

DIRIGENTE

d'Azienda



aprile - giugno 2023 | n. 333

FEDERMANAGER APDAI TORINO

Assemblea 2023: Preparati al cambiamento

Rinnovato il CCL per i dirigenti Stellantis

**Intervista a Giancarlo Rocchietti,
presidente del Club degli Investitori**





Anche quest'anno sul numero del periodico che precede l'Assemblea annuale della nostra Associazione non può mancare l'invito alla partecipazione quanto più possibile ampia. Si tratta dell'evento più importante della nostra vita associativa, questa volta programmato senza più alcuna restrizione dopo i tre anni della pandemia che ha afflitto il mondo. Come sempre, nello svolgimento dell'assemblea non mancheranno momenti di pura ritualità, ma vi sarà sicuramente occasione di affrontare argomenti non rituali, oltre al fatto che il gruppo dirigente dell'Associazione avrà modo di tastare il polso degli iscritti, per aggiustare la barra della propria azione e farla coincidere sempre meglio con le loro aspirazioni.

Fra gli argomenti non rituali, il presidente avrà modo di commentare la recentissima conclusione del Contratto Collettivo di Lavoro per i colleghi di quello che sinteticamente definiamo Gruppo Stellantis, comprendendo in esso altre importanti realtà industriali, vicine ma esterne al perimetro del Gruppo stesso. Non a caso, a questa importante tappa del nostro percorso il presidente ha dedicato il suo editoriale, nella consapevolezza che si tratta di un passaggio che proietta la nostra Associazione in una dimensione territoriale quanto meno nazionale, data l'importanza e il rilievo internazionale dei nostri interlocutori.

Ma la proiezione nazionale non ci fa dimenticare che il Gruppo Stellantis affonda almeno una delle sue radici nel nostro territorio, che ne ha determinato in modo inequivocabile lo sviluppo e che ora impatta in modo sostanziale con il suo futuro. Nel momento in cui la dimensione internazionale del Gruppo crescerà, i suoi legami con il nostro territorio inevitabilmente si affievoliranno e dunque è venuto il momento che le istituzioni pubbliche del territorio, in sinergia con i soggetti collettivi privati, fondazioni bancarie, rappresentanti delle parti sociali eccetera, individuino una direzione di marcia, sviluppando la quale possa trovare equilibrio quanto siamo destinati a perdere sul terreno Stellantis.

E' uno degli argomenti forti sottostanti all'intervista di Giancarlo Rocchetti, fondatore e presidente del Club degli Investitori, che vi consigliamo di leggere su questo numero, insieme a tutti gli articoli che vi compaiono, le carte che come sempre abbiamo scelto di mettere insieme per rendere interessante il mazzo.

Buona lettura, ma soprattutto buona assemblea.

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.

Foto di copertina: Villa Sassi

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 22/05/2023 con una tiratura di 6.350 copie.

Sommario

aprile - giugno 2023 | n. 333

Editoriale



5

Il rinnovo del CCL per i dirigenti del Gruppo Stellantis
| di Massimo Rusconi

Management



8

Non mancano i soldi, mancano gli imprenditori capaci
| di Carlo Barzan

II

Politiche attive: 4. Manager lancia upgrade manageriale
| a cura della Redazione

I2

Fidarsi è bene, ma... | di Chiara Barberis

I5

Managerialità femminile, un tema sempre più centrale
| di Marco Bertolina

Attualità



I7

Il rischio cyber e le coperture assicurative
| di Valeria Bucci

I9

L'evoluzione dell'intelligenza artificiale: nuove frontiere della tecnologia
| di Carlo Furgiuele

Vita Associativa



21

Be Manager, al via una nuova stagione di certificazione
delle competenze | a cura della Redazione

22

Le neuroscienze: uno strumento di grande aiuto per il management
| di Gianfranco Lanfredini

23

L'informazione finanziaria: sentire più voci. Eccone una
| a cura della Redazione

25

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

27

Le novità previdenziali per il 2023 e tutti i riflessi sugli strumenti
di flessibilità in uscita

Welfare



28

Ridottissima perequazione riconosciuta alle pensioni dei dirigenti
dalla legge finanziaria 2023 per il biennio 2023/24 -
Ricorsi giudiziari della Confederazione CIDA
| di Antonio Sartorio e Roberto Granatelli

Cultura



31

Letture sotto l'ombrellone | a cura della Redazione
Un album di famiglia (allargata) | di Bruno Quaranta

Varie



34

6° Campionato Nazionale di sci | a cura della Redazione

PREPARATI AL MONDO CHE CAMBIA

2023

14 GIUGNO**Assemblea Annuale****Villa Sassi**

Stral Traforo di Pino, 47, Torino TO



AVVISO DI CONVOCAZIONE

L'Assemblea annuale di Federmanager Torino è convocata in prima convocazione il 13 giugno 2023 alle ore 23.00 presso Villa Sassi - Torino e, qualora mancasse la maggioranza degli iscritti, il 14 giugno 2023 alle ore 17.00 in seconda convocazione.

I soci possono farsi rappresentare con delega scritta da un altro socio. Nessun socio potrà presentare più di tre deleghe. Le deleghe devono pervenire alla segreteria dell'associazione prima dell'inizio dell'Assemblea (consegnate all'atto dell'accreditto o spedite in tempo utile).

ASSEMBLEA ORDINARIA PROGRAMMA

**h 17.00 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI****h 17.30 BENVENUTO E SALUTI**

Massimo Rusconi – Presidente Federmanager Torino
Valter Quercioli – Vice Presidente Federale
Mario Cardoni – Direttore Generale Federale

h.18.00 INTERVENTI

Paolo Zangrillo – Ministro della Pubblica Amministrazione
Alberto Cirio – Presidente della Regione Piemonte
Stefano Lorusso – Sindaco della Città di Torino

h 18.45 KEYNOTE SPEECH: Le Tecnologie e il Futuro che ci aspetta

Massimo Canducci – Chief Innovation Officer,
Engineering Group /docente nelle Università di Torino e Pavia

h. 19.30 RELAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO

Massimo Rusconi

BILANCI: CONSUNTIVO 2022 E PREVENTIVO 2023

Illustrazione ed esame: *Marina Cima*
Relazione dei revisori: *Laura Filippi*
Interventi ed approvazione

h. 20.30 CENA E INTRATTENIMENTO



Il rinnovo del CCL per i dirigenti del Gruppo Stellantis

di Massimo Rusconi

Come sappiamo, con effetto dal 1° gennaio 2012 gli allora Gruppi Fiat e Fiat Industrial, anche in nome e per conto delle Società che ne facevano parte, uscirono da Confindustria e di conseguenza da quel momento i loro rapporti con le organizzazioni sindacali – e per i dirigenti con Federmanager – furono gestiti direttamente dai due Gruppi stessi.

Parallelamente e dalla stessa data, ebbe effetto il primo Contratto Collettivo di Lavoro stipulato fra Federmanager e i due Gruppi citati.

Nel corso del 2014 la fusione fra l’Italiana Fiat e la statunitense Chrysler Group diede vita a FCA, che, in veste di parte datoriale, stipulò il nuovo CCL con Federmanager con effetto dal 1° gennaio 2014. In tale contratto fu consolidata l’istituzione tra le parti di un “Osservatorio paritetico sul contratto” con l’obiettivo di monitorare la realizzazione degli accordi, ma anche di realizzare un confronto periodico sui temi di interesse della dirigenza, specie al variare delle condizioni tecnologiche, di prodotto e di mercato del settore, in modo da potere condividere, passo dopo passo, le azioni possibili e necessarie per salvaguardare l’elevato patrimonio di risorse umane che a FCA facevano riferimento.

Nel tempo sono avvenuti mutamenti sostanziali, prima nel *top management* e nella organizzazione e, più di recente, negli assetti societari, con la creazione del Gruppo Stellantis, attraverso un riassetto tra le aziende di FCA e PSA, e la conferma dei gruppi Iveco, CNH, Ferrari.

Attualmente all’Osservatorio partecipano, per Federmanager, il presidente ed il direttore di Torino Massimo Rusconi e Roberto Granatelli, il direttore generale della Federazione Mario Cardoni e, sempre per Torino, altri tre componenti, i consiglieri Giovanna Fantino, Luciano Massone e Annamaria Minetti, tutti dirigenti del gruppo Stellantis.

Il lavoro svolto assieme ai componenti nominati dal Gruppo è sempre stato proficuo, in un clima di chiara collaborazione, pur nella diversità dei ruoli, e ciò ha senz’altro aiutato, nei momenti di confronto per il rinnovo del Contratto, a trovare consenso senza punte di conflitto.

Il negoziato è quindi iniziato e proseguito senza grandi intoppi e, con grande soddisfazione, in data 28 aprile 2023 è



stato sottoscritto il rinnovo del CCL per i dirigenti di aziende Stellantis, Iveco Group, CNH Industrial e Ferrari scaduto il 31 dicembre 2022, con durata dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2026.

Penso che tale modus operandi abbia dato buona prova di come le parti, datoriale e sindacale, possano collaborare per trovare soluzioni condivise, riconoscendo che esse sono in primis più consorti (nel senso etimologico di aventi la stessa sorte) che controparti.

A mio avviso si è tracciata una strada che costituisce una buona pratica da seguire anche in altre occasioni come, ad esempio, quella del rinnovo imminente del contratto Federmanager-Confindustria.

Devo però confessare che all’inizio si era un po’ preoccupati a causa delle possibili conseguenze del nuovo assetto del gruppo che, possiamo dirlo, vede una prevalenza nel top management della componente “francese” di provenienza PSA.

Infatti solo in Italia la figura del dirigente è definita dalla legge e di conseguenza non è facile per un non italiano comprendere a fondo la necessità di un confronto con una controparte specifica e l’esistenza di contratti particolari per tale categoria.

In più, si doveva far capire anche il motivo per cui le aziende interlocutrici non usufruissero del contratto generale con Confindustria e perché avessero fondi di previdenza ed assistenza a se stanti (Fisdaf e Fipdap), diversi da Previndai e Fasi, percepiti come privilegi e non certamente come “diritti acquisiti”.

Insomma ciò che ci preoccupava era la eventuale divergenza “politica” del nuovo corso di management.

Per fortuna ciò non si è verificato grazie alle capacità dei nostri interlocutori diretti con cui collaboriamo nell’osservatorio i quali hanno avuto la capacità di far capire la convenienza per l’azienda di continuare nell’attuale assetto di non conflittualità e di certezza contrattuale specie in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, evitando contenziosi lunghi e dispendiosi.

Si è capito cioè che in un momento difficile e di inevitabile riassetto è bene che la dirigenza sia rassicurata da un contratto protettivo.

Faccio inoltre notare che al rinnovo del contratto hanno



continuato ad aderire CNH, Iveco e Ferrari, ora formalmente fuori dal perimetro Stellantis, segno che pure questi soggetti imprenditoriali hanno ritenuto molto importante non abbandonare una situazione di stabilità per i loro dirigenti.

Qui di seguito sono riportati i principali istituti su cui si è concentrato il negoziato.

1) La priorità è stata quella di salvaguardare la struttura dell'impianto contrattuale a cominciare dalla disciplina contrattuale collegata alla *risoluzione del rapporto di lavoro* sottesa ad evitare conflittualità tra azienda e dirigente, anche in considerazione della importante trasformazione societaria che il gruppo ha realizzato e del cambiamento del sistema di governance, con conseguenti riflessi sulle relazioni industriali per i diversi modelli di gestione del management.

2) Altra importante esigenza era quella di adeguare la *parte economica*, rimasta ferma nella precedente occasione, e di intervenire sull'impianto retributivo per renderlo meno rigido, rispettando naturalmente i diritti in corso di maturazione. La nostra attenzione si è concentrata soprattutto sul primo livello di trattamento minimo complessivo di garanzia che dal 2024 salirà significativamente da 65.000 a 75.000 euro annui per pervenire – e questa è la novità – a un unico livello minimo di 85.000 euro annui dal 2026. A partire da tale anno viene meno il

secondo livello di TMCG pari a 82.000 euro annui applicato dopo 6 anni di anzianità aziendale nella categoria. A coloro che dovessero compiere i sei anni di anzianità nell'arco temporale della nuova vigenza contrattuale, il trattamento retributivo verrà comunque adeguato a 82.000 euro su base annua.

3) Con l'occasione si è intervenuti sulla *parte variabile della retribuzione* per rendere più chiari, trasparenti e oggettivi i criteri di applicazione della stessa attraverso la previsione della correlazione con i soli risultati aziendali eliminando riferimenti ad aspetti che sussistevano di valenza soggettiva.

4) Altra novità di grande rilievo riguarda il tema della *responsabilità civile e/o penale del dirigente* connessa alla prestazione dove l'impianto contrattuale ha avuto completa definizione attraverso la previsione dell'attivazione a cura dell'azienda nei tempi tecnici e comunque entro il mese di gennaio 2024 di una copertura assicurativa collettiva ad adesione individuale, a favore del dirigente, con oneri economici ripartiti in pari misura tra dirigente e azienda, per eventuali danni causati nell'esercizio delle proprie funzioni in conseguenza di comportamenti di cui sia accertata con sentenza passata in giudicato la responsabilità per colpa grave. Si tratta, infatti, di un significativo intervento contrattuale in termini di maggiore tutela della figura del dirigente esposto per le responsa-

bilità cui deve far fronte nell'esercizio delle sue funzioni, che resta coperto dall'azienda fino all'eventuale accertamento con sentenza passata in giudicato di responsabilità per dolo, mentre in caso di colpa grave sarà, in piena aderenza con la disciplina civilistica, un soggetto terzo, vale a dire la compagnia di assicurazione, a farsi carico dei danni, sollevandone il dirigente.

5) Ultimo ma non meno importante, va sottolineata l'introduzione nella parte iniziale del CCL, a seguire la nota di intenti, di un paragrafo dedicato al *principio di inclusione* quale imprescindibile orientamento strategico per promuovere e sostenere la diversità e l'inclusione in azienda in un'ottica di valorizzazione delle differenze al fine di migliorare l'ambiente e le modalità di lavoro e a promuovere una società più sostenibile.

Di questa importante tappa del nostro percorso, e ovviamente anche di molto altro, si farà cenno nella relazione presentata alla prossima assemblea, convocata per il 14 giugno prossimo, la prima senza restrizioni dopo tre anni, per la quale si confida in una partecipazione molto ampia.



C.D.C.

**Niente
è più importante
della salute**

CDC | Gruppo Affidea è impegnato a offrire un **percorso diagnostico completo e garantire un servizio di elevata qualità**, avvalendosi in ogni ambito clinico della collaborazione di **professionisti medici e tecnici** di consolidata esperienza e del supporto di **tecnologie e apparecchiature sempre più moderne e sofisticate**, ponendosi un duplice obiettivo: la soddisfazione delle esigenze del Paziente e del Medico ed il miglioramento continuo delle prestazioni erogate. Ultime apparecchiature installate di recente:



Torino - Via Don Grazioli

- Nuova Sala Radiologica
- Nuova RM

Torino - Via Pollenzo

- Nuova TC Cone Beam

Asti

- Nuova Sala Radiologica
- Nuova RM

Corso Regina Margherita

- Nuova Sala Radiologica
- Nuova Dexa

Settimo Torinese

- Nuova Sala Radiologica
- Nuova TC 128 Strati
- RM Open

CDC | Gruppo Affidea è in convenzione diretta con FASI e Assidai.



Per info e prenotazioni www.gruppocdc.it | 800055302





Un'altra tappa nel percorso della rubrica dedicata al mondo piemontese dell'innovazione

Non mancano i soldi, mancano gli imprenditori capaci

Questo il messaggio forte che emerge dal colloquio con Giancarlo Rocchietti, un imprenditore che, dopo avere ceduto l'azienda da lui fondata, si è dedicato a supportare "startups" e nuovi imprenditori nel trasformare "idee" in "imprese", sviluppando iniziative imprenditoriali ad alto potenziale.

Il Club degli Investitori da lui promosso, oltre a mettere a disposizione risorse finanziarie per supportare l'avvio delle imprese, fornisce alla nuova imprenditoria competenze e knowhow.

di Carlo Barzan

L'incontro avviene nella sede della Fondazione Piemonte Innova, di cui è vicepresidente esecutivo il collega Mario Manzo, che supporta l'evoluzione della nostra rubrica dedicata al mondo dell'innovazione con le competenze e la rete di relazioni che si è costruito in anni di lavoro. Il clima informale consente di affrontare subito l'argomento senza inutili preliminari "diplomatici".

Visto dall'esterno questo Club degli Investitori di cui sei presidente sembra essere un consesso di finanzieri che cercano impieghi remunerativi per il capitale di cui dispongono. Vien voglia di chiederti se per entrare a farne parte occorre esibire l'estratto conto!

Per carità, nulla di più fuorviante. Le caratteristiche che chiediamo ai nostri soci sono di ben altra natura e vanno dall'avere idee di business, al possesso di competenze professionali specifiche, alle esperienze accumulate nel corso di una solida carriera lavorativa e infine, non meno importante, alla disponibilità ad aiutare nuovi imprenditori con competenze, mettendo a disposizione un po' del proprio tempo. Non a caso nella terminologia internazionale chi fa il nostro mestiere è definito business angel e gli angeli, notoriamente, non mettono gli aspetti materiali dell'esistenza in cima ai loro pensieri, anche se non ne negano l'importanza.

Dunque i soldi entrano in gioco.

Certo che entrano in gioco, ma restano sullo sfondo: la loro importanza è superata dalla rete di contatti e di esperienze che il socio è in grado di apportare. Rispetto a quanto comunemente si crede dando valore generale a pochi casi eclatanti, l'investimento che eventualmente un business angel decide di fare su un'attività alla quale apporta il suo contributo di idee e di operatività ha un ritorno di lungo periodo, come minimo 5/7 anni, e nell'80% dei casi questo ritorno manca del tutto. Negli ultimi anni poi,

Giancarlo Rocchietti

Imprenditore, business angel, fondatore e Presidente del Club degli Investitori, la più grande comunità di business angel italiana. Ingegnere Elettronico laureato presso il Politecnico di Torino, nel 1980 ha fondato Euphon, azienda nel settore media e produzioni televisive quotata su Borsa Italiana nell'anno 2000 e ceduta nel 2004 ad un fondo di private equity. È stato Presidente dell'agenzia Sviluppo Italia Piemonte e Presidente di Piemontech, il primo fondo locale per lo sviluppo degli investimenti seed in Italia.



la tendenza ad allungare i tempi di ritorno si è accentuata e ormai si parla di un decennio come durata normale per collocare sul mercato un'attività nata dal lavoro del founder e dei business angel che lo hanno affiancato. Insomma il nostro ruolo sta subendo una sorta di mutazione genetica: dalla creazione di un ambiente nel quale il venture capital possa trovare possibilità di business che soddisfino i suoi obiettivi di investimento, alla messa a disposizione di uno strumento per promuovere un certo tipo di cultura di impresa, non sul piano teorico, come si fa nei corsi di formazione, ma nel concreto del riscontro che viene dal mercato. E qualora il riscontro del mercato sia negativo, non ne facciamo un dramma poiché siamo ben consapevoli che un'impresa innovativa è a rischio fallimento molto più delle altre e, attraverso lo strumento del concordato, facciamo in modo che l'imprenditore non si porti dietro per il resto della vita lo stigma del fallimento. In definitiva siamo avviati a diventare un vero e proprio strumento di promozione sociale.

A questo punto interviene Mario Manzo per precisare che



la Fondazione Torino Wireless, il nome con il quale l'attuale Piemonte Innova operava nel 2005, aveva fin da allora percepito la motivazione profonda di Giancarlo Rocchietti nell'affrontare il mondo dei business angel. In sostanza con la cessione della Euphon, l'azienda da lui fondata 20 anni prima, Rocchietti intendeva chiudere la sua esperienza di successo come operatore individuale del mercato e assumere il ruolo di promotore di una crescita collettiva, mettendo le sue competenze e la rete dei suoi contatti a disposizione di coloro che con il mercato volevano cimentarsi. Per questo la allora Torino Wireless ne aveva promosso l'attività: una scelta lungimirante, poiché ora il Club degli Investitori è il più importante e riconosciuto network di business angel italiani nel mondo con 350 associati.

A proposito di dimensioni del Club, l'iniziativa credo sia nata con una base esclusivamente locale, ma si è sviluppata anche oltre la "cinta daziaria" come si diceva una volta? Da tempo abbiamo avviato un percorso di apertura andando oltre il territorio torinese e occupandoci anche di startup di matrice italiana che operavano all'estero. Poi siamo passati anche a promuovere la partecipazione alle iniziative in corso da parte di italiani che vivono e lavorano all'estero ma vogliono investire in Italia. Sotto questo profilo il COVID si è manifestato come un grande acceleratore di processi, perché ha costretto il mondo del business a constatare che l'operatività a distanza non solo era possibile, ma era anche opportuna per la velocità con la

Credo di aver percepito che nelle vicende del Club le fondazioni bancarie hanno avuto un ruolo, e non secondario. Certo, hanno avuto un ruolo molto rilevante e non poteva che essere così. Le fondazioni hanno definito e avviato la politica dell'innovazione della città e quindi hanno favorito la crescita del Club. Fra l'altro CRT e Compagnia di San Paolo sono state molto attente a collaborare fra loro per non sovrapporsi nei vari interventi. E d'altra parte non hanno mai dovuto combattere per occupare un loro spazio operativo, perché questo spazio è sempre stato molto ampio. Torino e Milano rappresentano il territorio di riferimento di oltre il 75% delle startup italiane, che sono, in linea generale, un fenomeno che attecchisce e si sviluppa in area urbana. Però, perché le start up possano fare massa critica e produrre risultati anche per il territorio, l'area urbana nella quale operano deve avere una sua vocazione ben identificata, che abbia la funzione di concentrare le iniziative nel suo ambito. La storia del business degli ultimi decenni dimostra che dove c'è massa critica è possibile che alcune delle iniziative messe in campo possano arrivare a generare quello che in gergo si definisce "unicorno", un'azienda di valore superiore al miliardo di dollari non quotata in borsa. Mi spiego con qualche esempio di massa critica: a Francoforte si occupano di trasporto in tutte le sue accezioni, pubblico, privato, gomma, rotaia, aereo, ecc., a Rotterdam sono concentrati nella gestione dei porti, a Lione nella sanità e così via. E a Torino? Di primo acchito verrebbe da dire automotive. E invece no:



CLUB degli INVESTITORI

Oltre 350 Business Angel alla costante ricerca
di imprenditori capaci e innovativi.

quale consentiva di operare. In tema di apertura ad altre realtà italiane e internazionali, se vuoi una frase ad effetto posso dirti che il Club degli Investitori rimane a Torino con il cuore e gran parte del cervello, ma le sue braccia sono ormai aperte ad abbracciare il mondo.

una ricerca recente evidenzia che l'automotive a Torino è agli ultimi posti fra i settori nei quali si distribuisce l'attività delle startup. E' un risultato non banale, che mette chiaramente in luce il cambiamento di pelle che la città sta vivendo in questi anni e che ci spinge sempre a invitare



le istituzioni a provare a definire la missione "industriale" della Torino dei prossimi anni.

Fino ad ora abbiamo fatto dei bei discorsi, ma che ricadute sono possibili per i colleghi che ci leggono?

Il mondo delle startup ha subito molti cambiamenti nell'ultimo decennio. La vulgata dei baldi giovanotti che si mettono insieme in un garage e fondano un'attività di livello mondiale ha fatto il suo tempo e le cose non stanno più in questi termini, ammesso che lo siano mai state realmente. Oggi una start up di successo nasce e si sviluppa solo se fra i suoi attori ci sono portatori di competenze già presenti e quindi la strada per un manager che voglia convertirsi in founder è ampia ed aperta. Vuoi un esempio? Alberto Dalmasso e la sua Satispay, un bell'unicorno nato a Cuneo e poi trasferitosi a Milano, da lui fondato dopo alcuni anni di lavoro a livello manageriale nel mondo bancario. Però dal Piemonte, e da Torino in particolare, ci si poteva attendere un risultato simile in primis nel settore industriale, e qui torniamo al discorso che abbiamo fatto poco prima: il settore nel quale concentrare le iniziative non sembra essere più l'automotive e non è ancora stato individuato quello che lo sostituirà.

Sul territorio non sono emersi player industriali di grandi dimensioni; Eataly e Reply ad esempio, sono certamente grandi, ma non sono direttamente industriali o, diciamo meglio, manifatturieri. Eppure a Torino abbiamo il DNA del "fare", ma evidentemente non basta. E non bastano neppure i soldi, che ci sono, quello che manca sono gli imprenditori capaci.

Possibile? Il panorama industriale torinese, allargando anche lo sguardo alla città metropolitana, non sembra così desertico....

Certo l'industria manifatturiera è ancora viva e vivace, ma si tratta di una industria di filiera, che lavora in modalità B2B. Vanno quindi perdendosi conoscenze personali e competenze tecniche che sarebbero molto ben utilizzate in una realtà come il Club degli Investitori, che nasce proprio per questo e non, voglio ribadirlo ancora, per trovare un impiego ai soldi. Dunque abbiamo bisogno di manager che vogliono impegnarsi in ruoli di mentorship e di messa a fattor comune della loro rete di relazioni. Fare impresa non è più fare un prodotto e buttarlo sul mercato, ma richiede una serie di competenze che si apprendono solo operando a certi livelli e quindi avendo alle spalle una storia manageriale significativa.

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!



POLITICHE ATTIVE: 4.MANAGER LANCIA UPGRADE MANAGERIALE

— a cura della redazione 4.Manager —

4.Manager vuole diffondere e sostenere lo sviluppo delle competenze in tutto il sistema produttivo italiano, per contribuire alla crescita generale del Paese, attraverso la valorizzazione del patrimonio manageriale.

Per questo ha lanciato un nuovo progetto pilota di politica attiva del lavoro che estende i benefici dell'iniziativa «Rinascita Manageriale» alle **imprese che non hanno dirigenti in organico**, ma sono interessate ad assumere per un "upgrade manageriale".

L'iniziativa si rivolge alle realtà produttive (in larga parte piccole e medie) che vogliono dotarsi di competenze manageriali funzionali alla loro competitività, sostenibilità e crescita a lungo termine.

Si tratta di un progetto sperimentale, aperto a un massimo di 100 domande.

Il pacchetto di sostegno di 4.Mana-



ger **prevede un rimborso spese dei costi sostenuti dalle imprese nelle fasi di assessment aziendale e di ricerca e selezione della figura manageriale necessaria**. Le imprese, per lo svolgimento di queste attività, saranno accompagnate da società specializzate indicate da 4.Manager. Il rimborso è previsto a seguito dell'avvenuta contrattualizzazione della figura selezionata con CCNL per i dirigenti, sottoscritto da Confindustria e Federmanager ed è fissato secondo questi massimali:

- 25.000 euro se la figura contrattualizzata è a tempo indeterminato
- 12.500 euro se l'assunzione è a tempo determinato (minimo 12 mesi).

Inoltre, 12 mesi di rimborso della quota contributiva FASI lato azienda (estendibili a 24 in alcuni casi tra cui

l'assunzione di donne manager). Per poter richiedere il contributo di Upgrade manageriale, l'impresa dovrà presentare una preliminare richiesta di adesione sul sito di 4.Manager nella sezione politiche attive - Upgrade Manageriale.

In seguito, iscriversi a 4.Manager versando la quota annuale di 100 euro per il dirigente neoassunto.

Infine, sarà necessario compilare la domanda di rimborso tramite la propria area riservata, seguendo le istruzioni indicate nella piattaforma.

Per approfondimenti sul progetto e conoscere nel dettaglio requisiti, criteri e modalità per beneficiare dell'iniziativa, consultare le linee guida sulla pagina dedicata del sito:

<https://www.4manager.org/upgrade-manageriale/>

Inoltre, per ogni tipo di assistenza è possibile chiamare il contact center al numero 06 45235302 dal lunedì al venerdì ore 10-13 e 14-17.





A proposito di coperture assicurative

Fidarsi è bene, ma...

Per evitare spiacevoli sorprese è meglio verificare che sia stata stipulata la polizza assicurativa prevista dal CCNL

di Chiara Barberis*

Il contratto collettivo nazionale di lavoro Dirigenti Industria pone in capo al datore di lavoro l'obbligo di sottoscrivere una polizza che garantisca al dirigente un indennizzo in caso di morte o in caso di invalidità permanente derivante da qualsiasi evento, tale da ridurre in misura superiore ai due terzi la sua capacità lavorativa.

Così infatti recita l'art. 12, co. 5, come modificato dall'Accordo 30 luglio 2019, del citato CCNL: *L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dal 1° gennaio 2020, ad euro 200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.* Ebbene, una volta accertato l'obbligo del datore di lavoro di garantire la copertura assicurativa del dirigente sin dal principio del rapporto di lavoro subordinato, ci si chiede chi debba certificare il superamento della soglia di invalidità del dirigente previsto dalla contrattazione. La risposta viene data dallo stesso contratto collettivo che, nelle Dichiarazioni a verbale, precisa come le aziende stipulanti le polizze assicurative debbano assumere come valido il giudizio dell'Inps o di altro Ente previdenziale all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità. Ciò significa che i medici dell'azienda e dell'assicurazione non potranno sindacare il giudizio espresso dalla Commissione medica dell'Inps o di altro Ente.

Pertanto, in caso di riconoscimento da parte dei predet-



ti Enti di un'invalidità permanente derivante da qualsiasi evento, tale da ridurre in misura superiore ai due terzi la capacità lavorativa del dirigente, quest'ultimo dovrà immediatamente comunicarlo al proprio datore di lavoro, con connessa richiesta di apertura del sinistro e degli estremi della polizza. In caso di morte del dirigente, potranno svolgere le predette attività gli eredi.

Va tuttavia precisato che i soggetti coinvolti nel rapporto assicurativo sono tre: l'assicurazione, il contraente, ossia il datore di lavoro, e l'assicurato o beneficiario, ossia il dirigente. Ebbene, questa triangolazione fa sì che il dirigente che si trovi nella situazione di invalidità di cui sopra dovrà certamente darne notizia al proprio datore di lavoro. Tuttavia, in quanto assicurato, potrà lui stesso (o, in caso di morte, i suoi eredi) provvedere all'apertura del sinistro presso la compagnia di assicurazione.

Ma cosa succede qualora il datore di lavoro sia stato inadempiente ovvero non abbia stipulato/attivato la polizza o lo abbia fatto in ritardo?

In tal caso l'inadempimento aziendale determinerebbe l'inoperatività della garanzia assicurativa, provocando al dirigente evidenti danni consistenti nella perdita per lo stesso del diritto alla percezione dell'indennizzo.

A tal proposito, risulta di particolare interesse una pronuncia del Tribunale di Milano avente ad oggetto una richiesta di risarcimento del danno da parte di un dirigente al quale era stato negato il diritto alla percezione dell'indennizzo ex art. 12 CCNL Dirigenti Industria in quanto la polizza non era stata stipulata dal datore di lavoro al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro, bensì a seguito dell'insorgenza della patologia che riduceva la capacità lavorativa del dirigente.

Ebbene, nel caso in esame, i Giudici meneghini hanno ritenuto che l'inadempimento del datore di lavoro avesse determinato in capo al dirigente un danno patrimoniale *in re ipsa*, ossia un danno evidente, il cui ammontare – pari all'indennizzo previsto dalla polizza – non necessitava di essere dimostrato, in tal modo riconoscendo l'applicabilità della norma contrattuale collettiva al contratto individuale. Ed infatti, così hanno sostenuto i Giudici: *"il danno*



risarcibile appare, pertanto, qualificabile come ordinario danno da inadempimento contrattuale, sub specie di perdita di chance, quale danno da lesione della concreta occasione di conseguire un determinato bene, non mera aspettativa di fatto ma entità patrimoniale a sé stante, giuridicamente ed economicamente suscettibile di valu-

tazione autonoma" (Trib. di Milano, sentenza del 11/10/2016 n. 2657).

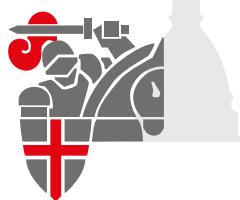
Orbene, alla luce di quanto sopra, è bene che il dirigente sia consapevole della rilevante tutela offertagli dall'art. 12 co. 5 del CCNL Dirigenti Industria in caso di morte o perdita della capacità lavorativa superiore ai due terzi e che, ove gli venisse negato il diritto alla percezione dell'indennizzo per inadempimento aziendale, lo stesso potrà agire nei confronti del datore di lavoro per il risarcimento dei danni subiti.

Per maggiore accortezza e per evitare spiacevoli sorprese, il dirigente potrà, sin dalla fase

iniziale del suo rapporto di lavoro, chiedere al proprio datore di lavoro gli estremi della polizza assicurativa prevista dal CCNL.

*Avvocato - Avvocati Ciociola e Ferrero Merlino - Associazione professionale

Centri Odontoiatrici San Giorgio



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



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.





Centri Odontoiatrici San Giorgio



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A Torino

011.547.114 / 011.548.605

 entrosangiorgioadulti@nogard.it

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

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



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

011.500.689 / 011.548.605

 entrosangiorgioinfantile@nogard.it

STRUTTURE

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

FINANZIAMENTI

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

CONVENZIONI



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



Federmanager Academy in prima linea nella presentazione di Piani formativi per valorizzare il talento femminile

Managerialità femminile, un tema sempre più centrale

I Piani di formazione contribuiscono a creare le condizioni per una effettiva uguaglianza di genere se comprendono non solo le qualità e necessità del singolo, ma anche i punti di forza e debolezza del contesto in cui opera

— di Marco Bertolina* —

Valorizzare le competenze che emergono da una sensibilità manageriale al "femminile": è questo il cambiamento che Federmanager Academy intende accompagnare per promuovere nelle aziende nuovi modelli di leadership che possano portare un valore concreto, e stimolare lo sviluppo di una managerialità femminile innovativa e più empatica. Oggi parlare di leadership significa abbracciare un vasto campo che va dalla capacità di utilizzo di strumenti digitali, all'organizzazione e comunicazione empatica coi propri team. Un quadro di competenze articolato, ma che può essere valorizzato fortemente sfruttando al meglio le qualità che un approccio diverso, che la cosiddetta leadership femminile possiede, può sviluppare con successo nei processi aziendali. Il tema della managerialità femminile è sempre più centrale nel nostro Paese, anche grazie a numerosi cambiamenti che in questi anni hanno investito un settore, quello della dirigenza, tipicamente di impronta maschile. Ora le manager donne rappresentano il 19% dei manager italiani: numeri in crescita rispetto ai decenni precedenti, ma che ovviamente non sono sufficienti affinché si possa parlare di uguaglianza e inclusività. È in questo frangente che rimane centrale il tema della formazione, che deve essere capace di comprendere non solo le qualità e necessità del singolo, ma anche i punti di forza e debolezza del contesto in cui opera e, soprattutto, fornire quegli strumenti con cui anticipare quanto sarà utile in azienda per essere pronti alle difficoltà future (e mai questi tempi turbolenti, portati prima dalla pandemia e ora dalla guerra, hanno reso così concreta tale necessità).

Per Federmanager Academy è necessario accompagnare le aziende verso lo sviluppo di una nuova cultura manageriale che non ostacoli, ma anzi accolga positivamente uno stile di leadership innovativo, che può essere valorizzato fortemente dalla managerialità femminile. Un trend sempre più condiviso, tanto che sono state oltre 300 le aziende che hanno scelto di partecipare all'ultimo Avviso 2/2022 di Fondirigenti, completamente dedicato alla valorizzazione del talento femminile. Federmanager Academy è stata in prima linea nel supportare



le aziende e le dirigenti donne nella presentazione di Piani formativi per il nuovo Avviso 2/2022 Fondirigenti, progettando Piani di alta qualità per aziende importanti, e ottenendo l'approvazione di 9 degli 11 percorsi formativi presentati, un buon successo soprattutto considerando l'alto numero di domande pervenute al Fondo per questo Avviso.

A dare ulteriore valore ai Piani, l'approfondita conoscenza di Federmanager Academy dell'attuale contesto manageriale "femminile", per il quale negli ultimi anni ha anche fornito utili Modelli di Diversity&Inclusion realizzati grazie a due iniziative strategiche Fondirigenti, "Odissea" e "Quasi Itaca": queste hanno portato alla realizzazione di Survey, webinar, eBook e altri strumenti con cui sviluppare nuove tipologie di leadership più inclusive. Tra i temi più richiesti nei Piani presentati da Federmanager Academy per l'Avviso, spicca l'approfondimento di strumenti e strategie connessi a tutte quelle competenze capaci di portare un concreto cambiamento nella propria azienda, sintomo della volontà di far nascere, grazie allo sviluppo di soft skills innovative, nuove culture e modelli procedurali più agili e sostenibili. Un arricchimento che può essere ulteriormente valorizzato da una leadership empatica e aperta al dialogo, che sempre più viene apprezzata all'interno delle aziende, soprattutto in seguito ai cambiamenti portati dal Covid. I Piani formativi permetteranno alle aziende di dare un contributo allo sviluppo di una managerialità femminile volta all'innovazione e al cambiamento in azienda, e realizzeranno prodotti concreti che aiuteranno a trovare modelli più agili, sostenibili ed empatici.

Federmanager Academy, anche grazie a vari professionisti selezionati per questo, accompagnerà le aziende in tale percorso, ed è sempre a disposizione per progettare e realizzare percorsi completamente personalizzati per manager e aziende che vogliono a loro volta innovarsi e acquisire nuove competenze, soprattutto in vista dell'imminente pubblicazione del nuovo Avviso di Fondirigenti.

*Membro della Giunta esecutiva e Presidente di Federmanager Academy



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

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, professionali 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 traccerà 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





Il rischio cyber e le coperture assicurative

di Valeria Bucci*



“ Il Cyber Risk è il rischio connesso al trattamento delle informazioni del sistema informatico di un'impresa come banche dati, hardware, software, che possono essere violati, rubati o cancellati a causa di eventi accidentali o di azioni dolose (come, per esempio, gli attacchi hacker). ”

Il Cyber Risk è il rischio connesso al trattamento delle informazioni del sistema informatico di un'impresa come banche dati, hardware, software, che possono essere violati, rubati o cancellati a causa di eventi accidentali o di azioni dolose (come, per esempio, gli attacchi hacker).

Ma esiste anche un Rischio informatico puro derivante da danni accidentali sui sistemi, come il fenomeno elettrico o anche l'errore umano o una problematica software.

Ogni azienda deve pertanto necessariamente fare i conti con un rischio non più definibile come "emergente" bensì conclamato che è l'attacco informatico.

Il cyber risk può impattare in modo estremamente importante su ogni società e in ogni attività di Risk management è sempre presente sia per la perdita finanziaria che può comportare ma anche per il danno alla reputazione di un'azienda nonché la diffusione di dati sensibili che possono portare a furti d'identità, frodi bancarie etc., da aggiungere altresì anche il fattore normativo con multe e sanzioni per le aziende che si dimostrano non adeguatamente presidiate.

L'Italia risulta uno dei Paesi più a rischio e gli eventi sono in continua crescita e nel corso degli ultimi anni si è registrato un costante incremento degli attacchi informatici; Secondo i dati rilevati da BDO, importante network internazionale di revisione e consulenza aziendale, il costo medio annuale delle violazioni dei dati

aziendali negli USA arriva a 4 milioni di dollari.

Inoltre, anche l'attuale conflitto russo-ucraino ha rilevato un fondamentale aspetto in termini di cybersicurezza a livello mondiale da ultimo l'attacco del gruppo hacker "NoName057".

Oggi i media sono affollati di notizie riguardanti attacchi informatici, hacker, ransomware che bloccano i dati e chiedono un riscatto ai danni di aziende, privati e professionisti. Questi attacchi chiaramente non sono prevedibili e non è possibile purtroppo prevenirli totalmente.

Per comprendere la portata di questo evento tutti i manager si dovrebbero porre il quesito su cosa accadrebbe se le informazioni, che sono il patrimonio di ogni azienda, venissero sottratte o distrutte o solo alterate.

Una copertura assicurativa può sicuramente calmierare i rischi economici e rappresenta uno dei principali strumenti di tutela. Le polizze Cyber Risk coprono generalmente i clienti dalla responsabilità civile ed intervengono non solo in caso di danni a sistemi

o apparecchiature tecnologiche ma includono anche i danni dovuti a un'eventuale interruzione di servizio causata da attacchi informatici o altre manomissioni ai sistemi, come la perdita di fatturato, e i costi relativi alle lesioni nell'immagine e nella credibilità dell'azienda attaccata.

Le assicurazioni cyber possono anche intervenire per sostenere i costi legati alla ricostruzione degli archivi informatici o dei database andati persi in un attacco hacker, quelli relativi alle indagini che ricostruiscono i fatti, e la riparazione o l'acquisto dei sistemi hardware danneggiati o manomessi. Esistono anche soluzioni assicurative che includono un servizio di pronto intervento.

Praesidium SpA, broker assicurativo del sistema Federmanager, è sempre al fianco delle imprese e dei suoi manager per offrire una consulenza personalizzata per scegliere il miglior partner assicurativo e la soluzione maggiormente appropriata per le necessità di ogni singola realtà.

*Direttore generale Praesidium





VISES ETS

LA FONDAZIONE DI FEDERMANAGER

CON IL TUO 5X1000 SOSTENIAMO

LA FORMAZIONE

DI GIOVANI PROVENIENTI
DA PAESI IN CONFLITTO
PER COSTRUIRE UN
FUTURO MIGLIORE

L'ACCOGLIENZA

DI PICCOLI MALATI
LUNGODEGENTI E DELLE
LORO FAMIGLIE SPESO
LONTANE DA CASA

L'INCLUSIONE SOCIALE

PER RESTITUIRE
LA DIGNITÀ DEL LAVORO
ALLE FASCE PIÙ DEBOLI
DELLA POPOLAZIONE

SCRIVI IL CODICE FISCALE

0 8 0 0 2 5 4 0 5 8 4

SULLA DICHIAZAZIONE DEI REDDITI

www.vises.it



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

“Italia esempio per la tutela della salute Cruciali attività fisica e alimentazione”

Intervista al Presidente dell'ISS, Silvio Brusaferro: “Tra le sfide del futuro anche il benessere mentale”

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI ARMANDO INDENNIMEO - PRESIDENTE ASSIDAI

Garantire l'accesso universale all'assistenza è uno dei primi obiettivi da perseguire quando si parla di equità: il nostro Paese, grazie al Servizio Sanitario Nazionale, è un esempio a livello internazionale. A dirlo è il Presidente dell'Istituto Superiore di Sanità, Silvio Brusaferro, nell'intervista che apre questo numero di Welfare 24. Attività fisica e alimentazione sono due pilastri della prevenzione primaria, ci ricorda anche Brusaferro: un concetto su cui Assidai crede fortemente e di grande attualità all'inizio di aprile, in particolare il 6 e il 7, quando sono state celebrate la Giornata mondiale della salute e quella dell'attività fisica. La salute va di pari passo anche con il welfare aziendale: un binomio vincente, in particolare negli ultimi anni, visto che nel mondo del lavoro post pandemia sono emerse nuove priorità, che determinano un diverso sistema di relazioni industriali e un ruolo sempre più cruciale dei fondi sanitari integrativi. In Italia, tuttavia, c'è ancora molto da fare, vedendo l'enorme fetta di spesa out of pocket come ricorda il Presidente di Federmanager Stefano Cuzzilla. Infine, non poteva mancare un approfondimento su Vises ETS, Fondazione di Federmanager dedicata ai più fragili, che tutti noi possiamo sostenere devolvendo il 5X1000 della nostra dichiarazione dei redditi.



Il 6 aprile è stata celebrata la 75esima giornata mondiale della salute. Una ricorrenza importante: Professor Brusaferro che significato si sente di darle, quest'anno, alla luce dello scenario globale? Che valenza ha questa giornata in relazione alla nostra Costituzione che tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo?

La Giornata mondiale della Salute, per cui quest'anno l'Oms ha scelto lo slogan “Health for All”, sottolinea l'importanza di garantire a tutti in modo equo salute e benessere nei singoli paesi e a livello internazionale. Per farlo è importante valutare in tutte le nostre scelte l'impatto sulla salute individuale e delle comunità: garantire l'accesso universale all'assistenza è uno dei primi obiettivi da perseguire quando si parla di equità, e il nostro Paese in questo, grazie al proprio Servizio Sanitario Nazionale, è un esempio a livello internazionale.

Il 7 aprile, a livello mondiale, si è celebrata anche la Giornata mondiale dell'attività fi-



Silvio Brusaferro, Presidente ISS

sica, altro aspetto su cui l'Iss ha adottato diverse iniziative. Che legami ci sono tra queste due giornate e, più in generale, tra salute dell'individuo e attività fisica?

Le due celebrazioni annuali (7 aprile, promossa dal network internazionale AgitaMundo dal 2002 e supportata dall'OMS) e (6 aprile, promossa dall'OMS, che celebra l'anniversario della fondazione dell'OMS stesso) sono sicuramente tra loro collegate. L'attività fisica infatti è uno dei pilastri di uno stile di vita sano ed è importante abituarci fin dalla più tenera età a

esercitarla. Per farlo è anche necessario creare le condizioni fisiche e organizzative per poterla praticare quotidianamente nelle attività di routine. La letteratura scientifica ha dimostrato come una attività fisica regolare comporti benefici evidenti per lo sviluppo e il mantenimento degli apparati cardio-respiratorio e muscolo-scheletrico dall'età infantile a quella anziana, dove gioca un ruolo fondamentale anche per ridurre il rischio di quelle cadute che spesso costituiscono purtroppo il confine tra la piena autosufficienza e una qualità di vita ridotta. Ma è fondamentale tenere presente che una attività fisica efficace può essere svolta anche attraverso piccoli gesti quotidiani come camminare velocemente, fare le scale e andare in bicicletta o 'divertenti' come il ballo, o giochi ricreativi di movimento: essa rappresenta uno dei pilastri, a livello di prevenzione primaria, per evitare l'insorgenza di malattie croniche.

>>> continua a pagina 2

>>> continua dalla prima pagina - **“Italia esempio per la tutela della salute. Cruciali attività fisica e alimentazione”**

“CONTINUARE A GARANTIRE L’UNIVERSALITÀ DEL SSN”

A proposito, ci può riassumere i capisaldi della prevenzione primaria per l’Iss e le principali raccomandazioni di cui ogni cittadino deve tenere conto per tutelare il più possibile la propria salute?

Prima di tutto dobbiamo essere consapevoli che le nostre scelte come singoli e come comunità determinano in modo significativo la nostra salute lungo tutto l’arco della vita. Per questo è fondamentale conoscere al meglio fin da piccoli i rischi e le modalità per prevenirli o controllarli. Le abitudini quotidiane e gli stili di vita sono fattori determinanti quanto l’attività fisica. Le abitudini alimentari sono importantissime, come seguire le indicazioni della dieta mediterranea che prevede, tra l’altro, un consumo quotidiano di frutta e verdura ma anche fare una regolare colazione la mattina (i dati recentemente pubblicati da ISS mostrano che solo circa il 50% dei ragazzini tra gli 11 e 15 anni la fanno). Evitare abitudini voluttuarie come il fumo (in tutte le forme oggi disponibili) o il *binge drinking* (abuso di alcolici, *ndr*) e anche i nuovi rischi che stanno emergendo legati all’uso eccessivamente prolungato



La sede dell’Istituto Superiore di Sanità

della tecnologia, che può immobilizzare la persona per ore davanti a uno schermo con conseguenze importanti anche per il benessere mentale. Ed è proprio il benessere mentale uno degli obiettivi su cui investire, a partire dall’incentivare le abilità nella socializzazione. Parlando di prevenzione, non possiamo non ricordare come sia importante promuovere e aderire ai programmi, presenti nel piano nazionale di prevenzione e in quelli regionali, come quelli che riguardano le vaccinazioni e gli screening. Utili strumenti per conoscere meglio i rischi e la loro evoluzione nel nostro Paese sono le diverse sorveglianze che Ministero della Salute, ISS e regioni rendono disponibili nei propri siti.

Quali saranno secondo lei le principali sfide per la sanità italiana per i prossimi decenni e che peso giocherà il graduale invecchiamento della popolazione?

L’invecchiamento della popolazione è già una realtà con cui fare i conti, ed è un fattore positivo: il solo fatto che nel nostro Paese ci siano 22 mila ultracentenari (dati Istat 2023) ci dice quanto sia importante questa sfida. Alla durata della vita occorre però accompagnare lo sforzo per fare in modo che questi anni siano il più possibile in buona salute. Tra le sfide principali per il futuro ci sono sicuramente il benessere mentale, un tema emerso con sempre più forza durante la pandemia, ma anche il riuscire a garantire, in modo equo, i principi universalisti

del nostro SSN mentre viviamo una vera rivoluzione dovuta alla crescita della domanda di salute e alla contemporanea massiccia introduzione di nuove tecnologie e nuovi farmaci che permettono una medicina sempre più personalizzata. Nel campo della medicina e dell’assistenza, però, rimangono e rimarranno sempre centrali la relazione interpersonale e la costruzione di reti di prossimità: la sfida che ci propone il PNRR è proprio quella di riuscire a costruire una risposta alla domanda di salute a partire dal luogo dove viviamo per poi svilupparsi, all’occorrenza, attraverso appropriati percorsi in livelli progressivamente più specializzati, garantendo a ogni livello qualità, sicurezza e accessibilità.

SILVIO BRUSAFFERO

> Nato nel 1960, laureato in Medicina e Chirurgia presso l’Università di Trieste, è Professore ordinario di Igiene generale presso l’Università degli Studi di Udine. Attualmente ricopre la carica di Presidente dell’Istituto Superiore di Sanità. Membro e portavoce del Comitato Tecnico Scientifico nazionale con competenze di consulenza e supporto alle attività di coordinamento per il superamento dell’emergenza epidemiologica dovuta alla diffusione del Covid (2020-2022). Membro dell’EU Scientific Advice Platform on Covid-19. Membro e coordinatore del Bureau dell’Expert Group on the Economics of Public Health dell’Oecd.

L’OBIETTIVO DELL’OMS: TUTELARE LA SALUTE DEL PIANETA

QUESTO LO SLOGAN DELLA GIORNATA MONDIALE DELLA SALUTE CON UN OBIETTIVO ANCORA LONTANO DALL’ESSERE RAGGIUNTO

“ **H** ealth For All”, ovvero salute per tutti. Questo lo slogan con cui, lo scorso 7 aprile, è stata celebrata la Giornata mondiale della salute, insieme al 75esimo anni-

versario dell’Organizzazione mondiale della sanità (OMS), che ha così voluto sottolineare il suo principale obiettivo: tutte le persone devono godere di buona salute per una vita appagante in un mondo pacifico, prospero e sostenibile.

Il diritto alla salute, del resto, è un diritto umano fondamentale. Purtroppo ancora lungi dall’essere tutelato in tutto il pianeta: oggi infatti il 30% della popolazione mondiale non è in grado di accedere ai servizi sanitari essenziali. Quasi due miliardi di persone affrontano una spesa sanitaria che por-



ta spesso alla povertà intere famiglie, con disuguaglianze rilevanti che colpiscono coloro che si trovano nei contesti più vulnerabili. Per questo l’Oms ha colto l’occasione per ribadire che tutti devono avere accesso ai servizi sanitari di cui hanno bisogno quando e dove hanno bisogno senza diffi-

coltà finanziarie. Ciò è possibile soltanto con sistemi che prevedano la copertura sanitaria universale e che possano offrire protezione finanziaria e accesso a servizi essenziali di qualità, sollevando le persone dalla povertà, promuovendo il benessere delle famiglie e delle comunità. Del resto, si conclude, le evidenze dimostrano che i sistemi sanitari alimentati da un approccio di assistenza sanitaria primaria sono il modo più efficace ed economico per avvicinare i servizi per la salute e il benessere alle persone.

WELFARE E SANITÀ, UN BINOMIO VINCENTE

NEL MONDO DEL LAVORO
POST PANDEMIA
EMERGONO
NUOVE PRIORITÀ,
CHE DETERMINANO
LA NASCITA DI UN NUOVO
SISTEMA DI RELAZIONI
INDUSTRIALI. IL RUOLO
DEI FONDI SANITARI
INTEGRATIVI

Il welfare aziendale come chiave di volta di uno nuovo scenario nel mondo del lavoro post pandemia, in cui sono emerse nuove priorità da parte dei dipendenti. Ma anche vero e proprio "ponte" tra i bisogni dei lavoratori e le richieste dell'azienda, che determina effetti positivi in termini di produttività, clima aziendale e maggior engagement, attrattendo e trattenendo i talenti: in definitiva un vero e proprio volano di crescita, anche e soprattutto per un Paese come il nostro in cui, in parallelo, si afferma un nuovo sistema di relazione industriali. Non vi è dubbio che il welfare aziendale giochi ormai un ruolo sempre più centrale in Italia e nelle imprese, anche in scia a una serie di incentivi governativi, che tuttavia negli ultimi anni non hanno più mostrato evoluzioni.

“ ASSIDAI COME FONDO SANITARIO INTEGRATIVO CHE OPERA SUL MERCATO SECONDO I PRINCIPI DI MUTUALITÀ E SOLIDARIETÀ, RITIENE NECESSARIO SUPPORTARE IL SSN IN MODO COMPLEMENTARE E NON SOSTITUTIVO : PER GARANTIRE UNA SOSTENIBILITÀ DI LUNGO PERIODO ALLA SANITÀ PUBBLICA, LE CUI CARATTERISTICHE DI EQUITÀ E UNIVERSALITÀ RESTANO UNICHE AL MONDO ”



“ L'ASSISTENZA SANITARIA RAPPRESENTA LA VOCE PIÙ DIFFUSA NEL “PORTAFOGLIO” DI WELFARE OFFERTO DALLE AZIENDE E RICHIESTO DAI DIPENDENTI. DEL RESTO, L'ITALIA È IL PAESE EUROPEO IN CUI LA SPESA SANITARIA OUT OF POCKET È LA PIÙ ALTA IN ASSOLUTO. LA SPESA PRIVATA AMMONTA A 38 MILIARDI, MA SOLO IL 10% VIENE “INTERMEDIATO” DA FONDI O POLIZZE, IL RESTO VA A PESARE DIRETTAMENTE SULLE FAMIGLIE ”

Un ruolo ovviamente positivo in cui Assidai, quale Fondo sanitario integrativo, crede fermamente, perché la priorità è il benessere dei manager, quadri e professionisti ai quali il Fondo stesso si rivolge. A tal proposito, peraltro, va precisato come secondo le ultime e accreditate ricerche svolte sul campo, l'assistenza sanitaria per sé e per i propri cari rappresenti la voce più diffusa nel “portafoglio” di welfare offerto dalle aziende e richiesto dai dipendenti, insieme con la previdenza e l'istruzione.

Non è un caso, visto che l'Italia è il Paese europeo in cui la spesa sanitaria *out of pocket* è la più alta in assoluto. La spesa privata, infatti, ammonta ormai a 38 miliardi di euro, ma solo poco più del 10% viene “intermediato” da fondi o polizze, mentre 34 miliardi vanno a pesare direttamente sulle famiglie, che utilizzano i propri risparmi. Diverse ricerche dimostrano che proprio la parte *out of pocket* concentrata in visite, accertamenti diagnostici e medicina-

li: tutti fronti su cui il Servizio Sanitario Nazionale, alle prese con il graduale invecchiamento della popolazione (che pesa sul sostegno alla non autosufficienza e sulla cura delle cronicità), finisce inevitabilmente in difficoltà. Proprio in quest'ottica Assidai come Fondo sanitario integrativo che opera sul

mercato secondo i principi della mutualità e della solidarietà, ritiene sia necessario supportare il SSN in modo complementare e non sostitutivo, anche per garantire una sostenibilità di lungo periodo alla sanità pubblica, le cui caratteristiche di equità e universalità restano uniche al mondo.

GLI INCENTIVI PER IL WELFARE

Una riduzione, dal 10% al 5%, dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività erogati nell'anno 2023 fino all'importo di 3mila euro. È stata questa l'ultima novità, in termini di welfare aziendale, prevista proprio dall'ultima Legge di Bilancio, anche se in realtà l'impianto di base è rimasto intatto così come nei quattro anni precedenti. La maggior parte degli incentivi era stata introdotta infatti tra il 2016 e il 2017, lavorando su due punti, che oggi restano i capisaldi della legislazione sul welfare aziendale in Italia. Innanzitutto era stato allargato il perimetro che non concorre al calcolo dell'Irpef, includendo servizi come l'educazione, l'istruzione e ulteriori benefit, sempre erogati dal datore di lavoro, per poter fruire di assistenza destinata a familiari anziani o non autosufficienti. In secondo luogo, era stata espansa, fino a 80mila euro, l'area della tassazione zero per i dipendenti che scelgono di convertire i premi di risultato del settore privato di ammontare variabile in benefit compresi nell'universo del welfare aziendale. In alternativa, per i benefit era stata fissata un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento. Proprio su quest'ultima aliquota è intervenuta l'ultima Legge di Bilancio, dimezzandola al 5 per cento.

CON VISES ETS, FONDAZIONE DI FEDERMANAGER CRESCE L'IMPEGNO DEI MANAGER PER I PIÙ FRAGILI

LA PRESIDENTE SIMONA SIGNORACCI: "CI ASPETTA UN COMPITO IMPORTANTE, CHE SI REALIZZERÀ ANCHE GRAZIE AL CONTRIBUTO DEI DIRIGENTI". ECCO COME SOSTENERE I PROGETTI DI FILANTROPIA E SOLIDARIETÀ DELLA FONDAZIONE

Il mercato globale, che comporta il rischio di nuove esclusioni, di accresciuti divari fra ricchi e poveri, è uno dei tanti motivi che hanno spinto Vises ETS (Ente del Terzo Settore) e Federmanager a interrogarsi e a riflettere sul ruolo del sistema impresa in un mondo in continua evoluzione. Nascono così le iniziative a sostegno dei bimbi con malattie gravi che si trovano in cura presso gli Ospedali Bambino Gesù di Roma e Gaslini di Genova e che, insieme alle loro famiglie, vengono accolti da realtà meritevoli come le associazioni Peter Pan ODV e AMRI. Nelle nostre città sono sempre più numerose le richieste di

aiuto provenienti da chi ha perso il lavoro, la fiducia e la dignità. È nata così la collaborazione di Vises ETS con Caritas e con la Comunità di Sant'Egidio, per aiutare chi vive ai margini a reinserirsi nella società. Per sostenere i giovani meritevoli provenienti da Paesi in conflitto e dare loro un'opportunità di vita migliore, Vises ETS sta collaborando con l'associazione Rondine, realtà che da 25 anni sperimenta l'esperienza educativo-formativa sulla trasformazione del conflitto e lo sviluppo dell'umano. Destinando il 5x1000 a Vises ETS sarà possibile contribuire a realizzare i progetti di solidarietà che la Fondazione realizzerà nei prossimi mesi. Un piccolo gesto gratuito, ma di grande valore. ■

Inserendo il codice fiscale 08002540584 e una firma nella casella della dichiarazione dei redditi "Scelta per la destinazione del 5xmille dell'Irpef" dedicata al sostegno del volontariato si può contribuire alle iniziative della Fondazione.



IL PUNTO DI VISTA

UNA VISIONE PRAGMATICA

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



Tra i cittadini europei, siamo quelli che spendono di più per la sanità: secondo Eurostat, la nostra spesa *out of pocket*, ovvero quella privata sostenuta di tasca propria, è pari al 21,3% contro la media Ue del 14,4%. Parliamo di un +35% in soli sette anni, segno di una domanda di salute crescente e di un sistema pubblico che fatica a rispondere. Il SSN è un patrimonio prezioso, ma ha sempre più bisogno di un secondo pilastro.

Noi, con una visione pragmatica, abbiamo puntato su un sistema di assistenza sanitaria integrativa capace di intermedicare la spesa con una rete di strutture convenzionate che consente il "calmieramento" dei prezzi e l'efficienza delle prestazioni. Non solo. Le forme integrative liquidano solo su documenti fiscalmente validi, evitando così condotte evasive. Di recente, con Cida, abbiamo partecipato all'indagine conoscitiva sulle forme integrative di previdenza e assistenza promosse dalla 10^a Commissione del Senato,

avanzando varie proposte al decisore politico. Innanzitutto, il rafforzamento del ruolo dei Fondi sanitari, in particolare quelli contrattuali. Abbiamo suggerito di superare la logica dei Lea quando si tratta di queste prestazioni e di aumentare il limite di deducibilità fiscale dei contributi di assistenza sanitaria integrativa, fermo a 3.615,20 euro dal 1997. Ci vuole pragmatismo, dunque. Il welfare solidaristico è la soluzione per rendere sostenibile il sistema negli anni a venire, affrontando anche l'avversa curva demografica.



L'evoluzione dell'intelligenza artificiale: nuove frontiere della tecnologia

Uno strumento in grado di interagire in modo fluido e naturale con gli utenti, grazie alla sua capacità di apprendere continuamente dal contesto in cui si trova

di Carlo Furgiuele*

Nel contesto odierno, prendono sempre più piede i modelli di intelligenza artificiale progettati per comunicare in modo naturale e fluido con gli utenti.

I tanti modelli di intelligenza artificiale (IA), sviluppati negli ultimi anni, si basano su una tecnologia chiamata *Deep Learning*, che consente all'IA di imparare e migliorare continuamente attraverso l'analisi di enormi quantità di dati. In pratica, quando un utente interagisce con l'IA, la stessa utilizza le informazioni fornite per generare una risposta in tempo reale. L'IA utilizza un processo di "elaborazione del linguaggio naturale" per comprendere il significato delle parole e delle frasi utilizzate dagli utenti, e rispondere di conseguenza. Tale strumento è in grado di interagire in modo fluido e naturale con gli utenti, grazie alla sua capacità di apprendere continuamente dal contesto in cui si trova. L'IA può analizzare il linguaggio, il tono e il contesto di una conversazione per offrire una risposta più appropriata, ma anche essere utilizzata in molti altri ambiti, tra cui la risposta alle domande, e così via. L'IA può essere utilizzata in modo efficace in molti contesti diversi, come ad esempio nei servizi clienti online, nell'istruzione e nell'assistenza sanitaria.

Tuttavia, come tutte le tecnologie, l'uso di questi strumenti comporta anche alcune preoccupazioni e sfide. Ad esempio, c'è il rischio che l'IA possa perpetuare pregiudizi e stereotipi presenti nei dati da cui apprende, o che possa essere utilizzata per diffondere informazioni errate o fuorvianti. Resta assodato che comunque rappresenta un'importante innovazione nel campo dell'intelligenza artificiale e della comunicazione umana. L'IA ha il potenziale per migliorare molti aspetti della nostra vita quotidiana, ma richiede una gestione e un utilizzo responsabili per massimizzare i suoi vantaggi e minimizzare i suoi rischi. Il lato positivo è che può avere ricadute altamente produttive in una vasta gamma di contesti e settori, in cui la comunicazione con gli utenti è importante, quali ad esempio i settori di servizio ai clienti, dove l'IA può essere utilizzata per fornire supporto e risposte immediate attraverso chatbot o assistenti virtuali, riducendo i tempi di attesa e migliorando la loro esperienza utente. Un altro ambito è quello dell'assistenza sanitaria dove il suo utilizzo può aiutare i pazienti a trovare rispo-



ste alle loro domande, programmare appuntamenti e ricevere informazioni su condizioni mediche oppure nel segmento educazione dove può essere utilizzata per creare tutor virtuali e rispondere alle domande degli studenti, migliorando l'apprendimento online. Gli ambiti di successo sono molti anche dove, in contesti aziendali, l'IA può essere utilizzata per semplificare le comunicazioni interne ed esterne dell'azienda, come la gestione delle risorse umane. Al momento uno degli ambiti di

maggior utilizzo è quello del Marketing, dove la velocità di elaborazione dati risulta un elemento di spinta per automatizzare le campagne e interagire con i clienti attraverso chatbot e assistenti virtuali, migliorando l'esperienza dei clienti stessi.

In sintesi, l'IA può essere utilizzata in qualsiasi contesto in cui la comunicazione con gli utenti è importante, riducendo i tempi di attesa, migliorando l'esperienza dell'utente e automatizzando i processi. Tuttavia, è importante utilizzare questo tool in modo responsabile e garantire che i suoi utilizzi siano etici e rispettino la privacy degli utenti, ma soprattutto non avere la convinzione che lo strumento possa sostituire "sempre" il capitale umano. La scelta tra collaboratori e intelligenza artificiale dipende dal contesto specifico e dagli obiettivi dell'organizzazione. In alcune situazioni, il capitale umano può essere la scelta migliore, mentre in altre l'IA potrebbe essere la soluzione più adatta. In ogni caso i collaboratori ne ricavano vantaggi unici, come l'abilità di pensare in modo creativo, risolvere i problemi in modo flessibile, e adattarsi a situazioni nuove e impreviste. Inoltre essi possono mettere a disposizione una connessione umana e una comprensione emotiva che l'IA non è in grado di fornire. D'altro canto, l'IA può offrire vantaggi come la capacità di analizzare grandi quantità di dati in modo rapido e accurato e di automatizzare processi ripetitivi, riducendo gli errori e migliorando l'efficienza.

La scelta tra capitale umano e IA, dunque, dipende dalle esigenze specifiche dell'organizzazione e dei compiti da svolgere. In molti casi, la combinazione di entrambe può offrire i migliori risultati, sfruttando i rispettivi vantaggi.

*Ceo & Founder IFA-CONSULTING Torino

IL DRENAGGIO LINFATICO (MANUALE E MECCANICO)

Il drenaggio linfatico o linfodrenaggio è una specifica metodica riabilitativa dalle molteplici potenzialità ed applicazioni in vari settori della medicina.

Qualsiasi forma di edema, ed ancor più specificatamente l'edema da insufficienza linfatica e/o venosa, può portare a danni della cute, del sottocute e di tutti i tessuti degli arti sino al blocco testicolare nei casi estremi. Gli edemi degli arti generati da un vero e proprio deficit del sistema venoso (flebedema) e soprattutto quelli da patologie del sistema linfatico (linfedema), o di ambedue (flebolinfedema), costituiscono l'indicazione elettiva alla terapia con drenaggio linfatico manuale e meccanico.

Nell'ambito della flebologia e della linfologia questa tecnica manuale trova una serie di importanti indicazioni per le **PATOLOGIE VENOSE**, nella **PATOLOGIA LINFATICA**, in **ONCOLOGIA**, in **ORTOPEDIA**, in **NEUROLOGIA**, in **MEDICINA ESTETICA**.

VANTAGGI:

RISOLUZIONE DELL'EDEMA E DELLE COMPLICANZE

MIGLIORAMENTO DELLA CIRCOLAZIONE

RIDUZIONE DEL DOLORE MUSCOLOSCHELETTRICO

MIGLIORAMENTO DELLA FLESSIBILITÀ ARTICOLARE

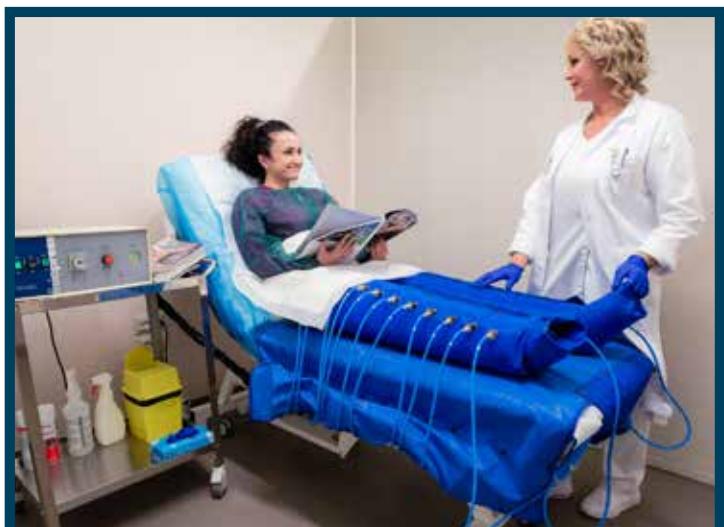
STIMOLAZIONE DEL SISTEMA LINFATICO

RIDUZIONE DELLA CELLULITE

MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE GENERALE



Per Informazioni e prenotazioni:
Tel 011.39.99.222
www.irriba.it





BeManager, al via una nuova stagione di certificazione delle competenze

— a cura della Redazione —



Diventa un manager certificato
Accedi subito all'unico percorso riconosciuto da Federmanager.



BeManager è un percorso realizzato dai manager per i manager, si concentra sui profili più richiesti dal mercato e, attraverso un assessment preliminare e corsi di formazione ad hoc, attesta le competenze curriculari e le soft skills dei nostri manager". Il percorso di certificazione ha come partner Rina services, soggetto terzo e indipendente, in grado di garantire elevati standard qualitativi nel panorama certificativo italiano e internazionale, e beneficia della collaborazione di Federmanager academy, la management school del gruppo.

Inoltre, anche l'edizione 2023 di BeManager si avvale dell'accreditamento di Accredia, l'ente che garantisce i percorsi di certificazione. Il manager per la sostenibilità è il più recente tra i profili certificabili ed è stato introdotto per rispondere alla necessità delle imprese di dotarsi di competenze e professionalità in grado di guidare un processo di crescita sostenibile, non solo in termini ambientali, ma anche economici e sociali. Lanciato nel 2021, questo percorso in sostenibilità ha visto la partecipazione di 116 manager, che si aggiungono ai 379 manager esperti di innovazione, 67 tra export manager e manager per l'internazionalizzazione, 256 temporary manager e 13 manager di rete.

"Oggi - sottolinea il presidente Cuzzilla - non sono più sufficienti competenze di tipo tradizionale, è indispensabile saper interpretare i cambiamenti in atto. Per questo, vogliamo offrire alle imprese, ma in particolare alle pmi, un serbatoio di profili manageriali portatori di competenze certificate che sappiano rispondere alle trasformazioni che il sistema economico chiede"

La candidatura può essere presentata per uno dei 5 profili che riepiloghiamo a seguire:

- Innovation manager
- Manager di rete
- Manager per la sostenibilità
- Export manager e manager per l'internazionalizzazione
- Temporary manager

Nonostante gli innalzamenti delle tariffe, Federmanager ha deciso anche quest'anno di farsi carico di parte dei costi a beneficio degli associati, lasciando così invariate rispetto allo scorso anno le tariffe di certificazione (Iscritti a Federmanager: € 1.100 iva inclusa - NON iscritti a Federmanager: € 1.500 iva inclusa).

Per qualsiasi informazione è possibile rivolgersi a bemanager@federmanager.org

Cosa ti serve?



Tanta determinazione
metti alla prova le tue competenze!



Il giusto tempo
possono anche bastare 3 settimane per completare il percorso



Lo sguardo sul futuro
scegli il profilo più richiesto dal mercato



Voglia di crescere
grazie ai nostri corsi di formazione executive



Un piccolo investimento
1.500 euro tutto incluso



Le neuroscienze: uno strumento di grande aiuto per il management

Il 21 marzo scorso Federmanager Torino ha promosso un webinar che aveva l'obiettivo di trasferire ai partecipanti la consapevolezza di quanto le neuroscienze possano essere di grande aiuto nel favorire in ogni azienda la trasformazione digitale

— di Gianfranco Lanfredini* —

E' noto che ogni innovazione tecnologica, come la trasformazione digitale, comporta la necessità di un salto di "qualità culturale" che consenta di superare l'atteggiamento mentale in base al quale ci si pone la domanda *perché cambiare se abbiamo sempre fatto così?*

In aggiunta a questo, è necessario che oggi, in contesti sempre più dinamici e altamente competitivi, le aziende possano fare la differenza se al loro interno vi sono team e persone agili.

Il webinar si è avvalso del contributo di due relatori: Roberto Patricolo, business coach esperto in neuroscienze applicate al management e il sottoscritto, consulente e formatore, esperto in neuroscienze applicate nell'area commerciale.

I due relatori hanno dimostrato che:

- 1) le conoscenze e gli strumenti operativi proposti sono in grado di "facilitare l'attività di cambiamento", necessaria perché ogni impresa sappia come muoversi in un contesto come quello odierno, incerto, complesso e dinamico;
- 2) i due strumenti operativi proposti, il N.A.P – Neuro Agility Profile – applicato nell'area risorse umane e la Mappa dei tre valori percepiti applicata nell'area commerciale sono molto concreti: due "teste d'ariete efficaci" per superare con successo gli ostacoli di natura psicologica che spesso impediscono di uscire dalla propria zona di comfort;
- 3) entrambi gli strumenti sono costruiti su "dati oggettivi";
- 4) i due strumenti sono perfettamente integrabili tra loro e permettono di costruire, sulla base dei risultati, un mindset cognitivo-comportamentale prima, e commerciale poi, al fine di aggiungere un elevato valore ai processi relazionali e commerciali dell'azienda.

Il N.A.P. è una forma di assessment neuroscientifico che aiuta nella valutazione e nel miglioramento dei comportamenti



e delle decisioni. L'assessment rivela quanto ognuno di noi è predisposto per reagire in modo proficuo e veloce alle richieste altrui. Inoltre evidenzia quanto i team di lavoro sono amalgamati per dare vita a corrette ed efficaci collaborazioni, invece di conflitti inconcludenti. Permette, infine, di sviluppare un modello organizzativo basato non solo sulle specifiche competenze, ma sulle preferenze cognitivo-comportamentali, decisionali e di gestione dello stress di ogni singola persona.

La Mappa dei tre valori percepiti aiuta a salvaguardare la marginalità del singolo cliente e a sviluppare attività commerciali più performanti e sostenibili. Infatti è basata sul concetto di "valore percepito dal cliente" ed indica quali clienti ostacolano lo sviluppo della nostra attività e quali lo favoriscono. Essa consente inoltre di identificare i "servizi differenziati" con cui ogni impresa può consolidare il rapporto con il mercato.

Entrambi gli strumenti sono conseguenza delle conoscenze innovative che le neuroscienze hanno messo a disposizione degli studiosi.

I due relatori hanno supportato gli strumenti con esempi di casi reali, così da facilitare la comprensione e l'applicazione delle conoscenze trasferite. Sono stati evidenziati anche i correttivi necessari per migliorarsi. Nei commenti finali i partecipanti hanno riconosciuto alle innovazioni discusse un elevato valore, proprio perché esse comportano semplificazioni delle attività operative, che saranno caratterizzate da "meno soggettività e più oggettività".

Visto l'interesse suscitato ed il successo ottenuto dal webinar, è prevista una sua riproposizione in autunno. E quindi stay tuned!

*Consulente e formatore specialista nell'area commerciale, qualificato ATEMA



L'informazione finanziaria: sentire più voci. Eccone una

Il 27 febbraio scorso si è tenuta presso il Grand Hotel Sitea di via Carlo Alberto una serata dedicata ai nostri iscritti, frutto della collaborazione ormai pluriennale con Banca Generali, nelle figure della dott.ssa Alessandra Trevisiol e del dott. Ivano Quitadamo

— a cura della Redazione —

L'adesione all'iniziativa è stata elevata: i 60 posti disponibili in sala non erano sufficienti a contenere tutti i presenti, e solo grazie all'efficienza del personale dell'hotel non vi sono state criticità.

Il fulcro degli argomenti trattati è stato l'intervento del vice presidente Italia di Morgan Stanley, il quale ha effettuato un'analisi dello scenario macroeconomico attuale, a partire da quanto successo nel corso del 2022, fornendo al contempo spunti su quali potrebbero essere i futuri risvolti sui mercati finanziari a seguito dell'operato delle banche centrali e degli sviluppi della guerra in Europa Orientale.

La presentazione è stata particolarmente apprezzata dai presenti, i quali durante il successivo aperitivo hanno potuto approfondire le tematiche trattate con i consulenti finanziari presenti, oltre che con il vice presidente stesso.

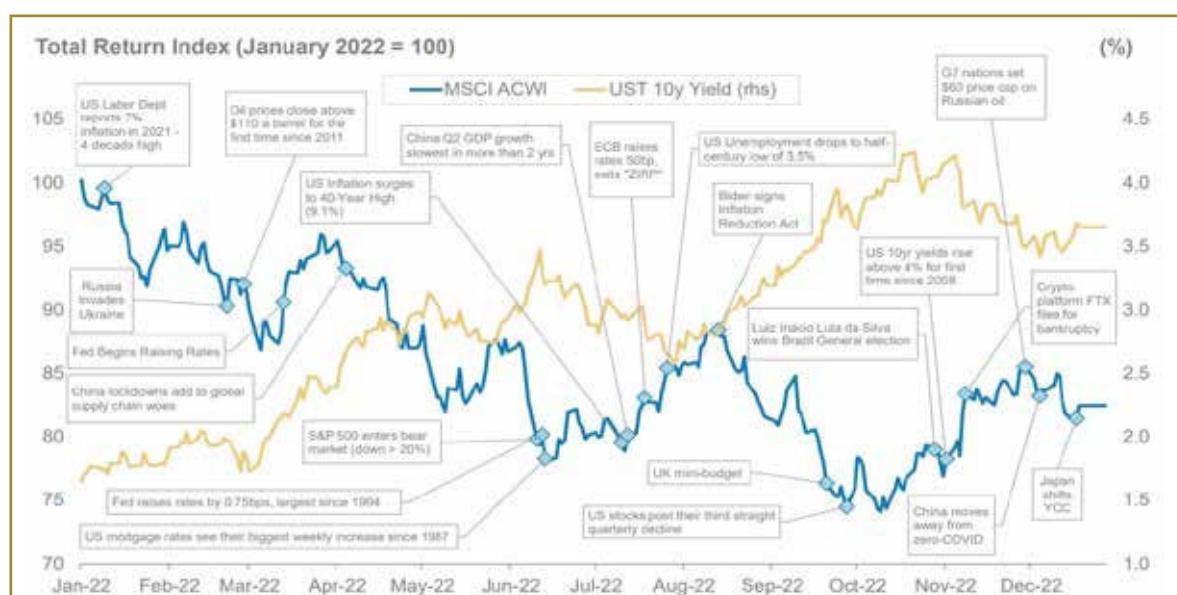
Fra i tanti supporti visivi utilizzati nel corso dell'incontro abbiamo scelto di pubblicare in questa sede una tabella che ci è parsa particolarmente significativa, utile anche a coloro che non erano presenti.

Questi eventi in collaborazione con Banca Generali hanno un carattere di periodicità: in linea di massima si svolgono nel corso dei mesi di febbraio, maggio e ottobre, con la pre-

Peak Date	Trough Date	Days to trough	% Fall from peak	Next Peak Date	Days to Next Peak	% Gain Trough to Next Peak
9-Jul-97	10-Sep-98	428	-58.6%	10-Feb-00	518	124.8%
10-Feb-00	21-Sep-01	589	-53.7%	18-Apr-02	209	48.2%
18-Apr-02	10-Oct-02	175	-30.0%	12-Apr-04	550	95.2%
12-Apr-04	17-May-04	35	-20.4%	8-May-06	721	122.6%
8-May-06	13-Jun-06	36	-24.5%	23-Jul-07	405	74.8%
29-Oct-07	27-Oct-08	364	-66.1%	11-Jan-10	441	126.3%
24-May-11	4-Oct-11	155	-31.1%	29-Feb-12	148	29.9%
3-Sep-14	21-Jan-16	505	-37.5%	25-Jan-18	736	84.9%
26-Jan-18	29-Oct-18	276	-26.6%	20-Jan-20	448	22.7%
20-Jan-20	23-Mar-20	63	-33.9%	17-Feb-21	331	90.6%
17-Feb-21	24-Oct-22	614	-41.7%	?	?	?
Average 1997-2020		263	-38.2%			

senza di una figura di spicco di una banca d'investimenti internazionale

L'evento successivo a questo si è svolto nello stesso luogo ma in una data, il 24 maggio, che, in relazione ai tempi di pubblicazione del periodico, ci obbliga a riferirne solo in modo molto stringato. Come quasi sempre capita con eventi simili promossi da Banca Generali, le richieste di partecipazione hanno superato la disponibilità di posti, a testimonianza del gradimento che questi eventi riscuotono presso i nostri iscritti, sicuramente dovuto anche al livello dei relatori, in questo caso il dr. Alessandro Verdirame di Goldman Sachs.



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



Modello 730/2022: le novità di quest'anno

— a cura della Redazione —

Anche quest'anno è già in attività il servizio CAF, a tariffe agevolate, per le dichiarazioni dei redditi - rivolto agli iscritti e ai loro familiari- a cura dello Studio tributario associato Sabatino, che da molti anni gestisce il servizio presso la nostra sede.

Gli appuntamenti si protrarranno fino a fine settembre previa prenotazione telefonica al n. 011/5625588 int. 8. Si rammenta l'obbligo di presentarsi il giorno dell'appun-

tamento con la documentazione necessaria per l'elaborazione della dichiarazione, sia in originale che in copia; per chi volesse, prima dell'appuntamento è possibile anticipare copia della documentazione via mail al seguente indirizzo studiosabatino730@gmail.com così da non doverla portare in forma cartacea (tutti i documenti devono essere portati sia in originale che in fotocopia oppure su chiavetta USB).

Le novità per il 2023

Assegno Unico e detrazioni figli a carico

Dal 1° marzo 2022 è entrato in vigore l'Assegno Unico Universale che in pratica canalizza in un unico "flusso" tutta la corrente dei bonus economici, fiscali e non, destinati ai figli, comprese le detrazioni Irpef. Di norma restano nella condizione di essere "fiscalmente a carico" i figli fino a 24 anni con redditi non superiori a 4.000 euro. Dai 25 anni in poi sono invece a carico i figli con redditi non superiori a 2.840,51 euro. Ora, per i figli minorenni, e per i maggiorenni (a certe condizioni) fino a 21 anni, le detrazioni spettanti sul carico fiscale non vengono più applicate a partire dal 1° marzo 2022 per via appunto della presenza dell'Assegno Unico. Non viene invece toccato il comparto delle altre detrazioni al 19% applicate sulle spese materiali sostenute per i figli (quindi quelle per medicinali, cure, scuola, università, sport, ecc). Infine, per i ragazzi dai 22 anni in su, cioè quando cessa l'erogazione dell'Assegno Unico, se il figlio è sempre nella condizione di essere fiscalmente a carico, ricominciano a essere applicate le vecchie detrazioni.

Novità Irpef 2023 - nuovi scaglioni Irpef

Fino al 31/12/2021 erano in vigore cinque scaglioni IRPEF con aliquote al 23, 27, 38, 41 e 43 per cento. Dal 1° gennaio 2022, invece, i cinque vecchi scaglioni sono diventati quattro con aliquote al 23, 25, 35 e 43 per cento. In pratica, il terzo e quarto scaglione di prima, rispettivamente tra 28.001 e 55.000 euro (aliquota 38%) e da 55.001 a 75.000 euro (aliquota 41%), si "fondono" in un unico terzo scaglione tra 28.000 e 50.000 euro tassato al 35%, mentre da 50.001 euro in su abbiamo un nuovo quarto (e ultimo) scaglione con aliquota sempre al 43%.

Detrazioni lavoro dipendente

È stato innalzato a 15.000 euro il limite reddituale per poter usufruire della misura massima della detrazione pari a 1.880 euro. La detrazione spettante è aumentata di 65 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 euro e 35.000 euro.

Detrazioni pensione

È stato innalzato a 8.500 euro il limite reddituale per poter fruire della misura massima della detrazione per redditi di pensione pari a 1.955 euro. La detrazione spettante è aumentata di 50 euro se il reddito complessivo è compreso tra 25.001 e 29.000 euro.

Detrazione barriere architettoniche

È una detrazione applicata al 75% sugli importi sostenuti nel 2022 (ma prorogata anche per gli anni 2023-2025) per eseguire lavori di superamento/rimozione delle barriere architettoniche.

Detrazione affitto giovani

La detrazione sul canone (pari a 991,60 euro) applicata se il reddito complessivo del giovane non supera quota 15.493,71 euro, viene estesa dopo il compimento dei 30 anni, ma cessa nel momento in cui se ne compiono 31. In più, se il 20% del canone annuo supera 991,60 euro, ma comunque non supera 2.000 euro, il giovane può detrarre direttamente quel 20% anziché 991,60 euro.

730



Per una corretta e rapida compilazione è necessario presentarsi al CAF con tutta la documentazione



ELENCO DEI DOCUMENTI NECESSARI

DATI DEL CONTRIBUENTE

- Fotocopia carta identità e codice fiscale del contribuente, del coniuge e dei familiari a carico in corso di validità
- Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente (730 o Redditi), **solo per nuove dichiarazioni compresa la Certificazione Unica**, eventuali deleghe di versamento
- Modello F24
- Dati del datore di lavoro che effettuerà il conguaglio se cambiato nel corso del 2022/2023

REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE/PENSIONE E ASSIMILATI

- Certificazione Unica
- Certificato delle pensioni estere
- Assegni periodici percepiti dal coniuge, in base a sentenza di separazione o divorzio
- Attestazione del datore di lavoro, delle somme corrisposte a COLF o BADANTI

ALTRI REDDITI

- Corrispettivi per lottizzazione terreni o cessione di immobili avvenuti negli ultimi 5 anni
- Redditi diversi percepiti dagli eredi

TERRENI E FABBRICATI

- Visura catastale solo per nuovi acquisti o nuove dichiarazioni
- Atti o contratti di compravendita, donazione, divisione, successione
- Contratti di locazione Legge 431/98
- Canone da immobili affittati

Per chi ha scelto la cedolare Secca:

- ricevuta della raccomandata inviata all'inquilino, copia del contratto, eventuale F24, modello SIRIA, Modello 69

ELENCO SPESE DETRAIBILI O DEDUCIBILI

TRACCIABILITÀ DEI PAGAMENTI

Prova del pagamento dell'onere: ricevuta bancomat/carte di credito, estratto conto, copia bollettino postale o del MAV e dei pagamenti con PagoPA. In mancanza di tale documentazione si può ricorrere all'annotazione in fattura, ricevuta fiscale o documento commerciale, da parte del perceptor della somma che cede il bene o effettua la prestazione di servizio.

Fanno eccezione le spese per l'acquisto di medicinali e di dispositivi medici, nonché alle detrazioni per prestazioni sanitarie rese dalle strutture pubbliche o da strutture private accreditate al Servizio sanitario nazionale.

Casa

- Contratto di locazione, per le persone che vivono in affitto
- Quietanza di versamento degli interessi per mutui casa, atto di acquisto, atto di mutuo
- Fatture pagate al notaio per l'atto di acquisto e la stipula del mutuo stesso
- Fattura pagata ad agenzie immobiliari per l'acquisto della prima casa
- Tutta la documentazione per la detrazione per il bonus facciate e le ristrutturazioni edilizie: fatture, bonifici, concessioni, autorizzazioni, comunicazioni inizio lavori
- Tutta la documentazione per spese di risparmio energetico, fatture, bonifici e la ricevuta dell'invio della comunicazione all'ENEA

Per gli interventi che rientrano nel Superbonus 110% l'elenco dettagliato è su www.cafcislt.it/superbonus

- Bonus mobili per immobili ristrutturati (le spese sostenute devono essere state effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2022)
 - documentazione che attesti l'avvio delle opere di ristrutturazione, fatture relative alle spese sostenute per l'arredo con l'indicazione della natura, qualità e quantità dei beni e servizi acquistati
 - ricevute dei bonifici bancari o postali relativi al pagamento delle fatture, ricevute di avvenuta transazione per i pagamenti mediante carte di credito o di debito, documentazione di addebito sul conto corrente
 - Spese per acquisto e posa in opera di colonnine di ricarica dei veicoli elettrici a servizio di condomini o delle singole abitazioni

- Autocertificazione nella quale si dichiara di aver adibito l'immobile ad abitazione principale entro un anno dalla consegna

Figli

- Ricevute o quietanze di versamento di contributi per iscrizione ragazzi ad attività sportive dilettantistiche (palestra, piscina...)
- Contratti di locazione pagati per studenti universitari fuori sede o convitti, attestato di frequenza al corso di laurea
- Rette pagate per l'asilo nido
- Spese di istruzione per la frequenza di:
 - scuole materne, elementari, medie inferiori e superiori (tasse, contributi, mensa)
 - corsi di istruzione universitaria presso università statali e non statali, tenuti presso università o istituti pubblici o privati, italiani o stranieri

Ex coniuge

- Assegni periodici versati o percepiti dall'ex coniuge
- Sentenza di separazione
- Codice fiscale dell'ex coniuge

Assicurazione e previdenza

- Contratto stipulato e quietanza di versamento assicurazione: vita, infortuni, rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana a tutela delle persone con disabilità grave, rischio di eventi calamitosi su unità immobiliari ad uso abitativo anche nel caso in cui l'assicurazione sia stipulata contestualmente alla cessione del credito d'imposta relativo agli interventi sisma bonus al 110% ad un'impresa di assicurazione
- Contributi versati per assicurazione obbligatoria INAIL contro gli infortuni domestici (assicurazione casalinghe)
- Ricevute versamento contributi previdenziali obbligatori o facoltativi
- Quietanza di versamento a Fondi di previdenza complementare

Spese mediche

- Parcelle per visite mediche generiche o specialistiche
- Scontrini della farmacia (ticket, farmaci da banco, medicinali, omeopatia)
- Spese odontoiatriche o oculistiche (occhiali, lenti a contatto e liquidi)
- Documentazione attestante la marcatura CE per i dispositivi medici (inclusi occhiali da vista)
- Tickets ospedalieri/sanitari o per esami di laboratorio
- Ricevute per interventi chirurgici, degenze e ricoveri
- Ricevute per acquisto protesi sanitarie
- Ricevute per spese sanitarie sostenute all'estero
- Spese per soggetti con diagnosi di disturbo specifico apprendimento (DSA)
- Spese sanitarie per portatori di handicap (mezzi necessari all'accompagnamento, deambulazione, sollevamento o sussidi informatici)
- Spese per veicoli per i portatori di handicap (autoveicoli o motoveicoli)
- Documentazione comprovante il costo per la badante
- Spese veterinarie
- PROSPECTI DI LIQUIDAZIONE EMESSI DALLE ASSICURAZIONI INERENTI I PAGAMENTI DELLE PRESTAZIONI MEDICHE SIA IN FORMA DIRETTA CHE INDIRETTA necessari per poter portare in detrazione le spese.

Erogazioni liberali

- Documentazione/ricevute versamenti effettuati a favore di: Onlus, Ong, OdV e Aps, Istituzioni religiose, TRUST e Fondi Speciali, Partiti politici, Istituti scolastici, beni culturali pubblici (art bonus), impianti sportivi pubblici (Sport bonus) etc

Altro

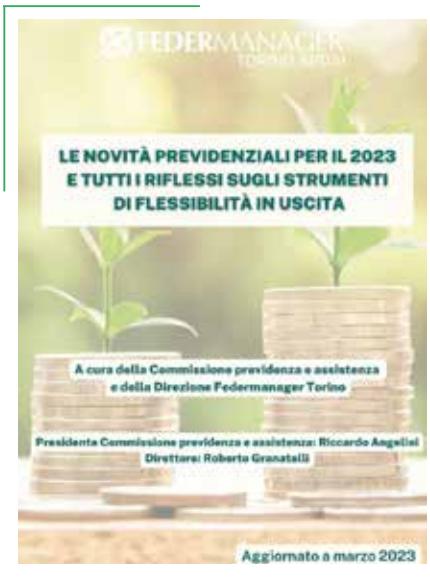
- Ricevute versamenti contributivi all'INPS per lavoratori domestici
- Spese per l'acquisto di cani guida
- Tasse consortili
- Spese funebri
- Abbonamento trasporto pubblico
- Sostituzione gruppo elettrogeno di emergenza
- Bonus acqua potabile



Le novità previdenziali per il 2023 e tutti i riflessi sugli strumenti di flessibilità in uscita

A seguito del webinar "Novità previdenziali 2023" del 31 gennaio scorso abbiamo aggiornato e pubblicato la nuova brochure che illustra tutte le opportunità utilizzabili da chi decide di andare in pensione in relazione all'età anagrafica e all'anzianità contributiva.

L'aggiornamento della brochure è disponibile online (in formato stampabile) sul sito www.torino.federmanager.it e sui nostri canali social. All'interno troverete i punti salienti della manovra 2023 e alcuni spunti e approfondimenti tra quali:



- Quota 103/102/100
- Opzione Donna (modifiche e proroghe)
- Isopensione
- Contratto di espansione
- Ape Sociale
- Riscatto laurea agevolato
- NASPI 2023
- Indicizzazione delle pensioni 2023
- I requisiti per la pensione 2023
- Approfondimenti



VILLA SASSI

Immersa in uno splendido parco secolare di 22 ettari a pochi chilometri dal centro di Torino, Villa Sassi è un'elegante e raffinata dimora di fine '600, ai piedi della collina su cui domina la Basilica di Superga. Un tempo punto di riferimento per le personalità di ogni epoca, scelta da teste coronate, presidenti, politici e artisti, oggi la Villa non ha perso il suo lustro, grazie ad un radicale intervento di riqualificazi-

one, che l'ha resa il luogo ideale per eventi.

L'architettura di seicentesca memoria, si mescola al design e all'arte; il parco, tra i 100 più belli d'Italia, è dominato da un centenario Cedro del Libano, sotto cui si celebrano i riti e i momenti più importanti. Tra i servizi, oltre al catering interno, alle grandi sale, alle aree verdi, ai tanti percorsi e all'ampio parcheggio privato, anche un american bar

– il Cloud9 – che non solo anima le serate della Villa per un aperitivo, una cena o un after dinner, ma propone anche un brunch domenicale, da consumare nella Serra o nel Garden.

Strada al Traforo di Pino, 47 10132
Torino, TO
www.villasassitorino.it
Tel. 347 416 2809
info@villasassitorino.it



Ridottissima perequazione riconosciuta alle pensioni dei dirigenti dalla legge finanziaria 2023 per il biennio 2023/24 - Ricorsi giudiziari della Confederazione CIDA

— di Antonio Sartorio e Roberto Granatelli —

Riproduciamo nel presente articolo il testo di una mail, inviata lo scorso 11 maggio a tutti gli iscritti, a seguito della quale l'associazione ha ricevuto numerose telefonate di colleghi che hanno manifestato il loro interesse ad inoltrare ricorsi individuali in sede giudiziale con riferimento alla propria situazione. Al riguardo, si fa presente che i soggetti titolari dei ricorsi-pilota di prossimo inoltro da parte della Cida, sono stati individuati con la collaborazione dello Studio legale incaricato, esaminando una serie di candidature proposte dalle Federazioni aderenti a Cida, scegliendo, tra i casi presi in esame, quei profili che, per le loro caratteristiche peculiari, garantissero maggior probabilità di determinare un possibile, ma tutt'altro che scontato, esito positivo conducendo ad una sentenza della Corte Cost. che dichiari la illegittimità della norma di legge che, per il biennio 2023/24, ha drasticamente ridotto la perequazione delle pensioni di valore medio-alto.

A tale riguardo, si comunica che l'art. 30 della legge n. 87 dell'11.03.1953 stabilisce che le norme dichiarate incostituzionali non avranno più forza di legge a partire dal giorno successivo a quello di pubblicazione della sentenza della Consulta e la loro caducazione avrà effetto "erga omnes".

Si aggiunge, però, che tale eventuale sentenza dichiarativa di incostituzionalità avrà efficacia anche rispetto a rapporti esistenti anteriormente alla sua pubblicazione, purché tali rapporti, come è il caso delle nostre pensioni, siano ancora pendenti (con l'Inps) e cioè non esauriti, per tali dovendosi intendere le pensioni in essere somministrate dall'Inps alla data di pubblicazione della futura sentenza, per la cui ricostituzione non devono essere trascorsi i termini di prescrizione (variabili da 5 a 10 anni a seconda delle interpretazioni) utili per l'esercizio dei relativi diritti.

Ciò premesso, non appare, quindi, necessario che ciascuno degli iscritti assuma l'iniziativa, onerosa per lui, di aprire una vertenza giudiziaria a carattere individuale.

Si resta, quindi, in attesa della sentenza della Consulta, nella consapevolezza, però, che se tale sentenza dovesse tardare oltre misura, sarebbe necessario che ciascun iscritto inoltri una lettera di diffida all'Inps interrompendo, così, i tempi di prescrizione del diritto ad una eventuale "ricostituzione" della sua pensione, che decorrono dall'1 gennaio 2023 e che, nella peggiore delle interpretazioni, hanno una durata di 5 anni con scadenza alla data del 31 dicembre 2027.

In tal caso, però, l'Associazione vigilerà, in accordo con Federazione e Confederazione, e fornirà, ove necessario, tutta la documentazione e l'assistenza utile per inoltrare la diffida succitata.

Stiamo convivendo, ormai da qualche decennio, con una situazione socio-economica piuttosto complicata, ultimamente aggravata dall'epidemia che ci ha colpito sul finire del febbraio 2020 e, successivamente, dalla guerra in Ucraina, scoppiata il 24 febbraio 2022, che prosegue senza sosta e, allo stato attuale, senza alcuna speranza di una sua conclusione a breve. In una condizione come questa, nella quale è coinvolto, in varia misura, l'intero pianeta, è notevole lo stato di disagio e sofferenza che attanaglia, a livello globale, i vari popoli e tali

problemi riguardano, principalmente, tutta l'Europa e, in particolare, l'Italia che, da sempre, rappresenta l'anello debole del continente europeo a causa del suo enorme debito pubblico che ha, ormai, raggiunto il 145%.

I vari Governi che si sono avvicendati dal febbraio 2020 ad oggi, si sono mossi con vari provvedimenti d'urgenza per attenuare, quanto meno, il disagio che ha colpito gli italiani e, in particolare, coloro che vivono in condizioni di maggiore fragilità.

Per affrontare queste situazioni difficili, completamente nuove e mai vissute prima d'ora, almeno da più di settant'anni, chi ci governa dovrebbe assumere provvedimenti che, pur nell'urgenza, chiamino a raccolta tutti i cittadini, i quali, in misura proporzionale al loro reddito, dovrebbero contribuire, con i loro sacrifici, ad aiutare il Paese.

Purtroppo, però, per la nostra categoria non è andata proprio così, anche perché la storia di questi ultimi decenni ci racconta che i Governi che si sono avvicendati hanno sempre trovato molto più comodo penalizzare il reddito della dirigenza privata e pubblica, al lavoro o in pensione, piuttosto che impostare politiche di distribuzione più equa della ricchezza tra tutti i cittadini, siano essi dipendenti o autonomi.

E siccome la ricchezza prodotta da questo Paese, almeno quella ufficiale, non si è accresciuta in questi ultimi decenni, il regime di penalizzazione della classe media, di cui facciamo parte, si è ulteriormente aggravato e ad esso non si è posto rimedio con una impostazione interclassista ma si è, invece, insistito in una costante sperequazione nei confronti della nostra categoria, in ragione della quale chi, al giorno d'oggi, conta su una retribuzione o pensione superiore a 35.000 Euro lordi annulli, viene considerato ricco e viene, pertanto, perseguito con un sistema di tassazione che non ha eguali in Europa, e non solo, e che ha determinato l'aggravamento di un sistema fiscale iniquo, l'applicazione pluriennale di vari contributi di solidarietà ed una costante e severa svalutazione delle pensioni che, non aggiornandole da tempo in modo adeguato, ha prodotto, negli ultimi 20 anni, una perdita del loro potere d'acquisto attorno al 20%.

Purtroppo, questa tendenza a penalizzare la classe medio-borghese, rappresentata, in particolare, dai dirigenti e alte professionalità alle dipendenze del settore privato e pubblico, è continuata, anzi si è rafforzata con il Governo e il Parlamento vigente, che hanno approvato la legge finanziaria 2023 e la legge delega di riforma fiscale, il cui percorso attuativo è, ormai, iniziato e massima è l'attenzione, rispetto a queste impor-

tanti tematiche, della nostra Federazione e della nostra Confederazione Cida che ci rappresenta nelle varie sedi istituzionali. Considerata la gravità e la delicatezza della situazione, ormai consolidata sotto il profilo legislativo, la Cida, con tutte le sue Federazioni aderenti, con in testa Federmanager, ha deciso di procedere con dei ricorsi-pilota avverso la ridottissima perequazione 2023 (2,3% a fronte di una inflazione provvisoria del 7,3%) riconosciuta alla nostra categoria, con estensione dello stesso meccanismo al 2024.

A livello della nostra Federazione, si è più volte riunito il Comitato nazionale di Coordinamento dei Gruppi Seniores, talora esteso ai 57 Referenti territoriali per la previdenza, come è accaduto in occasione della riunione dello scorso 22 marzo, nel corso della quale ci si è confrontati e si è dibattuto sulle varie iniziative da assumere contro le ripetute derive che, su più questioni e, in primis, su pensioni e fisco, continuano a coinvolgere la nostra categoria.

Lo scorso 28 aprile e, in ultimo, il giorno 4 maggio, il Presidente del suddetto Comitato, Roberto Casini, ha inviato ai 57 Referenti territoriali una comunicazione con la quale ha informato che Cida, a seguito di vari incontri intrattenuti nel tempo con lo Studio legale Bonelli Erede Pappalardo, prescelto per il patrocinio, ha deciso, dietro parere del suddetto Studio, di attivare una serie di ricorsi pilota contro le disposizioni della legge di Bilancio 2023 in tema di perequazione delle pensioni per il biennio 2023/24.

La nostra Confederazione inoltrerà n. 7 ricorsi giudiziari, articolati e ripartiti tra le varie Federazioni aderenti, di cui n. 2 presso Corti dei Conti, a tutela dei dirigenti pubblici e n. 5 presso Tribunali ordinari del Lavoro, a tutela dei dirigenti privati.

Più in dettaglio, la titolarità di questi ricorsi dovrà essere in capo a soggetti singoli, iscritti alle Federazioni aderenti e supportati "in toto" dalla Cida che si avvarrà dell'assistenza legale fornita dallo Studio prescelto.

La situazione ricorsi

- I 2 ricorsi da presentare a Corti dei Conti.

Il primo ricorso è stato assegnato a Milano ed il profilo del candidato è stato proposto dall'Associazione Nazionale Presidi.

Il secondo ricorso è stato assegnato a Roma ed è in corso di individuazione il profilo del candidato.

- I 5 ricorsi da presentare a Tribunali ordinari del Lavoro.

I primi tre ricorsi sono supportati da Federmanager ed è stato il Comitato nazionale di coordinamento ad individuare e a fornire i profili dei soggetti ricorrenti che fanno capo a Milano, Gorizia e Savona e Federmanager Aldai Milano ha già fornito il nominativo del suo candidato.

I restanti due ricorsi sono stati assegnati a Manageritalia, si è in attesa che vengano individuati i profili dei ricorrenti e si confida che uno dei due ricorsi venga ospitato dalla Città di Palermo, il cui Tribunale del Lavoro emanò, a suo tempo, un'ordinanza



di rimessione alla Consulta che portò alla Sentenza della Corte Cost. n. 70 del 2015, a noi favorevole, ancorchè il Governo Renzi ed il Ministro del Lavoro Poletti la annacquarono con un successivo provvedimento di legge, il Decreto Legge 21 maggio 2015, n. 65, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2015, n. 109 (in G.U. 20/07/2015, n. 166), che non concesse praticamente nulla alla nostra categoria, consenziente la Consulta con la sua Sentenza n. 250 del 6.12.2017.

Le prossime tappe della procedura giudiziaria

Si indicano, qui di seguito, le prossime tappe del processo di avvicinamento alla presentazione dei ricorsi ed alle successive, almeno così si spera, ordinanze di rimessione alla Corte Cost. per il giudizio di legittimità delle disposizioni governative di cui all'art. 1, comma 309, della legge 29.12.2022 n. 197 (che fissa il nuovo meccanismo di perequazione automatica delle pensioni per il biennio 2023/24):

- Il 9.05.23 è stato completato l'elenco dei nominativi dei ricorrenti;
- Entro il 12.05.23 verranno inviate le lettere di diffida all'Inps;
- Entro il 6.07.23 si attendono le eventuali risposte dell'Inps;
- Entro il 15.07.23 verranno avviati i 7 ricorsi alle Corti dei Conti/ Tribunali del Lavoro.

Cida, che farà da collettore di tutte le candidature proposte e che coordinerà tutta la complessa attività, richiederà allo Studio Legale patrocinatore di tutte le 7 cause-pilota, di trasmettere dei Report periodici di aggiornamento sull'avanzamento dell'iter dei ricorsi presentati presso ogni sede di Tribunale o Corte dei Conti.

In aggiunta, il nostro sistema confederale, dietro suggerimento dello Studio Legale, provvederà, quanto prima, ad incontrare i rappresentanti di altre categorie vicine alla nostra come, ad esempio, quelle dei magistrati e dei militari, per capire se anch'esse hanno avviato o abbiano interesse ad avviare iniziative simili alla nostra per dare maggior forza alle medesime.

In questa prospettiva, su questi ricorsi in fase di avvio verranno forniti aggiornamenti non appena ci saranno evoluzioni e sviluppi della situazione attuale.

In conclusione, verranno, inoltre, fornite altre tempestive informazioni qualora il sistema confederale provveda ad assumere altre e nuove iniziative a tutela dei suoi iscritti.



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

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

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

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

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

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

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

Corso Vittorio Emanuele II, 91 - 10128 - TORINO

Tel. 011.5574.355 - www.fornaca.it

Direttore Sanitario: dott.ssa Maria Renata Paola Ranieri



CLINICA FORNACA DI SESSANT'



Letture sotto l'ombrellone

— a cura della Redazione —

I periodi di assenza dal lavoro tendono sempre più ad aumentare di numero, ma a diminuire nella durata. Perciò, se un tempo l'estate di quattro settimane poteva essere dedicata alla lettura (o ri-lettura) dei "romanzoni" classici, dai Promessi Sposi a Joyce a Proust a Musil ai grandi russi, oggi, con l'estate ridotta a due settimane, il rischio di lasciarli a metà è alto ed è forse meglio ripiegare su obiettivi certamente meno ambiziosi, ma più tranquillamente raggiungibili. Fra quelli che ci sono capitati a tiro abbiamo scelto di presentarvi innanzitutto l'ultimo lavoro di Margherita Oggero, per il quale, in ragione

della conclamata torinesità dell'autrice, abbiamo ricevuto un commento davvero speciale. A seguire una favola per adulti del collega Armando Quazzo, facilmente utilizzabile come ispirazione per racconti orali destinati ai più piccoli, e, last but not least, un recentissimo saggio sulla parità di genere del quale è coautore il nostro presidente federale.

Buona lettura dunque, di un classico a vostra scelta o dei libri che ci siamo permessi di consigliarvi o di un altro qualsiasi testo; insomma leggete quello che volete, ma leggete. Anche la mente ha bisogno di cibo.

Uno spaccato di vite di oggi



Premettiamo che con Brava gente Margherita Oggero si rivela ancora una volta bravissima, ma in questo caso, se possibile, un pochino di più. Una storia che non è un giallo, come si dice, ben confezionato, ma uno spaccato di vite di oggi, un caleidoscopio magnifico e pur nella sorpresa convincente ad ogni

giravolta. Politically incorrect, inquietante e persino spialevole nel suo pessimismo di fondo. Riesce difficile capire come la scrittrice possa alla sua verde età spalmare in un bel libro tanti aspetti del vivere contemporaneo meglio di un trattato di sociologia. Per non parlare dello stile, del lessico, del montaggio (questo sì da giallista di classe), dell'ironia, del melting pot linguistico e non solo: Margherita vola davvero alto, chapeau. Perfetto è il capitolo 13, ultimo tocco magistrale da marpiona consumata, che ride ormai dall'alto della sua storia e della sua vita.

Dopo queste considerazioni di getto, scritte alla veloce appena terminata la lettura e ancora sotto l'effetto del piacere speciale che provoca, è venuto il momento di presentarvi il contributo di un illustre professionista della penna, torinesissimo anche lui, che ringraziamo vivamente per averci concesso il privilegio di ospitare un suo scritto.

Un album di famiglia (allargata)

È la professoressa di Torino, Margherita Oggero. Perché vi ha insegnato. E perché, deformazione professionale, nei suoi abitanti scorge altrettanti scolari, chi diligente, chi Franti, chi, ahilui, incorreggibilmente inetto. Una volta, in classe, alternava le matite rossa e blu. Ora, non da ora (esordì con *La collega tatuata*, alias prof Baudino, alias, sullo schermo, Luciana Littizzetto) testimonia narrativamente la porzione di mondo toccatole in sorte. Coltivando la speranza - non illudendosi, beninteso - che prima o poi si tornerà a capire. Magari una cosa elementare: che col rosso non si passa.

Brava gente, la storia fresca di stampa è un album di famiglia (allargata) quale Torino è diventata non da oggi, via via arricchendosi (si fa per dire) di tipi, di alfabeti più o meno intraducibili, di canovacci tra l'esotico e il codice penale. La

bussola orientata soprattutto a nord, Barriera di Milano, "periferia sfigurata sdruicita e mai rammendata", mille volte archiviata la civiltà di ringhiera che Gipo Farassino salvò nelle sue canzoni.

Né commedia né tragedia, il viaggio senza rete di Margherita Oggero. Avvinta com'è a una benemerita anatomia dell'irrequietezza che la distingue e la eleva. Sospingendola a uscire fuori di casa, a non baloccarsi con le anime da salotto o da tinello, ad aggirarsi fra i nostri detriti, va da sé nascondendo nella penna, come un tempo nel bastone da passeggio, lo stiletto.

Che cosa va in scena nel girotondo di Margherita Oggero se non l'arte di arrangiarsi, "vendetta per gli sgarri e favore per favore" come regola aurea? Un leitmotiv qua e là inci-



priato – si osservino le prime “lei” in ordine di apparizione – inseguendo la favola o nelle avventure di Angelica o sull’hollywoodiano red carpet di Lana Turner, da *La fortuna è bionda a Il postino suona sempre due volte* (al soggiorno torinese, con Lex Barker, correva il 1953).

Non scioperano i personaggi in *Brava gente*. Una carovana “vera”, ma non verista, non rigida, una giostra di caratteri che rigettano le divise, che i dadi, preferibilmente truccati, li fanno volentieri rotolare, che gli agguati li tendono, ma insieme li auspicano, per non annoiarsi, per non morire, o per morire non al solito modo.

Il catalogo? C’è Debby, la terza media invalicabile confine sapienziale, badante e baby sitter, un’aspirazione chiara fra tanta confusione: ammazzare il padre, reo di aver dissipato la dote muliebre. C’è il rumeno che in cambio di un monolocale decoroso, a prova di connazionali, dove da solo attraversare i giorni pari e dispari, si dispone a rubare un’auto al mese. C’è il pugno genitoriale alla prof di mate. C’è Caterina, sulla carrozzina: spinellando medita “uno sberleffo alla dama con la falce” e al figlio Edmondo, di sentimenti non deamicisiani, che vorrebbe recluderla in una casa di riposo. Ci sono gli ambulanti di Porta Palazzo, l’oraziano “angolo che mi sorride” (a una prof come rivolgersi?) di Margherita Oggero. C’è, ai giardini di Shelob, il venditore di fumo arrivato dal Gambia. Ci

sono i portoghesi sul tram e i furtarelli all’ipermercato...

Di tranches de vie in tranches de vie... Quale sfondo non le vie “mute, ma non ostili” care all’architetto Mollino, ma una giungla dove ad ora incerta, sempre meno incerta, domandarsi: “Guerra tra bande forse, tipo Marocco contro Africa nera? Albanesi appena arrivati in zona contro la mafia dell’Est o contro tutti? Spostamenti nel dominio del territorio, piccoli ras che tentano di sganciarsi da quelli di media tacca?”.

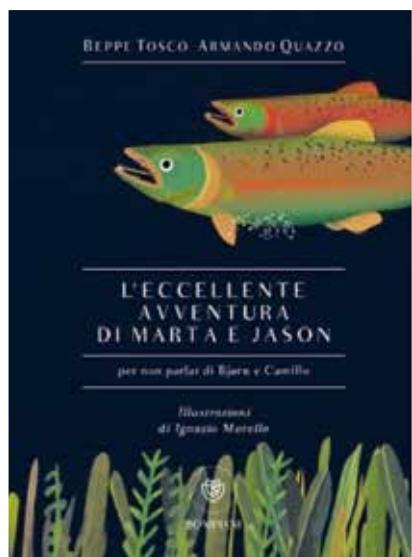
Non è una Babele, *Brava gente*. Margherita Oggero è una prestigiatrice di linguaggi. Così a suo agio nello slang, così in ascolto dei suoni forestieri, così incardinata nel medicamentoso vocabolario indigeno (“...mio padre continua a ripetermi di stare coperto, di volare basso, di tenermi ai branch, di non fare l’erlu...”), così all’erta di fronte all’obbrobrio (“sale sull’ascensore sociale”, per esempio, ovvero: “pigrizia linguistica, l’italiano rinfichiseccolito, le metafore codificate”).

Con *Brava gente* Margherita Oggero annuncia, al lume di una somma ironia, il commiato di una certa Torino, una sorta di inscalfibile the end. Il segno, la prova inappellabile? La sparizione di un indigeno distintivo, sempre o quasi assaporato nelle passate storie della prof: il Punt e Mes. A quale anima persa di Barriera rivolgersi per un ultimo sorso, rigorosamente in nero?

Bruno Quaranta

Brava gente di Margherita Oggero
HarperCollins Italia, 2023, 240 pagine, 19,00€

Uomo o salmone, la vita è un terzo al lotto



Chi ne conosce l’attività di lavoro sa che per Armando Quazzo l’acqua è per infiniti motivi il suo ambiente naturale e dunque non può stupire che la sua favola per adulti, scritta a quattro mani con Beppe Tosco, sia ambientata nell’acqua o nelle sue vicinanze, anzi, per dirla con parole loro, un po’ sopra e un po’ sotto la linea d’acqua.

Ragionare di ambiente seguendo le vicende di una coppia affiatata di salmoni atlantici e di due uomini, due pescatori, appunto di salmoni, è una bella sfida, che gli autori vincono con le armi della leggerezza e di una profonda ironia. Il racconto si snoda dentro una natura ostinata e adattabile e narra

di uomini capaci di passione che la sanno amare e rispettare. Puoi nascere salmone, oppure uomo, anzi pescatore, ma la vita è un terzo al lotto e tutto dipende dalla casualità degli incontri che fai. Marta e Jason, la coppia di salmoni atlantici, decide di fare il grande passo e tornare ai luoghi dell’infanzia, in un grande fiume della Norvegia, per formarsi una famiglia. Camillo e Bjørn, i due uomini, sono diretti proprio verso quello stesso fiume per la stagione di pesca al salmone. E mentre Marta e Jason, guidati da un prodigioso senso dell’orientamento, affrontano con coraggio le insidie di mari e fiumi e incontrano vecchi amici e nuovi compagni diretti verso il loro stesso destino, Camillo trascorre mesi preparando con cura minuziosa le mosche con cui armerà la sua lenza per poi immergersi con tanta pazienza nelle acque gelide del fiume in attesa del confronto, della lotta con l’avversario. Bjørn intanto si prepara a fargli da guida e sorveglia il mare, aspettando che i salmoni si facciano vivi alla foce del grande fiume.

Poi comincerà la lotta, una lotta senza quartiere, nella quale i due contendenti faranno ricorso a tutte le risorse che hanno a disposizione, comprese in primo luogo le

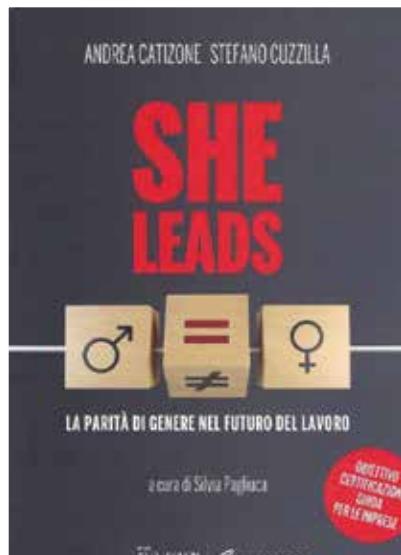


armi dell'intelligenza. Come finirà la lotta? Questo non ve lo diciamo, ma vi diciamo che leggere il racconto delle varie fasi del confronto, viste alternativamente con l'occhio dell'uno e dell'altro dei contendenti, tiene avvinti alla nar-

razione, a maggior ragione se gli uditori sono ragazzi e la lettura è fatta per loro ad alta voce. Nessun timore, i loro genitori non ve ne chiederanno conto, l'epilogo non ha nulla di cruento.

L' eccellente avventura di Marta e Jason (per non parlar di Bjørn e Camillo) di Beppe Tosco e Armando Quazzo, Bompiani, 2021, 192 pagine, 16€

Un saggio sulla parità di genere



Il libro precisa le sue finalità fin dal sottotitolo "nel futuro del lavoro", ma l'analisi si estende opportunamente ad altri campi ad esso connessi e chiarisce con il capitolo 1 "di cosa parliamo, quando parliamo di parità di genere". Problema arcinoto: si fanno sempre meno figli e si sceglie di diventare genitori sempre più tardi. Le

cause: bassa fecondità, calo di popolazione, in particolare nelle zone rurali e nelle aree del mezzogiorno, mancanza dei servizi essenziali, abbandono del lavoro da parte delle madri, un fenomeno che il Covid ha accentuato.

"Il naturale gioco a ostacoli che ogni madre lavoratrice si trova ad affrontare quotidianamente e da decenni, è frutto di una pluralità di fattori sedimentatisi con efficacia dirompente: mancanza di servizi, segregazione nei percorsi formativi, inaccessibilità di alcune carriere, pregiudizio, convinzioni autolimitanti."

È un approccio che non può essere modificato se non con un cambiamento culturale e dunque dalla cultura occorre partire.

Nella differenza di genere l'istruzione è fondamentale e in Italia segna ancora drammatiche differenze fra Nord e Sud. In particolare il settore chiave del digitale resta un territorio maschile, perfino se si allarga lo sguardo all'intera Europa, nella quale solo un terzo dei laureati in materie scientifiche sono donne, senza che nell'ultimo decennio si siano verificati progressi significativi. In Italia una scossa molto importante ai pregiudizi è stata data dalla legge Golfo-Mosca (approvata in Parlamento il 28 giugno 2011), che imponeva

quote di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate, un vincolo poi esteso anche alle società a controllo pubblico. Questa normativa ha oggettivamente spinto verso una maggiore parità: le consiglieri sono passate dal 7 al 37% (2011-2020) ed è aumentato il livello di istruzione di tutti i componenti, uomini e donne, accompagnato da una riduzione della loro età, innescando un processo di selezione decisamente più attento e di conseguenza migliori performance imprenditoriali.

Il saggio esamina gli articoli della Costituzione che riguardano la pari dignità di genere (artt. 2-3-37-51-117) e prosegue soffermandosi sulle importanti misure via via adottate nell'ambito delle strategie perseguiti dall'Unione Europea per raggiungere tale parità (Trattato di Maastricht e successivi): contro gli stereotipi, le discriminazioni e la violenza di genere, i problemi delle retribuzioni e delle pensioni nel mercato del lavoro, l'assistenza familiare, la rappresentanza politica. Secondo un recentissimo e autorevole studio che il libro cita, ci vorranno 132 anni prima che il divario di genere in tutto il mondo possa essere colmato e sui 146 Paesi sui quali lo studio è stato condotto, l'Islanda risulta in testa alla classifica, naturalmente seguita dai Paesi scandinavi, ma anche da Nuova Zelanda, Nicaragua e Namibia. Noi, l'Italia, siamo al 63° posto.

L'ONU individua la parità di genere fra i diciassette Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile da raggiungere entro il 2030. La parità di genere è, infatti, strettamente legata alla giustizia sociale e può garantire economie sostenibili di cui beneficerà l'umanità intera. Ma il cammino è ancora lungo.

"She leads" si chiude con quattro interviste a leader, donne arrivate. Dai loro racconti scopriamo talenti e audacia, ma anche le tante difficoltà incontrate per affermarsi. Bella e coraggiosa la chiusa di Marina Migliorato: "Donne, oggi avete una grande responsabilità: portate avanti la rivoluzione dell'inclusività, per chiunque sia rimasto indietro. E' un dovere morale e una sfida nella quale le donne sono state e saranno sempre protagoniste per costruire la nuova economia umana integrale in cui tutti, donne e uomini, speriamo."

She leads – la parità di genere nel futuro del lavoro, di Andrea Catizone e Stefano Cuzzilla
editore Il Sole 24 Ore, febbraio 2023, pagine 252



6° Campionato Nazionale di sci

— a cura della Redazione —

Si è svolto dal 16 al 19 marzo scorso il 6° Campionato Nazionale di sci, che prosegue la lunghissima esperienza delle 48 edizioni del campionato triveneto.

Quest'anno la manifestazione si è tenuta nel magnifico comprensorio di Madonna di Campiglio - Pinzolo val Rendena, espressione della grande ospitalità e tradizione trentine, e com-

prendente 156 km di piste da discesa, 24 km di piste di fondo, oltre a 4 snowpark.

La squadra di Federmanager Torino ha ottenuto un ottimo risultato conquistando la coppa del 3° posto che esponiamo orgogliosamente presso la nostra sede.



STUDIO DENTISTICO DOTT. MASSIMO BRUNO

SPECIALISTA IN CHIRURGIA ODONTOSTOMATOLOGICA · PERFEZIONATO IN ODONTOSTOMATOLOGIA LASER



Specializzati nella prevenzione e riabilitazione orale di adulti e bambini.

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

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

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

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

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

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

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

Trasformare l'equilibrio in stabilità.

AZ Fund 1 - AZ Allocation

BALANCED

FoF

(2018)

-2,06%*

(2019)

+11,76%*

(2020)

+3,10%*

(2021)

+1,05%*

(2022)

+22,56%*



MERCURIOGP.EU

AZ Fund 1 - AZ Allocation - Balanced FoF è la scelta per accedere alle opportunità più esclusive delle società di gestione internazionali, trasformando la diversificazione in valore grazie alla gestione attiva di più asset class.

azimut
investments

Siamo uno dei maggiori Asset Manager indipendenti europei specializzati nell'ambito del risparmio gestito. Orgogliosamente italiani ma con un'impronta globale grazie ai centri di investimento e distribuzione presenti in oltre 18 Paesi nel mondo.

azimut
capital management

* Rendimenti antecedenti 2018: 2017 -3,3% - 2016 +7,5% - 2015 +5,1% - 2014 +5,4% - 2013 +3,7% - 2012 +8,2%.

I Rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri. Fonte dati: Morningstar.

Il presente documento di marketing è stato redatto da Azimut Capital Management SGR S.p.A., società facente parte del Gruppo Azimut, anche in qualità di distributore dei fondi di Azimut Investments SA, sotto la propria esclusiva responsabilità a scopo promozionale e informativo. Prima di adottare qualsiasi decisione di investimento, è necessario leggere il Prospetto, il Documento contenente le informazioni chiave per gli investitori (il "KID"), e il modulo di sottoscrizione, così come il Regolamento di gestione. Per valutare le soluzioni più adatte alle proprie esigenze personali, si consiglia di rivolgersi al proprio consulente finanziario. I destinatari del presente messaggio si assumono piena ed assoluta responsabilità per l'utilizzo dei dati, le informazioni e le opinioni contenuti nonché per le scelte di investimento eventualmente effettuate sulla base dello stesso in quanto l'eventuale utilizzo come supporto di scelte di operazioni di investimento non è consentito ed è a completo rischio dell'utente. La partecipazione ad un OICR comporta dei rischi connessi alle possibili variazioni di valore delle quote, che a loro volta risentono delle oscillazioni del valore degli strumenti finanziari in cui vengono investite le risorse dell'OICR.

SPAZIO AL CAMBIAMENTO.



Spazio ti invita a scoprire la gamma delle vetture ibride ed elettriche Stellantis. Scegli una nuova mobilità amica dell'ambiente che viene premiata anche dagli ecoincentivi statali. I nostri consulenti ti aspettano per proporti la soluzione migliore per le tue esigenze.



FEDERMANAGER

**Vieni a provare il piacere di guidare le auto dal cuore green
con un test drive personalizzato.**

Per maggiori informazioni: **Tel. 338 6003034** | e-mail marco.devietti@spaziogroup.com

SPAZIO
LA CITTA' DELL'AUTO

TORINO Via Ala di Stura, 84 Tel. 011 22 51 711
TORINO Corso Valdocco, 19 Tel. 011 52 11 453
TORINO Via E. Fenoglietti, 20 Tel. 011 22 06 980
presso SpazioGreen (Green Pea partner)

CONCESSIONARIA UFFICIALE



TORINO Strada S. Mauro, 189 Tel. 011 20 54 444
MONCALIERI Corso Savona, 10 Tel. 011 64 04 840
CHIVASSO C.so G. Ferraris, 130 Tel. 011 911 29 93
Seguici su: www.spaziogroup.com