

NUMERO 4 - APRILE 2021 - ANNO LXXIV

DIRIGENTI

INDUSTRIA



ALDAI

MENSILE DELL'ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

Impegno associativo per il rinnovo degli organi sociali

I Soci votano i candidati



Diagnosticare,
curare, conservare.
Per noi,
da oltre 27 anni,
odontoiatria
è **scienza** medica.

STUDIO ODONTOIATRICO Dr. Alberto di Feo

VIA LEOPARDI 8 (ANG. P.LE CADORNA) M1 M2 MILANO

- **IMPLANTOLOGIA AD OSTEOINTEGRAZIONE
A CARICO IMMEDIATO E DIFFERITO**
- **RICOSTRUZIONE OSSEA PRE-IMPLANTARE**
- **ORTODONZIA INVISIBILE ADULTI E BAMBINI**
 - **ODONTOIATRIA INFANTILE**
- **PROTESI FISSA: TECNICA DIGITALE CEREC,
IMPRONTE OTTICHE**
- **PARODONTOLOGIA
(DIAGNOSI E CURA PATOLOGIE GENGIVALI)**
- **ORTOPANTOMOGRAFIE (PANORAMICHE)
TELERADIOGRAFIE, TAC DIGITALE
CONE-BEAM, IN SEDE**
- **ESTETICA DENTALE
E SBIANCAMENTO PROFESSIONALE**
- **IGIENE E PREVENZIONE**



CONVENZIONE DIRETTA FASI • FASI OPEN • PRONTO-CARE • FASCHIM • FISDAF

📞 **02.46.91.049 • 02.46.94.406**

🌐 www.studiodifeo.it ✉ segreteria@studiodifeo.it

Orario continuato Lun-Ven 8.30/20.30 Sabato 8.30/16.00



La stabilità politica per la ripresa e la crescita

Nelle sue opere morali e nella *Politica*, Aristotele definisce l'uomo un animale politico, ovvero un essere sociale il cui naturale luogo di vita è la polis e la *politia* la forma di governo in cui la moltitudine governa per il vantaggio di tutti. La natura stessa dell'uomo sembra dunque essere quella di vivere insieme agli altri e la costruzione della vita comune l'ottimistica e intelligente applicazione di un dato naturale. Tuttavia la storia insegna come la **stabilità politica**, unitamente a quella economica, siano un **tema centrale**, indispensabile per la **crescita** e lo **sviluppo** di un sistema Paese. Ora lo è più che mai per il rilancio.

Nel contesto attuale, il Governo è espressione della necessità impellente di una **condizione di stabilità** intesa come **elemento focale per instaurare un dialogo sociale duraturo**, applicare riforme innovative e strategiche, aumentare i livelli di investimento, favorire le riforme strutturali e, non ultimo, trainare le imprese fuori dalla crisi pandemica. Il Governo, e quindi lo Stato, sono chiamati oggi a fare una sintesi tra posizioni politiche e culturali diverse nell'interesse del Paese e a compiere **scelte significative sul piano dell'economia**.

Quello che sta emergendo è un rafforzamento e una consapevolezza della necessità della politica che sia **sinonimo di stabilità, garante di capacità di indirizzo e organizzazione di un territorio specifico** ed è anche ciò di cui hanno bisogno gli investitori istituzionali che reclamano certezza delle norme e un iter burocratico veloce, ancor di più per non dissipare gli aiuti derivanti dal Recovery Fund. In merito alle norme, è evidente che nessuno scommette su un Paese in cui da un giorno all'altro cambiano le regole del gioco: un imprenditore deve sapere con sicurezza quali sono i costi che dovrà sostenere.

La **stabilità politica**, tra i rischi che un Manager deve valutare, conta quanto quella **finanziaria**: la prima consiste nell'assetto durevole di un sistema politico o di governo, mentre per la scienza economica la stabilità si realizza quando un sistema economico ha, tra gli altri, una costante crescita del prodotto interno lordo e capacità di resilienza. Sotto questo punto di vista, il nostro non è sempre considerato dagli analisti un Paese stabile verso cui indirizzare investimenti.

Una governance chiara del PNRR, che consenta l'innesto di **professionalità e competenze manageriali** e che ne assicuri l'impatto su elaborazione e messa in opera dei progetti, è uno step oggi doveroso. Occor-

re infatti una strategia a medio e lungo termine e uno sforzo comune per il rilancio dell'economia che garantisca una ripartenza duratura: **la ripresa economica si lega a filo doppio ai vaccini** e, grazie soprattutto a quel che sta accadendo fuori Europa, nelle previsioni Ocse ci sono segnali positivi per il 2021 per l'Italia con un rimbalzo del 4.1%.

Abbiamo bisogno di stabilità politica per **dare risposte alle piccole imprese** che vivono una fase di precarietà e disorientamento. Ci aspettiamo che finalmente vengano messi in campo investimenti e riforme strutturali che da troppi anni non sono stati realizzati.

Lo ribadisco, **Manager e imprese sono** e saranno **un binomio vincente solo se** l'impegno di entrambi è **convergente** verso un obiettivo condiviso. Come ALDAI-Federmanager abbiamo da sempre fatto ricorso ad **un'unità di intenti, visione e obiettivi**, ma anche e soprattutto all'invito all'aggregazione, a mettere a fattor comune le performance intellettive e cognitive, in ottica **partnership win-win**, portando avanti importanti progetti e iniziative anche con le **associazioni datoriali**. Il quadro politico ed economico è complesso e delicato. Sono convinto che esista un **nesso tra stabilità politica ed economica**. Quindi, allo stesso modo, la politica deve dare il buon esempio abbandonando contrapposizioni ideologiche, personalismi e lavorando per il bene comune e l'interesse generale.

Il governo deve impegnarsi a **snellire le procedure** e avere il coraggio di **operare scelte anche non popolari**. È indispensabile tra le altre una riforma della giustizia che garantisca tempi brevi ai cittadini e alle imprese nel dirimere le controversie.

Abbiamo un gran bisogno di acquisire una **visione sistemica** per crescere.

Tutti insieme possiamo farcela. Gli Italiani sono un popolo che non si arrende e che riesce sempre a trovare soluzioni geniali anche nelle difficoltà. L'importante è **ritrovare il senso comune** di appartenenza, la **solidarietà**, l'impegno a migliorarsi e a far **rispettare la legalità**. Pur nella delicata situazione della crisi pandemica, con un po' di ottimismo (non deve mai mancare!) e con delle prospettive abbastanza positive davanti a noi per uscirne fuori nel breve termine, riusciremo molto probabilmente "in tempi rapidi" – se ognuno di noi si impegnasse nella propria sfera in questa direzione – a **rialzare la testa e tornare ad essere il Bel Paese che tutto il mondo ammirava**.

ALDAI

ASSOCIAZIONE LOMBARDA DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

SEDE E UFFICI

Via Larga, 31 - 20122 Milano
M1 Duomo - M3 Missori
Mezzi di superficie: 12 - 15 - 19 - 54

■ **CENTRALINO** 02.58376.1
■ **FAX** 02.5830.7557

APERTURA

Lunedì / Venerdì
Dalle ore 8:30 alle ore 17:30

■ **SITO WEB** www.aldai.it
■ **PEC** aldai@pec.aldai.it

PRESIDENZA

Presidente:

Bruno Villani - segreteria@aldai.it

Vicepresidente:

Manuela Biti - vicepresidente.bitimanager@aldai.it

Vicepresidente:

Mino Schianchi - vicepresidente.schianchi@aldai.it

Tesoriere: Elisabetta Borrini

DIREZIONE

Direttore:

Paolo Ferrario - direttore@aldai.it

Segreteria Presidenza e Direzione - segreteria@aldai.it

Silvia Romagnoli 02.58376.204

Comunicazione e Marketing - comunicazione@aldai.it

Chiara Tiraboschi 02.58376.237

SERVIZIO SINDACALE, PREVIDENZA E FISCO

Consulenze riservate agli iscritti solo su appuntamento

Cristiana Bertolotti - sindacale@aldai.it

Lorenzo Peretto - previdenza@aldai.it

Consulenze previdenziali - Salvatore Martorelli

1°, 2°, ultimo lunedì di ogni mese dalle 8:00 alle 15:30
3° mercoledì di ogni mese dalle 8:00 alle 15:30

Consulenze previdenza complementare

Rosanna Versiglia

martedì e giovedì dalle 9:00 alle 14:00

Valeria Briganti - valeria.briganti@aldai.it

Consulenze convenzione ENASCO / Inps

Silvia Barbieri

Tutti i venerdì dalle 9:00 alle 12:00

3° lunedì di ogni mese dalle 14:00 alle 17:00 solo
domande di pensione con telematica Inps

Consulenze fiscali

Nicola Fasano - martedì pomeriggio

Area sindacale, previdenza, fisco
e per appuntamenti

Maria Caputo 02.58376.225

maria.caputo@aldai.it

Donato Freda 02.58376.223

donato.freda@aldai.it

Francesca Sarcinelli 02.58376.222

francesca.sarcinelli@aldai.it

SERVIZIO FASI/ASSIDAI

Cristiana Scarpa 02.58376.224

cristiana.scarpa@aldai.it

Salvatore Frazzetto 02.58376.206

salvatore.frazzetto@aldai.it

Colloqui riservati agli iscritti solo su appuntamento

Telefonate solo martedì, giovedì e venerdì

dalle ore 14:30 alle ore 17:00

SERVIZIO ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

Silvia Romagnoli 02.58376.204

orientamento@aldai.it

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE - ORGANIZZAZIONE

amministrazione@aldai.it

Michela Bitetti - organizzazione@aldai.it

Viviana Cernuschi 02.58376.227

Stefano Corna 02.58376.234

Laura De Bella 02.58376.231

SERVIZIO TUTORING

per appuntamento: tutoring@aldai.it

GRUPPO GIOVANI DIRIGENTI

gruppogiovani@aldai.it

Coordinatore: Ali Berri

ARUM S.R.L.

SOCIETÀ EDITRICE E SERVIZI ALDAI

Presidente: Franco Del Vecchio

Redazione "DIRIGENTI INDUSTRIA":

Ilaria Sartori 02.58376.208 - rivista@aldai.it

COMITATO NAZIONALE DI COORDINAMENTO DEI GRUPPI PENSIONATI

Presidente: Mino Schianchi - mino@schianchi.net

FONDIRIGENTI

Agenzia Lavoro

mi.federmanager@agenzia.fondirigenti.it

UNIONE REGIONALE

FEDERMANAGER LOMBARDIA

Presidente: Marco Bodini - bodinim@gmail.com

SEGRETERIA CIDA LOMBARDIA

Franco Del Vecchio - lombardia@cida.it


CONVENZIONE DIRETTA

PERCHÉ SCEGLIERE NOI



Tecnologie
all'avanguardia



Personale
qualificato



Diagnosi
rapide



Puntualità
nella gestione



Ambiente
accogliente

Lo Studio Dentistico Sorriso & Salute è un ambulatorio odontoiatrico odontostomatologico all'avanguardia che opera a Monza dal 2003. Il nostro centro si occupa di estetica del sorriso, ortodonzia fissa e mobile ed invisibile tramite mascherine, impianti endossei, riabilitazione protesica, radiologia endorale, prevenzione dentale, chirurgia orale e pedodontia.

La struttura sanitaria odontoiatrica

è aperta ai pazienti nei seguenti giorni e orari:

Lun • Mar • Mer • Giov • Ven

dalle 9.00 alle 12.00 e dalle 14.30 alle 19.00

Si riceve per appuntamento

Via Gaslini, 1 - 20900 Monza

Tel. 039.2022489

www.sorrisoesalute.it

Direttore Sanitario Dott. Marco Beltrame, Odontoiatra

**TAC IN STUDIO
LASER PER TERAPIE ODONTOIATRICHE**

 **STUDIO DENTISTICO
SORRISO & SALUTE**

Sommario

NUMERO 4 - APRILE 2021 - ANNO LXXIV

PAG. 17

ALDAI - Rinnovo cariche sociali Triennio 2021-2023



EDITORIALE

- 1** La stabilità politica per la ripresa e la crescita
Bruno Villani

INDUSTRIA

- 4** Intervista ad Alessandro Spada, Presidente Assolombarda
A cura della Redazione

MANAGEMENT

- 8** Parità di genere
Sara Cattaneo

LAVORO

- 12** La carriera perfetta
Claudio Ceper

SINDACATO

- 14** Statuto Federmanager: approvata la revisione
Paolo Ferrario

DI+

- 48** Borghi lombardi: 15 Bandiere arancioni assegnate da Touring Club Italiano
Stefano Brambilla



In copertina:

Il rinnovo del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti e dei Proibiviri è un appuntamento triennale importante per tutti i Soci, per costruire insieme il futuro di ALDAI, punto d'incontro e riferimento dei manager nel territorio.

VITA ASSOCIATIVA

- 54** Match the Future!
Una sfida al futuro!
Roberto De Mattia
Alessandro Costanzo de Castro

OPINIONI

- 56** Investire in Capitale Umano
Antonio Dentato

CULTURA E TEMPO LIBERO

- 58** Ivan Alekseevič Bunin, racconti come dipinti
Mariagrazia Francesca Zanella
- 58** 4° Concorso letterario ALDAI
- 59** Il libro del mese
• Aristocrazia 2.0
recensione a cura di Consilium

ALLE PAGINE 44/47

INSERTO ASSIDAI WELFARE 24



DIRIGENTI
FEDERMANAGER LOMBARDA
INDUSTRIA

NELL'EDIZIONE DIGITALE
DELLA RIVISTA TROVERETE ANCHE



- Pillole informative per la pensione – a cura di 4.Manager
- La costruzione del futuro – Mario Cardoni
- Teniamo bene a mente le parole di Draghi – Stefano Cuzzilla
- Trasporti a zero emissioni – Francesco Chiesa
- Il valore del credito – Simone Caraffini
- Scuola: incontro CIDA-Bianchi, intervenire su sicurezza e qualità didattica per creare pari opportunità e sviluppo – a cura di CIDA

- Recovery: CIDA, nuove assunzioni in P.A. e vicenda McKinsey dimostrano gap manageriale da colmare – a cura di CIDA
- Recovery: CIDA, serve una governance che consenta l'accesso di competenze manageriali – a cura di CIDA
- Graduale recupero dell'attività industriale: al rimbalzo di gennaio (+1,3%) segue una crescita in febbraio (+0,7%) – a cura di Centro Studi Confindustria
- Forza Ragazze, al Lavoro! – recensione del libro di Paola Corna Pellegrini

Per la lettura inserire una parte del titolo nel campo "ricerca" della rivista www.dirigentindustria.it

Intervista ad Alessandro Spada, Presidente Assolombarda

A cura della Redazione

*Nell'intervista di **Dirigenti Industria** emerge la volontà di collaborazione per ripartire e riprendere insieme il percorso virtuoso di sviluppo sostenibile*

Quale impatto sulle imprese ha generato l'alternanza tra zona arancione e rossa della seconda ondata pandemica nel territorio di Assolombarda? Quali sono i settori più colpiti?

L'impatto della pandemia sulla nostra economia è stato devastante. Infatti, secondo gli ultimi dati di Prometeia, la Lombardia registra un **calo del PIL del -9,7%**: è più della media italiana, che si attesta al -8,9%, per la violenza con la quale il Covid si è abbattuto sul nostro territorio.

Questi numeri testimoniano l'attuale difficoltà di una regione che è sempre stata traino di sviluppo per l'Italia. Se l'industria manifatturiera ha saputo comunque reagire alla crisi, anche meglio del previsto, altri settori come i servizi, la cultura, il turismo, lo spettacolo e l'hospitality rischiano la desertificazione. E non si pensi che la chiusura degli esercizi commerciali non abbia ripercussioni anche sull'intero sistema produttivo, che è organizzato in filiere e catene del valore interdipendenti. L'abbiamo detto tante volte: serve pianificazione e non questa "schizofrenia di metodo" nella gestione dell'emergenza, che ha solo contribuito a creare ancora più disagio e incertezza tra le imprese, i commercianti, gli autonomi, i lavoratori. Chiediamo poche regole chiare, responsabilità certe e una visione comune di lungo periodo



Alessandro Spada, Presidente Assolombarda.

per ripartire in sicurezza, stimolare gli investimenti e ridare fiducia al Paese.

Quali iniziative ha messo in campo Assolombarda per sostenere le imprese?

Appena è scoppiata la pandemia da Covid-19, abbiamo messo immediatamente in campo una serie

di strumenti per sostenere le imprese – non solo quelle associate – accompagnandole lungo tutto il percorso di gestione dell'emergenza. Sin dal giorno "zero", abbiamo costituito una task force dedicata all'emergenza, un filo diretto sempre attivo con le imprese alle quali abbiamo erogato decine di migliaia di consulenze

specifiche, in particolare dall'ambito Sindacale al Lavoro e Previdenza, dalla Salute e Sicurezza al Fisco, dal Credito e Finanza fino all'Internazionalizzazione.

Abbiamo anche rafforzato la comunicazione su tutti i canali, con aggiornamenti e informazioni puntuali 24 ore su 24, per aiutare le aziende a orientarsi nel diluvio di Decreti e di provvedimenti. Ma non solo, ho voluto andare personalmente nelle imprese, sui territori, per ascoltare in quei momenti così difficili le esigenze di tutti e per immaginare insieme ai colleghi imprenditori la ripresa e le priorità per il rilancio. Perché, sono convinto, **bisogna ripartire dalle imprese** che hanno le carte – se adeguatamente sostenute – **per rimettere in moto l'economia e il territorio.**

Da dove può ripartire la Lombardia?

Dal suo Dna. Ovvero **dalla grande capacità di innovare propria del nostro territorio** e dalla multisettorialità che esprime. Un mix vincente che ha reso il "Made in Italy" un'eccellenza in tutto il mondo. Una delle chiavi per riattivare il motore dei nostri territori sarà la ricerca e l'innovazione, in particolare nell'ambito sanitario, nella transizione digitale e nella sostenibilità. Le linee programmatiche del nuovo Governo Draghi vanno proprio in questa direzione. Abbiamo quindi tutte le carte in regola per giocare al meglio questa partita. Milano, Monza e Brianza, Lodi e Pavia devono ripartire dai loro punti di forza, da filiere sane e solide, dalla resilienza che hanno dimostrato durante i periodi più complessi della crisi pandemica, dal loro saper-fare, dalla loro forte tradizione manifatturiera. In questo contesto, sono convinto che una stretta partnership tra pubblico e privato sia una necessità inderogabile. Lo

vediamo, per esempio, nell'ambito della ricerca scientifica e medica, ma anche nell'ambito del lavoro, per il quale resta centrale un coinvolgimento diretto delle Agenzie private, delle imprese e degli attori pubblici.

Si è molto parlato di Next Generation EU. Quali investimenti ritiene possano garantire il miglior ritorno per le imprese?

Viviamo una fase storica decisiva per il presente e soprattutto per il futuro: il Next Generation EU è infatti una straordinaria occasione da sfruttare per creare un'Italia migliore, più sostenibile e moderna. Per prima cosa occorre, quindi, **definire al più presto un quadro di progetti chiari, di priorità e di obiettivi misurabili.** Sarà, inoltre, fondamentale realizzare riforme strutturali in grado di trasformare profondamente l'Italia, rimuovendo gli ostacoli che ci hanno impedito di crescere negli ultimi vent'anni. Servono riforme strutturali: snellire la burocrazia, che ostacola la capacità di esecuzione italiana, avere una giustizia più rapida e certa, costruire un fisco più equo per tornare a investire. E ancora, è più che mai urgente una Pubblica Amministrazione efficiente, una riforma seria degli ammortizzatori sociali insieme a un netto cambio di passo sulle politiche attive, oltre al coraggio di investire in istruzione, innovazione e nelle infrastrutture. Servono la velocità e la capacità di esecuzione delle imprese: secondo Banca d'Italia, infatti, se renderemo concreti e subito esecutivi i progetti del PNRR, riusciremo a innalzare il livello del PIL di circa il 2,5%, nel triennio 2021-2023. Abbiamo grande fiducia nel Presidente Draghi, riconosciuto e stimato a livello mondiale proprio per la sua concretezza e lungimiranza. Le imprese, ancora una volta, faranno la loro parte.

Cosa significa sostenibilità per le imprese e perché è così importante?

La sostenibilità è il contesto di mercato in cui dobbiamo muoverci, oltre a essere uno dei driver strategici per lo sviluppo della nostra economia e società. Le politiche ambientali, sociali e di buona gestione aziendale sono al centro dell'agenda di crescita e innovazione delle imprese ormai da molto tempo. In ambito economico, la transizione a un modello di sviluppo sostenibile è una leva di crescita e di business per tutte le imprese e comporta la creazione di nuovi modelli, anche in chiave globalizzata, di produzione e di consumo, catene del valore accorciate e riviste nella loro essenza e l'adozione di principi di economia circolare. La pandemia ha messo in luce l'importanza di adottare modelli di sviluppo sostenibile nel lungo periodo: la sostenibilità economica, ambientale e sociale è, infatti, anche uno strumento concreto di gestione del rischio su cui sono necessari investimenti straordinari. Gestire e governare il proprio impatto in termini di sostenibilità è centrale per proiettare soprattutto le PMI in un mercato sempre più competitivo, globalizzato e governato da eventi imprevedibili: il Covid ne è un chiaro esempio.

Quali iniziative vuole mettere in atto Assolombarda per sviluppare il management delle PMI lombarde specialmente di seconda e terza generazione?

La crescente complessità che le PMI lombarde fronteggiano per mantenersi competitive sul mercato **richiede interventi formativi utili a supportare gli imprenditori nello sviluppo di competenze manageriali, interventi su cui Assolombarda è da tempo impegnata, anche in partnership con ALDAI-**

Federmanager. Iniziative di questo genere, per risultare efficaci, non possono prescindere dal coinvolgimento delle figure apicali dell'impresa. Inoltre, per favorire la transizione generazionale, Assolombarda ha all'attivo progetti dedicati ai figli degli imprenditori delle aziende familiari per accompagnarli nel percorso di inserimento e sviluppo della propria posizione professionale. Sono progetti che promuoviamo per facilitare occasioni di confronto e di networking, per condividere esperienze utili ad affrontare sfide future e favorire l'acquisizione di un apporto manageriale in specifiche aree di business.

L'associazione dei Dirigenti ALDAI-Federmanager è vista come un partner o come uno degli altri sindacati (CGIL-UIL-CISL)? Se vista come partner, quali iniziative in comune si potrebbero intraprendere?

ALDAI e Assolombarda hanno una storia di decenni di relazioni partecipative e di dialogo costante poiché, soprattutto nelle PMI,

il manager spesso è un alter ego dell'imprenditore e ne condivide obiettivi e valori. L'epoca di cambiamento che stiamo attraversando indica come le trasformazioni maggiori saranno guidate dai processi di innovazione tecnologica. Quest'ultima porterà con sé nuovi modelli organizzativi e produttivi. In questo scenario, ad esempio, potranno risultare **molto utili iniziative congiunte volte a promuovere l'utilizzo condiviso di strumenti come il life long learning e il reskilling** dei manager, che consentiranno alle nostre imprese di mantenersi competitive sui mercati internazionali, e ai loro manager di mantenere livelli di preparazione sempre aggiornati.

Confindustria Lombardia, Digital Innovation Hub e Federmanager hanno messo a punto un progetto di "Sviluppo PMI" per realizzare, con 100 manager esperti, gli interventi per supportare la transizione digitale e la crescita. Come pensate di

promuovere l'iniziativa che non comporta costi per le PMI?

La trasformazione digitale è una delle chiavi che meglio può contribuire all'aumento di competitività e resilienza d'impresa. Questo era vero già prima della pandemia grazie a Industria 4.0 e al maggior uso delle tecnologie smart che, in questa situazione di crisi, hanno permesso alle imprese di lavorare in remoto e con flessibilità. Ma si tratta solo della punta dell'iceberg; il vero potenziale della trasformazione digitale risiede nella capacità di abilitare nuove visioni d'impresa, per le quali resta centrale la forza creativa dell'imprenditore e dei manager. Anche per questo, Assolombarda ha contribuito a fondare, 3 anni fa, il Digital Innovation Hub Lombardia, anche attraverso importanti progetti come quello con Federmanager. **Un'iniziativa che** facilita le imprese nella valutazione della propria maturità digitale e che **pone le basi perché le imprese sviluppino appieno il proprio potenziale.** ■

Supporto alle imprese per sostenere la ripresa

Il 18 marzo 2021 i Presidenti lombardi di Confindustria, Digital Innovation Hub, Federmanager, il Presidente ALDAI-Federmanager e l'Assessore di Regione Lombardia allo Sviluppo Economico hanno commentato una concreta iniziativa per sostenere la ripresa e lo sviluppo delle Piccole e Medie Imprese lombarde

Sviluppo PMI



Il convegno online, trasmesso in diretta streaming da *Dirigenti Industria* e altri media digitali, ha delineato le opportunità della ripresa post-Covid, sperabilmente imminente, e la necessità di aggiornare la strategia aziendale utilizzando in modo efficace la

transizione digitale. Le tecnologie, il cambiamento di contesto e il crescente livello di competitività impongono riflessioni sulle prospettive dell'impresa, sulla sua strategia e organizzazione. È il momento di un "check-up completo" offerto da Confindustria in Lombardia con l'i-

niziativa Sviluppo PMI che permette di valutare in due mezza giornate, con il supporto di un manager qualificato dal Digital Innovation Hub, le opportunità di miglioramento competitivo e di crescita. Maggiori informazioni nell'articolo **"Convegno Sviluppo PMI"** pubblicato in edizione digitale *Dirigenti Industria* www.dirigentiindustria.it. Altri articoli accessibili con la funzione ricerca inserendo "Sviluppo PMI". Scrivere a info@sviluppopmi.it e info@dihlombardia.com per ricevere il supporto gratuito alle PMI lombarde.



DISEGNIAMO L'ATLANTE DEL WELFARE PER I MANAGER E TRACCIAMO NUOVE ROTTE.



L'ATLANTE DI PRAESIDIUM



Praesidium, una guida sicura per il welfare dei manager.

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

Praesidium è al vostro fianco da più di 15 anni; è una guida esperta, oggi pronta a tracciare con voi nuove rotte, verso il benessere dei manager e delle loro famiglie. Scoprite di più su praesidiumspa.it, o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Il welfare per le aziende ha un nuovo orientamento.



PRÆSIDIUM
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT





Parità di genere

Ecco le proposte concrete che alcune executive manager-donne nel mondo suggeriscono all'Italia!



Il tema della diversity è uno dei più in voga al momento. Anche Federmanager infatti, di recente, ha riservato all'argomento diversi webinar e round-table molto interessanti

Ma perché se ne parla così tanto proprio adesso?

Probabilmente perché, nonostante fosse un tema di grande attualità già da qualche anno, purtroppo la pandemia ha evidenziato ulteriormente le criticità legate al lavoro femminile, solitamente calato in un contesto familiare complesso da gestire per qualsiasi tipologia di lavoratrice donna. Inoltre si è generato parecchio sconcerto intorno alle statistiche

occupazionali relative all'infausto anno 2020: secondo l'Istat infatti il fenomeno della perdita del lavoro ha colpito soprattutto le donne (si parla soprattutto di contratti a termine, part-time, lavoro autonomo, ecc).

Diamo un'occhiata più nello specifico alla situazione delle Donne Dirigenti in Italia: secondo un'analisi dell'INPS a riguardo, del 2018, solo il 18% dei dirigenti del settore privato in Italia è Donna.

Tutta questa situazione ha pertan-

to portato una forte attenzione sul tema, tanto da parlare di fondi destinati alla parità di genere anche in merito al **Recovery Fund**. Non sprechiamo quindi quest'opportunità! Cerchiamo di identificare **soluzioni concrete** che possano migliorare la situazione delle Donne Manager italiane; a questo proposito ho chiesto un'opinione ad alcune manager executive di multinazionali, residenti in altri Paesi, che possa offrire spunti di riflessione a cui l'Italia potrebbe ispirarsi.

Angela Qu (Chief Procurement Officer Lufthansa Group)

Angela è una Senior Vice President, che ha sviluppato il proprio background culturale e professionale tra Cina ed Europa; dopo diversi anni in Svizzera, ora risiede in Germania. In passato è stata promotrice di programmi orientati allo sviluppo dei talenti femminili in ambienti multinazionali.



Paesi a confronto

Angela mi ha raccontato di come la **cultura cinese** sia basata su una visione totalmente paritaria tra uomo e donna, in quanto *“entrambi sorreggono in egual modo il Paradiso sopra di noi”*.

Questa cultura si traduce praticamente nel supporto che il Governo e le aziende danno alle lavoratrici sotto forma di *care-system*, ovvero *infrastrutture e asili* direttamente creati all'interno dell'ambiente lavorativo, atti ad aiutare la donna nel conciliare i vari aspetti della propria vita.

Totalmente diversa la cultura che invece ha trovato in Europa, anche in quella **Germania** – che da anni è guidata da una leader donna – e che, nonostante questo, sembra posizionarsi non troppo bene nelle classifiche europee legate al tema Diversity. La Germania, infatti, pare avere ancora molta strada da fare in merito allo sviluppo del lavoro femminile, e sta muovendo proprio ora i primi passi nella direzione giusta, attraverso – per esempio – l'introduzione a fine 2020 di *normative che impongono alle aziende quotate di avere almeno il 30% di donne all'interno dell'executive committee* (una norma simile alle “famoso quote-rosa italiane) o attraverso *un'adozione massiva dello Smart Working* a cui la pandemia ci ha tanto abituati, *che consente una maggiore flessibilità*.

Pregiudizi e cambiamento culturale

Angela è altresì convinta che un ruolo importante sia ancora giocato dagli stereotipi.

Gli uomini, che ancora rappresentano innegabilmente la maggior parte della classe dirigente, spesso tendono a cercare nei collaboratori caratteristiche simili alle proprie... pertanto le donne con uno stile troppo “gentile” rischiano di venire sottovalutate, mentre d'altra parte quelle che accentuano la propria leadership, uscendo un po' dagli schemi tipicamente femminili, rischiano di risultare “aggressive” e quasi “sgradevoli”.

Le aziende quindi devono farsi promotrici di un cambiamento culturale, volto all'accettazione delle diffe-

renze attitudinali di uomini e donne, che complementandosi a vicenda possono rappresentare un valore aggiunto.

Nella selezione del personale, inoltre, lei suggerisce di tenere sempre in considerazione il fatto che le donne spesso tendano quasi a sminuire il proprio CV, i propri traguardi, ad avere delle possibili remore nel mostrarsi ambiziose, e vadano perfino esortate a parlare dei propri obiettivi di carriera; d'altra parte, invece, gli uomini, così determinati e apparentemente consapevoli, di solito si presentano bene e non timorosi di candidarsi per ruoli che consentano un avanzamento di carriera. Queste dinamiche, se non considerate, possono risultare quindi molto fuorvianti nella selezione del giusto candidato.

Programmi aziendali di executive-presence

Angela è stata promotrice in prima persona dell'avvio di programmi di sviluppo per *Female Talent* all'interno di multinazionali, volti sì alla creazione del cambiamento culturale che citavamo poc'anzi, ma anche al rafforzamento delle doti di leadership ed *executive-presence* femminile.

Capita spesso infatti che professioniste di alto potenziale, per i motivi più disparati, caratteriali o culturali dell'ambiente in cui sono cresciute, manchino di un po' di *self-confidence*, e questo purtroppo finisce con l'indebolire la loro efficacia comunicativa. Questi programmi sono mirati proprio al rafforzamento della propria *self-confidence* e della propria immagine; mi ha raccontato di alcuni esempi di donne che vi hanno partecipato traendone grandi benefici.

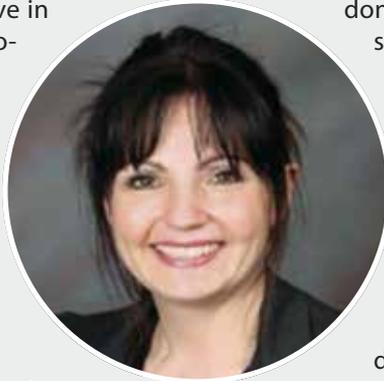
Secondo Angela, infatti, alle donne non serve insegnare come crescere nel proprio percorso (a patto che sappiano quello che vogliono raggiungere), ma serve solo fornire loro i giusti mezzi per brillare al meglio!

Il consiglio di Angela?

Prima di tutto abbi chiaro quello che vuoi raggiungere nella vita, e poi sii audace e sii te stessa!

Teresa Hitchings (Executive Operations Leader- Eastern Europe & ROW – ELSB ABB)

Teresa ha ricoperto vari ruoli executive in multinazionali importanti e in aree solitamente a gestione maschile come l'Operations e il Manufacturing; di origini britanniche, oggi risiede a Budapest.



Paesi a confronto

Guardando nuovamente alle statistiche, il **Regno Unito** sembra ben posizionato in merito alle pari opportunità.

Ho chiesto quindi a Teresa in che modo secondo lei la Gran Bretagna si fosse differenziata dagli altri Paesi europei. Mi ha raccontato di come la situazione in realtà non fosse ancora così rosea quando ha iniziato la propria carriera, durante gli anni '90. È altresì vero che proprio in quel periodo (a cavallo tra anni '90 e 2000), la Gran Bretagna ha iniziato a porre una grande enfasi sul ruolo delle donne anche in ambito Operations e Technology, *promuovendo tra le aziende la differenza di genere come un importante valore*, da cui far nascere confronti costruttivi che potessero tramutarsi in spunti di riflessioni e idee, utili allo sviluppo stesso del business.

D'altra parte la Gran Bretagna ha condotto in modo esemplare una *campagna di cambiamento culturale* anche direttamente nelle scuole, volto alle giovani

donne, attraverso la promozione delle cosiddette lauree STEM (come ad esempio Ingegneria) e sviluppando una mentalità aperta alla crescita delle donne in posizioni manageriali.

Donne a supporto delle donne

Teresa crede molto nel fatto che nessuno meglio delle donne manager possa essere un valido promoter della battaglia per la parità di genere, e possa supportare lo sviluppo e la crescita professionale delle altre donne, di cui più di chiunque altro probabilmente possono riconoscerne il potenziale e il talento. Ciò non vuole assolutamente favorire le donne "a prescindere", o significare che meritino un ruolo in pura virtù della diversity, ma significa che bisogna combattere per la parità di opportunità, per una valutazione quantomeno oggettiva durante un processo di selezione.

Il consiglio di Teresa?

Credi di più in te stessa, e abbi il coraggio di far sentire la tua voce!

Riassumendo quindi, le principali sfide delle

- impegni familiari
- pregiudizi/stereotipi
- mancanza di self-confidence/self-branding



Isabel deMars (Global Sourcing Process Excellence Leader)

Isabel ha ricoperto svariati ruoli globali in diverse multinazionali, sia americane che europee; risiede in South-Carolina (USA).

Paesi a confronto

Secondo un'analisi del *GlobeWomen Research* negli Stati Uniti sono oltre il 28% le donne presenti nei CdA delle aziende quotate; indicativo è il fatto che questo risultato sembra derivare da un percorso organico, senza l'introduzione di norme specifiche per le quote-rosa negli *executive-committee* (che potrebbero rappresentare il prossimo passo per un ulteriore sviluppo).

Isabel mi ha raccontato che le statistiche mostrano un mercato del lavoro statunitense ormai molto femminile, anche in aree e ruoli tipicamente dominati dalla presenza maschile in passato.

È evidente quindi il percorso di *cambiamento culturale* che gli USA hanno iniziato ormai anni fa, costruendo un tessuto sociale sempre più aperto alle pari opportunità (basti pensare al nuovo Vice-Presidente donna).

Io stessa ho conosciuto donne statunitensi manager e neo-mamme, che sono rientrate al lavoro qualche tempo dopo il parto, *affidando la gestione del neonato/a al marito*, senza per questo suscitare troppo



sgomento tra amici e parenti; d'altra parte lasciatemi citare di come nei bagni pubblici maschili di molti Stati americani si possa trovare il fasciatoio per neonati. In molti Stati inoltre sono state introdotte delle *norme a supporto di varie categorie minoritarie* (per esempio incentivi al raggiungimento di quote minime di business con aziende possedute da donne) e *a supporto della parità salariale*.

Punti di sviluppo

Anche Isabel torna sul discorso della *self-confidence*, che in molti casi le donne sembrano dover migliorare, così come la capacità di accettare i propri errori, al fine di trarne lezioni preziose da cui imparare, senza minare troppo la propria autostima. Come Angela, crede che ognuno debba riconoscere e trarre vantaggio dalle peculiarità del proprio stile di leadership, senza doversi per forza allineare al modello maschile, che si basa su caratteristiche e attitudini completamente diverse.

Il consiglio di Isabel?

Resta fedele ai tuoi valori!

donne manager sembrano essere:

E le principali soluzioni identificate:

1. politiche di welfare mirate (infrastrutture adeguate, asili negli ambienti di lavoro, sussidi per aiuti esterni, ecc);
2. norme governative che impongano quote rosa a più livelli e incentivino l'assunzione e la collaborazione con donne;
3. flessibilità (Smart Working, digitalizzazione) e valutazione basata sul raggiungimento di obiettivi;
4. campagne comunicative atte al cambiamento culturale sia tra le aziende (per promuovere il valore della diversity) sia nelle scuole (per incentivare l'adesione delle giovani donne a lauree STEM e a percorsi manageriali);
5. programmi a supporto dello sviluppo femminile all'interno delle aziende (es: *executive presence*);
6. donne a sostegno delle donne: le donne devono rappresentare le prime sostenitrici della propria categoria.

Indipendentemente dal proprio Paese di provenienza, dalla propria estrazione culturale, dalle proprie priorità di vita... l'obiettivo comune delle donne manager non è quello di spingere tutte le donne verso una scelta di carriera invece che familiare o di qualsiasi altro tipo, ma semplicemente quello di far sì che tutte le donne abbiano la possibilità di scegliere. ■



La carriera perfetta

Claudio Ceper

Medico delle Carriere

Nella vita professionale si cambiano mediamente sei aziende, e il successo è determinato dal prossimo cambiamento lavorativo. Per questa ragione abbiamo organizzato il prossimo mercoledì 21 aprile un seminario sulle "best practice" per conseguire i risultati desiderati

Il mondo del lavoro è sempre più dinamico e per far carriera non bastano l'impegno personale e i buoni risultati. È necessario farsi conoscere e creare le condizioni per il prossimo salto, le nuove sfide professionali. Bisogna prepararsi per non essere colti di sorpresa dalla prossima riorganizzazione aziendale, perché **è meglio prevenire che curare**. In fondo non è necessario investire molto tempo per migliorare il percorso di carriera; **l'importante è far bene le cose giuste**.

Il seminario del prossimo 21 aprile fa parte del ciclo di cinque incontri dedicati alle politiche attive per approfondire le buone pratiche e gli errori più frequenti che ho visto commettere nei miei 28 anni in Egon Zehnder e, ancor più, negli ultimi 8 anni da Medico delle Carriere.

Nel seminario divideremo i tre grandi temi alla base di una carriera perfetta: **il Mentoring**, gli **Head Hunter** e il **CV**, in un'ottica di approfondimento pratico, con alcune checklist di facile comprensione e di utilizzo efficace.

Pochi sanno, ad esempio, che oggi

in Italia solo il 15% dei cambi professionali manageriali avviene attraverso i cacciatori di teste (Head Hunter). Nella prima parte del seminario approfondiremo come contattarli e mantenere i rapporti con loro in modo efficace e selettivo.

Nella seconda parte divideremo un **decalogo del buon networker**: le 6 cose da fare e le 4 da non fare mai, e che invece la maggior parte dei manager fa, purtroppo, regolarmente.

C'è infine una terza checklist importante, e cioè gli errori che la maggioranza dei manager fa nel **redigere il proprio CV**, convinta che più cose si scrivono e meglio è, un errore fatale anche secondo Zengher-Folkmann, una delle maggiori società di coaching statunitensi.

Ci sarà anche una parte interattiva con la partecipazione di 2 manager volontari che si presenteranno in 5 minuti ciascuno. In contemporanea divideremo i loro cv e al termine delle loro presentazioni apriremo un dibattito con commenti, suggerimenti e critiche sia alle due presentazioni che ai relativi CV, innescando un interessante processo di **"learning by doing"**, sia per i protagonisti, sia per i presenti. Questa presentazione, la cosiddetta **"5 minute self presentation"**, è un fattore chiave per il successo nei contatti preliminari di networking e si abbina all'altra classica presentazione, **"l'elevator pitch"**, che di solito prevede di non superare il minuto di tempo, e va utilizzata in situazioni di incontri non programmati. ■



Il seminario "La carriera perfetta" si terrà in videoconferenza Zoom

mercoledì 21 aprile 2021 alle ore 17:30

Per registrarsi e ricevere il link per collegarsi all'evento: www.aldai.it



ANIMP FORMAZIONE: CORSI IN REMOTE-TRAINING

Vi invitiamo a consultare **il Programma corsi 2021** sul sito ANIMP al menù
PRODOTTI E SERVIZI > FORMAZIONE >

link: https://formazione.animp.it/animp_/index.php/programma-corsi/programma-corsi-2021-primo-semester

Macro-aree tematiche di formazione:

Company Management – Project Management – Execution (Engineering – Construction)

- Agevolazioni per iscrizioni multiple; possibilità di finanziamento tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua
- I corsi sono disponibili anche per l'erogazione in-house, riservati ai dipendenti di una sola azienda.

SI SEGNALANO, PER APRILE/MAGGIO:

- **PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI PROGETTO. GESTIONE OPERATIVA CON MS-PROJECT** - 21-22-23-27-28-29 aprile
- **PROJECT MANAGEMENT NELLE AZIENDE MANIFATTURIERE DI COMPONENTI E SKID** - 4-5-12-25-26 maggio
- **STRATEGIE E TATTICHE DI NEGOZIAZIONE E DI PRICING B2B** - 13, 20, 27 maggio



corso Project Management eLearning

Competenze essenziali di Project Management per la gestione operativa dei progetti

Le competenze pluriennali di ANIMP-IPMA illustrate nei corsi erogati in aula vengono proposte in una nuova modalità, multimediale, nell'ottica di favorire l'apprendimento in ogni momento e in ogni luogo e a seconda delle esigenze individuali.

Il corso, suddiviso in 12 moduli, ha una durata complessiva di 6 ore circa, prevede un test di verifica finale e un e-book stampabile con i contenuti del corso. Può essere seguito 24 ore su 24, accedendo con credenziali riservate.

Il corso è accessibile mediante il rilascio di una licenza fruibile per un periodo di tempo di **3 mesi** dal rilascio delle credenziali. Ogni modulo può essere visto più volte, senza alcun limite, nell'arco dei tre mesi.

Quota agevolata per **associati ad ANIMP** e al Sistema confederale Confindustria (**ANIE, ANIMA, ASSOLOMBARDA, UAMI**) e ai Dirigenti soci **ALDAI-Federmanager**.

Per l'acquisto on-line seguire le modalità indicate sul sito ANIMP, al link:
https://formazione.animp.it/animp_/index.php/digital-academy

PER INFORMAZIONI:

Beatrice Vianello, Responsabile Segreteria Attività Formativa ANIMP
e-mail: beatrice.vianello@animp.it – formazione@animp.it



Statuto Federmanager: approvata la revisione

Paolo Ferrario
Direttore ALDAI-Federmanager

Nel corso del Congresso Nazionale straordinario svoltosi lo scorso 12 marzo sono state approvate importanti e sostanziali revisioni allo Statuto federale

Avevamo annunciato attraverso l'articolo di Bruno Losito pubblicato sul numero di dicembre 2020 di *Dirigenti Industria* il lavoro di revisione dello Statuto federale in cui Federmanager si era impegnata da tempo.

Il Congresso Nazionale straordinario del 12 marzo scorso ha concentrato l'esame e limitato la votazione solo su alcuni dei temi individuati nel documento del Gruppo di lavoro per la revisione dello Statuto. Tale indicazione è emersa nel Consiglio Nazionale del 26 febbraio che ha preceduto i lavori congressuali dove la nostra Associazione, in coerenza con il metodo di lavoro condiviso fin dall'inizio, ha sollecitato la presentazione delle sole proposte in cui si è registrata la più ampia convergenza.

In particolare il Congresso si è pronunciato su 14 punti e, di seguito, riportiamo in sintesi le variazioni approvate.

NORMA TRANSITORIA

Mandato Presidente

Inserimento in calce all'art. 40 di una norma transitoria che prevede in via eccezionale – in considerazione della situazione pandemica, della concomitanza di numerosi rinnovi territoriali, della necessità di garantire continuità e di guidare il completamento del nuovo impianto statutario – la proroga automatica dell'attuale Presidente a decorrere dalla data delle elezioni e sino alla data di scadenza naturale del mandato. La norma transitoria cesserà di avere effetto al termine di suddetto periodo.

GOVERNANCE

• **Eliminazione del ticket Presidente - Vice Presidente** e, di conseguenza, si reintroduce l'autonoma candidatura per la figura di Vice Presidente e si elimina il requisito di status differente tra le due cariche (Servizio e Pensione).

Con effetto dalle prossime elezioni:

- Il **Tesoriere** dovrà possedere le necessarie competenze amministrativo-finanziarie e un'esperienza almeno triennale.
- Per la nomina a componente del **Collegio Nazionale Revisori dei Conti** diventerà requisito fondamentale l'iscrizione nel Registro dei Revisori legali presso il MEF.

Inserimento in Statuto del Gruppo **Donne Minerva**. La modifica si colloca nell'ambito dell'art. 17 che prevede già il Coordinamento Nazionale dei Gruppi Pensionati e il Gruppo Giovani.

PROCEDURE E REGOLE DI FUNZIONAMENTO

• Abrogazione dimissioni preventive

Viene abrogato l'art. 38, comma 5) lett. a bis che prevede, per chi ricopre cariche negli Enti collaterali, la presentazione delle dimissioni al momento della candidatura ad altra carica.

Come avviene per le cariche federali le dimissioni dovranno essere presentate dopo le elezioni e prima dell'insediamento nella nuova carica e non più al momento della presentazione della candidatura.

• Videoconferenza e informatizzazione

Viene introdotta la possibilità di convocare e svolgere le riunioni degli Organi collegiali previsti in Statuto attraverso **sistemi di videoconferenza** con modalità che saranno stabilite nell'avviso di convocazione.

Nell'ambito del Regolamento per le elezioni di competenza del Congresso e del Regolamento per le elezioni di competenza del Consiglio Nazionale, vengono

informatizzati gli adempimenti preliminari (presentazione della candidatura), i meccanismi di voto e le procedure elettive.

• Unificazione tempistiche presentazione candidature in congresso

Vengono unificate le tempistiche, che attualmente sono diversificate, per la presentazione delle candidature dei membri di diritto (Presidente, Vice, Tesoriere) rispetto ai componenti dei Collegi dei Probiviri e dei Revisori dei Conti, raccordandole nel **termine di 35 giorni antecedenti la data del Congresso Nazionale** (termine attualmente previsto solo per i membri di diritto).

• Coincidenza status delegato supplente

In caso di impedimento del delegato parteciperà alla riunione congressuale un delegato sup-

plente, nominato dall'Unione Regionale, avente il medesimo status del delegato sostituito, salvo che l'Unione Regionale sia rappresentata da un solo delegato.

• Indicazione consiglieri sostituiti

Viene eliminata la regola relativa all'indicazione dei consiglieri sostituiti «secondo l'ordine di comunicazione a Federmanager» sia per la sostituzione alla partecipazione alle riunioni in assenza degli effettivi sia per il subentro nel ruolo in caso di loro cessazione.

PRINCIPI COMUNI PER IL TERRITORIO

• Si intendono "Associazioni e Sindacati territoriali", tutte le auto-

nome Organizzazioni presenti nel territorio e aderenti a Federmanager, indipendentemente dalla loro **denominazione che dovrà comunque contenere la parola "Federmanager"**.

- Eliminazione dei riferimenti testuali a "Federmanager Quadri".
- Le nuove norme statuarie e regolamentari hanno efficacia immediata, salvo diversa indicazione.

Come anticipato in premessa, rispetto alla proposta completa del Gruppo di Lavoro, ci si è concentrati sui temi considerati prioritari e maggiormente condivisi con l'obiettivo di intervenire successivamente in una riforma più ampia dello Statuto Federale. ■



Il testo aggiornato e i relativi allegati sono disponibili sul sito <https://www.federmanager.it/statuto-e-regolamenti/>



siamo aperti

**OFFERTA SPECIALE RISERVATA AI SOCI ALDAI
» CON PRENOTAZIONE FLESSIBILE**

Prenota il tuo soggiorno, in caso di disdetta non saranno applicate penali e potrai rimandare senza limitazioni la tua vacanza di benessere.

- 6 giorni in pensione completa (arrivo la domenica e partenza il sabato)
- cocktail di benvenuto
- libero accesso alle piscine termali con idromassaggi e cascate cervicali, percorso kneipp, hydrobikes, aquarunner e doccia emozionale
- palestra technogym, attività fitness e campo da tennis all'aperto
- 1 seduta di autoshatsu • 1 lezione di Iyengar® Yoga
- spa kit (ciabattine e noleggio accappatoio)

A partire da € 580,00* per persona in camera doppia Classic

**INCLUSO NELL'OFFERTA:
6 SEDUTE DI FANGOBALNEOTERAPIA
E 6 BAGNI TERMALI
RIGENERANTI ALL'OZONO**

Con impegnativa ASL si paga solo il ticket (Struttura convenzionata anche INAIL con centro di fisiokinesiterapia)

**IN OMAGGIO:
1 RITUALE
RILASSANTE
UNICO NERÓ SPA
della durata
di 25 min.**

STABILIMENTO
TERMALE
CON PRESIDIO
SANITARIO
OBBLIGATORIO.
Gli spostamenti
per motivi di salute
sono sempre consentiti.

* L'accesso a Neró Spa non è compreso nell'offerta riservata ai soci ALDAI. L'offerta è soggetta a disponibilità, non è cumulabile con altre promozioni ed è valida fino all'8/12/2021, escluso feste di Pasqua, Ferragosto e periodo di chiusura.



Il Gruppo Seniores Edison (GES) e l'Associazione Lombarda Dirigenti di Aziende Industriali (ALDAI) bandiscono un concorso per l'assegnazione di **tre Borse di Studio** intitolate a:

"Ing. Giacomo Bonaiuti"

Le Borse di Studio, finanziate dalla famiglia Bonaiuti e da GES, da ALDAI, e da Fondazione Bracco, sono del **valore di euro 4.000 ciascuna**.

Regolamento

Articolo 1

Possono candidarsi alla Borsa di Studio gli studenti iscritti all'anno accademico 2020-2021 alla facoltà di Chimica, Chimica Industriale, Chimica e Tecnologie Farmaceutiche, Ingegneria Chimica e Scienze e Tecnologie Chimiche presso le Università della Regione Lombardia.

Articolo 2

I candidati dovranno aver sostenuto alla data del presente bando almeno dieci esami obbligatori e dovranno aver conseguito una votazione media non inferiore a **26/30**.

Articolo 3

La documentazione deve pervenire ad ALDAI – Borsa di Studio "Ing. Giacomo Bonaiuti" - c.a Ilaria Sartori

• via mail all'indirizzo aldai@pec.aldai.it

• per posta in Via Larga 31 - 20122 Milano

Il consenso al trattamento dei dati personali è obbligatorio e implicito ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. b) del Regolamento UE 679/2016. L'informativa completa è disponibile sul sito www.aldai.it

Articolo 4

Le candidature dovranno pervenire ad ALDAI **entro il 22 maggio 2021**.

Articolo 5

Le candidature, inoltre, dovranno essere corredate dalla seguente documentazione:

- a.** certificato rilasciato dall'Università di provenienza con le attestazioni richieste negli articoli 1 e 2 del presente bando e con la specifica delle votazioni ottenute per ogni singolo esame sia della Laurea Triennale sia della eventuale Laurea Specialistica e relativa votazione di Laurea
- b.** stato di famiglia (anche autocertificazione);
- c.** copia dell'ultima dichiarazione dei redditi del nucleo familiare di appartenenza (**solo ISEE**);
- d.** ogni altro titolo ritenuto utile ai fini dell'assegnazione delle Borse di Studio come voto esame di maturità, hobby, attività di volontariato, ecc...
- e.** indirizzo e-mail e numero telefonico, fisso o cellulare.

Articolo 6

L'assegnazione della Borsa di Studio è determinata con giudizio insindacabile ed inappellabile da una Commissione giudicatrice composta da:

- › un rappresentante della Famiglia Bonaiuti;
- › un rappresentante di ALDAI (che presiede);
- › un rappresentante del Gruppo Seniores Edison;
- › un rappresentante di Fondazione Bracco.

LA PREMIAZIONE SI TERRÀ NEL MESE DI NOVEMBRE 2021

Info:

ALDAI - Via Larga, 31 - 20122 Milano - 02/58376.1

FIERI DI FARVI **SORRIDERE**



IL MEGLIO DELLA MODERNA ODONTOIATRIA

Scegli uno studio odontoiatrico con tecnologie all'avanguardia.
Con il finanziamento **Davvero Zero** avrai la possibilità di agevolazioni economiche e finanziamenti a tasso zero senza interessi fino a 60 mesi.

SIAMO CONVENZIONATI CON DIVERSI ENTI:



Cesare Paris

ODONTOIATRIA SPECIALISTICA

Studio Odontoiatrico Cesare Paris
Sede principale
Via Sabotino, 8C 21049 - Tradate (VA)
Tel. 0331.811217

Scopri tutti i servizi che lo Studio può offrirti, visita subito il nostro nuovo sito www.cesareparis.it





Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Italia, l'emicrania costa 20 miliardi l'anno: prevenzione e strategie per sconfiggerla

Nel Paese ne soffre una persona su quattro: a pagarne il conto è anche la Sanità pubblica

LA PAROLA AL PRESIDENTE

DI TIZIANO NEVIANI - PRESIDENTE ASSIDAI

Emicrania, welfare aziendale e il Piano Sanitario Figli. Il primo numero del 2021 di Welfare 24 affronta temi di grande attualità, interpellando come tradizione esperti del settore, e illustrando subito una grande novità a vantaggio dei figli degli iscritti per il nuovo anno che, ci auguriamo tutti, sia migliore del 2020. Partiamo dall'emicrania, la malattia neurologica più diffusa al mondo: un male silenzioso che pregiudica, anche gravemente, la vita di un italiano su quattro. Per questo Assidai ha deciso di parlarne in questo numero, evidenziando anche attraverso un'intervista al Professor Piero Barbanti i principali strumenti di difesa che oggi abbiamo contro le cefalee: prevenzione primaria (stili di vita sani) e farmaci innovativi. Attraverso un altro colloquio di rilievo, con il Professor Attilio Gugliatti del Cergas-Bocconi, ci siamo invece occupati di welfare aziendale, che negli ultimi anni si è fortemente sviluppato grazie agli incentivi previsti dalle Leggi di Bilancio. Ora, secondo l'esperto, serve un salto di qualità, attraverso una collaborazione più stretta tra aziende, fondi sanitari integrativi (come Assidai), enti locali e Fondazioni. Infine il Piano Sanitario Figli, la prima grande novità del 2021 per gli iscritti Assidai che trovano finalmente una soluzione alla perdita della copertura Fasi per i figli nella fascia 18 - 26 anni.



Quasi 20 miliardi di euro. Tanto costa ogni anno, direttamente e indirettamente, all'Italia l'emicrania. Una cifra monstre, calcolata dall'Università Bocconi di Milano, che è stata citata e analizzata in un recente convegno organizzato dal gruppo Il Sole 24 Ore, tenutosi lo scorso 20 gennaio, dal titolo "Emicrania. Combattere il disagio e prospettive future". Un appuntamento al quale hanno partecipato importanti esperti del settore, tra cui Piero Barbanti, Presidente dell'Associazione neurologica italiana per la ricerca sulle cefalee, che Welfare 24 ha anche intervistato in questo numero.

I costi diretti dell'emicrania includono le spese per farmaci, visite mediche, esami strumentali e ricoveri e - secondo l'Eurolight project, studio epidemiologico condotto a livello europeo da 25 istituzioni sanitarie, pubbliche e non profit appartenenti a 15 diversi Paesi - ammontano a



circa 828 euro l'anno per paziente nel caso dell'emicrania episodica e arrivano a quasi 2.650 euro per le patologie croniche.

Ci sono tuttavia anche altri tipi di ripercussioni negative - e quindi costi - sul Servizio Sanitario Nazionale. La congestione, per esempio, di richieste di esami di risonanza magnetica superflui (basti pensare agli inutili esami a carico della colonna cervicale) che ritardano esami radiologici più pertinenti per altre patologie. Così come è inappropriato, secondo gli esperti, l'elevato numero di visite specialistiche inutili - anch'esse spesso gravanti

sulla sanità pubblica - dovute a una erronea percezione dell'emicrania come sintomo anziché come malattia.

Non solo: circa il 35% dei soggetti colpiti dal mal di testa ritiene di non riuscire a occuparsi pienamente dei propri figli, mentre tra il 40% e il 50% sostiene di avere pesanti limitazioni nelle attività familiari, sociali e lavorative. Senza dimenticare, sul luogo di lavoro, il problema del cosiddetto "presenteismo", situazione per la quale il soggetto si reca comunque al lavoro durante l'attacco, pur essendo pesantemente limitato nella produttività.

>>> continua a pagina 2

“CON IL MAL DI TESTA UNA VITA A METÀ”

**INTERVISTA
A PIERO BARBANTI,
PRESIDENTE
DELL'ASSOCIAZIONE
NEUROLOGICA ITALIANA
PER LA RICERCA SULLE
CEFALEE: “LA SEVERITÀ
DEL DOLORE
E DEI SINTOMI
CONDIZIONA
LE CAPACITÀ SOCIALI
E LAVORATIVE”**



“**LA PREVENZIONE È LA VERA CURA DELL'EMICRANIA E CONSISTE NON NELLA SOMMINISTRAZIONE DEL SOLITO ANALGESICO IN OCCASIONE DELL'ATTACCO, MA IN UN TRATTAMENTO PROLUNGATO PER MESI, GRAZIE ANCHE A FARMACI INNOVATIVI, PER RIDURRE IL NUMERO MENSILE DI GIORNI IN CUI L'EMICRANIA SI PRESENTA**

“**I** malati di emicrania? “Vivono la vita a metà ed effettuano scelte di ripiego, anche nella vita lavorativa, per la paura di non essere all'altezza a causa della propria patologia”. Il valore della prevenzione per combatterla? “È la vera cura e consiste non nella somministrazione del solito analgesico in occasione dell'attacco ma in un trattamento prolungato per mesi per ridurre il numero mensile di giorni in cui l'emicrania si presenta”. Piero Barbanti è Presidente dell'Associazione neurologica italiana per la ricerca sulle cefalee nonché Professore associato di Neurologia all'Università San Raffaele di Roma e sull'emicrania ha un'opinione molto chiara: “È la prima patologia neurologica e impatta severamente sulla vita di un soggetto”. **L'emicrania è una delle patologie più diffuse in Italia di cui tuttavia, paradossalmente, si parla meno. Perché? Ci può dare qualche numero relativo all'Italia e a livello globale?**

L'emicrania è la terza malattia più frequente del genere umano e la prima per disabilità in soggetti di età inferiore ai 50 anni. Questa enorme massa di persone tende a non emergere per vari motivi: da un lato si tratta di un esercito silenzioso, fatto di pazienti che spesso hanno ritrosia a comunicare il proprio problema per timore di essere non compresi o etichettati come soggetti

nevrotici; dall'altro, i sintomi dell'emicrania vengono frequentemente equivocati per problemi di artrosi cervicale, sinusite o intolleranze alimentari.

Quali sono i costi “sociali” dell'emicrania e che ricadute ha questa patologia sulla vita degli individui, in particolare in ambito lavorativo?

L'emicrania impatta severamente sulla vita del soggetto per due ordini di motivi. In primo luogo, la severità del dolore e dei sintomi associati (nausea, vomito, fastidio per le luci e per i rumori) condiziona le capacità sociali e lavorative del soggetto. Ma non è tutto. Il paziente emicranico teme i propri attacchi anche quando non ha mal di testa e vive sovente in

una condizione di paura dell'emicrania nota come *cefalalgofobia* che comporta rinunce a opportunità e occasioni nel timore che si possano rivelare situazioni scatenanti. Si tratta in sostanza di un soggetto che vive la vita a metà e che a volte effettua scelte di ripiego nell'ambito scolastico e lavorativo temendo di non essere all'altezza per via della propria patologia.

Che valore ha la prevenzione per il mal di testa e come si può effettuare?

La prevenzione è la vera cura dell'emicrania e consiste non nella somministrazione del solito analgesico in occasione dell'attacco ma in un trattamento prolungato per mesi per ridurre il numero mensile

di giorni in cui l'emicrania si presenta. Fino a poco tempo fa la scelta ricadeva solo su farmaci beta-bloccanti, calcio-antagonisti, antidepressivi ed antiepilettici, molecole efficaci ma non specifiche, gravate da diversi effetti collaterali che comportano a volte l'interruzione del trattamento. Da poco sono disponibili gli anticorpi monoclonali anti-CGRP, trattamenti selettivi e specifici utilizzati in genere per 12 mesi, caratterizzati da ottima efficacia e eccellente tollerabilità, in grado di incidere molto più incisivamente sulla disabilità del soggetto. Gli anticorpi monoclonali finora in commercio si iniettano per via sottocutanea mensilmente (o ogni 3 mesi, nel caso di un particolare anticorpo). Nel futuro dovrebbe essere commercializzato anche in Europa un anticorpo monoclonale ad uso trimestrale per via endovenosa. Gli anticorpi monoclonali anti-CGRP possono essere prescritti solo da specifici centri ai pazienti che abbiano almeno 8 giorni di emicrania disabilitante al mese e non abbiano risposto a trattamenti adeguati con beta-bloccanti, antidepressivi e antiepilettici.

>>> dalla prima pagina - “Italia, l'emicrania costa 20 miliardi l'anno: prevenzione e strategie per sconfiggerla”

FORTI LIMITAZIONI IN FAMIGLIA E SUL LAVORO

Se a ciò si aggiungono i numeri rilevanti dell'emicrania a livello globale (è la terza patologia più comune al mondo con una diffusione del 14% e la prima causa di disabilità sotto i 50 anni) e a livello italiano, dove si toccano picchi del 24,7%, risulta evidente come - anche nel caso di questa malattia - la prevenzione riesca a giocare un ruolo fondamentale, anche in un'ottica di riduzione delle spese (e dunque di sostenibilità futura) del Servizio Sanitario Nazionale.



Prevenzione che prende forma sia attraverso l'utilizzo di alcuni farmaci innovativi sia, soprattutto, adottando stili di vita sani, che depotenzino i fattori scatenanti dell'emicrania. Tra questi - parliamo della prevenzione primaria, che Assidai ha più volte illustrato ai propri iscritti come principale strumento per evita-

re l'insorgere di malattie croniche - spiccano un'alimentazione sana ed equilibrata, un'attività fisica regolare e non consumare alcolici, caffeina e tabacco.

“SERVE UN WELFARE AZIENDALE TERRITORIALE”

SECONDO ATILIO GUGIATTI (CERGAS-BOCCONI) GLI INCENTIVI DEGLI ULTIMI ANNI HANNO PERMESSO LO SVILUPPO DEL SETTORE, MA ORA BISOGNA PUNTARE SULLA COLLABORAZIONE CON ENTI LOCALI, FONDAZIONI E FONDI SANITARI



“**BISOGNA PROGETTARE RETI DI SERVIZI E FORME INNOVATIVE SUL TERRITORIO, POTENZIANDO LA DOMICILIARITÀ: UN PROCESSO CHE TORNEREBBE UTILE NELL’OTTICA DELLA GESTIONE DELLE PRESTAZIONI LTC - AMBITO SU CUI I FONDI SANITARI INTEGRATIVI HANNO GIUSTAMENTE INSISTITO MOLTO IN QUESTI ANNI - E DELLA CRONICITÀ**

mio parere, che bisogna partire per compiere un ulteriore salto di qualità passando da forme di welfare aziendale in senso stretto a un welfare legato al territorio, coinvolgendo soggetti come Fondazioni bancarie, enti pubblici e locali e fondi sanitari integrativi.

Ci spieghi meglio come potrebbe essere realizzato questo modello.

Progettando una rete di servizi e forme innovative sul territorio, potenziando la domiciliarità, a partire dalla telemedicina e dal monitoraggio dei pazienti, e i servizi. Questo processo tornerebbe particolarmente utile anche nell’ottica della gestione delle prestazioni per la non autosufficienza, ambito dove i fondi sanitari integrativi hanno giustamente insistito molto in questi anni, e della cronicità, visto che in Italia abbiamo 23 milioni di malati cronici.

Non servono dunque, secondo lei, ulteriori incentivi fiscali?

L’incentivo fiscale lo abbiamo già usato ed è stato molto utile; è la cosa più semplice da fare ma ha effetti distortivi notevoli per categoria e dal punto di vista territoriale. Credo che, invece, serva puntare sul welfare aziendale territoriale, che permetterebbe anche di ridurre il divario con altri Paesi europei, ad esempio la Francia, dove la mutualità è un concetto chiave. Inoltre, ritengo che in questa fase, sia il caso di sfoltire i benefit, concentrandosi su pochi, importanti ambiti come quello sanitario, cosa che in prospettiva favorirà anche un risparmio di risorse da parte dello Stato. Creiamo un grande fondo a disposizione degli enti locali, che si facciamo promotori sul territorio di iniziative di welfare aziendale e per farlo, non dimentichiamolo, potremmo anche attingere alle risorse del Recovery Fund, una grande opportunità che non possiamo perdere.

“**L**e passate Leggi di Bilancio hanno permesso un forte sviluppo del welfare aziendale in Italia, ma ora serve un salto di qualità: bisogna puntare su un welfare aziendale territoriale, che miri alla collaborazione con gli enti locali, le Fondazioni e i fondi sanitari integrativi”. Attilio Gugiatti, Ricercatore presso il Cergas, Centro di Ricerche dell’Università Bocconi sulla Gestione dell’Assistenza Sanitaria e Sociale ha un’idea molto chiara sul percorso che dovrebbe seguire un filone ormai sempre più centrale nel rapporto azienda-dipendente. Non solo. Mette in evidenza due ambiti d’azione su cui fondi sanitari come Assidai sono sempre stati in prima linea e su cui si dovrebbero concentrare ulteriori sforzi: cronicità e Long Term Care, “potenziando il canale delle cure a domicilio”.

Professor Gugiatti, partiamo dall’attualità. Quest’anno, a livello di welfare, nella Legge di Bilancio non sono state introdotte novità, cosa peraltro che - a parte qualche incentivo *una tantum* - accade già da qualche anno. Secondo lei così si rischia di frenare lo sviluppo del welfare aziendale in Italia?

Dopo gli incentivi introdotti dal 2016 in poi, gli ultimi anni, compreso il 2020, sono stati di consolidamento. Ciò non deve farci dimenticare, tuttavia, altri due recenti interventi chiave,



collegati al welfare aziendale. Innanzitutto, la riforma del terzo settore, interlocutore fondamentale per il welfare stesso, a cui è stato dato un nuovo assetto dal punto di vista normativo. In secondo luogo, il lavoro agile, istituzionalizzato nel 2017, che di fatto ha anticipato le necessità emerse nella pandemia, quando si è dimostrato uno strumento di benessere aziendale. È chiaro, inoltre, che l’ultima Legge di Bilancio, dato il contesto generale, si è concentrata soprattutto sulla creazione di istituti che prima non c’erano, a partire dall’assegno unico per le famiglie: uno strumento universalistico molto importante. **Un altro aspetto chiave, forse sottovalutato, è il rinnovo dei contratti collettivi nazionali che recepiscono quanto previsto dalle Leggi di Bilancio sul welfare aziendale.**

Assolutamente sì. È un passaggio imprescindibile visto che la bilateralità, in questo senso, è necessaria perché determina - in virtù del quadro normativo

nazionale - i canali di trasferimento del welfare aziendale ai dipendenti. Prendiamo il recente rinnovo del CCNL dei metalmeccanici, che raggruppa oltre 1,5 milioni di lavoratori, dove c’è stata la conferma di *flexible benefit* e di risorse per il fondo sanitario di categoria. Poi c’è il secondo livello (cioè la contrattazione aziendale e territoriale) dove c’è spazio per dirottare risorse sul welfare. Ci sono altri contratti di categoria in scadenza che devono essere rimpolpati.

Cosa ha comportato la diffusione di forme diversificate di welfare durante la pandemia? Che tipo di supporto hanno fornito attraverso le imprese?

Già detto dello smart working, abbiamo visto le aziende impegnate in risposte di vario tipo: informativo, cioè con la prevenzione, di sostegno economico, ma anche con azioni più legate alla responsabilità sociale dell’impresa, con donazioni, raccolte fondi o interventi fortemente orientati al territorio. È proprio da qui, a

PIANO SANITARIO FIGLI, LA GRANDE NOVITÀ DEL 2021

ASSIDAI VIENE INCONTRO ALLE ESIGENZE MANIFESTATE DAGLI ISCRITTI E TUTELA I FIGLI CHE, NELLA FASCIA 18-26 ANNI, PERDONO L'ASSISTENZA SANITARIA DEL FASI. ECCO TUTTI I DETTAGLI DELL'INIZIATIVA



DA QUEST'ANNO C'È UNA PREZIOSA NOVITÀ PER CHI AMI

Grazie al nuovo **Piano Sanitario Figli 2021** di Assidai, i tuoi figli tra i 18 e i 26 anni, che non rientrano più nella copertura sanitaria Fasi, potranno continuare a beneficiare di un'assistenza sanitaria completa.

Se vorrai, con l'integrazione di un contributo annuo, **Assidai**, oltre a rimborsare le prestazioni previste dal tuo Piano Sanitario, **si farà carico anche dei rimborsi che il Fasi avrebbe garantito ai tuoi figli**, fino al compimento del loro 26esimo anno di età.

TUTTE LE INFORMAZIONI PER ADERIRE
al numero: 06 44070600
o tramite email: figli@assidai.it.



Assidai si muove ancora a favore dei propri iscritti, venendo incontro a un'esigenza emersa in modo sempre più rilevante negli ultimi anni. Molti assistiti, infatti, si sono rivolti al Fondo chiedendo un aiuto per tutelare ulteriormente i propri figli aventi un'età compresa tra i 18 e i 26 anni, che perdono inevitabilmente l'assistenza sanitaria da parte del Fasi.

Per loro, Assidai prevede già la possibilità di rimanere in copertura all'interno del nucleo familiare fino al compimento del 26° anno di età, riconoscendo il rimborso delle prestazioni previste dal Piano Sanitario del padre o della madre, che sono iscritti al Fondo, considerando la quota del Fasi "in franchigia".

Per il 2021, in aggiunta, il Fondo ha introdotto un'importante novità per coloro che desiderano aderire: con

un'integrazione del contributo, Assidai si farà carico anche della quota di rimborso, attualmente "in franchigia" che prima il Fasi garantiva ai figli. Successivamente al 26° anno, sarà possibile continuare a garantire l'assistenza sanitaria ai figli attraverso il Piano Sanitario Familiari Assidai. È un progetto appena decollato e per Assidai molto importante perché, specie in un periodo come questo, può fare davvero la differenza:

sappiamo bene quanto sia importante prima di tutto tutelare la salute dei nostri figli. Per aderirvi è sufficiente compilare il modulo che Assidai ha inviato agli iscritti nelle scorse settimane e inoltrarlo all'indirizzo e-mail indicato.

Per qualsiasi informazione o chiarimento, il Customer Care Assidai è a completa disposizione al numero 06 44070600.

IL PUNTO DI VISTA

ACCELERARE SUL PIANO VACCINI DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER



L'obiettivo di chi, come noi, fa rappresentanza è anche quello di indicare le scelte concrete da sostenere insieme per costruire crescita, competitività e benessere.

In questo delicato momento, è fondamentale che manager e imprenditori siano dalla stessa parte per assicurare al piano vaccini l'accelerazione auspicata. I fondi di sanità integrativa sono un

importante strumento e l'impresa può svolgere il ruolo di soggetto attivo nella campagna vaccinale, consentendo così a un numero maggiore di persone di poter scegliere di tutelare la propria salute in sicurezza.

L'esperienza maturata in campo sanitario da Federmanager è a disposizione del Paese per affrontare questa sfida, che costituisce l'unico vero argine alla crisi sociale ed economica. Periodicamente monitoriamo l'impatto del Covid-19 sul-

la nostra popolazione: un impatto che è ritenuto "grave" dal 60,2% dei colleghi mentre il 44,8% paventa rischi per la propria situazione professionale. La possibilità di realizzare una crescita economica dipende strettamente dalla capacità del management di prendere le decisioni più utili e più tempestive. Essere al fianco di questa categoria, oggi, significa metterla nelle condizioni, anche sanitarie, di poter svolgere la sua funzione guida in azienda.



Stefano Brambilla
Caporedattore
Touring Club Italiano

Borghetti lombardi:

La Lombardia non è la prima regione che viene in mente quando si pensa ai borghi italiani... eppure, tra le Alpi e la pianura sono molti i piccoli centri meritevoli di un'esplorazione. Il Touring Club Italiano ne ha certificati 15 con la Bandiera arancione, il riconoscimento per le qualità turistiche ambientali che l'associazione conferisce da oltre 20 anni. Per potersi fregiare della Bandiera, infatti, non bisogna solo essere "belli", ma anche superare numerosi parametri attinenti ai servizi per il turista, alla segnaletica, alla cura del territorio e dell'ambiente. Una garanzia di qualità per il turista, che oggi può programmare un weekend o una vacanza in ben 252 Comuni certificati (l'elenco completo è sul sito www.bandierearancioni.it). In questo numero andremo a scoprire i borghi Bandiera arancione in provincia di Sondrio, Lecco, Como e Bergamo; nel prossimo tutti gli altri. ■



© Carlo Bortolighi

Panorama da Sud

BELLANO

CHIAVENNA (SO)

Andiamo in montagna: Chiavenna, nella valle omonima, è da sempre una stazione di sosta per i traffici commerciali grazie alla sua posizione strategica all'incrocio di importanti direttrici che valicano le Alpi. Nell'abitato, ricco di monumenti, sono sparsi anche i tipici crotti, cavità naturali adibite a cantine per la stagionatura di vini e prodotti locali, spesso trasformati in rustiche osterie: sono aperte al pubblico in occasione della Sagra dei Crotti, dove si possono gustare la tipica Bresaola di Valtellina IGP e i "violini", cosciotti di capra trattati a prosciutti.



Centro storico
con fiume Mera

CHIAVENNA



CHIAVENNA

Collegiata
di San Lorenzo

© Consorzio per la Promozione Turistica della Valchiavenna



Touring Club Italiano

www.touringclub.it

Il Touring Club Italiano si prende cura dell'Italia come bene comune

Il Touring Club Italiano è un'associazione privata senza scopo di lucro che chiede ai suoi soci – destinatari e attori della missione – di essere protagonisti di un grande compito: prendersi cura dell'Italia come bene comune perché sia più conosciuta, attrattiva, competitiva e accogliente.

Per questo il Touring Club Italiano contribuisce a produrre conoscenza, tutelare e valorizzare il paesaggio, il patrimonio artistico e culturale e le eccellenze economico-produttive dei territori, attraverso il volontariato diffuso e una pratica turistica etica, responsabile e sostenibile.



15 Bandiere arancioni assegnate da Touring Club Italiano



BELLANO (LC)

Avete mai letto un romanzo di Andrea Vitali? Tutte le sue storie sono ambientate a Bellano, il borgo sulla sponda orientale del Lago di Como in cui è nato e da sempre risiede. E tanto note sono diventate le sue storie da attirare turisti in cerca dei "luoghi reali" dei suoi romanzi: come l'Orrido, una gola naturale dalle suggestive spelonche. Nell'entroterra, il "Sentiero del Viandante" è una piacevole passeggiata panoramica di media montagna ed è il primo cammino ad essere certificato nell'ambito del nuovo programma territoriale Touring "Cammini e Percorsi".

© Carlo Borlenghi



BELLANO

L'orrido



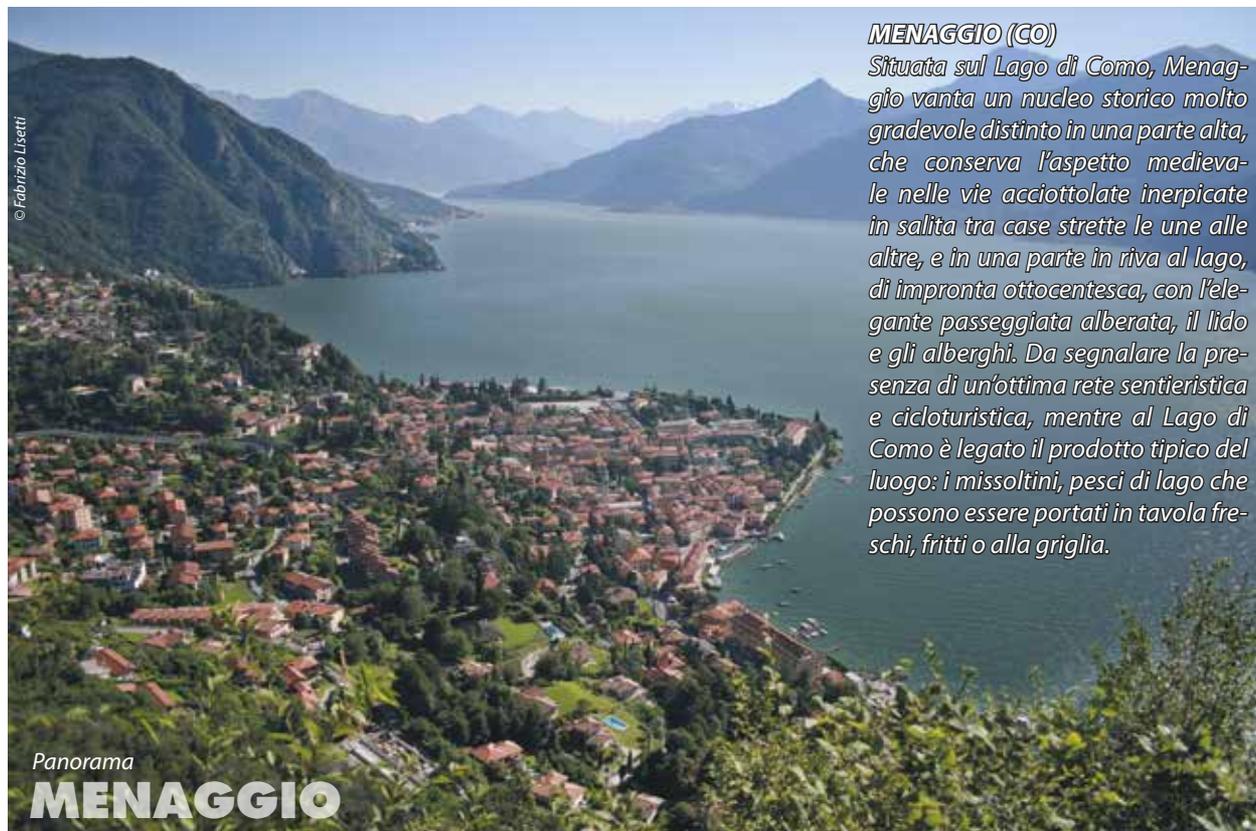
SARNICO (BG)

Siamo all'estremità sudoccidentale del Lago d'Iseo: Sarnico è un bellissimo borgo ricco di ville, spazi verdi e spettacolari scorci sull'acqua. Famoso in passato per la pietra arenaria, in tempi più recenti ha visto il nome accostato alla motonautica, con gli storici cantieri Riva, fondati nel 1842. Tutto da scoprire il centro storico, tra vicoli e portali, cortili e balconi, ma anche le tante ville realizzate in stile Liberty, soprattutto su progetto del noto architetto Giuseppe Sommaruga. E poi c'è il lago: sia per prendere il sole sia per cimentarsi in sport acquatici.



Parrocchiale

SARNICO



© Fabrizio Lisetti

Panorama

MENAGGIO

MENAGGIO (CO)

Situata sul Lago di Como, Menaggio vanta un nucleo storico molto gradevole distinto in una parte alta, che conserva l'aspetto medievale nelle vie acciottolate inerpicate in salita tra case strette le une alle altre, e in una parte in riva al lago, di impronta ottocentesca, con l'elegante passeggiata alberata, il lido e gli alberghi. Da segnalare la presenza di un'ottima rete sentieristica e cicloturistica, mentre al Lago di Como è legato il prodotto tipico del luogo: i missoltini, pesci di lago che possono essere portati in tavola freschi, fritti o alla griglia.



CLUSONE

Orologio e Palazzo Comunale

CLUSONE (BG)

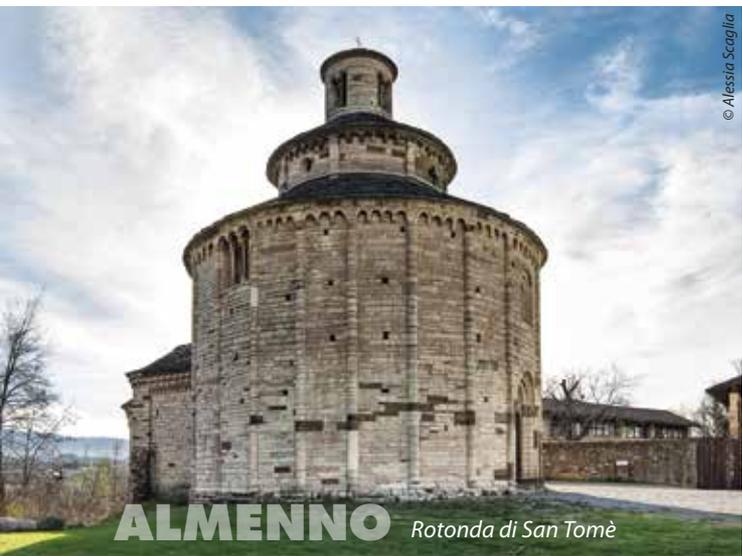
Clusone è il centro principale della Valle Seriana: quant'è piacevole camminare nel suo centro storico, irregolarmente disposto su diversi livelli e caratterizzato da un labirintico intersecarsi di vicoli e strade minori... si rimane a bocca aperta sia per gli affreschi sui muri sia per i tanti monumenti, come il Palazzo Comunale, che ingloba una massiccia torre medievale con un ingegnoso orologio planetario, considerato il simbolo della città. Da assaggiare il tipico Biscotto di Clusone, a base di mandorle e cioccolato, inventato e prodotto sin dal 1920.

GROMO (BG)

Profumo di Medioevo anche a Gromo, sulla riva destra del fiume Serio: le case sono realizzate in grossi blocchi di pietra, aperte da logge e balconate, e con palazzi e castelli si fa un viaggio nel Quattrocento. La piazza centrale è un piccolo gioiello, con la sua elegante fontana del XVI secolo. Ma Gromo ha anche tante attrattive naturalistiche, come la grotta carsica "bùs di Tàcoi", ricca di pozzi, meandri, laghetti e concrezioni. E poi, tutta da gustare la formaggella della Val Seriana, un formaggio grasso a pasta semicotta e a media-lunga stagionatura.

GROMO

Veduta del borgo



ALMENNO Rotonda di San Tomè

ALMENNO SAN BARTOLOMEO (BG)

All'imbocco della Valle Imagna, poco distante da Bergamo, Almenno San Bartolomeo vanta un territorio verde, tra prati e boschi, tutto da percorrere a piedi e in bicicletta (con qualche pausa per gustare gli ottimi prodotti della valle, dai formaggi ai salumi fino ai frutti di bosco e ai vini). Da non perdere la Rotonda di San Tomè, un gioiello del romanico lombardo e tra le rarissime chiese a pianta circolare; e poi il Museo del Falegname Tito Sana, dedicato alla civiltà del legno.

TORNO (CO)

Una costruzione ancorata alla roccia e immersa in una fitta vegetazione, da sempre luogo di visita per una singolare cascata accolta da un'apertura della villa, che, per un caratteristico fenomeno geologico, è a intermittenza. È la cinquecentesca Villa Pliniana che sorge nel Comune di Torno, un gradevole abitato sulla sponda destra del Lago di Como. Ma le attrazioni non sono finite: il borgo è medievale, le piccole chiesette sono affascinanti e il porticcio davvero delizioso.

TORNO

Vista del paese dal battello



I vaccini contro il COVID-19 sono all'orizzonte... Cosa potrebbero offrire?

Volgendo lo sguardo indietro al 2020, vengono in mente numerose considerazioni. Come società, siamo rimasti profondamente colpiti dalla crescita esponenziale dei contagi di COVID-19. La malattia ha già lasciato dietro di sé un gran numero di vittime. Anche le conseguenze della necessità di adattarsi alle nuove regole per appiattire la curva dei contagi sono state considerevoli. Vari problemi come crolli psicologici, solitudine e difficoltà finanziarie hanno afflitto molte persone.

Più a lungo la situazione persiste, più difficile si dimostra mantenere una disciplina rigorosa nel rispetto di una dettagliata serie di regole in continuo mutamento, e più pressanti diventano le richieste di trovare soluzioni alla crisi pandemica globale. Per questo, comprensibilmente, la gente vuole saperne di più sui vaccini, su quando potranno essere disponibili e su cosa possono offrire. Non appena la diffusione della pandemia di COVID-19 è apparsa evidente, si è iniziato subito a identificare questo Coronavirus e a sviluppare i vaccini per combatterlo.

Lo scopo di questo articolo è fornire alcune informazioni generali sulla storia dei vaccini, sui diversi tipi di vaccini e su come le vaccinazioni possono arrestare la diffusione di un'epidemia. Infine, il documento analizza alcune prove pubblicate, ma anche i quesiti ancora aperti. Probabilmente, nella maggior parte dei Paesi la vaccinazione non sarà obbligatoria. Di conseguenza, dipenderà da ognuno di noi prendere la decisione importante di essere vaccinato o meno, una volta che ci sarà offerta la possibilità di scegliere.

Che cos'è una vaccinazione?

La vaccinazione è considerata un modo semplice, sicuro ed efficace di proteggere le persone da malattie gravi prima che possano entrarvi in contatto. Sfrutta le difese naturali del corpo per sviluppare una resistenza a infezioni specifiche e rendere il sistema immunitario più forte. I vaccini allenano il sistema immunitario a creare anticorpi, proprio come avviene quando si è esposti a una malattia. Tuttavia, contenendo solo forme inattivate o attenuate di germi come virus o batteri, i vaccini non provocano la malattia né espongono la persona vaccinata al rischio delle relative complicazioni. La maggior parte dei vaccini viene inoculata tramite iniezione, ma alcuni vengono somministrati oralmente (per bocca) o spruzzati nel naso.

In che modo le vaccinazioni dovrebbero arrestare la progressione di un'epidemia?

L'immunità di gregge si verifica quando una massa critica di persone diventa immune a un patogeno come il SARS-CoV-2, il virus che causa il COVID-19. Se un numero sufficiente di persone diventa immune al virus, la catena di trasmissione viene interrotta, fornendo una protezione indiretta alle persone non immuni.

Modello di diversi scenari di tassi di vaccinazione per gli USA, sulla base delle ipotesi menzionate

Scenario	Raggiungimento dell'immunità di gregge
Nessun vaccino	Maggio 2025
Scarsa fiducia nel vaccino (39% di vaccinazioni entro maggio 2021)	Dicembre 2022
Media fiducia nel vaccino (61% di vaccinazioni entro maggio 2021)	Luglio 2021
Elevata fiducia nel vaccino (64% di vaccinazioni entro maggio 2021)	Maggio 2021

Appare molto evidente che per ottenere la cosiddetta “immunità di gregge”, indispensabile per tornare gradualmente a una normale interazione sociale, un numero sufficiente di persone deve essere immune. E questo è possibile, se non contraendo la malattia, tramite la vaccinazione. Anche una piccola differenza nei tassi di vaccinazione può cambiare notevolmente il tempo necessario per raggiungere l'immunità di gregge. Ma non è così semplice: probabilmente non verrà imposta la vaccinazione obbligatoria, e fare semplicemente pressione sull'opinione pubblica potrebbe essere controproducente. I governi e gli organismi scientifici dovranno presentare fatti e argomentazioni, rivolgendosi a diverse fasce di popolazione per affrontare questa enorme sfida.

Vaccini contro il COVID-19: alcune prove pubblicate, alcune questioni aperte

Cosa sappiamo sui primi vaccini contro il COVID-19, prodotti da Pfizer/BioNTech e Moderna?

Entrambi i vaccini hanno dimostrato livelli di efficacia sorprendenti, e sostanzialmente equivalenti, almeno nelle fasi iniziali dopo la vaccinazione. Rimane ancora da vedere quali saranno gli effetti a lungo termine.

Il vaccino Pfizer ha dimostrato un'efficacia del 95% nel prevenire l'infezione da Covid sintomatica, rilevata a partire da sette giorni dopo la somministrazione della seconda dose. La copertura del vaccino è apparsa più o meno uguale sia per tutte le fasce d'età che per i vari gruppi razziali ed etnici.

Il vaccino Moderna è risultato efficace al 94,1% nel prevenire il Covid-19 sintomatico, secondo le rilevazioni effettuate, a partire da 14 giorni dopo la seconda dose. L'efficacia del vaccino è apparsa lievemente inferiore nelle persone di età superiore a 65 anni, ma durante una presentazione al comitato consultivo della Food and Drug Administration, l'azienda ha spiegato che i numeri potreb-

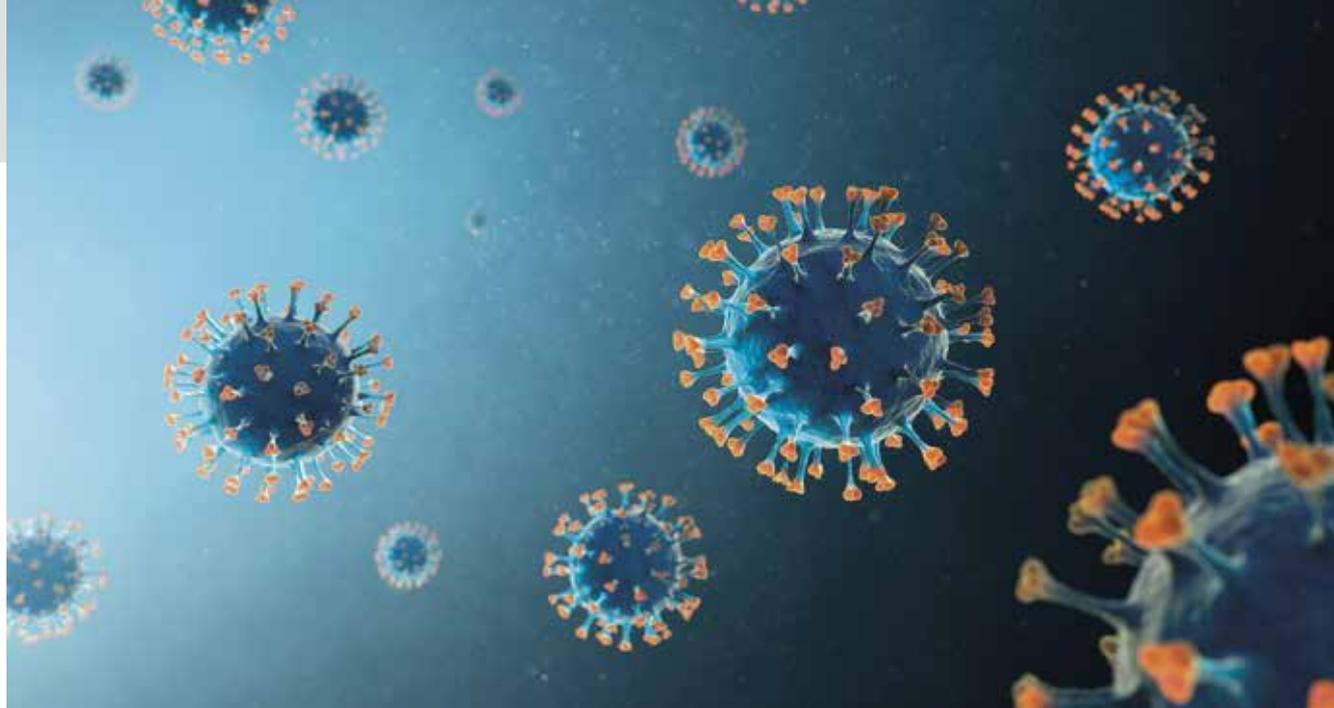
Grazia Mallus

Private Banker

grazia.mallus@bancagenerali.it

Corso Italia, 6 - Milano

Mobile 335.6749622



bero essere condizionati dalla presenza di pochi casi in quel gruppo d'età durante il test clinico. Il vaccino è apparso ugualmente efficace in tutti i diversi gruppi etnici e razziali.

Entrambi i vaccini sembrano ridurre il rischio di gravi infezioni da Covid. Tuttavia, non è ancora noto se la vaccinazione sia in grado di prevenire il contagio asintomatico con il virus SARS-CoV-2. Non si sa neanche se le persone vaccinate possano trasmettere il virus, qualora contagiate ma senza sintomi evidenti.

Sia i vaccini Moderna che Pfizer/BioNTech richiedono due iniezioni: una prima dose, seguita da un'iniezione di richiamo. L'intervallo tra le dosi di Moderna è 28 giorni; per il vaccino Pfizer è di 21 giorni.

Conclusione

Nell'attuale scenario pandemico, i vaccini e le vaccinazioni sono spesso oggetto di dibattiti intensi e accesi. La maggior parte dei Paesi ha dichiarato di non voler imporre l'obbligo di vaccinarsi contro il COVID-19 alla popolazione. Piuttosto, si progetta di investire massicciamente nell'informazione mirata ad evidenziare i benefici che i vaccini possono avere nel salvare vite umane, nell'alleviare la pressione su un sistema sanitario già messo a dura prova e nel fornire una prospettiva di normalizzazione del nostro stile di vita. Con questo articolo, anche noi condividiamo questo obiettivo: convincere fornendo informazioni. La decisione finale è strettamente personale.

COME BENEFICIARE DI QUESTO TEMA?

Scheda anagrafica

- Nome del fondo: CS (Lux) Digital Health Equity Fund
- Gestore: Christian Schmid, Thomas Amrein
- Patrimonio del fondo al 31.12.2020: USD 6.216.040.000
- Data di lancio: 14 dicembre 2017
- ESG Compliant: MSCI ESG Compliant

Perché investire nel Digital Health?

Il fondo permette di investire nella fase iniziale di una tendenza di crescita robusta e sostenibile per le seguenti ragioni:

- offre un'esposizione ad un tema interessante che ha registrato tassi di crescita particolarmente elevati e con la trasformazione/cambiamento in atto continuerà ad esibirli anche in futuro;
- la crescente pressione economica impone agli operatori del settore sanitario di ricorrere a tecnologie convenienti sotto il profilo dei costi;
- grazie al progresso tecnologico è possibile sviluppare nuovi strumenti al servizio della scienza e della ricerca che sono fondamentali per le innovazioni;
- l'ampliamento e ulteriore sviluppo dell'universo investibile consente al fondo di cogliere nuove opportunità d'investimento.

Chi volesse approfondire o avere delucidazioni in merito può scrivere o telefonare ai recapiti sottostanti.

CREDIT SUISSE 

DISCLAIMER:

Fonte: Credit Suisse, se non altrimenti specificato.

Queste informazioni sono state redatte da Credit Suisse Group AG e/o dalle sue affiliate (di seguito "CS") con la massima cura e secondo scienza e coscienza. Le informazioni e le opinioni contenute nel presente documento sono quelle di CS al momento della redazione e possono cambiare in qualsiasi momento senza preavviso. Esse sono state ricavate da fonti ritenute attendibili. CS non fornisce alcuna garanzia circa il contenuto e la completezza delle informazioni e, dove legalmente consentito, declina qualsiasi responsabilità per eventuali perdite connesse all'uso delle stesse. Le informazioni fornite nel presente documento sono a uso esclusivo del destinatario. Il presente documento non può essere riprodotto, né totalmente né parzialmente, senza l'autorizzazione scritta di CS.

I RENDIMENTI OTTENUTI IN PASSATO NON COSTITUISCONO ALCUNA GARANZIA PER I RENDIMENTI FUTURI.

PRIMA DELL'ADESIONE LEGGERE IL PROSPETTO INFORMATIVO.

Copyright © 2021 del CREDIT SUISSE GROUP AG e/o delle sue affiliate. Tutti i diritti riservati.

Grazia Mallus

Private Banker

grazia.mallus@bancagenerali.it

Corso Italia, 6 - Milano

Mobile 335.6749622

 **BANCA
GENERALI**
PRIVATE BANKER



Match the Future! Una sfida al futuro!

Roberto De Mattia

Socio ALDAI-Federmanager e VISES,
Comitato di Gestione VISES Gruppo di Milano

Alessandro Costanzo de Castro

Coordinatore JA per il Nord Italia
Program Manager Match the Future

La dispersione dei giovani che abbandonano i percorsi formativi senza entrare in quelli professionali era un problema enorme già negli anni passati. La pandemia, con la conseguente recessione e il taglio dei posti di lavoro più precari (normalmente occupati dai giovani), ha fatto esplodere ulteriormente il problema. Il tasso di **NEET, acronimo per "Not in Education, Employment or Training"**, è ritenuto il principale indicatore di quanto una comunità dilapida il potenziale delle nuove generazioni e si proietta nel futuro come minore capacità produttiva e competitiva. **La situazione in Italia è drammatica: circa un giovane su quattro non studia e non lavora** e questo ci colloca ben al di sopra della media europea (che era pari al 13% nel 2018).

Offrire a giovani che non studiano e non lavorano un'opportunità di rilancio personale e professionale attraverso l'educazione imprenditoriale.

Questo è lo scopo del programma **NEETs in Entrepreneurship**, declinato nel nostro Paese come **Match the Future**, un programma internazionale finanziato da Norvegia, Liechtenstein e Islanda attraverso gli EEA and Norway Grants for Youth Employment e **realizzato in Italia da Junior Achievement Italia, in partnership con VISES Onlus, Gruppo di Milano.**

Il programma ha raccolto l'adesione di oltre 400 NEET da tutte



le parti d'Italia, ragazze e ragazzi fra i 18 e i 29 anni, molto diversi fra loro per formazione e competenze. A loro è stato offerto **un percorso di educazione imprenditoriale**, dando ai più motivati l'opportunità di **costituire una startup per realizzare la propria idea di business.**

L'ambizione non è certo quella di trasformare tutti i partecipanti in imprenditori, ma di sfruttare alcuni elementi del "fare impresa" che possano sviluppare nei giovani delle competenze trasversali utili ad affrontare con maggior fiducia in sé stessi il mondo del lavoro.

La **forte collaborazione fra Junior Achievement Italia e VISES Onlus, Gruppo di Milano** ha creato massimo valore aggiunto al programma. In virtù di un accordo fra le due organizzazioni è stato possibile offrire a circa **70 ragazzi un percorso di affiancamento con 35 mentori volontari, tutti soci VISES Gruppo di Milano.** I mentori hanno seguito i giovani

in sessioni individuali di orientamento e di preparazione a una Business Competition, **erogando circa 800 ore complessive di mentorship.**

Questo impegno è stato ripagato con riscontri ottimi da parte dei giovani protagonisti, cui vogliamo lasciare la parola.

Matteo: "Il mio tutor è stato uno spiraglio di luce in una testa piena di confusione, per affacciarmi al mondo del lavoro con più autoco-scienza e più determinazione".

Andrea: "Match the Future è stato un percorso di crescita, guidato da professionisti con un prezioso bagaglio di esperienze da condividere".

Elisa: "Sono molto grata al programma Match the Future e al percorso svolto con il mio mentor. In poche settimane sono riuscita a migliorare il mio curriculum e a presentarmi al meglio durante un colloquio di lavoro, ottenendo uno stage dopo solo due mesi dalla fine del percorso".

Claudia: “Con la mia mentor ho trovato non solo una bellissima esperienza personale dalla quale trarre spunto, ma anche preziosi consigli professionali e umani che mi hanno notevolmente arricchita”. Il punto di arrivo del percorso di alcuni di questi ragazzi, è stata la **partecipazione a una Business Competition** che ha selezionato **dieci idee imprenditoriali da finanziare con 6.500 euro ciascuna**, e da accompagnare poi nel **percorso di realizzazione della startup**. La competizione si è svolta in due round: a giugno 2020 e poi a febbraio 2021, quando sono stati assegnati i rimanenti otto premi. La giuria di nove membri era composta da personale Junior Achievement Italia e VISES Gruppo Milano, e da esponenti del mondo imprenditoriale, formativo e sociale.

Molte le idee innovative e ben elaborate: supporti tecnologici per la mobilità dei pazienti affetti da sclerosi multipla; linee di accessori femminili; progetti per l'apertura di uno studio di design; una piattaforma digitale di fitness per la salute; un servizio digitale nel settore beauty, ...

Ecco, quindi, alcune testimonianze di chi ha colto l'opportunità di avvicinarsi alla competizione, accompagnato e sostenuto dai mentori VISES:

Ilaria, ideatrice di Consoul, piattaforma digitale di consulenze strategiche: “Il percorso di mentorship fornito da Match the Future è stato rivelatorio: interfacciarmi con professionisti con profonda esperienza non mi ha solo aiutato nella parte pratica, ma anche nella valutazione emotiva della mia idea”.

Ambra, ideatrice - con Alessandro - di Retex, portale di annunci che consente di far incontrare la domanda e l'offerta di scarti di produzione tessile e di materiale tessile invenduto:

“Il programma Match the Future è stato una grande opportunità! Mi ha consentito di acquisire tutti gli elementi utili per creare una mia impresa. Sono profondamente grata per la possibilità che mi è stata concessa”.

Marta, ideatrice di Marbò, impresa dedicata alla creazione di accessori femminili: “Un incontro dopo l'altro il mio progetto ha iniziato a prendere forma, ad avere le sembianze di una startup. Non era più solo un'idea, era anche realizzabile! Penso mi sia stata data una grande opportunità”.

Chiude questa carrellata di voci dei partecipanti a Match the Future la testimonianza di **Domenico, fondatore di Growlife Superfood, azienda ora attiva nella produzione e vendita di micro-ortaggi**, fondata grazie al finanziamento ricevuto in seguito alla vittoria alla Business Competition di giugno 2020 e già presente nei supermercati di Sicilia con i suoi prodotti:

Domenico: “Sono orgoglioso e soddisfatto del lavoro svolto, che sta portando grandi risultati. Non mi sarei mai immaginato di conoscere ed essere affiancato da una persona meravigliosa come il mio

mentor, che non finirà mai di ringraziare. Con enorme entusiasmo posso ora avviare la produzione dei micro-ortaggi, il mio primo passo verso una grande avventura di cui sono il vero protagonista, ecco che la vita mi offre l'opportunità di realizzarmi professionalmente come io desideravo”.



Il percorso compiuto da **Junior Achievement Italia e VISES Onlus con Match the Future** vuol essere un inizio: c'è un forte bisogno di esperienze formative come questa da parte dei giovani e lo scambio generazionale reso possibile dai mentori VISES si è davvero rivelato un lievito in grado di aggiungere sapore e sostanza. ■

Match the future!

Junior Achievement è la più vasta organizzazione non profit al mondo dedicata all'educazione economico-imprenditoriale nella scuola. In 122 Paesi, la rete di JA riunisce oltre 465.000 volontari d'azienda, raggiungendo più di 10 milioni di studenti al mondo. Dal 2019, Junior Achievement è inserita da NGO Advisor al settimo posto nella classifica mondiale Top500NGO. Attiva dal 2002, JA Italia ha formato nell'anno scolastico 2019/2020 oltre 60 mila giovani dai 6 ai 24 anni insegnando loro come riconoscere le opportunità, affinché il futuro diventi una promessa di speranza e gli studenti di oggi siano protagonisti nel lavoro di domani.

www.jaitalia.org

Investire in Capitale Umano

Antonio Dentato

Componente Sezione Pensionati Assidifer-Federmanager

“Ogni spreco oggi è un torto che facciamo alle prossime generazioni, una sottrazione dei loro diritti”

Costi quel che costi

Dopo la grande crisi dei *sub prime* (2008), l'Europa dell'euro era in grande "affanno". Era soprattutto la condizione economica e finanziaria dei Paesi "periferici" dell'area euro (Italia, Spagna, Portogallo, Irlanda e Grecia) ad alimentare una tensione economica che si allargava via via a tutta l'UE. Il 26 luglio 2012, Mario Draghi, da meno di un anno Presidente della Banca centrale europea (BCE) (2011-2019), sale sul palco della "Global Investments Conference" di Londra e, senza troppi giri di parole, dice che, in rispetto delle sue prerogative, la BCE preserverà l'euro: ***“Whatever it takes”***, (tradotto: "Costi quel che costi" o anche "Tutto ciò che è necessario"). "E – concludendo dice – credetemi, sarà abbastanza".

La frase, da qualche mese, viene raccontata nei suoi effetti positivi dal punto di vista finanziario. In verità, allora, non in tutti gli ambienti economici e finanziari si spellarono le mani ad applaudire. Ma quelle parole furono avvertite, comunque, come solidi indirizzi politici. Calmarono l'ondata di speculazioni sulla tenuta dell'Unione monetaria; ne avrebbero subito danni enormi i Paesi maggiormente indebitati. Non furono solo parole: seguirono fatti concreti, che produssero effetti positivi altrettanto importanti sul piano economico e finanziario dell'Europa. Fu il segnale della saldezza dell'UE e delle sue istituzioni, della capacità del fare a sostegno dei Paesi membri, il cui personale politico, appresa la lezione, cominciò a darsi da fare. Innanzitutto

prese atto che i criteri di stretta osservanza dell'*austerità* andavano cambiati per corrispondere alle esigenze d'integrazione dei popoli; abbandonò vecchi modelli di conduzione economica e finanziaria e rese più consistenti interventi volti alla ripresa dello sviluppo. Diciamo meglio: fu una sorta di risveglio generale. Non dovunque allo stesso modo. Ad esempio, nel nostro Paese, le politiche, più attente a qualche manciata di consensi su temi ideologici emozionali, mantennero la crescita su livelli modesti. Analisi svolte sui dati del Fondo Monetario Internazionale (FMI) continuano a dire che da oltre dieci anni la crescita italiana raggiunge appena la metà della media degli altri Paesi europei.

Debito buono e debito cattivo

Ora Mario Draghi, ex Presidente della BCE, è il nuovo capo del Governo italiano. Nel discorso programmatico d'insediamento al Parlamento (17/18 febbraio 2021) ha indicato gli obiettivi strategici fondamentali da raggiungere nei prossimi anni, soprattutto quelli legati all'attuazione del *“Recovery fund”*. Una parola ha fatto da perno all'intera esposizione: il futuro. Una parola che ha riguardato gli investimenti infrastrutturali, l'ambiente, l'economia, il sociale. E, soprattutto, le prossime generazioni, i giovani. Si è domandato se: *“abbiamo fatto e stiamo facendo per loro tutto quello che i nostri nonni e padri fecero per noi, sacrificandosi oltre misura”*. È questo il filo programmatico che,

a nostro avviso, legherà l'intera politica del Governo Draghi, che vediamo condivisa e apprezzata a livello europeo oltre che atlantico. Ne ritroviamo il principio in un altro discorso che Draghi, ormai ex Presidente della Banca centrale europea (BCE), pronunciò al 41° Meeting di Rimini. Era il 19 agosto 2020. Disse che sarebbe stato inevitabile aumentare *“stock di debito destinati a rimanere elevati a lungo”*. *«Questo debito, – aggiunte – sottoscritto da Paesi, istituzioni, mercati e risparmiatori, sarà sostenibile, continuerà cioè a essere sottoscritto in futuro, se utilizzato a fini produttivi, ad esempio investimenti nel capitale umano, nelle infrastrutture cruciali per la produzione, nella ricerca ecc. se è cioè ‘debito buono’. La sua sostenibilità verrà meno se invece verrà utilizzato per fini improduttivi, se sarà considerato ‘debito cattivo’»*. Il ragionamento, ovviamente, spaziava sull'intera situazione del nostro Paese. Si riferiva alla realizzazione delle trasformazioni imposte dalla pandemia. Ma conteneva una precisazione e riguardava *“la visione di lungo periodo [che] deve sposarsi con l'azione immediata: l'istruzione e, più in generale, l'investimento nei giovani”*. Istruzione come sorgente e capacità di preparare il futuro.

L'investimento nei giovani

Sono parole le cui radici, dopo la tragedia della guerra, ritroviamo nella cultura e nel pensiero dei costruttori della Repubblica. Sono parole che ritroviamo negli scritti di Piero Calamandrei (1889-1956), il giurista e uomo politico più atti-

Fig. n.1 Valutazione delle competenze dei giovani quindicenni in: lettura, matematica e scienze (totale dei punteggi)

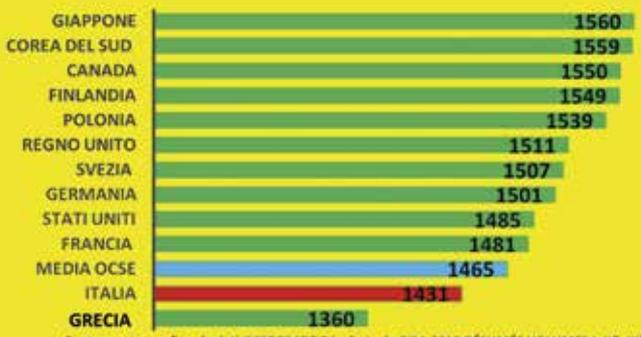
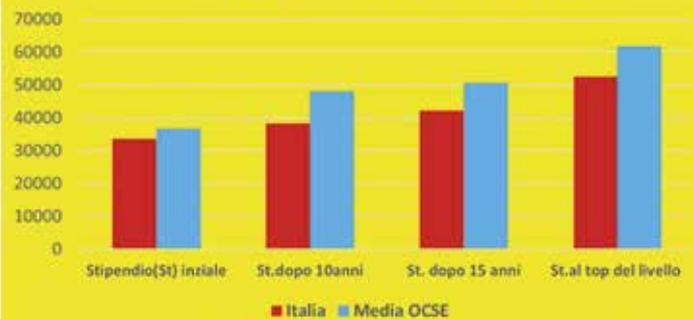


Fig.n2 Istruzione secondaria superiore. Stipendi



vo nella costruzione e divulgazione della nostra Costituzione, che diceva: *"la coscienza dei cittadini è creazione della scuola; dalla scuola dipende come sarà domani il Parlamento, come funzionerà domani la Magistratura... (Cfr. P. Calamandrei, "Lo Stato siamo noi" Chiarelettere. Edizione Kindle, 2011).*

Una lezione non da tutti bene appresa, purtroppo, se al Meeting di Rimini, l'ex Presidente della BCE poteva dire infatti: *"Per anni una forma di egoismo collettivo ha indotto i governi a distrarre capacità umane e altre risorse in favore di obiettivi con più certo e immediato ritorno politico: ciò non è più accettabile oggi. Privare un giovane del futuro è una delle forme più gravi di disuguaglianza".* E, indicando un settore, essenziale per la crescita e quindi per tutte le trasformazioni imposte dalla crisi in atto, volle precisare: *"la visione di lungo periodo deve sposarsi con l'azione immediata: l'istruzione e, più in generale, l'investimento nei giovani".*

Il divario formativo

Finora non è stato così. Nei decenni passati, scuole di ogni grado non hanno avuto supporti finanziari sufficienti. Chi vorrà leggere i Rapporti ISTAT *"Benessere Equo e Sostenibile (BES)"* troverà che pur con qualche miglioramento, l'Italia, in materia d'istruzione e formazione, è lenta nel recuperare il divario con il resto d'Europa. L'Italia non riesce a recuperare la differenza rispetto

alla maggior parte dei Paesi dell'UE. La situazione si è aggravata in conseguenza del Covid-19. Nonostante tra le donne ci siano più laureate, il divario con gli altri Paesi europei è ancora significativo: nella media dei Paesi dell'Unione europea il 47,1% di donne di 30-34 anni sono laureate, 13 punti percentuali in più (v. Istat, *Rapporto Bes, 2020 ediz. 10 marzo 2021*). E le indagini OCSE che più particolarmente mettono a confronto i risultati degli studenti di 15 anni in 79 Paesi del mondo sono tutt'altro che lusinghieri per l'Italia (fig. n. 1). [V. *Programme for International Students Assessment (PISA, 2018), 2019, OCSE*].

Sono dati molto eloquenti. Dicono che non si sta assicurando un'adeguata istruzione ai giovani. La precaria condizione di apprendimento imposta dal Covid-19 sta facendo il resto. Inoltre, anche le condizioni stipendiali non sembrano le più attrattive per quanti volessero dedicarsi all'attività formativa dei giovani (fig. n. 2).

La ricchezza sociale

I moniti che ci vengono dai costruttori della Repubblica: la competenza di legislatori, giudici, manager, amministratori pubblici e privati di domani dipende dal livello di formazione scolastica e professionale che riceveranno oggi. Ricordare: la coscienza dei cittadini di domani è creazione della scuola di oggi. Riprendiamo le parole dette da Ma-

rio Draghi al Meeting di Rimini (cit.) e, più immediate, quelle espresse nel discorso d'insediamento del nuovo Governo. *"Ogni spreco oggi è un torto che facciamo alle prossime generazioni, una sottrazione dei loro diritti. Esprimo davanti a voi, che siete i rappresentanti eletti degli italiani, l'auspicio che il desiderio e la necessità di costruire un futuro migliore orientino saggiamente le nostre decisioni. Nella speranza che i giovani italiani che prenderanno il nostro posto, anche qui in questa aula, ci ringrazino per il nostro lavoro e non abbiano di che rimproverarci per il nostro egoismo".* Improporzionabili nuove strade. Inutile cercare scorciatoie. La visione è a lungo termine: fare "debito buono"; dare più fondi alle infrastrutture materiali e virtuali. E investire in Capitale Umano, che significa ripensare la formazione scolastica e i percorsi di reclutamento e di selezione del personale nelle imprese di produzione, nei servizi, nella Pubblica Amministrazione favorendo il ricambio generazionale e l'innesto delle competenze adeguate a costruire l'avvenire, ben oltre l'emergenza sanitaria e il Recovery. Sta al personale politico del nostro Paese dare senso al discorso programmatico pronunciato da Draghi in Parlamento. Alle forze che, partecipando al nuovo Governo, ne hanno approvato gli indirizzi spetta ora concretizzarli. Se ne saranno capaci, lo sapremo a breve giro. ■

Ivan Alekseevič Bunin, racconti come dipinti

Mariagrazia Francesca Zanella

Ivan Alekseevič Bunin, premio Nobel della letteratura nel 1933, nasce come poeta, solo in seguito scriverà anche prosa, ma lui stesso affermava: *“Io non separo i miei versi dalla mia prosa. Sia negli uni che nell'altra c'è la stessa ritmica (...) la differenza sta solo nella maggiore o minore forza della sua tensione”*. Ne risulta una prosa di affascinante raffinatezza, nella quale l'artista riesce a creare determinate atmosfere tramite i suoni, gli odori e specialmente i colori: spesso, infatti, sembra di avere davanti a sé un dipinto. Grazie alla sua precisione nell'uso della lingua, il lettore “penetra” nella sua narrazione e ne diventa testimone. La novella presa in esame, si intitola *“I viali oscuri”* che è anche

il titolo del volume di una collezione di suoi racconti. In essa si narra dell'incontro casuale, avvenuto trenta anni dopo, tra due ex amanti, Nikolaj e Nadezhda, lui di famiglia aristocratica, lei allora una serva della gleba. Nadezhda gli racconta della sua vita, focalizzando l'attenzione su come lui l'abbia crudelmente abbandonata e, creando un certo imbarazzo a Nikolaj, sul fatto che, pur non avendolo mai perdonato, lei non si sia mai sposata e sia ancora innamorata. Lui, al contrario, si è sposato, ma il matrimonio è risultato infelice ed è anche scontento di tutta la sua famiglia. Per un momento Nikolaj ripensa agli attimi felici trascorsi con Nadezhda, e la immagina come padrona della sua casa a Pietroburgo, come ma-

dre dei suoi figli, ma infine scuote la testa. L'impossibilità di una felicità duratura, descritta con una delicata sensibilità, il rimpianto per qualcosa di meraviglioso che i protagonisti di questa e di altre novelle non hanno saputo e potuto riconoscere, è uno dei temi nostalgici che appare in esse. ■



L'incontro
Ivan Alekseevič Bunin,
racconti come dipinti

si terrà in videoconferenza Zoom

martedì 25 maggio 2021
alle ore 17:00

Per registrarsi e ricevere il link
per collegarsi all'evento:
www.aldai.it

4° CONCORSO LETTERARIO ALDAI “UN RACCONTO” UNO SKYLINE DIVERSO, UN'IMPRONTA DEL NOSTRO TEMPO

Questa pandemia che ci crea tanti disagi e apprensioni, quasi senza volere, ci rende difficile portare avanti le nostre abituali attività. Dobbiamo così constatare che malgrado i rinvii della scadenza sono poche le adesioni e i testi pervenuti.

Alcuni di voi si sono lamentati della difficoltà di far pervenire il loro testo secondo le modalità richieste. In effetti, quando lanciammo il concorso, spedire una raccomandata o recarsi direttamente presso gli uffici ALDAI non presentava alcuna difficoltà, le cose sono cambiate e ancora oggi, anche se siamo tornati in zona gialla, può risultare difficile.

Per questo motivo, decidendo un'ulteriore proroga per la consegna al 30 maggio prossimo, abbiamo anche pensato a una variazione nelle modalità di invio.

Offriamo quindi la possibilità a chiunque sia interessato al concorso – e non abbia già effettuato l'invio del proprio testo – di spedirlo via mail al seguente indirizzo: mgconsilium@gmail.com I testi, in forma anonima, saranno trasmessi ai giurati per l'opportuna valutazione. Speriamo che questo ulteriore passo possa esservi di aiuto e attendiamo la vostra produzione letteraria.

Il libro del mese



Roger Abravanel
ARISTOCRAZIA 2.0
 Edizioni Solferino
 Pagine 288
 Prezzo 17 euro
 9,99 euro formato Kindle

Un libro che delinea in modo chiaro e radicale la visione, il ruolo determinante della meritocrazia e il percorso per il rinascimento del Paese.

Scriva l'autore in copertina,

«*Aristocrazia significa all'origine il governo dei migliori, ma la parola nei secoli è passata a indicare il potere dei privilegiati per nascita... Aristocrazia 2.0 è il progetto possibile di una nuova élite del talento che può portare il nostro Paese fuori dalla palude di impoverimento e decadenza in cui... si trova. ... Per vincere la sfida della rinascita l'Italia deve introdurre la 'cultura del merito' a scapito del principio delle rendite*».

Serve, dunque, un profondo cambiamento dei valori fondamentali in Italia per portare il nostro Paese a livello di quelli anglosassoni e dei migliori Paesi asiatici. È necessaria una "meritocrazia" veramente applicata e sostenuta da tutti che, sola, può produrre una "economia della conoscenza", che si basa sul "capitale intellettuale capace di innovazione, scienza e tecnologia all'economia e alle imprese".

La trasformazione richiede un'unione di forze verso gli obiettivi per ottenere competenze sempre più elevate alle imprese (che non possono essere piccole o senza volontà innovativa), all'Università, allo Stato (che deve favorire il processo).

Per questo obiettivo servono persone (giovani) che abbiano la possibilità di agire in un mondo dove la volontà competitiva sia una spinta necessaria e gli sforzi vengano riconosciuti non solo da possibilità di impiego ma anche economicamente. Qui le industrie hanno una vera funzione di promotori. Debbono però avere "fiducia" nei giovani cambiando il sistema di valutazione e valorizzazione. È il primo passo verso l'economia della conoscenza. Altri passi fondamentali sono quelli che deve fare lo Stato, che deve veramente capire cosa significa la parola imprenditore, dimenticandosi del suo passato. È poi necessaria una forte riforma del sistema universitario che porti alla rivelazione delle eccellenze, che non potranno che essere poche, non certo a discapito dei molti ai quali non deve essere precluso un percorso normale.

Il Covid sta creando una serie infinita di problemi e indicando un futuro diverso dall'attuale. Il mondo cambierà specialmente negli aspetti industriali; il mondo dei servizi ha già fatto vedere quali siano le nuove esigenze. L'economia

sarà sempre più basata su innovazioni e da qui la necessità di avere elementi in grado di crearne, come certamente sarà necessario, il capitale intellettuale base della economia della conoscenza, portato allo sviluppo e benessere economico della società.

Ricostruzione del capitale umano nelle aziende, con riconoscimento del merito per gli sforzi fatti e i risultati conseguiti, affidamento di leadership a chi può essere più efficace: questo è ciò che si chiede insieme alla volontà di supportare con giusti finanziamenti gli obiettivi che ci si pongono. In questo modo si costruirà una necessaria cultura aziendale. Ciò è importante per imprese private e pubbliche senza distinzione.

L'Italia non può ancora essere definito un Paese per manager, sia perché il crearli non sembra essere il primo scopo, sia perché la presenza di molte piccole imprese famigliari, meglio familiste, non sente la necessità di avere veri manager al loro interno. Molte grandi ditte poi sono in vendita al migliore offerente. Si salvano solo quelle che hanno capito e si sono messe a comprendere e ad anticipare il futuro, dando libero sfogo all'eccellenza, con la convinzione che anche lo Stato potrà essere considerato tale se avrà la fiducia dei cittadini.

Ci si può chiedere ora quali siano gli avversari di questa economia della conoscenza. Tutti coloro che non la capiscono, non la condividono, non la vogliono. Potere politico, potere giudiziario, associazioni di imprese, sindacati e università (a parte alcune). Il loro volere è non destabilizzare lo stato attuale, non anettere valore alla meritocrazia, che del progetto è la base. Per loro vale talvolta considerare la meritocrazia come ingiusta perché fa selezione accurata, mentre invece essa per le persone e per il Paese deve soprattutto essere utile. E l'utilità per alcuni si deve trasformare in utilità per tutti. L'Aristocrazia 2.0, la selezione dei migliori deve portare al miglioramento del Paese. Alla fine del libro, l'autore fornisce alcune proposte per salvare l'economia del Paese, realizzando l'Aristocrazia 2.0. Sono tre idee chiave per risolvere i problemi sociali ed economici.

- "La nascita di un nuovo tipo di capitalismo, che consideri fondamentale le capacità e l'intelligenza." Che possa rapportarsi alle società più evolute, che possa avere coraggio di cambiare.
- La ristrutturazione del percorso universitario che porti gli studenti, con sistemi meritocratici, "all'altezza delle opportunità e delle sfide dell'economia della conoscenza".
- "Il riequilibrio dei poteri all'interno dello Stato per avere una giustizia nell'interesse di tutti e non solo di chi amministra".

All'interno del saggio si potranno trovare ulteriori delucidazioni con esempi molto dettagliati che giustificano quanto qui sintetizzato.

Recensione a cura di Consilium

DIRETTORE RESPONSABILE

Bruno Villani

COORDINATORE DELLA RIVISTA E DEGLI ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE ALDAI

Franco Del Vecchio

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Ilaria Sartori

COMITATO DI REDAZIONE

Michela Bitetti, Sara Cattaneo, Giuseppe Colombi,
Franco Del Vecchio, Luciano De Stefani,
Paolo Ferrario, Mario Giambone, Silvana Menapace,
Fabio Pansa Cedronio, Marco Pepori,
Mino Schianchi, Chiara Tiraboschi, Bruno Villani

SOCIETÀ EDITRICE

ARUM Srl, Via Larga 31, 20122 Milano

Partita IVA 03284810151

Tel. 02.58376.1 - Fax 02.5830.7557

PEC: arumsl@legalmail.it

Iscritta al Registro Nazionale della Stampa
con il numero 5447, vol. 55, pag. 369,
del 20.11.1996.

Società soggetta alla direzione

e coordinamento dell'ALDAI

(Associazione Lombarda Dirigenti
Aziende Industriali).

Poste Italiane SpA

Spedizione in abbonamento postale

Decreto Legge 24/12/2003 n. 353

(convertito in Legge 27/2/2004 n. 46)

Art.1, comma 1. Pubbl. inf. 45% DCB/Milano
euro 1,03.

Autorizzazione del Tribunale di Milano,

20 novembre 1948, numero 891.

STAMPA

Rotolito SpA - Pioltello - Milano

www.rotolito.it - www.rotolito.com

ART DIRECTION

Camillo Sassi - creomilano93@gmail.com

PER INSERZIONI PUBBLICITARIE

Contattare:

amministrazione@aldai.it

FORMATO DELLE INSERZIONI

Pagina intera 195x275 mm

Mezza pagina verticale 90x275 mm

Mezza pagina orizzontale 195x130 mm

Piedino interno 165x50 mm

Allegato - formato da definire

Inserito Pubblicitario IP - formato da definire

HANNO COLLABORATO A QUESTO NUMERO

Bruno Villani, Sara Cattaneo, Claudio Ceper,
Paolo Ferrario, Stefano Brambilla, Roberto De Mattia,
Alessandro Costanzo de Castro, Antonio Dentato,
Mariagrazia Francesca Zanella, Consilium

QUESTO NUMERO È STATO CHIUSO IN TIPOGRAFIA IL 24 MARZO 2021



Associato all'Unione

Stampa Periodica Italiana

Ai sensi del Reg. Ue n. 2016/679 e il D.Lgs. n. 196 del 30/06/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", ARUM Srl (l'Editore) garantisce la massima riservatezza dei dati in possesso, che sono utilizzati al solo scopo di inviare la rivista "DIRIGENTI INDUSTRIA", nonché la possibilità di richiederne gratuitamente la rettifica, la limitazione o la cancellazione scrivendo direttamente all'Editore.

Per esercitare i diritti di cui agli articoli 15 a 22 del Reg. Ue 2016/679 inviare una e-mail a arumsl@legalmail.it indicando un recapito presso cui essere contattati.

Il dettaglio delle modalità di trattamento dei dati personali degli abbonati è descritto sul sito internet della rivista, alla pagina:

<https://dirigentindustria.it/legal/privacy-notice.html>

Dichiarazione di tiratura resa al Garante per l'editoria, ai sensi del comma 28 della Legge 23 dicembre 96 n. 650: n. 20.000 copie.

Costo abbonamento 11 numeri: euro 15,00.

Il pagamento della quota associativa ALDAI comporta automaticamente la sottoscrizione dell'abbonamento a "DIRIGENTI INDUSTRIA".

Da Oculus ho visto la differenza

Sconti

40% su lenti e montature

20% su montature firmate

30% su occhiali da sole

10% su lenti a contatto usa e getta

20% su liquidi per lenti a contatto

10% su accessori di ottica

30% su lenti a contatto tradizionali

Gli sconti Oculus

sono validi

per i Dirigenti dell'ALDAI,

i loro familiari

e i dipendenti.

Via San Paolo, 1 - 1° piano
ang. C.so Vittorio Emanuele
Milano
Tel. 02 874 192
Tel. 02 7200 1396

www.oculus3000.it

E-mail: oculus3000@tiscali.it

Ci trovi su Facebook alla pagina **Ottica Oculus Srl**

Orari: lunedì 15.00-19.00

Da martedì a sabato 10.00-14.00 - 15.00-19.00





STUDIO MEDICO DENTISTICO CON PIÙ DI 30 ANNI DI ESPERIENZA.

La sede di Odontobi



ODONTOBI

Dir. Sanitario - Dott. Stefano Ottobrelli

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

I NOSTRI SERVIZI

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

ODONTOBI S.r.l.

Via Aronco, 5 - 28053 Castelletto Ticino (No)
Tel. +39 0331 962 405 / 971 413 - Fax +39 0331 971 545
odontobi@odontobi.it - www.odontobi.it

Struttura a convenzione diretta con
tutti gli associati FASI Nord Italia





POLITICHE ATTIVE,
ORIENTAMENTO
E PLACEMENT



CULTURA D'IMPRESA

4.MANAGER



OSSERVATORIO
SULLE COMPETENZE
MANAGERIALI



ATTIVITÀ IN MATERIA
PREVIDENZIALE

Politiche attive: per i Manager, per le Imprese, per la Ripresa.

“

I manager, insieme agli imprenditori, guidano le aziende, ne disegnano i modelli di business, ne assicurano la competitività. Crisi economica e processi di ristrutturazione non devono permettere la dispersione di questo capitale fondamentale del sistema produttivo del Paese che va coltivato e tutelato, per la ripresa di domani e per le sfide del futuro.

”

Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

“

Un momento di crisi può rappresentare anche un'opportunità che abbiamo il dovere di cogliere. Così nel passato abbiamo costruito insieme il futuro del nostro Paese e delle nostre imprese e dato fiducia ai nostri manager. Investiamo oggi sulle persone, sulle loro idee e competenze, per andare lontano domani.

”

Maurizio Stirpe
Vice Presidente Confindustria
per il Lavoro e le Relazioni Industriali



4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER