

DIRIGENTE

d'Azienda

gennaio - marzo 2024 | n.336

FEDERMANAGER APDAI TORINO



In pista il contratto nazionale

Previdenza fra sorprese e conferme

**Innovazione tecnologica
e cultura d'impresa:
binomio vincente
per il nostro territorio**



Il tema grafico di questa copertina è il verde primaverile incontaminato del parco del castello di Santena, un luogo cavouriano che ci è sembrato riassumere il contenuto di questo numero del periodico, che si caratterizza per i molteplici temi trattati, a partire dalle due interviste che vi compaiono.

Da essi traspare la sensazione di precarietà e l'ansia di cercare un punto di approdo sicuro, che, purtroppo se guardiamo alla realtà senza filtri ottimistici, non si prospetta vicino e anzi sembra allontanarsi sempre più. Dagli equilibri geopolitici planetari alla nostra piccola realtà locale, infiniti sono i motivi di preoccupazione quando non di allarme.

Non rientra certamente nella mission del periodico affrontare temi di questa vastità, ma è certo che dopo decenni di crescita – maggiore o minore poco importa, ma sempre crescita – da qualche anno si è fatta strada la sensazione che la crescita in termini globali, quella win win per capirci, si sia arrestata.

Non è che non vi siano ambiti nei quali la crescita è ancora ampia, ma questo avviene a scapito di altri ambiti, che invece regrediscono, e quindi il bilancio globale nella sostanza non è più in attivo, o, se lo è, lo è solo in termini marginali. La situazione è ancora aggravata dal fatto che chi si trova a operare nelle realtà che regrediscono ha la sensazione che ciò avvenga per una fatalità sulla quale non ha alcun controllo. È sempre accaduto che le aziende falliscano o chiudano siti produttivi, tuttavia un tempo ne derivavano conseguenze certamente gravi per dipendenti e fornitori, ma la situazione di crescita consentiva agli uni e agli altri di riprendersi in un tempo ragionevole.

Senza contare che il tutto avveniva all'interno di una realtà industriale nella quale il ritmo di introduzione dell'innovazione era incomparabilmente inferiore a quello odierno e quindi una fermata dell'attività, anche relativamente lunga, non pregiudicava la sua ripresa in un assetto proprietario diverso.

Avere consapevolezza della situazione e guardare ad essa in termini problematici, ma realistici, non vuol dire essere pessimisti e certamente il periodico non può, anzi non deve, assumere atteggiamenti di questo genere. E infatti tutti i contenuti sono proposti in una chiave positiva, nel tentativo di assecondare il cambiamento in ogni direzione, dando spazio a coloro che lo interpretano, in modo che si sentano supportati e, anzi, incoraggiati.

DIRIGENTE d'Azienda

www.torino.federmanager.it

Periodico di Federmanager Torino APDAI

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

Direttore responsabile: **Carlo Barzan**

Condirettore: **Roberto Granatelli**

Segretaria di redazione: **Laura Di Bartolo**

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

Viene inoltre inviato in abbonamento gratuito alle istituzioni nazionali Federmanager, alle principali associazioni locali, alla CIDA e associazioni in essa confederate, agli uffici Stampa del Comune di Torino, della Città Metropolitana e della Regione Piemonte, e, con riferimento al territorio, agli Organi di informazione, alle Fondazioni ex-Bancarie, all'Unione Industriale e CONFAPI, nonché alle principali Aziende.

Il numero corrente e gli arretrati fino al 2011

sono consultabili in PDF sul sito

<http://www.torino.federmanager.it/category/rivista/>



FEDERMANAGER



Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.5588 – ildirigente@fmo.it

Tariffe

Pagina interna, intera € 800, mezza € 400,

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

Riduzione del 20% per quattro uscite consecutive

Direzione - Redazione - Amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmo.it - ildirigente@fmo.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 da www.fondazionecavour.it

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 4/3/2024 con una tiratura di 6.300 copie.

Sommario

gennaio - marzo 2024 | n. 336

Editoriale



- 4 Massima attenzione agli interessi dei dirigenti e dei pensionati
| di Massimo Rusconi

Sindacale Legale



- 6 Ancora sul whistleblowing
| di Roberto Granatelli e Franco Ciociola

- 8 Progetto For-Manager: al via la prima sessione di formazione
per 52 manager temporaneamente senza occupazione

Previdenza Assistenza



- 12 Previdenza tra sorprese e conferme
| a cura della Redazione

- 15 Il nostro secondo pilastro | a cura della Redazione

Attualità



- 16 Dalle politiche sociali alla semplificazione amministrativa
| di Carlo Barzan

- 18 Una città dove fare impresa
| di Maria La Barbera

- 21 Inclusione a piccoli passi | di Marta Nappo

- 23 Dalla manifattura ai servizi: una storia paradigmatica dei nostri tempi
| di Giuseppe Bianciotti

- 25 La Relazione di Regolarità Edilizia | di Antonio Sabatino

Vita Associativa



- 26 Dichiarazione dei redditi Modello 730/2023: le novità di quest'anno
| a cura della Redazione

- 28 I manager coraggiosi | di A.R.S.

- 29 Manager consapevoli ed attrattivi
| di Giuseppe (Pino) Califano e Sabina Rosso

Salute Benessere



- 30 Praesidium a lato dei pensionati: una protezione su misura

- 31 Fasi - Nuovi rimborsi e maggiori tutele per la non autosufficienza

- 33 Assidai, la scelta vincente per i manager che hanno a cuore la loro salute

Varie



- 34 La conoscenza: una risorsa che oggi appare senza limiti
| Marco Bertolina

Irregolarità e standardizzazione: due modelli in perenne conflitto | C.B.



Il rinnovo del contratto nazionale Federmanager Confindustria entra nel vivo

Massima attenzione agli interessi dei dirigenti e dei pensionati

Il Contratto Collettivo di lavoro per i dirigenti industriali tra Federmanager e Confindustria (CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi) è scaduto a fine 2023 unitamente a quello di Confapi (CCNL per i dirigenti, quadri superiori e professional delle piccole e medie aziende produttrici di beni e servizi) ed a quello di Confservizi (CCNL per i dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità)

di Massimo Rusconi

Il rinnovo dei contratti di lavoro è un'operazione sempre laboriosa che richiede equilibrio, capacità di dialogo e condivisione, ma anche fermezza e consapevolezza della nostra importanza nelle aziende. Mi ha sempre molto colpito il fatto che, nei miei più di quarant'anni di dirigenza, mi è spesso capitato di incontrare colleghi che sostenevano la sostanziale inutilità del contratto. La principale argomentazione apportata era che, dato il suo ruolo, il dirigente ha un potere contrattuale suo personale e non gli serve essere rappresentato né, tantomeno, tutelato. Molti di questi colleghi non si erano mai iscritti a Federmanager in quanto consideravano solo la convenienza in termini di costo della quota, peraltro bassissima, rispetto ad un ritorno immediato.

Ebbene, quanti di loro, non solo quelli da me personalmente conosciuti, al momento del bisogno, ossia del licenziamento, si sono rivolti a noi, hanno beneficiato delle condizioni fissate dal contratto e sono ricorsi ai servizi di tutela offerti da Federmanager, venendo in un certo senso "a Canossa"! Quanti di loro, hanno usufruito ed usufruiscono del welfare riservato ai dirigenti, ossia, ad esempio, dei benefici della assistenza sanitaria e previdenziale, che derivano da precisi accordi contrattuali, e che si prolungano per tutta la vita, anche dopo il pensionamento, quando altrimenti si troverebbero affatto scoperti!

Ad Aprile 2023 abbiamo rinnovato il contratto con Stellantis, Iveco group, CNH Industrial e Ferrari, ponendo grande attenzione alle tutele in caso di licenziamento e al welfare, ed ora, viste le vicende in atto, riscontriamo grande soddisfazione da parte dei colleghi interessati.

Per quanto invece riguarda i contratti scaduti a fine dicembre, siamo già entrati concretamente nelle trattative per il rinnovo relativamente al contratto con Confindustria, come nel seguito vi riferisco.

Il Consiglio Nazionale di Federmanager ha approvato la co-



siddetta "Piattaforma", documento su cui si basa la trattativa e sono iniziati gli incontri tra le rispettive delegazioni trattanti. In rappresentanza di Torino abbiamo il direttore Roberto Granatelli e la consigliera Marta Nappo, coadiuvati da Ugo Arcaini, nostro consigliere e membro della Commissione nazionale Lavoro e Welfare, e da Pino Califano, presidente della nostra Commissione sindacale. Il 16 gennaio scorso si è tenuto a Roma il primo incontro, seguito il 30 gennaio e il 6 febbraio dalle audizioni congiunte dei vertici degli enti bilaterali Fondirigenti, 4.Manager, Fasi e Previdai, miranti alla miglior comprensione delle loro situazioni e dei loro problemi.

Sono già stati fissati altri incontri i cui contenuti vi descrivo succintamente nel seguito.

28 febbraio: Declaratoria del dirigente, parità di genere e contrattazione di II livello

Dobbiamo rivedere la definizione di dirigente/manager e valutare come le varie figure professionali di alto livello possano essere da noi tutelate a vario titolo (es. assicurativo, sanitario ecc.). E' in atto, infatti, un processo che tende progressivamente a rendere sempre più sfumati i confini tra la figura del dirigente e quella del quadro e si rischia di portare la categoria ai minimi. Dobbiamo individuare modalità e tempi per gestire il fenomeno anziché subirlo. Non può mancare un impegno anche sulla parità di genere con l'introduzione di misure per la tutela della genitorialità, l'equità retributiva, i percorsi di carriera, la conciliazione famiglia-lavoro.

7 marzo: Welfare e tutele

Fondamentale è l'assistenza sanitaria, ove contiamo di consolidare la partnership tra Fasi e Assidai, ma anche la previdenza complementare, incrementando il massimale retributivo annuo di Previdai ed innalzando l'importo del



livello minimo annuo dei contributi a carico azienda, ripartendo ulteriormente le aliquote di contribuzione al Fondo, riducendo la percentuale a carico dirigente ed aumentando quella a carico azienda. Circa il welfare aziendale, puntiamo a realizzare una piattaforma a cui le aziende potranno destinare uno specifico contributo annuo, spendibile dal dirigente in beni e servizi di welfare. Non dimentichiamo le tutele assicurative, in particolare in materia di responsabilità civile e penale nell'esercizio delle funzioni dei dirigenti, per garantire la copertura patrimoniale e delle spese legali anche in caso di colpa grave attraverso una idonea copertura assicurativa a carico dell'azienda.

20 marzo: Formazione e politiche attive (*Employability*)

Da tempo si continuano a perdere posti di lavoro e quindi è fondamentale pensare a politiche di reimpiego delle professionalità pregiate a partire dalla formazione rafforzando il ruolo di Fondirigenti e migliorando le politiche attive, ad esempio incrementando l'importo a carico delle aziende per il servizio di outplacement e aumentando il contributo per 4.Manager.

11 aprile: Trattamento economico.

L'ultimo rinnovo che ha portato un adeguamento economico diffuso risale a quasi vent'anni fa, gli incrementi individuali sono sempre più eccezioni, gli scatti biennali che hanno riguardato i dirigenti nominati prima del 2004 sono sostanzialmente esauriti: il risultato è che buona parte dei dirigenti hanno gli stipendi fermi da anni a fronte di una inflazione significativa, visto che l'attuale meccanismo ha garantito un adeguamento solo a chi si trovava sui valori minimi contrattuali. Si punta ad applicare la cogenza della retribuzione variabile, magari attraverso l'introduzione di compensazioni di un sistema per obiettivi (MBO) premiano il merito.

Come avete visto è un programma molto stringente ed ambizioso che però ci vede determinati e fiduciosi di poter ripetere il successo del contratto Stellantis citato in precedenza, pur consapevoli dei limiti e delle criticità del sistema industriale rappresentato da Confindustria.

Vi terremo informati.

Condizioni riservate 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.**

Contattaci per accedere subito ai vantaggi a te riservati: in Agenzia o a distanza, attraverso i servizi online, siamo a tua disposizione.

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 Offerta commerciale fino al 31.12.2024 (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.**

Segillo rilasciato dall'Istituto Tedesco ITQF a fronte di un corrispettivo per una licenza annuale. Per maggiori informazioni sui risultati della ricerca e sulla metodologia consultare www.istituto-qualita.com



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





Un terreno scivoloso del quale i colleghi stanno prendendo coscienza

Ancora sul whistleblowing

L'argomento è già stato trattato preventivamente dal nostro periodico sul n. 330 di luglio/settembre 2022, ma l'entrata in vigore di un provvedimento che rende operativa l'applicazione del whistleblowing anche nel settore privato rende opportuno ritornarci sopra, anche questa volta approfittando della conoscenza della materia del nostro direttore e di un cassazionista molto vicino alla nostra associazione

di Roberto Granatelli* e Franco Ciociola**

Come noto il *whistleblowing* consiste nel segnalare o rendere pubbliche informazioni o dati al fine di reprimere o prevenire fenomeni corruttivi, anche solo paventati, all'interno di una organizzazione, con conseguente previsione di tutela a favore del soggetto "segnalante" (*whistleblower*). La questione dell'emersione "segnalata" dell'illecito in un contesto aziendale, già da molto tempo trattata e disciplinata nei sistemi di "common law", è stata solo in periodo relativamente recente affrontata e normata nel nostro ordinamento e, focalizzata in un primo momento sul settore pubblico, viene a riguardare ora anche il mondo delle imprese private, salvo differenziazioni peculiari ai diversi settori.

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24/2023 e, pertanto, le norme in tale materia dal 17 dicembre 2023 riguardano oltre che entità pubbliche, aziende del settore privato che impiegano più di 50 dipendenti o, anche ed in ogni caso, se rientrano nell'ambito di applicazione del d.lgs. n. 231/2001, e adottano i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, con ciò rendendo molto più vasta la platea dei soggetti interessati e tenuti all'attuazione ed osservanza del dettato normativo.

Il richiamato d.lgs. n. 24 ha trasfuso in un unico testo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele per i segnalanti sia del settore pubblico che privato, con conseguente organico trattamento finalizzato a una maggiore tutela del *whistleblower* in quanto concernente "la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato".

In modo necessariamente sommario e sintetico, evidenziamo i punti principali della normativa.

1) Il segnalante. Molto vasta è la categoria di questa figura



che ricomprende i dipendenti ed ex dipendenti, i lavoratori autonomi, soggetti esterni quali i liberi professionisti, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, chi svolge incarichi di amministrazione, direzione, vigilanza. Vengono altresì ricompresi anche i cc.dd. "facilitatori", quali colleghi, parenti, persone che intrattengano relazioni affettive nell'ambito del medesimo ambito lavorativo.

2) Oggetto della segnalazione devono essere illeciti già commessi o dei quali si sospetta l'esistenza o che potrebbero essere commessi o, ancora, condotte rilevanti riferibili al d.lgs. 231/2001. La segnalazione deve essere supportata da elementi concreti che ne consentano la verifica. La segnalazione non può riguardare questioni di carattere personale che attengano al rapporto di lavoro del segnalante.

3) Forma e modo della segnalazione. La segnalazione può essere fatta oralmente o attraverso un canale digitale di segnalazione dedicato da istituire internamente, previa consultazione con le rappresentanze o organizzazioni sindacali. Destinatario della segnalazione è il R.P.C.T. (responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) che dovrà farsi carico della gestione della segnalazione nei termini e modi previsti dalla normativa anche avvalendosi di altri soggetti. Il canale dedicato dovrà garantire "anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 231/2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto". La gestione del canale sarà curata da un soggetto una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato; il gestore del canale potrà essere anche un soggetto esterno autonomo e con personale altrettanto specificamente formato. È istituito



anche un canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) a cui il segnalante può rivolgersi quando non vi sia un canale di segnalazione interno o, se sussistente, non sia stata rispettata la prevista normativa. Peraltro, l'ANAC deve sanzionare l'omessa istituzione di una piattaforma interna dedicata o l'irregolarità della sua gestione. I dati personali ricevuti nella segnalazione dovranno rispettare le previsioni del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati (GDPR) affinché le informazioni ricevute siano trattate in modo sicuro e nel rispetto della privacy. Il segnalante, ovviamente, può rappresentare lo stesso illecito segnalato anche all'autorità giudiziaria quando ve ne siano i presupposti.

4) La tutela del segnalante e del segnalato. L'identità del segnalante così come il contenuto e gli elementi della segnalazione devono essere protetti in ogni contesto e può essere rivelata solo con il suo espresso consenso. A favore del segnalante è prevista, in linea di massima, l'esclusione dalla responsabilità quando riferisca, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà aziendale (art. 2105 c.c.). Nello stesso procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti del soggetto responsabile dell'illecito segnalato, l'identità del segnalante deve essere parimenti protetta, salve ipotesi specificatamente previste. Anche in

un eventuale procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata ai sensi dell'art. 329 c.p.p.

Nell'ambito del proprio rapporto lavorativo, il segnalante non può essere destinatario di sanzioni o provvedimenti anche solo minacciati o prospettati, riferibili alla segnalazione e che, ove attuati, potranno essere intesi quali causalmente ritorsivi con conseguente responsabilità per chi vi abbia eventualmente dato corso. Deve, infine, osservarsi che in linea di massima, analoga riservatezza deve aversi nei confronti del "segnalato" anche al fine di salvaguardarne l'immagine e la reputazione aziendale.

Il sistema di tutela previsto verrà ovviamente meno, quando sia stata "accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare" (art. 16 d.lgs n. 24 cit.).

**Direttore e responsabile area sindacale-vertenze Fmto
Condirettore "Dirigente d'Azienda"*

***Avvocato cassazionista – Avvocati Ciociola e Ferrero
Merlino, Associazione Professionale*

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 laserpedonzia e ortodonzia possibilità di interventi in sedazione cosciente con assistenza anestesilogica.

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 sistemica New Tom, che si distingue per l'altissima definizione delle immagini e per la bassa esposizione radiogena consentendoci di ottenere una straordinaria precisione negli interventi di chirurgia e implantologia.

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

Siamo convenzionati in modalità diretta con i Fondi assicurativi: **Fasi, Fasi Assidai, Fasi Open, Fisdaf, Pronto Care, Fasdac, Unisalute, Blue Assistance, Casagit, Faschim.** Inoltre, forniamo tutta la documentazione necessaria e assistenza nella gestione delle pratiche degli altri Fondi assicurativi in modalità indiretta.

PROGETTO FOR-MANAGER: AL VIA LA PRIMA SESSIONE DI FORMAZIONE PER 52 MANAGER TEMPORANEAMENTE SENZA OCCUPAZIONE

———— a cura della Redazione 4.Manager ————

Fornire una risposta concreta allo squilibrio tra domanda e offerta nel mercato del lavoro manageriale e porre rimedio alle difficoltà di reperimento di figure dirigenziali in Italia, problema che, secondo le elaborazioni dell'Osservatorio 4.Manager su dati ANPAL, nel 2023 il 66,8% delle imprese ha affrontato, con un aumento dell'11,5% rispetto al 2022.

Sono gli obiettivi principali di "For-Manager", progetto di politiche attive per il lavoro promosso da Gruppo 24 ORE e 4.Manager, associazione costituita da Confindustria e Federmanager, e rivolto a 100 manager inoccupati che potranno acquisire le nuove competenze richieste dalle aziende per affrontare i nuovi scenari che la mutata situazione economica e geopolitica impone per restare competitivi sul mercato.

Negli ultimi anni, infatti, le aziende hanno dovuto affrontare una serie di sfide senza precedenti, tra cui la pandemia da Covid-19 e le crescenti tensioni geopolitiche, che hanno determinato una profonda trasformazione dei modelli organizzativi. Cambiamento climatico, crisi energetica, transizione digitale e trasformazione delle aspettative lavorative hanno fatto evolvere le competenze richieste dalle aziende, soprattutto in termini di leadership e management. Il progetto "For-Manager" risponde proprio a questa esigenza: il Gruppo 24 Ore e l'Osservatorio di 4.Mana-



ger, dopo un'analisi approfondita e una serie di interviste alle aziende, hanno individuato nella Sostenibilità, Internazionalizzazione e Innovazione Digitale i tre fronti fondamentali che i manager di oggi devono saper presidiare e hanno dedicato ad essi 3 corsi di alta formazione, completati da un corso trasversale sulle Soft Skills.

"Il Gruppo 24 ORE sente forte la responsabilità, in virtù della propria storia e del proprio know-how, di essere un punto di riferimento per i manager italiani in tutte le fasi della loro vita professionale. Convinti dell'importanza del 'continuous learning', siamo rientrati lo scorso anno nel settore dell'education con la mission di dare il nostro contributo alla crescita del Sistema Paese. Per questo siamo orgogliosi della collaborazione con 4.Manager nel dar vita ad un progetto unico in Italia, centrato su temi di grande impatto per la vita delle aziende. Grazie ai contenuti formativi ed informativi ad alto valore aggiunto del Gruppo 24 ORE e alla nostra rete di networking, "For-Manager" aiuterà i manager coinvolti ad acquisire le nuove competenze, oggi sempre più richieste dal mercato del lavoro, in tema di sostenibilità, innovazione digitale e internazionalizzazione, che sono di-

ventate leve di sviluppo imprescindibili per qualsiasi azienda che operi oggi sul mercato globale" ha affermato Mirja Cartia d'Asero, Amministratrice Delegata Gruppo 24 ORE

"È sempre più evidente che la difficoltà di reperimento di figure dirigenziali in Italia è strettamente connessa ai processi di trasformazione che stanno interessando le aziende. Le imprese stanno vivendo l'obsolescenza delle competenze tradizionali, dovuta all'innovazione accelerata, a modelli economici sempre più dinamici e interconnessi e alle nuove aspettative dei lavoratori, in particolare riguardo alla sostenibilità e all'equilibrio vita-lavoro. Da qui l'urgenza di investire in nuovi paradigmi formativi e la nascita del progetto "For Manager", realizzato con un partner autorevole come il Sole 24 Ore. Questa iniziativa rappresenta soltanto l'inizio di un piano più ambizioso per il 2024. Nei prossimi mesi prevediamo di lanciare ulteriori progetti formativi per i dirigenti inoccupati. In parallelo, 4.Manager sta espandendo un sistema di politiche che ci vedrà protagonisti nell'outplacement e in iniziative territoriali in collaborazione con il sistema dei Digital Innovation Hub di Confindustria. Questo ci consolida sempre di più come punto di riferimento per migliorare l'employability dei manager e accrescere la competitività delle imprese industriali" ha dichiarato Stefano Cuzzilla, Presidente 4.Manager e Federmanager.



Due i pillar fondamentali del progetto di politica attiva "For-Manager" elaborato dal Gruppo 24 ORE per 4.Manager: competenze e conoscenze da un lato, e networking dall'altro.

Le competenze indispensabili per le nuove sfide del manager di oggi vengono fornite attraverso tre percorsi formativi di 32 ore ciascuno, fruibili da remoto, sulle aree tematiche individuate dal Sole 24 Ore - sostenibilità, internazionalizzazione e innovazione digitale e gestito da esperti di formazione manageriale, consulenti nella selezione e docenti universitari. Tutti i percorsi formativi saranno completati da due sessioni in presenza della durata complessiva di 12 ore sul tema delle Soft skills, curate da Sole 24 ORE Formazione, la Scuola di Formazione Manageriale e Imprenditoriale frutto della joint venture tra il Gruppo 24 ORE e Multiversity, primo Gruppo di Education in Italia con gli atenei digitali Mercatorum, San Raffaele Roma e Pegaso..

L'acquisizione delle conoscenze è rappresentata dall'opportunità per i 100 manager inoccupati di accedere ai contenuti informativi tecnici e di aggiornamento dei prodotti editoriali del Gruppo 24 ORE, tra cui l'accesso all'archivio digitale completo del servizio L'Esperto risponde.

Tutti i percorsi formativi saranno coordinati dall'Osservatorio di 4.Manager: il percorso dedicato alla sostenibilità affronterà temi quali l'abilità ESG, la misurazione della sostenibilità e la costruzione di un bilancio di sostenibilità. Il corso dedicato all'innovazione digitale, invece, toccherà temi come l'Economia dell'Innovazione, la Cybersecurity, l'etica dell'IA, la tecnologia Blockchain per il fisco, i modelli di sharing. Il corso sull'internazionalizzazione: verterà sul digital export, diritto doganale, reshoring, finanziamenti, marchi e brevetti.

Il secondo pillar del progetto è rappresentato dal tavolo di networking con le imprese, un incontro di 4 ore, al termine dei tre percorsi formativi, con l'obiettivo di creare un momento di incontro e confronto tra i manager, che hanno partecipato ai corsi di formazione, e una selezione di aziende, partner del network del Gruppo 24 ORE per facilitare il percorso di un futuro ricollocamento, ma anche rappresentare un volano di crescita del sistema imprese del Paese. Per la realizzazione operativa verrà costituito un Gruppo di Lavoro congiunto tra 4.Manager, Gruppo 24 ORE, Confindustria e Federmanager.

Durante l'evento "I manager del futuro. Nuove conoscenze per nuove competenze", l'Osservatorio 4.Manager ha diffuso dei dati sul mercato manageriale in Italia.

Nel contesto dell'analisi delle tendenze del mercato del lavoro in Italia, nel periodo dal 2019 al 2022 è possibile notare un trend ascendente sia nel numero totale dei dirigenti (+11%) sia nella percentuale di presenza femminile in tale categoria passata dal 18 al 22%. Se nel 2019 il numero di dirigenti era 122.881 negli anni successivi il numero di dirigenti è cresciuto costantemente, arrivando a 136.038 nel 2022 (+3,1% rispetto al 2021).

Per quanto riguarda la difficoltà di reperimento di figure dirigenziali in Italia, nel 2020 la percentuale era pari al 39,5%, valore che cresce nel 2021 e nel 2022, sino ad arrivare, nel 2023, al 66,8%, registrando un notevole aumento (+11,5 punti percentuali rispetto al precedente anno).

I dati ANPAL elaborati dall'Osservatorio 4.Manager mostrano quindi come la relazione tra la difficoltà di reperimento di figure dirigenziali in Italia e il contesto attuale del panorama aziendale sia strettamente interconnessa.

Sono partiti a febbraio i primi corsi di formazione dedicati ai tre temi di stretta attualità, che hanno un forte impatto sui modelli di business delle imprese, richiedendo non solo l'aggiornamento delle competenze manageriali già possedute dai manager ma anche l'acquisizione di nuove skills, hard e soft. In questa prima sessione di progetto, i manager coinvolti sono 52 di cui 20 sul tema della sostenibilità, 9 su internazionalizzazione/export e 23 su innovazione digitale.

Centro di Senologia Clinica Fornaca

Al fianco della donna, **dalla diagnosi al follow up**

Fornaca dedica alle donne un **percorso senologico completo**, con tutti gli elementi e le possibilità terapeutiche di una moderna Breast Unit, e contando sulle migliori tecnologie dagli esami di prevenzione al percorso di cura fino alla chirurgia ricostruttiva e al follow up.

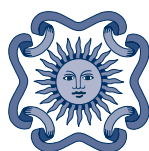
Standard di qualità elevati e certificati, più un network di professionalità e **collaborazioni con le migliori eccellenze cliniche di Torino** e del Piemonte nella lotta al cancro, sono a disposizione di ogni donna, della sua salute e del suo benessere.



Fornaca è prevenzione, tecnologia e qualità nel cuore di Torino per visite, esami e chirurgia.



Scopri di più su
www.clinicafornaca.it
tel. 011.5574.355



CLINICA FORNACA DI SESSANT'

CLINICA FORNACA

Corso Vittorio Emanuele II, 91 Torino
Direttore Sanitario:
dott.ssa Maria Renata Paola Ranieri

CENTRO DIAGNOSTICO FORNACA

Corso Vittorio Emanuele II, 87 Torino
Direttore tecnico ambulatoriale:
dott. Marco Aliberti

I WANT YOU



HAI GIÀ FIRMATO LA PETIZIONE?

SERVE LA TUA FIRMA PER DIFENDERE I DIRIGENTI E TUTTO IL CETO MEDIO

FIRMA ANCHE TU SUL SITO

www.change.org/p/salviamo-il-ceto-medio

La Segreteria Federmanager Torino è a disposizione per qualsiasi informazione e per assisterti nel procedimento di firma - tel. 011 56.25.588 e-mail: segreteria@fmto.it

FIRMIAMO PER

- **valorizzare i contributi previdenziali versati dai lavoratori:** eliminare i tetti sulle prestazioni pensionistiche anticipate (art. 24 comma 11 DL 6 dicembre 2011 n. 214 e Legge 92/2012)
- **una maggiore equità fiscale:** eliminare il meccanismo di riduzione progressiva delle detrazioni fiscali in relazione al reddito, individuato dall'art. 1 comma 629 Legge 27 dicembre 2019, n. 160.
- **aumentare le risorse disponibili a famiglie e imprese:** rivedere la progressività delle aliquote Irpef al fine di evitare disparità di trattamento fra le diverse categorie di lavoratori.
- **rafforzare il welfare pubblico a sostegno di chi ha effettivamente bisogno:** attivare una vera lotta all'evasione fiscale, utilizzando tutti i dati disponibili ed evitando i condoni.
- **sostenere il potere d'acquisto delle pensioni:** applicare la perequazione per scaglioni in base all'art. 34 comma 1 legge 448/98 e all'art. 69, comma 1, della legge 23 dicembre 2000, n. 388. (rivalutazione al 100% per le pensioni di importo fino a tre volte il trattamento minimo INPS, al 90% per importo compreso tra tre e cinque volte il trattamento minimo e al 75% importo superiore a cinque volte il trattamento minimo), abolendo il calcolo per fasce.
- **dare trasparenza e consentire la reale sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico:** separare in maniera contabile la previdenza dall'assistenza;
- **dare maggiori opportunità di crescita retributiva:** abolire il divieto di cumulo fra redditi e pensioni di qualsiasi tipo in applicazione dell'art. 19 del decreto-legge 112/2008.

Petizione promossa da  CIDA Indirizzata a Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro dell'Economia, Ministro del Lavoro.



Previdenza fra sorprese e conferme

— a cura della Redazione —

Il 6 febbraio scorso si è tenuto un webinar specifico durante il quale sono state illustrate le novità previdenziali, così come definite dalla Legge di Bilancio del 2024. Abbiamo tentato di riassumere l'intera situazione perchè tutti possano avere il quadro generale e nello stesso tempo per consentire a ciascuno di riconoscere il proprio caso individuale in una delle caselle della tabella riassuntiva.

E' un'impresa ardua perchè abbiamo il limite fisico delle dimensioni delle pagine del periodico e siamo perciò stati costretti a usare caratteri di stampa piccoli, provocando si-

curamente qualche difficoltà di lettura per la quale ci scusiamo fin da ora.

Gli argomenti che rappresentano una reale novità rispetto alla situazione preesistente sono evidenziati in caselle colorate.

Consci del fatto che le informazioni che la tabella fornisce sono necessariamente sintetiche, per ogni tipo di approfondimento e delucidazione, compresa un'analisi completa della propria posizione previdenziale, vi invitiamo a contattare l'ufficio Previdenza di Federmanager Torino, telefono 011.5625588 int. 8 email centralino@fmto.it

TIPOLOGIA DI PENSIONE DEC. 2024	UOMINI			DONNE			ANNO NASCITA
	Dipendenti Privati	Dipendenti Pubblici	Autonomi	Dipendenti Privati	Dipendenti Pubblici	Autonomi	
Pensione di vecchiaia	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	67 anni di età e minimo 20 anni di contributi (salvo deroghe)	Nati nel 1957
Pensione anticipata	42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	42 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni e 10 mesi di contributi + 3 mesi di finestra	Età anagrafica non rilevante
Lavoratori Precoci	Devono aver svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età e trovarsi in alcuni specifici profili meritevoli di una tutela						
	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra	41 anni di contributi + 3 mesi di finestra
Opzione donna	Attenzione: requisiti da maturare entro il 31/12/2023. Riduzione dell'età per figli e/o a particolari condizioni						
				35 anni di contributi e 61 di età + 12 mesi di finestra	35 anni di contributi e 61 di età + 12 mesi di finestra	35 anni di contributi e 61 di età + 18 mesi di finestra	Nate entro il 1962 o 1963 e 1964 in specifici profili
Quota 100	Prestazione ammessa solo se i requisiti sono raggiunti entro il 31/12/2021						
	62 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 38 di contributi + 6 mesi di finestra	62 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 38 di contributi + 6 mesi di finestra	62 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	Nati entro il 1959
Quota 102	Prestazione ammessa solo se i requisiti sono raggiunti entro il 31/12/2022						
	64 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	64 anni di età e 38 di contributi + 6 mesi di finestra	64 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	64 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	64 anni di età e 38 di contributi + 6 mesi di finestra	64 anni di età e 38 di contributi + 3 mesi di finestra	Nati entro il 1958
Anticipata flessibile (detta Quota 103) anno 2023	Prestazione ammessa solo se i requisiti sono raggiunti entro il 31/12/2023 – Limite massimo erogabile 5 volte il trattamento minimo						
	62 anni di età e 41 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 6 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 3 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 6 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 3 mesi di finestra	Nati entro il 1960



	UOMINI			DONNE			
TIPOLOGIA DI PENSIONE DEC. 2024	Dipendenti Privati	Dipendenti Pubblici	Autonomi	Dipendenti Privati	Dipendenti Pubblici	Autonomi	ANNO NASCITA
Anticipata flessibile (detta Quota 103) anno 2024	Prestazione ammessa solo se i requisiti sono raggiunti entro il 31/12/2024 – Calcolo interamente contributivo per sempre - Limite massimo erogabile 4 volte il trattamento minimo						
	62 anni di età e 41 di contributi + 7 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 9 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 7 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 7 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 9 mesi di finestra	62 anni di età e 41 di contributi + 7 mesi di finestra	Nati entro il 1961
Pensione anticipata (solo contributivo)	A condizione che ci siano almeno 20 anni di contributi effettivi e un importo dell'assegno pari ad almeno 3 volte l'importo dell'assegno sociale (2,8 volte o 2,6 volte per le donne con 1 o più figli) - Limite massimo erogabile 5 volte il trattamento minimo						
	64 anni di età + 3 mesi di finestra	64 anni di età + 3 mesi di finestra	64 anni di età + 3 mesi di finestra	64 anni di età + 3 mesi di finestra	64 anni di età + 3 mesi di finestra	64 anni di età + 3 mesi di finestra	Primo contributo utile dopo il 31/12/95 oppure computo in gestione separata Nati nel 1960
Pensione di vecchiaia (solo contributivo)	A condizione che ci siano almeno 20 anni di contributi effettivi e un importo dell'assegno pari almeno all'importo dell'assegno sociale						
	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	Primo contributo utile dopo il 31/12/95 oppure computo in gestione separata Nati nel 1957
Pensione di vecchiaia (solo contributivo)	Almeno 5 anni di contributi effettivi dopo il 31/12/1995, meno il caso del computo (in cui servono 15 anni)						
	71 anni di età	71 anni di età	71 anni di età	71 anni di età	71 anni di età	71 anni di età	Nati nel 1953
Assegno sociale	Condizioni reddituali di effettivo bisogno						
	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	67 anni di età	Nati entro il 1957
Pensione di vecchiaia per lavori gravosi	66 anni di età e 7 mesi	66 anni di età e 7 mesi	66 anni di età e 7 mesi	66 anni di età e 7 mesi	66 anni di età e 7 mesi	66 anni di età e 7 mesi	Nati entro il 1957 – 1958
Ape sociale	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	63 anni e 5 mesi di età e almeno 30 anni (disoccupati, invalidi e caregivers) o 32-36 anni (lavori gravosi)	Nati nel 1961
Lavori usuranti	Quota 97,6 (vedi nota 1)						
	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Almeno 61 anni e 7 mesi di età e almeno 35 anni di contributi	Nati nel 1963
Indennizzo per fine attività commerciale (Non è una pensione)	Requisiti: cessazione attività commerciale riconsegna licenza cancellazione dalla CCIAA. Mensile 523 € fino alla vecchiaia						
			62 anni di età, iscrizione per almeno 5 anni nella gestione commercianti presso Inps			57 anni di età, iscrizione per almeno 5 anni nella gestione commercianti presso Inps	Nati nel 1962 se uomini; nate nel 1967 se donne

Nota 1) Nei lavori a turni per gli occupati con un numero di giorni lavorativi notturni da 64 a 71 l'anno bisogna raggiungere quota 99,6 (almeno 35 anni + almeno 63 anni e 7 mesi) mentre per gli occupati con un numero di giorni lavorativi notturni da 72 e 77 l'anno bisogna raggiungere quota 98,6 (almeno 35 anni + almeno

LOGIMEDICA

PROIETTATI VERSO IL FUTURO

Le paure sono finite? La tecnologia digitale al nostro servizio



Una delle vostre preoccupazioni o fobie era il momento della presa dell'impronta? Il senso di vomito e soffocamento, la paura che il materiale d'impronta coli in gola impedendovi di respirare vi preoccupa o vi terrorizza? Niente paura! Siamo riusciti a superare anche questo scoglio. Nel nostro ambulatorio abbiamo attivato una nuova metodica: grazie ad un sofisticatissimo scanner digitale intraorale siamo in grado di rilevare le impronte tramite una telecamera 3D che abbinata ad uno specifico e potente software di elaborazione immagini ci permette di rilevare impronte digitali in 3D, queste vengono poi elaborate in laboratorio dove una stampante 3D ad altissima risoluzione sarà in grado di riprodurre la vostra bocca per svariati usi, protesico, ortodontico ecc.

Un altro grande passo avanti!

Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOPEN

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 Leone 32H**

(per i non convenzionati il costo della prima visita è di 40 €)

DIRETTORE SANITARIO Dr. SIMONE SPAGARINO



Pensioni: croce (ma in questo caso) delizia

Il nostro secondo pilastro

Un Fondo nato apposta per garantire le pensioni complementari dei dirigenti industriali, il maggiore per patrimonio in Italia, con più di 15 miliardi, l'unico per il quale l'azienda è tenuta a versare il suo contributo se il dirigente, oltre al Tfr, sceglie di partecipare anche con il suo 4% lordo della retribuzione

— a cura della Redazione —

Stiamo parlando del Previdai, il Fondo pensione creato per volere di Federmanager e Confindustria ormai più di 30 anni fa, che è stato protagonista del convegno "Progetta il tuo futuro con Previdai, tutto quello che devi sapere per sfruttare al meglio il tuo Fondo pensione", tenutosi al Circolo della Stampa – Sporting della nostra città lo scorso 18 gennaio.

All'incontro erano presenti nel ruolo di padroni di casa il presidente di Federmanager Torino, Massimo Rusconi, e il presidente della Commissione previdenza e assistenza, Riccardo Angelini, che ha moderato il dibattito, cui hanno partecipato il presidente di Previdai, Giuseppe Straniero, il direttore generale di Federmanager, Mario Cardoni, e il direttore generale di Previdai, Oliva Masini. Dopo i saluti di Rusconi e Straniero, la parola è passata ai direttori generali, con Cardoni che ha svolto un'interessante panoramica sul sistema previdenziale, ricordando la forte pressione generata sullo stesso dalle prestazioni assistenziali, che nel modello italiano rientrano nel computo della previdenza, pur avendo carattere sostanzialmente diverso. Cardoni ha poi sottolineato la necessità di rinforzare la partecipazione alla previdenza complementare, con uno sguardo al futuro, ai giovani, e ha anche sottolineato la necessità di liberare risorse per permettere questa scelta.

Al direttore Masini il compito di ricordare i plus di Previdai, non solo quelli già accennati, ma anche i costi particolarmente bassi rispetto al mercato e i buoni rendimenti realizzati negli ultimi anni. Quanto a questi ultimi, Masini ha ricordato la stabilità che caratterizza le linee garantite del Fondo: negli ultimi anni (anche nel 2022, che è stato particolarmente difficile per i mercati finanziari) hanno sempre registrato performance annue nette attorno al 2%. Più volatili, com'è nella natura stessa della tipologia dell'investimento, sono risultati invece i comparti finanziari (Bilanciato e Sviluppo), che però nel 2023 hanno quasi del tutto recuperato i cali registrati l'anno precedente (rispettivamente +8,19% e +10,89%). È stato poi sottolineato come sia importante scegliere i comparti più adatti alle proprie esigenze, con un occhio particolare all'orizzonte temporale che si ha di fronte. Sebbene più volatili, infatti, a parità di condizioni, i comparti finanziari sono più adatti ai giovani e comunque a chi abbia davanti a sé più di cinque anni di contribuzione al Fondo, perché nel medio lungo periodo permettono di ottenere risultati migliori. Di converso, a fine carriera, avvicinandosi alla pensione, sarebbe opportuno optare per i comparti garantiti (Assicurativo 2024 è quello attivo,

mentre Assicurativo 1990 e 2014 non ricevono più nuovi contributi). Ovviamente sono molti altri gli aspetti da considerare nella scelta dei comparti, come la propria situazione economico-patrimoniale generale e la propensione individuale al rischio. Al riguardo è stato richiamato il fatto che Previdai consente di investire in più comparti contemporaneamente, per creare un investimento previdenziale il più adatto possibile alle proprie esigenze. Masini ha poi ricordato le possibilità che Previdai offre ai dirigenti anche prima della pensione, come le anticipazioni, i riscatti (per esempio per prolungata inoccupazione) o la rendita integrativa temporanea anticipata (Rita), pensata per accompagnare verso la pensione pubblica, con le risorse raccolte nel Fondo, gli iscritti che abbiano perso il lavoro prima di aver raggiunto i requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia, fissati attualmente all'età di 67 anni.

L'esposizione di Masini si è chiusa con un focus sul rinnovo della convenzione assicurativa, che ha portato alla nascita del nuovo comparto Assicurativo 2024. Il comparto prevede le stesse garanzie del precedente (Assicurativo 2014), tra cui l'impossibilità di subire perdite e un rendimento minimo dello 0,5%, con costi più bassi e la possibilità di iscrivere anche i familiari fiscalmente a carico. Passato un anno dal pensionamento, se non si richiederà quanto custodito nel proprio salvadanaio previdenziale in Previdai, non si potranno comunque mai subire perdite ma il rendimento minimo lascerà il posto a quello effettivamente registrato dalla gestione e altri parametri, come le tavole di conversione in rendita, saranno aggiornati agli standard di mercato. Masini ha infine ricordato che per gli iscritti a Previdai, l'anno si è aperto con una buona notizia: dal 1° gennaio 2024 l'aliquota di autofinanziamento (quella necessaria al funzionamento del Fondo) è stata abbassata, scendendo dallo 0,55% allo 0,45%.

Terminati gli interventi previsti si è aperto uno spazio per le domande che sono fioccate numerose da parte del folto pubblico presente e alle quali i relatori hanno dato risposte esaurienti per quanto possibile fare a margine di un convegno. Come è noto l'argomento pensioni è infatti molto vasto e ogni caso ha le sue peculiarità che richiedono un esame specifico. Non a caso la nostra Associazione si è strutturata in modo da dare agli iscritti una risposta anche in questa materia, attraverso il Servizio Assistenza Sanitaria e Previdenza Complementare, nella persona della sig.ra Marinella Tirone, alla quale ci si può rivolgere per un primo contatto all'indirizzo assistenza@fmto.it.



Prosegue la rubrica sull'innovazione nel nostro territorio

Dalle politiche sociali alla semplificazione amministrativa

L'innovazione tecnologica permea ogni ambito dell'attività di un grande ente territoriale quale la Regione Piemonte. Scopriamone una parte dall'angolo di visuale, peraltro molto ampio, dell'assessore Marrone

di Carlo Barzan

L'incontro si svolge al 22° piano del grattacielo della Regione Piemonte, in una sala riunioni rivolta a nord, dalla quale si spazia sull'intera città e sulla collina; purtroppo la giornata non è limpida, ma la vista è adeguata a propiziare lo sviluppo di ragionamenti alti, adeguati al ruolo del nostro interlocutore, l'assessore Maurizio Marrone. Oltre alla vista che consente, del grattacielo impressiona molto positivamente la razionalità e l'alto livello di servizio degli impianti tecnologici. E' presente al colloquio anche il collega Mario Manzo, che ormai da tempo mette a nostra disposizione le sue competenze tecniche in materia di innovazione e le relazioni che nel settore ha saputo crearsi.

Una prima domanda per rompere il ghiaccio: sotto quali aspetti le sue deleghe impattano con l'innovazione?

L'innovazione è un "driver" fondamentale a supporto delle politiche di welfare e delle politiche sociali, oltre che essere una leva primaria per abilitare la semplificazione amministrativa. Pensiamo per esempio all'integrazione sociosanitaria, dove l'innovazione tecnologica è in continuo sviluppo per facilitare il lavoro degli operatori e migliorare di molto lo stile di vita dei cittadini. Vi cito ad esempio le piattaforme di telemedicina e l'applicazione alle Residenze Sanitarie Assistenziali, le cosiddette RSA, di tecnologie domotiche, basate sulla cosiddetta Internet of Things, o di intelligenza artificiale. Tutto ciò permette un efficientamento dei servizi, ma anche e soprattutto un miglioramento della vita dei soggetti più fragili e del loro ecosistema. L'innovazione tecnologica e digitale rappresenta anche una opportunità abilitante fondamentale nel settore del welfare aziendale, settore il cui sviluppo diventa prioritario per affiancare il pubblico nello sviluppare quelle azioni, beni e servizi che vengono attivati per promuovere il benessere delle persone. Ci sono infine

Chi è Maurizio Marrone

Nato a Milano, classe 1982, è laureato in Giurisprudenza e dottore di ricerca in Diritto pubblico. Oltre a un'attività professionale svolta in vari ambiti, dal 2010 al 2013 è stato consigliere di amministrazione di Ires Piemonte, dal 2006 al 2011 consigliere di Circoscrizione e dal 2011 al 2016 consigliere comunale di Torino. Eletto per la prima volta nel 2014 nel Consiglio Regionale del Piemonte, è stato confermato nel 2019. È assessore regionale con un'ampia serie di deleghe, riassumibili in politiche sociali, deleghe e semplificazione amministrativa.

interi settori relativi alle politiche sociali la cui operatività è fortemente condizionata dall'innovazione tecnologica per finanziare l'accesso ai servizi, quali ad esempio gli incentivi alla natalità, la realizzazione di nidi per l'infanzia, la gestione di caregiver familiari per sopperire alle esigenze, sempre crescenti, delle persone disabili. Pensiamo per esempio all'efficientamento del processo di concessione del voucher "Scelta Sociale" che abbiamo sviluppato in questa legislatura, per l'accesso a cure e assistenza per i non autosufficienti, ottenibili

in modalità semplice e veloce attraverso la piattaforma online, sviluppata e gestita dal CSI per l'assistenza domestica o presso le RSA. Si è anche visto che l'utilizzo di piattaforme online, alternativa ad andare di persona allo sportello, non solo semplifica, ma abbatte anche una barriera di "imbarazzo" personale che spesso faceva rinunciare all'aiuto a soggetti aventi diritto. Innovative sul piano tecnologico sono anche le procedure attraverso le

quali utilizzare il fondo per l'invecchiamento attivo, recentemente implementato, su progetti che servono a mantenere attive le persone, quali ad esempio la mobilità dolce e i gruppi di cammino.

Sono tutte attività e realizzazioni di grande impatto generale, ma sentiamo più vicino ai nostri interessi di categoria





l'impatto dell'innovazione sulle deleghe che riguardano la delegificazione e semplificazione dei percorsi amministrativi. Che cosa può dirci al riguardo?

Il nostro cavallo di battaglia per quanto riguarda questo aspetto sono gli sportelli unici per le imprese, per i quali abbiamo attivato molti interventi, sia in termini di formazione dei dipendenti comunali, sia in termini di rafforzamento delle loro capacità gestionali. Avendo rilevato che le pratiche presso gli sportelli unici andavano aumentando, abbiamo attivato una task force di 80 professionisti in grado di assistere i Comuni nello smaltimento delle pratiche giacenti. L'innovazione, infatti, spesso parte dalla revisione dei processi, prima ancora che dall'utilizzo della tecnologia.

L'intervento di questi professionisti di che natura è?

È un intervento di tipo consulenziale, non operativo, e non mira a sostituire i funzionari comunali, ma anzi si propone di coinvolgerli nell'adottare procedure in grado di smaltire gli arretrati. Il monitoraggio della situazione ci consente di affermare che abbiamo già raggiunto un primo parziale traguardo con una consistente diminuzione delle pratiche in ritardo e che raggiungeremo il traguardo finale dello smaltimento di tutto l'arretrato nel corso del prossimo 2025.

Per raggiungere il risultato metterete in campo strumenti innovativi?

Certo, innanzitutto la Regione ha focalizzato gli sforzi di vari assessorati per migliorare e rafforzare la copertura della banda ultra-larga, che purtroppo vedeva ancora troppi Comuni in situazione di "digitaldivide", cioè di svantaggio tecnologico perché con minore accesso ad Internet e banda disponibile. Si sta poi lavorando per realizzare i SUAV, Sportelli Unici di Area Vasta, in modo da concentrare le risorse in centri operativi di dimensioni sufficienti a creare una sinergia tra i Comuni più piccoli, migliorando l'efficienza e l'efficacia degli interventi. Il prossimo passo sarà facilitare la costruzione di un'interfaccia unica per tutti gli Sportelli, in modo tale da favorire la loro interoperabilità, che consenta a ciascuno di essi di condividere le esperienze e le competenze.

Ma lasciatemi dire ancora una cosa a proposito di semplificazione. Prendendo spunto dall'esperienza di altre regioni che hanno già legiferato in materia, abbiamo istituito la procedura amministrativa denominata "diffida amministrativa", che comporterà l'obbligo per il funzionario pubblico che rileva violazioni a regolamenti, di diffidare a mettersi in regola entro un tempo ragionevole, coloro che in regola non sono. Si tratta in sostanza di un'inversione nel percorso tradizionale del rapporto fra pubblici funzionari e cittadini. Infatti, la sanzione verrebbe emessa solo nei confronti di coloro che non si mettono in regola dopo la diffida amministrativa, ottenendo tre conseguenze, tutte positive: il cittadino si mette in regola per

evitare la sanzione; le sanzioni diminuiscono contribuendo a ridurre il numero di pratiche da evadere e l'impatto economico sulle imprese; si concentrano le forze nel perseguire solo chi non si mette in regola dopo l'avvertimento "bonario".

Interviene Mario Manzo, nella sua veste di vicepresidente esecutivo della Fondazione Piemonte Innova, per mettere l'accento su come la Fondazione insieme al CSI sia stata attivata dalle Regione per supportare i Comuni a rispondere ai bandi del PNRR per la digitalizzazione dei servizi, attività fondamentale per permettere a tutti, anche ai più piccoli, di non perdere questa opportunità unica per innovare i servizi locali. In parallelo si stanno avviando le "palestre digitali", momenti di supporto alla formazione per i funzionari pubblici, in particolare delle amministrazioni più piccole.

L'assessore precisa che è in avanzata fase di stesura un progetto che riguarda l'introduzione nei fabbricati di edilizia popolare, le cosiddette case popolari, di una rete digitale che colleghi in via permanente gli inquilini fra di loro, per permettere la creazione di una "community partecipativa digitale", che abiliti un contatto virtuoso tra cittadini ed amministrazione. In questo modo potrebbero essere migliorate le relazioni tra inquilini ed Ente, sviluppando rapporti partecipativi che permettano una comunicazione positiva e virtuosa, riducendo le distanze ed aumentando la capacità di fornire servizi, alle persone ed ai nuclei famigliari, di valore aggiunto.

Bene, assessore, lei ci ha consentito di esplorare in profondità il panorama della nostra regione visto dal suo angolo di visuale molto ampio. Nel ringraziarla e nel lasciarla ai suoi molteplici impegni, le chiedo ancora che cosa, a suo parere, occorrerebbe fare per migliorare ulteriormente una situazione che pare già molto buona.

Il primo settore sul quale intervenire è quello dell'interoperabilità delle banche dati esistenti, come già si fa per esempio in alcuni settori della giustizia e della sicurezza pubblica. Sarebbe utile pensare ad una piattaforma digitale di integrazione orizzontale, che permettesse di conoscere ogni singolo momento di relazione con il cittadino, di interloquire con lui in modo virtuoso ed amichevole, di farlo partecipare ai processi decisionali ascoltando la sua opinione. Tecnicamente sarebbe oggi semplice, ma occorre la volontà politica di farlo accadere, o a livello centrale, od in alternativa partendo dalle Regioni. Su questo tema la volontà politica deve essere in primo luogo manifestata dallo Stato. Per quanto riguarda noi, Regione Piemonte, auspicherei un'attribuzione delle deleghe assessorili più coerente con l'articolazione della struttura in Direzioni, in modo tale da limitare al massimo il fenomeno delle doppie, e qualche volta anche triple, dipendenze, fonte di possibili incomprensioni, ma soprattutto di rallentamenti nell'attività dell'Ente.



A colloquio con Marco Boglione

Una città dove fare impresa

A Torino si può fare tutto, non manca niente, è la culla della cultura del fare e del produrre, il nostro PIL non dipende più solo dalla Fiat, abbiamo acquisito la mentalità giusta, ma ci si racconta ancora poco

— di Maria La Barbera* —

Dal febbraio 2019 lei è presidente della Fondazione Cavour a Santena e uno degli obiettivi che si è prefissato è quello di allargare la mission al tema dell'Unità d'Italia. Quali sono, in tal senso, le azioni intraprese e quelle in programma?

Ero in fondazione da diversi anni, come socio fondatore partecipavo alle assemblee, e Nerio Nesi (n.d.r. *Scomparso poco dopo il rilascio di questa intervista*), in procinto di lasciare la presidenza, mi aveva coinvolto in diversi impegni. Oltre a seguire importanti attività, come il rifacimento dell'archivio e la sua gestione, di cui Nesi si era occupato con grande dedizione, mi interrogavo su quali potessero essere gli obiettivi e le aspirazioni della Fondazione. Sempre più convinto dell'importanza della figura di Camillo Cavour, delle sue idee che hanno fortemente influenzato la dimensione politica che viviamo oggi, l'Europa, e del suo esempio come statista e protagonista del Risorgimento Italiano e dell'Unità d'Italia, per cui lavorò alacremente, ho creduto che tutto questo dovesse avere una larga risonanza e costituire ancora di più un riferimento valoriale, soprattutto per i giovani. Tra i progetti che verranno realizzati a breve c'è quello di un'asta alta 51 metri, gli anni che visse Cavour, al cui apice sventolerà la bandiera italiana più grande del mondo che verrà issata ogni giorno dalle Forze Armate, a supporto degli ideali legati alla Patria.

La Fondazione ospita anche la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Abbiamo inaugurato la sede piemontese, primo polo decentrato della SNA, Scuola Nazionale dell'Amministrazione, parte integrante della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 20 settembre del 2022. Consideriamo questo evento un case study utile e determinante ad aprire altre sedi perché si possa continuare a formare proficuamente la pubblica amministrazione e non solo quella governativa. Il prossimo obiettivo da raggiungere sarà la ristrutturazione dell'ultima porzione immobiliare non restaurata della Fondazione, una bellissima cascina che – come la sede, il parco e il Castello-memoriale – è di proprietà del Comune di Torino e che ospiterà il Campus Cavour, con cui collaboreranno l'Università e il Politecnico. Credo che il Campus sia destinato a diventare un modello in ambito formativo.

Quali saranno i prossimi appuntamenti della Fondazione Cavour?

Torinese, classe 1956, Marco Boglione è il fondatore e presidente del Gruppo BasicNet, un network d'imprenditori indipendenti e collegati tra loro, e con la holding, attraverso Internet; una rete di partner che, su licenza, producono o distribuiscono nel mondo le collezioni disegnate e industrializzate dalla capogruppo, oggi proprietaria dei marchi Kappa, Robe di Kappa, Jesus



Jeans, K-Way, Superga, Briko e Sebago (n.d.r. Per tutti i soci Federmanager e le loro famiglie è attiva una convenzione che prevede sconti nei negozi di tutta Italia e sullo shopping online; consultare l'opuscolo sul sito <https://torino.federmanager.it/catalogo-convenzioni-locali/>). BasicNet attualmente raggruppa oltre 400 imprenditori nel mondo ed è presente in più di 130 mercati. Ogni anno, le vendite aggregate del marketplace del Gruppo superano il miliardo di euro. BasicNet è quotata alla Borsa Italiana.

Boglione, oltre a dare nuova vita ai marchi, ha trasformato il vecchio stabilimento di Torino in un moderno villaggio: il BasicVillage che, con i suoi 22mila metri quadrati, soddisfa i tre bisogni fondamentali dell'uomo: residenza, lavoro e tempo libero. Nel 2022 il Gruppo ha inaugurato un secondo BasicVillage a Milano.

Il 2 giugno 2011 il Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, lo nomina Cavaliere al Merito del Lavoro.

Nel 2012 è tra i soci fondatori della Fondazione Cavour, di cui diventa Presidente il 4 febbraio 2020.

Il 25 giugno 2014 entra nel consiglio Direttivo del Gruppo Piemontese Cavalieri del Lavoro e il 18 novembre 2019 ne diventa Presidente dopo aver ricoperto la carica di Vice Presidente dal giugno 2017.

Il 5 maggio 2016 riceve a Montecitorio il Premio Guido Carli, dedicato alle eccellenze italiane.

Marco Boglione ha quattro figli: Lorenzo e Alessandro, dalla prima moglie Daniela Ovazza, Maria e Rocco dall'attuale moglie, Stella Lin Hung.

Gli eventi previsti nel 2024 sono: il 17 marzo celebriamo la Giornata dell'Unità Nazionale, della Costituzione, dell'Inno e della Bandiera, il 6 giugno ci sarà la commemorazione dell'anniversario della morte di Cavour e il 20 settembre sarà nuovamente assegnato il Premio omonimo.

A proposito del Premio Cavour, l'edizione 2023 ha premiato Antonio Patuelli, presidente dell'ABI, con una cerimonia, svoltasi il 12 ottobre, nel corso della quale il premiato è stato intervistato da Giovanni Minoli, in particolare sul tema della



situazione economica italiana. Da imprenditore come vive questo periodo così complicato per il nostro paese?

L'economia italiana nel 2008 e nel 2009 ha scricchiolato, c'è stata una forte crisi che poi ha avuto una buona ripresa. Dopo il Covid, dal 2021, sono stati anni straordinari per la nostra crescita, siamo stati tra i migliori in Europa e, grazie alle nuove tecnologie, ora c'è un progressivo miglioramento nel supporto alla gestione nell'amministrazione pubblica e non solo. Non stiamo rallentando, nulla matura in linea retta, si decelera, ma poi si riprende quota: il bilancio sulla crescita si fa dopo 5 anni, il durante è una fisiologica altalena di momenti positivi e negativi. Penso, inoltre, che stiamo vivendo un momento molto buono. A parte il mio ottimismo, lo confermano i numeri, lo dicono le agenzie di rating i cui giudizi nei nostri confronti, così come la nostra reputazione in Europa, stanno migliorando ed è tutto meritato e guadagnato. Nell'insieme le cose vanno bene, non è sempre tutto negativo, e se sei nel ciclone è probabile che tu sia quello che lo sta attraversando meglio, il mare non è sempre calmo. Riguardo a noi imprenditori quello che posso dire è che ci dovrebbero lasciare un po' fare, supportarci maggiormente, capire di cosa abbiamo bisogno e riconoscerci il merito.

La politica tutta ha la responsabilità della cultura nazionale che, a mio avviso, deve cambiare in favore del libero mercato, solo così l'economia può volare, promuovendo la democrazia del capitale. L'attuale manovra finanziaria è apprezzabile, prudente e consapevole, non si poteva fare diversamente, i punti fondamentali toccati sono nelle corde di tutti, non è stata ancora completata, ma sembra molto seria.

Per dimezzare il debito pubblico l'unica strada è raddoppiare il fatturato e serve lo stato mentale per far tornare l'Italia degli anni '60 che ha creato 20 milioni di partite iva, un miracolo economico prodotto dal lavoro di tutti.

Torino è ancora una città dove fare impresa?

Non riesco ad immaginarmi una città dove si lavori meglio, a Torino si può fare tutto, non manca niente, è la culla della cultura del fare e del produrre trasmessa anche a coloro che sono venuti qui, dal sud specialmente. Lavorare per noi è cool. Secondo l'Istat Torino è cresciuta del 4,5%. Una volta si pensava che il PIL di questa città potesse dipendere solo dalla Fiat, one town one company, ma a distanza di 20 anni le cose sono cambiate e siamo cresciuti del 24%. La transizione del dopo Fiat è stata sicuramente supportata da molti investimenti, a favore delle Olimpiadi del 2006 o dell'autostrada Torino-Milano per esempio, abbiamo la mentalità giusta, ma ci si racconta poco. Torino va molto bene e ha delle ottime prospettive, nonostante si siano persi negli ultimi anni 250.000 cittadini, siamo cresciuti del 4%, vuol dire che stiamo andando nella giusta direzione. Anche l'occupazione giovanile è in forte ripresa grazie agli investimenti legati all'Università, diciamo che si è riusciti, senza dubbio, a cambiare il baricentro.

Da dove nasce il nome del suo gruppo BasicNet e quale è il modello di business?

I motivi che mi hanno portato a decidere il nome del gruppo sono essenzialmente due: Basic è il linguaggio di programmazione informatica con cui sono cresciuto e una delle traduzioni del termine, dall'inglese, vuol dire semplice. L'acronimo di Basic è Beginners all purposes symbolic instruction code: il primo linguaggio per i personal computer; un linguaggio per principianti, simbolico. Nel 1983 ho fondato la Football Sport Merchandise e poi nel 1994 è arrivata BasicNet, un marketplace che in quel periodo non era ancora conosciuto, se non a pochi (lo utilizzavano eBay o Amazon), che corrisponde ad una piattaforma dove si fa trading, immaginata come un network, una rete, un luogo virtuale dove si incontrano imprese licenziate che realizzano i prodotti da noi disegnati che vendono in altri paesi acquistandoli direttamente dalle fabbriche. Tutto viene gestito e regolato dalla piattaforma con l'approccio del win win logic, tutti pagano e tutti guadagnano. Possiamo dire che siamo stati tra i pionieri del marketplace.

Come è stato influenzato dalla rivoluzione informatica?

Mi ritengo un creativo e i miei più forti trasporti in questo senso li ho avuti davanti alla tastiera. Il computer è arrivato quando avevo 19 anni, nel gennaio del 1975, e mi è cambiata la vita. A scuola ho avuto la fortuna di avere un professore di fisica e matematica molto particolare, fratel Roberto Sitia, che ha lasciato un bellissimo testamento. Negli anni successivi alla guerra Albert Einstein cercava il buco nero e il computer non era alla portata di tutti; calcoli molto difficili, dunque, dovevano essere fatti manualmente ed Einstein li diffondeva a matematici di cui si fidava, Sitia era uno di quelli. Un giorno si presentò in classe con una rivista che riportava il primo PC prodotto negli USA e ci annunciò che il mondo sarebbe cambiato spiegandoci tutto quello che di lì in avanti sarebbe successo, l'arrivo della rivoluzione digitale era solo questione di tempo. Si passava dalla velocità del suono, analogica, alla velocità della luce e si potevano fare calcoli in un millesimo di secondo. Gli ho creduto, è stato la mia guida. Più in là negli anni mi procurai un Apple 2 senza manuale di istruzioni, ed è lì che è cominciato il "mio" basic.

Che consiglio darebbe ai giovani?

Ai giovani dico think business, pensate agli affari, formatevi e cercate di entrare nel mondo del lavoro, aprite nuove società, fate start up, mettete insieme le forze e le competenze, pensate in termini di business. Qualsiasi impresa che contribuisca alla nostra economia è valida, è necessario raddoppiare il fatturato dell'Italia per ambire a diventare il paese in Europa con il minor debito.

**Sociologa esperta di comunicazione e giornalista pubblicista*



LA LIPOSUZIONE SENZA BISTURI

La criolipolisi è **un trattamento non invasivo** che consente la riduzione del grasso localizzato attraverso l'uso del freddo, **un'alternativa non chirurgica alla liposuzione.**

Non utilizza bisturi, quindi non danneggia la pelle e i tessuti, evitando le cicatrici.

In modo completamente naturale le cellule di scarto vengono eliminate attraverso il sistema linfatico senza causare problemi derivanti dal riassorbimento del grasso.



COLLABORATING CENTER
OF SPORTS MEDICINE



ISTITUTO DELLE RIABILITAZIONI RIBA - CIDIMU S.p.A.

Corso Francia, 104/3 - 10143 Torino - Tel. 011.39.99.222 Fax 011.39.99.211 - info@irriba.it - www.irriba.it

GRUPPO CIDIMU



Storie del buongiorno per dirigenti ribelli

Inclusione a piccoli passi

L'ingresso dell'Intelligenza Artificiale in azienda potrebbe inconsapevolmente essere fonte di ulteriori discriminazioni di genere. Per questo è opportuno che il percorso di introduzione sia seguito dalla componente femminile e da apporti consulenziali anche di natura legale

di Marta Nappo*

I libri della collana "Storie delle buonanotte per bambini ribelli" sono molto presenti in casa mia, li abbiamo tutti e più volte li abbiamo letti alle nostre figlie di 11 e 6 anni. Ispirandomi al titolo della collana mi piacerebbe nascesse una sorta di rubrica, nella quale presentarvi storie di donne e professioniste che abbiano fatto qualcosa di straordinario per accelerare il passo verso la parità di genere, ciascuna nel proprio settore di attività.

La persona che qui vi presento e alla quale in questa occasione ho fatto alcune domande è Marilena Hyeraci, avvocata, da vent'anni impegnata nei settori della compliance, protezione dei dati personali, cybersecurity, diritto penale societario e indagini interne per importanti studi legali di Milano, fra cui lo Studio Chiomenti. Nel corso della carriera Marilena ha saputo dedicare spazio e tempo alle tematiche di Diversity & Inclusion, tanto da essere nominata nel 2022 da LinkedIn una delle 10 Top Voices in Italia e tra le 50 Top Women Role Model da Legal Community. Il suo impegno su questi temi viene da lontano, da quando nel 2012 ha fondato la community "Women Affinity Network", che oggi conta quasi 200 associate tra professioniste, manager d'azienda, C-level e CEO, imprenditrici, etc. La community si riunisce una volta al mese per confrontarsi su temi di attualità e mantiene vivo il rapporto con le associate inviando loro una newsletter bimestrale, oltre che con tante altre iniziative in presenza e virtuali.

Marilena, come è nata l'idea della community?

E' nata per caso, dalla volontà di aiutare una collega più giovane nella gestione dei rapporti interni con altre risorse dello studio legale per cui lavoravo all'epoca. Da qui l'idea di creare dei momenti di aggregazione per le donne in cui parlare delle rispettive sfide e difficoltà e ragionare insieme su come affrontarle al meglio, partendo dalla condivisione delle esperienze. Dall'ottimo riscontro che fin da subito ha trovato l'iniziativa, mi sono resa conto che c'era un gran bisogno di "spazi" come questo e così, amica dopo amica, cliente dopo cliente, la community si è arricchita, si è estesa al di fuori della comunità legale e abbiamo cominciato ad organizzare iniziative più strutturate, coinvolgendo spesso anche i colleghi uomini, nostri alleati in questo percorso verso l'inclusione.

Quali sono le iniziative di maggior successo che la community ha portato avanti e quali i programmi per il 2024?

Tra le cose fatte in questi anni, ne ricordo alcune in particolare, come il training di più sessioni fatto con una coach italo-inglese specializzata in D&I nelle aziende, per aiutare i partecipanti a riconoscere le proprie risorse e valorizzarle al meglio; e poi i Caffè con la Role Model, un format avviato nel 2023 e che porteremo avanti anche quest'anno: invitiamo professioniste di successo a raccontare la loro esperienza per ispirare le più giovani. Lo scorso

anno abbiamo ospitato Luisa Adami, Head of Legal di Sanofi Italia, Alessandra Bini, Senior Counsel and Trust & Compliance Officer Europe di IBM, Liama Alessia Casaccia, Head of Legal di HP Italy, Domenica Lista, Segretario del CdA di Leonardo, Sonia Malaspina, scrittrice e Direttrice Relazioni Istituzionali, Comunicazione e Sostenibilità di Danone, Laura Malatesta, CEO di Thermit Italiana, Kathleen Stagi, Associate General Counsel di Western Union.



Qual è stato a tuo avviso il fattore di successo di questa iniziativa?

Probabilmente il suo carattere estremamente inclusivo. Si tratta di una community indipendente e trasversale alle competenze tecniche, che riunisce persone accomunate da un elemento, la sensibilità reale sui temi dell'inclusione e della valorizzazione delle donne. E' una community nata in un momento in cui queste tematiche non erano ancora all'ordine del giorno, mentre oggi – per fortuna – il tema è più sentito.

Marilena, noi ci siamo conosciute tre anni fa sul palco del WomenXImpact, evento di promozione dell'Empowerment femminile che si tiene ogni anno a Bologna e per il quale entrambe facevamo da speaker; tu ci sei tornata anche quest'anno per parlare di un tema molto attuale e in un certo senso molto legato alla tua professione; come mai?

Come avvocata specializzata in compliance e privacy, mi occupo spesso di supportare le aziende nel processo di innovazione digitale, sin dal momento iniziale di definizione di una strategia e governance dei dati, di come implementare le tecnologie nel rispetto della legge. Nel fare questo è cruciale pensare sin da subito anche ai temi etici e di non discriminazione: la tecnologia e l'Intelligenza Artificiale, ad esempio, hanno un loro modo di rappresentare la realtà e poiché si basano sulla replica di serie storiche tratte dal passato, dove le donne spesso non erano presenti e partecipi, rischiano di essere discriminatorie. Se non corrette portano avanti ed amplificano stereotipi e bias di genere, molte volte inconsapevolmente. Anche la bozza di Regolamento Europeo sull'Intelligenza Artificiale prevede il divieto di pratiche di Intelligenza Artificiale che si rivelino discriminatorie e impone ai fornitori di adottare misure correttive. Per questo è importante affidarsi a specialisti e coinvolgere le donne il più possibile, per evitare che siano solo "vittime" delle tecnologie digitali, e fare in modo che, al contrario, inizino ad avere una voce sin dal momento della progettazione. Il cambiamento è tutto culturale e non può che partire dalle persone: le tecnologie sono come le vogliamo e le costruiamo noi, sono un nostro alleato strategico.

*Componente del Consiglio direttivo Federmanager Torino - CDi Partner, Imment CMO & Start Up Advisor



CHIRURGIA ROBOTICA ORTOPEDICA: MAKO E CORI Il percorso di eccellenza di chirurgia robotica ortopedica dell'Ospedale Koelliker.

Il percorso di eccellenza di Chirurgia robotica ortopedica dell'Ospedale Koelliker si avvale di tecnologie d'avanguardia che permettono ai chirurghi dell'ospedale di utilizzare i sistemi robotici più moderni per gli interventi di protesi monocompartimentale di ginocchio, protesi totale di ginocchio e protesi d'anca. **Mako** è il robot chirurgico più evoluto ed utilizzato al mondo. Il sistema Mako consente ai chirurghi di personalizzare il posizionamento della protesi per risultati ottimali ed è estremamente preciso: partendo dalla Tac del paziente, il sistema produce un modello tridimensionale sul quale il chirurgo può decidere con la massima meticolosità i parametri dell'intervento.

Il sistema **Cori** utilizza i dati raccolti durante l'inizio della procedura chirurgica (fase di pianificazione) per generare un modello computerizzato della superficie del ginocchio del paziente da rimodellare per accogliere l'impianto, assicurando maggior precisione, maggior accuratezza e un più alto grado di personalizzazione dell'intervento. All'Ospedale Koelliker il sistema Mako e il sistema Cori vengono utilizzati con regolarità dalle equipe del dottor Andrea Losana e del dottor Gianmosè Oprandi. Questi strumenti permettono una maggior precisione e minor invasività nell'intervento nonché un recupero più celere e completo del paziente.



LA FISIOTERAPIA A TORINO

Fisio Koelliker e Galileo 18

Fisio Koelliker è specializzato in trattamenti di terapia fisica e riabilitativa per patologie dell'apparato muscoloscheletrico, del sistema nervoso, dell'apparato respiratorio e cardiocircolatorio. In quanto parte integrante dell'Ospedale Koelliker offriamo percorsi di recupero funzionale pensati in un'ottica multidisciplinare, grazie alla stretta collaborazione delle diverse unità Operative della struttura.

GALILEO 18 è leader nel settore della fisioterapia e della medicina dello sport, attraverso l'applicazione di un approccio olistico e multidisciplinare che consente di porre una corretta diagnosi e prescrivere trattamenti e protocolli riabilitativi individuali e diversificati modellati sul paziente. Ogni paziente, infatti, è diverso da un altro.





Dalla manifattura ai servizi: una storia paradigmatica dei nostri tempi

Un collega racconta in prima persona la transizione vista dal suo angolo di visuale, dunque con gli occhi di chi l'ha vissuta, e la vive tuttora, direttamente nella sua esperienza personale

— di Giuseppe Bianciotti —

Sono del '51, mi sono diplomato all'ITIS Avogadro, ho subito iniziato a lavorare e nel '76, mentre a Torino l'automazione industriale era in pieno sviluppo, ho incontrato un imprenditore coraggioso e visionario, ho creduto in lui e mi sono messo a sua disposizione. Il percorso che ho fatto insieme a lui è durato oltre vent'anni, durante i quali ho ricoperto più ruoli, prima in produzione, poi nel commerciale e finalmente, alla soglia dei quarant'anni, mi è stata riconosciuta la dirigenza e poco tempo dopo, nel ruolo di direttore generale, sono arrivato ad affiancare la proprietà nella gestione dell'azienda. Il proprietario, al quale riconoscevo una capacità di visione non comune, era impegnato ad avviare nuovi business in Africa e in Cina e, durante le sue assenze, mi trovavo a dover guidare un gruppo con un fatturato di oltre venti miliardi di lire. Era un periodo positivo, l'automotive andava a gonfie vele per cui, in autonomia, investendo capitali dell'azienda nella formazione del personale tecnico, giocai e vinsi varie scommesse industriali, acquisendo ordini importanti che portarono in azienda molto lavoro. Ma tutto arriva all'epilogo: i tempi stavano cambiando, avrei dovuto seguire i nuovi business commerciali nel mondo, rinunciando all'ambiente che mi era familiare e nel quale mi ero realizzato. Rifiutai e mi licenziai. Entrai allora in una piccola impresa portando con me il know how di vent'anni. Molti clienti mi seguirono insieme a qualche tecnico e dopo un anno la OGB srl era diventata una realtà che nel '95 contava più di quaranta dipendenti. Il salto da direttore generale a manager della mia azienda fu impegnativo ma rapido e in uno step successivo, con un socio progettista, creai la BMA srl. Ora eravamo pronti per forniture chiavi in mano. In seguito BMA srl divenne azienda di famiglia, ma il settore automotive stava cambiando e la concorrenza era sempre più feroce. Controilanciavo l'impatto delle forniture per l'indotto FIAT, in crescita ma del quale avvertivo i rischi, diversificando con clienti in settori diversi, allargando il mercato ovunque potevamo proporre il nostro know how.

Dopo un'esperienza esterna, mio figlio Dario entrò in BMA in concomitanza con l'acquisizione di AMT Robotics, un marchio storico dello handling per l'automotive, con centinaia di installazioni nel mondo, e questa operazione ci permise l'inserimento di diritto, senza intermediari, nella vendor-list FIAT per riattrezzamenti e nuove installazioni. Un impulso ulteriore lo ricevemmo con l'arrivo di Sergio Marchionne alla guida del Gruppo FIAT: BMA era



specializzata nelle costruzioni speciali, nelle manutenzioni e nell'impiantistica generale, AMT Robotics nell'asservimento dei macchinari e nello handling di stabilimento. Mio figlio prese il controllo dell'ufficio acquisti con l'obiettivo di ridurre i costi, fidelizzare i fornitori strategici e, in affiancamento con il responsabile dell'ufficio tecnico, ricercare soluzioni alternative.

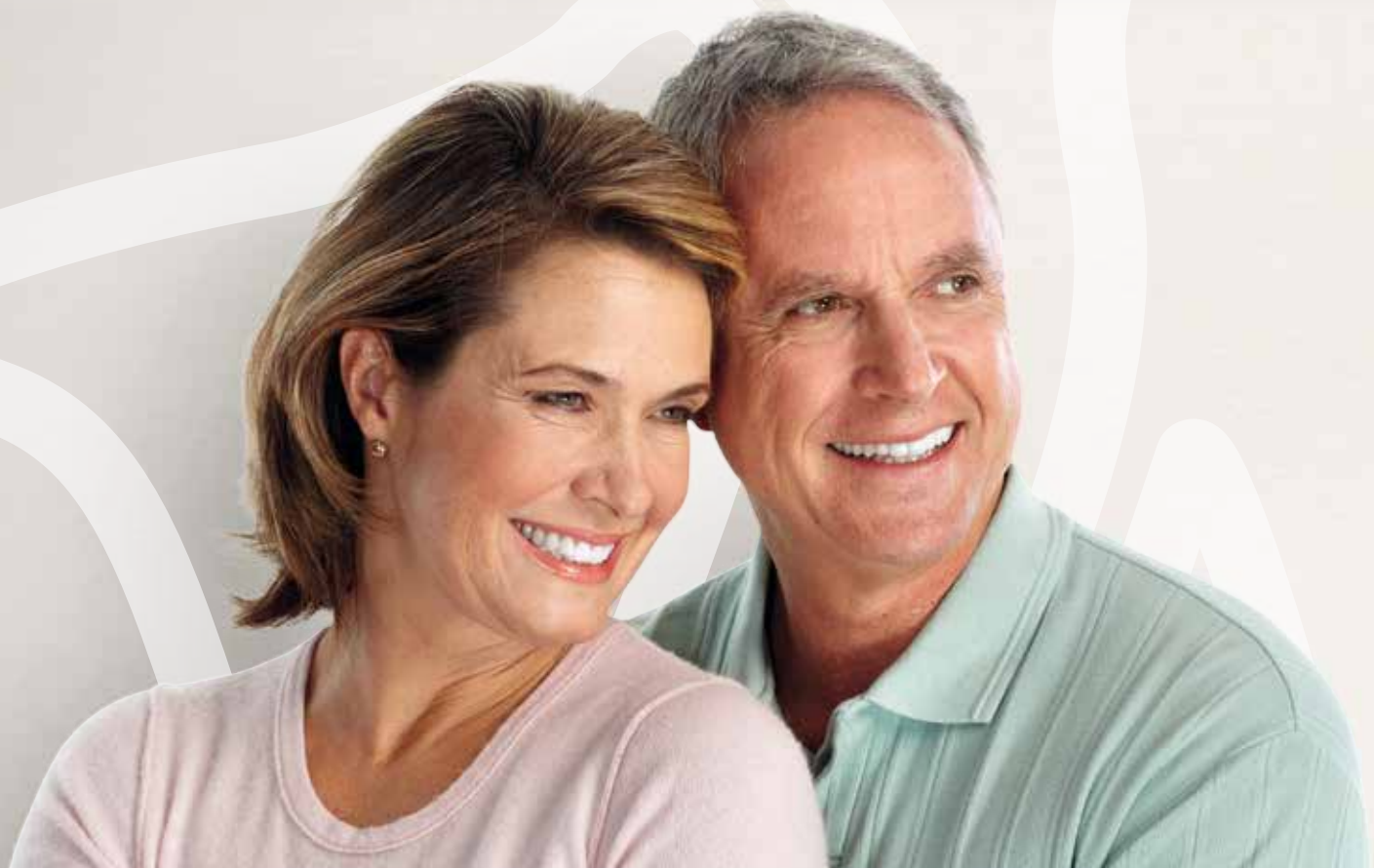
Nel 2005, l'anno che segnò l'inizio del declino dell'automotive, Dario mi presentò le sue previsioni non positive, manifestando la volontà di avviare, in alternativa, un nuovo ramo d'azienda per il risparmio energetico e la produzione di energia da fonti rinnovabili. Lo assecondai e il nuovo ramo d'azienda vide la luce nel 2009 mentre l'andamento delle altre attività calava: aveva avuto ragione lui e per me arrivò il momento giusto per la pensione.

Nel 2011, Dario avviò Movegreen, operatore specializzato nella mobilità elettrica, dalle ebike, ai monopattini, alla microcar Birò, ma anche parcheggi sicuri per ebike e sistemi di ricarica per tutti i veicoli elettrici.

Nel mio nuovo status di pensionato, mi riservai un ruolo nello sviluppo delle strategie commerciali e dei progetti relativi alle infrastrutture ed alla loro gestione. La transizione era quasi completata, la clientela totalmente cambiata: sindaci, assessori e funzionari della pubblica amministrazione, amministratori di condominio, gestori di parcheggi e privati cittadini presero il posto di FIAT, FCA, Michelin, ecc. La clientela si arricchì ben presto con direttori di Hotel, B&B, Residenze di lusso e agenzie di viaggio, tutte attività legate al turismo, che costituisce il nostro nuovo target: Torino è una città bellissima, piena di risorse, attrazioni, storia, arte e tradizioni enogastronomiche, insomma una città tutta da svelare e mettere in evidenza. I servizi che forniamo vanno dal noleggio di mezzi elettrici all'organizzazione di tour cittadini e outdoor in bici, ebike o microcar con guida qualificata. I clienti sono tour operator, molti del nord Europa, per i quali progettiamo le visite guidate, ma non ci fermeremo qui: stiamo elaborando un nuovo modulo turistico con l'aiuto della tecnologia.

In conclusione, sono passati trentacinque anni dal mio primo incarico dirigenziale: la voglia di imparare, costruire e trasmettere esperienze è rimasta immutata come indispensabile presupposto di base, ma il segreto del successo sta nel coraggio e nella fantasia che servono per adattarsi ai cambiamenti, per quanto possibile anticipandoli.

Prevenzione dentale over 60



STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 35 ANNI DI ESPERIENZA.

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

Struttura a convenzione diretta
con tutti gli associati FASI Nord Italia 

I NOSTRI SERVIZI

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

ODONTOBI S.r.l.
Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (NO)
Tel. +39 0331 962 405 / 971 413
odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it



Cessione di immobili ed irregolarità edilizie

La Relazione di Regolarità Edilizia

Uno strumento utile per risolvere eventuali problemi ed evitare contenziosi

di Antonio Sabatino

Gli operatori del settore immobiliare hanno avuto modo di constatare negli ultimi anni la crescente attenzione delle parti e dei professionisti alla verifica della regolarità edilizia degli immobili, non foss'altro che ai fini dell'accessibilità ai bonus edilizi. Sul tema della regolarità al momento della stipulazione di atti di trasferimento, gli interventi legislativi sono stati plurimi, così come il dibattito negli anni è stato acceso, anche sul punto della possibile nullità degli atti.

Nel dibattito è intervenuta la Corte di Cassazione con una sentenza, considerata "storica", delle sue Sezioni Unite, in base alla quale gli atti aventi ad oggetto diritti reali immobiliari, tra i quali ovviamente le compravendite, per quanto riguarda la situazione edilizia, sono da considerare nulli solo quando:

- il venditore non dichiara nelle modalità indicate dalla legge il titolo in forza del quale è stato costruito l'immobile;
- il venditore dichiara che l'immobile è stato costruito in forza di un titolo abilitativo che poi si rivela inesistente o riferito ad un immobile diverso da quello oggetto dell'atto.

Al contrario, le eventuali difformità del bene concretamente realizzato, rispetto a quanto contenuto nel titolo abilitativo, non determinano la nullità dell'atto, anche se, ovviamente, non risolvono i problemi legati alla compravendita.

Da un lato è vero che, se si adottasse la tesi della nullità dell'atto in caso di difformità, la parte acquirente resterebbe esposta al rischio di scoprire di avere malauguratamente versato, in ipotesi, l'intero prezzo, senza essere diventato in realtà proprietario del bene (tale è la conseguenza della nullità dell'atto), restando pertanto titolato, in sostanza, solo a proporre una azione, assolutamente incerta e pericolosa, di recupero di quanto versato in forza dell'atto nullo.

D'altro lato, trovarsi proprietario, per intervenuto acquisto, di un immobile rivelatosi abusivo, comporta un'ampia serie di conseguenze negative, non solo per le difficoltà legate alla sua commerciabilità futura, bensì anche direttamente per l'accessibilità ai benefici fiscali, che presuppongono la regolarità edilizia dell'immobile, nonché per lo svolgimento di qualsivoglia pratica edilizia.

Stante il fatto che l'irregolarità edilizia non costituisce un vizio della costruzione, le azioni con le quali la parte acquirente può tutelarsi in caso di scoperta delle irregolarità successivamente all'acquisto, sono da declinarsi, in base alla gravità dell'irregolarità riscontrata, in domande di risoluzione del contratto, riduzione del prezzo, risarcimento dei danni, etc. E' ben evidente come da queste azioni possano derivare contenziosi tanto spiacevoli quanto onerosi ed è perciò ampiamente giustificata l'esigenza di porre in essere tempestivamente le idonee cautele e verifiche atte a scongiurarne l'insorgenza, con la raccolta dei dati neces-

Antonio Sabatino, geometra e consulente tecnico del Tribunale di Torino, è titolare della Immobiliare Sabatino, presente sul mercato torinese dal 1984, e svolge il servizio di consulenza immobiliare previsto dalla Carta dei Servizi di Federma-nager Torino. In particolare il servizio prevede per gli iscritti, sia la gratuità della prima consulenza e l'applicazione di un tariffario agevolato per le consulenze successive, sia l'applicazione di "commissioni zero" per tutte le operazioni di compravendita e locazione di immobili in Torino e prima cintura. Tali condizioni sono estensibili anche ai familiari e ai parenti stretti degli iscritti.



sari affinché le parti contraenti giungano alla stipulazione dell'atto consenzienti e debitamente informate.

Proprio per fornire a tutti gli operatori interessati uno strumento operativo utile al raggiungimento di tale finalità, il consiglio notarile dei distretti riuniti di Torino e Pinerolo, gli Ordini dei geometri, degli architetti e degli ingegneri, unitamente a FIMAA Torino (mediatori d'affari) e FIAIP Torino (agenti immobiliari), con adesione anche dell'Ordine dei commercialisti e delle Associazioni dei proprietari, hanno recentemente sottoscritto un protocollo d'intesa per favorire l'introduzione di una Relazione di Regolarità Edilizia, in acronimo RRE. Si tratta di un documento da redigersi, seguendo un format predefinito, da parte di un tecnico abilitato, quindi un ingegnere, un architetto o un geometra, atto a rappresentare la situazione urbanistica e catastale di un immobile con tutti gli elementi utili a valutarne la congruità e regolarità.

La verifica della regolarità edilizia dell'immobile si presenta di massima utilità già nella fase embrionale dello svolgimento della trattativa, in modo che tanto le parti interessate all'affare, venditore e acquirente, quanto l'intermediario che stia tra di loro svolgendo la sua attività, possano disporre di tutti i dati utili per valutare la convenienza e la sicurezza dell'affare ed anche eventuali costi e tempi da prevedere per il compimento di eventuali pratiche edilizie in sanatoria di cui si ravvisasse la necessità all'esito delle prime verifiche.

La RRE potrà essere allegata all'atto notarile di compravendita, con lo scopo di massimizzare la trasparenza dell'informativa inerente alla situazione catastale ed urbanistica dell'immobile compravenduto, a vantaggio della sua commerciabilità presente e futura, come dimostra la positiva esperienza delle altre regioni e province italiane ove lo strumento è già stato prima d'ora adottato.



Dichiarazione dei redditi

Modello 730/2023: le novità di quest'anno

a cura della Redazione

Anche quest'anno sarà attivo il servizio CAF, a tariffe agevolate, per le dichiarazioni dei redditi rivolto sia agli associati che ai loro familiari, svolto dallo 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 nostro centralino al numero 011/5625588 interno n. 8.

Si rammenta l'obbligo di presentarsi il giorno dell'appuntamento con tutta la documentazione necessaria per l'elaborazione della dichiarazione, sia in originale che in copia o su chiavetta USB; 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 il giorno dell'appuntamento.



Nella pagina seguente trovate un utile elenco di tutto ciò che è necessario preparare in vista dell'appuntamento.



VIAGER[®]
SOLUZIONI & INVESTIMENTI

PENSA AL FUTURO



Acquistare un immobile lasciandone il godimento a vita oppure per un termine definito al venditore è una operazione di reciproco interesse: il venditore mantiene l'abitazione e l'acquirente impiega il capitale in modo sicuro e conveniente con vantaggi fiscali e senza assumersi il rischio locativo.

EREDITA DA TE STESSO



La cessione della sola proprietà riservando per sé e per il proprio coniuge il Diritto di Abitazione a vita è una opportunità che molti non conoscono ma può rappresentare una utile risorsa per garantirsi un futuro sereno o per aiutare i propri figli ad avviare una attività rimanendo a casa propria.

RIVOLGITI A NOI PER UNA CONSULENZA GRATUITA



Si ricorda che i documenti devono essere prodotti in copia, su supporti informatici o via mail

ELENCO DEI DOCUMENTI NECESSARI

DATI DEL CONTRIBUENTE

- Fotocopia codice fiscale del contribuente, del coniuge e dei familiari a carico, anche per i familiari di extracomunitari **solo se rinnovati**
- Dichiarazione dei redditi dell'anno precedente (730 o Redditi), compresa la Certificazione Unica, eventuali deleghe di versamento **solo se è la prima volta che viene presentata tramite nostro Caf**
- Modello F24 solo se sono stati effettuati in mancanza del sostituto imposta o per rimborsi effettuati direttamente Agenzia Entrate per controlli preventivi dichiarazione precedente
- Dati del datore di lavoro che effettuerà il conguaglio, **se nell'anno della dichiarazione si ha un nuovo datore bisogna comunicare la nuova ragione sociale, la sede la partita iva e codice fiscale**
- Fotocopia documento del dichiarante/richiedente

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

TERRENI E FABBRICATI

- Visura catastale solo per nuove acquisizioni
 - Atti o contratti di compravendita, donazione, divisione, successione solo per nuove acquisizioni
 - Contratti di locazione Legge 431/98 con relativa ricevuta registrazione Agenzia Entrate
 - Canone da immobili affittati e relativa ricevuta di registrazione Agenzia Entrate.
- Per chi ha scelto la cedolare Secca:
- Copia del contratto, eventuale F24, modello SIRIA, Modello 69 ricevuta di registrazione Agenzia Entrate.

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 percettore delle somme 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 sempre che il reddito sia compreso tra i 15493,71 e inferiore ai 30987,41
- Quietanza di versamento degli interessi per mutui casa, atto di acquisto, atto di mutuo solo per prima casa
- Fatture pagate al notaio per l'atto di acquisto e la stipula del mutuo stesso solo per prima casa
- 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 e fine lavori o autocertificazioni
- Tutta la documentazione per spese di risparmio energetico, fatture, bonifici parlanti e tutta la pratica compresa la ricevuta dell'invio della comunicazione all'ENEA

Per gli interventi che rientrano nel Superbonus 110%

fatture, bonifici, asseverazione rilasciata dai professionisti dove si evince la spesa da inserire nella dichiarazione.

- Bonus mobili per immobili ristrutturati (le spese sostenute devono essere state effettuate tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2023)
 - documentazione che attesti l'avvio delle opere di ristrutturazione, fatture relative alle spese sostenute per l'arredo con l'indicazione dell'ubicazione, della natura, qualità e quantità dei beni e servizi acquisiti
 - 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
- Acquisto abitazione principale in leasing
- Contratto di leasing, Certificazione rilasciata dalla società di leasing attestante ammontare dei canoni pagati
- 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...) detrazione spettante per figli dai 5 anni compiuti fino ai 18 anni compiuti.
- 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

IMPORTANTE

Per la detrazione delle spese mediche è obbligatorio (per chi ha una copertura Assicurativa) portare i prospetti, dove si evince la data di rimborso effettuata dall'Ente verso la struttura (si considera per cassa e non per competenza)

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 si ricorda che il pagamento in contanti non è ammesso, **per i pagamenti con carta di credito allegare anche gli estratti conti delle stesse.**

Altro

- Ricevute versamenti contributivi all'INPS per lavoratori domestici
- Spese per l'acquisto di cani guida
- Tasse consortili
- Spese funebri
- Abbonamento trasporto pubblico



L'innovazione, ponte tra passato e futuro

I manager coraggiosi

Armata di esperienza e determinazione, possono fungere da catalizzatori per favorire un legame sinergico tra aziende consolidate e start up visionarie, trasformando un rapporto di sfida potenziale in opportunità straordinarie di crescita e di successo

di A.R.S.

Nell'attuale scenario della realtà industriale, caratterizzato da un incessante flusso di nuove tecnologie emergenti, la capacità di innovare si configura come il più importante motore trainante per la crescita e la sopravvivenza delle aziende. Sotto questo profilo, il panorama delle aziende industriali sembra essere polarizzato in due nuclei contrapposti: da un lato le start up, che si ergono come laboratori di idee impegnati nella continua ricerca di ampliare i confini dell'innovazione, e dall'altro le aziende tradizionali, spesso ancorate alle pratiche consolidate e distratte rispetto all'innovazione dalla ricorrenza della produzione quotidiana. Le start up, sollecitate dal mondo in continuo cambiamento nel quale viviamo, creano soluzioni che sfidano lo status quo, potendo contare su strutture snelle, degerarchizzate e flessibili, pronte ad esplorare i nuovi orizzonti che si aprono di

continuo. Per converso le aziende tradizionali sono eredi di un passato glorioso, che spesso però diventa un vincolo, rallentando la capacità di adattarsi alle mutevoli esigenze di un mercato che è sempre più globale e richiede un rinnovamento continuo per restare competitivi. La mancanza di un linguaggio comune fra i due nuclei rende difficile il dialogo, ma proprio questo è il terreno sul quale si gioca la sfida: trasformare percorsi paralleli e ad oggi non sempre convergenti nell'opportunità di una collaborazione.

Il presupposto della collaborazione è comprendersi, per comprendersi occorre un linguaggio comune e per costruire il linguaggio comune servono mediatori culturali: ecco il ruolo di manager che ci piace definire coraggiosi. Coraggiosi perché, forti della grande esperienza maturata in anni di attività nel gestire relazioni complesse, si mettono in gioco sfidando la loro comfort zone per avventurarsi sul territorio presidiato dalle start up, con l'obiettivo di diventare il collante vitale tra queste due realtà apparentemente così distanti. D'altra parte le start up hanno bisogno delle aziende consolidate e del prezioso apporto dei loro manager per portare i loro prodotti e servizi sul mercato, mentre a queste serve l'innovazione che nasce nelle start up per mantenersi competitive. Non solo, ma

l'agilità e la presenza di strutture semplificate nelle start up si integrano e si controbilanciano perfettamente con la stabilità strutturale delle aziende consolidate.

Al di là di queste affermazioni di carattere generale, esiste nel concreto la possibilità di dar vita a un circolo virtuoso del genere? La risposta a questa domanda può venire solo provandoci, ma al riguardo è opportuna ancora qualche considerazione di carattere generale, interpretando il ruolo dell'avvocato del diavolo.

Le start up sono un'opportunità professionale interessante per i manager, perché sono aziende che crescono in fretta e quindi potenzialmente permettono di fare carriere velocissime. Da parte loro, le start up avrebbero bisogno di risorse esperte, di manager che apportino il loro network, il loro portafoglio di contatti, le loro metodologie, però purtroppo, soprattutto

all'inizio, non se li possono permettere.

Per operare in una start up, i manager devono in primis dare prova di grande flessibilità, poiché, soprattutto se la start up è agli inizi, i ruoli non sono ancora netti, l'organizzazione è fluida e può cambiare in pochi mesi in base all'evoluzione del business. Occorre l'apertura mentale che consente di accettare metodi di lavoro e approcci

Call to action!

Sulla base delle considerazioni svolte dal collega, che delinea una situazione di riferimento nella quale si richiede una consapevolezza sempre maggiore riguardo all'interpretazione "dinamica" del ruolo del dirigente, Federmanager, a fronte di una adeguata manifestazione di interesse da parte di colleghi, si rende disponibile a valutare la possibilità di eventuali supporti all'iniziativa.

A tal fine sarebbe utile raccogliere riscontri attraverso la manifestazione di interesse verso lo sviluppo di possibili iniziative nella direzione indicata, da segnalare a segreteria@fmto.it. La segreteria dell'associazione si farà carico di stabilire un contatto fra gli interessati al fine di calibrare la valutazione e direzione degli eventuali prossimi futuri interventi in tal senso. Ci auguriamo perciò che i riscontri siano numerosi.

al mercato diversi, nuovi, non subendoli come un male necessario, ma considerandoli positivamente come elementi che rendono l'ambiente stimolante. Infine, occorre umiltà, perché nelle start up tutti fanno tutto, anche quello che nelle aziende consolidate si è abituati a delegare a terzi. In altre parole, non dare per scontato di avere una posizione di rilievo solo per aver maturato una maggiore esperienza rispetto ai colleghi e tenere presente che capita spesso di imbattersi in founder e ceo più giovani, e anche di molto. Senza dimenticare poi che il manager è lì per far succedere le cose velocemente, non per produrre documenti in powerpoint a uso interno: rispetto a una grande azienda, in una start up serve più azione, per quanto supportata da metodo e analisi.

Un percorso sfidante e appagante, ma ancora da strutturare, articolare e, ove possibile, anche da supportare.



Oltre il mismatch

Manager consapevoli ed attrattivi

Una nuova edizione del percorso 'Leader della Tua Carriera', iniziativa di politica attiva della Commissione sindacale sempre molto apprezzata

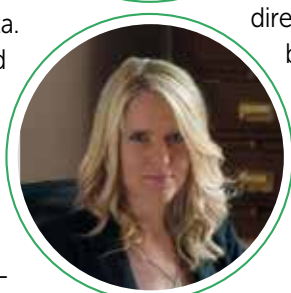
— di Giuseppe (Pino) Califano* e Sabina Rosso** —

In continuità con esperienze formative di politiche attive dedicate ai nostri associati, il 2024 è iniziato con il percorso "Leader della tua carriera" dedicato al potenziamento dell'occupabilità dei dirigenti. Federmanager ha messo a disposizione 10 borse di studio rivolte ai manager che attraverso questo percorso possono valorizzare la propria employability ed essere guidati per un rilancio di carriera o per un cambio di rotta. Il percorso è curato da About Job, società di Head Hunting, Formazione e Sviluppo del Personale, con la quale è attivo un rapporto da oltre 10 anni. I percorsi di About Job, sempre molto apprezzati dai nostri associati per il taglio pratico, esperienziale, di chi tutti i giorni dialoga con il mondo delle imprese del territorio, si sono rinnovati, tenendo conto dell'evoluzione del mercato del lavoro e dei bisogni specifici dei manager.

Sabina Rosso ha descritto le novità del percorso 2024 nella serata di lancio tenutasi il 16 gennaio scorso nel salone della sede torinese di Federmanager, gremito di associati come da tempo non si vedeva, e così ha esordito: "Tenendo conto di una situazione di contesto più turbolenta, abbiamo reso ancora più concreto ed articolato il percorso, partendo dalla buona notizia che, essendo l'employability una competenza fatta di sapere, saper essere e saper fare, si può allenare e potenziare lungo tutto il percorso di carriera e non è mai troppo tardi per iniziare. Per gestire con efficacia la propria carriera ci sono dei metodi, può essere fatto in buona compagnia; la difficoltà stessa, se supportati, può essere propedeutica per un rilancio, diventa la spinta necessaria per mutare qualcosa che magari non ci rende soddisfatti".

Durante la presentazione del percorso è stato sottolineato come in Italia molti impieghi si trovino ancora tramite reti informali, con solo il 2,8% degli inserimenti lavorativi facilitati da head hunter, secondo una ricerca del 2022 curata da INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche). Questo risultato evidenzia l'importanza di costruire relazioni solide anche al di fuori dei contesti professionali per raggiungere attraverso il network i potenziali datori di lavoro.

"Se pensiamo" ha aggiunto Sabina Rosso "che soprattutto per i profili alti e strategici è la fiducia verso chi presenta la persona a determinare la scelta, comprendiamo che una ricerca di lavoro portata avanti solo attraverso lo scouting degli annunci



pubblicati su internet, in primis sul quasi monopolista LinkedIn, può essere inefficace e spesso frustrante. Consideriamo inoltre che l'asimmetria informativa, una delle cause del mismatching manageriale, si fonda anche sull'incapacità di molte imprese, PMI soprattutto, di codificare e rendere visibili i propri bisogni in tema di profili manageriale o, ancora peggio, di consapevolezza del bisogno. Come dire" prosegue l'head hunter "gli imprenditori hanno bisogno di voi, ma difficilmente lo riconoscono, lo dichiarano e quando lo fanno non sempre questo avviene in modo efficace".

Per questo, il percorso di quest'anno ha un forte focus sull'identificazione della propria distintività, sulla capacità di raccontarla nei modi più efficaci e verso le persone giuste. E' stato dedicato ampio spazio al potenziamento e/o costruzione del proprio

network con la consapevolezza che già in aula si attivano relazioni che possono essere strategiche per la propria carriera. Per raggiungere le imprese che nel territorio avrebbero bisogno dei nostri manager, About Job sta sviluppando una piattaforma (www.magneticam.it) nella quale i manager alla fine del percorso potranno raccontarsi facendo tesoro degli apprendimenti acquisiti per essere 'visti' dalle imprese e, soprattutto, 'riconosciuti'. C'è un grande bisogno di managerialità e di gestione più strategica e lungimirante delle imprese a causa della medesima turbolenza citata in precedenza: quel 2,8% di presidio è ancora troppo basso, bisogna innovare, fare squadra con i manager affinché non si disperda valore, sprecandolo. Un'opportunità per i manager che diventa una win win per tutto il sistema economico e sociale. Un po' come dire che "Se la montagna non viene a Maometto, Maometto va alla montagna."

La politica attiva in questo caso consiste nell'attivazione dei manager che desiderano affrontare una nuova sfida, sapientemente guidati da head hunter e trainer esperti e con la buona compagnia di colleghi. È una sorta di 'magnetizzazione' dei manager che, lavorando su sé stessi, possono attrarre e scegliere e non solo sperare di essere scelti magari poi da un'impresa non in linea".

*Presidente della Commissione sindacale Federmanager Torino

**Head hunter senior, managing director e founder di About Job



PRAESIDIUM A LATO DEI PENSIONATI: UNA PROTEZIONE SU MISURA

— Intervista al Presidente di Praesidium SpA • Ing. Giacomo Gargano —



Per approfondire l'evoluzione del mercato del welfare sanitario integrativo, abbiamo incontrato il Presidente di Praesidium

Spa Ing. Giacomo Gargano.

Presidente, Praesidium, per rispondere con puntualità ed efficienza alle esigenze individuali di ciascun manager, opera in diversi ambiti, come quello della salute, del lavoro, della vita privata e familiare. Sono previste delle soluzioni assicurative dedicate ai Dirigenti in pensione?

Praesidium soddisfa con puntualità ed efficienza le esigenze individuali di ogni manager e del proprio nucleo familiare, grazie ad una gamma di prodotti completa tesa a tutelare l'ambito professionale, della salute e della famiglia; ma ciò che segna ancor di più la nostra vicinanza alla persona, sono le convenzioni stipulate per i **Dirigenti in pensione**.

In Italia, la salute è un bene prezioso che meritiamo di proteggere con tutti i mezzi a nostra disposizione e l'idea di elaborare dei piani ad hoc per i dirigenti in pensione è nata proprio dal fatto che molto spesso, una volta terminata l'attività lavorativa, il Dirigente

perde molti, se non quasi tutti, i supporti ed i benefici di cui godeva quando era in servizio. Praesidium, dunque, sta incrementando il portafoglio delle polizze assicurative a contraenza individuale, anche al fine di rispondere con tempestività alle diverse richieste di quotazione per gli infortuni che, in questo ultimo periodo, ci pervengono dai Dirigenti in quiescenza, per le quali pur procedendo con la ricerca della miglior soluzione sul mercato assicurativo tradizionale, nella stragrande maggioranza dei casi non si arriva al perfezionamento del contratto a causa dei costi onerosi delle polizze stesse; inoltre riceviamo diversi riscontri da parte dei colleghi della rete commerciale circa la domanda di coperture infortuni da parte dei dirigenti in pensione. Lo scopo, dunque, è offrire un servizio ai dirigenti che, **dal momento di cessazione del rapporto di lavoro**, perdono le coperture previste dal CCNL.

Abbiamo deciso così di stipulare due **Convenzioni (Infortuni e Temporanea Caso Morte)** che avessero delle caratteristiche difficilmente riscontrabili sul mercato tradizionale quando si parla di coperture individuali.

La **Convenzione Infortuni** ha come grande peculiarità l'**assenza di franchigia** sul grado di invalidità permanente da infortunio accertato nel caso in cui si scelga l'opzione con una somma assicurata fino ad € 100.000,00; la

copertura è rivolta a tutti i dirigenti in pensione con il limite di età di 80 anni e ha per oggetto tutti gli infortuni che l'assicurato subisce nello svolgimento delle proprie attività e che non rientrano tra le classiche esclusioni previste per questo tipo di coperture.

La seconda polizza, **Temporanea Caso Morte**, prevede invece che, in caso di decesso dell'assicurato per qualsiasi causa, la Compagnia, fermi i casi di esclusione, corrisponda al Beneficiario il capitale assicurato indicato nel certificato di assicurazione; la copertura prevede dei premi differenziati a seconda dell'età assicurativa e dello stato di fumatore/non fumatore. I capitali assicurati, invece, sono differenziati per range di età, ed il limite di età in uscita è pari ad 80 anni.

Ricordiamo inoltre che Praesidium offre ulteriori soluzioni assicurative a contraenza individuale, come **Tutela Legale**, volte a sostenere il **Dirigente nell'esercizio dell'attività professionale esercitata**, come Amministratore o membro dei consigli di amministrazione della società, garantendo le eventuali spese legali erogate per difendere sé stesso, il proprio lavoro e la propria reputazione sia in sede civile che penale. Per tutte le informazioni sulle soluzioni assicurative individuali, Praesidium dispone di un indirizzo mail dedicato **individuali@praesidiumspa.it**.



L'ATLANTE DEL WELFARE PER I MANAGER

Una visione d'insieme per orientarvi nel mondo del welfare, una guida esperta per tracciare nuove rotte.



Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.

praesidiumspa.it - individuali@praesidiumspa.it **PRAESIDIUM**
WELFARE ASSICURAZIONE E SERVIZI



NUOVI RIMBORSI E MAGGIORI TUTELE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA

Un 2024 ricco di novità

Coperture ancora più ampie e nuovi pacchetti chirurgici. Sono tante le novità che il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, lasciando invariati gli importi contributivi, ha introdotto nel 2024 per i suoi assistiti. A cominciare dall'attenzione prioritaria dedicata alle tutele per il sostegno alla non autosufficienza, che il Fasi conferma attraverso l'estensione dell'accesso all'indennizzo per l'assistenza professionale domiciliare a tutti gli assistiti, senza limiti di età, in situazioni di non autosufficienza permanente o temporanea. Tale indennizzo, pari a 7.200 €, viene erogato per un massimo di 9 mesi ed è rinnovabile annualmente. Inoltre, i dirigenti in servizio e i proscrittori volontari, insieme ai loro familiari fra i 18 e i 65 anni che si trovino in uno stato di non autosufficienza permanente, hanno diritto a una rendita annua aggiuntiva di 15.000 € per un

massimo di 5 anni. La somma delle due tutele rappresenta un aiuto complessivo pari a € 22.200. Lo scopo è fornire un supporto in più a tutti gli assistiti con importanti difficoltà di salute, soprattutto a coloro che affrontano la non autosufficienza in giovane età, a conferma dell'impegno nel garantire assistenza sanitaria in situazioni difficili da parte del Fasi, che per il 2024 mantiene anche i servizi di assistenza forniti da Blu Assistance e ParkinsonCare.

Aumento dei rimborsi in odontoiatria e nuovi pacchetti chirurgici e riabilitativi

Nel campo odontoiatrico, il Fasi ha equiparato del tutto le tariffe di rimborso tra la forma diretta e indiretta, garantendo un trattamento paritario ed eliminando eventuali differenze di rimborso. Per gli interventi chirurgici, sono aumentate le tariffe delle sale operatorie e ambulatoriali, e quelle

dei pacchetti che prevedono l'uso della sala operatoria.

Complessivamente, sono ben 92 le voci del Tariffario Fasi riviste al rialzo.

Tutte novità che si aggiungono a quelle relative all'introduzione di ulteriori pacchetti chirurgici come la protesi totale o parziale del ginocchio, quella parziale dell'anca, la riabilitazione post-intervento al ginocchio e il pacchetto per l'ernia inguinale. Il 2024 segna anche l'introduzione di pacchetti di fisioterapia per il trattamento di quadri sintomatologici come, ad esempio, la lombosciatalgia.

Per il Fasi è un ulteriore, importante passo avanti verso un futuro in cui ogni assistito potrà contare su una copertura sempre più ampia e una tutela ancora più solida. Perché il Fasi è al tuo fianco, sempre.



www.fasi.it

Per tutto il 2024 ai pazienti convenzionati con il FASI, verrà applicato uno **SCONTO DEL 10%** sulla quota a carico del Paziente sulle voci del tariffario FASI

Centri Odontoiatrici San Giorgio



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A Torino

011.547.114 / 011.548.605

centrosangiorgioadulti@nogard.it



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

011.500.689 / 011.548.605

centrosangiorgioinfantile@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.*

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.

 www.odontoiatriasangiorgio.it



Assidai LA SCELTA VINCENTE PER I MANAGER CHE HANNO A CUORE LA LORO SALUTE

di Armando Indennimeo*



Un portale di iscrizione online dedicato a manager, quadri e alte professionalità, che vogliono iscriversi - a titolo individuale e per la prima volta - al nostro Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di emanazione Federmanager e il Prodotto Unico Fasi-Assidai dedicato alle aziende industriali, che desiderano offrire ai manager in servizio un'assistenza sanitaria integrativa eccellente.

Sono questi i temi che desidero illustrare alle colleghe e ai colleghi di Federmanager Torino, perché Assidai da sempre è alla ricerca di soluzioni valide e innovative per poter assistere le persone iscritte al Fondo in ogni momento della loro vita. In particolare, la procedura di iscrizione online rafforza la volontà di Assidai di ampliare la diffusione della propria mission tra i tanti manager che ancora non conoscono le peculiarità e i valori distintivi che caratterizzano il nostro Fondo. Tra questi, mi preme ricordare la mutualità e la solidarietà intergenerazionale, che consentono di assistere manager, quadri e alte professionalità per tutta la loro vita, senza alcun limite di età, sia che siano in servizio che in pensione, oltre all'assenza di selezione del rischio al momento dell'iscrizione e all'impossibilità per Assidai di recedere unilateralmente dall'iscrizione.

Inoltre, essere iscritti ad Assidai significa anche avere a disposizione una serie di prestazioni per la non autosufficienza. Il nostro Fondo, infatti, è da sempre attento al delicato tema delle coperture per la non autosufficienza, ovvero sia l'insieme dei servizi socio-sanitari forniti con continuità a persone che necessitano di assistenza permanente a causa di disabilità fisica o psichica, tema ancora più importante se si considera il gradua-

le invecchiamento della popolazione.

E, nell'ambito delle innovazioni che il nostro Fondo sta sviluppando, l'iscrizione online ha l'obiettivo di offrire ai manager la possibilità di aderire ad Assidai in modo autonomo e interattivo, scegliendo direttamente il Piano Sanitario che è maggiormente consono alle esigenze personali e della propria famiglia. In termini tecnici, è sufficiente accedere al portale <https://www.assidai.it/persona/iscriviti/> e seguire, passo dopo passo, tutte le indicazioni.

Per le aziende, invece, proprio per soddisfare le esigenze reciproche di imprese e lavoratori, a seguito del rinnovo del CCNL Dirigenti Industria siglato da Federmanager e Confindustria nel 2019, è stato previsto, nell'ambito dell'assistenza sanitaria, una forte collaborazione tra Fasi e Assidai realizzata attraverso la società di servizi IWS - Industria Welfare Salute S.p.A., partecipata da Confindustria, Federmanager e Fasi. Tale partnership ha dato luogo alla possibilità - attraverso Assidai - di integrare le prestazioni previste da nomenclatore tariffario Fasi, fino al 100% della spesa sostenuta, grazie all'ideazione del Prodotto Unico Fasi-Assidai, che garantisce ai dirigenti in servizio delle aziende industriali un'assistenza sanitaria completa con la possibilità di gestire un'unica richiesta di rimborso Fasi - Assidai e un unico accesso facilitato al network di strutture sanitarie convenzionate. Inoltre, non vanno sottovalutate le importanti coperture in caso di non autosufficienza incluse nel Prodotto Unico Fasi-Assidai che, grazie all'erogazione di un'importante rendita vitalizia mensile, possono supportare le famiglie che dovessero affrontare drammatici casi di disabilità permanenti.

Entrando nei dettagli, il Prodotto Unico Fasi-Assidai propone ai decision maker aziendali la possibilità di scegliere tra 3 possibili soluzioni: Pacchetto Base, Pacchetto A e Pacchetto B.

Il Pacchetto Base prevede il rimborso

fino al 100% per i ricoveri con o senza intervento chirurgico e interventi ambulatoriali, fino a un massimo di un milione di euro l'anno per nucleo familiare per prestazioni effettuate utilizzando la rete di case di cura ed equipe mediche convenzionate con il network IWS; il rimborso fino al 100% e fino ad un massimo di 25.000 euro per nucleo familiare in caso di extra-ricovero, sempre in regime di convenzionamento diretto; il rimborso fino al 90% dell'importo richiesto e fino a un massimo di 12.500 euro per nucleo familiare per spese relative alle voci previste dalla Guida Odontoiatrica del Fasi in vigore e secondo i criteri liquidativi in essa riportati; la copertura in caso di non autosufficienza, una tutela fondamentale per avere una sicurezza a 360 gradi.

In aggiunta, il Pacchetto A prevede per i ricoveri - con o senza intervento chirurgico - il rimborso del 100% della spesa totale anche se effettuata in forma indiretta e il rimborso per l'acquisto di lenti e occhiali. Infine, il Pacchetto B, il top del Prodotto Unico, prevede per i ricoveri con o senza intervento chirurgico il rimborso del 100% della spesa totale, anche se effettuata in forma indiretta, il rimborso per l'acquisto di medicinali prescritti dal proprio medico curante, il rimborso per l'acquisto di lenti e occhiali e un massimale aggiuntivo di € 20.000 per le prestazioni non rimborsate dal Fasi.

In conclusione, sono onorato di confermare che Assidai nel panorama dell'assistenza sanitaria integrativa sia davvero la scelta vincente per i manager che vogliono iscriversi a titolo individuale o che desiderano farsi portavoce all'interno delle aziende per iscrizioni di tipo collettivo. E, qualora ci sia necessità di ricevere ulteriori informazioni o chiarimenti, è a completa disposizione il **Contact Center** al numero **0644070600** (operativo dal lunedì al venerdì, dalle ore 8.00 alle ore 18.00).

*Presidente Assidai



La conoscenza: una risorsa che oggi pare senza limiti

Le nove vite del sottotitolo di questo manuale sono quelle del suo autore, per inciso direttore di Federmanager Academy, ma la natura autobiografica dell'opera si dipana, in un modo inconsueto, attraverso racconti, a prima vista slegati fra loro, ma tenuti insieme da un fil rouge: i loro protagonisti sono un manager, un insegnante, un ricercatore, un docente universitario, un funzionario pubblico, un direttore di strutture formative universitarie o a servizio di categorie del mondo d'impresa o della sanità, tutti knowledge workers. In altre parole essi elaborano una parte di quel diluvio di informazioni che ogni giorno riceviamo, per farle diventare "conoscenza": e questo accade anche a consulenti e professionisti di molti ambiti. Gran parte di questi lavoratori della conoscenza ha problemi comuni, dalla motivazione (di sé e di altri) alla capacità di concentrazione, dalla gestione di team piccoli o grandi alla comunicazione coi colleghi, dalla capacità di leadership a quella di trovare soluzioni innovative. Il manuale si occupa di questi problemi e lo fa con brevi parti teoriche di inquadramento e con tanti casi accaduti a persone famose e ad altre del tutto comuni, con consigli, al termine di ogni capitolo, da parte di figure importanti del management o di altri ambiti. Il tutto sotteso all'interno di un clima nel quale si mescolano idee e assunzione di decisioni. Il volume si rivolge ai manager, ma anche a tutti i lavoratori della conoscenza e lo fa ricorrendo alle otto vite professionali attraversate dall'autore, più una nona costituita da un'esperienza sportiva, importante perché punta l'attenzione sul sacrificio e sulla motivazione. Un manuale non tradizionale ma vissuto, dal quale si possono ricavare concetti utili per i tanti tipi di knowledge worker che sono impegnati in una sfida: elaborare idee o soluzioni concrete basate su una risorsa che oggi pare senza limiti, la conoscenza. Prevalente è la parte del libro in cui l'autore parla delle tante esperienze vissute prima come direttore in una scuola di Confindustria (il CIS di Reggio Emilia) e poi in Federmanager Academy: queste sono le ultime due delle nove vite sulle quali il libro si incentra. Negli ultimi tre capitoli troviamo teorie di management e casi aziendali, lezioni sul campo di manager e dei loro collaboratori, imprenditori ottusi o visionari, e le forme di sindrome in cui tante Pmi (ma non solo) incorrono, raccontate sulla base di un'esperienza personale. E ancora, pagine di grandi maestri o maestre di management, da Peter Drucker a Rosabeth Moss Kanter, da John Kotter a Patty McCord, da Cal Newport a Mariana Mazzucato, ma anche una quindicina di consigli ai manager in cerca di una ricollocazione, proposti da chi col proprio team ha incontrato negli anni scorsi, in Academy, oltre 600 colleghi in quella situazione. Insomma, un libro di management che tratta anche gli aspetti meno belli, ma in modalità "pop".

Marco Bertolina

Manuale vissuto per un knowledge worker. Nove vite fra ricerca, imprese, atenei

Autore: Federico Mioni - Editore: Blurb (25 gennaio 2024) - Lingua: Italiano - Copertina flessibile: 224 pagine

Il libro è acquistabile su Amazon o su www.book4business.com, a un prezzo di poco sotto i 20 euro, in base all'algoritmo.



Irregolarità e standardizzazione: due modelli in perenne conflitto

I capi del personale non godono in genere di buona stampa: freddi, impersonali, tagliatori di teste insensibili a qualunque afflato umano, pronti al volere del boss. Ostili a qualunque tipo di diversità, sono spesso considerati personaggi alla perenne ricerca di far rientrare all'interno di standard predefiniti i comportamenti umani, che per loro natura non sono standardizzabili.

Gianpiero Bessone, un collega classe 1957 che si è mosso per tutta la vita fra le mura di varie direzioni del personale, ha raggiunto traguardi apicali in imprese di respiro non solo nazionale, in un periodo storico nel quale la ricerca della standardizzazione e della normalizzazione dei comportamenti ha raggiunto la sua massima espressione. Bessone non si è sicuramente sottratto a questo clima, né avrebbe potuto farlo, ma, conclusa la sua esperienza professionale, ha voluto lasciare traccia, in una serie di episodi, del ruolo che le risorse umane, le persone in carne ed ossa viste come individui non standardizzati, hanno svolto nei sistemi industriali a cavallo fra i due millenni, spingendosi all'esplorazione dei loro valori, spesso nascosti fra le pieghe del carattere di ciascuno di essi.

La raccolta di brevi racconti che Bessone ha messo in piedi è romanzata, ma sostanzialmente ispirata alla vita reale, nella quale disgraziati e manager, storie di successo e cadute rovinose si materializzano come figure umane incasellate negli strati verticali dell'alveare ove si svolge la vita produttiva, divenuta parte di gran lunga preponderante della vita umana. Tanto da aver trasformato la vita civile in un simulacro di quell'alveare. L'irregolarità, tratto caratteristico di ogni essere umano, è presente in Bessone fin da quando era un bambino di sei anni, come narra nel primo racconto, quello che dà il nome all'intera raccolta. Quando, incontrando la grande fabbrica nella quale avevano lavorato suo nonno e suo padre, egli ebbe la sensazione di "una cattedrale laica di serietà e durezza" nella quale non avrebbe mai voluto entrare. Ma anche il racconto "Coprofilia" è un buon esempio di irregolarità, non tanto e non solo per il contenuto in sé, ma anche per il modo con cui la narrazione si dipana, alternando momenti esilaranti, con altri profondamente inquietanti. Questa raccolta di racconti non è fatta per avere un principio e una fine, dalla quale l'Autore possa ricavare una morale da proporre ai lettori, perché i racconti sono come sospesi, ciascuno nel suo habitat, e invitano perciò ogni lettore ad assumersi l'onere di elaborare egli stesso una propria morale individuale.

C.B.

L'umana risorsa - Autore: Gianpiero Bessone - Editore: Booksprint - Pagine: 156 - € 17,90

azimut

www.azimut.it

Da casa tua apriamo una finestra sul mondo.

Visione globale, approccio locale.

18 Paesi
nel mondo

+92 miliardi di euro
patrimonio totale

~3 miliardi di euro
Capitalizzazione di Borsa

~1.850 Financial Partner
in tutta Italia

A Torino ci trovi qui:

Via Cernaia, 11 - Tel. 011 5115143

Azimut, tramite i suoi Financial Partner, offre un approccio agli investimenti unico e distintivo: quello di un Gruppo indipendente nell'Asset Management, Wealth Management, Investment Banking e nel Fintech, al servizio di privati e imprese.

Il presente documento è stato redatto dal Gruppo Azimut sotto la propria esclusiva responsabilità a scopo informativo. I dati, le informazioni e le opinioni contenute non costituiscono e, in nessun caso, possono essere interpretati come un'offerta né un invito né una raccomandazione a effettuare investimenti o disinvestimenti né una sollecitazione all'acquisto, alla vendita, alla sottoscrizione di strumenti finanziari né attività di consulenza finanziaria, legale, fiscale o ricerca in materia di investimenti né come invito o a farne qualsiasi altro utilizzo. 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 contenute 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. Fonte dati interna.



CLIENTE SPECIALE SCONTO ESCLUSIVO

Iniziativa valida fino al 31/12/2024



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

BRAND	SCONTO	
ABARTH	595 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
ALFA ROMEO	TONALE 4% -TONALE HYBRID 5% - GIULIA, STELVIO 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
FIAT	600 3% - 500-E, DOBLÒ-E 5% - ULISSE 7% - PANDA, 500, 500X, TIPO 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
VEICOLI COMMERCIALI	PANDA VAN, FIORINO, DOBLO 9,0% - SCUDO, DUCATO 11,0%	
LANCIA	YPSILON 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
JEEP	GAMMA AVENGER, GRAND CHEROKEE HYBRID 5% - WRANGLER HYBRID 9% - GAMMA RENEGADE e COMPASS 10%	+ CAMPAGNE DEL MESE
PEUGEOT	208-E, 2008-E, RIFTER-E 5% - 208, 2008 6% - 308, 408 7% - 3008, 5008 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
VEICOLI COMMERCIALI	PARTNER, EXPERT 8,5% - BOXER 9,0%	
OPEL	MOKKA-E 4% - CORSA-E EDITION, CORSA EDITION/DESIGN TECH, ASTRA-E EDITION 5% - MOKKA 5,5% CORSA-E, CORSA ALTRI ALLESTIMENTI, ASTRA-E ALTRI ALLESTIMENTI, COMBO-E, GRANDLAND HYBRID 6% CROSSLAND 6,5% - ASTRA EDITION, GRANDLAND 7% - ASTRA ALTRI ALLESTIMENTI 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
VEICOLI COMMERCIALI	COMBO 10,5% - VIVARO 8,5% - MOVANO 9,0%	
CITROEN	EC4, EC4X, C5X HYBRID 5% - RESTO DELLA GAMMA 8%	+ CAMPAGNE DEL MESE
VEICOLI COMMERCIALI	C3 VAN / COMBI 7,0% - BERLINGO COMBI, BERLINGO VAN, JUMPY 8,5% - JUMPER 9,0%	
TOYOTA	BZ4X 4% - NUOVO C-HR PEV, RAV4 PLUG-IN 6% AYGO, NUOVA YARIS, YARIS CROSS, NUOVO C-HR, COROLLA CROSS, RAV4, HIGHLANDER 7% PROACE, HILUX, SUPRA GR 86, YARIS GR, LAND CRUISER 8% - PROACE EV 9% - PROACE SHORT CITY VAN 9%	+ CAMPAGNE DEL MESE
LEXUS	LBX, UX PLUG-IN 7,5% - UX, NX, RX 10%	+ CAMPAGNE DEL MESE
HYUNDAI	TUTTA LA GAMMA 8%	
DR	GOMME INVERNALI COMPRESSE NEL PREZZO	

VEETURE NUOVE
Fino al 10% di Sconto
+ Campagne del mese

VEETURE USATE
6% di Sconto
dal prezzo del cartello

SERVICE
Dal 10% al 20%
di Sconto sui ricambi

Per informazioni e appuntamenti:
Tel. 366 5619054
silvia.palma@spaziogroup.com

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

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

CONCESSIONARIA UFFICIALE

Seguici su: [f](https://www.facebook.com/spaziogroup) [i](https://www.instagram.com/spaziogroup) www.spaziogroup.com - info@spaziogroup.com

