

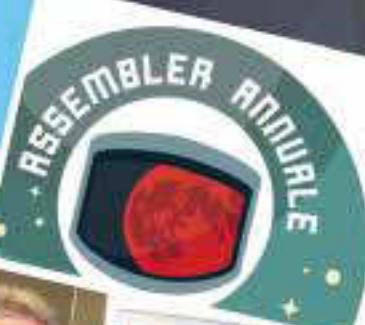
Dirigente[®] d'Azienda

luglio/settembre 2018

Federmanager Apdai Torino

n°315

In allegato
la scheda di candidatura
per il rinnovo delle cariche
da presentare entro il 30 ottobre





L'elemento centrale del caleidoscopio di immagini che riempie la copertina di questo numero è la locandina di un convegno organizzato dalla nostra Commissione Sindacale, presieduta dal collega Renato Valentini, nello scorso febbraio sul tema "Quale futuro per i manager?". Si tratta di un quesito al quale è impossibile dare una risposta compiuta e si può solo cercare qualche risposta parziale attraverso l'interpretazione dei segnali, spesso altalenanti, che arrivano dal mondo che ci scorre intorno. Uno di

questi segnali, sicuramente il più importante, ci arriverà dall'evolversi della trattativa con Confindustria per il rinnovo del CCNL che scade il prossimo 31 dicembre. Ha ragione il nostro presidente quando spesso ci ricorda che è riduttivo considerare le organizzazioni datoriali solo come controparti, ma è inevitabile che, approssimandosi la scadenza del contratto, la loro natura tenda, da parte della dirigenza in generale, ad essere interpretata prevalentemente in quella chiave. Soprattutto se riandiamo con la memoria alla scadenza precedente, quando, per la prima volta in quasi settant'anni, il contratto vigente è stato disdetto dalla parte datoria, che si è presentata al tavolo delle trattative non sottaccendo l'arma del mancato rinnovo. La ragionevolezza alla fine si è fatta strada, molta acqua è passata sotto i ponti, anche in Confindustria, tuttavia non possiamo pensare che il rinnovo del contratto sarà una cosa facile. Per gli organi federali, ma anche per quella parte di noi che sarà chiamata a portare il suo contributo nella delegazione trattante, a cui partecipa sempre il Direttore Roberto Granatelli, sarà l'impegno principale del prossimo autunno. L'altro tema della copertina, e non poteva che essere così, è un saluto per immagini a Massimo Rusconi, che lascerà a breve la Presidenza dell'Associazione. Con questo obiettivo abbiamo ripercorso diversi momenti di vita associativa della sua presidenza alla ricerca di figure e personaggi che, insieme a lui o autonomamente, hanno dato lustro a eventi verificatisi durante i sei anni del suo mandato. Uno spazio imprevisto abbiamo voluto dedicare alla triste vicenda di Sergio Marchionne, tentando di proporvi qualche riflessione sulla sua figura umana e rinunciando in partenza a inseguire i media di tutto il mondo in una riproposizione delle sue qualità manageriali e dei suoi successi imprenditoriali. Altrettanto imprevisto è stato il crollo del ponte di Genova che ha funestato il Ferragosto dell'intero paese, con un tremendo bilancio finale di 43 vittime. Ai loro familiari e amici vanno la partecipazione e il cordoglio anche nostri, insieme a quelli dell'Italia intera. Su questo tragico evento, nel corpo del giornale non abbiamo da proporsi nulla di aggiuntivo rispetto a quanto è stato diffusamente detto e scritto. Tuttavia il tema ci riguarda non solo in generale come cittadini, ma anche in particolare come dirigenti, poiché inevitabilmente le indagini sull'accaduto coinvolgeranno anche dei colleghi. Ad essi, indipendentemente dall'accertamento di eventuali loro responsabilità, manifestiamo fin da ora una vicinanza e una solidarietà umana che non sono l'espressione mascherata di una improponibile richiesta di impunità di casta, ma hanno il solo scopo di evitare che la solitudine, tipica della funzione dirigenziale, possa trasformarli in comodi capri espiatori di colpe che stanno, totalmente o almeno in parte, nei livelli superiori. Infine, insieme a questo numero del periodico, troverete la scheda per proporre la candidatura alle elezioni del Consiglio Direttivo e dei due Collegi, dei Revisori dei Conti e dei Probiviri, che si svolgeranno con le modalità indicate nell'articolo di pag. 29 fra cui, per la prima volta, la possibilità di votare online. Ne parlavamo da lungo tempo e finalmente ci siamo riusciti: un altro motivo per Massimo Rusconi di chiudere in bellezza il suo periodo di presidenza.

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

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/>



Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI
tel. 011.562.5588 – ildirigente@fmto.it
Tasse

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:

Zip S.r.l

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

Grafica:

Cdm Servizio Grafico S.r.l.

Collegno - (Torino)

Spedizione in abb. post. Pubblicità 45% art. 2
Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220

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

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

La tiratura di questo numero è stata di 6.100 copie.



Editoriale

5 Carne al fuoco in abbondanza

di Massimo Rusconi



Management

7 Volevo fare il carabiniere

di Andrea Gili



Attualità

9 Assemblea nazionale Federmanager

di Laura Di Bartolo

10 Sergio Marchionne: un uomo

a cura della Redazione

12 L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società

di Renata Tebaldi

15 La tutela volontaria di minori stranieri

a cura della Redazione



Vita Associativa

Attività e iniziative di Federmanager Torino e di Cida

16 Grazie, Presidente!

a cura della Redazione

16 Una tavola rotonda per cominciare

di Loris Gherna

18 Il nostro è un campionato difficile, non è uno sport individuale

di Carlo Barzan

21 Tre incontri, uno più interessante dell'altro

a cura del Gruppo Giovani di Federmanager Torino

24 Un'esperienza unica

di Livio Lo Biondo

25 Welcome to Federmanager

di Marina Cima

26 Come ottenere un adeguato livello di efficienza fisica ad ogni età

di Antonio Sartorio

28 Summer Time da record

di Elena Pelissetti

29 Come si voterà al prossimo referendum per il rinnovo del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri

di Massimo Briognolo

30 L'esperienza di Fondirigenti in Piemonte

di Mariangela Salvalaggio



Cultura

32 Un teatro di tutti e per tutti

di C. B.



Welfare

34 Cataratta, un problema da non sottovalutare ma da affidare a mani esperte

a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaci

35 FASDAPI e PMI WELFARE MANAGER

a cura dell'ufficio Stampa Fasdapi



Varie

36 Le "Stelle al merito del Lavoro" edizione 2019

a cura della Redazione

36 Il Ricorso alla CEDU per mancata perequazione del biennio 2012/2013. I dati e i numeri

di A. S.

36 Annunci degli Associati

a cura della Redazione

37 Una storia né vera né falsa

di C. B.

37 Smartelliamo

di Renato Oscar Valentini

38 DIRCLUB

di Silvio Tancredi Massa

Centri Odontoiatrici San Giorgio



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino
📞 **011.547.114 / 011.548605**
 (finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti dei pazienti adulti)

CONVENZIONI

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

Convenzioni in forma DIRETTA

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

Convenzioni in forma INDIRETTA

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

FINANZIAMENTI

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

TARIFFE

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



I due Centri Odontoiatrici sono Convenzionati in FORMA DIRETTA con il

I due Centri Odontoiatrici sono stati designati dal **FASI** come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il **2018** per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale per Tutti gli iscritti.

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

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.odontoiatricsangiorgio.it

Oltre 25 anni di efficace ed efficiente collaborazione

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



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi, Torino
📞 **011.500.689 / 011.548605**
 (finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)

SPECIALITA'

- PREVENZIONE
- PARODONTOLOGIA
- CHIRURGIA ESTRATTIVA E PREPROTESICA
- ARTICOLAZIONE TEMPOROMANDIBOLARE
- IGIENE ORALE
- IMPLANTOLOGIA
- PROTESI FISSA • PROTESI MOBILE
- ORTODONZIA
- PEDODONZIA
- CONSERVATIVA • ENDODONZIA
- 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 attesa, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di video proiezione, macchina a epiluminescenza per prevenzione neoplasie cavo orale.





Carne al fuoco in abbondanza

La nostra organizzazione di fronte a un punto di svolta. Occorre un impegno nuovo e non ordinario

di Massimo Rusconi

Il 15 giugno si è tenuta la nostra Assemblea annuale con la presenza di numerosi ospiti del nostro sistema Federmanager, a partire dal Presidente Federale Cuzzilla, ma anche del mondo accademico e di quello industriale, che hanno dato vita a un interessante scambio di visioni circa lo sviluppo del nostro territorio e del Paese. La cronaca è riportata in altra parte della rivista (ndr. pag. 16 - 19) e permetterà di cogliere l'essenza di ciò che si è fatto e detto anche a quanti non hanno potuto presenziare. Qui invece mi preme riprendere quanto già delineato nell'editoriale del numero precedente, circa la crucialità del momento: Quarta Rivoluzione industriale, Piano Calenda Impresa 4.0, Difficoltà di molte PMI, Difficoltà di molti manager, sono concetti ormai acquisti, a cui si aggiunge la discontinuità politica e governativa le cui conseguenze possiamo solo tentare di immaginare, sperando che non sia distolta l'attenzione dal mondo dell'impresa, specie quella industriale, e del lavoro.

Come sapete faccio parte del Consiglio e della Giunta nazionali ed ho quindi partecipato appieno alle riflessioni su questo tema.

La nostra convinzione è stata ed è che, da parte di Federmanager, siano necessarie azioni nuove e non ordinarie a favore degli iscritti, cercando di completare il disegno di accrescimento di valore per la nostra categoria, accrescimento che già si può avvalere di una "filiera" costituita da Enti quali Fondirigenti, Federmanager Academy, Cdi Manager, e di Programmi, come Be-manager (Certificazione di figure professionali).

Siamo quindi partiti dalla, ovvia, considerazione, che al centro vi debba essere sempre il Manager, con i suoi problemi di ruolo, di adeguatezza, di crescita e, ahimè, di perdita del lavoro. A ciò si è aggiunto il fatto che le misure di sostegno fin qui messe in atto, ancorché necessarie e di successo, non si siano rivelate sufficienti per assicurare un meccanismo efficace di incontro tra le esigenze delle aziende e i nostri iscritti. Fortunatamente abbiamo trovato in Confindustria un in-



Massimo Rusconi durante l'Assemblea del 5 giugno



terlocutore attento ed aperto, con cui si sono condivisi gli obiettivi e le azioni conseguenti, riuscendo, in tempi rapidi, a creare una nuova organizzazione che è stata chiamata 4.Manager (da leggere anche for manager). L'Idea/Missione di 4.Manager è quella di realizzare concretamente le cosiddette Politiche Attive del lavoro, che favoriscano i dirigenti ma anche le PMI che, è chiaro a tutti, di essi non possono fare a meno.

Per inciso, di Politiche Attive si sente parlare da molto tempo ma, come spesso accade, pochi capiscono bene di che si tratti. Noi pensiamo che sia necessario un serio approfondimento per individuare le strategie e la relativa "execution", con azioni e progetti concreti che conducano alla crescita delle aziende, e quindi del lavoro, arricchendole di alte professionalità.

4.Manager è un ente bilaterale creato e gestito collegialmente da Federmanager e Confindustria, che avrà una adeguata dotazione economico/finanziaria e di struttura operativa. Il Presidente è espresso da noi (nella fase iniziale è il nostro presidente federale Stefano Cuzzilla) mentre Confindustria ha espresso il direttore nella persona di Fulvio D'Alvia. Tale ente si avvia a diventare il regolare e permanente punto di incontro, di discussione e di gestione di misure condivise.

Il 27 giugno si è svolto a Milano presso Il Sole 24 ore, un incontro che ha coinvolto il Consiglio nazionale, i Presidenti Territoriali, i Vertici dei nostri Enti, per illustrare e discutere alcune linee guida fondamentali per 4.Manager, che qui de-lineo succintamente.

Anzitutto occorrerà creare una Struttura di Conoscenza del Mondo del lavoro, delle Imprese, dei Manager, delle nuove tendenze. Si creerà quindi una Base di Dati evoluta, da aggiornare continuamente, che costituirà la fonte delle informazioni per qualunque attività. Confluiranno qui tutte le informazioni utili, a partire da quelle relative a Domanda – Offerta di lavoro, ma anche quelle che vengono dal Mercato. Servirà poi una Rete di Relazioni, che ovviamente già esiste come risultato di quelle delle due Parti, ma che dovrà essere incrementata e soprattutto coltivata. Senza Rete tutto diventa difficile se non impossibile.

Cruciale sarà poi l'Osservatorio Managerialità le cui funzioni sono qui riassunte:

- Attenzione al mercato e alle politiche del lavoro a favore della managerialità attraverso studi continuativi ed analisi di scenario.
- Evoluzione della domanda e dell'offerta di figure manageriali in campo industriale grazie a ricerche ad hoc e alla costruzione di un indicatore sintetico finalizzato a rappresentare l'entità del capitale manageriale nelle PMI manifatturiere.
- Modelli emergenti di lavoro manageriale adottando meto-

dologie di ricerca sia qualitative sia quantitative.

- Coordinamento di un Network di organismi istituzionali, università e centri-studi, al fine di Condividere informazioni, Confrontarsi sui temi delle Politiche Attive e Costruire possibili sinergie e progetti comuni.
- Focus su aree tematiche di rilievo per lo sviluppo delle PMI e le competenze del capitale Manageriale.

Ultimo, ma certo non meno importante, il tema dei Progetti.

Struttura di Conoscenza, Rete di Relazioni ed Osservatorio sono fondamentali, ma comunque si devono porre al servizio dei progetti concreti, che dovranno essere ideati, selezionati, finanziati e realizzati.

Ci saranno i Progetti di Sistema Nazionali e quelli Territoriali. Tutti potranno avere origine da entrambe le Parti, ma essere possibilmente condivisi e con ricadute complementari, nel senso che dovranno prevedere l'utilizzo di Manager a favore delle imprese, in modo da innescare quel circolo virtuoso così difficile da creare.

I primi, i Progetti di Sistema, sono quelli di interesse nazionale che mirano a cambiamenti strutturali in settori cruciali quali, ad esempio, Passaggio generazionale, Digital Innovation Hub 4.0, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Export e Disciplina doganale.

I Progetti Territoriali origineranno da esigenze locali riscontrate dalle rispettive organizzazioni, ma dovranno rispettare alcune caratteristiche imprescindibili quali: co-progettazione, coinvolgimento di imprese e manager, crescita, replicabilità, partecipazione di costi, nuove attività.

Se vogliamo fare qualche esempio, pensiamo a: aiutare le Pmi nei nuovi progetti di innovazione, preparare i Manager anche con nuove iniziative di formazione non standard, promuovere l'incontro tra i nostri "manager certificati" e le imprese.

Per i Progetti si sono approntate opportune Procedure di Selezione ed Attivazione, in modo da facilitare la descrizione, le motivazioni e le finalità, i costi, i ritorni, i rischi, il "business plan".

In tal modo si potranno esaminare e giudicare più rapidamente, e altrettanto rapidamente avviare.

Ovviamente non mancheranno procedure di Controllo e Rendicontazione trasparenti, visto che si spenderanno soldi nostri.

Come avrete potuto cogliere, si tratta di un'impresa ambiziosa, di proporzioni non banali, a cui tutti dobbiamo dedicare la massima attenzione attivando idee e proposte.

Avrete anche colto l'aspetto "politico" della creazione di 4.Manager, proprio alla vigilia del rinnovo contrattuale, che dal nuovo clima di collaborazione non può che trarre vantaggi.



Massimo Boccaletti, una firma de "La Stampa" di qualche anno fa, ci aveva a suo tempo aiutato a realizzare la Tavola rotonda "Manager in movimento", che aveva lo scopo di presentare cinque casi di colleghi che, perso il lavoro per motivi diversi, erano riusciti a trovare una strada per proseguire in varie forme una loro attività lavorativa. Evidentemente il tema gli è piaciuto e ora ci presenta un altro caso simile, reso più complicato e tragico dalla coincidenza con vicende familiari tristissime. E a questo punto, senza ulteriori indugi, gli lasciamo la parola.

Vedovo all'improvviso, senza lavoro e con tre figli giovanissimi, ex general manager "risorge" in un'attività a lui più congeniale

Nel settembre 2016 queste pagine ospitarono un ampio servizio dedicato ai "Manager in movimento", dove si dava notizia di una Tavola rotonda avente quali protagonisti cinque dirigenti "riciclatisi" dopo alterne, talvolta drammatiche, vicende. Curato da Mirella Tronci nell'ambito del percorso "Reskill", l'evento prendeva in qualche modo le mosse da un volume dal titolo più che significativo di "Licenziato a 50 anni... e meno male!". Volume scaturito dalla (dis)avventura di Alberto Avetta, uno dei 5 protagonisti, moglie e due figli, il quale, dopo essere stato licenziato dall'"amatissima Azienda" dove aveva militato per oltre 30 anni, aveva trovato forza e coraggio non solo di rialzarsi dopo un semestre a rischio depressione, ma di conseguire addirittura successo in tutt'altro campo. Aveva infatti cambiato non solo settore merceologico (dai tessuti ai profumi), ma mentalità, abitudini e prospettive di vita. Abbiamo voluto ricordare questo precedente essendoci imbattuti in una vicenda analoga (tra le tante), altrettanto drammatica, resa ancor più tale dall'immatura scomparsa della moglie del protagonista, dirigente industriale già di successo, rimasto nel giro di qualche mese senza lavoro e con tre figli giovanissimi da crescere. Un combattente che pur in un'età e in un'epoca tanto difficili, ha trovato la forza di rialzarsi, affrontando i rischi di una nuova attività piccolo imprenditoriale forse più modesta rispetto alla precedente, ma ricca di quei contenuti umani ai quali aveva sempre aspirato. Senza peraltro trascurare (anzitutto!) i suoi doveri di padre secondo la promessa fatta alla moglie sul letto di morte. Ricostruiamo questa vicenda umana e professionale attraverso le parole appassionate del protagonista.

Volevo fare il carabiniere

di Andrea Gili

Si, è vero, io ho sempre voluto fare il carabiniere. Ma ci sono riuscito solo per un anno, quello della leva, allorché piansi quando arrivai, ma molto di più quando me ne andai. Sì, perché io avevo chiesto di restare e mi avrebbero anche preso se mio padre non mi avesse detto: "Ma noooo! Abbiamo un'azienda, vieni con me, ti inseguo il mestiere e fra 10 anni quando andrò in pensione, sarà tutto tuo". A dire il vero di anni da quel giorno ne sono passati 21. Ventun anni nei quali ogni giorno ho dato a quell'azienda il 110% di me stesso, nel tentativo perlomeno di mantenerla allo stesso livello cui mio padre l'aveva portata. Errori tanti, ed ancor più arrabbiate, ma sempre e solo per il bene della "baracca". Entrato come aiuto magazziniere sono arrivato col tempo ad essere

General Manager, grazie a tante idee messe sul tavolo che puntualmente finivano in discussioni perché la risposta che mi sentivo dire dalla "proprietà" (padre e madre ndr.) era: "Qui abbiamo sempre fatto così, non sarai tu ad insegnarci a lavorare".

Però testa dura come sono e credendo a quel che facevo, alla fine fra una discussione e l'altra, vedevo l'azienda trasformarsi in quella che nella mia testa era sempre esistita: la "boita" che diventava industria senza perdere lo spirito tipico dell'Azienda di famiglia. Chi c'è dentro sa bene cosa voglio dire. Assumevo, dando posti di rilievo a chi se lo meritava, li incentivavo ad andare avanti, gestendo anche i loro sbagli, perché credendo in loro, pensavo che in fondo è il gruppo, alla fine, quello che fa la differenza. Insomma, mi vedevo già a capo di quella che oltre a essere un'azienda, poteva essere per me una seconda famiglia.

Ci credevo a tal punto che come ultima cosa decisi di assumere anche mia moglie. Non per comodità come più volte mi venne obiettato ("meglio che continui a fare la mamma"), ma perché credevo che, per diventare re, un principe dovesse avere accanto una degna principessa. Mossa giusta: la gente la apprezzava, non



la vedevano come un'imposizione ma come valore aggiunto e grazie a lei, stavano rivalutando anche me. Lei sapeva far capire chi ero io e dove volevo andare.

Tutto insomma procedeva per il meglio: la ditta cresceva, i fatturati e le assunzioni anche, si poteva venire a lavorare cantando e entrare anche alle 8,30, perché introdussi l'orario flessibile, bandito fino a quel momento come gli omosessuali nell'Islam. Tutto bene, fino a quel 25 febbraio di quasi un anno e mezzo fa, quando mia moglie, che aveva vissuto una vita in silenzio, se ne andò col botto a seguito di un delicato intervento. La notte in cui morì capii due cose: che la mia vita era inevitabilmente cambiata e che da lì in avanti si sarebbero fatte avanti le "iene", perché, forse per la prima volta in vita mia, mi sentivo (ed apparivo) un debole. Ma come lo sapevo io, lo sapeva chi fino a quel momento aveva vissuto di gelosie e luce riflessa e che di colpo vedeva un'occasione di rivincita...

Nelle settimane successive alla morte di Ylenia, fui circondato da amici, parenti e colleghi che volevano aiutarmi. Alcuni dav-

vero, altri solo apparentemente, perché stavano semplicemente utilizzando la mia tragedia a loro uso e consumo. In quel momento pensai solamente a proteggere i miei tre figli come avevo giurato a mia moglie, prima che se ne andasse. Sentivo che senza di lei sarebbe stato comunque difficile resistere e quindi me ne andai, lasciando libero spazio alle "iene".

Ho perso quasi tutto, ma ho preferito andarmene da sconfitto, peraltro solo apparentemente. Non sono più l'Andrea, general manager dall'ottimo stipendio e dal florido stile di vita, però ho coronato un mio vecchio sogno, mettendo in piedi un mese fa a Rivoli un'attività in cui credo molto: il commercio dell'"usato/nuovo", in un centro acquisto/vendita di oggetti nuovi e di seconda mano di alta qualità.

Oggi bazzico tutto il giorno tra gente umile, benestanti in cerca di qualche buona occasione e nuovi poveri, ricchi solo di dignità, oltre a proprietari desiderosi di disfarsi di oggetti di pregio. Pur riuscendo talvolta a mettermi in tasca pochi euro al giorno, sono immerso in un'umanità che rafforza la mia. Per consol-

dare l'immagine di "luogo di incontro" del mio centro, sto accarezzando l'idea di avviare corsi di restauro (qui arrivano quadri e mobili antichi), presentazione di libri e esposizioni personali.

A spronarmi ci pensano anche i miei tre figli, con cui dopo la morte della madre, si è rafforzata la complicità affettiva: Aurora 15 anni, Beatrice di 12 ed Alessio di 10, i quali mi definiscono, bontà loro, il "più bravo papà del mondo" cosa che mi ripaga più di tanti soldi e fatturati. Se tornerei indietro? Neanche per sogno, avendo scoperto solo oggi perché a suo tempo volevo solo fare il carabiniere: volevo in realtà stare tra la gente, aver a che fare col povero e col ricco, trattarli con lo stesso rispetto, cercando di guadagnarmelo a mia volta. Insomma vivere la vita reale di tutti i giorni e questo nel mio centro lo posso fare. Quasi come se facessi il carabiniere.

P.S. Qualcuno potrebbe chiedere nel frattempo come va l'azienda familiare, dove non si deve più discutere per le mie nuove idee. Se è vero che i bilanci non mentono, ebbene da quando non ci sono più, sembra che per la prima volta dopo anni e anni abbiano chiuso in pareggio. Che combinazione, vero? Ma tanto le "iene" diranno che è un caso.



Andrea Gili nel suo negozio



ROMA, 25 MAGGIO 2018, NELLA CORNICE DEL MAXXI, IL MUSEO NAZIONALE DELLE ARTI DEL XXI SECOLO

Assemblea nazionale Federmanager

All'incontro hanno partecipato oltre 300 manager e sono intervenuti parlamentari appartenenti a tutte le forze politiche ed esponenti delle Parti sociali

di Laura Di Bartolo

L'

Assemblea di quest'anno ha avuto come fulcro il tema del lavoro, sviluppato ampiamente nella relazione del Presidente Stefano Cuzzilla, che ha toccato tutti i filoni principali dell'attività di Federmanager nell'anno trascorso; innovazione, impresa, formazione, lavoro globale, rappresentanza sono stati i temi principali trattati.

"Il nostro ruolo di Organizzazione di rappresentanza diventa ancora più cruciale oggi che attraversiamo una stagione politica fluida. Lavoro e occupazione sono il metro su cui va misurata la crescita" – queste le prime parole con cui Cuzzilla ha voluto riassumere il suo intervento nell'opuscolo distribuito a tutti i partecipanti, per poi proseguire – *"A questi due ambiti dovremmo orientare i nostri interventi, consapevoli delle ricadute che molte questioni, dai vincoli europei ai tavoli aperti al Ministero dello Sviluppo economico, possono generare. Federmanager sarà il ponte tra gli interessi del Paese, richiamando tutti gli attori alla responsabilità nelle strategie economiche del Sistema Italia".* Lavoro e occupazione dunque, come fil rouge degli interventi di tutti i relatori.

Durante l'assemblea sono stati presentati alcuni dati, elaborati da Federmanager su fonte Inps, riguardanti la situazione occupazionale dei dirigenti; le imprese industriali con almeno un dirigente in organico sono diminuite del 16% dal 2011 ad oggi passando dalle 18.724 unità all'inizio della crisi alle 15.742 unità del 2017. Le imprese che maggiormente rinunciano a una figura dirigenziale sono soprattutto le piccole e piccolissime imprese, che rappresentano oltre il 90% del nostro tessuto produttivo.

Proprio per questo Federmanager si impegna da sempre a promuovere e ribadire l'importanza per le aziende, anche piccole, di dotarsi di una figura manageriale per competere in un mondo ormai globalizzato in

cui è necessario avere specifiche competenze riguardanti tecnologie ed innovazione. *"Fondamentale puntare su professionalità con alta qualificazione; serve un vero e proprio piano lavoro 4.0"* ribadisce Cuzzilla, ricordando che Federmanager si è impegnata, nell'ultimo biennio, a selezionare 300 figure dirigenziali certificandone le competenze fondamentali richieste per rilanciare le aziende: manager dell'innovazione, export manager, manager di rete e figure specializzate nel temporary management.

Importanti gli interventi che si sono susseguiti nella seconda parte del pomeriggio; i rappresentanti degli enti del sistema Federmanager hanno preso parte al dibattito coordinato dal direttore generale Mario Cardoni. Quattro grandi aree tematiche: Assistenza Sanitaria integrativa (Fasi e Assidai), Previdenza complementare (Previndai e Previdapi), Formazione (Fondirigenti, Fondo Dirigenti PMI, Fondazione IDI, Federmanager Academy), Sviluppo manageriale (PMI Welfare Manager – Fasdapi, CDI Manager, Praesidium, 4.Manager) e per finire VISES, la onlus di riferimento di Federmanager.

Un vero e proprio sistema di enti che dal 1978 ad oggi rappresentano la forza di Federmanager e offrono agli associati strumenti preziosi per lo sviluppo e l'affermazione del loro ruolo professionale.



Un momento dell'Assemblea



Sergio Marchionne: un uomo

Una notizia squarcia il torpore di un tranquillo sabato mattina di piena estate: sono convocati i Consigli di Amministrazione di FCA, Ferrari e CNH per la nomina dei rispettivi Amministratori Delegati dopo la presa d'atto che l'Amministratore Delegato in carica si trova in condizioni di salute tali da impedirgli di proseguire oltre il suo mandato

a cura della Redazione

In quel momento Sergio Marchionne era ancora vivo e scoprire di colpo che anche lui era esposto alla fragilità umana ha tolto di mezzo in un attimo la sua figura pubblica e lo ha restituito alla sua dimensione privata, costringendo tutti a guardare a lui comunque con empatia.

Ci siamo fin da subito interrogati se trattare l'argomento sul nostro periodico, considerata la copertura mediatica che esso avrebbe avuto e avrà ancora a lungo, ci siamo cioè chiesti che cosa avremmo potuto dire di nuovo e di diverso che non fosse già stato detto o scritto, e probabilmente anche molto meglio.

Anche sentiti i colleghi di FCA abbiamo alla fine deciso che non potevamo lasciar passare sotto silenzio un fatto del genere, proprio noi di Torino, proprio noi che abbiamo un ruolo non secondario nella gestione del Contratto Collettivo di Lavoro che Federmanager ha stipulato con FCA dopo la sua uscita da Confindustria.

Ciò non significa partecipare a cori inneggianti alle qualità manageriali di Sergio Marchionne – sotto questo profilo la sua figura non ha bisogno anche della nostra voce, anzi potremmo persino sembrare ridicoli se lo facessimo – ci interessa guardare alla sua vicenda umana come si guarda a un collega, chiamato a interpretare il ruolo di controparte, ma pur sempre un collega.

Per tratteggiare la figura umana di Sergio Marchionne lasciamo per primi la parola a due dei suoi principali collaboratori, due colleghi che hanno ricoperto ruoli di primissimo piano nel Gruppo FCA e che per anni lo hanno frequentato per motivi di lavoro. Entrambi hanno raccontato questo rapporto in interventi pubblici che abbiamo cercato di sintetizzare, scusandoci anticipatamente se la necessità della sintesi renderà non completo il loro pensiero.

Paolo Rebaudengo, a colloquio con Michele De Feudis in un'intervista comparsa su La Gazzetta del Mezzogiorno di lunedì 23 luglio, ricorda il primo incontro ufficiale in un giorno di luglio del 2004, quando presentò Marchionne ai vertici sindacali, e così si espriime: “Il dottor Marchionne relazionò in merito alla sua valutazione del momento che viveva la Fiat. Sorprese tutti perché fotografo in modo netto le criticità, mentre in passato si usava edulcorare la rap-



presentazione della crisi”. Spigolando fra le frasi di Rebaudengo si trovano altre considerazioni che gettano luce sull'uomo Marchionne: “Non aveva bisogno di troppe storie del passato. Era un uomo del presente e gli bastava il presente da affrontare”. “Non amava tergiversare. Le condizioni dell'azienda erano tali da non consentire dilazioni”. Rebaudengo affronta poi quello che definisce il secondo periodo del lavoro di Marchionne con una premessa: “Sosteneva che le vetture si fanno per guadagnarci, non per perdere soldi”. Da qui partono le vicende dei referendum fra i lavoratori, l'acquisizione della Chrysler e tutte le vicende più recenti che saltiamo a piè pari per passare alle conclusioni, nelle quali Rebaudengo afferma: “Se la Fiat, dopo la crisi del 2008, ha una significativa presenza industriale in Italia è per il coraggio di Marchionne nel rischiare”.

Questo risultato non mi pare gli sia riconosciuto”. E poco oltre, rispondendo a una domanda sul suo seguito fra gli imprenditori italiani, Rebaudengo considera con amarezza: “Molti dicevano che Marchionne faceva cose straordinarie, ma alle parole non sono seguiti i fatti. Non hanno avuto la stessa tempra nel rischiare”.

Sono concetti che Rebaudengo aveva già anticipato a Andrea Rinaldi del Corriere della Sera (22 luglio 2018) affermando che Marchionne “è riuscito a tenere la presenza industriale di FCA in Italia e questo gli va riconosciuto”, implicitamente in tal modo affermando che questo riconoscimento non è arrivato, o è arrivato solo parzialmente.

Giorgio Giva, in un ampio e articolato intervento del 25 luglio 2018 sulla testata FIRST online dal titolo “Grugliasco: quando anche la Fiom disse sì a Marchionne”, ragiona sulla “stagione referendaria” del 2010/2011, iniziando dal referendum di Pomigliano d’Arco. Al riguardo ci rivela un particolare illuminante, che riferiamo testualmente: “Nella notte del 22 giugno 2010, quando gli comunicai da Pomigliano (all’epoca ero il responsabile delle relazioni industriali di Fiat Group Automobiles), i risultati finali che davano la vittoria del sì all’accordo con il 63%, per molti minuti lo sentii, per usare un eufemismo, ‘molto irritato’. Evidentemente Marchionne considerava un insuccesso avere una percentuale così rilevante di lavoratori contrari al suo progetto, ma Giva lo convinse a continuare su quella strada e l’analogo referendum svoltosi sei



mesi dopo a Mirafiori “fu così considerato un successo … anche se i voti favorevoli superarono a mala pena il 54% del totale dei lavoratori e, tra gli operai, i sì vinsero con uno scarto di appena 9 schede”.

Ma restava ancora il nodo Grugliasco, lo stabilimento ex-Bertone, che Marchionne aveva fortemente voluto per insediarvi la produzione di alta gamma della Maserati e che “era una delle roccaforti fiommine dell’area torinese con la sua maggioranza “dominante” di oltre 700 iscritti su 1100 lavoratori e 10 rappresentanti sindacali su 15.”

E qui Giva ci fa un’altra rivelazione: “Marchionne mi chiese comunque di trovare una soluzione che coinvolgesse in qualche modo anche la Fiom, perché sarebbe stato impossibile realizzare il progetto Maserati a Grugliasco senza il consenso del sindacato con il maggior numero di iscritti tra i lavoratori”. Dopo aver spiegato come fu trovata la soluzione, Giva così conclude il racconto di quegli eventi: “All’assemblea dei lavoratori anche i rappresentanti sindacali della Fiom si spesero per il sì all’accordo, con la Fiom che confermava che la decisione definitiva spettava ai delegati sindacali: una posizione che qualcuno definì come “Fiom a geometria variabile”. Il 2 maggio 2011 con una percentuale plebiscitaria vicino al 90% – 886 sì su 1010 votanti – i lavoratori della ex Bertone dissero sì per far ripartire le linee della fabbrica di Grugliasco”.

Dal racconto di Giva emerge un Marchionne duro, ma anche dialogante, convinto che la sua posizione avrebbe avuto comunque la meglio, in virtù della trasparenza dei fini che si prefiggeva e dei mezzi con i quali si proponeva di raggiungerli.

Abbiamo poi chiesto una riflessione in argomento a Massimo Rusconi, che così si esprime:



Sergio Marchionne era uno di noi, un manager?

La risposta non può che essere affermativa alla luce dei suoi comportamenti, dei valori sempre affermati e dimostrati, dai risultati ottenuti. È vero che la sua irruzione sulla scena italiana, abituata a certi riti e comportamenti, alla ricerca di soluzioni morbide sempre e ovunque,

refrattaria alle medicine necessarie, sempre stupita di fronte alle dure verità dette con chiarezza, è stata divisiva.

Ma non è forse così che noi, manager che rappresentiamo i manager, dovremmo essere? Chiari, lineari, decisi, netti nelle scelte in cui crediamo, pronti a rischiare e non asserviti al consenso? La sua inaspettata scomparsa, i deboli segnali della sua vita privata, l’apprensione che ha colto tutti noi, ci ha fatto anche scoprire l’uomo comune, con i suoi problemi e la sua fragilità.

Nel Marchionne “uomo”, al di là della facciata, si percepiva una sorta di solitudine, forse conseguenza della sua riservatezza, ma più facilmente della sua consapevolezza della necessità delle decisioni ultime. È la solitudine del manager che noi conosciamo bene e che ci accompagna nella nostra vita professionale, mitigata appena un po’ dalla nostra appartenenza a Federmanager.

Massimo Rusconi – Presidente Federmanager Torino

Concludiamo con le parole di Roberto Granatelli, che dal 1986 ha gestito quasi tutti gli esodi in ambito FIAT e che, nel 2012, ha trattato quello più significativo dell’era Marchionne, lasciandone traccia anche nelle cronache giornalistiche del tempo:

I media ed i quotidiani in questo periodo estivo ci hanno fatto meditare su quel “senso della vita” che ogni essere umano dovrebbe cogliere facendo proprio l’icastico monito dannunziano memento audere semper. E chi meglio di Sergio Marchionne ha interpretato tale motto gettando il cuore oltre ogni ostacolo con perseveranza lungimirante e ostinata (spesso criticabile, come ogni grande azione umana che impatta sul sociale....) ma fermandosi, ahimè, di fronte all’ostacolo più normale e troppo spesso sottovalutato: la fragilità dell’essere umano in senso lato. La fragilità che, penaltro, fa nascere in tutti noi quel senso di umana comprensione per la quale gli siamo ancora più vicini, purtroppo ormai solo più idealmente, di quanto lo siamo stati nella critica al suo imperioso decisionismo, perché, pur presentandosi agli occhi dei più come novello super uomo Nietzsche (quello contraddistinto da quel perentorio “IO VOGLIO” della sua essenziale “volontà di potenza”), non disdegnavo il concetto Kantiano del “TU DEVI” (l’imperativo categorico che ha anche, come fine, il rispetto di se stesso e degli altri come individui). Anche Sergio Marchionne si è scoperto, come tutti noi, consapevole della fragilitatem vitae e dei limiti naturali che essa ci impone, come un sipario che si chiude, anzitempo, quasi alla fine della sua opera senza eguali dal titolo “Da Fiat a FCA…mission possible!”. Ideatore, regista, attore protagonista – insieme a tanti manager che facevano parte della grande squadra Fiat – di un riscatto industriale internazionale senza precedenti, con tutti i suoi “ma” e i suoi “se”, ma indubbiamente ad un passo da quel traguardo che solo la sua spiccata e potente muscolatura manageriale poteva consentire.

Purtroppo un destino avverso non gli ha permesso il colpo di reni per la volata finale e trionfatrice. Ma siamo convinti che lui ci ammonirebbe, come Cicerone, che “chi crede nel destino giustifica l’inerzia”.

Roberto Granatelli – Direttore e responsabile servizio sindacale-legale Federmanager Torino



VATICANO, CENTRO CONGRESSI AUGUSTINIANUM, 4 MAGGIO 2018

L'altra dimensione del management. Il valore aggiunto delle donne tra impresa, famiglia e società

Questo il titolo di un convegno, il cui progetto è stato avviato da Federmanager a fine 2017 insieme al Dicastero Vaticano per i Laici, la Famiglia e la Vita

di Renata Tebaldi

Il progetto si è sviluppato lungo tre direttive di approfondimento: sviluppo etico e sostenibile del lavoro; la donna ed il management; modelli per l'armonizzazione di famiglia e lavoro.

Alla base dell'iniziativa un'indagine, condotta dalla G&G Associated di Roma per conto di Federmanager, che ha coinvolto iscritte ed iscritti, anche associati alla CEC European Managers. Sono state inoltre effettuate diverse interviste in profondità con donne manager a livello nazionale ed internazionale.

Il Presidente nazionale Cuzzilla, nell'illustrare le ragioni dell'iniziativa, ha affermato che *"il progetto organizzato in partnership con la Santa Sede nasce dalla presa d'atto di una comune consapevolezza del bisogno che il mondo dell'impresa ha di integrare l'apporto delle donne, che con le loro soft skills sono in grado di arricchire il sistema Paese, e del grande valore aggiunto che la loro presenza genera nelle aziende"*.

Il Gruppo Minerva ha partecipato attivamente alla realizzazione del convegno e alcune sue componenti, sia a livello territoriale che nazionale fanno parte del comitato promotore nonché del comitato scientifico, per la prosecuzione del progetto per tutto il 2018 su tutte le Sedi Territoriali di Federmanager Minerva. In queste sedi si stanno creando tavoli tecnici per le proposte da mettere in evidenza attraverso un percorso che il Gruppo Minerva intende condividere con le Parti sociali e con le Istituzioni con l'obiettivo di costruire un tavolo di lavoro permanente serio e concreto.

Per Minerva Torino fanno parte del comitato promotore: Marzia Camarda e Marina Cima, oltre alla sottoscritta; per il Comitato Scientifico Anna Maria Minetti.

Inoltre il ruolo del gruppo Minerva è stato fondamentale a livello nazionale nella segnalazione alla società G&G dei nominativi di donne con ruoli apicali, anche all'estero. In parti-

colare per la sede Minerva di Torino le intervistate sono state: Urszula Sachadel - SKF Olanda, Susanne Hagglund - SKF Svezia, Camille Roy - UTP Belgio, Julia Lebedeva - ITW Russia, Manoela Fry - ITW Francia, Laurence Haziot - IBM Corporation Francia, Neuraci Pereo - Cummins Brasil Ltda Brasile, Manuela Martelli - Salini-Impregilo S.p.A Danimarca, Lorena Alessio - Waseda University di Tokio Giappone, Roberta Sirio - SICPA SA Svizzera, Patrizia Raffaele Percibasco - FCA Services Germany & Austria, Antonella Donzelli - AkzoNobel Spagna.

Un grande ringraziamento alle socie/i Minerva Torino, Laura Montagna, Laura Filippi, Massimo Brignolo, Romana Garavet, Marina Cima, che hanno segnalato e favorito il contatto con le colleghi per l'intervista in profondità o che loro stesse si sono rese disponibili per l'intervista (Laura Filippi, Romana Garavet, Marzia Camarda).

Il convegno è stato molto partecipato e ai tre panel di discussione hanno preso parte autorevoli rappresentanti italiani, ma anche stranieri.

L'incontro ha voluto essere un momento di confronto per analizzare la survey realizzata e che ha confermato come l'Italia sia ancora uno dei Paesi agli ultimi posti in Europa per rappresentanza femminile, in particolare in ruoli apicali.

Quale valore aggiunto possono portare le donne nella società, nelle imprese e nella famiglia? Questo valore aggiunto viene riconosciuto?

Crediamo che le donne possano contribuire positivamente alla crescita delle comunità, ma questo valore è ancora solo parzialmente riconosciuto. Una società che nei programmi generali si prefigge una crescita etica e culturalmente avanzata non può rinunciare al contributo femminile, che si esprime attraverso il merito e la volontà di fare squadra, per il benessere delle imprese. Abbiamo bisogno di promuovere un cambiamento culturale: la mera attenzione alle logiche di profitto va integrata con il valore della persona, che deve essere rimesso al centro dell'economia. Per raggiungere questo obiettivo, è fondamentale sensibilizzare tutti i partner, compresi i decisori del-



Il gruppo di lavoro

le politiche per la famiglia e il lavoro, ad assicurare quei canali di attenzione specifici mirati a strategie che siano realmente in grado di porre rimedio alle opacità, anche di trattamento economico, che sussistono a pari livello di merito e impegno. Una differenza che si percepisce ancor più nelle posizioni apicali e, su questo, il mondo del management dovrebbe porre rimedio. Molte ricerche evidenziano come le aziende con Board misti hanno reagito meglio alla congiuntura negativa degli ultimi anni e come un aumento della presenza femminile porti benefici e migliori i risultati. Anche se molte aziende hanno messo in campo, negli ultimi anni, percorsi di sviluppo del talento femminile, sono ancora poche le donne presenti ai vertici delle aziende.

Perché questa discriminazione all'accesso dei vertici aziendali è ancora così forte? Perché la cosiddetta parità è più formale che sostanziale? Oggi è sempre più avvertita la necessità di integrare la governance con le competenze che le donne dimostrano di possedere. Ma spesso non si sa come farlo: le imprese, specie quelle industriali, non possono più prescindere da questo valore aggiunto, e vanno aiutate in questo processo, perché le differenze di genere devono essere un fattore di ricchezza e una opportunità. Ed è esattamente questo ciò che il Gruppo Minerva si propone di fare.

C'è poi anche il tema dello sviluppo del talento da collegare anche alla formazione e alle scelte educative che tradizional-

mente sembrano appannaggio dei soli uomini: le cosiddette materie STEM.

Sarebbe bene incentivare le giovani donne a formarsi in competenze tecnico-scientifiche, perché il gender gap è ancora più accentuato se si parla di professioni tecnico-scientifiche: in azienda, solo 1 addetto STEM su 4 è donna e, se si guarda ai soli ruoli apicali (dirigente e quadro), solo 1 manager STEM su 5 è di genere femminile. È evidente che, per contribuire a realizzare una gender equality nel mondo del lavoro, le giovani donne dovranno approfondire l'orientamento delle materie STEM. Una sfida importante che bisogna incoraggiare a tutti i livelli, anche attraverso la collaborazione delle famiglie di origine, affinché sostengano scelte di studio orientate in questa direzione.

Le criticità però non sono solo un problema di rappresentanza ma anche economico. Il gap retributivo è un altro dei temi trattati nel convegno. Uno studio norvegese ha dimostrato che il gap retributivo, soprattutto delle donne in posizioni apicali, aumenta del 5% con la prima maternità. In Italia i dati non sono migliori e anzi si evidenzia come con la maternità il gap salariale si incrementa e che tra il 2011 e il 2016, 115 mila neo mamme hanno abbandonato il posto di lavoro.

Questi dati devono farci riflettere su quanto oggi sia ancora molto difficile per una donna realizzarsi nel mondo del lavoro e allo stesso tempo avere una famiglia.

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 Citoligici

DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

Radiologia Tradizionale, Tac Multislice, Mammografia con tomo sintesi, Dentalscan, Risonanza Magnetica ad alto campo magnetico (1.5 tesla), Densitometria Ossea (Dexa), Ecografie, Ecoloradoppler, Onde d'urto Ecocardiocoloradoppler, 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



PAPA GIOVANNI 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@casadicurvillairis.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



Scorso di gestione certificata

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



Scorso di gestione certificata



LO SPIRITO DI SERVIZIO AI MANAGER NON FA DIFETTO

La tutela volontaria di minori stranieri non accompagnati

Da qualche mese sono iniziate le nomine in Piemonte di tutori per accompagnare i giovani migranti in percorsi di crescita e integrazione

a cura della Redazione

Si discute molto in questi mesi di sbarchi e migranti, ma un dato impressionante viene spesso trascurato: alla data del 31 dicembre 2017 erano ben 18.000

i minori arrivati in Italia senza familiari. Riconosciuti dai trattati internazionali come categoria debole da proteggere per la quale sono vietati i respingimenti, a questi ragazzi, che in linguaggio ufficiale sono identificati come Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA), la legge 47 del 7 aprile 2017, nota come legge Zampa dal nome della sua presentatrice, garantisce una particolare attenzione per la protezione dei loro interessi tramite l'istituzione della figura del tutore volontario. A un anno dalla promulgazione del provvedimento sono in Italia quasi quattromila i cittadini che hanno dato la loro disponibilità per ricoprire questo delicato ruolo.

Uno di loro è il collega Massimo Brignolo, consigliere della nostra associazione, al quale abbiamo rivolto alcune domande per comprendere meglio la situazione.

Quali sono le funzioni svolte dal Tutore Volontario?

Il Tutore Volontario svolge i compiti di rappresentanza legale del minore, ma il suo ruolo supera i confini puramente giuridici; è chiamato a vigilare sulle condizioni di accoglienza e sicurezza che al minore vengono riservate, a definire con lui il migliore percorso di educazione e integrazione favorendone e monitorandone i progressi, a promuovere il suo benessere psico-fisico. Un ruolo a 360 gradi dove all'aspetto prettamente legale si affianca una intensa relazione umana.

È un ruolo aperto a tutti?

Possono rispondere al bando, aperto presso i Garanti Regionali per l'Infanzia e l'Adolescenza in ogni regione italiana, i cittadini che abbiano compiuto i 25 anni e siano nel pieno possesso dei diritti civili e politici, oltre a non aver riportato condanne penali e non aver in corso procedimenti penali o procedimenti per l'applicazione di misure di sicurezza e prevenzione. Sono questi i requisiti formali ai quali si deve accompagnare la disponibilità del tempo e delle energie per svolgere il ruolo...

...Sì, ma come si diventa Tutori Volontari?

Il processo varia da regione a regione. In Piemonte, una volta inviata la candidatura con il proprio curriculum vitae si è invitati a un colloquio personale con la Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza, nel corso del quale vengono valutate l'esperienza e le motivazioni personali. Dopo questo passaggio è prevista la partecipazione a un corso di formazione, all'interno del quale si affrontano gli aspetti giuridici, antropologici, psicologici e operativi del ruolo; al termine

un esame valuta la preparazione del candidato. Nel mio caso si è trattato di un corso che si è svolto in 5 sabati presso il Campus Universitario Luigi Einaudi con docenti universitari e molti interventi di chi già opera nel settore.

Superato positivamente l'esame, il candidato conferma la sua intenzione a ricoprire il ruolo di Tutore Volontario e viene iscritto all'Albo presso il Tribunale dei Minorenni, che da quel momento può chiamarlo per il decreto ufficiale di nomina a Tutore di uno specifico ragazzo; la norma prevede che il ruolo possa essere ricoperto per un solo minore, di più solo nel caso di fratelli e sorelle.

Stai già operando in prima persona?

Alcuni mesi dopo l'iscrizione nell'Albo ho ricevuto la chiamata a presentarmi presso il Tribunale dei Minorenni dove, dopo il giuramento di prematica, sono stato nominato Tutore di un ragazzo bengalese di 17 anni che è in attesa di essere chiamato per l'esame della sua richiesta di asilo. Nel frattempo, il ragazzo ha superato l'esame di terza media e ora stiamo lavorando per dare risposta al suo piano di vita che lo vede, in futuro, operare nel settore della ristorazione. Si dovrebbe trattare inizialmente di un apprendistato attraverso una borsa lavoro, per poi passare a una attività formativa nel settore.

Quanto tempo richiede svolgere adeguatamente il ruolo di Tutore?

Nella mia esperienza personale ho utilizzato qualche giorno di ferie (la legge purtroppo non prevede ancora né permessi specifici né alcuna tutela assicurativa) per alcuni passaggi burocratici che hanno richiesto la presenza in orario di ufficio, mentre i momenti relazionali con il ragazzo e con coloro che operano con lui avvengono nel tardo pomeriggio o nella giornata di sabato. Si tratta di una presenza che deve essere regolare, ma che, in assenza di emergenze, lascia spazio alla vita personale.

L'esperienza manageriale ha avuto un ruolo nella scelta e nello svolgimento delle attività?

Non avendo avuto una esperienza genitoriale diretta, quando ho valutato le mie competenze prima di decidere di affrontare questo percorso, sicuramente le capacità relazionali maturate nel corso della mia esperienza professionale sono state fondamentali. Il ruolo di tutore richiede una specifica abilità nel mettere a sistema esperienze e professionalità diverse, dal Tribunale dei Minorenni agli educatori che operano nelle strutture di accoglienza, dagli insegnanti scolastici agli operatori dei servizi sociali. L'essere manager nella vita professionale sta rappresentando per me sicuramente un valore aggiunto.



L'ASSEMBLEA 2018 DI FEDERMANAGER TORINO

Grazie, Presidente!

Con la fine di dicembre scade il secondo mandato triennale di Massimo Rusconi alla guida di Federmanager Torino. A norma di statuto non potrà essere rieletto e questa è stata l'ultima assemblea da lui presieduta

Tempus fugit e sono passati già sei anni, sei anni intensi, nei quali la figura di Massimo Rusconi è andata crescendo nella percezione di quanti hanno avuto modo di avvicinarlo, nell'autorevolezza delle sue prese di posizione, nell'efficacia operativa della sua azione, nel peso "politico" che ha saputo conquistarsi a livello nazionale.

La nostra associazione ha sempre avuto presidenti in linea con le caratteristiche richieste dalla posizione (esclusa forse un'eccezione di molti anni fa), ma questa presidenza sarà ricordata in modo particolare per le tante iniziative messe insieme, che hanno fatto assumere all'associazione un ruolo e una notorietà sul territorio ben superiori ai precedenti. L'equilibrio e la ponderazione dei comportamenti di Massimo Rusconi ne hanno fatto un punto di riferimento anche nazionale nel sistema Federmanager, per il suo stesso carattere e la sua capacità di dire le cose senza imporre, anzi mostrandosi incline a tornare sui suoi passi, di fronte a obiezioni serie e motivate.

Anche la redazione di questo periodico ha motivo di ringraziarlo per la fiducia e la piena libertà di azione che le ha garantito, oltre che per il contributo di idee e di testi che ha fornito, sempre puntualmente, in relazione alle scadenze di uscita dei vari numeri.

Un grande regista che ha saputo orchestrare un gioco di squadra di ottimo livello.

Il gioco di squadra: non a caso il tema dell'ultima assemblea della sua presidenza.



Massimo Rusconi e Roberto Granatelli

GIOCO DI SQUADRA 1

Una tavola rotonda per cominciare

Condivisione di conoscenze e un disegno comune fra le eccellenze locali: è la proposta di Federmanager Torino per lo sviluppo di nuove imprese e la crescita del territorio

di Loris Gherra

È

stato il presidente di Federmanager Torino Massimo Rusconi ad aprire i lavori della tavola rotonda "Gioco di squadra. Università, industria, management, istituzioni. Eccellenze per il territorio", nell'ambito dell'assemblea annuale di Federmanager Torino, il 5 giugno al CNH Industrial Village. L'innovazione richiede un gioco di squadra, nel quale il management eserciti una funzione di coordinamento, orientamento al risultato e alla motivazione di tutti gli attori. "Dobbiamo scambiare idee per trasformale in azioni concrete, creare un network fra le eccellenze del territorio per un Sistema Piemonte più competitivo, più moderno e più sostenibile – ha detto Massimo Rusconi – Federmanager Torino è un'eccellenza territoriale con i suoi 5.500 iscritti e insieme alle altre eccellenze, Università e Politecnico, Unione Industriale, Api e investitori, possiamo fare grandi cose, mettendo in campo un disegno comune per un gioco di squadra, dove il terreno di sfida è il territorio".

A rappresentare le eccellenze territoriali sono intervenuti i professori Germano Paini, dell'Università di Torino, e Marco Cantamessa, referente per il piano strategico del Politecnico di Torino, Dario Gallina, presidente dell'Unione Industriale di Torino, Giancarlo Rocchetti, presidente del Club degli Investitori, e insieme a loro il presidente federale Stefano Cuzzilla e il direttore generale Mario Cardoni.

"I territori possono costituire una grande occasione di rilancio per il nostro Paese – ha sottolineato nel suo intervento il presidente nazionale Federmanager Cuzzilla – ed è nei territori che si sta creando l'intreccio virtuoso tra mondo dell'industria e mondo della conoscenza. Parliamo giustamente di ecosistemi 4.0 sempre più interconnessi in cui sarà essenziale l'azione di collegamento realizzata da un management con forti competenze trasversali e una grande capacità di innovare. I nostri manager sono i contaminatori 4.0 che aiuteranno le nostre PMI ad affrontare con successo un mercato globalizzato, reso altamente selettivo dalla digital



transformation”.

L'assessore al commercio Alberto Sacco ha portato i saluti della Città e della sindaca Chiara Appendino: “La competizione si è spostata a livello internazionale fra i territori e non più fra le aziende. I territori devono presentarsi compatti a questa sfida”. Sacco ha portato l'esempio di un gioco di squadra vincente: “Torino è arrivata prima in Italia con il suo Competence Center con capofila Politecnico e Università, grazie a una sinergia fra i vari attori del territorio”.

In video, il rettore del Politecnico di Torino Guido Saracco ha invitato i manager di Federmanager a collaborare con la didattica dell'ateneo, per una maggiore apertura tra università e mondo del lavoro, dove fondamentale diventa il “*Learning by doing*”, per sviluppare il senso critico, necessario oggi, per entrare nel mondo del lavoro e per crescere come vertici nelle aziende.

“Abbiamo dimostrato di essere un territorio che sa fare squadra – ha sottolineato Germano Paini, dell'Università di Torino – è importante usare tutte le occasioni per entrare in campo insieme. Un esempio è il Contamination Lab di Università e Politecnico, dove si incrociano le competenze di diverse discipline, tecniche, socioeconomiche, giuridiche e umanistiche e nel quale si possono creare le metacompetenze per i manager del futuro”.

Una nota critica ma costruttiva è giunta da Marco Cantamessa, del Politecnico di Torino: “In Italia c'è una grande offerta d'innovazione tecnologia ma con una scarsa domanda da parte delle imprese e della pubblica amministrazione. Abbiamo una grande creazione di start up ma non viene colta. Non si passa dal contatto al contratto”.

Per questa ragione la cultura d'impresa e la cultura mana-

geriale deve essere più diffusa. “C'è bisogno di formazione anche fra i manager e noi ci siamo messi in discussione e attivati su questo tema. La parola chiave sulla quale concentrarsi è condivisione”, è lo spunto di Mario Cardoni, direttore generale di Federmanager. “È necessaria una spinta in termini di crescita, soprattutto per il Sud del Paese, a cui serve un piano fondamentale di sviluppo economico. In sintesi, il nostro Paese ha bisogno di più cultura d'impresa e più cultura manageriale” ha concluso il direttore federale. Tema condiviso dal presidente dell'Unione Industriale di Torino Dario Gallina: “Le tecnologie le abbiamo, le imprese ci sono, quindi possiamo insieme costruire qualcosa di importante sul nostro territorio”. Il punto di vista degli investitori è arrivato da Giancarlo Rocchietti, presidente del Club degli Investitori: “Gli innovatori ci sono. Le start up nascono e crescono ma c'è la paura di essere imprenditori perché manca la capacità di gestire l'impresa. I manager possono venire in aiuto e aiutare le start up nel loro sviluppo e nel loro successo”. Al termine dell'assemblea dei soci e della cena sociale, ospite d'eccezione è stato Arturo Brachetti, con uno spettacolo esclusivo tratto dal suo “Brachetti Che Sorpresa” con il meglio delle sue performance di trasformismo. Brachetti sale sul palco da solo, è un “One Man Show”, ma come ha dichiarato lui stesso sul palco davanti ai manager: “Senza uno staff che lavora per me e con me dietro alle quinte, il mio spettacolo non potrebbe esistere. È un vero e proprio gioco di squadra che mette in scena l'esibizione”.

A moderare la tavola rotonda Orlando Ferraris, giornalista e direttore dell'agenzia di comunicazione Zip, che ha organizzato l'assemblea annuale.



I partecipanti alla tavola rotonda



GIOCO DI SQUADRA 2

Il nostro è un campionato difficile, non è uno sport individuale

All'assemblea annuale ci presentiamo, come è giusto, con i lustrini e le paillette, ma dietro c'è tanta gavetta. Lo si capisce bene se si ascolta con attenzione la Relazione del Consiglio Direttivo, illustrata a braccio da Massimo Rusconi

di Carlo Barzan

Ela parte cosiddetta "privata" delle nostre assemblee, in una situazione di tranquillità gestionale come la nostra, serve soprattutto a fare il punto sulle cose fatte e a indicare le linee di sviluppo verso le quali l'associazione si sta dirigendo. Anche l'assemblea 2018 non ha fatto eccezione.

Tuttavia toni e modi del presidente sono stati particolarmente attenti alle citazioni personali dei colleghi che, tanto o poco, si sono impegnati mettendo volontariamente le loro capacità e il loro tempo al servizio dell'associazione. Il tema del gioco di squadra declinato nel concreto e, nello stesso tempo, un ringraziamento implicito ai colleghi.

Parlando a braccio, il presidente ha illustrato la Relazione del Consiglio Direttivo a partire dallo stato della federazione nazionale, sottolineando in particolare, oltre ai successi ottenuti sul piano del posizionamento strategico e dell'accreditamento istituzionale, l'esigenza di un rafforzamento delle funzioni centrali – ecco riemergere il tema del gioco di squadra – di fronte all'irrisolto problema dell'automizzazione territoriale (57 associazioni territoriali, alcune delle quali di dimensioni veramente minime). Sempre sul piano nazionale, Rusconi ha citato i rapporti con le organizzazioni datoriali, diventati ormai sinergici su molti piani tanto da considerare riduttivo qualificarle come controparti e, al riguardo, ha chiamato in causa il rapporto instaurato con FCA, che agisce autonomamente come ente datoriale. Nell'ambito di questo rapporto, l'Osservatorio paritetico costituisce la sede all'interno della quale vengono portati i vari temi nel momento in cui si manifestano e se ne individua già la soluzione, rendendo il rinnovo del contratto molto più semplice. Completano il quadro nazionale gli enti collaterali e in particolare quelli bilaterali, che rafforzano il rapporto sinergico con le parti datoriali, oltre alla CIDA, il nostro livello confederale, il cui ruolo si

è rivelato determinante nel gestire il tema delicatissimo dell'attacco alle nostre pensioni.

Affrontando l'attività di Federmanager Torino, il presidente ha citato i dati statistici dei servizi forniti agli iscritti, dai quali emerge il ragguardevole livello di servizio che la struttura riesce ad erogare, purtroppo, nel caso del servizio sindacale, testimonianza della costante criticità della situazione del settore industriale, in particolare per quanto riguarda le piccole e medie imprese coinvolte in procedure concorsuali e trasferimenti di rami d'azienda.

La situazione soci è sostanzialmente stabile intorno ai 5.400 iscritti, grazie al livello dei servizi erogati e all'impegno profuso dai colleghi impegnati nello sviluppo associativo, che si articola in varie attività, alle quali recentemente si è aggiunto un ciclo di incontri collettivi dedicati ai nuovi iscritti, ma aperti anche ai soci potenziali.

Il presidente ha avuto poi un'attenzione particolare per le commissioni permanenti, la Commissione Sindacale e la Commissione Previdenza e Assistenza, citando la serie di temi di cui si sono occupate, sui quali esigenze di spazio ci impediscono di soffermarci, ma che sono stati in gran parte riportati su queste colonne nelle varie uscite del periodico e sono molto ben illustrati nel fascicolo relativo all'assemblea, distribuito ai presenti e disponibile in sede agli eventuali interessati.

Altrettanto importante è stata l'attività della Commissione Voto online, che ha portato in Consiglio Direttivo una proposta operativa in grado di mettere tutti gli iscritti nella condizione di poter esprimere il loro voto per l'elezione del Consiglio stesso dovunque si trovino. La proposta, molto ben argomentata, è stata approvata e la Commissione ha proseguito la sua attività evidenziando al Collegio dei Proibiviri le parti del regolamento elettorale che richiedono una messa a punto e implementando una campagna informativa rivolta agli iscritti, che si è avvalsa anche del periodico come si può constatare su questo stesso numero. Il presidente non ha mancato di sottolineare che questo importante risultato, da anni auspicato, è stato finalmente raggiunto grazie al lavoro della Commissione, al-



La struttura Federmanager Torino ringrazia il presidente



tro esempio eccellente di gioco di squadra, e che, di conseguenza, le elezioni del Consiglio Direttivo previste alla fine dell'anno in corso si svolgeranno già con il nuovo sistema di voto.

Altro tema sul quale il presidente si è soffermato è stato quello della mobilità lavorativa con i servizi "Reskill", "Certificazione delle competenze" e "Agenzia del Lavoro Fondirigenti", mirati da un lato a offrire ai colleghi che hanno perso il posto una possibilità di riproporsi positivamente sul mercato del lavoro, di grande aiuto anche sul piano psicologico per superare quello che ha definito "il lutto della cacciata", dall'altro ad assicurare il mondo delle imprese sulla qualità dei manager loro proposti attraverso i servizi citati.



La platea

Come per le Commissioni PermanentI, anche per i Gruppi attivi al nostro interno il presidente ha illustrato l'attività nel dettaglio, sulla quale non riferiremo in questa sede per gli stessi motivi indicati in precedenza. D'altra parte non è mancato numero del periodico nel quale Gruppo Giovani, Gruppo Minerva e, più recentemente, l'ultimo nato, il Gruppo Seniores, non siano stati presenti con le loro iniziative, spesso scintillanti e di grande attrattiva per gli iscritti. Avviandosi alla conclusione, il presidente ha citato le attività di comunicazione portate avanti nell'anno, il sito internet con i suoi aggiornamenti, le email di segreteria per l'informazione rapida, il nostro periodico, per il quale ha avuto parole di apprezzamento, e gli eventi organizzati, che, nella varietà dei temi proposti, sono un importante strumento di comunicazione verso gli iscritti e verso il territorio in generale.

Ultimo, ma non meno importante, il rapporto con il mondo della formazione pubblica e della ricerca, sia preuniversitaria, con attività condotte in sinergia con CIDA per l'avvio di un programma concreto di alternanza scuola-lavoro, sia di livello universitario con la nostra partecipazione molto attiva al programma #HackUniTO for Ageing.

Mentre scoscano gli applausi, il presidente chiama al proscenio il Tesoriere Giovanna Fantino per l'illustrazione dei Bilanci, consuntivo 2017 e preventivo 2018, Stato Patrimoniale e Conto Economico, corredati per il 2017 della relativa nota integrativa.

Per i motivi citati in precedenza non possiamo riferire sull'intervento del Tesoriere, ma una sua considerazione a braccio vogliamo riportare. Il nostro Conto Economico chiude da anni con un avanzo contabile ed è così anche quest'anno; si tratta di un fatto positivo, ma solo fino a un certo punto, poiché la nostra finalità

è fornire servizi agli iscritti e non accumulare riserve. Ma poiché la gestione è molto oculata, le riserve ci sono e sono lì, pronte per essere spese, a un patto: che ci siano idee e gambe umane in grado di farle camminare.

Ultimo atto: la chiamata al proscenio di Oriella Di Prima nella sua veste di presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, che ha certificato il Bilancio 2017.

Poi Massimo Rusconi mette ai voti, con tre votazioni separate, la Relazione del Consiglio, il Bilancio consuntivo 2017 e il preventivo 2018: tutto approvato, senza né contrari né astenuti, segnale chiaro di una situazione gestionale, prima di tutto corretta, ma poi anche attiva e propositiva, migliorabile come tutte le attività umane, ma già ampiamente soddisfacente. Saluto migliore il presidente Rusconi non poteva avere dagli iscritti, ma l'ultima assemblea da lui presieduta richiedeva anche un altro saluto: quello della struttura di Federmanager Torino, che ha lavorato con lui in questi sei anni e con la quale egli ha condiviso le gioie e le preoccupazioni di ogni giorno. E a questo punto il proscenio si è affollato di persone a noi ben note, da Paola a Cristina, da Silvia a Marinella, a Laura, a Daniela, il nutrito esercito dei nostri validi collaboratori, guidato da Roberto Granatelli, che ripercorrendo il tempo trascorso sul filo dell'ironia, ha dato vita a un simpatico siparietto con il presidente, a tratti anche esilarante. Saluti augurali, strette di mano, omaggi simbolici e un filo di commozione, come capita sempre in questi casi, poi il rompete le righe. Il nostro resoconto sarebbe finito, ma dopo l'assemblea è successo qualcosa di correlato, sul quale è opportuno riferire qui: Massimo Rusconi ha ricevuto una lettera pubblica dal presidente federale, Stefano Cuzzilla, che, dopo complimenti non rituali per il livello della tavola rotonda che ha dato il via alla serata, così testualmente si esprime: *"Desidero inoltre rinnovarTi, dopo averlo fatto personalmente nel corso del nostro incontro, quanto conti sulla Tua Presidenza e sul contributo che in ambito federale stai dando per permettere alla federazione di acquisire una posizione di riguardo tra i principali attori del nostro sistema economico e sociale."*

Lasciami, infine, rivolgere un particolare ringraziamento e complimento che ti prego di portare a mio nome al Tuo Staff per la perfetta organizzazione della manifestazione e scusami ancora per non essermi intrattenuto alla vostra cena di gala e allo spettacolo con un artista di grande livello artistico, molto apprezzato all'estero, che mi rammarico di aver perso."



Un momento dello spettacolo di Arturo Brachetti



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



Tre incontri, uno più interessante dell'altro

Il Gruppo Giovani di Federmanager Torino si caratterizza per vivacità e dinamismo. E con "AperGiov", una delle iniziative più riuscite in assoluto, punta su innovazione e networking

A cura del Gruppo Giovani di Federmanager Torino

Se chiedete ad un socio Federmanager quali siano i punti di forza dell'associazione vi citerà certamente la tutela, i servizi di welfare e la formazione, tutti elementi che sono il fiore all'occhiello di un ente attento alle esigenze dei manager, attivi e in pensione, a 360°. Non è così facile invece che l'associazione sia riconosciuta per un altro importante aspetto: la rete amplissima di esperienze trasversali derivanti dalla quotidiana esperienza di manager, dirigenti e quadri apicali, che operano in tutti i settori industriali e dei servizi, nelle grandi e nelle piccole imprese, che sono un patrimonio immenso e forse ancora poco sfruttato; parliamo insomma degli skills, hard & soft, che non dovrebbero mancare nella "cassetta degli attrezzi" del manager di oggi.

Per capire quanto sia ampia questa rete basta considerare che Federmanager vanta 57.000 iscritti a livello nazionale, dei quali 5.300 sono iscritti all'associazione torinese, che copre il territorio della Città Metropolitana.

"Fin da quando ho avviato con grande piacere il biennio in qualità di Coordinatore del Gruppo Giovani di Torino" – dice Massimiliano Pagnone – "ho lavorato per valorizzare questa grande possibilità di sviluppo e networking che la Federazione ci offre. Con i membri del gruppo di Torino abbiamo quindi progettato un percorso di iniziative con lo scopo di rendere questo il luogo unico in cui i giovani manager trovino confronti e spunti di riflessione "alti", ma anche la possibilità di confrontarsi con colleghi di esperienza decennale". E poi prosegue: "Crediamo infatti che Federmanager sia lo spazio ideale in cui discutere delle evoluzioni tecnologiche e organizzative che i manager vivono in azienda, rendendoli pronti a cavalcare piuttosto che subire le trasformazioni che esse introducono."

Nella sede Federmanager di via San Francesco da Paola, i giovani di Torino si radunano più volte e organizzano una serie di incontri con questo spirito: diventare il punto di riferimento per i giovani soci e essere più capaci di attrarre chi è ancora esterno all'associazione e non conosce tutte queste potenzialità.

Con questo spirito nasce "AperGiov" – l'aperitivo del Gio-

vedì del Gruppo Giovani di Torino, dedicato ai giovani manager già soci e aperto anche agli "amici", per facilitarne poi l'accesso alla galassia di opportunità chiare, concrete che Federmanager offre.

Gli AperGiov hanno un format semplice e dinamico: si tengono in luoghi iconici di Torino, presentano un breve speech di un ospite di caratura internazionale e poi danno ampio spazio ad un aperitivo, in cui i manager si conoscono e approfondiscono gli spunti emersi nella serata e, più in generale, si scambiano idee sui temi che ritengono più importanti sia sul piano personale, sia su quello professionale. Il primo AperGiov si è tenuto il 24 aprile presso la meravigliosa sede di Copernico Torino, già sede direzionale de L'Oreal, oggi restituita alla città in un formato dedicato proprio allo sviluppo di relazioni e di business dal Gruppo Copernico, che ne ha fatto la propria sede in terra sabauda. Ha aperto la serie degli speech sull'innovazione Enrico Piacentini, Presidente e AD di InGrandiMenti Srl che ha intrattenuto i 40 manager intervenuti sul tema del personal branding e social selling ovvero come un manager può promuovere sé stesso e la propria azienda attraverso un sistema, come LinkedIn, il sistema per elezione attraverso cui sviluppare e ampliare le proprie relazioni di business. Con Piacentini il gruppo giovani ha imparato a conoscere le tecniche di social selling come le uniche realmente utili a costruire relazioni di valore, purché maneggiate con cura e alta professionalità, perché rispetto e gentilezza valgono per i rapporti on-line esattamente come per quelli nel modo reale.

La ricetta più efficace sembra essere quella che unisce un personal branding basato su contenuti vincenti e ben "postati", che attraggono l'attenzione dell'interlocutore, alla costruzione di relazioni in cui prevalgono competenza, trasparenza, apertura ed umiltà: con questi ingredienti si ottiene la Lead Generation che funziona.

Come si può non essere d'accordo con questa visione, di cui tutti i manager presenti hanno saputo riconoscere l'eleganza, insieme all'innovatività del contenuto, con l'intenzione di avviare subito in azienda applicazioni pratiche di questo sistema efficace e gentile al tempo stesso.

Il 24 maggio si è svolto il secondo appuntamento di



AperGiov presso la splendida location dell’Innovation Center al 31° piano del Grattacielo Intesa Sanpaolo, sul tetto di Torino.

Dopo i saluti di apertura lo staff dell’Innovation Center di Intesa Sanpaolo ha illustrato brevemente scopo e funzioni della struttura: un team di specialisti dedicati, che, da un lato, opera in uno spazio creato appositamente per progettare, realizzare e diffondere innovazione, unendo e combinando competenze diverse, e, dall’altro, funge da “Osservatorio dell’innovazione”, ricercando e analizzando le soluzioni innovative presenti sul mercato nazionale ed internazionale e proponendo progetti coerenti con i principali trend di innovazione.

L’argomento della serata è stato “La felicità dei manager e dei dipendenti, nelle aziende”, presentato dallo special guest Enrico Finzi, sociologo, giornalista professionista, già presidente della storica (e attivissima nelle ricerche di mercato e di tendenza) Astra Ricerche e presidente di Sono Human Tuning, società dedicata al benessere e alla sintonizzazione delle persone e dei manager in particolare. Serata di grande successo, con oltre 90 prenotazioni e alla quale hanno partecipato attivamente più di 70 giovani manager interessati all’argomento e con la voglia di passare una serata di confronto, conoscenza e networking con altri partecipanti all’evento.

Vi siete mai chiesti qual è il livello di felicità dei manager in Italia?

Parlare di felicità dei manager oggi, sicuramente non è facile, le complessità che quotidianamente bisogna gestire ed affrontare, spesso ci fanno perdere la vera essenza della vita.

Enrico Finzi, partendo dai risultati di indagini fatte, ha evidenziato che per decenni il grado di felicità degli italiani è sempre rimasta intorno ad un valore di 7.1 su una scala da 1-10, ma che improvvisamente nel 2011 c’è stato un calo attestandosi su una media di 6.0.

Calo che si è rispecchiato con la crisi economica e con la mancanza di speranza nel futuro.

Il grado di felicità dei manager è sempre stato più alto e anche in questa situazione si attesta al 6.4: un terzo dei manager si dice infelice, quasi la metà moderatamente felice, un po’ meno di un quinto assai felice.

Finzi ha evidenziato che in gran parte la soddisfazione esistenziale dei manager non ha a che fare con il ruolo e la sua gestione, con il lavoro e con le condizioni in cui esso viene svolto: in altre parole, in Italia i manager appaiono più felici di molti altre parti della società non in quanto manager ma per altre caratteristiche della loro vita, quali il livello culturale, il livello esperienziale, la quantità e qualità delle relazioni interpersonali e il proprio network di conoscenze.

In una società molto complessa, che richiede sempre di dare il massimo, di raggiungere obiettivi molto sfidanti e di garantire risultati costanti, i rischi e i fattori che possono determinare l’infelicità dei manager consistono nella mancanza di tempo da dedicare alla sfera personale, nello stress, nell’incertezza di chi ricopre ruoli di responsabilità, nella vita che rischia sempre più di diventare ad una dimensione e nel doversi confrontare con realtà a volte poco favorevoli.

In sostanza Finzi ritiene che la felicità dei manager dipenda



Il Gruppo Giovani di Torino

“dalla qualità dei rapporti umani, dal gioco di squadra, dal comune impegno per il raggiungimento di una meta condivisa e dalla forza motivante di un progetto”.

E in definitiva, poiché “i manager si sentono felici quando possono motivare i propri collaboratori, quando riescono a creare comunità professionali coese ed orientate al risultato e a sviluppare politiche trasparenti e condivise”, trovando il giusto equilibrio tra senso di responsabilità ed esigenze della propria sfera personale si dovrebbe riuscire a creare una buona dose di “felicità”.

Il tutto tenendo presente, che un pizzico di umorismo e di ironia non guasta mai.

Per l’ultima edizione prima della pausa di agosto l’AperGiov



si è presentata nella ricchissima "Summer Edition", raddoppiando gli sponsor – l'incontro è stato organizzato in collaborazione con l'Associazione Giovani Ingegneri di Torino, AGIT – i contenuti e il divertimento.

La sede scelta per una serata che è andata ben oltre il tramonto è stato il verdissimo Golf Club di Settimo, che ha esaltato il carattere ludico/interattivo dell'appuntamento. Il tema dello speech però non è stato affatto "leggero", bensì estremamente attuale e molto atteso, sviluppato con maestria da Massimo Giordani, Vice Presidente AISIM

da 6 metri.

Il presidente Massimo Rusconi ha aperto la tenzone, mancando l'imbucata di pochi centimetri, e Renato Fontana, coordinatore nazionale del Gruppo Giovani ha fatto altrettanto; sono passati molti altri contendenti finché un giovane socio AGIT ha finalmente fatto esclamare "Hurrah" agli spettatori, fra cui il Presidente del Teatro Stabile di Torino dott. Lamberto Gancia. Durante la apprezzatissima apericena, protagonista, com'è ovvio, è stato il clima conviviale con vivaci chiacchiere, scambi di esperienze fra tutti i presenti e con il suggello di un'ultima magnifica sorpresa.

Ha concluso la serata infatti il cabarettista Marco Guarena, direttamente da Zelig, che ci ha deliziato con i suoi personaggi, coinvolgendo anche alcuni soci in piccole interazioni, strappando applausi a scena aperta che hanno punteggiato la notte ormai silenziosa del Golf Club, rimandando tutti a casa con una pillola di allegria cui attingere nelle impegnative giornate di lavoro che ancora ci separano dalle meritate vacanze. "In questi mesi ho visto crescere in modo incredibile il gruppo, grazie anche alla spinta innovativa di un piccolo insieme di pionieri tra i giovani che ne fanno parte e che stanno rapidamente includendo sempre più colleghi sulle iniziative" dice il Presidente Massimo Rusconi "AperGiov mi sembra uno strumento molto ben progettato e lo dicono anche i numeri: più di 180 partecipanti giovani nelle prime tre serate. Credo che con questa capacità progettuale e questo entusiasmo il gruppo possa davvero continuare a fare bene e ne sono molto soddisfatto, perché i giovani sono il futuro della Federazione". "Mi ha fatto molto piacere partecipare al terzo incontro di AperGiov nella bellissima location del Golf Club di Settimo Torinese" dice il Coordinatore Nazionale Giovani Federmanager Renato Fontana "e sono rimasto molto contento del lavoro che il Gruppo Giovani di Federmanager Torino sta portando avanti e ciò a dimostrazione di un Gruppo Giovani attivo e che sta crescendo nelle territoriali e nel nazionale. Ora l'obiettivo è confermarsi ad un livello sempre più alto, ma il network che si sta sviluppando è già una garanzia di questo. Grazie per l'invito e allora appuntamento per tutti al prossimo AperGiov..."

Per l'autunno il gruppo Giovani lancerà un secondo format di incontro, "IspirAzioni", basato sull'incontro con un socio, o una personalità di spicco del panorama torinese, che ispiri con una sua esperienza pregnante di management; per il primo appuntamento autunnale il tema sarà la Silicon Valley, ma per il nome dell'ospite lasciamo ancora un po' di suspense...

Dunque non mancate ai prossimi appuntamenti dell'autunno!



e Vice President The Blockchain Council: "Blockchain, perché è davvero una rivoluzione".

E' stata quasi una lectio Magistralis per le oltre 80 persone intervenute in un assolatissimo tardo pomeriggio, svolta in un silenzio ammirato e vigile, che ha guidato i nostri manager in uno scenario futuribile che si sviluppa fra criptovalute, organizzazione dei documenti del futuro, tracciabilità della catena del freddo dei polli di Carrefour in Francia e chissà cos'altro ancora ma che si costruisce "qui ed ora!".

Mentre le domande continuavano ben oltre il limite previsto dal programma, la serata è proseguita con una divertente e partecipata attività di putting, una sorta di minigolf che consisteva nel mandare la pallina in buca con un solo colpo



FEDERMANAGER ACADEMY VOLA IN SILICON VALLEY CON I NOSTRI GIOVANI

Un'esperienza unica

Il Gruppo Giovani nazionale protagonista di un immersion program fra rivoluzione digitale e management di eccellenza. Da Federmanager un contributo significativo all'innovazione nella cultura italiana d'impresa

di Livio Lo Biondo

Ebbene sì, sono le 10 di domenica 10 giugno e posso dire terminata questa splendida avventura in Silicon Valley. Ho appena salutato i miei compagni di viaggio al termine del volo che da San Francisco ci ha riportati a Roma: torno con la consapevolezza di aver speso giorni molto intensi ma davvero unici. Abbiamo avuto l'opportunità di visitare un campus come Stanford, aziende come Apple, Intel e Microsoft, discutere con venture capital che hanno finalizzato grossi deals nella loro vita, senza dimenticare i business cases e le lezioni di docenti che insegnano a Berkeley, a Stanford o a Santa Clara, atenei tra i più rinomati al mondo. Il tutto tra una visita a San Francisco e un barbecue, durante cui abbiamo conversato con il precedente CTO di Intel (incredibile...ma vero!!!). Tutto ciò ha accresciuto il nostro bagaglio culturale e la consapevolezza che le buone idee possono avere un seguito: business e magari potenziali investimenti da parte di venture capital, business angels o banche della Silicon Valley.

Ma andiamo con ordine. Alcuni del gruppo erano volti a me già noti, altri li ho incontrati per la prima volta direttamente in aeroporto, a Roma il 2 giugno. Fin da subito il feeling è stato massimo, così come il desiderio di vivere una bella esperienza.

Di Federmanager Torino ero l'unico, ma ho conosciuto altri due partecipanti di Cuneo, alcuni di Roma, altri del centro Italia e giù giù, Sicilia compresa. Numerosi i giovani come me, capitanati dal coordinatore nazionale del Gruppo, Renato Fontana, e dal vice coordinatore nazionale, Gian Marco Lupi. In aggiunta vi erano anche valenti collaboratori della Federazione nazionale, come Alessandra Ceccarelli e Dina Galano, pronti a vivere con noi questa esperienza e nello stesso tempo a focalizzare i nostri pensieri, finalizzandoli a trasformarsi in articoli e testimonianze, in modo tale da assicurare a questa settimana speciale il massimo risultato in termini di comunicazione, accurata e distribuita a tutti i potenziali interessati. Tra una foto e un video con Davide Ippolito di Selda, o un discorso con il direttore di Federmanager Academy Federico Mioni, è stato chiaro fin dai primi passi che il contenuto del training organizzato da Academy sarebbe stato di primissimo piano. A Stanford abbiamo discusso con studenti locali osservando la "real life" spesa all'interno del campus. Abbiamo visitato aziende di primissimo piano come HP, Google, Microsoft, Apple, solo per citarne alcune, e in ogni visita vi erano uno o più membri dell'azienda pronti a trattare con noi tematiche quali strategia, investimenti o innovazione.

Come se quanto sopra non bastasse, durante questi giorni in

Silicon Valley abbiamo avuto l'opportunità di parlare con business angels, venture capital e investitori istituzionali quali la Silicon Valley Bank e tutto ciò ci ha permesso di acquisire informazioni, ma soprattutto di capire finalmente che cosa si intendesse per Silicon Valley mindset: una mentalità che ha permesso di creare in un'area di tali dimensioni il più grande incubatore di aziende al mondo. Sbagliare non è una tragedia, ma un modo per migliorare: questo è solo uno dei paradigmi sui quali si fonda in quest'area lo sviluppo di tante aziende di successo.

Le visite alle aziende e alle università si alternavano con giornate di lezioni e di testimonianze, che vertevano su argomenti di grande interesse quali la scalabilità, la valutazione di startup, l'innovazione e alla sera si presentavano numerose altre opportunità: tra le tante, cito incontri su tematiche quali Blockchain o sviluppo di applicativi software. Ognuno di noi ha fatto tesoro di questo study tour in base alle aspettative iniziali che erano le più diverse: chi cercava un'esperienza all'estero, chi la possibilità di investire in startup, altri di acquisire informazioni su potenziali business angels. E posso dire, anche a seguito del bilancio fatto discutendo in fase di rientro, che l'obiettivo è stato raggiunto da tutti i partecipanti.

Abbiamo la consapevolezza di aver fatto qualcosa di grande, di aver imparato qualcosa di nuovo e di esserci confrontati con un mondo a noi distante, ma in realtà più vicino di quanto si possa immaginare: il tutto divertendoci e soprattutto creando un ottimo rapporto professionale tra membri della nostra associazione.

Queste relazioni ci accompagneranno in future occasioni di confronto, per alcuni di noi possono addirittura essere l'inizio di un business condiviso, ma di certo rappresentano la base del nostro futuro impegno all'interno della nostra associazione professionale, locale e nazionale. Quindi concludo dicendo: grazie a tutti e, soprattutto, "proud to be part of Federmanager!" (leitmotiv della nostra esperienza).



Il Gruppo davanti alla sede di Google



Welcome to Federmanager

I tre maggiori esponenti dei fondi integrativi di assistenza sanitaria scendono in campo a beneficio dei nuovi iscritti

*di Marina Cima**

Prosegue il programma di incontri con i colleghi nuovi iscritti Federmanager e per chi si avvicina a conoscere il nostro sistema. Il secondo incontro, svolto nella splendida location di Copernico Garibaldi, si è aperto con i saluti istituzionali del presidente Massimo Rusconi, a cui hanno fatto seguito Paolo Rebaudengo, segretario provinciale CIDA, che ha presentato il livello confederale del nostro sistema associativo, e Roberto Granatelli, il nostro direttore generale, che ha declinato il livello nazionale dei servizi nella versione torinese, ritenuta una delle migliori, come anche i relatori hanno dato successivamente atto. A sottolineare l'importanza dei fondi integrativi di assistenza sanitaria, presentati da Marina Cima tesoriere nazionale, sono intervenuti i tre maggiori esponenti di FASI, ASSIDAI e FASDADI, che hanno fornito informazioni e linee guida sicuramente molto utili per chi ha da poco deciso di iscriversi alla nostra associazione. Le attività svolte dal Fasi comprendono diverse tipologie di servizi, quali il rimborso delle prestazioni sanitarie ai dirigenti, la copertura sanitaria ai non dirigenti e forme di sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente inoccupati. “L'insieme delle tre gestioni, costituisce quello che viene denominato Sistema Fasi” ha esordito il presidente Marcello Garzia, ricordando che il Fondo non applicherà per tutto il 2018 alcuna quota d'ingresso alle domande d'iscrizione pervenute dai dirigenti in servizio e così proseguendo: “Il Fasi, fedele ad uno dei suoi principi ispiratori, la solidarietà intergenerazionale, offre un nuovo incentivo alla classe dirigente in quanto la tutela della salute, la prevenzione, le cure appropriate in ambienti confortevoli, sono il bene primario da salvaguardare”. Il Fasi promuove inoltre un'ampia gamma di pacchetti di prevenzione differenti per genere, età o tipo di patologia. “Promuovere la diffusione di buone pratiche, nel lungo periodo – ha affermato ancora il presidente - si tradurrà in risparmio dei costi sostenuti per le cure mediche”. Inoltre, con una rete capillare di strutture sanitarie selezionate nel rispetto degli standard qualitativi, il Fasi si avvale di personale interno ed esterno altamente qualificato. “La dematerializzazione, il processo che avviene grazie all'invio online delle richieste di rimborso – ha aggiunto Garzia – ha comportato un notevole risparmio per gli assistiti sia in termini di costi che di tempo” concludendo che “il rimborso dei costi sostenuti è previsto in meno di un mese”. Marco Rossetti, direttore generale ASSIDAI, ha illustrato i vantaggi esclusivi del Fondo, a partire dal

contributo unico per nucleo familiare che garantisce le prestazioni a tutti i componenti. “Negli ultimi dieci anni il numero degli iscritti è cresciuto del 33 per cento – ha dichiarato Rossetti - e oggi sono oltre 58 mila gli aventi diritto, a dimostrazione del fatto che, nel tempo, abbiamo saputo modulare l'offerta in relazione alle richieste degli aventi diritto”. Sono, infatti, diversi i livelli di copertura delle prestazioni: sei per la persona e cinque per l'azienda e, per le imprese con un consistente numero di dirigenti, quadri e consulenti, sono previsti piani sanitari personalizzati. Rossetti ha evidenziato altresì le novità poste in essere nel 2018, come l'ingresso di Generali e di Allianz, a fianco di RBM Salute/Previmedical. Inoltre, per usufruire delle prestazioni in regime diretto, non è più necessario attivare preventivamente la centrale operativa o eseguire la procedura online e, in merito all'accordo raggiunto in collaborazione con Generali, tutte le strutture convenzionate Assidai, convenzionate anche con il Fasi, garantiranno all'atto della presa in carico del convenzionamento Fasi direttamente in struttura, anche la parte integrativa Assidai. Nessun cambiamento invece sul fronte del contributo richiesto per il rinnovo dell'iscrizione e nessuna modifica è stata apportata in termini di prestazioni dei piani sanitari, rimasti invariati. Ha spiegato come garantirsi la migliore copertura assicurativa con il minimo della spesa Giuseppe Califano, Vice Presidente FASDADI, il Fondo di assistenza e solidarietà che sviluppa e propone un pacchetto di tutele assicurative per dirigenti, quadri Superiori e amministratori della piccola e media industria, come previsto dagli accordi sindacali stipulati tra Confapi e Federmanager, tutele tutte inserite nel CCNL. “È la figura del manager – ha dichiarato Califano - che può avere un ruolo centrale nello sviluppo dell'impresa verso quella digitalizzazione e internazionalizzazione che sono stati gli elementi cardine delle realtà che meglio hanno affrontato la lunga crisi economica e finanziaria che ci stiamo lentamente lasciando alle spalle”. A proposito di innovazioni, “dal 2016 ci sono state importanti novità che hanno riguardato, ad esempio, la nuova figura del professional, il sostegno al reddito per i dirigenti involontariamente disoccupati e l'assistenza sanitaria integrativa” ha concluso. I tre relatori hanno illustrato, infine, come sia semplice per gli iscritti entrare in contatto con i Fondi, direttamente dall'area riservata del sito e, nel caso del Fasi, anche attraverso l'App. Lo spirito del ciclo di questi incontri ha anche un secondo fine dichiarato, non meno importante del primo: fare in modo che i nuovi iscritti si conoscano di persona e percepiscano di essere entrati in una comunità accogliente, nella quale i rapporti umani e la condivisione di valori contano almeno quanto la reciproca utilità che dal rapporto si può trarre.

*Tesoriera nazionale Federmanager e Coordinatrice Gruppo Minerva Torino



CHE COSA FARE PER VIVERE A LUNGO E IN BUONA SALUTE

Come ottenere un adeguato livello di efficienza fisica ad ogni età

Il tema trattato negli incontri del 13 e 20 giugno con il Direttore dell'Istituto di Medicina dello Sport di Torino, Piero Astegiano, prendendo spunto da studi, ricerche ed esperienze pluriennali sul campo effettuate in argomento dall'Istituto, ha esaltato l'importanza dell'attività fisica come elemento essenziale per un buon livello di efficienza e di salute a tutte le età

di Antonio Sartorio*

P

remessa

Federmanager Apdai Torino ha recentemente dato avvio al nuovo Gruppo Seniores e l'iniziativa ha mosso i suoi primi passi con la costituzione, lo scorso mese di dicembre, di un team ristretto di Seniores con il compito di gettare le basi di un metaprogetto sul quale cercare la condivisione dei Colleghi Seniores iscritti all'Associazione.

L'obiettivo primario è quello di incoraggiare gli iscritti aventi una età anagrafica superiore a 60 anni, prima di tutto ad assumere comportamenti individuali che riducano significativamente la loro età biologica e poi a fornire il loro contributo attivo e/o a partecipare ad iniziative dell'Associazione, per favorire lo sviluppo di politiche associative che siano in grado di valorizzarne la storia personale e professionale, le esperienze vissute e le potenzialità. Per i Seniores sono stati individuati alcuni argomenti su cui focalizzare l'attenzione e, tra quelli prescelti, si è deciso di privilegiare il tema riguardante la tutela della salute, con focus dedicati all'attività fisica, all'alimentazione ed agli stili di vita, perché esso è propedeutico a qualunque altra attività che possa riguardare questa categoria di nostri iscritti.

Non c'era modo migliore, per intraprendere questo percorso dedicato alla salute, che coinvolgere l'Istituto di Medicina dello Sport di Torino, nostra eccellenza territoriale avente rilevanza nazionale, con sede in via Filadelfia, 88, situato nell'area interna prospiciente lo "Stadio Olimpico".

Il suo Direttore, Dott. Piero Astegiano, ha accolto con entusiasmo l'idea di organizzare presso la sala conferenze dell'Istituto, degli incontri con i Seniores di Apdai volti ad indicare ai partecipanti le modalità da seguire ed i comportamenti da tenere per

vivere bene ed a lungo.

La prima di una serie di conferenze, che saranno organizzate a cura dell'Istituto, si è svolta nei giorni 13 e 20 dello scorso mese di giugno ed il Direttore Dott. Astegiano l'ha incentrata sulla importanza dell'attività fisica come elemento essenziale per raggiungere e conservare un buon livello di efficienza e, quindi, di salute ad ogni età.

In effetti, il Dott. Astegiano ha fornito preziose indicazioni di base per una prevenzione primaria cardiaca, respiratoria, metabolica, reversibile e non, ed ha insistito parecchio sulla necessità di incrementare l'attività fisica, più ancora che l'attività sportiva intesa in senso stretto, soprattutto nelle fasce di età riguardanti l'infanzia e l'adolescenza e nelle fasce della terza e quarta età che riguardano i Seniores.

Sono stati presentati alcuni studi sperimentali di importanza rilevante, anche di respiro nazionale, condotti in passato sul grave problema dell'obesità adolescenziale, presente negli studenti undicenni frequentanti le scuole del territorio torinese e che affligge il 12% dei maschi ed il 10% delle femmine. È stato, peraltro, evidenziato che da parecchi anni a questa parte l'Istituto ha dovuto forzosamente interrompere questi dépistage condotti sulla salute degli allievi torinesi della scuola dell'obbligo in quanto sono venuti a mancare i necessari finanziamenti in precedenza assicurati dalle Istituzioni e ciò ha determinato l'impossibilità di continuare a seguire con le dovute attenzioni lo stato di salute degli adolescenti in una fase della loro vita in cui è importante rilevare eventuali malformazioni a livello dell'apparato scheletrico o di organi vitali per poterle correggere, riducendole o addirittura eliminandole.

È stata, inoltre, presentata una corposa ricerca, effettuata dall'Istituto su una serie di attività di palestra svolte da persone anziane e sviluppatasi lungo l'arco di 8 anni, i cui risultati possono essere considerati eccellenti in quanto i frequentatori hanno

*Coordinatore Gruppo Seniores Apdai



recuperato efficacia cardiaca, forza muscolare, miglioramento della mobilità articolare ed anche altre funzioni di importanza vitale.

Il Dott. Astegiano ha dichiarato di sentirsi molto vicino alle problematiche di salute dei dirigenti industriali, seniores e non, ed ha anticipato che l'Istituto esaminerà la possibilità di impostare una Convenzione con Federmanager Apdai, sulla base della quale verranno proposte alcune interessanti offerte economiche per agevolare quegli iscritti di Apdai che fossero interessati ad effettuare mini check, intesi come sostanziali visite di idoneità allo svolgimento di attività sportive di scelta, da affiancare ai cosiddetti "visitoni" di più rilevante spessore clinico - strumentale. Aggiungo, come estensore del presente articolo, che una conferma dell'attenzione dell'Istituto nei confronti dei dirigenti industriali è data dalla notizia recentemente pervenutami che a partire dal prossimo mese di settembre sarà operativa la Convenzione diretta FASI – IMSTO.

Grande interesse hanno mostrato i numerosi partecipanti alle due sessioni dell'incontro, parecchie sono state le domande rivolte al Dott. Astegiano e molto utili le risposte, fornite a ciascuno, ma aventi valenza di carattere generale.

Le conferenze future

Si è accennato al successivo programma autunnale che sarà articolato nei seguenti tre incontri monotematici a cadenza mensile, nei mesi di settembre, ottobre e novembre:

1. L'attività motoria intesa come incremento del dispendio energetico.
2. Una corretta alimentazione fuori da schemi troppo complessivi e vincolanti.
3. Le abitudini nocive legate a fattori soggettivi o ambientali.

Non appena saranno individuate le date degli eventi, verrà fornita tempestiva comunicazione agli iscritti affinché possano provvedere a prenotare la loro partecipazione.



La conferenza del 13 e 20 giugno presso l'IMS di Torino



Summer Time da record

La Festa d'estate dei Gruppi Minerva e Giovani di Federmanager Torino raddoppia i suoi ospiti e il divertimento

di Elena Pelissetti

Summer Time, la festa dei gruppi Minerva e Giovani di Federmanager Torino, si è confermata anche per la sua sesta edizione un grande successo. La serata, che ha avuto luogo l'11 luglio scorso a Villa Sassi, elegante residenza di villeggiatura settecentesca, a poca distanza dal centro di Torino e immersa in un parco secolare, ha raggiunto la quota dei trecento partecipanti.

Per prima ha salutato e accolto gli ospiti Marina Cima, Coordinatrice del Gruppo Minerva Torino e Tesoriera Nazionale Federmanager, che si è detta entusiasta per la folta partecipazione di pubblico e partner. Ha poi preso la parola la Vicepresidente di Federmanager Torino Laura Echino, che ha dato il benvenuto anche da parte del Presidente APDAI Massimo Rusconi.

Presenti tra gli invitati il Vicepresidente Nazionale Eros Andronaco, il Presidente di Assidai Tiziano Neviani, il Vicepresidente di Fasdapi Giuseppe Califano e il Presidente di Federmanager Asti Giuseppe De Monte, che sono saliti sul palco per portare i loro saluti.

Anche questa edizione di Summer Time ha potuto contare sul supporto di AZIMUT Capital Management, la prima società di

Equilibra che, dopo l'esperienza a Miss Italia nel 2016, è ormai una blogger conosciuta e molto seguita, testimonianza della sempre maggiore rilevanza dell'influencer economy.

È stato poi il momento di Right Management, società di ManpowerGroup leader nel campo del Career e del Talent Management, rappresentata da Antonella Negro, per il secondo anno partner della festa d'estate. Hanno portato il proprio saluto ai presenti anche gli altri sponsor: il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Torino con la Presidente Luisella Fassino, Antonella Loretì, Senior Partner di Ambire, società che opera nel campo delle risorse umane e organizzazione e si occupa di consulenza strategica e organizzativa, di ricerca e selezione, di formazione, coaching e counseling, Maria Rosa Varaldo e Marco Faussone di Atena Info, società che si occupa di progettazione software e informatizzazione di processi, e infine Spazio Group per la quale ha fatto il suo intervento Stefano Camellini, Rz Toyota.

La serata è proseguita nel maestoso parco della Villa con una piacevole cena a buffet e qui, a sorpresa, hanno fatto il loro ingresso sui trampoli le artiste della Compagnia Corona Events, prima con eleganti e poetiche ali luminose e, in seguito, con ammalianti e ipnotiche ali di fuoco.



gestione del risparmio indipendente presente in Italia, rappresentata in questa occasione da Daniele Paonessa e Cinzia Ronco che hanno commentato: "Lieti di essere per il sesto anno consecutivo il main sponsor della serata perché questo significa anche legare il nostro marchio ad una federazione importante come Federmanager".

Tra i partner della serata anche Equilibra, azienda nata a Torino, leader nei settori benessere e beauty, rappresentata da Maria Zuccarelli, responsabile comunicazione, che si è rivolta alla platea prevalentemente femminile e ha raccontato il progetto sociale "A scuola di rispetto", volto a contrastare e prevenire la violenza di genere a partire dai banchi di scuola. Con lei sul palco di Summer Time anche Marta Cerreto, giovane e ambiziosa ambassador di

Durante la serata tutti i presenti hanno, inoltre, potuto prendere parte ad una lotteria con l'estrazione di dodici premi esclusivi, tra cui l'elegantissima collana DIKE di Design Digest di creazione della Giovane Socia Federmanager Luana Marmo, tre paia di occhiali appartenenti alla collezione Catherine de' Medici Eyewear e 3 cofanetti Equilibra con utili prodotti di bellezza.

Una festa non è tale senza musica e ballo, ed è proprio in questo modo che si è conclusa la serata, tutti in pista con la musica del DJ Fabrizio Di Lorenzo.

Appuntamento nel 2019 sempre più numerosi con un altro esclusivo Summer Party.

https://www.youtube.com/channel/UCXdLQRGg7sHkF3_XtkJ7pkW



Come si voterà al prossimo referendum per il rinnovo del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti e del Collegio dei Probiviri

Il presidente della Commissione “voto online” illustra le modalità di voto in vista del prossimo appuntamento elettorale

di Massimo Brignolo

I Consiglio Direttivo di Federmanager Torino ha nel corso del 2016 scelto il voto elettronico come modalità preferenziale di voto per le consultazioni per il rinnovo delle cariche succitate; una scelta dettata dalla evoluzione della tecnologia con le sempre maggiori garanzie di sicurezza che questa consente per andare incontro alle esigenze di una base elettorale composta da soci sempre più spesso in missione o alle prese con un difficile equilibrio tra lavoro e vita personale. Per quanti non avessero accesso agli strumenti informatici o preferissero, in ogni caso, non accedere al voto in forma elettronica, è stata deliberata la possibilità di esercitare il proprio diritto in forma epistolare. Nel corso di questi mesi ha operato una specifica Commissione che, sotto la guida dello scrivente, ha vagliato le diverse soluzioni disponibili, proposto al Consiglio l'utilizzo del sistema sviluppato da Selda, società a cui è affidata la gestione della banca dati degli iscritti di Federmanager e di altri Enti collaterali, già utilizzata con successo per il rinnovo delle cariche sociali di altre associazioni territoriali come Bologna-Ravenna, e valutato le modifiche procedurali necessarie ad un corretto e trasparente svolgimento delle operazioni di voto che sono state riflesse nel nuovo Regolamento Elettorale approvato dal Consiglio Direttivo.

Il sistema di voto è stato presentato a margine dell'ultima Assemblea e molti colleghi hanno potuto sperimentarlo direttamente attraverso una simulazione che ha permesso di apprezzarne la facilità e la rapidità di utilizzo.

Come si svolgeranno le operazioni di voto?

A) Voto Elettronico

Il socio che intende esprimere il suo voto in forma elettronica deve semplicemente premurarsi di verificare che il suo indirizzo di posta elettronica sia aggiornato e conosciuto alla segreteria di Federmanager Torino. La normale ricezione di comunicazioni periodiche e circolari è indice di un corretto aggiornamento; nel caso vi siano dei dubbi è sufficiente contattare l'Ufficio Gestione Soci per una ulteriore verifica e l'eventuale aggiornamento.

All'approssimarsi della scadenza elettorale il socio riceverà una comunicazione email che conterrà un link con il quale accedere al sistema online di voto. Le credenziali richieste saranno il numero



socio Federmanager Torino presente sulla tessera sociale e il codice fiscale. Una volta inserite correttamente le credenziali si avrà accesso a video a un fac-simile di scheda dove sarà possibile esprimere le proprie preferenze per il rinnovo di Consiglio Direttivo, Collegio dei Revisori dei Conti e Collegio dei Probiviri in linea con quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento Elettorale. Una volta effettuate le scelte per tutte le consultazioni, dopo l'invio definitivo il sistema fornirà un codice da conservare a ricevuta dell'avvenuta votazione.

B) Voto Epistolare

Si trova allegata a questo numero della rivista una scheda per la richiesta di voto epistolare. Una volta compilata e firmata, tale scheda dovrà essere inviata a Federmanager Torino, Via San Francesco da Paola 20, 10123 Torino o consegnata a mano presso la sede di Federmanager Torino o, dopo aver proceduto alla sua scansione elettronica, inviata via email all'indirizzo segreteria@fmto.it dal quale si riceverà avviso di ricevimento.

L'opzione per il voto epistolare esclude la possibilità di procedere alle attività in forma elettronica; all'avvicinarsi della data prevista per le elezioni, coloro che hanno scelto questa modalità di voto, riceveranno al proprio domicilio le schede cartacee per procedere alla votazione.

Una volta compilate, le schede cartacee dovranno essere inviate per posta alla Casella Postale predisposta presso le Poste Centrali di Torino all'unico scopo di ricevere le schede elettorali. Alla chiusura delle operazioni di voto tali schede verranno ritirate dalla Commissione Elettorale e nelle operazioni di scrutinio il loro contenuto sarà inserito nel sistema di voto attraverso una operazione di scansione e riconoscimento elettronico con la supervisione della stessa Commissione.



L'esperienza di Fondirigenti in Piemonte

Federmanager ha partecipato al workshop su Industria 4.0, organizzato nel corso di A&T la fiera internazionale con focus specifici su qualità e controllo, robotica e digitalizzazione dedicati alla piccola e media impresa manifatturiera italiana

di Mariangela Sahalaggio

Superano quota 14 mila i visitatori che all'Oval Lingotto di Torino hanno potuto scoprire le ultime novità in materia di innovazione industriale in occasione della dodicesima edizione di A&T, Fiera Internazionale dedicata alle tecnologie per l'industria 4.0.

In questa edizione si è raccolta la soddisfazione di 400 espositori segnando un +20% di ingressi rispetto allo scorso anno. Numerosi i workshop organizzati sul tema dell'industria 4.0, che impone un cambiamento di paradigma tecnologico e che richiede alle PMI una evoluzione negli approcci che governano la gestione della produzione e ai dirigenti lo sviluppo di nuove competenze.

In questo quadro si inserisce l'iniziativa "Modello di audit per il digital check", workshop promosso da Politecnico di Torino, dal centro di formazione manageriale dell'Unione Industriale e l'AMMA di Torino Skillab e da Fondirigenti, al quale ha preso parte Federmanager Torino con l'intervento del presidente Massimo Rusconi. "Attraverso l'operazione del bilancio di competenze – ha precisato Rusconi – abbiamo selezionato 300 risorse in Italia, di cui 35 piemontesi e, confrontandole con i profili compatibili con l'impresa 4.0 abbiamo fornito loro alta formazione e una certificazione qualificata attribuita da un ente esterno. Se la stessa cosa accadesse nelle aziende si potrebbero colmare tutte le carenze".

Nell'ambito di un progetto di ricerca di Fondirigenti, al fine di testare il grado di maturità delle aziende nell'investire in soluzioni di Industria 4.0 e comprendere quali fabbisogni di competenze si rendono necessari per applicare al meglio le nuove tecnologie, Skillab ha proposto due iniziative: la prima affidata al Politecnico, riferita ad un modello di audit per le PMI; la seconda è un piano di digital check di 25 aziende piemontesi con il supporto del Digital Innovation Hub Piemonte e di esperti coinvolti sul territorio.

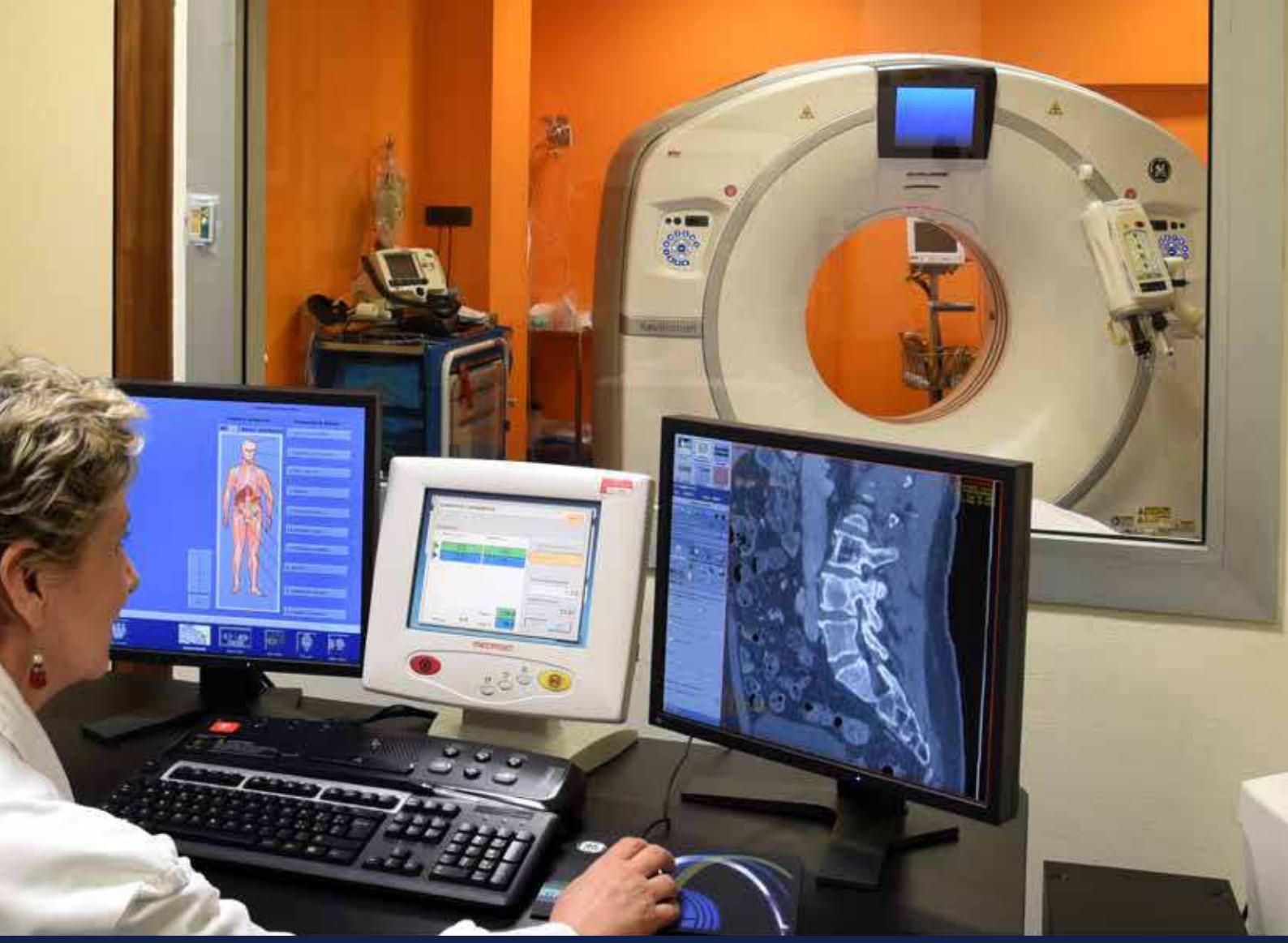
Ha illustrato come organizzare un piano di digital assessment Riccardo Rosi, vice direttore dell'Unione industriale e direttore di Skillab: "Le risorse non sono facilmente ottenibili ma sul piano digitale le carenze sono affrontate al nostro interno con una hub che coinvolge non solo l'Unione industriale ma tutta la regione. C'è inoltre piena intesa con altre associazioni e c'è sintonia con il Politecnico come provider tecnologico".

Per il Politecnico è intervenuto il professor Emilio Paolucci, già referente d'ateneo per il trasferimento tecnologico: "La comprensione dell'interazione uomo-macchina è complessa e va affidata a risorse molto preparate. La ricerca condotta dal nostro ateneo ha evidenziato quali sono i punti di attenzione ma ci sono ancora tanti dati che vanno analizzati".

"Quando c'è un salto culturale come questo – ha concluso il presidente Rusconi – le persone devono rifarsi mantenendo però le caratteristiche proprie dell'uomo. Abbiamo fatto presente questo aspetto al governo e qualcosa è cambiato. Per questo siamo ottimisti per il futuro".



L'intervento di Massimo Rusconi



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



Un teatro di tutti e per tutti

Lamberto Vallarino Gancia racconta i suoi due anni di presidenza al Teatro Stabile di Torino - Teatro Nazionale. Due anni di grandi cambiamenti ai vertici del Teatro, di internazionalizzazione e persino di innovazione tecnologica. Le esperienze di un manager industriale applicate alla produzione di cultura

di C. B.

Caro Presidente, sono passati due anni dall'intervista che hai concesso al nostro periodico. Raccontaci in breve i mutamenti significativi intervenuti nel frattempo sia dal punto di vista del prodotto, sia sotto il profilo dell'efficienza della macchina di produzione.

Il Teatro Stabile di Torino in questi due anni ha consolidato il proprio primato al vertice dei Teatri Nazionali, stessa posizione ha ottenuto il festival Torinodanza, che il nostro Teatro gestisce dal 2009, che si conferma in testa ai festival di danza. Questi risultati, insieme, ai premi ottenuti da produzioni come Il sindaco del rione Sanità testimoniano l'efficienza della nostra macchina organizzativa e di tutto il nostro Ente. L'inizio del 2018 è stato sicuramente un momento di grandi cambiamenti ai vertici del Teatro: Valerio Binasco ha assunto l'incarico di Direttore artistico del Teatro, coadiuvato da Fausto Paravidino per la ricerca, nel ruolo di Dramaturg residente dello Stabile, e da Gabriele Vacis per la formazione, nel ruolo di codirettore della Scuola per Attori. Anche il Festival Torinodanza ha visto Anna Cremonini assumere l'incarico di Direttore artistico della rassegna. Un punto di svolta per lo Stabile di Torino volto a consolidare un rapporto integrato e complementare tra le sue diverse funzioni quali la produzione, la formazione e la ricerca: una moltiplicazione di sguardi sui fabbisogni culturali e formativi del nostro tempo. Una serie di importanti novità che ha sicuramente dato un nuovo impulso al nostro Teatro che presiede e che, con grande competenza e passione, è diretto da Filippo Fonsatti.

Mi sembra di aver colto recentemente la notizia di qualche novità anche sul piano dell'internazionalizzazione dello Stabile, o sbaglio?

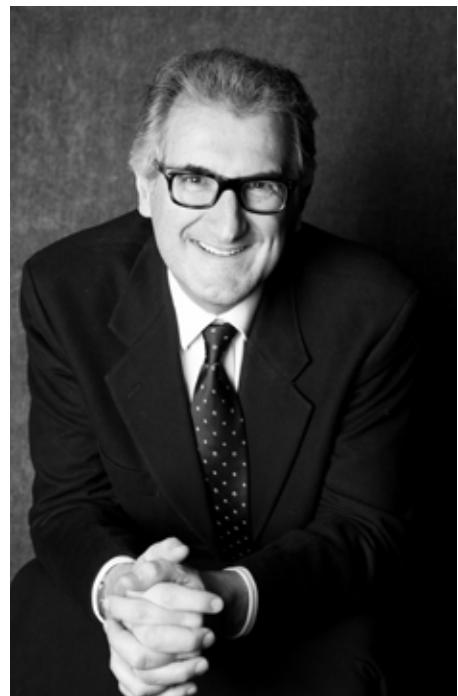
Non sbagli. In questi anni il Teatro Stabile ha perseguito e rafforzato la propria vocazione internazionale alla quale tengo molto. Siamo stati e saremo sempre più protagonisti in importanti coproduzioni internazionali e, proprio grazie alle relazioni create a livello europeo, il Teatro Stabile è stato ammesso, unico fra i teatri italiani, a far parte di Mitos 21, un network composto dai più prestigiosi teatri europei.

Sentendoti parlare mi viene una curiosità: come riesci a declinare in una Istituzione di questo genere il tema dell'innovazione tecnologica?

Credo sia compito degli imprenditori chiamati a guidare le grandi istituzioni culturali, come nel mio caso, mettere a disposizione le esperienze e le competenze maturate in campo industriale nell'applicazione dell'innovazione tecnologica per indirizzare e garantire uno sviluppo sostenibile che coincida con il rispetto dell'ambiente, esso stesso un valore culturale come l'arte e lo spettacolo. Fin dal mio insediamento infatti ho promosso un'azione strategica volta all'efficientamento energetico che ci distinguesse per l'attenzione ai consumi e dunque all'abbattimento dei costi. Ritengo infatti che la cultura sia un prezioso veicolo di identità, storia, valori, capacità e in essa il tema della sostenibilità trovi un terreno fertile, in quanto cultura e sostenibilità sono mosse dai medesimi obiettivi: inclusione, investimento e orientamento al lungo periodo e alle generazioni future, protezione dei beni comuni. In tal senso le organizzazioni culturali come la nostra possono essere mediatori importanti nella diffusione di buone pratiche.

Un ottimo percorso ideale, ma nel concreto?

Nel concreto, per dare sistematicità strategica agli interventi, è stato intrapreso con il nostro partner Gruppo Edison un



*Lamberto Vallarino Gancia
Presidente Teatro Stabile Torino – Teatro Nazionale © Photo Daniela Foresto*



percorso di audit energetico per conseguire una progressiva ottimizzazione, e sono orgoglioso di aver raggiunto l'obiettivo di "primo teatro sostenibile d'Italia". Sempre al Carignano è stato installato un sistema di gestione energetica sviluppato dalla startup torinese Enerbrain nata in seno al Politecnico: sono stati inseriti sensori ambientali e attuatori che affiancano, senza sostituirli, gli impianti di climatizzazione esistenti, la cui programmazione viene affinata continuamente grazie a un algoritmo di machine learning e controllato in tempo reale dalla apposita App. Il risultato è stato un taglio dei consumi del 23% nel primo anno e una riduzione di emissioni nell'ambiente che entro l'estate raggiungerà le 15 tonnellate di CO₂ e che corrisponde ad aver fatto crescere 100 alberi. Un miglioramento tangibile anche per il benessere degli spettatori che affollano gli spettacoli del Carignano, e che possono contare su qualità dell'aria e temperatura ideali in tutte le stagioni e in ogni zona del teatro. Presto nel foyer uno schermo comunicherà al pubblico in tempo reale la percentuale di risparmio energetico, ma anche le tonnellate di CO₂ non immesse nell'ambiente e il numero di alberi salvati. Inoltre tengo a segnalare lo sviluppo dei canali di promozione e vendita online, le strategie di comunicazione sui social network e soprattutto la nostra App, lanciata lo scorso anno e già scaricata da quasi duemila utenti: lo Stabile è stato il primo teatro piemontese e uno dei primi in Italia a dotarsi di uno strumento innovativo per ampliare il target giovane, informare dinamicamente gli spettatori, aggiornarli in modo tempestivo, fidelizzarli con promozioni speciali, profilare i loro consumi e calibrare l'offerta.

Credo che il combinato disposto delle azioni descritte sia la dimostrazione più concreta di quanto l'innovazione tecnologica possa applicarsi con successo allo spettacolo dal vivo, liberando risorse per produrre cultura, migliorando i servizi al pubblico, investendo nel futuro: arte, artigianato e tecnologia dovranno convergere per continuare a sorprendere le nuove generazioni con la magia del teatro, come suggerisce bene la nostra immagine di stagione.

Presidente, nella mia prima vita ho fatto l'ingegnere energetico e dunque questa è musica per le mie orecchie. Avrei mille curiosità al riguardo, ma il tempo tuo e lo spazio mio incombono e voglio farti ancora un paio di domande. Questi due anni hanno inciso nell'atteggiamento con cui guardi al teatro in genere e al Teatro Stabile di Torino in particolare. Tu vieni da importanti esperienze imprenditoriali private, come ti sei trovato nel pubblico, quali differenze, se ci sono, hai percepito?

Sicuramente l'esperienza di questi anni ha rafforzato la mia passione per il teatro e mi ha permesso di entrare negli affascinanti meccanismi dello spettacolo dal vivo accrescendo il mio entusiasmo per questa arte. Anche in questo settore, come

per le mie attività, vivo un'esperienza molto intensa in cui la componente relazionale è molto importante.

Il nostro teatro continua ad essere una realtà sana nel panorama culturale e questa sua caratteristica è molto apprezzata dagli Enti pubblici e privati che compongono il nostro Consiglio degli aderenti. Enti con cui siamo in sintonia e con cui c'è un costante e proficuo dialogo.

La gestione di un ente come lo Stabile, pur avendo percorsi molto simili a quelli di un'azienda privata per quanto riguarda un'organizzazione sana e di successo, ha delle regole differenti perché deve attenersi a statuti e processi imposti alle partecipate pubbliche. Mentre nell'ambito del management del nostro Ente ho rispettato sempre con rigore questi aspetti, nella conduzione di un'azienda familiare ed industriale applico processi diversi ed a volte una flessibilità che ti permettono di essere più dinamico e veloce nel realizzare nuovi progetti. Le mie esperienze con le istituzioni pubbliche sono state un ulteriore arricchimento di rapporti umani e di condivisione di un percorso che ha come obiettivo quello di rendere vincente per il territorio un'offerta culturale che ha nel teatro un ruolo centrale. In questo caso specifico mi sono state molto utili le competenze acquisite con Expo e le relazioni che ho tenuto durante la mia presidenza del Comité Vin e di Federvini con le istituzioni Italiane ed Europee. Non posso esprimere che sentimenti di apprezzamento per il supporto che ho ricevuto e la franchezza che hanno sempre contraddistinto i rapporti con tutte le istituzioni con cui ho avuto modo di dialogare.

Da qualche tempo stiamo ragionando al nostro interno circa la possibilità di fornire ai nostri iscritti un ulteriore servizio: un programma di incontri che coinvolga le istituzioni culturali del territorio, pensato in particolare per i colleghi in servizio, per offrire loro la possibilità di estraniarsi per una sera dai problemi incombenti puntando lo sguardo in alto. A questo stesso obiettivo obbedisce la convenzione che abbiamo stipulato con il Teatro Stabile, ma tu personalmente saresti disponibile a lavorare con noi in senso più generale, abbinando la tua natura di collega con la tua esperienza di operatore culturale?

Il Teatro Stabile Teatro Nazionale deve essere di tutti e per tutti ed ha la missione di ampliare il più possibile il target degli spettatori. La risposta, quindi, non può che essere positiva: siamo aperti, infatti, a tutte quelle convenzioni che possano coinvolgere e appassionare nuove fasce di spettatori e con Federmanager siamo sicuramente in linea con questo intendimento. Quindi vi è la mia disponibilità al fine di rendere partecipi i colleghi di Federmanager.

Grazie, Presidente, sia per la disponibilità che mi hai dato su questo ultimo argomento, sia per il tempo che mi hai dedicato. Un grande in bocca al lupo per tutti gli impegni che ti attendono.



Cataratta, un problema da non sottovalutare ma da affidare a mani esperte

a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaca

Di norma i sintomi della cataratta si manifestano con l'offuscamento della vista: sdoppiamento o velatura dell'immagine rappresentano i fastidi che il paziente rivela all'oculista. Colpa dell'opacizzazione del cristallino, sempre più frequente con l'avanzare degli anni: la cataratta interessa il 50 per cento di chi ha compiuto i 65 anni di età e il 98 per cento di chi invece ha raggiunto il traguardo dei 90 anni. Una volta comparsa non dà spazio a miglioramenti o guarigione: è perciò bene rimuoverla evitando che l'attesa possa poi costringere il paziente a interventi più invasivi e a maggior rischio di complicanza.

Per rimuovere la cataratta, il Centro Laser della Clinica Fornaca, amministrato dal dottor Giovanni Lavia e dalla dottoressa Emma Amasio, sfrutta l'incontro tra il massimo della tecnologia e della competenza oculistica: la femtocataratta, un trattamento laser senza bisturi e robotizzato.

Dottor Lavia, che cos'è la femtocataratta?

“La femtocataratta è una procedura che esercita l'azione del bisturi attraverso uno specifico laser, detto perlappunto femtolaser. Inizialmente l'esecuzione comprende due piccole incisioni sulla cornea di 2,4 e 0,8 millimetri, l'apertura dell'involucro esterno del cristallino e la divisione in quattro settori della cataratta. A quel punto si procede con l'aspirazione del nucleo opaco, effettuata con una sonda a ultrasuoni, nonché all'inserimento di un cristallino pieghevole”.

Quanto dura l'intervento? Cosa comporta per il paziente?

“Si tratta di un intervento del tutto indolore, preceduto da un'anestesia topica che consiste in alcune semplici gocce, indicate persino per i pazienti cardiopatici o sottoposti a terapia anticoagulante orale. Dura circa 10-20 minuti e permette al paziente di tornare a casa un'ora più tardi senza neanche dover bendare l'occhio e, soprattutto, lo mette

La femtocataratta è la procedura che in 10-20 minuti, senza bisturi né dolore, consente al paziente di tornare subito a casa e di riprendere la sua attività di tutti i giorni

in condizione di riprendere la vita di tutti i giorni senza le limitazioni che per anni gli aveva imposto la cataratta”.

Durante l'intervento di cataratta con il femtolaser, è possibile correggere difetti refrattivi preesistenti?

“In casi selezionati che rispondono a determinati criteri d'idoneità e utilizzando lenti Premium, è possibile correggere in contemporanea miopia, ipermetropia, astigmatismo e presbiopia”.

Quale percorso affronta il paziente che si rivolge al Centro Laser della Clinica Fornaca?

“Dopo un'accurata visita oculistica condotta da uno degli specialisti del Centro, il paziente candidato a un intervento di cataratta verrà sottoposto agli esami preoperatori specifici: topografia, pachimetria, pupillometria, biometria ottica e aberrometria. Al termine di questo percorso, medico e paziente potranno confrontarsi e scegliere insieme quale opzione chirurgica adottare”.

Il binomio tra professionalità degli oculisti e qualità della tecnologia rappresenta uno dei punti di forza dell'intera attività del Centro Laser della Clinica Fornaca. Quali sono i principali strumenti a vostra disposizione?

“I nuovi spazi del Centro dedicati alla chirurgia refrattiva sono dotati della piattaforma refrattiva Zeiss, costituita dal recente laser a eccimeri “Mel 90”, dal laser di nuova generazione a femtosecondi “Visumax 500” e da tutti gli apparecchi diagnostici specifici di questa chirurgia. Presso il blocco operatorio della Clinica, in contiguità con le sale chirurgiche dedicate all'Oculistica, è invece presente il Laser per la femtocataratta: il Lensx prodotto da Alcon”.



Il dottor Giovanni Lavia



FASDAPPI e PMI WELFARE MANAGER

Al via le modifiche statutarie proiettate verso il futuro

a cura dell'ufficio Stampa Fasdapi

Lo scorso 3 luglio, presso la sede legale di Roma - comune ad entrambi i Fondi - si sono svolte, alla presenza del Notaio, le assemblee straordinarie dei due fondi della bilateralità manageriale nelle PMI del sistema Confapi e Federmanager, fondo PMI Welfare Manager e Fasdapi, finalizzate principalmente alla modifica dei rispettivi Statuti. Le modifiche dei due fondi dove l'Ing. Giuseppe Califano è rispettivamente Presidente e Vice Presidente, si sono rese necessarie per consentire l'erogazione di parte delle relative prestazioni anche in favore della nuova figura manageriale del "professional" introdotta nel rinnovo ultimo del CCNL sottoscritto da Confapi e Federmanager.

Le variazioni sono state formalizzate nelle assemblee straordinarie con l'assenso delle Parti sociali costitutive di entrambi i Fondi. In entrambe le Assemblee si è conferito mandato agli Uffici di Presidenza dei rispettivi Fondi, costituiti dall'ing. Giuseppe Califano per Fasdapi e dal Dottor Delio Dalola, per Confapi – coadiuvati dal loro Direttore Occhipinti e dal legale fiduciario - affinché procedano ad adeguare le modifiche statutarie introdotte nei relativi Regolamenti interni.

Con particolare riferimento al Fasdapi, si è proceduto anche a un ulteriore modifica Statutaria con la quale è stato abrogato l'articolo che disciplinava la Gestione separata del Fondo Sostegno al Reddito, costituita presso lo stesso Fondo nel 2010 a livello sperimentale, che è ora confluita in PMI Welfare Manager in ragione del raggiungimento della piena operatività di quest'ultimo. Ancora una volta PMI Welfare Manager e Fasdapi si confermano, dunque, protagoniste nelle attività legate al mondo della managerialità delle Pmi.

I due fondi sono impegnati su diversi fronti compreso quello di Industria 4.0. Il ruolo dei manager nelle PMI, all'interno degli investimenti in modelli e tecnologie 4.0, infatti, ricopre un ruolo sempre più importante.

È fondamentale, infatti, essere capaci di interpretare e gestire il cambiamento e le nuove competenze nella gestione dell'innovazione di tutti i processi aziendali.

PMI Welfare Manager e Fasdapi hanno attivato programmi specifici e investito risorse importanti proprio sull'informazione e la formazione in questo settore.

Le altre iniziative instaurate dai due fondi riguardano PMI e dirigenti involontariamente disoccupati per la ricollocazione lavorativa dei manager sulla base delle esperienze maturate. Gli

interventi sono mirati, attraverso precisi modelli applicativi che si sviluppano a seconda delle dimensioni aziendali, del territorio e delle categorie di appartenenza.

Particolarmente importante risulta dunque la capacità di skill matching, ovvero di abbinare le capacità e le peculiarità di un manager con le richieste delle diverse aziende che li richiedono. Occorre per questo un'assidua e attenta assistenza metodologica per fornire il miglior servizio alle PMI e agli stessi manager.

I due fondi hanno perciò attivato attività di assessment con l'obiettivo proprio di rendere peculiare e sempre più indispensabile la figura del professional capace di abbinare al meglio le proprie competenze digitali quali privacy, big data, cybersecurity, a quelle più propriamente legate ai processi aziendali fino ad arrivare alla capacità di cultura della digitalizzazione e al DIH, il Digital Innovation Hub.

"La ricetta è allo stesso tempo complicata ma di semplice soluzione – spiega l'Ing. Califano – Le Piccole e Medie Industrie hanno sempre maggiore difficoltà, vuoi per la crisi economica che ancora attanaglia il Paese, vuoi per colpa della burocrazia, a investire nella managerialità. L'obiettivo che ci siamo dati è proprio quello di fare da tramite tra le richieste delle Pmi e i nostri dirigenti, molti dei quali presenti anche a Torino e Piemonte, dove APDAI sta svolgendo un lavoro egregio di ricollocazione. E lo stiamo facendo, ottenendo brillanti risultati, investendo sul futuro del nostro capitale umano, nell'innovazione, nell'internazionalizzazione, nel project management".

PMI Welfare Manager e FASDAPPI sono anche impegnate nel creare sinergie e best practices capaci di diffondere, soprattutto per quel che riguarda le Pmi di dimensioni medio e piccole, il loro know-how. In questo modo i giovani manager, più preparati a livello tecnologico e digitale, avranno anche la possibilità di poter contare su un bagaglio storico e di esperienza proveniente da chi quelle industrie negli anni le ha messe in piedi con fatica e sacrifici.





Le "Stelle al merito del Lavoro" edizione 2019

Come già riferito nel numero precedente, la cerimonia di consegna delle Stelle 2018 si è svolta il 1° maggio con la consueta cornice di ufficialità che l'evento merita. Chi fosse interessato a una cronaca più dettagliata e, in particolare, all'intervento svolto per l'occasione da Edoardo Benedicenti, Console Regionale della Federazione Maestri del Lavoro d'Italia e Consigliere di Federmanager/Apdai, può scaricare il relativo PDF al seguente indirizzo: http://www.maestrilavoro.it/index/elenco_consolati/elenco_news/it-piemonte/cerimonia-consegna-stelle-al-merito-del-lavoro-2058.html

Tuttavia, nonostante il ricordo di quella cerimonia sia ancora fresco, è già ora di pensare all'edizione 2019, poiché, come sempre, a fine ottobre scadrà il termine per avanzare le candidature per la concessione dell'onorificenza.

Il campo di applicazione, i requisiti richiesti e la documentazione da produrre sono in linea con quanto previsto per gli anni precedenti. Tuttavia, in ogni caso, la segreteria della CIDA regionale si farà carico di informare più completamente gli iscritti via email, entrando nel merito dei contenuti della circolare ministeriale, che precisa termini e requisiti necessari per la concessione dell'onorificenza, destinata ad essere consegnata agli insigniti nella tradizionale cerimonia che avrà luogo il 1° maggio 2019.

Si ricorda che è possibile avanzare la propria candidatura anche attraverso la CIDA regionale, che è presente, con il collega Edoardo Benedicenti, nella Commissione Regionale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per l'istruttoria e l'esame delle candidature. In tal caso le candidature dovranno essere inoltrate, con la documentazione prevista, entro il 26 ottobre 2018, termine che sarà ulteriormente precisato nella predetta comunicazione via email, presso gli uffici di via San Francesco da Paola, 20 – Torino – Tel. 011.562.5588 – email: segreteria@fmto.it. A tali uffici potranno rivolgersi quanti non dovessero ricevere la comunicazione via email, nonché in ogni caso tutti gli interessati che ritenessero opportuno richiedere ulteriori informazioni.

Il Ricorso alla CEDU per mancata perequazione del biennio 2012/2013. I dati e i numeri

La Sentenza n. 250 della Corte Cost. del 25.10.2017, depositata lo scorso 1.12.2017, ha vanificato le nostre speranze di vedere riconosciuta in Italia la perequazione pensionistica bloccata per il biennio 2012/2013. Sulla base della iniziativa di Federmanager, unitamente alla Cida, 2.400 dirigenti iscritti a livello nazionale, pari a circa il 9%, di cui 199 iscritti ad Apdai, pari a circa l'8%, hanno inoltrato ricorso alla CEDU, depositato in tempo utile, per vedere riconosciuti i loro diritti in ambito europeo. Per tali ricorsi si attende di sapere se verranno considerati ricevibili, prima che la CEDU li esamini nel merito. È doveroso, però, riferire che, all'atto della redazione della presente nota, vi è notizia del respingimento, da parte della CEDU, di ben 10.059 ricorsi patrocinati dallo Studio legale dell'Avv. Frisani di Firenze. La inammissibilità riguarda ricorsi con argomentazioni probabilmente diverse, almeno in parte, dalle nostre, ma, considerata la natura delle ragioni addotte dalla CEDU, anche i nostri ricorsi potrebbero seguire la stessa sorte.

In questa decisione della CEDU si intravede, a nostro parere, ben poco che abbia a che fare con la tutela dei diritti dell'uomo, ma si rileva solo un atteggiamento di real politik, confermato dal fatto che la CEDU prende sostanzialmente in prestito le ragioni addotte dalla nostra Corte Costituzionale a giustificazione della, da noi censurabile, Sentenza n. 250/2017.

Non si può che attendere che Federazione e Studi legali incaricati forniscano, appena in possesso, informazioni dettagliate sulla nostra vertenza.

Annunci degli associati

Enrico Stella (codice 095852). Chiavari, vicino svincolo per l'autostrada, 600m dal mare, vendo direttamente appartamento libero di tre camere e servizi, cucina, terzo piano con ascensore, riscaldamento centralizzato a valvole, volendo ammobiliato e con garage. Tel. 011.5212166 – cell. 340.1693727

Donato Salinardi (codice 733739) per il figlio Davide, neolaureato in Ingegneria Civile al Politecnico di Torino - indirizzo Infrastrutture (votazione inale 108/110 - votazione laurea triennale: 104/100 - votazione scuola superiore c/o Istituto Peano: 92/100), chiede un aiuto per il suo inserimento nel mondo del lavoro.

Contatti: 011/92.75.186 339/64.50.854 Davide: 346/76.24.041

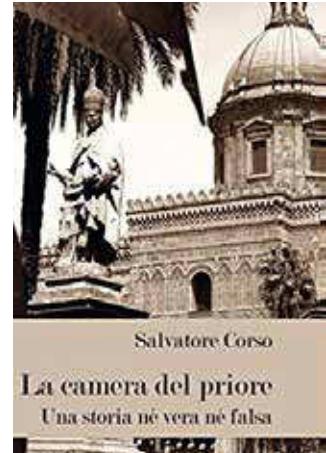


Una storia né vera né falsa

Q

uesto il pay off dell'opera prima di Salvatore Corso, un collega che ha passato la vita a Mirafiori, in quella che una volta si chiamava FIAT, un dirigente – nomen omen – di lungo corso. Il titolo, volutamente ammiccante, potrebbe lasciar supporre chissà quali boccacceschi segreti e invece nulla di tutto ciò: il libro è il racconto dei cinque anni di studio universitario dell'autore, nei quali, sullo sfondo di una Palermo araba e normanna, si affollano vari personaggi, che, nel loro agire e nel loro parlare, dipingono una serie di affreschi, a metà tra un libro di storia e un trattato di sociologia. Parliamo di padre Fedele, il frate cappuccino intorno al quale ruota tutto il racconto, di Arturo il tabaccaio dongiovanni e della sua cricca dei lirici, dello zio Charlie, tipico esempio in negativo dell'emigrato siciliano di terza generazione, di Maria della fuitina, giovinetta acerba ma capace di suscitare innocenti fantasie erotiche nel protagonista/autore. Innocenti perché nella storia c'è spazio anche per una fidanzata, Lucia, lasciata nella natia Trapani, con la quale lo scambio epistolare è continuo e costante. Sullo sfondo scorre la storia degli anni dal '63 al '68, l'assassinio dei Kennedy, le vicende della politica italiana e di quella siciliana, il "milazzismo" ad esempio, la contestazione studentesca con il maggio francese, il terremoto del Belice, la primavera di Praga. Padre Fedele impartiva lezioni di autonomismo siciliano e sembrava quasi rimpiangere il mancato distacco dell'isola dall'Italia e il suo aggancio agli Stati Uniti d'America, un'opzione presa in considerazione negli anni terminali della seconda guerra mondiale, quando l'Italia era divisa in due parti, entrambe debolissime e in balia dei rispettivi alleati. Arturo invece si limitava a raccontare gustosi aneddoti legati al mondo della lirica, al quale il protagonista/autore rispondeva con altrettanti aneddoti di analogo contenuto. Toscanini e Caruso, non nomi di secondo piano. A un certo punto del racconto il protagonista/autore svela le sue fonti: *"Succede come nei naufragi in mare aperto. Gli oggetti si disperdono tra l'increspare delle onde e viaggiano verso direzioni sconosciute alla deriva."* e più oltre: *"...un bel giorno, trascinato dalla marea, un oggetto, quello più impensabile, raggiunga e si depositi su una spiaggia deserta..."*. Gli oggetti sono i ricordi e la spiaggia sulla quale riaffiorano è la mente. Caro Salvatore, secondo me molti oggetti sono ancora in balia delle onde e tu non hai battuto palmo a palmo tutte le spiagge. Dunque mettiti in cammino e, poiché vorresti, come mi hai detto, che questo libro, oltre che prima, non fosse anche opera ultima – te la dico con Woody Allen – "provaci ancora, Sal".

C.B.

*La camera del priore*

Editore: Aracne

Pagine: 432

Data di pubblicazione:

maggio 2018

Smartelliamo

di Renato Oscar Valentini

C

on Singolarità, o meglio con *singolarità tecnologica*, si intende quel momento del futuro in cui si profetizza che il progresso tecnologico potrà riuscire ad accelerare oltre la nostra capacità umana di comprendere e prevedere. In altre parole quando computer, le macchine, saranno più intelligenti di tutti noi messi assieme. Anche se il tema è sempre più sentito, a fronte dell'evoluzione esponenziale della tecnologia oramai sotto gli occhi di tutti, non si tratta di un tema nuovo e infatti se ne discute da tempo, per meglio dire da almeno sessanta anni, ovvero da quando Stanislaw Ulam (matematico e fisico nucleare polacco), riferendosi a una conversazione con John von Neumann (tra i padri della moderna informatica), ebbe a dire che: *l'accelerante progresso della tecnologia e del cambiamento nei modi di vita degli esseri umani dà l'apparenza dell'avvicinarsi di qualche fondamentale singolarità della storia della razza oltre la quale, gli affanni degli esseri umani, come li conosciamo, non possono continuare*. Nel 1954 lo scrittore di fantascienza Fredric Brown, nel brevissimo racconto "La risposta", anticipava questo concetto immaginando in un futuro remoto la costruzione di un "supercomputer galattico" al quale veniva chiesto, appena avviato, se esiste Dio, ricevendo dalla macchina questa risposta inquietante: "Ora sì". Non si contano poi gli scrittori e registi di fantascienza che hanno giocato su questo argomento, ma ora dalla teoria e dalla fantascienza stiamo entrando nella concretezza e nella realtà, e allora come stanno le cose? E in particolare dobbiamo preoccuparci o meno? Cominciamo a riflettere che è dall'avvento della "rivoluzione industriale" del XVIII secolo che l'uomo si è dovuto confrontare in modo controverso con la tecnologia. Già agli esordi, infatti, l'introduzione delle macchine tessili che mise sulla strada ondate di manovali scatenò un'ondata di feroce protesta nota con il termine "luddismo", dal nome di Ned Ludd, - personaggio forse nemmeno esistito realmente - che nel 1779 avrebbe distrutto un telaio meccanico in segno di ribellione. Ogni volta che la tecnologia ha fatto un vero "e proprio balzo in avanti" nella Storia (pensiamo all'arrivo del vapore, e poi dell'energia elettrica, e ancora dell'informatica) si è assistito a un momento di grande fibrillazione sociale ed economica, ed è quindi assolutamente compren-





sibile che l'attuale rivoluzione chiamata "industria 4.0" possa scatenare nuove frizioni e discussioni. La Storia ci dimostra, dati alla mano, che le varie rivoluzioni industriali hanno fatto comunque progredire l'umanità, ma finora l'umanità è stata padrone incontrastata delle macchine. Ma sarebbe così anche se nella quarta rivoluzione in atto giungessimo alla singolarità? Per alcuni scienziati il suo arrivo è oramai prossimo. Tra questi anche Jürgen Schmidhuber - da molti considerato come il padre dell'intelligenza artificiale - che afferma che "entro i prossimi 30 anni, se la tendenza non si interrompe, avremo dispositivi computazionali piuttosto economici che avranno tante connessioni quanto quelle del cervello umano, ma saranno più veloci". In effetti i progressi in tal senso sono incredibili, cito un esempio, tra i tantissimi, esibito al Web summit di Lisbona del novembre scorso. La Hanson Robotics - azienda di robotica con sede a Hong Kong - ha presentato Sophia, un robot con il volto modellato sulle fattezze di Audrey Hepburn in grado di interagire con piena naturalezza con gli esseri umani. Non solo ha risposto in modo esauriente alle domande poste dai giornalisti, mostrando anche "emotivamente" le proprie reazioni attraverso ben 65 diverse espressioni facciali, ma ha dimostrato di ricordare con esattezza le conversazioni precedenti, imparando da esse e tenendosi constatatemene aggiornata attraverso la rete cui è sempre connessa. Pensate che l'Arabia Saudita ha voluto addirittura concedere la cittadinanza, perché i suoi emissari ne sono stati particolarmente colpiti. Che futuro ci aspetta? Avremo vicino a noi l'HAL di Odissea 2001 nello spazio che vorrà aiutarci, oppure il Terminator di Schwarzenegger che vorrà distruggerci? Che cosa faremo? E, soprattutto dal nostro punto di vista, serviranno ancora i manager, o vedremo dei veri e propri "robot manager"? Ai posteri l'ardua sentenza, verrebbe da dire, peccato che probabilmente i posteri potremmo essere noi.

DIRCLUB Piemonte

Carissime amiche e carissimi amici,
come presidente del DIRCLUB, 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. I nostri obiettivi prioritari sono: consolidare l'orgoglio di appartenere al nostro Club e l'aumento del numero dei soci, come già ribadito in altre occasioni. Sul primo aspetto penso che ognuno di noi si senta coinvolto e partecipa con interesse sul secondo aspetto abbiamo ancora molta strada da fare anche se ritengo che al nostro interno ci sia tanta voglia di associazione vera e che il DIRCLUB possa soddisfare le attese di tutti i soci attuali e potenziali. A proposito di relazioni fra le persone tempo fa leggendo un articolo sulla forza dei rapporti mi ha colpito il concetto sui legami forti e legami deboli. Su questo tema è però opportuno sgombrare il campo da un importante equivoco: la maggior parte delle persone ritiene infatti che nel quadro della propria rete sociale e di relazioni, i legami più importanti sono in grado di generare maggiori opportunità. I legami forti riguardano la natura delle relazioni all'interno di una rete sociale più o meno grande, sono caratterizzati da relazioni durature e sono essenzialmente fondati su forte reciprocità e identità tra i membri del gruppo. A livello di ~~comunità~~ sono caratterizzati per coesione e integrazione dei componenti. I legami deboli sono di breve durata, contestuali a una o più occasioni sociali che non sempre giustificano automaticamente la creazione di un rapporto di lungo periodo. *I legami deboli anche se risultano essere meno importanti non sono da sottovalutare ma coltivati mediante rinnovate occasioni di contatto sociale.* Per chi è alla ricerca di nuovi contatti e fondamentale uscire dalla cerchia di amicizie "note" per affidarsi ai legami deboli che più di altri sono in grado di aprire la comunicazione verso nuovi gruppi di individui. Nonostante la tesi dei legami deboli sia stata ampiamente dimostrata e sia di dominio comune grazie ai social network, non appare ancora metabolizzata dalle persone e non è di fatto mai entrata nel nostro patrimonio culturale e relazionale. Prima dell'avvento dei social network la maggior parte dei legami deboli e occasionali si spezzava facilmente e usciva definitivamente dalla vita delle persone mentre oggi questo contatto può continuare a esistere e diventare rilevante. Penso che questi concetti possano essere utili e far riflettere tutti sul nuovo concetto di proselitismo. Ovviamente noi vorremmo sempre più ascoltare le voci di tutti facendo tesoro dei consigli che ci darete nei nostri incontri. L'attività del Club non si è mai fermata ed i programmi sono sempre stati ricchi e con una buona partecipazione e vogliamo proseguire nella strada che stiamo percorrendo non dimenticando il passato, la nostra storia ma con uno sguardo fiducioso al futuro. Un futuro certo diverso, talvolta difficoltoso da comprendere, ma proprio per questo tutto da inventare. Per il piacere di stare insieme, per confrontarsi, per condividere un futuro più entusiasmante e creare quelle solide amicizie che nascono e si consolidano solo all'interno di una associazione consapevole del valore che un buon lavoro e bel lavoro può portare nella vita delle persone. Il futuro chiede curiosità e coraggio.

Con l'occasione Vi ringrazio e Vi saluto cordialmente

Silvio Tancredi Massa

Vi invitiamo a consultare il calendario degli appuntamenti sul sito www.dirclubpiemonte.it/eventi

Club Dirigenti e Manager d'Azienda



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

Tel/Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.31



LOGIMEDICA

Prevenzione in odontoiatria Visite gratuite per tutti i nostri convenzionati

Da anni siamo accreditati dal FASI come "Centro di riferimento Fasi per la prevenzione" a Torino.



Volevamo pertanto invitare tutti i nostri convenzionati anche non appartenenti al FASI a richiederci una visita di controllo gratuita.

Per chi invece avesse bisogno di una riabilitazione estetica e/o funzionale della bocca, siamo a disposizione anche solo per darvi un semplice consiglio.

Coloro che non fossero titolari di convenzione con il nostro Centro Odontoiatrico ma volessero ottenere anch'essi una visita gratuita possono prenotare ad ottobre nel "mese della prevenzione dentale Andi/Mentadent". I nostri medici iscritti all'Andi saranno a vostra disposizione in forma gratuita per tutto il mese.

Vi aspettiamo!



Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASI OPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

MAPFRE WARRANTY

Prenota per una visita o una consulenza allo 011 - 3852551 o sul sito www.logimedica.it

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDIARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Crai Toro Assicurazioni

TECNO CASA - KIRON - TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

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

NUOVA JEEP® COMPASS

QUALUNQUE SIA LA TUA DESTINAZIONE



VIENI A SCOPRIRLA E PROVARLA DA SPAZIO

Jeep
THERE'S ONLY ONE

Jeep® è un marchio registrato di FCA US LLC. Gamma Compass: consumi
ciclo combinato da 6,9 a 4,4 l/100Km. Emissioni CO₂ da 160 a 117 g/km.

TI ASPETTIAMO NELLE NOSTRE NUOVE SEDI

SPAZIO

CONCESSIONARIA UFFICIALE JEEP

TORINO

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

MONCALIERI

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