

FILO DIRETTO DIRIGENTI



cod. ISSN 2281-3888

News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna - Ravenna

POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% CN/BO
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa

Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 31 - N. 3

In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **Editoriale: Il Cambiamento nella continuità**
- **L'era dello smart working: sarà davvero lavoro intelligente?**
- **Consiglio Direttivo 2017 -2020: gli eletti**
- **Consulta Seniores 2017 a Bologna**
- **Dal 4.0 allo 0.0. Riflessioni su economia e uomini del terzo millennio**



SEDI E UFFICI

BOLOGNA:

Via Bombicci 1 - 40139 Bologna

Tel. 051 62.40.102 - segreteria@federmanagerbo.it

PER ORARI DI APERTURA: vi preghiamo di consultare il nostro sito internet, www.federmanagerbo.it, sempre aggiornato, perché i giorni e gli orari di apertura potrebbero subire cambiamenti

RAVENNA:

Via di Roma 102 48121 Ravenna

ORARIO DI APERTURA: Lunedì e venerdì 9,00 - 12,30 - giov. 15,00 -18,00

Tel. 0544 33.571 - ravenna@federmanager.it

SERVIZIO SINDACALE, CONTRATTUALE E LEGALE

Referente: **SERGIO MENARINI** - Tel. 051 54.29.19 - sergio.menarini@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

SERVIZIO PREVIDENZIALE

Referenti: **CARLA GANDOLFI** - Tel. 051 54.55.26 - carla.gandolfi@federmanagerbo.it.

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

GAIA MONTI - Tel. 051 543258 - gaia.monti@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

MANUEL CASTAGNA - Tel. 051 03.66.620 - manuel.castagna@federmanagerbo.it.

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

SERVIZIO ASSISTENZA SANITARIA (FASI - ASSIDAI)

SPORTELLO FASI: tel. 051 495966

Referenti: **MANUEL CASTAGNA** - Tel. 051 03.66.620 - 051 46.59.66 - manuel.castagna@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Bologna. Si prega di verificare giorni e orari sul sito.

PAOLA FASOLI - Tel 051 49.59.85 - 051 49.59.66 - paola.fasoli@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Bologna. Si prega di verificare giorni e orari sul sito.

SUSANNA ORIOLI - tel. 0544 33.571 - 051 49.59.66 - ravenna@federmanager.it

Riceve su appuntamento presso la sede di Ravenna. Si prega di verificare giorni e orari sul sito.

SERVIZIO AMMINISTRAZIONE E ISCRIZIONI

Referente: **PAOLA FASOLI** - Tel. 051 49.59.85 - paola.fasoli@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

SERVIZIO COMUNICAZIONE - EVENTI - CONVENZIONI - SEGRETERIA DI PRESIDENZA - REDAZIONE RIVISTA FILO DIRETTO

Referente: **SARA TIRELLI** - Tel. 051 03.66.618 - sara.tirelli@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento. Si prega di verificare giorni e orari sul sito

Per appuntamenti e consulenze telefoniche, preghiamo tutti gli associati di contattare direttamente i colleghi ai numeri interni diretti, negli orari di ufficio indicati sul nostro sito, oppure di scrivere una mail ai recapiti specificati per ciascuno. Grazie per la collaborazione!

s o m m a r i o

I nostri numeri

PRESIDENZA

ANDREA MOLZA - Tel. 051/0366618
 E-mail: presidente@federmanagerbo.it
 Riceve su appuntamento

CONSULENZA SINDACALE

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

CONSULENZA PREVIDENZIALE

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526
 E-mail: carla.gandolfi@federmanagerbo.it
 GAIA MONTI - Tel. 051/543258
 E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it
 MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0366620
 E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it
 Ricevono su appuntamento

FONDIRIGENTI / AGENZIA LAVORO

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

FASI - ASSIDAI (su appuntamento) **Sportello fasi: tel. 051/495966**

MANUEL CASTAGNA - Tel. 051/0366620
 E-mail: manuel.castagna@federmanagerbo.it

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

SUSANNA ORIOLI - tel. 0544/33571
 E-mail: ravenna@federmanagerbo.it
 riceve presso la sede di Ravenna

SEGRETERIA - CONVENZIONI

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

ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE

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

UFFICI - ORARI DI RICEVIMENTO

BOLOGNA: Dal Lunedì al Venerdì

Vi preghiamo di consultare il nostro sito internet perché i giorni e gli orari di apertura potrebbero subire cambiamenti

RAVENNA - FASI: Lunedì e Venerdì

9:00 - 12:30

Giovedì

15:00 - 18:00

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

Direttore responsabile: ANDREA MOLZA

Comitato di redazione:

Cesare Bassoli, Fausto Gabusi, Eliana Grossi, Umberto Tarozzi,
 Umberto Leone, Sara Tirelli

Segreteria di Redazione:

SARA TIRELLI
 E-mail: segreteria@federmanagerbo.it

Impaginazione e Stampa

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

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

Numero chiuso in tipografia in data: 08/09/2017
 tiratura: 3550 copie

- 5 EDITORIALE**
Il cambiamento nella continuità
- 7 ATTUALITA'**
Un'assemblea di speranza e di azione
- 9 IL PUNTO**
Manager 4.0, fulcro della nostra assemblea
- 11 MANAGEMENT**
L'era dello smart working: sarà davvero lavoro intelligente?
- 13 DA RAVENNA**
Ultima Riunione Consiglio Direttivo ADAIRA del 6 marzo 2017
- 15 CONSIGLIO DIRETTIVO, PROBIVIRI E REVISORI 2017 -2020**
Gli eletti
- 20 PREVIDENZA**
Consulta Seniores 2017
- 24 MANAGEMENT**
Dal 4.0 allo 0.0. Riflessioni su economia e uomini del terzo millennio
- 26 MEMORIE**
Ma ve lo immaginate? Ricordo del Prof. Ing. Giorgio Minelli
- 28 CONVEGNO ENERGIA**
Le politiche energetiche globali, nazionali e locali, tengono realmente conto delle attuali tecnologie tradizionali di produzione dell'energia?

In Copertina



*PORTICO VIA PIETRO DE COUBERTIN, Bologna.
 Foto di Fausto Gabusi*

La prima pietra del portico che unisce il portico di San Luca alla Certosa fu posata nel 1811. Prima di allora non c'era viabilità dal Meloncello alla Certosa.

STUDIO OMNIA

Rete di professionisti multidisciplinari specializzati in:
Psicoterapia, Psicologia Giuridica, Riabilitazione Neuropsicologica
ed in Assistenza e Consulenza Legale.

Dott.ssa Alice Salmi

Psicologa-Psicoterapeuta cognitivo costruttivista ad indirizzo evolutivo.

Specializzata sui disturbi del linguaggio e del apprendimento.

Si occupa di percorsi di psicoterapia personale rivolti all'infanzia, all'adolescenza ed età adulta.

Dott.ssa Ilenia Zanotti

Psicologa-psicologa giuridica e forense.

Psicoterapeuta cognitivo costruttivista ad indirizzo evolutivo.

Consulente tecnico di parte per gli avvocati nei procedimenti civili (in materia di separazione, divorzio, affidamento minori) e penali.

Consulente tecnico di parte nella valutazione del danno di natura psichica (incidenti stradali, infortunio, mobbing) in collaborazione con Avvocati Medici Legali ed Infortunistiche Stradali.

Dott. Andrea Barbieri

Psicologo Clinico Specializzato in Neuropsicologia.

Avv. Andrea Nelli

Responsabilità civile nell'ambito della Infortunistica Stradale e sanitaria.



Via delle Lame 44 - Bologna (BO)



339-8550707



www.omnia-studio.it



info@omnia-studio.it



IL CAMBIAMENTO NELLA CONTINUITÀ



Riprendo volentieri la penna ad un triennio dal mio ultimo editoriale per un ringraziamento doveroso, a voi amici, per

questa riconfermata fiducia: ci terrei in queste poche righe a tracciare la linea guida che vorrei connotasse il mio percorso insieme a Voi nel prossimo triennio.

Come potete vedere dalla riconferma di molte delle persone che hanno rappresentato Federmanager Bologna - Ravenna nel precedente mandato, c'è in me la volontà di cambiare nella continuità: vorrei mantenere cioè tutto quanto è stato fatto di apprezzato fino ad oggi (ed è stato molto), affiancandovi però alcuni progetti strategici e alcune azioni operative nuove.

I riconoscimenti che abbiamo ottenuto anche dalla nuova presidenza nazionale confermano che Bologna e Ravenna sempre più si qualificano come centri di competenze nelle varie aree di interesse per gli associati: spesso i nostri funzionari sono coinvolti in progetti che travalicano la provincia o la regione.

Il nullo turn over sicuramente evidenzia un clima sereno e collaborativo.

Clima che deve essere preservato con una attenta risposta a quelle esigenze di formazione che la rapida e caotica evoluzione normativa e procedurale impone.

Tutto questo sarà parte importante

del mio mandato; ma personalmente voglio di più, e chi mi conosce lo sa. Io credo fermamente nell'associazionismo forte e solidale che Federmanager ha rappresentato, rappresenta, e deve rappresentare in futuro.

Oggi, in un perenne stato di emergenza sui vari fronti dell'economia, si vede un gran proliferare della categoria che evidenzia solo i problemi o che si trincera in un laconico "l'avevamo detto".

La situazione ritengo sia talmente grave (disoccupazione ai massimi storici, immigrazione incontrollata, debito in crescita anche a fronte di un interesse sul debito ai minimi storici) che si debba cominciare a proporre - o riproporre - soluzioni senza perdere tempo in inutili commenti sul chi ha sbagliato.

Partiamo quindi dal principio del "chi è senza peccato scagli la prima pietra", e partiamo con un atteggiamento di servizio alla comunità: un servizio che la nostra categoria, più di altre, può fare.

Il manager, in senso lato, ha tante facce, tante case politiche, ma al contempo lo contraddistingue uno spirito d'azione che anche fuori dal perimetro aziendale porta energia, competenze e conseguenti soluzioni. Cito il caso del Progetto Manager Innovatori partito da alcuni di Voi per rispondere alle sollecitazioni del no profit (VISES) e concretizzatosi in un'azione di consulenza rivolta a Cooperative sociali del territorio, per legare finalmente il concetto di solidarietà al concetto di lavoro.

Il lavoro anche per chi oggi lo cerca è l'unica vera chiave della ripresa e

credo che il manager, per il ruolo che ricopre in azienda, debba esserne un attore primario.

Ritengo che chi ha lavorato e lavora dentro/a fianco delle aziende, abbia la sensibilità per cogliere le convergenze tra le necessità di un mercato sempre più complesso e articolato e le professionalità disponibili tra le persone (giovani, over 50, immigrati) che vanno aiutate a riprendersi in mano un futuro.

Su questi temi il dibattito è molto acceso: tanti sono i punti di vista. Io mi limito a far osservare (e credo che chi ha circa la mia età possa confermare) che è molto più bello impegnarsi per raggiungere il successo e il benessere se anche chi ci sta attorno può beneficiarne: questo non vuol dire che le competenze, il valore, il merito non debbano essere premiati, significa altresì che il lavoro, per chi lo cerca, ed un livello decoroso di salario, devono essere l'obiettivo di un paese civile e democratico.

All'obbiettivo eravamo molto vicini nel recente passato e lo dobbiamo perseguire di nuovo.

E' su questa traccia che baserò il mio mandato: la sfida del futuro consiste in una ritrovata serenità, una nuova ridefinizione di valori e di società inclusiva che usa meno slogan ma che agisce. E noi questa sfida la possiamo correttamente interpretare ed affrontare.



Centro Odontoiatrico Marconi srl

Dir. San. Dott. PAOLO VOLPE

Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia

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

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

email:centroodontoiatricomarconi@gmail.com

www.centroodontoiatricomarconi.it

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

PRESTAZIONI CLINICHE

IGIENE ORALE

PREVENZIONE con VELSCOPE

sistema di immunofluorescenza non invasivo per lo screening dei tumori orali

CONSERVATIVA con LASER ERBIUM e CO₂ SENZA ANESTESIA

ENDODONZIA MINIMAMENTE INVASIVA

ORTODONZIA tradizionale e con mascherine trasparenti

RADIOGRAFIA DIGITALE ortopantomografia, tac digitale 3D, videoradiografia

PROTESI MOBILE: DEFLEX anallergica e con ganci estetici in giornata

PROTESI sistema CEREC ricostruzione ceramica computerizzata

CHIRURGIA ORALE con laser a diodi

IMPLANTOLOGIA computer assistita

IMPLANTOPROTESI A FUNZIONE IMMEDIATA con sedoanalgesia

Convenzione diretta con: Unisalute - Primadent - Banco Posta - Allianz



UN'ASSEMBLEA DI SPERANZA E DI AZIONE

Estratto della relazione del Presidente federale Stefano Cuzzilla, in apertura dell'Assemblea Nazionale del 26 maggio



Questa sera desidero condividere con voi un messaggio di speranza.

Essere riuniti in questo luogo all'interno

della Città del Vaticano ci consente di mettere ben in luce chi siamo. L'identità del manager è troppo spesso confusa agli occhi dell'opinione pubblica ed è danneggiata da una retorica che si nutre di noti stereotipi.

Perciò, ristabiliamo subito una verità: i manager rappresentano la spina dorsale dell'industria italiana, ne costituiscono il fulcro, il motore del cambiamento e dello sviluppo.

E poiché siamo colonna portante, dobbiamo rivendicare senza imbarazzo il nostro carattere di centralità e – se me lo concedete – anche le nostre virtù.

Dobbiamo essere capaci sempre di più di uscire dalla dimensione d'impresa e di calarci nella società. Stiamo intervenendo in supporto delle zone terremotate, non solo mettendo a disposizione risorse economiche, ma offrendo le competenze e il tempo dei nostri manager per ricostruire il Centro Italia colpito.

Federmanager, che sul territorio ha 57 sedi, agisce con un'ottica di servizio nei confronti del management, innovando di continuo il sistema di relazioni attraverso un dialogo aperto a tutti gli attori, istituzionali, di impresa, del terzo settore.

In Europa, partecipa a un progetto di unificazione e rafforzamento della figura manageriale, alimentando il dialogo sociale europeo con proposte di sistema.

Partiamo da un modello di bilateralità che tutela le esigenze presenti e difende i diritti legittimi, che sono sempre esposti ad attacchi demagogici o, peggio, a basi tecniche strumentalizzate.

Ma è un modello che sta evolvendo, per farsi carico di quelle esigenze che sono potenziali.

Il nostro sistema si muove dentro il contratto e dentro le singole realtà aziendali.

Ci stiamo dando nuove regole e aggiornando i nostri statuti.

Con Confindustria e con Confapi abbiamo instaurato un dialogo continuo che sta offrendo risposte anche a problemi più generali, che riguardano la tenuta del Paese.

Stiamo dando vita a nuovi enti che si occupano di politiche attive del lavoro in modo autonomo.

Abbiamo anche avviato un progetto congiunto per introdurre nel tessuto imprenditoriale manager ad alta specializzazione, debitamente formati e certificati, in modo da essere competitivi al tempo della cosiddetta Quarta rivoluzione industriale.

Penso anche al sistema di welfare contrattuale e di secondo livello che abbiamo sviluppato negli anni: un meccanismo virtuoso che finora ha messo in garanzia beni fondamentali come la salute e il mantenimento della qualità della vita durante il pensio-

namento.

Tutto il tema del lavoro, e quindi dell'occupazione, oggi è investito dal conflitto, vero o presunto, tra uomini e robot. L'innovazione tecnologica spaventa in particolare i Paesi più industrializzati: proprio lì dove si cresce meno e si invecchia di più.

Sono vecchi i nostri modelli di produzione. In Italia più di un imprenditore su due ha superato i 60 anni. Anche la ripresa occupazionale dei manager over 50, che ha tante motivazioni e che in sé accogliamo come una buona notizia, si scontra con il pessimo dato delle nomine dirigenziali under 40. **Sul totale dei dirigenti in servizio, quelli fino a 39 anni d'età sono appena poco più del 5%. Dal 2011 a oggi i nostri dati mostrano che abbiamo perso un manager giovane ogni due.**

Sottorappresentate anche le **donne manager**, che invece stanno dimostrando, dove è loro concesso spazio, una grande spinta all'innovazione e una capacità di leadership che produce risultati misurabili.

Più che spaventarsi di fronte all'avvento dell'automazione, occorrerebbe dunque investire nel capitale umano. Lo chiamiamo "capitale" ma stiamo parlando di "persone", "risorse", "intelligenze", "merito", "giovani talenti".

Il tema non è la tecnologia. Il tema vero è consentire la modernizzazione del Paese attraverso un piano nazionale di sostegno alla crescita del capitale umano.

Il che significa, investimenti nel sistema dell'istruzione, investimenti nella formazione professionale continua, investimenti nell'alternanza scuola lavoro. E ancora, in ricerca e sviluppo, e nel passaggio di competenze tra senior e nuove leve. **Se non si cresce, non si crea occupazione. E non si cresce per decreto. Serve un progetto Paese che sia orientato a formare professionisti migliori e sia capace di trattenerli a casa propria.**

Alla vergogna degli "scontrinisti"

va opposto il paradigma che imperava al tempo della vecchia fabbrica, quello dell'ascensore sociale per cui chiunque lo meritasse poteva nutrire un'aspettativa legittima di successo, a prescindere dalle sue condizioni di partenza.

È quello che è accaduto a noi. **Non si diventa manager per titolo ereditario. Né per caso fortuito. Si diventa manager con molta fatica e dopo un percorso duro di selezione, formazione e valutazione del risultato.**

Quando si arriva a ricoprire un

ruolo apicale in azienda ci si porta dietro questa consapevolezza e si diventa suoi portavoce.

Oggi si apre, dunque, l'occasione di un nuovo umanesimo industriale di cui noi manager ci sentiamo promotori e partecipi.



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

Apertura da lunedì a sabato
Parcheggio riservato per i pazienti

Eccellenza in odontoiatria

- Dalla diagnosi e prevenzione
Alla terapia di base
- Dalla parodontologia
Alla chirurgia avanzata e implantologia
- Dalla protesi convenzionale
All'estetica avanzata
- Dalla pedodonzia
Ai moderni concetti di ortodonzia

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

MANAGER 4.0, FULCRO DELLA NOSTRA ASSEMBLEA



I più pessimisti citano una risalente, celebre, frase di Warren Bennis: “L’industria del futuro avrà solo due dipendenti: un uomo e un cane. L’uomo sarà lì per nutrire il cane. Il cane sarà lì per evitare che l’uomo tocchi qualcosa”.

Con Industria 4.0 siamo entrati nella dimensione del cambiamento permanente, il paradigma su cui si vince o si perde.

È una sfida che riguarda l’intero ecosistema.

Non solo imprese e lavoratori ma anche le istituzioni e le organizzazioni di rappresentanza, le università e il mondo dell’education.

Noi, che siamo conosciuti e apprezzati nel mondo soprattutto per la nostra manifattura di alta qualità, abbiamo un **grande patrimonio industriale che sa essere innovativo e competitivo su scala globale, capace di produrre valore e generare benessere** che dobbiamo sostenere e sul quale possiamo costruire la via della crescita strutturale e duratura. Abbiamo però un “*problem setting*” da considerare.

La dimensione delle nostre imprese è diventata una criticità perché frena gli investimenti in conoscenza e la presenza su mercati esteri.

Due componenti essenziali per essere competitivi.

La digitalizzazione è una rivoluzione

che cambia il rapporto tra la piccola e la grande dimensione: pertanto è prioritario passare da **un modello d’impresa tipicamente imprenditoriale a un modello più manageriale**.

Più che abilità manuali, occorrerà **possedere un bagaglio specifico di capacità continuamente aggiornate e funzionale a sostenere l’evoluzione del business**.

Il *blue collar* 4.0 dovrà essere polivalente e cooperativo, mentre al *white collar* 4.0 saranno riservati compiti di più alto profilo e con più elevati livelli di responsabilità.

Nella fabbrica intelligente l’ingegneria sarà sempre più strettamente legata alla robotica: l’ingegnere di nuova generazione dovrà saper progettare in modo integrato utilizzando al meglio la tecnologia disponibile.

Lo scenario complessivo vedrà una forza lavoro multitasking, cooperativa, perfettamente integrata nelle dinamiche produttive e maggiormente coinvolta nei processi decisionali e nelle attività manageriali, in un’ottica partecipativa.

Tale prospettiva non potrà prescindere, quindi, da un **profondo cambiamento della visione del lavoro e dall’adeguamento di alcune regole e dinamiche** con un impatto sulle relazioni industriali e sui modelli contrattuali che spingono inevitabilmente verso un rafforzamento della prossimità e della contrattazione aziendale.

Nell’attesa di formare le future generazioni, dobbiamo innanzitutto preoccuparci di chi un lavoro ce l’ha

e se lo deve mantenere, di chi lo ha perso, o peggio ancora, non lo ha ancora trovato.

L’espressione *skills mismatch* racchiude la difficoltà di reperire risorse con adeguate competenze tecnologiche richieste dal mercato e il disallineamento della formazione didattica rispetto alle esigenze delle imprese. Le *High Skill* che deve possedere il dipendente di un’azienda digitale presuppongono una sinergica e stretta relazione tra la formazione accademica e il mondo della produzione industriale.

Urge, quindi, un **dialogo più costruttivo e costante tra il mondo del lavoro e quello della scuola e dell’università, un efficiente sistema di alternanza scuola-lavoro**.

Il rischio di assistere al **concretizzarsi di una job polarization** è alto: cresceranno inevitabilmente le professionalità denominate STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) con un allargamento del divario già esistente in termini di opportunità di accesso al lavoro.

Quanto detto ci lascia intuire come il binomio **alta specializzazione/manifattura digitale** sia solo una parte del bagaglio di competenze richiesto al nuovo lavoratore.

A queste devono accompagnarsi **soft skills tipiche di un ambiente di lavoro caratterizzato da un’elevata complessità e flessibilità**.

Certamente, le capacità di *information analysis*, apprendimento continuativo e repentino adattamento, così come il saper fronteggiare con destrezza situazioni complesse e im-

previste.

È necessario puntare sulla creatività dei lavoratori e sulle loro competenze, *soft* e *digital*, applicando i principi di *life long learning*, partendo dalla formazione scolastica.

Modelli organizzativi meno verticalizzati e più orizzontali in cui il manager dovrà non solo comprendere l'evoluzione e le complessità del mercato, ma anche individuare le migliori soluzioni e dare valore al lavoro in team.

Il manager 4.0 dovrà saper mappare per organizzare e interpretare l'enorme quantità di dati prodotti, nonché garantire, in totale trasparenza, la creazione e distribuzione efficace

dell'informazione, al fine di adeguare i processi aziendali alla nuova sfida di una domanda di prodotti e servizi che siano al tempo stesso di massa e personalizzati.

Perciò tra le richieste che indirizziamo al governo c'è l'introduzione di una "rinnovata legge Sabatini" che confermi le agevolazioni per gli investimenti in tecnologie digitali e ne preveda di nuove per favorire l'inserimento nelle imprese di competenze manageriali, per creare sviluppo, crescita, occupazione e dare una prospettiva pluriennale di successo al piano di trasformazione digitale del Paese.



STUDIO DOTT.SSA CERATI
MEDICINA E CHIRURGIA ORALE

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

Convenzione diretta
FASI, FASI OPEN
prima visita gratuita

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

Aut. PG 237566 - 21/08/14

L'ERA DELLO SMART WORKING: SARÀ DAVVERO LAVORO INTELLIGENTE?



Lo scorso 1 febbraio, in ASSI-Associazione Specialisti Sistemi Informativi di Bologna, ci siamo interrogati su quel-

lo che sta succedendo e succederà al nostro modo di lavorare dal momento che quella dello “**smart working**” oltre ad essere una pratica già attiva, presto sarà normata e potrà far parte integrante dei contratti di lavoro.

Ci ha aiutato il Dr. Emanuele Madini, che da diversi anni porta avanti per il Politecnico di Milano l'apposito osservatorio.

Sono state descritte 5 declinazioni specifiche del tema:

- **Organizzativa;**
- **Tecnologica;**
- **costi aziendali;**
- **costi sociali;**
- **ed una sorta di nuovo welfare legato al tempo delle persone.**

Prima di addentrarci nell'analisi vediamo la definizione che l'Osservatorio ci offre: Smart Working è “*una nuova **filosofia manageriale** fondata sulla restituzione alle persone di **flessibilità e autonomia** nella scelta degli **spazi**, degli **orari** e degli **strumenti** da utilizzare a fronte di una maggiore **responsabilizzazione sui risultati**”.*

Filosofia Manageriale riguarda principalmente un nuovo modo di organizzare il lavoro con meno vincoli di tempo e di spazio, alla ricerca del talento, delle buone idee, dell'impegno personale, della formazione continua. Il “capo” (abbreviazione di colui che è responsabile dei risultati) è l'orga-

nizzatore del team, non si occupa delle mansioni, ma degli obiettivi, non ha le competenze del team, sa quelle che gli servono e le sa orchestrare, fa molta pianificazione e controllo (nel senso dello stato di avanzamento) stimola anche culturalmente, fa crescere le persone, mette la collaborazione la capacità di imparare al centro e naturalmente continua ad amministrare le risorse che rendono profittevole e sostenibile l'attività.

La declinazione “**tecnologica**” è che per attuare la “Filosofia Manageriale” occorrono strumenti che abilitano i processi collaborativi, cognitivi, creativi, la gestione del tempo, l'assegnazione dei task, su tempi e spazi che non sono più così condivisi. La definizione di standard sostituisce la scelta degli strumenti che possono essere anche diversi e di proprietà delle persone che si assumono la responsabilità di governarli.

Il nuovo **workspace** è un insieme di luoghi e di tecnologie attraverso cui le persone lavorano, comunicano, in modo organizzato e finalizzato al risultato delle attività. Alcuni esempi di questo sono: la video-call-conference multidevice, la gestione delle sale per le riunioni, il sound-masking per gli open space, il wireless, il secure net-working, la banda larga.

Sul fronte dei **costi aziendali** le voci più comuni sono: meno trasferte, meno spazi attraverso una allocazione dinamica dei posti di lavoro e di tutte le risorse condivise (sale riunioni, stampanti, multimedialità, network), meno misurazione del tempo di lavoro, meno assenteismo, meno straordinari.

Sul fronte dei **costi sociali e welfare** c'è tutto quello che riguarda lo spostamento, alla stessa ora, per raggiungere il luogo di lavoro, traffico meno congestionato, riduzione dei costi di trasporto, la possibile cura familiare e della salute data da una gestione più flessibile dei tempi. Con queste premesse lo smart working sembrerebbe il nuovo paradiso dei lavoratori, ma ci sono delle domande a cui bisogna ancora rispondere:

- Chi può fare oggi lo smart working?
- Quali sono le condizioni che ne consentono lo sviluppo?
- Come si ripartiscono i vantaggi?
- Come si evitano gli abusi?
- Coincide con l'interesse del lavoratore o di quello del datore di lavoro?
- Esiste il problema della perdita di socialità nell'azienda?

In ordine: lo smart working si può fare quasi sempre, in forme più o meno leggere. **Una regola è che quanto più l'attività è legata ad un luogo specifico a orari specifici, tanto meno si potrà fare smart working.** L'esperienza di Tetrapack nel ridisegno degli uffici è un esempio che coniuga principi di smart working con la necessità di essere presenti in fabbrica secondo l'orario aziendale.

Realizzare lo smart working è un progetto di cambiamento. I capisaldi sono: **Policy organizzative che ne definiscono il perimetro e le regole, uso di tecnologie digitali, revisione dei layout fisici dei luoghi di lavoro, comportamenti e stili manageriali.** In tutti i progetti organizzativi è determinante legare il cambiamento ad obiettivi specifici e misurabili, alla condivisione dei medesimi, alla speri-

mentazione progressiva e agli aggiustamenti necessari in corso d'opera perché esiste sempre una distanza tra le attese di risultato e quelle delle persone che vi concorrono.

Operando sui comportamenti, non è un progetto a breve termine, il disegno complessivo potrà essere raggiunto per tappe consistenti.

Ad ogni tappa raggiunta si potrà valutare se fermarsi oppure procedere alla successiva.

Operando sui comportamenti e sulle competenze il fattore umano a disposizione (normalmente disomogeneo) deve essere ben compreso perché potrebbe essere l'ostacolo principale al progetto o il motivo principale di successo.

Da tutto questo, risulta che il successo del progetto dipende molto di più dai comportamenti manageriali, dal clima aziendale, dalle persone coinvolte piuttosto che dalle tecnologie implementate e da altri fattori a cui si dà in un primo tempo un'importanza eccessiva.

Lo smart working, non dimentichiamolo, è un florido mercato per i produttori di tecnologia.

Lo smart working è una nuova forma di sfruttamento della forza lavoro?

Dal momento che si sostituisce una misura oggettiva "il tempo" con una misura più discrezionale "il raggiungimento di obiettivi" il pericolo esiste. Anche in questo occorrerebbe una preparazione specifica dei rappresentanti dei lavoratori in grado di negoziare e aiutare a gestire il fenomeno, in grado di chiedere la propria quota sui risultati ottenuti ed evitare gli abusi.



Lo smart working è una minaccia alla socialità aziendale? Mentre il telelavoro lo è, il comportamento manageriale attraverso il coinvolgimento e tutte le forme di partecipazione, devono evitare questo rischio. Anche qui l'attenzione dei manager HR si deve spostare dalla logica del controllo del tempo e della normativa, al supporto ai risultati di ogni funzione aziendale: quali competenze servono, come si possono attirare/retribuire, quali sono i talenti disponibili, quali azioni correttive prendere su chi non riesce ad essere in linea con gli obiettivi.

Infine la domanda più importante: **perché un'azienda dovrebbe affrontare un progetto di Smart Working?** A questa domanda non si risponde con il welfare aziendale, i minori costi aziendali e sociali o... il fatto che "fa figo".

A questa domanda si risponde solo "perché aumenta la capacità competitiva dell'azienda".

Affrontare la complessità dei mercati moderni con organizzazioni poco flessibili e poco collaborative, incapaci di sfruttare il contributo di ciascuno (*empowerment* è la parola) significa met-

tersi a rischio in quanto: **"chi non è in grado di affrontare offerte complesse di prodotto - servizio, non genera valore sufficiente a pagare i fattori della produzione del mondo occidentale e soccombe alle economie di prezzo"**.

Inserire questa nuova "Filosofia Manageriale" nell'ambito delle leve di competitività dell'azienda è, alla fine, la vera giustificazione della sua necessità. La declinazione di questo concetto va dalle aziende di software che non potrebbero esistere se non applicando questo modello, alle aziende di produzione tradizionale che per rimanere sul mercato devono combinare una notevole serie di competenze per associare ai propri manufatti elevati livelli di servizio, due esempi: smart tv, automobili intelligenti.

Smart working: il lavoro intelligente che rende le aziende più competitive.



RIUNIONE CONSIGLIO DIRETTIVO ADAIRA 06/03/2017

Riportiamo l'ultimo verbale dell'ex Federmanager Ravenna, ADAIRA, in cui il Consiglio Direttivo ha deliberato lo scioglimento dell'associazione di Ravenna e il conferimento del patrimonio a Federmanager Bologna - Ravenna.

Intervenuti:

- | | |
|---|---|
| 1. Cons. Dir. in servizio: Presidente Antonio Zangaglia | 6. Cons. Dir. in pensione: Giuseppe Piccinini |
| 2. Cons. Dir. in servizio: Roberto Dradi | 7. Collegio Sindaci Rev.: Presidente Felice Samorè |
| 3. Cons. Dir. in pensione: Lazzaro Gaudenzi | 8. Collegio Sindaci Rev.: Lelio Conserva |
| 4. Cons. Dir. in pensione: Giovanni Rossato | 9. Collegio Probiviri: Presidente Fabrizio Lorenzetti |
| 5. Cons. Dir. in pensione: Nevio Chiarini | 10. Tesoriere: Paolo Cimatti |

- Ordine del Giorno:**
1. Bilancio Consuntivo 2016
 2. Delega al Presidente
 3. Atto di chiusura definitiva Federmanager Ravenna
 4. Devoluzione patrimonio a Federmanager Bologna-Ravenna

1. Bilancio Consuntivo 2016

Il Tesoriere presenta la versione definitiva del Bilancio Consuntivo 2016 e relativa nota integrativa (allegato agli atti), che riporta un utile di € 618,67; viene inoltre illustrato un Bilancio Finale di Liquidazione (allegato) che, considerate le operazioni intercorse dal 31/12/2016 ad oggi, evidenzia quanto segue:

- Il certificato di deposito di Euro 10.000,00 è stato liquidato mediante accredito sul conto corrente.
- Le quote verso associati di competenza 2016 pari ad Euro 4.030,00 sono state regolarmente incassate.
- Il credito vantato nei confronti di un cliente per conciliazione e pari ad Euro 427,00 è stato accreditato sul conto corrente bancario.
- I debiti pari ad Euro 1.040,68 sono stati volontariamente assunti dalla Federmanager Bologna-Ravenna.
- Pertanto l'importo complessivo da devolvere è pari ad Euro 15.810,88.

2. Delega al Presidente

In considerazione dell'esito delle votazioni in merito al "Referendum per lo scioglimento e la messa in liquidazione di Federmanager Ravenna, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, nonché la devoluzione del Patrimonio Sociale alla Federmanager Bologna-Ravenna" il cui scrutinio,

avvenuto il 7/11/2016, ha approvato con maggioranza assoluta il progetto di scioglimento dell'Associazione di Ravenna e la devoluzione del residuo patrimoniale in quella di Bologna, si propone di attribuire al Presidente tutti i poteri necessari per espletare ogni adempimento inerente quanto deliberato dall'Assemblea referendaria.

Il Consiglio Direttivo delibera all'unanimità l'approvazione della proposta di cui sopra.

3. Atto di chiusura definitiva Federmanager Ravenna

Il Presidente, preso atto dell'esito delle votazioni del Referendum di cui al precedente punto 2, propone lo scioglimento definitivo dell'Associazione Federmanager Ravenna, con conseguente attivazione della procedura di cancellazione del codice fiscale presso l'Agenzia delle Entrate di Ravenna da effettuarsi entro il 31 maggio 2017, nonché per eventuali segnalazioni ad Enti pubblici e privati.

Il Consiglio

Direttivo, all'unanimità, delibera l'approvazione della proposta di cui sopra con decorrenza dal 31/5/2017.

4. Conferimento patrimonio a Federmanager Bologna-Ravenna

Il Presidente, preso atto dell'esito delle votazioni del Referendum di cui al precedente punto 2, propone la devoluzione del patrimonio di cui al precedente punto 1. all'Associazione Federmanager Bologna-Ravenna.

Il Consiglio Direttivo delibera all'unanimità l'approvazione della proposta di cui sopra.

Ravenna, 06/03/2017

Antonio Zangaglia

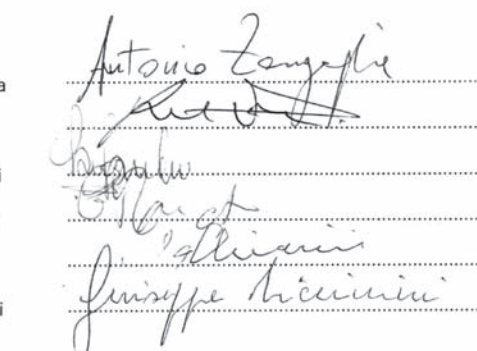
Roberto Dradi

Lazzaro Gaudenzi

Giovanni Rossato

Nevio Chiarini

Giuseppe Piccinini



LASER

INVASIVITÀ MINIMA
EFFICACIA MASSIMA



Odontoiatria mini-invasiva laser-assistita per tutte le età, affiancata da cure complementari come omeopatia, fitoterapia, posturologia e gnatologia. Lo Studio utilizza il sistema Deflex® per la realizzazione di protesi rimovibili anallergiche, molto confortevoli, resistenti ed estetiche. L'ortodonzia per bambini, per adulti e invisibile è seguita dal dr. Federico Gaggioli.

LASER ODONTOIATRICA 
di CRISTINA VINCENZI E FEDERICO GAGGIOLI

Piazza di Porta Maggiore 3, 40138 Bologna
(posto auto riservato per i pazienti)
Tel. 051 347356, Cell. 338 5305152
cvincenzi@laserodontoiatrica.it
www.laserodontoiatrica.it

Convenzioni: Fasi, Faschim, Fasi open, Previmedical, Odontonetwork.
Sconti: Lyoness, Bancoposta. Possibilità di finanziamenti con tassi agevolati.

CONSIGLIO DIRETTIVO 2017 - 2020



PRESIDENTE - MOLZA ANDREA - IN SERVIZIO

Età: 56 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/andreamolza>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Giurisprudenza, Avvocato dal 1990

Azienda attuale: Molza & Partners srl

Ruolo: Amministratore

Aziende in cui si è prestato servizio: Sasib e Comer Industries

Contatti: presidente@federmanagerbo.it



VICEPRESIDENTE VICARIO - GROSSI ELIANA - IN PENSIONE

Età: 61 anni

Profilo LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/eliana-grossi-8a29925>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Aziende in cui si è prestato servizio: Sasib; Microsystem; Comune San Lazzaro di Savena; Ego Management



VICEPRESIDENTE - MAZZONI MARCO - IN SERVIZIO

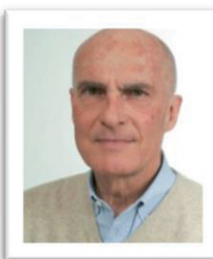
Età: 53 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://it.linkedin.com/in/mazzonimarco>

Azienda attuale: YGOSS SRL

Ruolo: Amministratore Unico

Aziende in cui si è prestato servizio: TECHNOGYM; CRIF; UNIPOL



VICEPRESIDENTE CON DELEGA PER IL TERRITORIO DI RAVENNA - ZANGAGLIA ANTONIO - IN SERVIZIO

Età: 64 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/antonio-zangaglia-3916aa32/>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Civile Edile

Ruolo: Responsabile Tecnico-operativo, Direttore di Stabilimento.

Aziende in cui si è prestato servizio: Torno (MI), C.M.C.M. (RA), Cimimontubi (MI), Rana (RA), Marcegaglia (MN), Gruppo Trombini (RA)



TESORIERE - SUCCI ANNARITA - IN SERVIZIO

Età: 58 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia Commercio - Dottore Commercialista- Revisore dei Conti-Revisore Enti locali

Attuale azienda: Reflexallen srl

Ruolo: Group CFO

Aziende in cui si è prestato servizio: CVS Ferrari srl, Gruppo Fabbri; Tiscali



SEGRETARIO - MENARINI SERGIO - IN SERVIZIO

Età: 51 anni

Studi: Laurea in Scienze Politiche, Master in Organizzazione e Sviluppo Economico

Attuale azienda: Federmanager Bologna - Ravenna

Ruolo: Segretario e Responsabile Area Sindacale

Contatti: sergio.menarini@federmanagerbo.it



ANASTASI GUGLIELMO- IN PENSIONE

Età: 73 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Ruolo: Direttore pianificazione e produzione

Aziende in cui si è prestato servizio: G.D spa, Studio Effe 2 srl, ADVR srl



COCCHI LORIS - IN PENSIONE

Età: 67 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: Loris Cocchi

Titolo di studio e tipo di studi: Diploma di Perito Industriale

Ruolo: CIO

Aziende in cui si è prestato servizio: SACMI, ALSTOM, SASIB



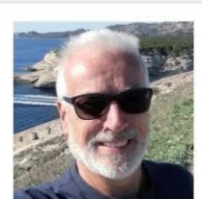
CONSOLINI SERGIO - IN PENSIONE

Età: 69 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Pedagogia

Ruolo: Direttore del Personale

Aziende in cui si è prestato servizio: SASIB, Minganti; Ducati Elettrotecnica



COSTA ALESSANDRO - IN PENSIONE

Età: 63 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Elettronica (Telecomunicazioni)

Ruolo: Responsabile Network Development Nord Est Italia in Telecom Italia

Aziende in cui si è prestato servizio: Sip, Telecom Italia



DALL'OSSO LEONARDO - IN SERVIZIO

Età: 51 anni

Profilo LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/leonardodalosso/>

Titolo di studio e tipo di studi: Diploma di Perito Industriale Meccanico

Azienda attuale: AcoPassavant Spa

Ruolo: Direttore Generale

Aziende in cui si è prestato servizio: Nimax Spa, Redi Spa, Faac Spa



GIACÒ GIOVANNI - IN PENSIONE

Età: 73 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: www.linkedin.com/in/gianni-giacco-35bb7112

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Elettrotecnica, Harvard Business School, Formazione SDA Bocconi.

Ruolo: Direttore di Area Industria in IBM, Presidente & A/D in aziende partecipate.

Aziende in cui si è prestato servizi: IBM e aziende del gruppo IBM. Altre come Temporary manager.



LANZONI ANDREA - IN SERVIZIO

Età: 56 anni

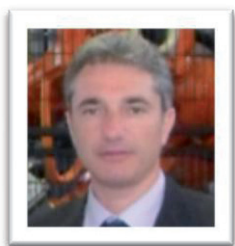
Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/andrea-lanzoni-76352355/>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia Commercio

Attuale azienda: FAAC SpA

Ruolo: Direttore Internal Auditing Gruppo FAAC, membro Organismo di Vigilanza FAAC SpA

Aziende in cui si è prestato servizio: Gruppo Bosch (in Italia e all'estero), Carrefour, Deloitte.



MARCHI STEFANO - IN SERVIZIO

Età: 49 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://it.linkedin.com/in/stefanomarchi-1967>

Titolo di studio e tipo di studi: perito meccanico

Azienda attuale: Artoni spa

Ruolo: Direttore Operations

Aziende in cui si è prestato servizio: Salami spa; ComerIndustries



MELEGA MASSIMO - IN PENSIONE

Età: 61 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria meccanica

Ruolo: Direttore di Stabilimento, Operations, Produzione e Tecnico

Aziende in cui si è prestato servizio: GD; Menarini, Mab, 3F, The Lorenz Bahlsen Snack-World, Silikoneurope, Senzani



MONTANARI ALBERTO - IN SERVIZIO

Età: 60 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Meccanica

Profilo LinkedIn e/o sito web: www.linkedin.com/in/albertomontanari

Ruolo: Direttore tecnico

Aziende in cui si è prestato servizio: SamputensiliSpA, Magneti Marelli SpA, Fiat Auto SpA, Fiat PowertrainSpA, Startdust SRL



PETTINARI ROBERTO - IN SERVIZIO

Età: 48 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/roberto-pettinari-bb08a24/>

Titolo di studio e tipo di studi: Ingegnere Meccanico con MBA post-laurea

Azienda attuale: HG ENERGY srl Unipersonale

Ruolo: Presidente, Sales & Marketing Manager

Aziende in cui si è prestato servizio: Bielomatik Srl / Bielomatik-LeuzeGmbH, Marzocchi Pompe SpA, Energifera srl, System LogisticsSpA, Ferrari SpA



ROSSATO GIOVANNI - IN PENSIONE - RAVENNA

Età: 68 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Chimica

Ruolo: Direttore Tecnico e DG

Aziende in cui si è prestato servizio: Rimar SpA (Ricerche Chimiche Marzotto) come capo Servizio Tecnico e processista per la produzione di Fitofarmaci ed Intermedi Farmaceutici, ENI Chimica Secondaria SpA in qualità di Capo Servizio Tecnico e Processista per produzione di Fitofarmaci, Impresa Ossolana Srl (Costruzione e Montaggi Industriali) come Direttore Tecnico e successivamente come Direttore Generale, COSMI SpA Montaggi e Costruzioni Offshore con l'incarico di Direttore Tecnico.



VITTUARI LUCA - IN SERVIZIO

Età: 45 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: linkedin.com/in/lucavittuari

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria elettronica

Azienda attuale: Flextronics Manufacturing srl

Ruolo: Senior Director Business Development

Aziende in cui si è prestato servizio: MW.FEP, Selcom Elettronica Spa

COLLEGIO DEI PROBIVIRI



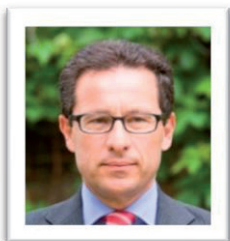
PRESIDENTE - FRASCARI FRANCO - IN PENSIONE

età: 75 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia e Commercio - Consulente del lavoro.

Ultima (e unica) Azienda: TELECOM

Ruolo: Responsabile in diversi settori aziendali (Personale, Paghe e contributi - Amministrazione - Controllo di gestione - Sviluppo immobiliare - Customer Care)



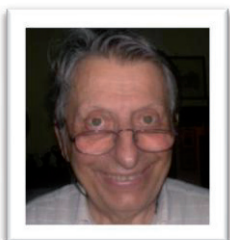
LORENZETTI FABRIZIO - IN SERVIZIO

Età: 57 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Perito Industriale indirizzo chimico

Azienda attuale: SECOMAR spa

Ruolo: Direttore



TAROZZI UMBERTO - IN PENSIONE

età: 87 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria Industriale Elettrotecnica

Ruolo: Dirigente Responsabile Programmazione e Budget

Aziende in cui si è prestato servizio: Telecom Italia



GHETTI DANILO - IN PENSIONE - SUPPLENTE

Età: 66 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia e Commercio, Revisore dei Conti iscritto all'albo

Ruolo: Amministratore Unico di MAFER, azienda manutenzione mezzi ferroviari del gruppo TPER

Aziende in cui si è prestato servizio: CELCOOP Ravenna, Ferrovie Emilia Romagna, Bologna, Mafer Bologna



SPIRANDELLI SERGIO - IN PENSIONE - SUPPLENTE

Età: 70 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/sergio-spirandelli-1b59ab6/>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Scienze Politiche. Master in Business Administration

Ruolo: Membro Organismo di Vigilanza di Alfa Wassermann Spa

Aziende in cui si è prestato servizio: Alfa Wassermann SPA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI



PRESIDENTE - ORTOLANI CARLA - IN PENSIONE

età: 67 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/carla-ortolani-67036547/>

Titolo di studio e tipo di studi: Diploma di Ragioneria

Ruolo: Direttore Amministrativo e Risorse Umane

Aziende in cui si è prestato servizio: HS Elettronica Progetti Spa – Selcom Elettronica Spa – ELAU System Italia (Gruppo Schneider)



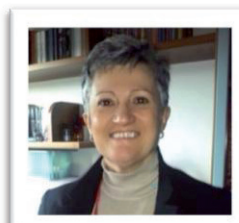
BEZZI DONATELLA - IN SERVIZIO

Titolo di studio e tipo di studi: Avvocato, Laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Bologna, conseguita con il massimo dei voti 110/110 e lode.

Attuale azienda: Acer Bologna

Ruolo: Dirigente Ufficio Legale

Aziende in cui si è prestato servizio: Acer Bologna



MATTIOLI ANNA - IN SERVIZIO

Età: 61 anni

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Economia e Commercio

Azienda attuale: Acer Bologna

Ruolo: Dirigente Amministrativo e Vice Direttore Generale

Aziende in cui si è prestato servizio: Impresa di costruzioni edili; Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Bologna ora ACER Bologna



BOCCIA FRANCO - IN PENSIONE - SUPPLENTE

Età: 80 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: www.b-it.it

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Ingegneria elettrotecnica

Ruolo: Direzione di Organizzazione e ICT di Gruppi industriali

Aziende in cui si è prestato servizio: Gruppo Sasib, Telettra e Union Carbide Italia



TOLONE MASSIMILIANO - IN SERVIZIO - SUPPLENTE

Età: 47 anni

Profilo LinkedIn e/o sito web: <https://www.linkedin.com/in/maxtolone/>

Titolo di studio e tipo di studi: Laurea in Statistica, Master in Auding e Controllo

Attuale azienda: Galgano Consulting

Ruolo: Senior Consultant

Aziende in cui si è prestato servizio: Coesia, General Electric, Emerson, EptaRefrigeration



CONSULTA SENIORES 2017

Giovedì 22 Giugno si è tenuta a Bologna la Consulta Nazionale Seniores Federmanager 2017, un evento nell'ambito del quale si è fatto il punto sulle principali questioni di natura previdenziale che riguardano la categoria.

Di seguito una sintesi dell'intervento del Dr. Mino Schianchi.



LA CRISI DEL PATTO INTERGENERAZIONALE

Nell'attuale contesto economico la politica non riesce a sta-

bilizzare il sistema sociale:

- Non trova equilibrio nei bilanci pubblici tra le diverse esigenze di oggi: istruzione/pensione, assistenza sanitaria/regimi fiscali;

- Non alimenta a sufficienza progetti che assicurino benessere collettivo di oggi e di domani (difesa dell'ambiente, bellezze naturali, siti archeologici, storici, culturali);

- E' lenta nel prendere provvedimenti occupazionali volti a far fronte alla distruzione dei posti di lavoro derivanti dalla robotizzazione e dalle nuove tecnologie;
- Per sostenere le fasce più deboli della popolazione continua a prelevare dalle pensioni.

La mancanza di questo equilibrio nei bilanci pubblici ha reso fragile il patto intergenerazionale; di questa conflittualità una parte delle forze politiche si è appropriata in maniera strumentale, per dire che i padri si sono costruiti le pensioni a loro vantaggio lasciando ai figli l'onere di pagarle.

IL CONFLITTO SOCIALE

E' la diseguale distribuzione delle risorse economiche del Paese ad alimentare il diffuso conflitto sociale, così come le inquietudini delle giovani generazioni: la discontinuità del lavoro, le retribuzioni incerte e spesso modeste sono fattori che influenzeranno

anche i livelli di pensioni di domani.

In Italia, la differenza nella distribuzione della ricchezza si è ulteriormente accentuata a causa dell'enorme evasione fiscale e della corruzione.

Il che spiega anche l'accesa indignazione verso pensioni troppo elevate, quali quelle ampiamente denunciate dai media e sospettate di essere frutto di raggiri delle norme in materia pensionistica.

L'OCCUPAZIONE DEI GIOVANI

I giovani attraversano momenti difficili sul mercato del lavoro a causa della rivoluzione tecnologica, della globalizzazione, dei cambiamenti demografici, della recessione mondiale. Per incrementare l'occupazione sarebbe utile porre maggiore attenzione alla creazione di nuovi posti di lavoro in settori carenti di risorse, come i servizi sociali e la sicurezza ambientale, interventi che avrebbero come risultato anche un miglioramento della qualità della vita di tutti. L'occupazione si favorisce incoraggiando i giovani a investire nella propria formazione verso sbocchi professionali qualificati. La disoccupazione si combatte con la formazione continua, dentro e fuori i luoghi di produzione; formando i lavoratori perché siano pronti a svolgere compiti nuovi e ad occupare posti di lavoro generati dai cambiamenti tecnologici.

Affermare che i giovani possono trovare occupazione solo nella misura in cui i lavoratori più anziani liberano «posti» andando in pensione è ingannevole.

Non è vero che, se gli anziani si pensionano, i giovani trovano più lavoro. Il totale dell'occupazione dipende da molti altri fattori: competitività, inno-

vazione, capitale umano, regole sul lavoro e così via.

Dove questi fattori si combinano in modo virtuoso, l'occupazione aumenta per tutti: giovani e anziani, uomini e donne.

È anche dimostrato che se si riduce il cuneo fiscale, cioè le tasse sul lavoro, le imprese assumono.

LA PENSIONE DEI GIOVANI

L'incerta prospettiva pensionistica dei giovani non deriva tanto dalle regole dell'accreditamento dei contributi e dal meccanismo di calcolo della prestazione, quanto dalla loro condizione occupazionale precaria e saltuaria: questo obbliga a mantenere una struttura previdenziale imperniata più sull'assistenza che sulla previdenza. Per questo le politiche occupazionali per i giovani debbono essere messe in sinergia con un sistema pensionistico in grado di tutelare, al momento del pensionamento, il lavoro di oggi e di domani in tutte le sue peculiarità e differenze dal passato.

LA PENSIONE DEGLI ANZIANI

In parallelo occorre assicurare che il sistema pensionistico tuteli anche le persone che sono uscite dall'attività produttiva. E' bene ricordare che i pensionati sono cittadini che hanno dato il loro apporto alla collettività durante la vita attiva e che le prestazioni che essi ricevono non sono un costo, ma un «ritorno» per il lavoro svolto, l'impegno sociale, i contributi e le imposte versati. Imposte che, peraltro, continuano a pagare anche durante il pensionamento e che, in molti casi, sono più elevate di quando erano in attività produttiva.

SEPARARE L'ASSISTENZA DAL-

LA PREVIDENZA

Non tutte quelle che vengono dette “pensioni” sono frutto di effettivi contributi versati: sono prestazioni assistenziali che nulla c’entrano con le pensioni. Nel 2015 i pensionati erano **16.179.377**; ad essi sono state erogate **8.305.859** pensioni (51,34% dei pensionati) totalmente o parzialmente a carico della fiscalità generale tra cui **3.318.021** di integrazione al minimo.

Pensioni così basse significano evasione contributiva e sommerso (circa 8 miliardi l’anno).

E’ importante separare la spesa per l’assistenza dalla spesa per la previdenza per ragioni di trasparenza nella presentazione a livello internazionale (EUROSTAT e OCSE) dei numeri del nostro sistema previdenziale, ma soprattutto per definire come finanziare tali spese.

Dai dati 2015 riclassificati da *“Itinerari Previdenziali”* è la spesa assistenziale e non la spesa pensionistica fuori controllo.

Crescita spesa media annua ultimi 5 anni:

pensioni: +1,86%

assistenza: +5,89%.

IL REALE SALDO DELLA SPESA PER PENSIONI NEL 2015

Diversamente da quanto viene divulgato, il bilancio previdenziale (2015) è in attivo di 3,713 miliardi

(2,2% del monte spesa pensionistica). Il sistema è stato stabilizzato, soprattutto a spese dei pensionati. Essi hanno subito numerose continue Riforme pensionistiche (24 modifiche) sempre in senso riduttivo; pesanti provvedimenti sottrattivi, in particolare quelli a carico dei trattamenti medio/alti (sospensioni della perequazione, “contributi di solidarietà, ecc.).

IL CONTRIBUTO DEI PENSIONATI AL RIEQUILIBRIO DEL BILANCIO PUBBLICO

- **Contributo di solidarietà** per 6 anni (2012-2017), a carico di lavoratori e pensionati, iscritti agli ex Fondi speciali (Inpdai, Volo, Telefonici, Elettrici, Ferrovieri, Ferrotranvieri), tutti confluiti nell’Inps.
- **Contributo di solidarietà** per gli anni 2014-2016 per pensioni lorde sopra i 91 mila euro.
- **Sospensione della perequazione 2012-2013.** Si attende Pronuncia della Consulta sulla questione d’incostituzionalità.
- **Perequazione più penalizzante.** Introdotta dal Governo Letta e in vigore fino a tutto il 2018.
- **Lunga sequenza di sottrazioni.** 24 interventi modificativi in peggior del sistema perequativo di cui ben sei sospensivi, soprattutto negli ultimi 20 anni, hanno in questo modo,

secondo calcoli approssimativi, ridotto la spesa pensionistica di ben **800/1000 miliardi.**

COME RECUPERARE LE RISORSE DISPONIBILI DELLA GESTIONE DELLA PREVIDENZA

- Efficiente gestione del patrimonio immobiliare;
- Rapido recupero dei crediti verso le aziende;
- Riduzione dell’abusivismo previdenziale.

L’INPS, secondo le dichiarazioni rese dall’Istituto stesso, dispone già delle informazioni su redditi e patrimoni mobiliari e immobiliari delle persone verso cui indirizza trasferimenti sociali, e ritiene di essere in grado di identificare chi è davvero in condizioni di povertà. Pertanto, l’Istituto potrebbe dare seguito alle analisi già avviate con l’operazione “trasparenza”, per far conoscere le categorie professionali, sociali ed economiche di provenienza di 8.305.859 pensioni assistite. Nonostante la serie di misure riduttive subite continua l’attacco alle pensioni. I vertici dello stesso Istituto previdenziale propongono nuovi tagli, per ragioni di “equità”.

Alcune forze politiche ben note propagandano che riducendo ulteriormente alcune pensioni si può attuare un programma di assistenza generale a tutta la popolazione. Taluni accademici suggeriscono una doppia imposizione sulle pensioni. Altri raccomandano di calcolare le pensioni di reversibilità con le regole dell’assistenza.

I VITALIZI SONO LE VERE PENSIONI D’ORO!

Ultimamente c’è anche il tentativo di qualcuno di accomunare le nostre pensioni ai vitalizi dei politici.

Ci sono in Italia oltre 29 mila vitalizi che la politica ha tenuto al riparo dalle

SALDO SPESA PENSIONI 2015

SPESA PENSIONISTICA (al netto GIAS)	217.895
IRPEF sulle pensioni	-49.394
SPESA PENSIONISTICA (al netto delle imposte)	168.501
ENTRATE CONTRIBUTIVE	191.333
Quota GIAS e GPT sulle entrate contributive	-19.119
ENTRATE (al netto della quota GIAS e GPT)	172.214
SALDO TRA ENTRATE ED USCITE	+3.713
Per memoria integrazioni al minimo	9.344

Dati in milioni di Euro

riforme pensionistiche che negli ultimi 25 anni hanno tagliato le pensioni degli altri 60 milioni di italiani. Questi assegni oscillano tra i 40 mila e i 200 mila euro all'anno e sono costruiti su regole previdenziali di assoluto favore.

Pochi anni di mandato sono valutati come un'intera vita di lavoro: queste sono le vere pensioni d'oro!

INIQUITA' FISCALE

Nel nostro Paese la più odiosa delle

iniquità fiscali riguarda i lavoratori dipendenti e i pensionati. L'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) è alimentata quasi esclusivamente da redditi da Lavoro dipendente e da Pensione. Dai dati diffusi dal Ministero di Economia e Finanza (MEF) relativi alle dichiarazioni dei redditi 2014 presentate nel 2015 emergono informazioni sconcertanti: più di 10 milioni di italiani dichiarano un reddito inferiore a 7.500 euro e versano in media 55 euro di imposte all'anno. 18,7 milioni di contribuenti (45,96% del totale e 77,5% dei lavoratori autonomi) dichiarano meno di 15.000 euro annui e pagano un IRPEF media di 305 euro all'anno quando solo il Servizio Sanitario Nazionale costa euro 1850 a persona. Solo per garantire la sanità a questi 28 milioni (quasi la metà) di cittadini italiani, occorrerà reperire *43,3 miliardi all'anno*.

Altri 6,1 milioni di contribuenti con redditi tra i 15.000 e i 20.000 euro annui paga 1.655 euro annui di imposta (si pagano solo la sanità al 90%).

Solo in **764.776 (1,9% dei contribuenti)** hanno dichiarato redditi superiori agli 80mila euro, contribuendo così a quasi un quarto (**22,7%**) delle entrate per IRPEF e addizionali regionali e comunali.



Tra i **764.776** contribuenti che dichiarano più di 80mila euro lordi: **432.720 (57%) sono lavoratori dipendenti; 223.303 (29%) sono pensionati; 108.753 (14%) sono professionisti indipendenti.**

CHI PAGA IL WELFARE PUBBLICO?

Siamo noi, Dirigenti pubblici e privati, che finanziamo gran parte del welfare nazionale.

Il carico fiscale grava pesantemente sulle fasce medio-alte: **11,28%** dei contribuenti paga **52,5%** dell'Irpef.

Solo il **4,13%** dei contribuenti dichiara redditi superiori a € **55.000** e paga il **33,6%** dell'Irpef complessiva.

Complessivamente i lavoratori dipendenti e pensionati coprono oltre l'**82%** delle entrate IRPEF e gli altri meno del 18%.

COLPIRE LA CRIMINALITA' FISCALE

Per rendere effettiva l'equa distribuzione delle risorse nel nostro Paese,

occorre: condurre una efficace lotta all'evasione fiscale, all'elusione previdenziale, attivare controlli incrociati fra le varie Amministrazioni ed Enti, a partire da INPS-FISCO, rafforzare e rendere più rigide e puntuali le moda-

lità di accertamento, con il massiccio utilizzo delle più avanzate tecnologie informative.

L'INIQUO PRELIEVO FISCALE SULLE PENSIONI

Il sistema pensionistico

italiano è fiscalmente iniquo rispetto agli altri sistemi dei più grandi Paesi d'Europa. L'incidenza dell'imposta sulla spesa pensionistica, rapportata al PIL, è il doppio della media di tutti gli altri Paesi europei: **2,8% in Italia, 1,4% media Unione Europea.**

LA PEREQUAZIONE DELLE PENSIONI NEI PAESI EUROPEI

Anche per quanto riguarda l'indicizzazione delle pensioni al costo della vita siamo tra i peggiori in Europa: in **Danimarca, Slovenia e Svezia** le pensioni sono agganciate ai salari.

In **Germania** si tiene conto sia della dinamica salariale sia del rapporto pensionati/attivi.

In **Bulgaria, Finlandia, Polonia, Romania, Ungheria** vige un sistema misto di indicizzazione salari/prezzi.

In **Austria, Belgio, Francia, Regno Unito e Spagna** viene garantito alle pensioni il pieno mantenimento del potere d'acquisto, essendo rivalutate in base alle variazioni dell'indice dei prezzi al consumo.

In **Grecia, Italia e Portogallo** vige un sistema di indicizzazione solo parziale.

UNA NUOVA POLITICA DI PROTEZIONE SOCIALE PER I GIOVANI

Occorre un nuovo sistema di protezione sociale, che riduca le penalizzazioni per i percorsi lavorativi instabili e introduca, alcuni correttivi per i nuovi occupati:

- **Istituire un trattamento di base**, finanziato dalla fiscalità generale, ragguagliato all'importo dell'assegno sociale, che faccia da zoccolo alla pensione contributiva.

- **Ridurre le aliquote contributive** obbligatorie dal 33% al 24-25%.

- Utilizzare lo sgravio contributivo così ottenuto per **finanziare la previdenza complementare**.

E' urgente affrontare la questione della Riforma fiscale, perché una nuova struttura delle imposte può costituire l'asse intorno al quale innestare una più equa distribuzione delle risorse del Paese

Occorre introdurre un nuovo sistema d'imposte che guardi alle condizioni economiche, familiari e sociali delle persone.

Vanno rimodulate le aliquote IRPEF in rapporto alla situazione occupazionale e retributiva dei giovani e in relazione alle tipologie di consumi e alle esigenze che l'avanzare dell'età genera.

LE IPOTESI DI LAVORO DI UN NUOVO SISTEMA FISCALE

Introdurre una fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retri-

buzione senza limiti di beneficiari.

Stabilire un unico plafond di deduzione fiscale per previdenza e assistenza sanitaria integrativa trasformandolo da valori assoluti a valori in percentuale della retribuzione.

Ridurre la progressività della curva delle aliquote IRPEF, che grava prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente.

Ridisegnare la curva delle aliquote IRPEF, secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali, dalla famiglia, ai bisogni degli individui, all'età.

SOSTENIBILITA' DEL SISTEMA PENSIONISTICO

Per rendere più sostenibile ed equo il sistema pensionistico, sarebbe necessario dare seguito a una politica di sviluppo industriale e dei servizi, compatibile con la morfologia del Paese, con le sue caratteristiche ambientali, con la sua storia archeologica, artistica e culturale.

C'è bisogno di lungimiranza, moralità e gestione manageriale della cosa pubblica in grado di valorizzare le risorse e di focalizzare le iniziative per dare degne prospettive alle nuove generazioni rispettando anche gli impegni presi con i lavoratori che hanno contribuito allo sviluppo del secondo polo manifatturiero europeo. Siamo convinti che solo creando nuova ricchezza potremo salvaguardare il nostro welfare e quello dei nostri figli.

CONCLUSIONI

Il nostro impegno per i prossimi mesi sarà comunque rivolto a soste-

nere tutte iniziative e progetti di FEDERMANAGER/CIDA riguardanti:

- **La ricomposizione del patto intergenerazionale** con un mix di attività e progetti che coinvolgano esperienze dei più anziani e capacità innovativa dei giovani;
- **Interventi a livello politico e di governo per una Riforma fiscale** che tenga conto delle esigenze dei giovani che sia affacciano al mondo del lavoro e delle esigenze degli anziani i cui bisogni cambiano e crescono con l'avanzare dell'età;
- **Interventi e stimoli a livello di Governo e presso l'Inps per la separazione dell'Assistenza dalla Previdenza;**
- **Sostegno alle iniziative di carattere giudiziario** a tutela dell'integrità delle pensioni e contro tentativi di introdurre periodicamente misure riduttive del nostro reddito previdenziale sia con la mancata perequazione che con contributi cosiddetti di solidarietà.



Lo Studio Orrick ci informa che la Corte Costituzionale ha fissato la discussione del nostro ricorso per la dichiarazione di illegittimità costituzionale delle norme sul blocco della perequazione per il **24 ottobre 2017**.

DAL 4.0 ALLO 0.0

RIFLESSIONI SU ECONOMIA E UOMINI DEL TERZO MILLENNIO



Il “4.0” è sulla bocca di tutti ed assistiamo oggi a moltissime iniziative volte ad illustrarne i van-

taggi e le enormi potenzialità.

L'argomento ha assunto notevole portata sin dalla sua nascita nel 2011 alla fiera di Hannover, quando il Manufacturing 4.0 è diventato oggetto primario delle politiche industriali per i Paesi più Industrializzati - in Italia è il Piano Nazionale 4.0 - con questi presupposti fondanti:

- “Processo che dovrà portare alla produzione industriale automatizzata e interconnessa”;
- “L'Unità di produzione deve essere in grado di adattarsi in tempi brevi alle nuove richieste ed esigenze dei Clienti”.

L'obiettivo che si voleva perseguire era quello di realizzare **“una fabbrica intelligente, in cui gli operatori, le macchine, i sistemi di controllo ed anche i prodotti fossero in grado di comunicare ed interagire in tempo reale”**. Questo grazie ad “una rete distribuita di intelligenza” che connota l'ambiente della fabbrica come un Sistema Integrato e Collaborativo in grado di semplificare, razionalizzare e rendere quindi più efficiente la creazione di prodotti ed il lavoro che ci sta dietro.

Peraltro, un famoso studio della nota società di consulenza Boston Consulting Group ha mostrato che in Italia ci sono le condizioni ideali per spingere la crescita economica grazie all'Industry 4.0, all'automazione

ed alla tecnologia digitale diffusi nei cicli produttivi, potendosi attendere crescite importanti di produttività e di occupazione.

Ma è proprio così?

Per proseguire le nostre riflessioni va ricordata un'importante indicazione data da Bill Gates:

“La prima regola di ogni tecnologia usata nel business è che l'automazione applicata a un'operazione efficiente ne aumenterà l'efficienza.

La seconda è che l'automazione applicata a un'operazione inefficiente ne aumenterà l'inefficienza.”

L'esperienza vissuta in questi anni in diverse aziende ha mostrato come, complice anche il sistema di incentivazione che prevede i pre-ammortamenti, si è creata una situazione in cui le aziende, per aumentare efficienza e puntualità di consegna, acquistano attrezzature ed impianti complessi e costosi con l'obiettivo di ridurre i costi di produzione, magari ipotizzando una congiunta, ma assai improbabile, riduzione del numero di persone.

L'approccio è quello di acquistare la medicina prima di aver ben individuato la malattia.

Spesso purtroppo però ci si ritrova davanti a risultati molto diversi da quelli attesi, con criticità crescenti

e spesso molto importanti, derivanti dalla scarsa padronanza di tecnologie così complesse.

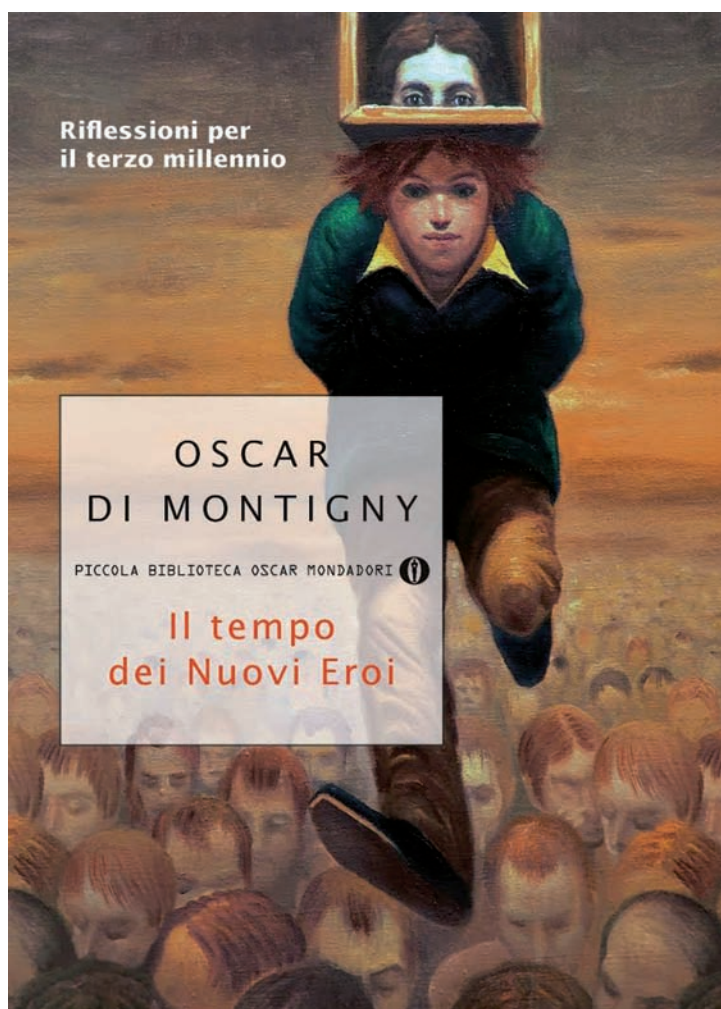
Queste, infatti, paradossalmente, possono generare problemi, quali fermi, guasti e malfunzionamenti che, oltre a determinare ulteriori costi, rischiano di vanificare gli obiettivi per cui è stato effettuato l'investimento. È vero infatti che la tecnologia permette e promette di elevare le performance dell'Azienda, ma è anche vero che con l'aumento della complessità della tecnologia, si rischia di perdere in termini di flessibilità ed adattabilità.

Vista la tipologia di piccole e medie imprese che caratterizzano il tessuto industriale italiano, a questo punto emerge un quesito “strutturale”: **in che modo e soprattutto con quali effetti sulle persone la nostra tradizione industriale può incontrare il futuro digitale?**

Insomma, manufacturing 4.0, ma anche lavoratori 4.0.

Vale dunque la pena capire se tutti stanno seguendo la stessa strada, ed allora ci si accorge che: **“Alla Toyota pare che le lancette della storia girino in senso antiorario e che gli esseri umani stiano prendendo il posto dei robot”**.

È la filosofia imposta da **Mitsuru Kawai**, l'uomo chiamato dal Presidente del colosso automobilistico nipponico per riportare gli stabilimenti Toyota a una dimensione più artigianale: **“Abbiamo bisogno di diventare più solidi e di tornare alle origini, affinando le nostre abilità manuali e sviluppandole ulterior-**



mente”.

Quindi Toyota da qualche tempo ha intrapreso un cammino in controtendenza in un'epoca in cui l'automazione dilaga in qualsiasi campo. E così le Persone riprendono il posto delle macchine, e questa (contro) rivoluzione dei sistemi di lavoro permette loro di sviluppare nuove competenze, comprendere i modi per migliorare le linee di produzione e i processi di autocostruzione in maniera molto più efficace rispetto a complessi e costosi (anche in termini sociali) sistemi 4.0. Questo

perché insegnare ad essere artigiani nella costruzione di automobili, soprattutto puntando sui lavoratori più giovani, fornisce a questi intuizioni che non avrebbero potuto avere limitandosi alla raccolta di componenti dai nastri trasportatori o premendo i pulsanti sulle macchine.

“Se mai ci sarà una tecnologia perfetta, in grado di fare prodotti migliori, allora saremo pronti e disposti a installare quella macchina. Ma non esiste nessuna macchina che possa essere eternamente stabile”. L'uomo è tornato a essere più impor-

tante dei robot; la qualità un valore non barattabile con la quantità.

L'uomo nel nostro contesto è dunque profondamente diverso dall'ambiente socio - culturale Giapponese? Non pretendo di dare risposte, ma uno stimolo mi è venuto dalla lettura del libro **“Il tempo dei nuovi Eroi”** di Oscar De Montigny in cui ciò che si prefigura è:

“Economia 0.0: fare del bene e farlo bene, fare della propria vita un dono e fare di questo dono qualcosa di significativo per l'insieme. È una nuova idea: un'economia sostenibile che esprime la capacità di esistere insieme, nella relazione col tutto e non soltanto come parte a sé stante”. Un'economia basata sul capitale creativo culturale, fondata su trasparenza, gratitudine e responsabilità. E soprattutto sull'Amore, definito come «l'atto economico per eccellenza».

Nel testo si fa riferimento ai Nuovi Eroi. Siamo Nuovi Eroi quando accettiamo di intraprendere un percorso educativo interiore che ci porti a comprendere che gli altri siamo noi, e a cercare di rendere questo mondo un posto migliore per tutti.

Così facendo non solo avremo contribuito al bene dell'insieme di cui facciamo parte, ma vivremo in eterno in quella parte di noi che avremo donato agli altri.



MA VE LO IMMAGINATE?

RICORDO DEL PROF. ING. GIORGIO MINELLI

Era venuto il momento di parlare delle turbine idrauliche.

Tutti noi studenti del corso di Ingegneria Meccanica seguivamo con attenzione il prof. Minelli durante la spiegazione.

La figura elegante, compassata e dinoccolata del professore incuteva rispetto ed insieme simpatia, perché si percepiva la cura e l'attenzione che prestava a tutti noi, preoccupandosi di farsi ben capire dai suoi studenti (cosa non comune, in verità).

Attaccò quindi a parlare dei tre schemi principali di costruzione delle giranti delle turbine idrauliche (Pelton, Francis e Kaplan, dai cognomi dei rispettivi inventori).

Arrivato ad illustrare la girante Pelton, l'illustrazione della particolare geometria venne fatta, come per le altre, alla lavagna, commentata con la sua solita voce baritonale.

La mano correva precisa e veloce nel tracciare i disegni e le formule trigonometriche associate.

Improvvisamente si voltò, e – guardandoci negli occhi, se ne uscì con un serio, ma divertito: *“ma ve lo immaginate questo signor Pelton, nel bel mezzo del far west, con il pistolone alla cintola, che dice: - oh, adesso ti invento una turbina idraulica...”*.

Tutti noi sbottammo in una fragorosa risata, che interruppe il silenzio prego di attenzione che caratterizzava le lezioni del Prof. Minelli.

Lui era così: serio, ma profondamente empatico con i suoi studenti, amorevole come un padre, e sempre pronto a ripetere, ad aiutare i suoi discenti.

Non crediamo siano tanti gli Insegnanti che hanno lasciato nei loro allievi un



ricordo così carico di ammirazione ed affetto, pur essendo stato così breve il tempo nel quale le nostre strade si sono incrociate.

Giorgio Minelli è nato a Bologna il 14/12/1935 e si è laureato in Ingegneria Meccanica Industriale il 24 luglio 1959.

Dopo una iniziale esperienza in una importante Azienda chimica, è entrato come Assistente presso l'Istituto di Macchine della Facoltà di Ingegneria dell'Università di Bologna nel 1963 e, successivamente, è diventato Professore Ordinario di Macchine nel 1975.

Da allora ha svolto attività di docenza in Misure Meccaniche e Termiche, Complementi di Macchine, Macchine e Propulsione aerospaziale, conseguendo numerosi attestati per gli elevatissimi risultati nell'eccellenza della didattica da parte del Rettore dell'Alma Mater Studiorum.

Già Direttore della Scuola di Dottorato

in Ingegneria Industriale, è stato membro della Commissione Autorizzazioni dell'Ateneo di Bologna.

E' stato socio corrispondente dell'Accademia delle scienze dell'Istituto di Bologna.

E' stato Direttore dell'Istituto di Macchine dell'Università di Bologna dal 1983 fino al suo scioglimento nel 1994.

E' stato Presidente Onorario della Sezione Emilia Romagna dell'ATA: Associazione Tecnica dell'Automobile, ed anche membro del Comitato di Consulenza del C.N.R. per l'Ingegneria e l'Architettura dal 1994 fino al suo scioglimento.

E' stato membro di Commissioni del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica per l'accertamento di iniziative industriali, nonché membro di varie Commissioni del Ministero dell'Ambiente per la Valutazione dell'Impatto Ambientale di nuove centrali termoelettriche.

Molte volte è stato chiamato a valuta-

re progetti di innovazione tecnologica, legge 46/82 del Ministero dello Sviluppo Economico per Progetti FIT nonché PIA.

E' stato valutatore delle domande per finanziamenti industriali per la Regione Calabria e per la Regione Veneto, tramite Veneto Innovazione S.p.A.

Notevole è stata anche la sua attività come consulente tecnico di ufficio e di parte.

Ci ricordiamo bene come descriveva i suoi contatti con tanti sedicenti inventori che arrivavano al suo Istituto con mirabolanti scoperte: molti di loro

cadevano su una domanda apparentemente banale: come si regola? Ed ecco che l'invenzione si rivelava non essere tale.

Le principali attività di ricerca che ha sviluppato sono le seguenti:

- ricostruzione della pressione ciclo per ciclo e cilindro per cilindro in motori a combustione interna con misure indirette;
- modellizzazione e diagnosi di motori a combustione interna;
- diagnosi del misfire in motori ad elevate prestazioni.

Ha pubblicato oltre 80 lavori in con-

gressi sia nazionali che internazionali e su rivista ed è autore di cinque libri di varie tematiche del campo tecnico. Ha collaborato con diverse testate giornalistiche nazionali pubblicando articoli divulgativi in ambito scientifico.

Venerdì 28 aprile 2017 è improvvisamente venuto a mancare.

Ci piace pensarlo lassù, impegnato in scherzose conversazioni con il sig. Pelton...ma ve lo immaginate?



PORTACI CON TE

Ti garantiremo un'estate fantastica



LE NOSTRE PROMOZIONI SUMMER 2017

Pneumatici AUTO & SUV :

5% extra sul preventivo che richiederai per l'acquisto di pneumatici (non cumulabile con le promozioni del momento)

Pneumatici MOTO :

accoppiata 120/70R17 + 180/55R17 DIABLO - € 200 invece che € 220 (montate)

accoppiata 120/70R17 + 180/55R17 DIABLO ROSSO II - € 230 invece che € 250 (montate)

accoppiata 120/70R17 + 180/55R17 DIABLO ROSSO III - € 270 invece che € 290 (montate)

Meccanica:

Pacchetto ricarica clima € 60 (ricarica, igienizzazione e controllo filtro)

Pacchetto revisione € 99 (revisione, pre collaudo, rabbocco liquidi e manodopera)

Pacchetto cambio olio € 89 (Filtro olio, olio max 5 litri e manodopera)

Tagliando veloce a partire da € 179 (Filtro olio, Filtro aria, Filtro abitacolo, olio max 5 litri e manodopera)

Regalo di benvenuto:

Al momento del tuo primo acquisto in uno dei nostri negozi riceverai un buono pari ad € 20 spendibile nei lavori successivi con importo minimo di spesa uguale ad € 40.

BG1 Via Persicetana Vecchia, 20 (Bargellino)

BG2 Via Marco Emilio Lepido, 225 - (Borgo Panigale)

BG3 Via Tosarelli 296/2 - (Villanova di Castenaso)

BG4 Via Progresso, 36/b - Ponte Rizzoli (Ozzano E.)

- APERTI TUTTO AGOSTO -

LE POLITICHE ENERGETICHE GLOBALI, NAZIONALI E LOCALI TENGONO REALMENTE CONTO DELLE ATTUALI TECNOLOGIE TRADIZIONALI DI PRODUZIONE DELL'ENERGIA?

Riportiamo l'intervento che l'Ing. Mauro Maxia ha tenuto in occasione del Convegno "I possibili equilibri tra energia rinnovabile e tradizionale. Influenze degli attuali sviluppi geopolitici, tecnologici e normativi", che si è svolto l'11 maggio scorso presso l'aula magna della Scuola di Ingegneria e Architettura di Bologna.



1) Attuali obiettivi e strategie dei principali Paesi in campo energetico

Il Global Compact Leader

Summit delle Nazioni Unite riunisce annualmente circa 800 rappresentanti del mondo economico della società civile e dei governi per definire le azioni da realizzare nell'ambito degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Nella sessione di apertura dell'ultimo Global Compact Leader Summit (New York, giugno 2016), l'Amministratore Delegato di ENEL Francesco Starace ha detto quanto segue: *"investire ora nello sviluppo del settore energetico è una opportunità fantastica, specie in America Latina. La crescita demografica è una garanzia di sostegno alla domanda energetica nel tempo. Il settore energetico sta attraversando un significativo cambiamento verso uno scenario dominato dalle energie rinnovabili e questa trasformazione continuerà, indipendentemente delle singole Aziende. Per questo abbiamo deciso di nuotare con la corrente anziché contro di essa"*.

Nel mondo negli ultimi anni si riscontra un'inarrestabile crescita dell'onda verde delle energie rinnovabili, che ha raggiunto dimensioni imprevedibili. A fine 2015 era pari al 23,7% del totale.

Stupisce inoltre un nuovo imprevisto fenomeno: il cambiamento degli attori in gioco. Infatti l'iniziale spinta europea, che lanciò la corsa a suon di

incentivi quando le rinnovabili non erano competitive, si è affievolita. Si vedono invece investire con convinzione sulle "fonti green": Cina, Stati Uniti, Giappone ed India. Inoltre si riscontrano inattesi investimenti (pari all'1% del PIL) di Paesi emergenti come Marocco, Uruguay, Honduras, Nicaragua, Sud Africa e Giordania. In Europa, dove si riscontra attualmente la massima concentrazione di impianti fotovoltaici ed eolici, si ha una stagnazione della domanda, a causa di un'errata programmazione legata ad un imprevisto incremento vertiginoso di energia rinnovabile, per l'aumento dell'efficienza degli impianti. Tra il 2000 e il 2010 è sestuplicata la capacità dell'energia rinnovabile. C'è però in Europa ancora spazio per le rinnovabili, sia per la sostituzione di vecchi impianti termici, sia per il rinnovamento (entro 20-25 anni) degli impianti rinnovabili esistenti. In particolare in Germania si effettua la "repowering" in campo eolico montando negli stessi siti impianti più efficienti, a costi inferiori. In Italia si ammodernano gli impianti idroelettrici, che rappresentano la parte prevalente della potenza rinnovabile installata. Infine in Europa il rinnovabile rappresenta ancora un "business" perché il mercato delle rinnovabili è molto frammentato, con molti operatori ove il più grande ha solo il 2% del mercato, con costi di gestione affidati a professionisti e non gestiti in proprio. Perciò in Paesi maturi, dove vi è la massima frammentazione, si aprono spazi molto importanti per il mercato. Osservo infine che vi è ancora incertezza nel quadro regolatorio che, in

un ambito di forte sviluppo delle fonti rinnovabili, richiede regole certe e condivise. Servono cioè regole a livello continentale che diano vita alla strategia che gestisce la transizione dalla fonte tradizionale a quella rinnovabile. Ciò consente di ridurre il rischio di investimento degli operatori una volta terminati gli incentivi.

2) Le reti intelligenti (smart-grid)

Le reti del futuro dovranno essere dotate di una "intelligenza" propria, grazie a soluzioni informatiche e telematiche in grado di governare i flussi sempre più critici della generazione distribuita e dell'apporto discontinuo delle energie rinnovabili, garantendo sicurezza al sistema elettrico. Queste reti innovative sono un modello per esportare e conquistare nuovi mercati all'estero. Negli ultimi tempi la parola "smart" è diventata molto di moda: sono diventati intelligenti i telefoni, le auto, le case, le città e ovviamente le "reti elettriche". Ma per innovare, non basta inventarsi un nuovo nome. Dietro la trasformazione di sistemi complessi, come le reti di distribuzione di energia vi sono processi lunghi e dispendiosi e grande capacità di intuire i processi futuri. Esempio emblematico: il "contatore elettronico", introdotto nel 2001 fra lo scetticismo di molti, oggi è diventato una "best practice" internazionale. In merito a queste problematiche ho parlato con il dott. Marco Crotti, responsabile Sviluppo Smart Grid della Divisione Infrastrutture e Reti di Enel, che commenta così: *"si parla molto di "smart grid" spesso senza concretezza. Il problema princi-*

pale è che si ha a che fare con tecnologie molto diverse, con stadi di sviluppo differenti, alcune delle quali già mature come i contatori elettronici, ed altre in via di sperimentazione come i sistemi di accumulo". Il cuore del sistema è l'integrazione delle fonti rinnovabili, intermittenti e distribuite in un sistema elettrico in grado di gestire in modo flessibile l'alternanza di picchi e di bassa produzione, grazie all'attivazione a richiesta di grandi batterie, il tutto con il coinvolgimento del cliente, che da semplice consumatore si trasforma in produttore di energia. Si intuisce facilmente che il problema non è soltanto tecnologico, ma anche regolatorio, con legislazioni che si adeguano lentamente allo sviluppo industriale e raramente lo anticipano (ad es.: la normativa ha introdotto il contatore elettronico 6 anni dopo la sua progettazione). Per scegliere il business profittevole occorre una buona politica industriale.

Le fasi per lo sviluppo della smart grid sono le seguenti:

1. Progetto pilota: un laboratorio a cielo aperto, con coinvolgimento di poche migliaia di clienti, ad es.: un quartiere;
2. Progetto dimostrativo: un ambito 20 volte più grande, con una porzione nazionale ed alcune centinaia di migliaia di utenti. Ciò permette una discreta certezza statistica dei risultati in modo da consolidare le tecnologie;
3. Roll-out: applicazione su larghissima scala.

Si prevede che il progetto dimostrativo venga ultimato entro il 2020 e nelle varie fasi dovranno essere mantenuti continui contatti con le Autorità di Regolazione Internazionali per confrontare le strategie di sviluppo. In tutte queste fasi il laboratorio ha bisogno di grandi investimenti, che

mai potrebbero essere sostenuti da singole Aziende, bensì da Istituzioni pubbliche, poiché i benefici che ne derivano sono vantaggiosi per la collettività e non per chi gestisce la rete (riduzione CO₂, incentivazione delle rinnovabili, risparmio economico per i clienti, etc.) E' indispensabile che la collettività finanzi le sperimentazioni: quando le tecnologie saranno affermate, i costi di gestione saranno trasferiti a chi otterrà davvero i benefici.

Concludendo, sintetizzo alcune considerazioni in merito ai motivi per i quali nasce la rete digitale "smart grid". Già attualmente buona parte della generazione dell'energia è realizzata presso i centri di consumo e sta quindi diminuendo il prelievo di energia dalle reti tradizionali. Negli ultimi 5 anni la potenza installata in Italia di fonti rinnovabili non programmabili è aumentata di 20 GW (per il solo fotovoltaico). Per gestire questo crescente flusso di elettricità fortemente variabile non bastano più i metodi convenzionali di bilanciamento della rete che sono quelli di regolare la potenza delle fonti modulabili termiche ed idroelettriche, per garantire l'equilibrio tra domanda ed offerta. Occorre introdurre nuovi elementi di flessibilità nella rete. La rete di smart grid, composta da tante piccole reti fra loro connesse, consente un flusso di energia bidirezionale e mediante l'utilizzo di elettronica, informatica e comunicazione, gestisce i picchi o riduce il carico ove occorre e garantisce il servizio contro le interruzioni di elettricità.

3) La crisi economica non prevista e le sue ripercussioni

Nel novembre 2008, la regina Elisabetta II, rivolta agli economisti della London School of Economics, fece loro una domanda: "Com'è possibi-

le che nessuno di voi si sia accorto che ci stava venendo addosso questa crisi spaventosa?" Che nessun esperto a livello mondiale infatti abbia previsto lo tsunami economico più grande dal 1929 ad oggi? Nella più grande Azienda energetica italiana le aspettative economiche erano del tutto sbagliate: in cinque anni la domanda sarebbe cresciuta dell'8% in Italia e Spagna e del 7 % in Russia, invece è crollata del 10 %, del 12 % e del 27 %. Similmente si riteneva che il prezzo dell'energia sarebbe aumentato del 200 %, mentre in Russia è sceso del 73 %, in Slovacchia del 60 %, in Italia del 54 %. E che dire dei consumi? Per 10 anni sono rimasti al top, poi in pochi anni il carbone ha perso il 60 %, il petrolio il 63 %, ed il gas il 41 %.

I Paesi maturi ed i Paesi emergenti sembra si siano scambiati i ruoli: i maturi da locomotive che erano stanno frenando e quelli emergenti diventano laboratori per lo sviluppo energetico. Un ipotetico viaggiatore del tempo penserebbe subito di avere sbagliato decennio.

Gli economisti definiscono "volatile" la attuale situazione di incertezza dei beni e delle attività. A questa si aggiunge un'evoluzione tecnologica molto rapida verso l'efficienza energetica. Gli effetti della tecnologia sono avvertiti ovunque: impianti di produzione più efficienti e telecontrollati, clienti più attivi e partecipi, opportunità di business verso il mondo digitale.

Le Aziende ancora non valutano la reale portata di questa rivoluzione e non stanno al passo con investimenti che accompagnino questa rivoluzione epocale.

Le previsioni degli economisti non servono a nulla? No. Per quanto possono sbagliare, gli scenari sono sem-

pre utili ad orientare le scelte strategiche. Vanno però integrati con una serie di fattori, come gli aspetti finanziari, il rischio progetti a lungo termine e le cause sociali ed ambientali. Lo strumento adeguato per le Aziende è la flessibilità. La ricetta è semplice: visto il livello di incertezza sul mercato, si deve adottare un approccio modulare su tutta la filiera.

Non sarebbe corretto da parte mia non ricordare che la conseguenza di tutto ciò è l'aumento del costo dell'unità di energia prodotta, per l'aumento dei costi di produzione, e, per qualsiasi impresa, la difficoltà di richiamare investimenti e posti di lavoro.

4) Le centrali nucleari

Nel mondo sono in esercizio in 29 Paesi n. 439 reattori per una potenza totale di 273.000 GW e sono in costruzione n. 65 reattori per la potenza totale di 68.000 GW. Nel 2015, il nucleare ha prodotto nel mondo il 4,3 % della energia totale.

In Europa sono in esercizio in 16 Paesi n. 148 reattori per una potenza totale di 162.000 GW e sono in costruzione n. 8 reattori per la potenza totale di 16.000 GW.

La maggior parte delle centrali è di 2ª generazione, poche sono di 3ª (Finlandia e Francia e Giappone). Le Società costruttrici sono soltanto 3 (General Electric, Westinghouse e Toshiba). I maggiori produttori di energia nucleare sono europei e cioè: Francia 73%; Ungheria, Slovacchia, Belgio oltre 50%; Bulgaria, Finlandia, Slovenia, Svezia, Ucraina oltre 30% (percentuali sul totale di energia prodotta).

Il nucleare presenta il vantaggio di non produrre emissioni (CO2, gas serra, etc.), ma presenta possibili ricadute negative sul territorio (presenza di testate nucleari, disastri per

eventi naturali o per terrorismo, costi di "nuclear decommissioning", etc.) per cui diversi Paesi, fra cui il nostro, ne hanno bandito l'utilizzo. In futuro, nel medio termine, quando dai reattori "a fissione" che utilizzano uranio 235 come gli attuali, si passerà a quelli "a fusione" con deuterio e trizio (materiali inesauribili), queste scelte potranno anche essere riviste. Comunque le scelte attuali obbligano i Paesi che hanno rinunciato al nucleare di acquistare all'estero l'energia che manca e, se non vi sono alternative, deve essere accettato il prezzo del venditore: sarà più difficile vincere appalti internazionali, penalizzati dai maggiori costi di produzione. In Italia però ENEL non sta ferma al palo: va in tutto il mondo a progettare, costruire ed attivare centrali nucleari, partecipando ad appalti internazionali, conservando e continuamente migliorando il proprio know-how.

5) Il piano di riconversione Enel di centrali non più produttive (Progetto Futur-E)

Il Progetto Enel Futur-E (Rinnoviamo l'energia coinvolgendo il territorio) è partito a metà del 2015, con l'impegno di farne partecipe l'opinione pubblica, che presta molta attenzione ai cambiamenti nel settore energetico. L'analisi del piano prevede:

- Piano industriale di dismissione (prioritariamente 23 centrali da riconvertire);
- Confronto continuo con comunità locali, istituzioni, imprese;
- Emersione di bisogni ed aspettative del territorio e delle regioni.

Il primo focus territoriale del Progetto Futur-E ha riguardato la città piemontese di Alessandria, ove è partito il concorso di idee per la

riqualificazione internazionale del territorio. Per il sito della centrale a turbogas di Alessandria, impianto che non produce energia dal 1994, è stato lanciato da ENEL un concorso pubblico di idee con la collaborazione del Comune di Alessandria, del Politecnico di Milano e dell'Università del Piemonte Orientale.

Il progetto doveva esprimere criteri di sostenibilità ambientale, economica e sociale, oltre alla reazzabilità tecnica. Sono state presentate circa 200 proposte da parte di 8 Paesi.

Il progetto vincente consiste nella realizzazione di un "Parco degli sport estremi", suddiviso in 5 aree tematiche (tuffi di altura, arrampicate, surf, skateboard, paracadutismo), comprensivo di auditorium, centro medico e ristorante.

6) Conclusioni

Il mondo dell'energia sta cambiando molto velocemente ed in modo irreversibile. ENEL sta affrontando con successo la tecnologia per accrescere il rendimento dei nuovi impianti di produzione.

Occorre però avere presente le conseguenze e conoscere il modo di affrontarle, disponendo degli enormi capitali necessari, tanto maggiori ove (come in Italia) è più rapido il processo di conversione. Occorre infine approfittare dei "business" che si presenteranno.

Se sapremo fare tutto ciò, usciremo a testa alta da questo cambiamento epocale.

APPENDICE

La digitalizzazione degli impianti di produzione e delle reti di distribuzione

Pubblicheremo sul prossimo numero della rivista la prosecuzione dell'intervento.



"BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA-RAVENNA"

GLI EVENTI ORGANIZZATI NEGLI ULTIMI MESI

06 giugno 2017 - **ASSEMBLEA ANNUALE FEDERMANAGER BOLOGNA - RAVENNA**, presso Savoia Hotel Regency.

06 giugno 2017 - **CONVEGNO INDUSTRIA 4.0 - "SMART FACTORY - SMART PEOPLE"** Le buone esperienze delle imprese dell'Emilia Romagna, presso il Savoia Hotel Regency.

22 giugno 2017 - **CONSULTA PROGRAMMATICA SENIORES**, Bologna.

28 giugno 2017 - **Nutrimenti manageriali - Il nostro ambiente come fattore di successo collegato al benessere**, presso Camplus Alma Mater.

GLI EVENTI IN PROGRAMMA

22 settembre 2017 - **CORSO IDI "Riavviare l'engagement: come riaccendere il coinvolgimento da parte del team"**, con Phil Taylor, dalle 9,00 alle 18,00, presso Federmanager Bologna - Ravenna, Via Bombicci 1.

27 settembre 2017 - **Nutrimenti manageriali** - Titolo e tema in via di definizione, dalle ore 18,30 presso Camplus Alma Mater, Via Sacco 2.

05 ottobre 2017 - **CORSO IDI "Cash Flow Management"**, con Giuseppe Marzo, dalle 9,00 alle 18,00, presso Federmanager Bologna - Ravenna, Via Bombicci 1.

19 ottobre 2017 - **CORSO IDI "Comunicazione assertiva e Teamwork"**, con Phil Taylor, dalle 9,00 alle 18,00 presso Federmanager Bologna - Ravenna, Via Bombicci 1.

25 ottobre 2017 - **Nutrimenti manageriali** - Titolo e tema in via di definizione, dalle ore 18,30 presso Camplus Alma Mater, Via Sacco 2.

17 novembre 2017 - **CORSO IDI "Costruire il Valore: analizzare e scegliere i progetti di investimento"**, con Giuseppe Marzo, dalle 9,00 alle 18,00, presso Federmanager Bologna - Ravenna, Via Bombicci 1.

29 novembre 2017 - **Nutrimenti manageriali** - Titolo e tema in via di definizione, dalle ore 18,30 presso Camplus Alma Mater, Via Sacco 2.

Residence Vittoria

Laboratorio Analisi Cliniche

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

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

www.residencevittoria.net
e-mail: pagani.elisabetta23@gmail.com

CONVENZIONE DIRETTA FASI





POLIAMBULATORI PRIVATI CENTRI KINESI FISIOTERAPICI DI GIORNO

MEDICAL CENTRE GROUP ORTHOPEDIC AND SPORTS REHABILITATION

BOLOGNA - ROMA - LAMEZIA TERME

SPECIALISTICA - DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE

CONVENZIONI DIRETTE / INDIRETTE:

A.C.A.I. - ACI - ACLI - AEROPORTO DI BOLOGNA - AGA INTERNATIONAL - ALIBERF-SITAB - A.L.I.CE - ANACI - ANCOS CONFARTIGIANATO - A.N.U.P.S.A.
APE BOLOGNA - ARCO CONSUMATORI - ASSIRETE/UNI.C.A. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE CARABINIERI IN CONGEDO BOLOGNA
ASSOCIAZIONE ISTITUTO CARLO TINCANI - BLUE ASSISTANCE - BOLOGNA RUGBY 1928 - CAMPA - CAMST - CASAGIT SERVIZI CONFCOMMERCIO - C.A.S.P.I.E.
CIRCOLO HERA - CGIL - CISL - CLINISERVICE - CNA - CONFCOMMERCIO/PIÙ SHOPPING - CONFESERCENTI - COOPERATIVA EDIFICATRICE ANSALONI
CRAL C.R.I. - CRAL INPS - CRAL R.E.R. - C.S.A. INTESA - CUSB - DAY MEDICAL - DKV SALUTE - ELVIA ASSISTANCE - EUROPE ASSISTANCE
F.A.B.I. FASDAC FASI - FASI ALL - FASIOPEN - FIALS - FILO DIRETTO - FIMIV - FIPAC - FISDE - FISDE EDISON - GOLF CLUB BOLOGNA - HELP CARD
INPDAPOLTRE - INTERPARTNER ASSISTANCE - LIONS CLUB - LLOYD ADRIATICO - MAPFRE WARRANTY - MEDIC4ALL ITALIA
MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - MONDIAL ASSISTANCE - MUTUA NUOVA SANITÀ - MY ASSISTANCE - NEW MED - ORDINE GEOLOGI, INGEGNERI, VETERINARI
P.A.S. - PREVIMEDICAL - PRIME - QUAS - ROTARY CLUB - SANICARD - SARA ASSICURAZIONI - SCI CLUB BOLOGNA - SILP-CGIL - SINT SELECARD
SIULP BOLOGNA - CTB CIRCOLO TENNIS BOLOGNA - TENNIS CLUB AEROPORTO BOLOGNA - TUTTO BIANCO A.S.D.
UIL - UILT UNIONE ITALIANA LIBERO TEATRO - UNISALUTE - U.N.U.C.I. - UPPi - WAITALY - WELCOME ASSOCIATION ITALY

RIABILITAZIONE ARTICOLARE E DEL RACHIDE

RIABILITAZIONE PRE-POST CHIRURGICA E CONSERVATIVA

CONVENZIONE DIRETTA
FASI

Recupero delle paralisi dell'arto superiore e inferiore e trattamento delle pseudo-artrosi dell'arto superiore e inferiore, delle lesioni della cuffia dei rotatori, delle lussazioni recidivanti, delle periartrite calcifiche della spalla, della traumatologia della spalla, del gomito, del polso, della mano, del rachide, dell'anca, del ginocchio, della tibio-tarsica e del piede.

Trattamento della patologia reumatica infiammatoria e nervosa, tendinea ed articolare, delle entesopatie, sindromi canalicolari, Dupuytren e lesioni tendinee.

FKT E RIABILITAZIONE FUNZIONALE

PATOLOGIE ACUTE E CRONICHE ORTOPEDICHE, TRAUMATOLOGICHE,
REUMATICHE, NEUROLOGICHE, CARDIO-VASCOLARI E RESPIRATORIE

Onde d'Urto Focali, Onde d'Urto Radiali, Laser EXAND, Laser Neodimio/YAG, Crioterapia Cryo 6, Laser CO2, Tecarterapia, Ipertermia, T.E.N.S.-Algonix, Bemer Terapia, Smart Terapia Shock Termico-Dinamico Controllato, Magnetoterapia, Elettrostimolazioni Compex, Correnti diadinamiche, Correnti interferenziali, Correnti faradiche, Correnti galvaniche, Idrogalvanoterapia, Ionoforesi, Infrarossi, Ultrasuoni, Radarterapia, Paraffinoterapia, Massaggi, Massaggio di Pompage, Massaggio di Linfo-drenaggio Manuale, Trazioni Vertebrali meccaniche e manuali, Kinesiterapia, Riabilitazione funzionale, Rieducazione neuromotoria, Riabilitazione cardio-vascolare e respiratoria, Riabilitazione Pavimento Pelvico - Incontinenza - Impotenza Manipolazioni Vertebrali ed Articolari Manu Medica, R.P.G. Rieducazione posturale globale, Mézières, Osteopatia, Ginnastica Propriocettiva e respiratoria, Test Stabilometrico, Isocinetica, Test Isocinetico, Pancfit, Pedana vibrante, Terapia manuale.

CENTRO D'ECCELLENZA PER LA TERAPIA CON ONDE D'URTO FOCALI

SPINE CENTRE Centro per la valutazione e la terapia delle patologie vertebrali

Dott. Lucio Maria Manuelli Direttore Sanitario

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

Poliambulatori Privati CKF Di Giorno - Medical Centre Group
Bologna: Piazza dei Martiri, 1/2 - Tel. 051 249101 (r.a.) - Fax 051 4229343

Roma: Via Alessandro Torlonia, 15/A - Tel. 06 68803784
Lamezia Terme: Via Giuseppe Garibaldi, 49 - Tel. 0968 25089

a.digiorno@ckf-digiorno.com direzioneesantitaria@ckf-digiorno.com
bologna@ckf-digiorno.com roma@ckf-digiorno.com lamezia@ckf-digiorno.com
segreteria@ckf-digiorno.com pec@pec.ckf-digiorno.com

www.ckf-digiorno.com

Alfonso Di Giorno Direttore Generale