fisica, il controllo di pressione arteriosa e colesterolo dovrebbero rappresentare un obbligo per tutti e, in particolare, per chi presenta una familiarità con la malattia cardiovascolare. Un esempio? Per chi ha un papà che ha avuto un infarto o un ictus prima dei 55/60 anni di età, il rischio di incorrere in un problema cardiovascolare si moltiplica quasi per dieci. Ecco perché in un caso del genere tenere sotto controllo tutti i fattori di rischio diventa addirittura fondamentale: i nostri esami valutano la presenza di eventuali patologie metaboliche familiari (ipercolesterolemia, dislipidemia e ipertrigliceridemia) che in uno stato di benessere possono passare inosservate salvo poi rivelarsi in modo improvviso e pericoloso per la salute del paziente».

Quali sono i medici specialisti coinvolti nel percorso di prevenzione cardiovascolare della Clinica Fornaca?

«La visita introduttiva è di competenza del medico internista specializzato in malattie metaboliche. Un'attenta anamnesi del paziente e un'identificazione dei fattori di rischio apre la strada all'esecuzione degli opportuni esami ematochimici e strumentali, dopodiché avviene il coinvolgimento diretto dello specialista: cardiologo, chirurgo vascolare, dietologo, medico dello sport, fisioterapista o comunque una figura direttamente legata al quadro clinico del paziente».



Il Gruppo Giovani si dà da fare

Andiamo a farci un aperitivo stasera? E perché no? Se vi capita di trovarvi all'ora giusta nei paraggi di piazza Statuto, guardate la data: se per caso fosse il 24 maggio o il 21 giugno cercate il n. 2 di corso Valdocco (è angolo via Garibaldi) e infilatevi nel Copernico Garibaldi. Non vi sarà difficile trovare la sala dove il nostro Gruppo Giovani si riunisce per ragionare, raccogliendo gli stimoli che vengono da personaggi da loro scelti per l'occasione.

Il 24 maggio ci sarà Enrico Finzi, sociologo e giornalista professionista, sul tema – pensate un po'! – della felicità in azienda, mentre il 21 giugno la palla passerà a Massimo Giordani, vicepresidente vicario dell'Associazione Italiana Sviluppo Marketing, che spiegherà perché il blockchain è davvero una rivoluzione.

Già solo i temi portati in discussione fanno venire una sana curiosità, figuriamoci poi come quella curiosità può essere proficuamente alimentata da uno spumeggiante proscenchino...

Ve lo diciamo per averlo provato: il 19 aprile scorso, il primo di questi appuntamenti è già andato in onda e ha visto protagonista Enrico Piacentini, CEO di InGrandiMenti srl, che ha centrato la sua performance sul tema – impegnativo anzichenò – Personal Branding e Social Selling, tradotto alla Woody Allen in tutto quello che volevate sapere e non avete mai osato chiedere.

Ambiente scintillante ma soprattutto neuroni in libertà, che danno vita a incontri, scontri, figure geometriche librate a mezza altezza, voglia di capire e di fare dopo aver capito, cioè di fare consapevolmente.

Possiamo andare a dormire tranquilli: i nostri successori non solo ci sono, ma sono già sulla scena, anzi stanno già scaldando i muscoli.

Stelle al merito del Lavoro - edizione 2018

Nominati i Maestri e le Maestre del Lavoro del Piemonte

a cura della Redazione

Martedì 1 Maggio 2018 si è svolta la consueta cerimonia di consegna delle “Stelle al merito del Lavoro”, le onorificenze attribuite ai lavoratori che si sono distinti per il loro impegno lavorativo.

Per quanto riguarda quest'anno, fra gli iscritti a Federmanager Torino abbiamo avuto otto insigniti e in particolare: Marco Antonio Borsi, 37 anni di servizio presso Leonardo SpA San Maurizio Canavese – Marco Brusasco, 36 anni di servizio presso FCA Italy SpA Torino – Umberto Franzi, 44 anni di servizio presso Tecnimont SpA Torino – Antonio Gandolfo, 41 anni di servizio presso Leonardo SpA San Maurizio Canavese – Vincenzo Giorgio, 33 anni di servizio presso Thales Alenia Space Italia SpA Torino – Valter Marasso, 36 anni di servizio presso IVECO SpA (CNH Industrial) – Giuliano Muzio, 41 anni di servizio presso Fiat Engineering SpA Torino – Alessandra Saroglia, 32 anni di servizio presso Leonardo SpA San Maurizio Canavese.

Oltre ai colleghi nostri iscritti desideriamo citare anche Renzo Rodda, 35 anni di servizio presso la Loro Piana SpA Borgosesia e Valter Pione, 39 anni di servizio presso Michelin Italiana SpA Torino, che sono iscritti Federmanager, rispettivamente a Vercelli e a Cuneo.

A loro e a tutti i Maestri e Maestre del Lavoro premiati vanno le nostre congratulazioni.





di R.O.V.

Nello scorso “smartelliamo” (redatto, ricordo, prima delle elezioni) scrissi di come il fondo internazionale Bridgewater del miliardario Ray Dalio – profetizzando una situazione politica di grande instabilità – scommise sul crollo dell’Italia, triplicando le sue posizioni al ribasso su molte nostre società, portandole da 1,1 a 3 miliardi di dollari (circa 2,4 miliardi di euro di ulteriore scommessa precedente), ovvero sia puntando alla catastrofe su Società quali Intesa, Enel, Eni, Unicredit, Banco Bpm, Bper, Prysmian, Generali, Azimut, Ubi, Unipol, Terna, Snam, Mediobanca, Moncler, Leonardo, Fineco e Atlantia ...in pratica ... tutte.

Al momento in cui scrivo si è da poco concluso il primo giro esplorativo del Presidente Mattarella con tutti i partiti e, almeno ora, non si intravede ancora una vera e propria via d’uscita “saggia”; anzi, aleggia lo spettro di nuove elezioni che, almeno a mio parere e con la legge elettorale attuale, difficilmente cambieranno la situazione odierna. Chi vivrà, vedrà. Non so quanto, e se, vi appassionino i vari proclami dei leader di partito, ma i contenuti dei loro tanti discorsi in atto – a volte surreali – a me paiono in qualche modo simili a quelli (pare altrettanto accalorati e polemici, ci dicono gli storici) che i bizantini fecero a Costantinopoli più di mezzo millennio fa, quando i Turchi stavano assediando la città: discussero di quale fosse il sesso degli angeli piuttosto che concentrare l’attenzione, “insieme”, su come cercare di difendersi dagli assalitori. Ma torniamo al punto, Dailo vincerà la sua scommessa? Ahinoi qualche segnale che ci dice che la bilancia stia pericolosamente pendendo a suo favore purtroppo c’è. Nella settimana del 23 marzo scorso la BCE ha aumentato di parecchio il volume di acquisti mensile, salendo a 2,2 miliardi rispetto alla media di 1,4 dell’inizio dell’anno (+55%). Perché? Per paura di un’instabilità dei mercati i cui prodromi sono sotto gli occhi di tutti, a partire dalla “guerra commerciali dei dazi” scatenata da Trump. E non è solo la BCE a muoversi; stando a dati pubblicati da Bloomberg, a fronte di un traballante indice Nikkei della borsa giapponese, la banca centrale del Giappone ha acquistato ultimamente ben 7,8 miliardi di dollari per comprare ETF cercando di turare la falla, ma vari importanti analisti temono che ciò non basti e che la situazione potrebbe precipitare con effetti domino difficilmente prevedibili. Ora voi mi direte: ma cosa c’entra tutto ciò con la situazione italiana? Sono solo “problemi internazionali” e non possiamo farci quasi nulla. La risposta è di banale semplicità: quello che potrà essere un “raffreddore” per le nazioni più forti e ricche, per noi può facilmente diventare una “polmonite”, soprattutto visto che soffriamo di “bronchite cronica” a fronte dei nostri indicatori finanziari sempre sull’orlo di un baratro (a partire dal debito pubblico e della sua consistenza rispetto al PIL). Ma tant’è, teniamo pure nel congelatore tutte queste riflessioni e soprattutto non cerchiamo alcuna soluzione ma, come i “polletti di Renzo di manzoniana memoria” becchiamoci furiosamente tra noi, anche se i turchi se ne stanno già in città e se Dailo se la comincia a ridere.

Cultura e voglia di fare

L’Italia, si sa, è una infinita serie di borghi, più o meno abbandonati, quasi sempre situati in posizioni che hanno qualcosa in comune con il paradiso terrestre.

Uno di questi è Stignano, in provincia di Reggio Calabria, posto su uno sperone roccioso affacciato sulla costa ionica a oltre 300 metri di altezza, dal quale si gode un panorama mozzafiato sulla marina circostante.

Questo borgo medioevale e le zone vicine possiedono, ad esempio, una dimora barocca del XVIII secolo, villa Caristo, luogo magico di squisita eleganza, fra le più splendide dell’intera Calabria, e le rovine dell’insediamento magnogreco di Kaulonia, una delle città più antiche e importanti del Bruttium, il nome greco del territorio che occupa la punta dello stivale italico. Due gemme che non sono isolate, ma emergono da un ricco tessuto di altre risorse, inesprese, che, se valorizzate, possono far diventare Stignano una vera perla.

Siete interessati a mettere aiuto e competenze a disposizione di un progetto del genere e volete saperne di più? Rivolgetevi a Walter Gallo (331.4801448), ingegnere, che vi fornirà ogni possibile informazione al riguardo. Per darvi un’idea di quanto il collega creda in questa avventura, vi riferiremo la sua risposta a una nostra domanda sul suo impegno: “E’ una sfida alla quale un manager non può non partecipare”.



DIRCLUB Piemonte

Carissime amiche e carissimi amici,

riprendo a scrivere un breve articolo sulla rivista "Dirigente d'Azienda"; importante organo di comunicazione dei dirigenti torinesi di Federmanager che come sempre ringrazio per l'ospitalità. Poche settimane fa abbiamo celebrato la nostra Assemblea all'Unione Industriale e colgo l'occasione per ringraziare tutti quelli che hanno partecipato. Durante la riunione abbiamo evidenziato e prospettato le criticità della nostra associazione ed in particolare il fatto che tutto intorno a noi è cambiato e quando 30 anni fa è nato il Club il mondo era diverso e le esigenze delle persone anche. Questo ci chiede di rivedere alcune impostazioni che a suo tempo ci eravamo dati. Quello che ci è successo negli anni è molto evidente; si è ridotto il numero degli associati e l'età anagrafica degli stessi è aumentata. Ci troviamo nella necessità di prendere delle decisioni sulla nostra impostazione organizzativa, economica ed amministrativa. Molto probabilmente verremo anche noi coinvolti nei prossimi mesi dalla nuova riforma, anche se non sappiamo ancora bene in che termini.

Gli enti del terzo settore sono le organizzazioni di volontariato, le associazioni di promozione sociale, gli enti filantropici, le imprese sociali, incluse le cooperative sociali, le reti associative, le società di mutuo soccorso, ecc. Tutto ciò confluirà nel Terzo settore come definito dalla nuova legge 117 del 3/8/2017 che annulla tutto quanto prima in vigore.

Alcune ragioni che hanno portato a questa riforma sono:

- la necessità di regolamentare e unificare l'attività di una miriade di Associazioni dal punto di vista fiscale, amministrativo e di funzionamento;
- la necessità di riordinare un settore dove in alcuni casi non c'era trasparenza e erano stati creati degli enti per soddisfare esigenze personali ed addirittura illegali.

Il Decreto Legislativo prevede l'emanazione di quarantacinque decreti attuativi che devono essere approvati entro il 31/8/2018 e prevede, inoltre, che la messa a regime del sistema sia finita entro il 27/1/2019. Tutto questo lavoro è molto in ritardo. Ad oggi solo pochi decreti attuativi sono stati emanati e le votazioni non aiuteranno ma porranno forti dubbi sul fatto che i tempi siano rispettati.

Il rischio è che alcune associazioni non riusciranno a sostenere le incombenze richieste e si troverebbero in difficoltà.

Noi in questo momento "stiamo alla finestra" per vedere cosa succederà ma nel contempo monitoriamo la situazione per essere pronti nel momento in cui dovremmo prendere delle decisioni in merito e per non farci trovare impreparati.

Al di là di questa considerazione noi riteniamo che dobbiamo aumentare il nostro senso di appartenenza ed essere orgogliosi di partecipare alle attività dell'Associazione. Penso che siano i punti cardini su cui tutti dobbiamo puntare con sempre maggiore valore. Con l'occasione Vi ringrazio e Vi saluto cordialmente

Silvio Tancredi Massa

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 011-318.6442 - Cell. 338.938.1131

Iniziative del Dirclub Piemonte

Maggio

Lunedì 15 - Serata conviviale (tema ancora da definire).

da Sabato 19 a lunedì 21 "Gotico e rinascimento nel Marchesato di Saluzzo"

Il '400 piemontese è un periodo di grande interesse per la storia e il Marchesato di Saluzzo è uno dei principati più ricettivi alle novità del Gotico internazionale e per i protagonisti dell'arte rinascimentale liguri e lombardi (accompagnati da uno storico dell'arte).

Giugno

da Giovedì 7 a domenica 10 - "Salisburgo ed i laghi salisburghesi"

Il viaggio che si effettuerà con Bus Gran Turismo Golden Class, accompagnati da guida esperta, prevede una sosta ad Innsbruck per poi proseguire a Salisburgo, visita della città e dei luoghi Mozartiani ed al terzo giorno i Laghi Salisburghesi.

Lunedì 18 giugno - Serata conviviale (tema ancora da definire).

Domenica 24 giugno - Festa di SAN GIOVANNI "Quando Bonaparte diventò Napoleone": Visita guidata a cura del Dott. Luca Mana e Prof. Facchin alla mostra "EI FU Napoleone ed il Piemonte" a Palazzo Salmatoris di Roussillon. A seguire Merenda Sinoira - Cherasco.

I NOSTRI SERVIZI



**Hai già rinnovato la quota associativa 2018?
Ecco i servizi riservati agli associati in regola
con il pagamento:**

Servizio legale, sindacale, contrattuale

Telefono 011.5625588 interno 3
e-mail segreteria@fmto.it

Si assiste l'associato all'assunzione, durante la vita lavorativa, alla risoluzione del rapporto di lavoro, durante il periodo di inoccupazione temporanea e in altri momenti della vita.

Si effettua consulenza globale sullo "status" della categoria dirigenti, quadri e lavoratori autonomi (contratti a progetto, ditte individuali, p.iva, ecc...) per risolvere situazioni di gestione del rapporto e contenziosi di carattere giuslavoristico.

Servizio Reskill

Telefono 011.5625588 interno 8
e-mail reskill@fmto.it

Si assiste l'associato che ha perso il lavoro o che deve cambiare ambito lavorativo ad adeguare le proprie competenze attraverso un percorso di evoluzione professionale.

Servizio previdenza

Telefono 011.5625588 interno 5
e-mail previdenza@fmto.it

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

Servizio nuove opportunità/formazione

Telefono 011.5625588 interno 3
e-mail segreteria@fmto.it

Si assiste l'associato temporaneamente inoccupato.
Si guida l'associato verso un idoneo percorso formativo.

Servizio assistenza sanitaria

Telefono 011.5625588 interno 4
e-mail assistenza@fmto.it

Si assiste l'associato per tutte le necessità e i problemi relativi alle pratiche FASI, ASSIDAI, PREVINDAI e PREVINDAPI.

Servizio sportello CAF

Telefono 011.5625588 interno 8
e-mail fiscale-tributario@fmto.it

Si assiste l'associato nelle problematiche fiscali, per le dichiarazioni dei redditi e il pagamento dei tributi.

Servizio commercialistico, tributario e civilistico

Telefono 011.5625588 interno 8
e-mail centralino@fmto.it

Si assiste l'associato che svolge una attività autonoma imprenditoriale o che vuole intraprenderne una, per tutte le necessità e i problemi relativi alle tematiche in campo amministrativo, fiscale e di controllo.

Servizio di consulenza per colf e badanti

Telefono 011.5625588 interno 8
e-mail centralino@fmto.it

Si assiste l'associato per le problematiche relative alla gestione amministrativa e fiscale di collaboratori/collaboratrici familiari e badanti.

Servizio di consulenza immobiliare

Telefono 011.5625588 interno 8
e-mail centralino@fmto.it

Si assiste l'associato in merito alle problematiche relative alla gestione e all'utilizzo degli immobili, sia come proprietario che come inquilino.

NUOVO LEXUS NX HYBRID



L'ARTE DI SAPERSI DISTINGUERE.

Scegli nuovo Lexus NX Hybrid.

Motorizzazione **Self-Charging Hybrid** da **197 CV** con cambio automatico, trazione integrale, innovativa tecnologia **Lexus Safety System+** e **Premium Navigation** con display da 10,3".



VIENI A PROVARLO DA SPAZIO 4
TI ASPETTIAMO CON UN DRIVER DEDICATO



CONCESSIONARIA LEXUS - TORINO NORD

VIA BOTTICELLI, 82
TORINO
TEL. 011.2466211

www.spazio4le.spaziogroup.com



NX Hybrid Executive. Immagine vettura indicativa. VALORI MASSIMI: CONSUMO COMBINATO 5.2 l/100 km, EMISSIONI CO₂ 121 g/km.