

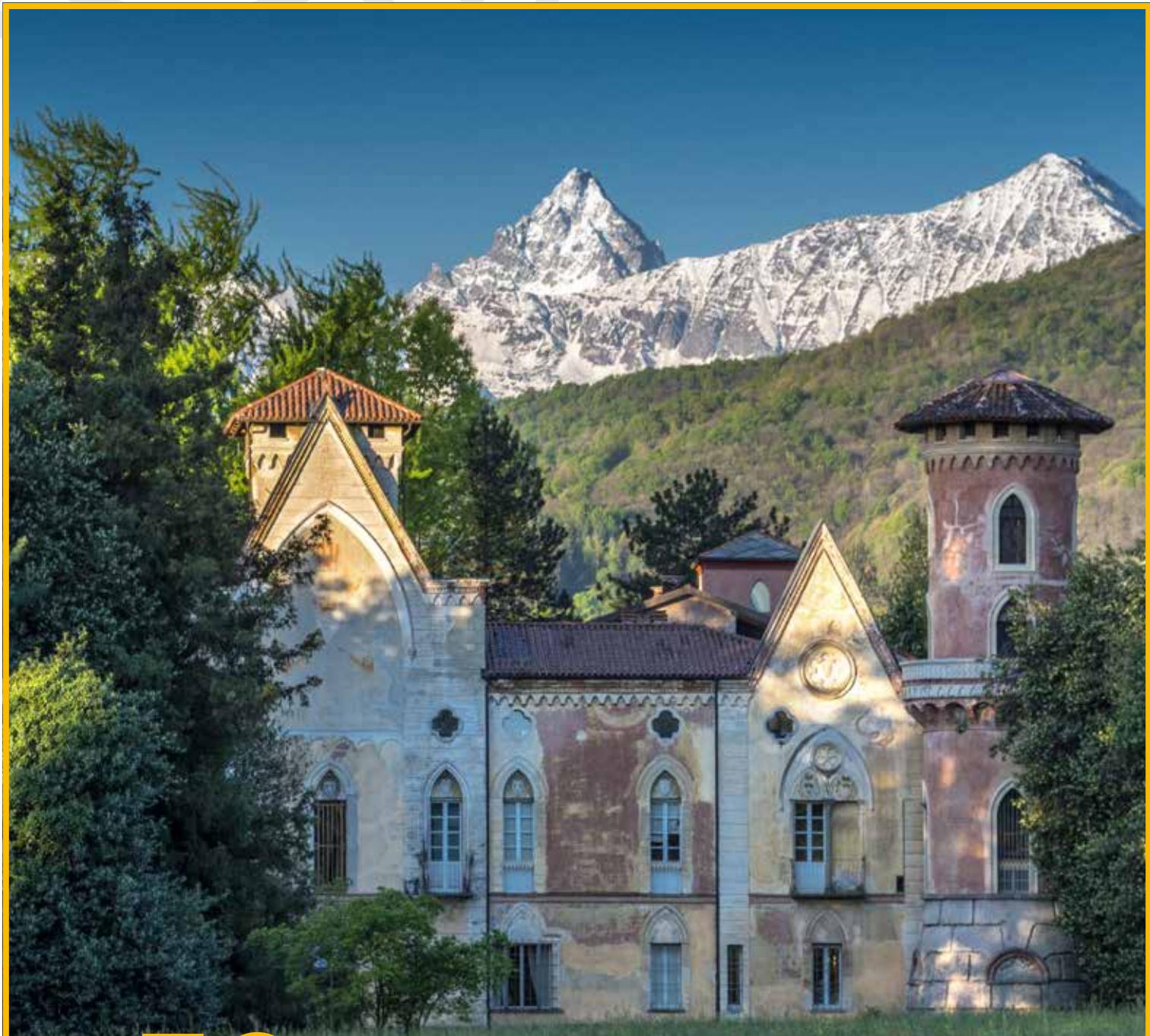
DIRIGENTE

d'Azienda

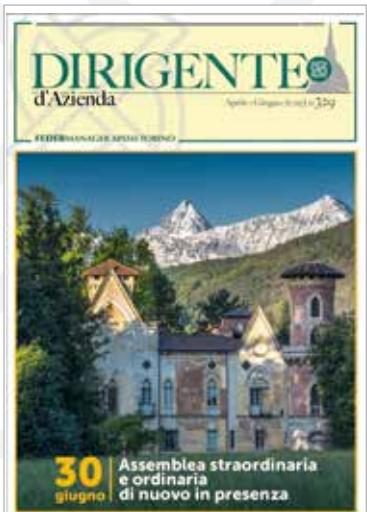


Aprile - Giugno 2022 | n. 329

FEDERMANAGER APDAI TORINO



30 giugno | **Assemblea straordinaria e ordinaria di nuovo in presenza**



È il corteo" questa fu la risposta del rimpianto meccanico della mia giovinezza, quando gli portai a vedere la mia 500C Topolino del 1954, che avevo comprato usata e che ogni notte lasciava qualche goccia d'olio sull'asfalto. Erano i primi anni '60 e io, freschissimo di patente, non avevo mai saputo che cosa fosse un corteo, che in quell'occasione mi fu spiegato essere un anello di tenuta, una guarnizione paraolio.

Non mi venne in mente, o non ritenni il caso, di chiedere l'etimologia di quella strana parola e mai più avrei immaginato ciò che solo da poco ho appreso e cioè che si tratta di un marchio di fabbrica, trasformato in nome comune, con il quale quel particolare di uso industriale era conosciuto in tutto il mondo.

E infatti "corteo" è l'abbreviazione commerciale del prodotto principale di quella che allora si chiamava Corte & Cocco, l'azienda intorno alla quale ruota la figura di Maria Luisa Cocco e della Fondazione da lei istituita, che ha ridato vita al castello di Miradolo. Una vicenda poliedrica che tocca molteplici aspetti della vita del nostro territorio, a partire dalla famiglia che possedeva il castello e le cui vicende si intrecciano con la nascita dell'automobile e con la storia della Fiat, per finire con il dinamismo culturale della Fondazione Cocco, attivissima ai nostri giorni nel promuovere iniziative di vario genere, dalle mostre d'arte alla valorizzazione dello splendido parco del castello.

A questo argomento è dedicato ampio spazio su queste pagine, che, per il resto, presentano un panorama, speriamo sufficientemente ricco, dei nostri temi tipici, con qualche accenno di attualità a proposito di ferrovie e di energia. Nel primo caso l'articolo è ispirato alle tragiche vicende geopolitiche in corso a pochi passi da noi, mentre nel secondo, come meglio precisato nella premessa all'articolo, si tratta di un testo scritto in precedenza e che presentiamo per completezza, essendo la seconda parte di un contributo pubblicato in precedenza.

Questo numero del periodico contiene in allegato la convocazione della nostra assemblea annuale, prevista per il 30 giugno prossimo, che tornerà finalmente a svolgersi in presenza dopo i due lunghi anni di pandemia e che avrà anche una parte straordinaria. Si tratterà di un'edizione nella quale la prudenza ha consigliato di dare poco spazio all'intrattenimento e che, proprio per questo, si svolgerà nel tanto austero quanto splendido palazzo dell'Arsenale Militare, che merita di essere meglio conosciuto con una visita: ecco un motivo in più, se ve ne fosse bisogno, per partecipare.

DIRIGENTE d'Azienda

www.torino.federmanager.it

Periodico di Federmanager Torino APDAI

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

Direttore responsabile: **Carlo Barzan**

Condirettore: **Roberto Granatelli**

Segretaria di redazione: **Laura Di Bartolo**

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

Viene inoltre inviato in abbonamento gratuito alle istituzioni nazionali Federmanager, alle principali associazioni locali, alla CIDA e associazioni in essa confederate, agli uffici Stampa del Comune di Torino, della Città Metropolitana e della Regione Piemonte, e, con riferimento al territorio, agli Organi di informazione, alle Fondazioni ex-Bancarie, all'Unione Industriale e CONFAPI, nonché alle principali Aziende. Il numero corrente e gli arretrati fino al 2011 sono consultabili in PDF sul sito <http://www.torino.federmanager.it/category/rivista/>

 FEDERMANAGER

 CIDA

Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.5588 – ildirigente@fmto.it

Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400,

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

Riduzione del 20% per quattro uscite consecutive

Direzione - Redazione - Amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmto.it - ildirigente@fmto.it

Editore: **Federmanager Torino Apdai**

Presidente: **Massimo 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 26/5/2022 con una tiratura di 6.400 copie.

Sommario

Aprile - Giugno 2022 | n. 329

Editoriale



- 4** In vista delle Assemblee ordinaria e straordinaria | di Massimo Rusconi

Management



- 6** Un tema ricorrente e di strettissima attualità | di Chiara Ciociola e Roberto Granatelli
- 7** L'equilibrio di genere che fa crescere il Pil e le imprese | a cura della redazione 4.Manager
- 10** Lanciamoci verso il futuro | di Simona Guerinoni
- 11** Innovazione & management | a cura della Redazione

Attualità



- 12** Una storia forte e una personalità davvero straordinaria | di Maria La Barbera
- 17** Una infrastruttura strategica, da utilizzare per costruire, non per distruggere | di Walter Serra
- 19** Nucleare: dall'atavico timore al timone di una rotta verso un futuro energetico sostenibile | a cura del gruppo "webinostrum"
- 23** Puntiamo sui giovani per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile | a cura di Vises Onlus
- 25** La geografia del welfare aziendale cambia e cresce: l'Atlante del welfare di Praesidium come attualizzatore del welfare contrattuale | a cura dell'Ufficio comunicazione Praesidium

Vita Associativa



- 26** Attività della Commissione sindacale | di Giuseppe (Pino) Califano
- Exagon, società di Expertise Consulting in ambito operations
- About Job, società di ricerca e selezione del personale

Welfare



- 29** L'Intelligenza Artificiale aiuta nella prevenzione del tumore del colon | a cura dell'Ufficio comunicazione della Clinica Fornaca

Cultura



- 30** Scopriamo insieme il castello di Mirandolo e le attività della Fondazione Cocco | di Laura Di Bartolo

Varie



- 31** nomine negli enti collaterali di Federmanager nazionale | a cura della Redazione
- 33** Recensioni
- Qui non ride mai nessuno (di Roberto Veronesi)
- Flagello (di Massimo Albani e Renato Valentini)
- 34** Stelle al merito del Lavoro | a cura della Redazione



In vista delle Assemblee ordinaria e straordinaria

Torna finalmente in presenza l'appuntamento annuale della nostra associazione con i propri iscritti, arricchito questa volta da una parte straordinaria per esaminare e approvare alcune modifiche allo statuto suggerite dall'evoluzione dei tempi

di Massimo Rusconi

Alla fine di giugno 2021 si tenne la seconda Assemblea online della nostra associazione dopo quella del 2020, Assemblea necessariamente in tono minore, non tanto per gli argomenti, ma certamente per numero di partecipanti e per l'impossibilità del confronto in presenza, sempre più efficace e gratificante. Intanto erano in corso le elezioni per il rinnovo degli organi statutari, sciolti con un leggero anticipo anche per allineare le nostre scadenze elettorali con quelle della Federazione, per cui, ad inizio luglio, si sono costituiti i nuovi organi, il Consiglio direttivo e i Collegi dei probiviri e dei revisori, con un buon numero di nuovi ingressi, che a loro volta hanno eletto i rispettivi presidenti e la Giunta esecutiva. Finalmente quest'anno, considerata la migliore situazione, si è deciso di tornare ad una certa normalità e perciò con grande piacere terremo la nostra Assemblea in presenza; anzi le Assemblee saranno due, perché, oltre alla ordinaria, vi sarà anche una parte straordinaria per l'approvazione di alcune limitate modifiche allo Statuto. Sarà un ritorno alle vecchie e piacevoli abitudini, pur con tutte le cautele che la pandemia ancora ci suggerisce, ovvero una limitazione numerica delle presenze, con conseguente distanziamento, e la rinuncia al solito spettacolo di intrattenimento e cena formale (ma un rinfresco rinforzato ci sarà!). In autunno poi, se ci saranno le condizioni, faremo una Festa sociale come si deve.

Quando leggerete queste note saremo a ridosso della data scelta (il 30 giugno) ed avrete a vostra disposizione sia i dati di bilancio sia la relazione del Consiglio direttivo nonché la proposta delle modifiche allo Statuto, ma permettetemi comunque di fare qui alcune considerazioni ancorché sintetiche.

Come tutti sappiamo i tempi non sono stati e tuttora non sono facili per nessuno, considerando i problemi energetici, quelli di carenza di materie prime, la invasione dell'Ucraina con conseguenze tuttora imprevedibili: fatti che preludono a cambiamenti strutturali accelerati della società, dei sistemi economici e finanziari e degli assetti



politici mondiali. La nostra vita e quella della nostra associazione non potranno essere esenti da conseguenze, ma noi dobbiamo guardare avanti con fiducia, anche alla luce di quanto fatto lo scorso anno e nel primo semestre di quello attuale.

Negli ultimi 12 mesi vi è stata una sostanziale stabilità operativa oltre ad una ritrovata unità di azione del consiglio direttivo e della giunta. Abbiamo, in particolare, discusso e stabilito le **Linee guida** strategiche per il prossimo triennio, che prevedono un rilancio delle nostre attività di rappresentanza, tutela e servizi per gli associati, da realizzare gradatamente e con atteggiamento flessibile ed adattabile ad eventuali fenomeni esogeni non direttamente controllabili.

Intanto abbiamo rafforzato la nostra vicinanza alle iniziative della Federazione, che ha svolto e sta svolgendo una intensa attività anche nei confronti delle istituzioni e dei nostri enti collaterali, ove si è riusciti, con un opportuno sistema di alleanze, a fare eleggere un buon numero di nostri associati in posizioni anche di assoluto rilievo. Ciò non è di poco conto perché la nostra rappresentanza era ridotta, mentre ora possiamo dire che finalmente si è positivamente iniziato un percorso di riposizionamento di Federmanager Torino nel suo ruolo naturale di terza associazione nazionale sulle 55 della Federazione, ruolo in tempi recenti un po' sacrificato.

Per quel che riguarda i **servizi agli associati** non solo non ci sono stati rallentamenti, ma addirittura si è raggiunta una maggiore efficienza grazie al consolidamento, diventato ormai prassi, dell'interazione online con gli associati, che in gran parte manifestano il loro gradimento per questa modalità di fruizione dei servizi.

La nostre **posizioni economico/finanziarie e patrimoniali** sono solide, mentre dal punto di vista del **numero dei soci** siamo in sostanziale stabilità, nonostante continuino le "uscite" dalle aziende e le nuove nomine di dirigenti non siano certo quelle di un tempo. Ciò è segno che la nostra categoria vede in Federmanager veramente la "casa comune" che la rappresenta e tutela, una sede dove



può "fare rete" con colleghi ed aziende, oltre che contribuire alla crescita della società. Nel corso dell'Assemblea ordinaria illustreremo, approfondiremo e discuteremo dettagliatamente assieme la situazione ed il futuro.

L'Assemblea straordinaria, dedicata allo Statuto, merita più di un accenno. È a tutti evidente che la situazione pandemica ha radicalmente modificato le abitudini lavorative, introducendo in modo ampio lo smart working e imponendo per la gestione delle riunioni collegiali la sola partecipazione in collegamento da remoto, che peraltro si è dimostrata soluzione particolarmente efficiente ed efficace. Il legislatore, per consentire di operare in tale modalità anche dove non contemplato dagli statuti (come nel nostro caso), ha previsto nei vari decreti anti Covid specifiche autorizzazioni transitorie (l'ultima delle quali decadrà a luglio 2022).

Visto che l'esperienza è stata positiva, il Consiglio direttivo ha ritenuto indispensabile introdurre nello Statuto la possibilità di tenere le riunioni degli organi anche in collegamento da remoto tramite video/tele conference inserendo nelle "Linee guida per il triennio 2021-2024", un apposito punto.

Nello sviluppo di questa direttiva, si è ritenuto opportuno anche:

- prevedere di poter effettuare da remoto anche le votazioni, attraverso sistemi informatici sicuri, come ormai

consolidato in tutti gli ambiti pubblici e privati;

- allineare, laddove opportuno e possibile, i contenuti dell'attuale nostro statuto all'ultima versione dello statuto di Federmanager nazionale, approvata nel 2021;
- allineare lo schema dell'attuale Statuto agli schemi più moderni, sviluppati dalla dottrina e dalla prassi societaria, degli enti e delle associazioni, anche con riferimento ai richiami sui contenuti dei bilanci e del patrimonio.

È stato dunque costituito un Gruppo di lavoro snello, i cui membri avessero conoscenze sia della nostra operatività associativa sia delle previsioni normative e della dottrina, coordinato da un membro di giunta e comprendente due consiglieri, il Direttore, il Presidente del Collegio dei probiviri, nonché un avvocato esterno particolarmente esperto in materia. Il lavoro è stato approfondito ed ha prodotto una proposta di nuovo Statuto coerente con gli obiettivi definiti, e anche più allineato agli intervenuti cambiamenti operativi e di prassi dottrinale, con una diversa strutturazione dei singoli articoli. Tale proposta, approvata da Giunta e Consiglio sarà posta all'approvazione anche della assemblea dei soci, dopo un'opportuna illustrazione. Insomma, per l'insieme degli argomenti che affronteremo, il 30 giugno sarà un momento importante della vita della nostra associazione e spero perciò di vedervi numerosi, per quanto possibile di persona, ma anche online, per coloro che non potessero partecipare in presenza.

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

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 e in Agenzia.**

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



GENERALI



Un tema ricorrente e di strettissima attualità

L'orientamento prevalente nella giurisprudenza più recente è per la nullità del patto di non concorrenza che preveda il pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto.

Ma a questo orientamento si contrappongono altre pronunce, seppur più datate

— di Chiara Ciociola* e Roberto Granatelli** —

Con la recentissima sentenza della sua Sezione Lavoro in data 7 aprile 2022, il Tribunale di Alessandria si è pronunciato in merito ad un tema ricorrente e di strettissima attualità, soprattutto per i dipendenti con qualifiche elevate, affermando la nullità di un patto di non concorrenza il cui corrispettivo sia pagato in costanza di rapporto, per violazione degli artt. 1346 e 1418 c.c., secondo i quali l'oggetto del contratto, oltre che essere possibile e lecito, deve essere anche determinato o, quanto meno, determinabile.

La fattispecie

La questione sottoposta all'attenzione dei Giudici alessandrini concerne un patto di non concorrenza stipulato da una dipendente, con il quale la medesima si era obbligata, a fronte di un pagamento mensile di euro 120,00 lordi, a non prestare attività direttamente od indirettamente in concorrenza con quella svolta dalla Società datrice di lavoro nella città di Alessandria e provincia, per un periodo di due anni dalla cessazione del rapporto; veniva, inoltre, previsto che, qualora la dipendente avesse violato il suddetto patto, la stessa avrebbe dovuto corrispondere una penale pari al doppio di tutti i compensi percepiti a tale titolo. Costituitasi nel giudizio di opposizione al decreto ingiuntivo richiesto dalla lavoratrice per il pagamento del TFR, la Società ha sostenuto la non debenza di tale ultimo importo, ritenendo di poterlo portare integralmente in compensazione con quanto dovuto a titolo di penale dalla dipendente, assunta, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, presso una società concorrente operante nel territorio alessandrino.

Il decisum del Tribunale

Il Tribunale si è posto in continuità con la giurisprudenza prevalente, secondo cui la previsione del pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto non rispetterebbe la previsione di cui all'art. 2125 c.c., in quanto introdurrebbe una variabile legata alla durata del rapporto che conferirebbe al patto un inammissibile elemento di aleatorietà ed indeterminatezza (in questo senso, *ex multis*, Tribunale di Monza, che, con sentenza del 30 luglio 2009, n. 445, ha precisato che "il patto di non concorrenza deve prevedere, a pena di nullità, un corrispettivo predeterminato nel suo ammontare con-

gruo rispetto al sacrificio richiesto al lavoratore; conseguentemente viola detta norma la previsione del pagamento di un corrispettivo durante rapporto di lavoro in quanto la stessa da un lato introduce una variabile legata alla durata del rapporto di lavoro che conferisce al patto un *inammissibile elemento di aleatorietà* e dall'altro *finisce di fatto per attribuire a tale corrispettivo la funzione di premiare la fedeltà del lavoratore anziché ricompensarlo per il sacrificio derivante dalla stipulazione del patto*"). Pertanto, la pronuncia in esame ha dato ragione alla dipendente, ritenendo che la mancanza di predeterminazione del corrispettivo e/o di un criterio oggettivo di futura determinazione all'interno del patto lo rendesse nullo, con conseguente nullità anche della clausola penale in esso contenuta.

Da ciò ne ha fatto discendere l'illegittimità dell'operazione compensatoria posta in essere dalla Società, alla quale è stato, tuttavia, riconosciuto il diritto alla restituzione dei compensi corrisposti alla lavoratrice a tale titolo (in applicazione del principio secondo il quale, in caso di accertata nullità di un contratto cui sia già stata data esecuzione, le parti possono richiedere la restituzione delle prestazioni già eseguite).

L'orientamento è prevalente ma non è l'unico

La sentenza in commento, come detto, si colloca nel solco dell'orientamento giurisprudenziale prevalente in tema, cui si contrappone un altro orientamento che si ritiene opportuno citare in questa sede, secondo il quale il pagamento del corrispettivo in costanza di rapporto non comporterebbe l'invalidità del patto, dal momento che l'art. 2125 c.c. richiede unicamente che esso sia determinabile (e non necessariamente già determinato); inoltre, la formulazione della norma lascerebbe alle parti ampia autonomia nella determinazione delle modalità di pagamento del corrispettivo del patto, che non è necessario avvenga dopo la cessazione del rapporto di lavoro, ben potendo il corrispettivo essere pattuito sotto forma di percentuale sulla retribuzione o di somma da corrispondere in costanza di rapporto (cfr. Tribunale di Milano 21 luglio 2005 e 27 gennaio 2007, secondo cui il corrispettivo stabilito a fronte di un patto di non concorrenza può "essere pagato anche in costanza di rapporto di lavoro senza che in tal caso lo stesso possa considerarsi aleatorio in quanto un compenso crescente proporzional-



mente alla durata del rapporto di lavoro meglio risponde all'esigenza di un equo contemperamento degli interessi delle parti, considerato che la maggiore permanenza in un determinato settore merceologico comporta la maggiore specializzazione del lavoratore, rendendo più difficile la collocazione nel mercato del lavoro in un settore diverso e che, viceversa, tali difficoltà non incontrano chi abbia svolto un breve periodo di lavoro presso un datore di lavoro che, dopo aver consentito comunque l'apprendimento di nozioni tecniche, non possa fruire del lavoro di tale dipendente perché in breve tempo dimissionario"). Ancora, secondo il Tribunale di Milano (Sentenza del 16 giugno 1999), tale modalità di pagamento del corrispettivo sarebbe valida, purché sia diversificata la parte relativa al compenso per il lavoro e quella relativa al compenso per il patto di non concorrenza. Da ultimo, favorevoli alla corresponsione del compenso in costanza di rapporto si registrano anche talune pronunce in sede di legittimità, seppur "dateate", tra le quali si annovera, *ex multis*, Cassazione Civile, 4 aprile 1991, n. 3507.

Il tema della congruità del corrispettivo

Per completezza, si segnala, infine, che la pronuncia in esame si è, incidentalmente, soffermata anche sul tema della congruità del corrispettivo pattuito, ritenendo la somma di Euro 120,00 lordi mensili, pari al 7% della retribuzione,

incongrua rispetto al sacrificio richiesto alla dipendente, anche in considerazione della durata del patto e del limite territoriale previsto. A tale ultimo riguardo, premettendo che il solo principio pacifico in giurisprudenza è quello secondo il quale il corrispettivo pattuito non può esplicarsi in una "cifra irrisoria" (cfr. Tribunale di Teramo, 30 marzo 2011, n. 209, con riferimento a un patto di non concorrenza che aveva individuato il corrispettivo in un importo di Euro 100,00, da erogarsi *una tantum*), ovvero in un "corrispettivo irrisorio rispetto al sacrificio derivante dal patto" (cfr. Tribunale di Milano, 4 marzo 2009), si segnala che, se è vero che in tempi passati il requisito della congruità del corrispettivo veniva individuato dai Magistrati in una percentuale tra il 15% ed il 35% della retribuzione riconosciuta annualmente al dipendente (cfr., *ex multis*, per la giurisprudenza di merito, Tribunale di Milano 19 gennaio 2001; per quella di legittimità, Cassazione Civile 14 maggio 1998, n. 4891), pronunce relativamente più recenti hanno, invece, ritenuto sufficiente una percentuale pari anche al solo 10% della retribuzione (cfr., per la giurisprudenza di merito, Tribunale di Torino, 27 luglio 2001; per quella di legittimità, *ex multis*, Cassazione Civile, 4 aprile 2006, n. 7835).

*Avvocato - Associazione Professionale Avvocati Ciociola, e Ferrero Merlino

**Direttore Federmanager Torino

L'EQUILIBRIO DI GENERE CHE FA CRESCERE IL PIL E LE IMPRESE

— a cura della redazione 4.Manager —

L'entrata in vigore della nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che ha istituito dal 1° gennaio 2022 per le aziende la "certificazione della parità di genere" e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso, è un primo passo. Ad oggi, in Italia, le posizioni **manageriali femminili** sono solo il **28% del totale**. Uno scenario aggravato dalla pandemia che ha avuto l'effetto di rallentare il processo di superamento del gender gap nel mercato del lavoro. In generale, nel 2020, il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è stato del 53,1 %, con un **divario di genere del 19%**.

È quanto emerge dal Rapporto an-



nuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di **4.Manager**, dal titolo "Nuovi orizzonti manageriali superare il gender gap: facciamo goal per ripartire".

*"I tempi per la parità di genere rischiano di allungarsi di un'altra generazione a causa del Covid. Il superamento del gap nel mondo del lavoro non è solo una questione sociale - ha dichiarato **Stefano Cuzzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager - ma è una questione centrale, cultu-*

rale ed educativa, per lo sviluppo del Paese. Occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste, per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Il gap retributivo e il welfare aziendale sono le aree di intervento più urgenti da affrontare e risolvere".

Il Rapporto dell'Osservatorio è frutto di un approccio di ricerca integrato che ha coinvolto 1.077 professionisti, manager e imprenditori dell'Expert panel dell'Osservatorio che hanno partecipato alla survey e 160 iscritti-



te alla Community Think4WomenManager. A ciò si aggiunge l'analisi dedicata alle caratteristiche di leadership di genere svolta su un campione di oltre 17mila imprese e oltre 44mila esponenti del CdA e vertici aziendali.

La fotografia

I dati statistici mostrano che il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro in Italia è di molto inferiore rispetto alla media europea. Persiste e si amplifica ulteriormente la **"child penalty"**: il tasso occupazionale delle donne tra i 25 e i 49 anni passa dal 72% per le donne senza figli al 53% per quelle che ne hanno almeno uno in età inferiore ai 6 anni.

Nelle **posizioni manageriali femminili** i numeri mostrano uno scenario altrettanto difficile: su 605 mila posizioni, solo il 28% è affidato a figure femminili (fonte INPS), quota che si riduce al 18% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, sostanzialmente ferme (0,3%) da 10 anni.

L'analisi condotta dall'Osservatorio su un campione di circa 17mila imprese italiane indica che l'83,5% è a conduzione maschile, il 12,2% è a conduzione femminile e il restante 4,3% è a conduzione paritaria.

Le imprese dove la conduzione femminile è più diffusa sono PMI e microimprese e si concentrano soprattutto al Sud e nelle Isole e, per quanto riguarda i settori, quelle Manifatturiere (52,9%) e quelle operanti nella Sanità e nell'Assistenza Sociale (29,8%).

Inoltre si evidenzia che degli oltre 44mila consiglieri solo il 19% sono donne; la carica di Presidente e di Amministratore delegato è affidata a una donna solo nel 12% dei casi. Per l'Amministratore unico, la percentuale femminile sale al 22,5% ed è



legata a una più ridotta dimensione aziendale.

Per gli imprenditori e i manager, donne e uomini intervistati, contrastare la disparità di genere significa soprattutto affrontare "Gli stereotipi di genere" (69,6%), "Il gap retributivo" (58,9%) e "Il basso numero di donne nelle posizioni di potere" (57,4%). Le leve aziendali da manovrare per mitigare il gap di genere sono: lo stile di leadership, il modello organizzativo; il people management; il welfare aziendale.

"Per superare il gap bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete - afferma Stefano Cuzzilla - investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, destinare una quota delle risorse destinate alla formazione aziendale a corsi su diversità e inclusione, favorire la transizione digitale e sostenibile e al contempo la managerializzazione delle PMI e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere"

L'impatto del PNRR e della Strategia nazionale per la parità di genere

Secondo l'Osservatorio il PNRR favorirà l'ingresso al lavoro e percorsi di

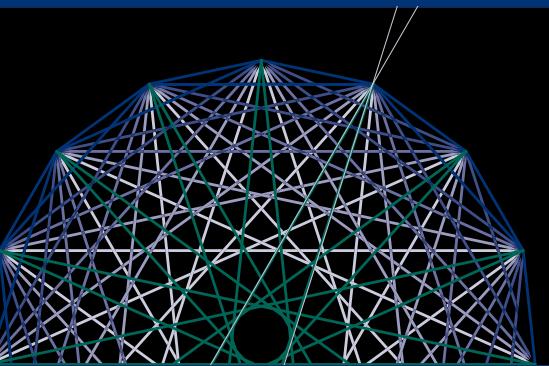
carriera delle donne finalizzati all'assunzione di ruoli di responsabilità.

La valutazione di alcuni strumenti contenuti nel Piano ha restituito la seguente graduatoria: promozione e sostegno all'avvio di attività imprenditoriali femminili; sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi (digitalizzazione, green economy, ecc.) per le imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile; creazione del "Fondo impresa Donna"; Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per il quale il piano di resilienza e resistenza ha già stanziato 10 milioni di euro.

Nell'ambito della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le preferenze vanno a rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile, per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere, il sostegno delle fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza sfruttamento lavorativo e caporalato), la considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia.

I Rapporti dell'Osservatorio 4.Manager

Visita il sito www.4manager.org/osservatorio/ o scansiona i QR code per scaricare le pubblicazioni dell'Osservatorio.



MANAGEMENT
E INNOVAZIONE
DEI MODELLI
DI BUSINESS



CAPITALE
MANAGERIALE
E STRUMENTI
PER LO SVILUPPO



NUOVI ORIZZONTI
MANAGERIALI
DONNE AL TIMONE PER LA
RIPRESA DEL PAESE



NUOVI ORIZZONTI
MANAGERIALI
SUPERARE IL GENDER GAP:
FACCIAMO GOAL PER RIPARTIRE





La testimonianza di una collega che non vuol mollare

Lanciamoci verso il futuro

A che cosa serve Federmanager? Ecco una risposta che fuga ogni dubbio

di Simona Guerinoni

Sono una *sales manager* con una consolidata esperienza in ambito vendite nel settore automotive. Ho vissuto le aziende in modi diversi, perché credo che se vuoi vendere devi capire l'azienda nel suo insieme, dalla produzione alla vendita, per acquisire la competenza ed andare sul mercato. Sono sempre stata appassionata del mio lavoro, cercando di renderlo piacevole e produttivo. La mia ultima esperienza è stata di 14 anni presso un'azienda di componentistica per l'automotive e, nella riorganizzazione conseguente all'ingresso di un nuovo socio, la mia figura è stata assorbita da un nuovo amministratore.

«Chiunque smetta di imparare è un vecchio, che abbia 20 anni o 80. Chi continua ad imparare, giorno dopo giorno, resta giovane. La cosa migliore da fare nella vita è mantenere la propria mente giovane ed aperta»

Henry Ford

Quando esci da un'azienda hai una carriera alle spalle e l'esperienza da mettere a frutto in nuove realtà, allo stesso tempo provi un senso di inadeguatezza, perché devi trovare il tuo spazio in un nuovo mercato, colmando i gap delle nuove competenze richieste, che devono essere supportate da un'adeguata preparazione. Nei momenti duri non devi rimanere fermo ed inattivo. Ho riflettuto immaginando quale strada intraprendere in un momento nel quale la trasformazione digitale è diventata un elemento pervasivo in ogni aspetto della vita sociale. Mi sono guardata indietro e mi sono resa conto che avevo lavorato tanto e che, come spesso accade in molte aziende, la formazione era stata sacrificata alle esigenze dell'operatività aziendale. Invece rinnovare le competenze delle persone deve diventare un *modus operandi* continuo, poiché, per essere competitive, le aziende devono fidelizzare le persone, e la formazione non deve essere vista come un costo, né essere vissuta con la paura di investire in persone, che, una volta formate, possano poi utilizzarne in altre realtà le competenze acquisite.

La formazione è una leva competitiva, uno strumento strategico, un acceleratore per reagire, innovarsi, adattarsi ai nuovi contesti, consapevoli che investire sulla soddisfazione delle persone significa investire sull'azienda. Mancano invece politiche attive efficaci, con proposte di coinvolgimento e di giusti percorsi di formazione e riqualificazione professionale per contribuire a far progredire il nostro Paese e in questo le Regioni dovrebbero fare la loro parte garantendo un *lifelong learning* per tutti. I temi sui quali ci dobbiamo confrontare sono sostenibilità, energia e trasformazione digitale, ma queste sono solo parole se non entrano in gioco fi-



gure specifiche in grado di trasformarle in realizzazioni concrete. Federmanager si sta dimostrando un'organizzazione attenta a questa evoluzione del mercato e alle sue nuove esigenze e, nel mese di marzo, in collaborazione con il Competence Center CIM4.0, ha promosso l'erogazione di quattro borse di studio per finanziare a totale copertura la partecipazione alla terza edizione della CIM4.0 Academy.

Il Competence Center CIM4.0 è il primo di otto centri di competenza nazionali che supportano le aziende nella transizione al digitale ed è stato costituito da Politecnico e Università di Torino, insieme a 22 tra i più importanti player italiani ed internazionali operanti in filiere primarie e ad alto indice tecnologico. È un modello di organizzazione agile, flessibile e perfettamente bilanciato tra le esigenze delle imprese e le richieste di un mercato sempre più globale e in continua evoluzione.

CIM4.0 Academy è un percorso di alta formazione, immersivo, dinamico e concreto, dedicato a manager e figure aziendali in grado di guidare e gestire la trasformazione digitale delle aziende italiane. È la prima Academy dedicata all'*upskilling* e al *reskilling* e si avvale di un corpo docente di esperti del mondo accademico e di trainers di importanti aziende impegnate nell'applicazione delle tecnologie abilitanti. Quando ho partecipato alla presentazione del percorso, non ho avuto dubbi: "Questa è la mia possibilità per rinnovarmi e reinventarmi.

«Forma le persone abbastanza perché possano andarsene, trattale sufficientemente bene affinché possano restare»

Richard Branson

È un'occasione da non perdere!" Ho presentato la mia domanda il primo giorno disponibile, ho fatto un piacevole colloquio conoscitivo con la dott.ssa Cristina Cibrario (responsabile della formazione) e la prof.ssa Giulia Marcocchia (co-responsabile scientifico dell'Academy) e, poco dopo, ho scoperto con grandissima emozione di aver vinto una delle quattro borse di studio. Così, il 22 aprile è iniziato il primo step di benvenuto e di presentazione di tutor e mentor (ogni partecipante avrà un tutor individuale per l'intero percorso), che prevedeva anche la risposta ad alcuni test. Il corso è strutturato in 5 step e al termine è prevista una *challenge* proposta da un'azienda, che consentirà di applicare le metodologie apprese durante il percorso alla risoluzione di una problematica aziendale reale. L'Academy si concluderà con il conseguimento del Diploma di Industry 4.0 Innovation Leader. Se vi interessa essere aggiornati sull'evoluzione del mio percorso.....stay tuned!



Il periodico ha spesso ospitato interviste a colleghi che occupano ruoli importanti o che comunque hanno argomenti interessanti da proporre, ma si è sempre trattato di iniziative estemporanee, molto opportune, ma non legate da un filo conduttore. Ora vorremmo fare un piccolo salto di qualità, dando vita a una sorta di rubrica nel cui ambito indirizzare le interviste (o la presentazione di aziende) al mondo della innovazione. Si tratta di un mondo in grande evoluzione, attraverso il quale vorremmo presentare casi di successo, così come intervistare stakeholders pubblici e privati, fondamentali a supportare gli ecosistemi innovativi, partendo da Torino e dal Piemonte, ma anche con un occhio nazionale ed internazionale. Iniziamo con Mario Manzo, consigliere Federmanager, che per la sua storia professionale precedente e per il suo ruolo attuale nella Fondazione Torino Wireless, può guardare all'innovazione da un punto privilegiato di osservazione.

Innovazione & management

Una finestra per i protagonisti nel mondo dell'innovazione, un fattore strategico fondamentale e continuativo e non uno stato di eccezione

— a cura della Redazione —

Dunque, Mario, ti piace l'idea di inaugurare una rubrica in tema di innovazione sul nostro periodico?

Mi piace, eccome! Ma per rispondere in modo motivato devo farti una premessa. Il ritmo accelerato del cambiamento tecnologico e la disponibilità di strumenti sempre meno costosi hanno spinto una nuova rivoluzione industriale, dove però tutto ha assunto logiche "esponenziali" con una complessità che sta cambiando totalmente il modo di competere nei vari settori. I clienti ed i mercati possono cambiare in mesi anziché in decenni. Essere innovativi non è più un "plus", ma un "must". Una recente ricerca ha rilevato che circa l'85% dei dirigenti, manager, nel mondo, afferma che l'innovazione è fondamentale per il successo della propria organizzazione e per le proprie strategie di crescita a lungo termine (McKinsey Global Innovation Survey). L'innovazione è molto più della semplice capacità di generare nuove caratteristiche di un prodotto o di un servizio. Il motore di innovazione di un'organizzazione dovrebbe esplorare nuove soluzioni per ogni sfida aziendale, ad ogni livello dell'organizzazione. Le ricerche di settore sempre più evidenziano il fatto che le aziende che innovano lungo la catena del valore dell'organizzazione genereranno vantaggi competitivi "cumulativi" significativi, rispetto alle aziende che innovano solo in prodotti e/o servizi.

Molti pensano che l'innovazione si basi su poche persone creative o su quelli che potremmo definire "imprevedibili momenti di ispirazione"...

Lo so, e invece l'innovazione organizzativa è un processo manageriale pianificato, strutturato e gestito. Le organizzazioni dovrebbero stabilire politiche e strutture che supportino il pensiero innovativo come fattore strategico fondamentale e continuativo. L'innovazione dovrebbe essere lo status quo, non l'eccezione, e per questo, venendo alla risposta alla tua domanda, penso che una rubrica sull'innovazione, con interviste ai protagonisti di questo mondo in profonda evoluzione, possa essere di grande stimolo ed interesse per i nostri associati. Sarà anche una finestra dalla quale alcuni nostri soci potranno raccontare i



loro casi di successo e – perché no? – anche i loro insuccessi come casi di studio da cui imparare.

Parlando del nostro territorio, quale è la realtà attuale dal punto di vista dell'innovazione?

Ancora oggi credo che Torino ed il Piemonte rappresentino uno dei distretti più innovativi a livello nazionale, e non solo, in molti settori. Progetti pubblici e privati come i Poli di Innovazione della Regione Piemonte, gli incubatori e gli acceleratori, i living lab della città di Torino come la Casa delle Tecnologie Emergenti CTE, il Competence Center di Industria 4.0, il Consorzio TOP-IX, la Fondazione Torino Wireless sono solo alcuni esempi di un territorio con una forte vocazione innovativa, che questa rubrica potrà provare a raccontare per farla conoscere anche ai non addetti ai lavori. Si è fatto molto, ma la velocità del cambiamento ci obbliga a non abbassare la guardia se si vorrà continuare ad essere uno dei principali distretti di sviluppo innovativo. La sfida delle trasformazioni digitale e sostenibile rappresenta soprattutto una grande opportunità: nel prossimo futuro si dovrà parlare sempre più di innovazione sostenibile.

Quanto è importante l'innovazione in una organizzazione come Federmanager?

Penso che la nostra associazione sia un ottimo esempio di uso virtuoso dell'innovazione per stare al passo coi tempi e progettare l'offerta di servizi, in modo da rispondere rapidamente alle esigenze che cambiano dei nostri associati. Negli ultimi anni sotto la presidenza di Stefano Cuzzilla, Federmanager e i suoi enti collaterali, compresi quelli partecipati anche da Confindustria, hanno avviato un processo di innovazione continua. Dalla digitalizzazione dei processi, alla attualizzazione dei servizi offerti su piattaforme multicanale di tutti gli enti collaterali, Federmanager mi sembra un esempio virtuoso di organizzazione innovativa. Le attività svolte in piena continuità durante la pandemia comprese tutte le operazioni di voto online, sono state per tutti una dimostrazione tangibile della capacità e velocità di cambiamento e di innovazione della nostra associazione.



Una storia forte e una personalità davvero straordinaria

Maria Luisa Cocco traccia il percorso della sua vita affrontandone tutti gli aspetti: un amalgama perfetto di rigore professionale e di sensibilità umana

di Maria La Barbera*

La sua è una storia forte e segnata da avvenimenti traumatici legati alla famiglia che l'hanno portata a cambiare vita; cosa voleva dire in quegli anni diventare capo di una azienda in una cultura imprenditoriale a vocazione maschile?

Una donna che nel 1960, a 21 anni e assolutamente inesperta, diventava capo di una azienda non aveva molto riconoscimento. E' stato arduo conquistare la fiducia di clienti e fornitori, ho vissuto momenti di difficoltà ed imbarazzo dovuti a pregiudizi e condotte poco gratificanti, ma grazie agli operai, al loro affetto professionale e alla loro vicinanza sono riuscita nell'impresa. La concorrenza ha cercato di portarmi via i lavoratori, eppure nel momento in cui ho promesso ai miei dipendenti che ci sarei stata nessuno si è mosso. Ho dovuto imparare molto e il primo anno l'ho passato in officina per comprendere come funzionavano le macchine e come venivano fabbricati i componenti per auto di nostra produzione.

Che suggerimenti darebbe alle donne che ancora oggi si trovano a dover affrontare difficoltà e preconcetti legati alla questione di genere?

La serietà è la prima cosa. Non scendere a compromessi è determinante come non assumere atteggiamenti che possano essere travisati. Ovviamente è necessario avere un progetto credibile, puntare sulla qualità e crederci fino in fondo. Certamente le donne non hanno ancora raggiunto una vera "parità" imprenditoriale, le risorse finanziarie messe a disposizione non sono ancora sufficienti e i pregiudizi sono, purtroppo, ancora esistenti. Non bisogna arrendersi ma, al contrario, mettere tutto l' impegno e le capacità a disposizione per perseguire i propri obiettivi.

Lei ha detto che avrebbe voluto una vita dedicata ad aiutare gli altri. Crede che si stia perdendo questa predisposizione all'altruismo?

Non credo. Penso invece che molte azioni benefiche ed altruistiche siano poco visibili e conosciute. Una volta le associazioni di volontariato erano poche, oggi si sono moltiplicate, il desiderio di aiutare e di pensare agli altri è vivo soprattutto da parte delle nuove generazioni in cui confido

MARIA LUISA COSSO

Nata a Pinerolo nel 1938, diplomata maestra, è sposata e ha una figlia.

Entrata in azienda, la Corte & Cocco S.a.s., produttrice di ammortizzatori per autovetture e motociclette e la Corcos S.a.s. produttrice di anelli di tenuta Corteco, nel 1960, dopo la scomparsa del padre e del fratello in un incidente d'auto, è riuscita a sviluppare le aziende, divenute sempre più forti sul mercato sia nazionale sia internazionale fino a superare i 1000 dipendenti dai 90 iniziali.

Oggi è Presidente della Corfina S.r.l. e di alcune società operanti in attività commerciali legate alla componentistica auto.

È stata nominata Cavaliere del Lavoro il 2 giugno 1998.

Nel 2000 ha ricevuto il premio "Bogianen" della Camera di Commercio di Torino.

Nel 2007 il premio "Pinarolium" della Città di Pinerolo e la Laurea Honoris Causa in Economia Aziendale dalla Facoltà di Economia di Torino.

È cittadina onoraria del Comune di Luserna San Giovanni e del Comune di San Secondo di Pinerolo.

Negli anni è stata:

- membro della Giunta e del Consiglio dell'Unione Industriale di Torino;
- membro del Consiglio Direttivo della Fondazione Teatro Regio di Torino;
- membro del Consiglio Direttivo dell'Associazione Aliseo – O.n.l.u.s. contro l'alcolismo e per il trattamento dell'alcool dipendenza;
- membro del Consiglio di Amministrazione dell'I.T.P. – Agenzia per la promozione internazionale di Torino e del Piemonte;
- tra i fondatori del Consorzio pubblico-privato per la Formazione Universitaria in Economia Aziendale a Pinerolo, ne è stata il primo Presidente negli anni '96/'98 e nuovamente Presidente dal febbraio 2004, fino alla chiusura nel 2015.

Attualmente è:

- presidente della Croce Verde di Pinerolo dal 2003.
- presidente della Fondazione Cocco da lei creata nel 2008 insieme alla figlia Paola Eynard.
- membro del Comitato Tecnico Scientifico dell'Istituto Statale Buniva per la formazione tecnica, scientifica e artistica, del Consiglio Direttivo della Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro Gruppo Piemontese e del Consiglio dell'Associazione Amici del Teatro Regio.

• socia dell'Aidda – Associazione Imprenditrici Donne Dirigenti d'Azienda – di cui è stata Presidente della delegazione Piemonte e Consigliera nazionale e dove ha sviluppato attività di formazione a livello nazionale per donne imprenditrici e dirigenti d'azienda.

Partecipa spesso, come relatore, a corsi di formazione e a incontri di promozione del ruolo femminile nel mondo del lavoro, con particolare attenzione all'impegno ed alla responsabilità verso la famiglia e la società.



molto. Troppo spesso, però, si evidenziano le negatività, si comunicano notizie spiacevoli, trascurando tutto ciò che di bello avviene; è necessaria una inversione di tendenza, bisogna promuovere realtà ed eventi positivi e stimolare il senso della bellezza vivo in tutti noi.

La Fondazione che lei ha creato insieme a sua figlia Paola ha dato vita ad un circolo virtuoso che ha rilanciato la cultura e l'arte nel territorio ed ha fatto rinascere un importante sito storico, il Castello di Mirandolo. Che significato ha per lei questa avventura di successo che ha attirato l'attenzione di eminenti del mondo dell'arte come Vittorio Sgarbi e reso possibili eventi e mostre importantissimi come quelle di Tiziano o Caravaggio?

La nascita della Fondazione era un sogno, un desiderio che è diventato realtà. Il vuoto lasciato dalla scomparsa di mio padre e di mio fratello doveva essere colmato, era necessaria la creazione di un nuovo punto di riferimento. Il progetto prevedeva la nascita di un luogo dedicato soprattutto ai giovani che avesse come punto centrale la ricerca, l'esplo-razione di nuove attività che avessero un rilievo culturale diversificato. Il Castello di Mirandolo, allora abbandonato e in stato di decadimento, era il posto perfetto per realizzare i progetti culturali che avevamo in mente con mia figlia. Le mostre inizialmente non erano previste ma è arrivata l'occa-sione di esporre opere di Delleani e delle sue allieve, tra cui Sofia di Bricherasio. Da allora abbiamo organizzato esposi-zioni di grandi artisti come Caravaggio, Tiepolo, Lotto ecc. E' stato impegnativo ma il riscontro è stato davvero impor-tante, persino inaspettato.

Quando Vittorio Sgarbi mi ha contattato e mi ha detto "Vorrei collaborare con lei. Pensa sia possibile?" è stata una grande sorpresa. Abbiamo curato insieme la mostra di Tiziano alla quale ne sono seguite altre importanti. Nello stesso periodo Sgarbi ha presentato al Castello di Mirandolo nume-rosi libri d'arte, sempre con grande successo. È stata una collaborazione molto bella.

Quanto è importante che l'arte sia fruibile e alla portata di tutti? Mia figlia ed io non abbiamo una formazione come esperte di arte. Questo ci ha motivato nell'organizzare eventi per avvicinare ogni tipo di pubblico, lavorando con chiarezza e condivisione, affinché i visitatori potessero sentirsi a pro-



Maria Luisa Cocco

prio agio. La cultura deve poter arrivare a tutti, il linguaggio e le modalità di presenta-zione devono essere fruibili ed accessibili non soltanto in fatto di stratificazione sociale, età, preparazione, ma anche nel rispetto delle disabilità. La tecnologia ci è di grande aiuto per fornire supporti mul-ti-sensoriali. Grande cura è posta nell'orga-nizzazione degli eventi

all'aperto come i Concerti e il Cinema nel Parco, in parti-colare il concerto del 21 giugno, che si svolge alle 4.00 del mattino, con audio-cuffie per ascoltare la musica, seduti sul prato all'interno del parco del castello in attesa che arrivi l'alba; è una esperienza unica che ci emoziona e attira tan-tissimo pubblico e non solo dal Piemonte.

Lei, nel 1964, è stata la più giovane consigliera comunale di Pinerolo con delega ai servizi demografici, di assistenza e beneficenza, mentre nel 1970 ha avuto la delega ai servizi sociali. Come è stata la sua esperienza in politica?

E' stata una bella esperienza, formativa, nuova; ero l'unica donna tra i 30 consiglieri.

Appena eletta assessore ho cercato di dare il mio contributo puntando alle questioni pratiche soprattutto legate alla fami-glia e al lavoro delle donne. Era necessario un cambio di men-talità, un passo in avanti in maggiore considerazione di tutte quelle persone che necessitano di assistenza, dai bambini agli anziani. Molto è stato fatto ma molto resta ancora da fare.

Come è riuscita a conciliare famiglia, lavoro e poi anche l'attività della fondazione?

Le donne possiedono molte capacità che spesso tengono nascoste.

Voglio dire, intanto, che sono stata una madre severa, ci te-nevo che mia figlia avesse delle regole e un punto di riferi-mento chiaro. Paola stava con me in ufficio dopo la scuola a fare i compiti, a giocare o disegnare, ho passato con lei più tempo possibile. Se ero in viaggio per lavoro stavo spesso al telefono facendole sentire la mia presenza. Mi rendo con-to però che nella mia posizione potevo organizzarmi più agevolmente. Credo che le mamme lavoratrici dovrebbero essere supportate maggiormente e per tutti i tipi di attività; fortunatamente molto è stato fatto.

Tra i suoi obiettivi c'è quello di rivolgersi ai giovani attra-



verso momenti di scambio, come il Progetto Ulisse, e una forte volontà di ricerca. Come si fa a coinvolgere le nuove generazioni negli eventi culturali?

Il Progetto Ulisse, nato in collaborazione con Avant-derrière pensée e dedicato alla scuole superiori, ha dato l'opportunità agli studenti di creare una performance in maniera autonoma insieme ai loro insegnanti. Noi abbiamo messo a disposizione i nostri professionisti che hanno supportato i ragazzi nella realizzazione della loro idea creativa.

Un'altra iniziativa che ci ha gratificato molto è stata "Da un metro in giù", un percorso didattico dedicato ai più piccoli che hanno avuto la possibilità di essere coinvolti nelle mostre con attività "alla loro altezza" e ha creato un prezioso momento di condivisione familiare.

I giovani hanno la loro visione delle cose, il loro linguaggio e le loro necessità, è dunque determinante per noi rispettare prerogative e specificità, organizzando eventi a misura e dedicati perché ne siano coinvolti e rapiti.

Dai suoi racconti si può apprezzare l'ottimo rapporto che lei ha con i collaboratori e con gli operai della sua azienda. Quanto è importante valorizzare le relazioni umane all'interno del contesto lavorativo?

Tra me e i miei dipendenti c'è sempre stata stima e rispetto reciproci. Loro mi hanno voluta fortemente ed io ho cer-

cato di ricambiare agevolando le loro condizioni di lavoro, istituendo, per fare un esempio, turni di lavoro di 6 ore che permettevano a tutti di dormire nel proprio letto e passare più tempo con le famiglie.

Le regole all'interno dell'azienda erano chiare ma la condivisione e la cooperazione hanno creato un ottimo rapporto, vivo ancora oggi, tanto che alcuni di loro, oramai in pensione, hanno chiesto di essere coinvolti come volontari nella Fondazione occupandosi del servizio d'ordine e di altre utili attività.

Cosa ci ha insegnato la pandemia? E cosa ci ha tolto?

Questa pandemia ci ha insegnato ad essere più attenti, a rimettere un po' di ordine; per esempio per quanto riguarda i musei la prenotazione obbligatoria è stato un modo per migliorare l'organizzazione e anche la sicurezza; forse bisognava farlo prima.

Sicuramente ci ha privato del contatto umano, ha indebolito le relazioni e creato confusione mentre per quanto riguarda le imprese e l'economia siamo ancora in difficoltà e recuperare non sarà facile. La natura ci sta lanciando un messaggio, dobbiamo fermarci, non esagerare con l'utilizzo delle sue risorse, prestare attenzione all'ecologia e ridimensionare l'inquinamento. Dobbiamo imparare a limitarci e a portare rispetto al pianeta che ci ospita.

**Sociologa e giornalista pubblicista*

Abbiamo voluto completare il percorso di conoscenza di Maria Luisa Cocco, chiedendo a due colleghi che operano in quel gruppo di aziende, di fare al riguardo le considerazioni che ritenevano più opportune, in particolare sul tema del lascito che la signora ha consegnato ai suoi successori e di quanto della sua straordinaria personalità sia rimasto all'interno delle aziende. Al riguardo abbiamo scelto fra gli iscritti un collega di lungo corso nominato dirigente quando

la signora era ancora in piena attività e uno invece più giovane, che della signora avvertiva la presenza,

ma che non ha avuto occasione di lavorare a diretto contatto con lei

———— a cura della Redazione ——

L'imprinting è ancora il suo

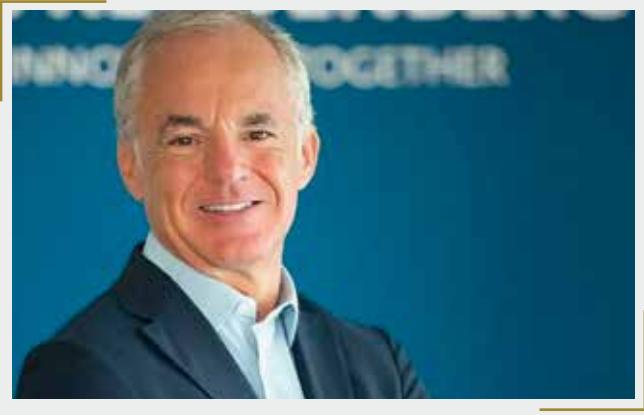
La signora Cocco ha lasciato la compagnia azionaria a fine 2008 per poi ricoprire il ruolo di presidente del CdA ancora per alcuni anni; da allora il mondo è completamente cambiato, in parecchi casi anche in modo molto radicale e naturalmente siamo cambiati anche noi. Quindi sia sul piano tecnico-ingegneristico, sia per quanto riguarda l'aspetto gestionale, nulla di quanto era valido allora è ancora valido adesso.

Ma il suo imprinting è rimasto. È rimasto l'approccio, l'angolo di visuale dal quale si guarda ai problemi, il radicamento al territorio, tanto tenace da resistere all'attrazione del gruppo multinazionale di cui siamo divenuti parte.

Ma non solo, tanto tenace da aver provocato, al contrario, un incremento delle attività del gruppo nel pinerolese con prospettive di ulteriore ampliamento. Un radicamento che non è solo amore per quella che i tedeschi chiamano *heimat*, la propria piccola patria, ma che si fonda sul rapporto

ROBERTO BOSSO

laureato in Economie e Commercio, è nelle aziende ora parte del gruppo Freudenberg dalla fine degli anni '80 e ha sviluppato la sua carriera prima nel settore amministrativo e successivamente in ruoli di general management in particolare riferiti ai cosiddetti shared services. È iscritto a Federmanager dal 1° settembre 2001, poco dopo la sua nomina a dirigente.





con le persone, in particolare con i dipendenti, ma in generale con gli abitanti, attraverso l'attenzione anche ai loro bisogni personali, alle loro aspettative singole.

E ciò pur rispettando le rigide formalità, tipiche di un gruppo multinazionale. In questo la signora ha trovato un terreno fertile perché Freudenberg è un gruppo multinazionale a base tedesca di derivazione familiare, molto simile all'origine del gruppo di aziende di cui lei era titolare. Non a caso le due realtà erano già in contatto fin dagli anni '30, auspice una intesa personale fra due antenati dei membri attuali delle rispettive famiglie.

Altre proposte non saranno sicuramente mancate alla signora Cocco, ma lei voleva evitare il rischio che la "sua" azienda fosse fagocitata, cancellando le sue specificità in una logica di ottimizzazione unificante. Ecco quindi un altro lascito che la signora ci ha consegnato: la scelta del partner giusto perché il territorio possa continuare a godere nel tempo il frutto del proprio lavoro e magari – perché no? – anche a incrementarlo, cosa che si è effettivamente verificata. Sotto questo aspetto posso dire ad esempio che la parte italiana del gruppo Freudenberg promuove al suo interno l'impegno a rispettare il traguardo del 30% di riduzione dell'impatto ambientale entro il 2025. Dimostriamo con questo di essere capaci di guardare lontano seguendo un ulteriore lascito della signora, che ci invitava a farlo "dal primo degli operai all'ultimo dei dirigenti". Infine un'ultima considerazione di carattere personale: la signora ci ha insegnato con l'esempio a guardare al mondo con un atteggiamento positivo. In tanti anni di lavoro comune, a me non è mai capitato di avvertire in lei uno stato di cattivo umore.

L'orgoglio di appartenere a un territorio nel quale i fondamenti dell'industria meccanica si apprendono in famiglia
 Quando sono entrato in azienda vedivo la signora Cocco come un punto di riferimento italiano all'interno di una realtà industriale già allora multinazionale. La percepivo come l'elemento di raccordo fra l'apertura alla realtà internazionale e il radicamento locale, una presenza che mi dava fiducia di poter avere uno sviluppo professionale importante senza essere costretto a lasciare i luoghi in cui ero cresciuto.

In lei avvertivo, pur da lontano, i tratti distintivi di una imprenditorialità tutta piemontese, nella quale trovava spazio una forte componente locale che trasmetteva fiducia agli ambienti operativi e costituiva un valore aggiunto per tutto il gruppo.

Siamo in un territorio nel quale non esiste famiglia in cui almeno un componente non operi, o non abbia operato, nell'industria meccanica. Ed è così da oltre un secolo. Per noi pinerolesi i fondamenti dell'industria meccanica risiedono nel nostro DNA e questo si percepisce nelle

ANDREA GIORDANO

laureato in Ingegneria Aerospaziale, opera nelle aziende parte del gruppo Freudenberg dal 2002 ed è ora direttore dello Stabilimento di Pinerolo. Nato a Villar Perosa da una famiglia pinerolese da generazioni è iscritto a Federmanager dal 1° gennaio 2014, in coincidenza con la sua nomina a dirigente.



competenze di tutti in azienda, non solo nel merito tecnico, ma anche e soprattutto nelle condizioni al contorno, nel clima, nell'ambiente operativo. E infatti le unità di business italiane sono molto considerate all'interno del gruppo Freudenberg, perché apportano la competenza tecnica sedimentata in generazioni e la mettono a disposizione del gruppo, che la valorizza al massimo con la potenza dell'organizzazione.

Questo stato di fatto aiuta a generare un clima complesso di serena tranquillità, pur in un contesto generale che non offre più le certezze che offriva alle generazioni passate. Un ambiente di questo genere consente anche ai responsabili di oggi di comprendere come viene vissuto il ruolo di operaio in produzione e, di conseguenza, di godere di quel profondo rispetto reciproco, che poi genera evidenti riflessi positivi su tutti i possibili piani, dalla qualità del prodotto alle economie di gestione, alla trasmissione all'esterno dell'immagine positiva di un attore industriale rispettoso del territorio che lo ospita.

Ecco, aver creato le condizioni per arrivare a questo risultato, credo sia il lascito più significativo che la signora Cocco ci ha trasmesso. Questa consapevolezza non è solo mia, ma è largamente diffusa in tutti coloro che hanno avuto modo di lavorare, anche solo indirettamente, con lei.

Lo dimostra il fatto che quando la signora è presente agli eventi organizzati per i dipendenti e le famiglie (ad esempio per chi raggiunge importanti obiettivi di anzianità in azienda), davanti a lei si forma una lunga fila di persone che vogliono salutarla e ringraziarla.



Centri Odontoiatrici San Giorgio



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 ADULTI

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

STRUTTURE

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

Centro Odontoiatrico INFANTILE

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

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



Le ferrovie, instancabili interpreti della nostra storia, anche in tempo di guerra

Una infrastruttura strategica, da utilizzare per costruire, non per distruggere

Fin dalla nascita il trasporto ferroviario ha giocato un ruolo decisivo per lo sviluppo economico, ma anche, purtroppo, nella conduzione di operazioni militari. Un ruolo che sembrava destinato al declino a favore del mezzo aereo, ma che negli ultimi decenni è tornato ad avere un peso determinante

di Walter Serra*

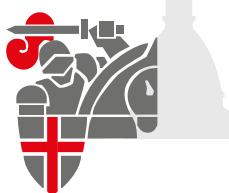
Poche righe, come addetto ai lavori e come dirigente, per ricordare il ruolo importante delle ferrovie in tempo di pace e di sviluppo sostenibile, ma anche in tempo (purtroppo) di guerra. Le immagini che non avremmo mai voluto vedere e che riceviamo ogni giorno dal fronte ucraino, ci parlano di una guerra in cui le ferrovie hanno un ruolo chiave, un ruolo da assoluto protagonista. I carri armati russi sono trasportati sui carri pianale, ma anche i treni passeggeri affollati da profughi che scappano dalla linea del fuoco. Nelle città, sottoposte a continui bombardamenti, le stazioni delle metropolitane offrono un riparo, sono trasformate in rifugi per la popolazione civile. Tram e bus continuano a circolare, al limite dell'umana possibilità, per continuare a fornire il loro utile servizio.



Questa guerra, come tutte quelle che l'hanno preceduta, lascerà danni enormi sulle infrastrutture, e non solo ferroviarie. Ci vorranno molti anni ed ingenti investimenti per poterle ripristinare.

Fin dalla prima guerra mondiale le ferrovie sono state protagoniste della strategia e dello sforzo bellico. Durante il secondo conflitto mondiale, la supremazia militare era passata all'arma azzurra e alle portaerei. I treni sembravano destinati al ruolo di semplici tradotte militari o, peggio, di convogli per il trasporto dei deportati verso i campi di concentramento. Il treno si dimostrò poi essere insostituibile attore durante la fase post-bellica e di ricostruzione nazionale e europea. I treni hanno mosso generazioni di italiani che, viaggiando verso nord, hanno investito le loro vite in progetti di lavoro ed in progetti di vita.

**Centri
Odontoiatrici
San Giorgio**



Dal 1985 a Torino due Centri odontoiatrici al servizio di Tutti. Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



FASI



FISDAF



Previmedical®
Servizi per la Sanità Integrativa



UniSalute

Il **Centro Odontostomatologico San Giorgio** - Studio Associato, Centro di riferimento del **FASI** e del **FASDAC** per la Prevenzione Dentale durante tutto l'arco dell'anno, comunica la sua disponibilità nel periodo estivo 2022.

Per tutto il mese di Agosto il Centro sarà operativo dal lunedì al venerdì con orario continuato dalle 9.00 alle ore 18.00, mentre per i mesi di Luglio e Settembre rispetterà i soliti orari dalle ore 8.00 alle 20.00 con orario continuato, dal lunedì al venerdì, e dalle ore 8.30 alle ore 14.00 il sabato.

Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A - TORINO
Tel.: 011.547.114 / 011.548.605
centrosangiorgoadulti@nogard.it
www.odontoiatriasangiorgio.it



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi, 34 - TORINO
Tel.: 011.500.689 / 011.548.605
centrosangiorgioinfantile@nogard.it
www.odontoiatriasangiorgio.it





completamente diversi da quelli a cui erano destinati nelle terre d'origine. Progetti importanti che hanno fatto crescere contemporaneamente le loro famiglie, il nostro popolo e la nostra nazione.

Nell'Ucraina di oggi, purtroppo, le stazioni di Kiev, Odessa, Kharkiv e Dnipro, quelle che oggi vediamo nei servizi degli inviati al fronte, sono certamente dimate e risalgono al periodo sovietico come dimostra la loro architettura, ma sono ancora funzionali e abbastanza accoglienti per chiunque cerchi di mettersi in salvo. A Kiev ci sono stazioni della metro molto profonde, anche fino a 100 metri, sicure per chi cerca un rifugio sicuro.

Questo in Ucraina è un conflitto vero e proprio, che può anche trasformarsi in una lunghissima guerra civile. Senza considerare i rischi di una degenerazione nucleare.

Senza entrare nelle ragioni che stanno alla base dello scontro in atto, resta l'instancabile disponibilità ed il sacrificio delle ferrovie, delle donne e degli uomini che ne fanno parte, dei mezzi ferroviari che ogni giorno continuano a fare il proprio dovere senza sosta, instancabili, lungo le linee ferrate del Paese e di quelli confinanti. Proprio di poche ore fa è la notizia di un treno passeggeri ucraino colpito da una granata russa in prossimità della stazione di Brusyn, nella regione orientale ucraina di Donetsk. Un macchinista è morto e un altro è rimasto seriamente ferito dalle schegge dell'esplosione. Altre vittime innocenti di questa nuova e assurda guerra fraticida. (1)

Anche di notte il servizio ferroviario è in attività con tutto il suo carico umano. Di notte

si deve viaggiare in relativa sicurezza, le tapparelle non devono far filtrare la luce interna. In tempo di guerra le tapparelle dei finestrini dei convogli ferroviari devono restare rigidamente abbassate dopo il tramonto. È fondamentale non lasciar passare alcuna luce per evitare che il treno possa essere intercettato da missili e ogni possibile precauzione è molto importante. I treni che viaggiano di notte arrivano a lambire anche il fronte caldo delle operazioni militari, in particolare

attorno alla capitale Kiev.

Per questo le luci artificiali vengono oscurate totalmente e il convoglio deve procedere come un'ombra nell'oscurità. La precauzione è evidente anche all'interno delle stazioni ferroviarie, quando, pochi minuti dopo il tramonto, l'illuminazione viene completamente spenta, lasciando attivi solo i pannelli informativi a indicare destinazioni, binari e orari. Con la speranza che tutto ciò possa finire presto, ci auguriamo che i carri armati possano lasciare presto i binari a nuovi e moderni treni ad Alta Velocità, pronti a ridurre le distanze (non solo metriche ma anche culturali) unendo finalmente le genti della nostra vecchia e martoriata Europa.

* Membro di Comitati nazionali e internazionali del settore ferroviario e aereo e già Direttore generale e Amministratore delegato di aziende dello stesso settore

(1) L'autore scrive nei giorni immediatamente successivi al 13 marzo e perciò si riferisce agli eventi verificatisi fino a quella data





Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Sei anni intensi da Presidente. Lascio Assidai in buona salute”

Dopo due mandati e la dura prova della pandemia Tiziano Neviani saluta gli iscritti

Dopo due mandati come Presidente, penso di poter dire che lascio Assidai in buona salute, guardando i numeri del Fondo e la crescita degli iscritti. Sono stati sei anni intensi, inframmezzati dalla pandemia: quest'ultima ha messo a dura prova tutto il Paese e anche la nostra struttura che tuttavia ha

retto, continuando a offrire servizi e coperture agli iscritti anche in pieno lockdown. Del resto, ci tengo a ricordarlo, Assidai, è un Fondo di assistenza sanitaria gestito con i più sani principi di mutualità e solidarietà: non prevede nel proprio Statuto e Regolamento alcuna esclusione del rischio pandemia e, dunque, tutte le garanzie previste dai Piani Sanitari sono completamente operanti anche a seguito di una diagnosi di Covid-19.

Sotto la mia presidenza, Assidai ha apportato importanti cambiamenti anche in merito ai partner assicurativi a cui ricorriamo per l'adempimento dei nostri scopi istituzionali. Dal 2018 abbiamo scelto quanto di meglio offerto dal settore attraverso Allianz e Generali, rispettivamente leader mondiale e italiana del mercato assicurativo. Nel 2021 in collaborazione con Federmanager abbiamo intrapreso un passaggio fondamentale e per certi versi storico: in linea con l'impostazione strategica e innovativa prevista

dall'ultimo rinnovo del CCNL Dirigenti Industria, siglato da Confindustria e Federmanager nel luglio 2019, Industria Welfare Salute (IWS) è divenuto il provider esclusivo del Fondo perché raffigura una realtà nuova nel panorama della sanità integrativa italiana, rappresentando un progetto condiviso da Confindustria e Federmanager insieme al Fasi. L'obiettivo di IWS è quello di proporsi come società di sistema al servizio di Fondi e Casse Sanitarie, Assidai e Fasi *in primis*, fornendo servizi innovativi nel campo della sanità integrativa e delle tutele per la non autosufficienza. Un cambiamento importante, che sancisce una forte partnership tra Fasi e Assidai e che gradualmente sta dando i suoi frutti, permettendoci di offrire nuove soluzioni alle aziende industriali italiane, gestire un cospicuo patrimonio d'informazioni e offrire servizi sempre più soddisfacenti agli iscritti. Inoltre, vorrei ricordare gli investimenti importanti sul digitale, che hanno visto nel corso degli anni un grande lavoro sul sito assidai.it, il raggiungi-

mento di una maggiore efficienza dei sistemi informativi sul gestionale e sull'area riservata dedicata a iscritti e aziende, lo sviluppo sui social network e molto altro ancora. Ad Assidai ho dedicato sei anni della mia vita e vi ho trovato ottimi collaboratori a tutti i livelli: grandi lavoratori capaci anche di gestire i rapporti umani. Non posso dunque che conservare un grande affetto, nella mente e nel cuore, verso tutti loro, a partire dal Direttore Generale Marco Rossetti. Non nascondo di lasciare con un po' di tristezza, visto che ero molto affezionato ad Assidai, ma sono ben consapevole che le regole, da me condivise a pieno, prevedono al massimo due mandati. Una cosa, però, è sicura: per quello che ho vissuto continuerò a dedicare particolare attenzione e supporto ad Assidai nel ruolo di membro di Giunta Federmanager.

Per concludere, un sentito e doveroso ringraziamento agli iscritti e alla struttura per questi sei anni che non dimenticherò e un augurio di buon lavoro al nuovo Presidente e al nuovo Cda. ■



TIZIANO NEVIANI
PRESIDENTE
ASSIDAI

“TUMORI NEUROENDOCRINI, OCCORRE CONOSCERLI A FONDO PER POTERLI CURARE AL MEGLIO”

INTERVISTA AL PROFESSOR NICOLA FAZIO (IEO), ESPERTO INTERNAZIONALE DI QUESTO CANCRO RARO

“Non è possibile definire la prognosi di un paziente o stabilire quali saranno le cure sappendo solo che si tratta di un tumore neuroendocrino. Bisogna caratterizzare bene il tumore, definendone i vari aspetti e personalizzando il trattamento. Questa è la premessa alla base di qualsiasi ragionamento sui tumori neuroendocrini. Ed è auspicabile che ciò avvenga in un contesto dedicato alla patologia in questione.” Parola del Professor Nicola Fazio, Direttore della Divisione di Oncologia medica gastrointestinale e tumori neuroendocrini allo IEO - Istituto Europeo di Oncologia di Milano, e tra i principali esperti internazionali di questa forma di cancro raro. “Bisogna stare attenti a non cadere in luoghi comuni, non è vero, ad esempio, che siano sempre tumori indolenti o che non necessitino mai di chemioterapia; allo stesso tempo è vero che molti pazienti possono convivere a lungo con tumori neuroendocrini metastatici curandosi con varie terapie”, aggiunge Fazio.

Professor Fazio, ci può spiegare meglio questa patologia?
Sono un gruppo relativamente raro di tumori maligni che na-



NICOLA FAZIO

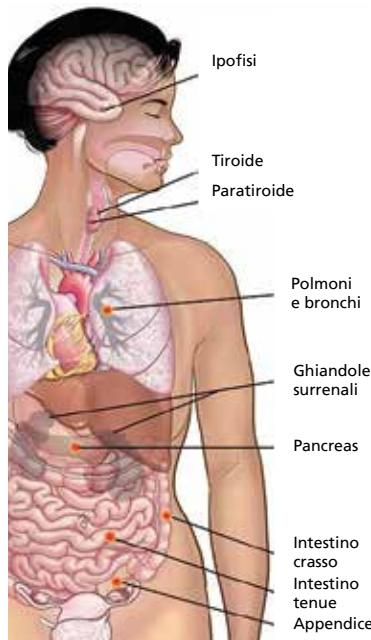
> 58 anni, laureato in Medicina e Chirurgia, si è specializzato in Medicina Interna e Oncologia, Dottore di ricerca in Oncologia Digestiva presso l'Università La Sapienza di Roma. Attualmente è Direttore della Divisione di Oncologia Medica Gastrointestinale e Tumori Neuroendocrini e Direttore del Programma Tumori Digestivi e Neuroendocrini presso l'Istituto Europeo di Oncologia di Milano (IEO), dove lavora dal 1995.

scono dalle cellule neuroendocrine che sono sparse ovunque nel nostro organismo. È intuibile quindi che possano svilupparsi in molti organi. Il comportamento dei tumori neuroendocrini è molto vario: da lentissimi a velocissimi, e rispondono diversamente alle terapie.

Quali sono i principali sintomi dei tumori neuroendocrini gastroenteropancreatici?

I tumori neuroendocrini possono essere scoperti a causa di qualche sintomo, per lo più aspecifico, che porta a fare degli accertamenti. Purtroppo, non esiste un vero e proprio campanello d'allarme che possa con ragionevole certezza far diagnosticare un tumore neuroendocrino in fase iniziale. Anzi, molte volte si parla di piccoli tumori neuroendocrini (meno di 2 cm) scoperti senza alcun sintomo, in genere nel pancreas, nel retto o nello stomaco, mentre ci si sottopone a esami per altre ragioni. Purtroppo, la diagnosi cosiddetta “incidentale”, cioè posta in as-

I tumori neuroendocrini possono colpire molteplici organi



senza di qualsiasi sintomo, può riguardare anche un tumore neuroendocrino che è cresciuto molto e ha dato metastasi, senza aver mai dato segno di sé.

Quanto è diffusa questa tipologia di tumore in Italia?

I dati epidemiologici ufficiali italiani dell'AIRTUM, l'Associazione italiana registro tumori, sono riferiti al 2015. Venivano stimati circa 2700 nuovi casi di pazienti con tumore neuroendocrino: siamo nel gruppo dei tumori

rari, per quanto l'incidenza sia in aumento nel corso degli ultimi vent'anni. La fascia di età più colpita è quella oltre i 65 anni.

Che tipo di cure si attuano contro questo tipo di tumori e quali sono le speranze di guarigione soprattutto a fronte di una diagnosi precoce?

Un tumore neuroendocrino a basso grado di malignità, ossia a diffusione relativamente lenta, diagnosticato precocemente può essere asportato chirurgicamente e il paziente ha buone probabilità di guarigione. D'altro canto, anche quando il tumore è avanzato, ha dato metastasi e non è asportabile chirurgicamente in maniera radicale, con le cure mediche continuative, come le cure ormonali, farmaci mirati su alcuni bersagli molecolari, radioterapie mirate ai recettori della somatostatina e chemioterapia, il paziente può convivere bene e a lungo con la malattia e le terapie. Questo messaggio è particolarmente importante: c'è la possibilità di curarsi, anche per chi ha perso l'attimo dell'intervento chirurgico. In quel caso l'obiettivo delle cure è di permettere al paziente di vivere, piuttosto che di sopravvivere, portando avanti attivamente la sua vita personale, professionale, coniugale e relazionale.

IL CASO DI FEDEZ E UNA MALATTIA “QUASI” SCONOSCIUTA

“Settimana scorsa ho scoperto di avere un raro tumore neuroendocrino del pancreas. Uno di quelli che se non li prendi per tempo non è un simpatico convivente da avere all'interno del proprio corpo. Motivo per il quale mi sono dovuto sottoporre ad un intervento chirurgico durato sei ore per asportarmi una parte del pancreas (tumore compreso)”. Iniziava così il messaggio social con cui Fedez, a fine marzo, ha annunciato la propria malattia. Il caso del celebre cantante, nonché marito della influencer Chiara Ferragni, ha così portato all'attenzione dei media e dell'opinione pubblica un tumore raro di cui pochi - a parte gli specialisti del settore e, purtroppo, i malati - conoscevano l'esistenza, anche se le diagnosi mostrano una dinamica ascendente nel nostro Paese.



“ANCHE QUANDO IL TUMORE È AVANZATO, HA DATO METASTASI E NON È ASPORTABILE CHIRURGICAMENTE IN MANIERA RADICALE, CON LE CURE MEDICHE CONTINUATIVE, CI SI PUÒ CURARE E VIVERE A LUNGO, NON SOPRAVVIVERE

“NON LESINATE MAI SULLA SALUTE, COSÌ HO AFFRONTATO LA MALATTIA”

BARBARA PICUTTI, MANAGER MAIRE TECNIMONT, È IMPEGNATA NEL SUPPORTO DI INIZIATIVE DI VOLONTARIATO E CAMPAGNE SUI TUMORI NEUROENDOCRINI

Mai lesinare sulla salute, ma ritengo che sia necessario investirci quando si è sani. Un manager, sia per sé sia per la propria famiglia, non può non pensare a una copertura integrativa. A sottolinearlo è Barbara Picutti, manager di Maire Tecnimont e Consigliere Cda Assidai, che negli anni scorsi è stata colpita da una forma di tumore neuroendocrino e dopo averla affrontata si è fortemente impegnata in varie iniziative per supportare coloro ai quali viene diagnosticata questa patologia.

A questo proposito ci racconta l'impegno e l'attività di Net Italy Onlus, l'Associazione italiana pazienti con tumori neuroendocrini?
Siamo una piccola associazione perché questo è un tumore raro. Net Italy Onlus, oggi affiliata a INCA - International Neuroendocrine Cancer Alliance, è stata fondata nel 2012 grazie all'intuito della Professoressa Paola Tomassetti e ha promosso l'informazione sui tumori neuroendocrini, dando sostegno ai pazienti e ai loro familiari e favorendo lo sviluppo di studi e ricerche.



Che iniziative organizzate, attraverso l'Associazione, nel corso dell'anno?

In epoca pre-Covid abbiamo organizzato spesso eventi pubblici, di tipo informativo come i seminari dedicati ai pazienti, sia eventi a scopo di beneficenza, quali la marcia non competitiva Zoom Zebra. Purtroppo, quest'ultimo evento, anche per il 2022 non si svolgerà in presenza e i seminari sono organizzati sotto forma di webinar.

Partendo anche dalla sua esperienza personale quali sono le difficoltà nella diagnosi dei tumori neuroendocrini?

I sintomi sono spesso confusi con quelli di altre patologie più comuni. Per chi, come me, viaggia molto e soprattutto all'estero, gli episodi di dis-

senteria o di anomala acidità di stomaco furono imputati a un'alimentazione irregolare o poco salutare, e nessuno li correlò inizialmente a un tumore neuroendocrino. Nella nostra associazione usiamo una nota citazione “Se senti uno scalpitio di zoccoli, pensi al cavallo, non alla zebra”, cioè, in generale, si pensa sempre alla causa più probabile. Il tumore neuroendocrino invece è la zebra.

Lei è una manager di successo. Come ha affrontato la diagnosi e la cura della sua malattia a fronte degli impegni lavorativi?

La malattia spesso rende un manager ancora più attaccato al proprio lavoro, ed è quindi un merito sia del manager stesso sia di un'azienda saggiamente gestita sapere



BARBARA PICUTTI

> Dirige il dipartimento di Ricerca, Innovazione e Sviluppo di Tecnimont, società del Gruppo Maire Tecnimont, presso la quale lavora dal 1987. Socia ALDAI - Federmanager dal 2002, nel 2019 è stata eletta Consigliere di amministrazione di Assidai, carica appena rinnovata per il prossimo triennio. Dal 2014 è componente del Consiglio Direttivo di Net Italy Onlus, associazione di pazienti con tumori neuroendocrini, attività che svolge a titolo di volontariato.

coniugare la volontà di continuare la propria attività lavorativa nonostante una diagnosi che comporta magari il dover effettuare cicli di cure o ricoveri ospedalieri, e la capacità dell'azienda di mettere la persona nelle condizioni migliori per poter svolgere le proprie attività nonostante le obiettive difficoltà. Io sono stata molto supportata sia dai miei colleghi sia dai miei superiori.

Si sente dire qualcosa a tutti coloro che hanno ricevuto una diagnosi simile alla sua?

Personalmente ho incollato il “karma” e ho cercato un modo di convivere con l'intruso, confortata dall'aver trovato ottimi specialisti e dagli enormi progressi della ricerca scientifica. Un messaggio che mi sento di lanciare è di non lesinare mai sulla spesa per un'assistenza sanitaria integrativa. Nonostante il SSN copra la maggior parte delle spese per la diagnostica, l'interventistica e le visite specialistiche, avere un fondo sanitario consente di rivolgersi in tempi più rapidi ai migliori specialisti e alla diagnostica.

DA NET ITALY ONLUS UN SUPPORTO A 360 GRADI PER I PAZIENTI

L'Associazione Net Italy Onlus svolge attività di volontariato, inteso come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, con l'intento di agire a vantaggio di tutta la collettività, e ha come scopo quello di promuovere l'educazione sanitaria e l'informazione con riferimento ai tumori neuroendocrini, nonché il sostegno alla persona, nei confronti dell'intera comunità e, in particolare, in favore dei soggetti affetti da tali patologie, favorendo lo sviluppo di studi e ricerche e la divulgazione dei relativi risultati a beneficio della collettività. Tra le altre cose - senza mai porsi come alternativa ai medici o al personale sanitario - organizza seminari e webinar dedicati ai pazienti che hanno così modo di conoscere dove e come curarsi presso i centri di riferimento italiani per la cura di questa tipologia di tumori, riducendo così i costosi “viaggi della speranza” verso i centri più famosi delle principali città. Inoltre, grazie ai volontari Net Italy Onlus rappresenta anche un punto di ascolto per chi, dopo una diagnosi, si sente perso e in balia degli eventi. Inoltre, offre supporto ai pazienti sugli aspetti burocratici legati alla gestione della malattia. Per fare tutto questo l'associazione si avvale di risorse provenienti dalle quote annuali di iscrizione, dal 5x1000 e dalle donazioni da parte di privati e aziende, oltre che ovviamente dell'apporto dei suoi volontari. Per maggiori informazioni, è disponibile il sito www.netitaly.net.



I GIOVANI: LE FONDAMENTA PER COSTRUIRE IL PAESE DEL FUTURO

VISES, LA ONLUS DI RIFERIMENTO DI FEDERMANAGER, LAVORA ORMAI DA PIÙ DI 30 ANNI REALIZZANDO INIZIATIVE E PERCORSI EDUCATIVI INNOVATIVI. DEVOLVERE IL 5XMILLE A VISES COSTITUIRÀ UN IMPORTANTE SUPPORTO PER LE ATTIVITÀ CHE L'ORGANIZZAZIONE SVILUPPERÀ NEI PROSSIMI ANNI

I giovani hanno sofferto particolarmente il prolungato stato di isolamento sociale imposto dalla pandemia. Sono aumentati i problemi legati alla salute mentale, le difficoltà nella ricerca di un lavoro e il conseguente rischio di esclusione sociale di una fascia di popolazione già in sofferenza e che si trova in un periodo importante e delicato della vita.

La dispersione dei giovani che abbandonano i percorsi formativi senza entrare in quelli professionali è già da anni un problema enorme che la pandemia ha fatto esplodere ulteriormente. Oltre 3 milioni di ragazzi italiani tra 15 e 34 anni non sono occupati, non vanno a scuola e non si formano. Creare connessioni più forti tra la scuola e il mercato del lavoro diventa particolarmente importante, non solo per ridurre il numero di NEET - "Not in Education, Employment or Training", ma anche per assicurare che i giovani comprendano quali siano le competenze necessarie e imparino a svilupparle.

In questi ultimi anni Vises, la onlus di Federmanager, si è impegnata per progettare soluzioni innovative che potes-



sero rappresentare un sostegno per gli studenti delle scuole di II grado, offrendo loro la possibilità di sviluppare e accrescere competenze strategiche per il loro futuro, ma anche una consapevolezza maggiore dei passi da compiere per diventare attori di un cambiamento che loro stessi avvertono come indispensa-

bile. Attraverso i progetti realizzati dai manager volontari sul territorio, Vises ha scelto di valorizzare il potenziale dei giovani, affiancandoli con percorsi per lo sviluppo di nuove competenze, stimolandoli a ideare proposte innovative e azioni di sensibilizzazione per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

Sperimentando e potenziando le proprie qualità personali e competenze imprenditoriali, i ragazzi hanno potuto mettere in gioco creatività, passione e capacità organizzative che, insieme agli apprendimenti offerti dalla scuola, permetteranno loro di affrontare con maggiore consapevolezza il mondo del lavoro con il quale dovranno presto confrontarsi.

Per essere parte attiva di un cambiamento che viene ormai avvertito come indispensabile e aiutarci a costruire una società più equa e sostenibile, puoi scegliere di devolvere il tuo 5xmille a Vises. È sufficiente inserire il codice fiscale 08002540584 nello spazio della dichiarazione dei redditi riservato al sostegno al volontariato.

IL PUNTO DI VISTA

PERCHÉ IL PAESE NON CRESCE COME POTREBBE?

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Certamente per la complessa congiuntura economica determinata dall'emergenza pandemica e dalla crisi energetica, che sta rallentando il recupero registrato nel 2021. Proprio nel momento in cui le risorse del Pnrr potrebbero farci fare il salto di qualità tanto atteso. Tuttavia, mentre siamo soliti confrontarci sull'evoluzione della spesa corrente per evitare la creazione di nuovo debito improduttivo, la stessa attenzione non dedichiamo alle entrate, pur essendo consapevoli dell'elevato livello di evasione fiscale. Ed è una costante che da decenni registriamo, perché in Italia sono in pochi a pagare le tasse e chi paga, paga troppo. I dati del Mef, relativi al 2020, offrono una fotografia allarmante della situazione nazionale: solo il 4% dei contribuenti italiani dichiara più di 70 mila euro, versando il 29% del totale Irpef. Numeri surreali per descrivere una realtà ingiustificabile, pur se riferita a un anno fortemente segnato dal Covid, e inaccettabile,

soprattutto per chi, come i manager, continua lavorare e a pagare perché l'Italia imbocchi la via della ripresa.

Quello dell'evasione fiscale è un tema centrale anche per il settore sanitario. Nell'ottica di contrastare tale fenomeno, i servizi di assistenza complementare erogati dagli enti del sistema Federmanager rappresentano certamente un modello virtuoso, che può costituire un riferimento importante anche per il Sistema sanitario nazionale. I nostri fondi di assistenza sanitaria integrativa si interfacciano infatti alle diverse strutture mediche con la massima attenzione alla documentazione fiscale relativa alle prestazioni previste. Possono inoltre vantare un'autorevole competenza relazionale nei confronti delle strutture stesse, determinando una definizione dei prezzi che sia davvero equa. È questa una delle ragioni per cui chiediamo alle istituzioni di lavorare insieme a una crescente complementarietà tra Ssn e sanità integrativa.



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

(II PARTE)

Pubblichiamo la parte finale del documento redatto da un gruppo di colleghi, la cui parte iniziale è stata pubblicata nel numero precedente. Nel frattempo, per le ragioni a tutti note, il quadro geopolitico mondiale, e quello europeo in particolare, è cambiato profondamente e continua a cambiare, seguendo un percorso evolutivo così incerto e veloce, da rendere impossibile fissare in un documento le sue ricadute sul comparto energetico delle attività industriali. Perciò, anche sentiti gli autori, abbiamo ritenuto opportuno concludere la pubblicazione del documento per come a suo tempo era stato pensato e redatto

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

Approfondimento (segue dal n.328 Gennaio/Marzo 2022 pag.13)

Oltre all'inquinamento da CO₂ e all'impatto su protezione ambiente e biodiversità, un importante parametro per misurare la sostenibilità ambientale di una sorgente di energia è la quantità di materiale necessaria a costruire e mantenere una centrale, per unità di energia prodotta. Da questo punto di vista, a parità di TWh prodotti, le centrali nucleari sono avvantaggiate rispetto a tutte le altre forme di energia

Tornando a focalizzarci sull'Italia, è ovviamente inutile e superfluo riparlare, anche solo teoricamente a fronte dei risultati del referendum sopra accennati, di centrali nucleari di prima o seconda generazioni, oramai completamente obsolete.

Anche discutere di quelle di terza generazione appare superfluo perché, pur puntando ad una maggiore efficienza energetica, una maggiore sicurezza e una diminuzione delle scorie (però diventate più radioattive), non sempre – almeno finora – hanno dimostrato di aver fatto quel salto di qualità atteso rispetto alla seconda generazione, evidenziando peraltro tempi di sviluppo e budget ampiamente fuori dalle previsioni (almeno per le centrali EPR di tecnologia francese).

Se esiste una chance di riparlare di nucleare in Italia con serenità e pacatezza – senza attendere i tempi lontanissimi di quella a fusione – questa è associa-

bile alle prospettive dei sistemi di fissione di quarta generazione, che potrebbero essere disponibili in tempi non lontanissimi (le ipotesi più accreditate indicano la fine del decennio in corso) con vantaggi non solo per quanto si scriveva prima riguardo alla promessa di un impatto "green" sull'ambiente, ma anche perché:

- il combustibile non sarà l'U-235 ma prodotti più facilmente reperibili come l'uranio-238 o il torio;
- è previsto un notevole aumento di rendimento e una riduzione delle scorie prodotte;
- il plutonio prodotto nella combustione verrà completamente bruciato alla fine del ciclo e quindi ci si dovrà attendere una limitazione del rischio di proliferazione nucleare;
- per il raffreddamento non si userà l'acqua ma prodotti come piombo fuso o sali di fluoruro: questa scelta, associata ai nuovi criteri di progettazione dei reattori, dovrebbe garantire che il processo si ferma da solo se si superano certe temperature (si va verso la sicurezza intrinseca, tipica dei reattori a fusione);
- le potenze degli impianti e i costi associati saranno modulabili, con possibilità quindi di avere reattori proporzionati alle particolari esigenze degli utilizzatori finali.

Il nucleare di quarta generazione potrebbe essere una grandissima opportunità anche industriale per l'Italia ed essere un fattore decisivo per la transi-



zione ecologica post 2030 tenendo conto di quelle che sono oggi le previsioni di produzione di energia elettrica nel decennio in corso. Nel 2020 le fonti rinnovabili pesavano per circa il 38% dei consumi, con fotovoltaico + eolico che si attestavano al 14,5%. In particolare a fine 2020 le potenze installate per il fotovoltaico risultavano di circa 21,5 GW, prevalentemente associate ad utenze non residenziali, e quelle per l'eolico di circa 11 GW totalmente proveniente da eolico on-shore.

L'attuale PNIEC prevede per l'Italia un forte impulso nel decennio 2020-2030 della produzione da fotovoltaico ed eolico: considerando infatti che idroelettrico, bioenergia e geotermia hanno pochi margini di crescita, il peso dell'incremento delle rinnovabili dal 38% al 55% si sposta su di loro con un obiettivo di arrivare al 2030 con circa il 34% dei consumi provenienti da fotovoltaico ed eolico.

Tenendo conto dei loro bassi fattori di capacità, si richiede un notevole incremento della nuova potenza installata (circa 50 GW tra eolico e fotovoltaico nel decennio in corso), con la conseguente necessità di investimenti notevoli nell'accumulo di rete. L'obiettivo è molto sfidante considerando che negli ultimi anni la crescita del loro installato si è fermata intorno ad 1 GW/anno e diventerà ancora più sfidante se il dato del 55% di FER elettriche al 2030 verrà aggiornato al rialzo per tener conto dei nuovi obiettivi UE sulla CO2 (si ipotizza in questo ultimo contesto un incremento tra fotovoltaico ed eolico di 70 GW di nuovo installato nel decennio in corso). E comunque, pur dando per raggiunti questi sfidanti obiettivi, al 2030 avremmo ancora una forte dipendenza dai fossili oscillabile tra il 30 e il 36% dei consumi totali.

Conclusioni

Un noto politico torinese disse tempo fa, parlando della TAV e del traforo ottocentesco del Frejus, che se nel 1850 avessero fatto l'analisi dei costi/benefici in base al numero di carrozze e carretti che passavano sui valichi di allora in inverno, seppur con una proiezione avanti negli anni, non avrebbero mai fatto quella scelta. Nessuno poteva prevedere davvero quale sarebbe stato il futuro a 150 anni di quella grande via di trasporto. Qualche volta bisogna gettare il cuore oltre l'ostacolo e decidere con la fiducia che il mondo andrà avanti, nonostante tutto.

La domanda forte che si pone è allora la seguente: si potrà continuare, dopo il 2030, ad incrementare la quota di rinnovabili non programmabili oltre i valori faticosamente raggiunti? In altri termini la nostra rete elettrica potrà reggere un ulteriore incremento di fotovoltaico ed eolico senza mettere a rischio la sua stabilità, tenendo conto peraltro che per quelle date dovremmo avere circa 6 Milioni di auto elettriche/plug-in circolanti in Italia che tenderanno ad aumentare ancora di più il disadattamento tra domanda e offerta di energia elettrica? Un'alternativa sarebbe quindi quella di affiancare alle energie rinnovabili il nucleare di IV generazione, verificando che i requisiti di questa tecnologia siano effettivamente rispettati nei prodotti industriali che per quelle date potrebbero cominciare ad essere sul mercato, iniziando a sostituire in questo modo le fonti fossili nella produzione di energia elettrica.

Peraltro, questo nuovo nucleare potrebbe contribuire alla creazione dell'idrogeno verde (altrimenti detto idrogeno rosa) sulla cui disponibilità la UE punta molto per le sue capacità di vettore energetico distribuibile tramite le attuali infrastrutture del metano opportunamente adattate.

Per arrivare a ciò occorrerebbe una decisione politica condivisa in modo allargato e un forte coinvolgimento dei cittadini a cui spiegare il senso di una svolta su una materia su cui il Paese si è pronunciato in modo negativo e su cui la maggioranza dell'opinione pubblica appare oggi contraria.

L'Italia riuscirà a fare questo salto tecnologico e culturale? Se non ci prepariamo fin da ora a discuterne e ad affrontare come si deve l'argomento la risposta non può che essere negativa.



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
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



Azimut intelligence

**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** 



Puntiamo sui giovani per raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile

— a cura di Vises Onlus —

Il prolungato isolamento di questi ultimi anni ha avuto ripercussioni importanti sui giovani: li ha resi più vulnerabili, esponendoli maggiormente al rischio di **problemi psicologici** e ad una **precarietà lavorativa e finanziaria**, aggravando il già negativo primato europeo dell'Italia riguardo ai NEET - "Not in Education, Employment or Training" e agli abbandoni precoci della scuola.

Le nuove generazioni rappresentano una risorsa di inestimabile valore che in Italia stiamo disperdendo. Sono oltre 3 milioni i giovani tra 15 e 34 anni che non sono occupati, non vanno a scuola e non si formano: una situazione già da anni allarmante, che la pandemia ha reso più grave.

In questo scenario preoccupante i ragazzi vogliono però agire da protagonisti per cambiare il proprio futuro e quello delle prossime generazioni. Sono tornati a scendere in piazza per chiedere maggiore tutela dei loro diritti e spazi di partecipazione.

Creare connessioni più forti tra la scuola e il mercato del lavoro supportando i ragazzi nello sviluppo di **competenze strategiche per il loro futuro personale e professionale**, diventa fondamentale per la crescita del Paese ed è alla base dell'azione di Vises, onlus di Federmanager.

In questi ultimi anni Vises si è impegnata per progettare soluzioni innovative che permettano ai giovani di sviluppare una consapevolezza maggiore dei passi da compiere per diventare attori di un **cambiamento** che loro stessi avvertono come indispensabile.

Attraverso i progetti realizzati dai manager volontari sul territorio, Vises ha scelto di **valorizzare il potenziale dei giovani**, stimolandoli a ideare proposte innovative e azioni di sensibilizzazione per il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

Approfondendo tematiche d'attualità, combinando apprendimenti e competenze imprenditoriali, i ragazzi hanno seguito i percorsi di Vises, riscoprendo l'importanza del **lavorare insieme per generare valore per la comunità**, dando vita a messaggi importanti per contribuire al raggiungimento degli **SDG'S**.

È possibile sostenere Vises, e supportare i giovani nel loro impegno per uno sviluppo più solidale e inclusivo, inserendo il **codice fiscale 08002540584** nello spazio della dichiarazione dei redditi riservato al **5xmille**. Un gesto semplice per creare solide basi nella costruzione di un nuovo futuro per il nostro Paese.

COSTRUIAMO IL PAESE DELLE NUOVE GENERAZIONI



**SOSTIENI I NOSTRI PERCORSI
PER L'EMPOWERMENT DEI GIOVANI
E IL LORO IMPEGNO PER UNO SVILUPPO
PIÙ EQUO E SOSTENIBILE**

#EQUALITY #CLIMATE ACTION
#EDUCATION FOR ALL #GOOD HEALTH

*Scegli di destinare
il tuo **5 x mille**
a Vises*

**CODICE FISCALE
08002540584**

VISES ONG
ONG
VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO
ECONOMICO E SOCIALE

www.vises.it



Il welfare assicurativo dei tempi nuovi alza anche l'indice **di soddisfazione professionale.**

bil | benessere interno lordo



Il welfare per i manager si misura con un nuovo indice. Scopri il Benessere Interno Lordo.

Il **Benessere Interno Lordo** è un nuovo modo di intendere e misurare il welfare e la quotidianità dei manager, in azienda e in famiglia. Un welfare aziendale efficiente e personalizzato innalza l'indice di tranquillità sul lavoro; così come un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi più protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza.

Ideato da **Praesidium**, il **Benessere Interno Lordo**, è un welfare a tutto tondo che mette al centro la persona; si basa su un approccio flessibile e personalizzabile e su una gamma di soluzioni assicurative in grado di far crescere il benessere personale.

Praesidium, broker di riferimento Federmanager e Assidai, è specializzata nella progettazione e gestione dei programmi di welfare aziendale ed individuale, dedicati ai manager, quadri, professional e alle loro famiglie.

È una guida esperta, al tuo fianco da più di 15 anni: oggi traccia nuove rotte verso il benessere e domani le tracerà verso nuove scoperte. Il **Benessere Interno Lordo** ha il volto e l'esperienza dei nostri welfare specialist: affidati a loro con fiducia.

Scopri di più su praesidiumspa.it, o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it

**PRAESIDIUM**
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

La geografia del welfare aziendale cambia e cresce: l'Atlante del welfare di Praesidium come attualizzatore del welfare contrattuale

— a cura dell'Ufficio comunicazione di Praesidium —

Pandemia e conseguente crisi economica sono i booster che stanno accelerando la **trasformazione del welfare**: da benefit aziendale a bisogno primario, da vantaggio individuale dei manager a risposta globale al bisogno di serenità delle persone, delle famiglie e delle aziende.

Cresce la domanda di benessere e sicurezza e nascono nuovi bisogni, sollecitando ancora più specializzazione e uno sguardo più largo sul benessere dei manager e dei dipendenti durante l'arco della vita lavorativa e anche dopo.

La coesione fra previdenza tradizionale e welfare integrativo è sempre più determinante.



Praesidium, una forza che è già nel nome.

Praesidium, broker di riferimento del Fondo Sanitario Integrativo Assidai, c'è con tutto il suo bouquet

- “
- 70 MILIONI DI PREMI INTERMEDIATI
 - TRA I PRIMI PLAYER PER LE COPERTURE EMPLOYEE BENEFIT
- ”

valoriale, la sua *brand reputation*, il patrimonio di esperienza e di relazioni con gli Assidai, le partnership e le best practices che ha saputo produrre in 15 anni di attività.

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

Grazie alla stretta relazione con il Sistema **Federmanager** e con **Assidai**, **Praesidium** opera in particolare nell'ambito della distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di **origine contrattuale** ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione.

Oggi Praesidium ha riunito nell'**Atlante del welfare** il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager.

BENESSERE A TUTTO TONDO:
il Pil inizia a ricrescere ed il tuo benessere aziendale? Nasce un nuovo indice: il Benessere Interno Lordo.

Fra lavoro e tempo personale oramai il confine è sempre più labile e serve un orizzonte più ampio, più onnicomprensivo che includa nel concetto di benessere il tempo del lavoro, della famiglia... dello svago ...degli affetti. In una parola il tempo del futuro...

Il benessere, soprattutto quello dei manager, sarà sempre di più un "unicum" ma con molte sfaccettature.

Avere un **welfare aziendale** efficiente e personalizzato alza l'**indice** di tranquillità sul lavoro, così come avere un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza.

Con un'ampia gamma di soluzioni assicurative che rendono più semplice ogni scelta di welfare, Praesidium mette al centro la persona e si prende cura del benessere dei manager durante tutto il percorso professionale. Nel lavoro, in viaggio, in famiglia, in vacanza, il benessere è al centro del nostro impegno e si misura con un nuovo indice.

Sono il tuo Welfare Specialist. Chiamami BIL!

BIL il nuovo indice, ha il volto e l'esperienza dei nostri **welfare specialist**. Come un amico di famiglia o se preferite un collega esperto, si fa carico di tutto il mondo dei manager, dei loro obiettivi professionali, della tranquillità e delle loro famiglie. **Affidiamoci a BIL!**





Attività della Commissione sindacale

di Giuseppe (Pino) Califano*

Sperando di aver raggiunto, o almeno di intravedere, l'uscita da due anni difficili di pandemia, nella nuova situazione che si è trovata a fronteggiare, la nostra Associazione ha saputo adottare una strategia di resilienza con una lucida prospettiva di ripartenza, grazie anche al lavoro incessante portato avanti da tutti noi.

Per questi motivi abbiamo deciso che in questa consiliatura la commissione delle politiche attive rientrasse nuovamente nella commissione sindacale proprio perché si tratta di argomenti che sono intimamente connessi.

Quindi la stella polare che sta guidando il nostro approccio alle politiche attive ha un unico e pressante obiettivo: fornire opportunità ai nostri iscritti, in modo tale che i colleghi in difficoltà possano rientrare a pieno titolo nel circuito lavorativo e, proprio per fornire queste opportunità, la commissione sindacale ha organizzato, e organizzerà ancora, alcuni eventi.

In particolare abbiamo già fatto due webinar con Exagon e con About Job, "vecchie" conoscenze che già in passato hanno dato un contributo significativo a far rientrare nel ciclo lavorativo vari nostri colleghi.

Il 5 aprile abbiamo avuto il piacere di ospitare il dott. Alberto Morelli, uno dei soci fondatori di Exagon, che ci ha raccontato in che modo può aiutarci a raggiungere il nostro obiettivo, ad esempio attraverso l'inserimento di manager con grande professionalità in progetti di respiro nazionale e internazionale.

Il 13 aprile abbiamo continuato con la d.ssa Sabina Rosso, socia fondatrice di About Job, che ci ha raccontato come si può diventare "Leader della tua carriera", un argomento che prevede di approfondire in tre webinar distribuiti nei mesi di giugno e luglio. Di entrambi i webinar, che hanno avuto un notevole successo, i rispettivi operatori hanno redatto un resoconto un minimo più dettagliato, che viene riportato nel seguito. Ora non ci resta che attendere il risultato di tanto impegno, confidando nel fatto che sarà un risultato buono.

Infine, e per concludere, siamo in contatto con il Comune di Torino attraverso il progetto CTE Next (Centro delle Tecnologie Emergenti), che offre gratuitamente, tra l'altro, Alta Formazione Certificata per i manager dell'industria 4.0. Ma questo sarà argomento di prossimi resoconti.

*Presidente della Commissione sindacale

5 aprile

Exagon srl, società di Expertise Consulting in ambito operations

Il webinar nel quale la Società si è presentata agli iscritti Federmanager, aveva un duplice obiettivo:
rafforzare la collaborazione con l'associazione offrendo altre progettualità di alto livello
e sviluppare il network dal punto di vista commerciale



Il core business di Exagon è migliorare le performance operative delle aziende, sia industriali, sia operanti nel mondo dei servizi; l'alta specializzazione nelle operations in senso ampio la contraddistingue nel panorama delle società di consulenza italiane e ne caratterizza anche le modalità operative.

La società utilizza un modello innovativo di consulenza, de-

finito "liquid workforce", avvalendosi di un ampio network di consulenti senior.

Questo modello consente ad Exagon, da un lato una estrema flessibilità operativa e dall'altro la possibilità di attingere sempre alle migliori risorse disponibili sul mercato per ogni progetto specifico. In questo senso infatti ogni progetto è full custom. Visto l'ottimo riscontro dal mercato e le richieste dei clienti, dal 2021 Exagon offre anche servizi di learning in tutte le sue forme, sempre adattati ad ogni cliente e situazione.

Exagon ha già collaborato con Federmanager Torino a settembre 2021 con la ricerca di profili professionali da cui sono nate nuove collaborazioni con alcuni soci.

Alcuni esempi di prospects in corso:

- crescita fornitori, supplier quality engineering, in ambiti automotive e industrial goods
- sicurezza, piani di miglioramento per raggiungere gli zero incidenti



- miglioramento flussi materiali all'interno della fabbrica ed organizzazione dei magazzini
- revisione dei processi aziendali, in particolare logistici, in preparazione all'introduzione di un nuovo ERP
- piano di riduzione DEI consumi energetici

- organizzazione programmi di miglioramento strutturati, quali TPS, TPM o WCM
- progetti di turnaround per migliorare le performance aziendali di PMI

13 aprile

About Job, società di ricerca e selezione del personale

La società, già da tempo nota ai nostri associati, ha presentato il webinar sul tema Leader della tua carriera in un webinar svoltosi il 13 aprile sul tema del riposizionamento nell'attuale mercato del lavoro



About Job è specializzata in formazione e sviluppo manageriale e si è focalizzata sull'head hunting di medio/alto livello, soprattutto in PMI e aziende familiari, con una conoscenza approfondita del mercato del lavoro del Nord Ovest. Nell'illustrare questa attività, Sabina Rosso, fondatrice della società, ha voluto offrire una narrazione di fiducia ai manager aperti a considerare e valutare scenari di carriera nuovi e diversi, in particolare mettendo in luce due elementi che, se letti con approccio sistematico, possono rappresentare un'opportunità per i manager senior.

Il primo elemento riguarda gli attuali trend demografici, che determinano un rilevante gap di competenze nel mercato di lavoro italiano: tasso di natalità sempre più basso, avvicinamento all'età pensionabile dei boomers (nati tra il 1946 e il 1964), fenomeni sociali noti come fuga di cervelli e NEET (giovani che non studiano e non lavorano).

Il secondo elemento è l'esigenza di competenze specialistiche e strutturate nell'ambito di quelle PMI "darwiniana-mente" sopravvissute alle difficoltà di questi due ultimi lunghi anni e per le quali si aprono spazi di crescita e rilancio importanti. Si tratta di opportunità da non perdere e che richiedono una guida manageriale, strategica e lungimirante, che trova una sintesi perfetta nel binomio imprenditore-manager.

Le PMI italiane hanno infatti un grande potenziale inespresso, sono portatrici di opportunità di sviluppo non soltanto per sé stesse ma per tutto il territorio in cui operano e pos-

sono essere la chiave di volta per la ripartenza del Paese. Tuttavia sappiamo bene che raramente le imprese propendono per l'inserimento di figure manageriali nella propria organizzazione, temendo un rapporto costi-benefici negativo. In altre parole, gli imprenditori sono scettici sull'esistenza di figure professionali adeguate e temono i costi che queste comporterebbero.

In questa situazione è emerso il nuovo trend del *Fractional Management*, che consente alle PMI di beneficiare in sharing di competenze di alto livello con un investimento più sostenibile in denaro e tempo, ma soprattutto di non dover dare spazio, tempo e credibilità a una figura esterna con il compito di impattare in modo significativo su obiettivi e decisioni aziendali. Il *Fractional Management* va quindi oltre il più tradizionale *Temporary Management*, passando da una mera consulenza a un progetto strategico a lungo termine. Casi interessanti di questo connubio imprenditore-manager sono stati illustrati da Laura Zambotto, business coach e trainer partner di About Job, dimostrando che a determinarne il successo sono stati la fiducia, la sintonia caratteriale e l'allineamento di valori, mentre l'Executive Coach Maurizio Cagna ha messo a disposizione dei manager alcuni spunti sulla possibilità di scoprire, a qualsiasi età, cosa ci rende "eccezionali" e da lì partire per definire un professional branding che renda attrattivo il manager agli occhi delle imprese e dei ruoli più ambiti.

Tutti questi spunti verranno ripresi e approfonditi nel seminario *Leader della tua carriera*, che si svolgerà presso la sede di Federmanager Torino in tre serate (6/06, 20/06 e 4/07 con orario 17.00 – 21.00), dedicate da Sabina Rosso e Maurizio Cagna a un ristretto gruppo di partecipanti: «Lavoreremo in modo interattivo ed esperienziale – anticipano i relatori – partendo dalla storia e dagli obiettivi dei manager, per offrire un concreto supporto al raggiungimento di una migliore posizione professionale in linea non solo con le proprie competenze, ma anche con attitudini, passioni e valori».



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.

L'Intelligenza Artificiale aiuta nella prevenzione del tumore del colon

a cura dell'ufficio comunicazione
della Clinica Fornaca

L'Intelligenza Artificiale aiuta nella prevenzione del tumore del colon. Merito di un algoritmo che, durante la colonoscopia, aiuta il medico a rilevare lesioni sospette in tempo reale. Il dispositivo medico che utilizza questo algoritmo è stato approvato dall'americana FDA (Food and Drug Administration) con dati tutti italiani: l'algoritmo è stato infatti validato nell'AI Center di Humanitas dopo lo studio disegnato e coordinato dal professor Alessandro Repici, responsabile dei Servizi di Endoscopia digestiva della Clinica Fornaca, direttore del Dipartimento di Gastroenterologia di Humanitas e docente di Humanitas University.

«Oggi in Europa – afferma il professor Repici – il cancro al colon retto uccide un malato ogni quattro minuti. La colonoscopia è molto efficace, ma ha il limite di essere operatore-dipendente e perciò portatrice di un'estrema variabilità nel risultato, condizione che porta con sé il rischio di non identificare i precursori del cancro». Ecco allora che l'Intelligenza Artificiale può venire in soccorso dell'operatore: «Lo fa – spiega il professor Repici – replicando quel che fa la nostra mente a una velocità e con una precisione nettamente migliore di quelle di un essere umano. L'Intelligenza Artificiale migliora le performance del medico perché è una sorta di secondo operatore. Quando c'è una lesione che ha rilevanza, la stessa viene vista, osservata e segnalata al medico stesso che può decidere se rimuoverla o meno perché individuata come precursore del cancro. In definitiva, il sistema aiuta a identificare in maniera più precisa e accurata le lesioni presenti».

«Il Centro di Endoscopia digestiva della Clinica Fornaca conta su tre

“Il tumore del colon retto rappresenta oggi la terza forma di cancro maschile più comune al mondo. Il Centro di Endoscopia digestiva della Clinica Fornaca è stato il primo in Italia e il secondo in tutta Europa a dotarsi di questo strumento capace di far crescere il tasso di rilevamento degli adenomi e di favorire la riduzione percentuale dell'incidenza di questa neoplasia.”

punti di forza – aggiunge il professor Repici –: l'innovazione tecnologica che l'ha portato a essere il primo in Italia e il secondo in tutta Europa a dotarsi di Intelligenza Artificiale, il personale sanitario e medico che ha una preparazione specifica per le procedure dell'Endoscopia e per le necessità del paziente, la qualità del servizio che vede gli stessi pazienti essere accolti, curati e seguiti sempre nel migliore dei modi».

L'Intelligenza Artificiale può essere uno strumento formidabile per far crescere il tasso di rilevamento degli adenomi e favorire la riduzione percentuale dell'incidenza di questa neoplasia. Il tumore del colon retto rappresenta la terza forma di cancro maschile più comune al mondo: è in grado di colpire ogni anno un milione e 800mila persone, può insorgere a qualsiasi età, ma nel 90 per cento dei casi riguarda chi ha già superato il 50esimo anno di età.

Dopo quelli di polmone e prostata, il tumore del colon-retto è il terzo per incidenza tra quelli maschili. Tra i suoi fattori di rischio figurano la familiarità (si può ereditare il rischio di ammalarsi di poliposi adenomatosa

familiare e di malattia di Crohn), il fumo, l'alcol, il sovrappeso, la scarsa attività fisica e una dieta ipercalorica che predilige i grassi animali a scapito delle fibre.

Può essere prevenibile in virtù di procedure di screening come la colonoscopia, capace di individuare il tumore nei suoi stadi iniziali.



«L'intelligenza artificiale può aiutare l'esame di colonoscopia e rilevare con maggiore facilità i polipi più difficili da individuare», conclude il professor Alessandro Repici.

Che tranquillizza anche sulle norme di preparazione dell'esame: «Hanno un impatto minimo per il paziente – assicura –. Oggi possiamo contare su farmaci sicuri che riducono il fastidio dell'esame, tanto che nella maggior parte dei casi il paziente si addormenta e si risveglia senza essersi accolto di nulla».



Scopriamo insieme il castello di Miradolo e le attività della Fondazione Cocco

di Laura Di Bartolo

La copertina del nostro periodico è dedicata a una bellissima veduta del castello di Miradolo, immerso in una vegetazione rigogliosa e con il Monviso alle spalle, questa eccellenza culturale piemontese, creata quasi dal nulla dalla signora Maria Luisa Cocco, di cui avete potuto leggere l'interessante intervista a pagina 12.

Nel 2008 Maria Luisa Cocco Eynard e la figlia Paola Eynard danno vita alla Fondazione Cocco e salvano dall'abbandono il Castello di Miradolo e il suo Parco storico: nasce così un polo culturale, un centro di ricerca e di sperimentazione nel campo delle arti e della natura, che promuove la tutela della bellezza per costruire, insieme alla collettività, un nuovo senso di responsabilità e salvaguardia del bene comune.

La Fondazione Cocco persegue la promozione culturale ed artistica, la ricerca umanistica e scientifica, la valorizzazione del territorio piemontese e con questi obiettivi dà vita a progetti espositivi unici che offrono la possibilità di conoscere la vita e le opere dei protagonisti della storia dell'arte italiana ed europea, ma anche di personalità meno note ma altrettanto importanti, artisti che hanno saputo essere innovatori del loro tempo.

La Fondazione non è solo arte ma anche musica, natura, impegno sociale e attività didattiche per scuole e famiglie, tantissime sono le attività proposte all'interno del meraviglioso Parco ottocentesco, tra alberi maestosi e centenari, fiori delicati e meravigliosi.

Le bellezze botaniche del giardino e la ricchezza della natu-



L'orto del castello ripristinato nel 2021 con la supervisione di Paolo Pejrone

ra sono raccontate ai visitatori in ogni momento dell'anno, nelle quattro stagioni, per contribuire a diffonderne la conoscenza e la sensibilità, come il tesoro più prezioso che l'uomo possiede sulla terra; con questo obiettivo la fondazione organizza incontri, convegni e seminari, aperti a tutti, sviluppa collaborazioni sul territorio e iniziative formative.

Un calendario stagionale di attività, dedicate anche ai più piccoli e alle loro famiglie, anima il Castello di Miradolo ogni fine settimana, tutto l'anno. Visite guidate tematiche, presentazioni di libri, cinema nel Parco, golose merende e degustazioni di prodotti di stagione sono alcune delle proposte.

Federmanager Torino ha stipulato per tutti i suoi associati una convenzione che dà diritto all'ingresso ridotto alle esposizioni allestite all'interno delle sale della dimora e per il pacchetto Mostra+Parco. Inoltre la Fondazione Cocco è disponibile a organizzare su richiesta, visite guidate articolate in base alle esigenze degli associati (min. 10 – max 20 persone a gruppo, in relazione alle normative di sicurezza vigenti); per informazioni e prenotazioni: Ufficio Gruppi, tel. 0121 376545 gruppi@fondazionecocco.it.



Nomine negli enti collaterali di Federmanager nazionale

Il contributo di Torino

Nel corso della riunione del 22 aprile scorso il Consiglio nazionale di Federmanager ha provveduto ad eleggere i membri in scadenza degli organi di governo di molti dei suoi enti collaterali. Per quanto riguarda gli iscritti alla nostra associazione territoriale, l'esito delle votazioni ha determinato il seguente risultato:

- Federmanager Academy – Marco Bertolina, *presidente*
- Manager Solutions – Marina Cima, *presidente*
- Assidai – Gabriele Sorli, *componente del Consiglio di Amministrazione*
- CDI Manager – Angioletta Boero, *componente del Consiglio di Amministrazione*
- Fasdapi – Riccardo Angelini, *componente del Consiglio di Amministrazione*
- Praesidium SpA – Mario Manzo, *componente del Consiglio di Amministrazione*

Ci congratuliamo con i colleghi eletti, ma anche con la nostra delegazione negli organi nazionali e in particolare con il presidente, per aver pienamente conseguito l'obiettivo di dare alla nostra associazione territoriale un livello di rappresentanza adeguato alla sua consistenza numerica.

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, endodoncia, protesi fissa e mobile, implantologia, chirurgia orale tradizionale piezo-elettrica e laser diodo, laser neodimio, laser Erbio e laserpedodonzia e ortodonzia possibilità di interventi in sedazione cosciente con assistenza 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, Fisdaf, Pronto Care, Fasdac, Unisalute, Blue Assistance, Casagit, Faschim.** Inoltre, forniamo tutta la documentazione necessaria e assistenza nella gestione delle pratiche degli altri Fondi assicurativi in modalità indiretta.

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 fetali 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

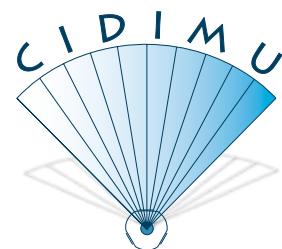
effettuare la ricerca del fattore RhD, quindi conoscere il fattore Rh del feto, già a 11-13 settimane.

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



Nessuno ride mai, ma qualcuno (di nascosto) se la ride di gusto

Il giovane Ricardo, dopo laurea e master, viene assunto in un grande gruppo e scopre la realtà dell'azienda. Difficile pensare che Roberto Veronesi, navigato collega torinese

(e by the way tifoso appassionato come solo i torinisti sanno essere), non si sia ispirato ai primi passi della sua carriera che lo porterà a lavorare per grandi gruppi italiani come Unicredit, Fiat, Seat Pagine Gialle, Telecom, Iren, lungo un percorso professionale a doppio binario nei settori della Comunicazione e del Personale. Ricardo inizia a interfacciarsi con una realtà in cui rileva una certa omologazione, che cataloga il personale in funzione dell'abbigliamento, degli atteggiamenti verso norme e rituali. Entrano in gioco riti "magici", piccoli (o grandi) giochi di potere, alchimie relazionali, replicando all'infinito archetipi, valori e modelli di comportamento apparentemente diversi, ma in realtà gatopardescamente mirati all'obiettivo che nulla cambi. Il libro si sviluppa tra gli inizi del 1990 (agli albori del telefonino e di internet) e i primi anni 2000 e racconta con toni leggeri, ironici e distaccati anche nelle parti più "serie e drammatiche", il mondo dei dipendenti. Un mondo poco raccontato, dove nel bene o nel male lavorano quasi 18 milioni di italiani e nel quale, oltre a sottoposti, capi, comitati e consigli di amministrazione esistono persone, che restano se stesse, genuine e gradevoli, e che, per quieto vivere e istinto di sopravvivenza, accettano la routine quotidiana. Una routine che Ricardo giudica sconcertante e affascinante allo stesso tempo. Decidendo di non omologarsi alla cultura dominante il protagonista si impone di voler comunque "far carriera". Ci riuscirà? quale sarà il prezzo da pagare? Quanto conteranno le armi dell'ironia e del distacco per sopravvivere? Lo sapremo solo leggendo il romanzo, ma, se cerchiamo un'ispirazione antipatrica, possiamo dire che il suo autore collabora attualmente con Fondazione LINKS, con IED (Istituto Europeo di Design) come docente per le aree sales management e comunicazione interna, che è socio Ascai (Associazione per lo sviluppo della Comunicazione aziendale in Italia) e Ferpi (Federazione Relazioni Pubbliche Italiana), giornalista e Master Isov Fiat in comunicazione e marketing e Bocconi International Teachers Programme.

Titolo: Qui non ride mai nessuno

Autore: Roberto Veronesi

Editore: Albatros

Disponibile presso tutte le piattaforme on line (Amazon, Mondadori, Feltrinelli ecc.) e ordinabile presso tutte le librerie



Una delle qualità più belle della vera amicizia è capire ed essere capiti

Lucio Anneo Seneca

Massimo Albani e Renato Valentini – amici, ex-colleghi ora in quiete e nostri associati – devono essersi ispirati a Seneca quando decisero di cominciare a scrivere

insieme, una quindicina d'anni fa. In questo periodo ci hanno già proposto due loro viaggi letterari e ci raggiungono ora con un terzo viaggio, sempre nel filone narrativo che concilia il noir con l'esoterismo e la tecnologia con le umane emozioni, ma con accenti diversi e soprattutto calati nella realtà attuale caratterizzata dalla pandemia da Covid 19.

Questa terza avventura letteraria, che non a caso si chiama Flagello, rappresenta un tentativo di richiamarsi alla Vita con la "V" maiuscola, riscoprendo nella nuova esperienza i valori autentici dell'esistenza, quelli su cui contare per poter attraversare periodi così problematici con le vele al vento: la fiducia reciproca, il mutuo sostegno, la compensazione e l'arricchimento della forza e della creatività dell'uno con il calo di tensione e l'immaginazione dell'altro. Flagello è ambientato in un futuro abbastanza prossimo, in cui il ricordo della pandemia da Covid 19 è ancora ben presente. L'umanità si trova improvvisamente di fronte, senza saperlo, a un altro nemico, ancor più subdolo e pericoloso: un manufatto generato in epoche di cui si è persa la memoria. Dopo aver valicato i millenni, dai primordi della civiltà fino alla caduta dell'Impero Romano ed essere passato persino tra le mani di Leonardo, il manufatto svela la sua natura misteriosa a un archeologo italiano, che lo scopre per caso nel corso di una missione di scavo in Iraq. La sua amante verrà drammaticamente coinvolta nella lotta senza esclusione di colpi per svelare i contenuti dell'arcano oggetto, sul quale convergono poteri occulti, intrecci di politica internazionale, forze sempre più contrastanti, che spostano la loro azione da Baghdad a Roma e poi a Torino. In questa città l'obiettivo si avvicina sempre più, ma qualcosa di indefinito e misterioso incombe: il flagello vuole compiere il suo destino e lo farà con un inaspettato colpo di scena finale, una sorta di prelibata ciliegina su una torta molto gustosa..

Flagello è disponibile in versione elettronica (<https://www.ivvi.it/product/flagello/>), ma è prevista anche una futura pubblicazione cartacea. Gli autori garantiscono sul fatto che i loro compensi saranno devoluti a "Emergency".

Titolo: Flagello

Autori: Massimo Albani, Renato Valentini

Editore: Collana Narrativa Formato ebook pdf acrobat 6.0, 212 pagine Prezzo €9,99



Stelle al merito del Lavoro

I Maestri e le Maestre del Lavoro piemontesi del 2022

— a cura della Redazione —

Dopo due lunghi anni di sospensione, finalmente domenica 1 Maggio 2022 è tornata a svolgersi in presenza l'annuale cerimonia di consegna delle "Stelle al merito del Lavoro", le onorificenze attribuite a lavoratori, in servizio o pensionati, dipendenti da imprese pubbliche o private, che si siano particolarmente distinti per singolari meriti di perizia e di laboriosità, oltre che per condotta morale irreprendibile.

Come si è sempre verificato nel passato, pur nella sua grande ufficialità istituzionale con l'intervento di moltissime autorità – una per tutte il Prefetto di Torino Raffaele Ruberto – la cerimonia è stata anche l'occasione per festeggiare i premiati da parte di parenti e amici, che non hanno mancato di sottolineare la consegna delle singole onorificenze con applausi e altre manifestazioni di consenso.

Le onorificenze consegnate sono state 88 in totale e, fra esse, 6 sono state conferite agli iscritti a Federmanager Torino compresi nella tabella seguente:

Nome	Azienda di riferimento	Anni di servizio
Barengo Danilo	Leonardo S.p.A – San Maurizio Canavese	34
Capitta Paolo	Leonardo S.p.A – San Maurizio Canavese	36
Giaveno Piero Bruno Luciano	Costruzioni Generali Edilquattro S.r.l. – Venaria Reale	42
Merlo Mauro	SKF Industrie S.p.A. – Villar Perosa	35
Primo Roberto	Leonardo S.p.A – Torino Caselle	35
Vessia Giacomo	GE Avio S.r.l. – Rivalta di Torino	37

A loro e a tutti gli altri Maestri e Maestre del Lavoro premiati vanno le congratulazioni della redazione e di Federmanager Torino tutta, accompagnate dall'augurio di una vita ancora molto lunga, nella quale le qualità di cui hanno dato ampia prova possano ancora esplicarsi nelle rispettive attività lavorative, per poi essere messe al servizio delle proprie inclinazioni culturali e magari anche delle tante iniziative di volontariato di cui il nostro territorio è ricco.





STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 30 ANNI DI ESPERIENZA.

La sede Odontobi



Dir. Sanitario - Dott.ssa Emanuela Bianca

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

I NOSTRI SERVIZI

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

Struttura a convenzione diretta con tutti gli associati FASI Nord Italia



ODONTOBI S.r.l.

Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (NO)

Tel. +39 0331 962 405 / 971 413 - Fax +39 0331 971 545

odontobi@odontobi.it - 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

*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 - info@spaziogroup.com



Jeep

