

cod. ISSN 2281-3888



# FILO DIRETTO FD DIRIGENTI

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 27 - N. 1**  
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento



- **La responsabilità civile prodotti ed il suo impatto sul tessuto imprenditoriale italiano**
- **Il private equity e l'acquisizione di partecipazioni**
- **Lo sviluppo della sanità integrativa: un'innovazione per la sanità italiana**
- **Educarsi e Formarsi all'energia verde**



## “Occhio alla Vista”

*Medinforma e FASI per la prevenzione anche nel 2013*



Oltre alla **Prevenzione Oculistica** sono attivi anche la

**Prevenzione HPV** e **CARDIOVASCOLARE**.

Inoltre agli assistiti FASI **gratuitamente** anche la **Visita ORTOPEDICA** a **PREVENZIONE** dell'**ARTROSI** dell' **ANCA** e del **GINOCCHIO**.

**Nel mese di Marzo**

**MEDINFORMA** propone:

**“PROGETTO DONNA”**

**Prevenzione della OSTEOPOROSI,**

la **Densitometria Ossea** viene offerta ad un costo particolare

### **PACCHETTI DI PREVENZIONE FASI** per dirigenti d'azienda:

#### **Pacchetto C : Prevenzione Oculistica**

(Maculopatia e Glaucoma) per donne e uomini dai 30 anni in poi

- OCT
- Pachimetria Corneale
- Campimetria Computerizzata

#### **Pacchetto D : Prevenzione HPV**

per donne dai 14 ai 44 anni

- Ricerca del Papilloma virus ( HPV )
- Tipizzazione ( eventuale se la ricerca è positiva )

#### **Prevenzione Cardiovascolare**

per donne e uomini dai 45 ai 65 anni

- Visita Specialistica Cardiologica
- E.C.G. di base
- Ecografia Grossi Vasi (Tronchi Sovraortici)

Bologna, Via Emilia Ponente 62/2a – [www.medinforma.org](http://www.medinforma.org)

Info e Prenotazioni: Tel: 051/310982; email: [segreteria@medinforma.org](mailto:segreteria@medinforma.org)



# FEDERMANAGER

SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

BOLOGNA

www.bologna.federmanager.it - E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

## sommario

### I nostri numeri

#### Presidenza

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

#### CONSULENZA SINDACALE/AGENZIA LAVORO

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

#### CONSULENZA PREVIDENZIALE

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

#### FONDIRIGENTI / AGENZIA LAVORO

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526  
E-mail: c.gandolfi@agenzia.fondirigenti.it

#### FASI - ASSIDAI

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

#### SEGRETERIA - CONVENZIONI

GAIA MONTI - Tel. 051/543258  
E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it

#### ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE

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

AGNESE PAGLIARULO - Tel. 051/6240102  
E-mail: agnese.pagliarulo@federmanagerbo.it

**Uffici - Orari di ricevimento**  
**Lunedì 9,30-13,30**  
**Martedì - Venerdì 8:30 - 13:30**  
**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:** ANDREA MOLZA

#### Comitato di redazione:

Cesare Bassoli, Giancarlo Biondi, Loris Cocchi, Giorgio Favaretto, Fausto Gabusi, Enrico Piana, Beatrice Plateo

**Segreteria di Redazione:** SERGIO MENARINI  
E-mail: sergio.menarini@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

#### 5 EDITORIALE

*RIFLESSIONI SUL NOSTRO 2013: IL VALORE  
DELL'ASSOCIAZIONISMO*

#### 7 ATTUALITÀ

*LA NOSTRA AGENDA*

#### 11 FORMAZIONE

*LEADERSHIP: ETICA, VALORI DI GRUPPO E PROTOTIPICITÀ*

#### 13 LEGALE

*LA TEMATICA DELLA RESPONSABILITÀ CIVILE PRODOTTI ED IL  
SUO IMPATTO SUL TESSUTO IMPRENDITORIALE ITALIANO*

#### 16 MANAGEMENT E FINANZA

*IL PRIVATE EQUITY E L'ACQUISIZIONE DI PARTECIPAZIONI*

#### 18 TERRITORIO

*GIOVANI E RILANCIO DELL'ECONOMIA IN ITALIA*

#### 21 ATTUALITÀ

*LO SVILUPPO DELLA SANITÀ INTEGRATIVA:  
UN'INNOVAZIONE PER LA SANITÀ ITALIANA*

#### 24 CONVEGNI

*EDUCARSI E FORMARSI ALL'ENERGIA VERDE*

#### 26 EVENTI

*LA CURA E L'INCURIA*

#### 28 CULTURA

*SI FA PRESTO A DIRE AUSTRIACI (2° PARTE)*

#### 31 PREMIO DI LAUREA DOTT. FRANCESCO LONGO

## CONTRIBUTO ASSOCIATIVO 2013

Dirigenti in servizio: euro 228

Dirigenti pensionati: euro 124

Dirigenti pensionati in attività: euro 228

Quadri superiori: euro 180

Quadri apicali: euro 150

Vedove: euro 74

### Termini e Modalità di pagamento:

#### Entro il 16 marzo 2013 tramite:

1. addebito permanente in c/c bancario (RID) – per chi ha già rilasciato autorizzazione o la rilascerà entro il 28/2/13
2. bonifico bancario su:  
**BANCA FINECO IT 61 C 03015 03200 000003122522**  
**BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA IT04W0538702420000001803346**
3. bollettino di c/c postale sul conto 13367404 Sindacato Dirigenti Aziende Industriali (inviato con lettera a parte)
4. assegno bancario
5. direttamente presso i nostri uffici anche con Bancomat o Carte di Credito

Ricordiamo, a tutti coloro che sono iscritti ad ASSIDAI, che l'iscrizione a Federmanager è condizione essenziale per il mantenimento dell'adesione al Fondo.

**Convenzione Cafindustria Federmanager Bologna** Tutte le informazioni a pag. 6

**IL BOLLINO DI CONVALIDA 2013  
SARÀ INVIATO CON IL PRIMO NUMERO UTILE DI FILO DIRETTO AL RICEVIMENTO DEL  
SALDO DEL CONTRIBUTO ASSOCIATIVO 2013.  
IL BOLLINO VERRÀ INVIATO AGLI ASSOCIATI CHE PAGANO TRAMITE DELEGA  
ALL'AZIENDA O ADDEBITO IN CONTO CORRENTE (RID).**

## “RIFLESSIONI SUL NOSTRO 2013: IL VALORE DELL'ASSOCIAZIONISMO”



Si è concluso un anno molto difficile, si può dire che la serenità la si è trovata solo in famiglia, per chi può dirlo. Le altre dimensioni del nostro vivere sociale sono state colpite senza eccezione, dalla crisi dell'Europa e dell'Euro che a cascata ha contagiato economia, industria, mercato del lavoro, associazioni e Onlus. Chi sta meglio non è cresciuto, gli altri hanno visto ridurre drasticamente le loro aspettative. Federmanager Bologna non è stata esente da questo deprimente scenario, ma ha cercato di reagire giocando in attacco e sforzandosi di interpretare le varie istanze degli iscritti.

Vi sottopongo alcuni dati che ritengo significativi:

- Le conciliazioni seguite dai nostri uffici sono state 182 rispetto alle 98 del 2011, questo dato ha una duplice lettura: da un lato la crisi del mercato bolognese che porta tante aziende a tagliare la managerialità e dall'altro la consapevolezza, che dimostrano sia i manager sia le imprese, di avere in noi un ausilio affidabile e credibile; molte conciliazioni infatti ci hanno visti a fianco del manager anche nella fase di trattativa.
- 182 i nuovi iscritti del 2012. Un dato che premia l'attenzione al nuovo interlocutore che si avvicina a Federmanager e il valore dei servizi che da noi si possono trovare e che si ritengono d'interesse. Questo numero, che in termini assoluti ci porta sopra la

quota “psicologica” dei 2500 iscritti non deve nascondere i 156 che hanno deciso di uscire dall'associazione nello stesso anno. Qui la riflessione diviene più ampia e tocca il centro di questo editoriale di inizio anno: l'associazionismo e le motivazioni che lo sorreggono. A mio modo di vedere ciò che ci unisce è la solidarietà su un comune vivere e comportarci, ed è sapere che il serio problema di uno diventa un problema di tutti. La motivazione dei cessati è un dato che mi scoraggia: 85 cessati per morosità di cui 60 non hanno mai risposto ai nostri solleciti. Alcuni li conosco, si sono iscritti per avere un valido supporto beneficiando della solidarietà di chi ha contribuito con la sua quota garantendo negli anni lo stesso servizio di qualità. Poi, finita l'esigenza, tornano nel loro egocentrico individualismo. A questi e ai nuovi vorrei dire che la nostra forza sta nella costanza della solidarietà che ieri ti ha aiutato nella conciliazione, oggi nel problema di esodato o contributore volontario, domani ti aiuterà nel farti un network per nuove opportunità lavorative e nel mentre ti coinvolge in eventi culturali e formativi. Questo spirito si affianca bene anche alla consapevolezza che il numero di iscritti determina la forza dell'associazione; lo dimostrano l'incontro dei 5000 della Cida a Milano o l'interesse dei candidati alle prossime elezioni al programma di cambiamento del paese proposto dai Manager della Cida (Federmanager e Manageritalia perlopiù), che si è palesato solo perché cominciamo a contare con i numeri. Proprio nell'ottica del principio di solidarietà, che

dovrebbe essere più che mai forte in un momento di difficoltà per tutti, le quote associative rimarranno le stesse dell'anno passato. Fiducioso pertanto che l'impegno e la solidarietà contribuiscono a migliorare la previsione del prossimo futuro, mi auguro che un approccio solidale e non solo utilitaristico sia presente in chi si avvicina alla nostra organizzazione.



# CONVENZIONE CAFINDUSTRIA – FEDERMANAGER BOLOGNA

E' stata rinnovata la convenzione tra FEDERMANAGER Bologna e CAFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA, Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale con sede in via S. Domenico 4, che s'impegna a svolgere, a favore degli iscritti e di chi verrà segnalato da Federmanager Bologna, attività di assistenza fiscale e di assolvimento dell'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi (modello 730), oltre alla compilazione e presentazione dei modelli UNICO PF (inclusi quadri integrativi RM-RT-RW), UNICO MINI PF, dei bollettini e dei modelli F24 per il versamento dell'IMU, dei modelli previdenziali RED ed ISEE. Il servizio di assistenza viene svolto secondo le seguenti modalità.

**1. Dichiarazioni fiscali (Mod. 730/2013) di pensionati, iscritti a FEDERMANAGER BOLOGNA, in regola con il pagamento della quota associativa.** I dirigenti interessati possono rivolgersi per la compilazione direttamente a FEDERMANAGER Bologna, previo appuntamento da fissarsi entro il 31/3/2013 con il personale incaricato, a cui dovranno essere consegnati in originale tutti i documenti necessari. Il responsabile dell'assistenza fiscale ed il personale incaricato di CAFINDUSTRIA supervisioneranno l'attività di raccolta della documentazione e di precompilazione. Settimanalmente, il personale CAFINDUSTRIA esaminerà e ritirerà presso la sede di FEDERMANAGER Bologna la documentazione a supporto delle suddette dichiarazioni ed effettuerà il controllo di conformità, validando i modelli stessi e predisponendoli per l'invio secondo le scadenze il mod. 730/4 al sostituto d'imposta ed il modello telematico all'Agenzia delle Entrate. Confermiamo la gratuità dell'assistenza per i modelli 730 precompilati. Per i modelli 730 da compilare verrà richiesto un contributo spese di € 25 (venticinque) per ogni dichiarante. In caso di dichiarazioni che richiedono la compilazione di più modelli verrà richiesto all'interessato un contributo di € 10 (dieci) a modello a partire dal secondo.

**2. Dichiarazioni fiscali (Mod. 730/2013) di dirigenti in servizio, e loro familiari, iscritti a FEDERMANAGER BOLOGNA o altri contribuenti.**

a) Un incaricato di CAFINDUSTRIA sarà presente presso la sede di Via Bombicci, uno o più giorni alla settimana, secondo un calendario da concordare con Federmanager, nel periodo dal 02/04/2013 al 31/05/2013, al fine di predisporre le dichiarazioni fiscali.

I dirigenti interessati ad avvalersi di CAFINDUSTRIA per la propria dichiarazione fiscale dovranno prenotare l'appuntamento col personale di FEDERMANAGER Bologna.

b) Seguendo la stessa procedura di cui sopra potranno essere consegnati pure i modelli già precompilati.

**3. Bollettini, modelli F24 per pagamento IMU**

Potranno essere predisposti direttamente dal personale di FEDERMANAGER Bologna nel caso di pensionati iscritti, al costo di € 18 per ogni comune (acconto + saldo), o direttamente dagli incaricati CAFINDUSTRIA per gli altri contribuenti.

**4. Altri servizi**

CAFINDUSTRIA dà la propria disponibilità alla predisposizione di modelli di dichiarazione fiscale UNICO PF e quadri integrativi RM-RT-RW, UNICO MINI PF e dei modelli previdenziali RED e ISEE presso la propria sede qualora richiesti da contribuenti indirizzati da FEDERMANAGER Bologna.

**5. Costi**

Il costo dell'assistenza ed elaborazione, comprensivo del visto di conformità sul modello 730, a carico esclusivo del dirigente o del contribuente (ad esclusione dei dirigenti pensionati di cui al punto 1. per il modello 730/2013), che non precompili integralmente i modelli, è il seguente:

**Servizio Di Assistenza Ed Elaborazione Per:**

SERVIZI E TARIFFE 2013	In Euro (IVA inclusa)
Assistenza nella compilazione delle dichiarazioni modello 730 singolo	Euro 46,00
Assistenza nella compilazione delle dichiarazioni modello 730 congiunto	Euro 70,00
Modello F24 per versamento IMU per ogni comune, fino a quattro immobili	Euro 18,00
Cedolare secca – applicazione, comunicazioni, simulazioni	Euro 30,00 per ogni contratto di locazione (inclusa pertinenza)
Visure catastali (fino a 5 immobili per comune)	Euro 12,00
Compilazione UNICO PF / UNICO MINI PF / QUADRI RM-RT-RW	Euro 80,00 / Euro 36,00–48,00–60,00
Compilazione modelli RED e ISEE	Gratuita
Dichiarazioni di successione	Euro 200,00 – 500,00, a seconda della complessità e del lavoro svolto

Per ulteriori informazioni contattare  
FEDERMANAGER Bologna  
signora Carla Gandolfi tel.051/54.55.26  
e-mail: carla.gandolfi@federmanagerbo.it  
oppure dott.ssa Gaia Monti – tel.051/54.32.58  
e-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it  
oppure dott.ssa Agnese Pagliarulo –  
tel 051/624.01.02  
e-mail: agnese.pagliarulo@federmanagerbo.it.

## LA NOSTRA AGENDA



Siamo agli inizi di un nuovo anno: sarà difficile, perché la crisi morde ancora, ci imporrà un c o m p l e s s o

lavoro di analisi ed elaborazione, ci chiederà di fare scelte non semplici ma ineludibili. Ma quello che sempre ispirerà la nostra azione sarà la massima attenzione alle attese della categoria, anche di quella parte più silenziosa e distante da noi. Dobbiamo cogliere e valorizzare anche i “segnali deboli”. Sarà un anno in cui dovremo dimostrare la nostra cultura del saper fare e, soprattutto, del saper fare bene. In questo quadro, quali sono gli obiettivi che ci proponiamo? Quale è l’ Agenda Federmanager per il 2013 al di là del sostegno che garantiremo all’azione politica della nuova Cida, argomento ampiamente trattato in altre occasioni? Anche a rischio di una eccessiva sintesi ritengo di poter dire che concentreremo la nostra attenzione e le nostre energie su 5 tematiche specifiche della Federazione:

- **gli esodati**
- **la perequazione delle pensioni e contributo di solidarietà**
- **il rinnovo contrattuale**
- **la nostra Organizzazione centrale e territoriale**
- **la comunicazione e lo sviluppo associativo.**

### Esodati

E’ un tema di grande delicatezza sindacale ed umana, una legge brutale ha inciso negativamente su tanti, troppi, progetti di vita.

Che una nuova riforma previdenziale

si imponesse per garantire la tenuta del sistema, soprattutto nell’ interesse delle nuove generazioni, era nell’ ordine delle cose ma poteva e doveva considerare le situazioni “border line” che hanno determinato il fenomeno degli esodati.

Assieme alle altre forze sindacali abbiamo pressato il Governo, presentato emendamenti ed assunto posizioni pubbliche, abbiamo sostenuto quelle forze politiche che hanno chiesto modifiche: lo abbiamo stigmatizzato l’ arroccamento del Ministro del Lavoro e le sue chiusure ad ogni invito alla riflessione ed alla ricerca condivisa della soluzione al problema. Lo abbiamo fatto con costanza e ben sapendo che una soluzione definitiva la si avrebbe avuta solo con un governo politico. Ed è per questo che il confronto che stiamo avviando in questi giorni con le forze politiche vede tra i temi centrali quello degli “esodati”: ai leader ed ai candidati alla Camera ed al Senato stiamo chiedendo un impegno forte e chiaro in tal senso; in uno stato di diritto non e’ accettabile che si cambino le regole del gioco a gioco iniziato. Non sappiamo con esattezza quanti siano i veri esodati appartenenti alla nostra categoria perché forse la maggioranza è costituita da colleghi ..... di piccole imprese ma deve essere a tutti chiaro che il problema non lo valutiamo sul piano quantitativo. La Federazione, pertanto, sarà in prima fila per trovare, assieme alle altre forze sociali, la strada per risolvere un problema di equità e dignità delle persone.

### Perequazione delle pensioni e contributo di solidarietà.

Come anticipato prima di Natale e dopo aver completato le indispensabili valuta-

zioni tecnico giuridiche, la Federazione ha deciso di impugnare i provvedimenti con cui si è arrivati all’ennesimo blocco del meccanismo di perequazione automatica delle pensioni medio alte (non certamente d’oro) e alla introduzione di un contributo di solidarietà a carico degli iscritti ( servizio e pensione) agli ex fondi sostitutivi dell’ Inps (INPDAI, elettrici, telefonici, ferrotranviari, etc ).

Penso sia inutile richiamare anche in questa sede, le ragioni del giudizio estremamente negativo che abbiamo dato a queste manovre, penso basti ricordarne l’alto tasso di iniquità, demagogia e speculazione sindacale. I due ricorsi sono pronti e sono stati predisposti dallo Studio Orrick: abbiamo scelto tra quanto di meglio può offrire il mercato. Non è certamente questa la sede per entrare nei dettagli tecnici dei due ricorsi ma il tempo trascorso e che alcuni colleghi hanno letto come disattenzione della Federazione al problema, si è reso necessario per approfondire tematiche più complesse di quanto sembri che non consentono approcci superficiali o velleitari. Solo ora, ad esempio, sulla base di verifiche sul campo, possiamo sostenere che l’ INPS, in tema di contributo di solidarietà, ha applicato la norma in maniera errata richiedendo detto contributo anche a soggetti che non hanno tratto alcun vantaggio dall’essere stato iscritto all’INPDAI o dall’avervi trasferito la propria anzianità INPS. Ma non c’è solo questo. Pertanto, lo ribadisco, la materia non poteva essere affrontata alla “garibaldina” e senza quell’approccio meditato, serio e responsabile che deve contraddistinguere ogni nostra azione. Ci tengo, infine, a sottolineare come i ricorsi di cui sopra saranno attivati at-

traverso una azione congiunta di **Federmanager e ManagerItalia** (tra i loro pensionati e dirigenti in servizio vi sono ex INPDAI) a conferma della ritrovata e consolidata unità di intenti. Nelle prossime settimane, tutta la documentazione relativa ai ricorsi sarà trasmessa alle Associazioni territoriali: auspico possa definitivamente dimostrare come la Federazione consideri centrale la difesa dei colleghi in pensione e come siano assai poco giustificate valutazioni ingenerosamente critiche e/o polemiche. Il quadro di riferimento resta effettivamente problematico ma la nostra è una battaglia di principio che merita di essere portata avanti e lo faremo con la massima convinzione.

### ***Il rinnovo Contrattuale***

Stiamo rispettando i tempi che ci eravamo dati: sette incontri tecnici di inquadramento delle tematiche ed un importante seminario di studi a fine novembre cui hanno partecipato esperti e colleghi rappresentativi delle varie anime della categoria, hanno consentito la elaborazione di un primo documento contenente una proposta di linee guida per il prossimo rinnovo contrattuale.

Ma vogliamo andare oltre, vogliamo che questa fase preparatoria veda la più ampia partecipazione possibile e, per questo, nel mese di febbraio attiveremo un sondaggio che interesserà l'intera categoria: su questo tema di assoluta centralità vogliamo acquisire il pensiero di chi opera nelle imprese familiari come di chi lavora nelle grandi multinazionali. Ma non basta: utilizzeremo il secondo trimestre dell'anno per promuovere incontri e dibattiti territoriali; vogliamo realizzare un grande momento partecipativo, vogliamo esaltare il nostro ruolo

di rappresentanza, una rappresentanza reale fatta di ascolto, confronto, scelte meditate e condivise. A valle di tutto questo, a giugno, faremo i passaggi formali per il varo della nostra "piattaforma" e chiederemo a Confindustria l'apertura del confronto negoziale, un confronto che auspichiamo coerente con il rapporto che deve contraddistinguere imprenditori e dirigenti, un confronto serio, serrato, in grado di dare alla categoria risposte responsabili e lungimiranti.

**La valorizzazione del ruolo manageriale, la migliore applicazione del modello retributivo a suo tempo adottato, la risoluzione del rapporto di lavoro, il sostegno al reddito, il riorientamento professionale, il bilancio delle competenze, la tutela della seniority, i vari istituti che costituiscono il nostro welfare contrattuale, saranno gli ambiti tematici del confronto**, quindi nulla di particolarmente nuovo ma di nuovo c'è che con questo rinnovo vogliamo tutelare e valorizzare la cultura manageriale, **il ruolo che il management può e deve giocare per la modernizzazione e la competitività del nostro sistema industriale.**

**Questa sarà la "sfida" culturale che porremo a Confindustria:** una sfida che dovrà assolutamente avviare una valutazione congiunta anche rispetto alle nuove componenti di management che aspiriamo rappresentare.

Tutto questo impone una riflessione seria sul nostro modo di porci e di fare rappresentanza, il tempo degli improvvisatori è finito, è finito il tempo delle visioni ancorate a tempi superati, è finito il tempo di un sindacalismo dirigenziale

incapace di esprimere una sua identità, una sua visione delle relazioni industriali, un sindacalismo incapace di interpretare i mutamenti in atto nei sistemi di governance delle aziende.

Dobbiamo dimostrare capacità di visione e guardare la realtà per quella che è non per come ci piacerebbe fosse, perché più comoda. Con il prossimo rinnovo contrattuale dobbiamo recuperare il nostro rapporto con le nuove generazioni manageriali e dovremo farlo esaltando la nostra capacità di ascolto e senza avere la presunzione di interpretarne le attese. Ovviamente un ruolo importante lo avrà il contesto economico, forse saremo chiamati a fare delle scelte di priorità ma sono convinto che come è avvenuto per il recente rinnovo contrattuale per i chimici ed i metalmeccanici ci sono tutte le condizioni per creare premesse funzionali ad un rinnovo rapido e di valore.

### ***La nostra Organizzazione.***

E' un tema da addetti ai lavori, me ne rendo perfettamente conto, ed è per questo che non mi soffermerò molto su di esso ma penso che ogni iscritto, in quanto "azionista" di questa Federazione, abbia il diritto di sapere cosa pensiamo di fare per migliorarne la capacità di risposta, per adeguare le competenze delle nostre Strutture operative alle crescenti domande che la categoria ci pone, domande più complesse e, soprattutto, nuove.

**Alta formazione manageriale, orientamento professionale, networking etc**, si uniscono alle domande di consulenza classica che da sempre diamo. Sono domande che impongono alti standard e, conseguenti, alti investimenti. Si impongono, pertanto, sinergie

territoriali, si rendono necessarie azioni capaci di creare strumenti di azione consortile. Si impone prendere atto che una cosa è la rappresentanza territoriale di tipo istituzionale ed altro è l'erogazione di servizi di qualità che giustifichino e sostengano efficaci politiche di sviluppo associativo. Stiamo parlando di un tema prioritario, dobbiamo superare i limiti di un modello organizzativo nato oltre 60 anni fa e che oggi mostra difficoltà crescenti.

#### Comunicazione e crescita

Parliamo, infine, di tematiche intimamente connesse al modello organizzativo: lo dico da tempo, non siamo particolarmente bravi nel comunicare e valorizzare quanto facciamo e che è molto, non riusciamo a far percepire ai tanti non iscritti (ma anche agli associati) il valore delle nostre azioni, delle nostre iniziative dei nostri servizi, non riusciamo a far capire ai dirigenti sia in attività che in pensione che **Fasi, Previndai, Fondirigenti, Assidai** e potrei continuare a

lungo, sono il frutto della nostra azione di rappresentanza, del nostro contratto. Bisogna far capire che il contributo associativo che chiediamo è percentualmente inferiore a quanto chiedono le altre Confederazioni sindacali agli altri lavoratori, lavoratori che nulla hanno di paragonabile **in tema di welfare, sostegno al reddito, solidarietà intergenerazionale etc.**

Dobbiamo e vogliamo migliorare sviluppando nuovi canali di comunicazione, attivando politiche di crescita associativa, certamente articolate sul territorio ma omogenee negli stili, negli strumenti, nei linguaggi, nei contenuti. Dobbiamo e vogliamo professionalizzare questa azione: al prossimo Consiglio Nazionale prenderemo le decisioni più giuste e chiederemo a tutte le Associazioni territoriali di auto coinvolgersi in esse, di esserne protagonista. Ma vogliamo anche una comunicazione che travalichi i confini categoriali, una comunicazione che sappia parlare al Paese

con continuità, che sappia mettere in evidenza i tratti distintivi di un management che si propone come un asset di sviluppo e modernizzazione del Paese e delle imprese: lo sviluppo associativo nei confronti di dirigenti, manager atipici e quadri aziendali passa anche di qui. In questo molto la Presidenza ha fatto, ma molto ancora sta per essere attivato: la categoria lo coglierà quanto prima. Sono andato lungo, anche se molte altre cose ancora andrebbero dette per sostanziare il valore della nostra azione, per ribadire la nostra intenzione di legittimare, con i fatti, il nostro voler essere parte sociale ma penso che il sentiment che ci ispira sia chiaro. Su questi temi, che riguardano il nostro futuro e il nostro essere Federazione mi piacerebbe aprire un dibattito, al fine di costruire insieme quel percorso di crescita e di innovazione di cui l'Italia ha assoluto bisogno.

15 gennaio 2013

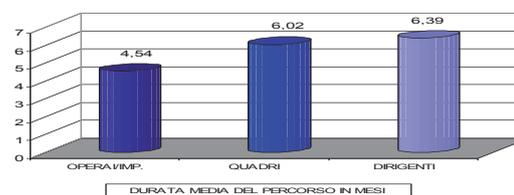
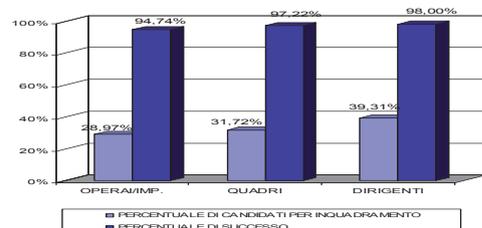


www.sa-change.it

Quest'anno festeggiamo **20 anni di esperienza** nei servizi di **Outplacement** (supporto alla ricollocazione professionale) a **BOLOGNA** e in **Emilia Romagna**.

Siamo un **TEAM** di professionisti, **specializzati nell'affiancare Manager** (Dirigenti e Quadri) nei loro percorsi di carriera.

**I Nostri risultati** parlano per Noi.



Fonte: Statistiche interne S&A CHANGE, 2008-2011

**S&A CHANGE**  
Via Boldrini, 24 - BOLOGNA - tel 051 240 180 - altre sedi: FIRENZE - PADOVA



# NUOVO MARCHIO, STESSA SQUADRA

**INTOO** è leader nei servizi di outplacement in Italia. Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group, prima multinazionale italiana del lavoro presente in oltre 20 Paesi.

**INTOO** affianca persone e aziende nella gestione della transizione di carriera individuale e collettiva (outplacement), perseguendo la continuità e lo sviluppo professionale di dirigenti, quadri, impiegati e operai. Dal 1° gennaio 2012 con la nuova business unit Restart affianca le imprese anche nella individuazione e nella realizzazione di soluzioni innovative di riconversione industriale.

**INTOO** è partner fondatore di Career Star Group, network globale di outplacement, che raggruppa i leader di mercato dei principali paesi del mondo ([www.careerstargroup.com](http://www.careerstargroup.com)).



**INTOO**

A GI GROUP COMPANY

developing careers

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

## INTOO Srl

SEDE CENTRALE:  
Piazza IV Novembre, 5  
20124 Milano  
Tel. 02 67.39.711  
Fax. 02/67.39.71.251  
E-mail: [intoo@intoo.it](mailto:intoo@intoo.it)

FILIALE DI:  
Viale Pietramellara, 35  
40121 Bologna  
Tel. 051 253003  
Fax. 051 253071



# LEADERSHIP: ETICA, VALORI DI GRUPPO E PROTOTIPICITÀ



La leadership è una questione complessa quanto interessante, oggi soppo lano migliaia di libri che provano

a rispondere alla domanda “quali caratteristiche deve avere un leader per gestire efficacemente un gruppo?”. Nella storia, moltissimi esperti hanno provato a rispondere a questa domanda senza riuscire ad ottenere risultati del tutto soddisfacenti dal punto di vista statistico. Gli studi parlano chiaro, esistono caratteristiche che aiutano, come l'intelligenza, l'estroversione, la coscienziosità, ma nessuna di queste è in grado di spiegare completamente la leadership. Esistono leader efficaci che non spiccano in nessuna delle caratteristiche elencate e leader inefficaci anche se considerati intelligenti, estroversi e coscienziosi. Questo accade perché la domanda “quali caratteristiche deve avere un leader per gestire efficacemente un gruppo?”, presuppone che esistano caratteristiche stabili e interne che, in qualsiasi gruppo, riescono ad influenzare positivamente una molteplicità di individui. Tale quesito ci fa perdere di vista una realtà tanto banale quanto dimenticata: “non può esistere una leadership se non c'è un gruppo” e “non può esistere un gruppo se non c'è un contesto fisico e psicologico”.

Inoltre, il contesto e il gruppo di riferimento non sono stabili, ma variano continuamente, rendendo ancora più complesso il compito del leader, che dovrà essere in grado di adattarsi a queste continue variazioni.

La leadership non è, come riportato in diversi “manuali del buon leader”, una specie di potere interno del leader, ma è una proprietà di gruppo emergente; per questo, non è possibile avere una ricetta standard, perché le *best practices* del leader aziendale non possono che dipendere dalle caratteristiche di gruppo e di contesto. Come scrivono Watzlawick, Beavin e Jackson (1967, p.14): “un fenomeno resta inspiegabile finché il campo di osservazione non è abbastanza ampio da includere il contesto in cui il fenomeno si verifica.” Secondo la Teoria di Categorizzazione di Sé (Hogg, 2001; Turner, 1987) una chiave per comprendere i processi di leadership è la prototipicità. Quanto più un leader è prototipico del gruppo, tanto più sarà in grado di influenzarlo. Il leader è prototipico quando rappresenta norme, valori e cultura del gruppo. La prototipicità non è una caratteristica stabile e interna del leader ma dipende dai gruppi presenti in un certo contesto psicologico, in particolare:

- aumenta quando il leader è percepito come molto simile ai membri del proprio gruppo;
- aumenta quando il leader è percepito come molto diverso dai membri dei gruppi rivali.

Un leader per essere efficace deve possedere qualità che descrivono e prescrivono quali sono le norme comportamentali, che stabiliscono quali sono i comportamenti appropriati e condivisi dai propri collaboratori, deve, dunque, rappresentare l'etica di gruppo. Esercitare una leadership etica non significa solamente avere senso di giustizia fine a se stesso, ma significa anche portare vantaggi al leader, ai dipenden-

ti e all'azienda. La leadership etica ha diverse conseguenze positive:

1. Determina un aumento nella fiducia nei confronti del leader (Craig & Gustafson, 1998);
2. Aumenta il grado di fiducia nel leader, che contribuisce a mantenere salda la legittimità della sua posizione e delle sue decisioni;
3. I leader etici vengono valutati molto più positivamente dai propri subordinati (Brown et al., 2005), ciò a sua volta determina un miglioramento nella performance lavorativa;
4. E' stato stimato che le aziende in cui si riscontrano condotte non etiche possono perdere valore fino al 41% del loro valore di mercato (Karpoff, Lee & Martin, 2008);
5. La leadership etica incrementa i comportamenti di altruismo tra i dipendenti (Mayer, Keunzi, Greenbaum, Bardes & Salvador, 2009; Walumbwa & Chaubroli, 2009), ed inibisce i comportamenti di mobbing e bullismo lavorativo. Il leader è infatti uno degli esempi principali che il collaboratore può prendere come riferimento: se il leader è percepito come ingiusto, molto probabilmente anche il collaboratore si sentirà legittimato ad assumere condotte non etiche, con inevitabili ripercussioni negative sulla vita lavorativa.
6. La leadership etica, infine, ha anche un ruolo cognitivo particolarmente cruciale: orienta le azioni verso ciò che si vuole raggiungere, tramite i valori, e determina quali criteri vanno utilizzati per distinguere un comportamento corretto da un comportamento scorretto, tramite le norme. In questo modo la coesione di gruppo verso il leader prototipico, riduce le incertezze

cognitive nel gruppo, orientando l'attenzione verso alcuni comportamenti piuttosto che altri. In seguito a questa breve review dei principali effetti della leadership etica, una domanda sorge spontanea: se la leadership etica ha così tanti vantaggi, cosa spinge i leader ad intraprendere azioni non etiche? Per alcuni ricercatori, l'etica è anche una questione di personalità. Xu, Yu e Shi (2011), hanno somministrato un test di personalità, il NEO-Five Factor Inventory, forma S (Costa & McCrae, 1996; McCrae & Costa, 1987) e un test sulla leadership etica, l'Ethical Leadership Scale (Brown et al., 2005) ad un campione di 59 leader in un contesto lavorativo. Dall'analisi dei dati è emerso che, a parità di età, genere, istruzione, ci sono legami positivi tra leadership etica ed estroversione, piacevolezza, coscienziosità e stabilità emotiva.

Ma esiste un processo psicologico più sottile, secondo una ricerca di Wisse e Rus (2012), uno dei fenomeni psicologici principali che facilita le condotte non etiche è l'enfatizzazione del sé del leader. Questo fenomeno si verifica perché quando si enfatizza la figura del leader, è molto probabile che siano salienti, per il leader, i propri interessi. Quando in memoria è saliente un determinato aspetto, esso tende ad essere preso maggiormente in considerazione. Se sono salienti gli interessi del leader essi probabilmente saranno più facilmente perseguiti a discapito degli interessi di gruppo, facilitando in questo modo condotte ingiuste e non paritarie. Al contrario, l'enfatizzazione dell'identità di gruppo, facilita la negoziazione integrativa, orientando l'azione verso gli interessi di gruppo.

Riparte la seconda edizione del corso  
sulla **MENZOGNA**

tenuta dal dott. Andrea Castello  
e dal dott. Igor Vitale.

Il corso si terrà nei nostri uffici di  
via Bombicci 1 in sessioni pomeridiane  
nelle giornate

del **6 - 7 - 13 - 14 marzo.**

Per maggiori informazioni consultare  
il nostro sito oppure la segreteria allo

**051.6240102**

[segreteria@federmanagerbo.it](mailto:segreteria@federmanagerbo.it)

STRATEGIA  
AZIENDALE  
INNOVAZIONE  
LEADERSHIP, PERSONE E TEAM  
INTERNAZIONALIZZAZIONE,  
NETWORKING E MARKETING  
GESTIONE OPERATIONS

FEDERMANAGER  
**ACADEMY**

Iscrizioni aperte per i corsi 2013

# SAILING

Nuove rotte per navigare verso il cambiamento

Proposte formative costruite assieme ai manager,  
coinvolti con una needs survey.

Novità 2013: corsi in E-asy Learning

Per info e iscrizioni: tel. 06/44070231 - [info@federmanageracademy.it](mailto:info@federmanageracademy.it) - [www.federmanageracademy.it](http://www.federmanageracademy.it)

## LA TEMATICA DELLA RESPONSABILITÀ CIVILE PRODOTTI ED IL SUO IMPATTO SUL TESSUTO IMPRENDITORIALE ITALIANO



La tematica della responsabilità Civile Prodotti, già presente nell'ordinamento giuridico degli Stati Uniti

fin dal 1963 con il Consumering Act, divenne norma cogente anche in ambito comunitario con l'emissione, da parte dell'Unione Europea, della Direttiva n° 85/374/CEE del 25 luglio 1985 (Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee

L 210 del

07-08-1985

pag. 29-33),

relativa al:

riavvicinamen-

to delle dispo-

sizioni legisla-

tive,

regolamentari ed amministrative degli stati membri in materia di responsabilità per danno da prodotti difettosi quale venne integrata, nel 1999, con la Direttiva n° 1999/34/CEE del 10 maggio 1999 (Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee L 141 del 04-06-1999 pag. 20-21). Entrambe queste Direttive Comunitarie furono a suo tempo recepite anche nella legislazione nazionale italiana tramite il Decreto del Presidente della Repubblica n°224 del 24 maggio 1988, la prima, ed il Decreto Legislativo n° 25 del 2 febbraio 2001, la seconda. Tali Decreti sono stati recentemente recepiti ed abrogati dal "Codice del Consumo" (cioè il Decreto Legislativo n°206 del 6 settembre 2005) ed i loro contenuti legislativi si riscon-

trano dall'articolo n°114 all'articolo n°127. La fondamentale caratteristica giurisprudenziale della "Responsabilità Civile prodotti" risiede nel fatto che, in ambito processuale, non debba essere il consumatore danneggiato a dimostrare la responsabilità del produttore per i danni subiti da un suo prodotto risultato difettoso, ma debba essere quest'ultimo a produrre le prove necessarie a dimostrare la sua estraneità agli eventi contestatigli (cioè che il prodotto non era difettoso al momento della sua messa in circolazione). Questo principio giuridico,

che cambia sostanzialmente la posizione processuale delle due parti in causa, è universalmente noto come:

**inversione dell'onere**

**re della prova**

e costituisce un peso di non poco conto in fase processuale. Con esso, infatti, si stabilisce che spetti al consumatore dimostrare, al momento dell'istruttoria processuale:

- il difetto evidenziarsi nel prodotto successivamente al suo acquisto,
- l'entità del danno subito,
- il nesso causale tra prodotto difettoso ed il conseguente danno subito,

mentre passa a carico del produttore l'onere di dimostrare in modo oggettivo, cioè sufficientemente documentato ed attendibile, la sua "non responsabilità" per i fatti a lui contestati, e cioè che il prodotto era da ritenersi esente da difetti al momento della sua messa in circolazione. Per il cliente

danneggiato l'elemento processuale di maggiore difficoltà è quello dover dimostrare l'esistenza del difetto nel prodotto ma in questo, in Italia, viene sostanzialmente agevolato dalla sentenza n°20985, emessa il giorno 8 ottobre 2007 dalla III Sezione Civile della Corte Italiana di Cassazione. La massima giurisprudenziale derivante da questa sentenza può essere infatti così espressa:

*In materia di tutela del consumatore nei confronti dei danni da prodotti difettosi, il primo comma dell'art. 8, D.P.R. 24 maggio 1988, n. 224 va interpretato nel senso che il danneggiato deve provare, oltre al danno ed alla connessione causale tra difetto e danno, che l'uso del prodotto ha comportato risultati anomali rispetto alle normali aspettative e tali da evidenziare la sussistenza di un difetto ai sensi dell'art. 5 D.P.R. n. 224/1988.*

*Il produttore, invece, deve provare (ex artt. 6 ed 8 D.P.R. n. 224/1988) che è probabile che il difetto non esistesse ancora nel momento in cui il prodotto è stato messo in circolazione.*

Tale massima giurisprudenziale evidenzia, in modo incontrovertibile, la semplicità (se non la banalità) del percorso giudiziario a cui è tenuto il cliente danneggiato per arrivare ad ottenere una sentenza di colpevolezza nei riguardi del produttore che abbia immesso sul mercato un prodotto che, risultato difettoso successivamente al suo acquisto, abbia creato danno all'acquirente per un valore uguale o superiore ai 387 euro. Nella sentenza della Corte di Cassazione si afferma infatti che: **il comportamento anomalo del prodotto diviene**

*prova legalmente sufficiente per ritenere che questo fosse già oggettivamente difettoso al momento della sua immissione sul mercato.*

(Vedere specificatamente pag. 11 della sentenza alla riga 16 e seguenti).

In un tale contesto giuridico, l'unico elemento sicuramente a favore del produttore chiamato in giudizio è quello per cui: una *specificata tecnica* è un sicuro elemento di riferimento nell'applicazione delle norme giuridiche. Le attività necessarie ad un'organizzazione per produrre in un contesto di "obiettivo zero difetti" (indicate complessivamente dal legislatore con il termine "circostanze") come, ad esempio:

- la pianificazione delle attività necessarie alla realizzazione del prodotto esente da difetti palesi od occulti,
- il coordinamento e la documentazione di ogni attività finalizzata ad eseguire ed a controllare il proprio processo produttivo,
- il coordinamento e la documentazione di tutte le azioni intraprese per prevenire l'insorgere delle non conformità,

sono inquadrate dalla norma internazionale: **UNI EN ISO 9001** la quale, in ambito europeo, viene identificata anche come norma armonizzata, cioè una norma specificatamente richiamata in una o più Direttive Comunitarie.

Nel momento in cui, per il produttore, venga emessa una sentenza di condanna in relazione alla Direttiva Europea sulla *Responsabilità Civile Prodotti*, diviene immediatamente logico ritenere che il suo cattivo modo di operare sia stato impiegato anche nella realizzazione di tutti quegli altri prodotti "similari" che, assieme a quello per cui è stato ritenuto colpevole, costituivano lo stesso lotto di produzione (ed indicato dal legislatore con il termine generico di "prodotto"). Questo porta immediatamente a ritenere che tutti gli elementi di detto lotto, o comunque una buona parte di essi, possano risultare oggettivamente "non conformi" indipendentemente dal fatto che il difetto, di cui si ipotizza in essi la presenza, si sia già effettivamente evidenziato ed abbia arrecato danno. Tale presupposto, presente nel Decreto Legislativo n°172 del 21 maggio 2004 inerente alla: **sicurezza generale dei**

***'obiettivo zero difetti supportato da un sistema gestionale che mantenga la tracciabilità di tutti i dati relativi al processo produttivo (cioè dalla progettazione alla messa del prodotto sul mercato), per almeno 13 anni.'***

**prodotti** (ed attualmente inserito nel Decreto Legislativo n°206 del 6 settembre 2005 denominato, per brevità, "Codice del Consumo"), diviene in giudizio l'elemento fondamentale per

l'emissione di una nuova condanna. Tra le varie restrizioni che, in questa circostanza, possono essere adottate nei confronti del fabbricante, oltre a quella di disporre, entro un termine perentorio, l'adeguamento del prodotto commercializzato agli obblighi di

sicurezza previsti dal decreto (sempre che non vi sia un rischio imminente per la salute e l'incolumità pubblica), vi è anche quella di obbligare il produttore o l'importatore al ritiro dal mercato del prodotto (o comunque da provvedersi con spese a suo carico) e, ove necessario, alla sua distruzione. Se la mancanza o la carenza di conformità di un sistema produttivo a quanto prescritto dalla norma UNI EN ISO 9001 (cioè quella relativa al sistema qualità aziendale) diviene motivo, per il fabbricante, di condanna sia per quanto riguarda la *Responsabilità Civile Prodotti* che la *Sicurezza Generale dei Prodotti*, avere fatto **certificare**, da un ente esterno, la conformità di detto sistema alle prescrizioni della norma UNI EN ISO 9001 comporta, per il produttore, la quasi certezza di vedersi riconosciuto, nel dibattito processuale, il **fattore aggravante** della "negligenza grave" nella realizzazione del prodotto, cosa questa che naturalmente si riflette negativamente sulla determinazione dell'entità della pena. Ma se, in un processo per "Responsabilità Civile Prodotti" il produttore si ritrova ad essere condannato nonostante che il "sistema qualità" della sua società sia stato ufficialmente certificato conforme anche in mancanza di tutti i requisiti necessari (come è la maggioranza dei casi), nella quasi totalità dei casi vi sono tutti i presupposti giuridici perché il produttore si trovi a sua volta nella condizione di poter agire in giudizio nei confronti:

- sia dell'organismo di certificazione,
- sia dell'eventuale struttura di consulenza a cui si è rivolto perché lo

guidasse nella messa a punto del proprio sistema qualità interno, citandoli separatamente o congiuntamente per **inadempimento contrattuale** (come evidenziato, in Italia, dall'articolo 2222 e seguenti del codice Civile) con la possibilità di inserire, nella somma richiesta a risarcimento del cattivo servizio ricevuto, anche l'ammontare complessivo (o quota parte) delle spese da lui sostenute a causa della condanna o delle condanne da egli subite. La massima giurisprudenziale della Corte di Cassazione, divenuta un punto incontestabile di riferimento in ambito legale, ha dato l'avvio ad una quantità sempre crescente di azioni giudiziarie di rivalsa da parte di singoli consumatori, ma soprattutto tramite le loro associazioni, che normalmente si concludono con una sentenza di condanna dei fabbricanti. Se si considera poi che:

- **Il periodo di decadenza della legge**

cioè l'arco di tempo durante cui ogni singolo prodotto (a partire dal momento della sua messa in circolazione) è soggetto alle prescrizioni della Direttiva sulla Responsabilità Civile Prodotti

**è di 10 anni**

- **Il periodo di prescrizione della legge**

cioè l'arco di tempo, a partire dal momento in cui si è verificato l'evento lesivo, a disposizione del danneggiato per aprire, in tribunale, una causa di rivalsa nei confronti del fabbricante è di **3 anni** l'unica concreta probabilità, per il fabbricante, di arrivare ad ottenere una sentenza di assoluzione

è quindi quella (come lo è già da tanti anni negli Stati Uniti) di produrre effettivamente in un contesto industriale di "obiettivo zero difetti" supportato da un sistema gestionale che mantenga la tracciabilità di tutti i dati relativi al processo produttivo (cioè dalla progettazione alla messa del prodotto sul mercato), per almeno 13 anni. Tali dati, una gran parte dei quali deve comunque essere custodita in azienda almeno per 10 anni in quanto costituiscono il *fascicolo tecnico* richiesto dalla Direttiva Macchine (Direttiva Comunitaria 2006/42/CE del 17 maggio 2006), per la "Responsabilità Civile Prodotti" sono gli unici che consentono al fabbricante di arrivare a dimostrare al giudice che, *"tenuto conto delle circostanze"*, il prodotto non era difettoso al momento della sua messa in circolazione. Per cominciare a delineare, in modo sufficientemente esaustivo, la vastità e la gravità di questo problema si deve considerare che attualmente, salvo rare eccezioni o settori industriali particolari come quello medico oppure aeronautico, ogni azienda che opera sul mercato vi immette, **annualmente**, un numero di prodotti difettosi che può essere così stimato:

-Da qualche unità a qualche decina di unità (nel migliore dei casi) se il sistema produttivo interno rimane condizionato unicamente da fattori che, in gergo tecnico, vengono definiti "errori casuali" e quindi, come tali, non prevedibili a priori e piuttosto difficili da rilevare nel periodo di tempo, in genere abbastanza limitato, in cui questi risultano rimanere attivi.

-Interi lotti di produzione qualora,

all'interno del processo produttivo, si verificano degli "errori sistematici", molto più facilmente rilevabili dall'operatore e quindi con una probabilità piuttosto bassa di far pervenire sul mercato dei prodotti difettosi.

-La totalità della produzione effettuata qualora, il difetto, risulti dovuto ad un errore di progettazione.

Considerando infine

- che la direttiva sulla "responsabilità civile prodotti" si applica, ad ogni prodotto, per 10 anni a partire dal momento della sua immissione sul mercato,
- che moltissime tipologie di prodotti, una volta divenuti difettosi, hanno la possibilità di arrecare danno a cose e persone e quindi, ciascuno di essi, può essere motivo per una azione giudiziaria di rivalsa nei confronti del suo produttore od importatore, si capisce facilmente quanto la problematica presentata in questo documento sia divenuta determinante per le imprese europee di produzione. Quanto capitato al mondo produttivo negli Stati Uniti con l'introduzione del *Consumer Act*, cioè la chiusura di moltissime imprese per controversie legali con i consumatori danneggiati da loro prodotti difettosi, sta infatti diventando un severo monito su quello che, entro poco tempo, si troveranno a dover affrontare a loro volta anche moltissime organizzazioni di produzione comunitarie.



# IL PRIVATE EQUITY E L'ACQUISIZIONE DI PARTECIPAZIONI



In un recente articolo per questa Rivista si è sinteticamente descritto il processo d'acquisizione di una partecipazione

nel capitale sociale da parte di un investitore classico, tipicamente un imprenditore, interessato ad allargare il perimetro aziendale del proprio gruppo, per sfruttare le sinergie espresse o potenziali offerte dalla società oggetto dell'investimento.

Analizziamo qui, invece, l'investimento in un'impresa commerciale o industriale portato a termine da un fondo d'investimento - comunemente definito come operazione di *Private Equity*, restando inteso, però, che il modello descritto rappresenta l'operazione di acquisizione nella sua versione più tradizionale e meno sofisticata.

Sempre su questa Rivista si è descritta la struttura di un fondo d'investimento operante in Italia, chiarendo che lo strumento giuridico che effettivamente lo istituisce e, in seguito, lo gestisce è la Società di Gestione del Risparmio ("SGR"). Rinviamo al citato articolo per chiarire la natura della SGR e la differenza tra le varie tipologie possibili di fondo d'investimento da essa gestite, ai presenti fini ci limiteremo a dire che un fondo d'investimento chiuso o fondo di *Private Equity*, riservato ad investitori qualificati, come definiti dalla normativa vigente in materia (D.lgs. 58/1998 e D.M. Tesoro 228/1999), è ciò che più comunemente viene utilizzato per acquisire e gestire uno o più investimenti industriali nell'ottica di

un organismo d'investimento collettivo del risparmio. La logica dell'investimento del fondo di *Private Equity* è prevalentemente finanziaria, improntata, quindi, alla detenzione delle società *Target*, per un tempo limitato e non eccedente, nei momenti di economia in crescita, i 3-7 anni. Nel corso degli anni - attraverso una dura riorganizzazione complessiva ed una gestione aggressiva delle risorse industriali e soprattutto finanziarie reperibili nelle aziende acquisite - il fondo cercherà di massimizzare i profitti per permetterne la successiva vendita al miglior prezzo possibile.

Il processo d'acquisizione inizia, come sempre, con la selezione della società *Target*, l'obiettivo da conquistare, secondo quelle che sono le regole d'investimento proprie del fondo potenziale acquirente. In sostanza, quindi, l'acquirente valuterà la *Target* in funzione del proprio interesse: acquistare una partecipazione di minoranza o di maggioranza o l'intero capitale sociale, di un'impresa operante in uno specifico settore industriale, intendendo intervenire nell'operatività della stessa o lasciandone la gestione all'attuale *management* o anche nominando nuovi dirigenti da sostituire a questi. Il secondo passo consiste nel presentare un'offerta o *letter of intent*, vincolante o meno, agli azionisti della *Target*, condizionata al previo esercizio di una c.d. *due diligence* - cioè, una verifica - su vari elementi contabili, amministrativi, fiscali, gestionali, legali, ambientali etc. il cui positivo esito è essenziale per il prosieguo dell'operazione. Il prezzo, genericamente indicato nell'offerta, sarà calcolato attraverso una formula,

appositamente identificata, che di solito tiene conto di multipli di calcolo tarati sul valore di aziende simili nel medesimo settore imprenditoriale in un dato momento storico, e che determinerà il valore dell'azienda e delle azioni o quote che la rappresentano. Ottenuto l'interesse e l'assenso a proseguire da parte dei venditori, e sottoscritto un accordo di confidenzialità e riservatezza delle informazioni aziendali che saranno acquisite nel corso della *due diligence*, i gestori del fondo attiveranno con le banche finanziatrici quella che in gergo si chiama *leverage* o leva, vale a dire quella quota percentuale dell'importo che si pagherà quale prezzo - che nelle operazioni più sane non dovrebbe superare il 40-50% del totale dell'investimento - presa a prestito dal sistema bancario.

Il fondo e le banche negozieranno dapprima un *termsheet*, cioè una tabella riassuntiva dei principali termini, impegni e obblighi delle parti dell'operazione finanziaria e, successivamente, il vero e proprio contratto di finanziamento principale (c.d. *senior loan*), destinato a permettere l'acquisizione. Potranno essere negoziati anche eventuali contratti di finanziamento secondari quali il c.d. *bridge loan*, che è un finanziamento ponte in attesa dell'erogazione del *senior loan* o il *bullet loan*, a breve-medio termine che, a differenza del *senior loan*, rimborsa il capitale solo alla scadenza, ed è utilizzato per operazioni della *Target* che richiedono liquidità extra. Talvolta il fondo potrà ricorrere a *senior e/o junior mezzanine financing* offerti da istituzioni finanziarie specializzate, con cui, invece, si potrà rifinanziare il debito

principale, anche solo in parte, a condizioni meno garantite per il finanziatore ma ad un tasso d'interesse maggiore. Naturalmente, l'acquirente e il venditore, in base all'esito della due diligence, sulla falsariga della *letter of intent*, inizieranno negoziazioni sempre più stringenti che, nel giro di non molto tempo, permetteranno la chiusura positiva dell'acquisizione. Nello stesso tempo il fondo, attraverso la SGR, costituirà il c.d. *special purpose vehicle* ("SPV"), vale a dire la società che materialmente acquisirà la Target. L'SPV sarà solitamente una società a responsabilità limitata, talvolta di diritto italiano talvolta dell'equivalente straniero – di solito lussemburghese, olandese, inglese o irlandese - controllata, a sua volta, da altre società costituite in paesi fiscalmente attraenti. Lo SPV è lo strumento che riceverà il finanziamento bancario. Ad acquisizione avvenuta o nei mesi seguenti, nel caso l'operazione consista nell'acquisto dell'intero capitale sociale, lo

SPV si fonderà con la Target in modo da far sì che, a fusione avvenuta, quest'ultima diventi la diretta controparte della banca finanziatrice e che, con i suoi flussi di cassa, garantisca il pagamento del debito. Talvolta accade che i venditori cedano la loro partecipazione diretta nella Target ma reinvestano parte del ricavato nell'operazione (acquistando partecipazioni nella società che controllerà l'SPV). Talaltra saranno i managers della Target, insieme a quei suoi soci originari partecipanti all'operazione o da soli o con altri esterni ad essa, a partecipare, insieme al fondo, come acquirenti, dando vita, rispettivamente, ad un'operazione di *leveraged buy in* o *buy out*. In questi casi sarà sottoscritto tra i soci un patto parasociale per la gestione e la successiva rivendita della Target che preveda, in favore soprattutto del fondo, clausole di veto o di voto favorevole necessario per l'assunzione di determinate delibere (quali quelle relative all'aumento di capitale o di distribuzione

dividendi) o d'uscita dall'investimento in prelazione nel caso di quotazione in borsa o della vendita a terzi investitori secondo differenti modalità e tecniche (le c.d. *exit strategy* quali le *tag along* e/o *drag along clauses*).

In ogni caso, sarà necessaria un'efficace pianificazione fiscale dell'operazione, anche per attutire possibili effetti di imposizione fiscale interna e internazionale. La costituzione di una SPV italiana, ad esempio, potrebbe consentire – ove la normativa vigente lo consenta – la deduzione fiscale in Italia degli interessi passivi sui finanziamenti, purché essa sia collegata alla fusione tra SPV e Target. In alternativa, si potrebbe preferire il regime di consolidato fiscale tra le due società senza operare la fusione, in considerazione del fatto che, nella maggior parte dei casi, la SPV post acquisizione avrà reddito operativo lordo ("ROL") pari o inferiore a zero.

Gualtierluigi Guadagno



**RIDA 32**

- URGENZE
- IGIENE ORALE PROFESSIONALE E PREVENZIONE
- SBIANCAMENTO PROFESSIONALE
- CONSERVATIVA (Dott.ssa Tullini, Dott.ssa Mele, Dott. Rotunno)
- ENDODONZIA (Dott.ssa Tullini, Dott.ssa Mele, Dott. Rotunno)
- GNATOLOGIA (Dott.ssa Cerati)
- PROTESI FISSA E MOBILE (Dott.ssa Cerati)
- IMPIANTOLOGIA (Dott.ssa Cerati)
- CHIRURGIA AVANZATA
- RIALZI DI SENO MASCELLARE
- INNESTI OSSEI
- IMPIANTI OSTEOINTEGRATI
- PARODONTOLOGIA (Dott.ssa Tullini)
- ORTODONZIA (Dott. Zanarini)
- RADIOLOGIA DIGITALE
- PANORAMICA
- TELERADIOGRAFICA

**AMBULATORIO ODONTOIATRICO PRIVATO**

Via Mazzini, 45/A - 40137 Bologna  
 Tel. 051.301890 - Fax 051.309483  
 www.rida32.it - info@rida32.it

Direttore sanitario: Dott.ssa Paola Antonia Cerati - Medico Chirurgo - Specialista in Odontostomatologia  
 Dott.ssa Annamaria Tullini - Odontoiatra - Aut. PG 142818 del 22.06.2005

## GIOVANI E RILANCIO DELL'ECONOMIA IN ITALIA CULTURA TECNICA, PROBLEMA FONDAMENTALE



La disoccupazione dei giovani ed il suo aumento nella attuale crisi sono ormai un grosso problema da

una parte per i danni morali e materiali sulla vita degli individui e dall'altra per il potenziale produttivo della nostra nazione. Il tasso di disoccupazione giovanile è sì in crescita in tutti i paesi della Ue; ma con un forte aumento in Italia. Occorre anche aggiungere la situazione dei giovani 'inattivi' perché scoraggiati, che non cercano lavoro e quindi fuori da tutte le statistiche. Infine negli ultimi anni mentre la nostra economia aumentava la sua domanda di

tecnici di medio ed alto livello, gli iscritti agli istituti ed alle facoltà universitarie tecniche calavano notevolmente. La disponibilità ampia di tecnici, possibilmente di alto livello, è indispensabile per la competitività internazionale, la ripresa e la crescita

delle industrie manifatturiere. Senza tali presupposti diventerebbe sempre più difficile ottenere risultati di ripresa e di crescita economica nazionale. Di fronte a queste gravi situazioni occorre considerare però un insieme di problemi. Uno riguarda l'effetto delle politiche restrittive effettuate di finanza pubblica, che hanno aggravato la recessione e la disoccupazione. Per questo il Governo dovrebbe porre in essere iniziative, e

sollecitare le Istituzioni europee, sia per rilanciare la crescita e attuare investimenti in infrastrutture sia per un'effettiva conseguente attuazione dei programmi di crescita.

Un altro problema è quello di elaborare ed attuare delle politiche per favorire le sinergie tra istruzione e lavoro sia durante i percorsi formativi sia dopo. Occorrerebbero dei progetti da perseguire con continuità.

In contrapposizione a quanto non effettuato in passato.

Una prima iniziativa potrebbe riguardare un sistematico progetto informativo durante gli anni scolastici in occasione

***'negli ultimi anni mentre la nostra economia aumentava la sua domanda di tecnici di medio ed alto livello, gli iscritti agli istituti ed alle facoltà universitarie tecniche calavano notevolmente'***

delle scelte di istruzione o di formazione successive con riferimento alla domanda di lavoro nei diversi territori. Occorrerebbero quindi iniziative per favorire l'ingresso dei giovani nel lavoro e per aumentare la probabilità ch'essi vi rimangano. La fre-

quentazione delle scuole secondarie superiori e degli istituti tecnici e la formazione professionale risultano importanti per l'entrata nel lavoro, considerando la attuale carenza di 'tecnici'.

Potrebbero essere previste attività di lavoro part-time durante gli studi. Il modello migliore è il sistema tedesco che coniuga molto bene l'istruzione scolastica con l'apprendistato.

Per tali scopi occorrerebbe anche

continua collaborazione tra le istituzioni, le associazioni di industrie, ecc....

ecc....Ancora per facilitare lo scopo potrebbero essere costituite delle piattaforme o filiere formative/produktive, anche con alti ed innovativi livelli tecnico e tecnologico, comuni ed utilizzate per reti o aggregazioni di istituti e/o di

***'Occorrerebbero quindi iniziative per favorire l'ingresso dei giovani nel lavoro e per aumentare la probabilità ch'essi vi rimangano'***

aziende (1). Potrebbero essere più valorizzati anche i cosiddetti poli tecnico-professionali.

Ed altro ancora da studiare e valutare.

*In questa ottica un gruppo di ingegneri con esperienze prevalentemente industriali ha deciso recentemente di costituire la ASSOCIAZIONE per la PROMOZIONE DELLA CULTURA TECNICA con lo scopo di riaffermarne il valore primario, il suo riconoscimento e la diffusione.*

*L'Associazione ha il fine di:*

- diffondere tra gli studenti delle scuole secondarie l'interesse per le discipline tecnico-scientifiche;
- facilitare l'inserimento nel mondo dell'industria dei tecnici neolaureati e neo diplomati;
- migliorare l'interscambio tra il sistema delle Università dell'Emilia-Romagna e quello dell'Industria,

*in relazione alle specificità del contesto.*

*L'Associazione ASSPECT ([www.asspect.it](http://www.asspect.it)) si pone a disposizione disinteressata per valutazioni ed iniziative per gli scopi citati.*

Franco Boccia.

(f.boccia@b-it.it) (f.boccia@aspect.it)

(1) Su questo argomento Filo Diretto ha già pubblicato quattro nostri articoli nel corso del 2011 e 2012.

## LA MEDIAZIONE



“Scoraggia la lite. Favorisci l'accordo ogni volta che puoi. Mostra come l'apparente vincitore sia spesso un reale

sconfitto... in onorari, spese e perdite di tempo”.

Non è così usuale ascoltare parole del genere da un avvocato, ma se l'avvocato si chiama Abraham Lincoln, allora diviene più spiegabile e chiaro il contenuto della massima e si è obbligati a riflettere su molte cose.

Per esempio si è obbligati a riflettere sulla esistenza dei conflitti, sulla natura dei conflitti, sul costo sociale dei conflitti per raggiungere la consapevolezza che una Società senza conflitti non esiste e forse non potrebbe esistere, poiché il conflitto è indispensabile per il dinamismo e il mutamento medesimo in qualunque Società; una società priva di conflitti sarebbe non solo statica ma in sicuro declino e tesa alla scomparsa.

Una Società che neghi il conflitto è una società che impone un animismo di facciata di cui si conoscono troppi esempi anche nella

storia contemporanea, esempi mai positivi.

In effetti ciò che è importante e conta non è il fatto che vi siano dei conflitti ma come questi vengono gestiti.

Il conflitto di per sé, in

quanto fenomeno, è o appare neutrale.

La gestione del conflitto lo fa definire positivo o negativo.

***‘Si deve pensare, privilegiando il metodo degli interessi, di fare ricorso, negoziato o mediazione’***

Senza indulgere in questa sede a sviluppare l'analisi della sociologia del conflitto, è evidente che il punto centrale è, esistendo un conflitto, quale sia il metodo migliore per affrontarlo e possibilmente risolverlo.

Sul piano del metodo si possono pertanto considerare:

A) Il metodo degli **INTERESSI** che comporta soluzioni da raggiungere per il tramite il **negoziato** e/o **mediazione**;

B) Il metodo dei **DIRITTI** che presuppone il ricorso a **Giudizio** o **Arbitrato**;

C) Il metodo del **POTERE**, che importa il ricorso a forme di **autotutela** anche violente.

Per arrivare a scegliere (in astratto) il metodo migliore, per **valutarlo** sul piano dell'efficacia si dovrebbe prendere in considerazione almeno:

- La soddisfazione del risultato
- Gli effetti sui rapporti complessivi
- La recidiva possibile sulla litigiosità

d) I costi, anche sociali, dell'accordo

Nella società civile contemporanea il diritto appare e risulta essere il principale strumento per evitare

il ricorso sistematico alla violenza, ma presenta comunque grandi difficoltà e limiti nella **pacificazione dei rapporti**

**sociali.**

In effetti, il bisogno percepito come fondamentale è quello di avere ragione, non quello di trovare una soluzione, poiché la vera ragione non sempre corrisponde e risponde ai reali **interessi**.

Nella società moderna, pertanto, se il quesito è quale sia il metodo migliore per affrontare e risolvere un conflitto, ci si può rispondere che, qualora sia possibile, si deve selezionare il metodo degli interessi come prioritario che, tra l'altro, ha l'ulteriore vantaggio di non pregiudicare gli altri (diritti – potere).

Si deve dunque pensare, privilegiando il metodo degli interessi, di fare ricorso, negoziato o **mediazione**.

In estrema sintesi, la negoziazione diretta si ha con il confronto e la discussione fra le parti medesime senza l'intervento di alcun terzo.

Nella negoziazione diretta le parti conservano il controllo sulla procedura e sulla soluzione – risultato, senza alcun intervento o intromissione di un terzo.

In genere la negoziazione è faticosa, lunga, difficile, non fosse altro per la esistenza ed il permanere di diffidenza tra le parti medesime.

**La mediazione** (o negoziato mediato), al contrario, si caratterizza per l'esistenza di una parte terza.

Vi è un terzo che facilita la negoziazione tra le parti in forza della sua terzietà. Pertanto le parti conservano il controllo sulla soluzione, ma cedono al terzo il controllo sulla procedura.

Questo rende la **mediazione**, in genere, più efficace, meno faticosa, meno lunga, meno difficile, produttiva di maggiori risultati per l'eliminazione di tutte o di gran parte delle diffidenze esistenti tra le parti, in grado quindi di

individuare, identificare e rispondere a reciproci interessi.

Perché esista una **mediazione** è indispensabile dunque che esistano:

- a) Un conflitto
- b) Un terzo
- c) L'impossibilità di un terzo di emettere una decisione vincolante.

Esistono modelli diversi di **mediazione**:

- la **mediazione facoltativa**, nella quale un terzo assiste le parti e/o le orienta verso una soluzione;

- la **mediazione valutativa** nella quale un terzo assiste le parti e le orienta verso una soluzione;

qualora la soluzione non si trovi il terzo (mediatore) può o deve formulare una proposta di soluzione.

Caratteristiche principali della procedura di **mediazione** sono:

1) le parti sono coinvolte direttamente nella negoziazione dell'accordo;

2) il mediatore, in quanto terzo neutrale, possiede una visione "esterna" ed "oggettiva" del conflitto e pertanto può aiutare nella ricerca di alternative insospettite;

3) la procedura è rapida e meno costosa sia rispetto al giudizio sia rispetto all'arbitrato;

4) i mediatori sono professionisti con competenze tecniche;

5) **la mediazione** è la procedura che maggiormente tutela i rapporti tra le parti con ciò ricoprendo ed interpretando un particolare valore sociale (contenimento delle tensioni e delle liti);

**SPORTELLO:**  
**A PARTIRE DAL 6 FEBBRAIO 2013 FEDERMANAGER BOLOGNA HA AVVIATO PER TUTTI GLI ASSOCIATI IL SERVIZIO DI SPORTELLO DI**  
**- 'MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE'**  
**- 'MEDIAZIONE TRIBUTARIA E FISCALE'.**  
**LO SPORTELLO E' ATTIVO IL MERCOLEDI' DALLE ORE 15:00 ALLE ORE 17:00.**  
**GLI ASSOCIATI INTERESSATI AVRANNO, COME DA NOSTRA CONVENZIONE,**  
**IL PRIMO APPUNTAMENTO GRATUITO.**  
**SI RICEVE SOLO SU APPUNTAMENTO CHIAMANDO LO 051/6240102 DALLE 8:30 ALLE 12:30**

6) è aperta a soluzioni creative in grado di rispecchiare i reali **interessi** delle parti e tra le parti;

7) vige la regola della **riservatezza** assoluta e le informazioni assunte e ricevute non possono essere utilizzate per altre procedure formali o informali, pertanto garantisce **egualianza, equilibrio, indipendenza.**

Venendo all'attualità, la più recente normazione europea "DIRETTIVA 2008/52/CE del PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 21 maggio 2008 relativa a determinati aspetti della **mediazione** in materia civile e commerciale" e nazionale "Decreto Legislativo n. 28 del 4 marzo 2010 e dal Decreto Ministeriale n. 180 n, del 18 ottobre 2010" in materia di **mediazione** civile e commerciale, individua la messa a disposizione di:

-una nuova risorsa, in grado di contribuire a smaltire l'enorme arretrato di cause civili che attualmente ammontano a non meno di 5,5 milioni

di procedimenti pendenti;

-un importante strumento alternativo di risoluzione delle controversie civili e commerciali (A.D.R. Alternative Disputes Resolutions);

-un istituto in grado di rendere i tempi di risoluzione di controversie civili e commerciali più rapidi, nella certezza e consapevolezza di costi certi e contenuti in tempi certi e ridotti.

Queste sono alcune tra le ragioni della grande diffusione delle A.D.R., nel mondo anglosassone, i cui Ordinamenti e Sistemi Giuridici (Common Law ed Equity) sono connotati con una sintesi un po' rozza da parte mia, dalla cultura del patteggiamento e dalla flessibilità della evoluzione di certi istituti del diritto praticato.

L'acquisizione ed il consolidamento delle A.D.R. nel nostro sistema di diritto positivo sono pertanto anche una sfida culturale da vincere per averne i migliori risultati attesi.

# “LO SVILUPPO DELLA SANITÀ INTEGRATIVA: UN’INNOVAZIONE PER LA SANITÀ ITALIANA”

MARTEDÌ 18 DICEMBRE 2012 SENATO DELLA REPUBBLICA, ROMA

Sono trascorsi trentacinque anni dalla costituzione del FASI, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa del comparto industriale che oggi rappresento con onore e crescente soddisfazione. Il contesto in cui operiamo è certamente mutato, il FASI ha saputo adattarsi a questo cambiamento, anche al più recente, impegnando la propria maturata esperienza in campo sanitario e il proprio patrimonio di intelligenze che è rappresentato dalle migliori espressioni dell'industria e della classe dirigente di questo Paese. In questo anniversario, che può per tutti noi trasformarsi in una preziosa occasione di riflessione sulle sfide che abbiamo davanti, desidero innanzitutto ringraziare le Parti Sociali, gli Organi Collegiali in carica e quelli delle precedenti Consiliature, nonché tutto il personale FASI, per la preziosa attività svolta in favore della categoria. Desidero, altresì, rivolgere un doveroso ringraziamento ai medici, a tutti i professionisti che operano nell'ambito delle strutture sanitarie pubbliche e private, convenzionate e non, per l'eccellente lavoro che quotidianamente svolgono per garantire un servizio sanitario di elevato livello. Un mio sentito ringraziamento va inoltre ai relatori che prenderanno la parola in questa giornata. Ciascuno di essi rappresenta un punto di osservazione acuta e ponderata su un tema che sta a cuore alla popolazione italiana nel suo complesso: il diritto alla salute, così come concepito nella sua piena accezione dall'articolo 32 della Carta Fondamentale. A ciascuno di essi chiedo, in qualità di rappresentante di uno dei Fondi più importanti d'Europa, di non esimersi dal considerare la centralità della funzione integrativa in campo medico-sanitario e di soffermarsi sulle concrete possibilità di Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 2

sviluppo che essa può conseguire al fine di assicurare alla collettività il miglior Servizio Sanitario possibile. Auspico che questo Convegno, nato dall'impellente esigenza di esprimere l'azione socio-sanitaria che il FASI svolge da trentacinque anni, porti un contributo essenziale al percorso che attende i Fondi integrativi di categoria e il loro rapporto sinergico con il Servizio Sanitario Nazionale. Occorre infatti - direi finalmente - intendersi su questo aspetto di sinergia di cui il FASI è promotore. A nessuno gioverebbe una moltiplicazione degli attori sanitari, e se moltiplicazione ci fosse, difficilmente sarebbe a beneficio dei più deboli. Da quando, nel 2009, sono alla guida del FASI ho imparato ad apprezzare la spiccata valenza sociale dell'ente che presiedo. Credo che ciò che Confindustria e Federmanager hanno immaginato nel 1977 come sistema categoriale di assistenza sanitaria integrativa sia uno strumento di tutela sempre più attuale. Il FASI oggi garantisce la tutela del diritto alla cura a un ampio numero di dirigenti del settore industriale, che è tra i più colpiti dalla crisi economica. Considerarlo ancora come un'isola felice per la classe più agiata del Paese sarebbe un falso storico, oltre che un errore strategico. I dati sulla disoccupazione colpiscono anche i manager italiani: stime di Federmanager parlano di diecimila dirigenti in meno nel settore industriale soltanto negli ultimi tre anni. Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 3

La prima richiesta che dunque desidero porre ai relatori e al qualificato uditorio qui presente è quella di interrogarsi sui tempi, a mio avviso maturi, per fornire al “secondo pilastro” della Sanità gli strumenti necessari per operare. Su questo punto, vorrei spendere qualche parola in più. Uno degli ostacoli maggiori che incontro quando descrivo le attività del FASI è proteggere da cattive interpretazioni l'idea di welfare sostenuta dai Fondi negoziali di assistenza



sanitaria. Il patrimonio genetico del FASI è quello espresso dalla sua famiglia di provenienza, vale a dire da Confindustria e Federmanager, che come due genitori lungimiranti hanno permesso al nostro Fondo di attecchire le risposte a seconda delle sopravvenienze, cioè dei bisogni della società in cui viviamo. Sono consapevole che il nostro sistema si regge sul sacrificio di imprese e lavoratori ed è a loro che intendiamo rendere conto. Anche per questo abbiamo voluto commissionare una ricerca, di cui desidero anticiparvi parte dei risultati, che indagasse la relazione tra welfare pubblico e privato: questo studio non è il solito rendiconto delle utilità della sanità integrativa, bensì si presenta come un barometro del cambiamento di percezione in atto nelle nostre realtà umane e produttive. Qualcosa nelle nostre collettività, e *in primis* in quelle aziendali, sta mutando radicalmente. E ci sta indicando come, se la coperta del pubblico si è ristretta, i gruppi aziendali più attenti stanno allungando la protezione. Così, lo studio che viene pubblicato oggi certifica la crescita d'importanza che sta interessando il welfare aziendale, fino a riconoscergli un ruolo sociale di grande rilievo. Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 4

Molti degli intervistati hanno conferito alla sanità integrativa una posizione centrale all'interno di questo contesto, dichiarandosi convinti non solo delle sue prospettive di diffusione nel tessuto imprenditoriale italiano, ma anche

del valore più consistente che verrà riconosciuto alle forme integrative di assistenza rispetto all'equivalente in denaro o al costo sostenuto dall'azienda. Ci troviamo di fronte, dunque, all'affermazione di un elemento percepito come qualificante per la gestione delle risorse umane e veicolo di competitività per le stesse imprese. Ed è interessante notare che sono soprattutto le nuove generazioni a essere più preoccupate per il rischio di criticità della sanità pubblica; sono i più giovani che guardano alle opportunità di welfare aziendale con la consapevolezza delle trasformazioni economiche, demografiche e sociali che stanno investendo il Paese.

Infine, quando i ricercatori hanno incontrato i manager delle aziende sanitarie pubbliche e private hanno colto un atteggiamento di attenzione – direi, di forte interesse – nei confronti della Sanità integrativa. Nei Fondi come il FASI vedono la possibilità di individuare un interlocutore innovativo e risorse economiche aggiuntive. Per questo non condivido un'idea di equivalenza tra la realtà no profit del Fondo integrativo e il concetto di privatizzazione. La maggioranza dei cittadini è già costretta ad accedere alle prestazioni sanitarie facendosi carico del relativo costo. La vera domanda non è sull'an dell'intervento integrativo, bensì sul *quomodo*. Vale a dire, come la collettività riuscirà a sostenere, negli anni a venire a tassi di invecchiamento crescente, la domanda di cure. E ci si impone subito il secondo interrogativo: quale universalità riusciremo a salvare? Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 5

**La mia proposta, in qualità di presidente di un Fondo quotidianamente alla ricerca di soluzioni adeguate, è la piena realizzazione di una struttura di integrazione al Servizio Sanitario Nazionale che, non a torto, viene annoverato tra i**

**migliori al mondo.** Valga per tutti il grande impegno sostenuto dal FASI in materia di prevenzione. Negli ultimi due anni, ed è mia intenzione che si prosegua in tal senso, abbiamo saputo puntare su uno dei settori più sensibili in periodi di recessione. Molti studi lanciano dati allarmanti sulla tendenza a ridurre la richiesta di prestazioni sanitarie come effetto della minore capacità di spesa delle famiglie. Il FASI, in questo contesto, ha reagito supportando gli interventi di screening e gli esami diagnostici che possono assicurare ai nostri assistiti l'abbattimento del rischio di incorrere in importanti patologie. Questo accade a totale carico del nostro Fondo, nel convincimento che l'operazione di prevenzione che abbiamo abbracciato non implichi semplicemente un risparmio di spesa sul lungo periodo, ma sia il connotato essenziale di una società sana che punta a un obiettivo di benessere e competitività.

Noi offriamo prestazioni integrative svolgendo anche una funzione calmieratrice dei costi dei servizi sanitari, recuperando fette di quella spesa privata che il cittadino comune, il pensionato, il quadro e il dirigente fanno ormai fatica a sostenere. Qui devo necessariamente aprire una parentesi sul valore di mutualità che il FASI esprime. Il nostro Fondo ha scelto di dare piena attuazione alle disposizioni dei Decreti Turco e Sacconi del 2008 e 2009 in materia di non autosufficienza. Il nostro contributo è cresciuto negli anni, abbiamo alzato il livello dei rimborsi mensili, abbiamo rafforzato la rete di strutture convenzionate. Per il 2013 consolideremo ulteriormente l'intervento sia in termini di indennizzo sia introducendo nuovi trattamenti ai fini riabilitativi e Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 6 rieducativi, convinti dell'utilità di un nostro contributo nell'ambito dell'assistenza alle persone non autosufficienti.

L'ispirazione solidaristica che ci caratterizza, inoltre, trova asilo in uno dei patti intergenerazionali più straordinari per questo Paese: tra i 310mila assistiti FASI, troviamo, oltre alle loro famiglie, dirigenti in attività e dirigenti in pensione, indipendentemente dall'età e dallo stato di salute, escludendo qualsiasi politica di selezione del rischio. Non da ultimo, nella prospettiva di integrazione che sto provando a descrivere, svolgiamo una funzione di impulso per l'innovazione e lo sviluppo della ricerca scientifica in campo sanitario affinché l'investimento a lungo termine sia un orizzonte possibile. Come sta avvenendo con la prevenzione del cancro del cavo orale, che vede affiancare all'accertamento individuale un'azione di analisi e monitoraggio dell'incidenza della patologia, che coinvolge tutto il territorio nazionale. Introduremo nei prossimi mesi nuovi pacchetti per la prevenzione cardiovascolare, mentre sono allo studio interventi per la diagnosi dei disturbi del sonno e di altre sintomatologie da stress lavoro-correlato. Si tratta di aggredire anzitempo alcune delle sofferenze, tra le più diffuse e al contempo le più sottovalutate, su cui oggettivamente non riesce a concentrarsi l'azione pubblica.

Per fare questo, tuttavia, abbiamo bisogno di alcuni strumenti essenziali. Innanzitutto, serve una normativa certa e una legislazione attenta. Il settore non è stato regolamentato in maniera compiuta e l'iniziativa non può essere esclusivamente rimessa alle buone intenzioni delle associazioni di categoria.

Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 7

In secondo luogo, serve una legislazione fiscale che agevoli anche dal lato aziendale. Affinché l'investimento nel secondo pilastro della sanità pubblica sia funzionante e in equilibrio economico. Terzo, infine. Serve il supporto incondizionato a un'idea di welfare

libera dalle paure nutrite nei confronti di un possibile *default* del Servizio sanitario pubblico. Il nostro modello di welfare funziona da trentacinque anni nonostante la battaglia per una cultura di partecipazione al benessere collettivo sia stata finora condotta esclusivamente in casa. Non possiamo non accorgerci che è lo stesso concetto di salute ad attraversare oggi un'evoluzione nel giudizio comune. Qualità e speranza di vita sono altri due elementi strettamente legati a questa trasformazione. Servono risposte coordinate di fronte al cambiamento sociale, alle altalene del contesto economico e a una popolazione che nel 2050 raggiungerà un indice di vecchiaia del 256 % rispetto all'attuale 144,5. Al FASI, come agli altri Fondi di assistenza sanitaria integrativi di cui oggi in sala abbiamo i maggiori rappresentanti, deve essere riconosciuto un ruolo protagonista nell'interpretazione di questo momento storico. La grande questione della sostenibilità del Servizio Sanitario Nazionale, posta di recente dal premier Mario Monti, si misura

anche in considerazione del contributo che l'industria sanitaria italiana continua ad assicurare al funzionamento della macchina pubblica e non solo. Di questo siamo consapevoli, in qualità di attori che, al pari dei soggetti pubblici e convenzionati, conoscono le implicazioni in termini di produttività e di investimento che la concreta attuazione del diritto alla salute richiede. Relazione del Presidente FASI, Dr. Stefano Cuzzilla. 18 dicembre 2012, Roma 8 In Italia la spesa sanitaria pubblica si colloca intorno ai 112 miliardi di Euro e quella privata intorno ai 30 miliardi di Euro, cui va ragionevolmente aggiunta una quota di spesa privata non contabilizzata. Di tale spesa privata, ben l'87 per cento è sostenuto direttamente dai cittadini e utenti, mentre solo il 13 per cento è assorbito dai Fondi, Casse, Assicurazioni. Qualunque pensiero di riforma, ancorché auspicabile come ho già illustrato in precedenza, che dimentichi le potenzialità della sanità integrativa è destinato a vanificare la spinta di miglioramento reciproco che i

binari del pubblico e del privato sanno darsi se vengono messi nelle condizioni di operare in parallelo. È stato consentito, invece, a un'ottica divergente di essere troppo a lungo portatrice di inefficienza diffusa. Se è vero, come credo, che la salute non sia un diritto generico. Se è vero che è inalienabile il diritto alla cura. Se è vero che il benessere di una società si misura sul livello di salute raggiunto dai gruppi che la compongono. Ecco che, di fronte alla crisi generale, si impone un ripensamento della funzione che i Fondi integrativi possono assolvere, portando a compimento un percorso faticosamente iniziato in solitudine e tra la diffidenza dei più. Ai rappresentanti di Federmanager e Confindustria, che quel percorso hanno intrapreso trentacinque anni fa, lascio la parola con sentita gratitudine per il sostegno all'iniziativa odierna e per il contributo che, ancora una volta, daranno al dibattito per la crescita e il miglioramento del nostro Paese. Grazie per la vostra attenzione.

### **'ISTANZE DI SALVAGUARDIA PER 55.000 ESODATI'**

**Circolare ministeriale n. 6 del 25/01/2013**

**In riferimento all'articolo in materia di salvaguardati comparso su Filo Diretto di settembre 2012 pag. 6 (che trovate anche on line sul sito federmanager bologna) al quale rimandiamo per tutte le informazioni relative alla modalità di inoltro dell'Istanza alle Direzioni Territoriali del Lavoro segnaliamo che con Circolare n°6 del 25/01/2013 il Ministero del Lavoro sono state fornite le indicazioni per la salvaguardia degli ulteriori 55.000 lavoratori "esodati". Sono interessati alla presentazione dell'istanza coloro che avranno la decorrenza pensione**

**ENTRO DICEMBRE 2014.**

**LE ISTANZA DOVRANNO ESSERE PRESENTATE TASSATIVAMENTE ENTRO IL 21 MAGGIO 2013 .**

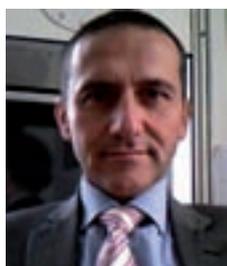
**Segnaliamo che siamo ancora in attesa dei criteri applicativi relativi alla Legge di Stabilità, che ha introdotto ulteriori modifiche.**

**Per informazioni:**

**Carla Gandolfi carla.gandolfi@federmanagerbo.it 051. 545526**

**Gaia Monti gaia.monti@federmanagerbo.it 051. 543258**

## EDUCARSI E FORMARSI ALL'ENERGIA VERDE



L'energia rinnovabile, o verde, rappresenta un tema articolato che può indurre reazioni contrastanti: timore reverenziale o eccessiva semplificazione.

In realtà, anche le situazioni più complesse nascono da semplici presupposti, spesso condivisibili e ammirevoli. E' fondamentale intraprendere lo sforzo intellettuale necessario alla loro comprensione. La disinformazione porta disastri. E' successo, per la seconda volta nella storia occidentale moderna, con la finanza. E' successo con la *bolla di internet* (le cosiddette *.com* dei primi anni del millennio). Sta succedendo con *l'energia*. Il Protocollo di Kyoto nasce dalla volontà di cambiare il paradigma secondo cui *l'ambiente* è, contemporaneamente, fonte delle risorse da sfruttare per il benessere dell'umanità e discarica per i rifiuti che da tale sfruttamento derivano. Lo stesso Protocollo deriva anche da motivazioni economiche meno alte ma altrettanto comprensibili. Da una parte la volontà dei Governi di creare nuove economie verdi e, dall'altra, l'interesse dei grandi speculatori finanziari, che lucrano abbondantemente e velocemente dal *vantaggio della prima mossa* consentito dalla loro posizione dominante. Lasciando ad altre sedi gli eventuali approfondimenti sui parallelismi con le dinamiche speculative legate alla finanza e alla bolla internet dei primi anni 2000 vorrei approfondire alcuni aspetti legati *all'energia, all'ambiente e al territorio*. Architetture verbali elaborate e, a volte, semplici preposizioni posizionate ad arte nei documenti normativi primari e secondari, hanno di fatto nascosto dietro a una apparentemente impenetrabile cortina di complessità, i semplici presupposti di partenza. Questa complessità crea l'humus ideale per la proliferazione di sedicenti esperti del settore energetico che,

troppo spesso, nel caso migliore si rivelano improvvisatori ammaliati dalle sirene del guadagno facile, nel caso peggiore veri e propri esperti del raggio. Rimanendo sulla prima categoria, questi "esperti" approfondiscono solo superficialmente le Norme e trascurano completamente anche i più elementari concetti di economia e di fisica su cui esse si basa. Le ripercussioni negative di tale approccio sono di assoluta gravità. Gli imprenditori che ad essi si affidano bruciano valore, spesso derivante da meno eclatanti ma più sostenibili progetti industriali, su progetti destinati ineluttabilmente al fallimento. L'opinione pubblica, già fortemente diffidente nei riguardi di tutto ciò che non comprende (e che purtroppo non si impegna a comprendere) e che deriva dalla *politica*, diventa facile preda di altrettanto disinformati politici, o aspiranti tali, disposti a tutto pur di cavalcare l'onda emotiva del momento, facendo leva sulle sue paure e sulla sua disinformazione. Un esempio per ciascuno dei due temi. Il famigerato *olio vegetale*. La tariffa unica omnicomprensiva, remunerazione incentivata dell'energia elettrica prodotta da determinate macchine che bruciano l'olio vegetale, prometteva guadagni esorbitanti. Purtroppo, la semplice analisi economica delle dinamiche di mercato di questo combustibile, sia esso olio di colza, olio di palma o di altro olio vegetale, rende evidente che i prospettati guadagni sono destinati a rimanere soltanto sulla carta. Sinteticamente: perché l'economia delle macchine a olio vegetale per la generazione elettrica funzioni, l'olio stesso deve costare circa il 35-40% in meno del suo valore reale di mercato! (vedi in fig. 1 l'andamento del costo dell'olio di colza nel 2° semestre del 2012 - quotazioni listino borsa di Rotterdam-). I tristi esempi concreti di investimento infruttifero in tale campo, sono innumerevoli e disseminati anche sul territorio emiliano-romagnolo. Relativamente al secondo tema, vorrei citare il caso dello sfruttamento della biomassa legnosa.

Bruciando legna si può, come noto, produrre sola energia termica (attività da prediligere in quanto meno dipendente da incentivi statali) ma anche, contemporaneamente, energia elettrica. Lo sviluppo di piccole (sotto ai 1.000 kW elettrici) centrali di generazione di energia da biomassa legnosa sul territorio non ha altro che aspetti positivi:

- permette di remunerare la gestione moderna e sicura del patrimonio boschivo, sia pubblico che privato;
- genera posti di lavoro non delocalizzabili;
- genera economie che a loro volta producono ricadute positive e dirette sul territorio;
- riduce le emissioni di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) contribuendo ad aiutare l'Italia nei suoi sforzi diretti a soddisfare gli adempimenti, obbligatori, derivanti da impegni internazionali (Protocollo di Kyoto in primis) che, se non raggiunti, comportano salate multe da pagare... indovinate chi paga!

Ebbene, nonostante ciò accurati progetti di questo tipo, promossi da imprenditori illuminati, come quello di un noto centro termale della provincia di Bologna, sono costretti a farsi largo faticosamente tra ostacoli e ostruzioni di ogni tipo. Dove erano questi *portatori sani di ostruzione* quando si lasciavano consumare enormi porzioni di territorio coltivabile (vedi Fig. 2), per progetti che drenavano all'estero lavoro e fino al 70% delle risorse economiche pagate in bolletta dai consumatori?

In conclusione, ritengo che se i privati cittadini e gli amministratori pubblici abbandonassero l'approccio impulsivo tipico dell'adolescenza, per entrare finalmente in una doverosa fase di maturità consapevole e informata, verrebbero evitati tutti i possibili comportamenti "viziosi" con grande arricchimento e pregevole valorizzazione del territorio e delle comunità locali che lo abitano.

Federmanager Bologna, con il patrocinio dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna, organizza un convegno sul tema:

## **“STRUTTURE E SERVIZI PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA”**

Focus regionale su Mobilità e Trasporti, Telecomunicazioni ed Edilizia sostenibile

**Royal Hotel Carlton, via Montebello 8 Bologna**  
**venerdì 19 aprile 2013 ore 16:00**

**1) Saluto ai partecipanti e presentazione del convegno**

(Avv. Andrea Molza, Presidente di Federmanager Bologna,  
Ing. Felice Monaco, Presidente dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna)

**2) Rapporto annuale di monitoraggio della mobilità e del trasporto in Emilia-Romagna**

(Dott. Alfredo Peri, Assessore Programmazione Territoriale, Urbanistica, Reti ed Infrastrutture materiali ed immateriali, Mobilità, Logistica e Trasporti della Regione ER)

**3) Reti e Servizi di trasmissione dati a larga banda (in fibra ottica e wireless): panorama generale e previsioni di sviluppo in Emilia-Romagna**

(Prof. Ing. Gianluca Mazzini, Università di Ferrara, Direttore Generale di Lepida Spa)

**4) Efficienza energetica, economia e realtà quotidiana: la sostenibilità è già sulle carte, quando sarà sul territorio?**

(Ing. Roberto Pettinari, Amministratore Delegato di Salva Energia Srl )

**5) Un importante esempio di riutilizzo del patrimonio edilizio esistente per il contenimento del consumo di territorio: il quartiere di Modena Ovest**

(Dott. Mario Lucenti, Segretario del Collegio Imprenditori Edili di Modena)

Al termine, risposte alle domande poste dai partecipanti, con interventi dei singoli relatori. (Moderatore Ing. Umberto Tarozzi, Federmanager Bologna)

*Il convegno è aperto al pubblico. La partecipazione è gratuita, ma è gradita la pre-iscrizione. Per informazioni e prenotazioni, rivolgersi a:*

*Segreteria Federmanager Bologna tel. 051 6240102*

*Segreteria Ordine Ingegneri Bologna tel. 051 235412*



## LA CURA E L'INCURIA



A metà gennaio è stata presentata in conferenza stampa, presso la sede dell'Università Primo Levi, in via Azzo Gardino 20/B, l'edizione

2013 del Seminario della "Pluriversità dell'immaginazione di Stefano Benni" che avrà come tema "LA CURA E L'INCURIA"

### Il seminario ed i contenuti

E' questo un appuntamento di alto livello nel panorama culturale Bolognese. Il Seminario ha una lunga storia in quanto nasce come idea di Stefano Benni e Alessandro Castellari nel 1996 e, con alcune interruzioni dovute ad impegni personali e professionali degli organizzatori, è proseguito fino ad oggi.

Ad ogni appuntamento viene affrontato il tema del Seminario in una chiave diversa, propria del relatore di turno. L'incontro si svolge come una tavola rotonda dove, da un lato è il relatore con il moderatore (spesso lo stesso Alessandro Castellari affiancato da attori e registi dell'ITC Teatro) e dall'altro il pubblico, che può (e deve) liberamente intervenire. Dalla partecipazione riscontrata nelle edizioni precedenti va detto che la formula ha avuto un indiscutibile successo.

Oggi ne scrivo per condividere questa opportunità con i colleghi di Federmanager. Ho avuto modo, infatti, di apprezzare la qualità del Seminario perché ho partecipato all'edizione 2012 che aveva come tema "Le narrazioni della realtà". Per rendere l'idea del livello dei contenuti, cito solo alcuni dei relatori partecipanti all'edizione 2011: Paolo Rumiz (La narrazione dei luoghi), Marco Revelli (Storie di poveri precari italiani), Carlo Galli (Le narrazioni della politica), Marianella Sclavi (Il racconto, l'ascolto, l'arte dell'incontro), Marco Baliani (Le narrazioni

teatrali), Marco Travaglio (Storie italiane), Umberto Curi (La filosofia come narrazione), ecc. oltre ovviamente all'appuntamento fisso con Stefano Benni.

### Edizione 2013 – LA CURA E L'INCURIA

Questo tema, di grande attualità, si presta a molteplici interpretazioni, infatti i termini "cura ed incuria" li possiamo associare al sociale, all'ambiente, al territorio, ai beni culturali, ai rapporti con l'immigrazione, alla medicina, alla politica, all'economia, alla famiglia, ecc.

Ecco quindi i 13 appuntamenti:

1. CESARE MORENO, maestro di strada, dialogherà con GUIDO ARMELLINI su "LA CURA DELL'EDUCAZIONE"
2. CHIARA SARACENO, sociologa, sotto il titolo "LA CURA FAMILIARE", esaminerà le problematiche legate all'invecchiamento generazionale ed ai riflessi sulla famiglia
3. ARMANDO PUNZO, regista teatrale, dialogherà con MASSIMO MARINO, giornalista, sull'esperienza del "CARCERE DI VOLTERRA DA ISTITUTO DI PENA A ISTITUTO DI CULTURA"
4. ELISABETTA BUCCIARELLI e VALERIO VARESI, scrittori, parleranno con ALESSANDRO CASTELLARI su "LA CURA DELLE PAROLE"
5. MILENA NALDI, presidente del Quartiere San Vitale, converserà con ELENA VINCENZI e CRISTINA TARTARI, architetti, sul tema di grande attualità "ABITARE L'ALTRA CITTÀ: CURARE L'ABBANDONO DEGLI SPAZI URBANI PUBBLICI E PRIVATI"
6. ANDREA SEGRÈ, presidente Last Minute Market, toccherà il problema legato ai consumi ed ai rifiuti conseguenti in "DALL'ECONOMIA DELL'INCURIA ALLA CURA ECOLOGICA"
7. GIAN ANTONIO STELLA, gior-

nalista, discuterà su "LA DITTATURA DELL'INCURIA"

8. MINA WELBY e CORRADO MELEGA, medico, parleranno con GUIDO ARMELLINI, su "CURARE LA VITA, CURARE LA MORTE", esplorando il delicatissimo tema dell'eutanasia

9. GABRIELE DEL GRANDE, giornalista, dialogherà con MICAELA CASALBONI su "LE PAROLE DELLA FRONTIERA AI TEMPI DEI RESPIGIMENTI"

10. CARLO GALLI, filosofo della politica, tratterà "I RILUTTANTI E LA POLITICA"

11. STEFANO BENNI, scrittore, esporrà "IN MEMORIA DI ROBERTO ROVERSI" ovvero la cura del ricordo

12. DON LUIGI CIOTTI, ispiratore del Gruppo Abele e dell'Associazione Libera, approfondirà il tema "LA CURA COME IMPEGNO E COME RESPONSABILITÀ"

13. EUGENIO RICCOMINI, storico dell'arte, affronterà l'aspetto "L'INCURIA, OVVERO L'IGNORANZA"

### Programma e costi

Il Seminario è strutturato in 13 incontri settimanali, il lunedì pomeriggio, dalle 18.30 alle 20.00, presso i locali de La Scuderia in piazza Verdi 2. Unica eccezione l'appuntamento di martedì 26 febbraio (causa elezioni). Inizia lunedì 11 febbraio e l'ultimo incontro è previsto il 20 maggio. Il numero di partecipanti è limitato ad un massimo di 220 persone (per limiti strutturali del locale). La quota di partecipazione è di 100€ a persona, comprensiva della tessera d'iscrizione alla Università Primo Levi (organizzatrice operativa del Seminario), 25€ per studenti universitari e giovani under 30 (con un massimo di 40 pax). Il programma completo è all'indirizzo <http://itcteatro.it/>

index.php?content=9&news=382

Le iscrizioni si possono fare presso la sede della Primo Levi, in via Azzogardino 20/B, dal lunedì al venerdì 9.00-12.30, lunedì e martedì anche 15.00-17.00, oppure telefonando allo 051.249868 o scrivendo via mail a [info@universitaprimolevi.it](mailto:info@universitaprimolevi.it).

### Il volontariato

Va ricordato, a coloro che non lo conoscono, che il Seminario ha modo di esistere grazie alla partecipazione, totalmente gratuita, degli organizzatori e dei relatori. Ciò vuol dire che Stefano Benni, Alessandro Castellari, il personale della Primo Levi, del Teatro dell'Argine / ITC Teatro di San Lazzaro, i gestori de La Scuderia, TUTTI i relatori, hanno dato la loro disponibilità ed impegno, senza richiedere alcun compenso! Ad essi si aggiungono con il proprio sostegno: il Comune di Bologna (Quartiere San Vitale), il Comune di San Lazzaro, le Librerie Coop, Coop Adriatica, Unipol Gruppo. Il ricavato, tolte poche spese vive, viene devoluto all'Associazione HARAMBE, per lo sviluppo di progetti sociali (borse lavoro per giovani extracomunitari).

Poiché ho rinnovato l'iscrizione a questa edizione del Seminario, nei prossimi numeri di Filo Diretto proporrò alcune sintesi degli incontri che riterrò particolarmente interessanti nei contenuti, a beneficio dei colleghi lettori.

### Profili dei fondatori



#### Alessandro Castellari

Docente, è tra i fondatori dell'Associazione Culturale "Italo Calvino".

Laureato in lettere e filosofia, ha insegnato per trentacinque anni italiano e storia nella scuola pubblica, alle superiori, ha collaborato per anni con l'Università in programmi di aggiornamento degli insegnanti di lettere, ha pubblicato antologie letterarie per il biennio ed ha curato varie edizioni di testi narrativi insieme a Maria Teresa Cassini: le più significative sono, a suo parere, *Madame Bovary* di Gustave Flaubert (Principato, 1994) e i *Racconti* di Guy de Maupassant (Principato, 1995).

Ha fondato nel 1993, insieme ad alcune amiche e amici, la Italo Calvino di cui è stato presidente per tredici anni; all'interno di questa associazione ha promosso, nel 1996, insieme a Stefano Benni, *I seminari della Pluriversità dell'Immaginazione*.

Nel 2006, assieme a Maria Teresa Cassini, ha curato il volume *La donna è mobile*, Alberto Perdisa editore, raccolta di storie di precariato femminile, promossa dalla Camera del Lavoro di Bologna e dall'associazione Italo Calvino.

Il volume nasce da interviste rielaborate narrativamente dal gruppo di scrittura dell'associazione. Nel 2007, in collaborazione con Maria Teresa Cassini, ha pubblicato il saggio "La pratica letteraria" (Apogeo, Milano, collana filosofica diretta da Umberto Galimberti) sulla lettura come strumento di vivificazione e allargamento del pensiero. Alessandro Castellari non sa se la cultura possa cambiare il mondo, ma sa che l'incontro culturale rende migliore la vita di chi vi partecipa.

Ha amato molto il suo mestiere di insegnante, ma crede che ora, in un'Italia dall'identità fluida ed incerta, sia necessario costruire con pazienza luoghi dove le persone, attraverso la mediazione dell'opera d'arte, abbiano l'occasione di confrontarsi, di ascoltarsi, di parlare di sé e del mondo.



#### Stefano Benni

Benni è autore di vari romanzi e antologie di racconti di successo, tra i quali *Bar Sport*, *Elianto*, *Terra!*, *La compagnia dei celestini*, *Baol*, *Comici spaventati guerrieri*, *Saltatempo*, *Margherita Dolcevita*, "Spiriti", *Il bar sotto il mare* e *Pane e tempesta*. Ha collaborato con i settimanali *L'Espresso* e *Panorama*, con i satirici *Cuore e Tango*, i mensili *Il Mago* (dove esordì e dove pubblicò a puntate parte di *Bar Sport*) e *Linus*, i quotidiani *La Repubblica* e *Il Manifesto*. Autore televisivo fu "battutista" di Beppe Grillo agli esordi. Ora collabora con Beppe Grillo con interventi sul suo blog. Nel 1989 con Umberto Angelucci diresse il film *Musica per vecchi animali*, tratto dal suo romanzo *Comici spaventati guerrieri* e interpretato da Dario Fo, Paolo Rossi e Viola Simoncioni, ma già due anni prima era stato sceneggiatore di un altro film, *Topo Galileo* di Francesco Laudadio, interpretato dall'amico Beppe Grillo e musicato da Fabrizio De André e Mauro Pagani. Con il jazzista Umberto Petrin è autore di *Misterioso. Viaggio nel silenzio di Thelonius Monk*. Dal 1998 al 1999 ha diretto la collana editoriale "Ossigeno". I suoi romanzi e racconti contengono, non solo tramite la costruzione di mondi e situazioni immaginarie, una forte satira della società italiana degli ultimi decenni. Il suo stile di scrittura fa ampio uso di giochi di parole, neologismi e parodie di altri stili letterari. Nel 2009 ha recitato nel film *Sleepless*, diretto da Maddalena De Panfilis. Tra gennaio e febbraio 2010 ha presentato la serata *Bennac*, un incontro tra Benni e lo scrittore francese *Daniel Pennac*. E' in libreria la sua ultima opera

## SI FA PRESTO A DIRE AUSTRIACI (2ª parte)



Il 28 maggio 1814 i tedeschi entrano a Bologna. Sono 6.000 al comando del generale austriaco d'Echar che si stabilisce nel palazzo senatorio della famiglia Aldrovandi,

annota il conte Rangone nel suo diario. Entrarono avvolti in un alone di gloria per avere sconfitto il “tiranno” Napoleone e per avere consegnato le Romagne al loro storico sovrano; perciò ben visti da quella parte della popolazione che non aveva tratto vantaggio dal precedente governo, mal visti da quelli che temevano di perdere quello che avevano invece guadagnato. I nuovi ospiti cercarono di rendersi popolari: nelle cancellerie europee circolava la voce che Bologna sarebbe entrata a fare parte dell’Impero austriaco così com’era successo per Milano. L’ufficialità imperiale per tanto si diede da fare per intrattenere buoni rapporti con chi in città contava, lasciandosi andare anche a commenti poco lusinghieri circa l’amministrazione pontificia. Poi il congresso di Vienna ebbe il buon senso di non stravolgere i cambiamenti socio/economici occorsi nel periodo precedente e di restituire Bologna allo stato della Chiesa. In compenso gli asburgici ottennero di mantenere guarnigioni entro al stato pontificio (a Comacchio ed a Ferrara) convinti a ragione che senza la loro occhiuta e costante presenza le cose avrebbero sempre potuto prendere andazzi non graditi. Da allora al 1848 la presenza imperiale ebbe andamenti alterni, dipendenti dalle oscillazioni politiche che coinvolgevano la nostra penisola. Venivano, andavano e qualcuno restava. La rivoluzione del 1831 ne portò un bel numero che rimase sino al 1838. Nei dieci anni successivi se ne videro pochi, poi accaddero i fatti dell’8 agosto 1848. In quel lasso di tempo Bologna se la cavò – tutto

sommato – a buon mercato. Non c’erano in città odi viscerali come in Romagna dove le fazioni – pro o contro al nuovo stato di fatto – risolvevano i contrasti a colpi di coltello. In città esistevano indubbiamente due fazioni: ma senza patrioti estremisti da una parte ed accesi sanfedisti dall’altra. I militari tedeschi si rendevano popolari con bande e concerti che entusiasmarono le anime sensibili alla musica. Gli ufficiali esercitavano poi un discreto fascino sull’elemento femminile: quando un battaglione lasciava definitivamente la città non mancava qualche bianco fazzolettino intriso di lacrime che salutava i guerrieri in partenza; si giunse anche a matrimoni con fanciulle di buona famiglia. Poi venne la prima Guerra d’Indipendenza e le cose non furono più come prima. Nei giorni dal 23 al 25 luglio del ’48 ci fu la sconfitta di Custoza; il 23 marzo del ’49 quella definitiva di Novara e con queste due rovesci terminò la prima guerra. Fra queste due date Bologna conobbe un momento di gloria con i fatti dell’8 agosto. Le cose andarono più o meno così: un certo tenente maresciallo von Welden che sperava finalmente di raccogliere allora occupando Bologna stante le sue modeste funzioni in una guerra che lo aveva visto relegato al solo ruolo di capo del II Corpo di riserva con il compito di presidiare il Veneto e bloccare Venezia, con scarse possibilità quindi di intervenire a menare le mani, quelle dei suoi soldati, e lui collezionare medaglie, decise di passare il Po con una brigata per garantire la pace e l’ordine pubblico, minacciando con un proclama che i centri che non avessero ottemperato a cotanto volere avrebbero fatto la fine di Sermide, che era stata ridotta ad un “ammasso fumante di macerie”; scritto a chiare lettere nel proclama del maresciallo. Il resto è storia nota.

Le autorità cittadine, sfavorevolmente colpite da tanta finezza, pensarono che non fosse il caso di contraddire il maresciallo e, a scampo

di malintesi, allontanarono il giorno 2 agosto 4.500 soldati, in gran parte reduci dalle prime vicende della guerra con 19 cannoni, facendoli ritirare fino a Cattolica, lasciando la città sgarnita. Il 7 agosto von Welden, in segno di apprezzamento, avvertiva le autorità che avrebbe lasciato l’armata fuori dalle mura, ovviamente a spese della municipalità; ma quella stessa mattina occupava le porte Galliera, San Felice e Maggiore ed entravano in città numerosi ufficiali e soldati, per curiosità o per fermarsi nei caffè e nelle osterie: Frantisek non era però fra quelli, a Bologna sarebbe arrivato più tardi. Ne seguirono disordini, alcuni soldati furono disarmati, ad un ufficiale fu tolta la spada. Le scaramucce seguirono il giorno dopo quando ci scappò pure il morto (un popolano) ed alcuni militari feriti. Von Welden pretese la consegna entro due ore dei colpevoli o sei ostaggi scelti fra i cittadini più in vista, più una contribuzione forzosa (oltre a farsi mantenere pretendeva di farci anche un piccolo guadagno) pena il bombardamento della città. Ma il fermento, che a Bologna covava sotto la cenere nonostante i concerti ed i matrimoni, aumentava. Si diede l’assalto ad un deposito d’armi, altre se ne presero disarmando la Guardia Civica che sembrava meglio disposta a fare sfilate che non a combattere... i tedeschi cercarono e riuscirono ad entrare a plotoni affiancati (erano 4.000 con 12 cannoni, mica niente!) poi furono cacciati come ben si sa. Quello che non ben si sa è chi fossero quei pazzi che ebbero il coraggio d’affrontare un esercito che vantava secoli di guerre e di trionfi, sparando schioppettate, tirando sassi, tegole, affrontando con spuntoni, spadoni ed incoscienza un’armata regolare che marciava al fuoco con artiglieria, cavalleria e fanteria preceduta da tamburi, bandiere e comandata da ufficiali veterani in testa. Erano un pugno di carabinieri con altrettanti finanzieri (questi ultimi di origine popolana e noti per il loro

spirito violento), ma la stragrande maggioranza era quella che il Carducci chiamerà “santa canaglia” ossia popolani dei borghi cittadini, facchini, lavandai, piccoli contrabbandieri, canapini, muratori, disoccupati, garzoni d’osteria... non mancarono sacerdoti come il parroco di Borgo Panigale – Geminiano Brini – che con un gruppo di contadini armati di falci e forconi assalirono il nemico disordinato il quale, inferocito, commise nei sobborghi incendi, saccheggi e massacri di uomini, donne e ragazzi inermi. Non osando rimanere sul posto gli imperiali retrocedettero sino a Ferrara. Il maresciallo ebbe poi, in luogo delle sperate medaglie, una lavata di capo da Radetzky per il fallimento politico/militare della spedizione. E’ pur vero che la gioventù patriottica era o arruolata volontaria nell’esercito sardo oppure nei corpi franchi che lo fiancheggiavano, ma è un fatto che, a differenza di Milano, la borghesia “patriottica” se ne stette alla finestra, salvo farsi successivamente vedere nelle cerimonie commemorative o eccellere nella raccolta dei fondi per aiutare le vedove e gli orfani. Non mancarono le accezioni. Qualche nobile e qualche borghese rischiarono la pelle, ma l’8 Agosto fu un episodio es-

senzialmente popolare. *“questo ci serve a capire perché l’onore e l’onore di difendere la città rimanesse nelle mani dei popolani, visto poi chi signori non si erano fatti scorgere mostrando apertamente la loro viltà”* Scriveva a tale proposito Carolina Pepoli alla madre Letizia che si trovava a Roma: *“l’entusiasmo era grande nel popolo, ma vergognosamente meno di pochi, i signori tutti fuggirono e si nascosero e non si trovò nessuno che dirigesse questa gente”*. *“... le autorità non fanno niente, tutti si nascondono e fuggono e il popolo con ragione la prende coi signori”*. Da: *“Il 1848 La Rivoluzione in città”* a cura di Angelo Varni – Costa Editore. La ragazza aveva aiutato ad erigere barricate e con il suo scritto giustifica ampiamente quanto si mormorava fra il popolo *“i san piantè da par nò”*: ci hanno lasciati soli! Gli imperiali tornarono per restare nel giugno dell’anno dopo e fecero le cose con calma. Sistemarono l’artiglieria sui colli, compreso una compagnia di racchette, ed iniziarono l’assedio che non poteva avere che un solo epilogo: la resa della città. (Bologna da sola contro l’impero austro-ungarico sarebbe stato pretendere troppo!) I soccorsi dalla Romagna furono rapidamente sgominati ed i maggiorenti cittadini invitarono le teste calde che non volevano arrendersi a

consegnare le armi (a volte persino pagandogliele) ed a tornarsene a casa. Il comandante dell’ottavo corpo d’armata si sistemò a Villa Spada e Bologna divenne sede di un “Governo civile e militare austriaco” con poteri su tutte le Romagne. Il Papa e l’Imperatore erano oramai convinti che non fosse più possibile un compromesso con i liberali italiani e che solo la forza poteva garantire lo status quo perché pur pretendendo di *“assimilarsi all’Italia”*, l’Austria *“in quarant’anni di occupazione non si è fatta partito, ma ha perduto altresì i pochi suoi partigiani che avevanla aiutata nel 1815”* Dal giugno 1849 al XII giugno 1859 bolognesi ed imperiali vissero separati in casa, sopportandosi senza scalmane, entrambi in attesa degli eventi. Le signorine di buona famiglia smisero di interessarsi dei soldati dell’impero a differenza di quelle di cattiva famiglia che, unitamente agli osti ed ai commercianti del centro, presero a frequentarli diligentemente, riuscendo a fare con i suddetti discreti affari a conferma del proverbio che suona *“non tutto il male viene per nuocere”*. Frantisek Pòkorny era arrivato. (*continua*)

## 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.residence-vittoria-bologna.com](http://www.residence-vittoria-bologna.com)  
e-mail: [pagani.elisabetta@libero.it](mailto:pagani.elisabetta@libero.it)

**CONVENZIONATO FASI**



## ATTENTI A QUEI DUE



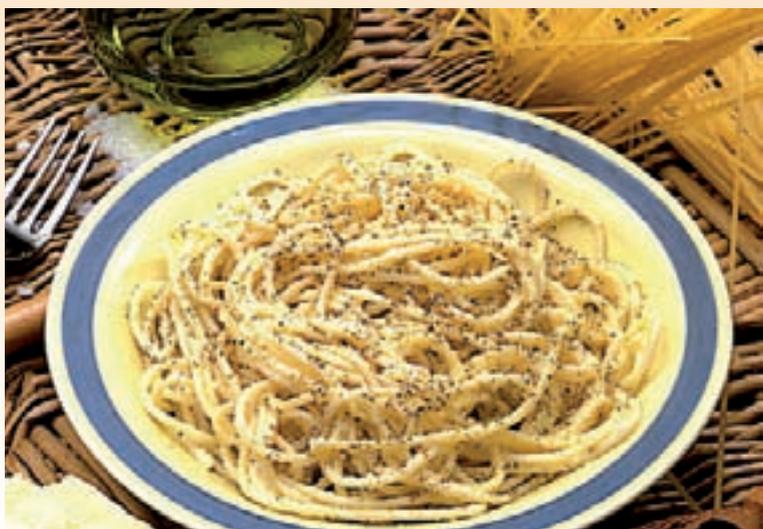
Gli spaghetti *cacio e pepe*, come gran parte delle ricette della cucina laziale, sono un piatto povero tipico dei pastori che, durante la transumanza delle pecore e dei bovini, dovevano soddisfare il gusto e lo stomaco senza gravare troppo né sul trasporto di vettovaglie né sul portafoglio ed era comunemente servito nelle semplici osterie d'un tempo.

Antonello Colonna, famoso chef considerato da molti il "re del *cacio e pepe*" ha incentrato il suo intervento all'edizione 2011 degli incontri gastronomici milanesi di Identità Golose proprio sull'origine della ricetta e sulla sua esecuzione ai giorni d'oggi. La versione moderna del *cacio e pepe*, ovviamente, non ha più esigenza di riempire lo stomaco alla meno peggio e, nella versione di Colonna, introduce

la *c.d.* risottatura della pasta, al fine di rendere il piatto cremoso e delicato pur mantenendo intatti i rustici sapori originali. Il segreto di Colonna è nei bucatini, rigorosamente di gran qualità e ricchi d'amido che, spezzati in tre parti vengono bolliti nell'acqua solo per un terzo del tempo normalmente necessario. Dalla pentola dov'è in cottura la pasta viene poi tolta quasi tutta l'acqua, che viene conservata in altra pentola, per procedere poi con la *risottatura* nel pentolone originale. Si versa sulla pasta un mare di pecorino e di pepe macinato e, mescolando con fermezza ed aggiungendo, poco alla volta, dei mestolini dell'acqua di cottura conservata, si manteca facendo sì che si produca una crema di formaggio e pepe che si lega alla pasta grazie all'amido dalla stessa rilasciato. Quando la pasta sarà divenuta al dente e asciutta ma ancora umida e non secca si porta subito in tavola per servirla con un'ultima spolverata di pepe e formaggio.

Colonna spiega che la realizzazione del piatto con l'aiuto della *risottatura* è una vera e propria lotta contro il tempo. E in ciò consiste l'arte del maestro/chef. A dire il vero alcuni chef rinomati per il loro *cacio e pepe* ammettono apertamente l'uso di poco olio o burro per aiutare l'amalgama degli ingredienti. Il risultato è probabilmente accettabile ma non è la stessa cosa. Se la ricetta si chiama cacio e pepe e non cacio, pepe e olio (o burro) ci sarà pure una ragione... Antonello Colonna, con la sua maestria, ci conferma proprio questo.

Gualtiero Guadagno





## Premio di laurea alla memoria del dott. FRANCESCO LONGO - BANDO ANNO 2013 -

FEDERMANAGER, Sindacato dei Dirigenti di Aziende Industriali per la Provincia di Bologna, ha deliberato l'istituzione per l'anno 2013 di un **Premio di Laurea** dedicato alla memoria dello scomparso dr. Francesco Longo, Presidente del Sindacato per lungo tempo, riservato ad un laureato presso Università italiane figlio di un dirigente industriale iscritto. Possono partecipare all'assegnazione del premio i **laureati**, senza distinzione di indirizzo presso qualsiasi Università italiana, **figli di dirigenti iscritti a Federmanager Bologna** in regola con il versamento del contributo associativo, che, **nell'anno 2012 abbiano conseguito una Laurea Specialistica/Magistrale** (anni 3+2) o **Preriforma** (sono esplicitamente esclusi Master e Dottorati di ricerca) riportando **una votazione di laurea non inferiore a 100/110 o equivalente**. Il concorso si svolgerà per titoli e la scelta del vincitore avverrà sulla base del Regolamento attuativo e ad insindacabile giudizio di una Commissione nominata dal Consiglio Direttivo di Federmanager Bologna. I laureati, figli di dirigenti iscritti a Federmanager Bologna, che intendono partecipare all'assegnazione della borsa di studio prevista per l'anno 2013, devono pertanto possedere i **requisiti** sotto descritti ed attenersi alle **modalità** indicate:

1. aver conseguito una laurea Specialistica o Preriforma nel corso dell'anno 2012 (sono esplicitamente esclusi Master e Dottorati di ricerca);
2. aver riportato una votazione di laurea non inferiore a 100/110 (o equivalente);
3. **presentare domanda entro e non oltre il 31 marzo 2013;**

Nella domanda, da presentarsi in carta libera a Federmanager - Sindacato dei Dirigenti di Aziende Industriali, via Bombicci, 1 - 40139 Bologna, il candidato dovrà riportare e sottoscrivere, sotto la propria responsabilità ed a pena di decadenza, i seguenti elementi:

- a) nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale, recapito ai fini del presente concorso;
- b) nome cognome del genitore iscritto a Federmanager Bologna;
- c) numero di matricola ed anno di iscrizione all'Università, indicando Facoltà e corso di laurea;
- d) curriculum degli studi universitari con indicazione analitica degli esami sostenuti;
- e) votazione conseguita nei singoli esami nonché votazione media complessiva;
- f) indicazione della data e del voto di laurea e della durata legale del corso di laurea;
- g) titolo e materia della Tesi di laurea;
- h) l'autorizzazione al trattamento dei dati personali di cui sopra, ai sensi del D.lgs. 30/6/2003 n. 196, ai fini dell'espletamento del concorso e limitatamente alle divulgazioni previste da Federmanager Sindacato Dirigenti Aziende Industriali di Bologna nei confronti dei propri soci (e-mail e corrispondenza ai soci, citazione sul periodico Filo Diretto ed eventuale comunicato stampa, informativa per l'assemblea annuale degli associati). La Commissione giudicante si riserva di richiedere in sede di valutazione finale al candidato la documentazione originale per quanto indicato al punto 3 - lettere c), d), e), f) e g).

Audi  
All'avanguardia della tecnica



46°

Matese  
N 46° 25' 55, 42" E 11° 50' 46, 37"

## Italia. Land of quattro®.

**Audi Q5 Business da 342 euro al mese,  
TAN 3,99% - TAEG 5,16%, con Audi Service Package incluso.**

La versione Business comprende: navigatore con MMI, predisposizione Bluetooth, ausilio al parcheggio posteriore, volante multifunzionale e Audi Music Interface. **Con un vantaggio cliente fino al 34%.**

Audi Q5 2.0 TDI 143 CV versione Business, con **manutenzione ordinaria Audi Service Package 48 mesi e 120.000 km**, a € 32.331,51 (IVA e messa su strada escluse), con leasing finanziario: anticipo € 12.932,60 + IVA, 47 canoni da € 341,73 + IVA, riscatto € 8.082,88 + IVA. Servizi finanziati € 2.252,07 + IVA. TAN 3,99% variabile, TAEG 5,16%. Spese istruttoria pratica € 300 + IVA. Spese di incasso rata € 4 + IVA, costo comunicazioni periodiche € 1/anno + IVA, imposta di bollo/sostitutiva € 14,62, spese di gestione della tassa di proprietà € 48 + IVA. Importo totale dovuto dal richiedente € 35.750,50. Informazioni europee di base/Fogli informativi disponibili presso le Concessionarie Audi. Salvo approvazione Audi Financial Services. Offerta valida sino al 31/03/2013.

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

Consumo di carburante circuito combinato (l/100km) 5.3 - 8.5; emissioni CO<sub>2</sub> (g/km) 139 - 199.

VEBA  
Audi Financial Services finanzia la vostra Audi.

## Audi Zentrum Bologna spa

Concessionaria Audi per l'area di Bologna e Provincia

Via dell'Industria 36 - Bologna  
Tel. 051 5068811

Via Agucchi 121/4 - Bologna  
Tel. 051 6428311

Via Pola 13 - Imola (BO)  
Tel. 0542 628457