

# FILO DIRETTO FD DIRIGENTI



cod. ISSN 2281-3888

**News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna**

SPEDIZIONE IN A.P. Poste Italiane Spa  
D.L. 353/2003 (convertito in legge 27/2/2004 n. 36) art. 1 comma 1-d C.B. Bologna  
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa  
**Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 30 - N. 2**  
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **Carla Gandolfi  
Stella al Merito  
del Lavoro 2016**
- **Industrie 4.0:  
le ragioni della  
scelta**
- **Speciale  
Assemblea 2016**
- **SoloxTe:  
il network  
commerciale dei  
manager italiani**





## CARLA GANDOLFI

### STELLA AL MERITO DEL LAVORO 2016

Sono 81 le stelle al merito dei neo 'Maestri del lavoro' - 61 uomini e 20 donne - che hanno ottenuto l'onorificenza in Prefettura a Bologna in occasione del 1 Maggio, Festa del Lavoro. La 'Stella al Merito' viene conferita ogni anno dal Capo dello Stato a quei lavoratori che, nella loro esperienza lavorativa, si siano distinti per particolari meriti di laboriosità e integrità personale.

Ulteriori qualità che i lavoratori devono possedere per poter essere decorati della "Stella al merito del Lavoro" sono la capacità di contribuire attraverso invenzioni e innovazioni al miglioramento delle tecniche e dei metodi di lavorazione, l'impegno a trasmettere alle nuove generazioni il proprio patrimonio di professionalità e l'apporto al perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro.

Tra i professionisti a cui è stata conferita l'onorificenza, c'è Carla Gandolfi, responsabile dell'Area Previdenziale, con 35 anni di onorato servizio presso Federmanager Bologna. Ciò è motivo di grande soddisfazione per la nostra sede e tutta la Federazione.

#### Complimenti Carla!

Alla cerimonia hanno partecipato autorità civili, militari e religiose, dal Sindaco Metropolitano di Bologna Virginio Merola, al Prefetto Ennio Mario Sodano, al Ministro dell'Ambiente Gianluca Galletti, alla Vice Presidente della Regione Emilia-Romagna Elisabetta Gualmini.



# s o m m a r i o

## I nostri numeri

### **PRESIDENZA**

ELIANA GROSSI - Tel. 051/6240102  
E-mail: presidente@federmanagerbo.it  
Riceve su appuntamento

### **CONSULENZA SINDACALE**

SERGIO MENARINI - Tel. 051/542919  
E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it  
Riceve su appuntamento

### **CONSULENZA PREVIDENZIALE**

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526  
E-mail: carla.gandolfi@federmanagerbo.it  
GAIA MONTI - Tel. 051/543258  
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it  
Ricevono su appuntamento

### **FONDIRIGENTI / AGENZIA LAVORO**

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526  
E-mail: c.gandolfi@agenzia.fondirigenti.it  
SERGIO MENARINI - Tel. 051/542919  
E-mail: s.menarini@agenzia.fondirigenti.it  
Ricevono su appuntamento

### **FASI - ASSIDAI**

ANNALENA GARDINI - Tel. 051/495966  
E-mail: annalena.gardini@federmanagerbo.it  
Riceve su appuntamento

### **SEGRETERIA - CONVENZIONI**

SARA TIRELLI - Tel. 051/0366618  
E-mail: sara.tirelli@federmanagerbo.it

### **ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE**

PAOLA FASOLI - Tel. 051/495985  
E-mail: paola.fasoli@federmanagerbo.it

### **UFFICI - ORARI DI RICEVIMENTO**

**Dal Lunedì al Venerdì**  
**8:30 - 13:30 / 14:30 - 17:30**

#### **FASI**

**8:30 - 12:30**

Periodico di Federmanager  
Sindacato Dirigenti Azienda Industriali  
per la Provincia di Bologna  
Iscritto al ROC al numero 5294

### **Direzione, Redazione e Amministrazione:**

Presso FEDERMANAGER Bologna  
Via Bombicci, 1 - 40139 Bologna  
tel. 051/6240102 - Fax 051/6242195

**Direttore responsabile:** ELIANA GROSSI

### **Comitato di redazione:**

Cesare Bassoli, Fausto Gabusi, Eliana Grossi,  
Sergio Menarini, Enrico Piana, Umberto Tarozzi

### **Segreteria di Redazione:**

SERGIO MENARINI  
E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it  
SARA TIRELLI  
E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

### **Impaginazione e Stampa**

Tipografia Imerio  
Via Imerio, 22/c  
Tel. 051.241452 - Fax. 051.246268  
E-mail: tipografiaimerio@tin.it

*Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente  
l'opinione di Federmanager.*

Numero chiuso in tipografia in data: 08/06/2016  
tiratura: 3500 copie

## **5 EDITORIALE**

*INDUSTRIE 4.0: le ragioni della scelta*

## **7 ATTUALITA'**

*Più Europa, a Bruxelles*

## **9 ATTUALITA'**

*Partnership forte nel rinnovo del contratto delle aziende FCA - CNH Industrial*

## **10 MANAGEMENT**

*Entra nel vivo il progetto Manager Innovatori*

## **12 SPECIALE ASSEMBLEA**

*Focus sul Convegno "L'Emilia - Romagna e le imprese estere"*

## **15 SPECIALE ASSEMBLEA**

*Relazione del Presidente Federmanager Bologna Eliana Grossi*

## **SPECIALE INSERTO WELFARE24 ASSIDAI**

## **19 CONVENZIONI**

*Network di Convenzioni SoloXte*

## **21 MANAGEMENT**

*5X1000 a Vises Onlus: sostieni con noi la cultura manageriale*

## **24 CULTURA**

*MANAGERMAKIA: la battaglia dei manager*

## **26 CONVEGNO**

*Resoconto del Convegno "La mobilità urbana e metropolitana pubblica e privata a Bologna"*

## **29 CULTURA**

*Si fa presto a dire Austriaci - ultima puntata*

## In Copertina



*Piazza Maggiore, 1 maggio 2016:  
Carla Gandolfi dopo la cerimonia di premiazione delle Stelle al  
Merito del Lavoro.*

*Foto di Francesca Grana*



# POLIAMBULATORI PRIVATI

## CENTRI KINESI FISIOTERAPICI DI GIORNO

### MEDICAL CENTER GROUP



## SPECIALISTICA

# DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

ODM Bologna Prot. n. 599/GP/cb del 11-03-2014

CONVENZIONE DIRETTA  
FASI

**EQUIPE MEDICA** Ortopedia e traumatologia, Ortopedia pediatrica, Chirurgia della mano, Chirurgia del piede, Fk-fisiatria, Riabilitazione funzionale, Reumatologia, Neurologia, Neurochirurgia, Medicina dello sport, Medicina legale e delle assicurazioni, Andrologia, Anestesia e rianimazione, Angiologia - Flebologia - Linfologia, Endocrinologia, Cardiologia - Cardiocirurgia, Chirurgia Generale, Chirurgia Maxillo-facciale, Chirurgia vascolare, Chirurgia Plastica, Dermatologia - Laserchirurgia - Videodermatoscopia Elettronica, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia/ostetricia, Medicina aeronautica e spaziale, Medicina del lavoro, Medicina interna, Neuropsichiatria Infantile, Oculistica, Oncologia - Oncologia senologica, Pediatria, Pneumologia - Allergologia - Asmologia, Allergie respiratorie, Psichiatria, Scienza Dell' alimentazione, Diabetologia, Urologia.

**DIAGNOSTICA** Ecografia Muscolo-Tendinea, Ecografia Tiroidea, Ecografia Senologica, Ecografia Ostetrica-Ginecologica, Ecografia Pelvica Transrettale, Ecografia Generale, Asma Allergy Center, Diagnosi e Patologie Terza Età, Elettromiografia, Ecocardiogramma, Ecocolor Doppler Cardiaco, Ecocolor Doppler Vascolare, Gastroscoopia, Polisonnografia, Vestibologia: Manovre Liberatorie, Centro Antifumo, Tabagismo/Tabaccologia, Diagnostica e Terapia Vascolare Periferica.

**FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE** Onde d'Urto, Laser EXAND, Laser Neodimio/YAG, Crioterapia Cryo 6, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S.-Algonix, Smart Terapia Shock Termico-Dinamico Controllato, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Compex, Correnti diadinamiche, Correnti interferenziali, Correnti faradiche, Correnti galvaniche, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Infrarossi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfodrenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Riabilitazione Pavimento Pelvico - Incontinenza - Impotenza, Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mèzières, Osteopatia, Ginnastica Propriocettiva, Test Stabilometrico, Isocinetica, Test Isocinetico, Pancafit, Pedana vibrante, Manipolo vibrante, Panca d'inversione, Macchine per lo stretching dr. Wolf, Fittball, Terapia manuale.

Ginnastica in acqua *in convenzione con:* **PRIME**

MY CENTER | FITNESS & BEAUTY

Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario - Alfonso Di Giorno Direttore Generale

*Gli orari del Poliambulatorio: dal lunedì al venerdì orario continuato 8,00 - 20,00 • Sabato 8,00 - 14,00*

Poliambulatorio Privato **CKF**

Piazza dei Martiri, 1/2 - Bologna - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343

Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Lamezia Terme (Cz) - Tel./Fax 0968 25089

a.digiorno@ckf-digiorno.com direzione sanitaria@ckf-digiorno.com bologna@ckf-digiorno.com  
lamezia@ckf-digiorno.com segreteria@ckf-digiorno.com pec@pec.ckf-digiorno.com [www.ckf-digiorno.com](http://www.ckf-digiorno.com)

## INDUSTRIE 4.0: LE RAGIONI DELLA SCELTA



Cari Colleghi, forse ricorderete che, circa 2 anni fa, sull'onda delle riforme costituzionali e del jobs act,

entrambi ispirati anche dalle leggi in vigore in Germania, scrissi un editoriale di confronto fra questi due paesi. A maggior ragione oggi ha senso fare qualche riflessione, in qualità di manager industriali, relativamente al tema "Industrie 4.0", nato in Germania parecchi anni fa, ed ora prepotentemente diventato "di moda" anche in Italia.

Che cosa è l' "Industrie 4.0" e perché la Germania ne ha fatto un tema così rilevante di politica industriale e di investimenti, che coinvolgono Governo, imprese, centri di ricerca, scuole ed enti preposti alla emissione di norme? Probabilmente ormai tutti sanno che il termine fu usato per la prima volta durante la fiera di Hannover nel 2011, ad indicare che siamo prossimi alla quarta rivoluzione industriale, caratterizzata dalla digitalizzazione spinta di tutti i processi.

Ma forse non tutti sanno che **questa trasformazione industriale è promossa in primo luogo dal Governo Federale tedesco**, attraverso il lavoro congiunto del Ministero Federale dell'Economia e dell'Energia e del Ministero Federale della Ricerca e dell'Istruzione.

I due Ministeri, tra le varie attività, hanno dato vita ad un portale ([www.plattform-i40.de](http://www.plattform-i40.de)) nel quale sono ben evidenziati gli **obiettivi di Industrie**

**4.0** e ne sono tracciate le opportunità, le aree di intervento, la roadmap, la struttura della piattaforma Industrie 4.0, le attività dei vari gruppi di lavoro, gli esempi via via realizzati, i centri dove poter eseguire i test di passaggio dalla ricerca alla sperimentazione pratica, i risultati intermedi conseguiti e così via.

Vediamone per sommi capi gli aspetti più rilevanti:

1) *Che cosa è Industrie 4.0? I tedeschi la definiscono la quarta rivoluzione industriale: verso la produzione flessibile e intelligente.* Industrie 4.0 combina metodi produttivi con lo stato dell'arte della information e communication technology. Il fondamento tecnologico è costituito da sistemi digitali intelligenti e interconnessi, che renderanno possibili processi produttivi largamente autogestiti. Nel mondo di Industrie 4.0 persone, macchine, apparecchiature, sistemi logistici e prodotti comunicheranno e collaboreranno direttamente l'un con l'altro.

Ciò renderà la produzione più efficiente e più flessibile, creando prodotti personalizzati secondo i desideri dei clienti singoli, in modo molto più agevole rispetto al passato.

In sintesi, da un aumento di efficienza produttiva, la competitività dell'industria tedesca ne uscirà ancora più rafforzata (frase tradotta letteralmente!).

2) *Attività chiave di tipo politico, sociale ed organizzativo:* dal momento che in Germania circa 15 milioni di posti di lavoro dipendono direttamente o indirettamente dall'industria manifatturiera, la produzione digitale intelligente non accrescerà

solamente la catena del valore del prodotto, ma fornirà opportunità di crescita per nuovi modelli di business e nuove professioni, in particolare per le imprese medio-piccole, per definizione più flessibili.

Tuttavia, con un'economia più digitale ed interconnessa, **il numero delle interfacce cresce in modo esponenziale e diventa cruciale la definizione di standard uniformi per differenti settori industriali.** Parimenti, la **sicurezza e la protezione dei dati** giocheranno un ruolo centrale nell'organizzazione del lavoro.

**Solo se tutti i soggetti interessati del mondo industriale, della scienza, della politica e della società saranno coinvolti e lavoreranno assieme fin dall'inizio**, potranno far sì che la quarta rivoluzione industriale divenga effettivamente un successo.

3) *Piattaforma Industrie 4.0:* per le ragioni sopra esposte, è stata definita una piattaforma, che comprende le raccomandazioni più rilevanti per la concreta realizzazione dei progetti, unitamente ad esempi applicativi su come la produzione industriale possa essere digitalizzata con successo. Obiettivo dichiarato della Piattaforma Industrie 4.0 è quello di assicurare alla Germania **la posizione di vertice** a livello internazionale, per quanto concerne la produzione industriale.

4) *Aree di intervento principali fra la politica e le imprese:* il mondo del lavoro sarà molto influenzato dalle nuove tecnologie per cui **occorre riprogettare la formazione e l'addestramento del personale;** analogamente **la sicurezza dei dati** nei

confronti di sabotaggi e spionaggio industriale va ripensata nello sviluppo di prodotti e processi in Industrie 4.0; ugualmente prioritaria è la **standardizzazione del linguaggio** per le tecnologie Industrie 4.0;

infine, occorre ripensare il **quadro di riferimento legale** a supporto delle attività di **ricerca ed innovazione**, che richiederanno una **cooperazione sempre più interdisciplinare**.

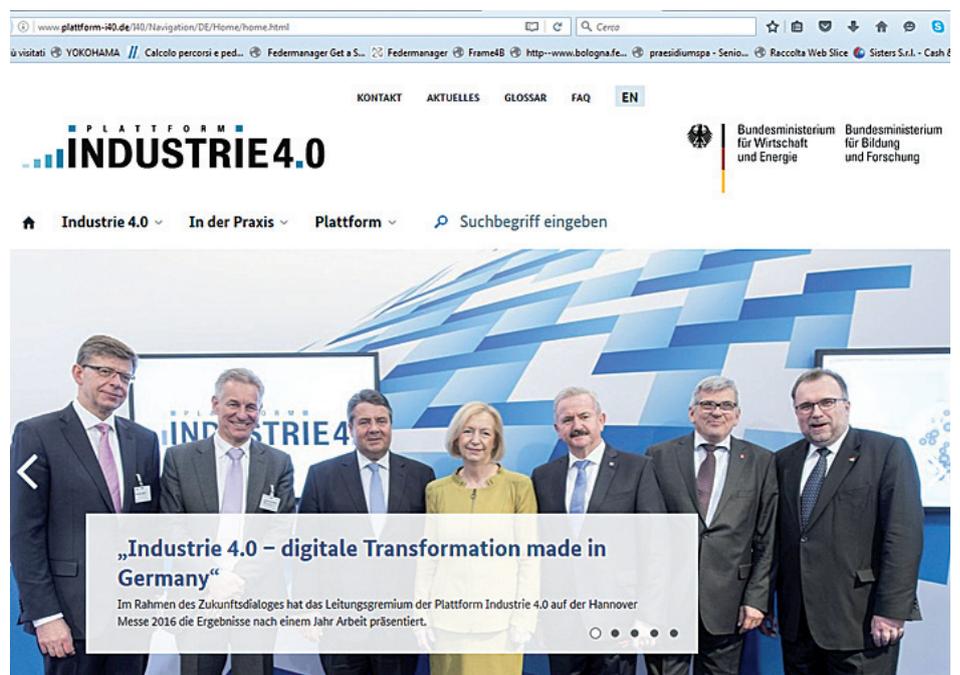
Il portale è ricchissimo di documenti, per cui potrei scrivere ancora a lungo, ma mi preme soprattutto far rilevare che, ciò che risalta immediatamente a chi ha la fortuna di riuscire a leggere il tedesco, è che **NULLA È LASCIATO ALL'IMPROVVISAZIONE**, ma, al contrario, l'impianto globale è alquanto **pianificato, organizzato** e normato.

L'altro elemento degno di nota è dato dai documenti riguardanti la *"Strategia di attuazione"*, nei quali, **un consistente numero di imprese tedesche stanno collaborando nel definire nei dettagli la piattaforma realizzativa e le interfacce di collegamento**. A titolo esemplificativo, troviamo Siemens, ABB, Bosch Rexroth, Volkswagen, Festo, Deutsche Telecom, IBM, SAP, oltre a diverse Hochschulen (scuole tecniche superiori) ed enti di normazione.

L'aspetto preoccupante è che questa collaborazione è in essere da anni, per cui è facile intuire che la tecnologia dei "mattoni di base" probabilmente non potrà più vedere le nostre imprese come protagoniste, quanto piuttosto con il ruolo di integratori di applicazioni.

Mentre la Germania procede spedita nel suo progetto promosso e sostenuto a livello Federale in Italia cosa succede?

A livello governativo ancora poco o nulla, a livello inter-regionale per



Home page [www.plattform-i40.de](http://www.plattform-i40.de), portale creato dal Governo Federale Tedesco dedicato a Industrie 4.0

fortuna qualcosa si muove, con l'istituzione del "Cluster Nazionale Tecnologico Fabbrica Intelligente" ([www.fabbricaintelligente.it](http://www.fabbricaintelligente.it)), nel quale, enti regionali, rappresentanti delle università, degli enti di ricerca, sia pubblica che privata, e di imprese industriali si sono uniti per condividere competenze complementari in network collaborativi, allo scopo di accrescere la competitività italiana nella ricerca e nell'innovazione manifatturiera.

Da questa collaborazione sono già nati 4 progetti di fabbrica intelligente, presentati al MIUR, per complessivi 43 M€

E' estremamente positivo che si cominci a pensare di *far sistema* per aumentare la nostra competitività, ma è alquanto triste che ciò avvenga per aggregazioni spontanee, con tutti i limiti di visibilità e di mezzi che questo approccio necessariamente comporta.

Questa è una delle ragioni per cui la nostra Federazione ha creato la

Commissione di Politica Industriale, articolata in 4 sottosezioni, con un duplice obiettivo: di indurre il Governo ad attuare finalmente quelle azioni di politica industriale di cui il nostro paese ha tanto bisogno per recuperare un gap sempre crescente a livello internazionale, e di proporre nel concreto delle linee guida, mutuata dalla nostra esperienza di manager "in prima linea" nel contesto competitivo globale.

Dobbiamo credere nel successo del nostro progetto, se vogliamo sperare di invertire l'attuale flusso monetario europeo, nel quale spendiamo molto di più di quanto riceviamo dai Fondi Europei per la Ricerca e l'Innovazione, finanziando in pratica, a scapito nostro, proprio la Germania ed i paesi Nordeuropei!



# PIÙ EUROPA, A BRUXELLES



Il 22 marzo scorso ci siamo sentiti ancora più europei. Più uniti perché feriti, nessuno escluso, al cuore della dimensione comune. Siamo stati profondamente scossi da una violenza che ha colpito **simboli** e **corpi**. In una città dove ormai ci sentiamo a casa. Oggi, a mente fredda, possiamo esaminare le risposte messe in campo dai Paesi membri e riconoscere le grandi falle che minano il processo di integrazione politica, economica e sociale comunitaria.

Interpreto la visione del nostro management che, per natura, è portatore di valori di **solidarietà** e di **libertà**. La solidarietà che si esprime come apertura alle diversità del mondo assieme a un profondo senso di responsabilità verso la società, verso chi ha e può meno. La libertà che si concretizza, sin dall'avvio del processo europeo, nel libero scambio, nella libera circolazione di merci e persone, nel libero pensiero, movimento ed espressione. Immaginare un'Europa che, per esigenze di sicurezza, rinunci a questi due capisaldi porta essenzialmente a conseguenze regressive, che minacciano coesione



sociale ed equilibri di mercato. Il concetto di muro non appartiene alla logica del management europeo, che invece condivide l'esigenza di cogliere le **opportunità** ovunque esse siano, dando stimolo alla propria **creatività**, pensando in grande, innovando processi, idee e modelli. In questo senso l'esperienza e le

**tauclinic**  
Ambulatorio Odontoiatrico  
Via Larga 6/n, Torre Unipol - Bologna  
Tel.0510310338 - mail : info@tauclinic.it  
Autorizzazione sanitaria n° P.G.29680 del 30.09.2015

Apertura da lunedì a sabato  
Parcheggio riservato per i pazienti

**Eccellenza in odontoiatria**  
Dalla diagnosi e prevenzione  
Alla terapia di base

Dalla parodontologia  
Alla chirurgia avanzata e implantologia

Dalla protesi convenzionale  
All'estetica avanzata

Dalla pedodonzia  
Ai moderni concetti di ortodonzia

Convenzione diretta con FASI  
Struttura di riferimento per la visita odontoiatrica gratuita



*La Porta D'Europa a Lampedusa dell'artista Mimmo Paladino, opera dedicata alla memoria dei migranti che hanno perso la vita in mare*

competenze manageriali sono uno strumento per far fronte alle sfide e alle esigenze collettive **in un'ottica di leadership che è anche sociale.**

Sono 60 milioni le persone in fuga nel mondo. Il fenomeno migratorio è tutt'altro che un'eccezione nella storia del Vecchio Continente. Anzi, esso è un fenomeno strutturale. Con i dati aggiornati alla mano, forniti da Caritas Migrantes, la nostra organizzazione di solidarietà **Vises Onlus** ha tenuto a Roma lo scorso marzo un convegno sul tema. Relatori più autorevoli di me hanno spiegato che dietro alle circa 135.000 persone arrivate in Italia via mare in questi primi mesi del 2016, si nascondono principalmente povertà e squilibri economici. Di contro, è per lo più trascurato **l'impatto positivo che questi flussi possono generare su un continente europeo** che ha tassi di invecchiamento crescenti e tassi di natalità vicini allo zero.

Ripeto anche in questa occasione che, di fronte al terrorismo e alle reazioni

difensive di chi pensa che la risposta giusta sia la marcatura alle frontiere, dobbiamo piuttosto considerare **che l'arrivo di giovani stranieri, se ben governato, può rappresentare una ricchezza per tutti noi** dal punto di vista sociale, economico e di sostenibilità futura dei sistemi di welfare.

I manager europei ne sono consapevoli. Alle qualità che ci contraddistinguono come categoria è dedicata un'iniziativa a cui abbiamo partecipato come Cida nell'ambito della CEC, la Confédération Européenne des Cadres, e che ha interpellato anche i nostri associati per la costruzione di un **"Manifesto dei Dirigenti Europei"** che rappresenti la nostra identità valoriale e professionale.

La posizione dei colleghi sulle questioni più marcatamente sociali emerge chiaramente anche dall'ultima indagine conoscitiva avviata dalla CEC e che è stata presentata lo scorso 10 marzo proprio a Bruxelles. Intitolata *"Il punto di vista dei*

*manager europei di 12 Paesi sulle sfide e le crisi da oggi al 2019"*, ha coinvolto più di 1.400 colleghi, territorialmente distribuiti tra i diversi Paesi tra cui l'Italia, ai quali è stato chiesto di esprimersi su 3 questioni: immigrazione, crisi del debito e misure di austerità, percezione pubblica dell'immagine del manager. Interrogati sulla crisi umanitaria, **i nostri colleghi si sono detti molto preoccupati dell'impatto dei flussi migratori** sia sul processo di costituzione di un'Unione europea capace di trovare soluzioni politiche condivise sia sulla tenuta del suo stesso tessuto economico e sociale. Se il terrorismo e la crisi dei rifugiati sono aspetti che portano a un progressivo indebolimento del meccanismo europeo, per i manager che vivono e lavorano in Europa la risposta non può essere rappresentata dalla ipotesi "Brexit" né dalla congetturata indipendenza della Catalogna. Secondo i nostri colleghi, **l'unico percorso praticabile per realizzare l'integrazione europea è quello che persegue gli obiettivi di crescita, prosperità e pace** in un contesto internazionale indubbiamente complesso. Pertanto, condivido le affermazioni del collega **Lumme Ramme**, che guida la CEC: *"non esiste di fatto alcuna valida alternativa all'Unione Europea che sia in grado di assicurarci soluzioni concrete ed effettive ai molti problemi che abbiamo oggi"*. Il nostro auspicio è che la voce dei manager europei su come affrontare queste sfide acquisti risonanza, rafforzando le fila di coloro che credono che la soluzione alla debolezza europea sia non meno, ma più Europa.



## PARTNERSHIP FORTE NEL RINNOVO DEL CONTRATTO DIRIGENTI DELLE AZIENDE FCA – CNH INDUSTRIAL



È stato siglato, lo scorso 2 marzo, il rinnovo per il contratto degli oltre 1500 dirigenti del gruppo Fca-Cnhi, cui si

aggiungeranno quelli di Ferrari, che ha comunicato la volontà di aderirvi. Un rinnovo “in continuità con il passato” che consolida le importanti innovazioni già introdotte nel luglio 2014 con il precedente rinnovo che sono risultate sostenibili, pur in un quadro complessivo ancora incerto. Ciò che però contraddistingue questo accordo è che è stato raggiunto in tempi rapidi e in una situazione non certo ottimale per la contrattazione nel nostro paese. La rapidità con cui si è giunti al rinnovo è dovuta fondamentalmente al fatto che fin dal 2011, l’osservatorio paritetico istituito tra Federmanager e il gruppo Fca-Cnhi, ha svolto, e continua a svolgere, un ruolo fondamentale nel processo di monitoraggio, approfondimento e valutazione delle politiche aziendali in atto a livello nazionale e internazionale. È grazie a questo organismo, previsto proprio nel contratto, che si riescono ad individuare per tempo, e con maggiore facilità, le tematiche da coniugare in fase di rinnovo, avendo ben presenti le aspettative della dirigenza e le esigenze aziendali.

**Ma quali sono gli elementi che contraddistinguono questo contratto rispetto a quello nazionale stipulato con Confindustria? Anzitutto i livelli minimi retributivi:** laddove

nel contratto nazionale è presente un solo trattamento complessivo minimo di garanzia pari a 66 mila euro, nel contratto con Fca-Cnhi ne sono stati mantenuti due, uno stabilito in 65 mila euro per dirigenti con anzianità aziendale fino a 6 anni compiuti, l’altro stabilito in 82 mila euro, per quelli con anzianità oltre i 6 anni. La **parte variabile** è prevista per tutti i dirigenti che sono coinvolti nel processo di assegnazione degli obiettivi e di verifica dei risultati raggiunti. Vi è poi l’elemento distintivo della disciplina sulla **risoluzione del rapporto di lavoro:** è stato mantenuto il preavviso che va dagli 8 ai 12 mesi e, in caso di risoluzione consensuale, scatta automaticamente la somma di un’indennità aggiuntiva che va dalle 8 alle 18 mensilità, con ulteriori 4 mensilità per chi ha più di 25 anni di anzianità o più di 55 anni di età. Queste misure sono ridotte in caso di una bassa anzianità aziendale o in presenza di requisiti per la pensione. Infine, una piccola ma apprezzata modifica, è stata quella che ha eliminato il limite di spesa per l’utilizzo dell’auto aziendale e della carta carburante.

Altri punti di forza di questo contratto sono il tema del **welfare** e quello della **formazione**.

Il welfare, è stato preservato e valorizzato grazie a due fondi che assicurano un’erogazione di trattamenti previdenziali e coperture sanitarie superiori rispetto a quelle previste nel contratto nazionale; si tratta del *Fipdaf*, fondo integrativo di previdenza, e del *Fisdaf*, fondo di sanità integrativa la cui copertura raggiunge, attraverso una integrativa Assidai, il 100% delle

spese sostenute in convenzione diretta. Riguardo alla formazione continua, infine, si è dato il via a un percorso nuovo, grazie all’adesione al fondo *Fondirigenti Giuseppe Taliercio*, e alla collaborazione prevista con la nostra Management School Federmanager Academy, incentrato sulla valorizzazione delle professionalità specifiche e delle capacità *soft* del ruolo dirigenziale.

**Stefano Cuzzilla**, Presidente di Federmanager, esprime così la propria soddisfazione per l’accordo raggiunto:

*“il rinnovo contrattuale, caratterizzato dal grande senso di responsabilità e dalla consapevolezza di dover fare ancora i conti con una difficile situazione economica e sociale del Paese, conferma la solidità di una partnership che si è consolidata in questi ultimi anni tra le parti”*



## ENTRA NEL VIVO IL PROGETTO MANAGER INNOVATORI

### CONCLUSA LA FORMAZIONE, INIZIA LO SVILUPPO DELLE IDEE PER “FARE” INNOVAZIONE SOCIALE

#### Come si rappresenta l'innovazione sociale?

Lo stiamo sperimentando insieme ai manager coinvolti nel progetto “**Manager Innovatori**” - iniziativa a cura di VISES, Onlus di riferimento di Federmanager, che si pone l'obiettivo di sensibilizzare e diffondere tematiche legate all'innovazione sociale - che ha appena visto concludersi la prima fase: 3 incontri realizzati a Bologna che hanno coinvolto oltre 20 manager del mondo Federmanager e Unindustria, individuati dalle sedi locali fra i più motivati e sulla base di criteri che tenessero conto delle caratteristiche/esigenze espresse dal territorio.

Il percorso di formazione si è articolato intorno a tre tematiche principali: innovazione, innovazione sociale e nuovi modelli di imprenditorialità, in cui si incontrano la sostenibilità economica e l'impatto sociale. E proprio l'impatto sociale è il tema che ha concluso il percorso offrendo ai partecipanti anche la possibilità di esercitarsi nella misurazione del valore economico e sociale derivante dall'attuazione di progetti o programmi di innovazione sociale, utilizzando strumenti ad hoc con il supporto degli esperti di Italia-Camp/CeRIIS LUISS.

Dall'interazione tra partecipanti, esperti e testimonial espressione del territorio sono emerse anche interessanti considerazioni di scenario, da considerarsi anche un rilevante ulteriore output di questa prima fase. Prima di tutto il progressivo **ritorno del sociale nel pensiero collettivo**, pensiero che per 30 anni è stato caratterizzato da un approccio eccessiva-



mente economicistico, globalizzante, ipercompetitivo ed iperliberista. È emerso, infatti, l'avvio di un ciclo caratterizzato dal rientro del sociale nell'economia, con la necessità di recuperare lo spirito della fiducia all'interno dell'impresa come all'interno della società e con l'obiettivo di ritornare a fare sviluppo e non solo crescita economica, riportando l'attenzione sulla coesione sociale.

Il secondo pensiero è il “**ritorno dei fondamentali**” nella nostra vita collettiva nazionale europea e mondiale, al di là di quelli di base come acqua, aria, cibo. Basti pensare ad esempio alla demografia che oggi “chiede” un'innovazione sociale profonda: l'invecchiamento innanzitutto, ma anche il cambiamento delle forme di famiglia implicano una trasformazione profonda nel campo della tutela della salute tramite la graduale co-

struzione di un welfare allargato, così come implicano una trasformazione dell'assistenza, con un coinvolgimento importante del volontariato, del mercato, dell'autotutela individuale e collettiva.

Infine, **il tradizionale approccio pubblico/privato deve essere invertito, ovvero deve diventare sempre di più un approccio privato/pubblico**, considerate le debolezze crescenti dello Stato e la necessità di aumentare la responsabilizzazione del privato, singolo e collettivo.

La conclusione di quanto sin qui richiamato è che **si è aperto uno spazio importante per il ciclo di vita collettiva e per la cultura manageriale disponibile ad applicarsi all'ambito del “sociale”**: sia esso interno all'azienda o esterno, vicino ad iniziative pubbliche o private, in collegamento con attività di volontariato già



*Nell'immagine in alto e in quella della pagina precedente sono ritratti i partecipanti coinvolti nel progetto.  
In basso l'home page del sito [www.managerinnovatori.it](http://www.managerinnovatori.it)*

esistenti o in totale autonomia. Ora il progetto entra nella fase di sviluppo e implementazione delle idee già emerse sin qui; da questo momento e fino alla chiusura, prevista per Ottobre con un evento di presentazione finale, i partecipanti avranno a disposizione la piattaforma [www.managerinnovatori.it](http://www.managerinnovatori.it), creata e gestita da VISES, uno spazio "virtuale" comune per lo scambio di informazioni e aggiornamenti, per dibattere, condividere materiali, proposte ed esperienze di innovazione sociale scaturite dai diversi ambiti di appartenenza e per la costruzione di reti e Communities. Inoltre attraverso questo strumento i manager potranno dare visibilità alle loro proposte di intervento, sviluppate nel corso del progetto, per essere valutate e votate dal pubblico on line.



## FOCUS SUL CONVEGNO “L'EMILIA-ROMAGNA E LE IMPRESE ESTERE. FILIERE DI FORNITURA, COMPETENZE TECNICHE, SCUOLE DI ECCELLENZA E CREATIVITÀ: FATTORI CHE ATTRAGGONO LE IMPRESE STRANIERE”

Lo scorso martedì 17 maggio, presso il Savoia Hotel Regency, si è tenuta l'**Assemblea Annuale Ordinaria 2016 di Federmanager Bologna**. Nel pomeriggio, a partire dalle 15.30, è stata presentata la Relazione agli Associati da parte della Presidente Eliana Grossi (si veda pag. 15 di questo numero), che ha esposto l'andamento dell'anno passato per l'economia italiana e regionale, per la Federazione e in particolare per la nostra sede; in seguito sono intervenute Annarita Succi in qualità di Tesoriere per presentare il Bilancio Consuntivo 2015 e il Bilancio Previsionale 2016, e Carla Ortolani come Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

Dopo l'approvazione all'unanimità del bilancio 2015 e di quello previsionale 2016 da parte degli Associati, è stato il turno del Presidente Federmanager Stefano Cuzzilla, con l'analisi della situazione sindacale e previdenziale della categoria, e dei Presidenti degli Enti Collaterali di Federmanager, per un aggiornamento sui nuovi servizi proposti.

A partire dalle 18.00 si è invece aperto il sipario del convegno “**L'Emilia Romagna e le Imprese Estere - Filiere di fornitura, competenze tecniche, scuole di eccellenza e creatività: fattori che attraggono le imprese straniere**”.

Il primo intervento è stato quello di **Andrea Goldstein**, managing director **Nomisma**, società di ricerca e consulenza economica con sede a Bologna, con focus sugli investimenti esteri in Italia, che nel 2015 “hanno mosso capitali per 52,6 miliardi di euro con 456 operazioni finalizzate



*Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager, durante il suo intervento al Convegno*

*all'acquisizione di aziende italiane*". Nel rapporto presentato, a titolo: "L'Emilia - Romagna e l'internazionalizzazione produttiva", i dati relativi al territorio emiliano-romagnolo sono stati inquadrati in un'ottica nazionale. Se i dati italiani relativi agli investimenti di capitale dall'estero sono, nel loro complesso, inferiori rispetto alla media europea, l'Emilia - Romagna è al contrario tra le regioni virtuose in tal senso, con un incremento costante dal 2000 al 2013 degli investimenti in uscita, in particolar modo nel settore manifatturiero e del commercio all'ingrosso, arrivando al terzo posto tra le regioni italiane; per quanto riguarda la promozione degli investimenti, è tra le prime 10 regioni in tutta Europa, con un indice FDI più elevato nel 2016.

A proposito degli investimenti esteri verso le imprese dell'Emilia-Romagna, emerge che il 62% delle aziende

intervistate hanno approntato un processo di internazionalizzazione, di cui il 14% attraverso l'investimento diretto dall'estero, in particolar modo focalizzato sulla filiera commerciale locale e sugli stabilimenti produttivi. Secondo Goldstein, tra i fattori principali che spingono le aziende estere a investire in Emilia-Romagna, c'è “la qualità della vita, oltre al fattore umano”.

A seguire, l'intervento di **Morena Diazzi**, Direttore Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa, **Regione Emilia-Romagna**. Dopo una panoramica sul sistema produttivo regionale, l'esposizione si è concentrata sulle politiche attive a livello regionale per promuovere gli investimenti, come la Strategia di Specializzazione Intelligente (S3), approvata nel 2014. Tra i temi sollevati da Morena Diazzi: le infrastrutture in



*Un momento della Tavola rotonda con l'intervento di Maurizio Mazzieri, Toyota Material Handling*

rapporto agli investimenti nei territori, l'espansione degli investimenti green, la rete e le opportunità dei fab-lab, l'ampliamento della banda ultra-larga. Tra i parametri più importanti per lo sviluppo futuro, al primo posto rimane la "cultura manageriale", a seguire: "l'alta formazione, i sistemi relazionali diffusi, l'attrattività delle città del territorio e la forte partecipazione al mercato". Il sostegno dei programmi di investimento di interesse regionale, secondo la relazione della Diazzi, è di elevato valore strategico per: "accremare la competitività e la capacità innovativa delle filiere produttive regionali; produrre significativi effetti occupazionali diretti e indiretti, qualitativi e quantitativi; generare positive ricadute sul territorio in termini di impatto economico e sostenibilità ambientale e sociale".

A tal proposito, ha preso in seguito parola il Presidente di Federmanager, Stefano Cuzzilla, secondo cui l'esempio virtuoso dell'Emilia-Romagna "può essere un volano per il Paese", grazie anche al valore aggiunto

della managerialità. Riportando le sue parole: *"Piano fiscale agevolato, taglio dei costi energetici e investimenti sulle infrastrutture nazionali sono le leve su cui agire per attirare i capitali. La burocrazia, nel nostro Paese, resta l'ostacolo maggiore per le aziende che vogliono investire"*.

Il dibattito si è sviluppato quindi nel corso della tavola rotonda, a cui hanno preso parte Marcella Gubitosa di Automobili Lamborghini, Stefano Lupi di Bosch Rexroth, Mauro Sirani Fornasini di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna, Maurizio Mazzieri di Toyota Material Handling Italia, e Mario Cardoni, Direttore di Federmanager. A condurre il confronto è stato Maurizio Binacchi, Direttore RAI Emilia-Romagna.

*"Oggi per essere competitivi bisogna rappresentare il cambiamento, essere unici e al tempo stesso globali. Fondamentale è la creatività"* ha rimarcato Mauro Sirani Fornasini, citando il progetto di espansione dell'ex sede Intertaba, che dall'inizio degli investimenti, avviati nel 2014, ha visto l'as-

sunzione di circa 200 persone che, a pieno regime della fabbrica, dovrebbe arrivare a circa 600.

Il confronto, stimolato dalle domande e dagli spunti di riflessione di Binacchi, ha quindi coinvolto i partecipanti alla tavola rotonda in una riflessione a più livelli sullo stato attuale dell'industria emiliano-romagnola, sulla sua attrattività nei confronti dei capitali di investimento stranieri, sul valore aggiunto del management locale e, in particolare modo, sulle prospettive future di sviluppo nei vari settori industriali. Le testimonianze e le riflessioni dei partecipanti alla tavola rotonda hanno confermato quanto esposto nel corso della prima parte di inquadramento teorico di Goldstein, Diazzi e Cuzzilla.

In particolare, i dirigenti delle aziende intervistate, si sono trovati concordi nel definire l'Emilia-Romagna luogo di *"convergenza di un network di eccellenza dal punto di vista manifatturiero"*, *"una regione con grande cultura imprenditoriale e tecnica, ideale anche per lo sviluppo del capitale umano"*.

Dal dibattito è emerso inoltre che sono proprio le figure tecniche, in particolare modo gli ingegneri, ma in generale i laureati in discipline scientifiche, i candidati più richiesti dalle aziende e quelli di più difficile reperimento.

La sinergia di pensiero tra i partecipanti alla tavola rotonda si è manifestata anche a proposito delle relazioni sindacali, definite "positive" da tutti i manager coinvolti, che in sede di chiusura del confronto hanno confermato il grande interesse delle loro aziende per il territorio regionale, per il saper fare e per la capacità di risolvere i problemi attraverso il dialogo tra le competenze tecniche e la creatività del management locale.



# E VISSERO TUTTI FELICI E CON DENTI

Dal 1990 per la tua salute e il tuo benessere affianchiamo all'odontoiatria tradizionale l'odontoiatria laser-assistita, l'omeopatia, l'omotossicologia, la kinesiologia e l'implantologia computer-guidata.

**PRENOTA ORA LA TUA VISITA AL NUMERO 051 347356**



OFFICINAMMAGINE.IT

*Convenzioni con FASI, Faschim, Previmedical, Pronto-Care, Lyoness, Amica Card e Banco Posta.  
Possibilità di finanziamenti e tassi agevolati per iscritti a Club Medici.*

**Studio Cristina Vincenzi - Piazza di Porta Maggiore 3, Bologna  
(posto auto riservato per i pazienti) Tel. 051 347356, Cell. 338 5305152  
cvincenzi@laserodontoiatrica.it - www.laserodontoiatrica.it**

## RELAZIONE DEL PRESIDENTE FEDERMANAGER BOLOGNA ELIANA GROSSI

### IL CONTESTO ECONOMICO-POLITICO

Il 2015 è stato un anno caratterizzato da luci e ombre, con timidi segnali di ripresa economica, uniti a preoccupanti situazioni di terrorismo e instabilità a livello internazionale, aggravati dal fenomeno in costante ascesa dei migranti, che sta mettendo a dura prova la tenuta dell'Unione Europea.

Il calo di oltre il 35% del prezzo del petrolio in un solo anno, lungi dal tradursi in un vantaggio per i consumatori e le imprese, è a sua volta fattore di instabilità finanziaria e di difficoltà di elaborare strategie di medio-lungo termine.

In questo difficile quadro, sembra inoltre essersi fortemente affievolita la spinta riformatrice dell'attuale Governo, preoccupato, come i predecessori, più di raccogliere consensi, che di risanare il Paese, mediante una seria lotta all'evasione fiscale, agli sprechi e con un reale impegno alla modernizzazione della macchina pubblica.

Gli indicatori macro-economici nazionali del 2015 ben riflettono questa situazione:

- PIL +0,9%
- Produzione industriale +1%
- Imprese attive -0,1%
- Occupati +1%
- Tasso di occupazione (15-64 anni) 56,4%
- Tasso di disoccupazione 11,4% (tasso disoccupazione giovanile 37,9%)
- Variazione rispetto anno precedente -0,9%
- Spesa delle famiglie +1,2%

Per quanto riguarda il contesto locale, le imprese in provincia sono diminuite dello 0,7%, contro un -0,8% a livello

regionale (dato nazionale -0,2%), in particolare nel commercio, nelle attività immobiliari, nelle costruzioni e soprattutto nella manifattura (-2,1%, -44 imprese), dato congruente con l'elevato numero di risoluzioni consensuali dei dirigenti anche nel 2015 (166, +20 rispetto al 2014).

In controtendenza gli aumenti di imprese nel comparto "alloggio e ristorazione", "servizi" e "arte, sport e intrattenimento", a conferma di un crescente sviluppo turistico della nostra città (+5,2%).

La vocazione internazionale delle nostre imprese è testimoniata ancora una volta dall'aumento dell'export (+4,8%) rispetto al 2014, valore superiore al dato nazionale (+4,2%), a cui non corrisponde però un aumento della relativa occupazione.

L'occupazione in Emilia Romagna cresce in modo significativo nell'Agricoltura (+8.976 occupati, +14,3%), mentre cala nell'Industria (-3.636 occupati, -0,6%) e nei Servizi (-7.711 occupati, -0,6%).

Fortunatamente, nella città di Bologna, i fallimenti sono diminuiti dell'11,5% (85 imprese) rispetto al 2014, il che fa sperare di vedere la luce in fondo al tunnel.

In forte contrazione anche le ore complessive di CIG della Città metropolitana di Bologna: 11,5 milioni di ore, dato inferiore del 32% rispetto al 2014.

Nel breve termine, gli imprenditori manifatturieri prevedono una situazione di relativa stabilità.

### L'ASSOCIAZIONE

A livello associativo, ci siamo confrontati con l'applicazione del nuovo Contratto Nazionale Federmanager-

Confindustria, siglato a fine 2014, e con la legge sui licenziamenti collettivi, applicata anche ai Dirigenti.

Entrambe situazioni insoddisfacenti, ma accettabili rispetto alla prospettiva dell'assenza di un contesto normativo di riferimento.

Come si dice, non tutto il male viene per nuocere, perché da questo disagio è scaturito forte l'impegno alla discussione, mediante la Conferenza Programmatica di Abano Terme, in cui sono state delineate le priorità di trasformazione e sviluppo di Federmanager, su cui si sta già lavorando con apposite Commissioni Nazionali (Sanità, Politica Industriale, Revisione dello Statuto Federale).

Nel 2015 ha avuto luogo anche il rinnovamento totale dei Vertici Federali e degli Enti Collaterali, mentre, sul fronte del FASI, è stata realizzata la dematerializzazione delle pratiche sanitarie, con consistenti risparmi di costi e considerevole aumento di efficienza. Situazione analoga per ASSIDAI.

I nuovi Vertici Federali hanno intrapreso con decisione una significativa attività di relazioni, con tutti gli interlocutori istituzionali ed industriali rilevanti a livello nazionale, per accreditare la nostra categoria come Classe Dirigente portatrice di valori e di idee fondamentali per il rinnovamento e lo sviluppo competitivo del nostro Paese.

Sul fronte delle pensioni, sono stati raccolti i frutti di un lungo lavoro con la sentenza favorevole della Corte Costituzionale in materia di rivalutazione delle pensioni, anche se purtroppo non sono ancora seguiti risultati tangibili, stante la pervicacia del Governo a non rispettare per primo le leggi, per presunti problemi di bilancio. Allo stato attuale, sono stati

già avviati i ricorsi contro le disposizioni governative e sono in arrivo i primi risultati incoraggianti.

### ATTIVITA' DELLA STRUTTURA BOLOGNESE

Anche nel 2015 Federmanager Bologna si è impegnata, con organico inalterato, a rispondere a tutti gli iscritti, ottenendo un larghissimo consenso e mantenendo intatta la consistenza associativa, pur in presenza di un significativo aumento delle conciliazioni rispetto al 2014 (n.166, pari al +13%).

Si conferma inoltre la tendenza al lieve aumento degli associati in servizio, soprattutto dei quadri, il che è un dato positivo, se si considera il perduran-

te stato di crisi e la propensione nelle imprese, da parecchi anni, a non effettuare nuove nomine di dirigenti.

L'analisi dei dati relativi alle pratiche per gli associati si conferma in linea con l'anno precedente.

La sede di Bologna ha inoltre incrementato la tipologia di servizi offerti, con l'istituzione dello Sportello di certificazione delle competenze manageriali (per i profili di export-area manager, temporary manager, manager di rete e manager per l'internazionalizzazione), in collaborazione con Federmanager Ferrara, con la creazione dello Sportello sulle Norme di Qualità, e con l'istituzione dell'Info Point Praesidium, a fine 2015.

In continuo aumento le convenzioni commerciali o di servizi professionali per gli associati, per i cui dettagli si rimanda al sito web.

Sempre sul fronte di una maggiore sinergia con le Federmanager Emiliano-Romagnole, in particolare con Ravenna, con cui è attiva da anni una Convenzione per l'erogazione dei servizi di informazione, previdenza e sindacale, i due Consigli Direttivi di Ravenna e Bologna hanno deliberato di avviare uno studio di fattibilità volto a valutare una eventuale futura integrazione fra le due Associazioni, in un'ottica di ottimizzazione delle attività di rappresentanza e di fornitura dei servizi.

Sintesi dei dati legati ad ogni servizio:

SITUAZIONE ASSOCIATI		2011	2012	2013	2014	2015
Servizio		998	1069	1088	1093	1077
Pensione		1412	1420	1375	1343	1336
Quadri				50	81	101
<b>Totale</b>		<b>2410</b>	<b>2489</b>	<b>2513</b>	<b>2517</b>	<b>2514</b>

ATTIVITÀ SERVIZIO SINDACALE	2011	2012	2013	2014	2015
Appuntamenti per casistiche sindacali	360	399	429	440	457
Commissioni di conciliazione	30	20	25	25	10
Conciliazioni formalizzate in sede sindacale	98	182	153	146	166
Verifiche retributive, spettanze fine rapporto	80	150	152	162	155
Procedure per trasferimenti d'azienda	3	0	0	2	0
Arbitrati instaurati	0	0	0	0	0
Negoziati in azienda	5	10	8	15	31

ATTIVITÀ SERVIZIO PREVIDENZIALE	2011	2012	2013	2014	2015
Verifiche pensionistiche, contributive	1200	1452	1450	1550	1550
Proiezioni di prestazioni previdenziali e verifiche di pensioni	410	290	350	510	450
Domande di pensione varie	136	96	119	170	150
Pratiche PREVINDAI/PREVINDAPI	450	500	500	650	880
Pratiche disoccupazione INPS/GRS-FASI	19	25	50	56	14
Solo disoccupazione	30	34	20	36	46
Accessi al fondo di Garanzia INPS	-	-	-	-	13

ATTIVITÀ OPERATIVE SERVIZIO FASI – ASSIDAI	2011	2012	2013	2014	2015
Servizio FASI - Inserimento deleghe	-	-	-	-	205
Servizio FASI – Pratiche trasmesse	1265	1279	1131	1182	1004
Servizio FASI – Piani di cura	91	103	116	49	44
Servizio FASI – Corrispondenza per associati	225	230	434	1008	1092
Servizio ASSIDAI – Pratiche trasmesse	368	381	316	296	253
Servizio ASSIDAI – Corrispondenza per associati	76	81	126	111	127

segue a pag. 17



# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai   
Il fondo sanitario per il tuo benessere

## Prevenzione, Campagna istituzionale e nuovo sito, le tre novità per il futuro

L'obiettivo è essere sempre più vicini agli iscritti che vengono incentivati a sottoporsi a screening preventivi, tenere il passo con le evoluzioni tecnologiche e valorizzare il profilo sociale del Fondo

### IN QUESTO NUMERO

#### Manager in salute

Da giugno test gratuiti per gli iscritti Assidai. Perché prevenire è una questione culturale. Gli interventi di Tiziano Neviani, Stefano Cuzzilla e Marco Vecchietti.

pagg 2-3-4

#### Vivere bene oggi ma soprattutto domani

Le interviste alla "guru dell'alimentazione" Sara Farnetti e alla fondatrice del metodo Long Life Formula Lucia Magnani.

pagg 2-3-4

#### Il nuovo sito internet

Un tuffo nel futuro: tutti i dettagli del restyling del portale web diventato così accessibile attraverso tutti i modelli di smartphone e di tablet con elevati livelli di protezione.

pagg 5 e 8

#### La campagna istituzionale

Cinque abbracci per rilanciare l'immagine di Assidai verso iscritti e stakeholder con uno spirito sempre più attento alla persona.

pagg 6-7

#### Il parere dell'esperto

Secondo Francesco Delzio (Autostrade per l'Italia) la svolta del Fondo è azzeccata: a fronte della crisi della politica le persone vogliono cogliere il "sociale" delle aziende.

pagg 7-8



L'HOME PAGE DEL NUOVO SITO WWW.ASSIDAI.IT

Il primo giugno è una data molto importante per Assidai, poiché coincide con tre novità che verranno illustrate approfonditamente nelle prossime pagine e che sono destinate a segnare una svolta importante nel percorso di crescita del Fondo. Il via libera ufficiale alla campagna di prevenzione "Manager in Salute". Un nuovo sito, chiamato a tenere il passo con l'evoluzione della tecnologia. Una campagna istituzionale, che punta ad "avvicinare" ancora di più Assidai agli iscritti e ai propri stakeholder. Sono 12 milioni le persone che, in Italia, beneficiano del welfare integrativo: sul totale della

popolazione il 18% usufruisce di una copertura integrativa per la propria salute. Le tutele, inoltre, si concentrano quasi esclusivamente nel mondo del lavoro dipendente, dove solo un lavoratore su due gode di assistenza sanitaria integrativa (55%). In un contesto in cui oltre l'80% degli italiani non dispone di una forma sanitaria integrativa, mancano protocolli tra pubblico e privato per la prevenzione delle patologie più diffuse, per le visite specialistiche e per le prestazioni di alta diagnostica, che rappresentano la quota principale della componente servizi della spesa sanitaria "out of pocket".

Ed è in questa direzione che si inserisce la campagna per la prevenzione "Manager in Salute", promossa da Federmanager e Assidai in collaborazione con RBM Salute dedicata a tutti gli iscritti Assidai che vogliono fruire, senza alcun costo aggiuntivo, di un test cardiovascolare da sforzo (ecg sotto sforzo) e di un controllo bioimpedenziometrico, che permette di misurare l'idratazione dell'individuo e il corretto bilanciamento tra la massa grassa e quella magra.

Il nuovo sito, invece, non solo si è "aggiornato" alle rinnovate esigenze della platea di Internet, ma può vantare anche un significativo livello di protezione dei dati (un aspetto molto importante per gli iscritti Assidai) grazie a elevati standard di crittografia. Il restyling del sito contribuisce a rafforzare e rilanciare il brand e i valori fondanti di Assidai assieme a un'altra iniziativa, altrettanto importate: la nuova campagna istituzionale, che ripropone con forza l'immagine e l'importante ruolo che ricopre il Fondo nella categoria dei manager.

# ASSIDAI, È IL MOMENTO DELLA SVOLTA

## AL VIA CAMPAGNA ISTITUZIONALE, NUOVO SITO E "MANAGER IN SALUTE": IL FONDO RILANCIAMO CON ISCRITTI E STAKEHOLDER

**G**iugno è un mese speciale per Assidai. Rico-pro da poco più di sei mesi la carica di presidente ma sono felice e orgoglioso di vivere già un momento cruciale per il nostro Fondo. Un passaggio al quale abbiamo lavorato con grande impegno nei mesi scorsi e destinato a segnare una svolta importante per Assidai. Parlo di un passaggio anche se, in realtà, le novità che partono dal primo giugno sono tre e vengono illustrate approfonditamente in questa newsletter. Innanzitutto scatta la campagna di prevenzione "Manager in Salute", promossa da Federmanager e Assidai grazie al protocollo di prevenzione offerto da RBM Salute. Un'iniziativa dedicata a tutti gli iscritti Assidai che vogliono usufruire, senza alcun costo aggiuntivo, di un test cardiovascolare da sforzo e



**TIZIANO NEVIANI**  
> *Presidente Assidai*

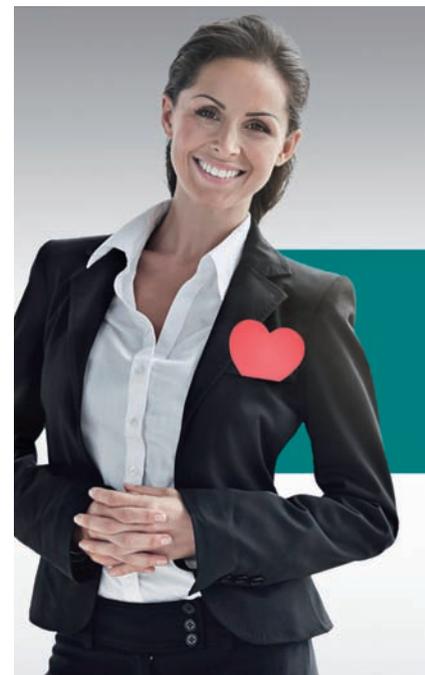
di un controllo bioimpedenziometrico, che permette di misurare l'idratazione dell'individuo e il corretto bilanciamento tra la massa grassa e quella magra. Per i nostri iscritti è un'importante occasione per monitorare il proprio stato di salute: come manager posso confermare che, nel nostro lavoro, abbiamo grandi soddisfazioni ma siamo sottoposti anche a forti stress. Pertanto è importante prendersi cura preventivamente della propria salute. In secondo luogo è on line il nuovo sito di Assidai, visibile su qualsiasi tipo di dispositivo mobile, ovvero da qualsiasi smartphone o tablet, aumentando così in maniera straordi-

**“LA PREVENZIONE È FONDAMENTALE: GUIDARE UN'AZIENDA DÈ GRANDI SODDISFAZIONI MA SIAMO SOTTOPOSTI ANCHE A FORTI STRESS. PER QUESTO È IMPORTANTE MONITORARE PERIODICAMENTE IL NOSTRO CORPO**

na la potenziale fruibilità per tutti i nostri iscritti e gli altri stakeholder. Infine scatta la nuova campagna istituzionale del Fondo che ha come simbolo l'abbraccio: un gesto semplice ma tutt'altro che scontato e dal significato sempre più importante nel mondo di oggi. Quelli della nuova campagna di Assidai sono cinque abbracci che hanno l'obiettivo di rilanciare l'immagine e la conoscenza del nostro Fondo. L'obiettivo è farlo diventare ancora di più, nel tempo, un protagonista del settore sanitario sui temi dell'assistenza e del benessere per i dirigenti, i quadri le alte professionalità. A proposito del sito e della campagna istituzionale registro con pia-

cere gli apprezzamenti di Francesco Delzio, intervistato nelle pagine successive, che nella doppia veste di iscritto Assidai ed esperto di comunicazione ha speso parole di rilievo per le nostre iniziative. E questo è il riscontro che ci auguriamo di avere presso tutti i nostri iscritti e i nostri stakeholder.

**Tiziano Neviani**  
*Presidente Assidai*



## “DOBBIAMO AVERE SEMPRE CURA DI NOI STESSI”

**SARA FARNETTI:**  
“IL MANAGER È COME UN ATLETA, DEVE DORMIRE DI NOTTE E PERFORMARE DI GIORNO”

**“I**l manager? È come un atleta la cui performance è basata su reattività, capacità decisionale, concentrazione e intuito. La prevenzione ha un obiettivo: vivere oggi, al massimo, ma in modo lungimirante, pensando a un futuro in salute e a conservare al meglio il nostro *potenziale genetico di longevità*. Qualsiasi cosa fac-

**“QUALSIASI COSA FACCIAMO DEVE ESSERE FINALIZZATA ALL'OGGI E AL DOMANI. IL DIMAGRIMENTO, PER ESEMPIO, DEVE ESSERE MANTENUTO NEL TEMPO.**

ciamo deve essere finalizzato a dare più vita ai giorni e più giorni alla vita”. Questo, in estrema sintesi, l'approccio della dottoressa Sara Farnetti, specialista in medicina interna e vero e proprio “guru” della nutrizione funzionale.

**Quanto è importante la prevenzione per un manager?**  
Non abbiamo il tempo di ammalarci, quando il mondo



**SARA FARNETTI**  
> *Specialista in Medicina interna*

lavorativo ci chiede di essere competitivi e performanti 24 ore, 365 giorni all'anno. Si chiama prevenzione prima-

### IDENTIKIT

Sara Farnetti, specialista in Medicina Interna con Ph.D in Fisiopatologia della nutrizione e del metabolismo, è attivamente impegnata nella ricerca nel campo della nutrizione funzionale e dell'effetto dei cibi sul metabolismo. È autrice di numerose pubblicazioni sui temi della nutrizione funzionale, della malattia celiaca e delle malattie infiammatorie intestinali, della sindrome metabolica e patologie correlate.

ria, un atteggiamento che richiede impegno e attenzione verso se stessi.

>> Continua a pagina 4

# PERCHÉ INCENTIVIAMO LA PREVENZIONE

IN ITALIA SU QUESTO TEMA SERVE UN VERO CAMBIO DI MARCIA CULTURALE. ANCHE TRA I MANAGER

**P**artiamo dal constatare che i sistemi sanitari nazionali non sono ancora pronti a sostenere la domanda di cura di popolazioni sempre più anziane. Una domanda che sta diventando sempre più esigente e consapevole. Come garantire cura e assistenza a una popolazione

longeva e informata è il tema del prossimo futuro.

I Fondi sanitari integrativi presenti all'interno del sistema Federmanager stanno già agendo per governare questa trasformazione e, nell'ambito della Commissione Sanità appositamente costituita in sede Federmanager, stiamo articolando il contributo

che pubblico e privato possono congiuntamente garantire sul terreno della promozione della prevenzione e dei corretti stili di vita. In questo contesto di interventi proattivi, la campagna "Manager in Salute" presuppone una presa di consapevolezza nei riguardi dei nostri assistiti, che vengono così incentivati a sottoporsi a esami mirati e screening preventivi che altrimenti non eseguirebbero.

Di fronte ai dati più recenti che descrivono un Paese dove si fa poca prevenzione sanitaria, Federmanager e Assidai hanno lanciato questa campagna il cui fine è innanzitutto quello di realizzare un cambio culturale. Serve una virata di pensiero, a tal proposito: la prevenzione va presa sul serio. Rispetto all'informazione in tema di prevenzione, infatti, solo il 9% dei manager da noi interpellati giudica "molto adeguata" la propria conoscenza della materia: il lavoro del secondo pilastro della Sanità deve puntare quindi a diffondere le buone prassi e sensibilizzare i lavoratori assistiti e, per loro tramite, le famiglie.



**STEFANO CUZZILLA**  
> *Presidente Federmanager*

“IL LAVORO DEL SECONDO PILASTRO DELLA SANITÀ DEVE PUNTARE A DIFFONDERE LE BUONE PRASSI E SENSIBILIZZARE I LAVORATORI ASSISTITI

Sono profondamente persuaso che si debba sostenere un modello culturale che interpreta la salute come benessere della persona nella sua interezza, superando la definizione di salute come mera assenza di malattia. Pertanto, mi auguro che a giugno i nostri colleghi collegano l'opportunità di eseguire i test gratuiti messi a loro disposizione dalle strutture sanitarie del network Previmedical.

**Stefano Cuzzilla**  
*Presidente Federmanager*

## “ECCO COME VIVERE BENE E PIÙ A LUNGO”

**LUCIA MAGNANI E LA LONG LIFE FORMULA: “UN PROGETTO SCIENTIFICO PER LA QUALITÀ DELLA VITA”**

“**C**ome è nata la Long Life Formula? Dalla biochimica, il mio primo amore. Così ho messo a punto un progetto scientifico per migliorare la qualità e la lunghezza della vita”. Lucia Magnani è diventata famosa sia per il metodo con cui è in grado di stabilire l'invecchiamento precoce dei tessuti sia per le strutture da lei guidate, che permettono di rimettere

in carreggiata organismi provati dalla sedentarietà o da abitudini di vita sbagliate.

**Dottoressa Magnani, quando scatta il campanello d'allarme?**

Nelle nostre strutture eseguiamo degli esami del sangue da cui può emergere la presenza o meno di stress ossidativo, che non indica una patologia precisa ma una predisposizione all'invecchiamento precoce per la produzione di radicali liberi in eccesso. Da qui è partita l'idea di lunga vita su basi scientifiche: una sorta di prevenzione dal punto di vista sanitario e ancora più accentuata nell'ottica del benessere e della bellezza.

**Come funziona la vostra struttura?**

Proponiamo un soggiorno minimo di tre giorni, in cui si è seguiti da varie figure professionali.

>> Continua a pagina 4

### IDENTIKIT

Lucia Magnani è amministratore delegato di LongLife Formula Spa, società di gestione delle Terme di Castrocaro e del Primus Forlì Medical Center, strutture sanitarie in cui lavora da vent'anni. Dopo avere approfondito gli studi in analisi biochimiche con un Master in Executive Wellness Management presso la Luiss di Roma ha iniziato il suo cammino professionale in ambito sanitario gestendo, riorganizzando e lanciando diverse strutture, quasi sempre in veste anche di azionista.

“BISOGNA SUPERARE LA SEDENTARIETÀ, CERCARE DI MUOVERSI OGNI GIORNO FACENDO LE SCALE O CAMMINANDO.



## CON ASSIDAI E FEDERMANAGER SISTEMA VINCENTE

**VECCHIETTI (AD RBM SALUTE): "MANAGER IN SALUTE È UN'INIZIATIVA IMPORTANTE: STIMOLA UN COMPORTAMENTO PROATTIVO DELLA PERSONA"**



**MARCO VECCHIETTI**  
> Amministratore delegato Rbm Salute

“La prevenzione è ormai una priorità per tutti. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha evidenziato come, soprattutto in Europa, le principali cause di mortalità, morbosità ed invalidità siano collegate alle Malattie Croniche Non Trasmissibili (MCNT) la cui incidenza potrebbe essere fortemente contenuta attraverso la prevenzione primaria. Il recente Rapporto dell'Università Cattolica di Milano OsservaSalute mostra come il nostro Paese stia riducendo gli investimenti in questa direzione. È fondamentale per continuare a finanziare la prevenzione primaria puntare sui Fondi Integrativi e sulle Polizze Sanitarie, che possono garantire

una miglior tutela della salute”. A parlare è Marco Vecchietti, Amministratore delegato di Rbm Salute, partner assicurativo di Assidai, che metterà a disposizione il protocollo previsto dalla campagna di prevenzione “Manager in Salute”, promossa da Federmanager e Assidai. “Diverse pubblicazioni scientifiche (in particolare i recenti Annals of Internal Medicine ndr) dimostrano l'esistenza di un rapporto diretto tra la prevenzione e la longevità delle persone, - aggiunge Vecchietti - si tratta tuttavia di un approccio proattivo alla salute, che richiede consapevolezza da parte dei cittadini e disponibilità di risorse adeguate

“ASSIDAI, ANCHE GRAZIE ALLA SUA FLESSIBILITÀ, È UNO DEI POCHI CASI NELL'AMBITO DEI FONDI SANITARI CHE DIMOSTRA COME OFFRIRE SOLUZIONI PER UN'ESIGENZA O UN PROFILO SPECIFICO PUÒ AVERE SUCCESSO

a supportare il funzionamento di protocolli ricorrenti di controllo su larghe fasce della popolazione. In quest'ottica, anche in una prospettiva di una concreta alleanza pubblico-privato, riteniamo che i Fondi Sanitari, come Assidai, possano svolgere un ruolo da protagonisti, con l'obiettivo di garantire il mantenimento in salute del proprio gruppo sociale di riferimento”. **È questo l'obiettivo del protocollo “Manager in Salute”?** Sì, l'iniziativa è finalizzata creare un protocollo di prevenzione specifico per la professionalità del dirigente, che ha uno stile di vita peculiare rispetto ad altri profili lavorativi. L'obiettivo è

consentire un intervento anticipato rispetto alla cura ed evitare l'insorgere di patologie che possono avere effetti catastrofici sia dal punto di vista sanitario sia dal punto di vista economico. **Come in altre situazioni ha giocato un ruolo determinante l'alleanza tra Rbm Salute, Federmanager e Assidai.** Crediamo che la collaborazione tra Rbm Salute, Federmanager e Assidai rappresenti un modello di riferimento per lo sviluppo di una Sanità integrativa in grado di rispondere realmente ai bisogni di cura delle persone e di intermediare quote crescenti di spesa sanitaria privata. Il segreto di questa partnership sta nella profonda condivisione della mission sociale di Federmanager e di Assidai da parte della stessa RBM Salute, che ha messo a disposizione la propria capacità tecnica e assicurativa per attuare un modello su misura per i manager del settore, studiati con l'obiettivo di rispondere alle esigenze specifiche degli assistiti.

>>> Sara Farnetti - continua da pagina 2

### “AVERE GRASSI ADDOMINALI SIGNIFICA RIDURRE PERFORMANCE E CONCENTRAZIONE: EVITATE GRASSI E CARBOIDRATI”

Possiamo metterlo in pratica, controllando i killer della nostra salute, tra cui l'aumento di peso e della circonferenza vita. Ridurre il peso corporeo deve essere pensato nella prospettiva di guadagnare salute, non solo nell'ottica di migliorare la forma fisica. Può essere anche dannoso a medio e lungo termine, può accelerare l'invecchiamento, creare uno squilibrio ormonale persistente. Dobbiamo diffondere una nuova cultura della prevenzione, identificando i gruppi a rischio e proponendo pacchetti di prevenzione mirata e personalizzata agli stili di vita e lavorativi. Per esempio, con un'ecografia del fegato si identifica la sindrome metabolica in cui è caratteristica la presenza del grasso viscerale in quest'organo. **Ragionamento che vale a maggior ragione per i manager...**

Assolutamente sì. Stiamo parlando di una categoria precisa dove l'unico obiettivo è esprimere la massima energia mentale. Vietato mancare della consapevolezza di quello

che mettiamo nel piatto. Zuccheri e carboidrati, presenti nelle pizze, nel toast, nei succhi e nei panini, sono alimenti che mixati rendono il cervello meno efficiente.

**Qualche suggerimento per una corretta alimentazione? In particolare per i manager che hanno poco tempo durante la giornata da dedicare ai pasti...**

Una colazione non troppo ricca di zuccheri: magari con pane, olio e pomodoro, pane e uovo o pane con olive. Poi spezzare la mattinata e anche il pomeriggio con cibi “amici”, come cioccolato fondente, pistacchi, mandorle o pinoli. Un light lunch con un solo carboidrato: o pasta o pane o meglio ancora, uno stimolo proteico come pesce, carne o uova e una piccola quota di carboidrati. La sera, per riposare meglio, ottenere un effetto detossicante e recuperare, riso o pasta (massimo 80-90 grammi) al dente mantecati nell'olio extravergine caldo per renderli più facili da digerire e da gestire a livello metabolico.

>>> Lucia Magnani - continua da pagina 3

### “A TAVOLA NOI NON TOGLIAMO NULLA, MA È MOLTO IMPORTANTE L'APPROCCIO AL CIBO”

Dopo gli esami sullo stress ossidativo, il paziente viene sottoposto a un check-up di altissimo livello, a cui segue il nutrizionista, il personal trainer per l'attività fisica e la spa manager che programma i trattamenti estetici. L'obiettivo è vivere bene e più a lungo. Ricordo che per i manager che aderiscono al Fasi il soggiorno nelle nostre strutture costa la metà, poiché non pagano la parte servizi e stiamo studiando una convenzione anche per gli iscritti Assidai. **Quali “correttivi” consiglierebbe alle abitudini di vita di un manager?** Bisogna superare la sedentarietà, cercare di muoversi ogni giorno salendo le scale o facendo tratti a piedi. E a tavola è molto importante sapere come apprezzare il cibo. Noi non togliamo nulla, ma invitiamo a consumare due spuntini, a metà mattinata e a metà pomeriggio, per riattivare metabolismo.

# UN NUOVO SITO VISIBILE PER TUTTI



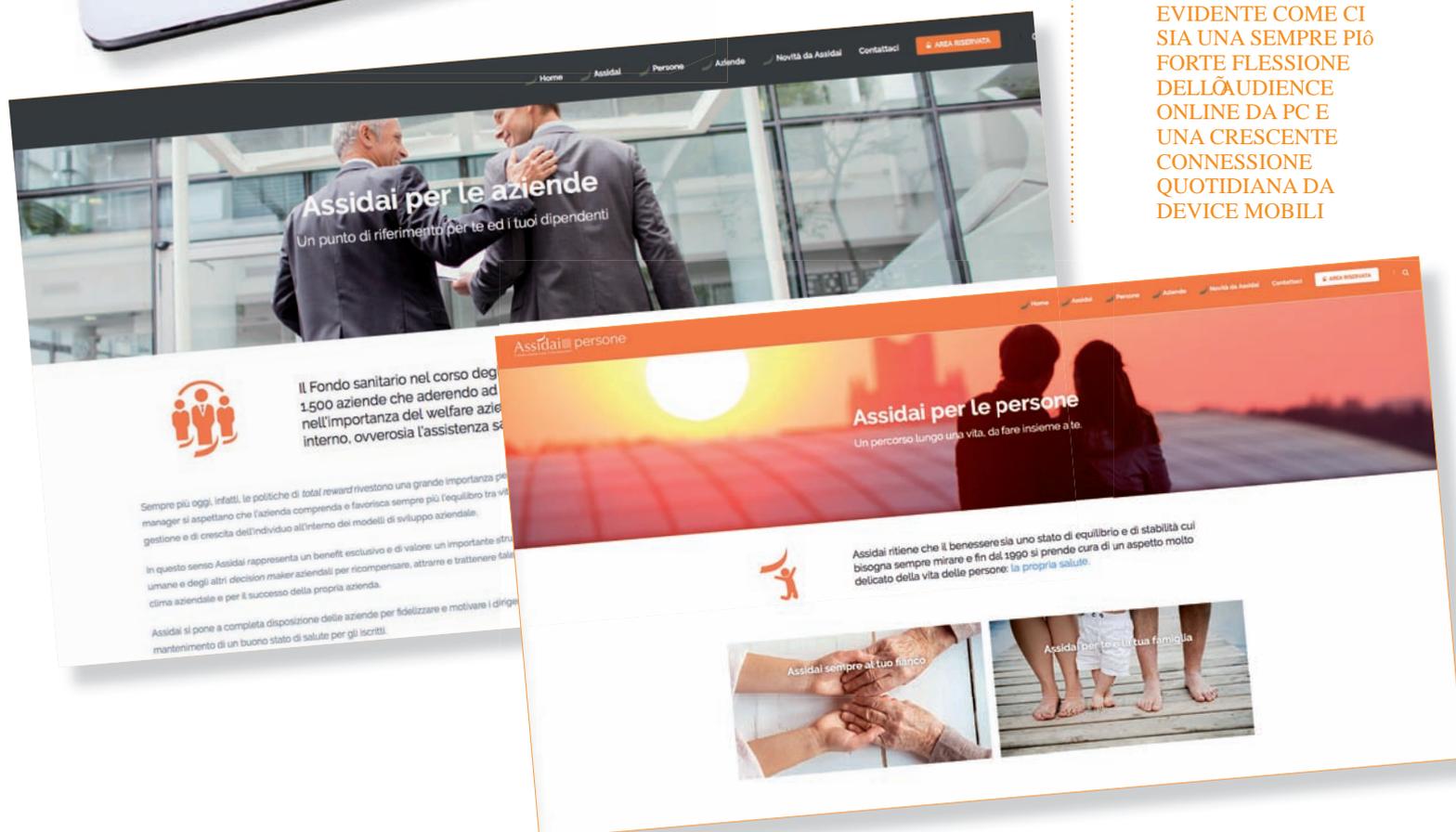
**COMPLETATO IL RESTYLING DEL PORTALE DI ASSIDAI CHE ORA È AGGIORNATO CON LE "ABITUDINI" TECNOLOGICHE DEI PROPRI ISCRITTI E VISIBILE CON TUTTI I DISPOSITIVI MOBILI**

Un nuovo sito per un Assidai che vuole essere sempre più vicino ai propri iscritti e alle loro esigenze. Il restyling del portale del Fondo parte da una presa d'atto ben precisa: il vecchio sito aveva ormai sei anni, ma nel frattempo le abitudini degli iscritti e in generale degli internauti sono cambiate molto. In più, non era navigabile da dispositivi mobili quali smartphone o tablet. Per questo, dopo lunghi studi interni e una importante raccolta di informazioni pres-

so gli iscritti stessi, Assidai ha deciso di cambiare tecnologia e rendere il sito compatibile e visibile con qualsiasi tipo di smartphone, tablet e da qualsiasi risoluzione. Insomma, è stato realizzato un servizio migliore, a prescindere dalla provenienza dell'utente, anche perché dai recenti dati Audiweb appare evidente come ci sia una sempre più forte flessione dell'audience on line da pc e una crescente connessione quotidiana da device mobili, cioè smartphone e tablet. Del resto, l'obiettivo primario che Assidai persegue quotidianamente è proprio quello di garantire servizi sempre più efficienti per la massima soddisfazione di coloro che sono già iscritti e dei nuovi potenziali iscritti.

>>>Continua a pagina 8

“DAI RECENTI DATI AUDIWEB APPARE EVIDENTE COME CI SIA UNA SEMPRE PIÙ FORTE FLESSIONE DELL'AUDIENCE ONLINE DA PC E UNA CRESCENTE CONNESSIONE QUOTIDIANA DA DEVICE MOBILI



# CINQUE ABBRACCI PER VALORIZZARE I PUNTI

AL VIA LA NUOVA CAMPAGNA ISTITUZIONALE CHE PUNTA A FARE DIVENTARE IL FONDO UN PROTAGONISTA DEL SETTORE SANITARIO DELL'ASSISTENZA E DEL BENESSERE DI DIRIGENTI, QUADRI E ALTE PROFESSIONALITÀ

Cinque abbracci per rilanciare l'immagine e la conoscenza di Assidai, in particolare delle sue caratteristiche uniche e peculiari come Fondo sanitario non profit. La nuova campagna istituzionale ha l'obiettivo di fare diventare ancora di più, nel tempo, il Fondo un protagonista del settore sanitario sui temi dell'assistenza e del benessere per i dirigenti, i quadri e le alte professionalità. I cinque abbracci, alla serenità, al futuro, all'avvenire, alla fiducia e al successo, esprimono così un linguaggio emotivo (ma senza eccessi), rivolto al futuro (ma senza forzature) e concretamente vicino ai reali bisogni degli iscritti.

## Perché un abbraccio

La metafora dell'abbraccio è stata scelta per sottolineare l'adesione volontaria ad

“LA METAFORA DELL'ABBRACCIO È STATA SCELTA PER SOTTOLINEARE L'ADESIONE VOLONTARIA AD ASSIDAI, MENTRE I SOSTANTIVI SONO STATI SELEZIONATI PER EVIDENZIARE I VANTAGGI CHE IL FONDO GARANTISCE AGLI ISCRITTI



“TUTTI GLI ELEMENTI DELLA CAMPAGNA, CURATA DA ASSIDAI INSIEME ALLA SOCIETÀ ER CREATIVI, HANNO UN OBIETTIVO: INSTAURARE UNA COMUNICAZIONE PARITETICA E FAMILIARE CON GLI ISCRITTI

Assidai mentre i sostantivi sono stati selezionati per evidenziare i vantaggi che il Fondo garantisce. Le immagini rispondono a un'importante funzione di contenuto: l'abbraccio (che avvenga in famiglia, tra nonno e nipote, tra una giovane coppia o tra colleghi che festeggiano un successo professionale) vuole essere la firma visiva Assidai. Inoltre, è stato deciso di utilizzare un carattere tipografico particolare, elegante, caratterizzato da linee morbide e da un tratto leggero. Elementi che, tutti insieme, con-

corrono a rafforzare la forza della campagna istituzionale e stabiliscono con l'utente una comunicazione paritetica e familiare.

## I valori umani

La campagna, ideata da Assidai insieme ai creativi Elisa Roncoroni e Roberto Caselli (che guidano la società “ER Creativi in prima linea”), punta così a mettere in risalto i valori umani di Assidai e meglio ancora le accezioni di solidarietà e reciprocità del Fondo. Del resto, l'abbraccio è già di per sé un valore che invita a fare qualcosa con l'anima e con il corpo. Per questo, le cinque immagini scelte (riprodotte in queste due pagine) sono particolari e poco usuali: non sono abbracci qualsiasi, ma fanno intuire la totalità delle cose e offrono la sfumatura giusta di emozione. Il tutto per offrire un volto ancora più umano e caldo di Assidai, con la giusta dose di spontaneità.

## Le prospettive

Oltre che per definire la voce e l'immagine di Assidai nei prossimi anni, la nuova campagna istituzionale è stata studiata per rispondere alle esigenze di restyling del sito [www.assidai.it](http://www.assidai.it) e per il progetto “Visibilità sedi Associazioni Territoriali Federmanager”. Il pay-off istituzionale di campagna è «Una scelta per la vita», che si integra all'interno del logo Assidai con l'elemento descrittivo già presente “Il fondo sanitario per il tuo benessere”.

“LE CINQUE IMMAGINI SCELTE SONO PARTICOLARI E POCO USUALI: NON SONO ABBRACCI QUALSIASI, MA FANNO INTUIRE LA TOTALITÀ DELLE COSE E OFFRONO LA SFUMATURA GIUSTA DI EMOZIONE

# DI FORZA DI ASSIDAI

Abbraccia il successo.

Un fondo sanitario non profit. Perché sarà sempre al tuo fianco nella tua carriera.

**Assidai**  
Il fondo sanitario per il tuo benessere.  
Una scelta per la vita.

C'è un Fondo sanitario integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per i manager, i quadri, le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 120.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione e, quindi, tutela gli assistiti per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Fedemanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

Segui su

www.assidai.it

Abbraccia la fiducia.

Un fondo sanitario non profit. È non occorre essere sposati per essere tutelati.

**Assidai**  
Il fondo sanitario per il tuo benessere.  
Una scelta per la vita.

Integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 120.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Fedemanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

Segui su

www.assidai.it

Abbraccia il futuro.

Un fondo sanitario non profit. Perché è il modo migliore per dare il benvenuto al domani.

**Assidai**  
Il fondo sanitario per il tuo benessere.  
Una scelta per la vita.

C'è un Fondo sanitario integrativo diverso dagli altri, perché creato da manager per i manager, i quadri, le alte professionalità e le loro famiglie. È senza scopo di lucro e si prende cura di oltre 120.000 persone. Non ha limiti di età, di accesso e di permanenza; non opera la selezione del rischio, non può recedere dall'iscrizione e, quindi, tutela gli assistiti per tutta la durata della loro vita. Tutto questo è garantito da un'istituzione: Fedemanager. Ed è contenuto in un nome: Assidai.

Segui su

www.assidai.it

## “CON LA CRISI DELLA POLITICA I CITTADINI SI ASPETTANO IMPRESE PIÙ SOCIALI”

Le campagne di comunicazione istituzionale? “C’è chi le considera un lusso che si possono permettere solo le grandi aziende. In realtà non è così: hanno un’importanza crescente in una fase storica in cui, a causa della crisi della politica, i cittadini hanno aspettative superiori al passato nei confronti del ruolo sociale delle aziende più rilevanti del Paese”. Il sito internet di un’azienda? “Deve garantire una sorta di casa di vetro all’impresa e non solo: deve avere un contenuto emozionale, descrivere numeri e al tempo stesso raccontare narrazioni, passioni ed emozioni”. Le nuove iniziative di Assidai su sito e campagna istituzionale? “Le apprezzo e sono pienamente d’accordo con questo indirizzo strategico”. A parlare è Francesco Delzio, nato a Roma nel 1974 e attualmente direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing (Executive Vice President) del gruppo Atlantia e di Autostrade per l’Italia.

**Che rilevanza hanno secondo lei le campagne di comunicazione istituzionali e in che modo riescono a modificare la percezione di un’azienda nei confronti del pubblico e degli stakeholder?**  
Le ultime indagini demoscopiche dimostrano che, dalle aziende, ci si aspetta un ruolo sempre più sociale oltre che economico e finanziario: una sorta di ruolo-guida verso i clienti e più in generale verso i cittadini, e attività di welfare sempre più intense nei confronti dei dipendenti. Da ciò deriva un’importanza crescente delle campagne che raccontano un ruolo sociale, danno un senso alla presenza di una grande o media azienda nel suo territorio e nel suo Paese e, in sostanza, indicano una prospettiva di sviluppo e trasferiscono fiducia alle persone. In questo senso le campagne di comunicazione istituzionali possono cambiare la percezione di un’azienda attraverso l’arricchimento della sua brand equity, contribuendo a

**“HANNO IMPORTANZA CRESCENTE LE CAMPAGNE CHE DANNO UN SENSO ALLA PRESENZA DI UNA GRANDE O MEDIA AZIENDA NEL SUO TERRITORIO E NEL SUO PAESE**



far emergere un ruolo sociale delle aziende spesso non conosciuto. **L’ultima campagna di Autostrade per l’Italia, “Sei in un Paese meraviglioso”, è stata veramente d’impatto e ha sottolineato la bellezza del nostro Paese. Quale è stata la sua genesi? E che risultati avete ottenuto?**  
Non è stata soltanto una campagna di comunicazione ma un’iniziativa a tutto tondo destinata a rafforzare il ruolo sociale di Autostrade per l’Italia, diventata così una grande vetrina per le bellezze nascoste che sono presenti nei territori attraversa-

ti dalla rete autostradale. Per realizzarla abbiamo dapprima individuato - con partner d’eccezione quali Touring Club Italiano e Slow Food - siti artistici, culturali e naturali nonché itinerari gastronomici inediti e, soprattutto, oggi non adeguatamente valorizzati ma che hanno le caratteristiche per offrire agli automobilisti esperienze turistiche di qualità. La fase successiva è stata l’installazione dei cartelli Touring lungo le autostrade e di cornici dorate che, in 90 aree di servizio, raccontano le esperienze che abbiamo selezionato.

>>>Continua a pagina 8

>>> continua da pagina 5

# UN SITO NUOVO E ANCHE PIÙ SICURO

I DATI PERSONALI VENGONO PROTETTI GRAZIE A LIVELLI ELEVATI DI CRITTOGRAFIA

La tecnologia innovativa scelta per la realizzazione del sito (Wordpress) permetterà un approccio più *user friendly*, per poter approfondire facilmente la conoscenza del Fondo sanitario, trovare informazioni, conoscere le novità e leggere approfondimenti sul welfare. Ma un altro obiettivo del nuovo portale, non certo secondario, è far conoscere a importanti decision maker aziendali i vantaggi di aderire ad Assidai e sviluppare una maggiore presenza del Fondo sanitario sui social media, al fine di essere sempre più vicini a chi è già iscritto, ai potenziali iscritti e agli stakeholder che analizzano con attenzione le attività svolte costantemente da Assidai. La nuova evoluzione tecnologica di Assidai non si sviluppa solo sul sito, ma anche nell'area riservata di ogni iscritto.

Ciò che interessa a quest'ultimo è anche la sicurezza e la protezione dei dati personali: per questo Assidai ha installato certificati che usano livelli di crittografia davvero molto elevati. Infine, un altro elemento importante è una migliore fruibilità del sito, ottenuta snellendo il più possibile menù e contenuti. Inoltre, sono state utilizzate immagini positive tra cui quelle della nuova campagna istituzionale "Abbracci", che permettono di sviluppare un rapporto più interattivo con gli iscritti. Assidai si augura che il nuovo sito possa essere accolto favorevolmente da parte di tutti e, sempre con l'obiettivo di fornire il miglior servizio, continuerà a lavorare anche per il rinnovamento tecnologico di tutte le aree riservate.

## UN GRAZIE AGLI ISCRITTI PER STORIE E FOTO

Desidero ringraziare tutti gli iscritti che hanno accolto la nostra richiesta di aderire all'iniziativa "Ogni abbraccio è una storia da raccontare", inviandoci una foto e una storia in linea con la nuova campagna istituzionale del Fondo "Abbracci". Alcuni contributi sono stati davvero toccanti, altri sono stati importanti perché ci hanno fatto capire a pieno il ruolo di Assidai nel percorso di vita personale e professionale dei nostri iscritti. Tutte le foto e le storie ricevute, inoltre, ci hanno confermato che il nostro lavoro, i nostri valori e il nostro impegno, per gli iscritti hanno un significato addirittura più ampio di quello che ci potevamo aspettare: uno stimolo straordinario per tutto il nostro team. Invito tutti coloro che hanno aderito all'iniziativa a visitare il nostro sito e ancora grazie a tutti.

**Marco Rossetti**  
Direttore Assidai



>>> Francesco Delzio - continua da pagina 7

## DELZIO: "LA SVOLTA DI ASSIDAI SU WEB E CAMPAGNA? SONO PIENAMENTE D'ACCORDO"

Tutto questo materiale può essere consultato da chiunque sul sito di Autostrade per l'Italia e attraverso appositi computer, gli high point, posti all'interno dei building per la ristorazione in area di servizio. Da "Sei in un Paese meraviglioso" è nato anche l'omonimo programma televisivo, la cui seconda edizione sta andando in onda su Sky Arte ogni giovedì alle 21.10 con un "Virgilio" d'eccezione come Dario Vergassola. Ma sono gli effetti dell'intera iniziativa a essere molto importanti, addirittura sorprendenti: abbiamo consentito soprattutto ai comuni piccoli e medi di avere una vetrina straordinaria per i loro siti turistici, con grande soddisfazione da parte degli amministratori locali, valorizzando la provincia italiana e in alcuni casi riuscendo a riaprire siti chiusi da anni. Senza dimenticare il gradimento da parte degli automobilisti, anch'esso molto alto, visto che sono rimasti sorpresi dal fatto di trovare suggerimenti per le loro esperienze turistiche "on the road" nelle aree di servizio autostradali.

**Questa campagna ha avuto un'ottima integrazione all'interno del vostro sito. Quali sono le caratteristiche che deve avere il sito internet di un'azienda per essere interessante e appealing?**

Deve parlare non solo per dati ma anche per immagini, con un linguaggio web di tipo emozionale, e deve avere una fruibilità eccellente che consenta di arrivare al contenuto desiderato nel minor numero possibile di click. Inoltre, deve avere una significativa capacità di crossing dei dati in tempo reale e, nel nostro caso, deve fornire sempre informazioni aggiornate sullo stato e sull'accessibilità delle autostrade e di tutti i servizi che offriamo. Più in generale, sono convinto che oggi il sito internet di un'azienda debba necessariamente garantire una sorta di "casa di vetro" sulle attività e sull'andamento dell'azienda stessa.

**Come valuta la decisione di Assidai di rifare il suo sito e renderlo disponibile da tutti i dispositivi mobili? Cosa ne pensa di tale decisione sia come professionista della comunicazione che come iscritto Assidai?**

È una svolta importante dal punto di vista della fruibilità delle informazioni. Più in generale il fatto che Assidai voglia far conoscere ancora meglio il proprio ruolo, in termini di trasparenza e socialità, è coerente con tutti i ragionamenti fatti finora. Pertanto sono pienamente d'accordo con questa scelta.

### IDENTIKIT

Manager, scrittore e docente universitario. Classe 1974, Francesco Roberto Delzio vive a Roma. Attualmente ricopre contemporaneamente gli incarichi di Direttore Relazioni Esterne, Affari Istituzionali e Marketing (Executive Vice President) del gruppo Atlantia e di Autostrade per l'Italia, nonché di Direttore Relazioni Esterne e Affari Istituzionali di Aeroporti di Roma. È inoltre Presidente di AD Moving (la concessionaria di pubblicità del gruppo autostradale), nonché Direttore di My Way (il primo canale TV dedicato al mondo della mobilità su strada, in onda su SKY), di Infomoving (la TV delle aree di servizio) e del magazine Agorà. In ambito accademico, è Condirettore del Master in Relazioni Istituzionali, Lobby e Comunicazione d'Impresa presso l'Università Luiss Guido Carli, nonché docente di Corporate Communication e di Politica e Lobby presso il Master. È anche editorialista del quotidiano *Avenire*, dove tiene la rubrica settimanale *Opzione Zero*, di RTL 102.5, dove conduce il programma radiofonico *La Scossa*, e di *InPiù*, di cui è membro del Comitato Scientifico.

Dal punto di vista economico, avendo ben operato sul fronte dei costi, sostanzialmente allineati rispetto al budget 2015, ad eccezione di alcune spese straordinarie (postali e legali) ed in assenza per il secondo anno consecutivo dei contributi FASI per l'erogazione del servizio, non previsti dal nuovo CCNL con Confindustria (erano 64.000 euro nel 2013), il bilancio si è chiuso con il risultato positivo di 5.796 euro, con un incremento di ricavi per 53.069 euro, che compensano ampia-

mente i costi straordinari. Le iniziative convegnistiche e formative rivolte agli associati sono state ulteriormente rafforzate con il consolidamento delle partnership stipulate nel corso del 2014 (Aspect, Ordine degli Ingegneri di Bologna) e sono state rese possibili anche grazie al lavoro della Commissione Ambiente, Territorio ed Energia, coordinata dall'ing. Roberto Pettinari, dalla Commissione Formazione, coordinata dal Vicepresidente ing. Massimo Melega e

dal Coordinatore del Gruppo Giovani, Dr. Luca Vittuari.

E' proseguita inoltre l'attività corsistica presso la nostra sede, grazie alla Convenzione in essere con la Fondazione IDI; a questi corsi hanno preso parte anche dirigenti momentaneamente inoccupati, con l'obiettivo di potenziare le competenze richieste dal mercato del lavoro.

Nella tabella seguente sono riportati i corsi e convegni del 2015:

Data Evento	Attività	Tipo	Sede	Organizzazione
28/01/2015	MANAGEMENT BUY OUT - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrienti Manag.	Casalunga Golf Club Castenaso	FM BO
12/19/26/02 e 12/03/2015	CORSO PER LAUREANDI E NEOLAUREATI SU COME ACCRESCERE LA PROPRIA EMPLOYABILITY	Corso	FAV	ASSPECT, patroc. FM BO
25/02/2015	BUSINESS MODEL CANVAS - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrienti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
07/03/2015	CAPIRE LA STRATEGIA AZIENDALE IN TEMPO DI CRISI	Convegno	MUSEO PAT IND	Associaz. Mecc. e patr. FM BO
0/03/2015	Esperienze di management e imprenditoriali: strumenti e soluzioni per il placement manageriale	Convegno CIDA ER - FM BO	Emilbanca Via dei Trattati comunitari	FM BO
19/03/2015	IL RILANCIO COMPETITIVO DELL'INDUSTRIA ITALIANA	Convegno FM BO/ ASSPECT	FAV	FM BO
23/03/2015	MOSTRA GIOVANNI DA MODENA	GOLF CLUB/ BANCA BO/FM BO		Golf Club Casalunga
25/03/2015	ALLENARSI ALLA FELICITA' NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrienti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
15/04/2015	L'EVOLUZIONE DELLA PRODUZIONE ENERGETICA	Convegno FM BO - Ord.Ing.	Facoltà Ingegneria BO	FM BO
16/04/2015	INNOVAZIONE PER LE PMI: SPINTA, TIRATA O... OPEN?	Convegno FM BO/ ASSPECT	FAV	FM BO
21/04/2015	CORSO IDI - Digital Marketing: come usare il web e i social network per lo sviluppo di opportunità commerciali	Corso	sede FM BO	FM BO
22/04/2015	CONVEGNO CINECA Industry 4.0 - La Fabbrica prossima ventura	Convegno FM BO CINECA	CINECA	CINECA - FM BO
11/05/2015	IL DECENTRAMENTO DELLE PRODUZIONI: CAUSE ORIGINALI E POSSIBILI RITORNI	Convegno FM BO/ ASSPECT	FAV	FM BO
27/05/2015	TOYOTA ACADEMY - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrienti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
19/06/2015	ASSEMBLEA ANNUALE	evento FM BO	Novotel BO Fiera	FM BO
19/06/2015	CONVEGNO MANAGER NEL MONDO GLOBALIZZATO: CONTRATTI A CONFRONTO	Convegno FM BO	Novotel Bo Fiera	FM BO
23/06/2015	CORSO IDI - Marketing d'acquisto. Cogliere le opportunità offerte dai mercati di fornitura per migliorare i risultati aziendali	Corso	sede FM BO	FM BO

24/06/2015	BUSINESS ON LINE- NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrimenti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
16/09/2015	START CUP ASTER 2015 Matching tra start up e manager	evento FM BO/ ASTER	Serre dei Giardini Margherita	FM BO/ ASTER
24/09/2015	LA MOBILITÀ URBANA E METROPOLITANA PUBBLICA E PRIVATA A BOLOGNA	Convegno FM BO - Ord.Ing.	Cinema Teatro Galliera	FM BO
30/09/2015	INNOVAZIONE DIGITALE - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrimenti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
01/10/2015	TOYOTA FACTORY TOUR	evento Toyota/ FM BO	Stabilimento Toyota Material Handling	FM BO
20/10/2015	CORSO IDI - NEGOZIARE CON CATTIVI PAGATORI	Corso	sede FM BO	FM BO
23/10/2015	AIF BENESSERE MENTE CORPO	corso AIF/FM BO	sede FM BO	AIF/FM BO
28/10/2015	DESIGN THINKING - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrimenti Manag.	Casalunga Golf	FM BO
07/11/2015	CAPIRE LA STRATEGIA AZIENDALE IN TEMPO DI CRISI	Convegno	MUSEO PAT IND	Associaz. Mecc. e patr. FM BO
28/11/2015	LA BUONA SCUOLA - PERCORSI DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO . PROGETTO IMO	Convegno FM Nazionale	Unindustria BO	FM Nazionale
13/11/2015	PENSIONI DEI DIRIGENTI OGGI E DOMANI: SCENARI PREVEDIBILI	Convegno FM BO	Cinema Teatro Galliera	FM BO
16/11/2015	CORSO IDI - IL BILANCIO DI ESERCIZIO PER MANAGER	Corso	sede FM BO	FM BO
18/11/2015	ASSPECT - MANUFACTURING 4.0	Convegno FM BO/ ASSPECT	hotel Calzavecchio	ASSPECT/FM BO
18/11/2015	INNOVAMI CAMP	matching tra start up e manager	Innovami Imola	FM BO / INNOVAMI
25/11/2015	INBOUND MARKETING - NUTRIMENTI MANAGERIALI	Nutrimenti Manag.	Casalunga Golf Club Castenaso	FM BO
27/11/2015	A+FORUM 2015: CONSULENZA MANAGERIALE LEVA DECISIVA PER LE PMI	Convegno A+Network	Oratorio dei Fiorentini	A+Network/FM BO
15/12/2015	AUGURI DI NATALE 2015 _ LA LEADERSHIP NEL MONDO DELL'ARTE	conferenza e brindisi	Savoia Hotel Regency	FM BO

Il costante lavoro della Commissione Lavoro e Innovazione, coordinata dal dott. Marco Mazzoni, ha permesso di consolidare un sistema integrato di servizi legati al volontariato e alla consulenza, con particolare riferimento al supporto di Comuni e Start Up Innovative. Nell'ambito dei progetti di sviluppo delle Start Up, sono da citare Start Cup Emilia Romagna e Innovami Camp, in collaborazione con gli Incubatori Aster e Innovami.

Nell'auspicio che il contesto politico-economico internazionale attuale,

alquanto instabile, possa evolvere in senso positivo, consentendo la tanto auspicata ripresa dell'attività industriale e dell'occupazione nel nostro paese, desidero assicurarVi che il nostro impegno verso gli associati proseguirà con immutato vigore, cercando di cogliere tutte le opportunità derivanti dalle attività di riorganizzazione e sviluppo delle nuove Commissioni Federali e dalla stipula di nuove convenzioni e partnership per l'ampliamento della gamma dei nostri servizi.

Concludo rivolgendo un sincero

ringraziamento al personale di Ferdmanager Bologna, per il costante impegno verso la nostra categoria ed ai Colleghi Consiglieri, ai Vicepresidenti, al Tesoriere, al Collegio dei Revisori e Proviviri, per la fattiva collaborazione, e, da ultimo, a Voi associati, per il Vostro supporto ed il Vostro continuo feed-back, che costituisce un importante stimolo alla crescita della nostra Associazione.

Eliana Grossi



# Siamo lieti di comunicarti una grande novità che riguarda il network di convenzioni!

È nato il sito "SOLOXTE", una piattaforma innovativa frutto della partnership tra Federmanager e Manageritalia, che hanno deciso di unire le rispettive convenzioni per offrire maggiori opportunità di business ai partner e un servizio più vantaggioso agli iscritti.

Un portale interamente dedicato alle convenzioni per garantire ad ogni iscritto l'accesso al servizio in modo pratico e veloce. Una grande opportunità! Da oggi si può:

- scegliere per categoria
- trovare la convenzione più vicina a te
- guardare la fotogallery
- cliccare sui siti partner
- controllare l'indice di gradimento
- gestire i preferiti

<http://www.convenzionisoloxte.it/>



The image is a promotional banner for SOLOXTE. At the top, the word "SOLOXTE" is written in large, black, sans-serif capital letters. The letter 'O' is replaced by a dark blue circle containing a yellow 'X'. Below this, a red horizontal bar contains the text "IL NETWORK COMMERCIALE DEI MANAGER ITALIANI" in white, uppercase letters. The background of the banner shows a family of four (a man, a woman, and two children) sitting on a picnic blanket in a grassy field under a blue sky with clouds. A wicker picnic basket is visible on the right. In the foreground, there are two stylized human figures, one teal and one dark blue, holding hands. The text "UN SERVIZIO INNOVATIVO" is written in large, bold, orange letters, followed by "frutto della partnership tra:" in smaller orange letters. Below this, the logos for "FEDERMANAGER" (with a blue and white icon) and "MANAGERITALIA" (with a blue and white icon) are displayed in teal and dark blue respectively.

## **E-commerce: aspetti tecnico-operativi e conseguenze**

**Resoconto del Convegno svoltosi il 3 maggio scorso presso la Facoltà di Ingegneria di Bologna**

I temi svolti ed i relatori intervenuti sono stati i seguenti:

- 1) Il processo dell'ordine nell'e-commerce: la Customer Experience e la soddisfazione del cliente  
**Dott. Alberto Lichene** (*Esperto di logistica nell'e-commerce, ex Staples Italy*)
- 2) Sviluppo dell'e-commerce e impatti sulla logistica: trend e scenari  
**Dott. Alessandro Pacelli** (*Presidente OPTA Srl*)
- 3) Dall'e-commerce alla Passenger Experience: Case Study Aeroporto di Bologna  
**Dott. Stefano Gardini** (*Direttore Business Non Aviation, Aeroporto G. Marconi SpA di Bologna*)
- 4) Gestione delle informazioni, EDI e scambio dei dati con i fornitori, privacy e sicurezza dei dati  
**Dott. Roberto Menzio** (*Esperto di soluzioni IT per i trasporti, ex TNT Italy*)
- 5) Dal fenomeno del "Man in the middle" alla piaga dei "Kryptolocker": come difendersi dai rischi e quali accorgimenti adottare per limitare i potenziali pericoli in materia di transazioni on-line, conservazione dei dati informatici ed utilizzo degli strumenti di pagamento elettronico  
**Dott. Gianluca Lolli** (*Sovrintendente della Polizia di Stato, coordinatore del settore e-commerce del Compartimento della Polizia Postale e delle Comunicazioni Emilia Romagna*)

Prima dell'inizio del Convegno i singoli relatori sono stati intervistati ed hanno espresso in sintesi l'oggetto del proprio intervento: il contenuto delle interviste è già presente sul sito di Federmanager BO.

Al termine delle presentazioni dei relatori, seguite da una platea di oltre 100 uditori, si è svolto un interessante dibattito, la cui sintesi verrà pubblicata nel prossimo numero del Notiziario e verrà anche riportata sul sito [www.federmanagerbo.it](http://www.federmanagerbo.it).



***“Non si può ricercare una nuova collocazione professionale senza una specifica metodologia”***

### **PROPONE I SEGUENTI SERVIZI:**

- Riposizionamento Professionale
- Outplacement
- Career Coaching
- Piano Sviluppo Carriere
- Analisi e valutazione delle necessità formative

### **IL METODO PHOENIX**

Si differenzia per la particolare conoscenza delle opportunità professionali offerte dal mondo industriale, in particolare del territorio Emiliano - Romagnolo, in sinergia con le attività di Consulenza & Formazione e di Recruiting proprie di CUBO.

Per ulteriori informazioni contattate: [Phoenix@cuboconsulenza.it](mailto:Phoenix@cuboconsulenza.it) 051 397380

**Cubo Società di Consulenza Aziendale S.r.l. - 40137 Bologna - Via G. Mazzini 51/3 - Tel. +39 051 397 380**

## 5 X MILLE A VISES ONLUS: SOSTIENI CON NOI LA CULTURA MANAGERIALE

L'universo delle Onlus è molteplice e differenziarsi dalle altre organizzazioni non è facile: Vises come onlus di riferimento Federmanager, garantisce una professionalità nella riuscita dei progetti grazie alle competenze e alle esperienze che i nostri manager mettono a disposizione.

Fin dal 1987 tra i vari obiettivi dell'associazione, Vises ha fatto della cultura manageriale uno dei propri tratti distintivi. È proprio questo il nostro valore aggiunto come ONG di riferimento Federmanager, l'associazione vuole diventare punto di riferimento per tutti quei manager interessati alle attività di volontariato e che vogliono rendersi protagonisti attivi sul territorio di un cambiamento sociale legato ad opportunità di cambiamento e innovazione.

La capacità di innescare cambiamenti comportamentali necessari ad affrontare le principali sfide delle società contemporanee riguarda anche il rafforzamento delle capacità dei cittadini in generale, quindi nello specifico anche dei manager, per far sì che diventino co-creatori di relazioni sociali e modelli di collaborazione innovativi per promuovere cambiamenti comportamentali indirizzati ad una maggiore responsabilizzazione degli individui in quanto parte di una comunità.

Vises Onlus conscia di questi valori e dell'importanza che l'impiego delle capacità innovative dei manager può rivestire nel sociale, ha deciso di mettere in campo delle iniziative specifiche a loro indirizzate, che li vedono coinvolti su più fronti.

Con il progetto **“Manager Inno-**

**vatori”** elaborato insieme a Federmanager Bologna ed Unindustria Bologna ci si propone di valorizzare le esperienze e le competenze del management italiano e la loro conoscenza dei territori d'appartenenza, legandole ad iniziative di innovazione sociale da realizzarsi sul territorio ed all'interno dell'azienda.

L'obiettivo è valorizzare informare e sensibilizzare i manager sui temi legati all'innovazione sociale e supportare le competenze nell'interesse di promuovere iniziative imprenditoriali in risposta alle necessità del territorio.

Il progetto, in quest'ottica, consente l'integrazione delle competenze dei manager attualmente inoccupati ma già in possesso di know how utili per il settore del no profit (per approfondimenti si veda articolo a pagina 10).

**“Silver Workers”** è un progetto europeo di formazione e di riqualificazione professionale rivolto ai 45-50enni fuoriusciti dal mondo del lavoro. L'intervento è finalizzato ad una riqualificazione professionale in linea con i bisogni del mercato attraverso attività formative e di mentoring.

L'obiettivo fondamentale è quello di migliorare le conoscenze, le capacità, le competenze e gli strumenti di lavoro, per rendere i “silver workers” in grado di dare vita ad una nuova attività, mettendo in pratica la loro creatività, le loro idee, i loro hobby.

Infine Vises, con il sostegno dei fondi Otto per Mille della Chiesa Valdese, sta portando avanti il progetto **“Un'impresa che fa**

**scuola”** che intende stimolare e promuovere negli studenti lo spirito imprenditoriale contribuendo a far sviluppare nei ragazzi qualità personali e competenze trasversali considerate necessarie per la realizzazione personale e per la progettazione del loro futuro lavorativo, che vanno ad integrare le tradizionali conoscenze trasmesse dalle scuole.

Grazie al supporto di manager resisi disponibili a svolgere attività di mentoring/tutor, mettendo a disposizione il loro tempo e le loro competenze, i giovani realizzeranno delle mini - imprese in un'ottica di innovazione sociale e sostenibilità, creando un'occasione di informazione qualificata ed un servizio di accompagnamento al lavoro.

Questi illustrati sono solo alcuni dei progetti attraverso i quali Vises intende mettere a disposizione degli altri una professionalità che deriva da anni di esperienza manageriale. Per sostenere i nostri progetti, potete offrire il vostro **contributo anche “a distanza”, attraverso il 5xMille:** un modo per fare beneficenza in maniera libera e gratuita, dimostrando con azioni concrete la sensibilità della categoria dei dirigenti italiani.

Basta, come sapete, porre la firma sulla dichiarazione dei redditi nello spazio riservato alla donazione del **5xmille** che dovrà essere intestato a **WISES ONLUS C.F. 8002540584.**





**VISES** ONG  
ONLUS

VOLONTARI INIZIATIVE SVILUPPO  
ECONOMICO E SOCIALE

**CULTURA**



**EDUCAZIONE**



**SVILUPPO**

Il nostro impegno  
ha bisogno  
del tuo 5xMille

**C.F. 08002540584**

Vises si impegna a contribuire al trasferimento di tecniche, conoscenze ed esperienze professionali con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle popolazioni più bisognose in Italia e all'estero.

ONG di riferimento:  
 **FEDERMANAGER**

[www.vises.it](http://www.vises.it)

# Centro Odontoiatrico Marconi srl

Dir. San. Dott. PAOLO VOLPE

Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia

Studio: Via Aurelio Saffi, 12 Bologna - Tel. 051524236 - Fax 0515280737

Studio: Galleria G. Marconi, 6 Sasso Marconi (Bo) - Tel. e Fax 051840002

email:centroodontoiatrico1@libero.it

(autorizzazione sanitaria PG 260455 del 07/12/2005)

## PRESTAZIONI CLINICHE

### IGIENE ORALE

#### PREVENZIONE con VELSCOPE

sistema di immunofluorescenza non invasivo per lo screening dei tumori orali

#### CONSERVATIVA con LASER ERBIUM e CO<sub>2</sub>

### ENDODONZIA

ORTODONZIA tradizionale e con mascherine trasparenti

RADIOGRAFIA DIGITALE ortopantomografia, tac digitale 3D, videoradiografia

PROTESI sistema CEREC ricostruzione ceramica computerizzata

CHIRURGIA ORALE con laser a diodi

IMPLANTOLOGIA computer assistita

IMPLANTOPROTESI A FUNZIONE IMMEDIATA con sedoanalgesia

L'utilizzo del LASER ERBIUM consente molte volte la cura dei denti senza applicazione dell' anestesia locale, in assenza di dolore. L'utilizzo del LASER CO<sub>2</sub> a DIODI ugualmente permette di evitare l'applicazione dell'anestesia locale, senza dolore, nella microchirurgia orale (frenectomie ecc.)

CEREC: capsule in ceramica computerizzata. L'utilizzo del sistema CAD-CAM permette di effettuare intarsi, capsule, rifacimenti denti anteriori in un unico appuntamento, senza impronte mediante una telecamera intraorale 3D.

### IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA NO BISTURI NO PUNTI:

La riabilitazione di pazienti totalmente edentuli viene eseguita in circa quattro ore, mediante inserimento di 4 impianti nella mandibola e 4 nella mascella, senza apertura chirurgica di lembi, mediante mascherina guidata dal computer, con successivo fissaggio immediato di 12 denti per arcata in circa 24 ore. Questa tecnica permette di contenere notevolmente i costi per il paziente, dato che viene usato un numero limitato di impianti, viene ridotto il numero di interventi, e sono quasi totalmente eliminati i grandi innesti e trapianti di osso.

LA SEDOANALGESIA è indispensabile per curare adulti e bambini che hanno paura, i pazienti "a rischio" e i portatori di handicap; è ideale per le persone stressate ed emotive. Elimina stress, dolore, ansia, lasciando una piacevole sensazione di benessere.

Tutte le nostre diagnosi pretrattamento sono eseguite con tecniche di RADIOLOGIA DIGITALE (endorali e panoramiche) e TAC DIGITALE 3D (utilissima per la rapidità nelle diagnosi e nell'inserimento degli impianti osteointegrati). La tecnica digitale riduce l'esposizione ai raggi del 80% e oltre.

# MANAGERMAKIA LA BATTAGLIA DEI MANAGER

Recensione del romanzo di Maurizio Boschini, associato Federmanager Bologna

**La trama:** La managermakia fu sì la epica battaglia contro la follia al potere di un'impresa, ma fu soprattutto lo scontro con una proprietà che mostrava il volto meno nobile - anzi più arrogante e stupido - del capitalismo.

Modena, 1991. Una famosa azienda del territorio è stata da poco venduta a una società straniera. La nuova proprietà nomina un amministratore delegato di fiducia. Si tratta di una persona che proviene da un altro mondo, da un'altra cultura e che punta a un restyling completo e innovativo.

Dopo un primo momento di entusiasmo, ben presto ci si accorge che qualcosa non va: il nuovo arrivato, dal comportamento alquanto stravagante, comincia a fare una serie di scelte molto discutibili e a creare situazioni spiacevoli.

A questo punto, i dodici dirigenti si coalizzano fino a ingaggiare con lui una battaglia senza esclusione di colpi.

Il racconto di un case history estremo, che mostra **cosa può accadere in un contesto aziendale quando la gerarchia non regge.**

**Una storia vera, che sembra un romanzo...**

**L'autore:** Maurizio Boschini è nato a Modena il 25 settembre 1958. Essendo segno zodiacale "Bilancia" e laureato in giurisprudenza, non poteva che essere

destinato a fare il magistrato o il responsabile delle Risorse Umane. Il Fato lo spinse a operare come responsabile delle Risorse (Dis) Umane concedendogli però la facoltà di fare anche il giornalista (purché pubblicista!). Così ha lavorato nelle aree dell'Ufficio del personale di Telecom Italia, Panini, Accenture HR Services, IMA, Fondazione Teatro Comunale di Bologna e collaborato con alcune testate giornalistiche. Nel 2004 ha pubblicato la raccolta di racconti *Ridatemi il mio calcio (il Portico)*. Con *Managermakia* è al suo primo romanzo.

**Recensione:** *Managermakia* è un romanzo graffiante, ritmato, che può essere letto in modi diversi e prestarsi a varieghe suggestioni.

Innanzitutto, trattandosi di una storia realmente accaduta, questo romanzo può essere analizzato da un punto di vista storico: una lettura da parte di uno dei "giocatori", un manager, di un vero e proprio scontro aziendale di campo tra l'AD dell'azienda, rappresentante ovviamente della proprietà, ed i Dirigenti, coalizzatisi per non vedere sparire la propria Azienda a seguito delle scelte a dir poco "stravaganti" del Legale Rappresentante.

In secondo luogo, il romanzo si presta a una riflessione sul ruolo stesso di Manager: per un Dirigente, per colui cioè che ha, per natura stessa del contratto professionale, uno stretto rapporto di fiducia con la Proprietà, è possibile, in nome della salvezza dell'Azienda per cui lavora, ribellarsi e contrastare apertamente scelte e decisioni aziendali? Oppure esistono codici comportamentali o ancora vincoli contrattuali per cui questa possibilità gli è preclusa?

Dietro ad una storia in sé molto semplice e comune (una situazione di forte contrasto aziendale), anche se originale, si celano dinamiche complesse e situazioni di non semplice valutazione (specie per chi le



ha vissute), in cui non è facile capire quali siano le priorità, i modelli da seguire o più semplicemente le azioni da intraprendere nel momento in cui inizia "la battaglia" e salta completamente la gerarchia aziendale.

Ma volendo c'è di più. I fatti veri raccontati in questo romanzo sono avvenuti nel 1991, esattamente 25 anni fa, quando, nel corso degli anni Ottanta, si definiscono processi di internazionalizzazione spinti, fino ad allora quasi sconosciuti, con l'ingresso di nuove proprietà straniere in Gruppi Italiani che, in molti casi, si stavano confrontando con mercati meno domestici e quindi più complessi e che, inoltre, non erano

riusciti a completare con successo importanti passaggi generazionali.

Come è stato possibile acquisire Aziende, proprietarie anche di marchi prestigiosi, usando solo leve finanziarie? Come è possibile che, in alcuni casi, il risultato di queste acquisizioni sia stato unicamente l'indebitamento dell'azienda acquisita nei confronti delle Banche? Anche queste riflessioni sono purtroppo tristemente attuali. Ecco quindi che da una storia che potrebbe apparire per certi aspetti comica, nascono riflessioni la cui portata va oltre il fatto storico specifico. Riflessioni che coinvolgono da vicino i Dirigenti, i Quadri, i Professionisti di oggi, esposti alle

intemperie di un sistema di mercato che in più di un'occasione, invece di mostrare il suo volto più nobile di attuatore di politiche di sviluppo, mostra la sua faccia più arrogante, più stupida e quindi più inutile, per non dire dannosa.

**Managemakia** di Maurizio Boschini, Pendragon 2016, pp. 158, € 14,00.



**STUDIO DOTT.SSA CERATI**  
MEDICINA E CHIRURGIA ORALE

**"Nel mio studio è la coscienza che ci guida a lavorare bene"**

Convenzione diretta  
**FASI, FASI OPEN**  
prima visita gratuita

Via Zanolini, 39/4A - Bologna . Tel. 051 0828392 - 392 0760097 - info@studiocerati.com  
www.bolognaimplantologia.com

Aut. PG.237566 - 21/08/14



*Pubblichiamo il resoconto del Convegno "La mobilità urbana e metropolitana pubblica e privata a Bologna - Problematiche oggetto da anni di studi e progetti, ma non risolte" che si è svolto il 24 settembre u.s. presso il Cinema-Teatro Galliera. All'evento, aperto al pubblico ed organizzato da Federmanager Bologna e dall'Ordine Ingegneri di Bologna, hanno partecipato come relatori: la Prof. Simona Tondelli della Scuola di Ingegneria e Architettura dell'Università di Bologna, l'Ing. Andrea Bottazzi Dirigente TPER di Bologna, il Dott. Mario Sacco della AUSL di Ferrara, la Dott. Irene Priolo Consigliere delegato della Città Metropolitana di Bologna.*

*All'inizio del Convegno si sono svolte le interviste di Federmanager ai relatori, già presenti (in audio-video e trascritte con i relativi testi) su Internet nel sito di Federmanager Bologna.*

*Pubblichiamo la seconda ed ultima parte dell' animato dibattito tra pubblico e relatori, svoltosi al termine delle presentazioni.*

## 5) Del Piano

Sono Alessandro Del Piano, ingegnere, responsabile negli ultimi 10 anni della Pianificazione Urbanistica nella Provincia di Bologna e vorrei porre una domanda al relatore ing. Bottazzi.

Prima di tutto però vorrei richiamare un punto importante che è già stato trattato quando ci si è posti il quesito: in questo periodo abbiamo fatto o non abbiamo fatto? Quesito che io trasformerei in: abbiamo fatto abbastanza o non abbiamo fatto abbastanza?

Perché l'exkursus che la prof.ssa Tondelli ha fatto nella sua relazione di ciò che non è stato realizzato in questi ultimi 50 anni, vorrei fosse integrato con quanto abbiamo fatto, onde verificare se abbiamo fatto abbastanza. Lo dirò in altri termini citando casi concreti, per poi dichiarare che purtroppo non si è fatto abbastanza.

Occorre ripensare alle scelte che il Piano Territoriale iniziale fece in merito allo sviluppo produttivo di varie aree del territorio provinciale, che in certi casi scontava la presenza del Passante Nord. Siccome però in seguito, come ha correttamente affermato anche la dott.ssa Priolo, è stato ridotto il numero tra le aree produttive iniziali ad un numero ristretto più aderente alla realtà, si può affermare che nelle aree produttive rimaste nel Piano alcune sono partite anche senza la presenza del Passante.

Mi riferisco in particolare ad Aziende come la Philips Morris, la Darfoss, la

Lamborghini, la Basf e ad altre Aziende più piccole che si sono insediate qua e là nel territorio, perché hanno fatto una scelta strategica sul manifatturiero ed hanno poi trovato una Amministrazione pubblica capace di trasformare tali aree in maniera coerente, introducendo le infrastrutture necessarie. In particolare l'area di Crespellano sarà una di quelle: essa verrà trasformata nel suo assetto attuale in modo da consentire l'insediamento produttivo di tali Aziende.

Segnalo l'elenco delle principali infrastrutture realizzate più di recente o di prossima realizzazione:

è stato aperto il casello della Fiera e tra breve verrà aperto quello di Crespellano, entrambi in coordinamento con Autostrade; sono in funzione la nuova Galliera e la nuova Lungo Savena; fra poco partiranno i lavori nel nodo di Casalecchio ed è già stato finanziato il nodo di Rastignano; sono finanziate alcune tangenziali importanti come quelle di S. Giovanni Persiceto, Budrio e Crevalcore.

Il Servizio Ferroviario Metropolitan ha investito 350 Milioni di Euro che sono stati concessi dallo Stato perché promossi, programmati e progettati dall'Amministrazione del nostro territorio.

Il nodo di Bologna per l'Alta Velocità Ferroviaria è stata una realizzazione importante per il nostro territorio attuata dalle FS. Per l'Aeroporto della nostra città, a partire dal 2007, è stata progettata

una profonda riqualificazione, ultimata lo scorso maggio, ed a breve seguirà la nuova aerostazione.

Possiamo quindi dimostrare di aver realizzato in questi anni molte delle infrastrutture indispensabili per il nostro territorio. Secondo me, se vogliamo fare un'operazione utile, dobbiamo domandarci se tutto ciò è stato sufficiente. Come dicevo prima, la risposta è no, ma è diverso dal dire che non si è fatto nulla.

Vorrei ora porre la domanda all'ing. Bottazzi. Nella parte riguardante il trasporto pubblico non siamo riusciti ad invertire un dato che purtroppo ci mette in fondo alla classifica, mentre per altri dati siamo ai primi posti.

In sostanza, noi facciamo un alto uso del trasporto pubblico urbano, mentre per il trasporto interurbano presentiamo un valore medio-basso, ossia siamo in fondo alla classifica (63° posto) per numero di km. di linee di trasporto a guida vincolata rispetto alle restanti città europee. Altre città italiane, come Milano, Firenze, Padova, Mestre, Cagliari, Brescia, hanno raggiunto valori più elevati di Bologna. E' evidente che nella nostra area metropolitana permangono alcuni aspetti che ci inducono a dire che non abbiamo fatto abbastanza. Chiedo se si ritiene possibile anche per noi effettuare questa svolta verso un maggior utilizzo di mezzi a guida vincolata in ambito interurbano.

## **Bottazzi**

La risposta alla domanda dell'ing. Del Piano sarebbe articolata e complessa. Cercherò comunque di sintetizzarla al massimo.

In effetti, per gestire il servizio ferroviario metropolitano occorrono sia le stazioni, sia i mezzi di trasporto. Attualmente sono già state allestite un buon numero di stazioni, ma stiamo attendendo la fornitura di 7 elettrotreni già ordinati, di cui uno sta arrivando in questi giorni. Inoltre, posto che la gara per la gestione del servizio in Emilia Romagna è stata aggiudicata alla TPER ferroviaria, il Consorzio si è già impegnato a destinare 210 milioni di Euro per acquistare altro materiale rotabile. Questo materiale si andrà ad aggiungere ai 12 mezzi di trasporto attualmente funzionanti.

Tutte queste integrazioni consentiranno di trasformare il servizio ferroviario metropolitano da dipendente dal gasolio a servizio completamente elettrificato.

Occorre tener però presente che con la nuova regolamentazione che ha introdotto le Agenzie, nelle gare che vengono indette da queste ultime gli operatori non possono più pianificare le reti, ma soltanto proporre l'offerta dei servizi che potranno essere correttamente gestiti, una volta accettata e tradotta in ordine l'offerta.

Con riferimento poi alla domanda formulata di poter realizzare un servizio di trasporto di massa a guida vincolata, la risposta è che ci si è impegnati e che si sta operando in questa direzione, anche perché il mancato raggiungimento di questo obiettivo porterebbe a creare buchi economici non sopportabili nei bilanci dell'operatore.

La realizzazione di tutte le infrastrutture è quindi fondamentale sia per l'azienda che per il sistema.

La rete è già integrata come servizio ferroviario, come sistema a guida vincolata e come rete filoviaria estesa,

tutto ciò con il benessere del Ministero. Purtroppo, nella realtà, i tempi tecnici di attuazione sono sempre più lunghi del desiderato: tra l'approvazione di un progetto, la progettazione esecutiva, il benessere delle varie Autorità, la pubblicazione dei bandi in Gazzetta Ufficiale, e l'assegnazione, possono occorrere fino a 5 anni prima dell'inizio dei lavori.

Alla completa realizzazione del progetto, Bologna avrà però la rete filoviaria più estesa in Europa.

## **Tondelli**

Volevo soltanto chiarire una cosa, perché nell'esposizione della mia relazione posso essere stata fraintesa. Non ho voluto dire che alcune aree produttive non sono partite perché non è stato realizzato il Passante Nord, ma non sono partite perché è intervenuta la crisi economica.

Quello che volevo dire è che il Piano iniziale ha fatto delle scelte di localizzazione, di individuazione e di selezione di aree produttive in base alla prevista esistenza del Passante. C'era cioè un Passante che aveva condizionato la stesura del Piano. Oggi c'è da chiedersi se le aree individuate come produttive in tale Piano abbiano ancora un senso senza il Passante.

Inoltre non ho detto che non è stato fatto nulla: ho detto che sono state fatte molte cose, ma non sempre in maniera coordinata ed organica.

Ad esempio, per il casello autostradale di Crespellano, che è un ottimo intervento, ma che oggi, non essendo ancora attivo, crea grossi problemi di transito attraverso quel paese, per il mancato completamento dell'asse stradale esterno al centro abitato.

Nella mia relazione ho parlato di necessità di integrare i sistemi di servizio pubblico, ma si parla anche di integrazione tra pubblico e privato. Gli interventi eseguiti in maniera fra loro

coordinata danno effetti maggiori della somma dei benefici apportati dagli interventi singoli.

## **6) Pettinari (moderatore)**

Vorrei anch'io porre ai relatori una domanda in merito al significato del termine "comunicazione" e sul rispetto di tale principio. Secondo quanto è a mia conoscenza, esiste una comunicazione "attiva", ossia quella che io voglio o debbo trasmettere (verbalmente o con altri mezzi) e quella "passiva", ossia quella che io voglio o debbo ricevere (sempre verbalmente o con altri mezzi). Ecco alcune riflessioni su questi due tipi di comunicazione applicati al comportamento del cittadino.

In merito alla comunicazione attiva. Girando parecchio in auto, ho notato che in Italia per gli autisti di mezzi pubblici o privati le strisce pedonali sono una macchia bianca sulla strada. Sarebbe invece importante che chi utilizza questi mezzi sulla strada comunicasse la sua volontà di dare "sempre" la precedenza sulle strisce ai pedoni. E' evidente che l'applicazione di questo comportamento va ad impattare sui tempi di percorrenza di chi viaggia velocemente, ma purtroppo nella realtà tale comportamento è spesso disatteso specie dai conducenti di mezzi pubblici. Come si potrà migliorare questa situazione?

In merito alla comunicazione passiva. Negli ascensori, nei cantieri, nelle officine, nelle abitazioni vengono posti cartelli di attenzione contenenti i pericoli più o meno gravi cui si può incorrere non rispettando le norme indicate. Come si possono trasferire questi messaggi anche sulla strada, introducendo i concetti di: ascolta, guardati attorno, educati ad ascoltare quello che ti viene detto, etc.?

## **Bottazzi**

Nella mia azienda io non appartengo al personale viaggiante, perché faccio

l'ingegnere, ma posso riferire quanto avviene in quel settore. Nel merito non ho notizie di problematiche del nostro personale viaggiante con le strisce pedonali. Alcuni problemi si sono verificati con i ciclisti in particolari situazioni: di questi ho conoscenza e vi sono dati in merito. Il rispetto delle strisce pedonali è invece di natura sistemica.

### **Sacco**

In sintesi vi sono tre tipi di comunicazione: "informativa", "comunicativa" e quella del cosiddetto "fare come". L'informativa è banale e funziona nella prima età, cioè fornendo ai ragazzi nella scuola concetti semplici ed immediati. Nella comunicativa non viene data solo l'informazione, ma anche un messaggio, che deve toccare i livelli emotivi della persona che lo riceve: se non li tocca, l'informazione non arriva. Vi sono in proposito scuole e metodologie psicologiche che insegnano come si deve agire per costruire messaggi di questo tipo (specie in ambito pubblicitario). Nella terza modalità di comunicazione, il messaggio trasmesso deve anche essere accompagnato dall'esempio: "se voglio che venga rispettata la precedenza del pedone sulle strisce pedonali io debbo per primo rispettarla". In questo messaggio la comunicazione che arriva contiene l'esempio di come fare.

### **7) Melega (vice Presidente)**

Sono Massimo Melega, ingegnere, vice Presidente di Federmanager Bologna.

Su quanto accennava l'ing. Pettinari, faccio due esempi di ciò che mi è capitato con TPER.

Primo episodio. Oggi, ad una fermata dell'autobus su cui viaggiavo, ho assistito ad una scenetta. Salgono due stranieri che, dopo essersi guardati attorno, mostrano timidamente i soldi per pagare la corsa all'autista, che però resta muto. Un passeggero caritatevole

mostra loro la colonnetta in cui infilare i soldi. A quel punto l'autista si attiva dicendo che la colonnetta non funziona e di leggere il cartello. I due rimangono interdetti ed il passeggero caritatevole dice loro di andare dal tabaccaio a prendere il biglietto. I due ubbidiscono e scendono dall'autobus, che riparte.

Prima riflessione: Cosa si può fare perché in questi casi il personale che è presente sul mezzo diventi personale accogliente? Ad esempio dotare l'autista di biglietti di viaggio a pagamento?

Secondo episodio. Stazione di Pianoro. La stazione è sempre dissestata, sporca, con ascensore che non funziona quasi mai, e macchinetta erogatrice dei biglietti che, non essendovi tabaccaio nei pressi, dovrebbe sempre funzionare. Ore 7,25. Il treno che debbo prendere per Bologna passa alle ore 7,30. La macchinetta è fuori uso e non ho tempo per acquistare il biglietto altrove. Salgo sul treno senza biglietto, pensando di trovare a bordo una macchinetta funzionante, che però non trovo. Dopo qualche tempo arriva il controllore che non accetta la mia giustificazione ed oltre al prezzo del biglietto mi applica la sanzione di 65 Euro.

Seconda riflessione: Anche in questo caso si dovrebbe ricorrere a provvedimenti compensativi, come minimo con un avviso scritto per i passeggeri, o meglio controllando di frequente le macchinette erogatrici, sostituendole se guaste.

### **Bottazzi**

Rispondo sui due episodi a lei occorsi.

Nel primo, nel caso di autobus urbano e di colonnina non funzionante, viene di norma apposto un cartello dall'autista, se viene avvertito da qualche passeggero, scritto però soltanto in lingua italiana.

In merito alla possibilità di dotare gli autisti di biglietti a pagamento, ossia sulla vendita di biglietti a bordo, salvo rari casi di autisti che si prestano volon-

tariamente, è necessario venga stipulato un apposito accordo sindacale, che finora però non si è riusciti a raggiungere.

Pertanto secondo il regolamento, l'utente che non riesce a munirsi sul mezzo del biglietto deve scendere alla prima fermata per salire sul mezzo successivo. In caso contrario, l'utente, se sale a bordo un controllore, rischia la sanzione.

Nel caso di trasporto ferroviario sia con mezzi TPER che Trenitalia, il passeggero che sale sul treno privo di biglietto deve subito cercare un controllore e avvertirlo, perché provveda a metterlo in regola, dichiarando il motivo di tale mancanza. Il controllore provvederà di conseguenza facendo pagare non l'intera sanzione, ma soltanto un modesto sovrapprezzo.

In merito alla manutenzione e/o sostituzione delle macchinette erogatrici montate su ciascun mezzo, il nostro servizio ha attivo un collegamento permanente via radio di tutti i mezzi con la centrale operativa. Qualunque guasto venga segnalato dal conducente (e quindi anche quello delle macchinette erogatrici) viene preso in carico dalla centrale operativa, che mantiene, su più turni, operatori nella piazza centrale, attraverso la quale transitano la maggior parte dei mezzi. Al passaggio del mezzo che ha segnalato il disservizio, l'operatore sale a bordo e ripara il guasto. Le macchinette erogatrici sono amovibili perché in passato tali apparecchi, contenendo soldi, potevano essere rubati, come a volte è avvenuto.

*Per mancanza di spazio non è possibile pubblicare i restanti interventi da parte degli ingg.ri Lorenza Carà e Massimo Kolletzek e le risposte date dai relatori.*

*Ricordiamo ai lettori che la versione integrale del dibattito insieme alle interviste ai relatori sono presenti sul nostro sito [www.federmanagerbo.it](http://www.federmanagerbo.it).*



# SI FA PRESTO A DIRE AUSTRIACI

## ULTIMA PUNTATA

Le precedenti puntate sono state pubblicate su Filo Diretto:

Luglio 2012 parte prima - Febbraio 2013 parte seconda - Aprile 2013 parte terza  
Giugno 2013 parte quarta - Novembre 2013 parte quinta - Dicembre 2013 parte sesta  
Giugno 2014 parte settima - Agosto 2014 parte ottava - Dicembre 2014 parte nona  
Giugno 2015 parte decima - Dicembre 2015 parte undicesima



**C o m i n c i ò**  
L'artiglieria d'ambo le parti cercando di farsi più male possibile. Si sparavano con il reciproco

scopo di massacrarsi. Tiravano a palla e le sfere piene squarciavano, scardinavano, svelleavano e frantumavano, ma tutto sommato non fecero grandi danni alla fanteria di ambo i fronti che stava in silenzio, dietro ai pezzi quella austriaca, davanti ai pezzi quella francese, pronta per l'attacco. Poi, per un attimo, l'artiglieria francese tacque. Era arrivato il momento della fanteria.

Il reggimento, che aveva ricevuto l'ordine di prendere la ridotta nemica, si disarticolò in tre battaglioni che attaccarono, due sulle ali ed uno di riserva. L'artiglieria francese prese allora ad allungare il tiro per non colpire i propri, che, faticosamente, si sforzavano di avanzare, ed a sparare granate che all'esplosione seminavano il terreno di schegge metalliche roventi, quanto di meglio per terrorizzare i fanti, che cadevano a grappoli, uccisi sul colpo o storpiati, sciancati e sconciati in tal maniera, da ricordarsi di quel giorno per tutta la vita.

Frantisek Pòkorny rimaneva impassibile. Era abituato ai colpi

durante le prove di tiro a Casalecchio, ma quando le colonne francesi si aprirono a ventaglio per attaccare alla baionetta spronate dagli incitamenti e dalle bestemmie dei sergenti, cominciò ad assaporare il panico. Le granate avevano cominciato a cadergli vicino. L'artiglieria austriaca aveva preso un tiro scomposto ed accelerato a mitraglia. Una compagnia di racchette austriache cominciò a riempire il cielo di razzi, sparati più che altro per fare fracasso ed i fucilieri presero a sparare prima di fila, poi disordinatamente. Un muro di fumo si interpose fra Frantisek e la scena, che si sviluppava sì e no cento metri più avanti. Il nostro capì che le cose non andavano come avrebbero dovuto quando non vide più gli ausiliari ai pezzi fare corse affannate per prelevare le munizioni dai carri e portarle ai cannonieri. Sentiva sempre più vicine, quindi si stavano ritirando, le imprecazioni dei propri ufficiali che incitavano alla lotta ad oltranza. Poi vide giubbe color marron – il colore degli artiglieri – attraversare trafelate la barriera di fumo e polvere e darsela a gambe, abbandonando i pezzi dopo averli inchiodati per renderli inservibili. Poi un cavallo con il ventre squarciato dal quale uscivano gli intestini, al galoppo disperato, per poco non lo travolse, e Frantisek fece in tempo a

vedere un cavaliere staffato che sbattacchiava la testa come un pupazzo contro questo e quel masso. Era un ufficiale che condivideva il triste destino dei subalterni. Ai crampi allo stomaco si aggiunsero il tremolio delle braccia e l'afflosciarsi delle gambe. I due cavalli presero a stratonare uno di qua l'altro di là per andarsene e fu solo per le due forze che si annullavano che Frantisek non cadde ma restò a braccia aperte, attendendo ordini dal superiore che, vista la piega che stavano prendendo gli eventi, aveva preferito svignarsela poco prima, abbandonando il sottoposto. Così stavano le cose quando, sputacchiando e strofinandosi gli occhi per la polvere ed il fumo delle polveri da sparo, aprendosi un varco con un braccio e con l'altro tenendo il fucile, fece la comparsa un personaggio che si dimostrò fatale per il nostro. Frantisek si stupì: mai aveva visto uno zuavo, ma ricordava un artista di un circo tedesco che si era esibito a Praga arbitrando una partita di calcio fra due squadre di cani ammaestrati. Ammaestrati fino ad un certo punto, perché le bestiole presero quasi subito ad andare ciascuno per i fatti propri, incuranti delle urla e delle pedate del domatore che, fattosi paonazzo, subissato dalle grida e dagli insulti degli spettatori, in preda ad una crisi isterica, fu portato a forza

fuori di scena da due inservienti ed gli fu affondata la testa in una botte di acqua gelata. Frantisek, allora, si era molto divertito e la scenetta gli era rimasta impressa. Or bene, quel domatore era vestito come quel guerriero nemico che ora gli stava di fronte. Stesse ghette bianche, stessi pantaloni rossi (alla zuava ovviamente), stessa giubba blu scuro impreziosita da alamari dorati, stessa berretta con fiocco, una barba incolta. Frantisek atteggiò involontariamente il volto ad un sorrisetto fra il nervoso e lo stupito. Oltretutto, chi gli stava di fronte era un ometto che gli arrivava si e no al mento, bruno di carnagione, magretto e con occhi spiritati. L'ultimo arrivato reagì in modo diverso. Era contento perché anche quella volta ce l'aveva fatta! Era arrivato incolume alle linee nemiche, senza sparare un colpo, saltellando fra i cadaveri dei suoi e dei nemici, evitando di calpestare gli innumerevoli feriti che gemevano e chiedevano aiuto, pensando che probabil-

1) *Pochi anni dopo la seconda guerra d'indipendenza in Italia, scoppiò in America la mitica guerra fra gli stati unionisti del nord e quelli confederati del sud (620.000 morti accertati). Lo storico Reid Mitchell ci ricorda la che diarrea e dissenteria causarono un numero di morti pari a quelli che fecero i fucili, le sciabole ed i cannoni. A quei tempi i soldati (feriti) che morivano disidratati in mezzo ai propri escrementi erano molto più numerosi di quelli che si immolavano durante una spettacolare carica di cavalleria. R.M. "The american civil war 1861-1865" il Mulino - Bologna*



Artiglieria dell'epoca: in alto una granata da obice di 15 cm; in basso una palla da cannone

mente non sarebbe arrivato o sarebbe arrivato troppo tardi<sup>1</sup>. Era convinto di meritarsi un po' di riposo invece... invece si trovava di fronte uno spilungone con il quale fare i conti. Gli ordinò di arrendersi, ma il nostro, che non conosceva il francese, rimase lì, con quel mezzo sorriso e le braccia spalancate come un Cristo in croce perché i cavalli continuavano a tirare. Lo zuavo, nervoso perché la risposta tardava ad arrivare, prima gli puntò la baionetta alla gola, poi scaricò il moschetto, spiccando la testa dal busto. Indispettito perché il sangue di Frantisek gli era schizzato in faccia e sulla giubba si sedette su una pietra,

cercando qualcosa nelle tasche. E così, novello martire innocente del XIX° secolo, defunse l'aiutante d'osteria praghese, e non ebbe neppure la consolazione dei legionari romani che si disputavano la tunica, perché l'unico soldato presente era uno zuavo francese che fumava un mozzicone di sigaro in attesa che la tromba del battaglione radunasse i sopravvissuti.

**FINE**

**NOTE DELL'AUTORE:**

*L'episodio della requisizione del cavallo a Varignana avvenne a scapito del bisnonno Luigi classe 1830 che ivi svolgeva l'attività di bruzaj (barocciaio). Così mi è stato raccontato in famiglia.*

*L'episodio della bastonatura a Ferrara mi è stato raccontato da due diverse fonti, in due diversi anni da amici ferraresi. Il racconto è stato arricchito (solo un poco) da particolari relativi ad una bastonatura a carico di un bolognese. A questo riguardo: l'abitudine, oramai scomparsa, di chiamare "bancata" quando qualcuno è stato picchiato, pestato violentemente, deriva dalla consuetudine che avevano gli austriaci di distendere il malcapitato a pancia in giù su di una panca, per poi bastonarlo senza correre il rischio che questi cadesse svenuto durante la celebrazione, obbligando il medico militare a sospendere l'evento.*

*Per il resto appunti presi presso alcuni archivi pubblici cittadini in anni e per fini diversi, maggiormente presso l'Archivio di Stato di Bologna.*

*Sarebbe perdita di tempo cercare di spiegare come i dettagli della morte del nostro eroe mi siano pervenuti. Chi preferisce pensare che Frantisek sopravvisse a Solferino e sia tornato nell'osteria di Praga a scaricare botti di birra e a pulire i pavimenti, è libero di farlo.*



## “BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA”

### GLI EVENTI IN PROGRAMMA

10 giugno 2016 - CORSO IDI “Dal Business Model al Business Plan”, con Giuseppe Marzo, dalle 09,00 alle 18,00 presso la nostra sede, rivolto agli iscritti IDI e ai dirigenti inoccupati Federmanager

15 giugno 2016 - MOG (Modello Organizzativo Gestionale) 231, dalle ore 17,30 alle 19,30 presso Campus Alma Mater, Via Giovanni Antonio Sacco, 12 - Bologna

29 giugno 2016 - Nutrimenti Manageriali - titolo in via di definizione, con docenti di BE INSPIRED, dalle ore 18,30

### GLI EVENTI ORGANIZZATI NEGLI ULTIMI MESI:

3 maggio 2016 - Convegno “La logistica ed i suoi sviluppi nel mondo dell'e-commerce”, Aula Magna della Facoltà di Ingegneria

5 maggio 2016 - CORSO IDI “ANALISI DI BILANCIO E DIAGNOSI STRATEGICA”, presso la nostra sede

17 maggio 2016 ASSEMBLEA ANNUALE FEDERMANAGER BOLOGNA E CONVEGNO L'EMILIA - ROMAGNA E LE IMPRESE ESTERE - Savoia Hotel Regency

25 maggio - Nutrimenti Manageriali - “METALOG TRAINING TOOLS” con Giancarlo Manzoni, presso il Casalunga Golf Club

27 maggio - CORSO IDI “DECISIONI MANAGERIALI. PREZZI, COSTI E MARGINI NELLA GESTIONE DELL'IMPRESA”, presso la nostra sede

7 giugno 2016 - CONVEGNO AIF AZIENDA E SVILUPPO DELLA PERSONA. QUALE FUTURO? Il coinvolgimento del personale e dei giovani

## Residence Vittoria

Laboratorio Analisi Cliniche

Aut. San. P.G. 45332 del 02/03/2005

Via Mazzini, 150/2 - Bologna  
Tel. **051 342478 - 051 6360665**  
Fax **051 4294552**

[www.residencevittoria.net](http://www.residencevittoria.net)  
e-mail: [pagani.elisabetta23@gmail.com](mailto:pagani.elisabetta23@gmail.com)

**CONVENZIONE DIRETTA FASI**





[www.lapizzuta.it](http://www.lapizzuta.it)

# Vacanze d'incanto sul mare di Tropea

**Informazioni su disponibilità e prenotazioni**  
Segreteria Villaggio La Pizzuta, Corso Venezia, 8 - Milano  
Tel. 02 798 493 - E-mail: [info@lapizzuta.it](mailto:info@lapizzuta.it)  
Per visitare il resort: [www.lapizzuta.it](http://www.lapizzuta.it)

## **Quotazione speciale FEDERMANAGER BOLOGNA**

**€ 490,00 a settimana**

(pensione completa - bevande escluse)

Il villaggio si trova nella Contrada Cervo in località Parghelia (VB).  
Si può raggiungere in aereo (Lamezia Terme), in treno (Tropea) o in auto (uscita Autosole di Pizzo Calabro).

Il villaggio **La Pizzuta\*\*\*\***, apprezzato dai manager italiani per la qualità del soggiorno e il rapporto qualità-prezzo, si è aggiudicato il **Certificato di Eccellenza di Tripadvisor** per il 2015. Il punto di forza del resort è la splendida natura entro la quale si trova, immerso in un grande giardino mediterraneo con centinaia di varietà botaniche. La vacanza si vive all'insegna del comfort e in armonia con la natura, tra cielo e mare, davanti alle isole Eolie.

# Villaggio La Pizzuta \*\*\*\*