

DIRIGENTE

d'Azienda

Gennaio - Marzo 2021 | n.324

FEDERMANAGER APDAI TORINO

Una
primavera
di
speranza





La copertina di questo numero del periodico mette in primo piano i fiori, non solo perché la stagione lo presuppone, ma anche perché da sempre sono un simbolo di speranza in quanto preludio dei frutti. E di speranza abbiamo tanto bisogno, non solo per riuscire a superare i faticosissimi mesi che ancora ci separano dalla vittoria sulla pandemia, ma anche perché dobbiamo consentire ai giovani di coltivarla, così come abbiamo potuto farlo noi a suo tempo, come ci ricorda Robert Grant nella "riflessione criticabile" che pubblichiamo, come ormai di consueto, nella pagina conclusiva del numero.

Altro tema della copertina è il Monte dei Cappuccini, da secoli uno dei simboli della nostra città, che si avvia ad eleggere un nuovo sindaco dopo la rinuncia di Chiara Appendino a correre per un secondo mandato. Le elezioni sono state appena rinviate a dopo l'estate e quindi il dibattito all'interno delle forze politiche sui nomi da proporre all'elettorato si è un po' calmato. Ci auguriamo che questo imprevisto supplemento di riflessione sia utilizzato per affinare le scelte e indicare candidati in grado di comprendere le esigenze produttive delle tante realtà industriali ancora presenti sul nostro territorio, come emerge dallo "Spazio Azienda" dedicato su questo numero a un'intervista, che pubblichiamo a pag. 14.

Infine, in apertura come di consueto, l'editoriale del Presidente, al quale è collegato il comunicato stampa redatto dalla struttura federale in esito ai lavori del Congresso, svolto il 12 marzo e che, di conseguenza, ha reso opportuno ritardare di qualche giorno la chiusura di questo numero.

E per finire veramente, un ultimo richiamo alla speranza: quella che, nonostante il breve rinvio della pubblicazione, il periodico giunga in tempo per augurare Buona Pasqua a voi, alle vostre famiglie e ai vostri cari in genere, nella ulteriore speranza che questa Pasqua sia almeno sufficientemente serena, visto che lo sviluppo della pandemia, e le conseguenti misure per limitarlo, non consentiranno che lo sia completamente.

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,

3^a di copertina € 900, 4^a 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: **Agt Aziende Grafiche Torino 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.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 15 marzo 2021 con una tiratura di 6.300 copie.

Sommario

Gennaio - Marzo 2021 | n. 324

Editoriale



- 4** Politiche attive: questa la richiesta che sale dalla base associativa | di Massimo Brignolo
- 5** Il comunicato stampa diramato da Federmanager nazionale venerdì 12 marzo 2021 dopo la conclusione dei lavori del Congresso
Il blocco dei licenziamenti individuali vale anche per i dirigenti

Management



- 6** 2020, l'anno della consapevolezza | di Giovanni Fusero
- 8** Presentato il 3° rapporto dell'osservatorio 4.Manager | a cura della comunicazione 4.Manager
- II** Il contratto di rete | di Roberto Granatelli

Attualità



- 14** Una città e il suo background industriale diffuso | a cura della Redazione
- 16** L'etica della responsabilità: un modello di comportamento sempre più necessario | a cura della Redazione

Attività e iniziative di Federmanager Torino e di Cida

Vita Associativa



- 17** Umanesimo e sorellanza digitale | di Maria Pia Pianta
- 18** La riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2021 e tutti i riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita | di Vincenzo Ferraro
- 19** Quadri: figli di un dio minore? | Lettera di Giuseppe Dammacco
- 21** Il coacervo nelle successioni e donazioni | di Francesco Piglione
- 22** Industria 4.0: competenze, eccellenze e strategie nell'area torinese. Quali asset occorrono? | di Alessandro Peroni
- 23** Modello 730/2021: le novità di quest'anno | a cura della Redazione

Welfare



- 26** NICO: il centro di ricerca in neuroscienze dell'Università di Torino | di Alessandro Vercelli
- 29** Ernia addio, arriva la tecnica laparoscopica mininvasiva | a cura dell'Ufficio Comunicazione della Clinica Fornaca

Cultura



- 30** È ora di dare al lavoro, una dimensione a misura di donna | di Maria La Barbera

Varie



- 33** Le attività del gruppo pensionati/seniores | di Antonio Sartorio
- 33** DIRCLUB Piemonte | di Silvio Massa
- 34** Riflessioni criticabili | di Robert Grant



Politiche attive: questa la richiesta che sale dalla base associativa

Primi attesi risultati positivi, ma nel 2021 dovremo dare concretezza a un progetto di grande respiro

di Massimo Brignolo*

Il nostro Paese è di fronte ad una svolta che non può fallire anche se le incognite sono molte ed è difficile immaginare cosa succederà nei prossimi mesi. Se da un lato sul governo Draghi, di fresco insediamento, sono riposte le alte attese di un cambiamento e di riforme strutturali in un'ottica di lungo periodo imposta dal piano per la ripresa dell'Europa Next Generation EU, dall'altro, nel momento in cui scrivo (metà marzo), siamo nel pieno della terza ondata pandemica, la ripresa delle attività a pieno ritmo si allontana ancora una volta e incombe la minaccia di un nuovo lockdown più o meno totale.

Il Centro Studi di Confindustria ha rilevato come in gennaio la produzione industriale media italiana sia diminuita del 2,3% sui dodici mesi ed è attesa stabile in febbraio mentre la situazione rimane grave per il territorio torinese dove Unione Industriale proietta per il primo trimestre un calo del 5,2%. Il monitoraggio costante, esercitato da Federmanager, sugli effetti della pandemia ha rilevato a dicembre come il 45% dei nostri colleghi paventi dei rischi per la propria situazione professionale con valori elevati in settori che caratterizzano il nostro territorio: 53,9% nell'automotive, 50,8% nel settore meccanico, 49,3% in quello elettronico. Le strategie di contenimento dei costi hanno avuto e continuano ad avere ricadute notevoli sui dirigenti, che nell'ultimo anno, a seconda delle situazioni, hanno visto differita la componente variabile della retribuzione, rinunciato a parte dei compensi, "regalato" ferie e ore di permesso.

In tale congiuntura, i nostri servizi sindacali e legali nel 2020 hanno preso in carico circa 800 casi di manager in difficoltà

e 280 situazioni sono state chiuse scegliendo la via della conciliazione.

I nostri iscritti in difficoltà ci chiedono di essere in prima fila nelle politiche attive del lavoro; pochi giorni fa, il direttore generale di 4.Manager, Fulvio D'Alvia, mi ricordava come i nuovi percorsi di outplacement, proposti dalla associazione che riunisce Confindustria e Federmanager e lanciati nel 2020, stiano dando i primi attesi risultati positivi.

Non è sufficiente; attraverso 4.Manager, Federmanager nel 2021 avrà l'opportunità di rafforzare il contributo offerto dalle associazioni territoriali attraverso un progetto di grande respiro che garantirà consulenze professionali di qualità in materia previdenziale e accompagnamento alle politiche attive del lavoro.

Poche ore fa, il Congresso Straordinario di Federmanager (vedi comunicato stampa nella pagina a fianco) ha riconfermato Stefano Cuzzilla alla presidenza di Federmanager consentendo al presidente in carica di proseguire il lavoro in via eccezionale per far fronte all'emergenza determinata dalla pandemia Covid-19 e per garantire rapporti istituzionali e nelle relazioni industriali.

Il Congresso Straordinario ha anche deliberato il riconoscimento nello Statuto federale, al pari dei gruppi Pensionati e Giovani, del Gruppo Donne Minerva che proprio nel nostro territorio iniziò dodici anni fa l'attività che si è ora estesa a 32 sedi territoriali con circa seimila iscritte.

* Presidente Federmanager Torino APDAI



Il comunicato stampa diramato da Federmanager nazionale venerdì 12 marzo 2021 dopo la conclusione dei lavori del Congresso

Il Congresso Federmanager, riunito oggi in seduta straordinaria, ha riconfermato Stefano Cuzzilla alla presidenza della Federazione dei dirigenti del settore industriale e servizi.

Attualmente al suo secondo mandato, Cuzzilla ha ricevuto il consenso del 98,4% dei delegati votanti, con nessun voto contrario, e guiderà quindi Federmanager fino al 2024.

“Sono molto onorato di aver ricevuto una così larga fiducia da parte delle colleghe e dei colleghi”, dichiara Cuzzilla. “Lo ritengo un riconoscimento per gli obiettivi raggiunti in questi anni e soprattutto uno stimolo per il futuro, per il rilancio e la crescita di questa Organizzazione”.

La delibera odierna consente al presidente in carica di proseguire il lavoro in via eccezionale per far fronte all'emergenza determinata dalla pandemia Covid-19 e per garantire continuità nella governance dal punto di vista istituzionale e delle relazioni industriali, riconoscendo al presidente incaricato caratteristiche personali e professionali adeguate alla sfida.

“In questo momento di crisi sanitaria ed economica – afferma Cuzzilla – il management industriale si merita una rappresentanza forte, che dimostri coesione e capacità di intervento. Le difficoltà che stiamo attraversando, dentro e fuori l’impresa, richiamano la necessità di dotarci di strumenti innovativi e di competenze manageriali consolidate per superare le criticità. Sono determinato a portare avanti questa missione nell’interesse della categoria e nell’interesse del Paese”.

“Non mancherà il nostro contributo alle istituzioni per la definizione e per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza così come massima sarà la nostra collaborazione con le altre parti sociali, a partire da Confindustria e Confapi, per rilanciare produttività e competitività del sistema economico”, conclude il presidente.



Il blocco dei licenziamenti individuali vale anche per i dirigenti

Nell’articolo pubblicato a pag. 10 del numero 322 (luglio 2020), Roberto Granatelli, sulla base di osservazioni giuridiche esplicite e ampiamente argomentate, sosteneva l’applicabilità del blocco dei licenziamenti individuali anche nei confronti della dirigenza, compresa la discussa variante “apicale” e “pseudo-dirigenza”.

Tali osservazioni sono state riprese e accolte in una recente ordinanza del Tribunale di Roma, nonostante la diffusa dottrina a livello nazionale che, per tutto l’arco dell’anno pandemico 2020, sentenziava sulla inapplicabilità di tale blocco stante la peculiarità della figura dirigenziale.

L’ordinanza conforta quanto da noi già sostenuto con forza in diverse cause ancora oggi pendenti presso il Tribunale di Torino.

Come Federmanager speriamo di trovare ulteriore conforto in future pronunce della magistratura anche se siamo consci dell’altalenanza, nonché opinabilità, delle svariate tesi nell’ambito evolente, spesso contraddittorio, del diritto. Per ora godiamoci questo primo passo positivo che riguarda tanti colleghi in difficoltà, rimasti senza un lavoro nell’*annus horribilis* 2020, destinato (...purtroppo!) a continuare nel 2021, anche se qualche luce di speranza possiamo dire di averla accesa.



2020, l'anno della consapevolezza

Un anno strano, difficile, tragico per le vite umane e per il contesto socioeconomico
Potrebbe però essere anche un anno di cambiamenti epocali, tali da indurre l'imprenditore
e il manager a staccarsi da assiomi e abitudini

di Giovanni Fusero*

Qualsiasi sia la generazione alla quale apparteniamo, abbiamo sempre o quasi avuto delle certezze. Che la nostra crescita personale e professionale sia avvenuta negli anni '70, '80, '90 e così via, ogni periodo storico è stato segnato da certezze, positive o negative che fossero, ed i percorsi intrapresi hanno sempre attinto da assunti e sicurezze.

Negli ultimi tre decenni la velocità con la quale il cambiamento sociale ed economico ha impattato nelle nostre vite è aumentato palesandosi gradualmente a tutti. Gli anni '80 sono di fatto stati lo spartiacque e successivamente l'informazione ed il sapere alla portata di tutti, grazie anche ad internet, hanno velocizzato ogni dinamica ed i mercati, che fossero di beni o servizi, si sono gradualmente globalizzati a

prescindere dalla dimensionalità della realtà aziendale. Nel contesto economico, molti studi già negli anni '90, analizzando il mondo del lavoro, anticiparono che le attività di maggior successo nei lustri successivi sarebbero state attività non ancora esistenti. Altro elemento del cambio che era in corso è evidenziato dalle organizzazioni aziendali ed industriali che hanno iniziato a variare i loro obiettivi, dalla soddisfazione delle necessità, alla creazione di queste ultime e dei bisogni dei consumatori.

Negli ultimi 20 anni gli effetti dei cambiamenti del ventennio precedente non hanno escluso nessuna realtà aziendale; quello che è stato completamente diverso ed asimmetrico è stato l'approccio a questi cambiamenti che ogni realtà aziendale ha posto in essere.

STUDIO DENTISTICO DOTT. MASSIMO BRUNO

SPECIALISTA IN CHIRURGIA ODONTOSTOMATOLOGICA · PERFEZIONATO IN ODONTOSTOMATOLOGIA LASER



Specializzati nella prevenzione e riabilitazione orale di adulti e bambini.

Igiene orale, parodontologia, conservativa, endodonzia, protesi fissa e mobile, implantologia, chirurgia orale tradizionale piezo-elettrica e laser diodo, laser neodimio, laser Erbio e laserpedodonzia e ortodontia possibilità di interventi in sedazione cosciente con assistenza anestesiologica.

Rigido protocollo di prevenzione delle infezioni batteriche e virali con utilizzo in ogni postazione dei dispositivi elettromedicali Aera Max che consentono di depurare l'aria al 99,97% da virus germi e batteri.

Diagnostica per immagini panoramiche dentali e Tac in sede avvalendoci della sistematica New Tom, che si distingue per l'altissima definizione delle immagini e per la bassa esposizione radiogena consentendoci di ottenere una straordinaria precisione negli interventi di chirurgia e implantologia.

Ci occupiamo da anni delle riabilitazioni implanto protesiche nei casi complessi e nelle creste mandibolari atrofiche con tecniche tradizionali e mini invasive.

Ci è stato conferito dalla casa di biomateriali Osteobiol by Tecnoss un riconoscimento per la continua attività clinica mirata alla ricerca dell'eccellenza in chirurgia rigenerativa avanzata.

Siamo convenzionati in modalità diretta con i Fondi assicurativi: **Fasi, Fasi Assidai, Fasi Open, Fisdad, Pronto Care, Fasdac, Unisalute, Blue Assistance, Casagit, Faschim.**

Inoltre, forniamo tutta la documentazione necessaria e assistenza nella gestione delle pratiche degli altri Fondi assicurativi in modalità indiretta.



Il primo passaggio da difficoltà fisiologiche ad un inizio di patologia del sistema impresa, come caduta dal nulla, è poi arrivata la "crisi" del nuovo millennio a ridosso del 2008, che, a seconda dei settori, ha impattato violentemente sul lavoro e sull'economia, cogliendo impreparati la maggior parte degli attori diretti delle imprese, e l'Italia è stata particolarmente colpita. I motivi sono molteplici, da quelli tecnico-economici a quelli finanziari a quelli strategici. Si è parlato tanto di sottocapitalizzazione delle imprese italiane, del sistema finanziario che non supportava a dovere il sistema produttivo, del costo del lavoro, della burocrazia e della politica che non aiutavano l'impresa, del sistema fiscale particolarmente esoso e complesso. Tutte cause reali che purtroppo non hanno fatto che aggravarsi negli anni successivi a questa crisi. Ma siamo certi che le cause siano esclusivamente queste? In quanti hanno utilizzato questa crisi per valutare se e quali nuove strade ed opportunità potevano esserci?

Il risultato, a prescindere dai motivi che hanno portato ad una situazione generalizzata pesante per la nostra economia e per le nostre aziende dal 2008 ad inizio 2020, è stato quello di una crescente crisi per le imprese, con dati statistici in conseguente peggioramento sulla moria delle imprese e dell'occupazione, anche nei capisaldi storici dell'economia italiana.

Innovazione, cambiamento...sono termini e concetti ripetuti e di moda negli ultimi anni. Quante volte abbiamo letto o ripetuto "Non è la più forte delle specie che sopravvive, né la più intelligente, ma quella più reattiva ai cambiamenti" chiamando in causa Darwin?

Tutto giusto, tutto corretto, ma effettivamente in quanti hanno realmente sposato il mettere in gioco le certezze, abbandonando dei modelli di lavoro e di business, conosciuti e solidi, ma senza elasticità e senza valutazione di scenari non ancora percorsi, o anche solo mettendoli in discussione, rinviando scelte che potevano essere al di fuori dei territori conosciuti?

Ed arriva il 2020, "anno di inizio del Covid" come verrà probabilmente ricordato, caratterizzato da cambiamenti che già sono e saranno epocali, sia nel sistema lavoro che nel sistema socioeconomico. Anno che rischia di far diventare patologico un malessere generalizzato e diffuso (tralasciando tutti gli effetti nefasti e durissimi sulla salute e sulla vita delle persone).

Da questo momento le certezze di cui si parlava sopra lasceranno spazio all'incertezza come compagna di viaggio, e questo deve essere il primo step della consapevolezza che dovremo acquisire. La capacità progettuale è stata minata in questo periodo di assoluta rapida mutevolezza e non si può



ignorare l'instabilità dei programmi e progettazioni.

Il paradigma, dal 2021 in poi, deve necessariamente passare da una visione di trasformazione di ciò che c'è ed a cui siamo abituati, ad una di creazione di nuovi scenari e contesti andando verso approcci e modalità lavorative che fino ad ora non abbiamo percorso.

Come per la dinamica della persona "essere umano" tutte le volte che non si fanno scelte, ancorché difficili, sarà la vita a scegliere per noi, anche per la dinamica aziendale, se non si approccia con differenti metodologie e strumenti a nuovi scenari, sarà il contesto che trainerà la struttura azienda, verso direzioni non più controllabili.

In questo periodo abbiamo già visto alcune variazioni delle abitudini e del modo di lavorare, è stata la quarantena dello smart working, ad esempio, per molte aziende vissuto, strutturato e subito come emergenza, ma anche questo va correttamente gestito ed inserito in un contesto più ampio di nuovi modelli di business.

Strategicamente, i modelli manageriali ed imprenditoriali dovranno essere ridisegnati con una programmazione agile e con più scenari possibili e scalabili, per permettere di variare gli obiettivi rapidamente, capire la misura e il posizionamento delle asimmetrie sia per un processo di riorganizzazione e riposizionamento, ma soprattutto per sviluppare progetti concreti ed innovativi, per una creazione del valore senza più assiomi.

È una grande sfida quella che andremo ad affrontare dal 2021, che permetterà di diventare attori di questo cambiamento e non di subirlo, se avremo acquisito la giusta consapevolezza dell'evoluzione di questi decenni, soprattutto di quest'ultimo anno, e dell'impatto avuto sul sistema socioeconomico. Come? Pianificando un'attenta analisi sui ragionamenti che hanno portato agli attuali modelli di business, su come i manager e gli imprenditori ragionano, sui loro approcci comportamentali e su come trovare le capacità che aiutino ad adottare strategie dinamiche, elastiche, scalabili, in grado di modellare le attività che i nuovi scenari richiederanno.

* Strategic Business Advisor & Business Coach



Presentato il 3° Rapporto dell’Osservatorio 4.Manager

“Nuovi orizzonti manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese”

Nel nostro Paese, appena il 18% delle posizioni regolate da un contratto da dirigente sono occupate da donne, una percentuale che negli ultimi 10 anni è cresciuta dello 0,3%, rimanendo quindi sostanzialmente invariata. A ciò si aggiunge il fatto che è proprio nei ruoli manageriali che emergono le maggiori differenze di retribuzione di genere.

Inoltre, l’effetto pandemia ha determinato un rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro di quasi due volte più alto per le donne rispetto alla controparte maschile, anche a causa della difficoltà di conciliare i carichi lavorativi e familiari.

È quanto emerge dal 3° Rapporto dell’Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali **“Nuovi orizzonti manageriali. Donne al timone per la ripresa del Paese”**, presentato recentemente in modalità webinar. I saluti di apertura sono stati affidati a **Stefano Cuzzilla**,

Presidente Federmanager e 4.Manager e a **Maurizio Stirpe**, Vice Presidente di Confindustria per il Lavoro e le Relazioni Industriali. Sono intervenuti **Fulvio D’Alvia**, Direttore Generale 4.Manager, **Pierangelo Albini**, Direttore Confindustria Lavoro, Welfare e Capitale Umano, **Giuseppe Torre**, Responsabile scientifico dell’Osservatorio 4.Manager, **Paola Boromei**, Executive Vice President Human Resources Organization & PFM di SNAM. L’evento, moderato da **Maria Cristina Origlia** del Gruppo Sole 24 Ore, ha inoltre visto la partecipazione di **Elena Bonetti**, Ministra delle Pari Opportunità e Famiglia e **Nunzia Catalfo**, Ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali. L’ampio studio sulle politiche di uguaglianza di genere sulla leadership femminile è stato realizzato dall’Osservatorio di 4.Manager, attingendo a fonti diverse:

- i dati messi a disposizione dalla Community Think4WomenManagerNetwork;
- i rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile nel biennio 2018-2019 inviati da 1.336 imprese italiane;

• l’analisi degli strumenti di comunicazione digitale di 10.000 imprese e l’analisi delle best practice aziendali di 640 imprese, di cui 500 sono aderenti alla Carta per le Pari Opportunità.

Lo studio propone anche un confronto con l’Europa e analizza gli effetti registrati a seguito della pandemia Covid, la quale sta mettendo in pericolo le conquiste conseguite negli ultimi decenni sulle asimmetrie lavorative di genere.

Tra il 1977 e il 2018, in Italia il tasso di occupazione femminile è aumentato di 16 punti percentuali (dal 33,5 al 49,5). L’Italia ha progredito verso la parità di genere a un ritmo più sostenuto rispetto a molti Stati membri ma è ancora al 14° posto. Guardando poi al tasso di occupazione equivalente a tempo pieno, troviamo l’Italia all’ultimo posto della graduatoria europea con un punteggio pari a 31, contro il 59 della Svezia e il 41

della media europea.

Lo studio evidenzia inoltre diverse dimensioni legate al gap retributivo relative ad esempio all’**impatto della maternità**, dove la perdita reddituale delle donne occupate è del 35% nei due anni che seguono il parto e del 10% negli anni successivi, e alla **minore presenza femminile nei settori a maggiore remunerazione** (tecnologia, ingegneria, finanza, ecc.).

Nell’ottica di fare la propria parte nel fornire strumenti adeguati per favorire una svolta in tema di gender gap Federmanager e Confindustria hanno agito con grande lungimiranza inserendo un apposito articolo dedicato alle pari opportunità nell’accordo del luglio 2019 che ha rinnovato il Contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti industriali. Una scelta alla base della quale c’è l’invito a riconsiderare l’apporto che la componente femminile della popolazione rivolge allo sviluppo economico e sociale del Paese.

“Dobbiamo tessere una nuova tela, senza disfarla di notte – ha dichiarato il Presidente di Federmanager e 4.Ma-





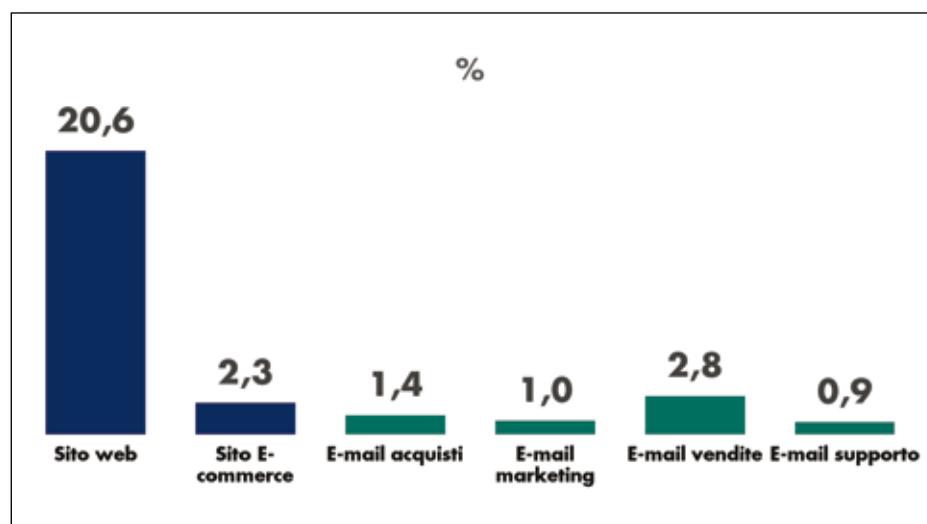
nager **Stefano Cuzzilla** – e affrontare la questione del gender gap e della leadership femminile molto seriamente, consapevoli che non si tratta di un aspetto marginale ma di una priorità. È dimostrato che l'equilibrio di genere fa aumentare il fatturato delle aziende e fa crescere il PIL. Le imprese con governance mista, equamente distribuita tra uomini e donne, sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Occorre quindi disegnare un orizzonte in cui merito e talento siano gli unici elementi premianti per la carriera e conseguire nuovi assetti manageriali, in cui le donne possano essere protagoniste del rilancio dell'economia e del Paese”.

Inoltre, lo studio ha evidenziato come l'emergenza sanitaria da Covid-19 sta svolgendo la funzione di un potente “acceleratore di processi”, portando le imprese ad affrontare trasformazioni, spesso radicali, che coinvolgono i modelli di business, i processi d'innovazione e la transizione verso modelli più sostenibili di produzione.

Partendo dall'analisi dei processi accelerativi, tra i più importanti rientrano quelli legati alla digitalizzazione, diventati necessari per lo svolgimento delle attività lavorative da remoto e per lo sviluppo di canali e attività E-commerce.

Mentre una parte delle aziende italiane si è attivata per utilizzare i canali digitali come nuove opportunità di sbocco, un'altra presenta una “resistenza” al digitale, probabilmente considerato ancora un costo e non un investimento. Dall'analisi su un campione di 10.000 imprese italiane emerge, infatti, che soltanto il 20,6% possiede un sito web e solo il 2,3% un canale e-commerce. Il 59,5% delle imprese manifatturiere (il 12,3% del totale) possiede un sito web e il 7,4% di un canale di E-commerce.

Imprese italiane attive sui canali digitali % I N. 10.000 imprese



Fonte: Elaborazione dati Osservatorio 4.Manager

Anche i dati sulle competenze tecniche per il digitale non risultano incoraggianti. Dall'ultimo focus dedicato alla “Digitalizzazione nel mondo del lavoro” pubblicato dall'EIGE relativo al 2020, si evidenzia come soltanto il 10,0% delle donne in Italia e il 12,0% degli uomini tra i 16 e i 74 anni abbiano effettuato una formazione nel 2019 per migliorare le proprie competenze digitali, rispetto a una media UE del 18,0% delle donne e del 22,0% degli uomini. Anche la percentuale di donne e uomini che hanno competenze digitali che vanno oltre quelle di base è inferiore alla media UE: 19,0% per le donne e 25,0% per gli uomini, contro il 31,0% delle donne e il 36,0% degli uomini in UE. Inoltre, considerando il dato Italia e UE la percentuale di donne laureate in ICT nel 2018 è nettamente più bassa degli uomini: 20,9% (Ita) e 20,1% (UE), rispetto a una controparte maschile, oltre il 79,0% in entrambi i casi.

Eppure, la trasformazione digitale non è più un'opzione per le imprese e comporta competenze tecniche adeguate a più livelli. Sarebbe quindi auspicabile, in aggiunta alla formazione digitale, investire anche in termini di orientamento alla formazione per incentivare le donne a intraprendere questi percorsi, ancora a prevalenza maschile. La pandemia nelle imprese ha impattato anche su alcune realtà e condizioni di genere, provocando un'accelerazione “negativa” di una serie di problematiche preesistenti come quelle relative al **gap salariale**.

Nelle realtà di impresa analizzate attraverso la Community, al gap salariale “percepito” si aggiungono le poche informazioni in tema di trasparenza salariale e una sensazione di disagio nel richiedere informazioni sulle retribuzioni, per paura di ripercussioni personali. Si riscontra, inoltre, una mancanza di informazioni su diversi temi legati alla parità di genere (retribuzione, congedi retribuiti, etc.), ma soprattutto il timore di fuoriuscire dal mercato del lavoro. Tra le proposte avanzate dalle partecipanti alla

Community: l'inserimento della parità retributiva nella contrattazione collettiva, maggiore responsabilizzazione di datore di lavoro mediante sanzioni, obbligo di riferire in merito ai livelli salariali e neutralità di genere nei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro. Inoltre, la trasparenza salariale contribuirebbe a far rispettare il diritto alla parità retributiva e incoraggerebbe i datori di lavoro ad agire, per attuare meglio il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per uno di pari valore.



----- Politiche attive: per i Manager, per le Imprese, per la Ripresa.

“ I manager, insieme agli imprenditori, guidano le aziende, ne disegnano i modelli di business, ne assicurano la competitività. Crisi economica e processi di ristrutturazione non devono permettere la dispersione di questo capitale fondamentale del sistema produttivo del Paese che va coltivato e tutelato, per la ripresa di domani e per le sfide del futuro.

Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

“ Un momento di crisi può rappresentare anche un'opportunità che abbiamo il dovere di cogliere. Così nel passato abbiamo costruito insieme il futuro del nostro Paese e delle nostre imprese e dato fiducia ai nostri manager. Investiamo oggi sulle persone, sulle loro idee e competenze, per andare lontano domani.

Maurizio Stirpe
Vice Presidente Confindustria
per il Lavoro e le Relazioni Industriali



4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFININDUSTRIA



FEDERMANAGER



Il contratto di rete

Una forma flessibile ed innovativa di aggregazione di imprese, attraverso la quale gli imprenditori partecipanti mirano ad aumentare la propria capacità competitiva nel mercato senza rinunciare alla loro autonomia

di Roberto Granatelli*

Le "reti d'impresa" sono previste dal Decreto Legge 10 febbraio 2009, n. 5 (convertito nella Legge 9 aprile 2009, n. 33 e successive modifiche ed integrazioni) e, allo stato, vi sono ampi margini di libertà nella composizione delle stesse con l'unico requisito dell'"attività d'impresa" che oggi risulta tra l'altro superato dall'art.12 della Legge del 22 maggio 2017, n. 81, che riconosce ai soggetti che svolgono attività professionale, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, la possibilità di costituire e partecipare a reti di esercenti la professione o di imprese. Il **contratto di rete** è comunque uno strumento di cooperazione e condivisione dell'obiettivo comune, dal punto di vista giuridico ed economico.



La recente normativa, cioè l'art. 43 bis dalla Legge del 17 luglio 2020, n. 77 (Legge di conversione del c.d. Decreto Rilancio), evidenzia un'apertura del legislatore a favore di tale contratto, chiarendo maggiormente i requisiti e le modalità da rispettare da parte delle imprese intenzionate a farne ricorso. Inoltre, per contrastare la crisi economica causata dall'emergenza epidemiologica è stato anche introdotto "il **contratto di rete con causale di solidarietà**" con modalità semplificate per la sua sottoscrizione.

Lo scopo ben preciso della disciplina *de qua* è quello di aiutare le imprese ad "accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato". Pertanto si prevede la stipulazione di un "programma comune di rete" con il quale più imprenditori possono decidere di:

- collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese;
- scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
- esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa.

Viene richiesta l'iscrizione del contratto di rete nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto

ciascun partecipante, a pena di inefficacia dello stesso contratto e si può prevedere la possibilità di istituire un "fondo patrimoniale comune" nonché la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione pratica del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. Costituendo il "fondo patrimoniale comune", la rete potrà iscriversi nella sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione è stabilita la sua sede, acquisendo soggettività giuridica; in tal caso il contratto dovrà essere stipulato per atto pubblico, per scrittura privata autenticata, ma anche per atto firmato digitalmente ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 82/2005.

Un importante **elemento di flessibilità** legato all'istituto, inserito nell'ultimo comma dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 riguarda il caso in cui avvenga il distacco del personale tra imprese che abbiano sottoscritto un "contratto di rete"; qui l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza della rete e per le stesse imprese è ammessa la **codatorialità** dei dipendenti ingaggiati con regole stabiliti attraverso il contratto di rete stesso". Quindi in un contratto di rete si dà per esistente il requisito dell'interesse al distacco, introducendo addirittura una codatorialità, cioè la **coesistenza di più datori di lavoro**, rispetto al medesimo personale coinvolto secondo le regole che si sono date le imprese partecipanti alla rete. È il caso però di rilevare che il contratto di rete, in particolare negli ultimi tempi, è stato anche utilizzato per aggirare alcune disposizioni a tutela dei lavoratori tant'è che si è resa necessaria una attenta attività di controllo.

Si è infatti osservato un utilizzo improprio del contratto di rete per aggirare la disciplina in materia di "somministrazione di personale", con violazione dei diritti retributivi dei lavoratori ed elusione dei conseguenti oneri contributivi a favore degli Enti.

Una ulteriore precisazione da rilevare nell'ambito del contratto di rete (sia in relazione alla codatorialità che al distacco) è che il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione



30 anni di efficace
ed efficiente collaborazione

Per tutto il 2021 ai Pazienti convenzionati con
il FASI ed al loro nucleo familiare, verrà applicato
uno SCONT DEL 10% sulla quota
a carico del Paziente
sulle voci del tariffario FASI



Centri Odontoiatrici San Giorgio



Studio Associato
dei Dott.ri CAREZZANA Giorgio e MARINO Daniele
(Dir. Sanitario) (Dir. Tecnico)

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

Strutture e tecnologie di
alta qualità professionale
e organizzativa.

Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

011.547.114 / 011.548605
(finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie
della bocca e dei denti dei pazienti adulti)

CONVENZIONI

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

Convenzioni in forma DIRETTA

FASI FISDAF FASDAC	CASAGIT PRONTOCARE UNISALUTE	FISDE FASDIP NEWMED	FASCHIM FASIOOPEN 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 2021 e nei mesi dell'aprevenzione dentale (Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre) ai Pazienti convenzionati con il FASI verrà applicato uno SCONT 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.

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

cosp@nogard.it

www.odontoiatricsangiorgio.it



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)

SPECIALITÀ

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

OPERATORI

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

STRUTTURE

LE STRUTTURE ODONTOOIATRICHE SI SVILUPPANO SU 700 MQ CON:

18 unità operative con i migliori standard tecnologici, 4 centri di sterilizzazione
9 apparecchi radiografici, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche 1 sala conferenze
con 40 posti, 2 sale attesa, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di
video proiezione, macchina a epiluminescenza per prevenzione neoplasie cavo orale.





e che, a fronte di eventuali omissioni sul trattamento retributivo o contributivo, sussiste una corresponsabilità di tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati.

Per quanto riguarda poi il ricorso al "distacco e alla codatorialità", deve essere considerato tenendo conto della coesistenza dell'istituto della somministrazione, al quale il contratto di rete non può totalmente sovrapporsi.

Fondamentale è comunque il requisito **dell'interesse del datore di lavoro al distacco**, in particolare in relazione alle ipotesi di lavoratori assunti ed immediatamente distaccati presso terzi.

Se spostiamo il focus sugli **appalti pubblici** notiamo che anche in questo settore le reti di impresa rivestono un ruolo sempre più interessante e, in merito alla temporaneità del distacco, si pone l'attenzione su diversi elementi caratterizzanti quali per esempio:

- a) l'oggetto sociale del distaccante che, qualora sia esclusivamente quello di fornire manodopera, costituisce un forte elemento di criticità laddove il personale messo a "fattor comune" sia distaccato e non somministrato. Ciò poiché il contratto di rete ed il distacco sembrerebbero configurare una mera alternativa alla somministrazione di personale che tutela maggiormente i lavoratori;
- b) l'eventuale esborso maggiorato da parte del distaccatario, rispetto a quanto dovuto al lavoratore dal distaccante, tale da suggerire la remunerazione di una fornitura di manodopera;
- c) distacchi contestuali o di poco successivi all'assunzione da parte del distaccante, tali da poter ricostruire l'assunzione come esclusivamente preordinata al distacco;
- d) differenziali retributivi sistematici fra i minimi di CCNL, inferiori, applicati dal distaccante e quelli applicati dal distaccatario, che possono tradursi in un'indebita riduzione del costo del lavoro di quest'ultimo, con palese conseguenze in termini di tutela dei lavoratori e di vantaggi competitivi anticoncorrenziali per le imprese.

Altro dato normativo da segnalare è che la legge n. 77/2020, convertendo il D.L. n. 34/2020, ha introdotto l'art. 43 bis, ove si esplicita il concetto di "**contratto di rete con causale di solidarietà**", con modalità di sottoscrizione semplificate.

Si è quindi stabilita la possibilità, per tutto il 2020 (il Decreto Legge n. 183 del 2020 c.d. "proroga termini", estende al 2021 il termine entro il quale gli imprenditori possono

stipulare il contratto di rete con causale di solidarietà) di stipulare un contratto di rete per favorire il mantenimento dei livelli occupazionali delle imprese appartenenti alle filiere che si sono trovate in particolare difficoltà economica a causa dello stato di crisi o di emergenza dichiarati con provvedimento delle autorità competenti.

In particolare, le imprese che stipulano il contratto potranno ricorrere agli istituti del distacco e della codatorialità, ai sensi dell'art. 30, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 276/2003, per perseguire le seguenti finalità, che evidentemente si aggiungono a quelle già previste dal D.L. n. 5/2009:

- impiego di lavoratori delle imprese partecipanti alla rete che sono a rischio di perdita del posto di lavoro;
- inserimento di persone che hanno perso il posto di lavoro per chiusura di attività o per crisi di impresa;
- assunzione di figure professionali necessarie a rilanciare le attività produttive nella fase di uscita dalla crisi.

La normativa introdotta, ai fini degli adempimenti in materia di pubblicità (D.L. n. 5/2009 iscrizione del contratto di rete nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante) ed in deroga a quanto previsto in via generale, prevede che il contratto di rete "con causale di solidarietà" sia sottoscritto dalle parti con l'assistenza di organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro rappresentative a livello nazionale presenti nel CNEL che siano "espressione di interessi generali di una pluralità di categorie e di territori".

In questo modo viene dunque esclusa la necessità di una redazione del contratto per atto pubblico o per scrittura privata autenticata.

La possibilità di ricorrere a questa nuova tipologia del contratto di rete, però, rimanderebbe alla emanazione di una disciplina di dettaglio, dal momento che si rimette ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle "modalità di comunicazione, a cura dell'impresa referente, necessarie per dare attuazione alla codatorialità".

Quindi la materia è in fase di sviluppo e, come al solito, si auspica che il quadro normativo sia completato per dare pratica attuazione a quanto *ut supra* esplicitato, onde evitare che le buone intenzioni del legislatore, a favore di imprese falcidiate dal periodo in cui viviamo, rimangano tali...

* Direttore Federmanager Torino e responsabile del Servizio Legale e Sindacale, giuslavorista, giornalista pubblicista



Spazio Azienda: alla scoperta delle nostre piccole eccellenze

Una città e il suo background industriale diffuso

Guardare con una lente di ingrandimento alla realtà industriale della nostra città
nel momento in cui si avvicina l'elezione di un nuovo Sindaco
nel contesto di una pandemia ancora ben lontana dall'essere sconfitta:
questo l'obiettivo di un colloquio del direttore del periodico con Maria Cristina Pilone

Ci avviciniamo all'elezione del Sindaco di Torino e la politica è sempre più presente nel dibattito pubblico: quale rapporto vede fra la politica cittadina e il mondo delle imprese industriali?

È necessario un rapido e profondo avvicinamento. I politici non devono limitarsi a visitare le grandi aziende multinazionali. Come sappiamo anche Torino è fatta da piccole e medie imprese, spesso a conduzione familiare, fondate e portate avanti con fatica impegno e dedizione da coraggiosi imprenditori che vorrebbero avere la possibilità di continuare e di condurre con i propri figli le loro imprese. La realtà e le problematiche delle Piccole e Medie Imprese è ancora troppo distante dalla politica. Lo abbiamo visto e io l'ho personalmente vissuto durante il COVID. Occorre un velocissimo cambio di rotta e un coinvolgimento del Family Business nei piani strategici della città e dell'imprenditoria. Business e Politica hanno in comune una matrice organizzativa e amministrativa. Chi fa business deve necessariamente avere una visione a lungo termine, una strategia concreta e una competenza amministrativa e organizzativa per fare bene ogni giorno. Le competenze per amministrare correttamente e oculatamente a 360 gradi e in più ambiti devono essere la priorità in entrambe le situazioni, e di conseguenza un possibile metodo di comunicazione.

In un'intervista che abbiamo pubblicato lo scorso numero, Giorgio Marsiaj, il Presidente dell'Unione Industriale recentemente eletto, ha messo in primo piano il progetto del Manufacturing Technology & Competence Center come strumento di partnership fra tutti gli attori interessati, per generare competenze sempre nuove, in grado di alimentare l'innovazione tecnologica sulla quale si giocherà il futuro dell'industria. Ci sono a suo parere altri ambiti di intervento nei quali le istituzioni locali, cioè la politica, potrebbero fornire un valido supporto per consolidare la presenza delle realtà industriali esistenti e per attrarre di nuove? Sicuramente sono d'accordo con il Presidente; i campi di futuro sviluppo sono senza dubbio il settore dell'aerospazio,

Chi è Maria Cristina Pilone
Nata nel '79, maturità scientifica, ha conseguito la laurea Magistrale in Economia Aziendale presso l'università di Torino e un Master in Executive Management in SDA Bocconi. Ha compiuto Study Tour in Inghilterra e Giappone ed è attualmente iscritta al corso di Laurea in Scienze Internazionali dello Sviluppo e della Cooperazione presso l'Università di Torino.

A partire dall'età di 18 anni ha avviato il suo percorso di crescita professionale sul campo, spaziando in tutte le aree dell'Azienda di famiglia e conseguendo la capacità di operare in ambiti differenti e l'abitudine a lavorare in ambienti complessi, dal contesto industriale del Family Business ai rapporti negoziali con grandi gruppi in Italia e all'estero. Attualmente gestisce con piena responsabilità amministrativa e operativa due aziende con circa 70 persone la Ntp Operations e la Tre-P Carrelli.



l'automazione, l'intelligenza artificiale e il medicale. Credo che Torino abbia delle eccellenze in ognuno di questi ambiti, a partire dal Polo dell'Aerospazio, dal Centro Italiano per l'Intelligenza Artificiale e la Futura Città dell'Aerospazio, il Futuro Parco della Salute e della Ricerca. È all'avanguardia, grazie alla sua storica esperienza, anche sul tema della riconversione dell'automotive e della guida autonoma. È inevitabile che tutto ciò attirerà interesse, sia nazionale sia internazionale, e noi non possiamo farci scappare l'occasione, perché tutto ciò, nonostante il momento difficile, può davvero rappresentare una svolta importante per la nostra città.

Il mega progetto di Italvolt è un altro importante passo che attirerà posti di lavoro, visibilità e darà un primato importante alla Città Metropolitana.

Da imprenditrice di logistica, mi piacerebbe vedere anche un impegno nei confronti degli imprenditori di questo settore. Ad esempio per supportare gli operatori anche i più piccoli con qualche iniziativa rivolta proprio alle imprese che di logistica



vivono, e che devono competere con grandi gruppi spesso con tariffe molto ridotte; la logistica oramai è una componente fondamentale nei processi di qualità delle imprese e del servizio clienti in generale, è in mano a grandi gruppi, ma al fondo della catena ci sono imprese italiane e spesso locali.

Torino è davvero particolare. Io lavoro con tutta Italia, e di noi nella stessa Italia si conosce ben poco. La nostra storia è indissolubilmente legata all'automotive. Adesso alcuni temi sull'innovazione possono davvero attrarre e diversificare gli investimenti esteri e non, senza dimenticare il nostro passato. Torino deve avere il carattere e la forza per accelerare e spingere il più possibile su questi temi, favorendo un'integrazione e la scelta della nostra bellissima e intelligentissima città come punto di atterraggio di importanti realtà industriali.

Può un'azienda contribuire a progettare il futuro di un territorio e, se si, nel caso specifico della sua azienda, come pensa possa contribuire a progettare il futuro di Torino?

Le aziende possono fare tantissimo; ho avuto la fortuna di conoscere tanti manager e tanti imprenditori; il loro singolo supporto è utile e necessario non solo per progettare ma poi per concretizzare una strategia condivisa.

Le nostre aziende in particolare si occupano di fornitura di carrelli elevatori per la logistica, di automazione del material handling, di intralogistica e di digitalizzazione dei processi soprattutto legati ai servizi e alle operations. Sono business che interesseranno trasversalmente tutte le aziende manifatturiere e logistiche del territorio in particolare nel settore del food, dell'automotive e del beverage in generale. Inoltre le nostre competenze verticalizzate in soluzioni di mobilità elettrica sostenibile, sia dello handling industriale che della micromobilità rispondono ad esigenze molto attuali sia delle imprese che delle città. Ci mettiamo con i nostri 40 anni di esperienza e con gli occhi puntati all'innovazione, a servizio dei nostri colleghi manager e imprenditori per il prossimo futuro.

La riconversione ecologica è il tema centrale nell'approccio del Governo Draghi alla politica industriale, come ritiene dovrebbero essere impiegate le risorse che ricadranno sulla città nell'ambito del Next Generation Eu?

La conversione climatica oltre ad essere un altro passo avanti che ci impone giustamente l'Unione Europea, è una nostra responsabilità. Per il comparto delle imprese è un tema complesso ma con una buona opportunità di sviluppo. Come al solito, dal punto di vista delle imprese, siamo di fronte a importanti investimenti che si dovrebbero sostenere e un ovvio problema di liquidità. Lo sviluppo sostenibile sull'elettrico, la responsabilità sociale delle imprese, la salvaguardia dell'ambiente sono temi centrali. Sono convinta che gli imprenditori sono disponibili a fare gli investimenti necessari (lo stiamo vedendo nella sfida della digitalizzazione) anche per riconvertire le aziende. Ma sicuramente

è necessario un supporto fattivo da parte dell'ente per incentivare tutte le filiere e accelerare questo processo. Solo coinvolgendo le imprese, tutte, si potrà avere un beneficio sostenibile e duraturo.

Le sembra centrale per Torino un rapporto di partnership con Milano e, se sì, come le sembra possa essere rivitalizzato visto che da tempo non è più un tema all'ordine del giorno? Milano e Torino sono due realtà diverse ognuna con le proprie peculiarità, ma così come Torino non può esimersi dall'avere un rapporto di fattiva collaborazione con il capoluogo lombardo, oserei dire che anche Milano non può farlo nei confronti di Torino.

Il rapporto fra le due città può essere rivitalizzato incrementando i contatti in ambito industriale, commerciale sicuramente, e di ricerca, soprattutto universitaria, perché siamo due città molto diverse ma che si possono arricchire vicendevolmente. È certamente nostro dovere prendere ad esempio quello che di buono c'è in una città aperta e internazionale come Milano, seppure mantenendo il nostro orgoglio e la nostra natura di città sabauda, ma dal carattere molto moderno e innovativo.

Infine due domande personali:

- **da giovane imprenditrice, come vive questo momento storico e quali sono le sue bussole morali e motivazionali?**
- **verso quale direzione punterà la barra dello sviluppo per la sua azienda?**

Quasi giovane diciamo... questo momento per le imprese è davvero complicato. Ci troviamo di fronte a grandi opportunità per la nostra crescita, ma nello stesso tempo arriviamo da un anno molto complesso a causa della pandemia, che segue un 2019 già in frenata. Per chi ha scelto di continuare a fare impresa nonostante tutto quello che ci è piovuto addosso, l'importante è la lucidità del momento presente, prendere le decisioni giuste tutti i giorni, sbagliare il meno possibile, cercare di far bene tutti i giorni con responsabilità e dedizione in ottica di sviluppo, crescita e sostenibilità.

La mia azienda ha la fortuna di essere stata fondata da un uomo "d'altri tempi" cioè mio padre. Il suo primo obiettivo è sempre stato quello di mantenere la parola data e io sono cresciuta con questo insegnamento. Ora le nostre aziende, come ho spiegato, si occupano di logistica e intralogistica. La nostra mission consiste nell'essere sempre più vicini alle imprese manifatturiere e logistiche, offrendo prodotti e servizi di altissima qualità e investendo sempre di più nello sviluppo delle competenze del nostro team. Sicuramente anche per noi la digitalizzazione di tutti i processi in ottica 4.0, resa anche possibile dall'attuale legge di Bilancio, è e sarà un tema fondamentale. Offriremo ai nostri Clienti servizi sempre più personalizzati e ciò sarà reso possibile dalla lettura dei dati provenienti dalle applicazioni.



L'etica della responsabilità: un modello di comportamento sempre più necessario

Angelo Luvison, un collega di lungo corso molto noto nella nostra associazione, ha elaborato un "piccolo lavoro" dei suoi, per utilizzarlo come introduzione al dibattito in un webinar tra amici, un gruppo di colleghi, iscritti e non, che si danno appuntamento sul web per discutere di varia umanità.

Non abbiamo spazio per proporvi il testo del lavoro di Luvison nella sua completezza, ma ne tentiamo un sunto, scusandoci con l'autore per l'invitabile approssimazione e invitando gli eventuali interessati a chiederci il testo completo, che, con la sua autorizzazione, invieremo via mail

— a cura della Redazione —

Che cosa sia il PIL è ben noto; non sono altrettanto note, ma sono comunque sufficientemente diffuse, le critiche che vengono da più parti sollevate sulla sua idoneità a misurare il grado di benessere e di felicità di una società. Tuttavia al PIL possono essere dati valori quantitativi, discutibili nel metodo di calcolo, ma non nei risultati. Un suo possibile contraltare potrebbe essere il FIL (Felicità Interna Lorda), ma il problema è la difficoltà di individuarne valori quantitativi universalmente riconosciuti. Altro aspetto di cui tener conto è la concentrazione di ricchezza sia nelle persone fisiche, sia nelle imprese operanti sul mercato. È noto che i colossi delle piattaforme (Facebook ecc.) abbiano concentrato in sé un valore economico enorme, così come è successo, sul piano individuale, per i pochi "paperoni" che scalano le classifiche di Forbes. L'aspetto preoccupante è che ciò avviene come effetto dell'applicazione delle leggi di mercato, anche quando il mercato è regolato in modo serio.

Ma non basta: esiste anche un effetto definito "Seneca" da una frase del noto filosofo e politico della Roma antica, che in termini semplici Luvison interpreta in questo modo: "La crescita economica parte lentamente, raggiunge un massimo di saturazione, dopodiché il collasso è rapido, talora rapidissimo, con esiti catastrofici".

Di fronte a tanti allarmi e a tante incertezze sul futuro, in alcuni si è fatta strada la tentazione di rifugiarsi nel passato, rifiutando deliberatamente alcuni aspetti del "progresso". Si tratta della corrente di pensiero che propugna la decrescita felice come soluzione di tanti problemi – se non di tutti – a partire da quelli ambientali. È tuttavia una prospettiva fallace, anche per le implicazioni che si porta appresso nel creare un humus favorevole allo sviluppo dei movimenti "no-vax, no-mask, no-5G,, no-tutto".

Per affrontare il mondo così come va profilandosi in base a quanto sopra, e soprattutto con il prevedibile sviluppo dell'Intelligenza Artificiale, sarà necessario mettere in primo piano il comportamento etico, distinguendo bene fra etica dei principi, che porta ad operare in base a principi giusti in sé, ed etica delle responsabilità, che si riferisce invece alle presumibili conseguenze dei comportamenti. L'etica delle responsabilità sarà sempre più importante in un mondo che si avvia verso l'Intelligenza Artificiale, un'evoluzione nella quale la programmazione del lavoro delle macchine richiederà frequenti interventi umani di tipo etico, distribuiti lungo la catena delle istruzioni di funzionamento.

La conclusione di Luvison è che lavorare avendo sempre presente l'etica della responsabilità sarà possibile solo attraverso il sapere interdisciplinare, medaglia a due facce che si fertilizzano reciprocamente: quella umanistica, che assicura il dominio della conoscenza, e quella tecnico-scientifica, che garantisce perizia progettuale e realizzativa. Ciò è tanto più importante per i manager di formazione tecnica, che a questo scopo devono accettare un dialogo costruttivo e senza preconcetti con filosofi, psicologi e neuroscienziati, sfatando la diceria, benevolmente ironica, che gli ingegneri non vivano e non pensino, ma semplicemente "funzionino".



Angelo Luvison



Perché nessuna Donna deve restare indietro

Umanesimo e sorellanza digitale

Non concetti astratti, ma indicatori di percorsi multidisciplinari nei quali le Donne si riconoscono nella sfida dello sviluppo tecnologico e della digitalizzazione
Federmanager Minerva ha aperto una finestra sul grande spazio dell'innovazione coinvolgendo Dirigenti e Imprenditrici

di Maria Pia Pianta

L'Umanesimo, nato nel trecento, ha annoverato nei secoli illuminate e prestigiose figure, osservanti e valenti sostenitori di cambiamenti epocali che hanno fatto storia e goduto di bellezza adattata e funzionale al sociale del periodo attraversato. Un richiamo irresistibile per attualizzare la tematica trattata da Federmanager Minerva, che ha voluto porre in luce il necessario e sistematico coinvolgimento di tutte le forze lavorative, datoriali, Istituzioni etc allo scopo di renderle consapevoli e ben disposte a partecipare attivamente all'evoluzione collettiva richiesta dal digitale. Nello specifico sono stati offerti spunti di riflessione e promosse azioni per una ulteriore sensibilizzazione del femminile verso questa tecnologia.



Possiamo dire che nel 2020 l'Umanesimo ha il *volto bello del digitale*? Sì, perché coinvolge e coinvolgerà sempre di più le persone senza distinzione di appartenenza unite dal comune obiettivo del sapere. Il nostro secolo può essere ricordato per una nuova forma di bellezza, rappresentata virtualmente dall'impegno per la diffusione a tappeto della digitalizzazione. Una svolta epocale che chiede a tutti di diventare protagonisti e non restare comparse del cambiamento. Innovazione da sostenere con fiducia di successo per valicare molti confini, non solo geografici, e entrare a pieno titolo in ambiti poco conosciuti.

Nelle aziende sono fondamentali le figure di specifica competenza che si dedicano alle progettualità e alle attività avvalendosi dei processi informatici.

Un cenno al privato: il digitale non può limitarsi alla navigazione Internet e ai contatti social. Il consiglio è quello di utilizzare il sistema nella sua interezza che consente di svolgere molte operazioni personali e familiari.

La Sorellanza si giova del legame di cuore, non parentale, tra Donne alleate che condividono valori e azioni senza accantonare il coraggio richiesto da tutti i cambiamenti.

Questi temi sono stati trattati in un incontro – necessariamente virtuale per la situazione pandemica in atto – svoltosi

il 3 dicembre 2020, fortemente voluto dal Gruppo Federmanager Minerva e curato dalla sua Coordinatrice territoriale **Marina Cima**, che, all'apertura dei lavori, ha sottolineato l'importanza dell'utilizzo dei mezzi web, dell'aggiornamento tecnologico che consente di tenere saldi, anche a distanza, i contatti interpersonali per mitigare il disagio della mancata presenza fisica e che per molte lavoratrici è indispensabile strumento per la continuità operativa. L'introduzione di **Sabrina Bosia** ha aperto il dialogo sull'innovazione digitale seguita da **Paola Merlini** che ha condotto la conferenza con la consueta preziosa professionalità. Gli interventi programmati delle singole relatrici, **Daria Maijdi**, **Giovanna Giordano** e **Licia Devalle**, sono stati interessanti e coinvolgenti con esempi concreti maturati nelle loro differenti attività. Sono state esposte interessanti possibilità di lavoro raggiungibili con l'impegno e le giuste competenze e, nel contempo, sono stati indicati limiti e barriere, anche aziendali e Istituzionali, che frenano il cambiamento, nonché ritardi strutturali da superare per dare a tutto il territorio nazionale le stesse opportunità di utilizzo dei servizi tecnici di base. Analogamente, non è stato omesso l'aspetto della sicurezza informatica, un settore in forte espansione, che richiede ruoli specializzati e molta attenzione.

L'innovazione digitale non ha genere ma c'è il rischio di marginalizzare molte Donne, indipendentemente dalla generazione di appartenenza o dall'esperienza pregressa. La causa, superabile, è il tardivo aggiornamento informatico e, al riguardo, è stata ribadita l'importanza per il futuro lavorativo delle Giovani Donne della scelta di studi di materie STEM, che offrono ampia collocazione e carriere interessanti, un argomento che merita l'impostazione di campagne informative specifiche.

Massimo Brignolo, Presidente Federmanager Apdai Torino, nel ribadire anche da parte sua l'importanza dell'ottimizzazione dei ruoli STEM, determinanti per la crescita di attività innovative, ha concluso l'incontro, ringraziando il Gruppo Minerva e le relatrici per i contenuti della realizzazione, e tutti/e per la partecipazione alla video conferenza.



La riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2021 e tutti i riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita

È in corso di aggiornamento la Brochure, in formato tascabile, che illustra tutte le opportunità utilizzabili da chi decide di andare in pensione in relazione all'età anagrafica e all'anzianità contributiva

di Vincenzo Ferraro*

La Brochure, in sintesi, presenta nella prima parte le seguenti situazioni:

- **Quota 100:** per quest'anno viene mantenuta sino al 31/12/2021
- **Opzione Donna prorogata:** 58 anni di età (59 anni se autonomi) e 35 anni di contributi, pensione liquidata con calcolo contributivo
- **Isopensione prorogata fino al 2023:** per tutte le imprese sopra i 15 dipendenti che si ristrutturano, con prepensionamenti fino a 7 anni di anticipo (quasi tutto a carico delle imprese). Pertanto si potrà accedere all'isopensione di massimo 7 anni fino al 2023 (ultima decorrenza ammessa 1° dicembre 2023 con risoluzione rapporto di lavoro al 30 novembre 2023)
- **Ape Social prorogata:** 63 anni di età e 30 di contributi
- **Riscatto Laurea agevolato:** anche per coloro che hanno iniziato a lavorare prima del 1996
- **Naspi 2021:** l'indennità di disoccupazione "Naspi" è una prestazione INPS a sostegno del reddito dei lavoratori che hanno perso involontariamente il lavoro

Nella seconda parte della Brochure sono invece trattati i seguenti argomenti:

- **Perequazione annuale per quanti sono già in pensione:** anche per il 2021 viene applicata una rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici ridotta: "il 100% dell'inflazione viene riconosciuto solo alle pensioni complessivamente pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo INPS". Nella Brochure viene riportata l'evoluzione delle fasce di rivalutazione delle pensioni
- **Ex contributo di solidarietà:** taglio progressivo e articolato in 5 fasce,



per gli assegni a partire dai 100.000 euro lordi l'anno, ridotto da 5 anni a 3 anni, e prorogato per tutto il 2021. Nella Brochure sono riportate in dettaglio le aliquote di riduzione

- **I requisiti per la pensione 2021:** sono riportati nel dettaglio in sintesi (Fonte Patronato Epaca). La Brochure riporta tutte le opportunità aggiornate al 2021 e le situazioni attualmente vigenti

L'aggiornamento della Brochure sarà disponibile online (in formato stampabile) sul sito www.torino.federmanager.it e sui nostri canali social.

* Presidente Commissione Previdenza e Assistenza di Federmanager Torino



FEDERMANAGER
TORINO APDAI

TRE SEMINARI MONOTEMATICI SULLA PREVIDENZA 2021

in diretta su piattaforma GoToMeeting
in collaborazione con EPACA.

Martedì 16 marzo dalle ore 17.30 alle ore 18.45
"Le novità sulla previdenza previste dalla legge di bilancio 2021"
Approfondimenti sulle novità: Opzione Donna, ApeSocial, Isopensione

Giovedì 15 aprile dalle ore 17.30 alle ore 18.45
"Come andare in pensione nel 2021?"
Approfondimenti sugli strumenti in uscita quali: Quota 100, Isopensione, ApeSocial, Opzione Donna, Naspi, Computo gestione separata

Giovedì 20 maggio dalle ore 17.30 alle ore 18.45
"Il riscatto di laurea agevolata quando conviene?"
Approfondimenti sui riscatti agevolati

È possibile rivedere il seminario del 16 marzo sul sito www.torino.federmanager.it
Vi invitiamo a partecipare numerosi agli altri due incontri comunicando alla Segreteria
la vostra adesione via mail: segreteria@fmo.it



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

30 Assidai
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Trent'anni di attività e di crescita, al servizio dei manager e del Paese

Il Presidente Tiziano Neviani: "Siamo da sempre accanto ai nostri iscritti e a supporto del sistema Federmanager. Vogliamo contribuire a garantire, nel tempo, la sostenibilità della sanità pubblica"

Lo scorso 28 novembre Assidai ha compiuto 30 anni. Questo prestigioso anniversario non cade certo in un momento sereno. Anzi, il Paese è stato nuovamente scosso da un'ondata pandemica di Covid-19 e ci siamo ritrovati in una situazione inimmaginabile soltanto un anno fa. Anche in queste settimane, come nel lockdown di primavera, abbiamo dimostrato la nostra capacità di essere vicino agli iscritti e di accompagnarli in ogni fase della loro vita, visto che nel nostro Statuto e Regolamento non è prevista alcuna esclusione del rischio pandemia.

Assidai è un Fondo di assistenza sanitaria integrativa che ha natura giuridica di ente non profit e basa la propria gestione su due principi distintivi: mutualità e solidarietà. Attorno ad essi si sviluppa tutta la nostra attività, che ha come fulcro la salute e la tutela degli iscritti e delle loro famiglie. Sono Presidente di Assidai dal 2016 e durante questi anni, così come in quelli precedenti, il Fondo si è messo costantemente a disposizione del sistema Federmanager,



30 ANNI DI ASSIDAI

Assidai ha da poco compiuto 30 anni. Un traguardo storico per un Fondo di assistenza sanitaria integrativa non profit fondato nel 1990 da Federmanager e Federmanager Roma che, con il passare del tempo, è sempre più diventato un punto di riferimento per i manager, i professionisti e le loro famiglie. Oggi Assidai è ormai una realtà consolidata, nonché un punto di riferimento per il sistema Federmanager ma guarda al futuro con fiducia, specie in un momento come questo, per migliorare ancora l'assistenza offerta agli iscritti.

**1990
2020**

di cui è emanazione, e delle Istituzioni preposte per condividere modello organizzativo e idee. Tra queste c'è sicuramente la convinzione che il nostro Servizio Sanitario Nazionale, come dimostrato anche durante gli ultimi difficili mesi, ha caratteristiche di universalità ed equità uniche al mondo. Tuttavia, riteniamo anche che esso - a fronte delle esigenze di contenimento della spesa pubblica unite alle dinamiche demografiche - in futuro difficilmente potrà continuare a offrire una piena copertura. Per questo, il cosiddetto "secondo pilastro" della Sanità deve essere agevolato con politiche e normative che riordinino i benefici fiscali già esistenti e favoriscano il più possibile l'adesione ai Fondi sanitari. Un altro tema a noi caro, oltre alla prevenzione, alle coperture per la non autosufficienza e alla Digital Transformation al servizio degli iscritti, è quello del welfare aziendale, che acquista una valenza crescente in un contesto di rapporti azienda-dipendente diverso dal passato e in cui il work-life balance ha un peso ben più rilevante.

>>> Continua a pagina 2

TUTTI I NOSTRI PUNTI DI FORZA IN TRE DECENTRI

IL DIRETTORE GENERALE MARCO ROSSETTI: "LA NOSTRA ESSENZA È SEMPRE STAIA LA TUTELA DEGLI ISCRITTI"

L'introduzione e il successivo potenziamento delle coperture per la non autosufficienza, l'innovazione tecnologica, la revisione della governance e la riorganizzazione dei processi interni, l'impegno sul fronte della prevenzione e della comunicazione. Non ultima, la collaborazione con il Fasi, che si è rafforzata ulteriormente con la costituzione di IWS Industria Welfare Salute (società partecipata da Federmanager, Confindustria e Fasi), a seguito del rinnovo del CCNL Dirigenti Industria dello scorso anno.

Sono onorato di essere da 11 anni il Direttore Generale di questa realtà che ha saputo crescere ed evolvere senza perdere mai di vista, nel tempo, i suoi principi ispiratori: la mutualità e la solidarietà. E, soprattutto, senza mai dimenticare la propria identità: Assidai è il naturale contenitore delle esigenze dei manager, essendo stato creato da Federmanager, stakeholder del Fondo stesso. La nostra essenza, la nostra ragione di esistere, è sempre stata la tutela degli iscritti e delle loro famiglie per tutta la vita: ciò vale a maggior ragione, in termini prospettici di fronte all'odierna pandemia, che ci indica la necessità di stare vicino a chi ci ha



MARCO ROSSETTI
>Direttore Generale Assidai

scelto quando c'è davvero bisogno, cioè nei momenti difficili. Per questo, negli anni, abbiamo gradualmente potenziato la copertura per la non autosufficienza - un tema su cui, credo, ci posizioniamo all'avanguardia in Italia - estendendola al coniuge o convivente more uxorio e poi introducendo novità migliorative sia per gli under che per gli over 65 anni. Anche il Piano Sanitario Familiari va in questa direzione, garantendo l'assistenza sanitaria ai figli che hanno oltre 26 anni e fino a 55 anni e tutelando anche i figli sposati. Così come va letta in quest'ottica l'innovazione tecnologica: una leva strategica necessaria per stare al passo con i tempi, ma anche per consentire agli iscritti di colloquiare con il Fondo nel miglior modo possibile, ottenendo risposte celere attraverso il canale di comunicazione presente sulla propria area riservata di

“ASSIDAI HA SAPUTO CRESCERE ED EVOLVERE SENZA PERDERE MAI DI VISTA, NEL TEMPO, I SUOI PRINCIPI ISPIRATORI: LA MUTUALITÀ E LA SOLIDARIETÀ. E, SOPRATTUTTO, SENZA MAI DIMENTICARE LA PROPRIA IDENTITÀ DI NATURALE CONTENITORE DELLE ESIGENZE DEI MANAGER”

assidai.it. Da qui nascono la digitalizzazione delle procedure, le nuove aree riservate per le persone, le aziende e le Associazioni Territoriali Federmanager oltre al restyling del sito Internet. Ritengo che la comunicazione sia essenziale nei confronti degli iscritti, così come verso gli altri stakeholder interni ed esterni: in primis le Associazioni Territoriali Federmanager (gli incontri realizzati sul territorio sono fondamentali per Assidai) e il Ministero della Salute. La governance di Assidai si basa sul rispetto della propria carta dei valori e si è dotata nel corso degli anni di strumenti di trasparenza verso gli assistiti, anche soprattutto perché, purtroppo ancora oggi, non esiste un'Autorità di Vigilanza sui Fondi Sanitari e sulle Casse di Assistenza. Infatti, il Fondo ha certificato il proprio sistema di gestione secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

è iscritto all'Anagrafe dei fondi sanitari presso il Ministero della Salute fin dalla nascita dell'anagrafe stessa e ogni anno rinnova la propria iscrizione, certifica annualmente - su base volontaria - il proprio bilancio e ha un Codice Etico e di Comportamento.

Infine, c'è il tema della prevenzione. Assidai annualmente offre ai propri assistiti campagne gratuite di screening con esami fondamentali per evidenziare eventuali patologie: dal melanoma all'ictus, dal rischio obesità a quello cardiovascolare. In realtà, per noi, la prevenzione va ben oltre. Significa prendersi cura dei nostri iscritti in tutte le fasi della loro vita e, dunque, indirizzarli in percorsi virtuosi che evitino loro malattie gravi, che hanno anche ricadute sul Servizio Sanitario Nazionale: abitudini sane, buona alimentazione e un'attività fisica regolare. Tutti accorgimenti che appartengono alla sfera della cosiddetta prevenzione primaria. Sono, infine, orgoglioso del risultato della collaborazione messa in campo con il Fasi e Industria Welfare Salute che ha dato come risultato il Prodotto Unico Fasi-Assidai offerto al mondo delle aziende.

Il nostro impegno è quello di non fermarci mai cercando di portare innovazione e nuovi servizi utili per gli iscritti.

Marco Rossetti
Direttore Generale Assidai

>>> continua dalla prima pagina - Trent'anni di attività e di crescita, al servizio dei manager e del Paese

IL WELFARE AZIENDALE COME PERNO PER UNA SVOLTA DEL SISTEMA

Il benessere personale e un corretto bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata fanno bene ai manager e ai dipendenti in generale, perché accrescono il benessere organizzativo generale all'interno di un'azienda e il livello di energia e motivazione dei singoli. E, di conseguenza, aumentano la produttività.

Per questo Assidai - realizzando anche Piani Sanitari riservati alle aziende - ha sempre sostenuto il welfare aziendale come strumento da mettere a disposizione dei manager, anche alla luce del fatto che, in base agli ultimi studi, i benefit più richiesti sono attinenti all'area salute e previdenza. Mi piace pensare che il buon wel-

fare aziendale sia soprattutto quello che riesce a dar vita a un'offerta capace di colmare i vuoti lasciati dal welfare pubblico. Per questo, sono positivi gli incentivi al settore introdotti dal Governo negli ultimi anni e ne auspichiamo di ulteriori. Questo perché i fondi sanitari come Assidai non vanno visti come sostitutivi o alternativi

del sistema pubblico, ma come complementari o, ancor meglio, di supporto a un'impalcatura di welfare che sarà sempre più messa a prova dalle sfide del futuro. È in questo contesto che Assidai ha fatto e continuerà a fare con orgoglio la propria parte.

Tiziano Neviani
Presidente Assidai

DA SEMPRE ALL'INSEGNA DI SOLIDITÀ E AFFIDABILITÀ

IL PRESIDENTE DI FEDERMANAGER STEFANO CUZZILLA: "ASSIDAI È UNA GARANZIA ASSOLUTA"

Assidai arriva ai suoi 30 anni, l'età della piena maturità, in un anno particolarmente difficile, segnato da una pandemia che ha rimesso in fila le priorità delle nostre vite stringendoci tutti intorno a un monito basilare: *la salute prima di tutto*.

L'emergenza Covid-19 sta mettendo il Paese a dura prova, da ogni punto di vista. Mostra inoltre, contro ogni disinformata polemica, l'importanza che il sistema sanitario sia rafforzato da quello che gli esperti definiscono il suo "secondo pilastro", vale a dire la sanità integrativa. Infatti, accanto all'indispensabile ruolo svolto dal Servizio Sanitario Nazionale, storica eccellenza italiana seppur con le drammatiche differenze territoriali che le cronache riportano all'attenzione, spicca il contributo di quei servizi di assistenza sanitaria integrativa che dimostrano solidità e affidabilità.

In questo senso Assidai, da noi fondata nel 1990, rappresenta un'assoluta garanzia. Persino in questi durissimi mesi di crisi pandemica, continua a riconoscere agli assistiti tutte le prestazioni previste dai rispettivi Piani Sanitari, rispettando il principio di non operare alcuna selezione del rischio sanitario, di non fare differenze di trattamento che possano penalizzare chi può aver contratto una malattia, chi è più esposto per via dell'età avanzata oppure chi versa in una situazione di fragilità.

Sono fermamente convinto che la sanità integrativa sia un valore aggiunto per l'intero sistema Paese anche in termini di efficienza, controllo della qualità dei servizi erogati e lotta al sommerso, perché basata sul meccanismo del rimborso delle spese sanitarie effettivamente sostenute e fatturate. L'evasione fiscale è uno dei principali problemi dell'economia italiana, la sanità integrativa offre un modello utile su cui riflettere.



STEFANO CUZZILLA
> Presidente Federmanager

Insieme al Fasi, caposaldo della bilateralità con Confindustria, Assidai opera per garantire ogni giorno ai nostri manager e alle loro famiglie la copertura sanitaria necessaria per sentirsi protetti di fronte agli imprevedibili accadimenti che la vita può riservare. Ricordiamolo sempre: siamo uomini e donne, alle prese con tutto l'universo di fragilità che la condizione umana impone.

“ ASSIDAI, DA NOI FONDATA NEL 1990, RAPPRESENTA UN'ASSOLUTA GARANZIA. PERSINO IN QUESTI DURISSIMI MESI DI CRISI PANDEMICA, CONTINUA A RICONOSCERE AGLI ASSISTITI TUTTE LE PRESTAZIONI PREVISTE DAI RISPETTIVI PIANI SANITARI ”

Un servizio di assistenza come quello offerto dai professionisti che lavorano in Assidai aiuta a sgombrare il campo da preoccupazioni e incertezze, a tutto vantaggio di una migliore qualità della vita, lavorativa e privata. Oggi siamo chiamati ad andare avanti, sfidando i limiti delle nostre stesse capacità. In questo senso sottolineo ancora una volta lo straordinario risultato conse-

“ SONO FERMAMENTE CONVINTO CHE LA SANITÀ INTEGRATIVA SIA UN VALORE AGGIUNTO PER L'INTERO SISTEMA PAESE ANCHE IN TERMINI DI EFFICIENZA, CONTROLLO DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI E LOTTA AL SOMMERSO ”

guito, lo scorso anno, con la costituzione di IWS Industria Welfare Salute, società che ha portato a compimento la lunga esperienza maturata sul campo da Federmanager, Confindustria e Fasi. IWS è un unicum di cui essere davvero fieri perché ha fatto sbarcare sul mercato le nostre competenze in tema di sanità integrativa e offre un patrimonio di progetti e servizi innovativi in grado di attrarre interessi e interlocuzioni di valore. La nuova società rappresenta inoltre uno strumento operativo significativo per dare sempre maggiore spessore alla collaborazione tra Fasi e Assidai, richiamata espressamente nel CCNL di categoria che abbiamo sottoscritto il 30 luglio 2019.

Stiamo lavorando per uscire dalla crisi e per una ripresa durevole e percepibile. Nel 2021 introdurremo quindi nuovi pacchetti di prevenzione sanitaria e aumenteremo il novero delle prestazioni inserite nei nostri nomenclatori. Questo si tradurrà certamente in un impegno non banale per il Fondo, ma è la direzione su cui siamo determinati ad investire, nell'interesse di tutti.

Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

FEDERMANAGER ROMA: "ASSIDAI, UN'INTUIZIONE GENIALE"

Federmanager Roma ha costituito Assidai, insieme con Federmanager, proprio 30 anni fa. Come soci, quindi, siamo orgogliosi di quella che consideriamo una intuizione vincente, poi cresciuta nel corso degli anni e diventata ormai un punto di riferimento a livello nazionale per manager e professionisti. Negli ultimi anni, mi piace sottolineare, Assidai ha contribuito - con l'offerta dei propri Piani Sanitari - alla diffusione del welfare aziendale, che sta assumendo sempre maggiore importanza per i lavoratori, per le imprese stesse e per lo Stato. Del resto, maggiori sono le coperture complementari dei lavoratori e minore è il rischio per la collettività di dover intervenire, soprattutto in un perio-



GIACOMO GARGANO

do come questo, caratterizzato da un'emergenza sanitaria che sta già mettendo a dura prova il Servizio Sanitario Nazionale. L'attenzione al benessere e alla salute dei propri collaboratori è, d'altra parte, sempre più spesso percepita anche dalle aziende come un volano per la crescita

che si aggiunge ai tradizionali fattori della produzione. Noi, da parte nostra, confermiamo invece la costante attenzione verso gli iscritti, che trovano e troveranno un costante punto di riferimento nello sportello Fasi-Assidai, che gestiamo e che ogni anno riceve migliaia di assistiti per supportarli nelle pratiche di rimborso.

Giacomo Gargano
Presidente Federmanager Roma

PER LE IMPRESE FOCUS SU WELFARE E SANITÀ

**IL DG DI CONFINDUSTRIA
FRANCESCA MARIOTTI:
"ABBIAMO SCELTO
LA SOLUZIONE
FASI-ASSIDAI
PERCHÉ RAPPRESENTA
UN UNICUM IN ITALIA"**

Le conseguenze economico-sociali della pandemia, al pari della grande crisi finanziaria del 2008 e di quella dei debiti sovrani, ha reso più fragili gli equilibri economici, acuendo le diseguaglianze e aumentando le tensioni tra Paesi. Oggi però abbiamo l'occasione per intraprendere un percorso nuovo. A livello europeo, il Next Generation Eu costituisce un progetto ambizioso di ricostruzione ed è essenziale che gli Stati membri ne colgano le potenzialità e che Bruxelles ne assicuri un'efficace attuazione. A livello nazionale, quindi, occorre che l'attenzione di tutte le forze politiche e sociali sia concentrata sul Piano nazionale di ripresa e resilienza, per attuare le riforme e rilanciare gli investimenti e innescare una reale azione di rilancio e modernizzazione del Paese. A tale proposito, Confindustria ha presentato alcune importanti proposte nel volume "Il Coraggio del Futuro - Italia 2030-2050" sui driver di sviluppo: transizione digitale ed ecologica; rafforzamento delle politiche attive del lavoro; investimenti in infrastrutture e maggiore efficienza del sistema pubblico.

Ma il sistema Confindustria è molto attento anche al tema del welfare aziendale. In questi anni infatti ha svolto un ruolo determinante nel dialogo con i sindacati, soprattutto per promuovere la diffusione delle iniziative di previdenza complementare e sanità integrativa. Un comparto, questo, che rappresenta un'importante realtà del Paese, consente di



FRANCESCA MARIOTTI
>Direttore Generale Confindustria

**“IWS SI PROPONE COME
SOGGETTO CREDIBILE
AL SERVIZIO DI FONDI
E CASSE SANITARIE
FORNENDO SERVIZI
INNOVATIVI**

“organizzare” la spesa sanitaria privata in modo più efficiente rispetto alla forma cash e, allo stesso tempo, contribuisce all'emersione della spesa sommersa. I fondi, inoltre, garantiscono la sostenibilità complessiva della sanità italiana attraverso la diffusione fra la popolazione di una cultura della previdenza sanitaria che consenta ai cittadini di tutelarsi dai rischi sanitari secondo criteri mutualistici, evitando così di essere finanziariamente colpiti nel momento del bisogno. Non va, inoltre, dimenticato che la sanità integrativa, per molte prestazioni, contribuisce a diminuire il peso della domanda sulla sanità pubblica. Per questi motivi Confindustria intende favorire uno sviluppo ordinato e trasparente della sanità integrativa no profit, che dialoghi con le Istituzioni del Servizio Sanitario Nazionale sul piano delle politiche sanitarie per contribuire in modo complementare alla tutela della salute, nel solco di quanto previsto dall'arti-

colo 32 della Costituzione. In questa direzione riteniamo che sia necessario completare gli aspetti ordinamentali del quadro normativo e riflettere sull'architettura di un sistema di vigilanza che garantisca maggiore trasparenza ed efficienza al settore.

Qualche parola anche su IWS Industria Welfare Salute: è una realtà nuova nel panorama della sanità integrativa italiana e rappresenta un progetto che Confindustria e Federmanager, insieme al Fasi, hanno avviato per venire incontro alle esigenze di imprese e lavoratori su un tema molto sentito e di crescente importanza. La società nasce con l'obiettivo di valorizzare il *know-how* e l'esperienza pluridecennale del Fasi arricchendo questi asset con la collaborazione avviata con partner strategici di primario rilievo nel campo del welfare integrativo e dal punto di vista delle competenze medico attuariali.

Il nostro obiettivo è quello di proporci come soggetto credibile al servizio di Fondi e Casse Sanitarie fornendo servizi innovativi prima di tutto nel campo della sanità integrativa e delle tutele per la non-autosufficienza. La società è operativa da metà del 2019 e sta riscuotendo grande attenzione da parte del mercato. Sono state già avviate numerose collaborazioni

“IL SISTEMA CONFINDUSTRIA È MOLTO ATTENTO ANCHE AL TEMA DEL WELFARE AZIENDALE. IN QUESTI ANNI INFATTI HA SVOLTO UN RUOLO DETERMINANTE NEL DIALOGO CON I SINDACATI, SOPRATTUTTO PER PROMUOVERE LA DIFFUSIONE DELLE INIZIATIVE DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE E SANITÀ INTEGRATIVA

sia con soggetti di natura mutualistica che di matrice assicurativa. Lo scambio di esperienze con soggetti esterni sta arricchendo la nostra capacità di risposta a problemi complessi garantendo uno sviluppo crescente delle nostre attività e l'interazione con i sistemi di riferimento dei nostri soci. Infine, Confindustria ha scelto di offrire ai suoi dirigenti e ai rispettivi nuclei familiari il Prodotto Unico Fasi-Assidai: è la conseguenza naturale del lavoro svolto da IWS insieme ad Assidai e Fasi per la definizione di questo prodotto innovativo. Si tratta di una copertura che riteniamo molto completa e che ha come logica di riferimento l'obiettivo di coprire quasi integralmente il costo delle prestazioni sanitarie avendo come riferimento il Nomenclatore del Fasi. Anche dal punto di vista procedurale, la soluzione Prodotto Unico è fortemente semplificata prevedendo l'inoltro di una pratica unica attraverso il portale IWS. È importante sottolineare che, come Confindustria anche molte altre imprese stanno scegliendo in modo crescente questa soluzione che rappresenta un “Unicum” nel panorama delle coperture sanitarie per i dirigenti presenti in Italia.

Francesca Mariotti
Direttore Generale Confindustria

LA STORIA DI ASSIDAI 1990-1999: le origini

**IL FONDO NASCE
NEL 1990 E IN TRE
DECENNI HA VISSUTO
UNO SVILUPPO
RILEVANTE.
RIPERCORRIAMO
GLI ASPETTI PIÙ
SIGNIFICATIVI
DI QUESTI 30 ANNI
DI STORIA**

Assidai viene costituito da Federmanager (il cui acronimo all'epoca era FNDAI) e da Federmanager Roma (denominata allora Sindacato Romano) il 28 novembre 1990. L'intento è fornire ai propri iscritti la possibilità d'integrare ulteriormente le prestazioni erogate da contratto collettivo nazionale dal Fasi (Fondo di assistenza sanitaria integrativa contrattuale per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi) o da altri Fondi o Casse Aziendali. Nell'anno della sua fondazione, cioè nel **1990**, Assidai prevede solo tre Piani Sani-

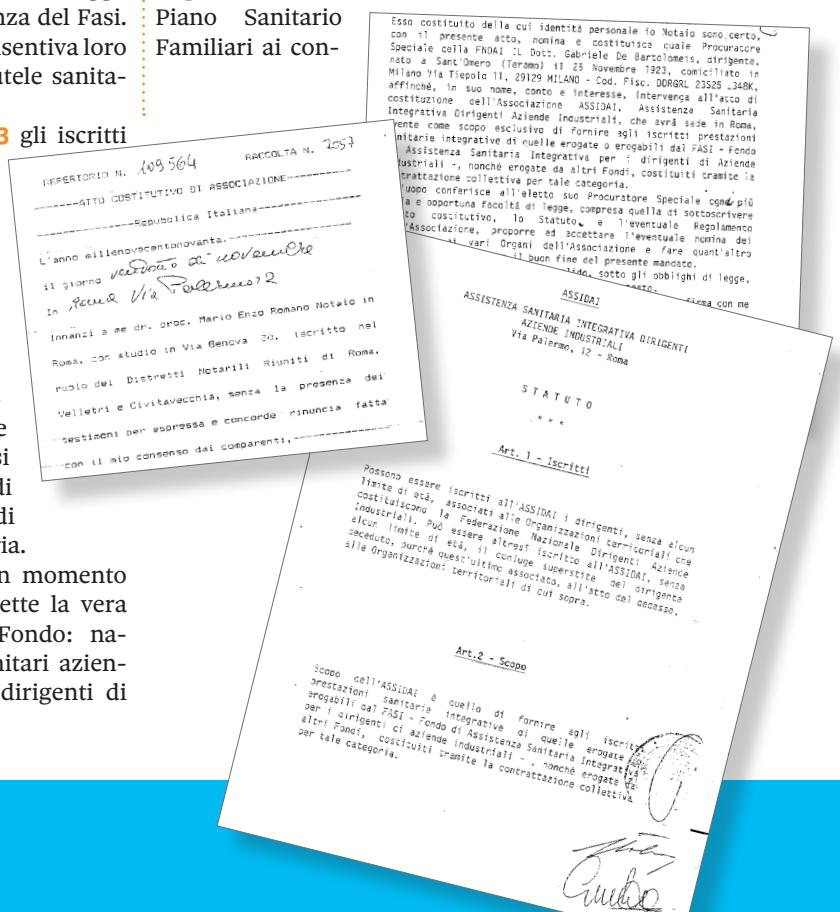
tari dedicati ai dirigenti e alle loro famiglie. Dopo un anno di attività gli iscritti al Fondo sono già 9.000. Tre anni dopo il Fondo introduce un Piano Sanitario specifico per i figli che, a 26 anni, "perdevano" e, ancora oggi, perdono l'assistenza del Fasi. Il Piano allora consentiva loro di estendere le tutele sanitarie fino a 30 anni.

Alla fine del **1993** gli iscritti sfiorano quota 18.000. Nel corso del **1996**, viene introdotto un Piano Sanitario sostitutivo per coloro che perdevano la possibilità di mantenere l'iscrizione al Fasi e non fruivano di alcun altro tipo di assistenza sanitaria.

Nel **1997** cade un momento storico che permette la vera espansione del Fondo: nascono i Piani Sanitari aziendali, riservati ai dirigenti di

una stessa azienda. Inoltre, si prolunga fino a 35 anni la fruibilità del Piano Sanitario riservato ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o di altri fondi di assistenza sanitaria. Infine, nel **1998**, si estende la possibilità di iscrizione al Piano Sanitario Familiari ai con-

viventi e si consente di iscrivere nel proprio nucleo familiare un eventuale figlio invalido, anche se ha più di 26 anni. Alla fine di quell'anno gli iscritti sono quasi 30.000.



Le tappe chiave



... 2000-2009: la crescita...

Per Assidai il nuovo millennio inizia con una revisione e implementazione di tutti i Piani Sanitari. È il **2000**. L'anno successivo - il **2001** - viene prolungata fino a 37 anni la possibilità d'iscrizione riservata ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o altri fondi di assistenza sanitaria; inoltre si estende al figlio sposato la possibilità di iscrivere il proprio nucleo familiare. Tuttavia è nel **2002** che il Fondo effettua un altro passaggio chiave della propria storia, che gli permette di ampliare il numero degli iscritti riducendo contemporaneamente la loro età media. Si aprono, infatti, le iscrizioni anche ai quadri e ai consulenti aziendali, afferenti ad Associazioni di categoria con le quali Federmanager o CIDA (Confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità) abbiano sottoscritto accordi che prevedano l'iscrizione ad Assidai.

Così nel **2003** gli iscritti sono diventati 37.000. La storia di questo decennio non si ferma qui. Nel **2004** viene introdotto il Piano Sanitario denominato "Single", riservato ai dirigenti che non abbiano superato i 51 anni di età e il cui nucleo familiare sia composto unicamente dagli stessi dirigenti e si prolunga fino a 41 anni la possibilità d'iscrizione

riservata ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o altri fondi di assistenza sanitaria. Nel **2005** viene aggiornata l'immagine di Assidai, si modificano le denominazioni dei Piani Sanitari e gli stessi vengono aggiornati e migliorati

prevedendo nuove prestazioni a favore degli iscritti. Due anni dopo si prolunga fino a 45 anni la fruibilità del Piano Sanitario riservato ai figli che perdonano l'assistenza del Fasi o di altri fondi di assistenza sanitaria integrativa. È il **2007** e Assidai raggiunge il tetto di 43.000 iscritti.



Le tappe chiave

Revisione e successiva implementazione di tutti i Piani di assistenza sanitaria

Si aprono le iscrizioni anche ai quadri e ai consulenti aziendali

Gli iscritti sono 43.000

2000

2001

2002

2004

2007



Ampliamento del Piano Sanitario specifico per i figli



Nasce il Piano Sanitario "Single"



... 2010-2020: il consolidamento

2010, Assidai è ormai una realtà consolidata e si iscrive alla neonata Anagrafe dei Fondi Sanitari istituita dal Ministero della Salute. Inoltre, pur non essendo richiesto a livello normativo, stabilisce di certificare annualmente il proprio bilancio, ritenendo valori fondamentali l'eticità e la trasparenza verso iscritti e stakeholder.

Nel **2011** il Fondo risponde a una delle esigenze sanitarie più urgenti in Italia, l'assistenza alle persone non autosufficienti e introduce la Long Term Care (LTC) nei Piani a favore dei capofamiglia. Inoltre, sviluppa il nuovo Piano Sanitario "Extra" dedicato alle persone, che prevede prestazioni odontoiatriche. Il Fondo ottiene la certificazione del sistema di gestione della qualità secondo la norma

UNI EN ISO 9001: 2008 e gli iscritti superano i 45 mila.

Nel **2012** nuovi sistemi informatici garantiscono servizi sempre più efficienti. Diretta conseguenza di ciò, nel **2014**, è l'implementazione del servizio di invio della richiesta di rimborso da pc e smartphone, riducendo i costi e velocizzando i tempi. Inoltre, il Fondo si dota di un Codice Etico e di Comportamento e approda sui social media: LinkedIn, Twitter e Facebook.

Nel **2015 Assidai celebra i 25 anni** con un evento istituzionale alla Camera dei Deputati. E, mentre i nuclei familiari iscritti sono saliti a oltre 53.000, estende la copertura LTC anche al

coniuge o al convivente more uxorio senza alcun aggravio di costi per gli iscritti. Continua inoltre l'evoluzione tecnologica. Nel **2016** arrivano l'importante possibilità di rateizzare il contributo per chi ha la domiciliazione bancaria e la campagna istituzionale "Abbracci". La campagna di prevenzione promossa con Federmanager offre gratis agli iscritti un test cardiovascolare da sforzo e un controllo bioimpedenziometrico, e il sito, riprogettato, è accessibile da qualsiasi dispositivo.

Nel **2017** si migliora ancora la copertura LTC per gli under e over 65, mentre nel **2018** arriva una nuova area riservata per gli iscritti e le Associazioni Territoriali Federmanager.

La nuova campagna gratuita di prevenzione "Healthy Manager" affronta il rischio ictus. Infine il **2019**. Si rinnova l'area riservata dedicata alle aziende, per la terza volta in cinque anni il Fondo potenzia le coperture LTC. La campagna di prevenzione "Healthy Manager", sempre gratuita, riguarda il rischio melanoma. E, soprattutto, viene presentata alle aziende la nuova Proposta Sanitaria Unica Fasi-Assidai che consente ai manager in servizio di godere di un'assistenza sanitaria completa e unica.

Siamo arrivati al **2020**. **Assidai compie 30 anni** e si prende cura di oltre 120.000 persone, oltre a essere un punto di riferimento per più di 1.500 aziende.



I 10 VALORI CARDINE CHE GUIDANO IL FONDO

OGNI GIORNO ASSIDAI LAVORA NEL RISPETTO DEI PRINCIPI INDEROGABILI A FAVORE DEGLI ISCRITTI

Mutualità e solidarietà. Sono i due principi distintivi su cui Assidai, quale Fondo di assistenza sanitaria che ha natura giuridica di ente non profit, basa la propria attività. Cioè prendendosi cura dei propri iscritti in tutte le fasi della loro vita, rispondendo agli stakeholder con procedure sempre più efficienti e trasparenti e instaurando rapporti improntati alla correttezza con tutti i propri interlocutori, consapevoli che il miglior investimento dell'oggi è rappresentato dalla salute e dalla serenità familiare del domani. Per questo, Assidai ha fissato un Decalogo, **dieci valori cardine** del Fondo che guidano il suo operato.

Innanzitutto c'è la **tutela**, garantita agli iscritti per tutta la loro vita, poiché non è prevista la selezione del rischio né tanto-



meno la possibilità da parte del Fondo di recedere dalla copertura (inoltre l'accesso e la permanenza in Assidai non presentano limiti di età e sono indipendenti dallo stato di salute).

Poi ci sono la **salute**, garantita nel rispetto dei limiti del mandato del Fondo, e l'**assistenza**, visto che viene offerta un'ampia gamma di Piani Sanitari innovativi a copertura del nucleo fami-

liare anche all'estero così come per eventi gravi e imprevisti come la non autosufficienza.

Un altro valore chiave è il **welfare**: Assidai costruisce con le aziende Piani di copertura sanitaria che creano benefit per i dipendenti e generano un circolo virtuoso tra i dipendenti stessi e le imprese. E poi l'**integrità** - il Fondo è guidato da una solida governance finalizzata innanzi-

tutto a raggiungere il bene degli iscritti - e l'**innovazione**, che consente di essere vicini agli iscritti con meccanismi sempre più tecnologici.

Altri punti fermi sono la **professionalità**, ossia prestazioni sanitarie di eccellenza, fruibili attraverso un ampio network di strutture sanitarie, e la **trasparenza**, testimoniata dalla certificazione annua, su base volontaria, del proprio bilancio, dal Codice Etico e di Comportamento e dall'iscrizione all'Anagrafe dei fondi sanitari istituita dal Ministero della Salute.

Infine, Assidai ha tra i propri valori la **riservatezza**, visto che garantisce la più completa tutela delle informazioni in proprio possesso e il **sistema di gestione**, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

CAMPAGNE DI PREVENZIONE GRATIS PER GLI ISCRITTI

La prevenzione è un valore chiave per Assidai ed è considerata la strategia più efficace per evitare l'insorgere delle cosiddette malattie croniche (cardiovascolari, polmonari e tumori), ovvero le principali cause di decesso a livello mondiale. La prevenzione può essere primaria, ossia l'adozione di stili di vita corretti (niente fumo e alcol, attività fisica regolare, alimentazione equilibrata), ma anche secondaria, ovvero screening ed esami diagnostici regolari. Da diversi anni, Assidai insieme a Federmanager offre ai propri iscritti campagne di prevenzione completamente gratuite. Ricordiamo nel 2019 la visita dermatologica e la mappatura dei nei contro il rischio melanoma, l'anno precedente l'esame ecocolordoppler contro il rischio ictus e in passato campagne di screening che prevedevano la possibilità di effettuare un test cardiovascolare da sforzo e un test bioimpedenziometrico per valutare la composizione della massa corporea.



IL FUTURO SI GIOCA SULLA NOSTRA PELLE.

Giugno è il mese di prevenzione del melanoma.

Prevenire è il modo migliore di curare. Ecco perché Assidai e Federmanager offrono a tutti gli iscritti al Fondo, a titolo gratuito, il pacchetto "Healthy Manager", che prevede, per tutto il mese di giugno, la possibilità di prenotare presso le strutture sanitarie aderenti all'iniziativa una visita dermatologica e una mappatura completa dei nei per prevenire eventuali patologie della pelle.

Consultate le strutture sanitarie aderenti all'iniziativa sul sito www.assidai.it, chiama la struttura più vicina a te per prenotare l'accertamento e comincia la prenotazione effettuata alla centrale operativa al numero verde 800855888.

Partner dell'iniziativa:  



Seguici su:





Pubblichiamo con grande piacere la lettera di un Quadro iscritto a Federmanager e membro della Commissione Sindacale, che affronta un tema molto ampio e che non può restare senza risposta. Tuttavia la risposta non può provenire dalla redazione del periodico, poiché si tratta di una tematica contrattuale, che, oltre ad avere risvolti "politici", deve essere affrontato correttamente sul piano tecnico. Abbiamo perciò coinvolto Roberto Granatelli, condirettore del periodico e responsabile del Servizio legale e sindacale, che ne farà oggetto di un articolo specifico da pubblicare sul prossimo numero.

Quadri: figli di un dio minore?

La lettera di un collega ci stimola a riflettere su una novità comparsa nel rinnovo contrattuale dei metalmeccanici e su quali risvolti potrebbe avere per Federmanager

Egregio Direttore,
nel CCNL Metalmeccanici recentemente rinnovato compare un articolo specifico del Titolo secondo, che introduce una novità e che, per comodità di lettura, le trascrivo testualmente:

*Classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori
Art. 2 - Normativa Quadri*

L'azienda ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 del Codice civile e dell'articolo 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190 è responsabile per i danni conseguenti a colpa arreca dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

Previa autorizzazione aziendale, ai quadri è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno, anche avvalendosi delle Commissioni territoriali per la formazione professionale, la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

La partecipazione dei singoli a corsi, seminari o altre iniziative formative sarà concordata tra l'azienda ed il lavoratore interessato.

A mio parere questa novità avvicina di molto le tutele del ruolo di Quadro nel CCNL Metalmeccanici a quelle previste nella Sezione Quadri del CCNL Federmanager-API, nel quale ovviamente sono sviluppate parallelamente anche tutte le altre tematiche trattate per i Dirigenti, in quanto figura specifica prevista dal Codice Civile.

Questo convincimento è ulteriormente rafforzato dalla lettura della Declaratoria contrattuale che riguarda i Quadri:

Appartengono a questo livello: i lavoratori con qualifica di qua-

*dro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e **limitate deleghe di poteri e rappresentanza** esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.*

Escluse le parole che ho evidenziato, le attività dei Quadri, così come esplicitate nella Declaratoria, sono molto simili a quelle dei Dirigenti e a questo punto mi sembra siano maturate le condizioni per fare un salto di qualità definitivo, proponendo a Confindustria di inserire nel CCNL Dirigenti norme simili a quelle inserite nell'analogo CCNL Federmanager-API.

Non mi sfugge il fatto che ciò potrebbe urtare la suscettibilità delle OO.SS. dei Dipendenti, ma ritengo anche che Federmanager sia in grado di tutelare meglio i colleghi, considerato il fatto che i Quadri rappresentano per le OO.SS. una quota numericamente molto ridotta della vasta platea di lavoratori da loro tutelati.

Per creare meglio le condizioni affinché quanto sopra possa avvenire, riterrei opportuno che Federmanager avviasse una campagna di comunicazione rivolta ai Quadri per rendere loro noto che, nel loro rapporto di lavoro con l'Azienda, possono essere tutelati anche da Federmanager.

Buon lavoro e grazie per l'attenzione.

Giuseppe Dammacco

STIAMO LAVORANDO PER VOI

DESIDERIAMO CONTINUARE A CURARVI, IN TUTTA SICUREZZA!

A seguito del tragico diffondersi del COVID-19, stiamo collaborando, già da alcune settimane, con un'azienda leader nel settore nel trattamento e nella disinfezione dell'aria, per sviluppare appositi aspiratori, in modo da poter garantire, nella più completa sicurezza, le cure odontoiatriche presso il nostro centro. Faremo di tutto per potervi accogliere e per riservarvi, come sempre, i migliori trattamenti e le migliori soluzioni per la vostra bocca.

I VOSTRI DENTISTI DI FIDUCIA



Grazie a questa tecnologia, l'aspiratore di aereosol con il braccio aspirante mobile posizionato a 20-30 cm dalla bocca del paziente (una distanza tale da poter permettere i movimenti necessari) è in grado di convogliare il pericoloso residuo volatile lontano dalla zona operatoria per ridurre il massimo possibile il rischio di contagio. L'aerosol aspirato viene poi filtrato con apparecchiatura adatta all'abbattimento di nebbie umide con efficienza finale HEPA H14 del 99,9% e poi essere reimessa in ambiente depurata.



CONVENZIONI DIRETTE

FASI

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

FASI OPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario – Dirigenti Aziende Fiat

MAPFRE WARRANTY

UNISALUTE - SISALUTE

CONVENZIONI INTERAZIENDALI

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDIARIA SAI

Cral Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

Cral Toro Assicurazioni

TECNOCASA - KIRON

TECNORETE - FNA ASS. PIEMONTE

Prenoti una visita o una consulenza al n° **011-3852551** o sul sito www.logimedica.it

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

PER I CONVENZIONATI LA PRIMA VISITA È GRATUITA

DIRETTORE SANITARIO: Dr. Simone Spagarino



A partire dal dicembre 2020 lo Studio Notarile del Dott. Francesco Piglione è stato incaricato di fornire agli associati il Servizio Notarile, arricchendo così la Carta dei servizi. Agli associati è assicurata la fornitura a titolo gratuito della consulenza di base e l'applicazione di una tariffa agevolata per la predisposizione degli Atti. Abbiamo perciò chiesto al Dr. Piglione di presentarsi agli associati affrontando un tema di attualità a sua scelta in un articolo per il periodico. Il Servizio è attivabile chiamando lo Studio al n. 011.5612592 e comunicando il numero della tessera associativa.

Il coacervo nelle successioni e donazioni

Un istituto la cui applicazione è ancora oggetto di discussione a trent'anni dalla sua introduzione

di Francesco Piglione*

Un argomento di interesse costante, data la rilevanza pratica ed economica, continua ad essere, a distanza di oltre trent'anni dalla sua introduzione, l'istituto del "coacervo", che consiste nell'imputazione del valore delle donazioni effettuate al fine di calcolare l'ammontare delle imposte sulle donazioni successive e/o dell'imposta di successione.

Punto di partenza normativo è il D.Lgs. 346 del 31 ottobre 1990 che all'art. 8, 4° comma, recitava "Il valore globale netto dell'asse ereditario è maggiorato, ai soli fini della determinazione delle aliquote applicabili...di un importo pari al valore attuale complessivo di tutte le donazioni fatte dal defunto agli eredi e ai legatari" e, ancora, in materia di donazioni, all'art.57, 1° comma, "il valore globale netto dei beni e dei diritti oggetto della donazione è maggiorato, ai soli fini della determinazione delle aliquote applicabili a norma dell'art. 5, di un importo pari al valore complessivo di tutte le donazioni anteriormente fatte dal donante al donatario...".

L'imposta sulle successioni e donazioni fu abrogata ma poi reintrodotta, come nuova imposta, con Legge 286 del 24 aprile 2006, art. 2, comma 47.

La nuova imposta si basa sul principio della "proporzionalità", collegato al rapporto di parentela ed affinità e alla franchigia (esenzione da imposta).

Ciò premesso bisogna valutare l'istituto del coacervo nell'attuale ambiente giuridico e, per fare ciò, è opportuno distinguere l'ambito delle "successioni" da quello delle "donazioni".

Con riferimento alle prime, l'Amministrazione Finanziaria ha sostenuto l'attualità del coacervo sul presupposto della sopravvivenza dello scopo antielusivo dell'istituto, riferito non più alla progressività delle aliquote, ma alla disponibilità della soglia di franchigia.



Oltre al parere quasi unanime della dottrina nel senso dell'abrogazione, la giurisprudenza di merito nel suo complesso e la giurisprudenza di legittimità unanime (tra le altre, Cassazione sentenze 24940 e 26050 del 2016, ordinanze 32818, 32819, 32822 e 32830 del 2018, 758 del 2019 e 10255 del 2020 oltre a 727 del 2021) hanno disatteso questa ricostruzione sulla base delle seguenti osservazioni:

1) La Legge 28 del 2006, pur con tecnica giuridica discutibile di "riviviscenza" parziale del D.Lgs. 346 ha disposto all'art. 2, comma 47, testualmente "è istituita l'imposta sulle successioni e donazioni".

Quindi, tutto quanto non espressamente richiamato non può essere presupposto sulla base di un'identità di ratio e di un intervento suppletivo di salvaguardia e integrazione dell'Autorità Giudiziaria.

2) Il coacervo era, expressis verbis, ex ordinanza 32830/2018 di Cassazione, "non finalizzato a ricomprendere nella base imponibile anche il donatum..., ma unicamente a stabilire una forma di riunione fittizia nella massa ereditaria dei beni donati, ai soli fini della determinazione dell'aliquota da applicare per calcolare l'imposta sui beni relitti"; quindi, sostituendo all'imposizione progressiva un'imposizione proporzionale, basata, inoltre, su presupposti differenti (rapporto di parentela), il nostro istituto perdeva la sua valenza giuridico-patrimoniale.

3) La legge richiede a tutt'oggi che nella dichiarazione di successione siano indicati gli estremi delle donazioni fatte, ma "è fin troppo evidente come si tratti di una disposizione puramente strumentale che non può giustificare, da sola, la sopravvivenza di un istituto che essa presuppone, ma che deve trovare specifico fondamento in un'altra e dedicata previsione" (Cassazione 727/ 2021).

Con riferimento alle donazioni, invece, la soluzione raggiunta appare differente per la Corte di Cassazione, a partire dalla sentenza 11677/2017, pur essendosi la dottrina espressa in senso contrario e sostanzialmente la giurisprudenza di merito.



Innanzitutto, la tecnica redazionale della novella del 2006 non ha espressamente abrogato l'art. 57 D.Lgs. 346, quindi, come rilevato dalla Cassazione, non può presupporci l'abrogazione implicita, né sulla base del mancato coordinamento con le successioni, né per mancanza di scopo, in quanto "l'intento anti-elusivo ... del coacervo, inizialmente concepito a tutela della progressività delle aliquote, mantiene una sua concretezza e sfera di operatività anche con riguardo a quelle ipotesi nelle quali il patrimonio del donante venga ad essere ... frammentato attraverso plurime... donazioni, tutte - se singolarmente considerate - di importo ammesso a franchigia" (Cassazione, sentenza 19 gennaio 2021 n. 727). Quest'ultima decisione ha però almeno escluso dal coacervo sia le donazioni di titoli di Stato effettuate nel periodo di esenzione da tassazione, sia le donazioni effettuate in periodo anteriore al 29 novembre 2006, nel periodo in cui

era stata del tutto soppressa l'imposta, in considerazione del fatto che diversamente ragionando, ciò "determinerebbe... un'applicazione distorta dell'imposta, perché concretantesi nel recupero a tassazione, a posteriori, di un atto che il legislatore fiscale aveva già mostrato di ritenere indifferente e che il contribuente aveva deliberato percependolo proprio come tale".

Volendo a questo punto trarre le debite conclusioni, appare pacifica la **non operatività del coacervo in campo successorio**, mentre, allo stato, soluzione inversa deve riscontrarsi per le "donazioni", anche se soltanto per l'eventuale erosione della franchigia, nei casi in cui sia prevista. In attesa di una definitiva pronuncia di legittimità o di una modifica legislativa, è necessario tenere conto delle conclusioni della Suprema Corte.

* Notaio in Torino

Industria 4.0: competenze, eccellenze e strategie nell'area torinese. Quali asset occorrono?

Questo il titolo di un webinar organizzato dalla Commissione Politiche Attive di Federmanager Torino il 25 gennaio scorso

di Alessandro Peroni*

Nel corso del webinar sono intervenuti Enrico Pisino, Chief Executive Officer Competence Industry Manufacturing 4.0 (CIM), Vittorio Illengo, Direttore Digital Innovation Hub Piemonte e Mario Manzo, Vice Presidente Esecutivo di Torino Wireless.

Nel suo intervento, l'ing. Pisino ha illustrato lo scopo della rete nazionale dei Competence Center (Torino, Milano, Bologna, Pisa, Padova, Genova, Roma e Napoli), che consiste nel mettere a disposizione delle imprese competenze su tutte le tecnologie abilitanti dell'Industria 4.0 e fornire supporto strategico e strutture dedicate alla formazione, con laboratori e linee pilota.

L'ing. Illengo ha evidenziato come la digitalizzazione ponga nuove sfide e apra nuove possibilità e vada pertanto gestita come un asset e non come una minaccia. In tale ottica i Digital Innovation Hub forniscono alle imprese un servizio



articolato in tre step: Awareness ed eventi formativi, Assessment di matutirà digitale, Sviluppi di competenze e asset digitali (progetti post Assessment). Il DIH Piemonte, dalla data della sua costituzione (2017) al 2020 ha effettuato 267 assessment, con un trend in continua crescita (dai 10 del 2017 ai 120 del 2020).

L'ing. Manzo ha illustrato la mission di Torino Wireless, che è quella di sostenere e accelerare lo sviluppo della digitalizzazione dei territori e delle imprese affiancando le istituzioni nella progettazione e gestione di processi di innovazione sostenibili e replicabili. Da quasi 20 anni Torino Wireless fa incontrare imprese e enti di ricerca attraverso processi di innovazione e azioni di networking finalizzate al business. Le aziende incluse nel data base sono oltre 4.000 delle quali 2.650 coinvolte in attività e progetti.

* Coordinatore della Commissione Politiche Attive di Federmanager Torino



Modello 730/2021: le novità di quest'anno

— a cura della Redazione —

Anche quest'anno sarà attivo il servizio CAF per le dichiarazioni dei redditi rivolto sia agli associati che ai loro familiari e prevede, come noto, anche una consulenza individuale, molto apprezzata dagli utenti, erogata dallo Studio Tributario Associato Sabatino, che da molti anni gestisce il servizio presso la nostra Sede.

Gli appuntamenti inizieranno il 26 aprile prossimo previa prenotazione telefonica al n. 011/5625588 int. 8, potrà presentarsi presso i nostri uffici una sola persona per ogni prenotazione, salvo diverse disposizioni dovute all'emergenza sanitaria Covid-19. Si rammenta l'obbligo di presentarsi il giorno dell'appuntamento con la documentazione necessaria per l'elaborazione della dichiarazione, sia in originale che in copia; per chi volesse, prima dell'appuntamento è possibile anticipare copia della documentazione via mail al seguente indirizzo studiosabatino730@gmail.com così da non doverla portare in forma cartacea.

Scadenza Modello

Si conferma anche quest'anno che la scadenza è il 30 Settembre 2021 per la presentazione del modello 730 presso un CAF o Professionista abilitato.

Presentazione al CAF o al professionista abilitato

Il contribuente che si rivolge a un CAF o a un professionista abilitato deve sempre esibire la documentazione necessaria per verificare la conformità dei dati riportati nella dichiarazione. Il contribuente conserva la documentazione in originale mentre il CAF o il professionista ne conserva copia che può essere trasmessa, su richiesta, all'Agenzia delle entrate. I principali documenti da esibire sono:

- la Certificazione Unica e le altre certificazioni che documentano le ritenute;
- gli scontrini, le ricevute, le fatture e le quietanze che provano le spese sostenute;
- gli attestati di versamento d'imposta eseguiti con il modello F24.

Più in generale il contribuente deve esibire tutti i documenti che dimostrano il diritto alle deduzioni e detrazioni richieste in dichiarazione. I documenti relativi alla dichiarazione di quest'anno vanno conservati fino al 31 dicembre 2025, termine entro il quale l'amministrazione fiscale può richiederli. I CAF o i professionisti abilitati hanno l'obbligo di verificare che i dati indicati nel modello 730 siano conformi ai documenti esibiti dal contribuente.

Possono utilizzare il modello 730

I contribuenti che nel 2020 hanno percepito:

- redditi di lavoro dipendente e redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (es. co.co.co. e contratti di lavoro a progetto);
- redditi dei terreni e dei fabbricati;
- redditi di capitale;

- redditi di lavoro autonomo per i quali non è richiesta la partita IVA (es. prestazioni di lavoro autonomo non esercitate abitualmente);
- redditi diversi (es. redditi di terreni e fabbricati situati all'estero);
- alcuni dei redditi assoggettabili a tassazione separata, indicati nella sezione II del quadro D.

Capitolo eredi

Una delle novità che riguarda il nuovo modello 730 interessa gli eredi di contribuenti deceduti. Dal 2020 infatti potranno usare il modello per presentare la dichiarazione dei redditi di persone decedute di cui sono stati nominati eredi. L'unica clausola è che la persona venuta a mancare fosse soggetta in vita alla dichiarazione tramite il modello 730. Una soluzione valida per gli eredi di persone che sono morte nel lasso di tempo che intercorre tra il 2020 e il 23 luglio 2021. Il 730, una volta compilato, dovrà essere presentato tramite un Caf (centro di assistenza fiscale) o un professionista, o inviato in via telematica all'Agenzia delle Entrate.

Detrazione per riscatto

dei periodi non coperti da contribuzione (c.d. "pace contributiva"): l'onere sostenuto per il riscatto degli anni non coperti da contribuzione, può essere detratto dall'imposta loda nella misura del 50% con una ripartizione in 5 quote annuali di pari importo nell'anno di sostenimento della spesa e in quelli successivi.

Detrazione per infrastrutture di ricarica:

per le spese sostenute dal 1° marzo 2019 al 31 dicembre 2021 per l'acquisto e posa in opera di infrastrutture di ricarica dei veicoli alimentati ad energia elettrica è previsto che l'onere sostenuto possa essere detratto dall'imposta loda nella misura del 50% dell'ammontare delle spese sostenute, di ammontare comunque non superiore a 3.000 euro, con una ripartizione in 10 rate annuali di pari importo.

Il nuovo limite di reddito per figli a carico

Con il nuovo modello entra in vigore un nuovo limite di reddito per chi ha i figli a carico: la soglia arriva a 4 mila euro. A partire dalle dichiarazioni relative al 2019 (e solo per figli che abbiano meno di 24 anni) possono essere considerati a carico del genitore solo quanti non abbiano percepito redditi superiori a questo importo.

Detrazione per spese di istruzione:

per l'anno 2019 l'importo massimo annuo delle spese per cui si può fruire della detrazione è pari a 800 euro.

Scheda per la scelta della destinazione dell'8 per mille dell'IRPEF:

Il contribuente può destinare l'otto per mille dell'IRPEF allo Stato indicando una specifica finalità tra cinque distinte opzioni.



Da quest'anno il contribuente ha la facoltà di effettuare questa scelta indicando una specifica finalità tra le seguenti:

- Fame nel mondo,
- Calamità,

- Edilizia scolastica,
- Assistenza ai rifugiati,
- Beni culturali.

DOCUMENTI CHE IL CONTRIBUENTE DEVE PRESENTARE IN COPIA

1. **Documento identità** valido (del dichiarante e del coniuge per dichiarazione congiunta).
2. Copia del modello RPF 2021 o modello 730/2021 (se presentati presso altro CAF).
3. **Dati del datore di lavoro che effettuerà il conguaglio, se diverso da colui che ha redatto la CU 2020.**
4. Altri redditi (Certificazione dei compensi di lavoro autonomo non derivanti da attività professionale, redditi da capitale, ecc...).
5. **Visure catastali** di terreni o fabbricati che sono stati oggetto di acquisto o successione ereditaria nel corso del 2020. Nel caso in cui si tratti di un acquisto di immobile adibito ad abitazione principale si richiede **copia del rogito di acquisto**. Nel caso di immobili locati, si richiede di allegare **contratto completo degli estremi di registrazione** (Ufficio del Registro, data e numero di registrazione).
6. Eventuali **modelli F24** relativi al versamento degli **conti IRPEF/CEDOLARE** dell'anno d'imposta 2020.
7. In caso di contratti di affitto iniziati nel 2019, copia del contratto con relativa ricevuta di registrazione agenzia entrate (modello RLI).

RIGO 730 SPESA DETRAIBILE O DEDUCIBILE

C REDDITI

		DOCUMENTAZIONE
C REDDITI		Certificazione dei redditi da lavoro dipendente e/o da pensione (CU 2018)
E1	Spese per prestazioni mediche, generiche, specialistiche, omeopatiche, medicinali.	Fattura quietanzata su carta intestata del medico o dello studio medico da cui risulti la prestazione eseguita, scontrino fiscale o ricevuta della farmacia che riporti: codice fiscale del contribuente o dei familiari a carico, se intestati ai figli indicare la percentuale che si intende portare in detrazione. I parafarmaci non sono detraibili. Dal 2020 le spese mediche devono essere correlate dei relativi pagamenti con bancomat, carte credito/debito, assegni, bonifici, sono esenti solamente gli acquisti dei farmaci e le prestazioni ASL e centri convenzionati.
E1	Spese assistenza specifica per assistenza infermieristica e riabilitativa (per esempio, fisioterapia, laserterapia kinesiterapia)	Ricevuta fiscale o fattura (ricevuta del pagamento del ticket, se la prestazione è resa nell'ambito del Servizio sanitario nazionale) (se la fattura è rilasciata da soggetto diverso da quello che ha effettuato la prestazione, il documento deve attestare che la prestazione è stata eseguita direttamente da personale medico o paramedico o comunque sotto il suo controllo).
E1	Prestazioni rese dal massofisioterapista e dal terapista della riabilitazione	Ricevuta fiscale o fattura con indicazione della prestazione e attestazione del possesso del diploma di massofisioterapista con formazione triennale oppure del diploma di formazione biennale e che il titolo è equivalente alla laurea di fisioterapista, conseguito entro il 17.3.1999.
E1	Trattamenti di mesoterapia e ozonoterapia	Ricevuta fiscale o fattura rilasciata da medico o da personale abilitato dalle autorità competenti in materia sanitaria, prescrizione medica che ne attesti la finalità sanitaria.
E1	Prestazioni di chiropratica (chiroterapia), se eseguite in centri autorizzati e sotto la responsabilità tecnica di uno specialista	Ricevuta fiscale o fattura.
E1	cure termali	Prescrizione medica e ricevuta attestante l'importo della spesa sostenuta, se le cure sono rese direttamente dalla struttura termale, ricevuta del pagamento del ticket se la prestazione è resa nell'ambito del Servizio sanitario nazionale.
E3	Sussidi tecnici ed informatici per persone con disabilità	Nel caso di soggetti disabili, copia del certificato di disabilità, fatture delle spese sostenute e prescrizione del medico attestante l'utilità in relazione all'handicap, (mezzi di sollevamento, deambulazione, informatici).
E4	Spese veicoli per persone con disabilità	Copia della fattura di spese sostenute dal soggetto disabile per l'acquisto di autoveicoli adatti, allegando copia certificato disabilità.
E7	Interessi passivi mutuo acquisto abitazione principale	Certificazione bancaria degli interessi passivi pagati nel 2020, si richiede inoltre, in caso di acquisto nel 2020 copia dell'atto mutuo, copia fattura notaio.
E8 cod.10	Interessi passivi mutuo costruzione abitazione principale	Contratto di mutuo stipulato per la costruzione abitazione principale. Fatture comprovanti le spese di costruzione dell'immobile.
E8 cod.12	Spese per istruzione NON universitarie	Ricevute o attestazione effettuate per le spese di frequenza per scuole d'infanzia, del primo ciclo d'istruzione e della scuola secondaria di secondo grado. Il limite di spesa per il 2020 è stata portata ad euro 800, per ciascun figlio.
E8 cod.13	Spese per frequenza università	Ricevute dei versamenti effettuati. Per le università non statali, importo detraibile non superiore a quello stabilito annualmente con decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.
E8 cod.14	Spese funebri	Per le spese funebri sostenute per la morte di persone, indipendentemente dall'esistenza di un vincolo di parentela con esse. L'importo, riferito a ciascun decesso, non può essere superiore a 1.550,00 euro. Tale limite resta fermo anche se più soggetti sostengono la spesa.
E8 cod.16	Spese per attività sportive per ragazzi di età compresa tra i 5 e i 18 anni	Ricevuta quietanzata rilasciata dall'associazione dilettantistica indicante i dati della società, i dati anagrafici del praticante, e il codice fiscale di chi effettua il pagamento. Un rigo per ogni ragazzo limite massimo di spesa 210 euro.
E8 cod.17	Spesa intermediazione immobiliare per acquisto di abitazione principale	Fattura emessa dall'intermediario ed estratto del rogito di acquisto riportante gli estremi della fattura. L'importo da indicare nel rigo non può essere superiore a 1.000 euro.
E8 cod.18	Spese per canoni di locazione sostenute da studenti universitari fuori sede	Contratto di locazione registrato o contratto di ospitalità. Quietanze di pagamento. Per spese sostenute da studenti fuori sede. L'importo da indicare nel rigo non può essere superiore a 2.633 euro.
E8 cod.20	Erogazioni liberali a favore delle popolazioni colpite da calamità o eventi straordinari	Per un importo non superiore a 2.065,83 euro annui, a favore delle popolazioni colpite da calamità pubbliche o da altri eventi straordinari. Per la verifica del limite di spesa si deve tenere conto anche dell'importo indicato con il codice '61' nei righi da E8 a E10. Le erogazioni devono essere effettuate con versamento postale o bancario, o con carte di debito, carte di credito, carte prepagate, assegni bancari e circolari. Per le erogazioni liberali effettuate tramite carta di credito è sufficiente la tenuta e l'esibizione, in caso di eventuale richiesta dell'amministrazione finanziaria, dell'estratto conto della società che gestisce la carta.



E8 cod.21	erogazioni liberali in denaro effettuate a favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche	L'importo da indicare non può essere superiore a 1.500,00 euro. Le erogazioni devono essere effettuate con versamento postale o bancario, o con carte di debito, carte di credito, carte prepagate, assegni bancari e circolari. Per le erogazioni liberali effettuate tramite carta di credito è sufficiente la tenuta e l'esibizione, in caso di eventuale richiesta dell'amministrazione finanziaria, dell'estratto conto della società che gestisce la carta.
E8 cod. 22	contributi associativi alle società di mutuo soccorso	Sono tali i contributi associativi versati dai soci alle società di mutuo soccorso che operano per assicurare ai soci un sussidio nei casi di malattia, di impotenza al lavoro o di vecchiaia o, in caso di decesso, un aiuto alle loro famiglie (art. 1 della legge 15 aprile 1886, n. 3818). Danno diritto alla detrazione soltanto i contributi versati con riferimento alla propria posizione. L'importo da indicare non può essere superiore a 1.300 euro.
E8 cod.29	Spese veterinarie	Fattura rilasciata dal veterinario e scontrini farmaceutici relativi a farmaci specifici. L'importo da indicare nel rigo non può essere superiore a 500 euro.
E8 cod.33	Spese per la frequenza asili nido	Quietanze di pagamento della retta di frequenza. Indicare sulla fattura la percentuale di spesa sostentata. Un rigo per ogni figlio, per un importo complessivamente non superiore a 632 euro annui.
E8 cod.36	Assicurazioni vita-infortuni/ non autosufficienza	Contratti di assicurazione vita/infortuni massimale 530,00 euro . * certificazioni premi relativi assicurazioni stipulate o rinnovate fino al 31.12.2000.
E8 cod.41	Premi relativi alle assicurazioni aventi per oggetto il rischio di eventi calamitosi	stipulate a decorrere dal 1° gennaio 2018 e relative a unità immobiliari ad uso abitativo. L'importo deve comprendere le spese indicate nella sezione "Oneri detraibili" (punti da 341 a 352) della Certificazione Unica con il codice onere 43.
E8 cod.61	Erogazioni liberali a Onlus	Erogazioni liberali in denaro per un importo non superiore a 30.000 euro annui a favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS), delle iniziative umanitarie, religiose o laiche, gestite da fondazioni, associazioni, comitati ed enti individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, nei Paesi non appartenenti all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Le erogazioni devono essere effettuate con versamento postale o bancario, o con carte di debito, carte di credito, carte prepagate, assegni bancari e circolari. Per le erogazioni liberali effettuate tramite carta di credito è sufficiente la tenuta e l'esibizione, in caso di eventuale richiesta dell'amministrazione finanziaria, dell'estratto conto della società che gestisce la carta. Spetta una detrazione del 26% .
E8 cod. 71	Erogazioni liberali a Onlus	Le erogazioni liberali in denaro o in natura a favore delle organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS) e delle associazioni di promozione sociale iscritte nel registro nazionale, per un importo complessivo in ciascun periodo d'imposta non superiore a 30.000 euro. Con apposito decreto interministeriale sono individuate le tipologie dei beni in natura che danno diritto alla detrazione e saranno stabiliti i criteri e le modalità di valorizzazione delle liberalità. Spetta una detrazione del 30% . Le erogazioni devono essere effettuate con versamento postale o bancario, o con carte di debito, carte di credito, carte prepagate, assegni bancari e circolari. Per le erogazioni liberali effettuate tramite carta di credito è sufficiente la tenuta e l'esibizione, in caso di eventuale richiesta dell'amministrazione finanziaria, dell'estratto conto della società che gestisce la carta.
E21	Contributi previdenziali e assistenziali	Quietanza contributi INAIL, riscatti di laurea, prosecuzione volontaria e ricongiunzione periodi assistenziali.
E22	Assegni periodici all'ex coniuge	Sentenza del tribunale e ricevuta dei vaglia/bonifici bancari effettuati. Codice fiscale del coniuge. Attenzione non sono deducibili gli assegni versati per i figli
E23	Contributi per addetti ai servizi domestici e familiari	Bollettini di pagamento, <u>con dettaglio delle ore lavorate e della retribuzione oraria</u> . L'importo massimo deducibile è di 1.549,37 euro.
E27-31	Previdenza complementare	Certificazione dei premi versati ai fondi di previdenza complementare
E41	Spese interventi ristrutturazione detrazione 50%	Ricevute dei Bonifici bancari con riferimenti di legge (deve riportare il codice fiscale del beneficiario della detrazione e codice fiscale o partita iva del destinatario del bonifico), estremi catastali dell'immobile, fatture relative alle spese sostenute. Per lavori condominiali: certificazione dell'amministratore che attesti di aver adempiuto agli obblighi di legge, somma pagata e detrazione spettante.
E57	Spese per l'arredo degli immobili ristrutturati	Fattura con indicazione della natura, quantità dei beni acquistati, data avvio ristrutturazione anteriore all'acquisto, classe degli elettrodomestici non inferiore alla A+ (A per i fornii) ricevuta bonifico bancario su modello ristrutturazioni, o ricevuta di transazione avvenuta per pagamenti con carta credito o debito
E61	Spese per interventi di risparmio energetico (55%-65%)	Fatture relative alle spese sostenute, ricevute dei bonifici bancari con riferimento di legge <u>con codice fiscale del beneficiario della detrazione e codice fiscale o partita iva del destinatario del bonifico</u> asseverazione del tecnico abilitato o certificazione del produttore. Attestato di certificazione/qualificazione energetica. Scheda informativa e relativa ricevuta trasmissione ENEA. Per i lavori condominiali: certificazione dell'amministratore di condominio che attesti di aver adempiuto agli obblighi di legge, somma pagata e detrazione spettante.
E71	Detrazione d'imposta per inquilini di alloggi adibiti ad abitazione principale codice 01-02	Copia del contratto di locazione registrato e autocertificazione relativa all'uso dell'alloggio come abitazione principale.
E71	Detrazione d'imposta per giovani (tra i 20 e i 30 anni) che stipulano contratti di locazione per immobili da adibire ad abitazione principale	Copia del contratto di locazione e autocertificazione di cui si dichiara che l'unità immobiliare non è destinata ad abitazione principale dei genitori o di coloro cui sono affidati, la detrazione spetta solo per i primi tre anni dalla stipula del contratto.

SPESE NON DETRAIBILI

Non sono ammesse alla detrazione, invece, le spese sostenute nei casi seguenti:

- **prestazioni rese dagli osteopati** (l'osteopata non rientra tra le professioni sanitarie riconosciute). Tuttavia, queste prestazioni, se riconducibili alle competenze sanitarie previste per le professioni sanitarie riconosciute, sono detraibili quando rese da iscritti a dette professioni sanitarie

- **prestazioni rese dai pedagogisti** (anche quella del pedagogista non è considerata una professione sanitaria)
- **trattamenti di haloterapia o "Grotte di sale"**
- **acquisto e realizzazione di una piscina**, anche se utilizzata per scopi terapeutici (idrokinésiterapia)
- **frequenza di corsi in palestra**, anche in presenza di prescrizione medica.



L'intervento del Prof. Vercelli in un webinar dello scorso novembre organizzato dal Gruppo Giovani di Federmanager Torino, coordinato da Livio Lo Biondo, ha messo in luce una realtà di eccellenza della ricerca universitaria in campo medico nella nostra città. Abbiamo perciò chiesto al suo direttore scientifico un contributo specifico che ne illustri l'attività

NICO: il centro di ricerca in Neuroscienze dell'Università di Torino

NICO (Neuroscience Institute Cavalieri Ottolenghi), un centro di ricerca dedicato alle Neuroscienze, costruito nel 2009 grazie al lascito della Signora Annetta Cavalieri Ottolenghi, da cui è nata una Fondazione dell'Università di Torino (www.nico.ottolenghi.unito.it)

di Alessandro Vercelli*

Lo scopo del NICO è studiare il cervello e il sistema nervoso, prima dal punto di vista della struttura e delle funzioni fisiologiche, poi per comprendere come si ammala e trovare strategie terapeutiche innovative per curarlo. L'istituto trae la sua forza dalla multidisciplinarietà e complementarietà dei suoi ricercatori, e dall'unione della ricerca di base (volta a capire i meccanismi di funzionamento e riparazione del sistema nervoso come problema biologico) con quella di tipo applicativo e clinico (che traduce la prima in approcci terapeutici). I suoi ricercatori si occupano quindi di comprendere i meccanismi che portano alle patologie neurodegenerative e neuropsichiatriche. Tra queste, le più note sono la malattia di Alzheimer, di Parkinson, le malattie del motoneurone (SLA, sclerosi laterale amiotrofica, e SMA, atrofia muscolare spinale), la sclerosi multipla, i traumi del midollo spinale e la schizofrenia. Il forte legame con gli ospedali in cui operano i clinici dell'Università di Torino, e l'appartenenza di gran parte del personale a dipartimenti di UNITO permette una vasta gamma di collaborazioni a vari livelli, di base e clinico, nel territorio torinese.

L'Istituto si trova nel comprensorio dell'AOU San Luigi di Orbassano, in una palazzina di proprietà della Fondazione Cavalieri Ottolenghi. Vi operano 9 gruppi di ricerca (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Ricerca/Gruppi-di-ricerca>), di cui 8 universitari e uno ospedaliero. Tra il personale si contano 4 dipendenti della Fondazione, 27 tra docenti e tecnici universitari e 8 dipendenti dell'ospedale. Inoltre lavorano all'istituto 19 borsisti e 14 dottorandi. Nell'anno frequentano l'Istituto per i loro tirocini e i loro lavori di tesi circa 50 studenti, alcuni provenienti da fuori regione. Il NICO pertanto è un centro popolato



Chi è Alessandro Vercelli

Dopo la laurea in Medicina e Chirurgia conseguita presso l'Università di Torino nel 1986, ha ottenuto un dottorato in Scienze Oftalmologiche a Torino e uno in Anatomia all'Università di Losanna, dove è stato assistente medico. Ha svolto periodi di ricerca come ospite al Department of Brain and Cognitive Sciences del MIT, ad Oxford e a Harvard. Dal 2014 è direttore scientifico della Fondazione Cavalieri Ottolenghi e dal 2015 professore ordinario di Anatomia Umana alla Scuola di Medicina dell'Università di Torino. Dal 2019 è vice Rettore vicario alla ricerca biomedica e dal 2020 presidente eletto della Società Italiana di Neuroscienze.



soprattutto da giovani, il cui entusiasmo e voglia di nuove scoperte trascinano i ricercatori più maturi e li motivano all'azione di mentoring necessaria per raggiungere obiettivi ambiziosi dal punto di vista personale e della comunità. Va citata inoltre la forte presenza femminile a tutti i livelli nel personale del NICO. I gruppi di ricerca del NICO collaborano intensamente con altri ricercatori, facendo parte di reti di ricerca locali, nazionali e internazionali: attualmente sono in atto più di 60 collaborazioni. Inoltre, essi ricevono finanziamenti di varia entità, alcuni internazionali (i finanziatori più prestigiosi sono Horizon e Human Frontier), per un totale di circa 60 finanziamenti in essere. La produzione scientifica è intensa e di ottimo livello: nel 2020 sono stati pubblicati dai ricercatori del NICO 72 lavori scientifici su riviste internazionali. Inoltre, i ricercatori del NICO nel 2020 hanno organizzato tre meeting scientifici internazionali. I ricercatori del NICO si avvantaggiano delle attrezzature dell'Istituto, particolarmente avanzate nel campo della microscopia e della biologia molecolare (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Istituto/Laboratori-e-attrezzature>), di livello internazionale.

Veduta aerea del NICO (in primo piano). In secondo piano si può osservare il centro didattico del secondo corso di laurea in Medicina e Chirurgia dell'Università di Torino e più oltre gli edifici dell'AOU San Luigi di Orbassano.



Ricercatrice del NICO durante il periodo del lockdown, al microscopio confocale.

Un comitato scientifico internazionale assiste il direttore e la Fondazione nella valutazione dei ricercatori e nella gestione degli aspetti scientifici. Questo comitato svolge visite periodiche di valutazione dell'Istituto. Le relazioni del comitato scientifico e le relazioni annuali del NICO sono reperibili al link <https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Fondazione/Report-scientifici>.

Tra le malattie studiate Alzheimer, Sclerosi multipla e SMA (Atrofia muscolare spinale) sono le patologie più conosciute al pubblico, ma spesso si dimentica che la strada per trovare una terapia – così come quella per altre malattie o lesioni del sistema nervoso – parte inevitabilmente dalla ricerca di base. Altre aree di ricerca riguardano gli effetti delle cure materne sullo sviluppo dei circuiti cerebrali che controllano la risposta allo stress, e il dimorfismo sessuale, cioè le differenze nel sistema nervoso dei due sessi e gli effetti dei distruttori endocrini, che agiscono come mimetici di alcuni ormoni. Inoltre si studia la rigenerazione del sistema nervoso periferico, studiando l'utilizzo di materiali biocompatibili che favoriscono la ricrescita dei nervi.

I ricercatori del NICO sono impegnati in una intensa attività di tipo divulgativo, dedicata in primo luogo agli studenti delle scuole superiori, come UniStemDay (la Giornata Staminali) e le Olimpiadi delle Neuroscienze. Inoltre organizzano giornate di Porte Aperte (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Neuroscienze-per-voi/PorteAperte-NICO>), in cui il pubblico entra in Istituto e interagisce con i ricercatori per conoscere le attività e i fini del NICO, e partecipa alla Notte dei Ricercatori (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Neuroscienze-per-voi/La-Notte-dei-Ricercatori>). Organizza a Torino insieme al Centro-scienza onlus la Settimana del cervello (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Neuroscienze-per-voi/Settimana-del-Cervello>), una settimana dedicata a livello mondiale a conferenze divulgative sulle neuroscienze. Si tratta di eventi pensati per avvicinare il pubblico alla scienza, raccontando l'impegno e la passione che guida la ricerca scientifica, e per comunicare in modo chiaro e autorevole la complessità delle Neuroscienze. I ricercatori del NICO inoltre collaborano intensamente con le associazioni dei pazienti affetti da malattie del sistema nervoso e con le loro famiglie, per aggiornarli sulle ricerche scientifiche svolte nel campo al NICO e nel mondo, per aiutarli a seguire le nuove scoperte e comprenderne l'effettiva valenza ai fini della terapia e della prognosi delle malattie.

Ovviamente, nel 2020 il lockdown generale verificatosi in Italia dall'inizio di marzo a causa della diffusione del COVID-19 ha interessato anche le attività di laboratorio del NICO dal 2

marzo. Durante questo periodo sono state consentite solo le attività essenziali, ovvero i lavori relativi alla Clinica Neurologica del Laboratorio di Neurobiologia Clinica e la manutenzione di animali e colture cellulari. Tuttavia, il NICO ha mantenuto un'intensa attività di seminari online (da relatori interni o esterni) e report periodici circa gli avanzamenti delle ricerche svolte dai singoli gruppi. In parallelo, ogni gruppo ha aumentato le proprie riunioni di laboratorio online, per discutere progetti di ricerca e scrivere pubblicazioni scientifiche. Questo è stato un periodo molto proficuo e produttivo, che ha permesso alla comunità di unirsi e reagire dal punto di vista psicologico. L'11 maggio l'Istituto ha ripreso l'attività di laboratorio, e il lavoro è stato organizzato in due turni giornalieri con regole di sicurezza molto rigide per prevenire la diffusione del virus. Le attività interne erano limitate al laboratorio, mentre tutte le attività d'ufficio sono svolte in smart working. Si è anche approfittato della situazione per implementare l'home working permettendo l'accesso da remoto ad alcuni dei nostri strumenti scientifici (microscopi e server per l'immagazzinamento dei dati). Le regole non sono state cambiate nemmeno durante l'estate, tanto che quando in Italia si è verificata la seconda ondata di diffusione del COVID-19 il NICO non ha mai interrotto le attività di laboratorio.



Ricercatore del NICO durante il periodo del lockdown, al microscopio ottico.

Volendo quindi fare al lettore una sintesi del NICO (il cosiddetto take-home message), l'Istituto studia il sistema nervoso dal punto di vista della funzione normale e della malattia, per poterla prevenire. È un Istituto moderno, con ricercatori e strumentazione di livello internazionale, come testimoniato dalle sue collaborazioni, dai suoi finanziamenti e dalle sue pubblicazioni. È un Istituto con una età media dei ricercatori giovane, e che rispetta pienamente le pari opportunità. Nel corso dei suoi primi dieci anni di vita (<https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Istituto/2010-2020-Il-nostro-decennale>) ha ormai acquisito una sua posizione nel panorama scientifico nazionale e internazionale.

* Direttore scientifico della Fondazione Cavalieri Ottolenghi

Chi fosse interessato a sostenere il NICO e i suoi ricercatori con donazioni può andare alla pagina <https://www.nico.ottolenghi.unito.it/Sostieni-il-NICO>. Sarà ringraziato e ne verrà data pubblicità sul sito web. Per essere aggiornati sulle attività dell'Istituto ci si può iscrivere alla Newsletter al link <https://www.nico.ottolenghi.unito.it/News>, oppure seguirlo sulla pagina facebook



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.

Ernia addio arriva la tecnica laparoscopica mininvasiva

«La tecnica laparoscopica si fa preferire per qualità dell'intervento, assenza di dolore e ripresa immediata dell'attività lavorativa e sportiva», osserva il dottor Paolo De Paolis, chirurgo generale della Clinica Fornaca e presidente emerito della Società Italiana di Chirurgia

— a cura dell'Ufficio Comunicazione —
della Clinica Fornaca

La visione attuale della Chirurgia generale è quella di una chirurgia capace di risposte rapide e di garantire un ritorno rapido al benessere del paziente. In questo quadro, si inseriscono gli interventi della parete addo-minale: le ernie in tutte le sue forme (inguinali, ombelicali, post operatorie quali i laparoceli) che rappresentano una grossa fetta dell'attività chirurgica generale, così come la calcolosi della colecisti, altra patologia di ampio riscontro in una larga quota della popolazione».

Il dottor Paolo De Paolis, chirurgo generale della Clinica Fornaca, già presidente della Società Italiana di Chirurgia nonché direttore della Chirurgia generale d'urgenza e Pronto soccorso di Molinette e CTO (Città della Salute e della Scienza di Torino), è uno degli specialisti più esperti in materia di chirurgia mininvasiva e laparoscopica: «Oggi la parete addominale viene vista come un organo a sé stante, la cui integrità è fonda-mentale per il benessere del paziente».

Dottor De Paolis, che cos'è l'ernia e perché risulta tanto frequente?

«L'ernia riguarda oltre il 15-20 per cento della popolazione maschile e rappresenta una quota di invalidità per il disturbo che comporta in termini di libertà di movimento e attività fisica. Altrettanto invalidante è per chi, avendo subito un precedente intervento, vede ripresentarsi un problema di cedimento della ferita che richiede un nuovo intervento chirurgico. L'ernia inguinale è la più frequente in quanto l'inguine è la regione congenitamente più debole: negli anni la posizione eretta e l'accumularsi degli sforzi gravano su questa regio-ne finendo per creare una sorta di cedimento, una smagliatura del tessuto muscolare e fasciale dove va a in-sinuarsi facilmente l'intestino fino a creare l'ernia. Si configura come un rigonfiamento a livello dell'inguine che quando ci si corica può rientrare perché il peso ne impedisce la fuoriuscita, quando ci si mette in piedi si ripresenta».

Come si è affinata negli anni la tecnica chirurgica necessaria a rimuovere l'ernia?

«Una volta l'intervento consisteva in un'incisione a livello dell'inguine per andare a posizionare una rete di rinforzo in quella zona debole: prima di giungere nell'area di interesse, l'incisione recideva però la sezione di tessuti fasciali e muscolari. Oggi tutto questo può essere evitato con un intervento mininvasivo laparoscopico che, senza l'incisione dell'inguine, permette di posizionare la rete nello strato più profondo attraverso tre piccoli incisioni a livello dell'ombelico e ai suoi lati. Poiché arrotolata, la rete richiede poco spazio per essere introdotta, dopodiché viene aperta a protezione di tutta l'area».

Quali sono i vantaggi di questo tipo di intervento? Come viene eseguito? È doloroso?

«Dà una ripresa pressoché immediata e non richiede quel lungo stop, circa tre mesi, prima previsto. È perciò molto indicato per lo sportivo, ma non solo: da subito ci si può alzare, camminare, guidare la macchina e si possono anche riprendere l'attività sportiva e lavorativa. L'intervento viene svolto in anestesia generale, ma in molti casi è possibile dimettere il paziente nella stessa giornata. La richiesta di questo tipo di intervento sta crescendo tantissimo, merito in primis del passaparola: i pazienti non trovano confronto in termini di qualità, benessere, assenza di dolore e ritorno immediato. Questa stessa tecnica è proponibile anche per l'ernia ombelicale, considerata a torto una patologia minore: se non affrontata correttamente, diventa motivo di prolungato disturbo e di ritardo nella guarigione. L'assenza di dolore è un altro dei punti importanti: incisioni di 5-10 millimetri non costituiscono motivo di dolore importante. Raccomandiamo sempre l'uso di analgesici e antinfiammatori per accelerare la ripresa, ma il più delle volte il paziente ci dice di non averli assunti perché non ne sentiva il bisogno. Ulteriore ragione di soddisfazione è che incisioni così piccole non vanno incontro a rischio di sanguinamenti, ematomi e infezioni di ferite che, purtroppo, in una certa quota riguardano la chirurgia tradizionale».



È ora di dare al lavoro una dimensione a misura di donna

Fortemente impegnata in politica e nelle istituzioni, Laura Pompeo racconta le sue esperienze di lavoro legandole fra loro attraverso il fil rouge della condizione femminile

di Maria La Barbera*

Lei, come Assessore con delega alle Pari Opportunità, è promotrice di iniziative che affrontano la problematica di genere e la limitante e distorta visione delle donne nei vari ambiti professionali e di comunicazione. Quale è secondo lei l'attuale condizione del genere femminile in termini di carriere e professioni all'interno della nostra società? Quali sono le difficoltà che incontra una donna quando intraprende strade professionali che per consuetudine e cultura sono prettamente maschili?

Gli attuali e purtroppo radicati stereotipi di genere che emergono nelle varie forme di comunicazione come la pubblicità o il cinema collocano la donna in una posizione sminuente e antiquata. Questa visione corrisponde non solo ad una percezione, ma anche ad una reale condizione delle donne in diversi contesti, come quello lavorativo e professionale, dove i ruoli e gli incarichi ad esse assegnati non sono, il più delle volte, paritari rispetto a quelli ricoperti dagli uomini. Inoltre noi donne, parlo per esperienza diretta come amministratore pubblico ma anche come madre e moglie, non siamo messe nella condizione di poter conciliare le funzioni che sosteniamo nella vita privata e professionale. Combinare ruoli di responsabilità e famiglia è molto difficile, quasi impossibile poi aggiungere vita sociale e attività relative al tempo libero. Quando si riesce a gestire famiglia e lavoro, con una efficiente programmazione dei tempi e l'aiuto dei familiari, i sacrifici e i costi da sostenere in termini affettivi ed emotivi sono comunque rilevanti. C'è bisogno di una inversione di tendenza, una dimensione lavorativa a misura di donna che organizzi attività e impiego tenendo conto di bisogni specifici.

La sua campagna elettorale aveva come slogan "La politica gentile". Che cosa è per lei la gentilezza? Come possiamo fare per rivalutare questa nobile virtù spesso poco utilizzata e considerata erroneamente una manifestazione di debolezza?

La gentilezza è un modo di relazionarsi col mondo, una maniera di porsi con rispetto e disponibilità, una dote da rivalutare perché tenacia e determinazione non escludono cortesia e garbo. Competenza, serietà e risolutezza possono essere praticate attraverso un comportamento gentile così come gli obiettivi possono essere perseguiti attraverso un esercizio della virtù.

Cosa vuol dire tutelare la cultura al tempo del Covid? Quali sono le azioni da intraprendere per dare concretezza a questo

Chi è Laura Pompeo
Laureata in Lettere Classiche e specializzata in Archeologia, per 15 anni ha operato al Centro Ricerche Archeologiche e Scavi per il Medio Oriente e l'Asia.

Ha lavorato a lungo sull'architettura sacra di Selinunte e ha coordinato missioni in Siria e in Giordania. I risultati sono stati esposti in pubblicazioni ed interventi a convegni internazionali, in docenze per corsi post laurea, in Italia e all'estero.

È specializzata in Museografia al Politecnico di Torino e in Gestione e Comunicazione dei Beni Culturali alla Scuola Normale Superiore di Pisa.

È responsabile di progetti museali ed ecomuseali, di studi per la valorizzazione di contesti territoriali, di ricerche per il recupero di complessi monumentali per enti pubblici e privati.

È curatrice e organizzatrice di convegni e di mostre, di programmi per il turismo e per migliorare l'accessibilità di centri storici e monumenti.

Dal 2015 è Assessore (dal settembre 2020 al secondo mandato, prima degli eletti con quasi 1000 voti) con deleghe a Cultura, Turismo, Pari Opportunità e Relazioni Internazionali della Città di Moncalieri (Torino). Tra i numerosi progetti che ha ideato, e a cui ha lavorato e collaborato sono: la riapertura, nel 2017, del Castello Reale (UNESCO) e l'acquisizione del Parco Storico del Castello da parte della Città.

È Presidente del Sistema Bibliotecario dell'Area Metropolitana Torinese, Coordinatrice del grande progetto "Ciclovia del Monviso", dal Monviso a Torino, Vice-Presidente dell'Assemblea Costituente della Riserva della Biosfera Collina Po-MAB (UNESCO), Consigliere dell'Ente di Gestione della Comunità delle Aree Protette del Po piemontese.

Candidata al Parlamento nelle elezioni del marzo 2018. Socia ICOM, Socia onoraria del Rotary Club Palazzo Reale - Torino e del Rotary Club Moncalieri.

È stata insignita del Premio Mario Soldati - Centro Pannunzio nel 2019 e del Premio Internazionale Bronzi di Riace nel 2020.

Ha ideato e conduce da aprile 2020 la fortunata serie di conversazioni sul web "Da casa Con", più di 100 interviste e quasi 1 milione di visualizzazioni.



importante e attuale obiettivo?

Tutelare la cultura vuol dire tutelare la società. È necessario salvaguardare le associazioni, i giovani e fare rete. Il sistema culturale, insieme a quello turistico oggi, è allo stremo; la regione Piemonte conta 21.000 realtà culturali con circa 85.000 addetti a cui si somma il "dietro le quinte" e l'indotto. Non ne fanno parte soltanto le grandi istituzioni, ma anche le entità minori che rischiano di scomparire. E' importante comprendere che dopo questa emergenza sanitaria cambieranno il modo di produrre e di fruire il patrimonio culturale, è essenziale quindi pensare ai professionisti della cultura, metterli nella condizione di riprendere a lavorare attraverso misure appositamente studiate come per esempio la defiscalizzazione dei consumi culturali e specifici vantaggi, come i voucher, per le spese sostenute. Inoltre è necessario fare calendari degli eventi con parametri e misure create ad hoc come il distanziamento, la riorganizzazione degli spazi, una maggiore centralità delle aree aperte quando possibile. In aggiunta, è indispensabile un rafforzamento della rete tra associazioni così come un incremento del passaggio al digitale. La crisi è molto seria e bisogna intervenire senza lasciare nessun comparto indietro e soprattutto senza abbandonare i soggetti in condizioni di fragilità e precarietà. Crisi globali richiedono risposte globali e sono, in un certo senso, opportunità per correggere le debolezze strutturali, una occasione quindi da non sprecare.

Lei è stata eletta nel nuovo consiglio delle Parco del Po piemontese, cosa rappresenta per il territorio che amministra?

Sono stata chiamata a rappresentare l'area torinese delle Aree Protette del Po che comprende, da gennaio di quest'anno, anche quella vercellese e quella alessandrina. Si tratta di un grande risultato per Moncalieri che mira a difendere il territorio operando nel segno della responsabilità e della tutela dei beni collettivi dell'area verde pubblica e blu pubblica. L'area Collina Po, di cui sono rappresentante, nel 2016 ha avuto l'importante riconoscimento del MAB Unesco (Man and Biosphere), un programma nato per proteggere e promuovere i territori nei quali c'è un rapporto virtuoso tra uomo e ambiente attraverso la tutela della biodiversità e le buone pratiche dello sviluppo sostenibile.

L'acquisizione del Parco del Castello Reale di Moncalieri, da lei fortemente voluto, ha restituito ai cittadini un'area verde speciale che vanta l'eccellente risultato della collaborazione tra uomo e natura. Di cosa si tratta?

Il Parco del Castello Reale di Moncalieri è, dopo un percorso iniziato nel 2016, a tutti gli effetti di proprietà del Comune di Moncalieri. I dieci ettari di verde saranno restituiti ai cittadini, ci saranno spazi per le esposizioni e per accogliere i visitatori, saranno recuperati il laghetto, la Torre del Roccolo, la Casa del Vignolante ed il Ninfeo e verranno attuati progetti speciali come i percorsi esperienziali molto noti nel Nord Europa. Gli interventi sono già iniziati e questo polmone verde, riconosciuto come patrimonio culturale, paesaggistico e ambientale

perché perimetrale al Castello, che è Patrimonio dell'Umanità - Unesco, e facente parte dell'area MAB, sarà accessibile a tutti. Il Parco costituisce l'avvio di un percorso di sviluppo turistico culturale non solo locale, ma di valorizzazione del territorio inserito nel più grande progetto avviato nel 2015 "Moncalieri città verde".

Lei presiede, è stata da poco rieletta, un sistema di 70 biblioteche dell'area metropolitana di Torino, lo SBAM. Quali sono i servizi messi a disposizione dei cittadini e cosa vuol dire in termini di prestazioni culturali per la cittadinanza?

Il lavoro fatto nei 5 anni passati ha condotto a risultati straordinari, in epoca Covid-19, per esempio, le iscrizioni digitali sono aumentate del 400% grazie alla collaborazione tra le biblioteche e alla professionalità delle bibliotecarie e dei bibliotecari. La riuscita del progetto, con dati davvero significativi, conferma il suo valore che consiste in una serie di condizioni vincenti come tessera e catalogo unici, ma soprattutto la circolazione libraria tra tutti i comuni coinvolti con un totale di 100.000 titoli movimentati, migliaia di risorse digitali gratuite grazie alla piattaforma MLOL (3000 e-book, 7000 riviste italiane ed estere che si possono consultare online, centinaia di audiolibri), la collaborazione con grandi istituzioni culturali come il Salone del Libro di Torino. La biblioteca è diventata un Hub di comunità al servizio della società, un polo di aggregazione sociale e una realtà capillarmente presente che fa rete e che rappresenta un modello di cooperazione in favore della collettività.

Le sue interviste "Da casa Con" trasmesse in diretta Facebook, arrivate ormai alla terza serie con più di 100 ospiti, per i temi trattati, per le personalità intervistate di indiscutibile rilievo e per la modalità di conduzione amichevole che genera un clima cordiale, sono appuntamenti molto seguiti ed apprezzati. Come è nata questa idea?

L'isolamento a cui siamo stati costretti durante il lockdown ha messo in pausa le relazioni sociali in presenza. Abbiamo sperimentato la solitudine e la lontananza rinunciando per un lungo periodo di tempo a tutte quelle abitudini che fanno dell'essere umano un "animale sociale" bisognoso di aggregazione e del rapporto con gli altri. La necessità di rimanere in contatto, ma anche l'esigenza di condividere cosa stesse provocando a tutti noi l'emergenza sanitaria, mi ha fatto pensare a delle conversazioni virtuali informali, delle chiacchierate social. Ne è venuto fuori un vero e proprio format, ovvero personaggi noti in vari ambiti che hanno raccontato come stavano vivendo a livello personale, ma anche professionale, questo evento straordinario e il conseguente isolamento. E' nata una serie che è andata avanti anche dopo i tre mesi di clausura, con un consistente coinvolgimento di pubblico (circa un milione di visualizzazioni), e che ha costituito un'importante occasione di identificazione legata all'esperienza comune e uno strumento solidale di incoraggiamento e partecipazione.

* *Sociologa e giornalista pubblicista*



ISTITUTO DELLE RIABILITAZIONI IRR - RIBA

LA STIMOLAZIONE ELETTRICA TRANSCRANICA (tDCS)

Siamo lieti di presentarVi l'Istituto delle Riabilitazioni IRR di Torino <http://irriba.it/>, specializzato in Riabilitazione e Medicina dello Sport, accreditato nel 2015 come Collaborating Center della Federazione Internazionale di Medicina dello Sport (affiliata al Comitato Olimpico Internazionale) con soli altri 21 Istituti al mondo. L'Istituto, oltre alla Riabilitazione integrata con tecnologie all'avanguardia, alle certificazioni di idoneità sportiva agonistica e non, alla Diagnostica d'eccellenza, offre ai propri pazienti una straordinaria tecnica personalizzata di potenziamento delle performances attraverso la **Stimolazione Elettrica Transcranica (tDCS)**.

Attualmente, sia presso i laboratori di ricerca istituzionali sia presso gli Istituti del Gruppo CIDIMU, la tecnica di Stimolazione transcranica a corrente diretta continua è utilizzata nelle seguenti applicazioni:

- **RIABILITAZIONE COGNITIVA**
- **RIABILITAZIONE DEI PAZIENTI CON DEFICIT MOTORI**
- **RIABILITAZIONE DI ALTRA NATURA E NEGLI SPORTIVI**

Patologie attualmente trattate con la tDCS presso l'Istituto IRR:

- Disturbi della memoria
- Potenziamento delle abilità cognitive in soggetti sani o sportivi
- Afasia e disturbi del linguaggio
- Neglect
- Disturbi dell'attenzione e delle funzioni esecutive (memoria di lavoro e difficoltà di programmazione e inibizione)
- Sclerosi Multipla
- Parkinson
- Ictus con esiti motorio
- Dolore e fibromialgie
- Cefalea
- Dipendenze (alcool, fumo, cocaina, gioco)

TUTTO CIÒ PERCHÉ IL CERVELLO GOVERNA TUTTE LE FUNZIONI DEL CORPO

Inoltre viene ampiamente utilizzata la tecnologia sia attraverso la robotica che attraverso la teleriabilitazione: i tempi e le modalità di recupero sono completamente rivoluzionati.

L'IRR si rivolge a tutti gli sportivi, ma negli ultimi mesi è particolarmente vicino al mondo del ciclismo in quanto **è stato scelto dal Pro Cycling Team Bahrain Merida quale Clinica Ufficiale per l'idoneità agonistica e per sperimentare la rivoluzionaria tecnica tDCS**.



Le attività del gruppo pensionati/seniores

di Antonio Sartorio*

Essendo ancora in discussione il budget 2021 e nel protrarsi della pandemia, dobbiamo limitarci a una breve comunicazione agli iscritti per segnalare che il Gruppo organizzerà una serie di webinar e dirette streaming finalizzati a illustrare le loro esperienze culturali e di vita in questo periodo molto particolare, oltre ad altri webinar dedicati all'ambiente medico per affrontare temi che riguardino la salute dei Senior, nonché eventi dedicati alle attività di volontariato di Senior Apdai che, attraverso il Mentoring, si rendano disponibili ad aiutare giovani in difficoltà occupazionale. Pensiamo anche a tavole rotonde con esperti docenti universitari, giornalisti e scrittori che affrontino il rilevante tema del Welfare pubblico e aziendale esaminandolo con uno sguardo retrospettivo, ma rivolto anche al presente e al futuro.

Il Gruppo riprenderà, inoltre, la pubblicazione e l'invio on-line



ne della Newsletter che dovrebbe uscire, a partire dal mese di aprile, con 5 numeri a cadenza bimestrale.

Infine, verrà irradiato, solo on-line tra i Pensionati Apdai dotati di una casella di posta elettronica, un Questionario anonimo che chiederà loro una serie di informazioni volte a conoscere le loro aspettative riguardanti la rappresentanza politico-sindacale, le nuove esigenze di servizi attesi dalle Organizzazioni del sistema Federmanager, il grado di soddisfazione rispetto a quanto Apdai, Federmanager e Cida hanno fatto e stanno facendo per i dirigenti pensionati.

I risultati che il Gruppo Pensionati/Seniores otterrà dalla elaborazione delle risposte pervenute, verranno pubblicati ed utilizzati per migliorare l'indirizzo delle politiche dell'Organizzazione.

* Coordinatore del Gruppo Pensionati/Seniores di Federmanager Apdai Torino



DIRCLUB Piemonte

di Silvio Tancredi Massa



Carissime amiche e carissimi amici, dopo l'interruzione del numero precedente, dovuta ai motivi che comprenderete più avanti, riprendo ora la consuetudine di informarvi su "Dirigente d'Azienda", che, come sempre, ringrazio per l'ospitalità.

Dopo due rinvii, il 14 ottobre 2020 siamo finalmente riusciti a svolgere la nostra Assemblea in presenza con una buona partecipazione, ovviamente seguendo tutte le prescrizioni COVID 19. Nel corso dell'Assemblea abbiamo provveduto agli adempimenti statutari di approvazione dei Bilanci, consuntivo 2019 e preventivo 2020, abbiamo eletto gli Organi Sociali che erano in scadenza, abbiamo consegnato il premio Lambello a Sergio Nara (che di lì a poco, con nostro grande dolore, ci ha lasciati), abbiamo premiato i soci con 15 anni di fedeltà al club e festeggiato i colleghi che nel 2019 hanno compiuto 80 e 90 anni. L'Assemblea è stata anche arricchita dalla presenza del Dottor Luca Mana - Direttore Generale del Museo Accorsi - Ometto che ci ha intrattenuto sul tema "COME GESTIRE UN MUSEO".

Dall'Assemblea è emersa la crisi nella quale è caduta in particolare un'Associazione come la nostra, che ha come motto "Produrre amicizia" e il cui scopo principale è quello di incontrarsi, fraternizzare e partecipare alle iniziative. Due soli dati sono sufficienti per illustrare la situazione: due terzi degli iscritti hanno più di 70 anni di età e circa il 30% degli iscritti non ha rinnovato la quota (metà di questi per motivi di salute). Anche sul lato economico-finanziario i problemi non sono mancati, abbiamo dovuto lasciare la nostra sede e rinunciare alla segretaria retribuita, sostituita da due soci

volontari, Eugenia Maroglio e Bruno Alpini.

Lunedì 19 ottobre 2020 è stato convocato il nuovo Consiglio Direttivo per eleggere le cariche sociali di competenza e in tale sede ho dichiarato la mia indisponibilità alla nomina a Presidente, motivata anche dal fatto che durante l'assemblea, e non solo in quella occasione, ho percepito che da parte di alcuni soci è emersa la non volontà di dare continuità all'Associazione. Si è aperto un ampio confronto nel quale ogni Consigliere ha avuto la possibilità di esporre la propria opinione, la situazione è stata analizzata a fondo, anche nelle sue prospettive future, e sono emersi come problemi principali la riduzione degli associati, la situazione di cassa, ma soprattutto le condizioni che si sono create a causa della pandemia, che di fatto non consentono di svolgere le attività del Club.

Preso atto che non emergeva la possibilità di nominare Presidente, Vice-Presidente, Segretario e Tesoriere per assenza di disponibilità tra i presenti, è scaturita la proposta di porre il Club in liquidazione e conseguentemente si è deciso di chiudere le utenze (luce, telefono, ecc.) e di dismettere tutti i beni cedendoli ad un prezzo forfettario (telefono, PC, stampante, scrivanie, mobili, ecc.).

"Un viaggio è incompiuto se ci si ferma a mezza strada o prima del punto stabilito; la vita non è incompiuta, se è virtuosa. Dovunque la concludi, se la concludi bene, è completa." (Lucio Anneo Seneca). Con l'occasione, Vi saluto cordialmente e resto a disposizione per approfondimenti e chiarimenti.

Per contatti personali con Silvio Massa:

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



Riflessioni criticabili

Prosegue la pubblicazione di questa rubrica, destinata a brevi riflessioni, volutamente anche polemiche, su episodi, fatti o anche solo sensazioni, tratti dalla vita professionale di un collega che si firma con uno pseudonimo. La rubrica è aperta a interventi di chi ritenga di proporre riflessioni analoghe, purché brevi e possibilmente graffianti.

"Speranza", un concetto sempre più astratto

Nella nostra quotidianità stiamo perdendo le certezze (ritenute tali) che hanno permeato la nostra gioventù e rimpiangiamo gli ideali che ci portavano a credere in un futuro migliore o nel raggiungimento di obiettivi che avrebbero fatto di noi dei fieri portatori di Spes

Di questi tempi si sente parlare sempre più spesso di "speranza" ma, oltre ai frequenti riferimenti al noto Ministro della Salute, il concetto viene spesso ribadito nei vari contesti dell'informazione pubblica e privata e vale quindi la pena farne oggetto di qualche riflessione.

*Valde in vita hominum pretiosa spes est,
sine spe homines misere vitam agunt*

La speranza è fortemente preziosa per la vita degli uomini che senza di essa conducono una vita meschina

La "Spes" trova un'adeguata definizione soprattutto in Aristotele che la concepisce come un atto della volontà nato da una abitudine virtuosa che, in potenza, tende al raggiungimento di un bene futuro, difficile ma non impossibile da realizzare. In questo comportamento occorre che sia ben definito il bene che si vuole ottenere e il mezzo che rende congruamente possibile conseguirlo: per cui la speranza si riferisce non solo all'oggettivo bene verso cui tende la volontà, ma anche a ciò con cui si ha fiducia di ottenerlo.

Aristotele osserva poi come la speranza sia un atteggiamento che muta col mutare dell'età dell'uomo: la virtù della speranza è ben presente nella maturità, quando la sua identità è ben definita, mentre nella giovinezza si manifesta con eccesso e nella vecchiaia difettosamente: «...i giovani sono mutevoli e presto sazi nei loro desideri...e vivono la maggior parte del tempo nella speranza; infatti la speranza è relativa all'avvenire, così come il ricordo è relativo al passato e per i giovani l'avvenire è lungo e il passato breve...». Perciò sono magnanimi perché inesperti e non ancora delusi dalla vita e, quindi, facili a sperare; i vecchi invece, amareggiati dalle asperità della vita passata e dai loro errori, sono meschini: si tengono al di sotto dei loro desideri e sperano solo ciò che attiene alla vita comune perché hanno paura del futuro.

Queste brevi riflessioni che la filosofia ci tramanda tramite gli

scritti dei grandi pensatori greci ci ammoniscono sul fatto che il passare del tempo provoca in noi mutamenti, spesso irreversibili, che solo la ragione e l'esperienza possono elaborare con quel "senso di consapevolezza" che crea un tesoro per l'anima, inteso come fonte di ricchezza morale, anche se "l'aria sociale" che respiriamo è sempre più inquinata da ciò che avviene nel mondo; un mondo sempre più iniquo e "teso all'irraggiungibile periodico" con conseguenze nefaste come la frustrazione e l'inconscio desiderio di non bastare mai a se stessi.

Ma il tempo va considerato anche nella concezione Agostiniana del termine cioè *distensio animi* quindi un distendersi dell'anima. Ciò che viene pesato non sono le cose nel loro trascorrere, ma l'affezione che esse lasciano nel vissuto e nell'anima di ciascuno. L'anima consente di connettere le tre dimensioni temporali (passato, presente, futuro) in un'unità perennemente "presente" in noi.

Quindi, con l'avanzare dell'età e le cicatrici del vissuto presenti nell'anima, l'uomo finirà per adeguarsi all'ordine razionale (*ομολογία*) con l'annullamento delle sue passioni (*apatheia*), se vuole raggiungere la saggezza, garanzia di una vita serena. E tra le passioni da mettere da parte vi è in primo luogo la speranza poiché è noto che «il saggio è colui che sa vivere senza speranza e senza paura».

Allora arriviamo al dunque della riflessione.... perché ciò che avviene, o si auspica avvenga, con l'avanzare dell'età dobbiamo farlo subire ai giovani senza che facciano il loro percorso accrescitivo secondo natura? Far perdere la speranza o razionalizzarla o, peggio, comprimerla con la paura derivante dalla bieca informazione mediatica (sponsorizzata dai cartelli della "global vision"), senza aver vissuto sufficientemente per far sì che ciò avvenga in modo naturale, è un attentato alla vita e alle sue regole, con ciò dimenticando la famosa sentenza (già ripresa da G. W. Leibniz, *Nouveaux essais*) *natura non facit saltus*.

Robert Grant



STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 30 ANNI DI ESPERIENZA.

La sede di Odontobi



Dir. Sanitario - Dott. Stefano Ottobrelli

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
- IMPRONTI 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



PER CHI
LAVORA
in PROPRIO,

20 MILIONI
di EURO.

SONO LE NOSTRE IMPRESE
A FARE GRANDE L'ITALIA.



FIAT, ALFA ROMEO, JEEP, LANCIA, ABARTH E FIAT PROFESSIONAL
SOSTENGONO LE IMPRESE ITALIANE CON 20 MILIONI DI EURO IN SCONTI.

Per essere concretamente vicini alle imprese e alle partite IVA è nato Sistema Italia for Business: 20 milioni di euro in sconti per l'acquisto di un'auto dei nostri brand. Ad esempio, su Fiat 500X hai fino a **7.000€*** di vantaggi sul prezzo di listino. Vai su www.atsistemaitalia.it e prenota subito il tuo coupon. UNA GRANDE OPPORTUNITÀ PER LA TUA IMPRESA.

*con incentivi statali in caso di rottamazione.



Jeep



SPAZIO
LA CITTÀ DELL'AUTO

SIAMO APERTI IN SICUREZZA ANCHE SABATO E DOMENICA



SPAZIO SALVAGUARDA L'AMBIENTE.
Utilizziamo solo energia solare, riducendo le emissioni di CO₂ di 450 ton/anno.
Contribuisci anche tu scegliendo la tua nuova auto in uno dei nostri saloni.

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