

Dirigente d'Azienda

Federmanager Apdai Torino

GIUGNO / LUGLIO 2013 | n. 292



ESPERIENZA



ASSEMBLEA FEDERMANAGER TORINO 2013



CULTURA



WELFARE



Manager e Imprese: ripartire con creatività e talento per l'innovazione, con coraggio e propensione al rischio



ESSERE DIRIGENTI



TERRITORIO



Due importanti indagini conoscitive riguardanti il prossimo rinnovo contrattuale e il tema delle pensioni

05



Gli incentivi alle imprese per l'assunzione dei dirigenti disoccupati

11



Intervista a Renato Cuselli in occasione della presentazione del VII rapporto sulla Classe Dirigente

18



L'eccezionale mostra "Il Collezionista di Meraviglie. L'Ermitage di Basilewsky" esposta a Torino, fino al 13 ottobre

25



L'importanza del FASI nella sanità integrativa

27



COPERTINA



La prima pagina di copertina di questo numero del periodico è dedicata all'assemblea annuale degli iscritti a Federmanager Torino, tenutasi lo scorso 11 giugno presso l'Auditorium del Museo Nazionale dell'Automobile. L'assemblea, appuntamento annuale previsto dallo statuto dell'associazione, si è svolta alla presenza di circa 400 iscritti e di alcune decine di invitati, in prevalenza rappresentanti di altre associazioni del mondo Federmanager, e in particolare della Federazione nazionale e degli Enti collaterali, quali ad esempio FASI, Fondirigenti e Praesidium.

Come è d'uso in occasioni del genere, è stato predisposto anche un programma per gli accompagnatori, utilizzato da poco meno di un centinaio di persone, che prevedeva la visita al museo, recentemente rinnovato nella sua offerta espositiva, sia in termini quantitativi, sia soprattutto nella qualità e nell'innovazione con le quali viene presentata ai visitatori la storia industriale del prodotto che forse più di ogni altro ha caratterizzato il secolo scorso.

Alla scelta della sede nella quale l'assemblea si è svolta non è stata estranea anche la sottolineatura dell'importanza che la produzione automobilistica ha avuto per i dirigenti industriali, e in particolare per i moltissimi torinesi, di nascita o di adozione, che ne sono stati coinvolti, nonché, per converso, la rivendicazione del ruolo insostituibile che la dirigenza industriale ha svolto nel tradurre in termini concreti la diffusione capillare di un prodotto, che, ai suoi albori, sembrava destinato solo ad una ristrettissima élite di stravaganti, quanto danarosi, possidenti.

I lavori assembleari si sono svolti ordinatamente, rispettando gli adempimenti statutari - approvazione della relazione del Consiglio Direttivo e dei Bilanci consuntivo e preventivo - ma con una formula nuova, che ha privilegiato il rapporto informale con gli iscritti, meno ingessato nel rispetto dei relativi ruoli, più interattivo e meno orientato a riprodurre lo stereotipo del vertice che parla e della base che ascolta.

Anche la tavola rotonda finale ha avuto accenti di novità, e non poteva che essere così, considerato che l'argomento sul quale verteva era rappresentato dalla creatività in tutte le sue forme: di prodotto - Garofalo, Mendoza e Quatera - di processo - Bassi, Christillin e Montanaro - di modello di business - Caputi e Gay.

Per non parlare dell'impatto emotivo che ha provocato negli astanti la performance di Gabriella Compagnone, notissima sand artist che fa della creatività una componente essenziale del suo talento, dal momento che ogni sua esibizione è unica e irripetibile: le sue caleidoscopiche immagini, sottolineate dalle note, tanto evocative quanto famose, della Rhapsody in Blue, hanno fatto correre qualche brivido sulla pelle dei presenti, scaricatosi in un lungo, caloroso e vibrante applauso finale.

Insomma, e per concludere, un evento che si è tradotto in un piacevolissimo mix di ufficialità, informalità, approfondimento e leggerezza calviniana: ne avevamo tutti bisogno, se pensiamo alle problematiche e agli impegni che ci attendono in autunno, come cittadini, come dirigenti, come persone impegnate ed attente al contesto in cui viviamo.

La Redazione



DIRIGENTE d' AZIENDA:

www.torino.federmanager.it
Periodico di Federmanager Torino APDAI
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti alla Fe.Pi

Fondato da:

Antonio Coletti

Direttore responsabile:

Carlo Barzan

Condirettori:

Andrea Rossi

Roberto Granatelli

Coordinamento editoriale:

Claudio Cavone

Antonio Sartorio

Segretaria di redazione:

Laura Di Bartolo

Dirigente d' Azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - CONSED.



FEDERMANAGER



Pubblicità:

c/o Federmanager Torino APDAI

tel. 011.562.55.88

ildirigente@fmto.it

Direzione - Redazione - Amministrazione:

c/o Federmanager Torino APDAI

via San Francesco da Paola 20 - 10123 Torino

tel. 011.562.55.88 | Fax 011.562.57.03

amministrazione@fmto.it

ildirigente@fmto.it

Editore:

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente:

Massimo Rusconi

Vice - Presidente:

Anita Marina Cima

Tesoriere:

Claudio Cavone

presidenza@fmto.it

Grafica:

Byters s.r.l. - Creativity | Web | Mobile - Torino

Stampa:

Cdm Servizio Grafico S.r.l. - Collegno - (Torino)

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.

La tiratura di questo numero è stata di **9.000 copie.**



Contratto e pensioni: sfide incombenti

Due importanti indagini conoscitive riguardanti il prossimo rinnovo contrattuale e il tema delle pensioni



Avvisi pubblici "Manager to work"

Gli incentivi alle imprese per l'assunzione dei dirigenti disoccupati



L'economia riparte dai territori

Intervista a Renato Cuselli in occasione della presentazione del VII rapporto sulla Classe Dirigente



Un angolo di Russia a Palazzo Madama

L'eccezionale mostra "Il Collezionista di Meraviglie. L'Ermitage di Basilevsky" esposta a Torino, fino al 13 ottobre



Le attività del FASI nel corso del 2012

L'importanza del FASI nella sanità integrativa



Primo Piano

Sommario n.292

EDITORIALE	4
Bilancio e slancio (di Massimo Rusconi)	
ESSERE DIRIGENTI - La professione di dirigente	5
Contratto e Pensioni: sfide incombenti (Giorgio Ambrogioni)	
Præsidium: una polizza per tutelare le professioni non regolamentate (di M.C.)	
ESPERIENZA - Il mondo del lavoro	11
Investire per apprendere: benefici e ritorni certi quando la formazione è di qualità (di Roberto Granatelli)	
Avvisi pubblici "Manager to work" (La Redazione)	
Qualche consiglio ad un giovane che entra in azienda (di Franco De Marchi)	
TERRITORIO- Articoli legati al territorio e alla società civile	18
L'economia riparte dai territori (di Massimiliano Cannata)	
FEDERMANAGER TORINO - Attività e iniziative di Federmanager Torino e CIDA	20
Un buon bilancio con molto slancio (di Carlo Barzan e M.S.)	
CULTURA - Il mondo della cultura	24
L'evoluzione dell'Arpa: museo unico al mondo (di Lino del Core)	
Un angolo di Russia a Palazzo Madama (di Mariangela Salvalaggio)	
I diritti dell'uomo (di Giulio Atraghi)	
WELFARE - Previdenza e servizi sociali	27
Attività FASI nel corso del 2012 (a cura del FASI, Fondo di assistenza sanitaria Integrativa dei dirigenti industriali)	
VARIE - Vita associativa, DirClub, Lettere dei lettori	29
DirClub	
Varie	



Bilancio e Slancio



Per una associazione come la nostra, non profit, anzitutto Bilancio di Attività, di cose fatte e da fare; Bilancio di Partecipazione; Bilancio di Idee e di Proposte.

È trascorso un anno difficile ed il futuro è nebuloso: Convinzioni e Certezze vacillano e lasciano il posto a Dubbi e Insicurezze. I rapporti tra le parti sociali, politiche, economiche perdono stabilità ed il nostro cammino è sempre più un esercizio di equilibrio precario.

Nulla di nuovo sotto il sole.

È semplicemente giunto il momento di ritrovare alcune virtù fondamentali: l'unione, la compattezza, la solidarietà, la fiducia, la speranza.

E poi liberare un po' di creatività.

Non l'ampo di un'idea, improvviso e casuale, ma risultato di applicazione nel ricercare rapporti e connessioni tra idee, esperienze, persone, in modo originale e inusuale.

La creatività non è necessariamente figlia del talento ma certamente richiede coraggio e propensione al rischio, per essere madre dell'innovazione e tramutarsi in nuove soluzioni, nuove opportunità, nuovi equilibri.

Riflettiamo e poi agiamo con slancio.



La cronaca completa dell'assemblea inizia a pagina 20 →

DUE INDAGINI CONOSCITIVE CHE INVITANO LA CATEGORIA A RIFLETTERE ED ESPRIMERE LE PROPRIE VALUTAZIONI

Contratto e pensioni: sfide incombenti

■ Abbiamo ascoltato, letto ed interpretato: il nostro modo di fare rappresentanza

di Giorgio Ambrogioni

Chiunque faccia rappresentanza in modo intellettualmente onesto e non autoreferenziale, ha ben chiaro come in certi momenti sia necessario rivolgersi ai rappresentati, mettersi in una posizione di ascolto, leggere ed interpretare correttamente i messaggi che vengono trasmessi dalla cosiddetta "base".

È proprio partendo da questa convinzione e dalla consapevolezza della criticità e peculiarità della attuale situazione economica e sociale che la Presidenza e la Giunta di Federmanager hanno ritenuto di realizzare due importanti indagini conoscitive chiamando la Categoria a riflettere su se stessa e ad esprimere il proprio pensiero e le proprie valutazioni.

La prima indagine ha riguardato il prossimo rinnovo contrattuale, i suoi auspicabili contenuti, le priorità avvertite.

La seconda si è posta l'obiettivo, ambizioso, di scavare nel profondo della dirigenza, invitandola ad uno sforzo introspettivo di tipo sociologico, a domandarsi cosa significhi, oggi, essere un dirigente; quali siano i suoi tratti distintivi; con quali nuove sfide e modelli relazionali un dirigente, oggi, sia chiamato a confrontarsi.

Due indagini parallele ma quanto mai sinergiche, una sorta di viaggio attorno al "pianeta" dirigente visto sia nella dimensione professionale-categoriale e sia sotto il profilo umano-individuale.

Due indagini per rileggere ed attualizzare quanto emerso da due iniziative similari svoltesi ai primi degli anni novanta: un arco temporale infinito alla luce dei cambiamenti intervenuti nei modelli gestionali delle imprese, nei criteri di selezione, nel concetto stesso di status professionale e so-

ciale del dirigente.

Cambiamenti che non potevano e non possono produrre ancora effetti nelle politiche di rappresentanza contrattuale, sindacale e sociale della Federazione e, a caduta, della Confederazione.

Ebbene, anche a nome degli Organi della Federazione, debbo dire 2627 volte grazie e questo perché tanti sono stati i Colleghi che hanno risposto alle due nostre indagini a campione: 1529 questionari compilati, con una redemption del 37 per cento nell'indagine sul contratto; e 1098 risposte, con un ritorno del 25 per cento, nella seconda.

In entrambi i casi è stata altissima la quota di chi ha risposto pur non essendo associato: campioni, quindi, di assoluta rappresentatività ed attendibilità.

Della indagine sociologica torneremo a parlarne prossimamente anche alla luce dei primi risultati che la società Episteme sta cominciando ad elaborare. Ne faremo un saggio ad alta diffusione che tracci un nuovo "Ritratto del dirigente d'azienda" e costituisca occasione di riflessione e studio per noi stessi ma anche per imprenditori, esperti di management, formatori, accademici. Vogliamo offrire occasioni per riflettere in modo scientifico sull'uomo manager, sui suoi principi e sul suo valore economico e sociale.

Ma ora veniamo al rinnovo contrattuale, a quanto emerso dall'indagine e dai 14 incontri territoriali che in parallelo abbiamo svolto. Iniziative che ci hanno impegnato per vari mesi e che hanno dato vita ad una importante ed inedita fase preparatoria.

Ruolo del dirigente, modello retributivo, risoluzione del rapporto di lavoro e welfare



I dirigenti si trovano ad affrontare nuove sfide

contrattuale sono stati i filoni tematici su cui abbiamo sollecitato la Categoria ad esprimersi per evidenziare giudizi, attese, priorità.

Ne è uscita una risposta assolutamente matura, non priva di rilievi anche critici, assolutamente consapevole delle difficoltà. Una risposta da cui emergono chiare le priorità e le aspettative: pur all'interno dei vincoli tipici del negoziato è nostro impegno morale non tradire tutto ciò.

Tra le aspettative più "gettonate" c'è il rilancio del nostro ruolo: viene chiesto il recupero di una concezione alta della figura manageriale anche attraverso lo strumento contrattuale e l'apertura di un serio confronto con le rappresentanze imprenditoriali. C'è piena consapevolezza che tutto il resto discende da questo recupero.

Ovviamente non mancano le attese sul fronte retributivo, attese responsabili e coerenti con il momento. Forti le aspettative, specie da parte dei più giovani, in tema di retribuzione variabile, se ne chiede una applicazione ancora più diffusa e, soprattutto, fondata su criteri più oggettivi e trasparenti. Significativa la domanda di strumenti contrattuali in grado di contrastare politiche aziendali che determinano immotivati e perduranti stalli retributivi.

Fortissima l'attenzione sul tema del welfare contrattuale: centrale il Fasi in tutte le sue declinazioni (gestione sanitaria e gestione separata di sostegno al reddito); più che convinta la domanda di implementazione delle tutele e dei servizi utili al riorientamento e alla ricollocazione (placement, formazione etc); nonostante i vincoli

Viene chiesto il recupero di una concezione alta della figura manageriale





fiscali è significativa la domanda in tema di previdenza integrativa a capitalizzazione.

Molto forte e dettagliata la domanda di rafforzamento qualitativo delle norme relative alla risoluzione del rapporto di lavoro: è avvertita l'esigenza di salvaguardare la "dignità del lavoro manageriale" anche nelle fasi più difficili e critiche del rapporto con l'azienda.

Tutto questo sarà al centro del dibattito del Consiglio Nazionale che si terrà ai primi di Luglio che dovrà fare scelte oculate sulle possibili opzioni; sarà un dibattito franco che consentirà l'approvazione del documento che poi porteremo al tavolo di Confindustria forse già prima delle ferie estive.

Ma non intendiamo fermarci qui: continueremo nella nostra azione di informazione, ascolto e coinvolgimento della Categoria attraverso incontri territoriali in cui daremo conto di come abbiamo letto ed interpretato i risultati dell'indagine sul contratto: vogliamo che comunicazione, partecipazione e coinvolgimento della categoria siano

i tratti distintivi della modalità di gestione di un negoziato che sarà, in ogni caso, difficile ed impegnativo.

A questo punto è doveroso affrontare un tema molto sentito dai pensionati e cioè quanto è in atto sul blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà.

Con la sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2013 - a cui si è giunti a seguito di un ricorso giudiziario presentato dall'Associazione dei Magistrati della Corte dei Conti, collegata a Federmanager da un patto di collaborazione, è stata dichiarata l'incostituzionalità della norma che aveva introdotto il contributo di perequazione sui trattamenti pensionistici superiori a 90.000 euro, per il periodo 1° agosto 2011-31 dicembre 2014.

A seguito della pronuncia della Consulta, nel prossimo mese di agosto l'INPS provvederà d'ufficio a restituire gli importi già trattenuti nel periodo gennaio-luglio 2013 sulle pensioni coinvolte dal prelievo, senza necessità di presentare una specifica domanda da parte degli interessati; mentre l'Istituto non ha ancora definito le modalità per restituire gli importi relativi ai periodi

precedenti.

La Consulta ha giudicato la citata norma in contrasto con gli artt. 3 e 53 della Costituzione, rispettivamente, per violazione del principio di uguaglianza e del principio di capacità contributiva dei cittadini che non ammette distinzione tra tipologie di reddito.

E' un segnale di una certa importanza e, visti i principi costituzionali richiamati dalla sentenza della Consulta, tale pronuncia potrebbe costituire un precedente utile anche ai fini delle cause "pilota" che Federmanager ha avviato contro l'applicazione del contributo di solidarietà per gli ex INPDAI.

Per quanto riguarda, infine, le azioni giudiziarie contro il blocco della perequazione automatica delle pensioni, sono stati già depositati i ricorsi presso i Tribunali di Terni, Firenze, Agrigento e Vicenza e le prime udienze sono previste per febbraio 2014.

I tempi della giustizia sono questi ma l'impegno della Federazione per tutelare legittimi interessi contro ogni tentativo di "esproprio", presente e futuro, è e sarà massimo: e di questo vorremmo che i nostri pensionati fossero certi.

Approvata l'impostazione politica della piattaforma contrattuale da presentare in autunno alle controparti datoriali

Il Consiglio Nazionale di Federmanager, riunito a Milano il 5 e 6 luglio scorsi ha approvato all'unanimità la linea di politica sindacale sulla base della quale redigere la piattaforma da presentare, in primis a Confindustria, in vista del rinnovo del contratto nazionale in scadenza il 31.12.2013. Tale documento costituisce il punto terminale di un lungo percorso, avviato a inizio 2013 e sviluppato attraverso tutta una serie di incontri (con approfondimento e coinvolgimento del territorio) sfociati nelle riunioni di Roccione e Grottaferrata, dove si è stabilita la base tecnico/politica da proporre al Consiglio Nazionale.

Il documento politico approvato è stato affidato alla struttura centrale di Federmanager, guidata dal Direttore Generale Mario Cardoni, che, nel corso dei mesi di luglio, agosto e parte di settembre, avrà il compito di tradurlo in un articolato contrattuale tecnicamente ineccepibile.

Non appena consegnato alla controparte, e quindi divenuto pubblico, ne daremo conto ai colleghi attraverso la pubblicazione sul nostro periodico, almeno delle sue parti più significative.



SCENARI DEL CAMBIAMENTO

Praesidium: una polizza per tutelare le professioni non regolamentate

■ La convenzione siglata tra Federprofessional e gli Assicuratori, tramite Praesidium consentirà a tutti gli iscritti di poter fruire dei vantaggi previsti dalla polizza

“ Praesidium SpA: un'azienda all'ascolto e al servizio della categoria ”

Bruno Villani (Presidente di Praesidium)

Una polizza assicurativa finalizzata alla tutela delle professioni non regolamentate. La soluzione messa a punto da Praesidium (la società nata da una joint-venture tra Federmanager e Aon) risponde a un'esigenza molto precisa, contribuendo a colmare un vuoto non trascurabile: prima che arrivasse sul mercato questa nuova copertura assicurativa il professionista era infatti totalmente "scoperto" nell'esercizio quotidiano delle sue

responsabilità verso clienti/committenti. "Finalmente uno strumento efficace per ammortizzare un livello di rischio molto alto non più sostenibile da parte di quei professionisti, sempre più numerosi, che si muovono senza reti di protezione fuori dal tradizionale recinto degli ordini - spiega il direttore operativo Stefano Natali - Commettere degli errori o negligenze di natura tecnico-giuridica con la possibile conseguenza di vedere intaccati i beni patrimoniali personali in un contesto produttivo che si presenta complesso e in continua

evoluzione è un'eventualità per nulla remota. La soluzione che abbiamo studiato, assolutamente innovativa per logica e impostazione, risponde alla mission di Praesidium che è quella di ascoltare e recepire le esigenze del mercato. Efficienza, prossimità al cliente, corretta governance del rischio sono per noi, che operiamo come promotori di efficaci soluzioni assicurative, finalizzate alla realizzazione di un welfare avanzato per il sistema Federmanager, valori essenziali attraverso cui affermata una duplice responsabilità sociale ed etica.





La nuova polizza, frutto della convenzione tra Federprofessional e gli Assicuratori

ca*.

La convenzione siglata tra Federprofessional e gli Assicuratori, tramite Praesidium consentirà a tutti gli iscritti di poter fruire dei vantaggi previsti dalla polizza. "Un' iniziativa dettata dall'evidente utilità di uno strumento di cui i professionisti sentivano assolutamente bisogno - commenta Roberto Betti presidente di Federprofessional (l'Associazione del network Federmanager che riunisce le alte professionalità indipendenti). Va inoltre detto che Praesidium con rapidità e competenza ha saputo anticipare i competitor dando una risposta assicurativa a quanto previsto dalla Legge 4 del 2013. Questo strumento normativo è stato il vero e proprio detonatore con cui l'esecutivo Monti ha dato il via al riconoscimento delle professioni non regolamentate. Dopo 5 anni di gestazione è così ar-

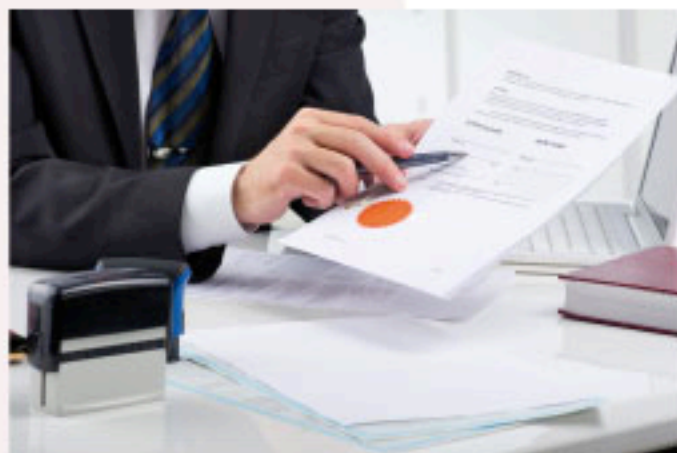
r i v a t o finalmente un segnale di cambiamento, che la nostra organizzazione ha saputo cogliere. Anche se l'obbligatorietà assicurativa per le professioni non regolamentate non è ancora prevista dal legislatore, la sottoscrizione della polizza è per il singolo professionista un bollino fondamentale di qualità che ne arricchisce il lavoro,

mettendolo al riparo da qualsiasi «spiaccevole» errore*.

La copertura assicurativa esprime una tutela generalizzata del corpus professionale attraverso un modello unico in cui vengono esplicitate con chiarezza il quadro delle attività e i premi. Altro aspetto cruciale della nuova normativa è rappresentato dalla possibilità per i singoli professionisti di ottenere una certificazione di qualità, come previsto dalle nuove rego-

le introdotte dalla Legge 4.

Praesidium e Federprofessional stanno sviluppando, ciascuno con le proprie competenze, un dialogo sempre più forte con tutte quelle realtà professionali emergenti, sollecitate dal "quarto capitalismo" a trovare il giusto mix tra sicurezza e libertà, tra un equilibrato regime di tutela e quell'esercizio positivo del coraggio della sfida che deve caratterizzare ogni progetto imprenditoriale per risultare credibile. I nuovi Professional, il cui profilo è emerso con chiarezza da una recente indagine di Federprofessional, dovranno conoscere molto bene il territorio in cui operano, senza perdere di vista i trend evolutivi del mercato globale, per tradurre i segnali di cambiamento in efficaci strategie per la crescita. Sviluppare per questi professionali un quadro di tutele adeguato e al passo con i tempi determinerà un vantaggio competitivo che potrà conferire maggiori chance di successo per il futuro.



La polizza Federprofessional - Scheda tecnica

Oggetto della Copertura: L'Assicuratore si obbliga a tenere indenne il professionista, nel limite del massimale prescelto, di quanto questi sia tenuto a pagare (capitali, interessi e spese) quale responsabile a sensi di legge, in conseguenza di comportamenti commissivi od omissivi colposi direttamente connessi all'esercizio dell'attività professionale descritta in polizza, a titolo di risarcimento per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi (compresi i clienti). La garanzia è operante a condizione che l'assicurato al momento del comportamento colposo sia regolarmente iscritto a Federprofessional.

Regime di validità temporale: Claims made. L'assicurazione vale per le richieste di risarcimento presentate per la prima volta al Professionista nel corso del periodo di assicurazione a condizione che tali richieste siano conseguenti a comportamenti colposi posti in essere non anteriormente alla data di retroattività prevista.

Attività assicurate: possibilità di selezionare il rischio con personalizzazione dell'attività svolta tramite suddivisione in aree amministrativa e tecnica.

Garanzia e premi: è possibile scegliere tra quattro massimali di copertura (soggetti ad autorizzazione da parte della Compagnia assicuratrice). Il premio per la copertura assicurativa sarà parametrato a tre differenti fasce di fatturato per personalizzare il rischio nella maniera più opportuna al Professional/Adesente.

Retroattività: sono incluse le richieste di risarcimento per fatti accaduti nei 5 anni precedenti alla decorrenza del periodo di assicurazione escludendo i fatti noti all'atto dell'adesione.

PREMIO “FEDERMANAGER TORINO” 2013

per tesi di Laurea Specialistica in Ingegneria Gestionale

**Proroga al
31 Agosto 2013**

- 1) Federmanager Torino bandisce un concorso per il conferimento di un premio per tesi di laurea con l'obiettivo di stimolare la ricerca e gli studi sulle materie di interesse per Dirigenti e Manager dell'Industria e dei Servizi
- 2) Il premio sarà attribuito a un laureato dei corsi di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Torino che:
 - a. abbia conseguito la laurea specialistica in massimo 3 anni
 - b. abbia svolto una tesi avente come oggetto lo sviluppo di metodi o approcci di supporto al lavoro dei manager, a livello strategico, tattico o operativo, oppure una tesi che abbia sviluppato un lavoro di ricerca empirica utile a identificare e suggerire best practice in ambito manageriale
 - c. abbia ottenuto la laurea a pieni voti legali (minimo 99/110)
- 3) Saranno prese in considerazione le tesi di laurea discusse nelle sessioni dal luglio 2012 al marzo 2013
- 4) L'ammontare del premio è di euro 2.500,00 lordi
- 5) I candidati dovranno presentare entro il 15 luglio 2013 domanda in formato libero, indirizzata al Presidente di Federmanager Torino – Via San Francesco da Paola 20, corredata dai seguenti documenti in formato elettronico:
 - ⌚ una copia della tesi di laurea e una breve sintesi della stessa;
 - ⌚ certificato di laurea con elenco dei voti nei singoli esami;
 - ⌚ Curriculum Vitae
- 6) La Commissione giudicatrice sarà composta dal Coordinatore del Collegio di Ingegneria Gestionale e da 2 rappresentanti di Federmanager Torino. Il giudizio della Commissione è insindacabile
- 7) Il premio verrà consegnato con cerimonia che si svolgerà indicativamente tra ottobre e novembre 2013. Il vincitore sarà tempestivamente avvisato.

Torino, 22 maggio 2013

PREMIO “FEDERMANAGER TORINO” 2013

per Tesi di Laurea Magistrale della Scuola di Management ed Economia dell'Università degli Studi di Torino

Proroga al 31 Agosto 2013

- 1) Federmanager Torino bandisce un concorso per il conferimento di un premio per tesi di ricerca con l'obiettivo di stimolare la ricerca e gli studi sulle materie di interesse per Dirigenti e Manager dell'Industria e dei Servizi
- 2) Il premio sarà attribuito ad un laureato dei corsi di Management ed Economia dell'Università degli Studi di Torino che:
 - a. abbia conseguito la laurea magistrale in massimo 6 anni
 - b. abbia svolto una tesi di ricerca di Economia con risvolti in ambito manageriale
 - c. abbia ottenuto la laurea a pieni voti legali (minimo 99/110)
- 3) Saranno prese in considerazione le tesi di laurea discusse nelle sessioni dal luglio 2012 al marzo 2013
- 4) L'ammontare del premio è di euro 2.500,00 lordi
- 5) I candidati dovranno presentare entro il 15 luglio 2013 domanda in formato libero, indirizzata al Presidente di Federmanager Torino - Via San Francesco da Paola 20, corredata dai seguenti documenti in formato elettronico:
 - ⌚ una copia della tesi di laurea e una breve sintesi della stessa;
 - ⌚ certificati di laurea triennale e magistrale con elenco dei voti nei singoli esami;
 - ⌚ Curriculum Vitae
- 6) La Commissione giudicatrice sarà composta da un rappresentante del Dipartimento di Scienze Economico-sociali e Matematico-statistiche e da 2 rappresentanti di Federmanager Torino. Il giudizio della Commissione è insindacabile
- 7) Il premio verrà consegnato con cerimonia che si svolgerà indicativamente tra ottobre e novembre 2013. Il vincitore sarà tempestivamente avvisato.

Torino, 22 maggio 2013



NOGARD

Odonto Stomatologia

San Giorgio
S.R.L.



Dal 1986 a Torino
due Centri odontoiatrici
al servizio di Tutti.

Strutture e tecnologie di
alta qualità professionale
e organizzativa.



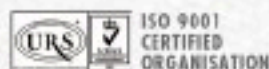
Centro Odontoiatrico ADULTI
C.so Stati Uniti 61/A, Torino
☎ 011.548.605 / 011.547.114

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie
della bocca e dei denti di pazienti adulti)



Centro Odontoiatrico INFANTILE
C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino
☎ 011.500.689 / 011.548.605

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie
della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)



CONVENZIONI

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria e di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma DIRETTA:

FASI FISDAF FASDAC	CASAGIT PRONTOCARE UNISALUTE	FISDE FASDIP NEWMED	FASCHIM FASIOPEN PREVIMEDICAL	REALE MUTUA BLUE ASS. CYNERGY CARE
--------------------------	------------------------------------	---------------------------	-------------------------------------	--

Convenzioni in forma INDIRETTA:

MICHELIN ASSIDA	FAIT MANAGERITALIA	ASSILT FASDIR	ASIDAL EMVAP
--------------------	-----------------------	------------------	-----------------

FINANZIAMENTI

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

TARIFE

Applicazioni tariffe minime Ordine dei Medici: per ogni "pieno di cura" viene fornito al paziente **un preventivo dettagliato e una approfondita informazione didattica.**



SPECIALITÀ

- PREVENZIONE
- IGIENE ORALE
- CONSERVATIVA
- ENDODONZIA
- PARODONTOLOGIA
- IMPLANTOLOGIA
- PROTESI FISSA
- PROTESI MOBILI
- CHIRURGIA ESTRATTIVA E PREPROTESICA
- ORTODONZIA
- PEDODONZIA
- ARTICOLAZIONE TEMPOROMANDIBOLARE
- PATOLOGIE DEL CAVO ORALE

OPERATORI

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE REALIZZATE ESCLUSIVAMENTE DA MEDICI SPECIALISTI ED ODONTOIATRI IN POSSESSO DI TUTTI I TITOLI E REQUISITI DI LEGGE. L'EQUIPE ODONTOIATRICA è composta da 48 operatori: 16 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatrica, 16 assistenti alla poltrona, 9 segretarie, 7 odontotecnici

STRUTTURA

LE STRUTTURE ODONTOIATRICHE SI SVILUPPANO SU 700 MQ CON: 18 unità operative con i migliori standard tecnologici, 4 centri di sterilizzazione, 9 apparecchi radiografici, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze con 40 posti, 2 sale attese, 2 centrali tecnologiche, sistemi computerizzati e di video proiezione, macchina a epiluminiscenza per prevenzione neoplasie cavo orale.



I due Centri Odontoiatrici sono stati designati dal FASI come **STRUTTURE DI RIFERIMENTO** per tutto il 2013 per **VISITE GRATUITE** di prevenzione dentale e di prevenzione delle neoplasie del cavo orale e per il trattamento edentulia, per tutti gli iscritti. Per sottolineare più di 20 anni di efficiente ed efficace collaborazione con il FASI, tutti gli assistiti che usufruiranno dalla Prima Visita potranno ritirare un utile omaggio per la prevenzione dentale.

A tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria, agli iscritti Cida ed ai loro familiari verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi, e visite di prevenzione gratuite.

Dalle ore **8.00** alle **20.00** con orario continuato dal **lunedì** al **venerdì** e **sabato** mattina. Per casi urgenti **visite immediate**

Per informazioni ☎ 011.548.605 cosg@nogard.it www.nogard.it



Investire per apprendere: benefici e ritorni certi quando la formazione è di qualità

■ *Federmanager APDAI Torino ha sottoscritto con Scotwork Italia una Convenzione per offrire ai propri Associati condizioni di maggior favore per l'accesso ai corsi per il miglioramento delle abilità negoziali*

di **Roberto Granatelli**

Federmanager è da sempre sensibile a promuovere l'aggiornamento continuo e l'arricchimento del valore dei dirigenti propri associati. Anche in tempi difficili in cui la conservazione di un incarico, dirigenziale o professionale, diventa critica, raccomandiamo ai nostri associati di cogliere con curiosità ed apertura mentale le opportunità informative e formative che consentano di anticipare e gestire i cambiamenti della società e dei mercati.

Il tema della formazione ricorre spesso negli incontri che ho con le aziende e con gli associati; uno scambio di idee con Roberto Salaroli, ex dirigente ed ora imprenditore, consulente e formatore professionale mi ha dato lo spunto per condividere con voi alcune considerazioni sulla qualità e l'efficacia della formazione, anche a beneficio di quei dirigenti e professionisti che stanno valutando l'opportunità di impegnarsi in prima persona in attività di formazione.

Il mercato della formazione si presenta oggi con un curioso paradosso tra domanda e offerta. Da un lato si allarga il ventaglio delle proposte informative e formative, dall'altro molte aziende, condizionate da severe esigenze di contenimento dei costi, spesso penalizzando pesantemente i budget della formazione, limitandosi a pianificare per i propri dipendenti solo corsi e seminari obbligatori, promozionali

o finanziabili.

L'ampliamento della offerta non può che essere positivo perché arricchisce le opportunità di chi desidera informarsi e formarsi. Purtroppo questo alimenta anche la facile illusione che chiunque possa fare il consulente o il formatore, semplicemente portando a profitto la propria esperienza professionale. L'altro lato della medaglia è quindi il preoccupante aumento di proposte formative inadeguate, povere nei contenuti, nell'impianto formativo e nell'efficacia. Sono testimone di delusioni brucianti da parte di aziende insoddisfatte e di manager delusi, perché non riescono a realizzare i ritorni sperati dalle proprie iniziative formative.

Quali sono i parametri che caratterizzano una proposta formativa di successo e quali caratteristiche deve avere un formatore per essere efficace ed apprezzato dai propri clienti?

Roberto mi racconta il suo punto di vista:

Dopo aver terminato una lunga e fruttuosa attività dirigenziale ho affrontato la nuova condizione di lavoro autonomo, con entusiasmo e curiosità di percorrere strade nuove. Ritaglio degli spazi importanti del mio tempo per ampliare ed aggiornare le mie competenze, esplorare nuove opportunità per meglio valorizzare e mettere a frutto la mia lunga esperienza. Questo mi ha portato a conoscere le proposte formative e ad affinare la mia capacità di valuta-

zione e selezione. Non basta leggere sulle locandine dei corsi e seminari le parole chiave di moda "cloud", "innovazione", "reti di imprese" o simili per avere prodotti di qualità. Corsi e seminari seri sono erogati da società con adeguata storia ed esperienza, da formatori certificati, che abbiano imparato a insegnare la materia, oltre ad averla semplicemente vissuta nella loro esperienza. Obiettivi, programmi, contenuti e strumenti devono essere espressi in modo chiaro. Chi sottoscrive un corso o un seminario deve avere la certezza di trarne un beneficio, un valore aggiunto, perché il costo e il tempo dedicato devono dare un ritorno di investimento misurabile. Il costo deve essere adeguato e per valutarne l'adeguatezza occorre considerare diversi fattori, quali le caratteristiche di programma e dei formatori, l'interattività, il rapporto tra il numero di formatori e di partecipanti, la presenza di sponsorizzazioni, presentazioni o promozioni commerciali associate, la presenza di finanziamenti pubblici a fondo perduto.

I corsi che portano a certificazioni tecniche sono più facili da valutare, perché sono nettamente circoscritti nei contenuti e richiedono formatori di adeguata competenza. Più difficile è valutare i corsi di soft skills, su abilità manageriali, descrivibili anche con termini generici, perché qui purtroppo riescono a costruire proposte allettanti anche generalisti, improvvisatori o società che rubacchiano maldevolmente contenuti e proprietà intellettuale a pro-





professionisti seri.

Ma se non basta l'esperienza "del fare" per proporsi come formatore efficace, chiedo a Roberto qual è stato il suo percorso per arrivare ad essere un formatore professionale.

La risposta è nella disponibilità ad apprendere competenze nuove, anche se i vent'anni sono passati almeno due volte e ho ricoperto incarichi di prestigio. Nel 2012 ho ricevuto una interessante proposta di un corso per il miglioramento delle abilità negoziali. Il tema mi interessava molto perché era in linea con il mio piano di sviluppo. La società che lo proponeva, la Scotwork, leader internazionale nella formazione specifica, mi forniva sufficienti garanzie di serietà, competenza efficace della didattica e mi dimostrava i benefici misurabili del mio investimento. Sottoscrissi e frequentai il corso e ne rimasi talmente soddisfatto da propormi per diventare lo stesso formatore. La mia candidatura fu attentamente esaminata ed in particolare giocò a mio favore per l'ammissione al programma train-the-trainer la mia esperienza in negoziazioni complesse, particolarmente nelle occasioni degli sviluppi e delle ristrutturazioni di società ed unità di business a me affidate. Quindi formazione intensa ed esami approfonditi per diventare formatore: sui contenuti, sul metodo originale, sulla didattica, sulla capacità di interagire con i partecipanti dei corsi in

situazioni sempre diverse, per dare loro in ogni minuto la certezza di aver speso bene i propri soldi. Sono ora Consulente Certificato Scotwork ed il mio percorso di formazione prevede nuovi corsi e nuovi esami per estenderla, affinarla e continuamente aggiornare le mie competenze formative specifiche.

Ho appreso quindi le storie di successo di una società di formazione e di un formatore professionale. Il modello Scotwork dimostra che contenuti altamente professionali e di provato valore, metodi e strumenti formativi minuziosamente progettati, verificati e continuamente affinati incontrano duraturo consenso e apportano benefici misurabili. Questo successo passa anche attraverso la selezione e la rigorosa formazione di trainer altamente qualificati.

La storia di Roberto mi è inoltre utile per ricordare al manager in forza o in ricollocazione l'importanza di investire nella propria formazione. Ampliare gli orizzonti, porsi obiettivi ambiziosi ed investire per aggiornare ed accrescere il proprio valore. Le esperienze e competenze maturate invecchiano: possono diventare obsolete o non essere più sufficienti. La competitività del manager rimane viva solo con l'aggiornamento continuo tecnico e delle abilità manageriali. I risparmi su innovazione e formazione uccidono il futuro.

Scotwork è la società leader al mondo specializzata e focalizzata unicamente nella consulenza e nella formazione in negoziazione. Dal 1975 Scotwork è leader nel settore grazie ai metodi innovativi che permettono di migliorare le prestazioni a tutti i livelli. Opera oggi in 35 Paesi, nei quali ha sviluppato le competenze di circa 200.000 senior manager in 24 lingue diverse. Ogni anno Scotwork lavora a fianco di oltre 600 tra le maggiori aziende al mondo nei settori industriali, utilities, enti governativi, servizi professionali e finanziari. I partecipanti ne traggono una concreta capacità del fare che, su rilevazioni raccolte dai clienti, porta al ritorno dell'investimento in pochi mesi. In Italia i corsi Scotwork sono erogati esclusivamente dalla Scotwork Italia Srl. <http://www.it.scotwork.com/>.

Federmanager APDAI Torino ha sottoscritto con Scotwork Italia una Convenzione per offrire ai propri Associati condizioni di maggior favore per l'accesso ai corsi. La Scotwork Italia sarà ospite di Federmanager APDAI Torino nella serata del 9 settembre per offrire un estratto di formazione al miglioramento delle abilità di negoziazione e presentare la suddetta Convenzione agli Associati.



L'INIZIATIVA DI ITALIA LAVORO CON FEDERMANAGER E MANAGERITALIA

Avvisi pubblici "Manager To Work"

■ Una serie di incentivi alle imprese per l'assunzione dei dirigenti disoccupati

La Redazione

Italia Lavoro S.p.A. ha finalmente dato avvio all'iniziativa "Manager to Work", promossa nell'ambito dell'"Azione di sistema welfare to work per le politiche di re-impiego 2012-2014" del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per favorire il reinserimento nel mercato del lavoro di ex dirigenti e quadri disoccupati, in collaborazione con Federmanager e Manageritalia.

In sostanza, si è dato seguito all'Azione per la ricollocazione di dirigenti over 50, già promossa in precedenza da Italia Lavoro e scaduta a novembre 2011, per cui Federmanager e Manageritalia da tempo avevano chiesto al Ministero del Lavoro la proroga con rimodulazione degli incentivi.

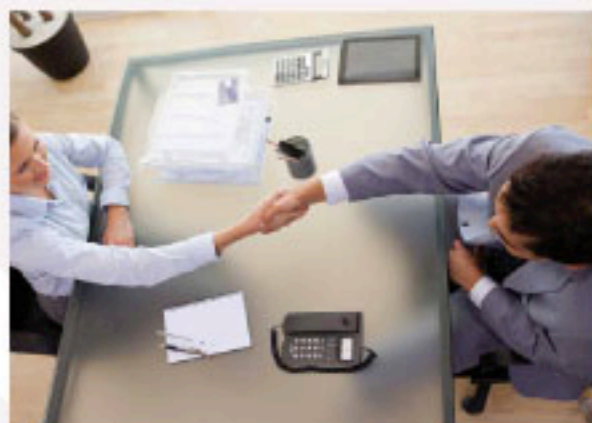
A tale scopo, il Ministero ha autorizzato l'intervento mettendo a disposizione 9,75

milioni di euro a valere sul Fondo sociale europeo, posti complessivamente a copertura di due distinte linee di intervento che Italia Lavoro ha realizzato con la pubblicazione sul proprio sito web (www.italialavoro.it) di altrettanti Avvisi Pubblici il 21 maggio scorso, destinati rispettivamente a favore di:

- datori di lavoro che assumono ex dirigenti e quadri disoccupati;

- ex dirigenti o quadri in stato di disoccupazione per l'autointerimpiego o la creazione di impresa.

Come accennato, l'ammontare iniziale delle risorse è il medesimo per entrambe le iniziative progettuali (9.715.000,00), per



cui l'ammissione a contributo di ciascuna istanza nell'ambito delle rispettive procedure di evidenza pubblica andrà progressivamente a diminuire l'importo reso disponibile su ciascun bando.



In particolare, la concessione dei contributi è finalizzata all'assunzione o alla creazione di impresa di soggetti disoccupati ai sensi della normativa vigente che rientrino in una o più delle seguenti categorie:

Ex dirigenti o Quadri Over 50;

Ex dirigenti o Quadri donne che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

Ex dirigenti o Quadri disoccupati delle Regioni "Obiettivo Convergenza" (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;

Ex dirigenti o Quadri privi di un impiego regolarmente retribuito che non rientrino nelle precedenti categorie.

Si riassumono di seguito i contenuti principali delle rispettive azioni:

AVVISO PUBBLICO AI DATORI DI LAVORO PER LA RICHIESTA DI CONTRIBUTI FINALIZZATI AL REINSERIMENTO LAVORATIVO DI EX DIRIGENTI O QUADRI DISOCCUPATI

Per ciascuna assunzione relativa ai soggetti di cui alle lettere A, B e C è previsto un contributo (bonus assunzionale) pari a:

€ 28.000,00 se PMI (€ 10.000,00 ove trattasi di grande impresa) in caso di contratto a tempo indeterminato, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge (4% di trattenute alla fonte ex D.P.R. 600/73);

€ 22.000,00 se PMI (€ 10.000,00 ove trattasi di grande impresa) in caso di contratto a tempo determinato di almeno 24 mesi, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge;

€ 13.000,00 - esclusivamente per le PMI - in caso di contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge;

€ 5.000,00 - esclusivamente per la grande impresa - in caso di contratto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi (che preveda un compenso annuo lordo di almeno € 42.000,00) che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge.

Con riferimento, invece, a ciascuna assunzione di soggetti di cui alla lettera D è previsto un contributo pari a:

€ 18.000,00 - per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese - in caso di contratto a tempo indeterminato, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge (4% di trattenute alla fonte ex D.P.R. 600/73);

€ 12.000,00 - per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese - in caso di contratto a tempo determinato

di almeno 24 mesi, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge;

€ 8.000,00 - per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese - in caso di contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi, che saranno erogati al netto delle eventuali ritenute previste dalla legge.

La domanda di ammissione a contributo potrà riferirsi unicamente ad assunzioni effettuate a partire dalla data di pubblicazione dell'Avviso Pubblico (21/05/2013) e dovrà essere presentata entro e non oltre 45 giorni dall'assunzione per la quale il contributo è stato richiesto.

La domanda potrà essere formalizzata, dal 27/06/2013 e fino al 31/12/2014, solo ed esclusivamente on-line, attraverso il sistema informatico disponibile all'indirizzo <http://manager.italialavoro.it/manager-tawork>, mediante il quale sarà reso disponibile anche un servizio di assistenza di tipo procedurale (tecnico/legale).

A seguito della presentazione delle domande Italia Lavoro procederà a pubblicare sul proprio sito istituzionale apposito elenco delle imprese/soggetti ammessi a contributo e finanziabili, di quelli ammessi a contributo ma non finanziabili e di quelli non ammessi a contributo per mancanza dei requisiti previsti dal bando.

L'erogazione effettiva a favore delle imprese ammesse a contributo avverrà in un'unica soluzione secondo una precisa tempistica, con la richiesta di liquidazione che dovrà pervenire entro e non oltre 60 giorni dalla chiusura del primo anno di assunzione.

AVVISO PUBBLICO AGLI EX DIRIGENTI O QUADRI DISOCCUPATI PER AUTOIMPIEGO E CREAZIONE DI IMPRESA

Italia Lavoro promuove, inoltre, una innovativa azione rivolta specificatamente agli ex dirigenti o quadri in stato di disoccupazione ai sensi della normativa vigente, che prevede la concessione al singolo soggetto appartenente alle stesse categorie di cui sopra di un contributo pari ad € 25.000,00 al singolo soggetto per la realizzazione di attività di autoimpiego e creazione di impresa (individuale, societaria o di cooperativa di produzione e lavoro) esclusivamente sul territorio nazionale.

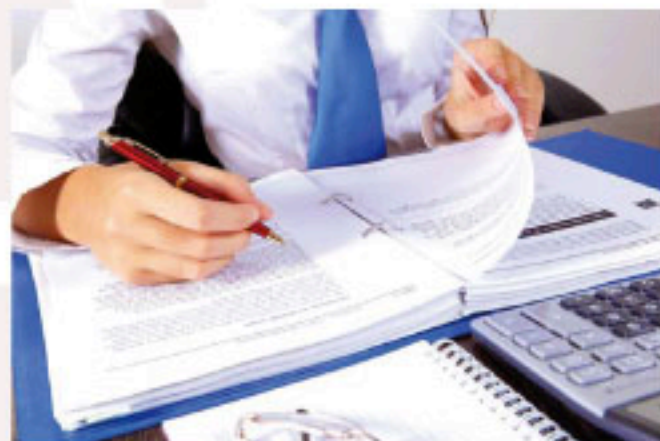
Il predetto contributo può essere eleva-

to fino ad un massimo di € 50.000,00 nel caso di associazione professionale e/o impresa costituita in forma societaria da due ex dirigenti/quadri disoccupati, e fino al massimo di € 75.000,00 per associazione professionale e/o impresa costituita in forma societaria e/o di cooperativa di produzione e lavoro e dei servizi da più di due ex dirigenti/quadri disoccupati.

A tale proposito, si segnala che i beneficiari del contributo sono solo le neo-costituite imprese (in forma individuale o societaria) - in costanza di bando - dai soggetti target individuati, mentre non è considerata attività lavorativa autonoma la mera acquisizione di quote societarie.

L'azione prevede la possibilità di riconoscere il contributo per le spese di costituzione dell'impresa o di avvio del lavoro autonomo e di gestione, debitamente documentate ed effettivamente sostenute.

La domanda di ammissione a con-



I contributi per l'assunzione dei dirigenti

tributo da formalizzarsi tassativamente mediante l'apposito modulo previamente sottoscritto da parte di tutti gli interessati, dovrà essere inviata entro e non oltre il 31/12/2014 esclusivamente a mezzo raccomandata a.r. indirizzata ad Italia Lavoro S.p.A. - Area Welfare to Work, Via Guidubaldo del Monte 60 - 00197, Roma.

L'erogazione del contributo potrà avvenire esclusivamente in due rate semestrali posticipate, secondo la precisa tempistica indicata nell'Avviso.

Rinviamo alla lettura degli Avvisi Pubblici, che si uniscono in allegato, per approfondite contenuti e modalità dell'Azione, si preannuncia che Federmanager, Manageritalia e Italia Lavoro stanno preparando una Campagna di promozione dell'iniziativa, che verrà veicolata online attraverso un sito web dedicato della stessa Italia Lavoro, con l'intento di coinvolgere direttamente il sistema delle imprese al fine di accrescere le opportunità di ricollocazione di ex dirigenti e quadri disoccupati.





PROGETTI DI OUTPLACEMENT

In APRILE - MAGGIO 2013
22 DIRIGENTI
in OUTPLACEMENT

RICOLLOCATI

OP SOLUTION Srl

Corso Re Umberto 30-10128 Torino

Tel 011.5660235 - E.mail: info@opsolution.it - www.opsolution.it

SOCIETA' CONVENZIONATA CON FEDERMANAGER

PER I GIOVANI DIRIGENTI

Qualche consiglio a un giovane che entra in azienda

■ Alcune indicazioni per inserirsi nel modo migliore nell'ambiente dell'azienda

di Franco De Marchi

Può darsi che a qualcuno, leggendo questo titolo, vengano delle perplessità venute da ironia, in considerazione del fatto che a ben pochi giovani è oggi concesso quel privilegio. Ma può ben darsi che sia questo il momento di fare qualche riflessione di fondo sul tema, perché un modo migliore per molti giovani di inserirsi in una organizzazione probabilmente esiste, con profitto individuale ma anche dell'ambiente circostante. In fin dei conti ciò che oggi viene nel migliore dei casi offerto al giovane sono essenzialmente le direttive dell'azienda, e, sempre più raramente, un adeguato training tecnico, e nulla più.

L'azienda può essere un luogo d'amore o d'odio. La tensione verso lo studio scientifico dell'azienda può dispiegarsi nell'analisi affascinante della sua anatomia, fisiologia, patologia e chirurgia come ad un medico appassionato appaiono le sue rispettive materie. Io ho avuto la fortuna di essere stato dirigente. La complessità dei sistemi di equazioni, tecnici e umani, da dover risolvere quasi ogni giorno, mi ha stimolato profondamente. Tuttavia il Seneca delle Lettere a Lucilio ci ammonisce che "haec sunt quae hominem in perniciem hominis instigant. Invenies odium, metum, spem, invidiam, contemptum", e dunque se odio, paura, speranza, invidia, disprezzo possono spingere l'uomo a far del male a un altro uomo, perché mai queste inquietanti tendenze non dovrebbero allignare nei ristretti e trafficati spazi di un'azienda? Ecco allora spiegato, per inciso, perché nelle aziende alla gestione del personale spetterebbe massimamente il compito di contrastarle ed annullarle.

Per cominciare direi che un giovane che entri in una azienda dovrebbe sforzarsi di capire i valori che prevalgono in essa: la sua ragion d'essere, i suoi indirizzi, il suo mercato, le sue possibilità e quindi le sue priorità fondamentali, che certamente riguarderanno anche lui. In una può essere più importante il risultato a breve perché, ad es., la proprietà vuole vendere, e quindi sono stressati i commerciali, e si investe poco in R&D. Un'altra è formale e

gerontocratica, solida ma poco creativa. Un'altra è totalmente in mano ai progettisti, e il successo sul mercato può presentare sbalzi repentini. Un'altra ai partiti politici (o ai sindacati), specie se pubblica, anche oggi. Normalmente una azienda che dipenda da un gruppo cerca di espandere l'attività con gradualità, affinché il gruppo, da una parte, si abitui a non chiedere troppo, e, dall'altra, a non ficcare il naso troppo spesso. La differenza di valori si vede anche dalle origini nazionali. L'azienda giapponese per es. è rigida e patriottica al massimo, ma il dipendente è totalmente difeso. Quella anglosassone è spietata, ma meritocratica e gratificante. In quella italiana cordate e simpatie sono molto importanti, ma si perdono di più le inadempienze.

Il passo successivo è capire la geografia dei poteri in azienda: chi conta e chi no, chi prende le decisioni, quale funzione è più importante (commerciale, tecnica, finanziaria, personale), quale consorceria regionale, quale consorceria professionale (gli ingegneri, gli economisti, i politici), quale consorceria partitica, capire che i sistemi difficilmente cambiano, e in ogni caso che chi li cambia sta al vertice, magari con i suggerimenti di un giovane brillante, ma mai direttamente da costui.

Parallelamente occorre porre con di-

scrizione attenzione alla gente che sta intorno. Per es. quel collega può essere profeta da un capo di un'altra divisione o da chissà chi, quella segretaria può essere amica di quell'altro capo. Non è sempre facile capire le alleanze: spesso il numero 1 della Direzione (o Divisione) A è collegato con il numero 2 della Direzione B o C e con il numero 3 della sua stessa Direzione A; il numero 1 della Direzione B può essere collegato con il numero 2 e 4 della Direzione A e con il numero 2 della Direzione C, cui pure è collegato il numero 1 di A. Ma le alleanze più importanti possono stabilirsi a volte tra le funzioni-base: per esempio in certe aziende tanto le vendite quanto la produzione possono sentirsi sotto tiro dal giudizio del marketing, che generalmente è magna pars della strategia generale, e dunque fargli la guerra. Negate che vi siano queste situazioni vuol dire non conoscere bene la realtà delle aziende, soprattutto delle multinazionali. E tuttavia il mondo non è fatto certamente solo di serpenti. E' fatto in maggioranza di persone con pregi e difetti che semplicemente tirano l'acqua al proprio mulino, ma anche, in minoranza, di uomini splendidi, di grande generosità intellettuale e idealismo. Molti sono attaccati da sempre ad idee che credono utili e vincenti, ma sono sbagliate, e non bisogna ferirli confutandole spietatamente. Altri sono declassati e mortificati ingru-

L'inserimento dei giovani in una azienda





stamente, e possono essere pericolosi. A volte certe asperità sono dovute a stanchezza, e si vincono con un cordiale chiarimento che parte da te. In genere sono più leali e onesti i collerici dei freddi individuali che non si arrabbiano mai.

Al fondo delle cose si riceve una remunerazione perché noi diamo una qualche utilità a qualcuno. Ma come viene prodotta, erogata e valutata questa che abbiamo chiamato utilità, che, come sappiamo, non è sempre un termine generico o soggettivo, ma può essere un preciso termine scientifico, per esempio nell'analisi microeconomica di stampo marginalistico-paretoiano. In IBM, che per tanti era l'azienda migliore quanto a gestione del personale, si teorizzava: se sei nel dubbio bisogna essere utili prima all'azionista, poi al cliente, poi al tuo capo, poi a te. In pratica, e soprattutto per un giovane, essere utili al proprio capo significa generalmente essere utili all'azienda. E il proprio capo giudica essenzialmente quanto gli sei utile attraverso tre fatti che sembrano ovvii o secondari, ma non lo sono.

Innanzitutto l'impegno, che deve essere totale e assoluto. Non si deve mai fare meno del meglio che si può. Se devi finire una cosa quel giorno, finiscila anche se devi rimanere in ufficio fino a mezzanotte (ma se è un'abitudine allora vuol dire che non sai organizzarti). Non rimandare mai la consegna di un elaborato o di uno studio. Piuttosto patteggiare il tempo di consegna all'atto dell'impegno.

La cura dei particolari. Le piccole mancanze, se ripetute, sono considerate più gravi e irritanti della grosse cantonate. La pratica che non si trova, il dato numerico che non si ricorda, la piccola richiesta a cui non si dà esito sono pericolosissimi. E correlativamente essere puntuale ed esauritivo, e formalmente ineccepibile sulle piccole cose, è molto più importante che essere geniale sulle complesse, se non altro perché le strutture considerano inercialmente, e non sempre erroneamente, la genialità utile solo ai livelli in cui è richiesta.

La disponibilità immediata: biso-

gna organizzare il proprio tempo in modo da poter dire sempre di sì ad ogni nuovo impegno. Il capo è colpito soprattutto dalla disponibilità immediata, perché esse è necessaria quando lui è nelle curve.

E' ovvio che con il proprio capo non si deve mai litigare: vince normalmente lui, anche se screditato in azienda. Non tutti sono magnanimi come Vittorio Emanuele II, dopo che Cavour, accoccolato dall'ira per l'armistizio di Villafranca fatto alle sue spalle, rasentò le offese personali nei confronti del sovrano. Ma Cavour era un genio, e non lo si butta via tanto facilmente. Tuttavia se sei troppo bravo è abbastanza naturale che il tuo capo sia geloso e ti svaluti. Ciò è più frequente quando tu non sia più giovanissimo o quando vi sia poca differenza di età. Quindi una certa visibilità e stima di te deve averla il capo del tuo capo.

Sei disponibile, generoso, e altruista con tutti in informazioni, ma a patto che si seguano forma e canali giusti. Esistono informazioni che spetta a te (o al tuo capo) diffondere nei dovuti modi e tempi, e che non devono essere scroccate prima da altri, per farne l'uso che vogliono, o per farsi bello, o peggio. Non appare mai la tua firma su cose che non conosci bene, o che conoscendole non siano di tua pertinenza, dando giudizi perentori, o peggio polemici, o facendo calcoli ed estrapolazioni sul futuro che possano in seguito risultare errati, o discutibili, e rinfacciati, perché scritti, dai rivali oggettivi, o dai malevoli, anche a distanza di anni.

Innegabilmente esistono i rivali oggettivi. Se il mondo esterno all'impresa è globalmente competitivo come si può pensare che

non lo sia anche quello interno, considerando anche che al vertice può non dispiacere che vi sia una certa tensione tra managers. Ma, tenendo conto anche delle motivazioni meno commendevoli, i nemici oggettivi sono parecchi:

- a) quelli che mirano a quello cui miri tu
- b) quelli che vogliono piazzare al tuo posto, o al posto cui miri, un loro uomo
- c) il capo geloso, come già detto, soprattutto se mediocre e tu brillante
- d) colui che teme, a torto o a ragione, che tu appalesi le sue magagne. Costui può essere o non essere il tuo capo
- e) gli invidiosi generici, che sono numerosi, e spesso simulano amicizia.
- f) i dipendenti mediocri, se li sproni e li rimpoveri continuamente. Non umiliare mai un dipendente mediocre: o lo aiuti e lo emancipi, o lo stanchi con decisione per sempre.
- g) I dipendenti brillanti, se mirano al tuo posto con l'aiuto del tuo capo, che magari pensa di risparmiare il tuo stipendio

Secondo la caratterologia di Heysmans e La Senne la personalità più completa è quella dell'uomo passionale, inteso come colui che presenta il grado massimo di emotività, di attività, e di secondarietà, che è, quest'ultima, il grado di intensità della risonanza nella propria psiche degli eventi passati. Ma un passionale, questa personalità completa, a tutto tondo, che spesso esprime un leader, può essere portato a eccessi di collera. Ebbene occorre mortificarsi e non trascendere mai per nessuna ragione al mondo. Una tua collera, come pure un atteggiamento di palese fastidio, anche se giustificati, saranno ricordati sempre. E se crede che tu sia collerico la gente non ti farà mai le sue confidenze.

A questo punto vorrei dare qui di seguito alcuni consigli per i quali qualcuno potrebbe dire che sono ovvii. Io non so se siano tanto ovvii, perché li vedo spesso inapplicati. «Si cela va sans dire - diceva Talleyrand - cela ira mieux en le disant».

Intanto non parlare mai male di nessuno, perché non è corretto, perché la vitt-





Alcuni preziosi consigli

ma lo viene quasi sempre a sapere, e perché se qualcuno ti calunniasse dicendo ad un altro che parli male di lui, costui non ci crederebbe perché tutti sanno che tu questo non lo fai mai. Non farti la fama di maldicente, come quella di pigro non te la toglierai mai.

Invece per quel che riguarda te stesso, per prima cosa se sbagli ammettilo chiaramente. In secondo luogo non aver paura a dire "non lo so", e soprattutto a chiedere aiuto ad altri reparti aziendali. Sono lì per questo. Inoltre se chiedi spiegazioni e istruzioni a chi è competente lo gratifichi e ti diviene amico. Non impone i tuoi difetti: "sono fatto così, prendetemi come sono" è segno di sfiducia, non di fiducia in se stessi.

Gestisci bene il tuo tempo. Se dici che telefonerai a una certa ora, spacca il secondo; segui i programmi che ti sei dato; pianifica; non fare perdere tempo al prossimo; non poltrire neppure per un minuto, e soprattutto non farti la fama di pigro, non te la toglierai più, come già detto.

L'arte della negoziazione è sommamente importante, e occorrerebbe scrivere un libro per descriverla compiutamente.

Qui mi limito a dire che essa non sorge da un istinto dilettantistico superficiale, ma è sofisticata materia professionale, con tanto di matrice decisionale, e una sua propria metodologia.

In ogni caso mostra buon senso e senso dell'umorismo, per sciogliere ogni situazione tesa, ciò vale sempre.

Appassionati ad ogni lavoro, anche meschino. Ricordati che la ruota della vita gira sempre. Interessati agli altri settori almeno quanto al tuo, in fase di formazione. Conoscere mercato, prodotto, produzione, e soprattutto processi, è fondamentale. Se non te lo fanno fare, fallo per tuo conto. Infine il miglior modo per capire in che azienda sei, e dove essa va a finire, è parlare con un cliente. Inoltre, a parità di altre condizioni, preferisci sempre un lavoro in cui si debba stare spesso (non sempre) all'estero: si raddoppia in genere la velocità di apprendimento di ogni cosa, per mille motivi. Se però stai sempre all'estero, perdi l'autobus al centro.

La tua scrivania e il tuo armadio, e domani la tua stanza e gli uffici dei dipendenti, devono essere ordinatissimi: pochi pezzi di carta sulla scrivania, solo quelli che servono in quel momento.

Normalmente sul luogo del lavoro ed in generale con i colleghi parla solo di argomenti professionali. Solo due su dieci sono veramente interessati ai tuoi casi personali, alle tue attività e alle tue passioni. Ma che tu conosca a menadito le quattro sinfonie di Brahms, o che tu sia arrivato in Pakistan dopo aver attraversato tutta la Cina raggiunta dall'Europa con la transiberiana può invece incuriosire positivamente qualcuno in alto loco.

IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA PER LA CURA DEL VOSTRO SORRISO COMPETENZA, PROFESSIONALITÀ, GENTILEZZA

Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOPIEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCH IM

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FIS DAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

Convenzioni Interaziendali:

QUADRI E CAPI FIAT

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO RENATO EINAUDI

GRUPPO FONDARIA SAI

Crai Sai Assicurazioni

TORO ASSICURAZIONI

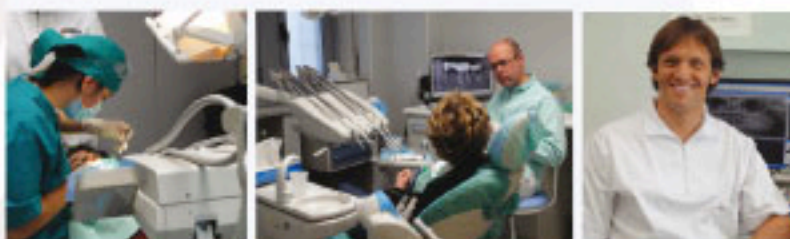
Crai Toro Assicurazioni

TECNOCASA-KIRON-TECNORETE

FNA ASS. PIEMONTE

CRAL ITALGAS TORINO

Circolo Ricreativo CH4 Sporting Club
(a cui appartengono in qualità di Soci i dipendenti del Gruppo Italgas)



Prendi per una visita o una consulenza al n° **011-38 52 551** o sul sito www.logimedica.it

Una Equipe di specialisti a vostra disposizione in un moderno Ambulatorio alla Crocetta in **Corso Leone 32H**

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

DIRETTORE SANITARIO Dr. SIMONE SPAGARINO

L'INTERVISTA A RENATO CUSELLI

L' economia riparte dai territori

■ E' stato presentato a Roma, lo scorso 22 maggio, il VII Rapporto sulla Classe Dirigente realizzato da LUISS, Fondirigenti e dall'Associazione Management Club



Renato Cuselli

di Massimiliano Cannata

Presidente Cuselli da alcuni anni la Presentazione del Rapporto sulla Classe Dirigente è divenuto un appuntamento atteso, per comprendere il sentiment, gli umori del Paese. Cosa emerge dalla ricerca di quest'anno?

Il Rapporto 2013 ci presenta un paese nel quale, dinanzi a un quadro politico, economico e sociale in costante crisi, è ormai improcrastinabile ed ineludibile un radicale e profondo cambiamento.

Un cambiamento che deve riguardare l'attuale classe dirigente, tutta, a partire dalla politica ed il mondo della rappresentanza degli interessi, trovando nuove forme per organizzare la partecipazione dei cittadini e il rapporto tra rappresentanti e rappresentati, puntando all'efficienza e alla responsabilità nell'azione della Pubblica Amministrazione sia a livello centrale che locale, senza dimenticare l'efficacia da perseguire nelle relazioni a livello comunitario.

Sul piano economico quali scenari vengono tratteggiati dalla Ricerca?

I dati sulla recessione e, soprattutto, sull'occupazione giovanile - cartina di tornasole delle prospettive a medio termine del Paese - sono progressivamente peggiorati, giungendo a fotografare in modo impietoso un quadro dai contorni sconfortanti. L'Italia, con il suo 40% di disoccupazione giovanile è al quartultimo posto nell'Europa (peggio soltanto Grecia, Spagna e Portogallo). Per non parlare dei Neet (Not in employment, education training) che ammontano a circa il 24%, con uno scarto di più di dieci punti percentuali rispetto a paesi come Regno Unito, Francia e Germania. Crescono, di

conseguenza, il disagio e la sfiducia in un'intera generazione che rischia di vedersi precluse occasioni concrete per esprimere il proprio potenziale e che, non sentendosi rappresentata, finisce per rifugiarsi nella virtualità dei social network, rinunciando alla vita attiva; il recupero della qualità della vita deve diventare pertanto fattore essenziale dello sviluppo.

Le iniziative dell'esecutivo Letta che ha messo al centro il grande tema della disoccupazione giovanile la convincono?

Le misure adottate nel pacchetto lavoro dovranno essere vagliate con attenzione via via che entreranno in vigore. Va comunque detto che le proposte timidamente avanzate, e a dire il vero poco dibattute, per far fronte all'emergenza giovani si sono concentrate più sulle possibili 'alchimie' contrattuali e di incentivazione alle assunzioni, che sull'elemento nodale della questione: il rapporto tra giovani, classe dirigente e education.

L'Italia è il paese dove le 'conoscenze giuste' più che le 'competenze appropriate' restano tra i principali elementi di accesso al mercato lavoro e alle possibilità di carriera, specie per le posizioni di maggiore responsabilità [il 30% degli italiani trova lavoro tramite amici e parenti], dove il differenziale di reddito tra lavoratori istruiti e meno istruiti è ai livelli più bassi tra i partner comunitari, dove si investe poco e male in capitale umano. Tutto ciò causa inevitabili ricadute negative in termini di efficienza, competitività e equità per l'intero sistema.

L'economista Stefano Manzocchi (uno degli estensori del rapporto insieme a Marc Lazar, Sergio Fabrizi e Nadio Delaf) ha sottolineato la centralità dei territori che rimangono l'unico volano per avviare la ripresa. Qual è il suo giudizio in proposito?

Il Rapporto propone nuove alleanze per lo sviluppo che devono ripartire dai territori e coinvolgere i diversi attori pubblici e privati nella costruzione di iniziative realmente in grado di incidere 'dal basso' sulla realtà, senza dimenticare le priorità di guardare 'in alto' ossia verso l'Europa che può e deve diventare un'opportunità per tutti noi. Sono state esaminate alcune esperienze di innovazione e di formazione, con riferimento ai giovani - considerata la drammatica situazione occupazionale - e al loro formarsi come classe dirigente. In particolare, il Rapporto si è focalizzato sulle iniziative promosse dalle parti sociali, partendo da quelle afferenti al quadro

di riferimento, come il recente accordo tra Confindustria - CIGL, Cisl e Uil sulla formazione e il manifesto Federmanager sulle nuove classi dirigenti, le esperienze dei progetti di Fondirigenti rivolti alle PMI orientati alla diffusione della cultura d'impresa. La sfida è quella di mettere a sistema le diverse azioni, creando sinergie e reti sui territori, valorizzando le eccellenze e ponendo al centro, come attori, i giovani. In questo il web e, in particolare, i social media possono rappresentare un interessante canale di amplificazione e ascolto, strumento questo particolarmente adatto a veicolare proposte concrete in modo più veloce, non già la soluzione dei problemi.

Perché le nostre élite possano compiere il salto di qualità da più parti auspicato, quale percorso bisogna seguire?

Una classe dirigente che voglia definirsi tale deve raccogliere la sfida di trasferire realmente il valore aggiunto dell'esperienza per avviare e rendere sistematico l'inserimento dei giovani verso l'impegno politico, economico, sociale e professionale.

Sull'onda dell'innovazione e del cambiamento LUISS e Fondirigenti hanno pensato di organizzare con il supporto dei giovani di Italicamp un barcamp nel quale siano proprio i giovani a dire la loro sulla classe dirigente e sui temi che sono stati affrontati nel Rapporto di quest'anno.

Per questo il prossimo Rapporto sarà focalizzato proprio sui giovani. Bisogna aprirsi all'ascolto, all'interazione, con l'obiettivo di fornire risposte e proposte alle domande di informazione, orientamento e formazione, utili alle nuove generazioni di classe dirigente e all'intero Paese, per tornare a guardare avanti in modo positivo, ricominciando a progettare insieme il futuro.

La copertina del 7. rapporto Generare Classe Dirigente



Mai più occhiali



Per gli iscritti 

Clinica Baviera
offre i propri
servizi a tariffe
convenzionate:

} Valutazione di idoneità al
trattamento laser 35€

} Trattamento laser 925€*

*fino al 30 settembre 2013

Struttura convenzionata con le
maggiori assicurazioni sanitarie.

Liberati da occhiali e lenti a contatto

Clinica Baviera, da 30 anni leader nel settore della correzione dei difetti visivi, conta oltre 70 cliniche in Europa e 150 medici oculisti. Con un trattamento laser di pochi minuti, è possibile correggere miopia, astigmatismo, ipermetropia.



GRAZIE A CLINICA BAVIERA, PIÙ DI 300MILA PERSONE HANNO DETTO ADDIO A OCCHIALI E LENTI A CONTATTO.

VORRESTI ESSERE IL PROSSIMO?

PRENOTA LA TUA VISITA
all'800-228833

www.clinicabaviera.it

CLINICA BAVIERA (TUA S.r.l.) - Associazione consorziata - 3 Aprile 2012, 2012, Dr. Stefano Cori, M. Meoni

CLINICA BAVIERA
ISTITUTO OFTALMICO EUROPEO

MILANO: Via Albricci 5 - TORINO: Piazza Solferino 7



Un buon bilancio con molto slancio

■ Con una formula innovativa la presidenza Rusconi si presenta al primo appuntamento statutario del suo mandato triennale

di Carlo Barzan

In questo momento siamo tutti affamati di novità, come sempre succede nei periodi nei quali le cose non vanno benissimo; novità nella politica, nelle istituzioni, nelle imprese, nel nostro stesso modo di vivere e questo clima non risparmia neppure la nostra associazione.

Siamo quindi andati alla nostra assemblea, la prima della Consiliatura uscita dalle elezioni di fine 2012, con la curiosità di verificare quali "novità" sarebbero venute fuori.

La nostra attesa non è andata delusa: il nuovo Consiglio Direttivo e la nuova Presidenza si sono presentati innovando in modo sostanziale il modello di svolgimento dei lavori, con la riduzione al minimo possibile del tempo dedicato agli adempimenti statutari, per lasciar spazio ad un dialogo più informale tra vertici e base.

Ma andiamo per ordine.

L'assemblea annuale è il momento nel quale si presentano le attività svolte nell'anno precedente, compreso il bilancio consuntivo che ne costituisce la traduzione "contabile", e si indicano i traguardi che si intendono raggiungere nell'anno in corso, anche in questo caso connotati dalla loro traduzione "contabile" e cioè il bilancio preventivo.

Nella condizione specifica del 2013, ciò significa che gli Organi della nuova Consiliatura si sono trovati a presentare un consuntivo il cui andamento è stato determinato dai loro predecessori.

Per questo motivo, con la sensibilità istituzionale che gli è da tutti riconosciuta, il Presidente, Massimo Rusconi, dopo aver salutato brevemente gli intervenuti, ha chiamato alla ribalta Renato Cuselli, riconoscendogli i meriti di una presidenza iniziata in un momento non facile dell'associazione - fra l'altro, durante la sua presidenza, tornata ad assumere il ruolo che le compete nel panorama nazionale di Federmanager - e invitandolo a prendere la parola.

Cuselli, con altrettanta sensibilità, si è limitato a salutare i presenti, complacendosi per la vastità della platea, che presentava veramente poche sedie vuote, e ha invitato tutti a manifestare con il calore di un grande applauso la vicinanza ad Andrea Rossi, condirettore e anima del nostro periodico, costretto a disertare i lavori dell'assemblea per un incidente domestico di non lieve entità, dal quale tutti ci auguriamo si rimetta presto.

Dopo questa breve parentesi, Rusconi è entrato nel merito del suo discorso a braccio premettendo che per un'associazione, che è per sua natura un ente non profit, il bilancio che veramente conta è quello sociale, del quale il bilancio economico è parte importante ma non esclusiva.

Secondo gli schemi classici di questo tipo di interventi, il presidente ha iniziato facendo un quadro della situazione attuale, parlando tuttavia da molto lontano e dandone un'interpretazione problematica, ma non catastrofica, al contrario di quanto troppo spesso accade.

Seguiamo passo passo il ragionamento del presidente.

Se si guarda al mondo nel suo complesso non si può non rilevare che la situazione è tutt'altro che negativa; secondo dati ONU infatti, le cose che veramente contano sono migliorate negli ultimi 20 anni: l'area della povertà estrema si è ridotta drasticamente, così come la mortalità infantile e le morti di parto, mentre l'accesso all'acqua e ai servizi sanitari di base è cresciuto in modo significativo. Non esistono praticamente più barriere alla comunicazione, l'omogeneizzazione della popolazione umana è iniziata e procede speditamente, la vita media si è allungata, e di molto, e i beni di consumo si sono diffusi, in particolare le tecnologie della comunicazione: ci sono più telefoni cellulari che persone. Insomma la globalizzazione omologa verso l'alto.

Come si colloca l'Italia in questo panorama? Viviamo sicuramente un periodo di crisi, ma siamo un grande paese industrializzato, con un patrimonio ragguardevole di capacità e conoscenza. Anche i dati ISTAT non sono tutti negativi, come ad esempio quelli sul patrimonio complessivo, uno dei valori più alti al mondo. Abbiamo avuto le nostre occasioni e conosciamo le cose che non funzionano, ma ci dividiamo sulla ricetta da seguire per farle funzionare. Abbiamo perduto molte realtà industriali, ma, se guardiamo allo stato delle cose con obiettivo realismo, vediamo anche che emergono nuove aree di business, e ne deriva la richiesta di nuove

professionalità, si aprono nuove aziende, e si crea spazio per nuova occupazione: non tutto è negativo, come talora siamo portati a pensare autocommiserandoci.

Anche la ricetta di Federmanager, una grande organizzazione con un patrimonio di competenze e di strutture, non può essere l'autocommiserazione, ma deve essere il confronto, la proposta, la disponibilità a fare e infine la capacità di farsi ascoltare là dove serve: nelle imprese, che fanno crescere il paese, dai legislatori, che stabiliscono le regole, da tutti coloro che hanno un ruolo nella gestione dell'azienda Italia.

Speranza, determinazione e creatività – non a caso il tema della tavola rotonda che concluderà l'assemblea – sono gli ingredienti che ci consentiranno di raggiungere il risultato.

Il bilancio 2012 è molto buono: lo è sul piano dei numeri, ma soprattutto delle cose realizzate. La relazione del Consiglio enumererà diligentemente quanto è stato fatto sul piano locale, mentre sul piano nazionale basterà ricordare l'apertura della nostra organizzazione ai quadri, la rinascita della CIDA nella nuova veste di "Manager e Alte Professionalità per l'Italia", l'azione dei nostri enti collaterali, il buon andamento del tesseramento nonostante la diminuzione quantitativa della nostra categoria.

Dal bilancio delle realizzazioni dobbiamo ricavare lo slancio che ci serve per affrontare con successo quanto si prospetta per il 2013/2014: il rinnovo del contratto nazionale e del contratto separato con il gruppo FIAT, che ci vedrà inevitabilmente molto coinvolti in sede locale, i rapporti con la politica, rispetto ai quali dobbiamo fornire



il nostro contributo nell'ambito di CIDA seguendo gli sviluppi di Prioritalia, i continui assalti al contenuto economico delle nostre pensioni, come se esse fossero frutto di un arbitrio e non corrispondessero a un sistema di regole ben preciso, codificato e noto a priori a tutti.

Con lo stesso slancio dobbiamo affrontare anche i temi locali che stanno totalmente all'interno del nostro perimetro: il rispetto e il continuo miglioramento degli impegni assunti verso gli iscritti con la Carta dei Servizi, l'individuazione di percorsi per il ritorno all'attività dei colleghi inoccupati, lo sviluppo associativo inteso non solo come acquisizione di nuove iscrizioni, ma anche come fidelizzazione e mantenimento del rapporto con i colleghi già iscritti. Su questo tema la nostra regione, insieme alla Toscana ed alla Lombardia, è stata individuata come campo di sperimentazione di un progetto pilota nazionale per la redazione di un piano di intervento attraverso il quale interagire con il mercato potenziale dei colleghi non iscritti. Si tratta

in pratica di segmentare le aziende e di entrare in contatto con esse, in particolare attraverso la figura che gestisce i dirigenti – spesso un collega, capo del personale, al quale si può arrivare anche utilizzando opportunamente la nostra rete di relazioni – per sfatare la pernicioso convinzione che l'associazionismo dirigenziale sia visto con sospetto dalle aziende, uno dei motivi per cui i dirigenti non si iscrivono a Federmanager.

Fin qui il pensiero del presidente espresso a braccio e integrato successivamente con la risposta a molte domande che hanno toccato vari campi, dalla formazione alla comunicazione, della quale in particolare Rusconi sottolinea l'importanza, come attività abilitante a tutte le altre, se è vero come è vero, che spesso neppure i colleghi conoscono Federmanager. Al riguardo il presidente parla anche di noi, del periodico che avete fra le mani, come di uno strumento indispensabile di comunicazione che merita attenzione per quanto riguarda la sua adeguatezza alla funzione cui è chiamato, ma cita anche gli eventi come forma di comunicazione fondamentale, e annuncia alla platea vasta la decisione, già nota agli addetti ai lavori, di assegnare un incarico a un operatore professionale del settore, per aggregare e finalizzare il volontariato degli iscritti attivi, non in grado da solo di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Siamo arrivati alla parte formale dell'assemblea: la lettura della relazione del Consiglio Direttivo e l'illustrazione del Bilancio consuntivo 2012 e preventivo 2013, con le votazioni statutarie al riguardo. Anche in questa fase un'innovazione: la relazione è stata letta dalla collega Monica Bastiani, espressamente incaricata di questa incombenza dal Consiglio in quanto suo membro più giovane.

I Bilanci economici sono stati illustrati dal tesoriere Claudio Cavone, al quale il

Il tesoriere Claudio Cavone illustra i bilanci economici

AVVENIRE ATTEVE	16.358,27	INTERESSI DA C/C	6,00	200,00
	20.125,41	15.125,41 SPESA PER LA NOME	1.902,00	6,00
	4.827,65	294.242,20 SPORSALE	20.000,00	20.000,00
		5.200,00 SPESA AMMINISTRATIVE GENERALI	20.000,00	20.000,00
		PROVAZIONE LOCALI	20.000,00	20.000,00
		SPESA PER SPORSALE STRAORDINARIA	1.000,00	200,00
		SPESA ATTIVITA' INTERNAZIONALI	20.000,00	20.000,00
		AMMORTAMENTI	20.000,00	20.000,00
		ACCANTAMENTI	1.000,00	200,00
		SOVRAPPONTE PERSE	20.000,00	20.000,00
		IMPOSTE	20.000,00	20.000,00
		TOTALE GENERALE SPESA	1.000.000,00	1.000.000,00
TOTALE INTROIT	1.053.676,04	1.170.607,12 TOTALI A PARAGGO	1.053.676,04	1.170.607,12



presidente ha dato la parola non senza ricordare, come già in precedenza, che i numeri del consuntivo 2012 sono da attribuire all'opera del Consiglio e del tesoriere precedente, la collega Marina Cirna, presente al prosencio nella sua veste attuale di vicepresidente dell'associazione. L'ultimo appuntamento formale della presentazione ha visto come protagonista la collega Giovanna Fantino, presidente del Collegio dei revisori dei conti, che ha letto la relazione di sua competenza.

Relazioni e Bilanci - distribuiti a tutti gli intervenuti in un opuscolo a stampa, a disposizione dei non presenti presso la sede di via San Francesco da Paola - sono stati oggetto di domande e richieste di intervento con le quali un numero di colleghi insolitamente folto ha chiesto approfondimenti, sollevato dubbi, avanzato proposte, ricevendo risposte che hanno consentito al presidente e al tesoriere di completare, approfondire e precisare il contenuto delle loro comunicazioni.

Il rituale delle votazioni, concluse con l'approvazione all'unanimità della relazione del Consiglio e del Bilanci consuntivo e preventivo, ha chiuso la parte formale dell'assemblea, ma, prima di passare alla tavola rotonda, il presidente ha dato ancora la parola a Renato Cuselli, nella sua veste di presidente di Fondirigenti, invitandolo a riflettere circa l'attività del suo ente, e successivamente al presidente nazionale Giorgio Ambrogioni, al quale ha chiesto di dare all'assemblea il suggello finale delle sue considerazioni sul momento politico/sindacale che stiamo vivendo.

Cuselli, anche riferendosi a domande formulate in precedenza, ha precisato che le grandi scuole aziendali di formazione manageriale non esistono praticamente più, travolte dalla spending review messa in atto anche dai grandi gruppi industriali; Fondirigenti si è quindi trovata a dover svolgere un ruolo molto rilevante anche di tipo sostitutivo rispetto a queste iniziative, avendo peraltro a disposizione il contributo delle aziende specificamente

previsto a questo scopo. Tuttavia tale contributo è stato recentissimamente destinato dal governo al finanziamento della cassa integrazione in deroga, privando così Fondirigenti della possibilità di svolgere il proprio ruolo o quanto meno rendendola molto problematica. Al riguardo egli ha chiesto l'intervento e il sostegno della presidenza nazionale e di tutta Federmanager, a difesa non tanto di Fondirigenti, quanto piuttosto di quello che ormai è rimasto praticamente l'unico canale concretamente sfruttabile per consentire ai dirigenti l'accesso ai programmi di formazione specifica.

L'ora tarda ha costretto Ambrogioni a toccare solo i punti salienti dell'attività che vedrà impegnata la presidenza nazionale nella seconda metà dell'anno in corso. Ricorrendo alla massima capacità di sintesi di cui è notoriamente capace, egli ha citato il contratto nazionale, annunciando l'apertura dopo l'estate di un negoziato "serio", la previdenza, tema sul quale la presidenza nazionale si spende moltissimo per resistere ad approcci strumentali, e il problema dei colleghi che hanno perso il lavoro, annunciando iniziative per "mettere in circolo" le loro storie professionali, tutte di grande livello. Il presidente nazionale ha concluso il suo intervento sottolineando con forza il fatto che, nel clima attuale di crescente disaffezione verso la politica, il mantenimento e la difesa della nostra storia di rappresentanza passano attraverso l'offerta della nostra legittimazione sulla sponda sociale per il tramite di CIDA MAFI, alle cui iniziative ha chiesto che si guardi con grande e partecipata attenzione.

Qualche considerazione conclusiva di Rusconi, un lungo applauso, poi cambia la scena, cambiano i protagonisti e prendono il loro posto i partecipanti alla tavola rotonda; ma questa è un'altra storia: ve la racconta nel seguito Mariangela Salvaggio.

In occasione della chiusura del bilancio, FEDERMANAGER TORINO riflette su nuove opportunità creative per sostenere i manager

di M. S.

Quest'anno l'Associazione ha concluso i lavori assembleari con una tavola rotonda incentrata sul tema della creatività in azienda. Manager che cambiano lavoro o modalità di esercitare la propria professione, dirigenti che modificano l'agenda delle priorità, che ridefiniscono le proprie azioni. Reinventarsi e reinventare il proprio modo di lavorare, al tempo della crisi, non è soltanto una necessità ma anche una straordinaria opportunità di crescita. Un momento di confronto in un'epoca di relazioni complesse e cambiamenti veloci, in cui un moderno manager deve saper individuare nuove frontiere del business tramite canali alternativi.

È trascorso un anno difficile e il futuro è nebuloso: convinzioni e certezze vacillano e lasciano il posto a dubbi e insicurezze. I rapporti tra le parti sociali, politiche, economiche perdono stabilità e il nostro cammino è sempre più un esercizio di equilibrio precario. Nulla di nuovo sotto il sole. È semplicemente giunto il momento di ritrovare alcune virtù fondamentali: l'unione, la compattezza, la solidarietà, la fiducia, la speranza. E poi liberare un po' di creatività. Questo l'invito lanciato da Massimo Rusconi, presidente Federmanager Torino, al termine dell'assemblea annuale dell'Associazione che si è svolta l'11 giugno al Museo nazionale dell'Automobile di Torino. Ed è stata questa la sfida raccolta dai partecipanti alla tavola rotonda.

Carlo Bassi, ha presentato BacktoWork24, società del Gruppo 24 Ore di cui è Amministratore Delegato. Nata nel febbraio 2012, l'azienda registra un trend in costante crescita e mira a ricollocare manager rimasti senza impiego in PMI. «È il come lo facciamo ad essere nuovo - spiega Bassi. I manager diventano imprenditori o azionisti. Il tutto funziona attraverso la raccolta di candidature riservate di manager, azien-



de e investitori, disponibili a investire parte del loro risparmio e, soprattutto, il loro patrimonio intellettuale per avviarsi a un'attività imprenditoriale e, contemporaneamente, svolgere un ruolo manageriale all'interno dell'organizzazione aziendale di piccole e micro aziende in difficoltà a causa del deficit manageriale e di innovazione, che talvolta devono confrontarsi con le difficoltà create dal sistema creditizio che non mette a disposizione denaro per il loro sviluppo e la loro riorganizzazione'.

Massimo Caputi giornalista e volto tv di 'Quelli che...' è intervenuto in qualità di Direttore Comunicazione degli Internazionali di tennis di Roma. Il torneo BNL d'Italia 2013 si è chiuso con un record di incasso da oltre 6 milioni di euro. La crescita è stata del 25 per cento rispetto al 2012. 'Abbiamo costruito un evento che inizia alle 10 del mattino e finisce alle 2 di notte - racconta Caputi - con negozi sempre aperti e possibilità di fare sport in ogni momento della giornata. Proviamo a migliorarci ogni anno. Due anni fa, quando ho assunto questo incarico, l'obiettivo era comunicare l'unicità dell'esperienza del tennis mondiale al Foro Italo, luogo di straordinaria suggestione. Poi, con il passare del tempo, abbiamo deciso di ripuntare sul concetto di esclusività con in più il valore della prossimità: così abbiamo messo gli occhi di Nadal e il primo piano della Sharapova, per trasmettere l'idea di poter toccare con mano i grandi campioni. Quest'anno l'aspetto nuovo è stata la forte crescita di contenuti sui new media e sui social network che permettono di avere un contatto diretto con l'utente'. La Presidente del Teatro Stabile di Torino, Evelina Christillin, che presiede anche la Filarmonica 900 e fa attualmente parte del Comitato per l'Expo 2015, sottolinea come 'il settore della cultura sia uno dei più colpiti dalla crisi per la dipendenza da contributi pubblici. Nonostante ciò, siamo riusciti a vendere oltre il 300 per cento in più tra biglietti e abbonamenti. Anche noi siamo un'impresa con un bilancio da 15 milioni di euro. Il contratto di lavoro che applichiamo ai dipendenti ci permette di non tagliare sul personale, con tre mesi di vacanza, e la nostra forza sta nel riuscire a vendere e a proporre i nostri spettacoli all'estero'.

Marco Goy, vicepresidente Confindustria Piemonte e Presidente Giovani Imprenditori



Piemonte, si è soffermato sul concetto di creatività nel modello di business. 'La creatività va vista come uno strumento di innovazione interna alle aziende, finalizzata a rivedere il proprio modello di business. La creatività come scintilla, impulso creativo, fine a se stessa non serve, ma diventa elemento indispensabile e di crescita senza il quale non ci sarebbero le aziende se è affiancata da basi solide di competenza e conoscenza del mercato. Solo così la creatività può essere un valore aggiunto'.

Ha presentato alcuni oggetti Alessandro Garofalo, esperto in innovazione e autore di testi come 'Pluralità creative', per dare una definizione di creatività. Ha mostrato, ad esempio, una clessidra che misura il tempo riempiendosi dal basso verso l'alto. 'Le idee geniali vengono di rado - spiega il docente al Master in Creatività di Vienna - e come nel caso della clessidra vengono dal basso, dalla manualità che è la finestra della mente umana. L'innovazione è sempre legata a un fatto 'artigiano'. Ai giovani che mi chiedono quanto conta il talento rispondo che il Dna ci deve essere ma anche il non sedersi di fronte alle difficoltà aiuta ad essere creativi. L'intuizione esiste all'1 per cento, il 99 per cento è metodo, applicazione, studio, impegno'.

Anche il direttore dello Ied di Torino, César Mendoza, ha riservato una sorpresa per la platea dei manager, proiettando la presentazione di un cappuccino che diventa oggetto creativo assumendo forme insolite, non solo in superficie ma anche tridimen-



sionalmente. 'Lo IED è un grande network che con 5 milioni e mezzo di fatturato garantisce al 90 per cento degli studenti di trovare lavoro dopo il primo anno di ricerca. La creatività è ovunque, anche in noi stessi, ma la questione vera è come usarla. E - conclude - spesso l'innovazione incrementa i costi e dunque può anche fare pausa'.

A proposito di giovani e di formazione è intervenuta anche Laura Montanaro, pro-rettore al Politecnico di Torino. La professoressa ha ricordato che l'università italiana regge il confronto con gli atenei americani e inglesi in quanto a creatività. Acquisisce una buona reputazione è difficile e questa va difesa perché ormai si parla di 'marchio' anche per un'università. Ci sono vari livelli di formazione per portare i nostri giovani ad essere creativi e bisogna conoscere per vincere la diffidenza e la differenza, per diventare confidenti con una nuova realtà, ed è indispensabile che la creatività ritorni come frutto, come prodotto, in ogni settore, dalla ricerca accademica ai sistemi industriali'.

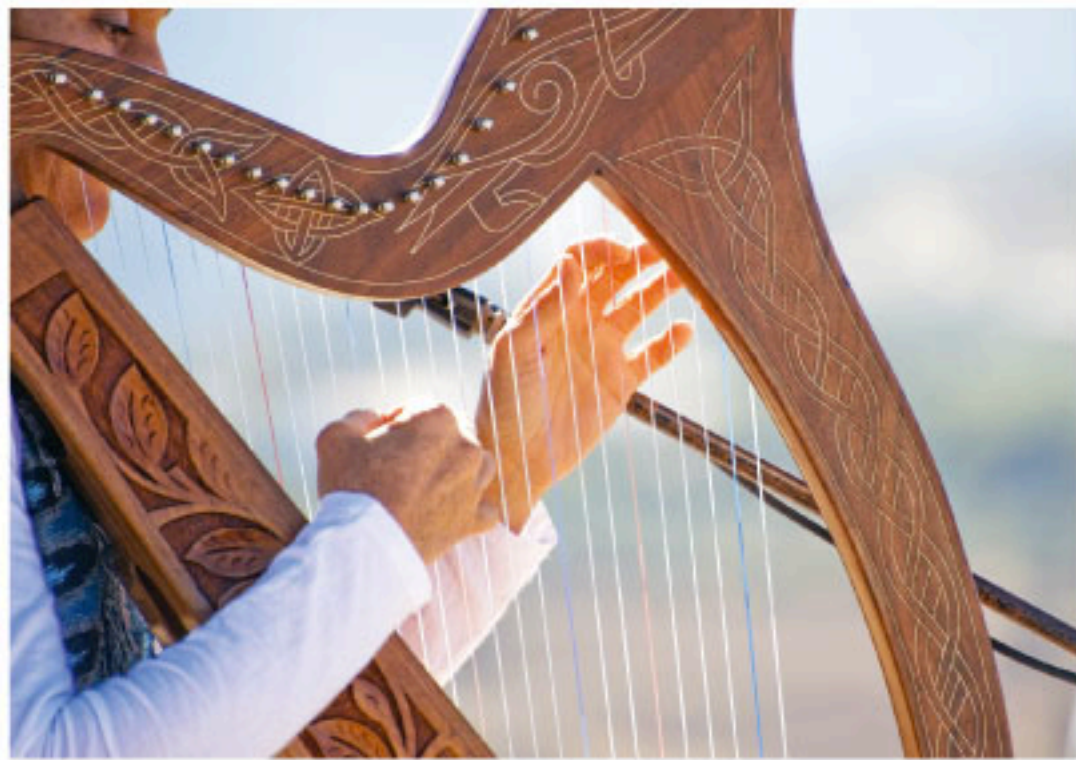
Lucia Guatera, Telecom Italia Trade Marketing Nord Ovest, ha presentato Timsmartcity. 'Si tratta di un portale innovativo per la sua forte valenza informativa, che rompe i consueti schemi di un operatore T.C. Oltre all'attenzione commerciale, il sito rappresenta una grande opportunità di education e di sensibilizzazione della clientela finale all'innovazione di cui Telecom Italia è leader. Prima di avere un cliente è bene avere un utente consapevole che comprenda, ad esempio, cosa significa parlare di 'fibra', e questa idea di base è presente nei nostri negozi mass market. Inoltre, nelle più recenti fasi di sviluppo del sito, si è data particolare attenzione alle arti creative, di design e di ritrattistica, rendendo il cliente partecipe delle esperienze touch&feel. Ad oggi registriamo oltre 10 mila contatti e ogni giorno gli utenti ci chiedono di ampliare i confini della tangibilità con le nuove tecnologie'.

Ha coordinato gli interventi Orlando Ferraris giornalista di Rti IQ2.5.

A chiusura dell'incontro la platea ha potuto apprezzare una performance creativa realizzata da Gabriella Compagnone, la prima Sand Artist italiana ed europea che racconta emozioni disegnando con la sabbia.



L'evoluzione dell'arpa: museo unico al mondo



Di Lina Del Core

L'origine dell'arpa data da tempi molto remoti (...) Ignoriamo qual era l'arpa di Davide come non sappiamo chi ha inventato la nostra. I nomi degli inventori delle cose utili o piacevoli sono quasi tutti sepolti nelle tenebre del tempo. Questo meno perché gli scritti di coloro che volevano conservare questi nomi ai posteri si sono persi, che perché la maggior parte delle nostre invenzioni non sono opera di un singolo uomo, ma degli uomini.*

D. Diderot, Encyclopédie

Con gli amici del Dirclub Piemonte (Club dei Dirigenti e Manager che si occupa di cultura e tempo libero), abbiamo visitato il "Museo dell'Arpa" accompagnati dal nostro Socio Elio Maritano, appassionato d'arte e musica.

E' con vera convinzione e senso di dovere sociale, che pongo all'attenzione di tutti una realtà piemontese scarsamente conosciuta. E' stato un vero incanto scoprire che a

Piasco, in provincia di Cuneo, esiste una delle più ricercate fabbriche di questo strumento e che i committenti, nomi illustri, provengono da tutto il mondo.

Di seguito è descritta una sintesi informativa che vuole solo notificare l'alto merito di quest'arte artigianale che va conosciuta come campione di alcune nicchie produttive prestigiose di qualità italiana.

Il museo è un percorso stupefacente nell'evoluzione dell'arpa e noi, come Dirclub Piemonte, mettiamo volentieri a disposizione dei colleghi l'organizzazione di visita a gruppi, qualora ci venisse richiesto.

Il proponimento è dare risalto e conoscenza di tale unicità internazionale di esclusività piemontese.

Museo dell'arpa. Fondato nel 2005 dal maestro Victor Salvi, musicista ma anche fabbricante di arpe, è il primo e unico museo al mondo interamente dedicato all'arpa, alla storia di questo strumento musicale.

In esposizione una serie di

strumento, unendo passione artigianale e vocazione per la ricerca, spaziando dalla tradizione popolare Europea, Africana e Asiatica.

La poesia e l'ingegno insieme sanno creare prodigi straordinari, una serie di "gioielli", selezionati con rigore filologico illustrano lo sviluppo dell'arpa nel mondo fin dall'antichità.

Victor Salvi, prima arpa sotto la direzione di Arturo Toscanini, nasce a Chicago nel 1920 da una famiglia di liutai emigrati da Viggiano in Basilicata.

Tomato in Italia, Salvi sceglie Saluzzo per la famosa tradizione artigianale della lavorazione del legno avviando un'azienda di arpe che oggi copre il 90% della produzione nel mercato internazionale.

Il museo sorge al di sopra dell'edificio della manifattura arpe e, da una grande vetrata, permette di assistere ad alcune fasi della costruzione di un'arpa.

Il giorno di chiusura del museo è il sabato ma, su richiesta di scuole o gruppi (minimo 25 persone), è possibile la visita con esclusione della parte produzione.

"gioielli", selezionati con rigore filologico per illustrare lo sviluppo dell'arpa nel mondo fin dall'antichità. In primo piano il genio creativo di Sébastien Erard e Victor Salvi: il primo come inventore del doppio movimento che ha rivoluzionato il modo di suonare l'arpa. Il secondo come suo degno erede nella capacità di anticipare e interpretare l'evoluzione dello

MUSEO DELL'ARPA
VICTOR SALVI

**L'EVOLUZIONE
DELL'ARPA**

LE ORIGINI
SEBASTIEN ERARD
VICTOR SALVI

Vi invitiamo a visitare la nuova esposizione

tel. +39 0175 21 06 12 - info@museoellarpa.com
via Postriva, 74 - 12026 Saluzzo (CN) - ITALIA

Salvi, Erard, Museo dell'Arpa, Piemonte, Italia

ARTE SOTTO LA MOLE

Un angolo di Russia a Palazzo Madama

■ L'eccezionale mostra "Il Collezionista di Meraviglie. L'Ermitage di Basilewsky" esposta a Torino, fino al 13 ottobre, porta in Europa 90 opere del grande collezionista Alexander Basilewsky

di Mariangela Salvaggio

Una selezione di opere appartenenti alla collezione Basilewsky è esposta a Torino, fino al 13 ottobre, nell'eccezionale mostra "Il Collezionista di Meraviglie. L'Ermitage di Basilewsky" - curata da Enrico Pagella e Tamara Rappe - in uno dei luoghi divenuto punto di riferimento internazionale delle arti decorative: Palazzo Madama.

A tagliare il nastro di questa esposizione è intervenuto anche il ministro per la Cultura, Massimo Bray. 90 opere che escono dall'Ermitage e che tornano per la prima volta in Europa, grazie al supporto del main sponsor Intesa Sanpaolo che ne ha reso possibile il costo e complesso trasporto.

Il corpus di opere esposto offre l'opportunità unica di attraversare secoli di storia e d'arte, proponendo alcuni dei capolavori più alti nel campo delle arti decorative - intaglio in avorio, smalti limosini, maiolica italiana, vetri, armi, arredi lignei - con un ampio ventaglio di tecniche e stili.

Tra i tanti capolavori in mostra, per l'età medievale, spiccano l'Acquamantile a forma di cacciatore a cavallo, opera renana dell'inizio del Duecento; la Cassetta reliquiario di Santa Valeria; l'olifante con medaglioni raffiguranti animali - come da caccia o da guerra in avorio realizzato a partire da una zanna d'elefante, probabilmente eseguito in una bottega siciliana che vantava artigiani provenienti dall'Oriente (XI - XII sec.); la Statua - reliquiario di Santo Stefano, primo diacono cristiano del XII-XIII secolo. Si tratta di un esempio eccezionale di questa tipologia, che di solito prevede statuette di piccole dimensioni, mentre in questo caso l'opera raggiunge quasi 50 cm. Il reliquiario è inoltre impreziosito da una gemma intagliata di origine bizantina inserita sulla legatura del libro tra le mani del Santo.

D'altissima qualità e rarità il Fiabelum o ventaglio liturgico, della fine del XII secolo: un oggetto previsto nell'antica liturgia cristiana per scacciare gli insetti dal pane e dal vino



Cassetta reliquiario di Santa Valeria con scene dell'Adorazione dei Magi - Francia, Limoges, (1170-1180) San Pietroburgo, Museo Statale Ermitage © The State Hermitage Museum 2013

consacrati. In rame e argento decorato, con filigrane, smalti policromi e pietre preziose, un capolavoro dell'oreficeria romanica.

Nella sezione rinascimentale figurano alcuni superbi

pezzi di Limoges realizzati da Pierre Raymond - come la Coppa con scene dell'Antico Testamento o il Trifido costituito da sei piacche in smalto con pittura a grisaille di altissima

qualità, incominciate da legno intagliato e dorato - ma anche le maioliche urbinati. Di assoluto rilievo, per esempio, è la Coppa con raffigurazione di una delle sole cinque opere che

risultano firmate dal grande Nicola da Urbino, considerata la prima maiolica del Maestro datata (1521) e il primo esempio in cui Nicola ricorre alla composizione di Raffaello.



Fiabelum Germania, fine XII secolo - San Pietroburgo, Museo Statale Ermitage © The State Hermitage Museum 2013

pezzi di Limoges realizzati da Pierre Raymond - come la Coppa con scene dell'Antico Testamento o il Trifido costituito da sei piacche in smalto con pittura a grisaille di altissima

qualità, incominciate da legno intagliato e dorato - ma anche le maioliche urbinati. Di assoluto rilievo, per esempio, è la Coppa con raffigurazione di una delle sole cinque opere che

Nato in Ucraina nel 1829 da una nobile famiglia russa di proprietari terrieri e uomini d'arme, Basilewsky si era trasferito a Parigi negli anni Sessanta, come membro del corpo diplomatico dopo aver prestato servizio in India, Cina e a Vienna. A Parigi, Alexandre partecipò con gli oggetti più preziosi della sua raccolta alle Esposizioni Universali del 1855, del '67 e del '78 e grazie a un importante catalogo corredato di tavole a colori - una sorta di vademecum delle arti decorative pubblicato nel 1874 - fece conoscere al pubblico i capolavori collezionati, tanto che la sua casa al 31 del rue Blanche, nel IX Arrondissement, divenne punto di riferimento per artisti, conoscitori e amanti d'arte. Quando la sorte mutò, Basilewsky fu costretto a mettere all'asta la sua mirabile collezione e fu allora che lo Zar decise di intervenire. Alessandro III colse l'occasione per acquistare in blocco la raccolta immediatamente prima della vendita (ben 762 lotti) al prezzo esorbitante di sei milioni di franchi.

La collezione fu trasferita a San Pietroburgo al Museo imperiale dell'Ermitage, dove, tranne alcuni oggetti venduti in epoca staliniana a musei stranieri (inglesi e americani soprattutto, tra cui la celeberrima Situla Basilewsky del Victoria and Albert Museum di Londra), si conserva tuttora.

L'evento è il primo atto di una partnership culturale destinata a proseguire nei prossimi anni tra Torino e la città russa che fu a lungo capitale dell'impero. Per l'autunno è in programma, infatti, uno scambio di capolavori: il Museo di San Pietroburgo esporrà un ritratto di Antonello da Messina delle collezioni torinesi mentre presenterà al capoluogo piemontese La sacra famiglia con San Giuseppe imberbe di Raffaello. Nel 2014 l'Orchestra del Teatro Regio di Torino si esibirà all'Ermitage in occasione del Giubileo per i 250 anni del museo.



I diritti dell'uomo

di Giulio Airaghi

Dal periodico "Magistero del Lavoro" una lettera al Direttore che riguarda la "Dichiarazione Universale dei diritti dell'Uomo" patrimonio Universale e inestimabile di conoscenze nelle quali risiede la forza e la speranza del futuro dell'Umanità. La visione del Lavoro e quella del Lavoratore costituisce un "patto comunitario" trasmesso e condiviso dall'intera società sul complicato presente, preludio di un futuro non del tutto decidibile nel quale, tuttavia, non mancheranno le coincidenze favorevoli. Le possibilità inesprese torneranno a palpitate e col sospiro incessante ritroveremo le ragioni, la forza, l'indispensabilità di un nuovo destino impossibile da fuggire ed escorazione.

La dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, che abbiamo pubblicato nel numero speciale del Magistero del Lavoro dedicato al nuovo Statuto della nostra Federazione, è stata molto gradita ai lettori, alcuni dei quali, ci hanno espresso, via e-mail la loro soddisfazione. Uno, in particolare, ha dedicato a questo importante documento, una poesia. Si tratta di Paolo Bassani, di Vazzano Ligure. Questo il suo componimento:

ANNIVERSARIO

(10 dicembre 1948 - 10 dicembre 2008)

"Oggi ho riletto il tuo proclama (1).

Sono passati gli anni e le stagioni

Ma i tuoi principi, solenni, universali,

pulsano di vita e di speranza come allora

la verità non ha confini e

tempo.

Ancora annunciano il sogno del mondo,

la via tracciata aperta alle nazioni,

la stella polare che indica la meta;

riaffermano la dignità dell'uomo

come principio, sigillo della vita;

rammentano che il bene supremo della pace



è sempre frutto di libertà e giustizia.

Il mondo aspetta l'alba,

la luce del giorno tanto attesa

Per sempre sarà sepolta la spada,

l'egoismo non sarà più la legge

che governa l'uomo e le nazioni.

Finalmente, nell'armonia di un canto,

mani che si stringono s'alzeranno al cielo.

Allora, il sogno non sarà più sogno

il deserto s'ammannerà d'erba come un prato

e lupo e agnello pascoleranno insieme."

(1) Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo

Sulla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo registriamo una richiesta che volentieri soddisfiamo, la pubblicazione, cioè del 30 capitoli riassuntivi del documento, che, di fatto, completano quanto già pubblicato sul

ge

Art. 9 - Divieto di detenzione arbitraria

Art. 10 - Diritto al giudizio

Art. 11 - Diritto di presunzione d'innocenza

Art. 12 - Diritto alla privacy

Art. 13 - Diritto di libertà di movimento

Art. 14 - Diritto di asilo

Art. 15 - Diritto alla nazionalità

Art. 16 - Diritto al matrimonio e alla famiglia

Art. 17 - Diritto alla proprietà

Art. 18 - Libertà di culto e di pensiero

Art. 19 - Libertà di opinione e di espressione

Art. 20 - Libertà di associazione

Art. 21 - Diritto alla partecipazione politica

Art. 22 - Diritto alla sicurezza

Art. 23 - Diritto al lavoro

Art. 24 - Diritto al riposo

Art. 25 - Diritto al sostentamento

Art. 26 - Diritto all'istruzione

Art. 27 - Diritto alla cultura e al progresso

Art. 28 - Diritto ad un mondo giusto

Art. 29 - Diritti e doveri verso la società

Art. 30 - Inalienabilità dei diritti

numero speciale. Ecco:

Art. 1 - Diritto all'uguaglianza

Art. 2 - Divieto di ogni discriminazione

Art. 3 - Diritto alla vita

Art. 4 - Divieto di schiavitù

Art. 5 - Divieto di tortura

Art. 6 - Diritto alla personalità giuridica

Art. 7 - Diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge

Art. 8 - Diritto di ricorso alla leg-

35 ANNI DI ATTIVITÀ DEL FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DEI DIRIGENTI INDUSTRIALI

Le attività del FASI nel corso del 2012

■ *L'importanza del FASI nella sanità integrativa e all'interno di un più complesso sistema di garanzia del diritto all'accesso alle cure e a standard di prestazioni sanitarie di alto livello*

a cura del FASI

(Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa)

Nel 2012 il FASI, Fondo di assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti industriali, ha compiuto trentacinque anni di attività. Dalla sua costituzione il nostro Fondo è cresciuto considerevolmente fino a diventare un punto di riferimento per migliaia di colleghi dirigenti e per le loro famiglie, nonché per le oltre 17 mila imprese che contribuiscono alla nostra gestione. Per questo, nel dicembre scorso, abbiamo scelto di celebrare l'anniversario dei trentacinque anni con il convegno "Lo sviluppo della sanità integrativa: un'innovazione per la sanità italiana" al Senato della Repubblica, al quale hanno partecipato i maggiori esponenti di Confindustria e Federmanager, autorevoli stakeholders nazionali e internazionali, e i principali rappresentanti dell'Area Sanità delle rappresentanze politiche in Parlamento. L'occasione ha sancito il posizionamento del FASI al centro dell'universo della sanità italiana, rilanciando l'importanza del ruolo della sanità integrativa all'interno di un più

complesso sistema di garanzia del diritto di tutti all'accesso alle cure e a standard di prestazioni sanitarie di alto livello.

Il 2012 è stato anche l'anno della prevenzione. Su impulso del Presidente FASI, Stefano Cuzzilla, abbiamo proseguito l'impegno nell'ampiamiento dei pacchetti di screening e diagnosi precoce per il contrasto delle patologie più diffuse. Questo percorso di sostegno al benessere della nostra popolazione, i cui costi sono interamente sostenuti dal Fondo, ci ha portato a introdurre, dal primo marzo 2013, un nuovo intervento preventivo contro l'insorgenza delle malattie cardiovascolari.

Abbiamo esteso la rete delle strutture sanitarie convenzionate in forma diretta, attraverso procedure online, attive 24 ore al giorno, giorni festivi compresi. Sono oltre 2.500 le residenze sanitarie assistite, le case di cura, i poliambulatori, le cliniche e gli ospedali ai quali è possibile rivolgersi.

È stata confermata la Convenzione tra FASI e Federmanager, che prevede l'attività di assistenza e consulenza per gli iscritti FASI presso le sedi territoriali dell'organizzazione.

Con l'Accordo dell'8 giugno 2012, inoltre, sono state introdotte importanti modifiche statutarie che hanno provveduto a rispondere ad alcune urgenze determinate dall'entrata in vigore della cosiddetta Riforma Fornero. Infatti, in considerazione delle modifiche alla disciplina previdenziale del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201, è stato previsto il prolungamento a 8 anni, tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro ed il pensionamento, del periodo massimo previsto per avere diritto all'iscrizione a sensi dell'articolo 2 lettera b), dello Statuto, con conseguente applicazione delle più favorevoli condizioni contributive ivi previste.

Confermati i miglioramenti tariffari già a suo tempo introdotti, anche la Polizza Socio Sanitaria è stata rinnovata. A questo riguardo, a partire dal primo gennaio 2013, abbiamo introdotto delle prestazioni aggiuntive per il sostegno alla non autosufficienza. Oltre alla copertura di 270 giorni all'anno, infatti, il FASI offre un contributo per la prima visita medica che certifica lo stato di non autosufficienza e promuove, al fine riabilitativo e di recupero, prestazioni di fisioterapia e massoterapia.

L'entità dei contributi da versare al Fondo rimane invariata anche per il 2013, con l'unica eccezione del contributo previsto per i genitori a carico iscritti al FASI, adeguato a una specifica delibera degli Organi collegiali. Per i figli a carico, inoltre, si è proceduto a una semplificazione delle procedure di attestazione della frequenza alla facoltà universitaria prescelta. In particolare, una volta fornito all'origine il certificato di studi universitari, sarà possibile per tutti gli anni di corso a seguire produrre la Dichiarazione sostitutiva di certificazione, il cui rilascio è più agevole e senza oneri per l'interessato.

È stata ottimizzata anche l'attività di recupero crediti, attraverso una gestione interna al FASI che si occupa direttamente dell'istruzione delle pratiche e degli altri adempimenti legali, realizzando così un risparmio sui costi che possiamo meglio indirizzare al capitolo dell'assistenza sanitaria. Quanto alla necessaria ottimizzazione delle risorse finanziarie, ci serviamo di advisor specializzati.

Prosegue il potenziamento delle procedure informatiche, che ha costituito la premessa per il miglioramento e la





semplificazione della comunicazione tra il Fondo, le aziende e gli iscritti. In particolare, il nuovo sistema denominato MYFASI, che consente l'accesso a nuovi servizi on line, attraverso l'utilizzo di una CARD USB personalizzata, rende possibile un riconoscimento sicuro e automatico, associando il dispositivo fisico al dirigente o all'azienda. Tale importante opportunità è stata già colta da 96 mila colleghi iscritti, che hanno confermato la propria disponibilità ad aderire a questa modalità di comunicazione.

L'utilizzo della suddetta CARD renderà più semplice ed efficiente anche l'accesso alle prossime opportunità di gestione delle informazioni per via telematica che introdurremo nel corso del 2013.

Grazie al suddetto potenziamento informatico, al FASI abbiamo potuto avviare un processo per cui, a partire dal 2012, abbiamo proceduto alla graduale eliminazione della tradizionale spedizione cartacea del plico di inizio anno (fatta eccezione per i dirigenti che non hanno fornito un indirizzo di posta elettronica per i quali, ancora per il 2013, è stato spedito il plico in formato cartaceo).

Al complesso di queste attività di digitalizzazione e informatizzazione va anche aggiunto l'incentivo alla fornitura, da parte dei nostri colleghi, degli indirizzi mail personali, che prelude alla creazione di una banca dati telematica degli iscritti FASI. In questo modo assicureremo l'ottimizzazione delle procedure e delle comunicazioni, risparmiando certe risorse da destinare alla primaria attività di assistenza.

Il 2012 è stato inaugurato il primo Bilancio sociale FASI, redatto in conformità alle "Sustainability Reporting Guidelines G3" emesse nel 2006 dal Global Reporting Iniziative (GRI).

È stato effettuato, anche per il 2012, la certificazione del bilancio contabile FASI, eseguita da primaria società del settore.

Nel 2012 è stata realizzata l'indagine di customer satisfaction che il FASI promuove al fine di intercettare al meglio le esigenze della nostra popolazione e gli eventuali



L'importanza del FASI nella sanità integrativa

orizzonti di miglioramento del nostro Ente. Oltre 12.000 dirigenti hanno suggerito indicazioni, fornendo risposte utili sulla cui base abbiamo poi programmato alcuni aspetti delle nostre azioni.

Poiché crediamo di poter fare molto per avvicinare il FASI ai suoi iscritti, la Presidenza, la Direzione Generale e i funzionari FASI hanno realizzato, nel corso del 2012, decine di incontri sul territorio, confrontandosi con i colleghi e partecipando alle assemblee annuali delle sedi locali di Federmanager. Oltre alle assemblee degli iscritti, non sono mancate giornate di aggiornamento sui singoli aspetti e innovazioni introdotte dal nostro Fondo, nonché partecipazioni a incontri organizzati da Confindustria. L'obiettivo di una comunicazione efficace e vicina all'interessato ci accompagnerà anche il 2013, rafforzata dalla presenza che il FASI ha conquistato sui tavoli istituzionali.

Quanto alla GSR-FASI (Gestione separata di Sostegno al Reddito), sono state introdotte molte innovazioni, dirette a potenziarne il ruolo e a strutturare le modalità di intervento in favore dei dirigenti che perdono involontariamente il posto di lavoro.

L'Accordo delle Parti sociali del 20 giugno 2012 ha esteso le possibilità di accesso al servizio di placement, uno strumento sempre più essenziale per reagire positivamente all'interruzione del proprio percorso lavorativo, rafforzando

le proprie competenze professionali e specificità individuali in vista di una più rapida e soddisfacente ricollocazione sul mercato del lavoro. A partire da quella data, inoltre, le società che erogano il placement in convenzione con GSR-FASI passano da tre a sette, con sedi presenti nelle maggiori città del territorio nazionale.

Infine, si è di recente perfezionata una rilevante innovazione. Con l'Accordo del 18 aprile 2013, le Parti istitutive hanno concordato di modificare la disciplina riguardante i poteri di amministrazione e di controllo amministrativo e contabile della GSR-FASI, adeguandola ai principi e ai criteri generali di governance che regolano complessivamente il FASI. La GSR interviene laddove il dirigente si trova ad affrontare un periodo di involontaria disoccupazione, rappresentando un fondamentale intervento di welfare in un periodo non facile per il nostro settore. Con questo recente Accordo, dunque, si conclude la fase di sperimentazione della GSR-FASI, che diventa, quindi, un asset strutturale di FASI pur mantenendo la propria gestione contabile e amministrativa separata, per sua natura costitutiva, da quella del Fondo sanitario. Questa operazione consentirà comunque al nostro Fondo di rafforzare la propria mission di ente bilaterale nel quale si realizza la massima solidarietà della categoria: tutela della salute e del benessere nonché sostegno ai nostri colleghi che involontariamente perdono il posto di lavoro.

DIRCLUB

Identità e differenza.

Vieni a cercarti qui.

Siamo un club di dirigenti e quadri appartenenti alla CIDA, ormai lontani dal lavoro e conserviamo una sofferta malinconia della quale vogliamo liberarci.

Abbiamo con noi colleghi ancora in attività, e questo ci fa sentire tutti giovani, che condividono con noi le speranze e le storie di identità e differenze a tutto ciò che abbiamo lasciato.

L'accoglienza del Dirclub con le sue

numerose iniziative offre un luogo vivo dove l'amicizia è il raggiungimento più sicuro, i pensieri e le proposte sono la condizione per una equilibrata etica della responsabilità attraverso la quale l'associato, i suoi interessi sono gradualità che rappresentano tempi umani da valorizzare senza strappi.

La solidarietà è certamente importante anche all'interno di un club che sa far sognare pur mantenendo i piedi per terra.

G. A.

Club Dirigenti e Manager d'Azienda



Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO- Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34

Un motivo ricorrente nel programma "turistico" del DIRCLUB è l'attenzione alle realtà locali del territorio piemontese, così ricco di perle talora anche poco conosciute. Seguendo questo "fil rouge" a metà maggio una trentina di soci ha sfidato il clima poco favorevole di questa strana primavera, recandosi in pullman nelle Langhe a visitare le cantine di "Terre da vino" ed il Museo del Vino a Barolo.

Poiché ogni gita che si rispetti non può prescindere da un buon pranzo, anche questa volta non abbiamo trascurato l'aspetto gastronomico, affidandoci alle vaste conoscenze della nostra socia Antonella Di Lullo, esperta di cose buone e titolare dell'Enoteca "Dioniso 41" a Torino, che ci ha organizzato tanto le visite quanto lo squisito pranzetto alla "Crota" di Roddi. Al gruppo dei torinesi si è affiancato un gruppetto di Astigiani, capitanato dal presidente Masoero, il quale ha poi avuto modo di fare sfoggio della sua cultura enologica maturata in tanti anni di attività professionale nel settore.

A proposito della visita, vorrei sottolineare in particolare il modernissimo allestimento museale nel castello di Barolo, dove una brava guida ci ha fornito alcuni cenni sulla storia del sito (qui a lungo soggiornò Silvio Pellico svolgendo l'incarico di bibliotecario presso la famiglia dei Marchesi Falletti) e sulla realizzazione del museo, che soltanto in questo secolo ha assunto l'attuale configurazione, esternamente moderna e ricca di suggestioni nei tre piani espositivi. Alla fine della visita, d'obbligo il passaggio nel salone dell'Enoteca dove troneggiano le migliori bottiglie di barolo, vero "re dei vini e vino dei re", secondo la felice definizione che si fa risalire al re sabardo Carlo Alberto.

Contentemente con il criterio di scelta delle mete da visitare evidenziato all'inizio, è già prevista una gita nel Tortonese per i primi di ottobre e, ancora in ottobre, una visita all'azienda agricola Fontecuore, nel Canavese. Per coloro che non hanno mai frequentato il Club potrebbero rappresentare l'occasione buona per una prima conoscenza.

di Eligio Bessone

La Poesia

L'ANGELO DELLA FORTUNA

Quando è stato il momento felice?

Adesso che non siamo più
nella casa e nella mezza vasca
della nostra giovinezza,
so che è stato quando l'angelo si è avvicinato.
Era alle spalle, e mi ha liberato
con il suo sguardo basso e subito totale,
con le ciglia e le unghie.
L'angelo della lezione
e della devozione
ardente e calma, l'angelo
geloso, l'angelo esclusivo
l'angelo specchio,
l'angelo amore
che mi ammonisce e sprona
custode tenace, paziente e generoso
della mia fortuna

Maurizio Cucchi



La poesia di Maurizio Cucchi invita alla meditazione sulla fortuna, valore e risorsa che accompagnano la nostra vita, dea tra le più supplicate dagli esseri umani in tutte le vicende terrene; senza di lei siamo "soli e senza stelle in un mare infinito". La fortuna è fortunata: i suoi momenti di grazia fanno grande la giovinezza e il proprio operare ed è un seme che cresce solitario e introverso continuamente sfidato dall'incazzare dell'ottimismo e del pessimismo e aprono il varco dell'alto ai tormenti individuali. La fortuna o la sappiamo cogliere e depositare nel cuore o sparisce nel cielo. Quando ho cominciato a guardare negli occhi la fortuna ero giovane in cerca di nuovi pensieri da affiancare alla mia giovane storia carica di speranza, di nuovi orizzonti, di vertigini, di umanità, di passione per la differenza da affiancare alla sorte del mio destino. Poesia sospesa tra cielo e terra, è nella ricerca di equilibrio tra "sapere e confusione" che la fortuna trova i momenti di maggiore sincerità. Tutti ne siamo toccati nella vita, anche nella voglia di

piangere. Il grido di pena è sempre quello di chi cerca, di chi deve cercare, di chi vorrebbe raccontare la storia di suo cuore, grande contenitore esistenziale che ingloba, assimila, richiama tra attesa, sconforto e speranza, tra essere ed apparire, tra realtà e sogno la costruzione della tela della nostra umana vicenda.

di Giulio Airaghi

Le associazioni Federmanager delle provincie di Alessandria, Asti, Biella, Cuneo, Novara-VCO e Vercelli hanno recentemente comunicato la loro decisione di recedere dalla collaborazione con Federmanager Torino nell'edizione del nostro periodico: ne prendiamo atto con rincrescimento e le ringraziamo per i contributi collaborativi da esse apportati al periodico, prima all'interno della casa comune di Federmanager Piemonte e dal 2011 attraverso il rapporto diretto di ciascuna di esse con Federmanager Torino. Continua invece la collaborazione con Federmanager Asta. Rivolgiamo un cordiale saluto ai colleghi iscritti alle associazioni recedenti, verso i quali l'invio del periodico si interrompe dal prossimo numero.

La Sig.ra Ferretti ringrazia, commossa e riconoscente, tutti coloro che hanno espresso in vari modi la loro partecipazione per la scomparsa della cara mamma.

Gli uffici di Federmanager Torino rimarranno chiusi per la pausa estiva a partire da sabato 3 agosto e riapriranno lunedì 2 settembre 2013.

Auguriamo a tutti i colleghi Buone Vacanze.



Per le imprese

Per crescere, innovare, competere:
prendi un manager

BONUS



Fino a **28.000€**

Per le imprese che operano in Italia e assumono quadri o dirigenti disoccupati con qualifica di dirigente e con contratto:

- a tempo indeterminato da **10.000€** a **28.000€**;
- a tempo determinato da **10.000€** a **22.000€** (da 12 a 24 mesi minimo);
- di collaborazione a progetto **5.000€** (12 mesi minimo).

Vai su: @

www.italialavoro.it/managerwork

- 1 - Accerta l'entità del contributo che ti spetta a seconda dei casi.
- 2 - Cerca un manager attualmente disoccupato che possa aiutarti nell'innovare, nell'esplorare nuovi mercati, nel gestire le problematiche aziendali.
- 3 - Presenta la domanda **entro il 31/12/2014** su <http://manager.italialavoro.it/managerwork>

Per i Manager



Sei un manager e vuoi mettere in gioco le tue competenze?
Crea la tua azienda per crescere, innovare, competere.



CONTRIBUTI

Fino a **75.000€**

Per gli ex dirigenti o ex quadri che si mettono in proprio o creano impresa:

- **25.000€** (un manager che crea impresa);
- **50.000€** (due manager che creano impresa);
- **75.000€** (più di due manager che creano impresa).

Vai su: @

www.italialavoro.it/managerwork

- 1 - Accerta l'entità del contributo che ti spetta a seconda dei casi.
- 2 - Presenta entro il 31/12/2014 la domanda con Raccomandata AR.

Per ulteriori informazioni scrivi a: infomanager@italialavoro.it



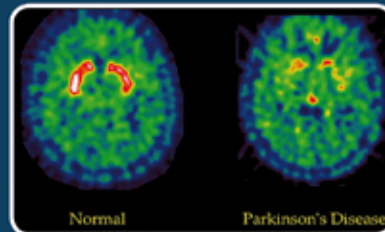
UN INNOVATIVO MEZZO DIAGNOSTICO PER LA DIAGNOSI PRECOCE DELLA MALATTIA DI PARKINSON

Presso il CIDIMU di Torino, nell'ambito del Gruppo di Studio per la Diagnosi e Terapia della Malattia di Parkinson e delle patologie correlate all'invecchiamento cerebrale, è possibile effettuare l'**Ecografia Cerebrale**



per la diagnosi precoce della Malattia di Parkinson.

Tale esame risulta essere il metodo più efficace, utile e meno costoso nell'individuare e differenziare il Parkinson dai parkinsonismi e tremori essenziali, consentendo così al paziente di intraprendere in una fase molto precoce terapie che rallentino o blocchino l'evoluzione della malattia.



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

Via Legnano, 23 - 10128 TORINO - Tel. 011.56.16.111 - Fax 011.56.23.367

cup@cidimu.it - www.cidimu.net

VINCI CON ECOCONCASA 2013

Partecipa subito.

*Vinci **10** weekend per 2 persone.*

Vieni in una Agenzia Augusta aderente all'iniziativa.

Chiedi un preventivo gratuito per una polizza **BENECASA
ABITAZIONE** e con il numero del preventivo parteciperai
all'ecoconcorso.

Dal 6 maggio al 31 dicembre 2013

www.augustaecocasa.it

www.vinciconecocasa2013.it



AUGUSTA
MARCHIO DI ALLEANZA TORO S.p.A.

Iniziativa valida dal 06/05/2013 al 31/12/2013, promossa da AlleanzaToro S.p.A. con sede legale in Via Mezzini 53 - 10123 Torino. Regolamento completo disponibile sui siti: www.augustaecocasa.it e www.vinciconecocasa2013.it. Montepremi: € 14.000,00 (IVA esclusa).

Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo Informativo reperibile nelle Agenzie Augusta o sul sito internet www.augusta.it

ALLEANZATORO
PER LE OASI
DEL WWF

