

# DIRIGENTE

## d'Azienda

Gennaio - Marzo 2022 | n. 328

FEDERMANAGER APDAI TORINO



**Energia:  
uno scenario  
in continuo  
movimento**



**N**on è facile presentare questo numero del periodico – un numero normale impostato da tempo – come se nulla fosse, come se quanto sta capitando ora, e quanto potrà ancora capitare da qui al momento in cui queste pagine raggiungeranno i lettori, fosse cosa che non ci riguarda, eventi lontani, privi di incidenza nella nostra quotidianità.

In realtà non abbiamo né la struttura, né le competenze – e non sarebbe giustificato che le avessimo – per occuparci di temi della dimensione di quelli che sono oggi sul tappeto dell'informazione e che impegnano al limite delle loro forze i media generalisti di ogni tipo e di tutto il mondo, compresi i più blasonati.

Non dobbiamo dimenticare che il nostro è solo l'organo di una articolazione territoriale di una Associazione di natura sindacale, che tutela e rappresenta una categoria professionale.

Tuttavia non ci sfugge il fatto che il tema dell'energia, cui abbiamo dedicato la copertina sollecitati da un gruppo di colleghi che hanno prodotto un documento, è divenuto di strettissima attualità per quanto riguarda la sua disponibilità, senza che si possa peraltro dimenticare l'aspetto per il quale questo tema era già all'attenzione, e cioè i suoi riflessi sul piano della sostenibilità ambientale.

E' una materia molto delicata, in particolare perché mutamenti radicali negli assetti energetici di un Paese richiedono tempi lunghi e rischiano di essere superati dagli eventi, per quello stesso fenomeno di accelerazione che il nostro presidente cita nell'editoriale riferendosi a un ambito molto diverso.

Chi avrebbe immaginato poche settimane orsono che si sarebbe parlato di riattivare centrali di produzione di energia elettrica a carbone? Eppure, improvvisamente, si è cominciato a parlarne e gli operatori del settore che le gestiscono sono stati invitati a pianificare urgentemente il loro ritorno in attività.

Nostalgia del mondo di un tempo, nel quale i ruoli erano chiari e i capovolgimenti di fronte molto rari? Certo, e come potrebbe non essere così? Tuttavia quel mondo non c'è più e non tornerà, dunque è inutile attardarsi a rimpiangerlo. Preparamoci piuttosto ad affrontare il nuovo che avanza, augurandoci che non abbia le sembianze della catastrofe, in questo momento solo evocata a mezza voce, ma della quale purtroppo si è tornati a parlare dopo sessant'anni di sostanziale oblio.

## 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/>



### Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.5588 – [ildirigente@fmto.it](mailto:ildirigente@fmto.it)

### Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400,

3<sup>a</sup> di copertina € 900, 4<sup>a</sup> di copertina € 1.000

Riduzione del 20% per quattro uscite consecutive

### Direzione - Redazione - Amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

[amministrazione@fmto.it](mailto:amministrazione@fmto.it) - [ildirigente@fmto.it](mailto:ildirigente@fmto.it)

Editore: **Federmanager Torino Apdai**

Presidente: **Massimo Rusconi**

Vice-Presidente: **Donato Amoroso**

Tesoriere: **Marina Cima**

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 4/3/2022 con una tiratura di 6.400 copie.

# Sommario

Gennaio - Marzo 2022 | n. 328

## Editoriale



- 4 Rinashta manageriale | di Massimo Rusconi
- 6 Il Co.Co.Co. un ibrido a metà strada tra dipendente e autonomo | di Roberto Granatelli
- 7 I processi aziendali e la progettazione del cambiamento innovativo | di Carlo Furgiuele
- 9 4.Manager lancia "Rinashta manageriale": un'iniziativa di politica attiva per il rilancio del Paese | a cura della redazione 4.Manager
- 10 Parità di genere e di opportunità | di Toti S. Musumeci
- 12 Nucleare: dall'atavico timore al timone di una rotta verso un futuro energetico sostenibile | a cura del gruppo "webinostrum"
- 14 Orangogo: innovazione e startup al femminile | di Maria La Barbera
- 16 Il coraggio di buttarsi nella mischia | di Carlo Barzan
- 19 Il presidente Cuzzilla interviene al congresso "Storia delle mafie. Evoluzione e potenza criminale del crimine organizzato nell'era post covid. Quali scenari futuri?" | a cura della Redazione
- 21 Testimonianza formativa:  
un progetto dei Maestri del Lavoro di Torino | di Walter Serra
- 24 Come evitare "buchi assicurativi" attraverso la conoscenza dei rischi: Praesidium S.p.A. fornisce le linee guida | a cura dell'Ufficio comunicazione Praesidium

## Vita Associativa



- 25 Modello 730/2022: le novità di quest'anno | a cura della Redazione

## Welfare



- 28 Tumore al seno, per la prevenzione c'è la biopsia con guida stereotassica | a cura dell'Ufficio comunicazione della Clinica Fornaca

## Cultura



- 29 Torino celebra i 120 anni dalla nascita di Carlo Levi tra letteratura, pittura, fotografia, cinema, musica e poesia | di Laura Di Bartolo

## Varie



- 30 Pensioni: un tema che non tramonta mai | a cura della Redazione
- 31 Consegnate finalmente le Stelle al merito del lavoro 2020 e 2021 | a cura della Redazione
- 31 Un altro passo nella logica della Rinashta manageriale | a cura della Redazione
- 33 Torinesi ai vertici | a cura della Redazione
- 33 Riflessioni criticabili | di Robert Grant



# Rinascita manageriale

La perduta stabilità lavorativa e la difficoltà di ricollocarsi dei dirigenti sono figlie dell'evoluzione accelerata dei prodotti, dei servizi e degli assetti di mercato che caratterizza il nostro tempo.

Il fenomeno riguarda noi, ma anche quella che in sindacalese si definirebbe "controparte datoria".

Non a caso abbiamo varato una grande iniziativa comune

di Massimo Rusconi

**V**i era un tempo, non lontanissimo, in cui il dirigente poteva contare su una certa stabilità del posto di lavoro e nel caso in cui lo avesse perduto poteva con relativa facilità trovare una ricollocazione. Questa stabilità era in diretta connessione con quella dei prodotti e dei mercati dell'industria, ove l'evoluzione avveniva con tempi mediamente lunghi, permettendo di utilizzare e capitalizzare le conoscenze e le esperienze cumulate.

In realtà, già negli anni novanta in alcuni settori vi erano chiari segnali di cambiamento e di accelerazione dei cicli di vita dei prodotti, dei servizi e degli assetti di mercato, con conseguente necessità di drastici cambiamenti o almeno profondi adattamenti delle organizzazioni aziendali, nella speranza di sopravvivere.

Un chiaro esempio è rappresentato dal settore ICT, che è stato letteralmente sconvolto in tutto il mondo e dove si è assistito addirittura alla scomparsa di aziende eccellenze, ma anche alla contemporanea nascita di altre, a rapidissima crescita, le cui offerte ed esperienze hanno in seguito, a catena, inciso in modo trasversale in tutti i settori industriali e non. A partire dai primi anni duemila il fenomeno si è manifestato con un andamento decisamente accelerato, presentandosi come una vera rivoluzione industriale che ha fortemente toccato i comportamenti delle persone, le loro competenze professionali, i loro ruoli lavorativi e sociali.

Le imprese, specie le piccole e medie (Pmi), sono state toccate da questa rivoluzione che ha comportato forti difficoltà e chiusure, riversatesi inevitabilmente anche sulla dirigenza con conseguenti numerosi licenziamenti non sempre seguiti da degna ricollocazione.



Federmanager non è rimasta inerte e si è mossa con alcune iniziative a favore dei dirigenti inoccupati, quali l'*outplacement*, attraverso accordi con primari attori del settore (e addirittura l'acquisizione della società Cdi Manager) e la *valorizzazione delle competenze*.

A mio avviso la più interessante ed innovativa è stata la seconda, con il programma **Be-manager**, che ha qualificato centinaia di colleghi come innovation manager, temporary manager, export manager, manager di rete, figure definite da apposite norme UNI e certificate da terze parti, RINA e Accredia che hanno rilasciato un certificato spendibile sul mercato. Restava però una lacuna importante: come valorizzare questa certificazione presso le imprese? Come convincerle che i colleghi certificati erano una garanzia per le loro necessità?

E' stato quindi inevitabile coinvolgere in un progetto di più ampio respiro Confindustria, per condividere il fatto che più che controparti ormai siamo consorti, nel senso letterale che condividiamo le sorti buone e meno buone. Far capire che non è normale che solo meno del 20% delle imprese italiane abbiano almeno un dirigente; che nei momenti critici e ancor più nelle rivoluzioni, come quella attuale, un buon management può fare la differenza.

La risposta c'è stata e molto forte, con la creazione dell'ente bilaterale 4.Manager che ha il compito di aiutare ed accelerare la *managerializzazione* delle piccole imprese con iniziative ad hoc.

Sono stati finanziati interessanti progetti "pilota", quasi tutti di successo, con una portata limitata in termini numerici, ma certamente indicatori della bontà della via intrapresa.



E' così che si è ideato e varato un nuovo progetto, chiamato prima in codice "progettone" ed ora **Rinascita manageriale**.

Si tratta di un'iniziativa di politica attiva che ha il doppio obiettivo di supportare concretamente la ripresa e la crescita delle imprese attraverso il ricorso alle competenze manageriali favorendo nel contempo il reinserimento dei dirigenti inoccupati.

Si sono identificati 4 settori di attività: innovazione e digitalizzazione, sostenibilità, organizzazione del lavoro post-Covid, export, ossia quelli che maggiormente sono toccati dalla evoluzione in corso.

Le aziende, opportunamente sensibilizzate, dovranno avvalersi di un percorso di analisi strategico-organizzativa mediante un processo di assessment svolto dalle due aziende di Federmanager e Confindustria specializzate (Cdi Manager e Unimpiego) il cui obiettivo è quello di individuare le aree di intervento e le figure manageriali idonee alle proprie esigenze.

Se vogliamo, tale assessment è il duale della certificazione delle competenze dei manager, citata in precedenza, in modo che, alla fine, avremo da un lato le aziende con le loro ambizioni e necessità e dall'altro i dirigenti certificati.

Si potrà in tal modo, tramite società specializzate, procedere al migliore connubio possibile e all'ingaggio del manager da parte dell'azienda o con un contratto con vincolo di subordinazione o senza vincolo ma comunque per una durata di almeno sei mesi.

Se ciò si verificherà, l'azienda in questione avrà, da parte di 4.Manager, un rimborso dei costi sostenuti fino a 30 mila euro o 15 mila rispettivamente ai due casi, oltre a percorsi formativi personalizzati, per un rapido ambientamento del manager e un servizio per il ricorso ad eventuali incentivi pubblici additivi. Non meno importante sarà il rimborso del costo sostenuto dall'azienda per la copertura sanitaria tramite Fasi fino a 12 mesi.

Come si vede il pacchetto è molto interessante e vi sono ben 4 milioni di euro a disposizione per cui si confida in una forte adesione che però andrà stimolata e sostenuta sia da Confindustria sia da Federmanager anche nelle loro espressioni territoriali come noi siamo.

Una importante occasione per i nostri colleghi inoccupati e certificati per cui non mancheremo di attivarci concretamente con azioni anche nei confronti di Unione Industriale di Torino e di Confindustria Canavese.

**4.MANAGER**

**RINASCITA MANAGERIALE**  
Politiche attive per la ripresa  
del sistema produttivo

 **CONFINDUSTRIA**  **FEDERMANAGER**



# Il Co.Co.Co. un ibrido a metà strada tra dipendente e autonomo

Proprio perché ibrida è una modalità contrattuale da maneggiare con cura per evitare spiacevoli sorprese

di Roberto Granatelli\*

**C**o.Co.Co. è l'acronimo, assai noto, relativo al "contratto di collaborazione coordinata e continuativa" e ciò significa che siamo nell'ambito del lavoro c.d. "parasubordinato". Si tratta di un contratto a metà strada tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo, motivo per cui può essere facilmente frainteso ed è fonte di dubbi sulle ricadute previdenziali o, per l'azienda, se non si provvede alla certificazione, di possibili rivendicazioni di lavoro subordinato.

Iniziamo con il premettere che i cosiddetti Co.Co.Co. si avvicinano al lavoro autonomo perché lavorano infatti in piena autonomia operativa e non sono sottoposti ad alcun vincolo di subordinazione, ma hanno un rapporto unitario e continuativo con chi commissiona loro il lavoro. Sono dunque formalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e possono operare all'interno del ciclo produttivo del committente, che ha il potere di coordinare l'attività del lavoratore in base alle esigenze dell'organizzazione aziendale.

Per tale motivo si avvicinano parallelamente anche al lavoro subordinato. Sono molteplici le attività, manuali, operative o concettuali che possono essere oggetto di Co.Co.Co, purché il rapporto lavorativo conservi la caratteristica dell'autonomia.

Vi sono precise caratteristiche che il committente deve rispettare per instaurare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa ed appunto, in primis, dobbiamo focalizzarci sul concetto di autonomia: con ciò si vuol sottolineare che il lavoratore può decidere tempi e modalità d'esecuzione della commessa, sebbene possa impiegare – oltre, o in alternativa, ai mezzi suoi – quelli del committente (si pensi per es. alla disponibilità di un ufficio e ad eventuali benefit come l'autovettura).

In secundis il concetto di "continuità": con ciò ci si riferisce alla permanenza del vincolo che lega le due parti.

Se il requisito della continuità difettasse saremmo nel campo della collaborazione occasionale [vedi articolo dello stesso autore sul n. 327 pag. 14 *ndr*] e non più di Co.Co.Co. L'unico limite all'autonomia operativa del collaboratore, come già accennato, è rappresentato dal suo dovere di



adeguarsi all'organizzazione aziendale stabilita dal committente, mentre il compenso (che si declina con busta paga non necessariamente mensile e con finale) deve essere corrisposto in forma periodica e prestatilita.

Per quanto riguarda la durata, il contratto Co.Co.Co dura il tempo di svolgimento della prestazione per cui il committente ha contattato il lavoratore ed il rinnovo del contratto si può anche definire una volta terminata una prestazione lavorativa. Nel caso di rinnovi non vi sono, però, tempi precisi ma dipende dal genere di attività che bisogna svolgere. In ogni caso un contratto di Co.Co.Co. può essere non solo a tempo indeterminato ma anche a tempo determinato.

A livello fiscale il calcolo di quanto paga all'anno un lavoratore Co.Co.Co. si effettua sulla somma esposta dallo stesso in dichiarazione dei redditi. In questo ambito i lavoratori Co.Co.Co. non sono più assimilati ai lavoratori autonomi, ma ai lavoratori subordinati, o dipendenti, e ciò significa che:

- non devono aprire la partita Iva;
- possono usufruire delle stesse detrazioni che spettano ai dipendenti;
- il committente versa i contributi previdenziali anche se non all'AGO (Assicurazione Generale Obbligatoria subordinati) bensì alla "Gestione separata";
- la tassazione prevede ritenute sui compensi dei collaboratori in base a quando vengono erogati i compensi stessi, considerando che il committente non è obbligato a corrispondere la retribuzione mensilmente.

Rileviamo però che, quanto alla periodicità, anche se teoricamente se ne potrebbe prevedere una diversa, il lavoratore in Co.Co.Co. è in genere pagato mensilmente, proprio come fossimo di fronte alla busta paga di un dipendente.

Questo regime rappresenta, come accennato, un'assimilazione al lavoro subordinato ma che vale solo a fini fiscali: il regime giuridico da applicare è rimasto invece quello del lavoro autonomo.

\*Direttore Federmanager Torino



# I processi aziendali e la progettazione del cambiamento innovativo

Cambiamento organizzativo e cambiamento innovativo non sono la stessa cosa: l'innovazione può guidare il cambiamento organizzativo o costringere a subirlo

di Carlo Furgiuele\*

**Q**uando si parla di cambiamento organizzativo si intende il processo attraverso il quale un'organizzazione modifica la sua condizione presente, individuando nuovi assetti per il proprio sistema di creazione del valore, al fine di accrescerne l'efficacia.

Spesso si associa tale cambiamento al processo di innovazione inteso come qualcosa di nuovo nel mercato o nell'ambiente in cui opera l'organizzazione.

Allo stesso tempo tale innovazione può anticipare e/o generare un bisogno sul mercato e guidare il cambiamento oppure subire il cambiamento, come appreso dall'esperienza tratta da vari casi aziendali.

È assolutamente doverosa una sistematica gestione del cambiamento, percepita come un insieme di processi, strumenti e tecniche volti a preparare l'azienda al cambiamento, pianificare e controllare il cambiamento stesso e renderlo efficace all'interno del contesto organizzativo.

Il diffuso problema è se procedere verso una traiettoria di cambiamento limitato, che coinvolge problemi specifici ed elementi chiave (tempi, qualità, valore per il cliente) che non hanno effetto su aspetti organizzativi, oppure verso un cambiamento esteso che ha effetto sugli aspetti organizzativi, coinvolgendo diversi processi dell'organizzazione.

Il primo passo da intraprendere al fine di decidere la traiettoria del cambiamento è sviluppare la visione strategica.

La percezione del bisogno di cambiare, di sviluppare la visione, di definire il programma del cambiamento e prepararlo assumono una valenza fondamentale nell'avvio del processo.

L'approccio che ne consegue è la puntuale progettazione e realizzazione degli interventi.

Definire il team, progettare la nuova organizzazione, valutare l'intervento, realizzare il cambiamento, istituzionalizzare il cambiamento sono passi fondamentali per la sua corretta messa a terra.

Nei progetti di affiancamento consulenziale si attribuisce un rilevante spazio allo sviluppo della visione strategica, poiché è il momento in cui viene sviluppata la visione



complessiva del cambiamento, cioè i target di riferimento ed i progetti di intervento.

È fondamentale, come manager, percepire il bisogno di cambiare, ascoltare i segnali deboli e cogliere i segnali che provengono dal contesto competitivo e dall'organizzazione come, ad esempio, il calo di soddisfazione degli stakeholder, suggerimenti e malcontento interno. L'attenzione del management, quindi, è fondamentale nel definire i target e gli obiettivi di lungo termine che

si vogliono raggiungere, nel definire il modello di impresa e i principi della nuova organizzazione.

Tale approccio sistematico genererà una definizione attenta e puntuale del programma di cambiamento, individuando le aree di intervento, i processi, le unità organizzative o i business in cui è necessario intervenire.

Sicuramente questa analisi impone l'assegnazione delle priorità e tempi dei diversi progetti in modo da rendere fluido il processo e, soprattutto, da renderlo comprensibile al fine di limitare le resistenze.

È in questa fase che si rende necessaria una puntuale progettazione e realizzazione degli interventi, dove i singoli progetti vengono definiti nel dettaglio e realizzati attraverso procedimenti ben delineati, come la descrizione del paradigma di partenza e quello al quale si vuole arrivare, la valutazione degli impatti economici ed organizzativi, la realizzazione del cambiamento atteso attraverso un "progetto pilota" e la misurazione ed il monitoraggio delle prestazioni generate al fine di favorire il miglioramento continuo.

Questi passaggi impongono una corretta diagnosi dei processi attraverso l'analisi delle cause dei gap utilizzando tool di individuazione dei problemi di processo, criticità delle variabili organizzative, gestionali e tecnologiche che descrivono il processo, supporto di strumenti statistici e di simulazione che, nella maggior parte dei casi, si traducono nel ridisegno dei processi e nell'individuazione di alternative del tutto nuove.

\*General Innovation Strategy Manager



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

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

**Stefano Cuzzilla**  
Presidente Federmanager

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

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



4.Manager nasce su iniziativa  
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER

# 4.Manager lancia "Rinascita manageriale": un'iniziativa di politica attiva per il rilancio del Paese

— a cura della redazione 4.Manager —

4.Manager, da sempre in prima linea per la valorizzazione del patrimonio delle competenze manageriali a beneficio della crescita delle imprese, lancia il progetto "Rinascita manageriale", un'iniziativa di politica attiva per la ripresa del Paese.

Il progetto, mai sperimentato in Italia in ambito manageriale a livello nazionale, prevede lo stanziamento di **4 milioni di euro**, sotto forma di rimborso spese, a favore delle aziende che assumono un manager inoccupato o lo ingaggiano come Temporary manager in 4 settori considerati strategici: innovazione e digitalizzazione, sostenibilità, organizzazione del lavoro post-Covid ed export.

«Riteniamo sia un approccio innovativo – commenta **Stefano Cuzzilla, Presidente di 4.Manager** – che ci pone sempre all'avanguardia nella ricerca customizzata di soluzioni a misura dei dirigenti. Grazie a questo percorso, ci proponiamo di promuovere iniziative concrete sul tema innovativo delle politiche attive e ad alto valore aggiunto».

L'iniziativa, rivolta da un lato alle imprese che applicano il CCNL dirigenti delle imprese produttrici di beni e servizi e versano il contributo previsto a 4.Manager e dall'altro ai manager inoccupati del comparto industriale, si pone tre diversi obiettivi: intercettare le imprese che vogliono cogliere le opportunità della ripresa e agganciare le risorse del Pnrr, incentivare il reinserimento delle figure manageriali nel sistema produttivo e sostenere le imprese nella realizzazione dei propri interventi di sviluppo.

«È un segnale importante l'aumento della domanda di figure manageriali che stiamo registrando e, in quest'ott

**“4 milioni di euro stanziati a favore delle aziende che assumono un manager inoccupato o lo ingaggiano come Temporary manager”**

tica – continua **Cuzzilla** – diventa fondamentale contribuire concretamente al reperimento e al reinserimento nel mercato del lavoro di figure dirigenziali. L'investimento di 4.Manager si pone l'obiettivo di realizzare iniziative di politiche attive al fine di sostenere la crescita dei manager e delle imprese per garantire la ripartenza e assicurare uno sviluppo sostenibile”.

Prima della pandemia 7 imprenditori su 10 avvertivano il bisogno di dotarsi di competenze manageriali per lo sviluppo dell'impresa. A un anno di distanza, oltre a non esserci stata la temuta emorragia di figure manageriali, **registriamo una ripresa della domanda di dirigenti pari a un +50%**. I dati elaborati dall'Osservatorio 4.Manager sono confortanti ma registrano anche una **difficoltà, per il 48,4% delle aziende italiane, a reperire le competenze manageriali**. Non è solo un problema di avere disponibili le competenze manageriali adeguate alle nuove necessità ma anche quello di mettere in atto strumenti nuovi che consentano di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Questo progetto ha l'ambizione di rispondere attraverso la bilateralità a entrambe queste esigenze.

Nello specifico, il progetto prevede lo stanziamento di **4 milioni di euro** che saranno destinati alle imprese che ingaggiano un manager inoccupato, sottoforma di rimborso spese per le fasi di **assessment** delle esigenze



aziendali e di **ricerca e selezione del personale**. In particolare, sono previsti i seguenti rimborsi:

- fino a un massimo di **30.000 euro**, nel caso in cui il manager venga assunto a tempo indeterminato;
- fino a un massimo di **15.000 euro**, nel caso in cui il manager venga assunto a tempo determinato o attraverso un contratto di lavoro senza vincolo di subordinazione.

Inoltre, 4.Manager supporta le imprese con:

- l'accesso gratuito ad una piattaforma e-learning per il rapido inserimento del manager in azienda”
- **informazioni per il ricorso a eventuali incentivi pubblici** di settore.
- il rimborso della quota contributiva per un anno (due se il manager è donna) a carico dell'azienda per l'**assistenza sanitaria Fasi** del dirigente

**Rinascita manageriale si aggiunge e completa le iniziative già in corso in materia di outplacement** in attuazione del CCNL Dirigenti Industria, consolidando l'efficace azione di 4.Manager nel sostegno alle imprese e ai manager in tema di politiche attive del lavoro.

Per conoscere le linee guida clicca qui: <https://bit.ly/3rfjcMN>



# Parità di genere e di opportunità

Chi non è d'accordo a parole sulla parità di genere?

Ora le norme ci sono e sono anche molto stringenti, ma non è poi così pacifico che siano effettivamente applicate.

Intanto negli USA si fa strada una legislazione che estende alle minoranze sottorappresentate gli istituti di tutela del genere femminile

di Toti S. Musumeci\*

**L**a parità di genere è argomento sempre più conosciuto da tutti e sul quale si riscontra condivisione di intenti. Come sempre accade però si deve passare dalla semplice enunciazione teorica di principi fondamentali che riflettono il pensiero della collettività alla realizzazione concreta dei principi che altrimenti resterebbero pura dichiarazione di intenti.

È così che, accanto a norme programmatiche che affermano il principio di egualanza e la conseguente parità fra le persone, i Padri costituenti hanno ritenuto di prevedere l'obbligo a carico dello Stato e dunque di tutti i cittadini di rimuovere gli ostacoli di ogni ordine che limitando di fatto la libertà e l'egualanza, impediscono il pieno sviluppo della persona umana. Ciò anche e soprattutto nel mondo del lavoro.

In tema di parità di genere e di pari opportunità si stanno dunque registrando diversi interventi normativi a ogni livello. Il percorso è lungo e ha toccato diversi ambiti. Basti pensare all'inserimento forzato di candidati di genere maschile e femminile alternato nelle liste per le elezioni politiche, alle "quote rosa" previste per le società quotate, originariamente nella misura di 1/3 e, quindi, di 2/5.

In tale contesto si inseriscono l'art. 47 del d.l. 31 maggio 2021, n. 77, in materia di pari opportunità nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC e la Legge 5 novembre 2021, n. 162, in materia di pari opportunità in ambito lavorativo.

La L. 162/2021 ha apportato rilevanti modifiche al D.Lgs. 198/2006, c.d. Codice delle Pari Opportunità e introdotto inedite misure preordinate al raggiungimento di tale obiettivo.

L'articolo 20 del Codice prevede la presentazione da parte del consigliere nazionale di parità, e non più del Ministro del lavoro, di una relazione biennale al Parlamento in merito ai risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in tema di pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione dei relativi effetti.

Un'importante modifica introdotta concerne l'art. 25 del Codice e la nozione di discriminazione. Il legislatore estende il novero dei soggetti tutelati in quanto potenzialmente



destinatari di discriminazioni di genere non solo a lavoratrici e lavoratori, ma anche alle candidate e ai candidati in fase di selezione del personale, prima non indicati.

È poi inserita al comma 2-bis dell'art. 25 una nuova condotta integrante l'ipotesi di discriminazione, consistente in ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che in ragione, tra l'altro, del sesso, delle esigenze di cura familiare, dello stato di gravidanza o di maternità del lavoratore, possa porre il lavoratore in una posizione di svantaggio rispetto agli altri, o imporgli altre limitazioni di sorta.

Del pari interessante è l'estensione alle imprese che occupano più di 50 dipendenti (in luogo dei precedenti 100) dell'obbligo di redazione del rapporto sull'equilibrio di genere, e cioè una relazione illustrativa della situazione del personale maschile e femminile parametrata su ogni professione e su ogni fase della vita lavorativa. La L. 161/2021 ammette poi la facoltà, prima non prevista, anche per le imprese inferiori alla soglia dei 50 dipendenti di redigere tale rapporto.

È inoltre significativo il rafforzamento dell'apparato sanzionatorio, che prevede la sospensione per l'impresa, nel caso di inottemperanza all'obbligo di trasmissione del rapporto per oltre 12 mesi, dai benefici contributivi eventualmente goduti; peraltro, nel caso in cui tali rapporti riportino dati non veritieri, sono previste sanzioni pecuniarie da 1.000 a 5.000 euro.

La maggiore novità apportata dalla L. 162/2021 è la Certificazione di Genere, ora prevista all'art. 46-bis del Codice, il cui fine è quello di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere e la cui disciplina di dettaglio è demandata a uno o più DPCM. Alla Certificazione di Genere è collegato un sistema premiale volto a incentivare le imprese al conseguimento della stessa. Nel dettaglio, l'art. 5 della L. 162/2021 prevede per l'anno 2022 che alle imprese private in possesso della Certificazione sia concesso un esonero contributivo, in misura



non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ogni impresa.

Inoltre, per le imprese che al 31 dicembre dell'anno precedente siano in possesso della Certificazione è riconosciuto un punteggio premiale da parte di autorità titolari di fondi nazionali e regionali per la valutazione di proposte progettuali per la concessione di aiuti di Stato e cofinanziamento degli investimenti.

Sempre nell'ottica di incentivare le imprese a ottenere la Certificazione, in tema di appalti pubblici è previsto che le amministrazioni aggiudicatrici indichino nei bandi delle procedure per l'acquisizione di servizi, forniture e opere i criteri premiali collegati al possesso della Certificazione da applicarsi alla valutazione dell'offerta.

La tutela delle pari opportunità nell'ambito degli appalti pubblici è inoltre disciplinata dall'art. 47 del d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla L. 108/2021. L'articolo in esame si applica limitatamente alle procedure e ai relativi contratti pubblici collegati al PNRR e al PNC, ma si riverbera indirettamente sugli operatori economici interessati.

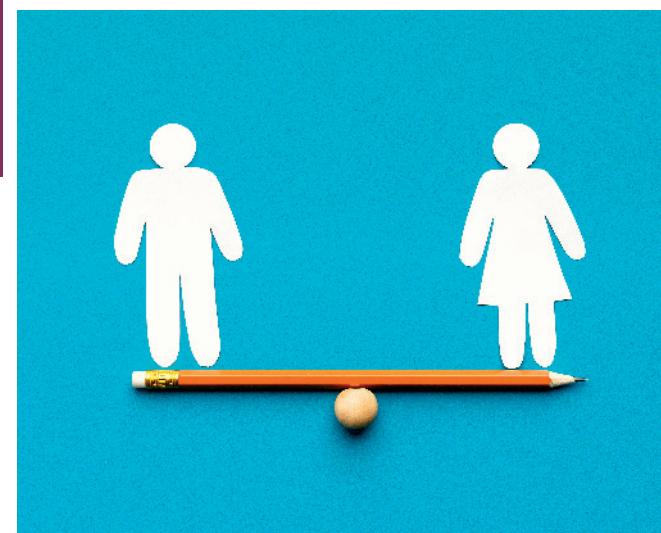
In sintesi, l'art. 47 richiede quale requisito di partecipazione alla gara, a pena di esclusione, la trasmissione del rapporto sulla situazione del personale per le imprese con un organico superiore a 50 dipendenti; per le imprese con un organico superiore a 15 dipendenti, invece, è prevista la trasmissione della relazione alla stazione appaltante solo in caso di aggiudicazione ed entro sei mesi dalla stipulazione del contratto.

L'inottemperanza a tale obbligo comporta l'applicazione di penali e l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola o collettiva, per un periodo di dodici mesi ad altre procedure di affidamento nell'ambito degli investimenti finanziati dal PNRR e dal PNC.

L'articolo prevede inoltre quale requisito necessario dell'offerta presentata dall'impresa l'aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, l'assunzione dell'obbligo di assicurare alle donne e ai giovani, in caso di aggiudicazione, una quota almeno pari al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto.

Infine, l'art. 6 della L. 162/2021 estende anche alle società pubbliche non quotate la disciplina oggi prevista per le società quotate dall'art. 147-ter comma 1-ter, il quale dispone che, nel consiglio di amministrazione, il genere meno rappresentato deve ottenere almeno 2/5 degli amministratori eletti e prevede, in caso di inottemperanza, prima, una diffida della Consob e, eventualmente, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecunaria da euro 100.000 a euro 1.000.000.

Ad oggi, l'attenzione è stata rivolta soprattutto a salvaguardare il genere femminile rispetto alla presenza massiccia del genere maschile. Come si è visto, l'intervento ha



riguardato sia il settore politico-amministrativo, sia quello di governo societario, sia quello lavorativo.

Si sta affermando una diversa considerazione che riguarda non solo la tutela femminile rispetto allo strapotere maschile, oggi invero molto ridotto, ma anche alla tutela delle minoranze intese in senso lato.

È recentissimo l'intervento normativo dello Stato della California che, lo scorso 30 settembre 2020, ha adottato l'Assembly Bill 979 che, modificando il California Corporations Code, prescrive alle società con sede amministrativa principale in California di avere nel proprio organo di amministrazione un numero minimo di componenti che si autoidentifichino quali appartenenti ad una delle seguenti comunità: neri, afroamericani, ispano-americani, latino-americani, americani di origine asiatica, abitanti delle isole del Pacifico, nativi americani, nativi hawaiani, nativi dell'Alaska, omosessuali, lesbiche, bisessuali e transgender.

Inoltre, la U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) il 6 agosto 2021 ha accolto la proposta del NASDAQ di introdurre nuove regole relative alla diversità dei consigli di amministrazione che impongono a tutte le società quotate alla borsa statunitense del NASDAQ di divulgare pubblicamente statistiche coerenti e trasparenti sulla diversità del loro consiglio di amministrazione. Fra le novità, vi è anche la richiesta posta alle società quotate al NASDAQ di avere, o spiegare perché non hanno, almeno due amministratori "diversi", tra cui uno che si identifica come donna e uno che si identifica come una minoranza sottorappresentata o LGBTQ+.

Come si vede, l'attenzione rivolta alle minoranze è particolarmente aumentata e porterà a una modifica significativa dei metodi di scelta degli amministratori da nominare e delle valutazioni riservate ai dipendenti.

*\*Avvocato Foro di Torino e professore di diritto pubblico dell'economia e diritto commerciale*



# Nucleare: dall'atavico timore al timone di una rottura verso un futuro energetico sostenibile

## (I PARTE)

Questo il titolo di un documento redatto da un gruppo di colleghi e da loro inviato al ministro Cingolani e a una selezione di esponenti del mondo politico.

Si tratta di un testo relativamente lungo e anche di una certa complessità, che pubblichiamo in due puntate.

Con un linguaggio comprensibile anche ai non addetti ai lavori, gli autori affrontano un argomento di grande attualità, esponendo il loro punto di vista, ma tenendo anche conto di elementi divergenti, e non negano legittimità alle opinioni contrarie

— a cura del gruppo "webinostrum" (<http://webinostrum.it>) e in particolare di Riccardo Angelini, Mario Calabrese, Pierpaolo Marchese, Luciano Piovano, Renato Oscar Valentini —

### Sintesi

La transizione ecologica è strada difficile e complicata. Giungere a una piena sostenibilità ambientale che però non rallenti il progresso ha bisogno di pragmatismo e scientificità, unito a un grande sforzo di divulgazione e di controllo, onde superare pregiudizi e opportunismi. In tale quadro, secondo la nostra opinione, il nucleare di quarta generazione potrebbe essere una grandissima opportunità anche industriale per l'Italia ed essere un fattore decisivo per la transizione ecologica perché integrabile con le fonti cosiddette rinnovabili. In questo breve documento proveremo ad esaminarne il contesto, in modo da stimolare:

- un maggiore dibattito, con relativo sforzo divulgativo, e un maggiore approfondimento sulle caratteristiche del nucleare di quarta generazione e sui benefici che potrebbero essere perseguiti con tali tecnologie, profondamente differenti dalle precedenti;
- procedere con maggiore risolutezza sul piano di individuazione ed allestimento dei siti di smaltimento delle scorie radioattive, anche alla luce delle previste scadenze comunitarie del 2025.

### Approfondimento

Poche settimane fa è stato celebrato il centocinquantenario dall'inaugurazione del traforo ferroviario del Frejus, opera ambiziosa per l'epoca, di grande spessore ingegneristico e che fu realizzata dopo "soli" tredici anni dall'avvio, grazie anche a importanti innovazioni tecnologiche, come ad esempio la perforatrice automatica pneumatica nata dall'ingegno

di Sommeiller, Grandis e Grattoni. L'Italia unita era una realtà solo da pochissimo e il progetto nacque addirittura quando era solo un sogno, nel 1857, dalla volontà del re Vittorio Emanuele II e di Camillo Benso di Cavour.

Progetto che non si fermò nemmeno quando la Savoia venne ceduta alla Francia, a fronte del suo impegno nella seconda guerra d'indipendenza, per cui il traforo avrebbe unito due territori non più sotto la stessa bandiera.

Nessuno, allora, si resse contro quell'opera, ma anzi venne festeggiata come un obiettivo glorioso della scienza che era stata in grado di domare le forze della natura, come testimonia una celebre scultura sita a Torino, in Piazza Statuto. Abbiamo iniziato questo articolo con questo cenno storico perché, aldilà dei punti di vista legittimi di ciascuno, parrebbe invece che in questi ultimi decenni non si riesca a concludere più nulla in Italia di veramente ambizioso e che si proietti verso un futuro che non sia legato a scadenze elettorali (sempre più ravvicinate). Un esempio eclatante, sempre nei territori sopra descritti, è la TAV, ma se ne potrebbero fare molti altri e solo eccezionalmente citare casi di successo, come è stata la costruzione del nuovo ponte di Genova, dopo una tristissima disgrazia. Eccezione che pare confermare la regola.

Il nucleare non è da meno. Dopo il referendum abrogativo "post Chernobyl" del novembre 1987 che pose fine al nucleare in Italia, vent'anni dopo, nel 2008, il governo in carica annunciò la ripresa del piano nucleare ma la consultazione referendaria abrogativa del giugno 2011 "post-Fukushima" pose fine a questa possibile ripresa.

Ora anche solo accennare alla questione è rischioso e la polemica veloce e veemente.



Ma le cose cambiano, l'innovazione va avanti e sarebbe bene affrontare nuovamente la questione con pragmatismo e serietà, facendo soprattutto un grande sforzo di importante divulgazione.

Un primo passo fondamentale è cominciare a capire cosa fanno gli altri, perché è ovvio che qualunque scelta abbia fatto o farà l'Italia, il nostro Paese ha avuto, ha e avrà comunque conseguenze dirette (nel bene e nel male) da quanto fanno o faranno le altre nazioni, in particolare quelle vicinissime a casa nostra.

Ecco allora qualche dato:

- 1) Nel mondo circa il 10% della produzione elettrica in GWh è basata sul nucleare.
- 2) Sono attivi circa 440 reattori, in gran parte in tecnologia di II generazione, ovverosia datati e con importanti problemi sia di sicurezza che di smaltimento scorie.
- 3) Vero è che un grande paese come la Germania ha deciso di abbandonare il nucleare nel corso del 2022, il Belgio nel corso del 2025, ma ci sono altre nazioni che invece vorrebbero partire sul nucleare.
- 4) Infatti, ben 53 reattori sono in costruzione (di cui 15 in Europa) prevalentemente con tecnologie di III generazione.
- 5) Dopo il grave incidente di Fukushima del 2011 c'era stato un momento di riflessione sul futuro del nucleare in Giappone che però, dopo aver fermato cautelativamente 54 dei suoi 87 reattori, ha deciso recentemente di riattivarli e anzi di costruirne di nuovi.
- 6) In Europa circa 1/3 della produzione elettrica in GWh deriva dal nucleare. Sono attivi circa 178 reattori (nella UE-27 i reattori sono circa 106, con una percentuale di incidenza del nucleare sulla produzione elettrica intorno al 25%).
- 7) La Francia – da cui acquistiamo energia elettrica e con alcune centrali nucleari di vecchia generazione a pochi km dai nostri confini – da sola raggiunge il 72% di dipendenza dal nucleare e, dopo qualche tentennamento, ha confermato il suo forte appoggio a questa tecnologia.

Questa situazione dimostra che sul nucleare ad uso civile ci sono visioni diverse, guidate in modo opposto dal timore sulla sicurezza e sull'ambiente e dal desiderio di disporre di energia a basso costo. Ma è veramente a basso costo, oggi?

Tutti gli enti interessati a valutare i costi dell'elettricità prodotta tramite varie fonti energetiche si trovano d'accordo che il *levelized cost of energy/LCOE* sia il parametro più equo per fare confronti. LCOE si definisce come il costo dell'energia prodotta da un impianto in grado di remunerare il capitale, tenendo conto di tutto il ciclo di vita dell'impianto stesso (costruzione, manutenzione, costo

del carburante, dismissione) e inoltre del costo del capitale investito.

L'analisi Lazard (per maggiori informazioni si suggerisce di andare su <https://bit.ly/318rT2z>) indica un chiaro vantaggio di costo al 2020 per eolico on-shore e fotovoltaico non residenziale (potenze superiori a 1MW) rispetto al nucleare, con le centrali a gas con ciclo combinato e le centrali a carbone nella fascia intermedia di costo.

Le stime di NEA/Nuclear Energy Agency ipotizzano peraltro un costo del nucleare al 2025 in notevole calo.

È comunque difficile arrivare sui costi a conclusioni definitive considerando peraltro le notevoli variazioni dei prezzi delle materie prime e i costi nascosti (ad es. costo di smaltimento delle scorie nucleari e dei pannelli solari) o i costi di sistema (come l'accumulo in rete per le rinnovabili non programmabili).

Da un punto di vista della sicurezza, tenendo conto sia delle morti da inquinanti vari sia di quelle da incidenti, il nucleare, insieme alle rinnovabili, è una delle forme di energia più sicure anche se ben sappiamo quanto la percezione a livello sociale sia diversa.

Nella fase di progettazione di una centrale nucleare sono peraltro considerati tutti gli scenari possibili, non solo le situazioni incidentali intrinseche all'impianto: per esempio, la cupola di cemento esterna, pur avendo la funzione principale di contenimento radioattivo in caso di incidente, è progettata in modo da resistere all'impatto di corpi esterni come atti terroristici o terremoti.

Da un punto di vista ambientale se non ci fosse lo spinosissimo problema delle scorie, il nucleare, insieme alle fonti rinnovabili, sarebbe una delle forme di energia più rispettosa dell'ambiente visto che produce meno CO<sub>2</sub> di tante altre forme di energia considerando l'intero ciclo di vita della centrale.

È di pochi giorni fa la decisione della Commissione europea per cui le attività economiche del settore energetico legate al gas e al nucleare potranno essere ammesse come attività "di transizione" nel sistema di classificazione degli investimenti sostenibili, anche se dovranno rispettare una serie di precise condizioni.

Decisione votata non all'unanimità con tre commissari che hanno votato contro il provvedimento e altri quattro commissari favorevoli ma con riserve, tra cui il nostro Paolo Gentiloni.

Dovranno essere l'Europarlamento e il Consiglio Ue a decidere entro alcuni mesi se approvare la proposta della Commissione, ma di certo ciò è fonte di un ampio, e a volte aspro, dibattito in corso in molti Paesi dell'unione, tra cui l'Italia.

*\*Segue al prossimo numero*



# Orangogo: innovazione e startup al femminile

Mettere in contatto domanda e offerta di attività sportiva  
in una logica industriale e non limitata al passa parola.  
Ma per dar vita a un'impresa, la scintilla dell'intuizione  
deve cadere sul terreno fertile della determinazione

di Maria La Barbera\*

**D**ottoressa Pettinau, lei è fondatrice di Orangogo, il motore di ricerca degli sport, primo in Italia in questo settore, che conta oggi oltre 22.500 società sportive iscritte. Come è nata l'idea di creare un portale dedicato allo sport?

Orangogo, nato nel 2018, è il risultato di un percorso professionale complesso e articolato. Dopo differenti esperienze lavorative, infatti, dalla consulenza aziendale agli incarichi da marketing manager in diversi ambiti, come la robotica o il mercato immobiliare, e una pausa di riflessione lontano da casa, ho capito cosa volevo fare e cosa non doveva mancare nella mia vita: lo sport. Fermarmi, stare a contatto con il mare e seguire i bambini nell'insegnamento del surf è stato determinante sia a livello personale, nell'elaborazione di una ricercata maturità interiore, ma anche e soprattutto nella definizione e nell'evoluzione della mia carriera professionale come imprenditrice.

## Come funziona Orangogo?

Orangogo è un motore di ricerca, un portale, in grado di mettere in contatto le persone con le società sportive presenti sul territorio italiano, di far trovare lo sport adatto e prenotare in un click. In un mondo che va sempre più veloce ed è online per la maggior parte del tempo è un passo avanti rispetto al settore. Parallelamente il nostro team di psicologi aiuta le persone a scoprire passione e talento, capacità e doti in ambito sportivo che hanno un forte impatto anche nella vita di tutti i giorni, a scuola come al lavoro.

Lo sport, oltre ad avere evidenti benefici sulla salute, sia fisica che mentale, è uno strumento che ci aiuta a comprendere quali siano le naturali predisposizioni, cosa ci piace fare, ma anche a "perfomare" meglio, utilizzando tutte le nostre potenzialità.

Attraverso il nostro sistema, gli utenti vedono tutte le lezioni e i corsi che le società sportive pubblicano e, utilizzando i filtri di età, zona, orario e anche eventuale disabilità, identificano e prenotano lo sport o l'attività che meglio si addice alle specifiche capacità e inclinazioni personali. Inoltre, se non si hanno le idee chiare, ci si può avvalere

## GIULIA PETTINAU

è laureata in Economia e Commercio all'Università degli Studi di Torino. Fa esperienza in Yaskawa, importante multinazionale nel settore dell'automazione industriale, ricoprendo il ruolo di Marketing Manager con un debole per i numeri e una visione strategica profondamente etica del business che l'ha portata nel 2017 a muovere i primi passi da startupper. Appassionata di sport, con uno spirito libero e indipendente, pioniera della rivoluzione digitale del settore sportivo, ha creato il primo motore di ricerca degli sport. Giulia fa parte di quell'imprenditoria femminile concreta e analitica, con i piedi per terra e che non si arrende mai.



di schede orientative (Orangopack) redatte dal nostro team di psicologi dello sport. Ai centri sportivi membri siamo in grado di fornire un gestionale per organizzare al meglio e armonizzare le diverse attività: le iscrizioni, i pagamenti, la documentazione e anche i tornelli virtuali. Durante la pandemia abbiamo creato integrazioni tecnologiche per essere conformi alle norme vigenti. Supportiamo le società sportive nella transizione digitale, oramai inevitabile, almeno per alcune parti del lavoro. Abbiamo creato un unico pannello di controllo, strumento essenziale per gestire le attività burocratiche e organizzative con maggiore efficienza e velocità, così che le società sportive possano dedicarsi all'essenza della professione sportiva: insegnare lo sport.

Mettiamo in contatto le persone con lo sport e con chi lo gestisce cercando di abbattere i vecchi sistemi.

Eroghiamo un servizio accessibile e completo allo stesso



tempo mettendo in campo uno strumento costantemente aggiornato e informato grazie al dialogo costante con le associazioni sportive e la raccolta delle loro necessità. Siamo intermediari tra domanda e offerta e promotori del benessere che viene dallo sport.

**Parliamo di imprenditoria femminile. Ha trovato difficoltà come donna impegnata a creare una nuova azienda, oggi una PMI innovativa?**

In realtà non ho trovato particolari problematicità, al contrario, mi sono sentita ascoltata e ho percepito attenzione rispetto alla mia idea di business e ai miei progetti. Forse il fatto che siamo ancora poche nelle start up innovative desta partecipazione e curiosità. Sicuramente non ho usufruito di particolari agevolazioni finanziarie e ho dovuto costruire tutto con le mie forze e quelle del mio team. Quello che ho notato è un'attitudine alla spavalderia e anche un po' all'arroganza. Si crede, a mio avviso peccando di pregiudizio, che coraggio e aggressività siano legate (quasi sinonimi), che per emergere si debba utilizzare la strada della veemenza e spesso della prevaricazione. Scardinare questo luogo comune, che frequentemente corrisponde ad un modello comportamentale, è diventato uno dei miei obiettivi. Voglio promuovere un'inversione di tendenza che leghi la tenacia alla gentilezza, la cortesia alla forza e alla perseveranza. Per farsi ascoltare non c'è bisogno di essere aggressivi, c'è bisogno di praticare la determinazione gentile.

**Durante la pandemia lo sport ha avuto, come moltissime altre attività, una importante battuta di arresto. Su quale attività si è concentrata la Oragogo quest'ultimo periodo?**

Durante il Covid purtroppo lo sport si è fermato, le palestre e i centri sportivi sono rimasti chiusi per diverso tempo. Tuttavia questa pandemia ha accelerato il processo di transizione digitale e quindi abbiamo lavorato anche noi in questo senso, concentrando sullo sviluppo di nuove funzionalità digitali da mettere a disposizione degli utenti e delle società sportive iscritte al nostro portale. Abbiamo anticipato il lavoro portando a bordo nuovi servizi, come quelli di marketing, fondamentali per aiutare le società sportive ad avere visibilità e nuovi iscritti.

**Come sono cambiate le abitudini sportive con il Covid?**

Certamente, un po' per questioni legate alle normative ma anche di autotutela, gli sport di contatto così come le lezioni che avvengono all'interno di aule e palestre hanno avuto un calo nelle iscrizioni e conseguentemente anche nella pratica.

C'è stato un vero boom di sport all'aperto, una rinascita dell'outdoor; tra le discipline che hanno avuto un incremento c'è l'equitazione, complice la natura, la voglia di stare fuori e sentirsi allo stesso tempo in sicurezza.

Le olimpiadi invece hanno stimolato molto l'avvicinamento all'atletica e un po', nei limiti consentiti, al karate.

**Siete una realtà in continuo movimento e alla ricerca di alti standard di efficienza, sicuramente un modello positivo in questo momento di stasi economica e imprenditoriale. Ci sono novità in arrivo?**

Intanto possiamo annunciare con grande soddisfazione l'entrata nel capitale sociale, oltre ad altre società, di Banca Patrimoni Sella & C., la banca del gruppo Sella specializzata nella gestione ed amministrazione dei patrimoni della clientela privata e istituzionale.

La collaborazione con il gruppo Sella, nata con l'intento di lavorare allo sviluppo del network, si è poi evoluta in una partecipazione finanziaria di cui siamo estremamente lieti. Nonostante il periodo, soprattutto riguardo alle società sportive, il nostro è un risultato sorprendente che ha portato il capitale sociale, con i 1.500.000 appena entrati, a 3.000.000 di euro. La novità operativa più importante, invece, è la creazione dell'app mobile di Orangogo, una applicazione software progettata per essere utilizzata su smartphone e tablet per risparmiare tempo rispetto alla navigazione classica su un sito internet; un luogo virtuale in cui cercare il proprio sport, prenotare una lezione, un corso o l'ingresso in una struttura sportiva, ma anche compilare i moduli d'iscrizione online e pagare comodamente in un click. Dall'altra parte l'app diventerà lo strumento indispensabile per le società sportive che già utilizzano il software gestionale Orangogo: corsi pubblicati online, anagrafiche, pagamenti, documenti e moduli, tutti sotto controllo e facili da gestire.

**Quali effetti ha avuto lo smart working su una azienda digitale come la sua?**

Il lavoro da remoto, o agile, ha molti vantaggi se è praticato con responsabilità.

Lavorare da casa ci ha permesso, come a molte altre aziende, di non fermarci, di andare avanti migliorando il nostro servizio. Questo risvolto positivo dello smart working vale, tuttavia, maggiormente per figure professionali senior dotate di esperienza ed autonomia mentre per gli junior, ancora in fase di apprendimento, può essere limitante perché è lavorare in gruppo che favorisce la crescita e l'acquisizione di competenze e abilità. Il lavoro in presenza è essenziale perché la vicinanza costante permette il trasferimento di ogni tipo di informazione e modalità professionale, il "come" fare le cose, il passaggio di esperienza tra senior e junior. Con lo smart working abbiamo impiegato molto tempo in riunioni, tempo tolto ad altre attività, ma ci ha anche permesso di far lavorare persone molto valide e talentuose che abitavano in altre zone geografiche e di cui non volevamo fare a meno.

**\*Sociologa e giornalista pubblicista**



# Centri Odontoiatrici San Giorgio



Oltre 30 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto il 2022 ai pazienti convenzionati con il FASI, verrà applicato uno **SCONTO DEL 10%** sulla quota a carico del Paziente sulle voci del tariffario FASI



## Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A Torino  
**011.547.114 / 011.548.605**  
 centrosangiorgioadulti@nogard.it

### Studio Associato

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

Dal 1985 a Torino  
 due Centri odontoiatrici  
 al servizio di Tutti.



## Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino  
**011.500.689 / 011.548.605**  
 centrosangiorgioinfantile@nogard.it

## STRUTTURE

Le Strutture Odontoiatriche si sviluppano su 700 mq con tecnologie di ultima generazione, alta qualità professionale e organizzativa.

## FINANZIAMENTI

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

Per accedere ai tuoi servizi esclusivi **Scansiona QUI**



## CONVENZIONI



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

🌐 [www.odontoiatricsangiorgio.it](http://www.odontoiatricsangiorgio.it)



# Il coraggio di buttarsi nella mischia

Patrizia Giraudo: quando un quadro aziendale decide di rinunciare alle certezze del posto fisso per confrontarsi con la realtà del lavoro in un campo più largo di quello aziendale

di Carlo Barzan

**D**unque Patrizia, siamo colleghi, perciò mettiamo da parte i convenevoli e veniamo al dunque. Sei iscritta da noi dal 2017, vedo qui che ti sei laureata in matematica all'Università di Torino nel 1997 e hai iniziato subito a lavorare nel mondo automotive occupandoti di qualità. Ti sei specializzata nel settore fino ad assumere la responsabilità della direzione della qualità di stabilimento in varie multinazionali italiane ed estere, per una carriera lavorativa durata in totale oltre vent'anni, dal 1997 al 2020. Che cosa hai portato a casa da quella lunga esperienza?

Sul piano professionale ho sviluppato una particolare competenza ovviamente nella qualità a 360°, ma con un focus particolare sulla riorganizzazione ed integrazione dei team aziendali per la soddisfazione del cliente finale e il miglioramento dei KPI aziendali di processo.

In particolare ho approfondito molto il tema della valorizzazione delle risorse umane in funzione dei processi aziendali oggetto di rivisitazione.

Una professionalità di rilievo, dunque. E non ti bastava?

Non è questione che non mi bastasse, è che avvertivo di non avere più gli stimoli giusti. A fine 2020 la pandemia e la conseguente nuova situazione ed organizzazione lavorativa in smart working mi hanno stimolato a dare una svolta alla mia vita lavorativa e conseguentemente anche a quella privata. Ho deciso di abbandonare la carriera aziendale e di dedicarmi completamente a un nuovo interesse, iniziando un percorso di formazione professionale e di crescita personale nel settore della nutrizione, concluso a gennaio 2021 con il conseguimento del diploma di coach nutrizionale presso un'accademia privata.



Patrizia Giraudo

Un bel salto, non è vero?

Eh sì...e mi è costato un grande impegno! Nei mesi di gennaio e febbraio 2021 ho creato e messo a punto il mio personale sistema QIN (Qualità Innovazione Nutrizione), che mette insieme i principi della nutrizione, dell'alimentazione, del coaching e dell'allenamento, studiati durante il percorso di qualifica di coach nutrizionale, con l'esperienza alimentare fatta su me stessa e con quella professionale acquisita nel settore della qualità aziendale. Il mio sforzo è stato in particolare rivolto a integrare i corretti principi con i fondamenti della

qualità, intesa come misura del grado di soddisfazione del cliente rispetto al servizio/consulenza/prodotto erogato. E finalmente a maggio 2021 ho dato inizio alla mia nuova attività professionale autonoma, aprendo partita IVA come ditta individuale QIN.

Molto bene, ma dai documenti che ci hai mandato, mi sembra che tu non ti sia fermata a quel traguardo.

In effetti, mi sono appassionata al tema del coaching e ho verificato, facendone esperienza diretta, che posso unire i concetti che utilizzavo nella mia "prima vita" professionale con nuovi strumenti di competenza. Perciò nel luglio 2021 mi sono diplomata neuro-agility practitioner con la società Agile Group, certificandomi come practitioner del neuro-agility profile (NAPTM). Si tratta di un assessment basato sulle neuroscienze e non di natura psicométrica, idoneo a valutare il grado di neuro agilità della persona. E' una valutazione che si ottiene individuando le preferenze personali nell'utilizzo del proprio sistema nervoso, il livello di neuro-flessibilità con cui si accede a tutto il proprio potenziale e misurando i fattori che ottimizzano lo stato di forma cerebrale della persona



stessa. Da allora opero come team neuroagility practitioner e mi avvalgo del NAP™ per valorizzare le caratteristiche e i talenti individuali e ottimizzare le prestazioni cerebrali, nonché del team neuroagility program, programma per lo sviluppo del potenziale dei team aziendali, per ottimizzare i vari fattori che influenzano le performance personali e del team stesso.

**Nessuna nostalgia dell'azienda, delle sue rigidità che spesso spazientiscono, ma anche della sicurezza e del senso di appartenenza che trasmette?**

Al contrario, ho capito in questi mesi quanto il mondo aziendale mi manchi, ma ho anche capito che del coaching e della consulenza non posso più fare a meno. Dunque che fare? Decido di acquisire nuove competenze per lavorare in modo strutturato con le aziende e dare il mio contributo con l'esperienza maturata in tanti anni nel mondo aziendale italiano e internazionale.

Nei mesi di settembre/ottobre 2021, partecipo a un nuovo percorso di formazione con la società Agile Group; un master in neuro-agilità organizzativa, che parte dal "team neuro-agility program", un programma specificatamente sviluppato per lavorare con i team

delle piccole e medie aziende, che garantisce risultati misurabili per l'azienda e per le persone coinvolte.

La neuro-agilità organizzativa è infatti una metodologia orientata ai risultati, strutturata su tre pilastri per i programmi aziendali, rivolti soprattutto alle Pmi italiane, laddove per Pmi non intendo solo aziende manifatturiere nel senso generico del temine, ma una qualsiasi organizzazione con un team aziendale.

Per farti qualche esempio: studi di professionisti, agenzie assicurative, alberghi, negozi di franchising, mobiliari, imprese edili e simili. Se poi mi dai ancora un po' di spazio ti parlo anche dei tre pilastri.

**Lo farei volentieri, ma, credimi, abbiamo già superato i limiti che mi ero imposto. Piuttosto dimmi come i colleghi eventualmente interessati possono documentarsi sulla neuro-agilità organizzativa e sui suoi tre pilastri.**

Sulla mia pagina LinkedIn c'è tutto quello che serve per togliere ogni curiosità al riguardo: <https://www.linkedin.com/in/patriziagiraudo>

Ok, grazie, e mille auguri per la tua attività

## STUDIO DENTISTICO DOTT. MASSIMO BRUNO

SPECIALISTA IN CHIRURGIA ODONTOSTOMATOLOGICA · PERFEZIONATO IN ODONTOSTOMATOLOGIA LASER



Specializzati nella prevenzione e riabilitazione orale di adulti e bambini.

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

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

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

Ci occupiamo da anni delle riabilitazioni implanto protesiche nei casi complessi e nelle creste mandibolari atrofiche con tecniche tradizionali e mini invasive. Ci è stato conferito dalla casa di biomateriali Osteobiol by Tecnoss un riconoscimento per la continua attività clinica mirata alla ricerca dell'eccellenza in chirurgia rigenerativa avanzata.

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

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



# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai   
Il fondo sanitario per il tuo benessere

## Il Covid e due anni di cure mancate tra oncologia, chirurgia e diagnostica

Le attività sanitarie non legate al virus sono state rinviate a causa dei contagi

### LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

La pandemia da Covid, che grazie agli sforzi di tutti sembra avere allentato la morsa, ha causato nel nostro Paese oltre 150mila morti.

Un dramma senza precedenti, a cui si aggiunge quello delle cure mancate per diverse cronicità, a partire da tumori e malattie cardiocircolatorie, a causa della paralisi degli ospedali negli ultimi due anni per l'emergenza pandemica. Una situazione che ha ritardato interventi chirurgici, esami diagnostici e semplici screening, con conseguenze negative che potremo valutare a pieno solo nel corso del tempo. A confermarlo è Luigi Cavanna, dottore-eroe del piacentino al quale il prestigioso "Time" ha dedicato una copertina che, intervistato da Welfare 24, rilancia l'idea della medicina territoriale per uscire dall'emergenza. Nei prossimi anni - come ci indica il Quinto Rapporto sul secondo welfare - sarà altrettanto cruciale il ruolo dello Stato, che tuttavia dovrà essere affiancato dal supporto del terzo settore, anche sul fronte dei fondi sanitari integrativi e del welfare aziendale. Per concludere, presentiamo un nuovo studio sulla Ltc da parte del Cergas-Bocconi, in cui emerge la crescente attenzione dei giovani su un tema considerato centrale da Assidai, e il consueto intervento del Presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, che - sempre a proposito di welfare - ci illustra le iniziative a favore dei manager inoccupati.



**S**top ai ricoveri, alla diagnostica, agli esami di screening (e più in generale alla prevenzione) e alle operazioni. Dalla chirurgia all'oncologia, dalla terapia intensiva alla traumatologia per arrivare agli infermieri e alle ambulanze, negli ultimi due anni le ondate della pandemia - non ultima quella dell'inverno che sta per concludersi - hanno purtroppo costretto al rinvio delle cure i pazienti "non Covid" che necessitavano di prestazioni ordinarie ma anche chi aveva bisogno di interventi improvvisi per un

**23%**

la popolazione italiana che, secondo un'indagine Ocse, ha rinunciato a un esame medico o a un trattamento necessario durante i primi 12 mesi della pandemia

**1 milione**

le diagnosi mancate di tumore in Europa dall'inizio della pandemia, secondo uno studio dell'Associazione Italiana di Oncologia Medica (Aiom)



AdobeStock/gpontstudio

infarto o un trauma. Questo perché a causa dei contagi, delle rianimazioni in sofferenza e del personale che scarseggiava, sono state sempre di più le Regioni che hanno sospeso cure ed esami non legati al virus.

Il Covid ha lasciato dietro a sé una drammatica scia di decessi, causando inoltre un costo complessivo per il Paese - secondo le ultime stime - di circa 24 miliardi di euro tra vaccini, acquisti di materiali e servizi e assunzioni di personale da parte del Commissario straordinario per l'emergenza e delle Regioni. Tuttavia, se è vero che il Servizio Sanitario Nazionale,

anche grazie a questi investimenti monstre, è riuscito a reggere l'urto della pandemia, le conseguenze delle mancate cure per migliaia di cittadini rischiano di avere effetti negativi sul presente e anche sul futuro.

Le criticità e i ritardi hanno riguardato soprattutto i settori della chirurgia e dell'oncologia, dove diversi interventi non urgenti sono stati rinviati. Proprio in ambito oncologico l'ultimo allarme in ordine di tempo è arrivato dal dottor Luigi Cavanna, al quale dedichiamo un'intervista ad hoc in questo numero di Welfare 24.

>>> continua a pagina 2

# “LA SOLUZIONE? MEDICINA TERRITORIALE”

**INTERVISTA AL DOTTOR LUIGI CAVANNA, CELEBRATO DAL SETTIMANALE “TIME” PER LE CURE DOMICILIARI AI MALATI DI COVID. “SOLO COSÌ SI EVITANO IL BLOCCO DEGLI OSPEDALI E GLI EFFETTI NEGATIVI PER ONCOLOGIA E CARDIOLOGIA”**

**I**l prestigioso settimanale statunitense “Time” gli ha dedicato una copertina, definendo il dottor Luigi Cavanna uno degli eroi che hanno lottato in prima linea contro il Covid, curando i contagiati a casa loro grazie a una task force territoriale. Un cambio di prospettiva, rispetto al trattamento ospedaliero, che interpreta perfettamente una delle maggiori convinzioni del direttore del Dipartimento di Oncologia ed Ematologia dell’ASL di Piacenza dal 2004. Ovvero: “Sviluppare sempre più una medicina territoriale, che sia più umana e meno costosa e che, durante la pandemia avrebbe permesso agli ospedali di dare lo spazio adeguato anche ai malati non Covid. Oggi, per fortuna, si ha la sensazione di un graduale ritorno alla normalità”.

**Che effetto ha avuto il Covid in questi due anni a livello di mancate attività diagnostiche e interventi chirurgici nel settore oncologico?**



Il dr. Luigi Cavanna, laureato in Medicina e Chirurgia, ha quattro specializzazioni (ematologia, medicina interna, oncologia, gastroenterologia). Primario dal 1994, è Direttore del Dipartimento di Oncologia ed Ematologia dell’ASL di Piacenza dal 2004. Da maggio 2021 è Presidente del Collegio Italiano dei Primari Oncologi Medici Ospedalieri (CIPOMO).

Se gli ospedali si riempiono di malati Covid resta poco spazio per gli altri pazienti. Ma al di là di questo tema, per i malati oncologici ci sono altri due punti critici: la chiusura degli screening e soprattutto degli esami diagnostici per i sintomatici e il blocco delle terapie intensive, visto che spesso se non ci sono posti in rianimazione gli interventi vengono procrastinati. Il tumore è una malattia tempo-dipendente e la guarigione completa può avvenire solo se si interviene tempestivamente, prima dell’insorgere di metastasi.

**Lei è anche presidente del CIPOMO, il Collegio Italiano dei Primari Oncologi Medici Ospedalieri. Recentemente avete inviato una lettera aperta sul**

**tema delle cure mancate. Che riscontri avete ricevuto?**

Favorevoli, da esperti e istituzioni. La mia sensazione, condivisa con altri professionisti, è stata che dopo la prima e la seconda ondata il Paese non abbia pensato a una strategia per curare il Covid anche fuori dall’ospedale.

**Ci sono stati impatti anche a livello di screening e di prevenzione primaria contro le cronicità?** Certo. Fermo il fatto che alimentazione equilibrata e attività fisica quotidiana sono capisaldi della lotta alle cronicità, il lockdown ha spinto diverse persone a mangiare di più e a muoversi meno. E ne vedremo le conseguenze tra qualche tempo. Sugli screening, nel 2021 si è in parte recuperato,

ma purtroppo sempre più persone scoprono tumori in fase avanzata per il calo del 2020.

**Quali sono gli altri settori medici che hanno pagato l’effetto Covid a livello di mancate cure?**

Cardiologia e neurologia: alcuni malati mostravano maggiori resistenze a recarsi in ospedale per paura di contrarre il Covid e arrivare in ritardo su un infarto o un ictus può avere conseguenze gravissime.

**Quali sono le soluzioni per rimediare a questa emergenza e che lezione dovrebbero trarre i policy makers per migliorare la sanità pubblica?**

Il nostro Servizio Sanitario Nazionale e il nostro welfare hanno poco da invidiare a quelli di altri Paesi, si prendono cura di tutti e il sistema di assistenza cerca di continuare a funzionare nonostante le dinamiche demografiche. Siamo un Paese di persone anziane: per fortuna si vive più a lungo, ma al contempo aumentano le cronicità a partire da malattie cardiovascolari e tumori. Alla luce di ciò, lo sviluppo della medicina territoriale, più umana e meno costosa, è assolutamente necessario: si spende meno per un ricovero, le persone non perdono una giornata di lavoro per andare in un ospedale lontano e anche gli anziani riescono a spostarsi per le cure in modo autonomo. È un qualcosa che abbiamo sviluppato con successo, nella zona di Piacenza, per l’oncologia. ■

[»» continua dalla prima pagina - Il Covid e due anni di cure mancate tra oncologia, chirurgia e diagnostica](#)

## ALLARME AIOM: PER I TUMORI 1 MILIONE DI DIAGNOSI IN MENO DA INIZIO PANDEMIA

Ripetuti richiami alla gravità della situazione sono arrivati anche dagli anestetisti e dai rianimatori, che ogni giorno sono in trincea nelle terapie intensive: le rianimazioni non Covid, ridotte nella loro capacità di letti e personale, sono finite sotto pressione per far fronte a traumi, infarti e ictus e patologie acute non Covid (come l’insufficienza respiratoria acuta); senza dimenticare i pazienti post-operatori complessi e gravi.

Inoltre, da non sottovalutare, c’è tutto il tema della mancata prevenzione e della diagnosi. Secondo un recente studio dell’Associazione Italiana di Oncologia Medica (Aiom), in tutta Europa le diagnosi mancate di tumore ammontano a 1 milione dall’inizio della pandemia. È poi previsto un incremento del numero di nuovi casi che potrebbero crescere del 21% entro il 2040. Le interruzioni delle visite mediche, registrate nel 2020-21, avranno inoltre conseguenze soprattutto

in termini di neoplasie individuate a uno stadio più avanzato. Senza dimenticare, evidenziano gli oncologi, che la costante emergenza sanitaria del Covid continua ad avere effetti negativi nel lungo periodo sui vari sistemi sanitari, distogliendo risorse umane ed economiche da altri ambiti medico-scientifici a partire dalla prevenzione, primaria e secondaria, che è il principale strumento a nostra disposizione per abbattere la mortalità legata alle malattie croniche.

## “LO STATO TORNA PROTAGONISTA MA SERVIRÀ UN AIUTO”

**IL RAPPORTO  
SUL SECONDO WELFARE:  
“AZIENDE E TERZO  
SETTORE CRUCIALI  
PER RIPARTIRE  
DOPO LA PANDEMIA”**

Nell'era pandemica lo Stato sembra tornato protagonista dell'arena del welfare, mettendo in campo risorse e competenze tali da tirare a sé le fila di ambiti di intervento che per anni erano rimasti ai margini della sua azione. Al contempo, tuttavia, appare chiaro che gli attori del secondo welfare - come aziende, fondazioni, sindacati, associazioni datoriali, consorzi, enti non profit e gruppi informali di cittadini - sono diventati sempre più importanti per rispondere a rischi e bisogni sociali.

È questo, in estrema sintesi, il quadro che emerge dal Quinto Rapporto sul secondo welfare, intitolato “Il ritorno dello Stato sociale? Mercato, Terzo Settore e comunità oltre la pandemia”, presentato recentemente da Percorsi di secondo welfare, Laboratorio di ricerca legato al Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano. L'edizione di quest'anno cade in un momento cruciale per il Paese, in cui “la pandemia sta cambiando nel profondo gli assetti del welfare italiano”, si osserva. In altre parole, “la diffusione del Covid ha rafforzato diversi problemi strutturali del nostro Stato sociale, ha imposto sfide che richiedono risposte sempre più complesse e, apparentemente, ha mutato le dinamiche che da circa un decennio caratterizzano i rapporti tra pubblico e privati”. Anche per questo, si aggiunge, “solo grazie a un'azione sinergi-



AdobeStock/Ivan

ca con gli attori del secondo welfare il pubblico sarà in grado di sostenere questo rinnovato ruolo e reggere l'urto della pandemia”. In particolare, proprio il secondo welfare “ha consentito e promosso un riposizionamento dei confini del welfare tra pubblico e privato, da una parte, e nazionale-locale, dall'altra”, laddove sul primo fronte - si legge nel rapporto

- “particolarmente rilevanti sono stati ad esempio l'attività dei fondi sanitari integrativi e le nuove opportunità di sviluppo del welfare aziendale promosse dai contratti collettivi nazionali”. L'Italia e i principali Paesi europei, con sistemi di welfare inclusivi e generosi, sostenuti rapidamente e a più riprese da interventi straordinari rivolti alle categorie più vulnerabili,



- conclude lo studio - sembrano aver retto l'urto della crisi pandemica meglio di altre parti del mondo. Tuttavia, nel mentre, è apparso più chiaro che il modello europeo necessita di essere rinnovato: i rischi tradizionali (in primis la vecchiaia, una lunga fase di vita che dai 65 anni si estende fino oltre gli 85 anni per un numero crescente di persone) non generano più, automaticamente, bisogni, mentre quelli collegati ai nuovi rischi di salute pubblica, alle nuove vulnerabilità o quelli derivanti dalla transizione climatica e tecnologica non sono ancora adeguatamente protetti. ■

**“ SECONDO LO STUDIO SONO STATI PARTICOLARMENTE RILEVANTI L'ATTIVITÀ DEI FONDI SANITARI INTEGRATIVI E LE NUOVE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO DEL WELFARE AZIENDALE PROMOSSE DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI**

### ANCHE IL WELFARE AZIENDALE È PRONTO A RIPARTIRE

Dopo la pandemia il welfare aziendale è pronto a ripartire. Il Quinto Rapporto sul secondo welfare sottolinea come “l'attenzione delle imprese, delle parti sociali e dei decisori pubblici verso il welfare aziendale rimane elevata”, anche se “la crisi economica e produttiva connessa con il Covid ha portato ad una progressiva riduzione nella contrattazione di misure e benefit”. Tuttavia, secondo gli autori dello studio, si tratta di una “parentesi temporanea” e nel corso dei prossimi anni “l'intervento delle imprese tornerà a crescere”. Come già mostrato dalla crisi economica ini-



ziata nel 2008, infatti, il welfare aziendale è uno strumento che tende a diffondersi soprattutto a seguito di momenti di difficoltà, in particolare per il fatto che si tratta di interventi che hanno un vantaggio sia per l'impresa (in termini fiscali) sia per i lavoratori (in termini economici e di benessere).

È quindi plausibile - si conclude - che, al termine della crisi pandemica, nel corso dei prossimi mesi, assisteremo ad un rinnovato sviluppo di questa materia a livello contrattuale e non. Inoltre, “il welfare aziendale tenderà a rafforzare il suo ruolo di supporto del sistema di welfare pubblico”.

## BOCCONI: "ANCHE I GIOVANI ATTENTI ALLA LTC"

L'OSSERVATORIO CERGAS RIVELA CHE PIÙ DI UNO SU DUE È PRONTO A ORGANIZZARSI IN ANTICIPO PER FAR FRONTE AL RISCHIO DI NON AUTOSUFFICIENZA MA IL SISTEMA DELLE RSA CONTINUA A VIVERE DIFFICOLTÀ

**I**l rischio di non autosufficienza inizia a essere preso in considerazione già da giovani e organizzarsi per tempo diventa sempre più una priorità. È quanto emerge dalla quarta edizione del Rapporto Osservatorio Long Term Care del Cergas-Bocconi: un appuntamento fisso, ormai, che tuttavia questa volta ha coinvolto anche soggetti giovani, con un'età media di 37 anni, per studiare la loro percezione di questi temi e del settore Long Term Care.

I risultati? Il 54% del campione esaminato è pronto a organizzarsi in anticipo per far fronte al rischio di non autosufficienza e ad adottare misure di pre-



AdobeStock/Rawpixel.com

venzione. Punti di riferimento per tutto ciò sono il mondo della sanità e il passaparola. Un cambiamento di prospettiva e di atteggiamento degli italiani che, dal punto di vista organizzativo - sottolineano gli autori dello studio - dovrebbe essere da stimolo per iniziare a pensare a servizi di prevenzione e di ingaggio precoce capaci sia di rispondere a questi nuovi bisogni delle persone, sia di alleggerire il sistema di welfare pubblico e di dare maggiore spazio di mercato al settore privato.

Il Rapporto, inoltre, scatta la consueta fotografia del settore dell'assistenza agli anziani in Italia e mette in luce la scarsità di figure centrali nella cura

e nell'assistenza. Nelle Rsa del nostro Paese - si aggiunge - mancano infatti all'appello il 26% degli infermieri, il 18% dei medici e il 13% degli operatori socio sanitari a causa di una carenza strutturale di figure professionali e di una competizione tra settore sanitario e socio-sanitario nell'attrarre nuove leve. Ciò rischia di tradursi in una possibile compromissione dei servizi e della crescita del settore. Inoltre, il 100% dei gestori delle Rsa esaminate dichiara di vivere una situazione critica nella gestione delle persone già impiegate a causa della carenza di personale a livello italiano (94%), della motivazione (56%)



e dei casi di esaurimento emotivo (38%).

I soggetti promotori del Rapporto sottolineano infine che ci sono alcune direttive su cui è importante muoversi per garantire un'assistenza efficace a coloro che ne hanno bisogno e per alleggerire la pressione sul settore Long Term Care. Tutto ciò testimonia la necessità di ripensare e supportare il sistema e, in questo senso, è importante anche il ricorso da parte dei gestori a partner di valore che possano supportarli nella gestione di costi-consumi e servizi.

### IL PUNTO DI VISTA

#### SALUTE E OCCUPAZIONE IN PRIMO PIANO

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Attribuiamo da sempre rilevanza primaria alla salute dei manager, anche nell'ambito delle nostre attività finalizzate a rispondere alle difficoltà occupazionali che vengono avvertite.

In Italia rileviamo circa 10 mila manager inoccupati, pur essendo alta la domanda di managerialità qualificata, come testimonia un dato: il 48,4% delle aziende trova difficile reperire le competenze manageriali di cui ha bisogno. Questo mismatch deve essere colmato. Ecco perché attraverso 4.Manager, da

noi costituita con Confindustria, abbiamo lanciato "Rinascita manageriale": un progetto che prevede lo stanziamento di 4 milioni di euro per sostenere imprese che ingaggino un manager inoccupato, sotto forma di rimborso spese per le fasi di assessment delle esigenze aziendali e di ricerca e selezione del personale.

Le assunzioni dovranno interessare quattro settori strategici: innovazione e digitalizzazione, sostenibilità, organizzazione del lavoro post-Covid ed export. Una particolarità del progetto è che, oltre ai rimborsi spese previsti

(fino a 30 mila euro per un manager assunto a tempo indeterminato e fino a 15 mila per un manager assunto a tempo determinato o con contratto senza vincolo di subordinazione), alle aziende beneficiarie offriamo anche percorsi formativi, informazioni su incentivi pubblici e il rimborso per un anno della quota per l'assistenza sanitaria Fasi del dirigente (prolungato a due, se il manager è donna).

Un segnale importante che testimonia, una volta di più, la nostra attenzione al welfare, con particolare riguardo per la salute che è il bene più prezioso.



# Il presidente Cuzzilla interviene al congresso “Storia delle mafie. Evoluzione e potenza criminale del crimine organizzato nell’era post covid. Quali scenari futuri?”

Il congresso, che si è svolto il 27 gennaio scorso, è stato organizzato dalla Pontificia academia Mariana internationalis e dalla Pontificia università Antonianum, con il patrocinio della Camera dei Deputati

— a cura della Redazione —

**N**el suo intervento il Presidente nazionale ha messo in luce il valore del pensiero come strumento per acquisire la «visione di cosa siano il lavoro, l’impresa, l’economia, la società», senza la quale il risultato dell’azione rischia di essere misurato solo dalla sua efficacia immediata, istantanea. Un modo di agire che, dall’inizio della crisi pandemica, ha contribuito a delineare «uno scenario di diseguaglianze, disconnessioni e criticità che non è possibile riproporre se davvero vogliamo una ripresa stabile, duratura ed equa, che sappia integrare – e non separare – lavoro, economia, finanza e società nel perseguitamento di un benessere autenticamente integrale per le persone, le comunità, gli Stati ed il pianeta».

Entrando nel vivo del problema, Cuzzilla ha rimarcato che l’azione senza pensiero e senza visione «rappresenta un tragico regalo alle mafie», che non danno spazio al pensiero, riconoscendolo come il loro vero e grande nemico. Solo il pensiero infatti consente di affrancarsi dall’immediatezza, dall’efficacia e dalla performance, senza le quali le mafie perdono la loro stessa ragion d’essere, poiché la chiusura nell’istante, la reattività e l’individualismo esasperato sono elementi tipici della loro cultura. L’esigenza di pensiero è la vera sfida democratica di questo nostro tempo poiché la democrazia «è salvaguardata, promossa ed ampliata quando la sua struttura e la sua vita garantiscono a tutti di poter fare esperienza della giustizia, della libertà, dell’onestà e della solidarietà, che sono impossibili senza l’apertura al futuro, la consapevolezza e la responsabilità che solo il pensiero può suscitare ed educare».

A questo punto il presidente ha ricordato l’impegno, da lui assunto nel corso dell’Assemblea nazionale del 12 novembre scorso, «a collaborare con tutte le forze del Paese per realizzare un sistema economicamente più competitivo, socialmente più equo ed ambientalmente più sostenibile».

Un impegno che «vuol dire mettersi in gioco, assumersi pienamente le responsabilità di pensare ed agire, ritrovare la forza della coesione e della collaborazione con gli altri, essere presenti lì dove le difficoltà e le tensioni creano allontanamenti, separazioni e sfiducia generalizzata, aprire con innovazione, creatività e fantasia scenari diversi sul fronte lavorativo, imprenditoriale, economico e sociale». Si tratta del Patto della dirigenza per l’Italia, nel cui ambito, insieme alla Pontificia academia Mariana internationalis e alla Pontificia università Antonianum, è nato il «primo corso di alta formazione per i manager sulla gestione dei beni sequestrati e confiscati alle mafie e alle organizzazioni criminali».

Affinché l’impegno di Federmanager possa trovare un terreno fertile, occorre in primo luogo che il legislatore riconosca quanto le capacità manageriali sono necessarie «come in qualsiasi altra attività economica per salvare il buono di questi beni», poiché «il fallimento di un’impresa sequestrata è un fallimento per tutti, soprattutto per lo Stato».

In secondo luogo, deve apparire chiaramente che i beni prima gestiti col metodo mafioso vengono ad assumere un significato nuovo «come elemento di sviluppo

all’interno del sistema» e che «le mafie non possono essere dei “modelli di impresa”» poiché «il valore dell’impresa non può essere desunto dai loro obiettivi, dalle loro tecniche e dai loro mezzi. Il valore dell’impresa sta nel consolidare il welfare, con una creatività e flessibilità che si misurano sull’inclusione di sempre nuovi e più numerosi soggetti economici e non sulla massimizzazione del profitto e degli interessi particolari». Parole forti, espresse in termini privi di qualunque ambiguità, che esprimono la fierezza della nostra categoria nel partecipare «alla costruzione di un dialogo fondativo del patto sociale che ci lega tutti, base imprescindibile di ogni autentico sviluppo e benessere integrali».



Stefano Cuzzilla

## TAC 3D ED ESAMI RAGIOGRAFICI IMMEDIATI

DOVETE METTERE UN IMPIANTO?  
 VI MANCA UN DENTE  
 O DOVETE RIABILITARE  
 UN'INTERA ARCATA 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'offrire 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**



# Testimonianza formativa: un progetto dei Maestri del Lavoro di Torino

L'anno 2021 è stato scelto dalle Istituzioni di Bruxelles come "Anno Europeo delle Ferrovie".

Quale migliore occasione per riprendere il filo che la pandemia aveva interrotto e che unisce il mondo del lavoro, quello dell'industria ferroviaria e la scuola?

di Walter Serra\*

Dopo l'interruzione delle attività dovuta alla pandemia, i Maestri del Lavoro di Torino hanno ripreso le loro iniziative di formazione accendendo i riflettori su una delle modalità di trasporto più sostenibile, più innovativa, più sicura e socialmente molto utile. Iniziativa che ben si combina con la diffusione dell'etica del lavoro e che incoraggia l'uso della ferrovia da parte dei ragazzi e, attraverso il loro entusiasmo "contagioso", anche del mondo degli adulti.

In particolare, le nostre imprese del settore ferroviario sono attivamente impegnate nel raggiungimento del "Green Deal Europeo" che prevede la neutralità climatica entro il 2050. Nel prossimo decennio il nostro Paese, in modo particolare le nuove generazioni, saranno impegnate in un progetto e in concrete azioni di forte sviluppo del trasporto ferroviario, sia per le merci, sia per i passeggeri, in linea con gli obiettivi di rendere la mobilità generale sempre più sostenibile. Argomento di estrema attualità, che vede la convinta partecipazione di tutta la qualificata filiera industriale/ferroviaria italiana. Per questo, una buona parte degli investimenti inseriti nel Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) saranno fortemente orientati a questo settore, generando un positivo effetto sui livelli occupazionali e sulle opportunità di lavoro per le nuove leve.

Per queste ragioni, e per la missione specifica che i Maestri del Lavoro di Torino esprimono verso il proprio territorio, è ripartito il progetto "scuola-lavoro-sicurezza", con il coinvolgimento della classe IV A dell'Istituto Tecnico Superiore Majorana di Torino, alla quale è stato presentato il progetto, inquadrandolo nelle finalità generali perseguiti dai Maestri del Lavoro. Il progetto è articolato nelle seguenti tre fasi operative:

- fase 1 = *Presentazione in aula*
- fase 2 = *Approfondimento tecnico in Azienda*
- fase 3 = *Riscontri della classe, considerazioni, commenti e opportunità da sviluppare insieme*



La fase 1 ha avuto luogo il 1° dicembre scorso presso l'aula laboratorio dell'Istituto con la partecipazione di 23 allievi, 2 insegnanti e 2 maestri del lavoro (Giuseppe Angelone, Console Provinciale di Torino, e il sottoscritto, quale referente per il progetto "scuola-lavoro-sicurezza"). Grande interesse e viva partecipazione hanno contraddistinto le circa due ore di incontro con i ragazzi e con gli insegnanti del Majorana, una durata che ha consentito di trasferire i valori fondanti del progetto di testimonianza formativa e di introdurre le dinamiche dell'industria ferroviaria. L'incontro si è concluso con la fissazione dell'appuntamento a Savigliano (CN) per l'approfondimento tecnico (fase 2 del progetto), organizzato presso lo stabilimento e gli uffici della Società ALSTOM. La visita tecnica permetterà alla classe di entrare nelle logiche della progettazione, della produzione e della sicurezza dei treni, che sono, e saranno sempre più, i veri protagonisti dei nostri spostamenti sul territorio.

La testimonianza formativa dei Maestri del Lavoro di Torino si è perciò spostata presso lo Stabilimento ALSTOM di Savigliano, appartenente a un importante gruppo multinazionale ferroviario, leader nella progettazione, nella costruzione e nella manutenzione evoluta di rotabili ferroviari per il trasporto passeggeri. In Italia, in particolare, il Gruppo è presente con circa quattromila dipendenti, distribuiti in nove siti industriali e, tra questi, quello di Savigliano, erede della tradizione industriale della storica FIAT Ferrovia, che ha contribuito in modo determinante allo sviluppo tecnico e tecnologico dei mezzi ferroviari in Italia e non solo. Basti pensare alle generazioni di treni Pendolino che ancora oggi sfrecciano sulle linee ferroviarie nazionali ed internazionali.

Il 17 dicembre scorso una delegazione dei Maestri del Lavoro e la classe IV A dell'Istituto Majorana, sono stati ricevuti dalla Direzione ALSTOM, che ha illustrato le tradizioni aziendali, l'organizzazione, gli standard di sicurezza e la



**quando tutto  
diventa artificiale è  
intelligente investire  
restando umani**

questo per noi è **Ai / Azimut intelligence**

---

**siamo il punto d'incontro tra economia reale, sostenibilità e risparmio gestito**

Con 17 centri di investimento e distribuzione in tutto il mondo siamo da sempre, con i nostri Consulenti Finanziari e i nostri Gestori, al fianco dei clienti nelle scelte d'investimento e a sostegno delle imprese italiane e non.

scopri di più su [azimut.it](http://azimut.it)   



*Istituto Tecnico "Majorana" durante l'incontro in aula-laboratorio con la classe IV A per la fase 1 del progetto di testimonianza formativa "scuola-lavoro-sicurezza"*

vocazione altamente formativa dell'azienda, parte di un gruppo industriale mosso da valori umani e professionali decisamente molto elevati.

Dopo la suddivisione in due gruppi omogenei e dopo un'introduzione sulla prevenzione e sulla sicurezza, è iniziata la visita tecnica a partire dal museo interno, dove la direzione aziendale ha dato un caloroso benvenuto ai partecipanti. Visitato il museo, molto recente e ben realizzato, con dettagli significativi ricchi di riferimenti storici, il percorso è continuato nell'avveniristico ambiente della progettazione 3D, area in cui è possibile progettare con l'ausilio innovativo della realtà virtuale. Un'area fortemente attrattiva per i ragazzi, che hanno potuto intravvedere applicazioni pratiche e dirette, simili al mondo PSX.

La visita è proseguita con l'area delle officine: la lastreria, molto concreta, l'officina di montaggio dei sottogruppi, quella di montaggio dei treni completi, per finire con le sale prova (Testing). Insomma una panoramica ricca e completa dell'intero ciclo di produzione di un treno, dalla progettazione, al montaggio, al collaudo e alla sua messa in servizio operativo. La giornata si è conclusa, grazie alla cordialissima ospitalità della Direzione ALSTOM, con una altrettanto formativa e ristoratrice tappa presso la sala mensa aziendale.

Per la struttura dei Maestri del Lavoro, e per i Maestri che singolarmente hanno preso parte al progetto, restano il piacere e l'onore di aver avvicinato ancora una volta, in modo molto formativo, il mondo del lavoro e quello della scuola.

Questo grazie alla disponibilità di un'azienda, o meglio, di un gruppo industriale, che ha fatto dell'attenzione ai giovani e della formazione una priorità.

Priorità che è stata tramandata nel tempo ed è così sinte-

tizzata: *"Le ragioni della nostra eccellenza: due secoli di formazione e di attenzione all'inserimento dei giovani"*.

Con i ragazzi della IV A dell'ITI Majorana l'appuntamento è stato poi aggiornato alla fase 3 del nostro progetto, che si è svolta in aula, dove abbiamo raccolto in plenaria i riscontri della classe, le considerazioni dei ragazzi, i loro commenti e le opportunità da sviluppare ancora insieme. Un'occasione davvero unica per dialogare con loro, per interagire direttamente con le loro ambizioni ed i loro progetti di vita. Una vita che non si prospetta troppo facile, ancora piena di punti interrogativi e alcune incertezze. Gli obiettivi che i Maestri del Lavoro perseguono sono proprio quelli di trasmettere ai ragazzi i valori e le esperienze che loro hanno vissuto, in modo che possano aiutarli ad inserirsi nel mondo produttivo in modo semplice ma efficace, in modo umile ma ambizioso, in modo professionale ma sempre disponibile ad imparare con curiosità le cose nuove che la vita riserverà loro. La fase 3 si è conclusa con l'importante incontro con il personale docente coinvolto nel progetto e con la direzione didattica dell'Istituto, un incontro molto molto positivo, che ha riconfermato la validità del progetto dei Maestri del Lavoro e che ha posto le basi per ulteriori sviluppi del progetto stesso. *"Scuola-lavoro-sicurezza"* restano pertanto le priorità della testimonianza formativa dei Maestri del Lavoro di Torino, una testimonianza svolta con lo sguardo rivolto al futuro, rappresentato dai ragazzi. In attesa di ulteriori sviluppi, peraltro già in programmazione, una buona continuazione di viaggio ...sempre in treno e buon 2022 a tutti!

*\*Membro di Comitati nazionali e internazionali del settore ferroviario e aereo e già Direttore Generale e Amministratore Delegato di aziende dello stesso settore.*

# Come evitare "buchi assicurativi" attraverso la conoscenza dei rischi: Praesidium S.p.A. fornisce le linee guida

a cura dell'Ufficio comunicazione  
di Praesidium

La diffusione della pandemia di Covid-19 ha contribuito ad accrescere la consapevolezza sui rischi per lavoratori e aziende, riportando l'attenzione sulla necessità di avere un piano welfare ben strutturato e puntuale.

**Valeria Bucci, Responsabile dell'Ufficio Tecnico di Praesidium S.p.A.**, spiega con chiarezza come evitare per tempo che si verifichino "buchi" assicurativi attraverso la tutela dell'organizzazione, dei dirigenti e delle loro famiglie: oggi la categoria dei dirigenti è una categoria ben coperta a livello di welfare. **Praesidium**, broker di riferimento del sistema di rappresentanza Federmanager per dirigenti di industria e del fondo sanitario Assidai, dal 2005 opera proprio nella distribuzione di soluzioni assicurative sanitarie integrative degli enti di sistema e di altri fondi categoriali. Come spiega **Bucci**, il compito di **Praesidium** è far sì che i propri prodotti siano in compliance con i dettami previsti dalle fonti istitutive, in particolare dal Contratto collettivo nazionale, fornendo una consulenza e un servizio personalizzato ai propri assicurati.

A differenza degli altri broker generalisti o più orientati al business, **Praesidium** persegue anche un mandato "aggiuntivo", puntando a fornire la massima chiarezza su contenuti ed esclusioni delle polizze.

Il CCNL pone in capo all'azienda l'obbligo di assicurare i propri dirigenti in caso di infortunio professionale ed extraprofessionale, senza applicazione

di alcuna franchigia, con dei massimali variabili in base alle retribuzioni annuali lorde (Ral). A questo punto diventa fondamentale valutare esclusioni e massimali per conoscere ogni rischio. In capo all'azienda ricade dunque anche la tutela legale e la responsabilità civile del dirigente: la **Bucci** ci spiega come in questo caso non si tratta di un obbligo assicurativo, ma è consigliabile per l'impresa strutturare anche in quest'ambito una polizza ad hoc.

Differenti sono il discorso delle convenzioni infortuni e vita, che sono invece previste per contratto, a norma dell'articolo 12: la prima viene divisa in due per garantire il massimo beneficio fiscale all'azienda, distinguendo tra una polizza per infortuni professionali a contraenza diretta e una per infortuni extraprofessionali a contraenza cassa per usufruire della riduzione al 10% della contribuzione previdenziale. La convenzione infortuni di **Praesidium** offre anche delle garanzie aggiuntive come il rimborso spese mediche e infortuni entro un massimale di 10mila euro senza alcuna franchigia per spese non sempre coperte dai fondi assicurativi, come le spese fisioterapiche.

In presenza di accordi specifici, o il dirigente stesso, può essere strutturata la polizza vita a contraenza cassa di assistenza o a contraenza diretta con beneficiaria l'azienda.

La **Bucci** sottolinea come, insieme all'azienda, si sceglie l'impostazione fiscale più consona alle sue esigenze; in aggiunta alle convenzioni infortuni e vita, siglate a norma dell'articolo 12 del CCNL, **Praesidium** interviene con ulteriori coperture assicurative sulla base delle esigenze particolari dell'azienda, sia esse legate a RAL molto alte o alla stessa attività svolta dall'assicurato.

Ciò che rileva nella scelta della giusta copertura è anche l'aspetto qualitativo in quanto il vero banco di prova di ogni polizza è rappresentato dal momento in cui si verifica il sinistro e dall'assistenza fornita a chi ne è vittima; ma **Praesidium** opera con polizze contrattuali e coperture assicurative che riguardano la persona, dal rimborso delle spese mediche alle polizze da responsabilità civile, professionale e patrimoniale del dirigente, dedicando grande attenzione a ciascun prodotto. L'attività principale di un broker, come sottolinea il Responsabile Tecnico di Praesidium, dovrebbe essere quella di fornire chiarezza sui contenuti.

Ovviamente la pandemia ha aumentato le preoccupazioni e nelle aziende è cresciuta l'attenzione rivolta ad altre categorie, rispetto a quella dei dirigenti: la Responsabile dell'Ufficio Tecnico di **Praesidium** è, però, critica circa il proliferare di prodotti assicurativi veloci e a basso costo per far fronte all'emergenza Covid, in quanto oggi la situazione è gestita interamente dal Servizio Sanitario Nazionale, per cui sottolinea come ha poco senso prevedere un rimborso delle spese mediche. In questa fase è più importante sensibilizzare le aziende affinché possano offrire una somma o una copertura in più ai dipendenti e alle loro famiglie.

Resta centrale, dunque, il valore degli accordi di secondo livello in quanto solo attraverso un accordo o un regolamento aziendale, l'impresa può allargare le coperture a favore dei propri dipendenti e dirigenti.

L'intervento del broker, in questo caso, serve a garantire che quanto stabilito dall'accordo o regolamento sia redatto a coerente con le condizioni contrattuali, evitando di esporre a rischi l'azienda: la principale richiesta oggi è quella di allargare le tutele del welfare a tutta la famiglia.



[praesidiumspa.it](http://praesidiumspa.it)

 **PRAESIDIUM**  
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

# Modello 730/2022: le novità di quest'anno

— a cura della Redazione —

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

Gli appuntamenti inizieranno il 9 maggio prossimo previa prenotazione telefonica al n. 011/5625588 int. 8, potrà presentarsi presso i nostri uffici una sola persona per ogni prenotazione, salvo diverse disposizioni dovute all'emergenza sanitaria covid-19. Si rammenta l'obbligo di presentarsi il giorno dell'appuntamento con la documentazione necessaria per l'elaborazione della dichiarazione, sia in originale che in copia; per chi volesse, prima dell'appuntamento è possibile anticipare copia della documentazione via mail al

seguente indirizzo [studiosabatino730@gmail.com](mailto:studiosabatino730@gmail.com) così da non doverla portare in forma cartacea (tutti i documenti devono essere portati sia in originale che in fotocopia oppure su chiavetta USB). A partire da quest'anno, coloro che utilizzeranno il servizio reso dallo Studio Associato Sabatino, tramite il modello precompilato, dovranno munirsi dello SPID per l'inoltro dello stesso all'Agenzia delle entrate. Obbligo di utilizzo di strumenti tracciabili per il pagamento degli oneri per i quali si richiede la detrazione al 19%.

Sono esclusi i farmaci, i dispositivi medici e le prestazioni sanitarie presso ospedali pubblici e privati. Per le spese sostenute presso strutture convenzionate sia in forma diretta che non devono essere accompagnate dal resoconto rilasciato dalle varie forme di assicurazioni, se non vengono forniti non verranno considerate.

## DOCUMENTI NECESSARI PER ELABORARE IL MODELLO 730/2022 REDDITI 2021

1. DOCUMENTO D'IDENTITÀ
2. CODICE FISCALE di tutti i familiari fiscalmente a carico (se disabili portare certificazione medica comprovante l'handicap, ad es. L. 104/92)
3. DICHIARAZIONE DEI REDDITI presentata nell'anno 2021 (Mod.730 o Mod. Redditi) solo per i nuovi contribuenti
4. RICEVUTE ACCONTI IRPEF versati a giugno e a novembre 2021 (mod. F24) per chi soggetto a versamenti
5. DATORE DI LAVORO DA INDICARE COME SOSTITUTO D'IMPOSTA - denominazione, sede legale, codice fiscale partita iva, DATI OBBLIGATORI PER CHI NEL 2021/2022 CAMBIA DATORE DI LAVORO.

Redditi percepiti nel 2021	Documenti da esibire
Lavoro dipendente, pensione, collaborazioni a progetto e altri redditi assimilati	Modello CU o ogni altra certificazione delle ritenute subite e dei relativi redditi rilasciata dal datore di lavoro – ente pensionistico per: lavoro, disoccupazione, mobilità, cassa integrazione, cassa edile, infortunio, collaborazioni, gettoni di presenza, pensioni estere, ecc.
Lavoro autonomo	Modello CU o certificazione rilasciata dal committente con indicate le ritenute subite ed i redditi per: lavoro autonomo occasionale, diritto d'autore, ecc.
Assegno mantenimento del coniuge	Sentenza di separazione del Tribunale + ricevute importi percepiti
Fabbricati e terreni	Visure catastali, dichiarazione successione, atto d'acquisto, contratto affitto
Spese sostenute nel 2021	Documenti da esibire
Spese sanitarie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spese mediche specialistiche, analisi di laboratorio: fatture o ricevute fiscali rilasciate dal medico o dalla struttura sanitaria</li> <li>• Medicinali: scontrino fiscale parlante con natura, qualità e quantità dei prodotti acquistati e codice fiscale del destinatario</li> <li>• Dispositivo medico con attestazione marcatura CE dir. 93/42/CEE</li> <li>• Protesi (occhiali, apparecchi acustici, ecc.): fatture o ricevute fiscali o scontrino fiscale "parlante"</li> <li>• Cure termali: fattura + prescrizione medica (per le spese fuori ticket)</li> <li>• Spese fisioterapiche e riabilitative: fattura (non serve più prescrizione)</li> <li>• Spese Massofisioterapista: fattura-prescrizione medica e indicazione del possesso del diploma anteriore al 17.03.1999</li> </ul>
Spese per portatori di handicap	Fatture per acquisto di presidi medici, assistenza domiciliare, assistenza specifica presso casa di cura, acquisto autoveicoli, acquisto cane guida + certificazione medica comprovante l'handicap, ad es. L.104/92 - detrazione acquisto strumenti e sussidi per soggetti con DSA
Assistenza personale per soggetti non autosufficienti	Fattura o ricevuta di pagamento o CU/buste paga badante + certificazione medica attestante la non autosufficienza (ASL o medico curante)

\*segue a pagina 26



Spese sostenute nel 2021	Documenti da esibire
Spese veterinarie	Fatture/ricevute fiscali, scontrini fiscali per i farmaci
Premi per assicurazione	Quietanza di pagamento del premio + contratto di assicurazione - detrazione assicurazioni contro eventi calamitosi su abitazioni
Spese funebri	Fattura o ricevuta di pagamento
Spese di agenzia immobiliare	Fattura dell'agenzia immobiliare + contratto acquisto dell'abitazione principale
Interessi passivi per mutui	<b>Per acquisto abitazione principale:</b> contratto di acquisto dell'immobile, contratto di mutuo, ricevute quietanze dalla banca relative alle rate di mutuo pagate e eventuali altri oneri, fatture del notaio e dell'intermediario <b>Per la costruzione o ristrutturazione dell'abitazione principale:</b> contratto di mutuo, ricevute quietanze dalla banca, fatture relative ai lavori eseguiti, concessione edilizia, comunicazione inizio e fine lavori
Spese per asilo nido e scuola d'infanzia (materna)	Fattura o ricevuta attestante la spesa per frequenza di un asilo nido (pubblico o privato) o scuola d'infanzia sostenuta dai genitori
Spese per istruzione da materna fino scuola secondaria superiore	Ricevute versamento tasse iscrizione, contributi volontari e obbligatori, mensa, servizi integrati
Spese istruzione universitaria e specializzazione	Ricevute di versamento tasse iscrizione, tassa per test accesso e tasse per frequenza SSIS, master e specializzazioni
Contributo scolastico (versamento effettuato a nome del genitore e <b>NON DELLO STUDENTE</b> )	Ricevuta della scuola o ricevuta di versamento postale/bancaria attestante la somma versata, la causale (innovazione tecnologica, edilizia scolastica o ampliamento offerta formativa)
Spese dei figli tra 5 e 18 anni per attività sportive dilettantistiche	Fattura o ricevuta di pagamento per iscrizioni o abbonamento ad associazioni sportive dilettantistiche, palestre, piscine o altri impianti sportivi
<b>Spese dei figli tra 5 e 18 anni per attività musicali</b>	<b>NOVITÀ:</b> Fattura o ricevuta di pagamento per iscrizioni o abbonamento a conservatori, istituzioni di alta formazione, scuole, cori e bande di musica
Addetti ai servizi domestici e familiari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricevuta di pagamento: bollettini postali e MAV/PAGOPA.</li> <li>Libretto famiglia – ricevuta acquisto e comunicazione Inps per utilizzo</li> </ul>
Contributi previdenziali	Ricevute di versamento: assicurazione casalinghe, riscatto laurea, contributi INPS, ecc.
Assegno periodico per l'ex-coniuge	Ricevute di versamento + sentenza di separazione + codice fiscale del coniuge
Previdenza complementare	Ricevute di versamento a fondi di previdenza complementare (anche per familiari a carico)
Spese adozione internazionale	Dichiarazione delle spese sostenute emessa dall'ente autorizzato
Erogazioni liberali	Ricevuta di versamento postale o bancario o carta di credito a favore di: clero, Chiese, ONLUS, società mutuo soccorso, enti promozione sociale, ONG, ecc.
Spesa per abbonamento trasporto pubblico	Ricevute pagamento abbonamento treni – autobus, anche per familiari a carico
Altri oneri	Ricevuta di versamento per Consorzi di Bonifica, assistenza sanitaria integrativa
Bonus Facciate	Fatture e relativi bonifici "parlanti" + certificato di destinazione urbanistico zona A o B o dichiarazione sostitutiva di atto notorio
Spese per interventi di recupero del patrimonio edilizio per le quali spetta la detrazione del 41% o del 36% - 50%	<b>Se inizio lavori dopo il 01/01/2011:</b> fatture e relativi bonifici "parlanti" + comunicazione all'ASL e ricevuta della raccomandata dell'invio (se dovuta) + visura con dati catastali immobile ristrutturato <b>Per interventi condominiali:</b> dichiarazione dell'amministratore condominiale. <b>Per acquisto o costruzione di box auto pertinenziale:</b> acquisto: atto di acquisto, dichiarazione del costruttore con indicazione del costo di costruzione; costruzione: permesso a costruire, fatture e bonifici, dati catastali nuovo box auto
Spese di riqualificazione energetica del patrimonio edilizio per le quali compete la detrazione del 55% - 65%	Fatture e relativi bonifici "parlanti" + asseverazione di un tecnico abilitato ovvero certificazione dei produttori per infissi e pannelli solari; attestazione di certificazione energetica; scheda informativa sugli interventi realizzati; mail conferma invio all'Enea
Spese per il "Bonus Arredi"	Fatture e bonifici di pagamento o ricevuta pagamento carta di credito/bancomat + estratto conto banca/carta di credito dove compaia la spesa
Spese per il "Bonus Verde"	Fatture e bonifici di pagamento o ricevuta pagamento carta di credito/bancomat + estratto conto banca/carta di credito dove compaia la spesa
Superbonus 110%	Fatture e relativi bonifici "parlanti" + documenti della circolare 30/E del 2020.
Detrazione per canone di locazione per abitazione principale e per studenti fuori sede (anche per corsi laurea in paesi UE o SEE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratto di locazione stipulato ai sensi della legge 431/1998 e registrato</li> <li>Per studenti: contratto stipulato con enti universitari, collegi, ecc. e ricevuta pagamento canone</li> </ul>
Bonus Vacanze	Fattura + ricevuta pagamento + riepilogo dati da sito Agenzia Entrate
PATRIMONIALE (IVIE - IVAFE) e MONITORAGGIO (RW) su investimenti all'estero al 31/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Immobili (IVIE): valore di acquisto o di successione o di mercato (perizia). Per paesi UE regole diverse paese per paese</li> <li>Attività finanziarie es.: c/c bancari, partecipazioni (IVAFE): valore al 31 dicembre (di mercato o nominale). Per i c/c calcolo giacenza media annua</li> </ul>



# 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

# Tumore al seno, per la prevenzione c'è la biopsia con guida stereotassica

— a cura dell'ufficio comunicazione —  
della Clinica Fornaca

Da anni la Clinica Fornaca punta moltissimo sulla prevenzione del tumore della mammella. Lo fa in virtù di un team multidisciplinare incaricato di prendere totalmente in carico la donna, attraverso una serie di strumenti di primo livello come mammografia digitale con tomosintesi ed ecografia e di secondo livello come agobiopsia o resonanza magnetica, tutti deputati alla cosiddetta "diagnosi precoce", vero obiettivo della prevenzione. A rendere ancora più completo il percorso di prevenzione della Clinica Fornaca c'è oggi anche la biopsia mininvasiva con guida stereotassica. Ne parliamo con la dottoressa Giovanna Mariscotti, specialista del servizio di radiologia senologica della Clinica Fornaca.

## Dottoressa Mariscotti, che cos'è la biopsia mininvasiva con guida stereotassica?

«La biopsia mininvasiva con guida stereotassica è una agobiopsia controllata da un sistema computerizzato collegato al mammografo digitale che consente un prelievo multiplo di tessuto mammario quando si sospettano lesioni tumorali per anomalie (come microcalcificazioni, aree di distorsione parenchimale od opacità millimetriche) riscontrate alla mammografia e che non trovano riscontro all'esame ecografico. Questo sistema computerizzato permette di avere una maggiore precisione nell'operazione di inserimento dell'ago e di prelievo di tessuto, consentendo un'alta affidabilità della diagnosi da parte dell'anatomo-patologo che analizzerà i campioni di tessuti prelevati».

## A cosa serve e quali indicazioni possono derivarne?

«L'uso di questa tecnica consente di prelevare più campioni di tessuto da sottoporre agli esami istologici di laboratorio per stabilire se la lesione è di natura maligna o benigna (come

**“ Nel percorso che la Clinica Fornaca dedica alle donne colpite da tumore al seno c'è una nuova procedura dedicata alle lesioni sospette riscontrate con la mammografia e non visibili con l'ecografia. «L'uso di questa tecnica consente di prelevare più campioni di tessuto da sottoporre agli esami istologici di laboratorio per stabilire se la lesione è di natura maligna o benigna», spiega la dottoressa Giovanna Mariscotti, specialista del Servizio di Radiologia senologica della Fornaca ”**

ad esempio una cisti). Di solito si esegue dopo una mammografia che ha evidenziato lesioni sospette non visualizzabili all'esame ecografico. Se il giudizio istologico sarà di benignità, alla paziente sarà raccomandato un controllo clinico strumentale. Al contrario, se l'esito sarà quello di una lesione maligna, la paziente verrà indirizzata verso il successivo trattamento chirurgico. Il medico che sottopone la paziente al prelievo biop-tico valuterà inoltre la ne-

cessità di lasciare a dimora nella mammella una piccola clip metallica magnetica che, nei successivi controlli, agevolerà il riconoscimento del punto esatto in cui è stato prelevato il tessuto o, nel caso sia indicata un'integrazione con intervento chirurgico, la localizzazione pre-operatoria».

## Come funziona la biopsia mininvasiva con guida stereotassica?

«La procedura avviene in un'unica seduta. La biopsia mininvasiva sotto guida stereotassica viene praticata in anestesia locale, mediante una piccola incisione nella parte indicata. Presenta quindi le normali precauzioni legate

all'uso di anestetici concordate con lo specialista.

A seconda della posizione dell'area da sottoporre all'agobiopsia, il medico radiologo valuterà la modalità di esecuzione più idonea che potrà essere con la paziente seduta oppure distesa in



decubito laterale, su poltrona-lettino dedicata. A mammella compressa - in misura sicuramente minore alla compressione di una mammografia standard - si eseguono radiogrammi per la centratura. Successivamente si pratica l'anestesia locale e si inserisce l'ago che, con un'unica inserzione, esegue prelievi multipli (in genere sono dodici). La procedura dura in media 20/30 minuti e di solito non risulta dolorosa grazie all'anestesia locale. Subito dopo il prelievo è utile comprimere manualmente per qualche minuto la zona interessata per ridurre il rischio di sanguinamenti ed ematomi».



# Torino celebra i 120 anni dalla nascita di Carlo Levi tra letteratura, pittura, fotografia, cinema, musica e poesia

“Tutta la vita è lontano. Riscoprire Carlo Levi a 120 anni dalla nascita” questo il titolo della rassegna a cura della Fondazione Circolo dei lettori con GAM - Galleria Civica d'Arte Moderna e Contemporanea, CAMERA - Centro Italiano per la Fotografia, Museo Nazionale del Cinema dedicata allo scrittore nato a Torino nel 1902

di Laura Di Bartolo

**L**a mostra “Viaggio in Italia. Luoghi e volti” allestita negli spazi della Wunderkammer della GAM e visitabile fino all’8 maggio prossimo, è composta da 30 dipinti realizzati da Carlo Levi tra il 1923 e il 1973 e si focalizza sulla geografia complessiva dell’esistenza dell’artista, tra Nord e Sud d’Italia; Torino, Alassio, Parigi, la Lucania e Roma, si tratta di paesaggi che rappresentano un percorso biografico ed esistenziale, opere che testimoniano i diversi sviluppi stilistici della sua ricerca, partito giovanissimo da una pittura fortemente ‘oggettiva’, per poi orientarsi su una rappresentazione più espressionista, e infine intonarsi, nel secondo dopoguerra, a un moderno realismo. La scelta dei due curatori Elena Lowenthal e Luca Beatrice mette a fuoco due degli aspetti che meglio caratterizzano l’arte figurativa di Levi, il ritratto e il paesaggio; nella vasta produzione pittorica di Carlo Levi il ritratto è una delle tematiche più frequenti e il significato teorico è stato analizzato dal pittore in una serie numerosa di scritti. Sono realizzati principalmente in ambito familiare, ma spesso i suoi modelli appartengono a illustri personalità della cultura e della politica italiana e straniera.

L’anniversario è stato celebrato anche con una serie di lezioni-racconto di grandi autori organizzate dalla Fondazione Circolo dei lettori con lo scopo di rileggere e attualizzare la figura di Levi come artista, scrittore, intellettuale, giornalista; a conclusione di questo ciclo di incontri, Nicola Lagioia ha riletto *Cristo si è fermato a Eboli*, il romanzo del 1945 in cui Levi denuncia le condizioni di vita disumane di quella popolazione contadina, dimenticata dalle istituzioni dello Stato, alle quali “neppure la parola di Cristo sembra essere mai giunta”.

La risonanza e la popolarità di questo romanzo metterà in ombra la sua attività di pittore e il suo impegno culturale, politico e sociale che con questa rassegna in occasione dei 120 anni dalla nascita vengono riportati sotto la giusta luce.

Altra iniziativa, la mostra fotografica “La Lucania nelle fotografie di Mario Carbone per Carlo Levi. Una testimonianza di vita, dell’esistenza di un mondo vero, fuori dalla storia e dai suoi orrendi risultati” - a cura di Elena Loewenthal e Luca Beatrice, in collaborazione con CAMERA Centro Italiano per

la Fotografia - raccoglie 31 fotografie scattate da Mario Carbone, che seguì Levi in Basilicata nel 1960 per documentare il viaggio istituzionale, nel quadro delle celebrazioni del centenario dell’Unità d’Italia, che aveva come obiettivo la preparazione del Telero poi esposto a Torino per “Italia ‘61”.

In collaborazione con il Museo Nazionale del Cinema di Torino e CSC-Archivio Nazionale Cinema Impresa si è svolta anche una rassegna per ripercorrere il rapporto di Levi con il cinema. Levi fu infatti sceneggiatore di *Il grido della terra* di Duilio Coletti nel 1949, disegnatore e costumista nel perduto *Pietro Micca* e in *Patastrac*, e dal romanzo più celebre *Cristo si è fermato a Eboli* venne tratto il film di Francesco Rosi.

Una grande occasione dunque per scoprire e ricordare la figura di Carlo Levi – scrittore, medico, pittore, intellettuale protagonista della vita culturale, artistica e politica per buona parte del Novecento e “restituire” al presente questa figura poliedrica, così fuori dagli schemi e attenta al mondo circostante in tutti i suoi aspetti.

L’anniversario della nascita di Carlo Levi è stato oggetto anche di una serie di iniziative, svoltesi a partire dal mese di novembre 2021 e concluse a cavallo dei mesi di febbraio e marzo 2022, a cura della Fondazione Giorgio Amendola e della Associazione Lucana in Piemonte a lui intitolata. Di particolare interesse sono state la mostra “I volti del ‘900 nei ritratti di Carlo Levi”, chiusa il 4 marzo, e la conferenza “La formazione di Levi nella Torino di Gobetti e di Gramsci e il suo impegno in Giustizia e Libertà e nel Partito d’Azione”, tenuta il 24 febbraio scorso da Giovanni De Luna e Cesare Pianciola (<https://www.youtube.com/watch?v=G-uGlDebqMU&t=36s>).



**TUTTA  
LA VITA  
È LONTANO**  
Riscoprire Carlo Levi  
a 120 anni dalla nascita



## Pensioni: un tema che non tramonta mai

**M**artedì 8 febbraio scorso si è tenuto il secondo webinar sul tema delle novità previdenziali introdotte nel 2022, coordinato da Riccardo Angelini, presidente della nostra Commissione previdenza e assistenza, con la partecipazione di Massimo Fogliato, direttore di Epaca, ente di assistenza e patrocinio che collabora con la nostra struttura nell'ambito del servizio previdenza.

L'iniziativa ha avuto un discreto successo, registrando oltre 200 adesioni.

Il relatore ha illustrato in dettaglio i cambiamenti normativi, consistenti essenzialmente nella fine di Quota 100 e nell'introduzione, per questo solo anno, di Quota 102; inoltre ha illustrato i cosiddetti contratti di espansione, che consentono mediante accordi aziendali un'uscita anticipata fino a 5 anni rispetto ai normali requisiti di pensionamento.

**FEDERMANAGER TORINO APDAI**

### NOVITÀ PREVIDENZIALI 2022

A seguito delle decisioni del Governo e del Parlamento, la Commissione previdenza e assistenza di Federmanager Torino organizza un seminario in diretta su piattaforma Zoom, volto ad aggiornare i propri associati sulle novità del sistema pensionistico, in collaborazione con il Patronato Epaca

**Martedì 8 febbraio 2022  
ore 18:00**  
in diretta su piattaforma digital Zoom

**INTERVIENE**  
Massimo Fogliato, direttore Epaca

**MODERA L'INCONTRO**  
Riccardo Angelini,  
presidente Commissione  
previdenza e assistenza  
Federmanager Torino

**RSVP a [segreteria@fmto.it](mailto:segreteria@fmto.it)  
entro venerdì 4 febbraio 2022  
per ricevere il link di partecipazione**

Al termine della presentazione è stato dato ampio spazio alle domande ricevute in diretta dai partecipanti: Fogliato ha risposto a tutti con la consueta competenza e chiarezza. Come ha scritto qualcuno nelle risposte al questionario del webinar precedente "Fogliato ha la capacità di spiegare bene e in modo facilmente comprensibile una materia di per sé molto complicata".

Angelini ha ricordato che il servizio previdenza di Federmanager offre gratuitamente ai soci risposte alle situazioni individuali, sia per aiutare nelle valutazioni tra diverse scelte

possibili, sia per assistere negli adempimenti necessari e predisporre le domande di pensione. Nel corso del 2021 sono stati effettuati oltre 1750 incontri su appuntamento, in parte in presenza e in parte telefonici, e sono state inviate più di 6500 risposte via e-mail.

### Convenzione riservata agli Associati di Federmanager Apdai Torino

Generali Italia è una Compagnia con radici solide che guarda al futuro; con la nostra squadra dell'**Agenzia Generale di Torino Bernini** operiamo sul territorio per offrire un servizio efficiente vicino ai clienti.

Ti offriamo **agevolazioni** sulle soluzioni assicurative **per proteggere sé stessi, la serenità del nucleo familiare, l'abitazione e gli spostamenti.**

Accedi subito ai vantaggi a te riservati!

**CONTATTACI**

### GENERALI ITALIA AGENZIA GENERALE DI TORINO BERNINI

Via Duchessa Jolanda, 25 • Torino

Referente **Simone Selvaggio**

Tel. 011 434 3203 • 391 773 5908

e-mail [agenzia.torinobernini.it@generali.com](mailto:agenzia.torinobernini.it@generali.com)

[www.agenzie.generali.it/torinobernini](http://www.agenzie.generali.it/torinobernini)

Agenti **Enrico Pessione • Raffaella Suppo**

Soluzioni assicurative di Generali Italia S.p.A. in Convenzione fino al 20.06.2022 (salvo variazioni o interruzioni dell'offerta). Offerta attivabile per nuove sottoscrizioni, soggetta a condizioni e limitazioni, non cumulabile con altre iniziative in corso. I dettagli delle agevolazioni previste sono consultabili in Agenzia - Prima della sottoscrizione leggere i set informativi disponibili su [generali.it](http://generali.it) e in Agenzia.

**MIGLIORI IN ITALIA**  
NR. 1 SERVIZIO  
RETE AGENTI  
ASSICURATIVI  
2021  
[www.istituto-qualita.com](http://www.istituto-qualita.com)

**La nostra squadra  
ha soluzioni per te!**





## Consegnate finalmente le Stelle al merito del lavoro 2020 e 2021

**L**a cerimonia per il conferimento delle Stelle al merito del lavoro, che tradizionalmente si tiene nella ricorrenza del 1° maggio, Festa del lavoro, è stata sospesa negli ultimi due anni causa pandemia. La situazione sanitaria ha finalmente consentito di organizzarla domenica 30 gennaio 2022 e perciò in quella circostanza sono state consegnate le Stelle al merito del lavoro ed i relativi brevetti alle Maestre ed ai Maestri del lavoro di tutto il Piemonte insigniti negli anni 2020 e 2021. La cerimonia si è svolta come sempre nel prestigioso salone dei concerti del Conservatorio Giuseppe Verdi di Torino, alla presenza di molte autorità e con il Console regionale dei Maestri del lavoro Carlo Serratrice in veste di padrone di casa. Pur svolgendosi in ritardo e senza il tradizionale e rumoroso corredo delle "tifoserie", la premiazione pubblica riserva sempre una grande emozione. Dopo l'intervento di benvenuto di Carlo Serratrice, hanno preso la parola il Presidente regionale dell'Associazione lavoratori Anziani Davide Montruc-

chio, il Presidente regionale della Federazione dei Cavalieri del lavoro Marco Boglione, la direttrice dell'Ispettorato territoriale del lavoro Tiziana Borra, per il Sindaco di Torino l'assessore al lavoro Giovanna Pentenero, per il presidente della Regione Piemonte l'assessore al bilancio Andrea Tronzano, il presidente del consiglio comunale di Torino Maria Grazia Grippo, per il Presidente del consiglio regionale del Piemonte il consigliere Gianluca Gavazza, ed il prefetto di Torino Raffaele Ruberto. Successivamente si è proceduto a premiare dapprima i Maestri nominati nel 2020 e poi quelli nominati nel 2021. Le onorificenze sono state consegnate dal Prefetto di Torino e dai componenti del tavolo di presidenza. I Maestri insigniti per il Piemonte sono stati in totale 159; fra essi, per il 2020, i "nostri" Paola Castagnone e Roberto Granatelli di cui a suo tempo abbiamo già dato notizia (n. 323 – Agosto/Dicembre 2020 – pag. 37) e, per il 2021, i colleghi Enrico Casciello con 37 anni di servizio e Vincenzo Ferraro con 40 anni di servizio.

## Un altro passo nella logica della Rinascita manageriale

**F**edermanager e ANDAF (Associazione nazionale direttori amministrativi e finanziari) hanno sottoscritto un patto di consultazione permanente con l'intento di promuovere la cultura manageriale in ambito finanziario a sostegno del sistema produttivo e in particolare per favorire la crescita dimensionale delle PMI.

Il patto di collaborazione intende contribuire allo sviluppo di una moderna gestione amministrativa e finanziaria nelle imprese, valorizzare il ruolo di rappresentanza delle due organizzazioni e sviluppare iniziative di interesse comune. "Tuttavia – ha sottolineato Stefano Cuzzilla, presidente di Federmanager – il vero valore aggiunto dell'accordo è l'impegno a rendere reciprocamente accessibili i rispettivi sistemi di certificazione delle competenze, al fine di indurre le imprese, specie le piccole e medie, a prendere coscienza dell'importanza di dotarsi di figure in grado di cogliere i mutamenti in ambito finanziario, declinati in coerenza con i nuovi modelli gestionali". "Contribuire a formare i manager del futuro e promuovere la cultura manageriale in ambito finanziario è parte della nostra missione - ha

aggiunto il presidente di ANDAF, Agostino Scornajenchi – e questo accordo fra le nostre associazioni va esattamente in questa direzione. Siamo tutti consapevoli che nell'attuale scenario di trasformazione, i manager apicali rivestono un ruolo centrale, in particolare nell'acquisizione e gestione delle ingenti risorse messe a disposizione dal PNRR e nella conseguente rendicontazione dei relativi sviluppi".

Un altro obiettivo alla base del patto di collaborazione è la sostenibilità degli investimenti, che deve essere accompagnata dall'adozione di strumenti adatti ad effettuarne una efficace misurazione, pena rimanere al livello di mere dichiarazioni d'intenti.

Un Comitato paritetico di gestione avrà il compito di guidare l'azione congiunta di Federmanager e ANDAF, sostenuta da iniziative di formazione, studio e ricerca, nonché convegni e dibattiti.

Con l'accordo sottoscritto, Federmanager metterà inoltre a disposizione i servizi riservati ai propri associati, in particolare, quelli relativi a soluzioni assicurative esclusive, dirette alla copertura di rischi professionali e personali, e a forme di assistenza sanitaria integrativa.

# IL TEST DEL DNA FETALE

## (DETTO ANCHE cFDNA-CELLFREEDNA OPPURE NIPT NON INVASIVE PRENATAL TESTING)

È un test che si esegue sul sangue materno, quindi mediante un prelievo di sangue alla futura mamma, da cui viene estratto ed analizzato il DNA libero fetale.

**Dal DNA fetale estratto è possibile conoscere se quel feto ha un rischio basso o elevato di essere affetto da una delle tre patologie cromosomiche più frequenti** (trisomia 21, 18 e 13) con una sensibilità molto elevata in quanto identifica oltre il 99% dei fetti con la trisomia 21 ed il 95-100% dei fetti con trisomia 18 o 13.

Il test del DNA fetale è un test di screening che ha una maggiore accuratezza (sensibilità e specificità) rispetto a quelli finora utilizzati (test combinato o integrato). Va ricordato che questi forniscono, con il dosaggio degli analiti, altre informazioni (ad esempio AFP elevata, PAPP-A bassa), altrimenti non ottenibili.

È indispensabile effettuare, prima del prelievo ematico in base a quanto suggerito da molte Linee Guida internazionali ed anche dalle Linee Guida del Ministero della Salute redatte a maggio 2015:

- **una consulenza** in cui siano illustrate le informazioni che il test può fornire ed i suoi limiti,

- **un'ecografia** per datare la gravidanza, misurare la translucenza nucleare, valutare se si tratta di una gravidanza singola o gemellare

In presenza di una malformazione fetale rilevata con l'ecografia oppure se l'esito del NIPT è positivo cioè evidenzia un rischio elevato di patologia cromosomica fetale, è indispensabile eseguire una consulenza appropriata ed è consigliato un test diagnostico (studio del cariotipo o altri accertamenti su cellule fetal prelevate mediante biopsia coriale oppure amniocentesi).

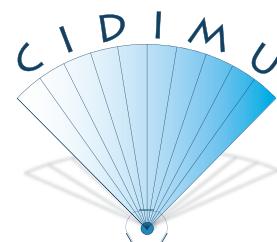
Sul DNA libero fetale è possibile andare a ricercare, con diversa sensibilità e specificità, anche altre anomalie dei cromosomi. Nella consulenza che viene effettuata prima del prelievo ematico sono illustrate alla donna/coppia le informazioni che è possibile ottenere dal test.

Per le donne Rh negative con partner Rh positivo, è possibile

effettuare la ricerca del fattore RhD, quindi conoscere il fattore Rh del feto, già a 11-13 settimane.

**L'Istituto CIDIMU offre alle donne, nel pacchetto NIPT**

1. **consulenza pre-test** da parte di un medico ginecologo esperto di medicina fetale
2. **ecografia**
3. **comunicazione** alla donna del risultato, consegna dell'esito ed eventuale consulenza post-test



**CENTRO ITALIANO  
DI DIAGNOSTICA MEDICA  
ULTRASONICA S.p.A.**

Via Legnano, 23 - 10128 TORINO  
Tel. 011.56.16.111 - Fax 011.56.23.367  
cup@cidimu.it - www.cidimu.net



## Torinesi ai vertici

**I**l Consiglio Nazionale di Federmanager recentemente rinnovato si è insediato il 10 dicembre u.s. e ha provveduto ad eleggere i membri degli Organi statutari per il triennio 2021-2024. Riportiamo nel seguito l'esito della votazione per la parte riguardante i colleghi iscritti alla nostra Associazione territoriale.

- Giunta Esecutiva: **Donato Amoroso**
- Commissione Lavoro e Welfare: **Ugo Enrico Arcaini**
- Delegazione federale per le contrattazioni collettive di rilevanza nazionale: **Marta Nappo**

Certi che nell'espletamento del loro mandato sapranno distinguersi per impegno e correttezza, conquistandosi la stima e la simpatia degli altri membri degli organi collegiali di cui sono stati chiamati a far parte, ci congratuliamo con i colleghi eletti e, nel ringraziarli per la disponibilità, formuliamo loro i migliori auguri per l'impegnativo compito che li attende.

## 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.

## Le nozze virtuali della giustizia con il cittadino comune

*Di questi tempi la giustizia è (una sposa) criticata per la sua infedeltà e il cittadino (sposo), che pur la ama, ha imparato a conoscerla e tende ad allontanarsi da lei*

**U**bi tu Gaius, ibi Gaia è una formula rituale delle nozze latine, con cui uno sposo e una sposa si promettono di amarsi di fronte a un flamine, e significa: "Dove tu sarai [Gaio], lì io sarò [Gaia]"; cioè, con una perifrasi, "ovunque tu sarai, io sarò". Sarebbe interessante trasporre questa frase rituale in un contesto di "auspicabile coppia virtuale" più complesso e contradditorio, cioè nel rapporto fra "cittadino comune e giustizia" che dovrebbero promettersi amore, affetto e supporto continuamente e la giustizia, come una sposa, seguire fedelmente lo sposo in tutte le estrinsecazioni della vita quotidiana.

Quanto vorremmo un indissolubile matrimonio ma anche fedeltà fra questi due "termini", uno etero e concettuale (Platonico, nella accezione più disinvolta del riferimento) mentre l'altro fisico, materiale ed umorale (Aristotelico,... idem per l'accezione disinvolta...), quindi ondivago nei suoi atteggiamenti consequenti alla necessità di vivere e rapportarsi, che però, se sorretto dalla convinzione che la sua sposa è sempre presente e lo supporta fedelmente, sarebbe sicuramente più propenso a seguire le regole della virtuale famiglia nelle molteplici manifestazioni, private e pubbliche, in cui si può esplicare.

In questi tempi molto complessi però, la giustizia è una sposa costantemente e ampiamente discussa e criticata da tanti sposi....per la sua infedeltà; sembra che sia necessario ram-

mentarla sempre ogni volta che avviene un evento e, nel contesto politico, ogni nuovo governo che si insedia cerca di legiferare a tal proposito con quel relativismo, anche etico, che non trova mai tutti d'accordo e fa decadere soprattutto il concetto di morale universale.

E' difficile mantenersi neutrali in una materia tanto delicata (nonostante il noto proverbio "fra moglie e marito non mettere il dito") che ha ripercussioni sulla vita quotidiana di ogni cittadino comune.

Quante volte abbiamo assistito a tentativi di approvazione di norme che sembravano voler garantire l'impunità a certi personaggi politici (paragonabili agli amanti della fedifraga pur mantenuta dal povero sposo).

La giustizia, quindi, percepita quale fedifraga sposa di tutti, perde così di credibilità ad ogni giorno che passa e questo non fa che accrescere il clima di sfiducia che il cittadino comune (ormai troppo spesso sposo tradito) inizia a nutrire nei suoi confronti (come nelle istituzioni)....rischiando spesso il divorzio....stante la sua discutibile fedeltà ....

"Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali" tuona il terzo articolo della Costituzione italiana ma, di fatto, abbiamo assistito negli anni passati ed ancora lo riscontriamo, alla sua continua violazione attraverso tentativi di leggi ad per-



sonam che sovente la Corte costituzionale ha giudicato non in linea con i principi fondamentali della "sacra Carta".

Al comune cittadino viene il ragionevole dubbio che il ricercare sovente l'eccezione alla norma sia ormai una costante, forse dovuta anche alle troppe leggi che si succedono e si accavallano negli anni, per aggirare lo spirito originario della legge.

Aleggia ormai l'idea diffusa che entrare in politica (una sorta di "suocera cattiva" del cittadino comune) possa essere la via più efficace per continuare a svolgere determinati affari, protetti da una parvenza formale che dovrebbe garantire la tranquillità dell'agire contro le regole comuni.

Molti pensano altresì, a ragione o a torto, che le ricchezze accumulate in certi contesti potrebbero essere, il frutto di meccanismi perversi per consentire frodi fiscali e/o aggiramenti di norme.

Il c.d. "conflitto di interessi" spesso citato in altri contesti (sempre legati alla suocera cattiva) si oppone apertamente all'idea di una "giustizia super partes" che stava tanto a cuore ai nostri padri costituenti. In un periodo di crisi economica, ma anche sociale e morale, la giustizia, che dovrebbe garantire a tutti i cittadini l'uguaglianza di fronte la legge, dovrebbe assurgere a "sposa fedele" che più di altri può ergersi a tutela del cittadino comune più debole ed in difficoltà promettendo amorevole sostegno. La giustizia, invece, spesso sembra che serva solo a chi ha raggiunto il potere per curare esclusivamente i propri interessi di parte e per mantenere la posizione di privilegio ottenuta. La logica del potere autoreferenziale che ricerca esclusivamente il proprio utile è sempre presente nella politica in cui sembra prevalere la tesi trasimachea del giusto come l'utile del più forte.

Tale situazione, è stato stigmatizzato da autorevoli pensatori, non dipenderebbe tanto dalla mancanza di uno sviluppo democratico del corpo sociale in epoca moderna, ma piuttosto potrebbe essere causato delle lacune esistenti nel settore educativo e da alcuni effetti diseducanti delle istituzioni civili, che, da parte loro, veicolano un messaggio di interesse egoistico che in ogni situazione estrema pensa in primis a salvaguardare la propria persona e i propri diritti acquisiti. Il potere poi, che ogni uomo ricerca per sé sembra essere sempre più espressione di quel desiderio naturale di sopraffazione (Pleonexia) delle origini che porta ognuno a desiderare la forza per imporre la propria autorità agli altri.

Ma la giustizia non va solo considerata nella sfera politica e statuale in quanto è anche ciò che regola i rapporti tra uomini comuni che riconoscono una virtù morale universale che garantisce il rispetto reciproco e l'adempimento di eventuali compiti di mutuo aiuto.

Si rammenta, in proposito, la famosa tragedia di Sofocle, dove Antigone si trova ad essere combattuta tra la giustizia del diritto positivo e il senso di giustizia della solidarietà umana. Ella vuole dare sepoltura al fratello Polinice, che ave-

va combattuto per il trono della città di Tebe. Ma Creonte, il nuovo sovrano, ordina che venga negato il rito funebre in quanto ritiene Polinice tra i nemici del suo potere.

Ecco quanto la tragedia greca sappia coinvolgere la realtà e rappresentarla con tali suggestioni da essere un riferimento costante anche per i nostri tempi con quella capacità di evidenziarne gli aspetti contraddittori o le contrapposizioni che rendono dinamiche e intelligibili le azioni dei componenti la nostra famiglia virtuale con i terzi incomodi (la sposa fedifraga = giustizia, lo sposo = cittadino con escrescenze cornee sulle tempie, la suocera cattiva = politica e i vari amanti = uomini di potere) che abbiamo creato con la fantasia descrittiva del pensiero filosofico (inteso qui come intuizione critica e riflessiva del comportamento umano facendosi domande a cui non deve conseguirne necessariamente una risposta).

La situazione politica attuale, la relatività del concetto di giusto che può intercorrere tra le diverse posizioni personali a seconda del ruolo che si svolge nella società e il dibattito attorno al rapporto "giusto legale/giustizia nella sua valenza universale" è ciò che ha mosso la mia riflessione con una amara ironia concettuale e fantasiosa da cui si trae anche che l'idea socratica della giustizia, come virtù dell'anima alla base dei rapporti di solidarietà umana, è venuta progressivamente a mancare nel corso dell'epoca moderna, soppiantata da valori più materiali legati all'intraprendenza personale e al desiderio di successo.

La posizione di Socrate *in subiecta materia* è pertanto curiosa, in quanto si inserisce in una discussione attorno all'idea di giustizia che si confronta con la realtà del mondo politico di quell'epoca e che tratta del giusto in maniera relativa e ambivalente. Ciò che infatti Socrate ricerca nella sua indagine filosofica è la "natura propria della giustizia" che deve esistere a monte di qualsiasi forma di potere (per coerenza con l'assunto iniziale: la sposa fedele di tutti e non solo dei più forti o quelli che detengono il potere e la ricchezza) privata o pubblica che sia. La giustizia deve essere una "sposa fedele", una virtù, un diritto e un dovere (chi è contrario al matrimonio non legga e dimentichi il tutto...lo giustificheremo) che per queste sue molteplici caratteristiche è difficile da comprendere in modo univoco e conclusivo. Poiché quindi la fedeltà della sposa giustizia, per tutte le considerazioni emerse è messa a repentaglio in modo autorevole, concluderei la riflessione critica con la famosa frase: ***Nunc te cognovi; quare etsi impensius uror, multo mi tamen es vilior et levior.***

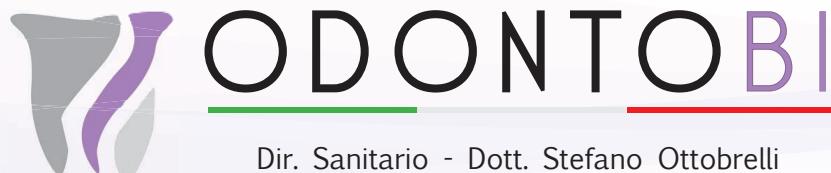
Questa frase latina e precisamente catulliana, che indica sostanzialmente la sfiducia nei confronti della donna amata... ergo qui "giustizia amata", letteralmente si traduce: "Adesso so chi sei: e pure se la voglia aumenta di averti, sempre di più mi diventi indifferente e flebile". Quindi nella nostra trasposizione il cittadino sposo, nonostante la ami, ha imparato a conoscerla e ad allontanarsi da lei.

Robert Grant



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

La sede Odontobi



Dir. Sanitario - Dott. Stefano Ottobrelli

## I NOSTRI SERVIZI

### • IMPLANTOLOGIA

• IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA 3D

• IMPLANTOLOGIA DENTALE ZIGOMATICA

• SEDAZIONE COSCIENTE

• TAC DENTALE CONE BEAM 3D

• FACCETTE ESTETICHE

• ORTODONZIA

• ORTODONZIA INVISIBILE

• IMPRONTE CON SCANNER INTRAORALE

• PROTESI FISSE E MOBILI

• PREVENZIONE E IGIENE

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.

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 - www.odontobi.it



**SpazioGroup**

Dal 1927, auto e servizi

# CLIENTE SPECIALE SCONTO ESCLUSIVO

Iniziativa valida fino al 31/12/2022



Il Gruppo Spazio dedica agli Associati Federmanager un trattamento economico di particolare favore per l'acquisto di vetture nuove o usate e per l'assistenza presso le nostre officine.\*

BRAND	SCONTO	
FIAT, ABARTH, LANCIA, ALFA ROMEO, JEEP	500e 4% - resto della Gamma 8%	+ campagne del mese
TOYOTA	Aygo, Aygo X e Yaris 7% - Yaris Cross 6% - resto della gamma 9%	+ campagne del mese
LEXUS	Gamma 10%	+ campagne del mese
HYUNDAI	Gamma 9%	+ campagne del mese
OPEL	Mokka 4% - Corsa e Corsa-e 5% - Crossland 5% - Grandland 5% - Grandland Hybrid 4% - Zafira Life 8% - Combo Life 9% - Astra 5% - Astra-e 4% - Insignia 11%	+ campagne del mese
CITROËN	Gamma termica 8% - Gamma elettrica 7%	+ campagne del mese
PEUGEOT	208 e 2008 5% - 308 6% - resto della Gamma 7%	+ campagne del mese
USATO	6% dal prezzo del cartello	
SERVICE	dal 10 al 30% sulla manutenzione	

## VETTURE NUOVE

Fino al 11%

di Sconto

+ Campagne del mese

## VETTURE USATE

6% di Sconto

dal prezzo

del cartello

## ASSISTENZA

Dal 10% al 30%

di Sconto

Per informazioni  
e appuntamenti:

**Tel. 338 6003034**

[marco.devietti@spaziogroup.com](mailto:marco.devietti@spaziogroup.com)

\*Per usufruire della scontistica dedicata, il Cliente è tenuto a comunicare al venditore l'appartenenza all'Associazione Federmanager prima dell'inizio della trattativa.

**TORINO - Via Ala di Stura, 84 - Tel. 011 22 51 711**

**CONCESSIONARIA UFFICIALE**

Seguici su: [www.spaziogroup.com](http://www.spaziogroup.com) - [info@spaziogroup.com](mailto:info@spaziogroup.com)



**Jeep**

