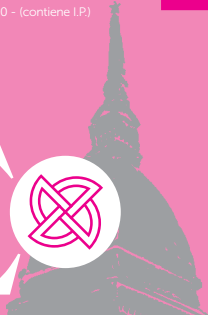


DIRIGENTE

d'Azienda



aprile - giugno 2026 | n.345

FEDERMANAGER APDAI TORINO



ASSEMBLEA
2026



La copertina di questo numero del periodico è dedicata alla Palazzina di Caccia di Stupinigi, sede della nostra assemblea del 9 giugno prossimo, evocativa di un passato prestigioso per il nostro territorio. Un territorio che in tempi più recenti si è conquistato anche un posizionamento industriale di rilievo mondiale e una sede dalla quale partirà il proposito di non disperderlo, dando al management un "nuovo respiro nell'era dell'intelligenza artificiale", come recita lo slogan della manifestazione.

I contenuti del periodico sono sintetizzabili nel consueto mix di articoli, che spaziano dai temi più professionali a quelli di interesse meramente informativo, ma questo numero segna una svolta importante per il periodico stesso e forse anche per la nostra associazione in senso più generale, come meglio precisato nel boxino che compare in bella evidenza a pag. 5, insieme all'editoriale del nostro Presidente. Da questo numero vedremo dunque contributi provenienti dalla Federazione nazionale con la quale vi sarà una maggiore sinergia nella comunicazione, con l'obiettivo, da perseguire con tutte le gradualità del caso, di dare agli organi locali di Federmanager, fra i quali il nostro periodico, una riconoscibilità fra di loro e con il periodico della Federazione nazionale. Federmanager deve essere, e farsi riconoscere, come un'organizzazione coesa, anche relativamente agli aspetti della comunicazione.

Autorevolezza, Responsabilità, Intelligenza e Anticipazione sono le parole d'ordine dell'assemblea, a comporre con le loro iniziali la parola ARIA, alla quale attribuiamo un duplice significato: lo sviluppo delle nostre società sarà con ogni probabilità affidato, da un lato all'impalpabilità dell'intelligenza artificiale, una caratteristica che la assimila all'aria, e dall'altro al respiro che il management saprà dare al proprio operato.

Non perdetevi dunque l'assemblea, perché, oltre al consueto clima informale che caratterizza le nostre manifestazioni, i temi della tavola rotonda e la qualificazione dei suoi partecipanti meritano di essere presi in considerazione perché sono di assoluto interesse.

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

amministrazione@fmo.it - ildirigente@fmo.it

Editore: **Federmanager Torino Apdai**

Presidente: **Donato Amoroso**

Vice-Presidente: **Massimo Rusconi**

Tesoriere: **Giovanna Fantino**

Grafica e Stampa: **Agt Aziende Grafiche Torino S.r.l.** Collegno (TO)

Spedizione in abb. post. Pubblicità 45% art. 2

Comma 20/b Legge 662/96 filiale di Torino

Iscrizione al ROC numero - 21220



Associato all'USPI (Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino n.2894 del 24.01.2011

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

Foto di copertina tratta da

<https://primatsrl.it/lavori/palazzina-caccia-stupinigi>

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 20/05/2026 con una tiratura di 6.300 copie.

Sommario

aprile - giugno 2026 | n. 345

Editoriale



5 Professione: dirigente | di Donato Amoroso

Federmanager



6 Manager in azione | di Valter Quercioli

7 La qualità che cambia | di Mario Cardoni

Sindacale
Legale



8 Contestazioni disciplinari e conseguenze penali dell'esecuzione di un ordine | di Roberto Granatelli e Andrea M.V. Ferrero Merlino

Previdenza
Assistenza



10 Grande successo per la prima edizione di Previndays
| a cura dell'Ufficio Comunicazione Previndai

Attualità



11 Torino fa volare l'Italia nello spazio | di Walter Cugno

12 Il ritorno al primato delle relazioni | a cura della Redazione

14 Roberto De Masi è il nuovo direttore del museo Pietro Micca
| di Roberto Granatelli

17 "Lagrange" il quantistico | di Renato Oscar Valentini

18 Un ponte tra generazioni | a cura della Redazione

21 Il manager giusto si sceglie alla fonte
| a cura dell'Ufficio stampa SmartManager

Vita Associativa



24 Una leva strategica per le aziende del territorio
| a cura della Redazione

26 L'agognato traguardo di Cristina | a cura della Redazione

27 Leadership antifragile | di Livio Lo Biondo e Marco Cenicola

Salute - Benessere



29 Assidai: scelta vincente per la dirigenza che ha a cuore la propria salute
| a cura del Presidente Assidai, Armando Indennimeo

31 Prevenzione, cura e tecnologia: il percorso del Fasi che accelera
sull'innovazione | a cura dell'Ufficio Comunicazione Fasi

32 Le nuove sinergie per un welfare evoluto e una cultura d'impresa responsabile
| a cura della Redazione 4.Manager
I racconti di Andrea Rossi presentati al Circolo dei Lettori

Varie



33 Il Team di Torino al Campionato Nazionale di sci Federmanager

34 Investire nell'era dell'incertezza
Stelle al merito 2026
Un collega giornalista racconta le fragilità della società contemporanea

A.R.I.A.

AUTOREVOLEZZA - RESPONSABILITÀ - INTELLIGENZA - ANTICIPAZIONE

IL NUOVO RESPIRO DEL MANAGEMENT
NELL'ERA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

9 GIUGNO 2026

ORE 17:00 - PALAZZINA DI CACCIA DI STUPINIGI

PROGRAMMA

ASSEMBLEA ANNUALE ORDINARIA

17.00 Registrazione partecipanti

17.30 **BENVENUTO E SALUTI**

Donato Amoroso, Presidente Federmanager Torino
Valter Quercioli, Presidente Federmanager Nazionale
Mario Cardoni, Direttore Federmanager Nazionale

18.00 **ASSEMBLEA ORDINARIA**

Relazione del Consiglio Direttivo – **Donato Amoroso**
Bilanci: Consuntivo 2025 e Preventivo 2026
Illustrazione ed esame – **Giovanna Fantino**, Tesoriera
Relazione dei Revisori – **Lorenza Chiotto**, Presidente
del Collegio Revisori
Interventi ed approvazione

19.15 **TAVOLA ROTONDA**

A.R.I.A.
**IL NUOVO RESPIRO DEL MANAGEMENT
NELL'ERA DELL'INTELLIGENZA
ARTIFICIALE**

20.15 Aperitivo

21.15 Cena





Mantenere il posizionamento industriale di prestigio che il nostro territorio ha saputo conquistare

Professione: dirigente

Da un evento organizzato da noi stessi il nostro Presidente ricava spunti di riflessione che si ampliano ad abbracciare le prospettive di un management che chiede di partecipare come protagonista attivo

di Donato Amoroso

Lo spunto per la riflessione che affido a questo editoriale mi arriva da un recente convegno organizzato dalla nostra Commissione Sindacale guidata da Domenico Ducci, che colgo l'occasione per ringraziare pubblicamente, e che il 15 aprile scorso ha magistralmente condotto un vivace e partecipato dibattito sul tema "temporary management" (NdR vedi articolo specifico a pag.24).

Al di là del titolo, che potrebbe evocare una tra le tante attività di tendenza che riguardano ciclicamente il ceto manageriale, la cospicua ed attenta partecipazione da parte di un numero consistente di colleghi, che ha superato le aspettative iniziali, ha invece evidenziato – come diremmo di questi tempi in modo plastico – la vera e propria metamorfosi in atto e che riguarda appunto la classe dirigente e come sia sentita, vissuta, partecipata.

Nei nostri incontri condividiamo spesso il fatto che le trasformazioni che riguardano il mondo del lavoro e quindi della managerialità siano caratterizzate da cicli incalzanti e sempre più rapidi, in uno scenario di grandi e continue incertezze, che generano un crescente senso di responsabilità e un bisogno di competenze incrementali, per una classe dirigente a cui è delegata la guida di queste trasformazioni. La eterogeneità della platea dei partecipanti ha restituito il polso di una consapevolezza diffusa, che attraversa più generazioni e settori, quindi una prova tangibile di voler essere protagonisti di un momento di trasformazione importante, dove l'avvicendamento del management chiama ad una vera e propria metamorfosi nel ruolo, nella formazione, nei contenuti e nelle modalità di restituzione. C'è una domanda di partecipazione, ma mai nel ruolo di comparse, bensì come protagonisti attivi in questa sfida nuova e coinvolgente. Il dibattito è stato ricco ed articolato ed ha richiesto al moderatore grande attenzione per assicurare uno spazio adeguato ai tanti contributi, riflessioni ed interrogativi, a riprova del fatto che, oltre l'interesse e la consapevolezza, esiste anche un grande bisogno di confronto.

Il "residuo fisso" che ho capitalizzato da questo evento è una rinnovata motivazione nel voler promuovere e pro-



gettare più momenti, come questo, di analisi e di confronto, con l'ambizione di consolidare quel legame intergenerazionale all'interno del quale vecchi e nuovi modelli si confrontano e si fondono in una modalità diffusa ed attuale. Sono fermamente convinto che il nostro territorio, attraverso gli ambiti che storicamente lo hanno contraddistinto, possa rappresentare meglio di altri il bisogno di questa trasformazione, la necessità di guidarlo e di poter così contribuire a mantenere un

posizionamento industriale di prestigio.

Ed è questo contesto, che trova nel senso di appartenenza alla Associazione uno dei suoi caratteri distintivi, la sede nella quale esprimere la consapevolezza del presente che sa guardare al futuro con determinazione e carattere. Segni distintivi che sono parte integrante del nostro nuovo "Manifesto" federale, nel quale vengono sintetizzati in dieci punti le proposte della nostra categoria, che puntano a rimettere l'industria - e chi la governa - al centro della crescita economica e sociale del nostro Paese. Questi stessi segni distintivi saranno oggetto di esame e di dibattito nella nostra assemblea annuale, che si svolgerà il 9 giugno prossimo presso la Palazzina di Caccia di Stupinigi, dove conto di incontrarvi numerosi di persona, e, posso già fin d'ora anticipare, costituiranno l'ossatura del prossimo editoriale, anche a beneficio di coloro che non potranno essere presenti.

Da questo numero il nostro periodico ospiterà sistematicamente articoli ripresi dal periodico nazionale Progetto Manager, o da altri organi di stampa indicati dalla Federazione, arricchendo il proprio contenuto con la voce del vertice nazionale, che viene così diffusa con maggiore capillarità all'interno dell'Associazione. Come primo atto di questa innovazione pubblichiamo gli editoriali comparsi sull'ultimo numero pubblicato di Progetto Manager.

Carlo Barzan e Roberto Granatelli, direttore e condirettore di Dirigente d'Azienda



Manager in azione

Per il lavoro una moderna piattaforma di leadership, pronta a guidare le transizioni in atto.
È questa la condizione per far correre il Paese e generare valore per il futuro

di Valter Quercioli*

L lavoro è una dimensione centrale delle nostre vite.

Ma è anche un terreno fondamentale su cui si misura il grado di civiltà e di sviluppo di una nazione. Ed è proprio a partire da questa consapevolezza che la nostra Federazione promuove una visione capace di tenere insieme competenze, innovazione e responsabilità, anche sul piano etico.

Abbiamo dunque posto il lavoro al centro del nostro "Manifesto 2026", come priorità strategica articolata, oggi, su tre direttrici fondamentali: intelligenza artificiale, salute e sicurezza, formazione.

In relazione al tema dell'IA, riteniamo decisivo il ruolo del management nel governo di questa tecnologia, un acceleratore potente di opportunità in termini di produttività, competitività e capacità organizzativa. L'intelligenza artificiale rivoluziona infatti processi, tempistiche e modalità operative. Adottarla al meglio in azienda è una responsabilità specifica che i manager devono essere in grado di



assumere, con visione e un approccio integrato tra dimensione tecnologica e gestione delle risorse umane.

Accanto a questo tema, assume un rilievo altrettanto strategico quello della salute e sicurezza sul lavoro, a cui la nostra Federazione, così come per l'IA, ha dedicato un'apposita Commissione di settore. Riteniamo che salute e sicurezza debbano essere

elemento costitutivo della cultura d'impresa. E in

un sistema industriale come quello italiano, caratterizzato da una diffusione capillare di PMI troppo spesso managerializzate, la sfida si rivela ancor più impellente. Diffondere modelli organizzativi evoluti e rafforzare la consapevolezza a tutti i livelli significa elevare la qualità complessiva del nostro sistema produttivo e sociale.

Il terzo pilastro è quello della formazione. Le competenze manageriali sono oggi il vero fattore abilitante della competitività. Perché il long-life learning non è più un'opzione, ma una condizione necessaria. Solo investendo

sulla formazione delle persone le imprese possono rimanere davvero protagoniste dei mercati, tra le molteplici complessità che il presente evidenzia.

Alle priorità citate si affianca infine, nella nostra agenda, l'impegno per il pieno riconoscimento dei quadri apicali come parte integrante dell'infrastruttura manageriale, con conseguente affidamento dei CCNL alle organizzazioni di rappresentanza dei dirigenti e superamento delle clausole della l.190/1985. L'obiettivo che ci poniamo è quello di ricondurre queste figure pienamente all'interno dell'alveo manageriale, valorizzandone ruolo, know-how e prospettive di carriera.

Rafforzare la managerialità, in tutte le sue articolazioni, significa ambire a costruire una moderna piattaforma di leadership, pronta a guidare le transizioni in atto. È questa la condizione per far correre il Paese e generare valore per il futuro.



*Presidente Federmanager

La qualità che cambia

La trasformazione in atto non è solo tecnologica: chiama in causa modelli organizzativi, capitale umano e competenze manageriali per orientare il cambiamento

— di Mario Cardoni* —

Tra le grandi transizioni che stanno ridefinendo l'attuale fase storica, quella del lavoro è certamente una delle più importanti.

Non solo perché incide sul presente e sul futuro dei processi produttivi e occupazionali, ma anche perché presenta impatti diretti su temi prioritari come la coesione sociale e la sostenibilità complessiva del modello di sviluppo nazionale.

Governare questa transizione significa, quindi, saper comprendere le priorità che si impongono. Perché ciò che sta cambiando, oggi, è innanzitutto la qualità del lavoro.

Qualità in termini di contenuti professionali, possibilità di carriera, configurazione delle dinamiche gestionali, stabilità e prospettive lavorative. A cambiare è, in breve, l'orizzonte di valore del lavoro.

In questo scenario, la tecnologia rappresenta certamente un potente fattore abilitante, ma non sufficiente.

Il lavoro, infatti, non può essere ridotto a un algoritmo, né può essere concepito esclusivamente attraverso logiche automatizzate.

Al contrario, la complessità dell'attuale transizione richiede persone dotate di conoscenze solide, capaci di interpretare il cambiamento e orientarlo positivamente.

E le proiezioni di "inverno demografico" che riguardano il Paese, con il progressivo invecchiamento della popolazione e la contrazione delle giovani generazioni, rendono tale esigenza ancor più stringente.

Le università e i sistemi della formazione stanno iniziando a rispondere alla sfida, animando ecosistemi della conoscenza dinamici e interconnessi con il mondo produttivo. È un segnale importante certamente, che l'industria deve essere in grado



di cogliere integrando le necessarie competenze innovative, di cui a tutti i livelli si avverte il bisogno, con nuovi modelli di leadership.

Modelli che sappiano guardare al benessere in azienda non più come elemento accessorio, ma come condizione essenziale per attrarre e trattenere talenti, favorire un corretto work-life balance e, per questa via, accrescere la competitività delle organizzazioni.

È proprio nel tempo della tecnologia che serve più che mai rimettere la persona al centro.

Con una visione capace di affrontare due snodi cruciali: la transizione generazionale, che rappresenta un'opportunità notevole se ben gestita, e la questione dimensionale del nostro sistema industriale, ancora troppo frammentato per affrontare al meglio la competizione globale.

È su tali terreni che si misura, oggi, la capacità del Paese di gestire l'evoluzione del lavoro con un approccio strategico.

Ecco perché tutti gli attori di sistema, di carattere pubblico e privato, sono chiamati a incentivare un rafforzamento e una diffusione capillare della managerialità: è questa la condizione per non subire il cambiamento, ma per guidarlo nel segno della sostenibilità e della qualità del lavoro.

**Direttore Generale Federmanager*



Non è tutto oro quel che luccica

Contestazioni disciplinari e conseguenze penali dell'esecuzione di un ordine

Con uno stile tanto informale quanto efficace gli autori ci mettono in guardia rispetto a comportamenti che a prima vista sembrano di buon senso, ma sono in realtà insidiosi tranelli con possibili conseguenze anche molto gravi

di Roberto Granatelli* e Andrea M. V. Ferrero Merlino**

Parrebbero consigli a prima vista banali, persino scontati. È l'esperienza, però, ad averci portato a scrivere queste poche righe, col vivo intento di evitare scivoloni che talora hanno pesanti conseguenze.

Se siete esperti in diritto del lavoro ed in diritto penale, vi preghiamo, andate oltre.

Ma se vi è capitato di avere a che fare con le famigerate "contestazioni disciplinari" (ex art. 7 della legge 300/70, meglio conosciuta come lo Statuto dei Lavoratori) o se volete arrivare preparati nella denegatissima ipotesi (come diremmo noi avvocati) in cui mai doveste incapparvi, bene, allora dedicate il tempo di un buon caffè a questa breve lettura.

Come quasi tutti sapete, quando un'azienda intende infliggere ad un proprio dipendente una sanzione disciplinare "più grav[e] del rimprovero verbale", può farlo solo ove rispetti le regole ed i termini del procedimento disciplinare, normato in via generale dall'art. 7 citato e spesso anche da singole norme della contrattazione collettiva. Poiché la platea dei nostri lettori è perlopiù composta da dirigenti, diremo subito che le norme del procedimento disciplinare si applicano anche a loro, si come ha avuto modo di pronunciarsi più volte la Giurisprudenza (Cfr *ex multis* la recente Cassazione civile, sez. lav., 20/08/2025, n. 23576; e vedi conformi Cassazione civile sez. lav., 30/07/2024, n. 21223; Cassazione civile sez. lav., 4/01/2024, n. 269).

Detto procedimento comincia con la famigerata (appunto) lettera di contestazioni disciplinari, una comunicazione che viene consegnata a mani oppure inviata al dipendente, che contiene la descrizione degli addebiti.

Ricevuta tale contestazione si hanno tre alternative:

a) presentare le proprie giustificazioni scritte entro un termine, che è di cinque giorni, salvo diverso (e più favorevole) termine concesso dal Contratto Collettivo di riferimento. Anche in questo caso preciseremo sin d'ora che il "nostro" CCNL (per i Dirigenti delle Aziende Produttrici di Beni e Servizi, anche *breviter* Dirigenti Industria) non prevede un

termine, con conseguente applicazione (è da ritenersi) di quello di 5 giorni di cui al più volte citato art. 7 St. Lav.;

b) chiedere di essere sentiti personalmente, anche con l'assistenza del proprio rappresentante sindacale;

c) non fare nulla.

Solo una volta spirato il termine di cinque giorni (che sia stata ricevuta o no la risposta alle contestazioni, non fa differenza) oppure dopo che, ove richiesta, si sia tenuta l'audizione, l'azienda può irrogare validamente la sanzione disciplinare.

Non è questa la sede per approfondire quale sia la migliore strategia da adottare, che è in ogni caso da valutarsi caso per caso. Ciò che qui interessa analizzare è l'ipotesi in cui (ed è piuttosto frequente) le contestazioni disciplinari abbiano ad

oggetto condotte che l'azienda ha per lungo tempo tollerato, o peggio ancora addirittura ordinato di tenere al dipendente.

Nel primo caso è normalmente una valida difesa del dipendente quella con la quale si evidenzia che si tratta (appunto) di un comportamento da sempre tollerato e conseguentemente non può essere improvvisamente (spesso ad orologeria...) utilizzato per sanzionare il dipendente; e ciò sia per evidenti ragioni di buona fede (art. 1375 c.c.) sia in forza del principio di tempestività della contestazione (venuto a sapere di una condotta del dipendente il datore di lavoro ha l'onere di contestargliela entro un tempo ragionevole, oltre il quale è lecito per il lavoratore ritenere che il suo comportamento sia ritenuto corretto: cfr. *ex multis* Cassazione civile sez. lav., 26/08/2016, n. 17371 e, per quanto attiene alla giurisprudenza di merito, Tribunale di Milano sez. lav., 8/09/2017, n. 2284).

Nel secondo caso è (ancora una volta) *normalmente* una (più che) valida difesa del dipendente rispondere che quella condotta gli è stata ordinata dal datore di lavoro, che ovviamente non potrà (anche in questo caso ad orologeria) contestargliela validamente.

Normalmente. Già.





Tuttavia tutte queste certezze crollano quando il comportamento contestato possa avere rilevanza penale.

Ci è capitato, purtroppo, qualche caso in cui il datore di lavoro (Presidente del consiglio di amministrazione, Amministratore Delegato, e così via) abbia ordinato al dirigente (più spesso al CFO) di redigere un bilancio, per così dire... meno fosco di ciò che sarebbe in realtà, per finalità sin troppo evidenti per essere qui ricordate. Scoppiata la "bomba" (acquisizione della società, fallimento, verifiche fiscali, indagini penali... e gli esempi potrebbero continuare), la società *de qua* ha assunto un atteggiamento fermo e deciso: "nessuno lo sapeva; ha fatto tutto da solo per incrementare i premi, lo abbiamo scoperto <<recentemente>>, solo a seguito dell'audit del mese scorso..." e così via.

Il malcapitato dirigente ha ricevuto la lettera di contestazioni disciplinari, recapitata con contestuale intimazione alla consegna di cellulare e pc e "sospensione cautelare". Il nostro associato ha avuto solo cinque giorni per difendersi (inclusi i festivi, si badi bene... ecco perché le contestazioni vanno consegnate il venerdì sera...).

E allora eccoci al dilemma.

Sotto un profilo squisitamente giuslavoristico, sarebbe un'ottima difesa il rispondere che si è sempre fatto così, che la società lo sapeva, che addirittura gli è stato ordinato. Peccato che, qualora si tratti di condotte di rilevanza penale, una simile risposta costituirebbe una vera e propria confessione. E credeteci: abbiamo visto con i nostri occhi ricorsi al giudice del lavoro, fondati su difese come quelle appena citate, depositati agli atti da Pubblici Ministeri in procedimenti penali, come cristalline e dettagliate confessioni di reato.

Che fare dunque?

La nostra esperienza ci spinge a darvi qualche consiglio (qualcuno forse banale, qualcun altro un po' meno).

Ricordate che se una condotta vi viene consigliata o addirittura ordinata dal datore di lavoro ne resterete sempre personalmente responsabili, *massime* sotto il profilo penale. Quando ricevete una contestazione disciplinare su condotte che potrebbero avere, in astratto, una rilevanza penale, rivolgetevi sempre ad un avvocato giuslavorista e ad un penalista, cosa che peraltro è garantita come tutela da Federmanager Torino. Quando dovete affrontare questioni di rilevanza penale, ricordate che la migliore strategia difensiva del lavoratore non sempre coincide con quella del datore di lavoro. Scegliete un penalista di vostra fiducia.

Del resto, in mezzo a tante note dolenti, ci piace concludere ricordandovi che è un vostro diritto non soltanto l'essere difesi da un vostro penalista, ma anche che i relativi costi siano sostenuti dal datore di lavoro (salvi solo i casi di dolo o colpa grave, accertati con sentenza passata in giudicato).

È quanto espressamente prevede l'art. 15 comma 4 del CCNL Dirigenti Industria, che così espressamente recita: *"Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. È in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda"*.

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

**Avvocato - Avvocati Ciociola e Ferrero Merlino, Associazione Professionale





Grande successo per la prima edizione di Previndays

— a cura dell'Ufficio Comunicazione Previndai —

Nel panorama della previdenza complementare cresce l'esigenza di offrire alle persone non solo strumenti efficienti, ma anche punti di riferimento chiari e affidabili. In un contesto segnato da volatilità dei mercati, moltiplicazione delle offerte e comunicazioni spesso orientate al breve periodo, diventa fondamentale creare occasioni di dialogo diretto e consapevole.

È in questa direzione che si inseriscono i Previndays, un'iniziativa nata da una partnership con Federmanager per arricchire ancora di più la pregevole attività svolta dalle Associazioni territoriali, in tema di previdenza e pensata per rafforzare la relazione tra Fondo e iscritti. L'obiettivo è semplice ma ambizioso: portare la previdenza fuori da una dimensione lontana o esclusivamente digitale e trasformarla in un'esperienza concreta, fatta di confronto, ascolto e supporto personalizzato.

I Previndays si sviluppano come un calendario di incontri sul territorio, in cui gli iscritti possono accedere a momenti di consulenza individuale: sono appuntamenti dedicati, costruiti attorno alle esigenze specifiche di ciascuno per offrire strumenti utili per compiere scelte più consapevoli sul proprio futuro previdenziale.

Uno degli elementi distintivi dell'iniziativa è rappresentato dalla

qualità della consulenza: gli incontri sono infatti gestiti da professionisti interni al Fondo, con una conoscenza approfondita sia della materia previdenziale sia delle caratteristiche degli iscritti. Questo garantisce un confronto diretto, competente e privo di finalità commerciali, orientato esclusivamente alla tutela dell'iscritto.

Le prime giornate di consulenza si sono tenute a Milano, Torino, Bologna, Treviso e Vicenza: la partecipazione elevata e il numero di consulenze richieste evidenziano un bisogno concreto di relazione e chiarimento su temi spesso percepiti come complessi.

In particolare, a Torino, la partnership realizzata con l'aiuto della struttura e l'impegno profuso dalla sig.ra Marinella Tirone e dai vertici della struttura, ci ha permesso di incontrare oltre 50 dirigenti ai quali abbiamo offerto una consulenza mirata.

Il percorso prosegue con nuove città, con l'obiettivo di raggiungere un pubblico sempre più ampio.

Più che una semplice iniziativa, i Previndays rappresentano un modello evoluto di relazione. Mettere al centro l'ascolto e la qualità del servizio significa rafforzare il legame di fiducia con gli iscritti e rendere la previdenza complementare un percorso realmente condiviso. In questo senso, la vicinanza diventa un valore strategico, capace di fare la differenza nel tempo.

Consulenti finanziari FinecoBank di Federmanager Torino - APDAI e associati

Cogli le opportunità del mercato con la giusta guida.

Lo scenario economico attuale è complesso, ma ricco di occasioni per chi sa come muoversi. Noi siamo al tuo fianco per aiutarti a farlo.

Ti offriamo un servizio di consulenza **completo e personalizzato**, costruito intorno alle tue esigenze e ai tuoi obiettivi. **Ottimizziamo costi e fiscalità**, ed insieme ti guidiamo verso le migliori scelte con strategie su misura.

Diversificazione e visione strategica sono punti vincenti.

Affidati a noi per costruire il tuo futuro finanziario con consapevolezza e trasparenza.



- **Fineco Center**
 - Torino - Corso Filippo Turati 41
 - 011 562700
- **Francesco Saffiotti**
 - francesco.saffiotti@pfafineco.it
 - 338 9902082
- **Riccardo Bruno**
 - riccardo.bruno@pfafineco.it
 - 346 0977572



La città alza lo sguardo

Torino fa volare l'Italia nello spazio

La forza dell'ecosistema spaziale piemontese va in scena alla presentazione di *Volare Alto*, confermando il ruolo del capoluogo come piazza chiave dello spazio italiano e rilanciando l'auspicio di un fondo di private equity specializzato per accompagnare la crescita della filiera

di Walter Cugno*

Venerdì 10 aprile Torino ha dato un'ulteriore dimostrazione della propria vocazione industriale e tecnologica: nella prestigiosa Libreria Luxemburg, la città non ha ospitato solo la presentazione del libro *Volare Alto* di Alessandro Sannini e Leonella Gori, ma ha messo in scena la sua identità più autentica, quella di capitale aerospaziale italiana. La tappa torinese si è trasformata in un'occasione di riflessione e visione strategica, capace di raccontare non solo un volume, ma il percorso di un territorio che può giocare un ruolo decisivo nella nuova economia dello spazio.

L'incontro ha assunto spessore grazie a relatori di alto profilo. Donato Amoroso, presidente Federmanager Torino e CEO di Thales Italia, ha evidenziato il legame tra leadership industriale, managerialità e filiera territoriale, dimostrando come la capacità di integrare competenze avanzate e processi produttivi sia essenziale per il successo internazionale. Maurizio De Mitri, presidente DAP, ha richiamato l'urgenza di consolidare l'ecosistema e di accompagnarne la crescita con strumenti concreti, mentre gli autori



Sannini e Gori hanno offerto una visione che intreccia capitale, industria e sviluppo. Infine lo scrivente, già Vice President di Thales Alenia Space Torino e vicepresidente del Distretto Aerospaziale Piemonte, ha posto al centro il peso strategico di Torino nel contesto spaziale euro-

peo, sottolineando come la città sia un nodo cruciale per lo sviluppo industriale e scientifico. La moderazione di Margherita Carpinteri ha saputo dare ritmo e profondità al dialogo, valorizzando ogni contributo e stimolando una discussione ricca di spunti di approfondimento.

Torino si distingue come un hub strategico della space economy grazie al sito torinese di Thales Alenia Space, leader mondiale nella progettazione e realizzazione di veicoli spaziali, sistemi robotici e soluzioni in grado di permettere all'uomo di operare in sicurezza anche negli ambienti più ostili dello spazio. L'ecosistema piemontese, composto oltre che da grandi gruppi, da centinaia di piccole e medie imprese con competenze e tecnologie di livello globale, consente alla città e all'Italia di occupare una posizione centrale nelle missioni in orbita bassa, nello sviluppo dell'economia lunare e nella futura esplorazione di Marte, aprendo prospettive economiche di straordinaria rilevanza.

Dal dibattito è emerso anche un obiettivo concreto: attrarre un fondo di investimento di private equity specializzato, capace di sostenere con capitale paziente le imprese locali e trasformare l'eccellenza scientifica e tecnologica in scala industriale. Questo approccio rappresenta una leva strategica per proiettare l'ecosistema torinese verso traguardi ambiziosi, offrendo ai grandi gruppi nazionali e internazionali le risorse necessarie per innovare, crescere e competere su scala globale.

Oggi Torino dimostra di avere tutto ciò che serve per volare alto: storia, imprese, competenze e visione, unite alla capacità di trasformare l'eccellenza scientifica in sviluppo industriale globale. La città conferma il suo ruolo di punto di riferimento internazionale nella space economy, pronta a guidare l'Italia verso un futuro dove lo spazio non è più un sogno, ma una concreta opportunità di crescita e innovazione.

*Vice President di Thales Alenia Space Torino e vicepresidente del Distretto Aerospaziale Piemonte, coordinatore Commissione Space Economy di Federmanager





Il ritorno al primato delle relazioni

Nel primo trimestre 2026 oltre 400 manager hanno risposto a una survey condividendo come cercano lavoro, quali canali usano e quali difficoltà incontrano.

Il risultato è una fotografia nitida e per molti versi scomoda: i canali tradizionali perdono efficacia, la sfiducia si diffonde su entrambi i lati del tavolo e un mercato sempre più compresso fatica a riconoscere il valore dell'esperienza.

Ma dai dati emerge anche una direzione chiara: il ritorno al primato delle relazioni. Abbiamo cercato conferme parlandone con Sabina Rosso, head hunter founder di About Job e ideatrice di Magneticam, che ha realizzato la survey

— a cura della Redazione —



Sabina, come sai la survey dell'Osservatorio promosso dalla Rete Magneticam conferma che LinkedIn resta il canale più usato. Eppure la fiducia verso di esso è in calo. Come mai?

L'89% dei manager usa LinkedIn, ma nei commenti liberi emergono parole come 'pagliaio', 'vetrina', 'inutile'. Qualcuno scrive: 'La ricerca su LinkedIn è ormai la ricerca di un ago nel paradosso è strutturale: il canale più usato non è il più efficace. E c'è un fenomeno che lo aggrava perché nella sfiducia generale che caratterizza questo mercato, le persone si candidano sempre meno. LinkedIn potenzia il successo di chi ha già successo: amplifica la visibilità di chi è già visibile e lascia nell'ombra chi attraversa una fase di discontinuità, proprio quando avrebbe più bisogno di essere visto.

Abbiamo visto che il 20% dei commenti parla di discriminazione per età. È un problema di sistema?

È il tema più citato. 'A 62 anni non mi assume più nessuno, anche se devo lavorare ancora 8-10 anni.' 'Ho 40 anni di esperienza e non interessa a nessuno.' Queste voci fotografano un mercato che comprime gli spazi e si bloc-

ca di fronte all'idea del costo, perdendo di vista il valore dell'investimento nella competenza. Ma c'è qualcosa di più profondo: i profili senior spesso non hanno mai lavorato sulla propria occupabilità come competenza attiva. Quando si trovano dall'altra parte della scrivania, scoprono che le competenze professionali da sole non bastano.

L'intelligenza artificiale è una minaccia o un'opportunità per chi cerca lavoro?

L'AI pensata per escludere più velocemente si rivela controproducente: in un mercato già sfiduciato, filtrare con gli algoritmi accentua il mismatch. Ma c'è un aspetto che molti sottovalutano: oggi chi cerca informazioni su di noi lo fa anche attraverso l'intelligenza artificiale. Avere uno storytelling coerente significa fare in modo che quelle ricerche restituiscano una reputazione verificabile, riconoscibile, solida. Non si tratta di farsi trovare dall'algoritmo: si tratta di essere qualcuno di cui l'AI possa dire qualcosa di coerente e credibile.

Ma allora qual è l'approccio giusto per un manager che vuole muoversi con efficacia?

Un approccio imprenditivo. Non basta 'farsi trovare' secondo una logica che presuppone ancora di aspettare. Il manager deve attivarsi: costruire consapevolezza del





proprio valore, lavorare sul personal branding, investire sul proprio patrimonio relazionale in modo intenzionale e continuo. Cultura del lavoro significa proprio questo: sapere che solo una minima parte delle opportunità viaggia sui canali ufficiali, e che le altre vanno intercettate attraverso relazioni di fiducia, attraverso persone che ti conoscono nel momento in cui nasce il bisogno, prima che quella posizione diventi un annuncio.

Come vedi il ruolo degli head hunter in questo scenario?
I trend europei confermano quello che riscontriamo nel nostro paese: le aziende stanno internalizzando i processi di recruiting sui profili middle. Questo comprime il nostro spazio su quella fascia. Ma per i ruoli executive e strategici la domanda resta solida e cresce la richiesta di competenza in tema di cultural fit, mindset digitale e valutazione del potenziale. Cresce anche l'interesse per l'interim management executive. È qui che l'head hunter è insostituibile: conosce le persone nel profondo, legge i contesti organizzativi e sa che il mismatch è spesso sia un

disallineamento di competenze e aspettative, ma si nutre anche di un disallineamento temporale: un manager e un'azienda possono essere fatti l'uno per l'altra, ma in momenti diversi. Costruire quel ponte nel momento giusto è il nostro mestiere.

Dunque Magneticam, in quanto rete di head hunter presenti su tutto il territorio nazionale, nasce da questa visione?

Sì, e sta diventando sempre di più un hub, un luogo di sviluppo delle relazioni e di cultura del lavoro. Collaboriamo con head hunter di altri territori che condividono questa filosofia: la convinzione che un manager non sia un curriculum da collocare, ma una persona con una storia, un valore, un potenziale e che il nostro lavoro sia costruire relazioni e non movimentare profili. L'obiettivo è essere il network dei network degli head hunter, cioè non sostituire le reti esistenti, ma connetterle, dare loro uno spazio comune. Perché è proprio dove il mercato crea vuoti e sfiducia che dobbiamo costruire ponti.

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

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

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

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

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



Dai reparti militari ai reperti archeologici

Roberto De Masi è il nuovo direttore del museo Pietro Micca

Un militare a tutto tondo chiamato a interpretare un ruolo che più pacifico non si può

di Roberto Granatelli*

Caro Generale, per prima cosa congratulazioni vivissime per la recente nomina al vertice del Museo Pietro Micca. Dalla tua nuova posizione quale ruolo vedi per il Museo nella nostra città?

Il Museo Pietro Micca racconta uno degli episodi più decisivi della storia di Torino: l'assedio del 1706. Attraverso documenti, ricostruzioni e soprattutto le suggestive gallerie sotterranee della Cittadella, il museo conserva la memoria del sacrificio del soldato Pietro Micca e della resistenza della città. Un luogo simbolico che custodisce l'identità storica e il coraggio dei torinesi. Grazie a questo luogo sono stati riportati alla luce alcuni percorsi sotterranei, una volta lunghi 14 chilometri, tra cui la famosa scala del protagonista dove avvenne il funesto evento: l'esplosione in cui Pietro Micca perse la vita al fine di impedire ai Francesi di penetrare nelle gallerie e quindi nella Cittadella.

Quali valori incarna la figura del famoso ed eroico minatore per il Piemonte?

Voglio citare Piero Gobetti, che affermò, nel libro *Risorgimento senza Eroi*, che Pietro Micca era "scontroso e aspro come le montagne". Questa considerazione evoca una forza essenziale e silenziosa; non è un giudizio negativo, ma l'immagine di un uomo schietto, temprato dalla fatica, tipico del carattere piemontese. Uomo del popolo, senza retorica, incarna la dignità forte e concreta, signorile e moderata.

Per quanto mi è noto, sono anni che ti occupi della dimensione culturale della nostra città e dunque sei arrivato a questo importante incarico con una esperienza consolidata.

Sono approdato in questa città meravigliosa circa 10 anni fa grazie all'incarico dell'Esercito a Palazzo Arsenale. Oltre ad i compiti istituzionali previsti dal mio ruolo di Capo di Stato Maggiore, mi sono interessato e dedicato alla valorizzazione del palazzo, attuando, insieme ai Comandanti che si sono avvicendati, importanti interventi come il rifacimento del pavimento del cortile interno, il più grande di Torino, grazie al supporto della Fondazione e Banca Intesa San Paolo e della Consulta; si sono instaurate, sempre in quel periodo, proficue collaborazioni con diverse realtà istituzionali e culturali. In particolare mi piace ricordare la cooperazione con il Teatro Regio che in quel periodo era gestito dalla attuale assessora alla cultura di Torino, Rosanna Purchia, che ha portato in scena, per due anni consecutivi, la stagione estiva proprio nel nostro cortile in un momento molto particolare come è stato quello

Il Generale di Divisione Roberto De Masi, romano, classe 1964, due lauree e diversi master, ha avviato la sua carriera militare nel 1982, entrando all'Accademia Militare di Modena. Nominato Ufficiale dei Granatieri dell'Arma di Fanteria, ha poi proseguito la sua formazione alla Scuola di Applicazione di Torino, città alla quale è rimasto legato negli anni anche attraverso



importanti incarichi e progetti culturali. Nel corso della carriera ha ricoperto diversi ruoli di responsabilità nello Stato Maggiore dell'Esercito, tra cui quello di Capo Ufficio del Dipartimento Impiego del Personale. È stato inoltre Addetto Militare per la Difesa, presso l'Ambasciata italiana in Giordania, svolgendo un significativo ruolo di rappresentanza e collegamento in un'area strategica per gli equilibri internazionali. Nel 2016 è stato nominato Capo di Stato Maggiore del Comando per la Formazione e Scuola di Applicazione di Torino e, successivamente, Capo Gruppo di Progetto per la rilocalizzazione e la valorizzazione del Museo Storico Nazionale di Artiglieria nel contesto museale torinese. Accanto alla carriera militare, ha sempre coltivato un forte impegno culturale, contribuendo anche alla valorizzazione storica di Palazzo Arsenale. Da marzo 2026 è direttore del Museo Civico Pietro Micca e sempre nello stesso periodo è stato nominato consigliere della Fondazione Centro Studi Carlo Alberto.

della pandemia; non ci siamo mai fermati e abbiamo ospitato oltre 50.000 persone rispettando tutte le norme previste. Come certamente ricorderai nel 2022 anche Federmanager ha organizzato la sua assemblea annuale presso il Palazzo.

Nel corso del tempo mi hai fatto omaggio di importanti monografie che documentano il lavoro fatto per riqualificare i siti; dunque hai trovato tempo e modo di occuparti anche di documentare adeguatamente il tuo lavoro?

Sì, oltre alla monografia di Palazzo Arsenale, che è stata accompagnata anche da una versione tascabile e snella, *Memorie di Palazzo*, è stata realizzata quella del Museo di Artiglieria della Cittadella. Queste pubblicazioni hanno fatto parte di un progetto di comunicazione articolato che aveva l'obiettivo di far conoscere al meglio i siti, sottolineandone dettagli ed episodi poco conosciuti.

Guardando al futuro, qual è la tua visione e quali sono gli obiettivi che ti sei proposto per il Museo Pietro Micca?

Il museo conserva un patrimonio di grande valore legato alla memoria della Cittadella di Torino e alla figura di Pietro Mic-



ca. Per raggiungere un pubblico sempre più ampio è necessario rinnovare strumenti e linguaggi della comunicazione. Le tecnologie digitali possono offrire un contributo decisivo, attraverso percorsi di visita innovativi e strumenti interattivi capaci di rendere l'esperienza più coinvolgente e di raccontare con maggiore efficacia l'assedio del 1706 e il sistema difensivo della città.

L'obiettivo è rafforzare il ruolo del museo come presidio culturale di Torino e punto di riferimento per la conoscenza di questa pagina fondamentale della sua storia. Per farlo è importante migliorare il coordinamento gestionale tra i soggetti coinvolti nelle attività culturali, così da garantire una programmazione continuativa e coerente. Una struttura organizzativa più solida consente di sviluppare progetti innovativi e di ampliare la diffusione della conoscenza della Torino militare, valorizzando in modo più efficace il patrimonio storico e identitario della città.

Che cosa significa per un museo come questo il tema dell'inclusività?

Rendere il museo sempre più accessibile e aperto a pubblici differenti è una delle priorità. È necessario, allo stesso tempo, considerare le caratteristiche particolari del sito: il percorso di visita comprende infatti le gallerie sotterranee della Cittadella, un articolato sistema di cunicoli militari pensati per la difesa della città e oggi tra gli elementi più affascinanti dell'intero museo. Grazie a strumenti di narrazione innovativi è possibile far conoscere questi ambienti anche a chi non può percorrerli fisicamente, aiutandone la comprensione storica e funzionale. L'obiettivo è mantenere un legame forte con l'esperienza diretta del luogo, ampliando al tempo stesso le modalità di accesso ai contenuti e alla sua storia.

Torino è una città fertile e virtuosa nelle collaborazioni dedicate alla cultura?

Sì, molto. Fino ad ora ho potuto sperimentare una grande attitudine nella cooperazione e nella dedizione di questa città a spendersi per il bene comune, quindi a favore della cittadinanza. Torino è un laboratorio, è caratterizzata da un fermento solido e non urlato, è una macchina che si muove con una personale velocità e una partecipazione molto sentita. Questa città ha fatto innamorare me e mia moglie: ci siamo stabiliti qui constatando l'ottima qualità della vita e una socialità discreta, ma profonda.

Quali sono le priorità per il futuro del museo?

Le priorità consistono nel trovare un equilibrio tra la conservazione di un patrimonio storico unico e la capacità di dialogare

con pubblici nuovi e diversi attraverso linguaggi contemporanei. È fondamentale potenziare l'organizzazione interna, innovare le modalità di comunicazione e ampliare le opportunità di accesso ai contenuti, così da rendere il Museo Pietro Micca e dell'Assedio di Torino del 1706 sempre più un luogo di conoscenza, divulgazione e memoria condivisa. In questa prospettiva, il museo potrà raccontare la storia di Torino con strumenti attuali e coinvolgenti, senza rinunciare all'autenticità e al valore evocativo di un sito storico tra i più affascinanti della città.

Ho saputo che nel museo è presente anche una sala conferenze.

Proprio così: è uno spazio immerso nei reperti e negli oggetti del museo, quindi suggestivo e unico. È in programma un suo utilizzo per organizzare incontri, presentazioni, eventi legati ai vari temi dedicati alla città e non solo. Anche in questo senso questo luogo è in grado di stabilire una sinergia con le attività che operano a Torino e nel Piemonte.

Il prossimo anno sarà il 350° anniversario dalla nascita di Pietro Micca.

Il 2027 costituirà un anno fondamentale per il museo; saranno previste, infatti, diverse iniziative di celebrazione e commemorazione che daranno un ulteriore sviluppo alla crescita e al raggiungimento degli obiettivi che mi sono prefissato. Continueranno comunque le iniziative in essere come le visite delle scuole, esperienze didattiche fondamentali, che comportano l'approfondimento storico e culturale capace di stimolare lo spirito critico, la creatività e il senso civico, ma anche le visite di altri gruppi organizzati, già in aumento grazie all'incremento dell'interesse nei confronti della figura storica di Pietro Micca.

Cosa ti appassiona di più di questo nuovo incarico?

Sicuramente il fatto di continuare a lavorare per far conoscere ai diversi target uno simbolo di eroismo così importante per il nostro Paese; dai bambini ai grandi adulti, quindi, utilizzando strumenti diversi e progettando iniziative coinvolgenti e di ampio respiro. Sono molto interessato alla promozione della Torino sotterranea che rappresenta un patrimonio unico e conto sulla collaborazione con diverse realtà per agire in sinergia. Credo fermamente che lavorare insieme sia una modalità fondamentale e fruttuosa per valorizzare il patrimonio di questa straordinaria città.



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

Vieni a scoprire il nuovo spazio dedicato ai sorrisi in crescita

Visite ortodontiche per valutare l'apparecchio dei vostri figli e dei vostri nipoti



✦ **Nuova tecnologia di impronte digitali con scanner 3D**

Niente più pasta! Solo comfort e precisione.

Per prenotazioni: 011 38 52 551

www.logimedica.it corso Lione 32/h 10141

le visite sono gratuite per tutti gli assicurati Fasi e iloro parenti



Le frontiere della ricerca

"Lagrange" il quantistico

Con un linguaggio semplice e brioso l'autore ci rende partecipi delle sue emozioni durante la visita a uno dei più importanti centri di ricerca del Paese

di Renato Oscar Valentini*

Non vi nascondo che mi ha fatto molto effetto quando oggi – 19 marzo 2026 – ho avuto la fortuna di vedere da vicino uno dei dispositivi tecnologicamente più avanzati d'Italia, che si trova nella mia amata *alma mater*, ovvero al Politecnico di Torino. Ho avuto anche un "brivido" pensando che per funzionare debba essere tenuto a una temperatura intorno ai 20 millikelvin, vale a dire a una temperatura più fredda dello spazio profondo. Per capirci: il freezer di casa nostra è un vulcano al confronto. Parliamo di "Lagrange", il computer quantistico IQM Spark a 5 qubit, uno dei soli 12 esemplari di questo tipo operativi in tutto il mondo, frutto di una partnership tra il Politecnico di Torino, la Fondazione LINKS e l'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM), acceso ufficialmente il 22 maggio 2025. Ho avuto l'opportunità di questa visita – insieme ad alcuni colleghi e amici della sezione Piemonte e Valle d'Aosta di AEIT (www.aeit.it) – grazie alla cortesia della Professoressa Elena Baralis, Prorettore e Professore Ordinario del Dipartimento di Automatica e Informatica (DAUIN), a cui va dato pieno merito di essere riuscita a finalizzare questo progetto di grande complessità, coadiuvata splendidamente dal giovane e brillante ricercatore Prof. Flavio Gioberga, che ha dimostrato grande passione e competenza.

Cinque qubit, dicevo. Una cifra che potrebbe non suonare particolarmente impressionante nell'era degli smartphone con 12 core, ma è da sottolineare che, pur meno potente di macchine con più qubit, questa è certamente più stabile, e questo, soprattutto dal punto di vista didattico, può presentare dei vantaggi notevoli. In altre parole: è una macchina piccola, ma non sbaglia.

La cosa che colpisce davvero, avvicinandosi alla macchina, è il contrasto: un cilindro criogenico dall'aspetto quasi alieno, che al suo interno ospita un sistema avanzato operante a temperature prossime allo zero assoluto – 100 volte più basse di quelle dello spazio profondo – in grado di garantire la cosiddetta *coerenza quantistica* dei qubit, ovvero la condizione per cui i qubit possono fare le loro magie senza che il mondo esterno li disturbi. Vibrazioni, microonde, sbalzi di temperatura: qualunque cosa può rovinare tutto. Un qubit è, in sostanza, l'entità più introversa e sensibile che



la fisica abbia mai prodotto.

Ma nel concreto questi qubit quali problemi ci risolvono? Le applicazioni in studio spaziano dalla generazione di numeri casuali – attività essenziale per la cybersecurity – fino alla quantum finance, dove le banche stanno investendo per capire se la tecnologia quantistica può dare vantaggi nell'analisi del rischio di credito, un campo in cui i dati da elaborare crescono a ritmo esponenziale. Tra le frontiere più affascinanti ci sono anche le simulazioni per la farmaceutica e lo sviluppo di nuove proteine: in pratica, la speranza è che un giorno questi sistemi possano aiutarci a scoprire nuovi farmaci molto più rapidamente di quanto riusciamo a fare oggi. Il punto è che programmare questi sistemi richiede un cambio radicale di mentalità. Come i nostri ospiti ci hanno spiegato, questi computer si interrogano in modo completamente diverso rispetto a quelli tradizionali, richiedono un codice del tutto differente e producono risultati che vanno interpretati in maniera nuova: si tratta di un vero cambio di paradigma. Non si tratta solo di avere una macchina più veloce: è come passare dagli scacchi al go, e poi scoprire che esisteva un terzo gioco di cui nessuno ti aveva parlato.

Attorno alla macchina ruota già una comunità scientifica in crescita: sono numerosi i docenti, i ricercatori e i dottorandi già attivi nel progetto, e molti gli studenti coinvolti nel Master in Quantum Computing e nel corso di Ingegneria Quantistica avviato dal Politecnico pochi anni fa.

E il futuro? Torino ha aperto la strada e parrebbe che Bologna la stia seguendo: al CINECA – il consorzio interuniversitario che gestisce Leonardo, tra i supercomputer più potenti al mondo – IQM ha installato un sistema ancora più potente.

Nel frattempo, "Lagrange" – e penso che l'insigne matematico nato 290 anni fa proprio a Torino possa essere orgoglioso che la macchina abbia preso il suo nome – sta lì, nel suo criostato, a quasi 273 gradi sottozero, pronto a calcolare cose che i computer normali non riuscirebbero nemmeno a immaginare.

*Presidente sezione Piemonte e Valle d'Aosta AEIT, già Presidente Federmanager Torino



I manager in pensione a supporto dei giovani di Federmanager Torino

Un ponte tra generazioni

Un'idea germogliata nel corso di un paio di incontri fra Antonio Sartorio, Coordinatore del Gruppo Seniores di Federmanager Torino, Roberto Granatelli, Direttore di Federmanager Torino, Condirettore di Dirigente d'Azienda e Roberto Visetti, Senior Consultant di Randstad Risesmart e messa a punto in un dialogo fra Sartorio e Visetti

a cura della Redazione

Come si colma il gap tra l'aula universitaria e la scrivania in ufficio? Se ne è discusso in un incontro, fatto di domande e risposte vicendevoli, tra Roberto Visetti, Senior Consultant di Randstad Risesmart e Antonio Sartorio, Coordinatore del Gruppo Seniores di Federmanager Torino. Al centro dell'incontro, una proposta innovativa: la creazione di una "Banca ore di volontariato", dove manager senior e in pensione mettono le proprie competenze a disposizione delle nuove leve. Un progetto che unisce la mentorship di alto livello all'esperienza di Randstad Risesmart nella lettura dei mercati del lavoro contemporanei.

Visetti. Quali sono i principali segnali che giungono dalla base associativa dei dirigenti riguardo all'ingresso dei loro figli nel mondo del lavoro? E, in questo scenario, quale sfida prioritaria emerge per un giovane che oggi si affaccia sul mercato del lavoro?

Sartorio. *Nonostante una preparazione accademica spesso eccellente, i giovani laureati faticano a tradurre le loro conoscenze in skill manageriali concrete. C'è uno scollamento evidente tra il linguaggio universitario e quello aziendale. Molti non comprendono le dinamiche interne, i percorsi di crescita che non sono subito 'manageriali' e le competenze realmente richieste dal mercato. Un altro elemento critico è la 'centratura su di sé': spesso si concentrano su ciò che sono disposti a fare, anziché sulle esigenze reali delle aziende.*

Sartorio. *Quali strumenti di supporto possono essere messi in campo per agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro?*

Visetti. Il mio consiglio è puntare sulla Consulenza di Carriera, un percorso che offre innanzitutto un metodo. Molti giovani sono preparati e pronti al confronto, ma faticano a tradurre il proprio potenziale nel linguaggio – spesso percepito come estraneo – delle aziende. Attraverso un processo strutturato, partiamo dall'esplorazione del talento naturale per arrivare a un obiettivo professionale concreto. Insegniamo loro a comunicare sé stessi in modo corretto, valorizzando nel CV non solo il loro percorso accademico, ma anche le esperienze extra-curricolari come lo sport o il volontariato. È un ponte pratico tra sogni e realtà: analizzando il linguaggio degli annunci di lavoro, i ragazzi imparano a rispondere alle

reali necessità delle imprese, trasformando le proprie aspettative in un piano d'azione definito.

Visetti. Considerando la complessità del passaggio generazionale, quale ruolo possono giocare i genitori-manager nel supportare i figli senza condizionarne le scelte?

Sartorio. *È un tema molto sentito. I nostri associati avvertono una profonda responsabilità verso il futuro dei propri figli e spesso si interrogano su come supportarli in modo efficace. Credo che i dirigenti dispongano di risorse preziose, maturate in anni di esperienza apicale, che possono essere messe a sistema. Non si tratta solo di affetto, ma di un patrimonio di competenze e visione del mondo del lavoro che può diventare una bussola fondamentale per le nuove generazioni.*

Sartorio. *In che modo le figure dirigenziali possono supportare concretamente le nuove generazioni in questa delicata fase di transizione verso il mercato del lavoro?*

Visetti. Credo che i dirigenti senior e in pensione debbano mettersi in gioco abbracciando un nuovo ruolo: quello di mentore e facilitatore. L'obiettivo non è imporre decisioni, ma reinterpretare la propria esperienza di leadership per trasmetterla come puro supporto strategico. Un passo fondamentale è incoraggiare i giovani a confrontarsi con figure dirigenziali esterne al nucleo familiare per colloqui puramente informativi. L'idea è creare una sinergia: integrare l'ascolto del genitore e il confronto con professionisti del settore alla guida metodologica del consulente Risesmart. Il parere di un manager che dona un'ora del proprio tempo per raccontare le dinamiche aziendali reali è una risorsa inestimabile. A questo proposito, ho una proposta concreta: perché non coinvolgere attivamente i dirigenti senior o in pensione in questo processo? Potrebbero essere loro i primi ad inaugurare questa 'banca del tempo' per il futuro dei giovani.

Sartorio. *L'idea di coinvolgere i manager nell'attività di orientamento rivolta ai giovani è molto interessante e mi piace. Mi spieghi meglio da dove nasce e in che cosa consiste?*

Visetti. L'idea nasce da un concetto tanto semplice quanto potente: creare un network di ex dirigenti che, pur essendo in pensione, conservano una visione lucida e aggiornata del-



le dinamiche aziendali. L'obiettivo è che questi professionisti mettano a disposizione un monte ore annuale per svolgere sessioni di orientamento e interviste conoscitive. In questo scenario, Randstad Risesmart, in sinergia con Federmanager Torino, agirebbe da connettore organizzando l'incontro tra i giovani e i manager volontari. È un circuito virtuoso: l'ex dirigente interviene come figura terza, osservando il giovane non come un figlio o un subordinato, ma come un potenziale professionista. Il contributo dei manager sarebbe preziosissimo: potrebbero illustrare le specificità dei settori, i processi produttivi e le competenze tecniche necessarie, portando testimonianze dirette su come le soft skill permettano ai giovani di crescere in azienda. Sarebbero loro a fornire le prime coordinate per una mappatura del mercato. A quel punto, Randstad Risesmart interverrebbe per rendere operativi questi consigli, aiutando i ragazzi a costruire una strategia di ricerca personalizzata e un piano di personal branding efficace per promuovere il proprio profilo con successo.

Sartorio. Qual è la visione di lungo periodo che anima questa iniziativa e quali benefici si prospettano per i diversi attori coinvolti?

Visetti. L'obiettivo è generare un valore bilaterale: da un lato, offrire ai giovani l'accesso a un patrimonio di esperienza e saggezza manageriale spesso difficile da reperire nei canali tradizionali; dall'altro, valorizzare il capitale intellettuale dei manager senior, favorendo una cittadinanza attiva che li mantenga connessi alle evoluzioni del mercato. Si tratta di costruire un ponte generazionale solido, capace di trasformare l'orientamento professionale dei neolaureati in un percorso di reale consapevolezza e vantaggio competitivo.

Visetti. In che misura questa proposta si allinea con le sensibilità e le aspettative della base associativa di Federmanager Torino?

Sartorio. *L'iniziativa intercetta perfettamente due esigenze sentite dai nostri associati: il desiderio di supportare concretamente il futuro professionale dei propri figli e la volontà di attribuire valore alle nuove generazioni. Mettere a disposizione la propria esperienza e il proprio spessore umano è una missione che molti dirigenti accolgono con entusiasmo. È un progetto che non solo risponde a una necessità pratica, ma rafforza il senso di comunità e di responsabilità sociale che da sempre contraddistingue la nostra associazione.*

Da 7 Generazioni, il tuo Sorriso, la Nostra Storia Tradizione familiare, tecnologia d'avanguardia Benvenuti in Dental Olympic

Da oltre un secolo la famiglia Quaglia si prende cura del sorriso dei torinesi. Oggi, nei nostri studi Dental Olympic, uniamo l'esperienza di 7 generazioni di medici e odontoiatri alle più innovative tecnologie, per offrire a bambini e adulti un percorso di cura su misura, completo e sereno.

Eccellenza e Precisione al Tuo Servizio:

Diagnosi Avanzata:

Panoramica digitale, Tac Dentale (CBCT), Scanner Intraorale.

Trattamenti all'Avanguardia:

Implantologia Zigomatica, Odontoiatria Invisibile.

Servizi su Misura:

Visite domiciliari per pazienti non deambulanti.

Fondi Assicurativi?

Siamo convenzionati. Convenzione diretta con FASI.

Team Stabile:

Sempre gli stessi odontoiatri.

*Qui non sei in una clinica, sei in famiglia.
Troverai sempre un team affiatato e professionale,
pronto ad ascoltarti e a prendersi cura di te
con continuità e dedizione.*



Scegli la sede più comoda per te:

Settimo Torinese: Poliambulatorio Dental Olympic,
Via Torino, 99
Tel. 011.3747783 - 392.9804979

Pinerolo: Poliambulatorio Punto San Lazzaro,
Via Bignone, 38/a - Tel. 393.4222633

Torino: Via Cenischia, 41 (angolo Via Frejus)
Tel. 393.4222633



Energia. Equilibrio. Longevità.

La Terapia Infusionale (IV Therapy) è un trattamento medico personalizzato che, attraverso la somministrazione endovenosa di nutrienti selezionati, contribuisce a **ottimizzare le funzioni dell'organismo** e a **contrastare i processi di affaticamento e invecchiamento cellulare**.

Ogni protocollo viene definito dopo un'attenta valutazione clinica, per rispondere in modo mirato alle esigenze individuali.

Un percorso su misura in un contesto clinico d'eccellenza.

Per info e prenotazioni 335 6656658 - gruppodcdc.it



Il manager giusto si sceglie alla fonte

Soluzioni manageriali flessibili per le nuove sfide delle imprese e dei manager

— a cura dell'Ufficio stampa SmartManager —

Il contesto economico e sociale che stiamo attraversando richiede a Federmanager un ruolo sempre più attivo e riconoscibile nel supporto allo sviluppo delle imprese e nella valorizzazione delle competenze manageriali.

In questa prospettiva si inserisce l'evoluzione di **CDi Manager**, società di scopo di Federmanager, dal 2010 riferimento in Italia per Temporary e Fractional Management ed Executive Search, in **SMARTMANAGER**.

Il cambio di nome rappresenta molto più di un *rebranding*: è l'espressione di una **evoluzione strategica**, fortemente voluta da Federmanager, che rafforza il ruolo della società come **ponte qualificato tra il sistema manageriale e il tessuto imprenditoriale dei territori**.

Il mercato si evolve e cambia rapidamente, avere le giuste competenze manageriali significa guidare il cambiamento e non subirlo. Il Temporary Management risulta particolarmente prezioso di fronte a sfide come: **Crescita e internazionalizzazione - Digitalizzazione, AI e innovazione - Riorganizzazioni aziendali e situazioni straordinarie - Presidio economico-finanziario - Passaggio generazionale**.

I vantaggi per le imprese sono molteplici:

- **Accesso diretto ai migliori manager**

Database più ampio in Italia: migliaia di manager industriali, con esperienze e competenze spesso certificate, selezionati per vincere sfide complesse e generare risultati concreti

- **Rapidità di intervento e Flessibilità**

Tempi di attivazione significativamente più brevi rispetto ai modelli tradizionali e inserimento per il tempo necessario, senza vincoli strutturali.

- **Orientamento ai risultati**

Progetti con obiettivi chiari, condivisi e misurabili e una supervisione continua per massimizzarne l'efficacia

- **Facilità di ingaggio**

Incarichi di ricerca non Impegnativi e semplicità negli accordi

- **Convenienza**

Business Check (Punto Rotta Aziendale esclusivo) sempre incluso, nessun costo per Ricerca & Selezione del Temporary Manager

I vantaggi per i manager associati

Entrare a far parte del Team SMARTMANAGER rappresenta un'opportunità strategica e può rivelarsi un valore concre-



to e utile in qualsiasi momento del proprio percorso professionale. Alcuni dei vantaggi di essere parte del network SMARTMANAGER:

- aumentare la propria **visibilità professionale** presso le aziende
- accedere a **opportunità temporanee o permanenti**
- **valorizzare** competenze ed esperienze in progetti ad alto impatto
- essere coinvolti in iniziative concrete di **sviluppo aziendale** come **ambassador**, segnalando in azienda e al proprio network un partner affidabile per ricerche manageriali di alto profilo

Sei un'azienda? Contattaci: info@smart-manager.it



Sei un manager:

- **Iscriviti al database e scopri le opportunità**

<https://aplfo.cdimanager.it/registra-manager.xhtml>

- **Diventa ambassador e parte attiva del network SMARTMANAGER**

**SMARTMANAGER:
opportunità, efficacia, rapidità
e risultati concreti per aziende e manager**



80 ANNI

DI SCELTE RESPONSABILI

VALORI, COMPETENZE, VISIONE

In 80 anni **CIDA** ha rappresentato una categoria definita da un tratto distintivo: la capacità di decidere quando il contesto è incerto. Oggi celebriamo la nostra storia scegliendo di guardare, ancora una volta, al domani.

Cinque temi per interpretare il presente e orientare il futuro.

1

AI COME
CRASH TEST DEL
MANAGEMENT

2

LEADERSHIP
E
RESPONSABILITÀ

3

LAVORO,
WELFARE,
DEMOGRAFIA

4

COMPETENZE E
FORMAZIONE
CONTINUA

5

IL RUOLO
SOCIALE
DELL'IMPRESA

Scopri il progetto su cida.it/80anni



80 CIDA



Temporary Management

Una leva strategica per le aziende del territorio

Federmanager Torino apre il dialogo tra dirigenti, imprese e associazioni datoriali

a cura della Redazione

Una sala gremita, oltre due ore e mezza di confronto serrato articolato in tre tavoli di lavoro, decine di domande dal pubblico e, a un mese di distanza, contatti che continuano ad arrivare: il convegno dedicato al Temporary Management, organizzato lo scorso 15 aprile da Federmanager Torino con i partner Intoo, About Job, Percinque, LHH e Smart Manager — sotto il patrocinio di Unione Industriali Torino, API Torino e Associazione Italiana per la Direzione del Personale — ha confermato quanto il tema sia oggi cruciale per il tessuto produttivo del territorio. I saluti istituzionali di apertura — il nostro Presidente Donato Amoroso per Federmanager Torino, Massimo Richetti per Unione Industriali Torino, Pierpaolo Meloni per API Torino e Renata Tebaldi per AIDP — hanno sancito una convergenza interassociativa destinata a tradursi in progettualità concrete. Un'iniziativa che non nasce per caso, ma che è il punto di arrivo di un percorso di ascolto e progettazione avviato già a settembre dell'anno scorso. La Redazione ha incontrato i quattro protagonisti della Commissione Sindacale e delle Politiche Attive che hanno costruito l'evento e con loro ha ripercorso la genesi del progetto, i suoi contenuti e gli sviluppi futuri, con l'obiettivo di fornire una risposta concreta alla sfida del passaggio generazionale, tracciando un percorso che proseguirà nei prossimi mesi.

La genesi: l'ascolto dei dirigenti delle PMI

Il punto di partenza dell'intero percorso è stato il lavoro del gruppo focalizzato sul supporto ai manager delle Piccole e Medie Imprese, all'interno della Commissione Sindacale. Una scelta metodologica precisa, come racconta **Franco Parola**, responsabile del progetto PMI: "Non volevamo costruire un incontro calato dall'alto. Avevamo bisogno di partire dai dati, dalle voci dei colleghi che ogni giorno vivono la realtà delle piccole e medie imprese del territorio. Abbiamo quindi predisposto e inviato un questionario ai dirigenti delle PMI iscritti a Federmanager Torino, con l'obiettivo di mappare con precisione le aree di preoccupazione, le aspettative e le criticità percepite".

I risultati hanno restituito un quadro molto chiaro. "Il tema del passaggio generazionale è emerso con una forza che, pur attendendoci, ci ha sorpresi per intensità", prosegue Parola. "Molti dirigenti ci hanno raccontato di trovarsi in aziende familiari dove l'imprenditore di prima o seconda generazione si avvicina al disimpegno e deve iniziare a definire un piano strutturato di successione. In alcuni casi i figli sono coinvolti ma necessitano di un affiancamento manageriale; in altri hanno scelto percorsi professionali diversi e l'azienda deve affrontare la sfida della conti-

nuità di un patrimonio di competenze costruito in decenni. A questo si aggiungono le trasformazioni organizzative legate alla digitalizzazione, all'internazionalizzazione e all'ingresso di fondi di Private Equity nella compagine societaria".

È in questo contesto che il Temporary Management si è imposto come tema centrale. "Il Temporary Management può essere una risposta concreta a queste sfide", sottolinea Parola. "Un manager esperto, inserito per un periodo definito con obiettivi chiari, può accompagnare l'imprenditore nella transizione, trasferire competenze, gestire la fase di cambiamento e poi lasciare un'organizzazione più strutturata. È un modello che in Europa è già consolidato e che in Italia sta crescendo rapidamente. L'evento del 15 aprile è nato anche, ma non solo, per colmare questo gap".

Un tavolo per ogni dimensione: l'architettura dell'incontro

A presentare l'architettura dell'evento è **Domenico Ducci**, Presidente della Commissione Sindacale e delle Politiche Attive di Federmanager Torino, che ha moderato i lavori. "L'obiettivo era duplice", spiega Ducci. "Da un lato, dare voce alle preoccupazioni che ci venivano segnalate dai dirigenti delle aziende del territorio. Dall'altro, offrire una risposta che non fosse meramente teorica, ma che mettesse intorno allo stesso tavolo tutti gli attori in grado di trasformare il Temporary Management da concetto in pratica diffusa: l'associazione datoriale delle grandi imprese, quella delle piccole e medie, l'associazione dei direttori del personale e noi, in rappresentanza dei manager".

L'incontro si è articolato in tre tavoli tematici, ciascuno pensato per rispondere a una specifica domanda. "Il primo tavolo, dedicato a scenario, approccio e collaborazioni vincenti, ha visto sul palco Roberto Ferrario di LHH, Matteo Gialdini di Percinque e Federico Sacchi di Smart Manager — quest'ultima, ricordo, è la società di scopo di Federmanager dedicata proprio al Temporary Management ed Executive Search", ricostruisce Ducci. "Il secondo tavolo ha approfondito contesto e canali del mercato del lavoro con Sabina Rosso di About Job, Antonella Negro di LHH e Daniele Aimetta di Intoo, affrontando i temi del chi, del che cosa e del come: chi è oggi il temporary manager, in che cosa consiste effettivamente questa carriera e come ci si posiziona efficacemente sul mercato. Il terzo tavolo, infine, ha raccolto le testimonianze dirette di Marco Bertolina — Amministratore Delegato di Saft e Presidente di Federmanager Academy — di Fabrizio Cau, Group Chief HR Officer di Prima Industrie, e di Allegra Piano, CEO di Arpa Consulting".

Una scelta strutturale che ha funzionato. "La partecipazione è



stata molto al di sopra delle nostre aspettative, con un confronto vivace fino all'ultimo minuto. Ma il dato più significativo lo stiamo registrando ora, a un mese di distanza: continuano ad arrivare richieste di informazioni e manager che si candidano come temporary. È il segnale che abbiamo intercettato un'esigenza concreta e diffusa”.

Il versante contrattuale: tutele e supporto al manager

Una dimensione spesso trascurata nel dibattito sul Temporary Management è quella contrattuale. Su questo aspetto si concentra l'attenzione di **Giuseppe Bertolino**, anch'egli membro della Commissione Sindacale e delle Politiche Attive. *“Il Temporary Management apre opportunità significative per i nostri associati, ma porta con sé anche complessità contrattuali che non possono essere lasciate alla sola iniziativa individuale del manager”,* spiega Bertolino. *“Stiamo parlando di forme di collaborazione molto diverse, ciascuna con implicazioni precise in termini di tutela, fiscalità, previdenza, responsabilità professionale, copertura assicurativa”.*

Un terreno in cui Federmanager intende svolgere un ruolo attivo. *“Uno dei messaggi che abbiamo voluto far passare il 15 aprile è che l'Associazione può e deve essere un punto di riferimento concreto per i colleghi che si avvicinano al Temporary Management”,* prosegue Bertolino. *“Stiamo lavorando per offrire ai nostri associati un supporto qualificato nella stesura e nella valutazione dei contratti, in collaborazione con i nostri consulenti, perché il manager arrivi al tavolo della trattativa con tutti gli strumenti necessari. È un servizio che, nei prossimi mesi, vogliamo strutturare e finalizzare, valorizzando anche l'esperienza maturata a livello nazionale dai nostri organi confederali”.*

Formazione e matching: il ruolo dell'Academy

Il terzo asse strategico è quello della formazione e del matching tra aziende e temporary manager. Ne parla **Alfredo Bertone**, manager certificato Temporary Manager attraverso il percorso RINA-Federmanager Academy e membro del gruppo di lavoro. *“Il temporary management non si improvvisa. Richiede una combinazione di esperienza manageriale solida, capacità di inserimento rapido in contesti nuovi, attitudine al trasferimento di competenze e una preparazione specifica sulle dinamiche degli incarichi a tempo. La formazione è quindi un elemento chiave per garantire qualità e credibilità nel mercato, ed è anche la principale leva di differenziazione per il manager che vuole intraprendere questo percorso”.*

Bertone evidenzia il valore strategico dell'offerta formativa interna al sistema Federmanager. *“Federmanager Academy ha sviluppato in questi anni un'offerta articolata di percorsi di certificazione delle competenze manageriali, riconosciuta a livello nazionale. La testimonianza di Marco Bertolina nel corso del terzo tavolo è stata particolarmente significativa proprio su questo punto: la certificazione non è un timbro burocratico, è uno strumento concreto che permette al manager di esse-*

re riconoscibile sul mercato e all'azienda di selezionare con maggiore sicurezza”.

L'altro tema decisivo è quello del matching. *“Il mercato italiano del Temporary Management ha ancora margini di strutturazione importanti”,* osserva Bertone. *“Il manager spesso non sa come posizionarsi; l'azienda non sa dove cercare le competenze giuste. Su questo Federmanager Torino può svolgere un ruolo prezioso, sia attraverso i partner specializzati con cui abbiamo collaborato per l'evento, sia attivando canali interni di networking qualificato. Disponiamo di un patrimonio associativo di grande valore: dirigenti con esperienza pluridecennale, competenze trasversali, conoscenza profonda dei settori produttivi del territorio. Si tratta di organizzare e rendere accessibile questo patrimonio”.*

Il follow-up: verso un percorso continuativo

L'evento del 15 aprile non è un punto di arrivo, ma di partenza. *“Già nei giorni successivi all'incontro ci siamo riuniti per un debriefing approfondito e per programmare le prossime tappe”,* racconta Parola, riprendendo il discorso. *“La prima azione, già in corso, è l'invio di un questionario di feedback ai partecipanti, accompagnato da un messaggio di ringraziamento. È fondamentale per noi capire cosa ha funzionato, dove possiamo migliorare e quali sono i temi che la platea desidera approfondire”.* Diverse le direttrici di sviluppo individuate, interviene Ducci in chiusura: *“Stiamo lavorando a un secondo appuntamento, sempre in collaborazione con i partner di questa prima edizione, con l'obiettivo di andare in profondità su alcuni nodi che il 15 aprile abbiamo solo potuto sfiorare: ad esempio crediamo che potrebbe essere di interesse il rapporto tra Temporary Management e fondi di Private Equity, il tema del posizionamento del manager, le esperienze concrete di matching virtuoso. Sul fronte aziende lavoreremo a stretto contatto con Unione Industriali Torino e API Torino — come confermato dai saluti di apertura di Richetti e Meloni — per ampliare la partecipazione delle imprese, eventualmente anche attraverso una survey dedicata, e per coinvolgere i fondi di investimento attivi sul territorio”.*

Il progetto più ambizioso, però, guarda oltre il singolo evento. *“L'ipotesi su cui ci stiamo confrontando è quella di strutturare un vero e proprio percorso continuativo: un ciclo di appuntamenti e, in prospettiva, un percorso formativo dedicato ai colleghi che intendono intraprendere la carriera di temporary manager. Vogliamo offrire non un singolo momento di sensibilizzazione, ma un accompagnamento articolato che copra tutte le dimensioni del tema: scenario, contratti, formazione, certificazione, matching, networking”,* sottolinea Ducci. *“È un'evoluzione coerente con la nostra visione: Federmanager non come erogatore di servizi puntuali, ma come comunità che costruisce valore condiviso nel tempo. Il Temporary Management è una sfida che riguarda tutti — dirigenti, imprese, territorio — e solo costruendo insieme una comunità di pratica potremo affrontarla con efficacia”.*



L'agognato traguardo di Cristina

Giovedì 30 aprile scorso, ultimo giorno di lavoro, Cristina Codazza, il volto più noto di Federmanager Torino ha festeggiato insieme ai colleghi/e il raggiungimento della pensione, un traguardo da lei molto desiderato. Dunque non la vedremo più, nel suo ruolo di receptionist, rispondere con la pazienza di Giobbe alle richieste più strampalate e insistenti di interlocutori telefonici e contemporaneamente smistare il traffico dei colleghi che si presentano di persona, con una invidiabile capacità di tenere i nervi saldi anche nelle circostanze più avverse. Una capacità che costituisce il tratto più distintivo della sua personalità. Ma adesso, privata del contatto con il pubblico, che cosa farà Cristina? Nessun problema: già in anni lontani avevamo saputo delle sue qualità letterarie, in particolare per quanto riguarda la poesia, e ne avevamo parlato sul periodico (n. 279 – giugno-luglio 2011), per il quale Cristina svolgeva allora la funzione di Segretaria di redazione, sottolineando “la sua bravura e la sua riservatezza”. Una riservatezza che è continuata nel tempo e che ci ha messo nella condizione di non avere elementi per apprezzare la sua bravura. In realtà Cristina, oltre che proporre testi poetici in proprio, si cimenta in prefazioni, recensioni, analisi critiche e quant'altro, in particolare riferite a poesie, haiku e racconti brevi e a questi

temi si dedicherà da “pensionata”, ma non prendendoli come piacevoli passatempo, bensì con un approccio professionale. Le auguriamo il miglior successo in questa nuova avventura professionale e la ringraziamo per i tanti anni di collaborazione e in particolare per il suo ultimo mese di lavoro, passato in affiancamento con Paola Anrò, alla quale ha trasmesso gli aspetti specifici del lavoro nella nostra segreteria. Dunque arriveremo a Cristina nelle mille occasioni di incontro pubblico che sicuramente non mancheranno e benvenuta a Paola.



ARRIVO DOVE VOGLIO SUPERANDO OGNI IMPREVISTO



La tua sicurezza è il nostro traguardo. Un imprevisto mentre ti trovi lontano da casa? Bagagli smarriti? Necessità di ricorrere a un medico o a un ospedale? Sono cose che possono capitare quando viaggi.

Tu scegli la tua meta, la soluzione assicurativa **Generali Sei in Viaggio** assiste e protegge i viaggi di lavoro e le vacanze, in Italia e all'estero.

Contattaci per saperne di più.

GENERALI ITALIA - AGENZIA GENERALE DI TORINO DE GASPERI

Corso Duca degli Abruzzi, 63/B • Torino • Tel. 011 819 58 98

e-mail: agenzia.torinodegasperi.it@generali.com • www.agenzie.generali.it/torinodegasperi

Agenti: Massimo Penasso • Simone Selvaggio



Generali Sei in viaggio è una soluzione assicurativa di Generali Italia S.p.A. - Prima della sottoscrizione leggere il set informativo disponibile su generali.it e in Agenzia.

Sigillo 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





Quando le eccellenze italiane incontrano il management del futuro

Leadership antifragile

Più di 130 partecipanti, una location simbolo del Made in Italy e un tema capace di parlare al presente delle imprese: la gestione dell'incertezza

— di Livio Lo Biondo* e Marco Cenicola** —

Si è svolto il 5 maggio, presso l'Officina della Scrittura e la Manifattura Aurora di Torino, l'evento "Leadership Antifragile – Governare l'incertezza", promosso dal Gruppo Giovani Federmanager Torino e organizzato da Marco Cenicola, Consigliere Nazionale Gruppo Giovani Federmanager e autore dell'articolo. L'iniziativa ha rappresentato molto più di un semplice momento formativo: è stata un'esperienza immersiva costruita attorno a due grandi eccellenze italiane, Aurora e Gavakersi, unite da una visione comune fatta di cultura della prestazione, innovazione e valorizzazione del capitale umano.

La serata si è aperta con la visita guidata al Museo Officina della Scrittura, il primo museo al mondo dedicato al segno e alla comunicazione scritta, e successivamente alla storica Manifattura Aurora Penne, dove i partecipanti hanno potuto osservare da vicino l'artigianalità, la precisione e la passione che si celano dietro la produzione delle iconiche penne Aurora. Un percorso capace di raccontare il valore della manifattura italiana non soltanto come patrimonio industriale, ma anche come espressione concreta di identità, cultura e capacità di innovare nel tempo.

A seguire, nell'auditorium dell'Officina della Scrittura, il Prof. Giuseppe Vercelli – psicologo dello sport e della prestazione umana, docente universitario, responsabile dell'area psicologica Juventus F.C. e consulente CONI in numerose edizioni olimpiche – ha coinvolto il pubblico in uno speech intenso e attuale dedicato al tema dell'anti-fragilità. Partendo dalle teorie di Nassim Nicholas Taleb, Vercelli ha illustrato come individui e organizzazioni possano trasformare volatilità, cambiamento e imprevisto in opportunità di crescita. Attraverso il modello sviluppato da Gavakersi, il relatore ha approfondito i quattro pilastri della leadership antifragile: adattamento proattivo, evoluzione agonistica, agilità emotiva e distruttività consapevole. Un messaggio particolarmente sentito dai manager presenti, chiamati oggi a guidare organizzazioni in contesti sempre più complessi, rapidi e imprevedibili.



L'evento ha inoltre valorizzato il ruolo del networking come strumento di crescita professionale e contaminazione positiva tra competenze, esperienze e settori differenti. Al termine dell'incontro, Aurora ha omaggiato due fortunati partecipanti con l'estrazione a sorte di due prestigiose penne della maison torinese, prima del momento conviviale finale con aperitivo e networking. Grande soddisfazione per il successo dell'iniziativa è stata espressa da Donato Amoroso, Presidente Federmanager Torino, e dal Gruppo Giovani Federmanager, che continua a distinguersi a livello nazionale per la capacità di proporre eventi innovativi, coinvolgenti e ad

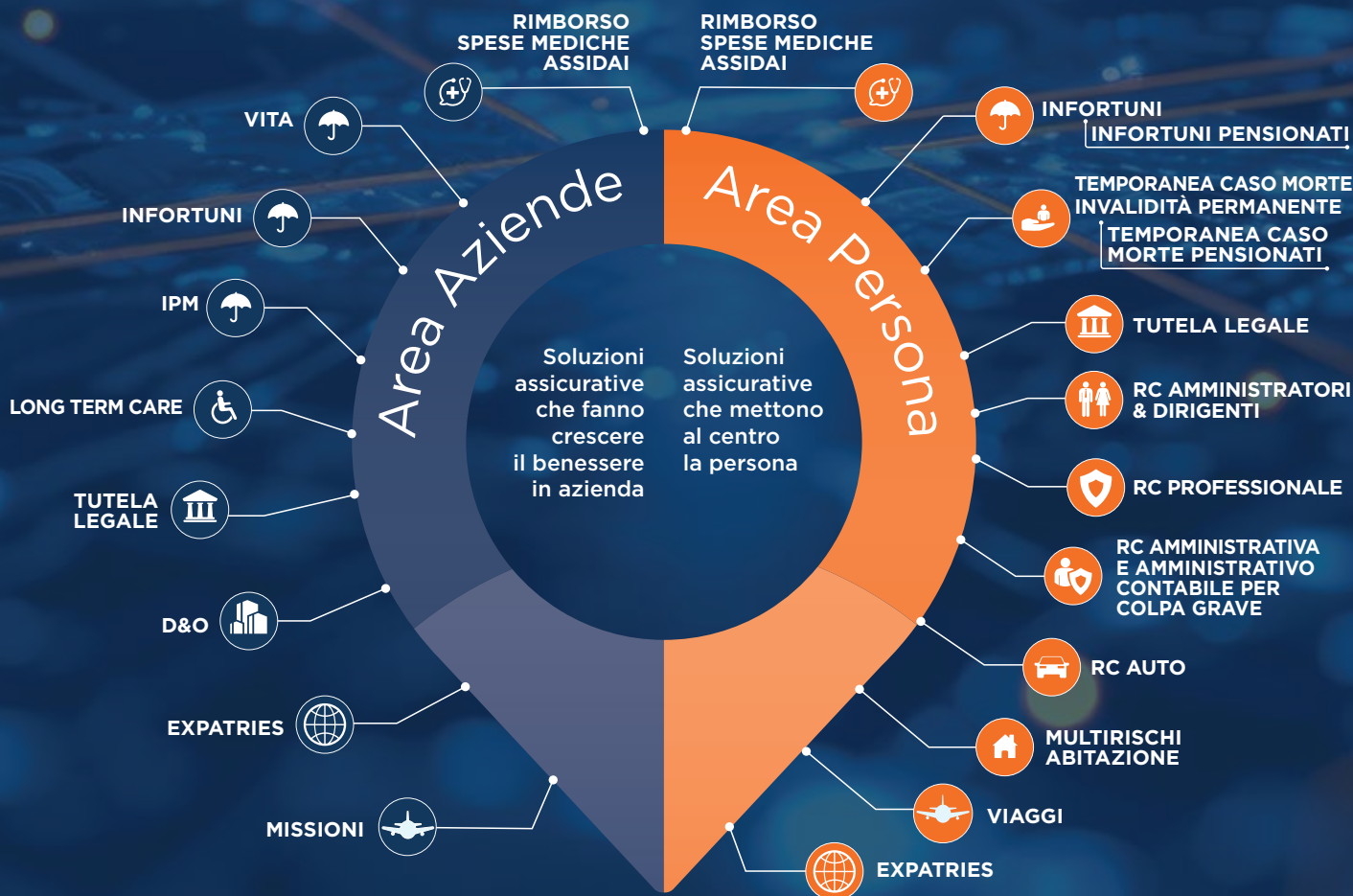
alto valore culturale e manageriale, creando connessioni tra imprese, territori e professionisti. L'appuntamento del 5 maggio ha dimostrato ancora una volta come il management moderno non possa limitarsi alla sola competenza tecnica: servono visione, adattabilità, capacità di leggere il cambiamento e soprattutto il coraggio di trasformare l'indistinto "rumore del mondo" in una direzione di marcia ben precisa.

Una sfida che il Gruppo Giovani Federmanager continua a raccogliere, promuovendo iniziative capaci di valorizzare le eccellenze italiane e accompagnare la crescita della nuova classe dirigente del Paese.

*Vice Presidente Gruppo Giovani Nazionale e coordinatore Gruppo Giovani Torino

**Componente del Consiglio Nazionale Gruppo Giovani





UNA VISIONE D'INSIEME PER ORIENTARVI NEL MONDO DEL WELFARE, UNA GUIDA ESPERTA PER TRACCIARE NUOVE ROTTE.

Praesidium, una guida sicura per il welfare manageriale.

Praesidium è la società del sistema Federmanager specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati a dirigenti, a quadri, a professional e alle loro famiglie. Grazie alla stretta relazione con il sistema Federmanager e con Assidai, Praesidium opera in particolare nell'ambito della consulenza e distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per dirigenti, di origine contrattuale ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale delle figure manageriali, sia in servizio che in pensione. Oggi Praesidium ha riunito nell'Atlante del welfare il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati alle e ai manager, un panorama arricchito da una consulenza sempre personalizzata.

Praesidium è al vostro fianco da più di 20 anni; è una guida esperta, oggi pronta a tracciare con voi nuove rotte, verso il benessere dei e delle manager e delle loro famiglie.

Scoprite di più su praesidiumspa.it, o scrivete a: individuali@praesidiumspa.it | aziende@praesidiumspa.it.

Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.



ASSIDAI: SCELTA VINCENTE PER LA DIRIGENZA CHE HA A CUORE LA PROPRIA SALUTE

— a cura del Presidente Assidai, Armando Indennimeo —

Un portale di iscrizione online dedicato a dirigenti, 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 al management in servizio un'assistenza sanitaria integrativa eccellente.

Due plus, quelli appena descritti, che posizionano Assidai sul mercato come Fondo di assistenza sanitaria integrativa non contrattuale alla ricerca di soluzioni valide e innovative che consentano di assistere le persone iscritte e i loro familiari, 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 la dirigenza che ancora non conosce le peculiarità e i valori distintivi che caratterizzano il nostro Fondo. Tra questi, la mutualità e la solidarietà intergenerazionale consentono di assistere dirigenti, quadri e alte professionalità per tutta la loro vita, senza alcun limite di età, sia che siano in servizio sia che siano 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, incluse senza alcun contributo aggiuntivo in tutti i Piani Sanitari Assidai. Il nostro Fondo, infatti, è da sempre attento al delicato tema



delle coperture per la non autosufficienza, ovverosia 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 graduale invecchiamento della popolazione.

E, nell'ambito delle innovazioni, l'iscrizione online ha l'obiettivo di offrire alla dirigenza la possibilità di aderire ad Assidai in modo autonomo e interattivo, scegliendo direttamente il Piano Sanitario che è maggiormente consona alle esigen-

ze personali e a quelle della propria famiglia. È sufficiente accedere al sito www.assidai.it e seguire, passo dopo passo, tutte le indicazioni.

Nel merito ricordiamo che aderendo al Fondo dal 1° luglio, il contributo di iscrizione per la prima annualità viene ridotto del 40%!

Per le aziende, invece, proprio per soddisfare le esigenze reciproche di imprese, lavoratrici e lavoratori, a seguito del rinnovo del CCNL Dirigenti Industria siglato da Federmanager e Confindustria nel 2019 e poi nel 2024, 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 alla dirigenza in servizio delle aziende industriali un'assistenza sanitaria completa con la possibilità di godere di notevoli vantaggi operativi.

In conclusione, sono onorato di confermare che Assidai nel panorama dell'assistenza sanitaria integrativa sia davvero la scelta vincente per coloro che vogliono iscriversi a titolo individuale o che desiderano farsi portavoce all'interno delle aziende per iscrizioni di tipo collettivo. Perché è fondamentale prendersi cura della propria salute e proteggere le persone a noi care.



INNOVAZIONE E TRANSIZIONE DIGITALE

Promuove la trasformazione digitale delle imprese supportando l'evoluzione dei modelli organizzativi.



PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

Sostiene la leadership femminile, l'equità retributiva e l'inclusione, valorizzando il talento manageriale in tutte le sue dimensioni.



4.MANAGER



COMPETENZE E MERCATO DEL LAVORO MANAGERIALE

Analizza l'evoluzione delle competenze e del mercato del lavoro, valorizzando il capitale umano e favorendo l'incontro tra domanda e offerta di managerialità.



SVILUPPO SOSTENIBILE E CONTINUITÀ D'IMPRESA

Promuove sinergie tra manager e imprenditori per rafforzare competitività, innovazione e sostenibilità del tessuto produttivo nazionale.

**Cultura d'impresa e manageriale.
Imprese e manager insieme
per crescere.**

4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER



PREVENZIONE, CURA E TECNOLOGIA: IL PERCORSO DEL FASI CHE ACCELERA SULL'INNOVAZIONE

— a cura dell'Ufficio Comunicazione Fasi —

Il 2026 segna una tappa decisiva nel percorso di evoluzione del Fasi. Dopo un 2025 scandito da interventi progressivi su tariffe, prevenzione e servizi digitali, il Fondo amplia ulteriormente le prestazioni rimborsate e consolida una visione di sanità integrativa sempre più orientata alla personalizzazione delle cure, all'innovazione tecnologica e alla presa in carico continuativa degli assistiti. Un cambiamento che non si limita all'aggiornamento del Nomenclatore, ma riflette una strategia strutturale di rafforzamento del welfare sanitario dedicato alla classe dirigente.

Nel 2026 il Fasi compie un ulteriore salto di qualità nel proprio percorso di evoluzione, consolidando una strategia che mette al centro innovazione, personalizzazione delle cure e servizi digitali. Le novità entrate in vigore dal 1° gennaio 2026 ampliano in modo significativo il perimetro delle prestazioni rimborsate e rafforzano il posizionamento del Fondo come attore dinamico della sanità integrativa. Il capitolo più rilevante riguarda la salute mentale e la riabilitazione ad alta complessità. Per i giovani con problematiche psico-patologiche vengono introdotte nuove tariffe di rimborso in forma indiretta per percorsi strutturati e continuativi: fino a 216 euro al giorno per ricoveri residenziali (massimo 270 giorni l'anno), fino a 90 euro per ricoveri diurni semiresidenziali di 8 ore e fino a 63 euro per quelli di 4 ore (entrambi fino a 180 giorni annui). Un intervento che intercetta **un bisogno sociale crescente** e che rafforza la capacità di presa in carico nel caso di psicopatologie di adolescenti e giovani adulti. Sempre nell'area riabilitativa, il Fondo introduce una nuova tariffa fino a 300 euro al giorno per la neuroriabilitazione in strutture specializzate, per un massimo di 90

giorni l'anno, riconoscendo l'elevata complessità clinica e organizzativa di questi percorsi.

Per gli **adulti affetti da patologie gravi e invalidanti** viene inoltre previsto un contributo annuo di 400 euro per la **psicoterapia**, anche online e su prescrizione medico-specialistica. È un segnale chiaro di integrazione strutturale della dimensione psicologica nei percorsi di cura e di apertura definitiva alla modalità digitale.

Si inserisce all'interno del Nomenclatore anche l'estensione della rimborsabilità delle visite specialistiche di controllo al **telecontrollo medico**, mantenendo il limite massimo di cinque prestazioni annue: la tecnologia non come alternativa, ma come complemento stabile dell'assistenza tradizionale.

Sul fronte dell'innovazione tecnologica, il 2026 segna l'ingresso nel Nomenclatore del **pacemaker Leadless**, soluzione cardiologica mini-invasiva di ultima generazione, con un rimborso massimo di 4.750 euro. In ambito ortopedico, si amplia la copertura per le **protesi articolari Custom Made**, con massimali fino a 6.300 euro per le grandi articolazioni (anca, ginocchio, spalla), fino a 5.210 euro per le medie e fino a 4.125 euro per le piccole. L'introduzione delle protesi personalizzate è accompagnata dalla definizione di **22 nuovi pacchetti chirurgici** per interventi su anca e ginocchio, differenziati per tecnica (tradizionale

o robotica), tipologia di intervento e modalità di ricovero, a testimonianza di una crescente aderenza tra tariffario e pratica clinica avanzata.

Le innovazioni del 2026 non nascono in modo isolato, ma si inseriscono in un percorso avviato nel 2025. Lo scorso anno il Fondo aveva già aggiornato in modo significativo le tariffe di odontoiatria e medicina e chirurgia, ampliato la copertura delle visite specialistiche includendo i controlli, introdotto nuove prestazioni diagnostiche e rafforzato l'area della prevenzione. Particolarmente rilevante era stata l'attivazione e l'estensione dei servizi di **medico online 7/7** e di **teleassistenza geriatrica** dedicata agli assistiti con Parkinson, demenze e non autosufficienza, con programmi di telemonitoraggio e supporto continuativo anche per i caregiver.

Il 2026 rappresenta dunque la maturazione di questo percorso: dopo aver rafforzato l'accessibilità e la prevenzione, il Fasi investe con decisione su salute mentale e prestazioni ad alta tecnologia. Il risultato è un modello di sanità integrativa sempre più solido e moderno, capace di coniugare sostenibilità economica, qualità clinica e innovazione organizzativa. Un'evoluzione che non si limita ad aggiornare un Tariffario, ma che ridisegna progressivamente l'esperienza di tutela sanitaria degli assistiti, accompagnandoli lungo tutto il ciclo di vita.





LE NUOVE SINERGIE PER UN WELFARE EVOLUTO E UNA CULTURA D'IMPRESA RESPONSABILE

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

In uno scenario economico e sociale in rapida trasformazione, la costruzione di un sistema Paese più solido passa sempre più attraverso la collaborazione tra istituzioni, mondo manageriale e imprese. È in questo contesto che si inseriscono le recenti iniziative promosse da 4.Manager, che rafforzano il dialogo con attori chiave come INPS e Arma dei Carabinieri, delineando un modello di sviluppo fondato su competenze, responsabilità e cultura.

Il protocollo siglato con INPS punta a un obiettivo strategico: diffondere la cultura previdenziale tra manager e imprese. Un tema spesso percepito come tecnico, ma in realtà cruciale per la sostenibilità organizzativa delle aziende e per una gestione più consapevole del capitale umano. L'accordo prevede la realizzazione di attività formative, contenuti divulgativi e progetti pilota, con l'ambizione di rafforzare l'integrazione tra welfare pubblico e welfare aziendale e accompagnare lavoratori e imprese lungo tutto l'arco della vita professionale.

Non si tratta solo di informazione, ma di un vero cambio di paradigma: la previdenza diventa leva di pianificazione strategica, capace di incidere sulle scelte organizzative delle imprese e sulla qualità del lavoro. In questo percorso, anche l'innovazione tecnologica – inclusa l'intelligenza artificiale – è chiamata a svolgere un ruolo di facilitazione e accesso ai servizi.

Parallelamente, il protocollo con l'Arma dei Carabinieri conferma e rafforza l'impegno di 4.Manager nella promozione della parità di genere e nella diffusione di una cultura manageriale inclusiva, etica e rispettosa dei diritti. L'accordo si inserisce in un quadro normativo e istituzionale ampio, volto alla prevenzione e al contrasto della violenza di genere, della legalità, della sicurezza e della responsabilità sociale. L'intesa prevede la realizzazione di iniziative congiunte per la prevenzione della violenza di genere, il contrasto alle discriminazioni e la diffusione di una cultura d'impresa etica, inclusiva e rispettosa dei diritti.

Formazione, eventi e campagne informati-

ve diventano strumenti concreti per sensibilizzare manager e imprese su temi che non sono più periferici, ma parte integrante della competitività e della reputazione aziendale. La valorizzazione del capitale umano, la diffusione della parità di genere e il rispetto delle regole emergono così come pilastri di una managerialità evoluta e di imprese più solide e sostenibili.

Queste collaborazioni testimoniano il ruolo sempre più attivo di 4.Manager come piattaforma di connessione tra aziende e istituzioni. Un ruolo che va oltre il supporto ai manager, per contribuire alla costruzione di un ecosistema in cui competenze, welfare e legalità si rafforzano reciprocamente.

In un tempo segnato da transizioni profonde – digitali, demografiche e culturali – investire su questi ambiti non è solo una scelta strategica, ma una necessità per le imprese chiamate oggi a evolvere rapidamente. E la managerialità, ancora una volta, si conferma un motore essenziale di cambiamento.



Varie

I racconti di Andrea Rossi presentati al Circolo dei Lettori

Una fra le più note e frequentate istituzioni culturali della città ha ospitato il 13 maggio scorso la presentazione del libro di racconti che Chiara Rossi ha pubblicato in memoria del padre Andrea, autore dei racconti, e del quale il periodico ha già riferito nel n. 343 (ottobre/dicembre 2025).

L'evento ha attirato al Circolo un pubblico numeroso e interessato, che ha partecipato proponendo interventi e domande, stimolato dalla lettura di brani dei racconti e dagli stessi interventi dei presenti, oltre che dall'introduzione di Chiara Rossi, che ha raccontato le vicende del rinvenimento dei racconti, "archiviati" dallo stesso Andrea in un vecchio armadio, senza un particolare criterio e con la raccomandazione di eliminare il tutto dopo la sua morte. La lettura è iniziata con un brano tratto da "La voce del cuore", il primo racconto presentato nel libro, e non poteva che essere così, dato che il protagonista di quel racconto è il cuore della stessa Chiara. A seguire, la

lettura di molti altri brani fra i quali quelli letti dai colleghi che erano in Associazione ai tempi di Andrea, da Enza Gonella, a Cristina Codazza, a Carlo Barzan. Alla figura di Andrea Rossi l'Associazione ha già dedicato una certa, meritatissima, attenzione, ma non finisce qui: la figlia Chiara ha riferito ai presenti che l'armadio delle meraviglie ospita altro materiale analogo, che potrebbe bastare per almeno altre due raccolte...



Anche quest'anno il Salone del Libro ha ospitato la premiazione del Concorso fra gli allievi delle scuole secondarie del territorio sui temi della sicurezza. Ne riferiremo nel prossimo numero.



Il Team di Torino al Campionato Nazionale di sci Federmanager



Nel fine settimana del 12-15 marzo scorso e nella spettacolare cornice di Folgaria, si è disputata la nona edizione del Campionato Nazionale di SCI di Federmanager Trofeo - ASSIDAI, che prosegue la lunga tradizione del Campionato Triveneto giunto alla sua 52ª edizione.

Alla manifestazione hanno partecipato dirigenti provenienti da tutto il territorio nazionale, che hanno potuto vivere alcuni giorni di sport e convivialità nel vasto comprensorio sciistico della Skiarea Folgaria-Lavarone, con 104 km di piste immerse nei magnifici panorami dell'Alpe Cimbra.

Il programma è stato lo stesso delle edizioni precedenti: venerdì la gara di fondo seguita dalla ciaspolata aperta a tutti e da un momento di intrattenimento culturale; sabato la gara di slalom gigante e quella di snowboard, con la consueta premiazione serale e la cena di gala finale.

Gli atleti della ormai nota Valanga Sabauda si sono distinti tra i primissimi in tutte le categorie. Nella disciplina del fondo citiamo il secondo posto assoluto di Arianna Spiniello nella categoria Dirigenti Donne, il secondo posto assoluto di Marco Gobetto nella categoria Dirigenti Uomini 6km e il secondo posto assoluto di Mario Sabena nella categoria Dirigenti Uomini 3km. Nello slalom gigante abbiamo registrato il secondo posto con Arianna Spiniello nella categoria Dirigenti Donne e il primo posto con Marco Gobetto nella 4ª categoria Dirigenti Uomini, oltre al primo posto nella 4ª Categoria Familiari Donne con Laura

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

CLASSIFICA NAZIONALE PER ASSOCIAZIONI

POS.	ASSOCIAZIONE	PUNTI FONDO	PUNTI GIGANTE	TOT. PUNTI
1	VICENZA	210	600	810
2	TORINO	265	319	584
3	TREVISI BELLUNO	80	470	550
4	FRIULI VENEZIA GIULIA	95	415	510
5	TRENTO	110	297	407
6	VENEZIA	100	165	265
7	VALLE D'AOSTA	0	185	185
8	BOLZANO	80	80	160
9	CREMONA	0	160	160
10	PADOVA ROVIGO	60	100	160
11	MILANO ALDAI	0	156	156
12	BOLDONA FERRARA RAVENNA	0	100	100
13	COMO	0	100	100
14	PARMA	0	100	100
15	NOVARA	50	32	82
16	SALERNO	0	80	80
17	ROMA	0	60	60
18	TOSCANA	0	60	60
19	PERUGIA	0	50	50
20	BFESCIA	0	45	45
21	CALABRIA	0	45	45
22	VERONA	0	40	40
23	ANCONA PESARO URBINO ASCOLI PICENO FERMO	0	16	16
24	TERNI	0	0	0

Sciandra. Infine, grazie ai migliori tempi nella combinata fondo-slamom gigante, Marco Gobetto si è aggiudicato il trofeo Challenge Praesidium.





Investire nell'era dell'incertezza

L'11 marzo scorso si è tenuta l'ormai consueta serata dedicata ai nostri iscritti in collaborazione con Banca Generali, presente nelle figure della dott.ssa Alessandra Trevisiol e del dott. Ivano Quitadamo. L'incontro ha avuto luogo a Torino in piazza Carlina, nelle splendide sale di Palazzo Coardi di Carpeneto, una location che ha riscosso l'unanime gradimento dei presenti.

La serata si è aperta con una breve introduzione, ove sono state delineate le linee guida di Banca Generali, con un'attenzione ai servizi offerti, informando la platea che nei prossimi mesi sarà distribuito agli azionisti un dividendo superiore al 5%. A seguire il dottor Giuseppe Parlà di Fidelity International ha effettuato un'analisi dello scenario macroeconomico e politico attuale,

con un'attenzione particolare rivolta ai recenti sviluppi relativi alla guerra in Medio Oriente. Non è mancata un'analisi, molto gradita dai presenti, centrata sulle abitudini di investimento degli italiani e sulle prospettive demografiche del nostro paese. A differenza dei precedenti incontri, è stato dedicato uno spazio per consentire di porre domande ai relatori anche durante i loro interventi, una modalità che ha riscontrato il favore dei presenti. La sala era esaurita in ogni ordine di posto e i partecipanti hanno avuto modo di approfondire gli argomenti trattati anche nel corso dell'aperitivo conclusivo, colloquiando con i consulenti finanziari di Banca Generali che hanno promosso la serata.

Stelle al merito 2026

Come ogni anno, il 1° maggio, in occasione della Festa dei Lavoratori, si è tenuta la cerimonia di consegna delle Stelle al Merito del Lavoro, un riconoscimento attribuito dal Presidente della Repubblica ai lavoratori che si sono distinti per professionalità e lunga esperienza.

L'evento si è svolto presso la sala concerti del Conservatorio Giuseppe Verdi di Torino, alla presenza delle principali autorità locali, insieme ai rappresentanti di enti e associazioni coinvolte. Tra gli interventi, quello del prefetto di Torino, Donato Cafagna, che dal palco ha sottolineato come ogni lavoratore premiato porti con sé una storia fatta di impegno e spirito di sacrificio, richiamando anche l'attenzione

sul drammatico tema delle morti sul lavoro: in Piemonte, nel 2025, si sono registrati 65 casi.

Anche quest'anno, alla solennità della cerimonia istituzionale si è unito il caloroso e vivace sostegno di familiari e colleghi dei premiati, che hanno accompagnato con entusiasmo ogni insignito mentre veniva chiamato sul palco per ricevere il riconoscimento, in una cornice arricchita dalla presenza delle massime autorità del Piemonte.

Gli insigniti della nostra Regione sono stati 79 e fra essi gli iscritti a Federmanager Mario Blanco, Mauro Borio, Marco Crespi (iscritto a Milano), Paolo Falletti, Giuseppe Iannuzzi, Roberto Signoriello, Marco Vassallo e Claudio Zoppi.

Un collega giornalista racconta le fragilità della società contemporanea



Antonio Soriero opera nella struttura della Comunicazione della nostra Federazione nazionale ed è dunque un professionista del mestiere: forse non a caso, Nico, il protagonista del suo terzo romanzo, è un giovane giornalista in crisi personale e professionale.

Nico accompagna il lettore nella riflessione su alcune zone d'ombra nella nostra società e

per raggiungere il suo scopo, si serve di una serie di personaggi, ciascuno dei quali dipinto con poche ma precise pennellate che illuminano il contesto all'interno del quale si muove. Ne risulta un romanzo originale e avvincente, con un'anima doppia: è un racconto fantastico e persino apocalittico, che

si coniuga con giudizi lucidi sulla realtà attuale, espressi con ironia e disincanto, con i quali l'autore affronta temi molto concreti, quali il potere dei media e il conformismo digitale, che spesso si accompagnano al vuoto esistenziale. Il romanzo si legge rapidamente, ma al termine lascia al lettore ampio spazio per ragionare sulle sue diverse interpretazioni: una trama surreale nasconde una critica sociale profonda, trattata con leggerezza, ma capace di suscitare riflessioni non banali su se stessi e sul mondo di oggi. L'ambiguità del finale accentua questa capacità di suscitare riflessioni e invita il lettore a interrogarsi sul significato degli accadimenti narrati e sulla reale possibilità di dare vita a un cambiamento sociale.

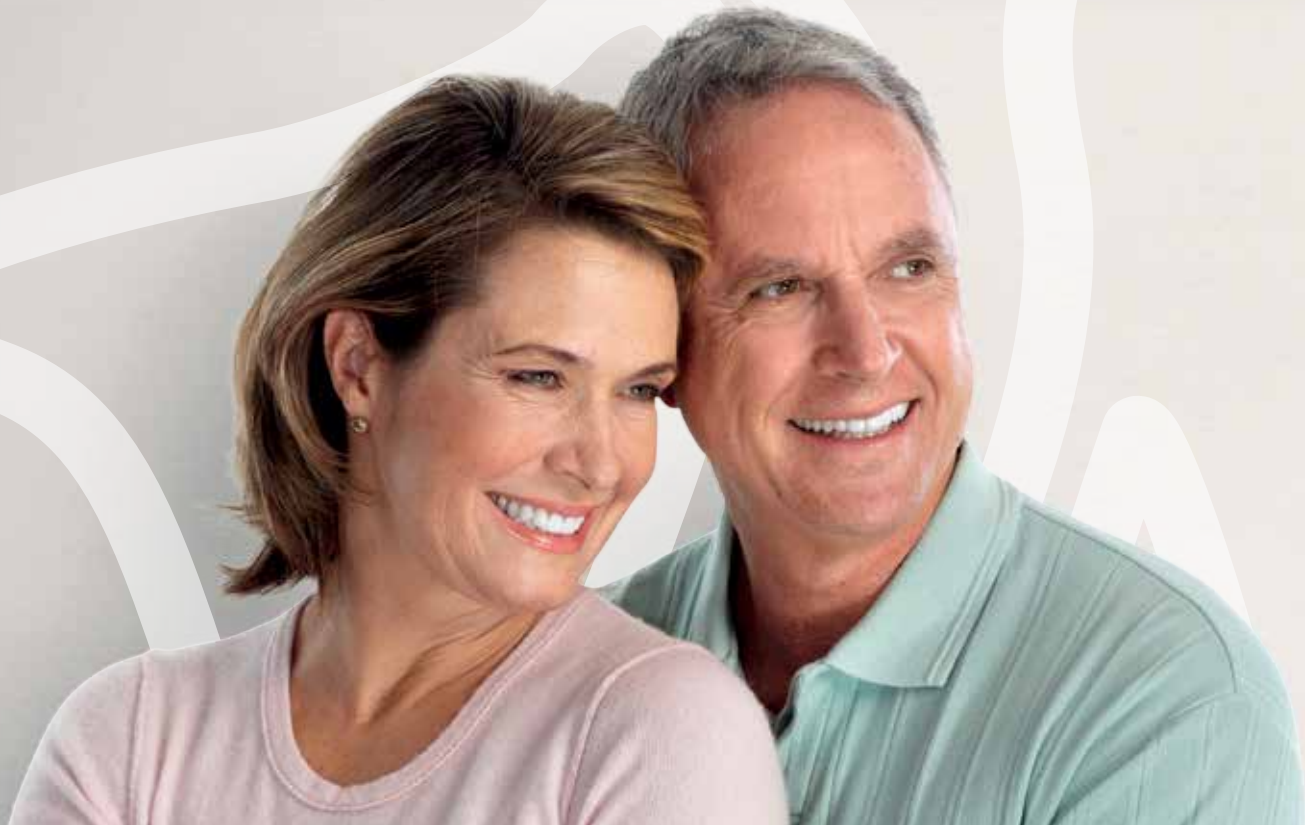
Concludendo, la duplicità d'animo del protagonista si riflette anche nel romanzo, che è fonte di intrattenimento e riflessione insieme, in un contesto nel quale la tensione narrativa si esercita su elementi fantastici e si coniuga con osservazioni critiche della realtà contemporanea.



ODONTOBI

Dir. Sanitario - Dott.ssa Emanuela Bianca

Prevenzione dentale over 60



VISITE DI PREVENZIONE SU APPUNTAMENTO - Tel. 0331 962405

ODONTOBI: ESPERIENZA E INNOVAZIONE IN ODONTOIATRIA

**Dal 1988 al tuo fianco per fornirti
prestazioni odontoiatriche**

Per noi di Odontobi professionalità significa mettere a tua disposizione le competenze del nostro team con qualifiche professionali; significa essere in aggiornamento continuo sulle nuove tecnologie disponibili; significa fare attenzione alla qualità dei materiali selezionati e conformi e soprattutto fornire piani di cura individuali in base alle esigenze cliniche del paziente.

Seguici!   

Struttura a convenzione diretta
con tutti gli associati FASI Nord Italia 

Direttore Sanitario: Dott.ssa Emanuela Anna Bianca
Iscr. Albo Medici Chirurghi e Odontoiatri di Varese n. 494 - Aut. San. n. 397/8 del 06/06/2008

Servizi odontoiatrici per la salute orale

- Implantologia
- Implantologia Computer Guidata 3D
- Implantologia Dentale Zigomatica
- Sedazione cosciente
- Tac dentale Cone Beam 3D
- Faccette dentali
- Ortodonzia trasparente
- Impronte con scanner intraorale
- Protesi fisse e mobili

*Le prestazioni sono effettuate
previa valutazione clinica individuale.*

Via Aronco, 5
Castelletto Sopra Ticino - 28053 (NO)
Tel. +39 0331 962 405 / 971 413
WhatsApp: 371 4119366
(per richieste di appuntamento; informativa privacy sul sito)
odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it





SPAZIO

La tua Officina

**IL VALORE
CHE VA OLTRE L'ACQUISTO
DELLA TUA AUTO.**

- **TEAM SPECIALIZZATO** CON COMPETENZE CERTIFICATE
- OLTRE **150 VETTURE SOSTITUTIVE** SEMPRE DISPONIBILI
- **7.000 MQ** ALIMENTATI DA ENERGIA SOLARE, PER UN'ASSISTENZA **CHE RISPETTA L'AMBIENTE**
- **CARROZZERIA ESCLUSIVA SPAZIO GARAGE**
TORINO Strada San Mauro, 189 - Tel. 011 02 49 980

PRENOTAZIONE
ONLINE



TORINO Via Reiss Romoli, 83/C - Tel.011 2251 737/742/751

ASSISTENZA UFFICIALE

WWW.SPAZIOGROUP.COM

