

DIRIGENTE

d'Azienda

Ottobre - Dicembre 2019 | n.320

FEDERMANAGER APDAI TORINO

La nostra festa di
NATALE 2019





Ecosì, un mese dopo l'altro, ancora una volta ci ritroviamo a Natale, con tutti i suoi riti, piacevoli e rilassanti, da un lato, ma anche – perché negarlo – stressanti e non sempre gradevoli, dall'altro. Il clima dell'Avvento, con l'attesa per l'apertura giornaliera della finestrella, l'animazione delle strade in un'atmosfera di crescente allegria, gli appuntamenti conviviali familiari e con gli amici più cari, mettono in secondo piano, ma non cancellano, i molteplici adempimenti formali, i lavori da chiudere, le scadenze da rispettare e tutto quanto deve essere fatto e finito prima delle feste. Già, perché se il Natale ha un difetto, è quello di arrivare a ridosso di fine anno.

Anche per il nostro periodico il Natale è una scadenza e quest'anno non proveremo neppure a fingere di averla in qualche modo rispettata. Sappiamo benissimo che non è il caso di fare gli auguri ai lettori, perché quando leggeranno il periodico le feste saranno in gran parte passate e, per i più sfortunati nella distribuzione postale, sarà passata anche l'Epifania, che, notoriamente, tutte le feste si porta via. Non a caso quest'anno la nostra copertina non invia auguri, ma richiama a posteriori il momento in cui gli auguri sono stati fatti.

Se questo è successo c'è tuttavia una ragione. Avevamo da poco chiuso il numero precedente del periodico quando sono arrivate, del tutto inattese, le dimissioni del presidente Valentini – al quale è doveroso formulare un sentito ringraziamento per l'impegno e la dedizione profusi nell'espletamento dell'incarico – rassegnate dopo 8 mesi di mandato per motivi di carattere familiare. Le dimissioni del presidente hanno dato il via agli adempimenti statuari previsti in questo caso e così il vicepresidente, Stefano Moscarelli, ha guidato passo passo l'Associazione fino al Consiglio Direttivo del 26 novembre, nel quale è stato eletto alla presidenza, Massimo Brignolo, che firma il suo primo editoriale a pag. 5 di questo numero.

Pur non essendovi una relazione diretta, è evidente che la *vacatio* al vertice ha rallentato le attività di "confezionamento" del periodico, anche per il fatto che l'elezione di Massimo Brignolo non è avvenuta a seguito della scadenza naturale di un mandato, una circostanza nella quale le candidature alla presidenza sono in qualche modo preparate per tempo, ma la sua candidatura si è concretizzata in Consiglio. Quindi, sebbene si tratti di un collega che può vantare una lunga frequentazione dell'Associazione, è del tutto normale che il nuovo presidente si sia preso qualche giorno per prendere pieno possesso della carica.

Tuttavia, il fatto che il periodico arrivi ai lettori sostanzialmente dopo le feste non è poi così grave e crediamo che i suoi contenuti siano comunque apprezzabili, sia per il panorama che presenta delle attività per così dire "interne", che non si sono mai fermate, sia per le finestre che apre sulla realtà esterna, a proposito della quale, non potendo affrontare i temi nella loro immediatezza – non siamo e non potremo mai essere un opinion maker perché non è questo il nostro ruolo – cerchiamo sempre di affrontare argomenti la cui attualità sia misurabile in mesi e non in giorni.

E ora bando alle chiacchiere, invitiamo i lettori a scorrere le nostre pagine, sperando, come sempre, che il loro giudizio sia tanto favorevole, quanto impegnativo è stato il lavoro fatto per metterle insieme.

DIRIGENTE d'Azienda

www.torino.federmanager.it

Periodico di Federmanager Torino APDAI

Fondato da: **Antonio Coletti e Andrea Rossi**

Direttore responsabile: **Carlo Barzan**

Condirettore: **Roberto Granatelli**

Segretaria di redazione: **Laura Di Bartolo**

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

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

Il numero corrente e gli arretrati fino al 2011

sono consultabili in PDF sul sito

<http://www.torino.federmanager.it/category/rivista/>



FEDERMANAGER



Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.5588 – ildirigente@fmto.it

Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400,

3ª di copertina € 900, 4ª 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**

Presidente: **Massimo Brignolo**

Vice-Presidente: **Stefano Moscarelli**

Tesoriere: **Giovanna Fantino**

Grafica e Stampa: **Cdm Servizio Grafico S.r.l.** Collegno (TO)

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 di 6200 copie ed è stato chiuso in tipografia il 17/12/2019

Sommario

Ottobre - Dicembre 2019 | n. 320

Editoriale



5 Verso un 2020 ricco di sfide | di Massimo Brignolo

Management



6 Fondirigenti più vicina ai suoi aderenti con un sistema informatico all'avanguardia | a cura dell'Ufficio Stampa di Fondirigenti

7 Presentato il documento di sostenibilità che rendiconta l'impegno e i valori di Federmanager lungo tutto il 2018 | a cura della Redazione

Attualità



8 L'Italia perde competitività | di Giovanni Caraffini

IO Sostenere pensioni e crescita con l'economia reale | di Claudio Lesca

Attività e iniziative di Federmanger Torino e di Cida

II Facebook una finestra sul mondo per le associazioni di categoria | di Raffaella Ferrantino

I3 Tre domande ai presidenti delle Commissioni Permanenti | a cura della Redazione

I5 Nati da poco, ma fermamente intenzionati a crescere | di Alessandro Peroni

I6 Le risorse umane: un tema che non tramonta mai | a cura dell'Ufficio Stampa di Randstad Italia

I8 Costruire un lavoro è come costruire una casa: si parte dal progetto | di Matteo Musso

I9 La bussola del (Feder)manager | di Luca Varvelli

22 L'essere nella trasformazione digitale | di Livio Lo Biondo

23 Quando per innovazione si intende la scuola delle future generazioni | di Stefano Moscarelli

24 Quote Fasi aggiornate | di Vincenzo Ferraro

26 La Clinica della Memoria per i malati di Alzheimer in Collegno | di Don Mario Foradini

28 Laserterapia, uno strumento in più per la salute della nostra pelle | a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaca

Vita Associativa



Welfare



Cultura



30 La nuova stagione teatrale della Fondazione Cirko Vertigo | a cura della Redazione

32 Un *noir* in versione moderna | a cura della Redazione

33 Federmanager APDAI in onda su RAI3 | a cura della Redazione

33 Federmanager e Visés presentano "Pathway2Action" | a cura della Redazione

33 Premio in silenzio per gli altri | a cura della Redazione

34 DIRCLUB Piemonte | di Silvio Massa

Varie



Fasi 1991 - 2019

Oltre 25 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto il 2019 ai nuclei familiari convenzionati con il FASI ed in cura presso i nostri Centri, verrà applicato uno **SCONTO DEL 10%** sulla quota a carico del Paziente sulle voci del tariffario FASI

Centri Odontoiatrici San Giorgio



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

Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.547.114 / 011.548605

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

Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi, Torino

☎ 011.500.689 / 011.548605

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

CONVENZIONI

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

Convenzioni in forma DIRETTA

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

Convenzioni in forma INDIRETTA

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

FINANZIAMENTI

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

TARIFFE

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

I due Centri Odontoiatrici sono Convenzionati in **FORMA DIRETTA** con il



e designati dal FASI come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il 2019 per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale per Tutti gli iscritti.

Per tutto il 2019 e nei mesi della **Prevenzione Dentale** (Aprile - Maggio e Ottobre - Novembre) ai **Pazienti convenzionati con il Fasi** verrà applicato uno **SCONTO DEL 15%** sulla quota a carico del Paziente sulle voci del tariffario FASI

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

SPECIALITA'

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

OPERATORI

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

STRUTTURE

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



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

Per informazioni: ☎ 011.547114 cosg@nogard.it www.odontoiatriasangiorgio.it



Verso un 2020 ricco di sfide

di Massimo Brignolo*

“Il futuro dipende unicamente da noi”: è una massima di un grande manager, Andrea Pontremoli, fino al 2007 Presidente e Amministratore Delegato di IBM Italia e ora A.D. di Dallara, che ho avuto la fortuna di incrociare nel corso della mia vita lavorativa.

È con questo pensiero che volgiamo lo sguardo verso il 2020 dopo un anno impegnativo come quello che sta per concludersi. È stato un anno che ha visto il rinnovo del Contratto Nazionale dei Dirigenti d'Industria, una pietra miliare che interviene su tutti gli aspetti base, come la retribuzione e le tutele fondamentali, per aprire nuovi e importanti orizzonti su welfare, pari opportunità e politiche attive. Il Contratto definisce un modello di riferimento allineato con la evoluzione della figura del Manager e con un nuovo rapporto tra aziende e dirigenti per favorire lo sviluppo di una cultura d'impresa innovativa, che risponda alle esigenze del nostro Paese.

Il 2019 è stato però ancora un anno con tante, troppe, vertenze aziendali; un anno nel quale troppo spesso ci siamo trovati a dover difendere da attacchi demagogici i diritti acquisiti in decenni di lavoro. Manager in servizio inoccupati e dirigenti in pensione attendono dalla nostra associazione risposte efficaci e tempestive alle criticità che questo tempo presenta loro.

Analizzando la situazione di Federmanager Torino dall'osservatorio privilegiato del ruolo di presidente, per il quale il consiglio direttivo che rappresenta tutti gli iscritti mi ha concesso da poche settimane la vostra fiducia, sto rilevando con piacere la vitalità delle diverse componenti della nostra categoria: donne-manager, giovani dirigenti, seniores. Si tratta di un quadro complesso dove ognuna di queste peculiarità ci pone di fronte a sfide impegnative diverse tra loro; ma è proprio in questa diversità che risiede la principale ricchezza della nostra associazione.

Dobbiamo sentirci tutti chiamati a mettere a fattore comune le best practice che si sono sviluppate in questi anni in modo che il patrimonio di energia e progettualità di tutte le componenti venga a alimentare in un circolo virtuoso l'intera Associazione. La maturazione dei gruppi che stanno operando, con le loro competenze e i loro target specifici, può e deve essere una risorsa fondamentale nello sviluppo associativo che deve essere uno degli obiettivi prioritari del nuovo anno che andiamo a affrontare.



Tutti noi dobbiamo lavorare in questa direzione, a partire dalle RSA che devono essere i primi testimonial con i colleghi, il veicolo privilegiato per illustrare quanto offerto da Federmanager, il sistema di welfare, le attività bilaterali con Confindustria e Confapi, i progetti d'eccellenza volti allo sviluppo delle competenze. A livello nazionale 300 manager sono stati certificati per le loro competenze manageriali e nell'elenco degli Innovation Manager a disposizione delle imprese istituito dal Mise sono già presenti più di 200 colleghi, 18 dei quali provenienti dalla nostra associazione territoriale.

Abbiamo a disposizione un patrimonio di managerialità, competenze e professionalità che se opportunamente indirizzato rappresenta una risorsa imprescindibile per il sistema delle imprese e la società civile. Sta a noi continuare a svilupparlo, farlo conoscere e accreditarsi presso gli interlocutori che possano permetterci di metterlo in azione.

Chiudendo con uno spunto sportivo a me caro, Julio Velasco, commissario tecnico della "generazione di fenomeni" della pallavolo azzurra, è solito ammonire: "Gli schiacciatori non devono discutere l'alzata che ricevono ma devono risolverla, schiacciare bene palloni alzati male".

Il nuovo anno è il momento nel quale siamo chiamati, tutti noi, a mettere a terra, senza alibi, i palloni che riceviamo. I nostri colleghi ce lo chiedono.

* Presidente Federmanager Torino APDAI



Fondirigenti più vicina ai suoi aderenti con un sistema informatico all'avanguardia

a cura
dell'Ufficio Stampa di Fondirigenti

Piani digitali, più semplici e più veloci. Da oggi le aziende aderenti a Fondirigenti, il Fondo interprofessionale promosso da Confindustria e Federmanager, avranno a disposizione un nuovo sistema che facilita la presentazione e gestione dei propri progetti formativi.

Niente più carta: basterà la sola firma digitale del Rappresentante legale dell'azienda per presentare i Piani e i Rendiconti. Sarà semplificato anche l'iter di condivisione dei Piani, grazie a una procedura online che avverrà direttamente dall'area riservata alle Parti Sociali. Le aziende saranno guidate passo per passo dal nuovo sistema informatico nella compilazione di un unico formulario, così da ridurre ancora di più le possibilità di errori formali. Infine, la nuova area utenti consentirà di interagire più velocemente con il Fondo, che metterà a disposizione informazioni più dettagliate e di facile accesso per monitorare le risorse e la qualità dei progetti formativi.

Con l'entrata in funzione del nuovo sistema, Fondirigenti si dota anche di tecnologie di Business intelligence, con cui raccoglierà e analizzerà dati utili a indagare i nuovi bisogni e le nuove frontiere della formazione manageriale. *"La possibilità di firmare documenti in modalità remota consente di ridurre tempi e costi per la sottoscrizione di qualsiasi documento, con la certezza che questo non possa essere in alcun modo contraffatto o modificato – spiega l'amministratore dei sistemi ICT di Fondirigenti, Flaviano Sedici – La firma digitale, quindi, al pari della Posta elettronica certificata, è uno strumento informatico semplice da ottenere e indispensabile all'interno di un'impresa".*

A collaborare all'ideazione e alla realizzazione del nuovo sistema, il SIF2.0, l'ingegner Massimo Mecella, Professore associato presso la Facoltà di Ingegneria dell'Informazione, In-



fondirigenti

formatica e Statistica dell'Università "La Sapienza" di Roma. *"Il SIF2.0 di Fondirigenti – spiega – trova la sua princi-*

pale innovazione nel modificare l'ottica di costruzione del sistema: non un sistema per Fondirigenti, orientato alla gestione interna, ma un sistema per la imprese e i dirigenti, tutto orientato all'esterno, a fornire servizi a valore aggiunto che permettano in modo semplice e completamente digitale l'accesso alle prestazioni, ma anche l'analisi dei trend passati ed attuali, raccomandazioni e suggerimenti basati su analisi del mercato e del mondo education, i collegamenti social (se attivati) tra soggetti affini. L'analisi big data e l'IA (Intelligenza Artificiale) vengono messi in SIF 2.0 al servizio di imprese e dirigenti, al fine di semplificare e potenziare le interazioni con Fondirigenti".

"Abbiamo posizionato il nostro sistema informatico sulla frontiera dell'innovazione, nella convinzione che la rivoluzione digitale porti valore ai processi di business e che questo investimento ci avrebbe reso in futuro molto competitivi. Per questo – spiega il Direttore generale di Fondirigenti, Costanza Patti – abbiamo dedicato nel 2018 sei mesi di analisi e studio agli assessment degli strumenti a disposizione e a disegnare, insieme ad insigni data scientist come il prof. Carlo Batini ed ingegneri informatici di caratura europea come il Prof. Massimo Mecella, il progetto della nuova infrastruttura informativa che da oggi sarà al servizio delle 14.000 aziende e degli 80.000 dirigenti che hanno scelto Fondirigenti".

Il processo di innovazione intrapreso dal Fondo passa anche per un restyling completo della sua brand identity: Fondirigenti da oggi ha un nuovo logo, semplice ed essenziale, un nuovo portale e una nuova rivista online, Fd Mag.



Presentato il documento di sostenibilità che rendiconta l'impegno e i valori di Federmanager lungo tutto il 2018

———— a cura della Redazione ————

È stata scelta l'immagine della galassia per descrivere la ricchezza dell'ecosistema di cui Federmanager è il fulcro. Non solo gli enti e le società del sistema che offrono risposte in tema di welfare, formazione, politiche attive, ma anche le **57 sedi** che sul territorio garantiscono servizi di prossimità a tutti i manager, quadri e alte professionalità del settore industriale e dei servizi rappresentati dalla Federazione. Dal 2005, con la pubblicazione del primo **bilancio sociale di Federmanager**, è stato avviato questo percorso di condivisione delle attività, dei servizi e dei valori alla base di ogni azione, esplicitando agli stakeholder le motivazioni che guidano le scelte di contenuto e quelle di spesa: una testimonianza della volontà di assumere comportamenti, prassi, norme e processi decisionali finalizzati al rispetto degli impatti sociali, economici e ambientali della "galassia" Federmanager.

Il documento completo è consultabile su <https://www.federmanager.it/bilancio/>

I CONTENUTI

Scrivere il bilancio sociale non è mai un'operazione semplice; il criterio guida assunto, per l'anno 2018, è stato quello della rilevanza, attraverso la stretta selezione dei contenuti e il messaggio focalizzato sulle attività "core". Il bilancio sociale di Federmanager raccoglie quindi un consistente volume di informazioni raccolto, analizzato e sistematizzato per offrire la visione immediata e sintetica di un **ecosistema** integrato, un quadro d'insieme valorizzato con immagini, infografiche, keyword.

I VALORI

- **Merito**, come riconoscimento della capacità, dell'impegno, dell'efficienza.
- **Competenza**, intesa come capacità di usare conoscenze e abilità personali, sociali e metodologiche nello sviluppo professionale.
- **Responsabilità** verso l'azienda e verso la collettività.
- **Eticità** nell'espressione della funzione manageriale.
- **Trasparenza**, come strumento di responsabilità e legalità in ogni attività.
- **Sostenibilità** per uno sviluppo equilibrato a livello territoriale e ambientale.
- **Professionalità**, vale a dire impegno costante e accrescimento delle competenze.
- **Conoscenza**, intesa come propensione verso apprendimento e crescita continui.

- **Rispetto** verso i propri collaboratori e verso la società.
- **Collaborazione** nello sviluppo sociale ed economico.
- **Inclusione**, nel suo ampio significato di rispetto della diversity e apertura al dialogo verso la collettività.
- **Solidarietà** tra i giovani e i seniores.

A CHI SI RIVOLGE

La comunicazione relativa al bilancio sociale di Federmanager muove su tre direttrici: interna, istituzionale e digital, con l'obiettivo di farne una best practice all'intero della "galassia" Federmanager, mettendo a fattor comune la condivisione dei risultati raggiunti. Il bilancio di sostenibilità si rivolge in primo luogo gli associati, ma anche le istituzioni, le parti sociali, i media, i dipendenti, gli enti e le società del sistema e le associazioni sul territorio. Senza dubbio parliamo di gruppi molto vasti e variegati, verso i quali esercitare precise responsabilità. In questo modo, il bilancio sociale di Federmanager diviene la somma di una serie di utilità, ognuna per ogni pubblico di riferimento, che portano poi all'utilità globale.

CHE COS'È UN BILANCIO SOCIALE?

Il bilancio sociale di Federmanager è un documento autonomo ma in sinergia con gli altri documenti di *accountability*. Si affianca infatti al bilancio d'esercizio, come emerge dalla nota introduttiva alla relazione economica della tesoriere, Anita Marina Cima, con l'obiettivo di dare un quadro sintetico, chiaro e trasparente dell'attività, mettendo in evidenza l'impatto delle azioni attuate con tutti gli stakeholder.

IL COMMENTO DEL PRESIDENTE E DEL DIRETTORE GENERALE

«Non esiste attività economica o di impresa che possa definirsi davvero vincente che ometta di misurarsi con il principio di responsabilità, sia essa rivolta all'interno, verso i collaboratori, o eterodiretta nell'ecosistema in cui opera, verso l'ambiente e la diversità», scrive il presidente Federmanager, Stefano Cuzzilla, nella sua introduzione al bilancio sociale 2018. «Alcune parole chiave ricorrono in tutto il bilancio sociale di Federmanager: partecipazione, merito, eticità, sostenibilità, competenza, solidarietà, rispetto. A questi valori sono ancorate tutte le attività che abbiamo condotto e quelle che realizzeremo nel prossimo avvenire». «Una vision ampia e responsabilizzata ha ispirato il lavoro di tutti – ricorda il direttore generale Mario Cardoni – per offrire una risposta valida ai nuovi fabbisogni del management e intervenire in modo proattivo per la competitività dell'industria italiana e la modernizzazione del sistema Paese».



L'Italia perde competitività

L'edizione 2019 dell'analisi triennale della Commissione Europea evidenzia la progressiva perdita di competitività delle regioni italiane, che risultano tutte inferiori alla media europea.

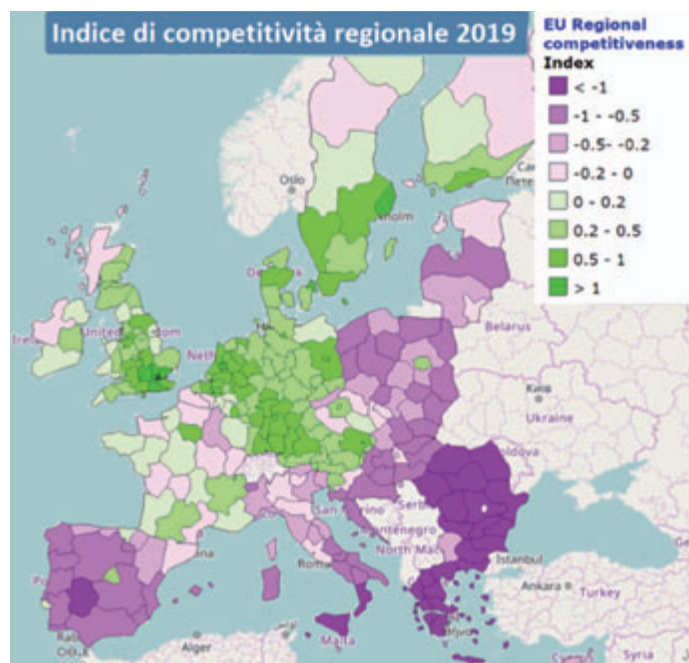
di Giovanni Caraffini*

Riprendiamo da Dirigenti Industria, il nostro omologo periodico dell'ALDAI - Federmanager Milano, questo interessante contributo, che mette in evidenza la situazione di debolezza che caratterizza il nostro paese nei confronti degli Stati del nord Europa e della Germania in particolare. Tuttavia non tutto è negativo: questa consapevolezza può fornire gli stimoli giusti per invertire la rotta, come ci prospetta l'autore nella sua considerazione finale.

La diversa colorazione dei paesi e delle regioni europee mette in evidenza i territori più competitivi, evidenziati in verde, rispetto a quelli meno competitivi, di colore viola.

La competitività, che nell'analisi è intesa come la capacità di una regione di offrire ad imprese e abitanti un ambiente più favorevole alla vita e al lavoro, è misurata sulla base di 74 parametri che riguardano fattori come la qualità delle istituzioni, la stabilità macroeconomica, le infrastrutture, la sanità, la qualità del sistema educativo di base e superiore, l'efficienza del mercato del lavoro, la dimensione di mercato, l'accesso alle tecnologie e la capacità di innovazione.

L'indagine evidenzia una netta caduta di competitività delle regioni italiane, che si riflette sull'andamento del reddito pro-capite non solo al Sud, ma anche al Centro e Nord d'Italia.

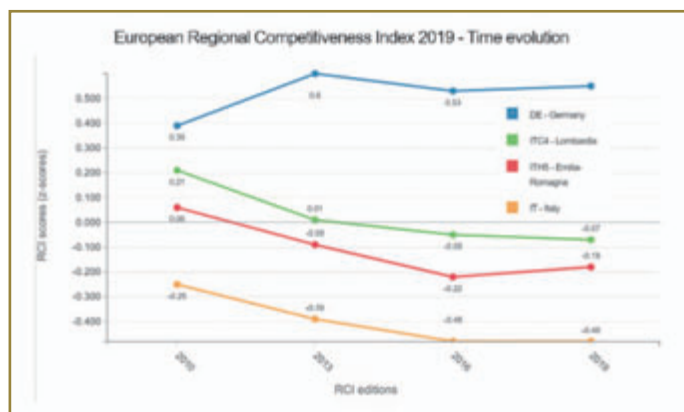


Solo la sanità italiana risulta migliore della media europea, tutti gli altri indici di valutazione risultano inferiori.

Tutti i parametri lombardi risultano superiori alla media italiana, salute e sofisticazione del business sono anche migliori della media europea, e molti altri indici sono allineati all'Europa, mentre risultano carenti le istituzioni, la stabilità macroeconomica, la formazione e l'accesso alle tecnologie.

In termini di competitività, la classifica delle regioni italiane vede la Lombardia in prima posizione seguita da: provincia autonoma di Trento, Emilia-Romagna, Lazio, Piemonte, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Toscana, provincia autonoma di Bolzano e Umbria. Sotto la media della competitività italiana: Marche, Valle d'Aosta, Abruzzo, Molise, Basilicata, Campania, Sardegna, Puglia, Sicilia e Calabria.

Preoccupa in particolare la perdita di competitività nel tempo delle regioni italiane ed il crescente divario con la Germania e i Paesi del nord Europa, perché la minore competitività implica il rallentamento della crescita del PIL pro-capite e il rischio recessione.



Perché aumenta la differenza competitiva fra Germania e Italia?

Perché aumentano le differenze fra:

- i costi dell'energia elettrica;
- i costi dei carburanti e del riscaldamento;
- i costi dei pedaggi autostradali, che in Germania non si pagano;
- i costi del debito pubblico: 65 miliardi l'anno dell'Italia rispetto ai 18 della Germania, che rappresentano un costo annuo di oltre 1.050 euro per ciascun italiano e meno di 250 euro per un tedesco, oltre 800 € di tasse in più che gli italiani pagano solo di interessi sul debito, o meglio 1.600 € che metà degli italiani pagano, perché solo il 50% paga almeno 1 euro di tasse IRPEF;
- la qualità della formazione tecnica e la quantità di tecnici preparati ogni anno, 800 mila in Germania contro 8 mila in Italia;
- i tempi e le incertezze della giustizia;
- la meritocrazia italiana peggiore d'Europa, secondo il Meritometro;

- la strategia di lungo termine della Germania contro i governi italiani che durano in media un anno e dedicano il maggior impegno a modificare quanto costruito in precedenza, creando instabilità, incertezza e mancanza di fiducia nel futuro;
- ... la lista potrebbe allungarsi fino alla noia.

Il gap di competitività diventa motivo per molti giovani e manager per trasferirsi all'estero, così l'investimento di 300 mila euro ciascuno, per formarli, diventa un vantaggio per i paesi più competitivi. Il costo di tale formazione, che non genera reddito in Italia, è circa l'1% del Pil italiano, secondo il commento di Giacomo Franchini al Convegno ANIMP sui trend di mercato per il settore impiantistico, che comprende 5.000 imprese e 190 miliardi di fatturato.

La perdita di competitività trova riscontro nella produzione industriale scesa del 2,2% in un anno. La relazione fra competitività e prospettive di crescita del Pil sono evidenti ed è utile analizzare il posizionamento rispetto alle regioni europee.

Cliccando **"European Regional Competitiveness Index"** è possibile accedere all'indagine europea.

Non bisogna tuttavia dimenticare che la consapevolezza della perdita di competitività rappresenta il primo passo per sostenere il rilancio economico e sociale con iniziative concrete e coraggiose per aumentare l'efficacia delle politiche nazionali, soprattutto se rivolte a sostenere il lavoro e ridurre l'emigrazione di risorse preziose per lo sviluppo del paese.

**Socio e proboviro ALDAI-Federmanager*



Il presidente Cuzzilla ad Azimut Libera Impresa

Sostenere pensioni e crescita con l'economia reale

L'arte di fare impresa, il nuovo motore dell'economia reale

di Claudio Lesca*

Offrire un punto di incontro tra l'economia reale e il risparmio gestito, questo lo scopo di Azimut Libera Impresa, che ha riunito a Rho Fiera Milano oltre 14.000 tra imprenditori, professionisti, gestori e operatori finanziari, esperti e responsabili del settore del risparmio e del welfare. L'evento, svoltosi nell'arco di due intere giornate il 29 e 30 ottobre scorsi, prevedeva molteplici incontri tematici e specialistici a seconda dell'interesse specifico dei partecipanti.

Federmanager era presente con un proprio stand per fornire chiarimenti sull'Associazione, sulle sue caratteristiche e sui servizi offerti agli iscritti, anche attraverso i propri enti diretti o bilaterali, e inoltre il presidente nazionale di Federmanager, Stefano Cuzzilla è stato chiamato a partecipare al panel dedicato agli investitori istituzionali dal titolo "Sostenere pensioni e crescita con l'economia reale".

Accanto a Cuzzilla, moderati dal prof. Alberto Brambilla, Presidente di Itinerari previdenziali, sono intervenuti Paolo Martini, presidente Azimut Libera Impresa, Danilo Lombardi, direttore generale Cassa nazionale del Notariato, Fabrizio Lorenz, presidente ITAS Assicurazioni, Enrico Cibati, responsabile investimenti Cassa Forense, Davide Squarzoni, Ad di Prometeia, Raffaele Bruni, partner di Bruni, Marino & C., Alberto Minali, Ad di Cattolica Assicurazioni e Luigi Ballanti, direttore generale di MEFOP.

La discussione ha preso avvio dalla necessità di allocare il risparmio previdenziale in asset alternativi, privilegiando quindi l'economia reale alla luce delle relative potenzialità di rendimento-rischio.

Chiamato a esprimersi sul tema, il Presidente Cuzzilla ha ricordato che il tessuto economico italiano, basato per la quasi totalità sulle piccole e medie imprese, la maggior parte non quotate, rappresenta "una grande ricchezza che merita risorse per ripartire. Le PMI – ha dichiarato Cuzzilla – rappresentano il 70% del Pil italiano e garantiscono l'80% dell'occupazio-



zione. Nell'ultimo triennio, però, le banche tradizionali hanno ridotto di oltre 60 miliardi di Euro il credito a queste imprese. E chi sta in azienda, con responsabilità manageriali, è costretto a fare i conti con questa difficoltà di finanziamento".

I relatori hanno riconosciuto che il mercato delle PMI sta vivendo un profondo cam-

biamento nel modo di finanziarsi, passando da *bank oriented* al modello *market oriented*. Quindi si sono interrogati su cosa il pubblico e il privato debbano fare per supportare una dinamica che aiuti le imprese a trovare fonti di finanziamento sicure e a lungo termine, per restituire al Paese produttività e crescita.

"Il manager deve e può essere l'anello di congiunzione tra la proprietà di un'impresa e l'economia reale – ha indicato il presidente Cuzzilla – se è vero, come è vero, che le aziende, per investire in economia reale, devono attivare un complesso processo interno di modifica e implementazione, a partire dalla governance, con un occhio di riguardo a strategie di lungo termine. E dunque, per agganciare questo orizzonte, devono affidarsi a manager capaci di dare visibilità al mercato dell'economia reale, avvicinandolo all'imprenditore, e conoscere, loro per primi, gli strumenti che ne consentono l'accesso".

Infine, Cuzzilla ha lanciato un messaggio al governo: "Rinnovo l'invito alla politica a utilizzare la leva fiscale per dare continuità alle misure sull'industria 4.0 e a incentivare le imprese a dotarsi di competenze di alto profilo. Per liberare risorse pubbliche verso l'economia reale, un esempio può venire dall'incentivo fiscale ai Fondi di previdenza complementare che devono poter diversificare l'investimento verso asset alternativi, che rilancino Pmi, infrastrutture e trasporti".

Sul sito expo.azimutliberaimpresa.it sono disponibili i video dei vari panel, incluso quello cui ha partecipato il presidente Cuzzilla.

* membro di Giunta Federmanager Torino APDAI e presidente PREVINDAPI



La nuova pagina Facebook: Federmanager Torino Apdai

Facebook una finestra sul mondo per le associazioni di categoria

di Raffaella Ferrantino

Oggi Facebook è uno strumento ottimale per le Associazioni che vogliono promuovere i propri servizi online ed è utile per aumentare i contatti e, per le aziende, anche i volumi di affari. In un solo anno in Italia le persone che si connettono sui social network da dispositivi mobili sono passati da 25 a 28 milioni. Per le aziende questo significa avere 3 milioni di opportunità in più per comunicare con i loro potenziali clienti.

I sistemi di social networking presenti in rete rappresentano un circuito che offre opportunità più uniche che rare nelle pratiche marketing con cui è necessario confrontarsi.

In Italia sono circa 20 milioni gli utenti connessi a Facebook e di questi circa 16 milioni si connette ovunque grazie al telefono.

Dei 20 milioni di utenti italiani circa 40 mila hanno un'età inferiore ai 18 anni, mentre per 6 milioni l'età è compresa tra i 35 e i 45 anni. Sono in forte crescita anche gli over 45, per i quali l'incremento rispetto all'anno precedente è stato del 40%.

Con questi dati alla mano possiamo ora spiegare perché una pagina Facebook ben gestita è molto importante per farsi conoscere.

4 motivi per i quali è indispensabile avere una Pagina Facebook aziendale

1 – Raggiungere sempre più persone

Oltre a raggiungere i nostri abituali contatti e associati, Facebook ci dà la possibilità di fare network e quindi raggiungere anche potenziali nuovi iscritti dei quali non conosciamo neanche l'esistenza.

Infatti ogni volta che otteniamo un like su un post o sulla pagina da un nostro associato, non viene visto solo da lui

ma anche da tutti i suoi "amici". Se consideriamo inoltre che ogni utente ha in media più di 130 "amici", la nostra pagina ha la possibilità di raggiungere circa 130 persone per ogni like.

2 – Confronto diretto con i nostri associati

Grazie alla pagina Facebook possiamo avere un confronto diretto con i nostri associati e quindi riuscire a captare quale servizio piace di più e quale invece non viene apprezzato. Inoltre, grazie ai commenti ai messaggi, possiamo fornire risposte immediate a dubbi e richieste dei nostri associati, facendo così risparmiare tempo prezioso a loro ed a noi stessi.

3 – Aumento del traffico sul sito web di Federmanager Torino APDAI

In ogni post pubblicato c'è la possibilità di posizionare sul post il link che rimanda al nostro Sito Web, così da invogliare i nuovi associati, o futuri tali, a dare un'occhiata più nello specifico all'attività dell'associazione.

4 – Maggiore partecipazione agli eventi organizzati dall'Associazione

Secondo recenti studi, il 60% degli organizzatori di eventi considera Facebook il canale social più efficiente, seguito da LinkedIn e Twitter.

Il bisogno di connessione con gli altri è, infatti, una necessità legittima che influenza la salute psicologica delle persone¹ e che si traduce nella propensione degli individui a partecipare con maggiore facilità ad attività ed eventi che coinvolgono "communities" affini, siano esse professionali o di altro genere. In tal senso, quindi, una buona attività di marketing dell'evento tramite i canali social contribuisce fortemente alla sua riuscita. I social media e in particolare Facebook sono gli strumenti più adatti a fungere da cassa di risonanza nella comunicazione di un evento e ad ampliare il bacino di pubblico coinvolto, sia esso fattivamente partecipante, sia anche solo quale mero spettatore (ad esempio, tramite le dirette Facebook e i programmi in streaming è possibile assistere ad eventi come il lancio del Iphone 11, avvenuto lo scorso 10 settembre a Los Angeles e che ha coinvolto più di 255 mila spettatori in tutto il mondo).

¹ (EN) Deci, Edward L., *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Plenum, 1985, ISBN 0-306-42022-8, OCLC 12235854.



Vi invitiamo a cliccare sul pulsante "Mi piace" per seguire tutti i nostri aggiornamenti

BIOPSIA PROSTATICA CON TECNICA FUSION

Presso l'Istituto CIDIMU è ora possibile eseguire **biopsie mirate alle aree prostatiche sospette per tumore** individuate alla Risonanza Magnetica Multiparametrica, mediante una metodica di fusione dell'immagine ecografica e dell'immagine di risonanza magnetica (biopsie prostatiche con tecnica fusion).

Durante l'esecuzione della biopsia di fusione l'immagine ecografica, rilevata con sonda transrettale, viene sovrapposta in tempo reale all'immagine della Risonanza Magnetica consentendo l'identificazione dell'area sospetta ed il prelievo biotico della stessa.

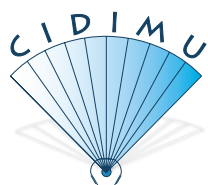
Questa sovrapposizione viene consentita dal software del sistema ecografico Philips, che si serve di un campo magnetico per tracciare la posizione della sonda ecografica nello spazio, inserendola in una mappa virtuale basata sulle immagini di risonanza magnetica.

La procedura prevede l'esecuzione di biopsie mirate su ciascuna area sospetta segnalata alla risonanza magnetica. Successivamente, in accordo con le Linee Guida Europee di Urologia, viene effettuato il campionamento sistematico della prostata. La procedura viene eseguita previa profilassi antibiotica in anestesia locale, in regime ambulatoriale, ha una durata di circa 30 minuti ed è solitamente ben tollerata.

Gli specialisti urologi dell'Istituto CIDIMU che eseguono tale metodica hanno un'esperienza di esecuzione estremamente ampia di biopsie fusion.

BENEFICI

- **Maggiore sensibilità nell'identificare tumori prostatici clinicamente significativi** ("maggiormente aggressivi").
- **Riduzione della diagnosi di tumori clinicamente non significativi** ("meno aggressivi").
- **Maggiore accuratezza diagnostica** in aree prostatiche non campionate routinariamente, quali la zona anteriore e la zona di transizione.
- **Diagnosi più accurata** prima di candidare un paziente ad una sorveglianza attiva, riservando sempre più il trattamento chirurgico ai soli pazienti con diagnosi di tumore prostatico clinicamente significativo.



CENTRO ITALIANO DI DIAGNOSTICA ULTRASONICA S.p.A.

Via Legnano, 23 - 10128 Torino

Tel. 011.56.16.111 - Fax 011.56.23.367 - info@cidimu.it - www.cidimu.net



Tre domande ai presidenti delle Commissioni Permanenti

Per rendere più snella e discorsiva la comunicazione sui temi tipici della nostra categoria, il comitato di redazione ha deciso di coinvolgere i presidenti delle due Commissioni Permanenti di Federmanager Torino in un colloquio, breve ma intenso, con il direttore del periodico

———— a cura della Redazione ————

Alex Schindler

Commissione sindacale

Dunque Alex, il contratto è chiuso ormai da tre mesi. Quali valutazioni, o anche solo considerazioni ti senti di fare a mente fredda?

Per prima cosa la velocità di marcia. I tempi per la chiusura del contratto sono stati relativamente stretti; dico relativamente perché per lungo tempo la durata normale della trattativa andava oltre i 12 mesi, con la necessità di negoziare anche una cosiddetta *una tantum* per normare con un corrispettivo economico gli aspetti del nuovo contratto che non potevano avere un'applicazione retroattiva risalente alla data di scadenza del vecchio. Questa volta il tutto è stato accelerato anche dal fatto che la presidenza di Confindustria scade con la fine dell'anno e quindi, come da tradizione, è scattata una sorta di "semestre bianco", cioè un periodo nel quale il presidente uscente, nell'approssimarsi della scadenza, evita di perfezionare atti che avranno riflessi nel quadriennio di competenza del suo successore. La velocità ha giocato a nostro favore o contro? Io stesso non riesco a trovare una misura omogenea per darmi una risposta. Su alcuni aspetti ha giocato a nostro favore, su altri contro, ma si tratta di aspetti che è difficile misurare con un metro unico, anche se, a pelle, sono convinto che aver portato a casa una firma in tempi brevi sia un vantaggio già di per sé.

In tema di tempi, un altro aspetto innovativo è la durata del contratto, che copre ben cinque anni, prevedendo una gradualità di applicazione di certi istituti nel quinquennio. Ci aspetta dunque un lungo periodo di pace sindacale nel quale ciascuno di noi avrà modo di approfondire e radicare sempre più il suo ruolo sinergico con l'azienda, mentre Federmanager vigilerà sul rispetto da parte di Confindustria dei patti sottoscritti. Sui contenuti cosa ti posso dire in termini generali? La copertura dei temi era già molto buona, ma abbiamo aumentato il numero delle previsioni contrattuali – mi sono divertito a contare quelle nuove e sono 18, almeno così mi è parso – abbiamo aggiunto tre articoli nuovi e il tutto solo in termini migliorativi, nel senso che non ci sono mai arretramenti, accettati per rendere possibili avanzamenti su

altri piani. In sostanza, per dirtela con una battuta finale, la categoria, e i singoli suoi membri, ne escono rafforzati nel loro ruolo e con maggiori tutele individuali.

Da alcuni anni i nostri vertici nazionali e locali non perdono occasione per richiamare l'attenzione sulla centralità del giovani anche all'interno della nostra categoria. Questa centralità ha trovato un riscontro nel nuovo contratto?

A dire la verità non ci sono previsioni contrattuali specifiche per i giovani, ma occorre anche dire che, secondo le nostre norme, un dirigente è considerato "giovane" fino all'età di 43 anni. In genere un dirigente di prima nomina è quindi un "giovane" e per i dirigenti di prima nomina l'incremento del TMCG (che arriverà a 75.000 Euro a regime nel 2023) non è cosa di poco conto. Così come importanti sono i nuovi articoli introdotti per la genitorialità, che si applicano anche ai colleghi sessantenni, ma che trovano certamente un maggior numero di casi concreti di applicazione nelle fasce di età più giovani della nostra categoria.

Da ultimo ho lasciato il tema di maggiore attualità e quello su cui si fondano molte speranze al nostro interno: le cosiddette "politiche attive" per il lavoro. Come entra il nuovo contratto in questa tematica?

Qui devo farti una premessa. Uno dei motivi che ci ha indotto ad assecondare la nostra controparte sul terreno della velocità nella stipula del contratto è stato il fatto che l'accordo che sanciva la nascita di 4.Manager – l'ente bilaterale nato per dare gambe operative alle politiche attive – rimandava al contratto alcuni aspetti del funzionamento dell'ente. Quindi rimandare la firma del contratto avrebbe significato anche rimandare l'avvio operativo dell'attività che 4.Manager è stato chiamato a svolgere, laddove invece avviare il sistema delle politiche attive rappresentava un obiettivo, se non forse il principale obiettivo, che ci eravamo prefissi di raggiungere. Debbutano quindi finalmente queste benedette politiche attive, per le quali il contratto prevede una apposita contribuzione a carico delle aziende di 100 Euro per ciascun dirigente in servizio. Il contributo riscosso sarà gestito da 4.Manager per attivare tutte le iniziative, dalla formazione all'outplacement,



in grado di mantenere occupabile nel tempo un dirigente. Si tratta infatti, da un lato di prevenire crisi nel rapporto azienda/dirigente e dall'altro di intervenire sollecitamente per cercare una diversa possibilità di lavoro quando la crisi diventa insuperabile.

Non me lo hai chiesto, ma te lo dico io: a 4.Manager il contratto dedica ampio spazio e risalto per realizzare iniziative anche in tema di sviluppo della parità di genere in ambito manageriale e di diffusione di una nuova cultura d'impresa.



Vincenzo Ferraro

Commissione previdenza e assistenza

Mi pare che nel dibattito pubblico sulla finanziaria che bolle in pentola, i temi pensionistici siano trattati "solo" per quanto riguarda Quota 100. Metto solo tra virgolette perché di per sé è già un argomento sul quale si potrebbe discutere per lungo tempo. Quali esiti prevedi a questo punto dello stato dell'arte?

La riforma delle pensioni 2019 ha previsto degli strumenti di esodo messi a disposizione dei lavoratori che non hanno ancora raggiunto i requisiti pensionistici.

Per Quota 100, nel testo predisposto dal Governo, nella finanziaria 2020, attualmente in discussione, non vi sono modifiche e quindi dovrebbe continuare anche nel biennio 2020-2021, scelta a mio avviso positiva vista l'importanza di non cambiare ogni anno le regole per l'accesso alla pensione. Le previsioni sembrano, al momento, essere quelle che niente andrà a precludere il funzionamento di Quota 100 nei prossimi due anni in quanto il Governo ritiene che cambiamenti frequenti, nelle regole per la pensione anticipata, possano essere dannosi, quindi la sperimentazione di Quota 100 dovrebbe restare in vigore fino al 2021.

Comunque, considerata la massa di emendamenti presentati alla finanziaria, non è da escludere che venga apportato qualche ritocco su Quota 100 per recuperare risorse da destinare ad altri interventi, in materia anche non pensionistica. Occorre quindi attendere il testo definitivo, dopo il complesso iter Parlamentare, prima di darne una valutazione.

Come sai i nostri vertici nazionali e locali insistono molto sulla centralità di dare risposte al mondo giovanile. A questo proposito sento una certa effervescenza sul tema del riscatto laurea e di come sia stato recentemente reso più conveniente. Di cosa si tratta di preciso?

La finanziaria dello scorso anno prevede un notevole miglioramento nelle condizioni di accesso al riscatto laurea. In pratica si tratta di questo: chi ha iniziato a versare contributi pensionistici dopo il 1° gennaio 1996 – e quindi si trova nella condizione di avere, quando sarà ora, un trattamento pensionistico solo contributivo – e/o il suo percorso universitario è iniziato dopo questa data, può accedere al riscatto con un costo di 5.240 euro per ogni anno che intende riscattare indipendentemente dalla sua retribuzione reale al momento della domanda. È una condizione di grande vantaggio, soprattutto per i nostri colleghi quarantenni, e quindi ancora giovani, che possono trovarsi ad avere retribuzioni intorno ai 100.000 € annui. Ovviamente, essendo versamenti fatti su una retribuzione figurativa molto più bassa, il trattamento pensionistico che ne deriverà sarà proporzionalmente più basso, ma, ai fini della maturazione del diritto a pensione, i contributi saranno pienamente validi. Non solo ma è prevista anche la possibilità di rateizzare il versamento in 120 rate mensili, quindi in 10 anni, senza applicazione di interessi. E infatti, notizie di fonte INPS indicano che le domande presentate sono nell'ordine di grandezza delle 30.000 unità.

Dunque finalmente qualche buona notizia. E per quanto riguarda il mondo femminile, un altro tema molto sentito anche al nostro interno, ci sono novità altrettanto positive? Ad esempio, che fine ha fatto la famosa Opzione Donna?

Salvo imprevisti la legge di bilancio 2020, ora all'esame del Parlamento, prorogherà Opzione Donna – che consente di andare in pensione molto prima rispetto ai requisiti di età previsti dalla Fornero, ma con una penalizzazione non indolore sul trattamento – al momento i requisiti di età e contribuzione dovevano essere maturati entro il 2018; siamo però in attesa della proroga di quel termine e di conoscere se i requisiti richiesti saranno gli stessi ovvero modificati. Anche su questo tema l'esito del dibattito sulla finanziaria ci porterà qualche certezza in più. Tieni conto che anche per noi questa situazione di incertezza è fonte di grande difficoltà nel fornire consulenza alle colleghe, perché Quota 100 e Opzione Donna sono scelte fra loro incompatibili, entrambe al momento in discussione. D'altra parte l'incertezza pare diventata in tutti i campi la condizione di normalità del vivere e anche noi non sfuggiamo a questa realtà, particolarmente negativa in materia di pensioni, un tema che, per sua natura, dovrebbe essere trattato fornendo certezze.



Le attività della Commissione Politiche Attive nel 2019

Nati da poco, ma fermamente intenzionati a crescere

Il referente traccia un primo bilancio delle attività della commissione nel suo primo anno di vita

— di Alessandro Peroni —

Iniziative in ambito 4.Manager

- È stato ottenuto a febbraio 2019 il finanziamento del progetto MITICO (Manager, Imprese e Territorio per Innovare e Cambiare le Organizzazioni), gestito da Federmanager Torino in partnership con Confindustria Canavese; il progetto nasce dall'obiettivo comune dei due partner di migliorare la situazione delle imprese del territorio riguardo agli aspetti di innovazione, con particolare attenzione alla discontinuità in atto, sia tecnologica che gestionale. Per la gestione del progetto, avviato operativamente nel mese di giugno 2019 e per il quale è prevista la positiva conclusione nel mese di giugno 2020, è stata selezionata la collega Roberta Laudito.
- Nel mese di marzo 2019 è stato presentato a 4.Manager un secondo progetto, denominato INMPRESA (INnovazione e Manager per l'imPRESA), sviluppato con Unione Industriale Torino, che intende favorire l'attuazione di progetti innovativi presso 5 PMI oggetto di assessment da parte di DIH Piemonte tramite l'impiego di altrettanti innovation manager certificati, oltre ad uno per le attività di backoffice, al momento inoccupati; si attende l'inclusione del progetto nella prossima sessione di finanziamenti da parte di 4.Manager.

Voucher per consulenza in innovazione (Legge 145/2018)

Si tratta dell'intervento governativo volto a sostenere prestazioni consulenziali specialistiche a supporto dei processi di trasformazione tecnologica e digitale nelle PMI attraverso le tecnologie abilitanti previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0, nonché di ammodernamento gestionale e organizzativo, mediante il supporto del cosiddetto manager per l'innovazione.

Federmanager nazionale ha pubblicato su www.federmanager.it/manager-per-l-innovazione l'elenco degli iscritti certificati Innovation (per l'area 1 - Trasformazione tecnologica e digitale) e Temporary - di Rete (per l'area 2 - Ammodernamento degli assetti gestionali ed organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali). Tutti gli interessati hanno ricevuto una nota informativa in merito a modalità e tempistiche di iscrizione nell'elenco dei consulenti abilitati che il MISE ha messo a disposizione delle imprese.

Nel reciproco interesse delle parti, è stato fornito a Unione Industriale e API Torino, che ne hanno data informazione ai propri associati, il link riportante la lista dei soci di Federmanager Apdai Torino iscritti nel sopra citato elenco MISE (www.torino.federmanager.it/associati-federmanager-torino-iscritti-nellelen-co-voucher-innovation-manager-del-mise).

Il tema è stato trattato nell'intervista che ho rilasciato a GRP TV il 9 ottobre scorso.

Progetto AMA-DIH (selezione di manager a supporto dei Digital Innovation Hub territoriali)

Nel mese di giugno Federmanager nazionale ha individuato i 23 manager richiesti, dandone comunicazione a Confindustria e agli interessati.

Progetto Melanie (finanziamento certificazione competenze)

A livello nazionale sono state finanziate al 100% 90 certificazioni (30 innovation, 30 di rete/temporary, 30 per la sostenibilità) di manager inoccupati e, al 50%, 60 certificazioni di manager occupati.

Pathway2Action

Il progetto è stato realizzato da Visés (vedi notizia in breve a pag. 33) e finanziato da 4.Manager con l'obiettivo di reinserire nel mondo del lavoro Manager inoccupati, tra i 40 e i 60 anni, attraverso l'aggiornamento e il rafforzamento di competenze, conoscenze e strumenti utili ad approcciare il mercato del lavoro in ottica di auto-imprenditorialità e di avviamento di una propria iniziativa imprenditoriale. Nell'ambito di tale progetto Federmanager Torino ha investito in un percorso di formazione per 5 colleghi.

La Commissione ha inoltre organizzato nel 2019 i seguenti convegni, che hanno tutti riscosso un buon successo in termini di partecipazione e interesse:

- 11.07.2019 "Navigare con l'head hunter"; l'evoluzione dell'HH, la gestione del rapporto con l'HH (accortezze ed errori da evitare);
- 17.10.2019 "Politiche attive e strategiche nel nuovo contratto Dirigenti Industria: employability e il futuro del manager" (vedi articolo a pag.18); outplacement e cultura del cambiamento; l'inclusione nel nuovo CCNL Dirigenti Industria 30.07.2019 del capitolo "politiche attive", con affidamento a 4.Manager del relativo coordinamento e istituzione di una forma di finanziamento delle iniziative di orientamento e placement in presenza di processi aziendali di ristrutturazione;
- 06.11.2019 "Leadership e cambiamento"; presentazione della ricerca condotta da Randstad (vedi articolo di pag. 17) in collaborazione con l'Università Cattolica di Milano sulle competenze che oggi un manager deve possedere, la generazione di nuove e buone idee e l'inclusione intergenerazionale in azienda.

Le risorse umane: un tema che non tramonta mai

Dalla sinergia con Randstad sono nate due occasioni di incontro, diversissime fra loro, ma entrambe di grande interesse. Più direttamente operativa la prima, volutamente indirizzata ai figli adulti dei colleghi, mentre la seconda è stata una rara occasione per sollevarsi dal quotidiano e provare a proiettare lo sguardo sulla linea di orizzonte

a cura
dell'Ufficio Stampa di Randstad Italia

Il modo di guardare al mercato e all'organizzazione risiede per Randstad anche nel networking con gli stakeholders del settore, nella contaminazione, nello sharing di competenze ed esperienze.

In quest'ottica si inquadra la sinergia con Federmanager Torino, associazione di riferimento strategica per la popolazione dei manager, le figure chiave per garantire il successo di un'organizzazione e la sua capacità di generare valore nel tempo.

Nello specifico la partnership tra Randstad e Federmanager si è concretizzata quest'anno a Torino con due workshop dedicati a due diversi target dell'Associazione.

Ai giovani neodiplomati e neolaureati che si stanno per affacciare sul mondo del lavoro, Randstad - leader nel mondo per i servizi Human Resources - ha dedicato il workshop "Cinque

modi per non farsi assumere" che si è tenuto a settembre presso il Grattacielo Reale Mutua di Torino Piazza Castello. Il workshop, dal titolo volutamente provocatorio e stimolante, era sostanzialmente mirato a fornire un orientamento ai giovani nella ricerca del lavoro. Stimolato da Barbara Babbo, regional recruiter di Randstad che ha saputo creare un clima di grande coinvolgimento, l'uditorio ha interagito frequentemente, dando vita a un discorso a più voci nel quale sono stati affrontati vari temi, quali l'importanza di gestire bene e con consapevolezza la comunicazione nel colloquio di lavoro e la rilevanza della conoscenza di Federmanager e del suo network, mentre, chiamando in causa anche Roberto Visetti di Randstad Career Management, si è riflettuto sull'interesse a occupare un ruolo manageriale nell'evoluzione della propria carriera. Sono stati inoltre presentati i servizi di Randstad

in un'ottica consulenziale sul percorso di sviluppo professionale e formativo. "L'idea di condividere la nostra esperienza quotidiana di recruiter - commenta Barbara Babbo - e il contatto che abbiamo con tanti giovani neodiplomati e neolaureati è stata ben accolta dai presenti con cui abbiamo interagito per tutta la durata dell'intervento. I presenti erano molto interessati alle nostre indicazioni sulla modalità migliore di realizzare un Curriculum Vitae, primo biglietto da visita per presentarsi al futuro datore di lavoro, ai nostri consigli per sostenere un buon colloquio senza dimenticare di curare e rendere credibili i profili social. Ci siamo, infine, soffermati sulle soft-skills e, con un approccio alternativo, abbiamo

La relatrice Barbara Babbo



proposto una raccolta degli errori più diffusi e che hanno dato vita al nostro vademecum sui 5 modi per non farsi assumere”.

Diversa tematica, invece, quella trattata nell'evento di novembre organizzato presso Federmanager Torino Apdai dal titolo “HR Trends 2019: leadership e cambiamento”. Dopo i saluti iniziali di Alessandro Peroni, Referente della Commissione Politiche Attive di Federmanager Torino, Annalisa Bonifacio, Head of Talent Acquisition & Sales Randstad HR Solutions, e Alessandra Dealessi, Team Manager Randstad Professionals, è intervenuta come relatore del workshop: Flavia Dagradi, Customer Marketing Intelligence Randstad Italia.

Tema della serata i risultati dell'HR Trends and Salary Report 2019, l'indagine che esplora le principali tendenze in atto all'interno del panorama HR italiano, realizzato da Randstad Professionals, la divisione specializzata in ricerca e selezione di middle, senior e top management del gruppo Randstad, in collaborazione con l'Alta Scuola di Psicologia Agostino Gemelli (ASAG) dell'Università Cattolica. I trend emersi dalla ricerca si basano sulle interviste a 169 manager delle Risorse Umane di aziende italiane di diversi settori, eseguite tra marzo e maggio 2019 dall'istituto di ricerca Praxidia.

Le principali sfide che le organizzazioni italiane dovranno affrontare nel futuro, secondo l'HR Trends and Salary Report 2019, sono la capacità di creare e mantenere un buon ambiente di lavoro, quella di sviluppare leader di talento, seguite dall'attrazione dei talenti, l'incremento delle performance e produttività, il trattenimento dei talenti. Per il 78% dei responsabili HR è necessario un cambiamento nella propria azienda in particolare nelle modalità di lavoro, nei processi interni e nella direzione operativa che chiedono organizzazioni agili, migliore organizzazione dei processi, strumenti digitali per lavorare meglio. La principale competenza richiesta ai leader del cambiamento è di ispirare e motivare gli altri; più importante anche della capacità di programmare il futuro e di adattarsi alle nuove esigenze (al secondo e terzo posto). Ma le



Le relatrici durante l'incontro presso la nostra sede

competenze effettivamente presenti nei leader attuali sono soprattutto quelle analitiche e di risoluzione dei problemi. La fiducia, insieme alla flessibilità organizzativa è lo strumento effettivamente a disposizione dei leader oggi per il cambiamento organizzativo.

In conclusione, è stato sottolineato come sia evidente la necessità di cambiamento nelle organizzazioni italiane: nelle modalità di lavoro, nei processi interni, nella direzione operativa e nella gestione delle idee. Gli HR richiamano le aziende a diventare più agili, snelle e flessibili, con strutture orizzontali e circolari basate sulla collaborazione e il lavoro interdisciplinare. Evidenziano inoltre il ruolo fondamentale della fiducia, asset per attivare i lavoratori e prerequisito per ogni cambiamento: un buon ambiente di lavoro crea valore per i dipendenti e rende possibile l'evoluzione dell'organizzazione, sotto la guida di leader capaci di ispirare e motivare le persone. L'intera ricerca è disponibile sul sito www.randstad.it

A tutti i partecipanti alle iniziative condivise va il nostro ringraziamento e un arrivederci agli appuntamenti del 2020.



Costruire un lavoro è come costruire una casa: si parte dal progetto

Il nuovo CCNL Dirigenti Industria e il servizio di outplacement, al quale è stata dedicata una tavola rotonda: questi gli argomenti protagonisti dell'incontro organizzato a Palazzo Copernico da Federmanager Torino APDAI lo scorso 17 ottobre.

di Matteo Musso

La serata è stata introdotta da Alexander Schindler, presidente della Commissione Sindacale di Federmanager, che ha analizzato il nuovo CCNL dei dirigenti industriali 2019-2023, rinnovato il 30 luglio di quest'anno, soffermandosi in particolare sui suoi aspetti di novità.

Successivamente hanno preso la parola nell'ordine, Luca Barbaso (OP Solution), Daniele Aimetta (Intoo) e Antonella Negro (Lee Hecht Harrison), che hanno approfondito i principali aspetti e le potenzialità - con tanto di numeri a supporto - del servizio di outplacement, sempre più determinante per gestire con serenità e alte probabilità di successo il cambiamento professionale. Un servizio ampio e articolato, scelto ogni anno da circa 10mila candidati (tra operai, impiegati, quadri e dirigenti, ma anche amministratori delegati) con una percentuale media di ricollocazione entro sei mesi vicinissima al 90%.

Dall'employability - ovvero l'occupabilità di un lavoratore o di una lavoratrice - alla descrizione delle tappe principali che conducono verso nuove opportunità professionali, i tre manager hanno spiegato come di fatto le società di outplacement (in Italia l'associazione che le riunisce si chiama Aiso) rappresentino degli acceleratori e facilitatori per gestire il cambiamento.

Il percorso di outplacement, pur definito da una serie scrupolosa di attività, è cucito su misura sulle esigenze e sulle caratteristiche del candidato e ha il pregio di ottimizzare i tempi e i risultati di ricollocazione. A patto che questo processo non sia improvvisato e venga pertanto realizzato da chi ha le competenze necessarie: "Come per costruire una casa, anche per costruire un lavoro, e quindi per cercare un lavoro, occorre dare progettualità - ha spiegato nell'occasione Domenico Piano, neo presidente di Aiso - Per fare questo

però occorrono competenze, un'organizzazione complessa, strumenti di comunicazione e una conoscenza del mercato per elaborare un progetto professionale fondato sulle proprie professionalità e potenzialità. Si tratta in sostanza di ottimizzare i tempi e di aiutare a scandagliare non solo la parte emersa dell'iceberg, che sono gli annunci online, ma anche quella sommersa, rappresentata da tutte le situazioni non note, che costituiscono bisogni latenti da portare in evidenza. Perché è pur vero che chi si rivolge al servizio di outplacement cerca un lavoro, ma è altrettanto vero che rappresenta un'opportunità".



Un momento della serata



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Il corretto stile di vita? Attività fisica e a tavola scelte alimentari equilibrate”

Intervista al medico e dietologo Marcello Marcelli: “La pasta elemento chiave nella dieta”

LA PAROLA AL PRESIDENTE

di TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Uno stile di vita corretto ci aiuta a prevenire le malattie croniche (prima causa di morte a livello mondiale) e si basa soprattutto su un'alimentazione equilibrata. Ce lo conferma, in questa intervista concessa a Welfare 24, dal Professor Marcello Marcelli, medico e dietologo, che dispensa anche alcuni consigli pratici per mettere in tavola i cibi giusti, soprattutto per i nostri bambini. Il peso, del resto, è un fattore chiave ed eventuali eccessi in età adulta - ci indica una recente ricerca del Cancer Council of Victoria (Australia) - può aumentare il rischio di tumore fino al 50%. Anche l'Italia ha ben compreso il valore dell'alimentazione: per questo, in linea con gli obiettivi fissati dall'Onu e dalla Fao, ha adottato precisi impegni a livello nazionale e internazionale per garantire alla popolazione l'accesso a diete sane ed equilibrate. Senza dimenticare, come ricorda il presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, che l'ambiente è salute: ben vengano dunque tutte le iniziative, anche e soprattutto in azienda, a sostegno della sostenibilità. Infine, in questo numero, forniamo utili indicazioni per chi vuole iscriversi o rinnovare la propria adesione ad Assidai utilizzando anche un nuovo metodo di pagamento, denominato Cbill.



“Un corretto stile di vita è fatto di attività fisica sostenibile e di scelte alimentari ragionevoli”. A dirlo è Marcello Marcelli - medico, specialista in Scienza dell'Alimentazione e nutrizione Clinica, Professore a contratto all'Università Tor Vergata e già primario all'Azienda Ospedaliera San Giovanni-Addolorata di Roma - il quale rivendica al tempo stesso il ruolo della pasta, e in generale dei carboidrati, nella nostra alimentazione quotidiana.

Quanto è importante una corretta alimentazione per prevenire le malattie croniche?

È del tutto certa la relazione tra stile di vita, obesità, diabete, malattie cardiovascolari e alcuni tipi di tumore. All'interno dello stile di vita, che è un mix complesso di attività fisica, lavoro, stress, sonno, cura della persona, e cosa e quanto mangi, l'alimentazione gioca un ruolo preponderante. Attenzione però: la ricerca epidemiologica è molto



brava a stabilire legami tra abitudini alimentari nel loro complesso, morbidità (la frequenza di una malattia nella popolazione, ndr) e mortalità, ma è meno brava a trovare relazioni causali tra il consumo di un singolo alimento e malattie. Faccio un esempio: se in molti studi risulta che il consumo di un particolare cibo “salutista” è protettivo, resta sempre il dubbio che quel cibo sia semplicemente l'indicatore di uno stile di vita attento alla salute. Insomma chi consuma insalatone e mandorle è anche uno che non fuma, si misura la pressione, si cura, fa attività fisica e così via.

Insomma, è scorretto dire che un particolare alimento fa bene o fa male?

Dal punto di vista scientifico sì. E anche da quello di una sana psicologia del mangiare. Per me il cibo è cibo, non è un tossico, e non possiamo mangiare pane e ansia. È opportuna invece una strategia di fondo fatta di preferenze di consumo: quattro porzioni di frutta e ortaggi, la metà delle calorie da pane, pasta e riso, pochi grassi - se possibile da olio di oliva - variare gli alimenti a elevato contenuto proteico.

>>> Continua a pagina 2

“L'OBESITÀ INFANTILE È UN PROBLEMA PER IL PAESE”

In termini alimentari, perché i bambini in Italia manifestano crescenti problemi di sovrappeso e di obesità?

Nell'intera Europa l'obesità infantile è un problema di salute pubblica. In Italia il 42% dei maschietti è in eccesso ponderale con ben il 21% di obesità, e nelle bambine il 38% è in sovrappeso con il 14% di fanciulle obese: siamo terzi nel Vecchio Continente dopo Cipro e Grecia. Urge dunque una riflessione. Prima di tutto c'è ancora un problema culturale: se sei grasso è colpa tua. Da poco tempo si è smesso di vedere l'obesità come uno stato di fatto legato alla smodatezza e al peccato di gola e la si considera invece una patologia. L'obesità ha cause complesse: le verità sono tante e le calorie in eccesso sono solo una piccola parte di un'equazione complicata. Ciò

detto, però, siccome lo stile di vita è uno dei principali fattori di rischio modificabili, su questo possiamo e dobbiamo lavorare, partendo col piede giusto fin dall'età pediatrica. L'unico che non ha colpa è il bambino, che mangia quello che gli viene messo nel piatto e si comporta, si muove, gioca e fa sport secondo i limiti che gli vengono imposti. L'obesità non dipende certo solo da quello che la mamma mette nel piatto, ma anche dalla scuola, che è parte preponderante del progetto educativo e noi abbiamo le ore di attività fisica scolastica tra le più basse in Europa. Inoltre, dopo aver fatto i compiti, nel tempo libero sono privilegiate le attività sedentarie e nei quartieri residenziali le occasioni per l'esercizio fisico sono poche: bisogna tornare, come negli anni 60, a una politica di facile accesso allo sport.

Ci può indicare una ideale composizione dei pasti durante la giornata?

Negli anni 80 si insegnava che la ripartizione ideale dell'apporto calorico dei pasti doveva essere il 20% delle calorie totali a colazione, il 40% a pranzo e il 40% a cena. Adesso il



Marcello Marcelli

ritmo di lavoro è cambiato, ma mentre gli anglosassoni si sono adattati all'orario lungo, adottando una formula di ripartizione calorica 40%, 20% 40%, con un breakfast al mattino che è un robusto pranzo, spezzando a metà giornata con poco e cenando la sera presto, noi siamo rimasti al palo. Solo che poi a pranzo non sappiamo come e dove mangiare e alla fine ci si riduce al tramezzino o al toast al bar, la rosticceria o il take away davanti all'ufficio. Poi, la sera una colazione scarsa e un pranzo povero si sommano a una fame vera e da stress, così si esagera. Non a caso nei nostri ambulatori presentia-

“UNA COLAZIONE SENZA IL GIUSTO APPORTO CALORICO E UN PRANZO POVERO PORTANO A ECCEDERE LA SERA, QUANDO INVECE BISOGNEREBBE STARE LEGGERI. RICORDATE POI CHE A MEZZOGIORNO LA PEGGIOR MENSA È PREFERIBILE AL MIGLIOR BAR

mo ai pazienti una lista articolata di proposte diverse di pasti ipersemplificati da portare al lavoro (schiscette, panini, barrette, insalatone composite) con il minimo denominatore di una quota calorica decente, in modo da non arrivare stravolti a cena. E comunque, almeno per quanto riguarda l'accesso a un cibo sano, la peggiore mensa è preferibile al miglior bar.

Ci sono alimenti particolarmente efficaci per prevenire le malattie croniche?

Un corretto stile di vita è fatto di attività fisica sostenibile e di scelte alimentari ragionevoli. Noi italiani, che abbiamo il miglior cibo e la migliore cucina del mondo mangiamo 10-12 alimenti: pane, pasta, riso, frutta, ortaggi, patate legumi, pesce, latte e latticini, uova, carni bianca e rossa e grassi di condimento pregiati, come l'olio di oliva. La metà dell'apporto calorico deve arrivare da carboidrati, prevalentemente complessi e questo vuol dire quantità consistenti di pane e pasta. Io sono convinto che la pasta sia un alimento dimagrante, con un ottimo rapporto potere saziante/calorie. Risolte le calorie con cereali, sono obbligatorie almeno quattro porzioni di alimenti vegetali: frutta, verdura, ortaggi. Per il resto occorre esaudire il nostro fabbisogno proteico con le classiche pietanze di pesce, uova, carni bianche e rosse, legumi, latticini.

“L'OBESITÀ HA CAUSE COMPLESSE E URGE UNA RIFLESSIONE: LE VERITÀ SONO TANTE E LE CALORIE IN ECCESSO SONO SOLO UNA PICCOLA PARTE DI UN'EQUAZIONE COMPLICATA

INGRASSARE DA ADULTI FA AUMENTARE IL RISCHIO DI CANCRO

Ingrassare progressivamente da adulti fa aumentare fino al 50% le possibilità di ammalarsi di cancro rispetto a chi riesce invece a mantenere un peso normale e costante. È questo, in sintesi, il risultato di una ricerca realizzata dal Cancer Council of Victoria in Australia, che ha messo sotto osservazione oltre 30mila adulti per 30 anni con un obiettivo preciso: investigare il legame tra l'indice di massa corporea e l'incidenza dei tumori.

Ebbene, le conclusioni raggiunte dai ricercatori sono molto chiare. Chi è diventato gradualmente in sovrappeso con l'età ha un rischio maggiore del 30% di contrarre uno o più di 13 tipi di cancro, mentre per chi diventa obeso l'aumento di rischio arriva appunto al 50%. Giova ricordare che sono classificati in sovrappeso gli adulti con un indice di massa corporea oltre 25, e obesi se l'indice è più di 30. La massa corporea è un parametro che mette in relazione il peso e la statura di un soggetto e si calcola, nello specifico, dividendo il peso (in chilogrammi) di un individuo per il quadrato dell'altezza (espressa in metri).

I tipi di cancro più strettamente associati all'aumento di peso, afferma il Cancer Council of Victoria, sono quelli che colpiscono l'esofago, il seno, il fegato, la cistifellea e la tiroide, oltre al tumore al pancreas, alle ovaie e al mieloma multiplo. Secondo il direttore del centro australiano, Roger Milne, dopo il fumo e l'esposizione al sole, i più importanti fattori di rischio di cancro sono la dieta, l'attività fisica e le dimensioni corporee. In quest'ottica, gli esiti della ricerca sono “un forte richiamo all'importanza di mantenere un peso sano attraverso l'età adulta”. “Una delle forme più pericolose di grasso è quello viscerale che si forma attorno agli organi del corpo. E non è solo la perdita di peso che lo può ridurre, ma anche l'attività fisica”, ha concluso Milne, che ha espresso “particolare preoccupazione” riguardo l'impatto delle bevande zuccherate sull'aumento di peso.

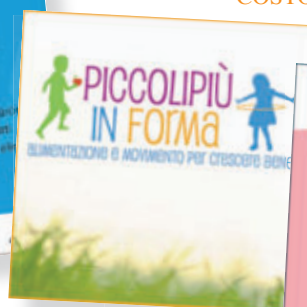
ALIMENTAZIONE, L'ITALIA È IN PRIMA FILA

ECCO GLI IMPEGNI ADOTTATI DAL NOSTRO PAESE A LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE PER RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI ONU E GARANTIRE ALLA POPOLAZIONE L'ACCESSO A DIETE SANE ED EQUILIBRATE

Un rafforzamento del Tavolo tecnico sulla sicurezza, che raccoglie dati ed esperienze in tutta Italia per evidenziare le abitudini alimentari, e un potenziamento del Tavolo tecnico operativo interdisciplinare per la promozione dell'allattamento al seno, che grazie agli effetti positivi sulla salute del bambino e della madre diventa uno degli interventi di salute pubblica più rilevanti in termini di efficacia e di rapporto costo/beneficio. Sono questi alcuni dei principali impegni assunti dall'Italia, a livello nazionale,



“È PREVISTO UN TAVOLO TECNICO PER LA PROMOZIONE DELL'ALLATTAMENTO AL SENO, CHE GRAZIE AGLI EFFETTI POSITIVI SULLA SALUTE DEL BAMBINO E DELLA MADRE DIVENTA UNO DEGLI INTERVENTI DI SALUTE PUBBLICA PIÙ RILEVANTI IN TERMINI DI EFFICACIA E DI RAPPORTO COSTO/BENEFICIO



nell'ambito della Giornata Mondiale dell'alimentazione, promossa dall'Onu e dalla Fao e celebrata in ottobre. A livello internazionale, invece, il nostro Paese si è fatto carico del compito di promuovere specifiche iniziative per la protezione e il re-

cupero delle diete locali tradizionali con specifici programmi e accordi.

La stella polare, in questo contesto, è rappresentata da due documenti chiave “globali”, in quanto approvati dalle Nazioni Unite. Ovvero gli obiettivi dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile, adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nel 2015, e la risoluzione “United Nations Decade of Action on Nutrition”, in breve la “Decade Nutrizione”, nata nel 2016, che ha avviato azioni importanti per porre fine alla fame e alla malnutrizione a livello mondiale, assicurando l'accesso universale a regimi alimentari più sani e sostenibili, per tutte le persone, indistintamente e ovunque esse vivano. Ebbene, usando come punti di riferimento l'Agenda 2030 e la Decade Nutrizione, l'Italia

negli ultimi anni si è impegnata su più fronti considerato anche il ruolo chiave di una corretta alimentazione per la prevenzione primaria delle malattie croniche e, dunque, anche per garantire la sostenibilità nel tempo del Servizio Sanitario Nazionale. Tra le linee d'azione, come detto, c'è stato il lancio di campagne di promozione dell'allattamento al seno, che costituisce - secondo l'opinione di molti esperti - il modo di alimentazione migliore e più naturale per neonati e bambini, ma anche l'implementazione di azioni specifiche a tutela delle donne, spesso più vulnerabili alle carenze nutrizionali rispetto agli uomini con diverse e gravi conseguenze sulla loro salute. Non solo: sono state avviate iniziative per la prevenzione del sovrappeso e dell'obesità infantili, su cui sono già stati stretti accordi con l'industria del settore alimentare per la riformulazione degli alimenti (soprattutto per i bambini) e il miglioramento delle loro caratteristiche nutrizionali; sono stati messi a punto sistemi per eliminare gli sprechi alimentari con azioni specifiche e mirate; infine è stato dato il via a programmi di educazione alimentare all'interno delle scuole e delle comunità locali con interventi e studi pilota. L'alimentazione è un fattore chiave per la salute della popolazione e l'Italia, ben consapevole di ciò, risulta dunque in prima linea nelle iniziative per tutelarla, sul proprio territorio e all'estero.

CANCRO AL SENO INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE

Anche quest'anno, ottobre è stato il mese della prevenzione del cancro al seno, che nonostante i forti progressi degli ultimi anni resta la prima causa di tumore tra le donne con il 17% dei casi. Certo, la sopravvivenza a cinque anni è aumentata, per la precisione dall'81% all'87% negli ultimi 20 anni, ma a maggior ragione questo non è il momento per abbassare la guardia. Piuttosto bisogna alzarla ulteriormente agendo sia a livello primario (cioè sugli stili di vita, a partire da una corretta alimentazione, eliminando per esempio il consumo di alcol o tabacco, consumando molta frutta e verdura e praticando sport) sia soprattutto secondario, ossia - come fortemente raccomandato dagli esperti - svolgendo con regolarità periodica visite e screening. Ovvero un esame clinico completo del seno (osservazione e palpazione) da parte di un medico specializzato, procedura da svolgere ogni anno dopo i 40 anni di età, e l'accoppiata ecografia-mammografia da effettuare almeno ogni due anni dopo i 50 anni.



“SONO STATE AVVIATE INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE DEL SOVRAPPESO E DELL'OBESITÀ INFANTILI, SU CUI SONO STATI STRETTI ACCORDI CON L'INDUSTRIA ALIMENTARE

ASSIDAI, NUOVE ISCRIZIONI E RINNOVI ENTRO L'ANNO

L'OFFERTA È RIVOLTA AD AZIENDE, MANAGER E CONSULENTI CHE VOGLIONO CONTARE SU UNA COPERTURA SANITARIA AMPIA A LIVELLO DI BENESSERE INDIVIDUALE E FAMILIARE

Conto alla rovescia per le aziende e i singoli manager, quadri e consulenti che vogliono aderire ad Assidai. Il termine ultimo per effettuare le nuove iscrizioni al Fondo e per rinnovarle scade infatti il prossimo 31 dicembre. È importante ricordare, in particolare per coloro che non sono ancora iscritti ad Assidai, che il nostro Fondo sanitario integrativo offre un ventaglio di agevolazioni e vantaggi molto ampio a livello di benessere individuale e, soprattutto, familiare. Qualche esempio? Non occorre compilare alcun questionario anamnestico (una autodichiarazione, spesso richiesta dalle assicurazioni, mediante la quale si comunica la propria condizione di salute, compresi eventuali infortuni o patologie pregresse), nessun limite d'età, il mantenimento dell'iscrizione ad Assidai anche in

caso di cambio di azienda, la validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo, possibilità di effettuare le prestazioni in centri clinici convenzionati di eccellenza e tutela per sé e per tutto il proprio nucleo familiare, anche per i figli over 26 anni.

Detto questo, resta da rispondere a una domanda chiave: chi si può iscrivere ad Assidai? Tutti i dirigenti e i quadri in servizio delle aziende industriali, pensionati o inoccupati iscritti alle organizzazioni territoriali che aderiscono a Federma-

nager oppure associati ad altra Federazione aderente alla Confederazione italiana dei dirigenti e delle alte professionalità; oppure, ancora, i consulenti che svolgono attività di lavoro autonoma iscritti a Federprofessional. Con il passare degli anni, e la diffusione sempre più capillare del welfare aziendale in Italia, Assidai si sta sempre più radicando proprio tra le imprese, che scelgono il Fondo come benefit per motivare o premiare i propri dipendenti. Del resto, un'assistenza sanitaria integrativa all'altezza viene sempre più apprezzata da manager o consulenti, che reputano fondamentale la protezione offerta da un Fondo come Assidai, che opera quotidianamente per garantire celerità nei rimborsi e che consente di fruire di un ampio network convenzionato presente su tutto il territorio nazionale e utilizzato con sempre maggior frequenza. ■

ISCRITTI ASSIDAI, UN NUOVO SISTEMA DI PAGAMENTO

Da quest'anno Assidai ha messo a disposizione dei propri iscritti Cbill, un ulteriore sistema di pagamento del contributo di adesione o di rinnovo dell'iscrizione al Fondo. Il servizio è fruibile sia in banca sia in mobilità, attraverso il proprio Home Banking. Per utilizzarlo è sufficiente selezionare Cbill tra le modalità di pagamento offerte dal sistema di Home Banking della propria banca, poi, nella ricerca delle società, indicare Assidai (codice SIA 1T248), inserire il codice univoco inviato dal Fondo agli iscritti e, in ultimo, digitare il contributo da pagare. Cbill, rispetto al bollettino bancario "Freccia", oltre ai vantaggi di carattere pratico, presenta costi notevolmente ridotti in termini di commissioni.



IL PUNTO DI VISTA

L'AMBIENTE È SALUTE



La salute prima di tutto, certo. Ma sarebbe impossibile pensare a un futuro sicuro senza rispettare l'ambiente in cui viviamo, perché l'ambiente è salute. Nel mondo si levano forti le voci di protesta dei giovani che animano i "Fridays for Future", manifestazioni organizzate per sollecitare l'attenzione sull'emergenza ambientale. Non c'è più tempo da perdere. L'obiettivo che i ragazzi spingono a co-

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER

gliere è l'azzeramento delle emissioni di gas serra entro il 2050, un traguardo che difficilmente saremo in grado di raggiungere se non modificando radicalmente le nostre abitudini di vita e di produzione. Molte sono le aziende che stanno adeguando il proprio operato a stringenti criteri di sostenibilità, anche attraverso l'attribuzione di un ruolo crescente ai manager per la sostenibilità, figure professionali in grado di incidere profondamente e che, come Federmanager, contribuiamo a pro-

muovere attraverso uno specifico percorso di formazione. Mentre si svolge la COP25 di Madrid, il mondo si interroga sulla possibilità di contenere i cambiamenti climatici affinché non vengano irrimediabilmente compromessi interi ecosistemi e con essi la salute nostra e, soprattutto, delle future generazioni. Accolgo quindi con grande favore la sensibilità dei fondi Federmanager su questo tema: continueremo a lavorare insieme per aiutare la società a crescere in modo sostenibile.

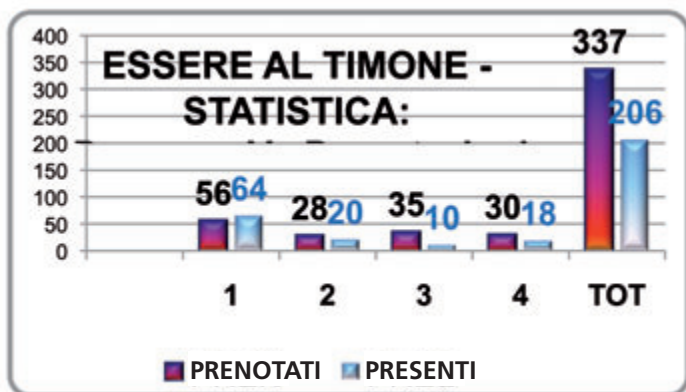
Pensiamo al nostro futuro perché è lì che dovremo passare la maggior parte del nostro tempo

La bussola del (*Feder*)manager

di Luca Varvelli

La commissione sindacale guidata da Alex Schindler ha programmato un ciclo di quattro incontri formativi destinati agli iscritti a Feder-manager Torino inseriti in un percorso dal titolo "Essere al timone, come orientarsi per dirigere l'impresa e la propria vita professionale", affidandone la realizzazione a Luca Varvelli. Gli incontri, la cui partecipazione era totalmente gratuita, si sono svolti rispettivamente il 23 maggio, 20 giugno, 26 settembre e 21 novembre dalle 18 alle 19,30 presso il Golden Palace Hotel di Torino. Al termine del ciclo, Luca Varvelli ci ha fatto pervenire dati e riflessioni al riguardo, di alto profilo professionale, che pubblichiamo integralmente ringraziandolo per averli condivisi con noi.

In conclusione dello splendido percorso dal titolo "Essere al timone, come orientarsi per dirigere l'impresa e la propria vita professionale" alcune considerazioni possono essere di aiuto, supporto, consiglio e conforto per i "manager in cammino": i partecipanti che hanno camminato con noi in queste 4 serate sono stati 206.



Alcune valutazioni espresse nell'ultimo incontro.

4 Modulo - EST

Brava Comm Sind per averlo proposto.

Ottima iniziativa- Da ripetere

Corso ben strutturato. Da ripetere

Rammaricato per aver perso le altre date.

Molto soddisfatto

Per affrontare la complessità e poter (con)vivere con l'entropia organizzativa manager, dirigenti, responsabili e capi devono avere alcuni (pochi) punti fermi molto chiari.

La definizione di complessità (Enciclopedia Treccani) è: *la caratteristica di un sistema concepito come un aggregato organico e strutturato di parti tra loro interagenti, in base alla*


Luca Varvelli



Laureato alla Facoltà di Economia dell'Università di Torino (1984) e figlio d'arte, è consulente e formatore sulla leadership e sul comportamento organizzativo e manageriale, docente in tecniche di negoziazione, problem solving e decision making, oltre che esperto di self life e comunicazione assertiva, nonché formatore di formatori.

quale il comportamento globale del sistema non è immediatamente riconducibile a quello dei singoli, dipendendo dal modo in cui essi interagiscono. Complesso – invece – ha origine dal latino *complexus*, part. pass. di *complecti* «stringere, comprendere, abbracciare»: che risulta dall'unione di più parti o elementi (contr. di *semplice*). Per convivere con la complessità il manager dovrà acquisire o rinforzare le abilità definite dalla *Learning Agility* che sono:

1. la capacità di promuovere il cambiamento

					ESSERE AL TIMONE Come orientarsi per dirigere l'impresa e la propria vita professionale																			
1: Non soddisfacente 2: Poco soddisfacente 3: Satisfacente 4: Molto soddisfacente					1 MODULO : NORD 23 Maggio 2019				2 MODULO : SUD 20 GIUGNO 2019				3 MODULO : OVEST 26 Sett 2019				4 MODULO : EST NOV 2019				MEDIA			
PARTECIPANTI					65				50				40				46							
QUESTIONARI CONSEGNATI					42				41				32				38							
UTILITÀ					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciat					1	2	3	4	0	0	12	29	0	1	9	22	0	0	13	25	3,63			
2. Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo					1	3	17	21	0	2	14	25	0	1	11	20	0	0	14	24	3,54			
COINVOLGIMENTO E DIDATTICA					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
3. Quanto si è sentito coinvolto rispetto ai temi trattati					0	4	11	27	0	3	16	22	0	1	10	21	0	0	14	24	3,56			
4. Come giudica stile di conduzione e parte del relatore					1	1	9	31	0	1	12	29	0	1	15	16	0	0	6	32	3,69			
ORGANIZZAZIONE E SERVIZI					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
5. Funzionalità degli svolgimento dell'incontro					0	1	15	26	1	2	9	29	0	0	13	19	0	0	17	21	3,59			
CONSIDERAZIONI																								
6. Suggestirebbe a qualcuno che comparsa di questo percorso					SI 40 NO 2				SI 40 NO 1				SI 32 NO 0				SI 38 NO 0							



2. la capacità di dare risultati
3. la capacità di gestire e costruire team vincenti
4. la capacità di essere un *problem solver* e un *decision maker*
5. la capacità di aggiungere valore a sé stesso come persona e come professionista.

La bussola del (*Feder*) Manager che vuole orientarsi nella complessità traduce i fattori della *Learning Agility* in 4 punti cardinali che sono i risultati, le relazioni e il team, la soluzione dei problemi e la presa di decisione e il contesto. Ecco le caratteristiche e i comportamenti del (*Feder*) Manager.

Risultati

- ✓ Reattività ed adattabilità delle performance personali rispetto al cambiamento
- ✓ Capacità di generare risultati di alto livello in condizioni nuove o impreviste
- ✓ Capacità di raggiungere risultati in condizioni difficili che sanno ispirare anche gli altri a superare i propri limiti
- ✓ Tranquillità e lucidità nell'accogliere il cambiamento, orientamento al miglioramento continuo, gestione proattiva delle iniziative di cambiamento
- ✓ Capacità di avere il coraggio della sperimentazione, di essere intellettualmente avventuroso, di osare
- ✓ Farsi carico delle resistenze al cambiamento e trasferire passione per il cambiamento
- ✓ Energico, desideroso di sperimentare, mai appagato



Relazioni

- ✓ Apertura mentale verso gli altri, capacità di interazione e gestione di interlocutori e punti di vista anche molto diversi
- ✓ Dotato di capacità comunicativa (e di ascolto) e d'inclusione, utilizza le capacità negoziali nelle situazioni di stress e conflitto
- ✓ Sa far crescere e valorizzare le persone, sa porsi come maestro e come esempio affinché il collaboratore cresca in autonomia ed esperienze
- ✓ Persona dotata di intelligenza relazionale, di capacità di selezione e valutazione. Sa usare la diplomazia nel rapporto con gli altri
- ✓ Costruisce team vincenti con le persone a disposizione

Problem solving, decision making

- ✓ Curiosità rispetto al nuovo (spirito di avventura), si trova a proprio agio nella complessità, rapidità mentale nel cogliere e gestire concetti sofisticati
- ✓ Capacità di analisi e critica approfondite, riesce a fornire risposte tempestive, veicolandone l'applicazione in modo immediato secondo la versatilità
- ✓ In grado di risolvere problemi in modo creativo e prendere decisioni in condizioni di incertezza ed ambiguità
- ✓ Sa spiegare bene il suo pensiero agli altri. È flessibile
- ✓ Curiosità, iniziativa rispetto al nuovo (spirito di avventura), a proprio agio nella complessità, rapidità mentale nel cogliere e gestire concetti sofisticati

Contesto e consapevolezza di sé

- ✓ "Testimonia" attraverso il proprio comportamento, l'eti-



Varvelli si rivolge all'ampia platea dei presenti



ca, la cultura, la dedizione, l'attaccamento alla maglietta aziendale

- ✓ Da un imprinting all'organizzazione che gestisce, nel metodo e nell'approccio, orientato allo scopo e ai risultati; avere uno stile riconosciuto come guida, ispirazione e orientamento
- ✓ Crea il contesto e il clima di lavoro ponendosi in prima persona come esempio di energia, positività ed entusiasmo
- ✓ Utilizza stili di leadership differenti adattandoli alle situazioni e agli interlocutori
- ✓ Conosce i propri punti di forza e di miglioramento e li utilizza per raggiungere gli obiettivi
- ✓ Impara dall'esperienza e dal feedback; è aperto alla diversità; sotto pressione rimane calmo e resiliente

Sergio Marchionne ha sempre detto ai suoi manager che "il capo è chi fa dare ai propri collaboratori più di quello che darebbero in sua assenza", questa è l'essenza del management: aumentare il valore dei propri collaboratori, sprigionare l'energia delle persone che lavorano con noi e scaricare a terra il potenziale individuale.

Questa è la pietra miliare del management e da qui si parte per costruire ed edificare la propria leadership.

Ma di questo ne parleremo in futuro.

Un abbraccio e buona strada per i manager in cammino



Prosegue AperGiov il ciclo di incontri organizzato dal Gruppo Giovani

L'essere nella trasformazione digitale

Questo l'argomento dell'incontro svoltosi il 24 ottobre scorso a Palazzo Copernico, in una serata molto apprezzata dalla platea dei presenti

di Livio Lo Biondo*

L'obiettivo dell'incontro era spiegare in modo chiaro e esaustivo la trasformazione digitale che ci ha interessati, quella che ci sta interessando e soprattutto che cosa dobbiamo aspettarci in tal senso, in particolare da un punto di vista non meramente tecnologico, ma comprensivo anche delle ricadute che ci saranno sulle persone, sui mercati, sulle imprese e, più in generale, sulla società.

Non a caso il tema è stato proposto a un relatore di grande prestigio, quale il prof. Germano Paini**, autore del saggio "Scienza nuova. Ontologia della trasformazione digitale", che ha fornito la base per lo svolgimento della serata, con i suoi contenuti di estremo interesse soprattutto in relazione alle potenziali evoluzioni digitali e alle implicazioni sulla società in cui viviamo.

Numerose sono state le tematiche toccate, alcune più personali, come ad esempio il contesto in cui il libro è nato e quale sia stato il driver principale che ha spinto questi studi, fino ad arrivare a temi più generali di grande attualità, come l'importanza delle competenze e quali tra esse assumano maggior rilievo all'interno del mercato del lavoro.

Notevole è stato anche l'ampio sguardo panoramico sul mondo universitario, di cui il Prof. Paini è grande conoscitore e membro attivo, con accenti quasi autocritici quando ha affrontato il discorso di quanto la realtà accademica possa fare per cambiare il mindset da "no digital" a "digital".

La serata si è conclusa con il tradizionale raffinato standing dinner presso la prestigiosa sala "library" del palazzo Copernico, occasione nella quale il prof. Paini è stato letteralmente bersagliato di domande, mentre le sue risposte animavano



Livio Lo Biondo con Germano Paini

continue discussioni fra i partecipanti all'evento.

Chiusi gli appuntamenti del 2019, il ciclo di AperGiov continuerà anche nel 2020 – attenzione! – con molte sorprese fin dal prossimo evento.

* Coordinatore del Gruppo Giovani Federmanager Torino

** Presidente di IC4KI (*Interdepartmental Center for Knowledge Interchange*) dell'Università degli Studi di Torino
Head of Innovation and Competitiveness dell'Università degli Studi di Torino

Direttore del Comitato scientifico dell'Istituto di Studi Avanzati - Scienza Nuova.



Quando per innovazione si intende la scuola delle future generazioni

di Stefano Moscarelli*



Carlo Furguele è il giovane manager premiato nel corso della Festa di Natale Federmanager 2019, che si è svolta al Teatro Astra di Torino la sera del 9 dicembre scorso. La sua è stata giudicata l'idea più innovativa nell'ambito del Contest **Innovazione in Progress** lanciato a novembre da

Federmanager Torino. Ma chi è questo Innovation Manager? Chierese, classe 1976, laurea presso l'Università degli Studi di Torino e Master Starting in collaborazione con Sda Bocconi. Con oltre 17 anni di esperienza in grandi realtà del Retail, ha ricoperto ruoli a livello nazionale nella gestione di Business Unit con il coordinamento di più di 500 risorse tra dirette ed indirette. Attualmente Carlo ricopre in Links Foundation il ruolo di coordinamento per lo sviluppo del progetto di promozione delle Piattaforme, che opera in piena sintonia con tutti gli attori della ricerca applicata e del trasferimento tecnologico dell'Ateneo, così da interpretare ed esprimere al meglio le potenzialità dell'ecosistema Politecnico. Nella vita privata svolge, a titolo di volontariato, un ruolo di rappresentanza presso un Istituto didattico salesiano chierese, è amante della scrittura, del Basket e dello sci.

Carlo che cosa ha ispirato questa tua idea risultata vincente?

La mia vision è *"the Future is now"*. Il concetto di futuro è sempre molto relativo ma pensare che sia un "qualcosa che avverrà" potrebbe essere pericoloso. Ogni iniziativa d'innovazione, nel tempo che trascorre dal Master plan alla relativa esecuzione, potrebbe diventare obsoleta. L'idea è pensare al futuro come qualcosa su cui lavorare oggi. Per definizione il nostro futuro è costituito dai nostri ragazzi, che si formano nella scuola e nella vita di ogni giorno. Il manager perfetto di domani, uomo o donna che sia, è già sui banchi di scuola. Il manager che domani punterà al ruolo apicale di un'azienda, oggi si sta plasmando con strumenti che necessitano di alcune caratteristiche fondamentali come la capacità di

linguaggio e la capacità di analisi. Pensiamo a tre contenitori riempiti, ognuno, al 33% della loro capacità: uno composto di formazione, uno di innovazione e uno di comunicazione. Ora uniamoli in una piattaforma, che vive nel corso della sua implementazione, si alimenta e si aggiorna con il suo utilizzo. Un luogo virtuale dove associazioni come Federmanager, Istituti di formazione, nazionali e non, e Aziende si uniscono per dare vita ad una piacevole esperienza estiva che crei legami duraturi nel tempo dei nostri ragazzi, dando vita ad una community basata sulla formazione ma anche sull'amicizia.

Se dovessi riassumere l'idea in poche parole?

L'ispirazione è stata creare una piattaforma digitale che ospiti la gestione del percorso formativo estivo dedicato ai figli dei manager, ma allo stesso tempo che possa, nel suo ventaglio gestionale, coordinare il supporto totale dei servizi rivolti agli associati. L'accesso alla piattaforma avverrà attraverso l'utilizzo delle credenziali depositate sulla Federmanager Card, che contiene l'anagrafica dell'associato e dei suoi familiari.

* Vicepresidente Federmanager Torino



Stefano Moscarelli con Carlo Furguele durante la premiazione

Quote Fasi aggiornate

L'annuncio dell'aggiornamento, dato dai vertici Fasi, ha suscitato perplessità e richieste di chiarimento alle quali ha risposto una nota del Direttore Generale di Federmanager nazionale,

Mario Cardoni, che precisa termini e motivazioni alla base della decisione assunta.

Pubblichiamo integralmente la nota, che è presente anche sul sito con una introduzione del presidente Federmanager Torino, Massimo Brignolo

———— di Vincenzo Ferraro* ————

L'argomento è stato approfonditamente trattato dalla Commissione Previdenza e Assistenza, che ha deciso di far pubblicare integralmente la nota di Mario Cardoni indirizzata ai Presidenti territoriali di Federmanager, sia sul periodico, sia sul sito, al fine di darne ai colleghi la massima visibilità possibile.

Quando vengono assunti provvedimenti che toccano i colle-

ghi in quiescenza, il discorso si fa difficile per le infinite sfaccettature che coinvolge, ma è opportuno che l'informazione al riguardo abbia la massima diffusione possibile, anche per consentire l'eventuale prosecuzione del dibattito in argomento con una maggiore consapevolezza dello stato delle cose.

** Presidente Commissione Previdenza*

e Assistenza Federmanager Torino

Cari Colleghi,

mi è stato chiesto di predisporre una nota per rendere più esplicite le ragioni tecniche che hanno condotto l'Assemblea del Fasi a deliberare l'incremento di 140 euro della quota versata dai dirigenti in quiescenza con decorrenza 2020. Credo che sia importante innanzitutto condividere l'obiettivo del percorso condiviso dalle parti che ha avuto diversi momenti di approfondimento anche con la presenza dei vertici del Fasi: dare stabilità e sicurezza al Fondo nel medio periodo, salvaguardando nel contempo il fondamentale principio della solidarietà intergenerazionale. Un'esigenza indotta da un incremento della spesa sanitaria di ben 24 milioni registrata nel periodo 2015-2018, di vigenza del precedente rinnovo contrattuale, che si è in buona parte concentrata nell'ultimo anno dove si è registrato un significativo incremento della frequenza delle prestazioni richieste.

Come ricorderete, la prima esigenza è stata quella di adeguare la contribuzione dal 1 gennaio 2019 essendo giunto a scadenza il contratto collettivo il 31 dicembre 2018. Si tratta, infatti, di un'operazione che possiamo definire di routine in quanto, normalmente, al termine della vigenza contrattuale il Fondo registra un disequilibrio economico o nella migliore delle ipotesi un saldo zero. Le valutazioni fatte, di volta in volta, in sede di rinnovo per agire sulla leva della contribuzione, infatti, tengono conto di diverse variabili e, principalmente, della durata del contratto e del tasso di inflazione della spesa sanitaria, che come noto è diverso e più significativo del tasso inflattivo rilevato per ragioni economiche. A far data dal 2019, quindi, la contribuzione al Fasi è stata incrementata del 12,5% e ha agito in modo proporzionale su tutte le diverse componenti di iscritti: aziende, dirigenti in servizio e dirigenti in quiescenza. Ma era anche giunto il tempo di riflettere sull'impianto normativo, che ha dato vita dal 2019 a una riforma strutturale delle regole di iscrizione al Fondo e che riconosce i comportamenti virtuosi in termini di mutualità e di solidarietà, premia la fidelizzazione almeno decennale e combatte i comportamenti "opportunistici", non potendo realisticamente contare su una crescita significativa della popolazione dirigenziale in servizio. Siamo chiamati tutti a partecipare alla sostenibilità del Fasi nel tempo, a partire da quando siamo più giovani, proprio nel momento in cui non abbiamo bisogno di ricorrere frequentemente alle cure mediche, per sostenere coloro che ne hanno più bisogno o devono affrontare spese sanitarie molto importanti e che per motivi fisiologici si concentrano in età più avanzata. Questo è il Fasi e in questo modo si esprime la solidarietà, nell'ambito di un più ampio quadro di sostenibilità.

Una sostenibilità da salvaguardare e che richiede grande attenzione e interventi mirati alla luce del tendenziale invecchiamento della nostra popolazione, della decrescente capacità del Servizio sanitario nazionale a fronteggiare i bisogni indotti dalla crescita della domanda sanitaria e, soprattutto, dei numeri registrati dal Fasi e della loro tendenza. Il punto è che la spesa sanitaria del Fondo continua ad aumentare anche nel 2019 confermando la crescita significativa della frequenza delle prestazioni registrata nel 2018 rispetto agli anni precedenti e il dato che più incide, a tutti noto, è il rapporto tra dirigenti in servizio e in quiescenza ormai strutturalmente sceso sotto l'unità, lo 0,84.

Vale a dire che per ciascun iscritto in pensione non c'è nemmeno un iscritto in servizio. Questo dato, come è agevole comprendere, incide sul costo della solidarietà intergenerazionale che necessita di essere ricondotto entro limiti accettabili per evitare di portare il Fasi fuori mercato e perdere il sostegno delle aziende, che versano un'apposita e significativa contribuzione, nonché dei Colleghi in servizio che "consumano" significativamente meno spesa sanitaria rispetto a quanto versano. Queste sono le ragioni per le quali si è chiesto questa volta ai Colleghi in quiescenza un ulteriore sacrificio, comunque contenuto, ma non saranno i soli. Anche le aziende, sempre dal 2020, vedranno incrementarsi la quota versata proprio per la solidarietà dei dirigenti in pensione (quella che viene definita art. G del regolamento Fasi). È un segnale importante, da rimarcare, di una confermata attenzione del mondo aziendale sulla solidarietà intergenerazionale. Ora un po' di numeri prodotti dal Fasi che ci aiutano a comprendere meglio e in piena trasparenza la grande attenzione riservata anche in questa occasione nei confronti dei Colleghi in pensione riguardo all'entità dell'incremento contributivo, e sarebbe bene guardare anche a quello che accade in fondi nazionali similari di settori affini al nostro che applicano importi contributivi ben più elevati e regole di accesso molto più rigorose per i pensionati.

Innanzitutto, l'indice di solidarietà che risulta dall'ultimo rendiconto approvato riferito al 2018 è pari al 95%: a significare che la quota di contributo non utilizzata dal dirigente in servizio è stata impiegata pressoché totalmente per coprire il deficit registrato dai pensionati, restando quindi sostanzialmente non coperti i costi di funzionamento del Fondo.

In secondo luogo, il costo medio per nucleo familiare del dirigente pensionato è risultato pari a € 3.371 per l'anno 2018 a fronte di un contributo base pari a € 1.152; importo che in base alle previsioni per il 2019 arriverebbe a € 3.492 a fronte di un contributo base salito a € 1.300 e per il 2020 si incrementerebbe ulteriormente a € 3.618 con un contributo base pari a € 1.440 per effetto dell'aumento richiesto. Ciò sta a dire che il delta tra il contributo e il costo medio è di € 2.219 per l'anno 2018 di cui solo una parte è coperta dal contributo di solidarietà versato dalle imprese; delta che si attesterebbe per il 2019 secondo le previsioni a € 2.192. Questi valori riparametrati rispetto alla forza effettiva dichiarata dalle aziende e al numero dei pensionati iscritti al Fasi, ci dicono che la partecipazione in termini di solidarietà del dirigente in servizio per effetto della quota versata "non consumata" in prestazioni ha raggiunto l'importo ragguardevole di € 1.223 per il 2018; importo che per l'effetto degli interventi sulla contribuzione tornerebbe appena sotto la soglia di € 1.000, rispettivamente di € 985 per il 2019 e di € 945 per il 2020 per effetto dell'incremento contributivo richiesto. Stiamo parlando di importi obiettivamente ancora molto rilevanti che presentano oggettivi limiti di sostenibilità e che vanno ben illustrati ai nostri colleghi pensionati che per lo più ignorano questi dati e, quindi, la grande attenzione e il significativo vantaggio che, nonostante gli aumenti richiesti, continuano ad essere loro riservati attraverso il Fasi soprattutto grazie all'intensa azione svolta dalla nostra Organizzazione. Per il futuro, non possiamo escludere a priori la necessità di ulteriori interventi sulla contribuzione, tuttavia, in ogni caso, saranno chiamate a partecipare anche le aziende. Inoltre, per ridurre al massimo il rischio di questa necessità occorre percorrere nuove strade. Da alcuni anni il Fasi ha dato spazio alla prevenzione offrendo gratuitamente dei "pacchetti", al momento nove in numero, con l'obiettivo di ottenere in prospettiva benefici in termini di riduzione della spesa sanitaria. Ma ancora più importante è stata la costituzione di IWS, società partecipata da Federmanager, Confindustria e Fasi, cui si è fatto più volte riferimento in precedenti incontri e che ha trovato accoglienza nell'ultimo rinnovo contrattuale. La società si pone, infatti, importanti obiettivi che vanno dalla rinegoziazione delle tariffe applicate dalle strutture sanitarie convenzionate per realizzarne una significativa riduzione, alla verifica dell'appropriatezza delle prestazioni richieste, oltre a promuovere la proposta unica Fasi Assidai riservata alle collettive per incrementare il numero dei dirigenti in servizio iscritti e conseguentemente incidere positivamente sul rapporto tra dirigenti in servizio e pensionati, nonché di realizzare una nuova piattaforma che semplifichi e velocizzi gli adempimenti amministrativi verso le strutture sanitarie e, soprattutto, per tutti gli iscritti in servizio e in pensione.

Ritengo, infine, importante ricordare che è allo studio un nuovo progetto sulla non autosufficienza, un problema che tende inevitabilmente a interferire pesantemente, purtroppo, nella vita di un numero di famiglie sempre più numeroso. Siamo stati antesignani, abbiamo creato una realtà di un valore inestimabile per tutti i nostri Colleghi, che è riconosciuta come una vera e propria eccellenza di cui dobbiamo essere fieri. Abbiamo il dovere, quindi, di preservarne il ruolo di leadership cercando di comprendere e interpretare al meglio i fattori che caratterizzano l'evoluzione del contesto di riferimento, per adottare scelte a volte dolorose ma sempre con equilibrio e coerenza e con una visione almeno di medio periodo.

Cordiali Saluti.

Mario Cardoni
Direttore Generale Federmanager

La Clinica della Memoria per i malati di Alzheimer in Collegno

Sollecitati dal collega Valerio Cavallo, che ringraziamo per la segnalazione, abbiamo chiesto di illustrarci l'iniziativa al presidente della Fondazione San Secondo per la ricerca sull'Alzheimer, che sta realizzando la struttura sanitaria

———— di Don Mario Foradini* ————

La malattia di Alzheimer è una delle più gravi e colpisce attualmente 57 milioni di persone. Negli Stati Uniti è la prima causa di morte. Ogni trenta secondi c'è un nuovo malato di Alzheimer che purtroppo, per ora, non può essere curato adeguatamente perché non ci sono farmaci adatti a vincere questo terribile morbo, nonostante gli sforzi di ricerca degli specialisti di tutto il mondo.

La struttura

Sorge su un terreno donato nell'anno 2000 dalla FIAT, per espressa volontà dell'avv. Agnelli, nell'area del campo volo di Collegno, in località Paradiso, secondo un progetto dell'ing. Loris Dadam, recentemente scomparso (vedi box nella pagina), redatto sulla base di criteri e orientamenti concordati con gli esperti dell'Istituto Fatebenefratelli di Brescia, che ne assumerà la Direzione e la responsabilità medico-sanitaria di assistenza e di ricerca. Il progetto è stato realizzato con la permanente collaborazione della Divisione Geriatrica dell'Università di Torino nella persona del prof. Fabrizio Fabris e dei suoi collaboratori.

L'edificio è costruito su 11.000 mq di terreno, di cui 8500 fuori terra e 2500 per parcheggi interrati. 3400 mq sono dedicati ai quattro reparti di riabilitazione, divisi in due Nuclei di degenza e due Centri diurni. Inoltre c'è la palazzina a tre piani con una superficie utile di circa 3500 mq per ospitare le attività ambulatoriali e riabilitative, i laboratori scientifici, le aule per i seminari e le conferenze, il centro di documentazione sulla malattia. I reparti sono indipendenti tra loro ed usufruiscono di spazi verdi specificatamente progettati per un totale di 1500 mq.

Il plesso è organizzato in due aree

- un polo Medico Riabilitativo di Ricovero e di assistenza per 60 malati in tre reparti di 20 letti ciascuno. Annessi ci sono due Centri diurni per 40 posti di assistenza per pazienti provenienti dalla città di Collegno e dintorni;
- un polo destinato alla Ricerca Scientifica che sarà diretto dagli specialisti dell'Istituto Fatebenefratelli di Brescia che hanno l'IRCSS per l'Alzheimer, l'unico in Italia.

Il polo medico è stato concepito come un ambiente tera-

Loris Dadam



Loris Dadam (1946-2018) era dotato di una personalità poliedrica e per certi versi anche eccentrica: trasportista, urbanista, artista, storico e critico d'arte, ma soprattutto amante della vita e del rock 'n roll. Trasferitosi a Torino dalla natia Trento per frequentare il Politecnico, non ha più lasciato la città, diventando protagonista di molte iniziative culturali fin dal '68 – che lo vide attivissimo – e impegnandosi in politica (segretario della sezione "Antonio Gramsci" del PCI) e nella Fondazione Giorgio Amendola di cui fu direttore scientifico.

Grande amante della Gran Bretagna, che frequentava dagli anni '60 – conosceva tutto dei mitici "sixties" londinesi e della storia del rock – famoso per i baffoni e i papillon di cui faceva sfoggio, dava il meglio di sé quando scriveva pezzi critici sulle mostre organizzate presso la sede della Fondazione Amendola, una sede che ha progettato e realizzato anche grazie al contributo dell'amatissima moglie Giacinta Villa, scomparsa prematuramente nel 2001.

È stato progettista e direttore dei lavori della Clinica della Memoria, una struttura all'avanguardia di cui purtroppo non è riuscito a vedere l'apertura.

peutico secondo il principio di "healthcare design", di "therapeutic environment" e di "psiconeureimmunology", ovvero l'arte e la scienza di creare degli ambienti adatti a prevenire la malattia e assicurare per quanto possibile il benessere della persona.

L'interno della Clinica è pensato per ridurre al minimo il disorientamento degli assistiti, per garantire il più possibile l'autonomia personale, per offrire conforto alla prostrazione di chi necessita di cure: dalla posizione del letto, alla disposizione e all'arredo degli spazi comuni, alla somministrazione dei pasti, o ancora al sollievo visivo del giardino, dove il gesto quotidiano, l'abitudine casalinga, possa ritrovarsi nella sua naturalezza.

Il valore terapeutico di un ambiente "domestico" sta soprattutto nella riduzione dello stress dovuto all'impossibilità di controllo dell'ambiente circostante, alla coscienza dei limiti della propria autosufficienza, con le conseguenti depressioni, passività, aumento della pressione sanguigna e riduzione del sistema immunitario. La struttura è quella di una piccola casa a schiera, con l'ingresso dagli spazi comuni e con un piccolo giardinetto privato con aiuola sopraelevata che permette al paziente di accedere alla vegetazione senza fatica. Queste aiuole sono simili a quelle già realizzate nel Centro Diurno di Volpiano presso Torino.

La Cappella è il centro spirituale della Clinica, costruita con la possibilità di una ascesa in carrozzella o a piedi in un percorso verso l'alto, da cui lo sguardo può spaziare sulle Alpi che la circondano in una visione stupenda! E' stata progettata con criteri avveniristici, per rendere visibile la "speranza di un futuro" per chi soffre. L'apertura centrale del complesso

L'ingresso



è sul presbiterio di piazza Pertini, invito alla integrazione e alla comunione tra chi è malato e chi è sano, per una comunione umana e cristiana, vera e continua, di affetto e di partecipazione.

La ricerca

La Fondazione San Secondo in questi anni, ha sempre cercato di mantenere l'identità essenziale della Clinica della Memoria: divenire un polo primario per la ricerca sull'Alzheimer e non essere soltanto un ospedale di cura. Avvalendosi della collaborazione dei ricercatori del Fatebenefratelli, che a Brescia sono collegati con oltre 70 centri internazionali di studio e di ricerca, si spera che la Clinica possa diventare in Piemonte un polo primario in questo settore.

I laboratori di Neuropsicologia, di Neurofisiologia, di Genetica Medica, di Farmacologia Clinica, di Telemedicina, di Psichiatria Biologica e altri, offriranno possibilità innovative agli specialisti della ricerca.

Si vuole collaborare con le istituzioni mediche e specialistiche dell'Università e della Regione, per una compartecipazione scientifica sempre più ampia e allargata.

Situazione finanziaria

Dall'anno 2000 abbiamo ricevuto contributi, dalla Compagnia San Paolo di Torino e dalla Fondazione CRT, per circa dieci milioni di euro. Dai privati sono stati donati undici milioni di euro, spesi per la costruzione dell'edificio.

Stiamo terminando i lavori e dal prossimo anno la Clinica sarà completata e funzionante per i malati che continuamente chiedono l'assistenza, come ha potuto constatare il vostro vicepresidente, Stefano Moscarelli, che ha avuto occasione di visitare recentemente la struttura. Diverrà operativa dopo l'accreditamento da parte della Regione Piemonte. Soprattutto la ricerca esigerà molti fondi e contributi finanziari che speriamo, come sempre, di ricevere dalla generosità di tanti benefattori che ci hanno sostenuto a cui va un profondo ringraziamento.

** Presidente della Fondazione San Secondo*

*per la ricerca sull'Alzheimer, onlus, Via Assietta n. 9, Torino
Parroco di San Secondo, Via San Secondo n. 8, Torino*

Contributi e donazioni alla Clinica della Memoria possono essere recapitati presso la Sede della Fondazione San Secondo in via Assietta n. 9, tel. 011543191, oppure indirizzate all' IBAN IT80 R030 6909 6061 0000 0117 107 Banca Intesa San Paolo.

Per la visita alla Clinica della Memoria e ulteriori aggiornamenti e informazioni chiamare il 338.1341657 (numero telefonico diretto del presidente).

Laserterapia, uno strumento in più per la salute della nostra pelle

Laserterapia: lo Skin Center del Centro Diagnostico Fornaca propone un'ampia gamma di trattamenti laser, utili a salvaguardare e curare la nostra pelle, oggi più che mai esposta a nuovi e continui attacchi esterni.

_____ a cura dell'Ufficio Comunicazione _____
della Clinica Fornaca

Laserterapia come strumento utile alla salute della pelle: «Rappresenta un veicolo importante per la salvaguardia e la cura della nostra pelle, tessuto vivo che ogni giorno si rigenera ed è esposto in prima linea agli agenti esterni», spiega la dottoressa Virginia Caliendo, responsabile della Divisione di Oncologia chirurgica dermatologica dell'ospedale San Lazzaro di Torino e dermatologa dello Skin Center del Centro Diagnostico Fornaca.

L'ambulatorio di Laserterapia del CDF propone la terapia laser delle pigmentazioni cutanee responsive e delle cicatrici ipertrofiche nonché la terapia laser delle malformazioni vascolari superficiali. I trattamenti laser disponibili al Centro Diagnostico Fornaca sono di assoluta avanguardia e tra i più richiesti dai pazienti. Riguardano in primis: la rimozione dei tatuaggi, delle macchie della pelle, angiomi, capillari e teleangectasie (couperose e rosacea), rughe del volto (occhi e labbra), Laser resurfacing: ringiovanimento cutaneo, asportazione di nei, verruche e altro.

A fronte di tutti questi diversi trattamenti, sono molteplici le tipologie e le applicazioni di laser disponibili allo Skin Center del Centro Diagnostico Fornaca. Si parte dal Laser CO2, un raggio ad anidride carbonica che agisce sul contenuto d'acqua delle cellule e le vaporizza senza danneggiare o ustionare i tessuti circostanti. «Il Laser è ideale per le pelli molto rovinate e poco elastiche – precisa la dottoressa Caliendo -: la sua azione, oltre a eliminare gli strati più superficiali, favorisce un'importante

contrazione delle fibre collagene ed elastiche del derma rendendo la pelle molto più tonica». Nell'ambito della chirurgia estetica, il Laser CO2 ha preso il posto del bisturi in diversi tipi di intervento: «Garantisce precisione assoluta e cicatrici poco visibili nonché sanguinamento e tempi di guarigione ridotti», puntualizza la dottoressa Caliendo. Ringiovanimento cutaneo, asportazione di piccole lesioni cutanee benigne, verruche, fibromi e condilomi sono solo alcune tra le situazioni che possono richiedere questo tipo di trattamento.

Sono invece le patologie vascolari superficiali e le iperpigmentazioni a suggerire l'impiego del Laser KPT: la sua emissione di luce viene assorbita selettivamente dal sangue provocando un aumento della temperatura che determina la coagulazione del vaso. «Il Laser KPT – aggiunge la dottoressa Caliendo – è indicato per angiomi piani, couperose e rosacea, capillari, eritrosi, macchie della pelle e cicatrici ipertrofiche e cheloidi».

Anche il Laser ND-Yag si fa preferire per il trattamento di capillari e microvarici: il calore concentrato su piccoli vasi sanguigni ne favorisce la chiusura fino all'attenuazione o alla scomparsa del colore rosso o rossoblu. «È un laser vascolare capace di un'alta penetrazione attraverso la pelle che chiude il capillare senza danneggiare la cute – sottolinea la dottoressa Caliendo -, molto utile per il trattamento dei capillari delle gambe».

Il Laser Q-Switch in dotazione al CDF si rivela utile per la cura delle lesioni pigmentate della pelle, al pari di quello a luce pulsata che risolve il trattamento di inestetismi e di altri problemi legati alla pelle attraverso una luce che colpisce la zona interessata senza andare a danneggiare i tessuti circostanti. «Tra le applicazioni del Laser a luce pulsata riscuotono grande interesse quelle che favoriscono il ringiovanimento cutaneo – afferma la dottoressa Caliendo -, la luce attiva la pelle in profondità fino a renderla in grado di produrre nuovo collagene». «Negli ultimi anni sono aumentati e si sono molto differenziati i problemi alla pelle: colpa dell'inquinamento, degli stili di vita e, talvolta, della prolungata esposizione al sole – conclude la dottoressa Virginia Caliendo -. Lo Skin Center del Centro Diagnostico Fornaca può rispondere a questi nuovi bisogni attraverso un percorso innovativo di analisi e prevenzione della pelle, dedicato a uomini e donne di tutte le età».





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



La nuova stagione teatrale della Fondazione Cirko Vertigo

a cura della Redazione

Cirko Vertigo è una realtà attiva da oltre quindici anni come centro internazionale di creazione e produzione di spettacoli ed eventi, polo di eccellenza per la formazione professionale e ludica nell'ambito delle arti circensi, riconosciuto dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali e sostenuto dal Fondo Sociale Europeo, e residenza per giovani artisti. Con il 2017 ha iniziato una nuova fase del suo percorso artistico e organizzativo, trasformandosi in Fondazione e facendo confluire al proprio interno le diverse anime che negli anni hanno dato corpo alla sua attività.

Pur mantenendo il proprio quartier generale presso la storica sede del Parco Culturale Le Serre di Grugliasco, nell'hinterland torinese, la Fondazione Cirko Vertigo ha ampliato lo scorso anno la sua "geografia" avvalendosi di due nuove strutture di riferimento: una sede di *residenze artistiche* a Vicoforte, in provincia di Cuneo, e il Café Müller in pieno centro di Torino, al civico 18 di via Sacchi, *hub di creazioni e produzioni artistiche*, con la direzione della regista e coreografa Caterina Mochi Sismondi, basate sulla multidisciplinarietà e sulla contaminazione di generi che abbracciano dal circo contemporaneo, alla danzateatro, dalla prosa alla musica.

Fondazione Cirko Vertigo realizza ogni anno il Festival Diffuso Living Circus, il Festival Internazionale Sul Filo Del Circo, in programma nel mese di luglio, e la Stagione Teatrale annuale, il cui cartellone ospita oltre 100 spettacoli in programma nelle sedi di Grugliasco (Teatro Le Serre) e Torino (Café Müller).

La nuova Stagione Teatrale 2019/2020 di Fondazione Cirko Vertigo si articola su un arco di sette mesi, da ottobre a maggio, e prevede una programmazione di spettacoli strategicamente scandita e disseminata negli spazi che la Fondazione gestisce sul territorio del Comune di Torino (Teatro Café Müller) e del Comune di Grugliasco (Teatro Le Serre, Teatro Perempruner).

L'attenzione di Fondazione Cirko Vertigo è concentrata sul rispetto della sua vocazione a offrire una proposta di spettacoli di circo contemporaneo e danza innovativa e di qualità,



e al contempo sulla volontà di perseguire un'offerta in senso crossdisciplinare che comporti l'apertura a musica e teatro e l'inclusione di spettacoli di commistione di generi e linguaggi.

Gli spettacoli si dividono in diversi filoni: Circo Contemporaneo, Danza e Teatrodanza, Musica e Prosa, Teatro comico e Teatro di

ricerca. La programmazione completa è disponibile sul sito <http://www.cirkovertigo.com/>

Per la stagione 2019/2020 gli iscritti Federmanager potranno usufruire di una convenzione che permetterà loro di acquistare i biglietti degli spettacoli a prezzo ridotto esibendo la tessera personale Federmanager.



Lo scorso 9 dicembre al teatro Astra, durante la tradizionale Festa di Natale, è stato presentato, in anteprima per i soci Federmanager Torino presenti, lo spettacolo OFF Ballad, performance sulla sfida "stimolante" del superamento dei limiti.

Off Ballad è un lavoro coreografico, per la regia di Caterina Mochi Sismondi, regista della Compagnia BlucinQue, che indaga gli universi mitici di Pòlemos e Ares (conflitto e guerra). La creazione intende spingere l'immaginazione nel recesso meno luminoso e più inquietante dell'anima, e cioè in quella parte di noi



capace di provare ciò che James Hillman definisce il "terribile amore per la guerra". Nel tentativo di comprenderlo, il mito ci interroga: come possiamo parlare in modo sensato di pace se non comprendiamo questa umana, intrinseca, ineludibile inclinazione?

Sette giovani in uno spazio vuoto, che sembra essere un rifugio al riparo da un conflitto che si consuma fuori, come sospesi in bilico tra due mondi, dentro e fuori lo spazio che li contiene, si osservano, si riconoscono, cercandosi si amano e si odiano, smarriti, disorientati, ciascuno con la sua arte, la sua ossessione, le sue idee e pulsioni. La convivenza genera contrapposizioni e scontri, ma anche alleanze e sintonie. Separati dal proprio sogno personale e da molte illusioni, ciascuno nell'altro si specchia, si rifrange, cerca senso e speranza di risolvere il dilemma tra restare o fuggire. Sperimentano il loro difetto di immaginazione, la forza di attrazione della violenza, la perdita di sé, si avventurano nella terra di nessuno che è il confronto con l'altro. L'opera, che vede la partecipazione di sette performer (artisti circensi, danzatori, attori, musicisti) combina teatro dan-

za, circo contemporaneo e musica dal vivo. In continuità con le esperienze precedenti della compagnia, lo spettacolo si configura come seconda tappa di un work in progress, scandito dalle residenze in Italia e all'estero, in cui, alla traccia drammaturgica originaria si innestano elementi espressivi che nascono tanto dal confronto con stili e modelli delle realtà artistiche ospitanti, quanto da quello con la varietà del pubblico delle presentazioni.

Un momento dello spettacolo



CONVENZIONI ALLIANZ PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI

LAVORATORI

SCONTO RC **25%**
INCENDIO E FURTO **40%**

**sconti
su polizze
casa e infortuni**



**CON
VIE
NE!**

PENSIONATI

SCONTO RC **10%**
INCENDIO E FURTO **20%**

**consulta il sito
area my feder in "solo x te"
troverai tutte le informazioni**

**AGENZIA ALLIANZ CONVENZIONATA
G.R. INTERMEDIAZIONI ASS. VE SAS**

Torino - Via Botero, 23
Tel. 011.5175266 - 393/2582277 - 345/5792499
e.mal. torino2@ageallianz.it

Allianz 



Un noir in versione moderna



Guglielmo Averna, classe 1975, dopo una serie di esperienze professionali tanto varie quanto intense, ha deciso di stabilirsi in val di Susa dove si occupa di promozione turistica e scrive libri. In questo suo romanzo d'esordio, protagonista è un quartetto di cinefili, due uomini e due donne, che si incontrano su un forum specializzato e scoprono di avere in comune una "strana" passione per un aspetto molto particolare di attività cinematografica. Nello sviluppo di questa attività si trovano a compiere una serie di delitti, rispetto ai quali non viene loro attribuito alcun sospetto. Tuttavia non la faranno franca, per l'intervento di un controverso commissario di polizia, che, contro ogni evidenza, utilizzando il suo intuito, li costringerà ad alzare continuamente la posta fino all'epilogo finale, che giunge dopo una serie continua di colpi di scena. Il tema centrale del romanzo è il concetto di banalità del male, come esso si contrapponga al bene e nello stesso tempo ne sia il presupposto: due facce della stessa medaglia, contrapposte, ma ciascuna delle quali esiste perché c'è anche l'altra. I quattro protagonisti, giovani, colti e anche per questo insospettabili, acquisiranno questa consapevolezza con fatica e decideranno di stare al gioco, continuando a fabbricare immagini virtuali dalle quali discendono drammatiche conseguenze reali. Fiction e realtà si intrecciano in modo tanto perverso quanto inestricabile e si torna così al bene e al male, saldati fra loro come facce della stessa medaglia.

Cinéstasi

Di Guglielmo Averna - Editore: Europa Edizioni - Collana: Edificare universi - Anno edizione: 2019

In commercio dal: 7 maggio 2019 - Pagine: 498 p., Brossura, € 17,90

LOGIMEDICA

LA BUONA ODONTOIATRIA



Convenzioni dirette con:

FASI

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

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

UNISALUTE - SISALUTE

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo
COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Crai Toro Assicurazioni

TECNOCASA - KIRON - TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

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

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

Federmanager APDAI in onda su Rai3

A partire dal mese di novembre 2019 è stata attivata una collaborazione con la Rai che prevede di poter disporre di uno spazio su Rai3, all'interno del Corecom Regione Piemonte per le aziende.

Nel primo appuntamento, che andrà in onda sabato 28 dicembre alle ore 7:30 su Rai3, si è parlato



delle nuove idee per un welfare di successo con Roberta Laudito e Livio Lo Biondo. I temi trattati andranno dalle nuove forme di "secondo welfare" e welfare occupazionale, alla sostenibilità ambientale e sociale, fino alla spinta per l'innovazione d'impresa che in Federmanager ha dato vita al contest sull'Innovazione del Gruppo Giovani.

Vi terremo informati sulle prossime trasmissioni attraverso la nostra pagina Facebook Federmanager Torino APDAI.



Federmanager e Vises presentano "Pathway2Action"

"Pathway2Action" è un progetto realizzato da Vises e finanziato da 4.Manager con l'obiettivo di reinserire nel mondo del lavoro Manager inoccupati, tra i 40 e i 60 anni, attraverso l'aggiornamento e il rafforzamento di competenze, conoscenze e strumenti utili ad approcciare il mercato del lavoro in ottica di auto-imprenditorialità.

Le attività che saranno sviluppate dall'Hub di Torino, dedicate ai Manager aderenti alle sedi Federmanager di Alessandria, Asti, Biella, Cuneo, Novara, Torino, Vercelli, accompagneranno i beneficiari dall'ideazione alla creazione di una propria start-up o verso una nuova occupazione, in risposta ai bisogni sociali del territorio.

L'iniziativa si inserisce nel filone del rafforzamento della cultura manageriale, che evidenzia l'importanza delle nuove competenze per lo sviluppo del Paese.

L'evento di presentazione del progetto, organizzato da Federmanager e Vises, si è svolto a fine settembre presso la nostra sede di via San Francesco da Paola, subito dopo sono iniziate le attività di coaching, sia di gruppo che individuali per i 5 candidati selezionati che proseguiranno fino a giugno 2020.

Premio in silenzio per gli altri

L'11 dicembre 2019 presso la Sala del Consiglio Comunale di Torino a Palazzo Civico si è svolta la Cerimonia di Pubblico Riconoscimento intitolata "In silenzio per gli altri". Il premio è stato istituito nel 2002 dal Consiglio Comunale dei Seniores per portare all'attenzione della nostra comunità cittadina alcuni rappresentanti della terza età che agiscono a beneficio del prossimo senza alcun interesse personale.

Sono uomini e donne che, cessata ormai l'attività lavorativa, hanno scelto d'impegnare a beneficio degli altri il loro tempo esercitando la loro generosità, intelligenza e altruismo al servizio del prossimo nel silenzio e nell'ombra. Per l'anno 2019 sono stati concessi 14 riconoscimenti fra i quali quello al nostro associato Valter Casaleggio.

Sono stati ringraziati e premiati, oltre che dal presidente del Consiglio comunale, dal presidente del Consiglio dei Seniores, Edoardo Benedicenti e dalla vice presidente, Margherita De Andreis Keller.

Il coro Avo (Associazione volontari ospedalieri) ha conferito solennità all'evento con l'esecuzione dell'Inno Nazionale, in apertura di cerimonia.



DIRCLUB Piemonte

di Silvio Tancredi Massa

Carissime amiche e carissimi amici, come oramai consuetudine, con grande piacere mi rivolgo nuovamente a voi dalle pagine di "Dirigente d'Azienda", importante organo di informazione dei dirigenti torinesi di Federmanager che, come sempre, ringrazio per l'ospitalità.



Nell'ultimo articolo, ho affrontato alcune tematiche relative alla nostra storia, ai motivi che hanno spinto i soci fondatori a dare origine al club e alle problematiche dell'attuale epoca che vede una crisi delle Associazioni. Altro aspetto importante esaminato, per la nostra organizzazione, al fine di dare continuità, è fare scelte precise sul piano dei costi, razionalizzandoli.

"Non importa se vai avanti piano, l'importante è che non ti fermi." Confucio

Nell'ambito di questo processo abbiamo ridimensionato gli spazi nella nostra sede di Via Bidone (in effetti erano superiori alle nostre esigenze) e concordato con Manageritalia Piemonte e Valle d'Aosta (proprietaria dei locali utilizzati), oltre all'uso gratuito, anche un contributo alle spese di gestione. Questo ci permetterà di ridurre drasticamente i nostri costi. Un altro aspetto che avevo evidenziato era quello di aumentare le entrate anche e l'esigenza di incrementare il numero degli iscritti. Riteniamo che il bacino su cui lavorare per concretizzare tale obiettivo siano le Federazioni di dirigenti, quadri e professional. Mi riferisco a tutto il mondo CIDA (Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda) come: Federmanager (industria), Manageritalia (commercio e servizi), CIMO (medici), FIDIA (assicurazioni), FP CIDA (funzione pubblica). Il DIRCLUB ha intenzione di intensificare i rapporti con le maggiori associazioni dei dirigenti, quadri e professional, al fine di creare sinergie attraverso un rapporto di collaborazione duraturo e continuativo nel tempo. La finalità è quella di offrire un ampliamento dei servizi agli iscritti delle associazioni in termini di iniziative culturali, sociali e per il tempo libero.

Al nostro interno si è cominciato a ragionare, oltre che sul concetto di "amicizia", anche su quello di "solidarietà".

"L'opera umana più bella è di essere utile al prossimo." Sofocle

Sul piano personale, ciascuno di noi ha raggiunto importanti traguardi professionali e allora perché non mettere a disposizione

l'esperienza acquisita mettendo a disposizione di altri il nostro bagaglio di conoscenze? Il nostro "core" sarà sempre quello dei nostri fondatori, ma perché non abbinargli qualcosa di nuovo e innovativo? Visto che alcuni di noi, frequentano già associazioni di volontariato professionale, perché non creare delle sinergie in questa direzione? Nelle Federazioni citate in precedenza, e non solo, esistono gruppi di lavoro che affrontano problematiche sul volontariato, ai quali potremmo affiancarci grazie alla disponibilità dei nostri associati. L'idea è quella di essere dei "catalizzatori di risorse" ed offrire le nostre competenze ad associazioni che in questo momento svolgono già tale attività. Nel contempo chi si iscrive da noi, può ricevere informazioni su varie attività di volontariato professionale.

"Ogni volta che vedi un'attività di successo, qualcuno una volta ha preso una decisione coraggiosa." Peter Drucker

La collaborazione potrebbe svilupparsi anche in altre direzioni, quali ad esempio concedere per il primo anno una quota associativa agevolata e offrire a tutti gli iscritti delle Federazioni la possibilità di frequentare il DIRCLUB attraverso le iniziative da noi organizzate, versando una quota di partecipazione maggiorata rispetto a quella dei soci. Ricordo che le nostre iniziative spaziano dalle serate del lunedì, alle manifestazioni di vario genere, ai laboratori, alle serate e cene organizzate in occasione del carnevale, delle festività natalizie ecc. Ultimo, ma non meno importante potrebbe essere messo a disposizione gratuitamente il servizio di abbonamento al Teatro Regio di Torino.

"Una volta deciso che una cosa può e deve essere fatta, bisogna solo trovare il modo". Abraham Lincoln

Con l'occasione Vi saluto cordialmente e resto a disposizione per approfondimenti e chiarimenti.

Per informazioni potete contattare:

Dirclub Piemonte - Via Giorgio Bidone, 10 - Torino

Tel.: **011 4548615** (segreteria aperta il mercoledì e giovedì dalle 9.30 alle 12.00)

Cell.: **338 9387134** (dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 18.00)

email: dirclub.piemonte@gmail.com, sito: www.dirclubpiemonte.it

Per contatti personali con Silvio Massa:

Cell.: **334 6081059**, email: silvio.massa@inwind.it

Iniziative del Dirclub Piemonte nei mesi di Gennaio, Febbraio, Marzo

| Gennaio

Lunedì 13 - ore 20.45

Serata conviviale presso il Circolo dell'Unione Industriale di Torino.

Tema della serata: **"DNA nemico del crimine"** a cura della Dott.ssa Monica Omedei, Medico Forense, del Laboratorio Analisi di Orbassano e Research Analyst di AndS (Australian National Data Service).

Sabato 25 - La Venaria Reale - Visita alla mostra: **Art nouveau: Il trionfo della bellezza.**

| Febbraio

Lunedì 10 - ore 20.45

Serata conviviale presso il Circolo dell'Unione Industriale di Torino.

Tema della serata: **"Gente in Armonia: attività ispirate al linguaggio della musica"** con MegaMauro di Mauro Goia (maestro di musica e artista internazionale) e Mega Sihombing (cantante indonesiana e artista internazionale).

Giovedì 20 - ore 19.30

"Gran Galà di Carnevale": Festeggiamo il Carnevale insieme con le nostre famiglie, grandi e piccini... cena, musica, giochi, balli e tanta allegria".

Sabato 29 - Torino e la sua City - Visita guidata: *"Torino è una città che si muove e cambia"*

| Marzo

Sabato 7 - Promotrice Belle Arti - Visita alla mostra: **Space Adventure.**

Lunedì 9 - ore 20.45

Serata conviviale presso il Circolo dell'Unione Industriale di Torino. Tema della serata: in definizione.

Mercoledì 18 - ore 18.00

Assemblea annuale elettiva

Sabato 28 - Movie on the road: Torino cinema tour - Visita guidata: *"Girare Torino...con i film girati a Torino"*



STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 30 ANNI DI ESPERIENZA.

La sede di Odontobi



ODONTOBI

Dir. Sanitario - Dott.ssa Cecilia Curti

Per noi di Odontobi professionalità significa mettere a tua disposizione le competenze del nostro staff qualificato; significa essere sempre aggiornati sulle nuove tecnologie disponibili; significa fare attenzione alla qualità dei materiali impiegati e soprattutto fornire un servizio completamente personalizzato.

I NOSTRI SERVIZI

- IMPLANTOLOGIA
- IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA 3D
- IMPLANTOLOGIA DENTALE ZIGOMATICA
- SEDAZIONE COSCIENTE
- TAC DENTALE CONE BEAM 3D
- FACCETTE ESTETICHE
- ORTODONZIA
- IMPRONTE CON SCANNER INTRAORALE
- PROTESI FISSE E MOBILI
- PREVENZIONE E IGIENE

ODONTOBI S.r.l.

Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (No)
Tel. +39 0331 962 405 / 971 413 - Fax +39 0331 971 545
odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it

Struttura a convenzione diretta con
tutti gli associati FASI Nord Italia





SUPERAMMORTAMENTO FCA.IT

NASCE IL BONUS AMMORTAMENTO DI FCA. ED È SUPER.



Approfitta del **Bonus Super Ammortamento** di FCA per tutte le **Aziende e Partite Iva**.

Ad esempio, su Alfa Romeo Stelvio hai **5.000€** di sconto e ulteriori **4.000€** di **Bonus Super Ammortamento** sulle vetture in pronta consegna. Fino al 31 dicembre.

FCA

FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES



Jeep



Iniziativa valida fino al 31/12/2019 (con il contributo dei concessionari aderenti). Ad esempio su Alfa Romeo Stelvio, Allestimento 2.2 Turbo Diesel 160CV AT8 – RWD Business MY19 – prezzo listino 48.700€, prezzo promo 39.700€. **Consumi carburante ciclo misto gamma Stelvio 5,2 – 9,8 (l/100km). Emissioni CO₂: 138 - 222 (g/km).** Valori omologati in base al metodo di misurazione/correlazione nel ciclo NEDC, aggiornati alla data del 31/10/2019. I valori sono indicati a fini comparativi. Messaggio Pubblicitario a scopo Promozionale. Le immagini inserite sono a scopo illustrativo. Le caratteristiche ed i colori possono differire da quanto rappresentato. Le promozioni possono subire delle variazioni. Limiti e condizioni in concessionaria.

SPAZIO
LA CITTA' DELL'AUTO

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

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