

# DIRIGENTE

d'Azienda

Aprile - Giugno 2021 | n.325

FEDERMANAGER APDAI TORINO

## Elezione del Consiglio Direttivo

Ritrovarsi nei valori  
di appartenenza





**L**a copertina di questo numero del periodico è dedicata alle elezioni per il Consiglio Direttivo dell'Associazione, che da sempre rappresentano uno dei momenti fondamentali del suo percorso di vita. Ma l'intero numero del periodico è in qualche modo condizionato da questo evento poiché, per doveroso riserbo istituzionale, la rubrica "vita associativa", destinata a riferire delle attività svolte o previste dalle Commissioni o Gruppi che animano la vita dell'Associazione, è sostituita dalla Relazione del Consiglio Direttivo sull'attività 2020, pubblicata come inserto nelle pagine centrali del periodico, in modo che, eventualmente, possa essere utilizzata e conservata separatamente.

Come più diffusamente riferito nell'editoriale, si verifica infatti una coincidenza inedita, poiché, poco prima delle elezioni, è programmata l'Assemblea annuale 2021, statutariamente prevista entro il 30 giugno e che si svolgerà anche quest'anno in via telematica causa Covid. Perciò questo numero del periodico, oltre a contenere al suo interno la Relazione del Consiglio, è accompagnato dalla convocazione dell'Assemblea e dall'opuscolo che riporta l'elenco dei candidati alle elezioni e il relativo curriculum.

Negli anni precedenti la pandemia, come gli iscritti sicuramente ricordano, l'Assemblea annuale si svolgeva in un luogo fisico e non era perciò necessario inviare a tutti i documenti oggetto di esame ed eventuale approvazione, poiché, a norma di Statuto, essi venivano messi a disposizione degli iscritti presso la sede dell'Associazione (cosa che viene fatta anche in questa occasione) e venivano semplicemente distribuiti ai partecipanti all'Assemblea perché potessero seguire più comodamente l'illustrazione che ne veniva fatta nel corso dell'Assemblea stessa.

Dunque uno sconvolgimento non da poco nella vita dell'Associazione e un parallelo sconvolgimento anche nella vita del periodico, utilizzato come veicolo di diffusione anche di documenti ufficiali e non solo di cronache e commenti di impronta giornalistica.

Tuttavia una parte dei contenuti tipici del periodico è comunque presente, con le sue tradizionali rubriche, che hanno una dimensione simile a quella solita e riportano contenuti che abbiamo ritenuto di interesse, sperando come sempre che il nostro giudizio sia condiviso dai lettori.

E allora, collirio e occhiali, che questa volta servono proprio, e buona lettura, ma soprattutto buon voto a tutti.

## DIRIGENTE d'Azienda

[www.torino.federmanager.it](http://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@fmo.it](mailto:ildirigente@fmo.it)

### Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400,

3ª di copertina € 900, 4ª di copertina € 1.000

Riduzione del 20% per quattro uscite consecutive

### Direzione - Redazione - Amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

[amministrazione@fmo.it](mailto:amministrazione@fmo.it) - [ildirigente@fmo.it](mailto:ildirigente@fmo.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 24/5/2021

con una tiratura di 6.500 copie.

# Sommario

Aprile - Giugno 2021 | n. 325

## Editoriale



4 Un periodo particolare | di Carlo Barzan

5 La gestione del cambiamento | di Giovanni Fusero

6 Crisi d'impresa in tempi di Covid | di Andrea Cosa

## Management



9 È ora di dare ai quadri apicali la rappresentanza che meritano | di Roberto Granatelli

11 Prime evidenze dai percorsi di outplacement sviluppati con il supporto di 4.Manager | a cura della comunicazione 4.Manager

13 La revisione dello statuto Federmanager | a cura della Redazione

## Attualità



15 Aiutare chi aiuta | a cura della Redazione

16 Spirito, valori fondanti e motivazioni sono quelli della nostra Associazione | di Giulio Nicolò

## Vita Associativa



**Attività e iniziative di Federmanager Torino e di Cida**

Assemblea 2021: Relazione del Consiglio Direttivo sulle attività 2020

## Welfare



22 Patologie del sistema nervoso  
| a cura dell'ufficio comunicazione della Clinica Fornaca

## Cultura



24 L'informazione online: uno strumento di crescita ma solo se di qualità | di Maria La Barbera

26 La 58ma edizione del Festival Internazionale di Musica da Camera di Cervo | a cura della Redazione

27 Palazzo Arsenale: una città che vuole ripartire | di M.L.B.

## Varie



29 Per lavorare sui talenti serve talento | a cura della Redazione

30 Riflessioni criticabili | di Robert Grant



# Un periodo particolare

Il Covid ci costringe a modificare anche molti aspetti della nostra vita associativa e rende ancora più importante esercitare il nostro diritto/dovere al voto per l'elezione di un nuovo Consiglio Direttivo, che sarà a sua volta chiamato a contribuire alla scelta degli uomini migliori per affrontare il triennio cruciale che attende noi non meno dell'intero paese

di Carlo Barzan

**I**l periodo che la nostra Associazione sta vivendo è veramente particolare: per la seconda volta consecutiva il Covid ci costringe a rinunciare a un appuntamento fondamentale della nostra vita associativa, che è l'Assemblea annuale in presenza, occasione prevista per assolvere agli adempimenti statutari classici, ma da sempre utilizzata soprattutto per incontrarci di persona e scambiarci idee, proposte, suggerimenti e – perché no? – anche semplicemente convenevoli e saluti.



Gli adempimenti statutari saranno assolti attraverso gli strumenti che la telematica ci mette a disposizione, ma, diciamoci la verità, non sarà la stessa cosa.

La particolarità del periodo è poi accentuata dalla coincidenza temporale fra lo svolgimento dell'Assemblea annuale e il momento più importante della nostra vita associativa: l'elezione del Consiglio Direttivo, che si rinnova ogni tre anni. Presto saremo infatti convocati tutti per esercitare il nostro principale diritto/dovere: scegliere il gruppo di colleghi che sarà chiamato a rappresentarci per il prossimo triennio. Al riguardo lascio il campo a quanto scriveva Roberto Granatelli, che su queste colonne non ha bisogno di presentazione, in una occasione simile di parecchi anni orsono.

Dopo un'ampia premessa dedicata all'importanza dell'Associazione nella difesa degli interessi della categoria e quindi all'importanza di iscriversi, Granatelli così si esprimeva:

*"Per intanto, mi permetto di porre alla attenzione di tutti gli iscritti una riflessione da fare: il primo obbligo morale cui adempiere è quello della collaborazione sotto diverse forme e la prima forma di collaborazione attiva è quella della partecipazione al voto per rinnovare gli Organi dell'Associazione scegliendo le*

*persone che, con atto volontario e disinteressato, si sono rese disponibili a svolgere un'attività di supporto alla vita associativa.*

*Con l'espressione di voto, si raggiungono contemporaneamente due obiettivi, di cui il primo è quello di contribuire attivamente e direttamente ad eleggere i soggetti che, nei vari Organi statutari, dovranno occuparsi della gestione "politica" dell'Associazione, mentre il secondo è quello di supportare, con una espressione ampia di voto, i risultati elettorali dando maggior forza rappresentativa agli eletti."*

Dopo l'invito a recarsi ai seggi, cosa oggi non più necessaria avendo adottato il sistema di voto online fin dalla scorsa tornata elettorale, Granatelli così proseguiva:

*"Non si può, infatti, condividere l'idea di una classe o categoria di persone e di professionisti che tenda all'egoismo esasperato per disattenzione o scarsa sensibilità ai problemi comuni, perché tale categoria potrebbe essere percepita come non apprezzabile, dando luogo, inesorabilmente, nel medio periodo, ad una dissoluzione della medesima e della sua organizzazione, per inaridimento della "solidarietà associativa".*

*Quindi, andate a votare – concludeva Granatelli – e fatelo anche nelle occasioni future perché la stagione della vita è lunga e, anzi, essa tende ad allungarsi sempre di più e, senza la necessaria solidarietà generazionale, gli anni futuri potrebbero essere penalizzanti.*

*Chi rimane isolato si dispera tra vie impervie e non conosciute, mentre, se entra in cordata, concorre a determinare una meta conosciuta e da perseguire con unanimità di intenti".*

Ancora oggi le parole di Granatelli possono essere condivise e ripetute testualmente: ad esse mi associo senza aggiungere nulla di più.



# La gestione del cambiamento

“Nulla è durevole quanto il cambiamento.

Non vi è nulla di permanente eccetto il cambiamento. Tutto scorre, nulla resta immutato” Eraclito

di Giovanni Fusero\*

**I**l cambiamento, che la Treccani definisce come “atto ed effetto del diventare diverso”, è innanzitutto la natura stessa della vita e una delle sue caratteristiche peculiari, tutto ciò che ci ha portato a progredire e ad evolverci. A seconda del nostro approccio potrebbe essere un evento che ci colpisce come un qualcosa di nuovo o di diverso che per noi era sconosciuto e ci coglie impreparati, ovvero un comportamento intenzionale o una strategia che mettiamo in atto per raggiungere uno stato desiderato a livello personale o professionale.



Bisogna partire dall'assunto che, a prescindere da ciò che si desidera, cambiamo di continuo. Nulla è mai fermo e tutto cambia continuamente. Alcuni cambiamenti ordinari, fisiologici, sono più semplici da vivere ed assorbire, sia dall'essere umano, sia dal sistema di cui fa parte, con aggiustamenti e modifiche facilmente gestibili. A volte, invece, la portata e l'impatto del cambiamento sono tali da generare blocchi e traumi per i quali occorre attivare risorse straordinarie per trovare nuovi equilibri.

L'essere umano per natura non è propenso a cambiare, tende a risparmiare energia ed è geneticamente programmato per difendere lo status quo; conseguentemente, quando si profila un cambiamento, vengono in luce resistenze, inevitabili per natura, ma superabili con la consapevolezza e con una corretta ed efficace gestione della resistenza.

Ci sono due modi per affrontare il cambiamento: uno reattivo, rispondendo solo quando si è costretti (...spesso troppo tardi), e uno attivo, anticipandolo, essendo capaci di ridurre al minimo gli aspetti più difficili e persino traendone vantaggio, con un atteggiamento resiliente.

La dinamica del cambiamento, con tutti gli eventuali scenari che può produrre a seconda di come lo si affronti, riguarda direttamente anche i sistemi e le organizzazioni. Che si tratti di un cambiamento deciso dall'organizzazione o al quale l'organizzazione stessa debba necessariamente adeguarsi, dall'azienda familiare impegnata nel passaggio generazionale, alla multinazionale che deve ristrutturare e fare un po' di cessioni, i presupposti da cui siamo partiti restano uguali: i cambiamenti fanno parte della fisiologia della vita aziendale, e incidono sulla sua qualità in modo significativo. Ciò che impatta, tuttavia, non è solo il cambiamento in sé, quanto e ancor più

il modo di prepararlo, comunicarlo e accompagnarlo, acquisendo la consapevolezza di ciò che vuol dire e delle resistenze che possono emergere. Occorre, innanzitutto, cogliere gli elementi costitutivi del cambiamento per allestire processi efficaci, che lo favoriscano e lo accompagnino, trattandosi di un processo, come tale da gestire e monitorare, e non di un semplice passaggio. Cambiare non significa stravolgere tutto: ricordiamo sempre che si tratta di un mutamento costante, che comporta innovazioni e occasioni per poter competere con successo, ma anche per fallire, se non si ha la necessaria visione strategica ed un approccio sostenibile.

Importante quindi è trovare il giusto e delicato equilibrio che serve a preservare l'identità, tra l'acquisizione della capacità adattiva di cambiare ed innovare e la capacità conservativa di mantenere, con risposte nuove corrispondenti ai bisogni in mutamento esogeni ed endogeni.

Come le persone, anche le aziende possiedono una propria capacità di generare e adattarsi ai continui micro-cambiamenti che ne cadenzano l'esistenza e sono quindi attrezzate ad affrontare cambiamenti ordinari, ma quando i cambiamenti sono straordinari e di portata più ampia richiedono un surplus energetico e un processo di governance in grado di curarne le condizioni, affinché possano generare risposte adattive ed evolutive. La salute di un sistema è data dalla sua capacità di alternare in modo equilibrato le spinte innovative e quelle conservative.

La delicata fase del passaggio generazionale, ad esempio, è una sfida organizzativa e culturale che va pianificata per tempo, per poter garantire continuità aziendale e tutela del patrimonio. Gli strumenti giuridici, metodologici, organizzativi a disposizione sono molti. L'imprenditore manager lungimirante, vede al di là della propria “creatura”, comprende che è opportuno pianificare per tempo una soluzione per dare continuità all'azienda, favorendo la successione come strumento di crescita innovativa ovvero strutturandosi per la ricerca di partners, nuovi soci o per il passaggio della sua azienda ad altri imprenditori. Come la continuità e lo sviluppo dell'attività della propria azienda, anche la valutazione di operazioni di aggregazione con altre aziende per poter competere su mercati sempre più globalizzati, comporta affrontare un cambiamento e modellare le attività sulla base di quanto i nuovi scenari richiederanno.

\* *Strategic Business Advisor & Business Coach*



Il D.Lgs 14/2019, uno strumento da perfezionare

# Crisi d'impresa in tempi di Covid

Ad oltre un anno dall'inizio della pandemia, recenti studi disegnano uno scenario quasi apocalittico, con una platea di soggetti da segnalare agli organismi di prevenzione della crisi talmente vasta da risultare ingestibile: due possibili interventi di mitigazione del fenomeno

di Andrea Cosa\*

**D**are doverosa priorità alla salute pubblica a colpi di lock down, ha significato troppo a lungo sottovalutarne i prevedibili risvolti socio-economici. La repentina chiusura delle frontiere e l'interruzione improvvisa del fisiologico movimento di cose e persone hanno determinato per le imprese italiane e per l'intera economia nazionale una sorta di asfissia. Sintomi comuni a quelli del Covid 19 sulle persone.



A partire da marzo 2020 solo chi tra i nostri imprenditori ha saputo sviluppare "anticorpi" e reinventarsi per mettersi al servizio del mutato contesto di mercato o quantomeno, avendo i conti in ordine, abbia potuto accedere a nuove risorse finanziarie, ha saputo reagire efficacemente; i più, invece, soprattutto tra le PMI sono rimasti attoniti e "febbri-citanti" ad osservare nel crollo dei volumi e del circolante i sintomi di un'epidemia in rapida diffusione, nella speranza di trovarsi ad affrontare poco più di un momentaneo raffreddore.

Speranza vana, purtroppo, atteso che non di un raffreddore si è trattato ma di un virus particolarmente aggressivo, spesso non curabile in caso di patologie pregresse.

Fonte ISTAT e Confcommercio, il 2020 ha infatti lasciato sul campo 300.000 imprese e 200.000 esercizi commerciali, mentre previsioni sul 2021 arrivano a stimare fino al 30% la quota di imprese destinate a cessare la propria attività. Un'ecatombe (compensata dalla nascita di sole 85.000 nuove imprese) che si concentra nel settore delle microimprese ma con un numero che è destinato a crescere vertiginosamente ed estendersi anche alle piccole e medie imprese non appena le sezioni fallimentari metteranno mano alle istanze di fallimento già depositate; istanze da mesi nel cassetto al solo scopo di prolungare le durate della CIGS, quale solo contrappeso alla dilagante disoccupazione nel rispetto del blocco imposto ai licenziamenti.

Cause scatenanti non solo il drastico calo di fatturato ma anche la stretta finanziaria che ne è seguita, determinata dalla scarsa fiducia del sistema bancario nelle garanzie statali promesse a fonte di domande di finanziamento prive di

requisiti di adeguata affidabilità del richiedente. Una stretta finanziaria compensata solo in parte dalle moratorie e dagli 1,5MLD di euro di finanziamenti concessi alle imprese con garanzia Mediocredito.

Se dal punto di vista sanitario la reazione politica alla diffusione del virus è stata corale ed immediata, soprattutto in Italia, sin dalla genesi della pandemia, non altrettanto temo si possa dire quanto al sostegno alle imprese, a tutt'oggi in attesa dei ristori promessi.

Inoltre, un vaccino per prevenire il Covid 19 è stato finalmente identificato e testato e, soprattutto, è in corso una massiccia ed efficace campagna di vaccinazione a scopo di prevenzione. Al contrario, una soluzione per prevenire la crisi d'impresa, pur normata nel lontano 2012 con l'introduzione del Codice della Crisi (divenuto esecutivo col D.lgs 14/2019 e di imminente entrata in vigore), è a tutt'oggi ben lungi dall'essere testata.

Ad oltre 1 anno dall'inizio della pandemia, recenti studi disegnano uno scenario quasi apocalittico: metà circa delle imprese italiane non rientrerebbe entro le soglie d'allerta, con una platea di soggetti da segnalare all'OCRI talmente vasta da risultare ingestibile per gli organismi di prevenzione della crisi. Giustificato quindi il timore di una corsa alle segnalazioni all'OCRI da parte degli organi di controllo, che si andrebbe a sommare all'altrettanto fondato il rischio di un approccio "concorsuale" da parte dei citati organismi (pur non nello spirito dalla norma). Uno stato di cose destinato non certo a produrre l'effetto sperato di prevenire le crisi, quanto al contrario di fungerne da acceleratore.

Per quanto concerne il primo aspetto, ovvero quello della numerosità delle potenziali segnalazioni, il legislatore è ben intervenuto rinviando al 2022 l'obbligo di nomina del revisore o sindaco per le realtà di un certo rilievo senza peraltro sollevare le imprese dai già vigenti obblighi in tema di 2086 cc. Parrebbe quindi auspicabile un intervento pubblico con destinazione di contributi alle imprese a copertura dei costi necessari per fotografare il loro stato di salute, pianificarne interventi di risanamento, e avviare l'adozione di assetti organizzativi, amministrativi e contabili adeguati per prevenire la crisi.



Per quanto concerne invece il secondo aspetto, ovvero il ruolo dell'OCRI, la norma prevede che tale organo intervenga a fronte di segnalazioni di allerta, intimando all'impresa di rientrare nei parametri entro una data stabilita, pena l'avvio di provvedimenti più incisivi, lasciando all'impresa il compito di definire con quali modalità. Tuttavia, perché il nuovo istituto si dimostri all'altezza del compito, da un lato è indispensabile che l'OCRI sia percepito dalle imprese come un partner capace di comprendere le motivazioni della tensione finanziaria che si è verificata e, dall'altro, sia disponibile a farsi parte attiva nell'identificare le soluzioni più efficaci da adottare.

Compito dell'OCRI, quindi diverrebbe anche: incentivare l'aggregazione tra imprese, così da favorirne la crescita dimensionale, stimolare l'adozione di forme consortili per la gestione di servizi comuni o la stipula di contratti di rete, o, in ultima istanza, in collaborazione col sistema finanziario e il modo del private equity, favorirne la ricapitalizzazione con l'ingresso di nuovi soci a salvaguardia dell'occupazione. Prima dell'entrata in vigore del Codice della crisi d'impresa il prossimo 1 settembre 2021, credo quindi auspicabile un intervento del legislatore o del governo non certo nel senso di un timoroso rinvio (come farebbe presagire il rinvio al 2023 degli obblighi di segnalazione all'OCRI da parte

dell'AdE per debiti IVA), ma piuttosto di una sua rivisitazione, per tener conto della particolare congiuntura e al contempo permettere al sistema di fare esperienza e individuare il giusto "set up".

Per quanto invece concerne i ristori e più in generale i contributi a fondo perduto, per stimarne l'ammontare da destinare alle singole imprese non trascurerei di considerare, oltre al calo di fatturato, anche l'incidenza dei crediti commerciali inesigibili. Per gestire tali insoluti, soprattutto per arginare il fiume dei decreti ingiuntivi in capo ai tribunali, si potrebbero creare camere di compensazione (trattandosi spesso di insoluti con "effetto domino") o, col supporto del sistema bancario, se ne potrebbe favorire la cessione a società NPL o veicoli di cartolarizzazione, con garanzia statale, ove applicabile.

Per riparare i danni del Covid sulla nostra economia la ricetta del governo Draghi presuppone l'assunzione di un "rischio ragionato" sulle stime di crescita ed un impegno forte nella direzione dell'ammodernamento del paese. Un impegno che passa necessariamente attraverso le riforme, tra le quali quella contenuta nel Codice della Crisi d'impresa non è certo la meno importante.

\* CFO, dottore commercialista e revisore legale



**VISES** ONG  
ONLUS  
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO  
ECONOMICO E SOCIALE

Con la tua firma scriviamo il

# NOSTRO FUTURO

Dona Il tuo **5 x mille**

CODICE FISCALE **08002540584**

Con il **5xmille a Vises** sosterrai programmi educativi per potenziare le competenze e far emergere le potenzialità dei giovani, offrendo loro la possibilità di scrivere un nuovo futuro più inclusivo, etico e solidale.

[www.vises.it](http://www.vises.it)



# RIABILITAZIONE PARKINSON MIRT ParkProject®

L'istituto IRR aderisce al progetto **MIRT Parkproject®** (Multidisciplinary Intensive Rehabilitation Treatment), per la **Riabilitazione Multidisciplinare Intensiva dei pazienti affetti dalla Malattia di Parkinson.**

Il paziente che mostra i disturbi motori evocatori della malattia, troverà all'IRR un neurologo esperto in disordini del Movimento per una valutazione clinica che permette di confermare o escludere la malattia di Parkinson.

Nel caso in cui il paziente ne risulti affetto, troverà all'interno dell'istituto, centro ufficiale MIRT Parkproject®, tutte le figure professionali e tutti gli strumenti necessari a dare **risposte particolarmente efficaci** ai pazienti Parkinsoniani durante tutto il decorso della malattia.



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

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

**GRUPPO CIDIMU**





La risposta che il collega Dammacco giustamente attende

# È ora di dare ai Quadri apicali la rappresentanza che meritano

La lettera che abbiamo pubblicato sul numero scorso fornisce lo spunto per proporre all'attenzione un tema che non mancherà di essere sollevato in sede nazionale, per essere poi eventualmente affrontato con Confindustria

di Roberto Granatelli\*

Il percorso evidenziato dal nostro associato ing. Dammacco, che ringrazio anche per il suo impegno nella Commissione Sindacale Federmanager Torino, ci permette di affrontare, anche in via culturale e prospettica, la normativa contenuta nel CCNL dirigenti piccole e medie imprese, firmato da Confapi e Federmanager, cioè quella del "quadro superiore" da intendersi come quadro di elevata professionalità, quindi apicale.



Da tempo, infatti, si è iniziato un percorso in ambito Confapi in quanto l'evoluzione della figura del quadro di alto livello, scomoda per alcune istanze sindacali tradizionali (anche perché i numeri non sono così importanti come per la categoria impiegatizia o operaia), vede, come contraltare, la predisposizione di molti appartenenti a tale qualifica ad essere rappresentati e tutelati da istanze sindacali che li avvicinino alla dirigenza per la tipologia delle tutele e per un maggior rispetto della loro crescente professionalità. Confapi e Federmanager, sensibili a questa esigenza, hanno infatti voluto configurare una figura professionale con ruoli, responsabilità e mansioni a metà tra il dirigente e il quadro. Un manager a misura di azienda, che va in parallelo con la figura del dirigente, prestando attenzione ai valori dell'etica e della responsabilità sociale.

L'intento di Confapi, che ha risposto pienamente alle istanze di Federmanager, va letto anche nell'ottica di una volontà di **modernizzazione dei sistemi gestionali delle aziende**, prevedendo **bilateralità** in materia di formazione, assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare. In particolare viene valorizzata la **parte variabile della retribuzione**, quella legata a obiettivi che, come genesi contrattuale, è sempre stata vista come prerogativa della dirigenza. Essa è stata poi estesa, per forza di attrazione professionale, anche alle figure la cui responsabilità, legata anche al raggiungimento degli obiettivi aziendali, non può più essere misurata solo con la retribuzione fissa, in quanto, se così fosse, si creerebbe un vulnus difficilmente

superabile con la sempre più elevata professionalità di quei lavoratori, che tendono a crescere nel percorso professionale in azienda.

Sostanzialmente non si tratta di creare nuove figure professionali, ma di dare rilievo e regolamentare un ruolo che in azienda possiede un'elevata responsabilità ed è caratterizzato da **autonomia di iniziativa e di decisione**, oltre che da elevate competenze e capacità tecnico-professionali.

Possiamo affermare, ribadendo concetti già espressi da Giorgio Ambrogioni (quando era Presidente Federmanager nazionale), che siamo in presenza di una raggiunta consapevolezza del fatto che la figura professionale de qua deve essere rivalutata dal nostro ambiente sindacale, introducendo elementi di novità sia nell'ambito delle relazioni industriali, sia in tema di rappresentanza. Elementi che ci consentano di aprire ai "quadri di elevata professionalità", (come nella fattispecie prevista da Confapi e denominata nel capitolo contrattuale "quadri superiori"), perché nelle imprese, non importa se piccole, medie o grandi, queste figure hanno funzioni di elevata responsabilità assolutamente compatibili con quelle dirigenziali.

L'introduzione nel nostro ambito di rappresentanza della figura professionale del quadro apicale, estendendo sia le tutele sindacali, sia quelle assistenziali ed assicurative della dirigenza, vuole e deve valorizzare la qualità delle competenze del capitale umano e del management, che costituiscono un fattore essenziale per lo sviluppo dell'impresa in uno scenario ormai internazionale.

Si auspica pertanto che, anche in ambito Confindustria, venga seguita la linea di principio dell'accordo Federmanager Confapi, perché consente di portare all'interno del contratto una figura manageriale a misura di azienda non soltanto piccola e media, pur con diverse configurazioni e distinti livelli di responsabilità rispetto a quella della tradizionale figura dirigenziale.

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



## 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





# Prime evidenze dai percorsi di outplacement sviluppati con il supporto di 4.Manager

L'emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus COVID-19 ha messo a dura prova l'Italia, non solo per quanto riguarda la salute pubblica ma anche più complessivamente per la tenuta sociale ed economica del Paese.

Imprenditori e manager insieme stanno affrontando un periodo difficile che non può essere superato senza un lavoro di squadra, mettendo a disposizione le proprie esperienze e competenze.

Bisogna rafforzare l'employability dei dirigenti per non disperdere il loro bacino di competenze e creare le migliori strategie per prevenire gli impatti negativi della pandemia sull'occupazione e sulla produzione.

È necessario un impegno costante del mondo associativo per impedire il depauperamento del patrimonio di competenze manageriali, indispensabile per la tenuta e il rilancio dei nostri territori.

Federmanager e Confindustria sono state quindi lungimiranti quando - nel rinnovo

del CCNL dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 30 luglio 2019 - hanno previsto la possibilità di favorire politiche attive concrete.

In pratica, 4.Manager concorre alla copertura del costo del percorso di outplacement del dirigente (fino a un massimo di 3.000 euro ciascuno), sostenuto da imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro per fondati motivi.

Il percorso deve essere realizzato esclusivamente avvalendosi di società convenzionate con 4.Manager, selezionate per garantire elevati standard di affidabilità e qualità (l'elenco è pubblico: <https://bit.ly/3mpAcwP>) e deve avere un costo non inferiore a 7.000 € + IVA.

In particolare, sono previsti la realizzazione di 9 incontri, la produzione di 8 output e lo svolgimento di almeno 3 colloqui del dirigente con imprese in linea con le esigenze emerse nel percorso. Fra i punti di forza dell'iniziativa, la strategia di ricerca di nuove opportunità professiona-

li, la rapidità, la qualità delle attività, la creazione di un network solido e monitorato. Inoltre, il percorso vuole avvicinare i manager in uscita ad altre aziende potenzialmente interessate ad acquisire le loro competenze.

La procedura avviata da 4.Manager rappresenta una novità importante nell'ambito del panorama nazionale delle politiche attive del lavoro.

L'attività è partita di recente e in breve tempo sono stati già attivati 45 percorsi. I primi 10 si sono conclusi, a valle dei quali 8 Dirigenti sono già impegnati in nuove attività (contratto a tempo indeterminato, autoimprenditorialità, consulenza) e 2 proseguono nell'attività di ricerca.

È evidente che il progetto è in una fase di startup ed è in corso una situazione delicata di incertezza dovuta alla terza ondata della pandemia, ma comunque l'opportunità che offre 4.Manager è immediatamente e facilmente attivabile.

Dal punto di vista imprenditoriale, oltre al vantaggio economico previsto dal

contributo di 4.Manager, il percorso si delinea come uno strumento di welfare aziendale e i benefici per un'impresa dall'utilizzo dell'outplacement sono molteplici. Ad esempio, l'impresa riscontra benefici in termini di Corporate Social Responsibility e in termini reputazionali. Risulta essere una scelta eticamente ed economicamente responsabile alla quale sempre di più guardano i consumatori e il mercato. Può creare una gestione positiva sul clima aziendale e sul contesto sociale dell'azienda.

Per i manager che stanno affrontando il delicato momento di uscita dal contesto aziendale l'attivazione di tale percorso incrementa le probabilità di trovare una nuova posizione professionale; fornisce supporto psicologico per il superamento della situazione di crisi lavorativa; potrebbe ridurre i tempi di ricerca di un nuovo lavoro; sostiene l'analisi delle proprie competenze e prevede eventuali gap da colmare; aggiorna i manager sui possibili canali di ricollocamento; mette a disposizione supporti logistici e strumenti tecnici.





## Management

Infine, un ulteriore aspetto qualificante del percorso è quello di sostenere il territorio nella continua managerializzazione del suo tessuto produttivo per contare su quelle competenze necessarie ad uno sviluppo sostenibile e resiliente della comunità ora e in futuro.



4.Manager è impegnata quotidianamente con una serie di iniziative per promuovere il percorso di outplacement anche con azioni mirate sul sistema delle imprese e dei manager attraverso incontri e webinar finalizzati a sostenere la diffusione di queste opportunità.

Diffondere e conoscere il percorso di outplacement fa parte anche dell'impegno per una nuova cultura d'impresa e delle politiche attive che veda nella valorizzazione delle competenze manageriali una leva di sviluppo competitivo.

Ogni attore di questa iniziativa devono farsi parte attiva nel promuovere e favorire l'utilizzo dei percorsi di outplacement, al fine di proteggere e migliorare i livelli di occupazione e produttività.

In particolare, per poter attivare il sostegno di 4.Manager, è fondamentale che il percorso di outplacement sia previsto negli accordi di conciliazione.

Creare sinergie costanti e strutturate sulle politiche attive, e più in particolare sull'outplacement, può contribuire a uno sviluppo armonico, inclusivo e partecipativo di tutti gli operatori coinvolti per favorire la coesione e il progresso dei territori e dell'intero Sistema Paese.

## 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 ortodonzia possibilità di interventi in sedazione cosciente con assistenza anestesiológica.

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 impianto 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 Tecnos 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, Fisdaf, 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.



# La revisione dello statuto Federmanager

Il Congresso Nazionale straordinario, riunitosi lo scorso 12 marzo, ha approvato alcune modifiche allo Statuto federale in vigore. Si tratta delle modifiche sulle quali si è determinata una larga convergenza, mentre è stato rimandato ad un prossimo Congresso l'esame delle modifiche sulle quali il dibattito interno non è ancora concluso

— a cura della Redazione —

L'attività del Gruppo di lavoro nazionale che ha esaminato le variazioni da apportare allo statuto nazionale Federmanager è arrivata alla sua conclusione, producendo un documento che è stato sottoposto prima al Consiglio Nazionale del 26 febbraio e successivamente al Congresso Straordinario convocato il 12 marzo successivo. Le decisioni assunte in Congresso sono state poi tramutate in modifiche formali nello statuto ed hanno avuto efficacia immediata.

Rispetto al complesso dei temi affrontati nel lavoro preparatorio, durato un anno, sono stati sottoposti all'approvazione dei due Organi citati solo i 24 punti sui quali nel Gruppo di lavoro si è determinata un'ampia convergenza. Per comodità di informazione sintetizziamo nel seguito tali punti, ma invitiamo gli iscritti a documentarsi direttamente sul sito di Federmanager all'indirizzo <https://www.federmanager.it/statuto>.

## Mandato del Presidente (norma transitoria)

- In via eccezionale, per garantire continuità a Federmanager, sia per la trascorsa situazione pandemica che per il completamento di item importanti del dettato statutario, viene consentito il rinnovo automatico per un terzo mandato al Presidente; la norma non avrà più effetto al prossimo rinnovo.

## Regole di governance

- eliminazione del ticket Presidente-Vice Presidente e anche della differenza di status tra le due cariche
- competenze specifiche ed esperienza almeno triennale per il Tesoriere



- iscrizione obbligatoria al Registro dei revisori legali per i componenti del Collegio dei Revisori
- inserimento in statuto del Gruppo donne Minerva.

## Procedure operative

- introduzione della regola che permette la possibilità di convocazione e svolgimento delle riunioni degli organi collegiali in videoconferenza
- unificazione delle tempistiche, attualmente diversificate, della presentazione delle candidature al Congresso
- abrogazione delle dimissioni preventive per le cariche negli Enti collaterali
- coincidenza dello status del delegato supplente al Congresso, rispetto a quello del delegato effettivo
- eliminazione della sostituzione consiglieri secondo l'ordine comunicato a Federmanager.

## Norme per i territori

- le Associazioni territoriali dovranno presentare nella loro denominazione la parola Federmanager
- sono stati eliminati i riferimenti a Federmanager Quadri.

## TAC 3D ED ESAMI RADIOGRAFICI IMMEDIATI

**DOVETE METTERE UN IMPIANTO?  
VI MANCA UN DENTE  
O DOVETE RIABILITARE  
UN'INTERA ARCATI DENTARIA?  
ORA DURANTE  
LA PRIMA VISITA IMPLANTOLOGICA  
SAREMO IN GRADO DI VALUTARE  
IL VOSTRO OSSO E DI DARVI  
UNA RISPOSTA IMMEDIATA SENZA  
DOVER FARE ALTRE PRENOTAZIONI  
PRESSO ALTRE STRUTTURE!**

Il nostro impegno nel migliorarci continuamente e nell'offerire un servizio sempre migliore ha fatto sì che investissimo nel miglior macchinario radiografico per le panoramiche dentarie ma soprattutto per le Tac, in modo da darvi una risposta immediata e precisa sul vostro futuro intervento implantologico. Quindi non sarà più necessario recarsi in altre sedi per eseguire l'esame radiografico e questo potrà essere fatto già al primo appuntamento.



## I VOSTRI DENTISTI DI FIDUCIA

### 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](http://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**



Una iniziativa da sostenere

## Aiutare chi aiuta

Sul n. 322 (maggio/luglio 2020) avevamo segnalato la nascita della sezione torinese di ManagerNoProfit, una iniziativa di volontariato sorta in Lombardia per opera di un gruppo di colleghi in quiescenza e diffusasi anche in altre realtà territoriali.

A distanza di un anno abbiamo intervistato Mario Botto Micca, nostro iscritto, promotore e referente dell'iniziativa a Torino, che racconta il cammino percorso e illustra le prospettive dell'iniziativa

— a cura della Redazione —

**C**i siamo visti più o meno un anno fa, nella fase di avvio della sezione di Torino di ManagerNoProfit. Che cosa vi ha spinto ad impegnarvi nel gruppo di volontariato professionale attivo che si è costituito grazie alla tua opera e quali risultati avete raggiunto?

Siamo partiti a passo di carica nel pieno dell'emergenza Covid, affiancando alcune associazioni locali del Terzo Settore, spinti dalla convinzione che, in particolare per chi è abituato a responsabilità di tipo manageriale, il lavoro in team porta maggiori risultati di efficienza e solidarietà rispetto ad iniziative individuali. Ci spinge lo spirito della cittadinanza attiva, di chi decide di mettere gratuitamente a disposizione, full time o part time, di organizzazioni, enti e fondazioni no profit, le competenze acquisite negli anni per aiutarle ad essere più efficaci nel raggiungere gli obiettivi e a realizzare nuovi gesti di aiuto, di solidarietà e più in generale a diffondere una cultura del riconoscimento e del rispetto degli altri, i più deboli, i più fragili.

**Quanti siete nel team? Quale è la vostra mission?**

La nostra mission è quella di aiutare chi aiuta gli altri, gratuitamente, nel nome della solidarietà. Siamo sei manager (alcuni ancora in attività lavorativa), sei compagni di cordata, come ci piace definirci, tra cui due donne. La sezione si chiama "Avanti Savoia" e porta in campo professionalità diverse quali operations, comunicazione, marketing, finanza,



organizzazione e strategia. Il modello è quello di ManagerNoProfit, organizzazione nata a Milano cinque anni fa, che oggi ha 75 soci ed aiuta oltre sessanta associazioni nel Nord Italia, con sezioni operative a Bergamo, Trento e Bologna. Noi ci siamo organizzati grazie anche al sostegno di Fedemanager Torino



che ha creduto nella nostra iniziativa. Cerchiamo altre competenze, altre donne e uomini disposti ad unirsi a noi per condividere questo nuovo progetto di vita e di impegno sociale.

**Quali progetti avete in corso?**

Il team sta seguendo due progetti. Il primo riguarda una cooperativa sociale che si occupa di accogliere ragazze in difficoltà affidate dai servizi sociali. Ci ha chiesto di impiegare le nostre competenze professionali per risolvere problemi di governance e di miglioramento dei servizi erogati. Il secondo progetto riguarda una falegnameria, che utilizza materiali di recupero e si è costituita in impresa sociale, impegnando soggetti fragili e persone disagiate. I temi che ci hanno chiesto di affrontare sono molto chiari: rivedere la struttura societaria e la governance e redigere un business plan.

**Come impostate il vostro lavoro con le associazioni del sociale, così diverse dalle imprese? Che obiettivi vi ponete?**

La chiave di volta per il successo della nostra associazione è definita: il nostro team, con spirito di totale collaborazione, si affianca e non si sostituisce alle persone delle organizzazioni che ci hanno chiesto aiuto e lavora in armonia con loro. La pandemia ha avuto un forte impatto negativo sulle associazioni di solidarietà: molte iniziative di aiuto e soccorso faticano a restare in piedi e non vengono erogati gran parte dei servizi rivolti a soggetti svantaggiati.

**Quali altri progetti avete in cantiere?**

In questo periodo abbiamo effettuato numerosi check up con diverse associazioni su argomenti e tematiche molto ampie ed interessanti e stiamo definendo i dettagli per partire su alcuni di questi progetti. Per questo cerchiamo altri compagni di cordata, disposti ad unirsi a noi per condividere le loro competenze e qualità umane, finalizzandole a "aiutare chi aiuta gli altri".

Per ulteriori informazioni visitate il sito di ManagerNoProfit [www.managernoprofit.org](http://www.managernoprofit.org), oppure contattate direttamente Mario Botto Micca: [mariobottomicca@managernoprofit.org](mailto:mariobottomicca@managernoprofit.org) - cell 335.6265676



# Spirito, valori fondanti e motivazioni sono quelli della nostra Associazione

Quando si precipita occorre avere un paracadute, non importa di quale colore sia: l'impegno e le esperienze di un collega, volontario della Protezione Civile, che si firma con uno pseudonimo

di Giulio Nicolò

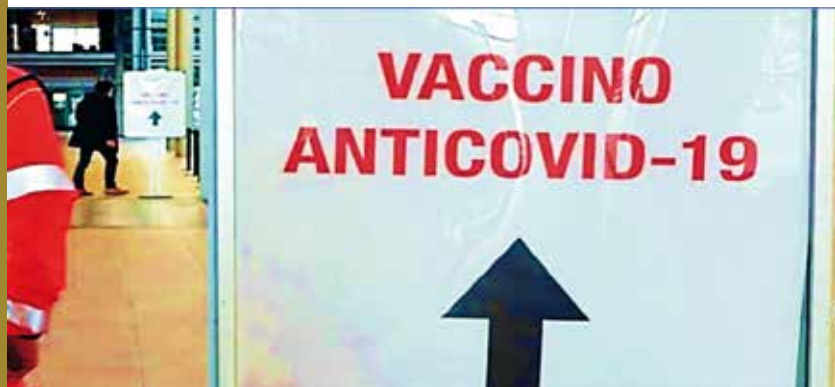
**A** seguito dell'emergenza sanitaria in atto, ho sentito la necessità di offrire la mia disponibilità per un'attività di volontariato sociale e sono stato inserito nell'organizzazione di volontariato dell'ANFI (Associazione della Guardia di Finanza) in qualità di IPS (Incaricato di Pubblico Servizio). Il mio servizio si svolge quindi sotto quella bandiera, ma nel cuore porto lo spirito, i valori fondanti e le motivazioni della nostra Associazione.

Il primo contesto nel quale sono stato coinvolto è quello dell'*Operazione Scuole Sicure*, alla quale ho preso parte presso alcuni Istituti Superiori di Torino. L'oggetto della nostra attenzione erano gli studenti, con lo scopo di sensibilizzarli alla prevenzione del contagio, al rispetto delle distanze sociali e all'uso sistematico delle mascherine. Un'attività che può sembrare molto semplice e banale, ma che, in realtà, comporta la necessità di interagire con ragazzi di alcune generazioni (...purtroppo tante) successive alla nostra. E qui è arrivata la sorpresa positiva: i nostri ragazzi sono molto molto responsabili e rispettosi delle regole e di chi li invita a rispettarle; si scusano, se eventualmente richiamati, e si correggono senza indugi e senza atteggiamenti polemici. La mia impressione è che, ai nostri tempi, sarebbe stato sicuramente più facile incontrare teste calde, poco inclini ai consigli, in particolare se ricevuti da "veterani" in divisa, mentre ora ho avuto la percezione di aver incontrato una generazione pronta, matura e responsabile. La campanella sta suonando! Inizia l'uscita. Mi passano davanti ordinati, incrocio tanti sguardi vivaci e penso che, nonostante le loro qualità personali e la loro preparazione

tecnica, dovranno superare difficoltà e prove che a noi non sono toccate.

Il mio secondo ambito di intervento è l'*Operazione Piano Accelerato Vaccinazioni Covid*, tutt'ora in corso e la cui durata potrà estendersi fino a tutto il mese di giugno. Il principio informatore della campagna vaccinale è ampiamente noto e il mio servizio si svolge attualmente presso uno dei presidi sanitari ASL di Torino. Questa esperienza mi sta permettendo di entrare in contatto diretto con i "soggetti fragili", una categoria che conta più di 14 milioni di persone che convivono con una patologia cronica, oltre la metà delle quali è anche over 70; sono pazienti doppiamente fragili, per età e per patologie pregresse, ai quali dobbiamo prestare molta più attenzione rispetto a tutti gli altri. Ma, ecco il colpo di scena! Proprio venendo a contatto con questa fascia di persone, mi sono reso conto che fragili non sono affatto. Forse sono indeboliti dall'età e/o dagli acciacchi, ma sono anche molto molto combattivi, con una voglia infinita di resistere e di riuscire, ancora una volta nella loro vita, a superare l'ennesima prova; una prova che li vede pronti a mettersi in fila, ad aspettare ordinati il proprio turno, a fornire tutte le informazioni personali necessarie e, finalmente, a scoprire il braccio per la tanto attesa vaccinazione. Molti di loro sono responsabilmente indifferenti al tipo di vaccino, mentre persone più giovani sono spesso titubanti di fronte a questo o quel vaccino. A questi amici dubbiosi mi sembra opportuno dedicare una metafora, quella dell'aereo della Compagnia "*Covid-Airlines*", sul quale siamo tutti imbarcati, nessuno escluso.

Improvvisamente, i motori dell'aereo sussultano, si spengono, e inizia l'inesorabile picchiata verso terra, senza alcuna possibilità di salvezza per i passeggeri (...tutti noi!). L'unica speranza è quella di poter indossare velocemente un paracadute e lanciarsi. Pensate che importi di quale colore è il paracadute? No, importa che ci sia! Aiutiamoci dunque – aiutateci – ad accelerare senza indugi con le vaccinazioni, in modo da indossare rapidamente il nostro "paracadute", di qualunque colore sia, perché è indispensabile e necessario ad evitare l'impatto fatale.







ASSEMBLEA 2021

---

# UNITI PER LA RIPRESA

---

Relazione del Consiglio Direttivo sulle attività 2020



Carissimi soci di Federmanager Torino,

in vista dell'Assemblea annuale, che si terrà il giorno 30 giugno 2021 trasmetto la relazione del Consiglio direttivo sulle attività dell'anno precedente e della prima parte dell'anno in corso. Sono certo che apprezzerete lo sforzo e le attività che Federmanager Torino ha sviluppato a favore della nostra categoria, nonostante questi due anni difficili causa la pandemia.

Stefano Moscarelli  
Vicepresidente Federmanager Torino

## INDICE

### FEDERMANAGER NAZIONALE

Posizionamento Strategico  
Rapporti con Istituzioni e organizzazioni Industriali  
Enti collaterali  
Revisione statuto federale

### FEDERMANAGER TORINO

Ingresso in RAI – programmi dell'accesso  
Unione Industriale  
Sviluppi tecnologici  
Struttura operativa per servizi ai soci  
- Servizio di assistenza sanitaria e previdenza complementare  
- Consulenza pensionistica  
- Gestione soci  
L'impatto Covid e ripartenza 2020/21  
Commissione sindacale  
Commissione previdenza e assistenza  
Commissione politiche attive del lavoro  
Gruppo giovani  
Gruppo donne Minerva  
Gruppo pensionati-seniores  
Comunicazione e marketing associativo  
- Carta dei servizi  
- Sito internet  
- Periodico "Dirigente d'Azienda"  
- Social networks

### EVENTI 2020

CIDA

FEPI

ORGANI SOCIALI

INCARICHI A LIVELLO NAZIONALE

ELENCO INCARICHI 2020



# RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO FEDERMANAGER TORINO ALL'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 30 giugno 2021

## FEDERMANAGER NAZIONALE

Fin dai primi mesi del 2020, la diffusione della pandemia Covid ha generato conseguenze senza precedenti sull'economia globale. L'Italia è stato uno dei primi paesi colpiti, con effetti molto pesanti sul piano sanitario, forti ripercussioni sull'attività economica e sull'intero sistema produttivo. Le attuali aspettative sul PIL italiano per il 2020 si attestano intorno al -9%, con prospettive ancora incerte sul 2021 legate alle tempistiche di somministrazione dei vaccini e un recupero che sarà in ogni caso solo parziale.

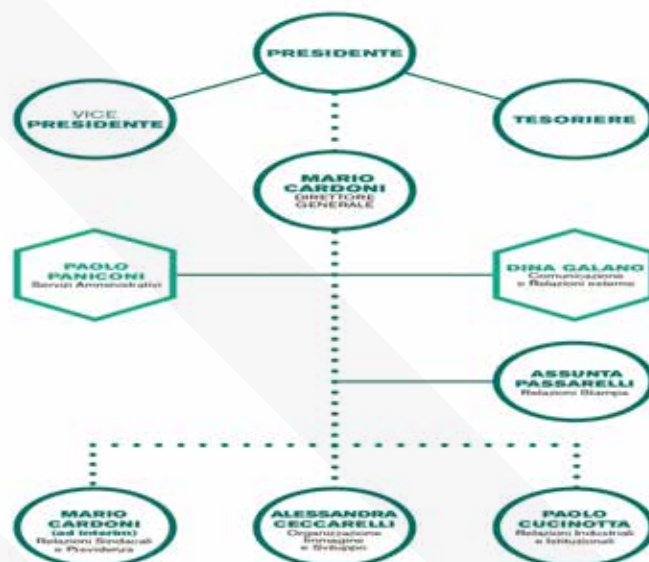
Il nostro paese risulta tra quelli maggiormente colpiti in Europa dallo shock economico generato dal Covid. In base alle stime di Banca d'Italia, nel 2020 l'economia italiana subirà una forte contrazione del Pil (-9,2%) in seguito alla caduta delle componenti della domanda aggregata e soprattutto al crollo dei consumi delle famiglie (-10,4%), negativamente colpiti dal lockdown e dalle misure di contenimento seguite alla seconda ondata di contagi del virus. La crisi economica generata dall'emergenza Covid ha forti riflessi sui fatturati delle imprese italiane. Previsioni attendibili indicano che per il biennio 2020-21 una perdita media dell'8,6% dei ricavi rispetto al 2019, con una caduta particolarmente violenta nel 2020 (-13,8%) e un rimbalzo nel 2021 (+5,9%), insufficiente per recuperare i livelli del 2019.

A livello nazionale, Federmanager ha reagito all'emergenza ponendosi l'obiettivo di fornire risposte rapide, concrete ed efficienti a tutti gli iscritti impegnandosi a rinforzare il sistema per difendere e offrire servizi qualificati e in linea con i reali bisogni della classe manageriale in campo sanitario, consulenziale, previdenziale, formativo, dell'innovazione e di politiche attive del lavoro.

La strategia di Federmanager Nazionale a difesa delle pensioni dei manager tiene conto della sentenza 234 della Corte Costituzionale che ha ritenuto legittimo il blocco parziale della perequazione automatica consentendo fino a fine 2021 l'applicazione del contributo di solidarietà oltre la soglia stabilita. **La via giudiziaria in futuro appare sempre più ardua** ma Federmanager continuerà a reagire al perpetuarsi di disposizioni che "tolgono" la pensione a chi ha versato molti contributi durante l'intera vita lavorativa. Va attivata una forte azione di lobbying sulle istituzioni per evitare che, per esigenze di cassa, si penalizzino sempre i pensionati, eventualità che potrebbe verificarsi quando le casse dell'Inps si svuotassero a causa dell'effetto combinato tra fine del blocco dei licenziamenti e incentivi allo scivolo pensionistico. In questa azione Federmanager dovrà proporre alle istituzioni, sul tema delle pensioni, di risolvere finalmente l'annosa questione della separazione dell'assistenza dalla previdenza e rilanci il ruolo della previdenza complementare.

Nel mese di marzo 2021 il Congresso straordinario Federmanager ha confermato per il prossimo triennio 2022-25 il presidente Cuzzilla alla guida della nostra organizzazione nazionale.

A ottobre ci sarà l'avvio delle operazioni di rinnovo del nuovo Consiglio nazionale per il prossimo triennio essendo confermato l'organigramma centrale qui sotto riportato:





## **Posizionamento strategico**

Federmanager ha realizzato negli ultimi anni un riposizionamento strategico nel panorama nazionale al fine di potere esercitare la sua funzione di rappresentanza nel modo migliore.

Il management industriale, in particolare in questo momento di crisi sanitaria ed economica, deve avere una rappresentanza forte che dimostri coesione e capacità di intervento: deve continuare pertanto l'interlocuzione con i nostri stakeholder valorizzando il posizionamento raggiunto.

Federmanager si pone, sia dentro che fuori dall'impresa, assertore della necessità di competenze manageriali e strumenti innovativi per superare le criticità attualmente presenti nella società.

Consci del cambiamento in atto in tutti i settori da quelli politici a quelli della società civile occorre collaborare con le istituzioni al Piano nazionale di ripresa e resilienza e con Confindustria e Confapi per il rilancio economico.

L'azione del presidente Cuzzilla è stata costante e ne sono testimoni i numerosi incontri, riunioni, convegni, in cui Federmanager è presente e non certo come comprimario.

Nel 2020 sono stati fatti significativi investimenti sulla innovazione tecnologica in termini di applicativi sviluppati centralmente e utilizzabili da molte associazioni territoriali come:

- CRM (Customer relationship management) progetto funzionale all'integrazione tra processi e servizi con focus sui nostri iscritti; significa mettere a disposizione dei nostri soci dati informativi di qualità che generino verso di loro fidelizzazione, personalizzando nelle varie sedi le piattaforme tecnologiche e di competenza presenti localmente.
- ENPOWERMENT cioè la creazione di un front office diffuso sul territorio dedicato al CCNL alle Politiche attive e alla strategia previdenziale.

Si tratta pertanto di servizi formativi e informativi rivolti non solo agli iscritti, ma anche a non iscritti in ottica di sviluppo associativo.

## **Rapporti con le Istituzioni e le Organizzazioni Industriali**

### **Confindustria**

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), elaborato dal governo Draghi, arriva sui tavoli di Bruxelles con gli impegni che il nostro Paese intende assumere in relazione alle risorse, tante, erogate dall'Ue per aiutarci a ripartire.

Il grande spazio che nel Pnrr è riservato al binomio energia-sostenibilità è assolutamente appropriato rispetto agli obiettivi che l'Unione si è data per i prossimi decenni.

Il Pnrr è stato condiviso in più occasioni con i vertici di Confindustria con i quali stiamo elaborando soluzioni condivise.

Guardando al futuro sia per Confindustria che per Federmanager l'innovazione sarà un elemento chiave della prossima transizione energetica ed ecologica.

Per innovare occorrerà investire su formazione e ricerca, sia nella scuola di base, sia ai più alti livelli di specializzazione accademica e professionale, per realizzare una rivoluzione culturale, ancora prima che industriale, soprattutto di competenze.

### **Confapi**

Le piccole e medie industrie private rappresentano una componente cruciale del tessuto economico europeo e italiano e per questo devono essere tutelate e rappresentate al meglio.

L'Osservatorio dell'Impresa, di Confapi e Federmanager, in qualità di osservatore privilegiato del comparto, in cui sono presenti gli enti bilaterali Fasdapi e Pmi Welfare Manager, da sempre lavora per incrementare e valorizzare la loro competitività. Alla luce delle attività svolte nel corso del 2020, questi due Enti si sono imposti una riflessione sul ruolo da riservare all'industria manifatturiera nel percorso di sviluppo anche alla luce del nuovo piano transizione 4.0 con l'ausilio dei manager.

Le positive relazioni sindacali tra Confapi e Federmanager nel 2020 hanno prodotto, all'interno delle attività perseguite dall'Osservatorio dell'impresa, strumenti sempre più efficaci per studiare e rafforzare tutele ai manager e ruoli propulsivi delle piccole e medie industrie private nell'ottica dello sviluppo economico-sociale del Paese.

### **Rafforzamento degli strumenti di welfare**

Inoltre, il 2020 ha visto anche rafforzare i servizi ai manager, continuando a garantire il sostegno al reddito per tutti coloro che divengono disoccupati involontari, con l'elargizione, dopo il periodo del mancato preavviso, di un contributo forfetario, oggi di € 1.355,40 mensili, per la durata di un anno.

### **Progetto PMI Welfare Manager**

Lo studio dell'Osservatorio PMI, elaborato sotto l'egida di Federmanager, ha avuto lo scopo di evidenziare il valore eco-



nomico dei benefici sociali offerti dalla bilateralità manageriale nelle PMI, per favorire la crescita economica e sociale del sistema Paese, pur trovandoci in tempo di pandemia.

Dallo studio è emerso che avere una visione manageriale di dove e come si vuole traghettare la propria realtà aziendale, è un'opportunità indispensabile e particolarmente urgente soprattutto durante una crisi globale e sistemica come questa. Sul tema Smart e/o Agile working, i numeri sono talmente in crescita da rendere necessari subito una ricognizione specifica sul management e un gruppo di strumenti che siano modellizzabili.

L'ambiente imprenditoriale, manageriale e professionale in cui ci troveremo e che noi rappresentiamo in prima persona potrebbe essere molto diverso da quello che era prima dell'inizio della crisi. Il manager è quasi costretto a prepararsi ad affrontarlo già da oggi.

Per farlo bene è necessario avere una visione a più lungo termine di ciò che il lavoro è destinato a diventare tra cinque o anche dieci anni – una stella polare focalizzata sul breve e sul medio termine, per provare e finalizzare soluzioni a lungo termine.

#### Progetto Fasdapi

Nello studio dell'Osservatorio PMI, è stato evidenziato che mentre i sistemi economici stanno riaprendo a fatica dopo le chiusure causate dal Covid, i manager di tutto il mondo stanno affrontando una duplice sfida: quella di proteggere la forza lavoro e, allo stesso tempo, preservare la continuità aziendale in un mercato in continua evoluzione.

#### **FCA**

L'osservatorio paritetico istituito tra Federmanager e il gruppo FCA (oggi Stellantis Group) e CNHI, ha svolto nel 2020, e continua a svolgere, un ruolo fondamentale nel processo di monitoraggio, approfondimento e valutazione delle politiche aziendali in atto a livello nazionale e internazionale. Federmanager è entrata negli organi dei fondi di welfare sanitario e previdenziale (FISDAF e FIPDAF) con propri rappresentanti a garanzia dei dirigenti e a riconoscimento delle nostre capacità ed esperienza.

Il 21 ottobre è stato sottoscritto il relativo verbale di accordo tra FCA, CNHI, Ferrari e Federmanager con il quale, dopo un lungo confronto, e contemperando le relative posizioni, si è condiviso di mantenere l'attuale assetto contrattuale fino al 31 dicembre 2022; in pari data è stato sottoscritto un nuovo accordo che riguarda il fondo integrativo di pensione FIPDAF che contiene importanti migliorie.

È stato sottoscritto altresì un verbale di accordo con il quale si è concordata una disciplina aggiornata organica e uniforme che condensa il testo unico della previdenza integrativa.

#### **Enti collaterali**

Costituiscono un fondamentale asse portante del sistema quelli bilaterali come Fasi e Assidai la cui offerta congiunta è considerata la migliore nel panorama della sanità integrativa italiana, testimone il fatto che alcuni gruppi industriali, originariamente con casse aziendali, vi hanno aderito come Enel, Leonardo (ex Finmeccanica) e FCA.

Fasi, Assidai e IWS Spa lavorano ormai in sinergia, districando la matassa di provvedimenti legislativi, ingigantita dai tanti livelli concorrenti di competenza che insistono sulla materia sanitaria. Nel 2021 sono previsti nuovi pacchetti di prevenzione sanitaria e di aumento del novero delle prestazioni inserite nei propri piani generali. È allo studio un percorso simile anche per la bilateralità con Confapi.

Altri enti collaterali sono:

- 4. Manager che ha assunto un rilevante ruolo centrale per superare i limiti delle politiche passive nell'affrontare la crisi occupazionale, tramite gli accordi diretti con l'altro azionista Confindustria
- Fondirigenti da anni operante come fondo interprofessionale per la formazione continua dei dirigenti promosso da Confindustria e Federmanager.

#### **Revisione Statuto Federale**

A fine 2019 è stato ricostituito il gruppo di lavoro per rivedere lo statuto nazionale, nel quale si è impegnato direttamente, come coordinatore, il presidente Stefano Cuzzilla.

Lo sviluppo delle proposte di revisione è stato attuato durante tutto il 2020 e la versione finale è stata sottoposta prima al Consiglio nazionale e poi al Congresso straordinario del 12 marzo 2021.

Il punto più delicato, autorizzare un terzo mandato a Stefano Cuzzilla, è stato approvato sia in Consiglio nazionale che al Congresso all'unanimità.



Il gruppo di lavoro nazionale ha presentato al Consiglio nazionale una sintesi finale di richiesta modifiche che poi sono stati approvate in Congresso straordinario e di cui riportiamo l'elenco qui di seguito. Altre richieste di modifica sono state rinviate in quanto non completamente condivise da tutti i territori.

Ecco le modifiche approvate:

- terzo mandato del presidente Stefano Cuzzilla (norma transitoria)
- eliminazione del ticket presidente-vice presidente
- competenze specifiche ed esperienza almeno triennale per il tesoriere
- iscrizione al Registro dei revisori legali per il Collegio dei Revisori
- inserimento in Statuto del Gruppo donne Minerva
- introduzione della regola che permette la possibilità di convocazione e svolgimento delle riunioni degli organi collegiali in videoconferenza
- unificazione delle tempistiche, attualmente diversificate, della presentazione delle candidature al Congresso
- abrogazione delle dimissioni preventive per le cariche negli Enti collaterali
- coincidenza status delegato supplente al Congresso, rispetto a quello effettivo
- eliminazione della sostituzione consiglieri secondo l'ordine comunicato a Federmanager
- presenza della parola Federmanager nella denominazione delle Associazioni territoriali
- eliminazione dei riferimenti a Federmanager Quadri.

Tra le norme che meriteranno invece un supplemento di riflessione vi sono almeno due temi, cioè il riequilibrio della nostra rappresentanza interna, dell'indirizzo politico che Federmanager dovrà sostenere nel prossimo futuro, sia nei confronti dei nostri interlocutori istituzionali, sia di Confindustria Confapi e altre rappresentanze datoriali.

Come ha detto il presidente Cuzzilla, si tornerà certamente a ragionare insieme di tutte le riforme che servono, con un gruppo di lavoro rinnovato e affrontando le norme che oggi non è possibile considerare.



## FEDERMANAGER TORINO

Il territorio torinese ha visto una riduzione del 5.6% della produzione industriale con effetti che hanno colpito in modo particolari settori importanti come la filiera dell'automotive e delle produzioni meccaniche di macchinari e attrezzature.

L'emergere improvviso della pandemia ha esposto la nostra categoria a pesanti pressioni in materia di responsabilità nella trasformazione delle organizzazioni verso metodologie di lavoro completamente nuove e non adeguatamente supportate dalle infrastrutture esistenti, nonché sul versante degli impatti occupazionali, dalle riduzioni salariali alle uscite passando per i demansionamenti. L'emergenza ha, inoltre, rinforzato le proposte di revisione del sistema previdenziale con rischi di compromissione delle posizioni acquisite nel tempo.

Sospese le attività in presenza, dopo l'estate si è registrata la ripartenza con una serie di incontri organizzati dalle Commissioni e dai Gruppi.

Di seguito si trova una relazione dettagliata delle attività del 2020, tra le quali possono essere evidenziate come di particolare peso:

- la nostra Assemblea, per la prima volta in forma telematica, durante la quale si è, fra l'altro, dialogato sulle prospettive future del nostro territorio con il direttore dell'Unione Industriale;
- l'avvio nel 2019 del progetto MITICO (acronimo di Manager Imprese Territorio per Innovare e Cambiare le Organizzazioni), concluso all'inizio di quest'anno, grazie al finanziamento approvato in ambito 4.Manager, frutto della collaborazione tra Federmanager Torino e Confindustria Canavese di Ivrea. MITICO si è posto l'obiettivo di provare ad aiutare alcune Imprese del territorio riguardo agli aspetti di innovazione - con particolare attenzione alla discontinuità in atto, sia tecnologica che gestionale - che richiedono una significativa crescita sia di risorse umane specializzate che di manager preparati. In particolare, è stato creato un "Gruppo Innovazione Interaziendale" formato da giovani con grande potenziale provenienti da diverse aziende del territorio, che sta dedicando parte del tempo lavorativo alle attività comuni, mirate alla crescita di conoscenza, al confronto, alle best practices sui temi legati all'Industry 4.0;
- l'inizio della collaborazione con CIM 4.0, centro di competenza per l'industria 4.0, con la assegnazione ad alcuni nostri iscritti in situazione di difficoltà occupazionale di borse di studio per la partecipazione alla prima edizione della CIM 4.0 Academy, percorso di formazione di figure in grado di guidare e gestire la trasformazione aziendale.

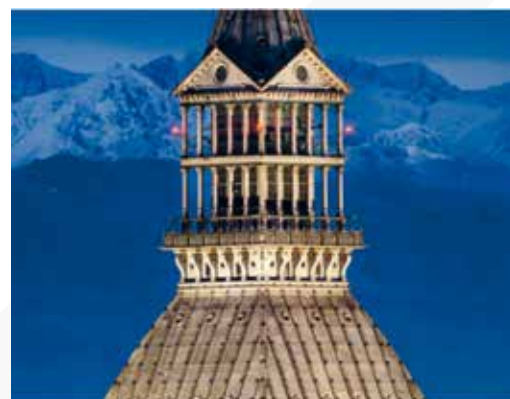
### Ingresso in Rai – programmi dell'accesso

Federmanager Torino è riuscita ad ottenere la possibilità di avere ingresso in Rai con uno spazio riservato ai programmi dell'accesso radiotelevisivo regionale, opportunità di comunicazione resa possibile grazie al Protocollo d'Intesa fra Corecom e Centro di Produzione Rai, per illustrare le attività Fmto e descrivere la nostra organizzazione. Nel 2020 è andato in onda un intervento dal titolo "Welfare sostenibile: a misura di donna" alla quale hanno partecipato il presidente Federmanager Torino e una rappresentante del Gruppo donne Minerva. Dopo un'introduzione del presidente sulla funzione di Fmto, è stata descritta l'importanza della presenza delle donne manager nelle posizioni apicali delle aziende industriali. Si è parlato prevalentemente della sostenibilità che va salvaguardata per le donne manager che lavorano e contemporaneamente ricoprono un ruolo di fondamentale importanza nelle proprie famiglie. Nei restanti mesi del 2020

le attività sono state sospese a causa della pandemia; è stato schedato nel primo semestre del 2021 un'ulteriore trasmissione in Rai dal titolo "Smart manager per rilanciare l'Italia" in cui si illustrerà l'idea di stimolare nuove figure manageriali che mettano in campo competenze specifiche e smart skills a vantaggio dell'intera società per uscire dall'emergenza.

### Unione Industriale

Nel mutato quadro istituzionale determinato dal nuovo mandato al presidente Giorgio Marsiaj e al direttore Angelo Cappetti, i rapporti con l'Unione Industriale sono continuati attraverso costanti riunioni, soprattutto a livello tecnico, con la struttura dedicata alle relazioni sindacali, per comuni valutazioni dello scenario industriale conseguente alla pandemia. L'attività di relazione con Unione Industriale e con le Istituzioni è stata molto intensa e completata da continui rapporti con le forze politiche nell'ottica di ottenere a livello di categoria benefici per i nostri iscritti.





I NOSTRI SERVIZI	
	LEGALE, SINDACALE E CONTRATTUALE
	PREVIDENZA
	ASSISTENZA SANITARIA
	SPORTELLI CAF
	COMMERCIALISTICO, TRIBUTARIO, CIVILISTICO
	GESTIONE CONTRATTI DI LAVORO "COLF E BADANT"
	CONSULENZA IMMOBILIARE
	PERCORSI DI FORMAZIONE E NUOVE OPPORTUNITÀ
	CONVENZIONI COMMERCIALI
	COMUNICAZIONE ED EVENTI

## Svilupi tecnologici in Federmanager Torino

Nel 2020 è proseguito il rinnovamento della struttura tecnologica a disposizione della sede di Federmanager Torino, con una serie di interventi di sostituzione di apparati di gestione dati e del miglioramento del provider di connessione dato che la situazione pandemica ha amplificato la necessità di strumenti hardware e software visto l'utilizzo di teleconferenze, smart working e condivisione dati e informazioni.

In questo senso la struttura di Federmanager Torino ha potuto installare e utilizzare in modo efficiente anche la nuova piattaforma nazionale di comunicazione interna Proud2be.

## Struttura operativa per servizi ai soci

I servizi ai soci che, come è noto, costituiscono la base della nostra "Mission", hanno continuato a riscuotere apprezzamento, sempre testimoniato dai consistenti numeri relativi al loro utilizzo.

La struttura operativa, con la guida del direttore Roberto Granatelli, continua a garantire l'erogazione dei numerosi servizi attentamente e continuamente ag-

giornati in base alle esigenze degli iscritti, ma sempre con il presupposto di un elevato livello professionale.

Nel corso del 2020 è proseguito il supporto della segreteria, coordinata da Paola Castagnone, di Marinella Tirone nel settore assistenza, l'amministrazione e la gestione soci con Daniela Parisi e Silvia Stefanetto, la reception con Cristina Codazza e la comunicazione con Laura Di Bartolo.

La sinergia operativa, che il personale ha concretizzato in tutte le attività istituzionali e di immagine verso l'esterno, si è rivelata fondamentale per tutte le manifestazioni via web organizzate da Federmanager Torino, che hanno visto aumentare l'interesse degli associati rispetto al passato. Segno, questo, di una sempre efficace relazione di lavoro fra personale e promotori degli eventi.

La struttura di Federmanager Torino ha continuato a garantire l'operatività di tutti i servizi dell'Associazione; dal 10 marzo non è più stato autorizzato l'accesso alla sede per attività di ordinaria amministrazione, ma nei giorni successivi è stato organizzato il lavoro agile con il quale non si sono creati disservizi ai soci. Pertanto nel periodo di chiusura degli uffici, la struttura ha lavorato con la massima efficacia in Smart working con i PC collegati in remoto e i telefoni dei vari interni deviati sui cellulari.

I dati statistici, sono, come al solito, particolarmente significativi e, purtroppo, continuano a testimoniare la costante criticità del settore industriale, con la sua endemica instabilità soprattutto nelle piccole e medie aziende:

- 1.022 interventi per il servizio legale;
- 1.453 per la previdenza;
- 4.316 per l'assistenza sanitaria e la previdenza complementare;
- 79 colleghi ricollocati in outplacement;
- 2.530 dichiarazioni CAF.

Nel 2020, la Direzione è stata particolarmente impegnata in vertenze sia a livello extra-giudiziale e giudiziale (concluse positivamente) per interessi collettivi ed individuali di dirigenti (e quadri apicali) e sono sempre numerose le procedure concorsuali (liquidazioni giudiziali, concordati, preventivi, ecc.) per le quali è stato necessario un attento lavoro di predisposizione della documentazione ai fini dell'accertamento del credito dei soggetti interessati e/o l'insinuazione al passivo. Curati poi i crescenti trasferimenti di rami d'azienda con relativi esami congiunti e continui rapporti relazionali con l'Unione Industriale di Torino e Api Torino che hanno, con noi, collaborato prontamente al fine di comporre in modo soddisfacente anche le situazioni più complesse e preoccupanti.

### Servizio di assistenza sanitaria e previdenza complementare

Nel 2020 è stata svolta attività di assistenza, da parte della struttura Federmanager Torino, nella persona della sig.ra Marinella Tirone, nella misura indicata dai seguenti

Tipologia Servizio	2020
Pratiche FASI	2699
Pratiche ASSIDAI	1051
Pratiche PREVINDAI-PREVINDAPI	566
<b>Totale</b>	<b>4316</b>





dati: oltre 4300 iscritti e familiari assistiti nel 2020 per pratiche/rimborsi Fasi, Assidai, Previndai e altri Istituti ed a seguito di convenzioni dirette/indirette con strutture sanitarie. Le attività sono state svolte anche tramite Smart working.

### Consulenza pensionistica

Durante l'anno 2020 è stata svolta, tramite smart working e anche presso la nostra sede, dal Patronato Epaca, nella persona del sig. Fabrizio Ferrera, assistenza e consulenza pensionistica ai nostri iscritti

Il Patronato Epaca, oltre al servizio svolto presso la nostra sede di Federmanager Torino,

ha messo a disposizione le proprie sedi territoriali, dove è stata esposta una targa Federmanager Torino, al fine di rafforzare il servizio di consulenza previdenziale ai nostri iscritti. A tal proposito, la segreteria di Federmanager Torino, nel fissare gli appuntamenti individuali, terrà conto dei casi di urgenza e si attiverà nei confronti delle altre sedi Epaca per fornire all'iscritto l'appuntamento più rapido.

Tipologia Servizio	2020
Ape sociale e volontario	3
Naspi e Naspi Com	151
Pensioni e supplementi	346
Consulenza previdenziale e ass.	953
<b>Totale</b>	<b>1453</b>

### Gestione soci

Il contributo costante di Silvia Stefanetto ha permesso il monitoring delle iscrizioni e dei rinnovi dei soci ai quali viene dato continuo supporto.

Gli iscritti al 31 dicembre 2020 erano 5.539, 45 in meno rispetto all'anno precedente e 15 in meno rispetto al preventivo per l'esercizio 2020; la diminuzione del numero di iscritti è comunque minima e su di essa ha inciso l'aumentato numero di decessi verificatosi anche fra i nostri soci. Nel corso dell'anno si sono registrate 466 nuove iscrizioni delle quali 190 dovute a colleghi, di cui molti non residenti nella nostra provincia, che si sono iscritti a Federmanager Torino per usufruire dell'eccellente servizio di tutela ed assistenza, ma che, mediamente due anni dopo, impossibilitati a frequentare e per altri incarichi lavorativi, non rinnoveranno l'iscrizione. Tra le nuove iscrizioni, 88 sono relative a quadri principalmente legati a iscrizioni collettive ad Assidai e 10 nuovi iscritti professional.

A fronte delle nuove iscrizioni, si sono registrate le uscite di 222 soci di cui 103 deceduti (nel 2019 i deceduti erano stati 59) e 109 che non hanno proceduto al rinnovo della iscrizione. Rimane, sostanzialmente, sotto controllo e basso il numero di iscritti morosi ora pari a 201 unità.

Il numero degli iscritti in servizio è sceso di 64 unità (1980 vs 2.044) a fronte del passaggio di 128 soci al novero dei soci in pensione, 2.968 al 31 dicembre 2020 (+11). Il numero dei quadri è passato da 441 a 454 unità. Pur trattandosi di numeri non molto dissimili rispetto al 2019, occorre rilevare che la forbice fra iscritti in servizio e in pensione è arrivata a sfiorare il limite delle 1.000 unità e, senza interventi correttivi, il prossimo anno è destinata a superare tale limite. Sono perciò urgenti significative iniziative di proselitismo mirate al target dei dirigenti in servizio.

I giovani, età fino a 43 anni, iscritti al 31 dicembre 2020 sono 133 (75 dirigenti, 54 quadri e 4 professional).

Il numero delle socie donne cresce da 523 del 2019 alle attuali 547 ripartite tra 260 dirigenti in servizio, 180 in pensione e 106 quadri e 1 professional.

L'attività di aggiornamento delle schede anagrafiche ha permesso di ottenere un database di indirizzi mail della maggioranza degli associati; ad oggi solo 190 soci non hanno comunicato il loro indirizzo email.

### SITUAZIONE SOCI - MOVIMENTAZIONE 2020

	SOCI 31/12/19	NUOVI ISCRITTI	CAMBIO RUOLO	CESSATI (*)	MOROSI	NON PAGANTI	SOCI 31/12/20
DIR. SERVIZIO	2.044	330	-148	73	105	68	1.980
DIR. PENSIONE	2.957	35	128	104	45	3	2.968
DIR. ANTE 88	130		0	22	3		105
QUADRI	441	88	-3	21	40	11	454
QUADRI PENSIONE	12	3	22	2	7	2	26
PROFESSIONAL		10	1		1	4	6
<b>TOTALE</b>	<b>5.584</b>	<b>466</b>	<b>0</b>	<b>222</b>	<b>201</b>	<b>88</b>	<b>5.539</b>

(\*) motivazione cessazione: decessi/salute 103; dimissioni volontarie 109; trasferimento altro sindacato/altro settore 10



## L'impatto Covid e la ripartenza 2020-21

Il momento vissuto dal paese per la pandemia Covid ha determinato effetti anche sulle attività della Associazione, oltre che sui suoi bilanci.

È stato costituito un comitato di crisi composto dai componenti di giunta e dal direttore Roberto Granatelli che, nei giorni successivi al primo lockdown di marzo 2020, ha introdotto il lavoro agile da remoto per tutti i dipendenti e disposto la chiusura della sede.

A seguito dei vari decreti successivi, nazionali e regionali, di lockdown e di limitazione negli spostamenti, si è provveduto al rinvio a data da destinarsi di tutti gli eventi in programma fino a dopo l'estate.

Nel periodo di chiusura, gli uffici della sede sono stati messi a norma secondo le indicazioni del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Sono state attuate tutte le misure di sicurezza: è stato acquistato un termo-scanner posizionato all'ingresso degli uffici, sono stati disposti i dispenser igienizzanti e le mascherine chirurgiche in tutte le aree, inoltre sono stati installati i separatori in plexiglass su tutte le scrivanie. A tutela del personale è stata stipulata un'assicurazione di copertura Covid. In ottemperanza alle normative in vigore, gli uffici sono stati riaperti il 3 giugno 2020.

Sulla base del D.L. 17 marzo 2020 n. 18, che prevede espressamente anche per le Associazioni la possibilità di riunione in remoto degli organi sociali per il periodo di durata dello stato di emergenza, nel corso del mese di giugno sono riprese, in videoconferenza, le attività di Giunta, Consiglio direttivo e delle Commissioni. Struttura e servizi ai soci sono proseguiti nelle attività che si sono incrementate per l'emergenza e in particolare: i rapporti istituzionali (Regione) per accordi quadro e procedure di licenziamento collettivo telematiche, i rapporti con organizzazioni datoriali per tematiche connesse a emergenza Covid, le transazioni in via telematica e vertenze anche presso studi legali per la gestione di urgenze.

Il Consiglio direttivo del 1° luglio ha convenuto all'unanimità come le condizioni generali non consentissero di organizzare un evento così importante in tempi brevi e in assoluta sicurezza. Si è, quindi, proceduto a deliberare, a malincuore, la rinuncia all'Assemblea annuale in presenza fisica ed il ricorso al voto per referendum, alternativa prevista dal nostro Statuto, per procedere alla approvazione/ratifica, da parte dei soci.

La convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019, anziché entro il termine statutario del primo semestre dell'anno in corso, è stata fatta rispettando il termine ultimo per l'approvazione dei bilanci prorogato al 31 ottobre 2020, come previsto dalla legge 24 aprile 2020 n.27, cosiddetta "Cura Italia".

Nel corso del 2021 il presidente di Federmanager Torino Massimo Brignolo, durante il Consiglio del 6 aprile u.s., ha rimesso il suo mandato.

Valutata la situazione generale, il Consiglio direttivo ha approvato una articolata proposta della Giunta esecutiva, concordando che, anche a seguito di un previsto anticipo della nuova consiliatura nazionale, fosse opportuno rinnovare in anticipo gli Organi sociali di Federmanager Torino, così da essere organizzati già a settembre 2021.

Il vicepresidente di Federmanager Torino Stefano Moscarelli in qualità di rappresentante legale sostituto dell'Associazione (come da Statuto) ha quindi dato seguito agli adempimenti necessari per organizzare l'Assemblea annuale e le elezioni degli organi sociali prima delle vacanze estive.

## Commissione sindacale

Tutti noi ci auguriamo che l'anno in corso concluda un periodo nel quale molte cose sono cambiate e non torneranno come prima. Con questa consapevolezza la nostra classe ha dovuto far fronte all'attuale situazione preparandosi alle prossime sfide, facendo tesoro delle esperienze di questi ultimi 15

**Il futuro del lavoro post Covid-19  
I leader per il cambiamento**

Martedì 23 Giugno 2020  
dalle ore 17:30

**WEBINAR**  
In collegamento video  
(la piattaforma verrà comunicata in seguito)

in collaborazione con

Experis  
Talent Solutions

Il programma dell'incontro

"Trend del Mondo del Lavoro post Covid-19 e il Futuro della Leadership"  
Relatore: Claudia Cassan,  
Talent Solutions Director

"L'evoluzione del Professional Sourcing e i Leader per il Cambiamento"  
Relatore: Alessandro Testa,  
Experis Director

Per informazioni e prenotazioni scrivere a [segreteria@federmanager.it](mailto:segreteria@federmanager.it) o chiamare il n. 011-5625088

**FEDERMANAGER**  
TORINO APDAI

mesi e imparando a guardare avanti con fiducia e speranza.

Dopo aver chiuso un 2019 con una serie di traguardi raggiunti, non ultimo il buon rinnovo del contratto e le nuove iniziative Federmanager a favore degli iscritti (ad esempio la creazione di 4.Manager e IWS, gli accordi con il MISE per l'inserimento degli Innovation manager) mai ci saremmo aspettati di dover affrontare un 2020 come quello trascorso e di cui viviamo ancora gli sviluppi ai nostri giorni.

Questo subdolo e dilagante virus ha portato molti lutti ma anche molti cambiamenti, e nello specifico nelle nostre abitudini quotidiane, affettive e professionali.

La conseguente crisi ha ridisegnato, con momenti anche piut-



tosto apprensivi, il quadro occupazionale per molti lavoratori. Ha accentuato alcuni problemi della nostra categoria, che si è trovata a fronteggiare diverse situazioni inaspettate sul piano occupazionale.

È stata quindi necessaria una maggiore concentrazione degli sforzi dell'Associazione, ed in particolare del nostro direttore, con il quale la commissione sindacale presieduta da Alexander Schindler, ha mantenuto costante contatto, a sostegno della categoria e delle situazioni individuali e collettive in momenti difficili e con "varianti" assai delicate a causa del contesto normativo instabile e controverso (si pensi alla *vexata quaestio* del blocco licenziamenti individuali che sembrava darci qualche speranza poi dimostratasi inconsistente nei fatti).

Ci riferiamo ovviamente anche agli impegni nei tavoli istituzionali come la Regione per i licenziamenti collettivi, il ricorso obbligato alle ferie e alle revisioni e contribuzioni salariali come possibili soluzioni di accordo tra le parti, il rinnovo del contratto FCA, che ha visto la partecipazione e spinta propulsiva della direzione di Torino con successiva partecipazione al tavolo anche della federazione.

Ci siamo poi interrogati sul futuro del lavoro post Covid, e quali conoscenze dovranno possedere i leaders del cambiamento, con l'evento tenuto in streaming il 23 giugno 2020 con Jefferson Wells e che ha visto una nutrita partecipazione degli Associati quale segno del loro costante interesse a tenersi pronti per la ripresa che ci attendiamo.

Con rammarico abbiamo poi dovuto cancellare le ulteriori molte iniziative in programma dovendo rispettare le limitazioni che la situazione pandemica ci ha imposto.

Con l'inasprirsi dei contagi, il 2021 ci ha obbligati ad una ulteriore stretta ai contatti di prossimità, tuttavia mantenendo attiva l'assistenza: nei primi 4 mesi dell'anno, sono state gestite 108 richieste di assistenza e 65 conciliazioni per risoluzione di rapporto di lavoro, numerosi trasferimenti di azienda e di dirigenti, fusioni e scorpori aziendali senza sottacere la drammaticità di alcune procedure concorsuali nonché problematiche legali connesse al non rispetto della normativa sui massimali contributivi e retributivi. Non dobbiamo dimenticare poi l'assistenza globale (legale giuslavoristica, successoria e assicurativo-assistenziale) alle famiglie di diversi colleghi deceduti, anche per Covid. Ricordiamo altresì che diamo assistenza legale anche alla famiglia degli associati e non solo giuslavoristica; proprio su questo versante sono più di 40 i figli di associati che hanno richiesto consulenza alla direzione Fmto, per assunzioni, risoluzioni di rapporto e strategie comportamentali a fronte di determinate prese di posizione aziendale.

Insomma il supporto agli associati non è mai mancato, anzi, si è intensificato e continua ancora con maggiore determinazione. Nel frattempo la commissione sindacale per il 2021 ha avviato un nuovo progetto nella speranza di poter presto fornire un nuovo servizio agli associati in cerca di una nuova occupazione.

## Commissione previdenza e assistenza

### Iniziative 2020

La commissione previdenza e assistenza, presieduta da Vincenzo Ferraro, ha rinviato il convegno sulla previdenza previsto il 5 marzo 2020 al 30 settembre 2020. Con l'evolversi dello scenario mondiale Covid e della situazione del nostro paese, con la produzione di normative d'urgenza ed il lockdown, si è sentito il dovere di esprimere la vicinanza di Federmanager Torino e di supportare i nostri iscritti mantenendo i focus sulle ricadute dei provvedimenti di aiuto alle imprese, al commercio, agli autonomi, ai professionisti, agli iscritti agli Ordini e a tutti coloro che sono in difficoltà. Come commissione previdenza e assistenza, in collaborazione con la struttura (servizio di assistenza sanitaria e consulenza pensionistica svolta dal Patronato Epaca), si è continuato a garantire i servizi verso gli iscritti, tramite l'utilizzo dello smart working, per rispondere alle richieste su tematiche previdenziali e assistenziali. La commissione ha ripreso a pieno le sue attività il 18 giugno 2020, con riunioni in modalità telematica, con accesso sia tramite internet e sia da telefono. Il webinar sulla previdenza dal titolo "La riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2020 e le iniziative Federmanager in tema di previdenza e pensioni" si è svolto il 30 settembre 2020 a distanza in modalità telematica e ha riscosso un grande interesse per la qualità degli argomenti trattati, con una elevata partecipazione. Si è continuata l'attività di pubblicazione di articoli di approfondimento sia sul periodico "Dirigente d'Azienda" sia sulle pagine Facebook e LinkedIn di Federmanager Torino. Sul numero 321 di "Dirigente d'Azienda" è stato distribuito un opuscolo tascabile su "La riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2020 e tutti gli strumenti di flessibilità in uscita", nella quale sono descritti tutti i principali strumenti di uscita dal lavoro e le formule per il 2020.





## Previsioni 2021

La commissione, nel primo semestre 2021, ha svolto le sue attività con riunioni in modalità telematica con accesso sia tramite internet e sia da telefono. Ha continuato, in collaborazione con la struttura Fmto e tramite il patronato Epaca a garantire i servizi verso gli iscritti come nel 2020. Sono stati pubblicati articoli informativi di approfondimento, sulla previdenza e assistenza, sia sul periodico "Dirigente d'Azienda" che su altri strumenti di comunicazione (sito Federmanager Torino, social, lettere di comunicazione). Organizzati, con Epaca, tre webinar monotematici sulla previdenza, in modalità multimediale tramite la piattaforma GoToMeeting. Nel primo seminario dal titolo "Le novità sulla Previdenza previste dalla legge di bilancio 2021" svolto il 16 marzo 2021, si sono approfondite le novità: "opzione donna, ape Social, isopensione". Nel secondo seminario dal titolo "Come andare in pensione nel 2021?" svolto il 15 aprile 2021, si sono approfonditi gli strumenti in uscita quali: "quota 100, isopensione, ape social, opzione donna, Naspi, computo gestione separata". Nel terzo seminario dal titolo "Il riscatto di laurea agevolata quando conviene", svolto il 20 maggio 2021, sono trattati approfondimenti sui riscatti agevolati. I tre webinar hanno riscosso grande interesse, ed elevata partecipazione, per la qualità dei temi trattati e le possibilità di fare domande e ricevere risposte. È stata aggiornata la brochure "La riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2021 e tutti i riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita". La brochure è stata pubblicata sul periodico "Dirigente d'Azienda", sul sito Federmanager Torino e sui social in formato stampabile.

## Commissione politiche attive del lavoro

La commissione politiche attive del lavoro, coordinata da Alessandro Peroni e Paola Meani, è stata istituita dal consiglio direttivo di Federmanager Torino nel mese di marzo 2019 per sviluppare e gestire iniziative di sostegno agli associati in cerca di ricollocazione e/o riqualificazione professionale.

La commissione collabora con 4.Manager, Unione Industriale, Associazione Piccole e Medie Imprese e con le organizzazioni che supportano l'innovazione nelle aziende e lo sviluppo industriale del territorio, informando gli associati sui progetti e sulle opportunità emergenti e supportandoli nella realizzazione di iniziative dagli stessi proposte.

Nel 2020, l'attività della commissione è stata rivolta:

- all'impostazione del progetto *Digital Transformation Manager*, il nuovo format "DIGITAL& SMART - DIGISM@ART" finalizzato a gestire l'informazione agli associati in forma digitale attraverso incontri supportati da una piattaforma di videoconferenza, quale location virtuale dei "nuovi eventi/incontri informativi digitali" di Fmto;
- all'individuazione di nuove possibili iniziative/linee d'azione a favore dei colleghi in difficoltà, da finanziarsi utilizzando quote dei margini di gestione accantonati in bilancio.

Nell'ambito del progetto *Digital Transformation Manager* sono stati organizzati nel 2020 i seguenti webinar:

- 8 luglio 2020, in collaborazione con Fondazione Links, "Industria 4.0, le tecnologie abilitanti e il dilemma delle competenze quali elementi centrali della nuova rivoluzione industriale";
- 15 ottobre 2020, in collaborazione con TIM, "5G, quali opportunità?".

Per quanto concerne i soci in difficoltà sono state individuate le seguenti iniziative:

- progetto counseling;
- supporto formativo su tematiche, sia di base sia specialistiche, dell'industria 4.0; approccio alle PMI per i dirigenti in uscita da Grandi Gruppi, sostenibilità e economia circolare;
- supporto degli interessati nella conferma della certificazione delle competenze;
- sviluppo di un sistema di rapporti che favorisca l'incontro tra aziende e dirigenti, tramite protocolli di collaborazione tra Fmto, UI e API e l'elaborazione congiunta di un quadro delle esigenze/competenze.

Il progetto counseling si è concretizzato nel mese di marzo 2021 col finanziamento (per l'85% del costo) della partecipazione di sei colleghi ad un percorso proposto da un gruppo di counselor certificati da AssoCounseling.

Per quanto riguarda la formazione su tematiche dell'industria 4.0 è stata supportata la partecipazione dei soci inoccupati al bando indetto dal CIM di Torino per l'iscrizione in forma gratuita al primo percorso di upskill e reskill in ambito Industria

**FEDERMANAGER TORINO APDAI**

**Progetto CIM 4.0 Academy**  
free webinar in diretta su Go To Meeting  
Federmanager Torino e CIM - Competence Center di Torino

Ti invitano

**Mercoledì 24 marzo 2021 dalle 18.30 alle 19.30**

a seguire le esperienze e le testimonianze raccolte dalla prima edizione del progetto

**"CIM 4.0 - Percorso di upskill e reskill in ambito Industria 4.0"**

RSVP entro martedì 23 marzo a: segreteria@fmo.it



4.0 svoltosi nel periodo novembre 2019 - marzo 2020, della quale, dopo selezione effettuata dallo stesso CIM, hanno fruito tre soci.

Per la certificazione delle competenze da parte di Accredia, una quota del costo individuale (euro 400,00 su 1.500,00) è stata finanziata da BeManager per le candidature inoltrate entro il 30 aprile 2021.

Il progetto di sviluppo del sistema di rapporti volto a favorire l'incontro tra aziende e dirigenti è in fase di definizione.

#### **Attività successiva alla chiusura del 31 dicembre**

Successivamente alla chiusura del 31 dicembre, e fino alla data della presente relazione, sono stati organizzati i seguenti webinar:

- 25 gennaio 2021, in collaborazione con CIM, DIHP e Torino Wireless "Industria 4.0: competenze, eccellenze e strategie nell'area torinese; quali competenze e quali asset occorrono per sostenere il territorio sul fronte dell'industria 4.0";
- 24 marzo 2021 "Progetto CIM 4.0 Academy Percorso di upskill e reskill in ambito Industria 4.0; testimonianze dei partecipanti alla prima edizione".

In merito al supporto formativo, è stata finanziata la partecipazione di tre colleghi inoccupati alla seconda edizione del percorso di upskill e reskill in ambito Industria 4.0 organizzato dal CIM di Torino per il periodo giugno-dicembre 2021, previa valutazione e selezione da parte del CIM delle candidature ricevute.

### **Gruppo giovani**

Il 2020 sarà ricordato come l'anno tristemente impattato dall'emergenza Covid.

E anche le attività del gruppo giovani, coordinato da Livio Lo Biondo, ne hanno risentito.

È stato organizzato un evento molto interessante in data 31 gennaio presso EDIT di Torino dal titolo "La finanza che include – sviluppo, innovazione e impatto sociale", evento a cui ha partecipato con entusiasmo anche il gruppo seniors.

Il tema è stato quello relativo alla finanza sostenibile e a come l'etica della finanza sia e debba essere centrale in molte delle attività portate avanti dalle aziende.

L'evento ha visto come relatori Erika Perez, direttore generale Exar Social Value Solutions e Angelo Perez, direttore affari istituzionali di Exar Social Value Solutions.

A seguito di questi interventi Luca Martina, docente dell'università degli studi di Torino e Marcello Bogetti, docente SAA school of management, hanno portato un punto di vista fortemente accademico e di correlazione tra università e impresa. Il secondo convegno è stato denominato "I giovani manager e le prospettive per fronteggiare l'era Covid-19 – la formula vincente si chiama tecnologia sostenibile".

A questo convegno hanno partecipato tre relatori molto importanti e focalizzati sul tema, provenienti dal mondo dell'impresa e dell'università.

Nella prima fase Giorgia Pagano, HR manager gruppo IART, ha parlato della situazione Covid all'interno delle imprese e quale è stato il suo impatto sui giovani manager e ha illustrato inoltre i fenomeni a cui la funzione HR ha assistito da inizio pandemia. Nella seconda fase ha tracciato le sfide attuali e future che attendono i giovani dirigenti italiani sottolineando, in ultima istanza, l'importante ruolo della funzione HR a supporto delle organizzazioni industriali.

Il secondo relatore è stato Antonio Ruffo, managing director di Wejo, il quale ha presentato la propria azienda di grande successo, attiva nel settore dell'e-commerce, e ha spiegato quanto il web abbia supportato i consumatori e tutta la popolazione italiana durante il periodo dalla prima crisi pandemica a oggi. Interessanti sono stati gli spunti relativi ai marketplace e alle abitudini di acquisto dei clienti fidelizzati, ad esempio Amazon e Ebay giusto per citarne alcuni.

Ultimo relatore è stato Alessandro Vercelli, vicerettore vicario per la ricerca biomedica di UNITP – università degli studi di Torino e direttore dell'istituto di Neuroscienze della fondazione Cavalieri Ottolenghi. Durante la sua testimonianza il professore ha presentato il centro di eccellenza da lui presieduto e come questo centro ha fronteggiato il periodo della pandemia continuando a supportare l'università, la ricerca e il substrato sociale della nostra regione.

Il 18 novembre il gruppo giovani ha avuto il piacere di organizzare uno streaming incentrato sulla sostenibilità, dal titolo





“Sostenibilità, una scelta per il futuro della città a salvaguardia dell’ambiente e a tutela delle aziende”. Tre i panels interessati, il primo sull’ambiente con il famoso metereologo Luca Mercalli e con Costantino Manes, docente del Politecnico di Torino. Il secondo relativo alle città, con Alessandra Siviero, presidentessa dell’Ordine degli architetti di Torino e con Marco Pironti, assessore alle smart city del comune di Torino.

L’ultimo panel è stato relativo alle imprese con gli interventi di Marco Cenicola e di Gianmarco Furiani di Antalis packaging.

### Gruppo donne Minerva

La coordinatrice Marina Cima, ha proseguito con il Gruppo donne Minerva anche per il 2020 il suo processo di crescita e di inclusione all’interno dell’associazione, di donne manager, quadri ed alte professionalità.

A seguito della pandemia Covid il gruppo ha interrotto gli incontri in presenza dal mese di febbraio 2020 in ottica di tutela della salute di tutti e le attività che erano abituali, sia presso la sede con le consuete riunioni mensili, sia gli incontri per eventi esterni, sono state rinviate nel secondo semestre 2020, attivandoli con collegamenti in remoto e proseguendo le attività via web.

In questo percorso nel 2020 abbiamo attivato le iniziative sottoriportate.

In prosecuzione del protocollo di intesa siglato il 20 novembre 2013 “Più donne per i CDA e per le posizioni apicali” si è dato corso a:

- prosecuzione raccolta iscrizioni alla banca dati e raccolta curricula.
- partecipazione il 5 febbraio 2020 all’incontro di aggiornamento sulla legge 120 del 2011 nell’esperienza applicativa e sulle prospettive future organizzato dal tavolo di lavoro “Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali”, che è costituito presso la Regione Piemonte da Istituzioni di Parità, Associazioni femminili e Ordini Professionali per promuovere attività mirate a valorizzare i talenti femminili e per favorire l’equilibrata rappresentanza di entrambi i generi negli ambiti decisionali, e che ha promosso dal 2013 incontri di sensibilizzazione, eventi formativi e la creazione di una banca dati.

La seconda fase del progetto, avviata nell’autunno 2017, ha riguardato l’informatizzazione della banca dati, voluta per creare un “canale privilegiato” che favorisca l’incontro fra le donne che si candidano a svolgere incarichi all’interno degli organi di amministrazione e controllo e le società quotate e a controllo pubblico.

Per venire incontro alle famiglie costrette in lockdown con l’istruzione a distanza per i figli, abbiamo proposto per i più piccoli la storia di “ERICA vuol fare la manager” con un video creato da attori con degli stimoli al gioco che simulano le attività manageriali.

Si segnalano inoltre altre iniziative che il Gruppo donne Minerva Torino continua a seguire:

- progetto e sviluppo di YES 4TO
- partecipazione dal 2016 al Comitato per l’Imprenditoria Femminile della CCIAA di Torino per la realizzazione di progetti per rafforzare le competenze delle donne e delle imprenditrici torinesi, far nascere imprese consapevoli, promuovere le realtà imprenditoriali del territorio e creare reti di collaborazione.

Per quanto riguarda le prospettive del 2021, il Gruppo donne Minerva intende continuare a condividere con le socie l’impegno per proseguire la sua attività di promozione ed adesione delle donne dirigenti e quadri alle attività di Federmanager e la loro inclusione nei gruppi di progetto.

Si segnala inoltre un’importante modifica approvata il 12 marzo 2021 dal Congresso nazionale Federmanager: l’inserimento nello statuto di Federmanager nazionale del Gruppo donne Federmanager Minerva, nato nel 2009 ed incluso a seguito della crescita esponenziale

del gruppo avvenuta negli ultimi anni e per il valore della diversità apportata in tutte le sedi territoriali Federmanager.

Nonostante il prolungarsi del distanziamento sociale per la pandemia Covid, il gruppo prosegue anche nel 2021 gli incontri attivando i collegamenti in remoto con le attività via web tenendo vivo lo spirito associativo e riproponendo alcune attività che non si erano potute realizzare nel 2020.

- Per il Progetto Più Donne per i CDA, si proseguirà con l’impegno nel tavolo con le Istituzioni per le azioni del dopo proroga legge Golfo/Mosca.





- Il Gruppo donne Minerva promuove, a Torino, per l'anno 2021, sotto l'egida della Consulta Femminile della Regione Piemonte, l'istituzione di due premi di laurea del contributo netto di € 3.000 ciascuno, volti a riconoscere e premiare le capacità di studenti meritevoli nell'ottica di incentivare la formazione e la ricerca sulla dimensione di genere delle politiche di welfare to work e sulle misure di attivazione per le donne, per incentivare la formazione e la ricerca sulla dimensione di genere delle politiche di welfare to work e misure di attivazione per le donne.
- Pubblicazione Federmanager Minerva Torino-10 anni di network di successo.
- W20 - Empowerment al femminile.
- Una nuova visione di gender inclusion.
- "Well-being per le donne manager": nuovi orizzonti di welfare al femminile
- Medicina a misura di donna.

## Gruppo pensionati/seniores

### Attività 2020

1. Convegno del 30 gennaio 2020 dal titolo "La finanza che include – Sviluppo, innovazione e impatto sociale per una nuova economia".

Il convegno, scaturito dalla collaborazione tra il gruppo pensionati/seniores coordinato da Antonio Sartorio e il gruppo giovani, ha analizzato, con la partecipazione di esperti ed economisti, un tema che sta emergendo in modo sempre più pressante e sul quale non sono ancora in molti a dire e a scrivere e rispetto al quale si è appena all'inizio di un percorso culturale e sociologico che, in futuro, potrà e dovrà dispiegare i suoi effetti su questioni di grande rilevanza che riguardano la vita dell'intera umanità nei suoi aspetti più vissuti, più intimi e più veri.

2. L'evento, in diretta streaming, del gruppo pensionati/seniores del 10 dicembre 2020, dal titolo "Covid-19 prima, durante e dopo – prospettive e paure: la generazione dei senior guarda al futuro dei giovani".

Questo evento è servito ad inquadrare il periodo della pandemia, vissuto dal febbraio 2020, sotto il profilo storico, sanitario, economico, politico ed ambientale, evidenziando, soprattutto, il punto di vista dei seniores rispetto alla pandemia e con un occhio attento al futuro delle giovani generazioni.



### Attività del primo semestre 2021

1. Evento/webinar del 3 giugno dal titolo "Il volontariato europeo attraverso il mentoring dei senior per l'inclusione sociale dei giovani in difficoltà occupazionale – Il contributo dei seniores Federmanager Torino".

Il webinar è orientato verso il mondo dei giovani in difficoltà sul piano occupazionale e, con la collaborazione di esperti in pratiche di mentoring intergenerazionali sostenute da iniziative dell'Unione Europea, come il progetto "Erasmus+" ed "Evol.you", vengono prese in esame le modalità di mentoring, le tecniche operative, il rapporto con i mentee e gli aspetti sociali ed umani, nella prospettiva di reperire seniores di Fmto che si rendano disponibili ad aiutare giovani del nostro territorio a collocarsi adeguatamente nel mondo del lavoro.

## Comunicazione e marketing associativo

Nel 2020 si è continuato ad investire nelle attività di comunicazione, suggerite anche da Federmanager, per rendere più attrattivi gli strumenti di informazione e di vicinanza ai soci, in particolare con la situazione pandemica che si è venuta a creare durante l'anno.



### Carta dei servizi

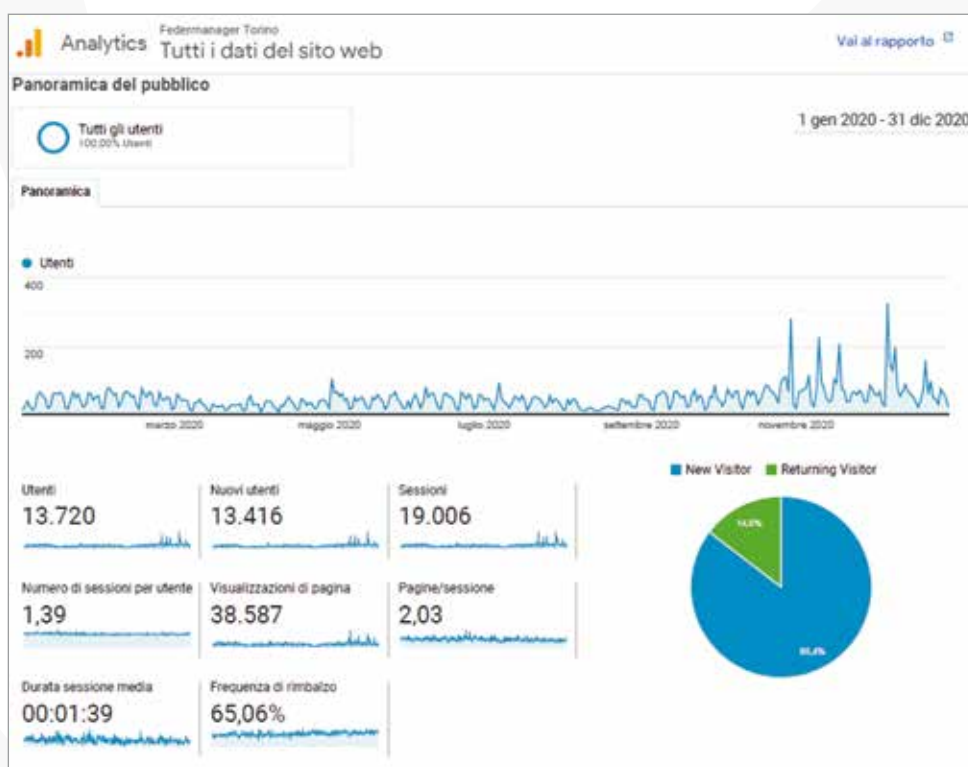
È uno strumento di marketing associativo costruito negli anni che viene aggiornato costantemente per fornire una serie di servizi sempre in evoluzione, oltre a quelli erogati regolarmente da Fmto; è un incentivo per nuove iscrizioni data la completezza dell'offerta proposta e la presenza di una persona dedicata a ogni attività.

### Sito internet

Il sito internet è stato costantemente aggiornato fin dai primi giorni di emergenza Covid con tutte le comunicazioni relative alla pandemia e ai suoi effetti sulle attività dell'Associazione.

Il sito internet [www.torino.federmanager.it](http://www.torino.federmanager.it) rimane il punto di riferimento su cui trovare tutte le

informazioni, i recapiti i documenti nonché notizie di attualità e l'elenco degli eventi organizzati dall'Associazione. Nel corso del 2020 le pagine del sito sono state visualizzate 38.587 volte da un totale di 13.720 utenti, nel grafico sottostante riportiamo alcune statistiche riguardanti l'attività degli utenti.



### Periodico "Dirigente d'Azienda"

La pandemia che ha segnato in tutto il mondo il 2020 ha fatto sentire i suoi riflessi anche che sul periodico, e non poteva che essere così. L'assoluta novità di quanto andava verificandosi, con l'impossibilità di riunirsi fisicamente, in un contesto nel quale l'uso degli strumenti di lavoro a distanza non era ancora entrato nella normale prassi quotidiana, ha comportato un ritardo nella preparazione del primo numero del periodico, con il conseguente slittamento delle uscite successive, che si sono ridotte a due, per un totale di tre uscite complessive invece delle quattro previste.

Anche il necessario rallentamento degli eventi organizzati dalle Commissioni e Gruppi intorno ai quali si articola l'attività dell'Associazione e la loro trasformazione in incontri da remoto, ha avuto il suo peso nella gestione del periodico, poiché si è ridotta una fonte importante di alimentazione del dibattito sui temi di interesse per gli iscritti, che si svolge sulle pagine del periodico e che costituisce la ragione principale della sua pubblicazione.





Tuttavia l'impegno degli organi di governo dell'Associazione che si sono succeduti nella funzione di indirizzo del periodico, del direttore Carlo Barzan, del condirettore Roberto Granatelli, della segretaria di redazione Laura Di Bartolo e in genere della struttura Federmanager Torino, ha consentito di mantenere il periodico a un buon livello qualitativo, certamente uno dei migliori fra le pubblicazioni analoghe delle realtà territoriali di Federmanager.

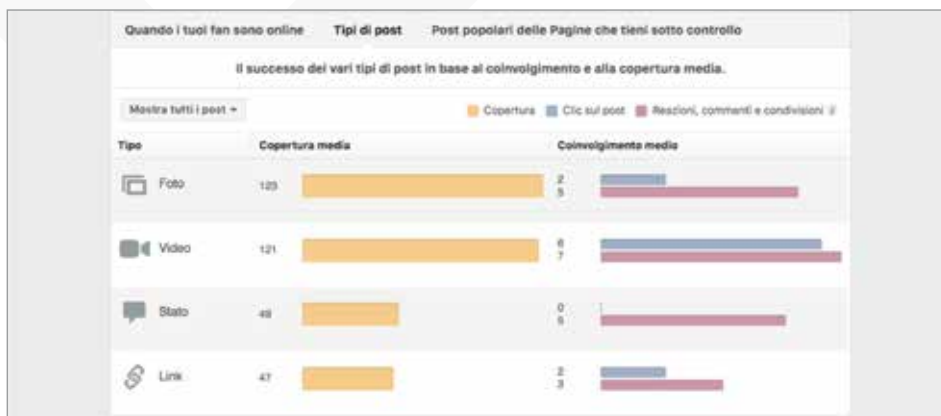
Le prospettive del 2021 sono di un rientro nella normalità per quanto riguarda le uscite del periodico, la prima delle quali è già avvenuta, mentre, relativamente ai contenuti, non mancheranno argomenti e temi da dibattere, anche con riferimento alla prevista elezione di un nuovo Consiglio direttivo e al conseguente rinnovo degli organi di governo dell'Associazione, che, come normalmente capita nella fase di avvio della consiliatura, vorranno proporre i loro programmi alla comunità degli iscritti.

Inoltre nel 2021 proseguirà il trend, già avviato a partire dal 2019, che riguarda il collegamento sempre più stretto e sinergico del periodico con gli altri strumenti di comunicazione di cui l'Associazione si è dotata e in particolare con i social media, Facebook e LinkedIn, e con news e contenuti presenti sul sito.

## Social Networks

### Facebook

I risultati da luglio 2020 sono i seguenti: la pagina Facebook, attivata a settembre 2019, e gestita con cadenza tri-settimanale, ha raccolto ad oggi, 6 maggio 2021, oltre 879 like e 923 follower con una copertura media di post pari a 200 visualizzazioni e di oltre 5463 persone raggiunte per gli eventi.



Come da prassi, sono i post con video ed immagini ad avere la copertura media più significativa.

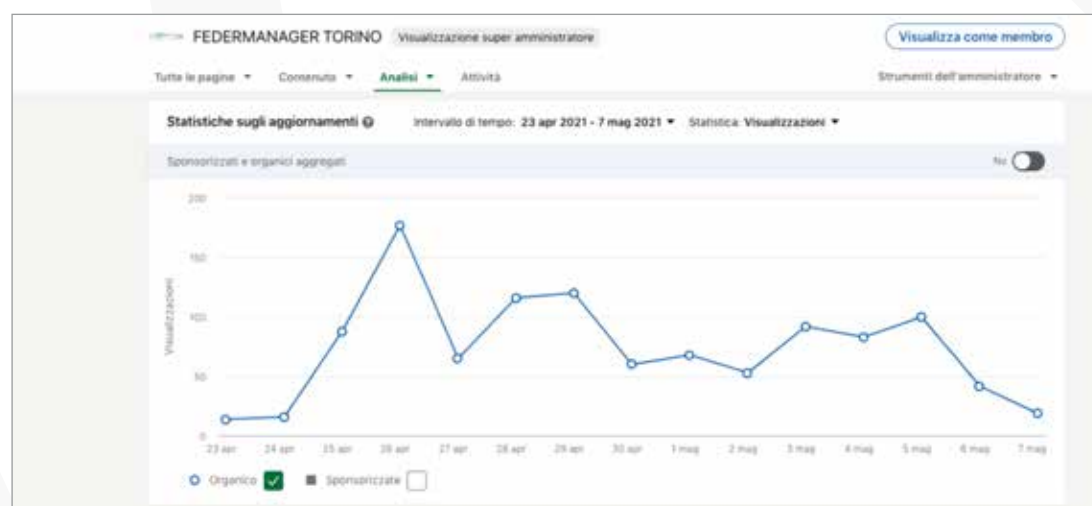
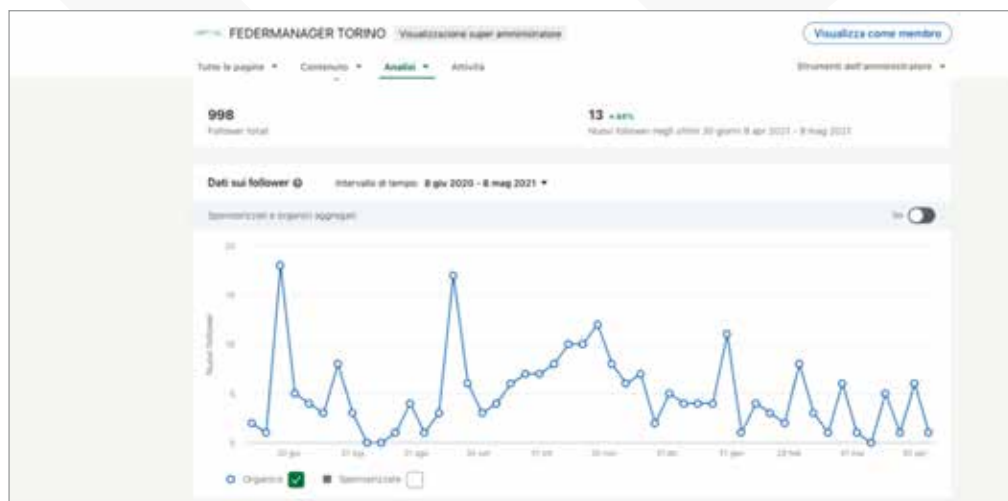
Il pubblico si concentra nelle fasce d'età 45-54 anni e 55-64, con una prevalenza di pubblico maschile, il 70% dei follower della pagina.





## LinkedIn

Rispetto a LinkedIn, la cui pagina è stata riattivata a giugno 2020, abbiamo registrato un costante aumento di followers con una sensibile flessione registrata fra fine febbraio e inizio maggio a causa di una contrazione delle attività legate agli eventi. È importante sottolineare che, tuttavia, l'andamento negativo di questo ultimo periodo sta già sensibilmente migliorando (+44%), così come le visualizzazioni medie degli aggiornamenti pubblicati.



Attualmente, in definitiva, i follower sono 998.

Se analizziamo più nel dettaglio la pagina Federmanager Torino e la confrontiamo a pagine "analoghe" per tematiche proposte, possiamo notare come i risultati ottenuti nell'ultimo anno continuano ad essere positivi.

Ente/associazione	follower totali	nuovi follower	numero aggiornamenti	percentuale interesse
FEDERMANAGER TORINO	998	10	11	8,25%
Fondirigenti	2.670	91	7	2,38%
FEDERMANAGER ROMA	791	46	12	7,36%
ASDAI Liguria	249	6	10	6,98%
FEDERMANAGER ACADEMY	937	11	0	0,00%
Compagnia di San Paolo	9.834	408	38	2,28%

Il tasso di interesse dei post pubblicati (9,5%) supera abbondantemente la media dei post dei competitor (6%) e anche il numero di follower supera realtà analoghe ma presenti sui social da molto più tempo, come ad esempio Federmanager Roma, che conta 786 follower ed è presente su LinkedIn da più di 5 anni o Asdai Liguria (244 follower) o Federmanager Academy (935 follower complessivi).



## EVENTI 2020/PRIMO SEMESTRE 2021

Data	A cura di	Titolo
05/03/2020	Federmanager Torino	Convegno Previdenza (rinviato causa Covid)
18/03/2020	Federmanager Torino	Educazione finanziaria Banca Generali a cura del Dott. Di Leone (rinviato causa Covid)
16/04/2020	Federmanager Torino	Sostenibilità (rinviato causa Covid)
08/07/2020	Federmanager Torino in collaborazione con Fondazione LINKS	Webinar Digital & Smart
15/10/2020	Federmanager Torino	Webinar Digital Transformation Manager "5G quali opportunità"
22/12/2020	Federmanager Torino	Streaming Festa di Natale Stappaincasa
25/01/2021	Federmanager Torino	Industria 4.0 competenze, eccellenze e strategie nell'area torinese. Quali competenze e quali asset occorrono?
<b>GRUPPO GIOVANI</b>		
05/11/2020	Federmanager Torino Gruppo Giovani	I giovani manager e le prospettive per fronteggiare l'era Covid-19
18/11/2020	Federmanager Torino Gruppo Giovani (in collaborazione con Giovani Ingegneri)	Evento Streaming Sostenibilità una scelta per il futuro delle città a salvaguardia dell'ambiente e a tutela delle aziende
27/05/2021	Federmanager Torino Gruppo Giovani	Webinar Manager e processi di internazionalizzazione
<b>GRUPPO DONNE MINERVA</b>		
21/10/2020	Federmanager Torino Gruppo Donne Minerva	Webinar La salute della donna ai tempi del Covid-19
12/11/2020	Federmanager Torino Gruppo Donne Minerva (in collaborazione con LHH)	Webinar Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: gol n.5 parità di genere
03/12/2020	Federmanager Torino Gruppo Donne Minerva	Webinar Umanesimo e sorellanza digitale
12/05/2021	Federmanager Torino Gruppo Donne Minerva	Webinar Donne e Uomini un binomio di successo per promuovere la parità di genere
<b>GRUPPO SENIORES</b>		
10/12/2020	Federmanager Torino Gruppo Seniores/Pensionati	Streaming Covid-19 Prospettive e incertezze La generazione dei Senior guarda al futuro dei giovani
3/06/2021	Federmanager Torino Gruppo Seniores/Pensionati	Webinar Il volontariato europeo attraverso il Mentoring dei Senior per l'inclusione sociale dei giovani in difficoltà occupazionale – Il contributo dei Seniores Apdai"
<b>COMMISSIONE SINDACALE</b>		
26/02/2020	Federmanager Torino Commissione Sindacale	Closing the skill gap (rinviato causa Covid)



23/06/2020	Federmanager Commissione Sindacale	Webinar Experis Il futuro del lavoro post Covid-19
<b>COMMISSIONE PREVIDENZA</b>		
30/09/2020	Federmanager Torino Commissione Previdenza	Webinar La Riforma delle pensioni 2019, le novità per il 2020 e le iniziative Federmanager in tema di previdenza e pensioni
16/03/2021	Federmanager Torino Commissione Previdenza	Webinar Previdenza: le novità sulla previdenza previste dalla legge di bilancio 2021
15/04/2021	Federmanager Torino Commissione Previdenza	Webinar Previdenza: come andare in pensione nel 2021
20/05/2021	Federmanager Torino Commissione Previdenza	Webinar Il riscatto di laurea agevolato quando conviene?
<b>COMMISSIONE POLITICHE ATTIVE</b>		
24/03/2021	Federmanager Torino Commissione Politiche Attive	Progetto CIM 4.0 Academy

## CIDA

CIDA ha proseguito la sua azione di rappresentanza dell'intera classe dirigenziale italiana nelle sedi istituzionali intervenendo con i suoi contributi per richiedere un adeguamento della classe manageriale nella definizione e gestione dei piani nazionali di ripresa dall'emergenza pandemica. Un percorso iniziato, a fine aprile 2020, con la Maratona con i Manager, una piazza virtuale per proporsi come interlocutori del Governo con un forte richiamo ai valori di competenza e responsabilità da parte di manager, alte professionalità e professionisti per sbloccare l'Italia dopo l'emergenza Covid. CIDA ha portato le istanze dei dirigenti, in attività e in quiescenza, agli Stati Generali dell'Economia e in tutte le fasi successive dell'attività del Governo per la definizione dei piani per la ripresa formulando una serie di proposte con obiettivi, priorità e le competenze manageriali necessarie a realizzarle."

A proposito dell'annosa questione della separazione fra assistenza e previdenza il presidente Mantovani ha chiesto che essa sia finalmente affrontata, come più volte sostenuto dalla Confederazione con l'avallo di studi economici terzi, affermando *"la sostenibilità della spesa pensionistica una volta depurata della componente assistenziale, che non può non ricadere nella fiscalità generale. Ci auguriamo che l'apposita commissione istituita dal precedente Governo possa lavorare speditamente, anche con la creazione di una 'anagrafe delle prestazioni assistenziali', essenziale per garantire un monitoraggio efficace tra i diversi enti erogatori con un adeguato sistema di controlli."*

*"Più in generale, se si vuole nuovamente riformare il sistema pensionistico e renderlo più flessibile, occorre partire dal lavoro, in particolare per i giovani e le donne, poi migliorare e implementare tutti gli strumenti già in essere a sostegno della vita contributiva del lavoratore e, infine, evitare formule punitive per chi decide di anticipare il pensionamento".*

## FEPI

Il ruolo dell'Unione regionale, definito dallo statuto federale, non ha ancora assunto un ruolo propositivo tra le associazioni provinciali e Federmanager Torino.

La nomina del nuovo presidente regionale Francesco Bausone di Alessandria, doveva preludere allo sviluppo di un piano 2020 di sinergia tra i territori che non è partito anche a causa della situazione Covid che da marzo 2020 ha bloccato molte delle iniziative in Federmanager.

C'è stato uno scambio di opinioni in occasione del Congresso a inizio di quest'anno, però l'Unione regionale continua ad essere un bacino elettorale di carattere formale per i candidati al Consiglio nazionale per il Congresso.

All'inizio del 2021 è da segnalare la nomina del vicepresidente durante il Consiglio regionale del 6 maggio 2021, nella persona di Giuliana Fresia, attualmente consigliere di Federmanager Torino.



## ORGANI SOCIALI

**PRESIDENTE:** Brignolo Massimo (fino al 6/04/2021)  
**VICE PRESIDENTE:** Moscarelli Stefano  
**TESORIERE:** Fantino Giovanna

**PRESIDENTE COMMISSIONE SINDACALE:** Schindler Alexander  
**PRESIDENTE COMMISSIONE PREVIDENZA:** Ferraro Vincenzo

**MEMBRI DI GIUNTA ELETTI:** Arnaudo Anna Luisa  
Lesca Claudio  
Meani Paola  
Peroni Alessandro

**CONSIGLIERI:**

Ambrosio Vittorio	Maglione Luigi
Angelini Riccardo	Mandirola Franco
Arcaini Ugo	Massone Luciano
Beltramo Giuseppe	Montagna Laura
Bertolina Marco	Rebaudengo Paolo
Besenzon Claudio	Rossi Roberto
Boero Angioletta	Rusconi Massimo
Buat Rodolfo	Sartorio Antonio
Califano Giuseppe	Satta Ugo
Cavone Claudio	Siletto Cristina
Cima Anita Marina	Sorli Gabriele
Echino Laura	Strazzarino Rinaldo
Fresia Giuliana	Tebaldi Renata
Gallo Giancarlo	Trevisan Federica
Giachino Daniela	Valentini Renato Oscar
Lo Biondo Antonino	

### **COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI:**

**PRESIDENTE:** Libertini Cristiana  
**COMPONENTI:** Giovetti Rosa  
Puato Giovanna

### **COLLEGIO DEI PROBIVIRI:**

**PRESIDENTE:** Sciandra Roberto (fino al 2/11/2020)  
Caprioglio Luigi (fino al 31/03/2021)  
**COMPONENTI:** Moitre Alessandra (fino al 7/04/2021)  
Rostagno Maria Rosa



## INCARICHI A LIVELLO NAZIONALE (al 31/12/2020)

TESORIERE: Cima Anita Marina

GIUNTA ESECUTIVA: Rusconi Massimo

CONSIGLIO NAZIONALE: Boero Angioletta  
Echino Laura  
Rusconi Massimo  
Tebaldi Renata

CONGRESSO NAZIONALE: Bertolina Marco  
Brignolo Massimo  
Califano Giuseppe  
Giachino Daniela  
Rusconi Massimo  
Sartorio Antonio  
Satta Ugo  
Tebaldi Renata  
Valentini Renato Oscar

COLLEGIO DEI PROBIVIRI:

PRESIDENTE: Caprioglio Luigi

DELEGAZIONE FEDERALE:

COMPONENTE: Califano Giuseppe

COMMISSIONE NAZIONALE LAVORO E WELFARE:

COMPONENTE: Gallo Giancarlo

COMITATO NAZIONALE PENSIONATI:

COMPONENTE: Moscarelli Stefano

COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO GIOVANI:

COMITATO ESECUTIVO: Lo Biondo Livio  
COMPONENTI: Acmet Emilio  
Nappo Marta

COORDINAMENTO NAZIONALE FEDERMANAGER MINERVA:

COORDINATRICE NAZIONALE: Tebaldi Renata  
COMPONENTI: Cima Anita Marina  
Tronci Mirella



## ELENCO INCARICHI 2020

### ENTI BILATERALI CON CONFINDUSTRIA E CONFAPI



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (2019/2022): Bertolina Marco



PRESIDENTE (2019/2022): Califano Giuseppe



VICEPRESIDENTE (2019/2022): Califano Giuseppe



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (2019/2022): Brignolo Massimo



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (2020-2023): Brignolo Massimo

### INCARICHI A LIVELLO INTERNAZIONALE



CEC EUROPEAN MANAGERS: Caprioglio Luigi (Tesoriere)



## ENTI FEDERMANAGER E SOCIETA' COLLEGATE



COMPONENTE ASSEMBLEA (2019/2022): Rusconi Massimo



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: Rusconi Massimo



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (2019/2022): Tronci Mirella



RAPPRESENTANTE FEDERALE: Rusconi Massimo



PRESIDENTE (2016/2020): Cima Marina





# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

**Assidai**   
Il fondo sanitario per il tuo benessere

## La rivoluzione delle terapie geniche, nuova frontiera sanitaria del XXI secolo

Oggi permettono di curare alcune malattie rare, domani potrebbero sconfiggere le cronicità

### LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Le terapie geniche come nuova frontiera per la sanità post Covid. In questo numero di Welfare 24 abbiamo deciso di guardare al futuro con fiducia: la stessa che ci infondono il progredire della campagna vaccinale, il calo dei contagi e, seppur con la dovuta cautela, la conseguente riapertura di alcune delle principali economie europee, condizione chiave per la ripartenza dell'Italia e dell'Europa. Con la stessa fiducia il Professor Luigi Naldini, che abbiamo avuto il privilegio di intervistare, prevede che nel giro di alcuni anni le terapie geniche potranno aiutarci a sconfiggere definitivamente alcune cronicità, vero tallone d'Achille in termini di costi dei servizi sanitari nazionali. Ed è la stessa fiducia con cui il Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla ci illustra le priorità del suo nuovo mandato dopo la conferma ottenuta a marzo. Con una certezza: i manager sono pronti a sostenere il rilancio del Paese. Infine, vorrei ricordare la ricorrenza dello scorso 7 aprile: la Giornata mondiale della salute, uno dei principi cardine e dei valori di Assidai. Anche per questo condividiamo in pieno l'obiettivo annunciato quest'anno dall'Oms in occasione del "World Health Day": costruire una sanità più equa dopo il Covid.



**L**a nuova frontiera dell'innovazione nella sanità è indubbiamente rappresentata dalle terapie geniche. Oggi è un trend da considerarsi agli albori - anche se alcuni risultati concreti, in termini di cure, sono già stati raggiunti - ma domani potrebbe davvero rappresentare una rivoluzione copernicana per il settore della salute, con ricadute positive in termini di risparmio di costi per i servizi sanitari nazionali.

Innanzitutto inquadrano il fenomeno. Parliamo di un segmento all'avanguardia della medicina in cui i geni stessi vengono usati come farmaci per trattare una patologia rara. In parole povere si introducono nuove informazioni genetiche nelle cellule di un organismo che vanno a compensare un difetto genetico o a potenziare la risposta contro un tumore o un agente infettivo. Qualche esempio? Si può modificare la sequenza del Dna che genera una malattia per "ripristinare" l'originale e risolvere così



il problema definitivamente. Oppure si possono aggiungere a una cellula proteine artificiali, "riarmandole" per riconoscere i tumori, ad oggi soprattutto per quanto riguarda alcuni tipi di linfomi o di leucemie, mentre per altri tipi di cancro la strada da percorrere è ancora lunga. Un quadro molto approfondito in materia ce lo fornisce, sempre in questo numero di Welfare 24, il Professor Luigi Naldini, Direttore dell'Istituto San Raffaele Telethon per la Terapia Genica nonché vero e proprio luminare del settore. Se oggi con queste terapie, ancora molto costose, si riescono a curare soltanto al-

cune malattie rare, l'obiettivo di domani è allargare lo spettro dei possibili bersagli che comprende patologie più complesse, ma comuni, come il cancro, il morbo di Parkinson e l'artrite. In una parola le cronicità, principale causa di decessi nel mondo e anche la maggiore fonte di costi per la sanità pubblica, compresa quella italiana. Arrivare a sconfiggere molte di queste malattie grazie alle terapie geniche - obiettivo che forse verrà raggiunto nel lungo termine - rappresenterà una boccata d'ossigeno anche per servizi sanitari già provati dalle dinamiche demografiche. ■

## “UN NUOVO PILASTRO DELLA LOTTA CONTRO IL CANCRO”

IL PROFESSOR LUIGI NALDINI: “LE TERAPIE GENICHE AGISCONO IN MODO RADICALE E RISOLUTIVO”

La terapia genica? “Rappresenta una svolta epocale per la medicina perché va alla radice genetica di alcune malattie rare e agisce in modo risolutivo”. In futuro potrebbe essere utilizzata con efficacia anche contro le cronicità, cancro in primis? “Riuscire ad allargare i bersagli di questa terapia nei prossimi cinque anni è una prospettiva realistica”. Il potenziale impatto sul Servizio Sanitario Nazionale? “Oggi parliamo di cure molto costose ma in futuro, una volta messe a punto cellule donatrici universali e realizzate economie di scala, si potrebbe consentire un risparmio dei costi legati al trattamento di patologie diffuse come i tumori”. A parlare è il Professor Luigi Naldini, Direttore dell'Istituto San Raffaele Telethon per la Terapia Genica e Professore all'Università Vita-Salute San Raffaele di Milano. Nel corso degli ultimi 25 anni Luigi Naldini è stato pioniere nello sviluppo e nell'applicazione di vettori lentivirali per terapia genica, che sono diventati uno degli strumenti più utilizzati nella ricerca biomedica e recentemente stanno offrendo una prospettiva di cura per diverse malattie genetiche e tumorali finora incurabili. Proprio per il suo straordinario lavoro in

questo campo, nel 2019 si è aggiudicato il premio Louis-Jeantet, promosso dall'omonima Fondazione svizzera: un riconoscimento di altissimo livello e che rappresenta spesso l'anticamera del Nobel.

**Professor Naldini, come agisce, in parole povere, la terapia genica e perché può rappresentare una rivoluzione per la medicina?**

È un trattamento che va alla radice genetica della malattia in modo radicale e risolutivo, dove i farmaci sono geni e cellule. In sostanza si introducono nelle cellule di un organismo nuove informazioni genetiche che vanno a compensare un difetto genetico o a potenziare la risposta contro un tumore o un agente infettivo.

**Quali sono i principali progressi svolti dalla terapia genica negli ultimi anni e quali potrebbero essere quelli del futuro prossimo?**

La parte più importante dei progressi realizzati negli ultimi 10 anni è relativa alle applicazioni con virus modificati, che non sono capaci di replicarsi, ma conservano la capacità di entrare nelle cellule e fungere da vettori di geni terapeutici. Oggi abbiamo due principali tipi di vettori virali che permettono di ottenere questi risultati. I primi sono i vettori lentivirali (derivati dall'Hiv) che si inseriscono nel DNA della cellula così che le nuove informazioni genetiche diventino parte integrante del suo patrimonio genetico. In questo caso si lavora *ex vivo* con le cellule del paziente, che vengono prelevate e poi reinfuse una volta trattate. Questa terapia consente di curare, per esempio, alcune malattie rare del sangue come la talassemia o l'anemia falciforme. Già tre di queste terapie sono farmaci registrati sul mercato in Europa e sono disponibili ai pazienti; molte altre sono in corso di sperimentazione.



LUIGI NALDINI  
> Professore all'Università Vita-Salute San Raffaele di Milano

**Qual è l'altro tipo di vettori virali utilizzati?**

Sono gli adeno-associati, vettori che a differenza dei lentivirus non si integrano nel DNA ma rimangono nel nucleo delle cellule. Si possono usare sulle cellule che non replicano e grazie ad esse si possono trattare con successo malattie ereditarie della retina o l'emofilia di tipo B e recentemente di tipo A. Infine ci sono gli ultimi arrivati, i linfociti T con recettori anti-tumorali (CAR-T): sono vere e proprie cellule killer che vanno a trattare alcune neoplasie, al momento ancora poche come alcune leucemie e linfomi, e quando funzionano possono eliminare completamente il tumore.

**Nei prossimi anni è plausibile ipotizzare dei risultati rilevanti e concreti delle terapie geniche contro le grandi malattie croniche, a partire dai tumori?**

Si cerca di ampliare i bersagli di queste terapie, ovviamente anche ai tumori solidi. Il melanoma metastatico, ad esempio, risponde bene, altri meno perché il tumore solido tende a eludere le cellule killer. C'è molto lavoro da fare ma sono attesi sviluppi nei

“**RIUSCIRE AD ALLARGARE I BERSAGLI DI QUESTA TERAPIA, ANCHE AD ALCUNI TUMORI, NEI PROSSIMI CINQUE ANNI È UNA PROSPETTIVA REALISTICA. OVVIO, C'È MOLTO LAVORO DA FARE MA IO SONO FIDUCIOSO**”

prossimi anni, a cominciare dal trovare il bersaglio giusto per il recettore anti-tumorale. Ma io ho fiducia: credo che un allargamento dei bersagli sia una prospettiva realistica dei prossimi cinque anni e che la terapia genica sarà un nuovo pilastro della lotta contro i tumori.

**Qual è la sostenibilità finanziaria di questo tipo di cure?**

Oggi le terapie approvate sono prescrivibili anche dal Servizio Sanitario Nazionale. È chiaro che questo è il tema chiave visto che il costo per paziente è molto rilevante. Un conto è se parliamo infatti del trattamento di malattie rare, un altro se in futuro - parallelamente ai progressi della medicina - la platea si allargherà. È anche vero che queste terapie si somministrano una volta sola nella vita e quindi non si necessita di ulteriori trattamenti, con un risparmio di costi in prospettiva. In ogni caso ritengo che la vera svolta arriverà solo quando si potranno realizzare economie di scala, anche usando cellule provenienti da donatori universali, anziché essere costretti come oggi a lavorare ogni volta su quelle del singolo paziente. Non è una prospettiva irrealizzabile, anzi, già oggi qualcosa riusciamo a fare in questo senso. Certo, in questo modo i costi scenderebbero molto e anche la sanità pubblica potrebbe beneficiarne. ■

“**IN FUTURO SARÀ CRUCIALE REALIZZARE ECONOMIE DI SCALA, ANCHE USANDO CELLULE PROVENIENTI DA DONATORI UNIVERSALI, ANZICHÉ ESSERE COSTRETTI COME OGGI A LAVORARE OGNI VOLTA SU QUELLE DEL SINGOLO PAZIENTE. NON È UNA PROSPETTIVA IRREALIZZABILE, GIÀ OGGI RIUSCIAMO A FARE QUALCOSA**”

# “I MANAGER PRONTI A SOSTENERE IL RILANCIO DEL PAESE”

STEFANO CUZZILLA CONFERMATO PRESIDENTE FEDERMANAGER. ECCO LE PRIORITÀ PER I PROSSIMI ANNI

“**E**siste un legame tra lavoratori in salute e produttività dell'impresa e la nostra è stata una delle prime organizzazioni a sostenere la validità del welfare integrativo, come forma di supporto al sistema sanitario pubblico”. Ne è convinto Stefano Cuzzilla, che a marzo è stato confermato praticamente all'unanimità presidente di Federmanager per quello che sarà il suo terzo mandato, cioè fino al 2024.

**Qual è il significato della sua riconferma alla presidenza di Federmanager? Che responsabilità sente in un momento come questo?**

Questa riconferma rappresenta per me un riconoscimento per l'attività svolta e i risultati raggiunti, ma mi chiama altresì a un impegno ancora più ampio per far ascoltare, in tutte le sedi, la voce della categoria che rappresento ed è uno stimolo a fare di più e meglio per il rilancio e la crescita del Paese. La complessità della situazione attuale, il contesto di crisi e fratture a cui assistiamo nella politica e nella società, sottolineano l'importanza del ruolo dei corpi intermedi, chiamati a una “responsabilità collettiva”. Con questo approccio nella mia agenda sono già fissati alcuni obiettivi: l'interlocazione costante con tutti i nostri stakeholder, la promozione delle competenze manageriali per guidare la ripresa produttiva, il consolidamento di Federmanager come organizzazione in grado di svolgere un ruolo di rilievo anche nella gestione delle risorse in arrivo dall'Ue.

**Alla luce del momento particolarmente critico del Paese, qual è secondo lei il valore della rappresentanza industriale e come può contribuire al rilancio dell'Italia?**



**STEFANO CUZZILLA**  
> *Presidente Federmanager*

L'effetto Covid ha sconvolto gli schemi precostituiti e non si potrà tornare indietro. Le difficoltà che stiamo attraversando, dentro e fuori l'impresa, richiamano la necessità di dotarci di competenze manageriali consolidate per superare le criticità. È necessario poi che le organizzazioni di rappresentanza operino anche per adeguare la contrattazione alle mutate condizioni del lavoro. Prendiamo l'esempio dello smart working, che nel 2020 ha vissuto una sperimentazione forzata e ora attende il consolidamento. La spinta a un aggiornamento della legislazione del lavoro da parte delle istituzioni deve

“**LA MIA AGENDA? INTERLOCAZIONE COSTANTE CON GLI STAKEHOLDER, PROMOZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI, CONSOLIDAMENTO DI FEDERMANAGER COME ORGANIZZAZIONE IN GRADO DI SVOLGERE UN RUOLO DI RILIEVO ANCHE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UE**

arrivare da chi sa farsi mediatore di esigenze economiche e sociali basate su equilibri diversi da quelli fino a ieri conosciuti.

**Quali devono essere secondo lei le priorità del Piano nazionale di ripresa e resilienza, sia sotto il profilo industriale sia sotto quello sanitario?**

L'Italia è tra i Paesi che maggiormente trarranno benefici dal Next generation Eu, ma tutto dipende da come spenderemo i soldi in arrivo. Almeno quattro sono le priorità a cui puntare: svincolarci dai vincoli della burocrazia, favorire la cultura della diversità, con una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, promuovere la

sostenibilità d'impresa, in particolar modo quella ambientale, e favorire la digitalizzazione.

Sfide complesse che potranno essere superate con una governance efficace del Pnrr e il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema produttivo, a partire dai manager che hanno capacità di visione, di pianificazione e di attuazione, e sono sicuramente “depositari” delle competenze necessarie per guidare la trasformazione che l'Europa ci chiede a gran voce. Per questo, ho già avviato una serie di incontri con esponenti del Governo e delle forze parlamentari per sottolineare i temi di nostro interesse e per anticipare il nostro supporto nella fase relativa all'attuazione dei programmi.

**Quali sono le grandi sfide, emerse anche dall'attuale contesto, della sanità italiana e che ruolo possono e devono giocare fondi sanitari integrativi come Assidai?**

Esiste un legame tra lavoratori in salute e produttività dell'impresa e la nostra è stata una delle prime organizzazioni a sostenere la validità del welfare integrativo, come forma di supporto al sistema sanitario pubblico. Abbiamo dato vita a enti e società, tra cui Assidai, che hanno come obiettivo proprio la tutela dei manager iscritti e delle loro famiglie. Oggi siamo ancor più consapevoli di quanto necessario sia un “sistema salute” che risponda al livello di complessità della nostra società sotto tutti i punti di vista: gestionale e organizzativo, fino all'avanzamento scientifico e tecnologico. Più di recente, abbiamo manifestato convintamente l'adesione all'iniziativa di aprire i luoghi di lavoro alla campagna di vaccinazione, che è certamente la prima tra tutte le sfide.

“**ABBIAMO DATO VITA A ENTI E SOCIETÀ, TRA CUI ASSIDAI, CHE HANNO COME OBIETTIVO LA TUTELA DEI MANAGER ISCRITTI E DELLE LORO FAMIGLIE. OGGI SIAMO ANCOR PIÙ CONSAPEVOLI DI QUANTO SIA NECESSARIO UN “SISTEMA SALUTE” CHE RISPONDA AL LIVELLO DI COMPLESSITÀ DELLA NOSTRA SOCIETÀ**



# “COSTRUIRE UNA SANITÀ PIÙ EQUA DOPO IL COVID”

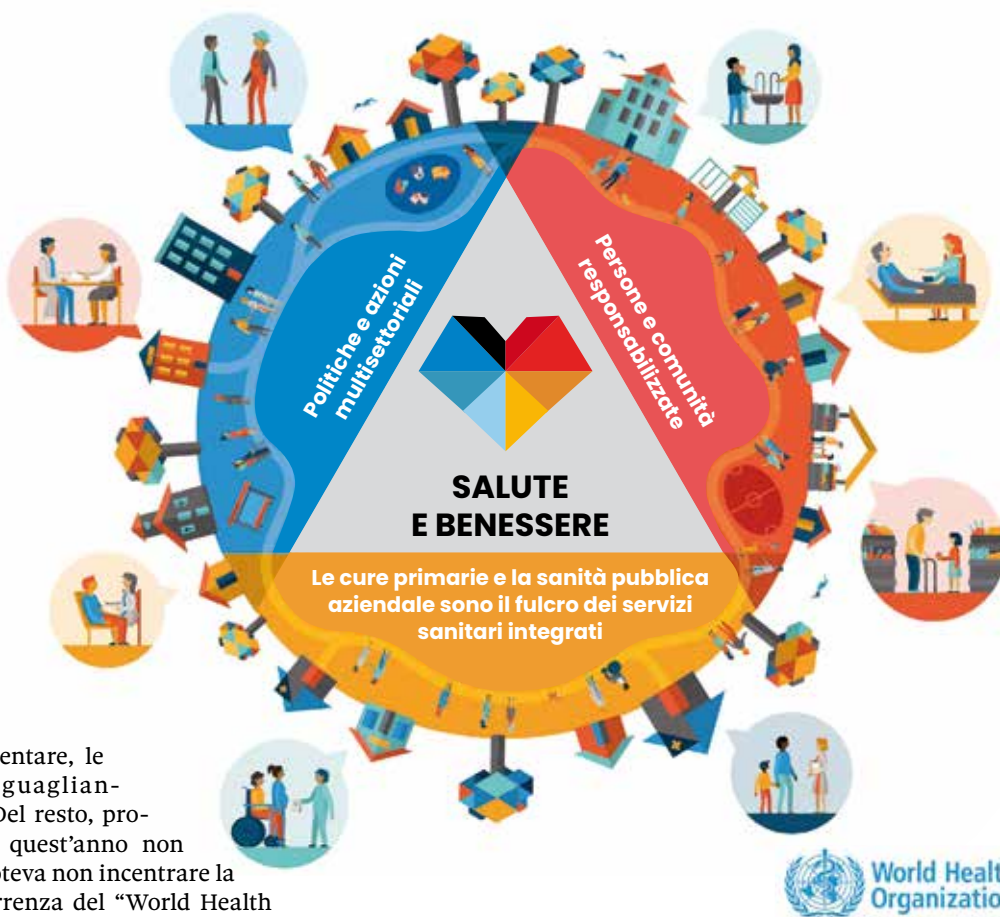
**È IL MESSAGGIO  
LANCIATO DALL'OMS  
NELLA GIORNATA  
MONDIALE  
DELLA SALUTE,  
FESTEGGIATA  
IN TUTTO IL MONDO**

**I**nvestire sulla sanità di base, dare priorità alla salute e alla protezione sociale, garantire l'accesso equo ai vaccini anti Covid a livello nazionale e internazionale, agire sulle città migliorando i sistemi di trasporto e le strutture idriche e igieniche, agire in modo più incisivo sui dati, che devono essere tempestivi e di qualità per individuare e ridurre le disuguaglianze. Sono queste le cinque direttive chiave annunciate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in occasione della Giornata Mondiale della Salute che si è celebrata, come ogni anno, lo scorso 7 aprile. Dal 1950, infatti, il “World Health Day” si festeggia in questa data per ricordare la fondazione della stessa OMS, avvenuta appunto il 7 aprile 1948. Il ragionamento dell'OMS è molto semplice. Il pianeta ha un'occasione unica: ricostruire dopo il Covid una sanità più equa che diminuisca, anziché

umentare, le disuguaglianze. Del resto, proprio quest'anno non si poteva non incentrare la ricorrenza del “World Health Day” sulle conseguenze della pandemia che sta colpendo il pianeta. A tale proposito, l'Agenzia delle Nazioni Unite specializzata per le questioni sanitarie ha infatti evidenziato come i contagi e i decessi per Covid sono stati più frequenti tra i gruppi carat-

terizzati da discriminazioni, esclusione sociale, povertà, e condizioni di vita e di lavoro quotidiane avverse. Non solo: secondo l'OMS l'anno scorso solo la pandemia ha portato in condizioni di povertà estrema tra i 119 e i 124 milioni di persone in più, ampliando ulteriormente il “gender gap” nell'occupazione, con un aumento delle donne senza lavoro. “La pandemia ha prosperato tra le disuguaglianze e le lacune dei sistemi sanitari, per questo è cruciale che tutti i governi puntino sul rafforzamento della sanità”, ha sottolineato il direttore generale dell'OMS, Tedros Ghebreyesus, evidenziando la necessità che i servizi sanitari stessi acquisiscano sempre

più caratteristiche di equità e universalità. Valori condivisi anche dall'Italia, la cui sanità pubblica è nota in tutto il mondo proprio per l'equità e l'universalità ma - al tempo stesso - nel futuro prossimo sarà chiamata ad affrontare sfide rilevanti come l'invecchiamento della popolazione e la dinamica di restrizione della spesa pubblica. “È fondamentale investire nel capitale umano costituito dalle giovani generazioni che, con il loro spirito innovativo e la loro apertura al confronto, rappresentano la nostra speranza nella lotta contro le più gravi patologie che affliggono il nostro tempo”, ha dichiarato a tale proposito il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella. ■





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

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

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

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

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

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

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

Corso Vittorio Emanuele II, 91 - 10128 - TORINO

Tel. 011.5574.355 - [www.fornaca.it](http://www.fornaca.it)

Direttore Sanitario: dott.ssa Maria Renata Paola Ranieri



CLINICA FORNACA DI SESSANT

# Patologie del sistema nervoso: in Fornaca un centro dedicato

Nasce in Fornaca il Centro per le lesioni nervose periferiche: un team multidisciplinare che si fa carico di diagnosi, cura, riabilitazione e follow up dei disturbi a livello dei nervi

a cura dell'ufficio comunicazione  
della Clinica Fornaca

**T**unnel carpale, lesioni traumatiche, neuropatie, paralisi e tumori del nervo periferico: sono molte le patologie che interessano il sistema nervoso, una vera e propria "rete autostradale" lungo la quale corrono le informazioni dirette al nostro cervello.

«La diagnosi e il trattamento di queste patologie, specie se poco frequenti se non addirittura rare, sono spesso orfane di centri specializzati», spiega il profes-

sor Diego Garbossa, neurochirurgo della Clinica Fornaca, direttore della Struttura complessa di Neurochirurgia universitaria dell'Azienda ospedaliera Città della Salute e della Scienza di Torino e docente di Neurochirurgia presso l'Università degli Studi di Torino.

Da qui la volontà di creare un servizio dedicato in Fornaca: «Il nostro Centro per le lesioni nervose nasce dalla stretta collaborazione tra specialisti di discipline differenti per prendere in carico a 360 gradi il paziente». La peculiarità del Centro è la multidisciplinarietà dei professionisti coinvolti, d'eccellenza e di grande esperienza: assieme al professor Garbossa, a comporre l'équipe ci sono il dottor Bruno Battiston, direttore dell'Unità operativa di Chirurgia della mano e dell'arto superiore del CTO di Torino, il dottor Paolo Titolo, ortopedico esperto in Microchirurgia e Chirurgia della mano, la dottoressa Francesca Vincitorio e il dottor Andrea Lavorato, ambedue neurochirurghi.

«La possibilità di trattare le lesioni dei nervi periferici, incluse spasticità e tetraplegie, con le più moderne metodiche – continua il professor Garbossa – rendono Fornaca la sede naturale per la nascita di questo centro. Tipicamente, i pazienti con questi disturbi, in base alla patologia e alla sua gravità, devono affrontare numerosi esami




pre e post operatori, oltre alla chirurgia. La flessibilità e la tecnologia presenti nella Clinica consentono al paziente un percorso di diagnosi, cura e riabilitazione completo». Le patologie trattate includono lesioni traumatiche di nervi periferici degli arti superiori e inferiori, paralisi del plesso brachiale e paralisi ostetriche, tumori del nervo periferico, deficit dell'arto superiore, neuropatie.

«L'esame d'elezione è l'elettromiografia, cui si possono aggiungere esami di diagnostica per immagini come ecografie, radiografie o risonanza magnetica», spiega il professor Garbossa. Che aggiunge: «In sede di prima visita verrà poi valutato il miglior percorso di cura in base alla complessità della patologia».

Cosa aspettarsi in caso di utilizzo degli strumenti chirurgici? «La chirurgia prevede procedure microchirurgiche di neurolisi, ricostruzione nervosa (come ricostruzione con innesti o neurotizzazioni) o trasferimenti tendinei e chirurgia palliativa nelle paralisi inveterate».

Tutto questo è possibile grazie alla multidisciplinarietà del team: «Neurochirurghi e ortopedici insieme – conclude il professor Garbossa – permettono di integrare le rispettive competenze al servizio del paziente, in modo innovativo, di fronte a disturbi e patologie che toccano uno dei sistemi più delicati del nostro organismo».



# DISEGNIAMO L'ATLANTE DEL WELFARE PER I MANAGER E TRACCIAMO NUOVE ROTTE.



L'ATLANTE DI  
PRAESIDIUM



## Praesidium, una guida sicura per il welfare dei manager.

**Praesidium** è la società del **sistema Federmanager** specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professional e alle loro famiglie.

Grazie alla stretta relazione con il **sistema Federmanager** e con **Assidai**, **Praesidium** opera in particolare nell'ambito della distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di origine contrattuale ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione. Oggi Praesidium ha riunito nell'**Atlante del welfare** il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager, un panorama arricchito ulteriormente da eventuali raccomandazioni personalizzate.

**Praesidium è al Vostro fianco da oltre 15 anni**; è una guida esperta, oggi pronta a tracciare con voi nuove rotte, verso il benessere dei manager e delle loro famiglie. Scoprite di più su [praesidiumspa.it](http://praesidiumspa.it), o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.

# L'informazione online: uno strumento di crescita ma solo se di qualità

Da progetto concepito sul tavolo di un caffè, in pochi anni *Il Torinese* è diventato una presenza costante sui device di un pubblico sempre più vasto. La comunicazione evolve in continuazione e occorre adeguarsi alle nuove tendenze, mantenendo però l'integrità e l'autorevolezza dell'informazione tradizionale

di Maria La Barbera\*

**L**ei è giornalista con esperienze nel settore televisivo ed ha avuto diversi incarichi in politica, è alessandrino di nascita ma ha scelto di abitare a Torino, città meravigliosa ed elegante che vive con interesse e passione; è da questo connubio tra esperienze professionali e amore per la città che è nata l'idea di fondare *Il Torinese*?

L'impulso che mi ha portato a creare un giornale online dedicato a Torino corrisponde al mio desiderio di comunicare tutto il bello di questa città, di darle un'immagine profonda e compiuta attraverso la promozione sia di quei luoghi che tutti conoscono, simboli indiscussi e riconoscibili, ma dedicando uno spazio assiduo ad altre aree, in particolare le periferie, dove è facile trovare espressioni interessanti ed apprezzabili di archeologia industriale, manifestazioni di arte urbana ed effervescenti laboratori creativi. Ho pensato che Torino è anche questa e che valesse la pena di partecipare attivamente alla riqualificazione di alcune zone che hanno una rilevanza sociale molto importante grazie ad una vita di comunità consistente ed una vocazione all'inclusione, dove la street art lascia tracce incisive ed uniche e dove gli eventi, tra mostre, mercati o festival di musica digitale, sono molteplici e molto frequentati.

**Il mondo del web nel nostro territorio vanta un'offerta molto ampia e differenziata, esistono infatti molti quotidiani, magazine, ed organi di informazione e comunicazione che diffondono notizie, che spaziano dalle news alle storie dal mondo, costume e società ma anche curiosità e lifestyle. In cosa si differenzia *Il Torinese* rispetto agli altri giornali online?**

L'approfondimento è uno dei nostri punti di forza. Cerchiamo di dare le notizie arricchendole il più possibile per far sì che non sia solo cronaca, analizziamo aspetti che possono dare informazioni importanti e di valore, raccontiamo le storie di Torino e dei torinesi con lo spirito di quel giornalismo di qualità che porta ad una conoscenza completa. Il premio che Google ha riconosciuto ad *Il Torinese*, attraverso il *Journalism Emergency Relief Found*, il fondo che

Cristiano Bussola è nato ad Alessandria nel 1967. Vive e lavora a Torino dal 1990. Il prossimo sarà il suo 35° anno di attività giornalistica, iniziata negli anni '80 nel mondo dei giornali locali e delle emittenti televisive private. In quel periodo fu responsabile dei servizi giornalistici dell'emittente Primantenna per Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta. Dal 1995 al 2000 ha ricoperto il ruolo di portavoce dell'allora Presidente della Regione Piemonte, Enzo Ghigo. È stato speechwriter di esponenti politici, della cultura e dell'imprenditoria. Ha inoltre svolto attività politica e istituzionale come consigliere regionale (vicepresidente per 9 anni della Commissione Cultura, Istruzione e Università della Regione Piemonte), consigliere comunale di Torino e consigliere provinciale di Alessandria. Nel 2014 ha fondato il quotidiano online *Il Torinese*, di cui è Direttore Responsabile.



il motore di ricerca più famoso al mondo ha costituito durante il lockdown per chi si occupa di informazione locale, è stato un risultato importante e prestigioso, che ha confermato come il nostro quotidiano proponga un giornalismo di qualità e quanto sia uno strumento essenziale, portatore di informazione esauriente e virtuosa.

**Attualmente la fascia dei giovani, ma non solo, preferisce consultare l'informazione online piuttosto che acquistare il quotidiano dal giornalaio perché le notizie sono in continuo aggiornamento e gli approfondimenti sono possibili in ogni momento, inoltre, i diversi device permettono di leggere le news con grande comodità da qualsiasi luogo. Le testate online però non hanno sempre una sede fisica che**



permette il confronto continuo tra i collaboratori; come si gestisce una redazione da remoto e come si fa squadra?

I nostri collaboratori sono di fatto un gruppo con un obiettivo comune che è quello di fare una buona informazione attraverso un mezzo che consente la massima libertà di espressione, di opinioni ed idee, purché in linea con una visione rigorosa della comunicazione che non ammette né offese né fake news. Il nostro proposito unico è di creare uno strumento di informazioni e notizie, di cultura e di sapere corretto, esauriente e gradevole; questa comunanza di intenti e di finalità, insieme all'entusiasmo che si prova nel vedere che il prodotto cresce in attenzione e in apprezzamento, crea il team e lo cementa.

***Il Torinese*, nato nel 2014, è in continua crescita e sta diventando un punto di riferimento dell'informazione locale. Una nuova grafica, elegante e moderna, belle immagini, collaborazioni importanti hanno dato vita ad un media di successo, quali sono i numeri attuali di questo, sempre più consultato, giornale online?**

La prima versione de *Il Torinese* è nata al tavolo di un caffè; ho ancora gli schizzi originali che ho disegnato in un pomeriggio fantasticando su quello che sarebbe stato il mio primo giornale, un sogno che si è avverato e che mi sta dando molte soddisfazioni. Il restyling attuale ha conferito al giornale una veste fresca, sofisticata ed evoluta pur mantenendo l'aspetto iconico e riconoscibile della nostra città: abbiamo infatti mantenuto il Turet, uno dei brand simbolo di Torino. I dati relativi alle visualizzazioni ci confermano che siamo sempre più conosciuti e letti. Le visualizzazioni giornalieri sono significative, con una media che va dalle 70.000 alle 100.000. Abbiamo, inoltre, avuto picchi record, con 500.000 visite, in casi speciali come un servizio in esclusiva di Papa Francesco che giocava a pallone con i nipoti all'Arcivescovado e perfino 1 milione, quando purtroppo Valentino e Valentina, i battelli che effettuavano le gite sul Po, sono affondati; le nostre immagini di questa calamità climatica furono le prime ad essere diffuse ed a girare online e il TG5 le utilizzò in apertura del telegiornale in riferimento delle gravi alluvioni di quel periodo.

Quanto sono importanti le partnership, le collaborazioni, ma anche la complicità del pubblico per raggiungere target differenti e per dare ad un giornale la giusta apertura, contenuti diversificati e approfonditi?

Lavorare sinergicamente con diverse realtà e coinvolgere collaboratori che appartengono ad altri mondi è fondamentale per raggiungere un pubblico ampio e avere risultati di qualità. Ogni sodalizio arricchisce il giornale, consente di parlare di differenti argomenti in maniera professionale ed esaustiva. Abbiamo diverse rubriche, partecipazioni importanti che fanno de *Il Torinese* un contenitore di notizie, politica, società e cultura, ma anche sport, tempo libero e lifestyle, completo e vivace ma soprattutto pluralista. La partecipazione del pubblico poi, oltre ad essere un indicatore di affezione e di stima, costituisce un ulteriore contributo che rende il giornale ricco e creativo.

**Quali sono i prossimi progetti de *Il Torinese*?**

Stiamo prendendo contatti con alcune web radio e altri siti di informazione per creare una rete di testate che non siano in concorrenza tra loro, ma che possano invece promuoversi e sostenersi a vicenda. Intendiamo anche potenziare il filo diretto tra il giornale e i lettori, facendo sì che questi diventino veri e propri cronisti d'eccezione; le loro foto e le notizie che ci potranno inviare in presa diretta dalla città, infatti, rappresenteranno sempre di più un prezioso contributo all'informazione e alla compartecipazione.

**Cosa vede nel futuro dell'informazione e del giornalismo?**

La carta stampata perderà sempre più terreno e questo è un dato negativo perché l'informazione tradizionale ha un suo valore e la prerogativa della integrità e dell'autorevolezza che andrebbero preservate. Il web ed i social, che sono in continua evoluzione, avranno sempre più spazio e saranno sempre più sinergici tra di loro; è naturale e necessario quindi adeguarsi ai nuovi bisogni e alle nuove tendenze della comunicazione senza però dimenticare i meriti e il prestigio che viene dal passato.

*\* Sociologa e giornalista pubblicista*





# La 58ma edizione del Festival Internazionale di Musica da Camera di Cervo

Dal 2 luglio al 27 agosto 2021 la località ligure ospiterà la prestigiosa manifestazione musicale

— a cura della Redazione —



**I**l Festival di Cervo, oggi è una manifestazione affermata a livello nazionale e internazionale.

Nasce nel 1964 dal grande violinista ungherese Sándor Végh che scoprì la straordinaria acustica del Sagrato della Chiesa dei Corallini. Decise allora di dare vita al Festival e così Cervo, incantevole borgo medievale a picco sul mare, divenne un punto di riferimento nel mondo della cultura e dell'arte.

Il Festival segue una programmazione artistica trasversale che spazia dalla classica al jazz, dal teatro alla canzone d'autore. Il 2 luglio ci sarà il primo appuntamento, tra filosofia e musica con la presenza del celebre filosofo Massimo Cacciari. Si alterneranno sul palco due musicisti affermati. Tra gli appuntamenti più importanti in cartellone segnaliamo i seguenti.

Il 16 luglio il concerto inaugurale del Festival, con il Quintetto di Archi dei Berliner Philharmoniker, formazione cameristica tra le più prestigiose al mondo.

Il 23 luglio il Festival ospiterà in concerto il quartetto del contrabbassista Rosario Bonaccorso assieme al sassofonista Emanuele Cisi; Bonaccorso è uno tra i più affermati contrabbassisti jazz della scena nazionale e internazionale. Il 30 luglio seguirà il recital del duo composto dal giovane violinista Andrea Obiso, primo violino dell'Orchestra dell'Accademia Nazionale di Santa Cecilia a Roma, e dal pianista Mario Montore.

Il 6 agosto il Festival ospiterà uno spettacolo dedicato alla canzone d'autore e realizzato in collaborazione con il Club Tenco di Sanremo con il cantautore Roberto Vecchioni.

Si segnala inoltre la presenza del giovane pianista coreano Chi Ho Han, già vincitore del Primo Premio presso il Concorso ARD di Monaco e un successivo appuntamento con

il pianista russo Sergey Tanin, recentemente premiato dal Concours Géza Anda di Zurigo.

Il 20 agosto sarà la volta del trio jazz del pianista Tommaso Perazzo con "special guest" Fabrizio Bosso. In occasione dei 100 anni dalla nascita del compositore argentino Astor Piazzolla, in collaborazione con Fondazione Orchestra Sinfonica di Sanremo, calcheranno il palco il Quintetto d'archi della Sinfonica e il bandoneonista Cesare Chiaccheretta, tra i massimi interpreti italiani dello strumento.

## PROGRAMMA 2021

2 luglio	Anteprima Festival – incontro con Massimo Cacciari
16 luglio	Quintetto di Archi dei Berliner Philharmoniker
23 luglio	Rosario Bonaccorso Quartet feat. Emanuele Cisi
27 luglio	Diego Campagna – chitarra   Archi all'Opera – Ensemble del Teatro Carlo Felice di Genova
30 luglio	Andrea Obiso – violino   Mario Montore - pianoforte
1 agosto	Coro G   Carlo Pavese – direttore
3 agosto	Chi Ho Han – pianoforte   "All about Chopin"
6 agosto	Roberto Vecchioni presenta "Musica e Parole"
10 agosto	Sergey Tanin - pianoforte
13 agosto	Corto Maltese - Una ballata del mare salato – spettacolo teatrale e musicale
20 agosto	Tommaso Perazzo Trio – special guest Fabrizio Bosso
24 agosto	Quartetto d'archi Casal
27 agosto	Cesare Chiaccheretta – bandoneon   Giancarlo De Lorenzo – direttore Quintetto d'archi dell'Orchestra Sinfonica di Sanremo

Per tutti gli altri aggiornamenti vi invitiamo a consultare il sito del Festival [www.cervofestival.com](http://www.cervofestival.com)

Un nuovo elegante cortile e un'opera bibliografica dedicata allo storico edificio

# Palazzo Arsenale: una città che vuole ripartire

La storica sede del Comando per la Formazione e Scuola di Applicazione dell'Esercito contribuisce alla rinascita di Torino. Il 6 maggio scorso, alla presenza di Autorità Civili, Militari e Religiose è stato inaugurato il Cortile d'Onore, tra i più grandi e maestosi della città, riportato all'antico splendore dopo un anno di lavori.

di M.L.B.

**A** giugno 2020, dopo una stretta collaborazione iniziata già nel 2018 tra il Segretario Generale della Fondazione Compagnia di San Paolo, Dott. Alberto Anfossi ed il Capo di Stato Maggiore dell'Istituto di Formazione, Generale di Brigata Roberto De Masi, a Palazzo Arsenale sono stati avviati i lavori che hanno portato al completo rifacimento della pavimentazione, ad un nuovo sistema di illuminazione ed a 4 porzioni di aree verdi che ne hanno consentito un arricchimento dal punto di vista ecologico. I lavori di riqualificazione sono stati realizzati grazie al sostegno della Fondazione Compagnia di San Paolo, di Intesa Sanpaolo e della Consulta per la Valorizzazione dei Beni Artistici e Culturali di Torino, che ne ha anche coordinato le attività. Durante la cerimonia diversi sono stati gli interventi di ringraziamento e di partecipazione. Il Generale di Divisione Salvatore Cuoci, Comandante della Scuola di Applicazione, ha sottolineato il supporto, la costante vicinanza e il determinante apporto nel preservare la sede che ospita l'istituto di formazione militare da parte degli Enti contributori, il Presidente della Fondazione Compagnia di San Paolo, Prof. Francesco Profumo, ha messo in rilievo l'importanza degli interventi, degli investimenti e delle azioni di accompagnamento, che mettono al centro le persone, che rappresentano la continuità della nostra storia secolare e del bene comune del nostro territorio, mentre il Presidente di Intesa Sanpaolo, Prof. Gian Maria Gros-Pietro, ha evidenziato come il contributo sia stato di vitale importanza per la restituzione di questo luogo storico e artistico alla città di Torino e una testimonianza ulteriore dell'attenzione che la Banca rivolge alla promozione del patrimonio culturale. Il Presidente della Consulta per la Valorizzazione dei Beni Artistici e Culturali di Torino, Dott. Giorgio Marsiaj, ha proseguito affermando: "Il tempo che stiamo vivendo ci mette di fronte a sfide di portata storica: è evidente che sono le alleanze e il fare sistema che possono portare i migliori risultati. Questo è da 34 anni il modo di lavorare delle aziende e degli enti Soci della Consulta. L'impegno per il territorio e l'ascolto delle istanze comuni indirizzano il nostro agire, se-



condo la Responsabilità Sociale che sostiene le nostre imprese. Vogliamo contribuire a diffondere sapere e bellezza nella consapevolezza che la cultura è leva economica di sviluppo e volano di inclusione sociale".

Oltre al nuovo cortile in pietra di Luserna, nella stessa cerimonia è stata presentata l'opera editoriale dal titolo "PALAZZO ARSENALE: tradizione, modernità e futuro" curato dal Prof. Walter Barberis, storico, docente universitario, Presidente della Giulio Einaudi Editore e arricchito dalle suggestive immagini dell'Architetto Pino Dell'Aquila. Il libro è un viaggio negli imponenti spazi e nella storia prestigiosa del palazzo, una volta Regie Scuole Teoriche e Pratiche di Artiglieria e Fortificazione. Un luogo profondamente legato alla città di Torino, testimone straordinario di genio e formazione politecnica, di gloriosi dialoghi scientifici ed accademici, orgoglio della società e della cultura, laboratorio all'avanguardia per opera e merito del lavoro delle migliori menti della storia piemontese ed italiana che qui transitarono. Palazzo Arsenale oggi ospita la Scuola di Applicazione dell'Esercito Italiano, uno dei più importanti istituti di preparazione militare d'Europa, punto di riferimento ed esempio di eccellenza accademica ed universitaria, che nel corso del tempo ha trasformato e sviluppato discipline ed addestramenti per creare una nuova formazione, per un esercito moderno, ma nel contempo portatore di valori e principi profondi e radicati. Il legame del Palazzo con la città sarà presto reso ancora più stretto con la prevista apertura al pubblico secondo modalità e orari che ne consentano la fruizione, pur conservandone intatta la funzione storica primaria di scuola militare.

**Fasi 1991 - 2021**

**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 **SCONTO 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)

### Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi, Torino

☎ **011.500.689 / 011.548605**

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

#### CONVENZIONI

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

#### Convenzioni in forma DIRETTA

FASI FISDAF FASDAC	CASAGIT PRONTOCARE UNISALUTE	FISDE FASDIP NEWMED	FASCHIM FASIOPEN 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 **SCONTO DEL 15%** sulla quota a carico del Paziente sulle voci del tariffario **FASI**

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

#### SPECIALITA'

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

#### OPERATORI

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

#### STRUTTURE

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



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

Per informazioni:

☎ **011.547114**

[cosg@nogard.it](mailto:cosg@nogard.it)

[www.odontoiatriasangiorgio.it](http://www.odontoiatriasangiorgio.it)

# Per lavorare sui talenti serve talento



Paolo Ferrero, un collega molto navigato nel suo campo, ci propone un saggio sulla gestione delle risorse umane e dell'organizzazione nelle aziende, che, sulla base della sua vasta esperienza, significa gestione delle attività e dei risultati dei dipendenti. Massima attenzione, dunque, agli obiettivi, ai ruoli/responsabilità, alla verifica dei risultati, in un contesto nel quale l'operato del direttore delle risorse umane può facilmente essere esso stesso oggetto di valutazione con riferimento a molti indicatori. Quali? Ad esempio, i costi, il change management (di importanza sempre maggiore), la valutazione delle competenze, la formazione, le relazioni industriali, la comunicazione, solo per elencarne i principali.

L'autore affronta il tema dell'introduzione in azienda di attività anche molto semplici e ci offre la sua spiegazione sulle difficoltà che ne derivano, ci fornisce una guida per sviluppare i talenti dei dipendenti e per ottenerne il coinvolgimento, e infine si sofferma sulle leve che un direttore delle risorse umane ha a disposizione per partecipare alla creazione del valore in azienda.

Un'organizzazione deve dare e far crescere il valore dei fattori che sono a sua disposizione, deve cioè creare valore aggiunto; innanzitutto per sé stessa, ma senza dimenticare di arricchire di valore anche i propri dipendenti, dando a ciascuno di essi l'opportunità di far crescere l'azienda attraverso la crescita propria. Un vero e proprio manuale dunque, utile in primis agli addetti ai lavori, ma anche a coloro che vogliono cercare di capire in quale logica si muovono i colleghi della direzione risorse umane.

*Paolo Ferrero, Appunti raccolti col rastrello, GEDI Gruppo Editoriale S.p.a., pagine 134, € 14,00*



**I Centri Odontoiatrici San Giorgio con tutta la loro Equipe della Sede Adulti e della Sede Infantile, comunicano agli Assistiti Fasi e loro familiari ed a tutti gli altri Pazienti ed Assistiti degli Enti in Convenzione che, in linea con il particolare e difficile periodo di emergenza sanitaria e di congiuntura socio-economica, i Centri svolgeranno normale operatività nel rispetto di tutte le più attente e recenti disposizioni e norme sanitarie preventive.**

**In virtù di quanto sopra riportato, gli Assistiti dei Centri San Giorgio, per il rimborso del Piano di Cura concordato, potranno fruire di agevolazioni finanziarie secondo le esigenze del singolo Paziente.**

**Come ogni anno, i Centri San Giorgio comunicano altresì che per tutto il mese di Agosto 2021 i Centri saranno operativi con la Sede Adulti di C.so Stati Uniti 61/A.**

**Il nostro Staff di Segreteria è a disposizione del Paziente per tutte le informazioni.**



Per informazioni:

Tel. 011.547114 / [centrosangiorgioadulti@nogard.it](mailto:centrosangiorgioadulti@nogard.it) / [www.odontoiatriasangiorgio.it](http://www.odontoiatriasangiorgio.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.

# Perché facevo così? Perché molti fanno così?

*Domande la cui risposta va cercata nel dibattito pubblico fra communis civis e autorità*

Il genere umano porta con sé una caratteristica universalmente riconosciuta: a fronte di una necessità o bisogno ecco che la mente pensa, anche inconsciamente, ad un'attività che mira a superare la necessità o soddisfare tale bisogno (non entriamo nei meandri pratici...cioè se e quando farlo o come farlo). Questa caratteristica la osserviamo nella quotidiana vita sociale: se abbiamo fame pensiamo al cibo e a come ottenerlo; quando sopraggiunge la stanchezza istintivamente pensiamo a riposare o a cosa fare per attenuarla...

Quando sorge una necessità, a seconda delle contingenze (naturali o comportamentali), siamo sospinti consciamente o meno ad attività tese ad attenuare la tensione che si crea nel soddisfarle. Tali attività diventano poi abituali se efficaci nel contesto in cui viviamo specie se la ripetitività e la similitudine di determinati eventi è percentualmente elevata. Stiamo ovviamente affrontando solo il concetto di "necessità/bisogno" e non di "desiderio", perché, come sosteneva Socrate, "è nella natura del desiderio non essere soddisfatto, e la maggior parte degli uomini vivono solo per soddisfarlo". In questa ipotesi la riflessione filosofica sarebbe più complessa.

La ricerca della soddisfazione e il risultato di appagamento ci portano anche a non pensare più a cosa facciamo e perché lo facciamo con certe modalità, se non quando ci accorgiamo che, manifestandosi un'insoddisfazione, o una non più ragionevole soddisfazione nella nostra attività, ecco che scatta la molla, anche questa conscia o inconscia, della discontinuità...e abbiamo bisogno di una teoria per giustificare la necessità del cambiamento.

Ecco quindi che si pongono all'uomo acuto e curioso (nel senso etimologico di voler accrescere il proprio sapere e conoscenza) le domande del momento: "...ma perché facevo così?..." "...perché molti fanno così?..." Perché così facendo non trovo più quella "zona di comfort" nel soddisfare le esigenze che sembrano, però, mutare col passare del tempo?

In campo sociale tali domande sono sintomo di intelligenza e curiosità anche se, ci sovviene incidenter tantum, nel passato intelligenza e curiosità hanno portato anche alla morte...perché chiedere potrebbe essere una seccatura per chi è al comando del sistema e deve mantenere lo status quo anche se non più soddisfacente per i bisogni del popolo.

Si pensi al classico esempio di Socrate, i cui «perché questo?» e «perché quello?» esasperarono a tal punto le autorità, ma anche i concittadini ateniesi, che alla fine lo condannarono a bere la cicuta, adducendo in mala fede che egli avesse fuorviato il popolo e corrotto la gioventù con i suoi interrogativi.

Sembra che la società (mediocre di per sé perché, come sosteneva Eraclito, i "migliori", cioè coloro che «preferiscono una sola cosa a tutte le altre: la gloria eterna alle cose caduche», sono in mino-

ranza rispetto ai "più", i quali «invece pensano solo a saziarsi come bestie») tenda ad accantonare la teoria con i suoi interrogativi e a penalizzare i teorici (come i filosofi).

Questi sono ancor più bistrattati oggi che allora perché si pongono continue domande per trovare ipotetiche soluzioni al divenire discontinuo (panta rei per ricordare Eraclito) delle necessità e bisogni, nel loro evolversi dinamico e con le "varianti" (termine oggi inquietante) spesso imposte non per stimolare il desiderio naturale di soddisfazione, ma per le conseguenze economiche positive di chi le crea...anche se, spesso, sono apparenti o addirittura false necessità... Queste ultime ahimè...però pongono in secondo piano quelle naturalmente vere (mangiare e bere per fame e sete e non per diletto o ostentazione, come nella pleora di trasmissioni sul cibo che nauseano anche i curiosi e, nonostante l'Italia sia la patria del mangiare e bere, vale il noto brocardo est modus in rebus e come spesso accade...l'esagerazione è indigesta e crea allergia...).

Gli stoici di fronte alla realtà mass-mediale ci ammonirebbero rammentandoci la vera felicità nella virtù e la sapienza nella serena accettazione degli eventi e specificamente del dolore e della morte, la quale (non è uno stimolo subliminale...ovviamente) poteva essere volontariamente ricercata quale mezzo per l'affermazione della dignità e della libertà spirituale individuale.

Tuttavia, anche se in generale sembra che la massa preferisca non pensare ai propri problemi, giunge il momento in cui non può evitare di farlo anche perché l'infido "scorda problemi", cioè l'informazione massiva sulle false necessità, si incaglia fra gli scogli della realtà triste e drammatica di chi, per fare un esempio, non arriva a fine mese.

E se continuassimo a seguire gli usi, i costumi e le istituzioni dei nostri antenati? Riportare tutto alle vere necessità e farsi solo le domande tese a soddisfarle? Potrebbe essere una soluzione? Se fosse questa la soluzione ci sarebbe la filosofia sociale e politica? Sicuramente si...Anzi si assisterebbe solo ad una frequentazione della filosofia differente rispetto al passato. La filosofia non muterebbe, ma muterebbe la richiesta dell'homo sapiens nei suoi confronti. Si solleciterebbe la filosofia (e la politica dei filosofi come Platone auspicava) a tornare come "pratica sociale", cioè attività pubblica, collegiale e democratica. Ciò implicherebbe il riappropriarsi della dimensione dell'Agorà e significa aprirsi, essere coinvolti in prima persona in questa maniera antica – se pur rinnovata – di rapportarsi alla ricerca della verità esistenziale in tutte le sue manifestazioni stimolando viepiù la curiositas sopita o dormiente dell'essere umano (con uno slogan: "tutti un po' filosofi e non filodossi"). Meno dibattiti televisivi dei parlamentari come relatori privilegiati e più dibattito pubblico fra communis civis e autorità.

Robert Grant

# STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 30 ANNI DI ESPERIENZA.

La sede Odontobi



## 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
- IMPRONTE CON SCANNER INTRAORALE
- PROTESI FISSE E MOBILI
- PREVENZIONE E IGIENE

Struttura a convenzione diretta con tutti gli associati FASI Nord Italia



**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](mailto:odontobi@odontobi.it) - [www.odontobi.it](http://www.odontobi.it)

NUOVA JEEP®

# COMPASS

IL NOME È L'UNICA COSA  
A NON ESSERE CAMBIATA\*.



LE CONCESSIONARIE  
JEEP. SONO APERTE  
E VI ASPETTANO  
IN TUTTA SICUREZZA.

\*NUOVO DESIGN, NUOVI INTERNI, NUOVE TECNOLOGIE, NUOVI DISPOSITIVI DI SICUREZZA.

TUA DA **269 EURO** AL MESE ANCHE **4xe** PLUG-IN HYBRID.

CON **2 ANNI** DI MANUTENZIONE E **4 ANNI** DI GARANZIA INCLUSI E CON IL FINANZIAMENTO **GO4xe** PUOI DECIDERE DI **SOSTITUIRLA** A 13, 25 O 37 MESI.

**Jeep**  
THERE'S ONLY ONE

CON JEEP, EXCELLENCE ANTICIPO 5.700€ - 48 RATE - RATA FINALE RESIDUA 24.834,12€ - TAN 5,99% TAEG 7,92%. FINO AL 31/05.

Jeep, Compass 80° Anniversario 1.3 4xe Plug-in Hybrid, Prezzo di Listino 47.200€ (IPT e contributo PFU escl.). Prezzo Promo 36.000€ oppure 35.000€ solo con JEEP, Excellence contributo Prezzo. Vantaggio derivante da: Ecobonus 2.500€ (Legge 145 del 2018), Incentivo statale 21-60 g/km 2.000€ (Legge di Bilancio 2021), Sconto venditore 2.000€ + IVA, Sconto in caso di finanziamento 1.500€, Ulteriori sconti 3.960€. La legge n.145 del 2018 e successivi aggiornamenti, prevede un incentivo statale pari ad € 2.500 in caso di rottamazione e € 1.500 senza rottamazione per l'acquisto di un veicolo di categoria M1un'autovettura nuova di fabbrica compresa nella fascia di emissioni CO<sub>2</sub> 21-60 g/km (ibrido o elettrico), nuovo di fabbrica, e con prezzo di listino inferiore a 50.000 euro esclusa IVA e messa in strada oltre IVA. Il Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 prevede un ulteriore incentivo statale per l'acquisto di autovetture parametro alle emissioni di CO<sub>2</sub>. Con riferimento a Compass PHEV, l'incentivo è pari a 2.000€, in caso di rottamazione e a condizione di uno sconto del venditore di almeno 2.000€+IVA, e pari a 1000€, senza rottamazione e a condizione di uno sconto del venditore di almeno 1.000€+IVA. Verificare sempre sui siti ufficiali delle autorità competenti la disponibilità dei fondi e il possesso dei requisiti per accedervi. Es. di fin.: prezzo Promo 35000€, anticipo 5.700€, durata 49 mesi, 1° rata a 30 giorni-48 rate mensili di 269€, (incl. spese incasso SEPA 3,50€ a rata). Valore Garantito Futuro pari alla Rata Finale Residua 24.834,12€. Importo Tot. del Credito 30.756,86€ (inclusi servizio marchiatura 200€, Polizza Pneumatici Plus 115,86€, **Maximum Care 2anni/160.000 km 800,00€** Spese istruttoria 325€ + bolli € 16), Interessi 6.821,26€, Importo Tot. dovuto 37.761,12€, spese invio rendiconto cartaceo 3,00€ per anno. TAN fisso 5,99% (salvo arrotondamento rata) - 7,92%. Chilometraggio totale 60.000km, costo supero 0,10/km. Offerta FCA Bank soggetta ad approvazione. Iniziativa valida fino al 31.05.2021 su un lotto limitato di vetture in pronta consegna con il contributo Jeep, e dei concessionari aderenti. Documentazione precontrattuale e assicurativa in Concessionaria e sul sito Fca Bank (sezione Trasparenza). Il Dealer opera, non in esclusiva per FCA Bank quale segnalatore di clienti interessati all'acquisto dei suoi prodotti con strumenti finanziari. Messaggio pubblicitario a scopo promozionale. Immagini vetture indicative. Jeep, Wave comprende tutto quanto previsto dal piano di manutenzione riportato nel libretto di Uso e Manutenzione del veicolo, fino a 2 anni o 30.000 KM (per PHEV e benzina), oppure 2 anni o 40.000 Km per Diesel. Sono compresi ad esempio gli interventi di manutenzione come il tagliando (manodopera e ricambi inclusi), esclusi i rabbocchi di fluidi. L'iniziativa è valida presso la Rete Ufficiale Jeep, maggiori informazioni sono contenute nelle terms and conditions rilasciate al momento dell'acquisto della vettura.

Consumo di carburante **gamma Jeep, Compass 4xe** (l/100 km): 2,1 - 1,9; consumo di energia elettrica (kWh/100km): 17,0 - 16,1; emissioni CO<sub>2</sub> (g/km): 47 - 44. Valori omologati in base al ciclo ponderato WLTP, aggiornati al 30/04/2021, e indicati a fini comparativi. Jeep, è un marchio registrato di FCA US LLC.

**FCA BANK**

# SPAZIO

CONCESSIONARIA UFFICIALE JEEP

**TORINO** Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711  
**TORINO** Corso Valdocco, 19 - Tel. 011 52 11 453  
**MONCALIERI** C.so Savona, 10 - Tel. 011 64 04 840

Seguici su: [www.jeep.spaziogroup.com](http://www.jeep.spaziogroup.com)