

cod. ISSN 2281-3888

**FIL** DIRETTO **TO**  
**DIR**IGENTI **IG** **MAN**AGER



News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna

SPEDIZIONE IN A.P. Poste Italiane Spa  
D.L. 353/2003 (convertito in legge 27/2/2004 n. 36) art. 1 comma 1-d C.B. Bologna  
Prezzo abbonamento euro 12,00 compreso nella quota associativa  
**Rivista inviata agli associati Federmanager - Anno 27 - N. 4**  
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento



- **Il dirigente oggi: un'identità da ridefinire, un ruolo da riaffermare**
- **I Contratti di Rete: restare piccoli per diventare grandi. Caratteristiche e opportunità**
- **Green Energy: solo un problema o anche una grande opportunità industriale?**
- **NutriMenti Manageriali: incontri nutrienti per il manager al lavoro**
- **Efficienza energetica, economia e realtà quotidiana: la sostenibilità è già sulle carte, quando sarà sul territorio?**



## START UP INNOVATIVE INCONTRANO MANAGERS – IMOLA 22 ottobre 2013

Federmanager Bologna e Innovami, noto incubatore di Imola, organizzano il 22 di ottobre 2013 un evento di incontro a numero chiuso fra managers e aziende start up per creare opportunità di reciproca conoscenza, finalizzate all'attivazione di collaborazioni in ambito consulenziale, commerciale o di partecipazione al capitale.

L'evento coinvolgerà circa 10 start up fra le più innovative del territorio e sarà aperto a 25 managers, selezionati in base alle competenze richieste dalle start up partecipanti e alla data di adesione all'evento.

L'evento si svolgerà in un'unica giornata e sarà suddiviso in due momenti:

- la mattina dalle ore 10 alle 13 dove le start up presenteranno i propri progetti;
- il pomeriggio dalle ore 14,30 alle ore 17 dove si svolgeranno incontri individuali fra managers e start up.

Gli incontri saranno pianificati in base alla prossimità dei progetti rispetto alle competenze dei managers.

Per aderire all'iniziativa occorre pre-iscriversi all'interno del portale [www.federmanager.getasolution.it](http://www.federmanager.getasolution.it), allegando il proprio CV con esplicita autorizzazione alla comunicazione dello stesso ad Innovami ed alle Start up coinvolte nell'iniziativa.

L'accettazione della richiesta di adesione sarà comunicata circa 10 gg prima dell'inizio dell'evento.

Con la richiesta d'adesione il Manager dichiara altresì la propria disponibilità, se richiesta, a fornire gratuitamente alla start up tre giornate consulenza gratuita finalizzate alla reciproca verifica di opportunità di collaborazione professionale.

Per ogni approfondimento potete scrivere a [comunicazione@federmanagerbo.it](mailto:comunicazione@federmanagerbo.it)

Cordiali saluti

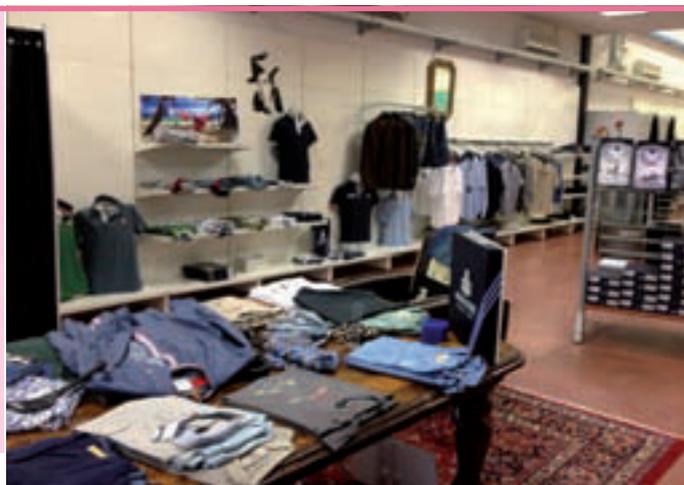
Marco Mazzoni

Responsabile Commissione Welfare

Federmanager Bologna



*Abbigliamento Uomo - Donna*



*Blocco 26 - centergross  
funo di argelato (bo)*

Tel. 051/8659664 - [www.lafontegallery.net](http://www.lafontegallery.net)

email: [lafontegallery@gmail.com](mailto:lafontegallery@gmail.com)

Dal Martedì al Sabato 9.30-18.00 ORARIO CONTINUATO

**SCONTO 20%**

PROMOZIONE RISERVATA AGLI ASSOCIATI  
FEDERMANAGER e loro famigliari.

Su abbigliamento uomo e donna senza vincolo  
di partita iva. Acquisto con CODICE FISCALE.

PRODOTTO ITALIANO





# FEDERMANAGER

SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

BOLOGNA

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

## sommario

### I nostri numeri

#### Presidenza

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

#### CONSULENZA SINDACALE/AGENZIA LAVORO

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

#### CONSULENZA PREVIDENZIALE

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

#### FONDIRIGENTI / AGENZIA LAVORO

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

#### FASI - ASSIDAI

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

#### SEGRETERIA - CONVENZIONI

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

#### ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE

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

#### Uffici - Orari di ricevimento

Lunedì 9,30-13,30

Martedì - Venerdì 8:30 - 13:30

Fasi 8,30-12,30

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

#### Direzione, Redazione e Amministrazione:

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

#### Direttore responsabile: ANDREA MOLZA

#### Comitato di redazione:

Cesare Bassoli, Giancarlo Biondi, Loris Cocchi,  
Fausto Gabusi, Beatrice Plateo

#### Segreteria di Redazione: SERGIO MENARINI

E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it

#### Impaginazione e Stampa

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

Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente  
l'opinione di federmanager

#### 5 EDITORIALE

#### 6 ATTUALITÀ

*Il dirigente oggi: un'identità da ridefinire, un ruolo da riaffermare*

#### 8 SINDACALE

*Programma "manager to work": stanziati 10 milioni di euro a favore di manager disoccupati*

#### 10 PREVIDENZA

*Salvaguardati*

#### 11 PREVIDENZA

*Illegittimità del contributo sulle "pensioni d'oro". Sentenza della Corte Costituzionale n. 116/2013 e aggiornamenti sull'avvio delle cause pilota*

#### 12 MERCATO

*I Contratti di Rete: restare piccoli per diventare grandi. Caratteristiche e opportunità*

#### 17 TERRITORIO

*Federmanager Ferrara: l'Assemblea approva il Bilancio e nomina il nuovo Consiglio Direttivo*

#### 18 ENERGIA E AMBIENTE

*Green Energy: solo un problema o anche una grande opportunità industriale?*

#### 19 EVENTI

*NutriMenti Manageriali. Al via il format di incontri nutrienti pensati per interessare, suggerire e accompagnare il manager nel suo lavoro*

#### 22 RECENSIONI

*Cibo criminale. Libro di Mara Monti e Luca Ponzi  
Newton Compton Editori 2013*

#### 24 CONVEGNI

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

#### 26 CULTURA

*Colombo, Vespucci, Caboto. Alla fine del Quattrocento tre italiani scoprono l'America*



Anche quest'anno è arrivata l'estate, ma non ha visto persone sorridenti e pronte "a staccare la spina" dirette ai monti o al mare,

per riprendere poi a settembre i soliti impegni. L'estate che abbiamo vissuto quest'anno si è portata dietro l'ansia di quello che non si è riusciti a concludere nel primo semestre, e l'indeterminatezza di un futuro per molti incerto

Stiamo vivendo la metafora della paura del lupo: per anni ci siamo detti "siamo in crisi", ma in realtà si continuava a procedere con un tenore di vita "sostenibile", ognuno rispetto alla sua storia personale e di relazione.

Ci eravamo così abituati a commentare criticamente il "non fare" di chi ci governava e di chi ci era attorno senza iniziare veramente a lavorare sul famoso piano B, che, tradotto, significa cominciare ad entrare nell'idea che domani non sarà come ieri.

Non è una pura questione di soldi, che in ogni caso mancano, ma è soprattutto un modo di vivere la vita e i rapporti, nel passato spesso finalizzati a un ritorno.

Ora se aiutiamo qualcuno, lo facciamo sapendo che difficilmente ci potrà restituire il favore, lo dobbiamo fare per il piacere di farlo, per sentirci utili, per gratificarci di questo gesto. Se ci aspettassimo altro rimarremmo delusi. In fondo cos'è questo se non riqualificare i propri comportamenti e le gratificazioni che ne conseguono?

Dire "c'è crisi di liquidità" con i conti

ancora attivi, non ci ha permesso di percepire appieno la gravità. Abbiamo perseverato nel non voler vivere la nuova condizione: se qualcuno non ci pagava questo ci indispettava ma non ci limitava nella nostra operatività. Ora abbiamo toccato il fondo e ci rendiamo conto dell'errore: il "lupo" ci ha sorpreso. È arrivato e non siamo preparati. Pochi andranno in vacanza, molti non hanno soldi, chi ha perso il lavoro difficilmente lo troverà, le aziende che assumono sono insufficienti. Un esempio di quanto sia serio il problema: l'INPS da gennaio non versa i contributi dello 0,30 ai fondi di formazione che ne hanno diritto, la giustificazione è "il rifinanziamento della cassa integrazione in deroga", che è solo un modo per rimandare di 6 mesi il problema della carenza di mercato strutturale e riaffrontarlo quando avremo ancora meno risorse.

Questo, in fondo, è un abuso, come lo è stato il blocco della perequazione, i tentativi di prelievo sulle pensioni o i ritardi dei pagamenti della PA. Sono tutti esempi di come, a fronte di situazioni straordinarie, le regole vadano riviste per evitare che il sistema entri nel CAOS.

La ripartenza, che è fisiologica dopo una crisi, richiederà anni, tanti, perché dovremo farcela da soli: chi governa è ancora troppo legato a vincoli o vecchi schemi. Farcela da soli significa che ognuno, per la sua parte, deve accettare di lasciar margine anche al vicino e, di conseguenza, accontentarsi di una parte minore rispetto a quanto si era abituato. Soprattutto deve accettare di lasciare sul terreno conquiste importanti, oggi non più difendibili.

La crescita parte da una maggiore liberalizzazione, che dia spazio a creatività e dinamismo. Bisogna dare sfogo a idee innovative accettando qualche rischio. Se invece di liberalizzare il mercato (quello del lavoro incluso) si continua a legiferare per regolarlo e non si dà certezza a chi vuole investire e crescere nel nostro paese, si fa solo demagogia. La crisi si supererà se, in primis, l'affrontiamo noi. Dobbiamo rivalutare l'insieme di valori che ci appartengono e che magari abbiamo sacrificato a vantaggio di effimeri obiettivi d'immagine e di status. Dobbiamo elaborare una nuova immagine di noi stessi che si gratificherà nel vivere in competenza e solidarietà, non in affermazione e successo.

Mi piace a questo punto ricordare, perché lo trovo molto centrato sull'editoriale, il Dott. Franco Bollati da poco scomparso. Uomo di grande spessore professionale e umano, ha dedicato gli ultimi anni della sua carriera alla Presidenza della Vises (l'Onlus partecipata da Federmanager) attraverso la quale ha realizzato importanti progetti finalizzati alla crescita del lavoro in zone svantaggiate del mondo, dimostrando che i valori solidali arricchiscono più di altri, meno duraturi.



## Il dirigente oggi: un'identità da ridefinire, un ruolo da riaffermare



Siamo dentro una crisi difficile da “leggere”, sistemica, complessa, a più facce. Una crisi certamente economico-finanziaria, ma

ancor più culturale, etica e valoriale, che non salva nessuno: la politica, la società, le imprese, il mondo del lavoro, le rappresentanze. Una crisi che ci costringe a una rilettura profonda, prima di tutto di noi stessi, in quanto classe dirigente, per ritrovare la capacità di guida di una società in profondo mutamento. Non si può dare fiato alla tanto auspicata ripresa, innovare il sistema politico-istituzionale ed economico, avviare le riforme di cui il Paese ha estremo bisogno, senza avviare, per quello che ci compete, un'analisi introspettiva, che tenti di rispondere ad alcune domande essenziali: chi è il dirigente oggi, quali aspettative nutre, quali nuove responsabilità ha di fronte, quale strada deve percorrere per riaffermare quella posizione di centralità che gli spetta nell'ambito delle organizzazioni produttive ma anche della società.

**Federmanager** ha recentemente invitato **Confindustria** e **Confapi** ad una riflessione congiunta sul ruolo manageriale. Si tende troppo spesso a confondere una piccolissima enclave di top manager/imprenditori con l'intera categoria, si generalizza con superficialità, puntando l'attenzione su retribuzioni eclatanti, spesso sganciate dai reali risultati conseguiti. La categoria non si identifica con questi casi; se non c'è conoscenza corretta, questa immagine

distorta rischia di danneggiarci, appannando tutti i fattori critici di successo che la dirigenza è in grado di incarnare ed esprimere. Una nuova stagione può cominciare a partire dalla conoscenza e dal dialogo responsabile tra la parti sociali e gli attori politici.

**“L'arte di dirigere le persone”**

**Notker Wolf**, Abate Primate dell'ordine dei benedettini, ha offerto una testimonianza toccante in occasione dell'Assemblea di Federmanager che si è svolta a Treviso. Lo studioso si è soffermato sulle qualità del manager e sulla natura della leadership:

**“Le qualità dirigenziali non possono sostituire la competenza professionale ma le due formano un tutt'uno e si incontrano laddove il dirigente ha la capacità di vedere al di là del proprio naso”**

*Non si accontenta che tutto funzioni senza intoppi.. sviluppa visioni, che non sono sogni o utopie, ma progetti fattibili, reali, adatti a suscitare forze ed entusiasmo. Se le visioni hanno assunto da noi le connotazioni dell'utopia, ciò è avvenuto perché impera la mediocrità. E' straordinariamente arricchente conoscere un individuo che abbia visioni, e confrontarsi non tanto con la persona, ma con i suoi pensieri...”.* Quella scattata da Wolf è un'istantanea straordinariamente fedele, rispetto a quello che è avvenuto in Italia nell'ultimo ventennio. Abbiamo dimenticato, assumendo atteggiamenti remissivi quando non “riluttanti”, che solo il dirigente che ha costruito un progetto, una visione può essere “la centrale energetica dell'impresa” a condizione però, lo

precisa lo stesso teologo bavarese, “che si impegni a perseguire le sue idee non dietro la porta chiusa dell'ufficio, perché una visione si può mantenere in vita solo quando viene condivisa da molti”. Siamo evidentemente di fronte a delle questioni profonde, che hanno a che fare con la legittimità e il ruolo sociale del dirigente.

**L'indagine di Federmanager**

L'indagine che Federmanager ha concluso in questi giorni, in funzione della prossima tornata contrattuale, conferma la lettura di Wolf. Dalle prime analisi delle risposte, che riguardano un campione di 1529 intervistati, abbiamo registrato una concezione alta del ruolo manageriale. Per il 90% degli interpellati, il fattore distintivo non è dato dalla leva retributiva, quanto dal “potere effettuale”, dalla capacità di influenza e di coinvolgimento nelle strategie d'impresa, dalla partecipazione alle decisioni aziendali; dall'alto livello delle deleghe e delle procure.

Si registra un' altissima disponibilità dei dirigenti a sottoscrivere all'atto della nomina un codice valoriale di riferimento e nel contempo a partecipare a corsi formativi propedeutici che abbiano il vero centro di gravità nelle soft skills, che definiscano i tratti valoriali del ruolo. Si potrebbe affermare che stiamo tornando ad una concezione “elitaria” del ruolo manageriale, intesa nel senso più nobile del termine. Non bastano le connotazioni del “professional” per definire il dirigente che opera nella complessità socio-tecnologica in cui siamo immersi. “L'esempio che il dirigente deve saper dare - commenta Wolf nel saggio “L'arte di dirigere le persone” - deve partire dal coraggio e da una esperienza di vita per diventare un modello di forza rassicuran-

*te e nello stesso tempo trainante. Chi non si risparmia, non evita conflitti, e persegue con energia i suoi progetti acquistando il rispetto dei propri collaboratori. Il prendere sul serio la propria funzione non è solo questione di morale personale, ma un aspetto decisivo di un'accorta direzione del personale...".*

Questo non significa negare che siamo in una fase in cui occorre operare una sintesi tra le due anime che connotano la categoria: l'anima più tradizionale, alla ricerca delle tutele, della protezione e una seconda anima che, altrettanto legittimamente, chiede una rappresentanza più di tipo professionale, sociale e politica, fondata su networking, alta formazione e creazione di nuovi servizi e opportunità sul mercato del lavoro.

**Cambia il ruolo della rappresentanza**  
L'articolata prospettiva che se ne ricava travalica i vecchi steccati entro cui eravamo abituati a collocare il management che oggi esprime attese di rappre-

sentanza molto diverse dal passato, più evolute e sfidanti: formazione, bilancio delle competenze, valorizzazione del ruolo, riorientamento professionale, sostegno alla ricollocazione, modelli retributivi in cui la parte variabile giochi un ruolo importante ma si basi su trasparenza e coinvolgimento, sono le diverse voci di una richiesta di impegno che stanno acquistando sempre più peso rispetto alle domande classiche, anche se non meno importanti, che riguardano il welfare, il livello retributivo garantito, le tutele normative e assicurative. La sfida che si pone dinanzi a noi ha una doppia valenza: culturale e negoziale e riguarda sia gli ambiti di rappresentanza dei dirigenti e del sistema delle imprese. Il salto di prospettiva che viene richiesto è difficile ma obbligato. La Federazione ha colto (e forse anticipato) i segnali di mutamento che la categoria sta manifestando. L'iniziativa

che ha portato alla nascita di **Prioritalia** (di cui siamo stati protagonisti), si è fatta interprete sin dall'inizio di un'esigenza sempre più diffusa, sentita non solo dalla nostra categoria, ma dal tutto il Paese: il bisogno di dare spazio a nuove voci, a idee originali, capaci di esprimere un profilo istituzionale alto, fondato sui principi di un'etica pubblica condivisa, che è l'unica arma di difesa contro "I nemici intimi della democrazia". Cercheremo di contaminare i partiti e le forze politiche dei valori manageriali, spingendoli ad accettare la sfida di una profonda palingenesi, senza di cui, ne abbiamo avuto recente dimostrazione, verranno spazzati dalla storia e dal prepotente ritmo di un'evoluzione sociale ed economica che di certo non aspetta il "passo lento" dell'ottusità e dell'arretratezza. I nostri sogni ed i nostri obiettivi sono intimamente legati a questa visione politica.

## Residence Vittoria

### Laboratorio Analisi Cliniche

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

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

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

**CONVENZIONATO FASI**



## Programma “manager to work”: stanziati 10 milioni di euro a favore dei manager disoccupati

In un momento difficile come quello attuale, l'azione congiunta di Federmanager e Manageritalia ha dato i suoi frutti: Italia Lavoro (agenzia del Ministero del lavoro) ha messo 9.715.000 euro a disposizione di dirigenti e quadri disoccupati al fine di incentivarne il reimpiego e l'autoimprenditorialità.

L'intervento, denominato “Manager to Work”, si articola su due fronti: il primo bando vede come destinatarie le imprese interessate ad inserire in azienda, con contratto di lavoro dirigente o con contratto di collaborazione a progetto, manager disoccupati, per la cui assunzione offre un bonus modulabile a

seconda della tipologia contrattuale, che può arrivare fino a 28.000 euro.

Il secondo bando si rivolge ai manager



disoccupati che vogliono sfruttare il proprio knowhow per creare un'impresa o avviare un'attività di autoimpiego come liberi professionisti. In tal caso il contributo, anch'esso variabile a seconda dei casi, può arrivare fino a 75.000 euro. Entrambe le azioni hanno, quale

comune denominatore, la managerialità intesa quale fondamentale risorsa per la crescita delle imprese e, di riflesso, per il benessere dell'intero sistema economico. Grazie all'intervento “Manager to work”, da un lato le imprese, soprattutto PMI, avranno l'occasione di accrescere la propria competitività attraverso l'inserimento di alte professionalità manageriali; dall'altro

lato i manager avranno la possibilità di spendere le proprie elevate competenze ed esperienze in una nuova azienda o in una propria impresa.

Entrambi gli avvisi sono pubblicati sul sito internet : [www.italialavoro.it](http://www.italialavoro.it) alla sezione Bandi.

### CONTRIBUTI AL REINSERIMENTO LAVORATIVO DI MANAGER E QUADRI

<b>Chi può essere assunto</b>	<p>Soggetti disoccupati, secondo la normativa vigente, appartenenti alle seguenti categorie:</p> <p>a) Ex dirigenti o quadri over 50;</p> <p>b) Ex dirigenti o quadri donne che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</p> <p>c) Ex dirigenti o quadri delle regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</p> <p>d) Ex dirigenti o quadri privi di un impiego regolarmente retribuito che non rientrano nelle categoria precedenti</p>
<b>Chi può assumere</b>	<p>Aziende che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- applicano il CCNL;</li> <li>- sono in regola con gli obblighi contributivi e assicurativi;</li> <li>- rispettano la normativa in materia di sicurezza del lavoro;</li> <li>- applicano le norme che disciplinano il collocamento dei disabili;</li> <li>- non hanno in corso o non hanno attivato, nei 12 mesi precedenti la data della domanda, procedure concorsuali;</li> <li>- non hanno licenziato, nei 12 mesi precedenti, dirigenti o quadri, anche appartenenti a società controllate o facenti parte del medesimo gruppo o rete di imprese o gli stessi lavoratori per i quali si richiede il contributo.</li> </ul>
<b>Requisiti dei manager</b>	<p>La condizione di disoccupazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deve necessariamente riferirsi all'ultimo rapporto di lavoro svolto dall'ex dirigente o quadro;</li> <li>- non deve essere stata originata da dimissioni;</li> <li>- non deve essere stata originata da risoluzione consensuale del rapporto, tranne che quest'ultima scaturisca da un procedimento di conciliazione concluso in sede qualificata istituzionale o sindacale;</li> <li>- deve essere posseduto da almeno sei mesi per i soggetti di cui alle lettere b) e c), nonché nei casi di risoluzione consensuale del rapporto in sede qualificata.</li> </ul>

## CONTRIBUTI AL REINSERIMENTO LAVORATIVO DI MANAGER E QUADRI

<b>Contributo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- € 5.000,00 – esclusivamente per la grande impresa - in caso di contratto di collaborazione a progetto di almeno 12 mesi (che preveda un compenso annuo lordo di almeno € 42.000,00); Per i soggetti di cui alla lettera d):</li> <li>- € 18.000,00 per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese in caso di contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- € 12.000,00 - per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese in caso di contratto a tempo determinato di almeno 24 mesi;</li> <li>- € 8.000,00 per le PMI e le aziende che facciano parte di una rete di imprese in caso di contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi.</li> </ul> <p>Per i soggetti di cui alle lettere a), b) e c):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- € 28.000,00 se PMI (€ 10.000,00 ove trattasi di grande impresa) in caso di contratto a tempo indeterminato;</li> <li>- € 22.000,00 se PMI (€ 10.000,00 ove trattasi di grande impresa) in caso di contratto a tempo determinato di almeno 24 mesi;</li> <li>- € 13.000,00 - esclusivamente per le PMI - in caso di contratto a tempo determinato di almeno 12 mesi;</li> </ul>
<b>Domanda di ammissione</b>	<p>La domanda di ammissione potrà riferirsi unicamente ad assunzioni effettuate dopo la pubblicazione del bando e fino al 31 dicembre 2014. Essa dovrà essere presentata, esclusivamente on line mediante il sistema informatico disponibile sul sito <a href="http://www.italialavoro.it">www.italialavoro.it</a>, entro e non oltre 45 giorni dall'assunzione. L'ammissione ai benefici seguirà il criterio cronologico dell'ordine di presentazione delle domande.</p>

## CONTRIBUTI ALL'AUTOIMPRENDITORIALITA' DI MANAGER E QUADRI

<b>Beneficiari</b>	<p>Soggetti disoccupati, secondo la normativa vigente, appartenenti alle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ex dirigenti o quadri over 50;</li> <li>b) Ex dirigenti o quadri donne che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</li> <li>c) Ex dirigenti o quadri delle regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</li> <li>d) Ex dirigenti o quadri privi di un impiego regolarmente retribuito che non rientrano nelle precedenti categorie che procedano all'attivazione, in forma individuale o associata, di imprese. Sono finanziabili anche iniziative di autoimpiego poste in essere da libero professionisti che avviano per la prima volta una attività professionale che presuppone, tra gli altri, l'iscrizione agli albi professionali e l'apertura della partita iva. Non è considerata attività lavorativa la mera acquisizione di quote societarie.</li> </ul>
<b>Requisiti dei manager</b>	<p>La condizione di disoccupazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deve necessariamente riferirsi all'ultimo rapporto di lavoro svolto dall'ex dirigente o quadro;</li> <li>- non deve essere stata originata da dimissioni;</li> <li>- non deve essere stata originata da risoluzione consensuale del rapporto, tranne che quest'ultima scaturisca da un procedimento di conciliazione concluso in sede qualificata istituzionale o sindacale;</li> <li>- deve essere posseduto da almeno sei mesi per i soggetti di cui alle lettere b) e c), nonché nei casi di risoluzione ne consensuale del rapporto in sede qualificata.</li> </ul>
<b>Contributo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- impresa individuale / autoimpiego del singolo ex dirigente o quadro: contributo massimo pari ad € 25.000;</li> <li>- società o associazione professionale con due soci / associati: contributo massimo pari ad € 50.000;</li> <li>- società o associazione professionale o cooperativa di produzione e lavoro e dei servizi con più di due soci / associati: contributo massimo pari ad € 75.000;</li> </ul>
<b>Domanda</b>	<p>La domanda di ammissione potrà riferirsi unicamente ad iniziative di autoimpiego e creazione di impresa avviate dopo la pubblicazione del bando e fino al 31 dicembre 2014. La domanda dovrà essere inviata, esclusivamente a mezzo raccomandata a/r utilizzando l'apposito modulo presente sul sito <a href="http://www.italialavoro.it">www.italialavoro.it</a>. L'ammissione ai benefici seguirà il criterio cronologico dell'ordine di presentazione delle domande.</p>

## SALVAGUARDATI

Con il Decreto 22 aprile 2013 del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 123 del 28/05/2013, si sono definite le modalità di attuazione circa la salvaguardia in materia di requisiti di accesso e di regime delle decorrenze vigenti prima della riforma del sistema pensionistico per il terzo contingente di lavoratori, pari complessivamente a 10.130 unità, che si aggiunge ai primi due contingenti di salvaguardati pari rispettivamente a 65.000 unità (D.M. 01/06/2012) ed a 55.000 unità (D.M. 08/10/2012).

Per quanto di interesse specifico per la nostra categoria, all'art. 2 del Decreto citato vengono individuate le tipologie di lavoratori che rientrano nella salvaguardia, tra cui, in particolare:

· (lett. b) - I lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione entro il 4 dicembre 2011, con almeno un contributo volontario accreditato o accreditabile alla data di entrata in vigore del D.L. 6/12/2011 n. 201, ancorché abbiano svolto, successivamente alla medesima data del 4 dicembre 2011, qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato dopo l'autorizzazione alla prosecuzione volontaria, a condizione che:

1) abbiano conseguito successivamente alla data del 4/12/2011 un reddito annuo lordo complessivo riferito a tali attività **non** superiore a euro 7.500 annui;

2) perfezionino i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico entro il trentaseiesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 6/12/2011 n. 201;

· (lett. c) – I lavoratori che hanno risolto il rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2012, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile ovvero in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale entro il 31 dicembre 2011, ancorché abbiano svolto, dopo la cessazione, qualsiasi attività non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a condizione che:

1) abbiano conseguito successivamente alla data del 30 giugno 2012 un reddito annuo lordo complessivo riferito a tali attività non superiore a euro 7.500;

2) perfezionino i requisiti utili a comportare la decorrenza del trattamento pensionistico entro il trentaseiesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del D.L. 6/12/2011 n. 201.

**I soggetti di cui alla lett. b) – proscrittori volontari** (per un contingente numerico di 1.590 unità) **presentano istanza di accesso ai benefici all'INPS** (su apposito modello AP90 scaricabile on-line sul sito INPS) **entro 120 giorni dalla data di pubblicazione del Decreto 22/04/2013 sulla Gazzetta Ufficiale (cioè entro il 25 settembre 2013).**

**I lavoratori "cessati"** (contingente numerico di 5.130 unità) **di cui alla lett. c) del Decreto**, invece, **presentano istanza, alla Direzione Territoriale del Lavoro innanzi alla quale detti accordi sono stati sottoscritti** (attraverso modulo ad hoc reperibile sul sito del Ministero del Lavoro e Delle Politiche Sociali), **entro 120 giorni dalla data di pubblicazione dello stesso Decreto (cioè sempre entro il 25 settembre 2013).**

Si ricorda che le sopra citate istanze potranno essere trasmesse tramite posta elettronica certificata, direttamente dal lavoratore, attraverso gli Uffici dell'Area Previdenziale di Federmanager Bologna oppure dai soggetti abilitati (patronati, consulenti del lavoro ecc ...).

Sono competenti all'esame delle suddette istanze le Commissioni istituite in base agli stessi criteri già utilizzati per i due precedenti contingenti di salvaguardati, di cui ai Decreti del Ministero del Lavoro del 1 giugno 2012 e dell'8 ottobre 2012.

**Ci preme sottolineare inoltre che, per i titolari di deroga relativi ai primi due contingenti, non è ammessa alcuna ripresa lavorativa o reddito da lavoro di qualsiasi importo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro che ha generato il diritto alla deroga.**

## ILLEGITTIMITÀ DEL CONTRIBUTO SULLE “PENSIONI D’ORO” SENTENZA DELLA CORTE COSTITUZIONALE N. 116/2013 E AGGIORNAMENTI SULL’AVVIO DELLE CAUSE PILOTA

La Corte Costituzionale, ha dichiarato l’incostituzionalità del comma 22 bis dell’art. 18 del D.L. 98/2011 con il quale era stato previsto un contributo di perequazione, a partire dal 1 agosto 2011 e fino al 31 dicembre 2014, sui trattamenti pensionistici superiori a 90.000 euro.

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

Per completezza si evidenzia che, in esito alla sentenza in commento, resta in vigore fino al 31 dicembre 2013, il contributo di solidarietà previsto dal comma 2, articolo 2, del D.L. 138/2011 pari al 3% della parte eccedente 300.000 euro lordi annui del reddito complessivo determinato a fini IRPEF ai sensi dell’art. 8 del TUIR, da qualsiasi fonte esso provenga.

Con il messaggio 11243 dell’ 11 luglio u.s., INPS ha comunicato che sospenderà il contributo a partire dalla rata di agosto 2013, nella stessa saranno restituite le somme trattenute nel 2013 e verrà rideterminata la tassazione. Per i titolari di più prestazioni assoggettate al contributo, la restituzione sarà effettuata su ciascuna pensione in funzione degli importi trattenuti.

Per il momento, invece, INPS non ha ancora definito le modalità di restituzione degli ulteriori importi già trattenuti per tali titoli nei precedenti periodi di applicazione della disposizione sopra richiamata (anni 2011 e 2012), pertanto torneremo sull’argomento non appena in grado di fornire aggiornamenti.

Si tratta di una decisione che, visti i principi costituzionali richiamati per dichiarare l’illegittimità di tale norma, a nostro parere, potrebbe costituire un precedente anche in vista delle azioni legali che, come noto, sono state avviate con riferimento, in particolare, all’applicazione del contributo di solidarietà per gli ex INPDAl (comma 21, art. 24, D.L. 201/2011). Naturalmente, si tratta di fattispecie normative diverse e separate e quindi, per conoscere l’esito delle nostre cause, occorrerà attendere una sentenza di rinvio del giudice alla Corte Costituzionale ed auspicarne un analogo pronunciamento.

Sul fronte dell’avvio delle cause **pilota contro il blocco della perequazione automatica delle pensioni**, lo Studio Orrick ci ha informato che sono stati depositati gli atti presso i tribunali di Agrigento, Firenze, Vicenza e Terni. Mentre sono già state fissate le prime udienze dai Tribunali di Terni (25 febbraio 2014) e Vicenza (25 marzo 2014), siamo ancora in attesa di conoscere le date delle prime udienze da parte dei Giudici dei tribunali di Firenze e Agrigento.

Per ciò che riguarda i ricorsi sul **contributo di solidarietà per gli ex iscritti ai fondi speciali**, data la maggiore complessità delle valutazioni necessarie all’individuazione dei casi con maggiori chance di successo, lo Studio Orrick ha depositato solo lo scorso 17 giugno, un ricorso presso il Tribunale di Modena e sta ultimando l’analisi di ulteriori casi che possano essere oggetto di ulteriori ricorsi.

## I Contratti di Rete: restare piccoli per diventare grandi. Caratteristiche ed opportunità



L'assioma che ha guidato per decenni lo sviluppo industriale del nostro Paese, e cioè

che l'impresa più è piccola e più è reattiva ed adattabile alle evoluzioni dei contesti ed abile nell'inseguire i mutamenti della composizione geografica della domanda mondiale, anche se ancora rappresenta un punto di eccellenza del sistema italiano, certamente necessita di una riflessione, anche alla luce degli svantaggi che la piccola dimensione comporta: basti pensare alla scarsa capacità a insediarsi stabilmente sui mercati, ed alle prime strategie di internazionalizzazione più mature delle PMI con la presenza diretta sui mercati con proprie attività produttive e reti distributive.

La nostra struttura d'impresa rappresenta un unicum nel panorama internazionale: il numero delle nostre imprese è doppio rispetto a quelle tedesche e il 21,5% delle imprese manifatturiere delle Europa a 27 è localizzata in Italia. Nello specifico le PMI in Italia rappresentano circa il 99,5% delle imprese totali; all'interno delle PMI, il 95,4% è rappresentato dalle microimprese (cioè con fatturati inferiori a 2 milioni di euro e con meno di 10 dipendenti), che danno occupazione al 47,4% degli addetti.

Gli ultimi anni hanno provocato un profondo mutamento nel sistema organizzativo delle imprese. Si registra, infatti, una forte accelerazione nei processi di globalizzazione ed internazionalizzazione della produzione, una

crescente pressione competitiva dei paesi di nuova industrializzazione e una quotidiana evoluzione dei sistemi e dei processi tecnologici. Non riuscire a comprendere e governare queste nuove dinamiche significa essere marginalizzati.

Nel corso degli ultimi quattro anni, abbiamo assistito alla chiusura di un numero sempre maggiore di imprese che erano nate come esternalizzazioni di imprese più grandi o che erano nate come fenomeno di autoimprenditorialità.

Imprese dove la qualità del prodotto realizzato era di alto livello, ma erano assenti strategie e vision o dove l'idea imprenditoriale era innovativa e prevedibilmente di successo, ma era assente la guida operativa, hanno dovuto chiudere i battenti perché mancava loro un elemento fondamentale per la continuità del business: il management. Le micro e piccole imprese, anche alla luce di quella flessibilità/adattabilità di cui si accennava, pur avendo patito in maniera più accentuata gli effetti iniziali della crisi successivamente hanno saputo approfittare al meglio della ripresa del commercio mondiale, recuperando per prime i livelli di export pre-crisi.

A livello generale, per la prima volta dal 2002, il 2012 si è chiuso con 8,8 miliardi di surplus della bilancia commerciale aggregata, grazie all'aumento del 5% del valore delle esportazioni e alla contrazione delle importazioni.

Non voglio dire che l'internazionalizzazione sia la panacea per tutti i problemi delle PMI italiane; un'impresa sarà competitiva sul piano internazionale solo se è già strutturata e ben

organizzata per il mercato interno; gli interventi estemporanei e non strutturati, né pianificati (come ad esempio le missioni all'estero attraverso sussidi di istituzioni pubbliche) difficilmente portano ricadute significative e durature.

Le aziende che stanno sopravvivendo meglio alla crisi, o che, addirittura, hanno realizzato performance significative sono quelle che sono riuscite ad internazionalizzarsi, acquisendo professionalità specifiche per la penetrazione su mercati esteri. Micro e piccole imprese hanno compreso l'importanza delle competenze manageriali e si sono dotate di temporary manager, in alcuni casi direttamente, in altri aggregandosi in Reti d'Imprese.

In un mondo in cui la distanza e le barriere fisiche non rappresentano più un elemento ostativo per il successo d'impresa, e in cui la cooperazione diventa fattore vincente, occorre individuare e regolamentare uno strumento normativo che desse risposta al paradosso di coniugare autonomia e coordinamento, stabilità e flessibilità, cooperazione e competizione.

Il panorama italiano, almeno fino ai primi anni duemila, ha avuto un modello vincente nel distretto industriale. L'evoluzione e la crisi degli ultimi anni hanno determinato un'accelerazione nei processi di globalizzazione ed internazionalizzazione della produzione ed una sempre più consistente pressione competitiva dei paesi di nuova industrializzazione.

Il Sistema Paese e le imprese stanno tentando di reagire alle mutate condizioni di contesto con lo sforzo di

coniugare un indirizzo programmatico centrale con la libertà d'impresa.

I Contratti di Rete sono pertanto il tentativo del Legislatore italiano di compensare le ridotte dimensioni delle PMI italiane, pur senza far loro rinunciare al valore dell'autonomia e dell'indipendenza, valori fondanti del nostro successo del sistema produttivo, e le nuove, e non più procrastinabili, sfide soprattutto sui mercati internazionali e sul tema della ricerca ed innovazione.

Il Contratto di Rete, istituito con la Legge 9 aprile 2009, n°33 ed integrato con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n°122 e dalla Legge 17 dicembre 2012 n°221, viene definito come "il Contratto mediante il quale più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa."

Dalla definizione emerge come ci troviamo di fronte un Contratto plurilaterale a scopo comune, al quale risulterebbero pertanto applicabili gli artt. 1420, 1446, 1459 e 1466 c.c.

Non è però purtroppo tutto così semplice: l'innovatività dello strumento ha infatti obbligato il Legislatore ad operare alcune scelte, che per alcuni versi appaiono ibride.

In alcuni passaggi si fa infatti rife-

rimento a definizioni proprie del contratto di società, integrando lo scopo che diventa quello "di accrescere la reciproca capacità innovativa e la competitività sul mercato".

Ed è proprio l'utilizzo di termini propri della struttura societaria a sollevare incertezze.

In primo luogo, come risulta dalla definizione, con il Contratto di Rete le imprese si obbligano ad esercitare in comune attività economiche rientranti nei rispettivi oggetti sociali. In questo modo, vincolando le aziende ad esercitare in comune le attività e legando l'attività della Rete a quelle previste nell'oggetto sociale, si riduce la possibilità che le stesse possano fare insieme ciò che non avrebbero fatto da sole.

Si tratta di un Contratto a struttura "aperta", al quale vale a dire, possono aderire imprese diverse da quelle che hanno in origine dato vita alla Rete, secondo modalità di adesione predeterminate e stabilite nel Contratto medesimo.

Il Contratto di Rete è redatto per atto pubblico, o per scrittura privata autenticata, ed è soggetto a iscrizione nella sezione del registro delle imprese presso cui è iscritto ciascun partecipante; l'efficacia del Contratto inizia a decorrere da quando è stata eseguita l'ultima delle iscrizioni prescritte a carico di tutti coloro che ne sono stati sottoscrittori originari.

Notevoli sono i vantaggi del Contratto di Rete: in primis, le agevolazioni di natura fiscale, riconosciute ad ogni impresa che partecipa al Contratto di Rete, che consiste nella detassazione degli utili destinati al Fondo Comune, così come previsto dal art.

42 co. 2-quater del DL 78/2010, condizionato all'accantonamento dell'utile di esercizio ed all'asseverazione del Contratto di Rete.

Anche le agevolazioni finanziarie non mancano, soprattutto di natura regionale, finalizzate alla creazione di aggregazioni di Rete mediante lo strumento del Contratto di Rete.

Tra i vantaggi generali, invece, c'è da segnalare come il Contratto di Rete sia in grado di aumentare il rating di ogni singola impresa partecipante grazie al cd "rating di rete"; in altri termini, gli istituti finanziari, nel processo di valutazione del merito creditizio, valutano, oltre alle caratteristiche quali-quantitative dell'impresa, anche le "potenzialità" economico-finanziarie della Rete di cui la singola impresa fa parte, applicando un coefficiente migliorativo al rating proprio dell'impresa.

Il miglioramento del Rating generale dell'impresa comporta due conseguenze immediate: la prima, legata al miglior pricing ottenibile sui finanziamenti in essere; la seconda, riconducibile all'incremento della capacità di credito della singola impresa come effetto del miglioramento del proprio Rating.

Inoltre, diversi istituti di credito hanno lanciato prodotti ad hoc per le Reti di impresa, finalizzate a finanziare gli investimenti di Rete necessari a realizzare il Programma di Rete.

Il contratto di Rete, come ricordato sopra, è uno strumento relativamente recente per il panorama italiano, ed è stato istituito con una legge dell'aprile 2009; l'implementazione reale dello strumento però deve essere fatta risalire a partire dalla seconda metà del 2011: infatti a luglio 2011 i contratti

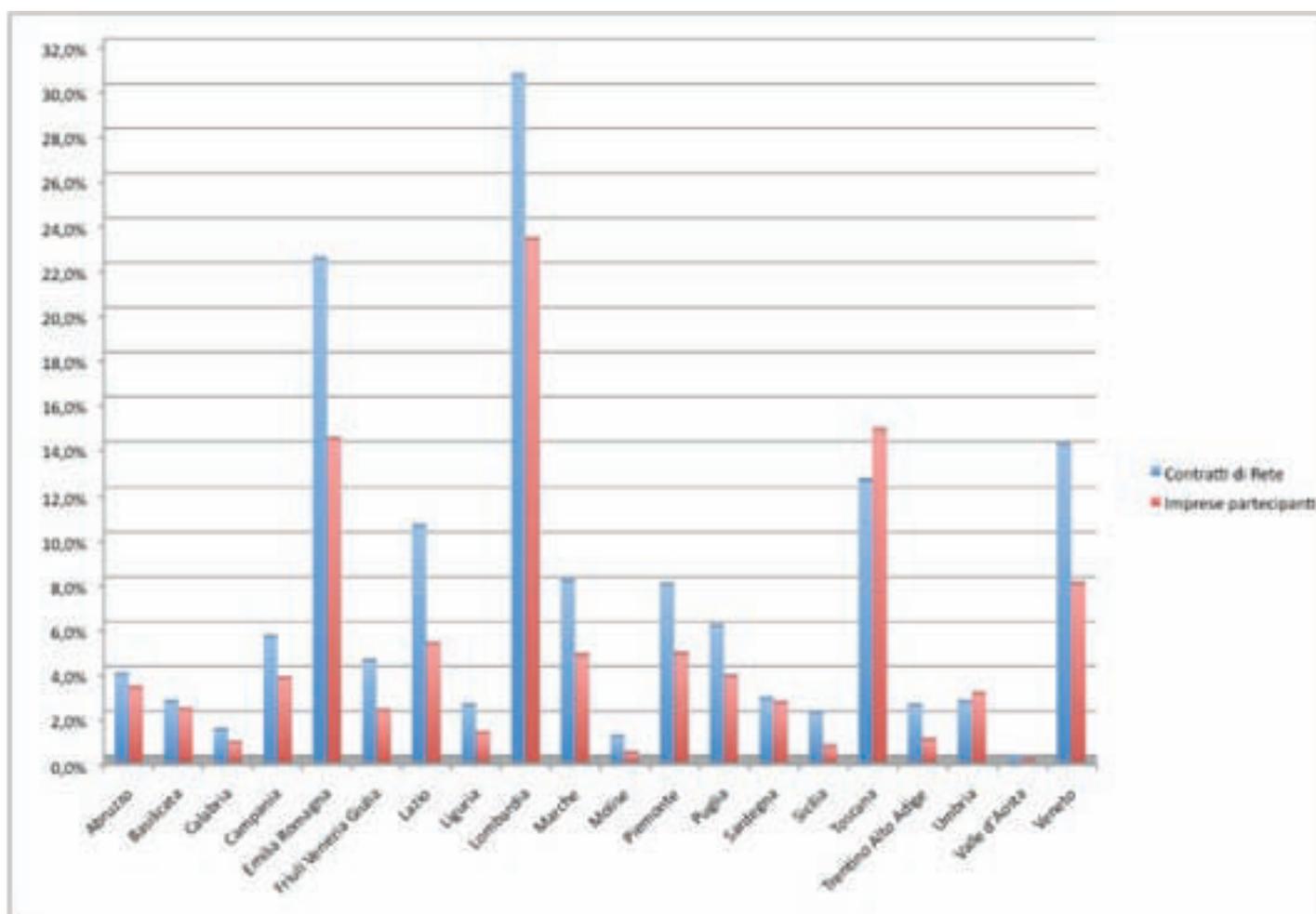


Grafico 1

firmati erano 79, dopo dodici mesi, a giugno 2012, erano arrivati a 412. Al 31 dicembre 2012 i contratti firmati erano 647 con 3360 imprese partecipanti.

La diffusione maggiore dei Contratti di Rete si realizza in Lombardia, Toscana, Emilia Romagna e Veneto, con il 79,6% dei Contratti e il 60,3% delle imprese partecipanti. (Graf. 1)

La diffusione per provincia mostra come Milano, Firenze, Modena Roma e Bologna occupino i primi 5 posti della classifica per contratti firmati ed imprese partecipanti. La situazione relativa all'Emilia Romagna è invece la

seguinte: (Graf 2)

- il numero medio di partecipanti ad un contratto di rete è di 5 imprese (il 47% dei contratti di rete ha un numero di partecipanti compreso tra 4 e 9 imprese) e la tipologia di partecipanti è per due terzi di società di capitali.

- la tipologia e la dimensione delle imprese partecipanti, testimoniano come lo strumento sia stato visto dalle piccole e microimprese come un veicolo per raggiungere mercati altrimenti esclusi in virtù del loro dimensionamento. (Graf 3)

Il Grafico 4 dimostra come la Rete

favorisca le attività di export, con risultati particolarmente significativi per le microimprese; infatti le microimprese in rete riescono ad avere accesso ai mercati internazionali in percentuale ben maggiore rispetto a quelle non in rete (+ 76%)

**Quali sono le motivazioni che spingono a costituire una Rete?** In buona parte le ragioni possono essere ricondotte ad una ricerca di innovazione (di prodotto e di processo), di realizzazione di attività di ricerca e sviluppo e di aumento della capacità di penetrazione sul mercato interno ed

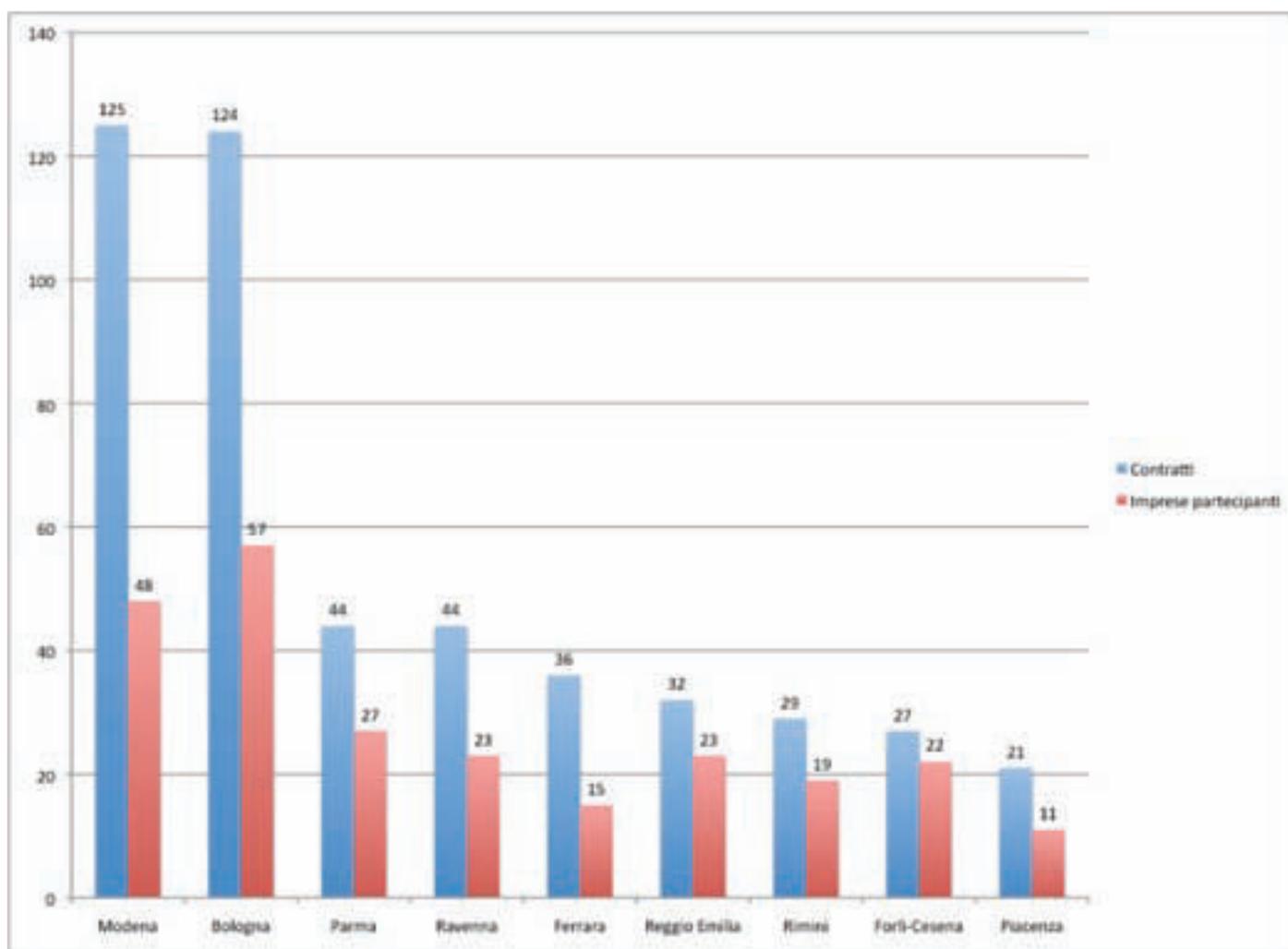


Grafico 2

estero.

**Perché Manageritalia e Federmanager hanno inserito tra le proprie priorità i contratti di rete? Perché un'associazione di rappresentanza dei manager si occupa di Reti?**

Il primo elemento che fornisce elementi per la scelta dell'inserimento nelle priorità riguarda la struttura del nostro tessuto imprenditoriale: come visto precedentemente, le aziende di queste ridotte dimensioni raramente hanno un manager in organico e

ancora più raramente riescono ad impostare strategie di penetrazione nei mercati esteri che non siano passive e per lo più a rimorchio di programmi regionali/nazionali finanziati (fiere e road show).

Il ricorso quindi ad un manager che presenti la certificazione delle proprie competenze, affiancando la tradizionale proprietà familiare, si rivela elemento di successo e di crescita.

Il secondo elemento che giustifica la priorità è la considerazione che ha

aperto questo articolo: restare piccoli (e quindi flessibili, adattivi, reattivi) per diventare grandi. Di conseguenza lo strumento dei contratti di rete pare presentarsi come il più adatto per dare quella dimensione minima che la competizione internazionale richiede, pur consentendo di mantenere l'autonomia dei singoli nodi della rete e conferendo al manager di rete un ruolo realmente centrale, prima come facilitatore, animatore e mediatore nella fase di costituzione della rete, poi

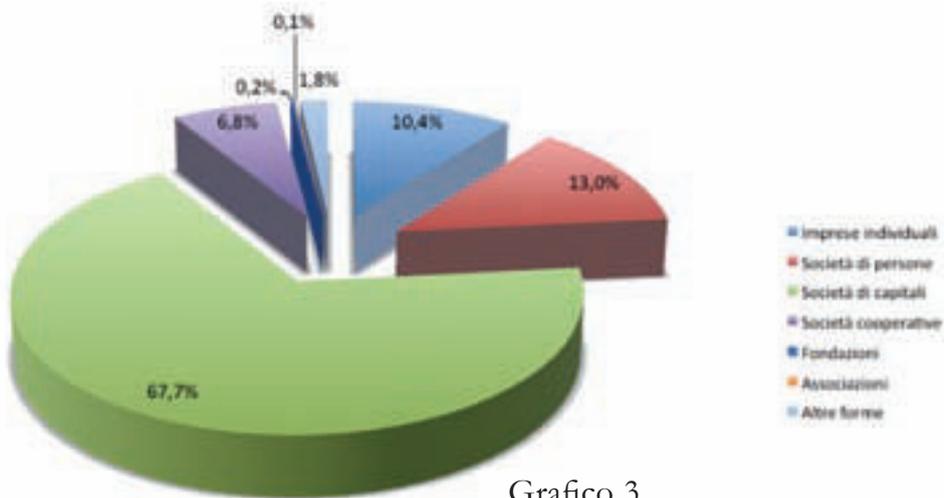


Grafico 3

come project leader nello start up e quindi come general manager nella fase di consolidamento.

Uno strumento quindi democratico con riferimento sia alla libertà con cui il legislatore ha volutamente lasciato mano libera ai Contratti di Rete.

Il Contratto di Rete conferisce al Manager un ruolo realmente centrale: in primis di facilitatore, animatore e mediatore della fase di costituzione della Rete; quindi di Project Leader nello start up; infine di General Manager nella fase di consolidamento.

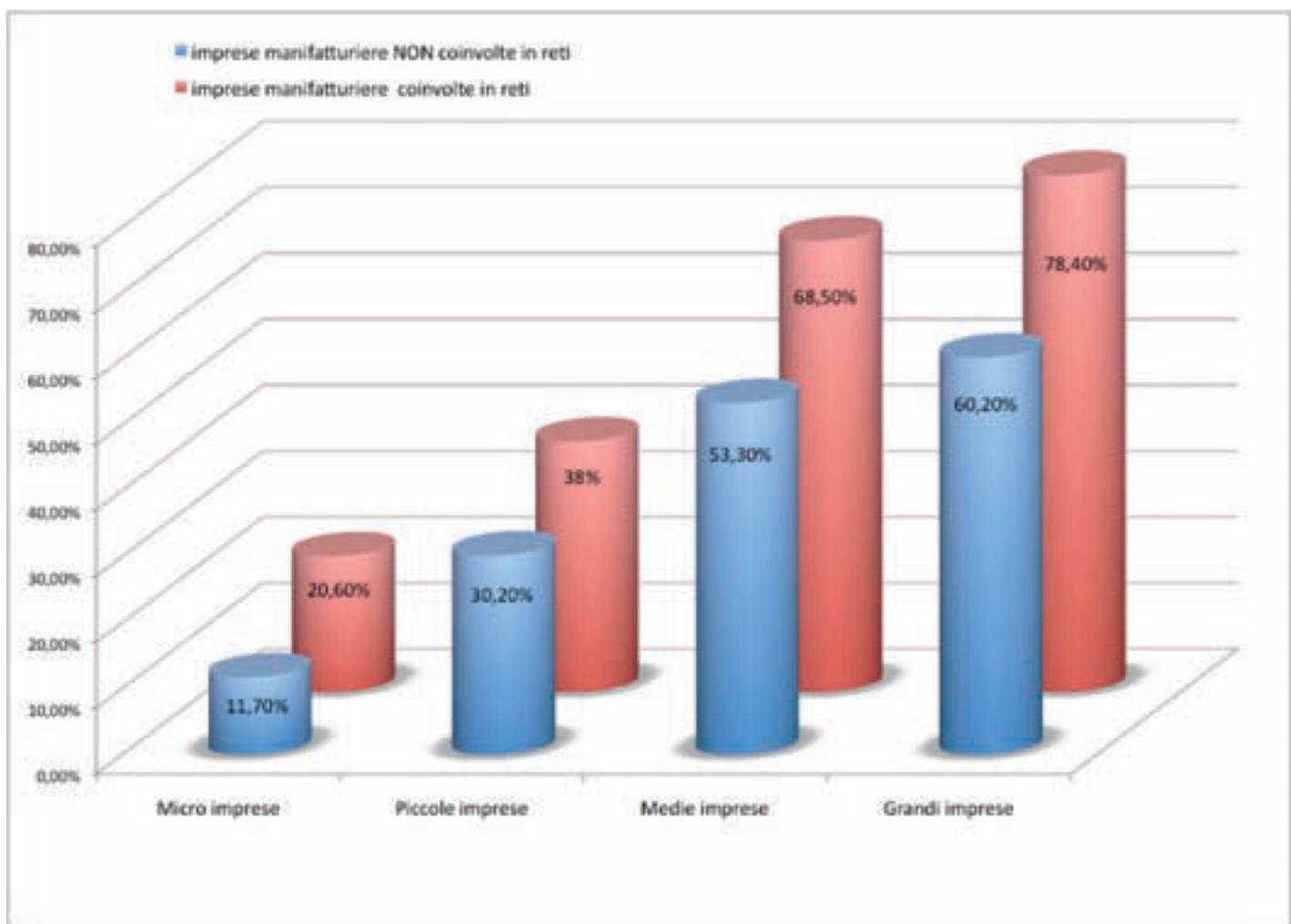


Grafico 4

### COMUNICATO STAMPA

# FEDERMANAGER FERRARA: ASSEMBLEA APPROVA BILANCIO E NOMINA IL NUOVO CONSIGLIO DIRETTIVO

Approvati dall'Assemblea annuale ordinaria di Federmanager – APDAI Ferrara il 13 Aprile scorso, il Bilancio consuntivo 2012 e conseguentemente quello preventivo per il 2013. Nominato anche il nuovo Consiglio direttivo confermato nel numero di 9 componenti che, nella riunione dell'8 Maggio scorso, ha provveduto alla nomina del Dr. Giorgio Merlante in qualità di Presidente, il Dott. Bracciano Lodi e l'Ing. Valter Sassi come Vice Presidenti, l'Ing. Giorgio De Rossi come Tesoriere e l'Ing. Stefania Bottacin come Segretaria. Sono stati inoltre nominati il Collegio sindacale e quello dei Proviviri.

Il nuovo Consiglio Direttivo, che rimarrà in carica per il triennio 2013-2016, ha il compito di garantire il ruolo che l'Associazione rappresenta sul territorio della Provincia di Ferrara, quale punto di riferimento e aggregazione del mondo delle alte professionalità operanti nelle imprese con le parti istituzionali e politiche. Tale compito si è fatto negli ultimi anni assai pressante a seguito del perdurare della crisi economica del nostro Paese che ha visto il coinvolgimento anche delle aziende del nostro territorio. In questo contesto Federmanager Ferrara si è adoperata

per assistere i Dirigenti iscritti nelle conciliazioni e controversie aziendali, fornendo servizi di sostegno anche nel periodo di disoccupazione.

Nell'Assemblea Ordinaria il nuovo Consiglio Direttivo ringrazia quello uscente per l'impegno dimostrato nel mandato precedente. L'Ing. Vittorio Bifulco, Presidente uscente, continuerà a fornire il suo contributo come Presidente regionale dell'AERDAI, Associazione Emilia Romagna Dirigenti Aziende Industriali.

Federmanager a livello nazionale è impegnata a far evolvere il proprio ruolo di rappresentanza sindacale e sociale diventando punto di riferimento e aggregazione del mondo delle alte professionalità operanti nelle imprese con l'obiettivo di favorire la diffusione di una cultura, basata sui principi del merito, della competenza e della responsabilità, che ponga la "persona" come elemento centrale e stimoli i processi di modernizzazione e innovazione per la crescita del Paese, in un clima di coesione sociale.

Federmanager Ferrara ha sede in via Armari 8  
tel. 0532202756 – email: [apdaife@gmail.com](mailto:apdaife@gmail.com).



*Assemblea ordinaria Federmanager - APDAI - Ferrara - 13 Aprile 2013.*

## Green Energy: solo un problema o anche una grande opportunità industriale?



E' questo il tema dell'incontro che si è tenuto l'11 giugno scorso alla Fondazione Aldini-Valeriani e organizzato

dall'Associazione ASSPECT (Associazione per la Promozione della Cultura Tecnica) e da Federmanager Bologna.

Molti in questo periodo sono i convegni e le presentazioni sui temi dell'Ambiente e dell'Energia, ed è bene perché servono certamente a creare una maggiore e necessaria sensibilizzazione su temi che interessano l'umanità intera. Ma l'incontro di cui parliamo ha avuto un taglio piuttosto originale ed interessante: non solo ha descritto le problematiche ambientali derivanti dalla continua crescita mondiale dei consumi di energia ma ha individuato molto dettagliatamente, le opportunità derivanti dalle azioni necessarie per risolvere l'antinomia "produzione di energia/salvaguardia ambientale"

A livello mondiale i consumi totali di energia negli ultimi 40 anni sono aumentati del 110%, quelli di energia elettrica del 250% e la CO<sub>2</sub> prodotta è aumentata del 100% generando i noti problemi ambientali. I maggiori incrementi, come era prevedibile, vengono dai Paesi Emergenti, in particolare Cina e India in cui per esempio il consumo di energia elettrica è cresciuto, nel periodo, rispettivamente di 25 e 15 volte.

Per quanto riguarda l'Italia, i consumi primari sono cresciuti di circa il 60% e le componenti maggiori sono state i trasporti e il residenziale/servizi. Un rilevante cambiamento strutturale è costituito dal declino dell'uso dei derivati dal petrolio a favore del gas naturale, soprattutto per la produzione di energia elettrica.

Oltre alla compatibilità ambientale, esiste nel nostro Paese, il problema della bilancia dei pagamenti: importiamo infatti circa il 90% del nostro fabbisogno di energia,

con un esborso di 70/80 MLD € l'anno, e conseguentemente la competitività internazionale delle imprese italiane si riduce in misura importante.

Di fronte a questo quadro sono indifferenti azioni a tutti i livelli, perché siamo di fronte a due esigenze entrambe essenziali: la difesa dell'ambiente e della salute e la necessità di avere energia per lo sviluppo, specie per miliardi di persone che ancora non l'hanno avuto.

I problemi che questa duplicità di esigenze pone sono epocali e di ambito globale, e infatti, pur con grandi difficoltà e con contrasti di interessi molto accesi sono affrontati a vari livelli: su scala mondiale, ad esempio, con il Protocollo di Kyoto; su scala europea, con il Programma cosiddetto "20/20/20" (seguito dalla Direttiva Europea 2012/27 del 27/10/2012), ossia con l'indicazione per gli stati Membri, di raggiungere, entro il 2020, il triplice obiettivo dell'incremento del 20% di produzione di energia da fonti rinnovabili, dell'aumento del 20% dell'efficienza a livello energetico globale e della riduzione del 20% delle emissioni di gas.

In Italia, le indicazioni dell'UE sono state recepite dalla Strategia Energetica Nazionale, SEN, i cui obiettivi principali riguardano l'incremento di efficienza energetica, lo sviluppo di un mercato competitivo, anche attraverso la costituzione di un hub del gas sud-europeo, lo sviluppo infrastrutturale e il potenziamento del mercato elettrico nazionale, la ristrutturazione e il potenziamento della rete di distribuzione dei carburanti, la produzione sostenibile di idrocarburi e infine la modernizzazione del sistema di Governance.

La SEN può mobilitare, per i vari tipi di investimento, la cospicua cifra totale di circa 180 MLD €, da ora al 2020, la metà dei quali derivanti da incentivi statali, già in buona parte attivi, e l'altra metà da investimenti privati. La destinazione di questa cifra è ripartita per un terzo alle energie rinnovabili, un terzo all'efficienza energetica e un terzo ad altri settori (ri-

gassificatori, rete di distribuzione energia elettrica, ecc.). Dati gli investimenti stanziati e lo stato avanzato della tecnologia in campo energetico-ambientale, come evidenziato da uno studio dell'Università di Milano Bicocca, varie decine di settori di attività hanno enormi possibilità di crescita e sviluppo: si pensi ad esempio al settore dei trasporti, al residenziale, al terziario, e a quello industriale.

Il contributo che ciascuno di essi potrà dare al raggiungimento degli obiettivi finali previsti dalla SEN è al tempo stesso un'opportunità di crescita economica per l'economia italiana e un passo importante verso la salvaguardia e la tutela dell'ambiente. Un esempio di ciò, come illustrato, in occasione del dibattito, dall'Ing. Riccardo Cenerini, è rappresentato dai benefici derivanti dal recupero energetico da Rifiuti Solidi Urbani RSU e dalla conversione energetica delle biomasse: recuperando i rifiuti, non solo si crea energia (elettrica, ma anche combustibile da utilizzare nei cementifici), ma si creano nuovi posti di lavoro e si contribuisce parallelamente a salvaguardare l'ambiente in cui viviamo. Altri esempi, fatti emergere dall'intervento dell'Ing. Mario Salmon durante il dibattito, riguardano le imprese che hanno centrato il proprio business nei settori della geotermia, nelle pompe di calore, nel teleriscaldamento o nell'eolico, solo per citare alcuni casi.

L'orientamento ormai univoco delle politiche in campo energetico a livello globale fa sì che si concretizzino nuove opportunità di iniziative industriali e che si sviluppino quelle già esistenti. La parola d'ordine è quindi oggi in modo particolare "Darsi da fare".

La presentazione integrale dell'Ing. Vaccari è presente sul sito dell'Associazione ASSPECT: [www.asspect.it](http://www.asspect.it)

Redazione a cura di G.C. Vaccari (Asspect)

Pubblicazione a cura di F. Boccia (Federmanager Bologna - Asspect)



## NutriMenti Manageriali

### Al via il format di incontri nutrienti pensati per interessare, suggerire e accompagnare il manager nel suo lavoro

Già da tempo il personale di Federmanager Bologna, insieme ad un gruppo di dirigenti interessati ai temi della formazione, ha avvertito l'esigenza da parte della realtà manageriale del territorio di un nuovo "format" che unisca l'aspetto formativo, in forma di "pillola" atta a offrire spunti e stimolare la curiosità su un tema specifico e di attualità, con quello relazionale, in un contesto aperto (anche ad amici e colleghi non associati) e conviviale in cui l'arricchimento possa arrivare da più direzioni.

L'idea di fondo di NutriMenti Manageriali è quella di progetto di networking basato su incontri "fuori dai canoni", a cadenza mensile, dove impostare un fil rouge tematico, incentrato ora su valori, ora su comportamenti, ora su esperienze, che abbracciano trasversalmente i tratti più tipici della persona e della managerialità. In questo modo si intende costruire un ambiente di fertili condivisioni, come riferimento costante per una libera partecipazione. Il buffet che segue le "pillole" si inserisce in questo percorso, configurandosi come un momento che facilita i contatti sociali, lo sviluppo di idee e anche la nascita di nuovi progetti.

Tra le priorità nella forma che si vuole dare al "nuovo corso" di appuntamenti c'è quella della regolarità: gli incontri si terranno l'ultimo mercoledì del mese, da settembre 2013 in poi, nella cornice del Casalunga Golf Club di Castenaso, in partnership con l'Associazione. La regolarità degli appuntamenti

rende possibile la flessibilità della partecipazione, non vincolata da pre-iscrizione e aperta anche ai non associati a Federmanager Bologna.

La calendarizzazione di incontri si unisce alla focalizzazione su temi di forte attualità per i dirigenti e alla presentazione di tematiche e metodi formativi "fuori dai canoni", nell'ottica di un'esperienza condivisa all'interno di un "pubblico" libero di contribuire attivamente durante gli incontri. Non ultima l'occasione di poter condividere le proprie riflessioni durante il buffet finale ma anche, a evento concluso, sugli spazi digitali predisposti come il Gruppo LinkedIn di Federmanager Bologna. Il concetto di comunità, non necessariamente "virtuale" ma in primo luogo "reale", risulta particolarmente rilevante; è infatti ragionando come collettività e non da un punto di vista individualistico che l'associazionismo può costituire davvero un valore aggiunto, all'insegna di una nuova mentalità nel lavoro e nella formazione.

#### Struttura degli incontri:

- Logica di circolo, con un numero variabile di partecipanti, aperti agli Associati e a loro amici, familiari e colleghi

- Riferimento fisso di tempo e luogo (ultimo mercoledì del mese, partnership con Casalunga Golf Club, via Cà Bel Fiore 8, Castenaso)

- Le possibilità di networking saranno arricchite dalla qualità della partecipazione agli incontri, che sarà

stimolata dall'interesse legato sia ai contenuti sia al format.

- I protagonisti delle serate non saranno solo formatori ma anche consulenti, manager e imprenditori di spicco del territorio, il cui contributo sarà sempre inquadrato all'interno dei temi di fondo

- L'arricchimento vuole essere reciproco: i presenti saranno stimolati a partecipare attivamente alla discussione e si "porteranno a casa" spunti di riflessione che ci auguriamo possano esser loro utili; Federmanager Bologna, d'altro canto, si propone di comprendere meglio le esigenze del manager di oggi, in modo da poter offrire servizi sempre più appetibili e al passo con i tempi. Ad esempio, il gradimento a pillole di formazione potrà dare luogo all'organizzazione di un corso più approfondito.

- Ai partecipanti sarà chiesto un contributo indicativo di 10 euro per il buffet.

Tra le numerose "pillole" di formazione al momento al vaglio, sono state calendarizzate le prime 3:

#### **Manager in pole-position:**

18 Settembre 2013 - h. 18,00

Luigi Mazzola – Step3

#### **Personal Branding:**

30 Ottobre 2013 - h. 18,00

Luigi Centenaro – PersonalBranding.it

#### **Dove osano le banche:**

27 Novembre 2013 - h. 18,00

Stefano Cesare Palazzi – COFI



**Luigi Mazzola**  
**“Manager in Pole Position”**

Il tema della Performance è particolarmente caro a Luigi Mazzola, che ha lavorato per oltre 20 anni in Ferrari a stretto contatto con i campioni di Formula 1 (con piloti del calibro di Prost, Senna, Schumacher, e ha portato avanti il progetto Valentino Rossi di formazione da pilota delle due ruote a pilota delle quattro ruote). Il suo percorso professionale, da dirigente a esperto di coaching e formazione, risulta coerente in quanto legato al concetto di intelligenza emotiva, la qualità che si riscontra nei piloti d'eccellenza e che fa la differenza anche per i dirigenti. Il suo approccio, già apprezzato durante l'intervento per Federmanager Academy a Milano in occasione dell'Expo training del 25 ottobre 2012, si basa su modelli di performance legati all'intelligenza emotiva, ma anche alla comunicazione efficace, all'accesso all'inconscio e alla spiritualità.

La “pillola” di Mazzola per NutriMenti Manageriale ruoterà intorno a una sessione pratica di Performance Coaching, uno stile di leadership strettamente connesso all'efficienza nella performance di qualsiasi ambito, dal pilota al manager.

L'obiettivo sarà quello di presentare, con tanto di dimostrazione pratica, uno strumento che offre opportunità per la crescita personale e professionale dei clienti, dei leader e dei collaboratori.

Per approfondire  
[www.motivazione1988.com](http://www.motivazione1988.com)



**Luigi Centenaro**  
**“Personal Branding”**

Considerato il fondatore del movimento italiano sul Personal Branding, co-autore del volume “Personal Branding” e fondatore di PersonalBranding.it, la prima realtà in Italia focalizzata sulla consulenza e la formazione sul tema. Luigi Centenaro è già noto agli Associati che hanno partecipato al Convegno del Gruppo Giovani dell'8 marzo 2012 (“Personal Branding per Manager di talento nell'era di Internet”) dove ha figurato come discussant.

Per Personal Branding si intende il processo per cui gli individui si differenziano ed emergono dalla massa, identificando e articolando quello che li rende rilevanti, per poi far leva e comunicando un messaggio e un'immagine consistente attraverso

tutti i punti di contatto con il loro pubblico. Un tema quindi di forte attualità in un mondo del lavoro dove la competizione è agguerrita, la domanda langue ed emergere risulta sempre più ostico; le parole chiave legate al Personal Branding sono quindi autenticità, rilevanza, differenza e reputazione. I canali che offre il web, dai social network ai risultati di ricerca di Google per il nostro nome, sono fondamentali per creare un'immagine rilevante di noi stessi; occorre non solo saperli usare con efficacia, ma anche aver molta cura della coerenza e della rilevanza dell'immagine che diamo di noi, nel web e nei contatti personali.

Tra i prossimi appuntamenti previsti, segnaliamo fin da ora la presenza di Massimo Borgatti, “Sciamanager”.



**Massimo Borgatti,**  
**“Sciamanager”**

Il percorso professionale di Massimo Borgatti, prima ingegnere gestionale e poi fondatore di Esperio, società di formazione e consulenza e autore del libro “Sciamanager”, riflette un lungo cammino di ricerca personale a cui si accompagna un approccio fortemente innovativo.

L'accostamento tra sciamanismo e management, che può sembrare una provocazione, da forza all'invito a sperimentare un nuovo paradigma basato sull'energia umana: come cambierebbero i nostri atteggiamenti se percepissimo noi stessi e i contesti nei quali ci muoviamo come "campi di energia"?

L'approccio formativo di Borgatti inizia in aula e si accompagna ad eventi outdoor, nel contesto di un bosco, spesso di notte; un percorso che porterà il manager a riflettere sulla consapevolezza personale e sul proprio potenziale spesso imbrigliato nelle abitudini.

Per presentare la "pillola" che proporrà per NutriMenti Manageriali, Borgatti fa riferimento alle scatole cinesi, alla continua alternanza tra sonno, dovuto al vincolo di una visione del mondo o di noi stessi che limita il nostro potenziale, e risveglio, quando ci si accosta a una prospettiva più ampia.

Dietro a questa ed altre riflessioni si cela l'idea che non sia più tempo di improntare i processi formativi esclusivamente sulle competenze tecniche o sulle abilità razionali e che occorranò nuovi percorsi e nuovi facilitatori, capaci di accompagnare l'essere umano in un

percorso evolutivo prima ancora che formativo.

Per approfondire la conoscenza puoi visitare

[www.massimoborgatti.it](http://www.massimoborgatti.it),

oppure leggere:

-SCIAMANAGER, la via energetica alla leadership tra sciamanismo e management, 2011 ed. Il Punto d'Incontro

-SCIAMANAGER, l'avventura del manager nel paradigma dell'energia. 2013 e-book





**20**  
anni  
1992 - 2012

**FIRENZE:** Tel. 055 3436516 - [firenze@sa-change.it](mailto:firenze@sa-change.it)    **PADOVA:** Tel. 049 664289 - [padova@sa-change.it](mailto:padova@sa-change.it)

**BOLOGNA:** Via Boldrini, 24 - Tel. 051 240180 - [info@sa-change.it](mailto:info@sa-change.it)

**S&A Change ha festeggiato 20 anni di esperienza nei servizi di Outplacement.**

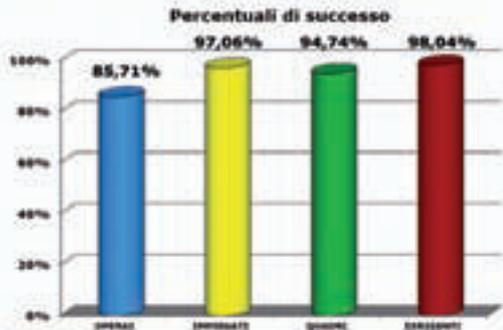
Siamo un team di professionisti specializzato nell'**affiancare i Manager** (Quadri e Dirigenti) che si trovano ad affrontare le sfide professionali dell'attuale mercato del lavoro. Siamo tra le aziende partner del programma di supporto alla ricollocazione dei Manager **FASI - GSR**.

Offriamo **servizi personalizzati** e di **elevata qualità**, supportando l'Azienda nella **gestione della separazione** e il Candidato nel **percorso di reinserimento**. Al candidato diamo un **metodo di lavoro consolidato** nel tempo e l'assistenza individuale da parte di un **coach qualificato**.

Abbiamo costruito nel tempo e mettiamo a disposizione la nostra **relazione di fiducia** con le realtà imprenditoriali delle aree in cui operiamo.

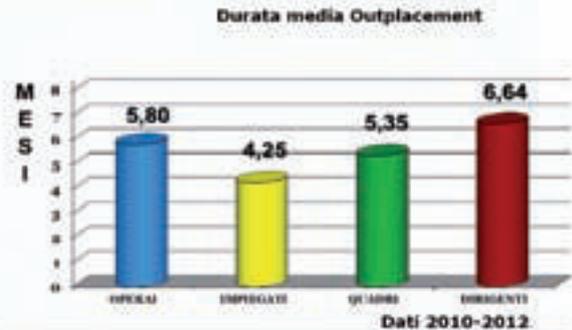
Le nostre referenze sono i nostri **clienti** e i nostri **risultati**.

**Percentuali di successo**



Categoria	Percentuale di successo
OPERAI	85,71%
EMPLOYATE	97,06%
QUADRI	94,74%
DIRIGENTI	98,04%

**Durata media Outplacement**



Categoria	Durata media (Mesi)
OPERAI	5,80
EMPLOYATE	4,25
QUADRI	5,35
DIRIGENTI	6,64

**Dati 2010-2012.**

Collaboriamo con:



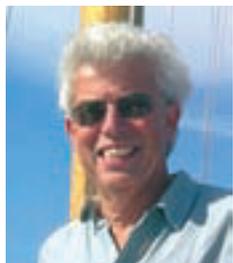




[www.sa-change.it](http://www.sa-change.it)

# Cibo criminale

libro di Mara Monti e Luca Ponzi – Newton Compton Editori 2013



“La carne di cavallo nelle lasagne alla bolognese e nel ragù delle confezioni di pasta fresca, fino all’ipote-

si più inquietante della carne di cane utilizzata per la preparazione dei cibi. Batteri coliformi solitamente presenti nelle feci, scoperti in Cina nelle torte al cioccolato dell’Ikea, tranci di carne scaduta da otto anni trovati nei congelatori di un grossista di Milano. Nei primi mesi del 2013 i consumatori si sono dovuti improvvisamente rendere conto di non sapere che cosa stanno mangiando.”

Comincia così il libro-inchiesta scritto da Mara Monti e Luca Ponzi, libro che si legge tutto d’un fiato, come un giallo di cui si vuole conoscere la fine, senza saltare nessuna delle pagine dalle quali si deve districare il gioco complesso e oscuro fino alle ultime righe, quelle che svelano chi è il colpevole.

In questo caso, però, il colpevole si conosce subito e la trama che appassiona riguarda la nostra vita, i cibi di cui ci nutriamo che sono molto diversi da come ci vengono presentati dai produttori.

Stupisce la sostanziale impunità di cui godono i colpevoli, l’incapacità, di chi dovrebbe tutelarci, di esercitare i controlli ed impedire le frodi.

La cosa ancora più grave è l’intreccio fra criminalità organizzata e frodi alimentari: il giro d’affari dell’agromafia è stimato in 12,5 miliardi l’anno, ma è difficile stabilire dove finisce il falsario, il produttore infedele e dove inizia la criminalità organizzata.

Mara Monti e Luca Ponzi ricostruiscono, con documenti e sentenze, i traffici

all’oro rosso i cinesi e la camorra, alle mani della criminalità organizzata sui fondi comunitari. E’ la via crucis scandita dal malaffare, accompagnata dall’incuria di chi dovrebbe impedire che accadesse!

Pietro Grasso, allora procuratore nazionale antimafia, lo ha spiegato con chiarezza ai parlamentari della Com-

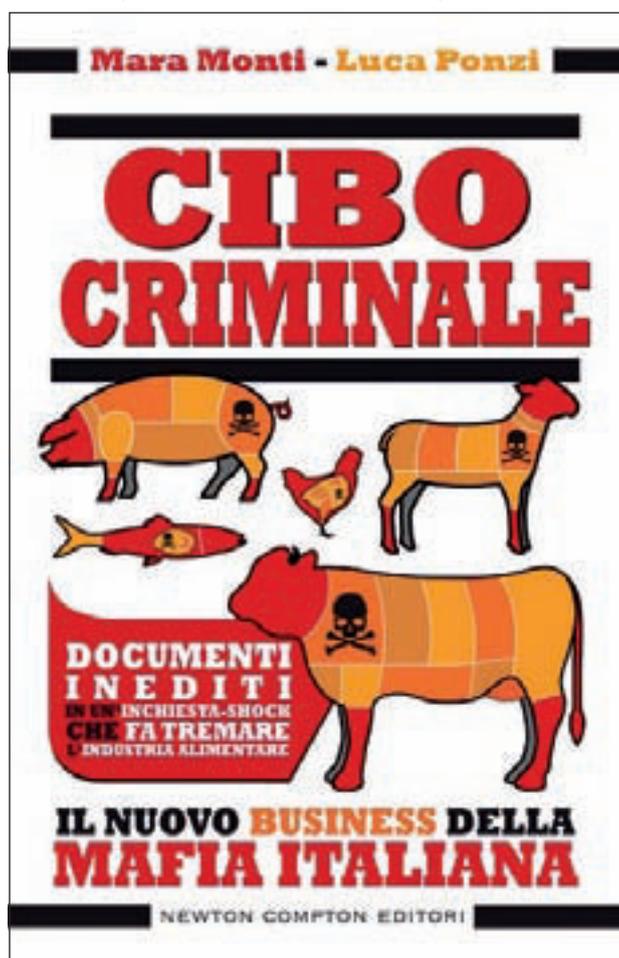
missione sulla contraffazione:

“Oggi, sotto il profilo dell’agro-alimentare, a parte gli aumenti dei costi e il fatto che gli alimenti sono di una qualità inferiore rispetto a ciò che ci si aspetta, è come se ogni italiano avesse aggiunto un posto a tavola per la criminalità organizzata: c’è un criminale che oggi sta seduto accanto a noi e che gode del fatto che, dovendo consumare dei pasti, paghiamo una parte di denaro in più rispetto a quanto dovremmo, a fronte di una qualità inferiore”.

Non stupisce ormai scoprire che nella nostra Regione, in provincia di Modena, a Castelnuovo Rangone una grossa impresa di lavorazione delle carni di maiale, fornitrice di molti prosciuttifici dell’area, anche parmensi, falsificasse i certificati di provenienza delle cosce di maiali e apponesse

falsi timbri sulle carni così da consentire la produzione di prosciutti di Parma o San Daniele, ovviamente falsi.

I clienti, talvolta ignari di acquistare merce diversa da quella ordinata, erano anche imprese con marchi prestigiosi.



illeciti legati ai prodotti alimentari che ogni giorno portiamo in tavola.

I capitoli passano dalla mafia dei prosciutti alla “bufala” di mozzarella, all’olio sempre più lontano dal made in Italy, al racket dei formaggi marci,

L'azienda è fortemente sospettata di essere infiltrata dalla mafia e di nascondere il riciclaggio di denaro sporco.

L'indagine su un delitto efferato ha consentito di svelare il gioco criminale ma, nonostante le indagini della magistratura, l'attività continua con società "diverse" ai cui vertici compaiono gli stessi uomini di quelle scomparse.

Poi le mozzarelle di bufala "annacquate", prodotte con latte che non rispetta i protocolli DOP e che vede coinvolto anche il Consorzio per la tutela della mozzarella campana DOP, i cui vertici erano a conoscenza della truffa a cominciare dal suo leader Giuseppe Mandara, arrestato nel luglio 2012.

L'olio d'oliva che vede l'uso di oli di semi manipolati per farlo sembrare d'oliva e, nella migliore delle ipotesi, la qualità extravergine come sommatoria di oli di diversa provenienza europea indicati come "italiani". L'ultima frontiera della falsificazione è la deodorazione, un raffinato meccanismo di manipolazione per rendere accettabile a palati esperti oli di scarsa qualità.

Formaggi molli ricavati da un semilavorato (pasta di formaggio) ottenuto tritando formaggi scaduti assieme a plastica, parti di confezioni di polistirolo, mozzarelle con i vermi o inquinate da topi. Anche in questo caso chi avrebbe dovuto vigilare preannunciava le ispezioni, scusandosi quando interveniva su richiesta della Guardia di Finanza. In questo caso i responsabili sono stati arrestati ed il processo a loro carico è in corso.

Formaggio a pasta dura prodotto

all'estero viene trasformato in Grana Padano DOP.

Il triplo concentrato di pomodoro importato dalla Cina, allungato con acqua e sale, inscatolato in un barattolo con la scritta "made in Italy" e venduto all'estero come doppio concentrato italiano, realizzando guadagni elevatissimi.

I pomodori ciliegini prodotti in Nord Africa a basso prezzo, importati e trasformati in prodotto italiano DOP molto apprezzato dal mercato, consentendo così alla mafia illeciti guadagni sulla differenza di prezzo.

Ci sono agricoltori che smettono di coltivare, perché nessuno vuole più il vero Pachino, poiché trova sul mercato il falso a metà prezzo. I rischi che si corrono, una volta scoperti, sono assai lievi. Non si finisce in carcere per questi reati. Si cambia nome alle società, s'intestano a mogli, cugini, amanti e si continua a truffare. "Perché in realtà sembra che non importi a nessuno fermare i "pirati del cibo", concludono gli autori.

L'ultimo capitolo parla delle "mani della criminalità organizzata sui fondi comunitari": mafia e camorra sono diventate abilissime a percepire illecitamente fondi dell'Unione Europea destinati a sostenere l'agricoltura.

Sono citati casi molto preoccupanti che mostrano come la combinazione di infiltrazioni mafiose, corruzione dei funzionari dello Stato e controlli blandi stiano distruggendo un settore cruciale per la nostra economia.

**Cibo criminale** è un'inchiesta co-



raggiosa che consente di conoscere in modo chiaro e preciso una minaccia per la nostra salute ma anche una fonte di

illecito arricchimento e riciclaggio della criminalità organizzata di che merita tutta la nostra indignazione e sollecitazione per avviare efficaci azioni di contrasto.

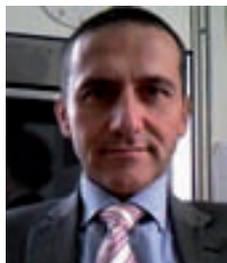
#### **Mara Monti**

è nata a Bologna ed è giornalista professionista. Dal 2000 lavora con il gruppo «Il Sole 24 ore», prima a «Radio 24», poi al quotidiano, dove si occupa di finanza, in particolare di casi giudiziari societari: ha seguito il crack Parmalat e le scalate bancarie fino alla crisi finanziaria degli ultimi anni. È coautrice del libro *Gialli finanziari*. Con la Newton Compton ha pubblicato, nel 2011, *L'Italia dei crack*.

**Luca Ponzi** vive a Fidenza, in provincia di Parma. Ha iniziato a lavorare alla «Gazzetta di Parma» nel 1984 e ora lavora alla sede regionale Rai di Bologna. Ha seguito, tra le altre cose, il crack Parmalat e il sequestro e l'omicidio del piccolo Tommaso Onofri. È stato tra i primi a scrivere delle infiltrazioni della criminalità organizzata al Nord. Nel 2012 ha pubblicato *Mostri normali*, storie di omicidi insoliti..



## Efficienza energetica, economia e realta' quotidiana: la sostenibilità è già sulle carte, quando sarà sul territorio?



L'energia permea tutti gli aspetti della vita quotidiana dell'uomo moderno. Non ultimo, quello dello sfruttamento del territorio.

Pensare di aumentare l'efficienza

energetica delle abitazioni costruendo nuovi appartamenti meno energivori consuma del territorio che viene inesorabilmente sottratto al verde e alle infrastrutture per le comunicazioni. Il semplice cambiamento di paradigma, insito nel guardare al patrimonio immobiliare già costruito e altamente inefficiente, potrebbe coniugare le nostre esigenze di riduzione dei consumi (leggi spesa energetica ed emissioni climalteranti), con quelle meno discusse legate allo sfruttamento del territorio.

Esiste una sostanziale differenza, nel mondo dell'energia, che solo raramente viene correttamente evidenziata: quella esistente tra le cosiddette fonti energetiche rinnovabili e l'efficienza energetica. Le prime si focalizzano sulla produzione di energia con sistemi più o meno innovativi che o non rilasciano affatto anidride carbonica, la famigerata CO<sub>2</sub>, o che nell'arco di tempo di durata compatibile con quella della vita degli esseri umani, ne rilasciano una quantità pari a quella che nel loro ciclo di vita avevano assorbito dall'atmosfera.

Alla prima categoria appartengono, oltre a molte altre tecnologie, il solare fotovoltaico e l'eolico. Alla seconda categoria appartengono l'olio vegetale e le biomasse legnose.

Riguardo a queste ultime, è importante contestualizzare l'arco di tempo considerato in quanto, in senso assoluto riferendosi ad ere geologiche, anche il petrolio sarebbe considerabile "rinnovabile": è stato formato dalla decomposizione di vegetali, e altro, che nella loro vita di milioni di anni fa avevano assorbito la quantità di CO<sub>2</sub> che oggi otteniamo bruciando la nostra benzina ed il nostro gasolio.

Focalizzandoci sul fotovoltaico, anche se l'eolico

è meno pubblicizzato ma è mosso dalle stesse dinamiche, il relativo mercato era ed è spinto da una pura speculazione economico-finanziaria: l'investimento non veniva fatto perché l'energia così prodotta poteva essere utilizzata per ridurre il consumo di fonti fossili da parte dell'investitore o dell'azienda che concedeva il proprio lastrico solare in affitto, ma perché dalla vendita in rete della energia prodotta si poteva ricavare un incentivo che, da solo, rendeva l'investimento altamente remunerativo.

L'impianto era completamente avulso dall'attività del sito in cui questo veniva realizzato. Si trattava di pura speculazione, senza accezioni troppo negative, mossa da principi condivisibili: l'incentivo serviva a sviluppare una domanda tale da generare un'offerta di pannelli, inverter, ecc... che a lungo andare avrebbe portato i costi di produzione degli impianti a livello talmente basso da essere affrontabili da un mercato di massa.

L'effetto è stato di fatto ottenuto: dai circa 10.000 €/kW picco degli anni '90 siamo oggi anche a meno di 1000 €/kW picco. Il passaggio dalla prima fase speculativa, goduta da relativamente pochi operatori, e la seconda fase di promozione nel mercato di massa con avvicinamento al mercato dell'efficienza energetica, come vedremo, è avvenuto in maniera scoordi-

nata, convulsa e poco professionale o lungimirante, che dir si voglia.

Dal terzo al quarto e poi al quinto conto energia sono state cambiate le regole del gioco a partita iniziata: molti operatori avevano fatto investimenti e richiesto finanziamenti con delle regole diverse da quelle, molto meno vantaggiose, applicate in realtà per cambio normativo.

Questo ha portato moltissime aziende al fallimento e la fuga di molti capitali dal nostro Paese a Paesi in cui la normativa si trova nella fase di sviluppo dei nostri anni 2006/2009 (Sud Africa, India e Nord America in primis).

Un Governo serio avrebbe "pre-avvisato" gli operatori consentendo un passaggio graduale che avrebbe potuto capitalizzare tutti i soldi pubblici spesi, per la maggior parte andati in Cina, per creare un mercato più "industriale" e difficilmente delocalizzabile: quello dell'uso del fotovoltaico nel mercato dell'efficienza energetica. Quest'ultima rappresenta un approccio più calato sulla realtà del sito in cui vado ad operare: se sono uno stampatore plastico, voglio spendere meno ed emettere meno CO<sub>2</sub> per fare meglio quello che so fare. Non sono un produttore di energia, ma uno che vuole spendere meno per soddisfare le proprie esigenze, non di più. "Autoconsumo" è la parola d'ordine.

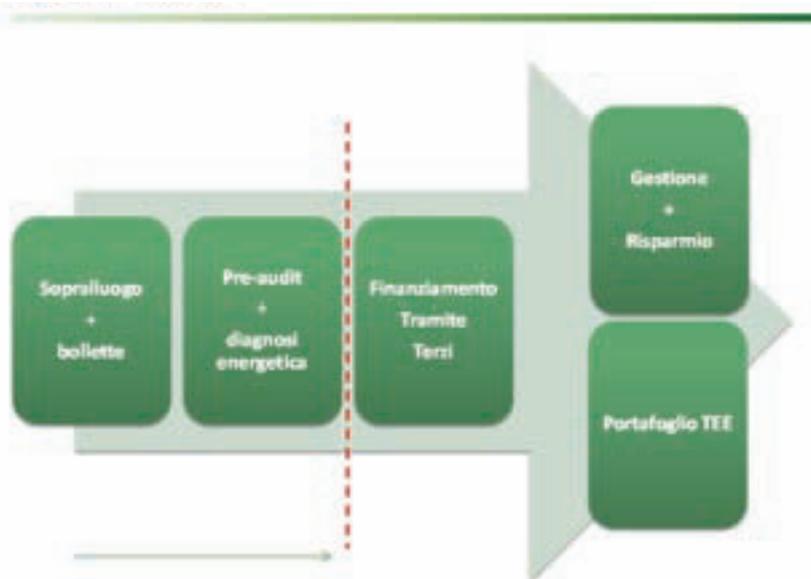


Fig. 1 - Procedura di intervento di una E.S.Co.

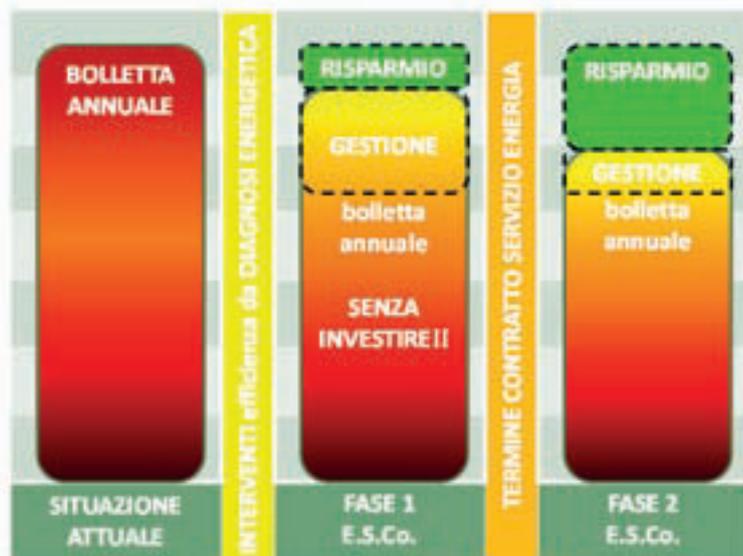


Fig. 2 -Vantaggi legati all' intervento di una E.S.Co.

Il campo è molto vasto e difficile, affrontabile attraverso l'utilizzo di aziende specializzate: le E.S.Co. (Energy Service Company: azienda di servizi energetici). Così come la maggior parte delle aziende potrebbe strutturarsi internamente per gestire le paghe dei propri dipendenti, ma preferisce rivolgersi ad aziende che fanno quello di lavoro e quindi sono più efficienti e fanno meno errori, le stesse aziende possono evitare di strutturarsi internamente per ridurre i propri consumi rivolgendosi a chi dell'efficienza energetica fa il proprio lavoro.

Le E.S.Co. (vedi Fig. 1) si affiancano al poten-

ziale utente cercando di capire come e dove sono concentrati i suoi consumi, perché quei consumi vengono fatti, come ridurli mantenendo o migliorando la sua produttività e/o il suo comfort. Inoltre, le E.S.Co. sulla base degli studi citati, offrono la realizzazione dei conseguenti interventi attraverso il cosiddetto Finanziamento Tramite Terzi (FTT): mettono loro i soldi e si ripagano con i risparmi ottenuti presso il Cliente offrendogli, al contempo e già da subito, un piccolo risparmio immediato sulle bollette energetiche (vedi Fig. 2).

Questo rappresenta una garanzia intrinseca

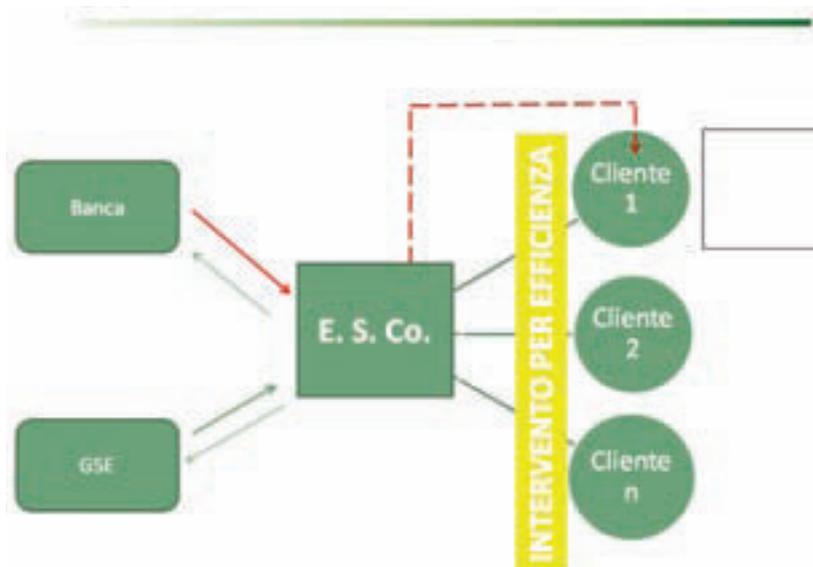


Fig. 3 -Schema tipico di un intervento E.S.Co.

del valore degli interventi proposti perché se il risparmio non c'è, la E.S.Co. non investe.

Il rovescio della medaglia è che la E.S.Co. diventa, di fatto, socio del Cliente, perché se il Cliente poi non “consuma” non ripaga la E.S.Co.

E' un problema che non permette lo sfruttamento del pieno potenziale del FIT e che potrebbe essere risolto da sistemi di garanzia attraverso fondi rotativi gestiti dal Governo.

Altra cosa che le E.S.Co. fanno è la gestione dei Titoli di Efficienza Energetica (TEE anche detti certificati bianchi) per ottenere gratificazioni economiche, derivanti direttamente dal Protocollo di Kyoto, dagli interventi per l'efficienza energetica realizzati presso i Clienti finali: ad esempio la cogenerazione, l'installazione di pannelli solari termici, l'installazione di caldaie a biomassa legnosa, il cambio di combustibile da più inquinante (gasolio) a meno inquinante (metano), ecc... (vedi Fig. 3).

Le potenzialità dell'efficienza energetica sono enormi ma, causando un minor gettito fiscale allo Stato, non vengono opportunamente promosse.

Perché minor gettito? Perché ogni metro cubo di metano e, soprattutto, ogni kWh di energia elettrica viene caricato dai cosiddetti “oneri di sistema” e dalle cosiddette componenti “para fiscali”.

Un esempio su tutti: la componente A3 sulle bollette elettriche ripaga il conto energia fotovoltaico e tutte le altre incentivazioni alle fonti rinnovabili e viene pagata in base al consumo. Incide per circa il 20% sul totale dell'imponibile. Significa che se consumo meno, pago meno tasse!

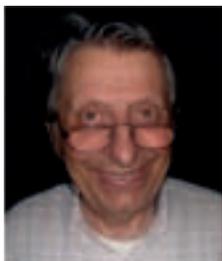
Bisognerebbe capire, ed avere una maturazione sociale in grado di accettare, che le tasse servono e vanno pagate consapevolmente togliendole dal nascondiglio delle bollette energetiche.

Questo potrebbe finalmente allineare gli obiettivi mondiali, europei, statali, industriali, sociali e delle E.S.Co. rendendo conveniente a tutti la riduzione dei consumi.



## Colombo, Vespucci e Caboto

### Alla fine del Quattrocento tre italiani scoprono l'America



#### Premessa

Alla fine del Quattrocento buona parte del nostro globo era ancora sconosciuta e ne venivano ipotizzate

e discusse le forme e le dimensioni: la Terra era piatta o rotonda e quanto misurava?

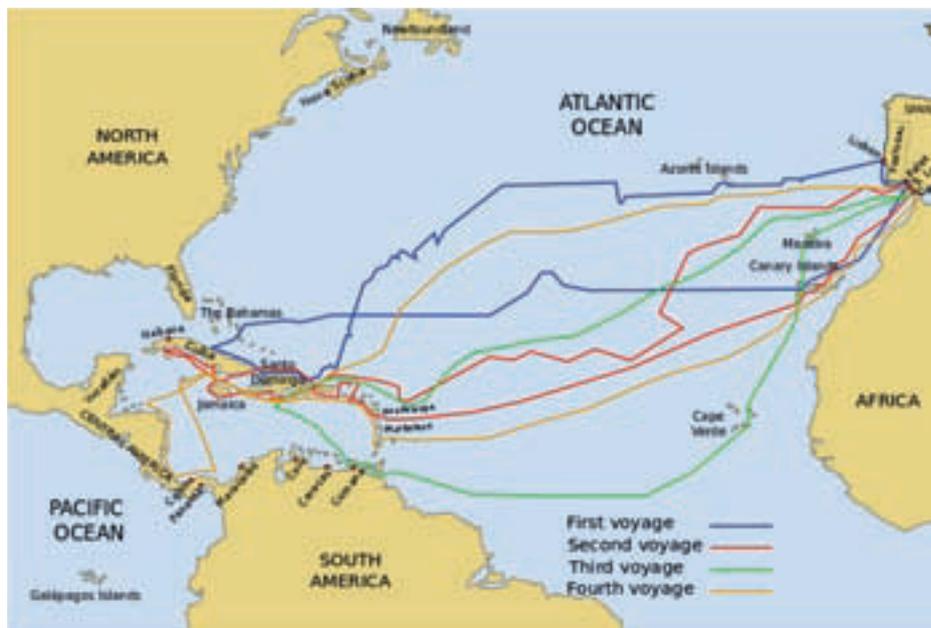
A quei tempi il mondo noto, ossia esplorato per mare o per terra, comprendeva da ovest ad est l'Europa, parte dell'Africa e l'Asia fino alla Cina, ossia alle terre raggiunte da Marco Polo nel Duecento.

Il desiderio di scoprire la parte sconosciuta della Terra pervadeva quindi scienziati ed esploratori: i sostenitori che essa fosse rotonda, ignorandone però le esatte dimensioni, discutevano sulla possibilità di raggiungere le Indie (come allora veniva chiamata l'Asia) anziché per terra verso est, per mare verso ovest.

Nell'ultimo decennio di quel secolo tre navigatori italiani, il genovese Cristoforo Colombo, il fiorentino Amerigo Vespucci ed ancora il genovese Giovanni Caboto, con le loro coraggiose spedizioni attraverso l'Oceano Atlantico, raggiunsero il continente americano e ne esplorarono le coste orientali.

Nel seguito, verrà eseguita una sintesi dei viaggi compiuti dai tre navigatori, per evidenziare quale sia stato il contributo di questi valorosi italiani all'inserimento dell'America nel mappamondo terrestre, assieme alle aree già conosciute.

Nonostante sia stato Colombo il primo a sbarcare nel 1492 sul continente americano, toccò a Vespucci l'onore di passare alla storia per aver dato il proprio nome a tale continente. Verranno quindi accennate le motivazioni di tale scelta: l'occasione ci viene fornita dalla



I QUATTRO VIAGGI DI COLOMBO

ricorrenza quest'anno del 500.mo anno dalla morte del navigatore fiorentino (22 febbraio 1512).

#### Le spedizioni di Cristoforo Colombo (Genova 1451 - Valladolid 1506)

Colombo iniziò fin da ragazzo a percorrere i mari e divenne quindi presto un esperto navigatore come mercante al servizio di famiglie genovesi.

La partenza della prima spedizione del navigatore italiano avvenne, con tre navi (Nina, Pinta e Santa Maria) e 90 uomini, il 3 agosto 1492 da Palos in Spagna, dopo un lungo periodo di sofferte vicissitudini e dopo estenuanti verifiche eseguite da parte di commissioni tecniche appositamente costituite, seguite infine dal benessere della regina Isabella di Castiglia.

Le resistenze che Colombo dovette infatti superare per ottenere i finanziamenti necessari ad intraprendere l'ardita impresa non furono soltanto economiche. I problemi erano anche

i seguenti:

- il terrore che incuteva l'Oceano "Tenebroso", come si chiamava allora l'Oceano Atlantico e la credenza che esistesse in quell'immenso mare una zona torrida che impediva la vita;
- l'oscurantismo religioso, cioè il sospetto che il progetto si scontrasse con la concezione della Bibbia secondo cui la Terra era piana, e non rotonda;
- la sospettata appartenenza di Colombo ai Templari, osteggiati e all'indice da parte della Chiesa dogmatica.

Il viaggio di andata richiese circa settanta giorni di navigazione, con una prima tappa alle isole Canarie, la traversata dell'Atlantico e lo sbarco nell'isola che Colombo battezzò San Salvador (nelle attuali Bahamas) il 12 ottobre 1492: sospinsero le navi verso ovest i venti Alisei ed i giorni di bonaccia furono fortunatamente scarsi. I pochi indigeni nudi che si trovavano sull'isola vennero denominati da Colombo, che credeva di essere sbarcato in India, "indios".



*Cristoforo Colombo*

A questo proposito si osserva che il navigatore genovese mantenne in questo e nei successivi viaggi il convincimento di aver raggiunto l'Asia viaggiando verso ovest, dopo aver percorso soltanto tremila miglia, contro le diecimila miglia da percorrere per raggiungere l'Asia viaggiando dall'Europa verso est.

Lasciata San Salvador, il viaggio proseguì verso l'isola di Cuba e poi di Haiti (battezzata da Colombo Hispaniola), anch'esse esplorate ma scarsamente abitate; i naviganti quindi iniziarono le operazioni per il rientro in Europa, con la delusione di non aver trovato in quelle isole la ricchezza, l'oro ed il benessere sperati.

Il 16 gennaio 1493 ripartirono due navi su tre (la Santa Maria era rimasta incagliata sugli scogli di Haiti) con a bordo alcuni indios come ostaggi, seguendo un percorso verso nord che facilitava la navigazione; dopo una tappa alle isole Azzorre ed una a Porto Restelo in Portogallo, rientrarono il 13 marzo a Palos. Grandi festeggiamenti furono riservati ai navigatori a Barcellona: a Colombo il re assegnò il titolo di Nobile Grande Ammiraglio dell'Oceano, Vicerè delle Indie.

Il coraggioso navigatore iniziò la seconda spedizione il 25 settembre 1493 con ben 17 navi e 1200 uomini e, dopo una tappa alle Canarie, attraversò l'Atlantico con un percorso più a sud del precedente e raggiunse ed esplorò l'arcipelago delle piccole e grandi Antille per poi ritornare il 23 novembre ad Hispaniola, dove riprese nell'entroterra la ricerca dell'oro.

Ripartì per Cuba il 24 aprile 1494, navigò ancora nei pressi dell'isola e dopo un periodo di perigliose avventure (ribellioni, problemi di rifornimento viveri, malattie, battaglie con gli indigeni, uragano che distrusse la maggior parte delle navi, etc.), ed essendo trascorso più di un anno, Colombo decise il rientro in Europa: le navi partirono da Hispaniola il 10 marzo 1496 e giunsero a Cadice l'11 giugno 1496.

La terza spedizione partì da il 30 maggio 1498, quando era in pieno svolgimento da un anno - come vedremo più avanti - la prima spedizione di Vespucci: la flotta si diresse verso le isole Canarie, da dove proseguì verso sud costeggiando il continente africano fino alle isole di Capo Verde. Quindi attraversò l'Atlantico e raggiunse il 31 luglio l'isola di Trinidad, al largo dell'attuale Venezuela da dove venne poi perlustrata a lungo la costa orientale.

Qui Colombo scoprì per la prima volta la costa vera e propria del continente sudamericano, ritenendo però ancora di essere di fronte ad un vasto territorio delle Indie orientali.

L'11 agosto 1498 la spedizione rientrò al quartier generale dell'isola Hispaniola, dove però l'anno suc-

cessivo i fatti precipitarono: un numero nutrito di uomini si ribellarono a Colombo ed alcuni di essi, rientrati in Spagna, avvertirono i sovrani dei disordini e li indussero ad inviare una ispezione nell'isola.

Veniva infatti incolpato Colombo di voler appropriarsi delle terre conquistate, dell'oro ed anche di essere incapace a governare gli indios. L'ispettore, dopo una breve indagine, mise i ferri ai polsi del grande navigatore e lo tradusse in catene in Spagna nell'ottobre del 1500, dopo avergli confiscati tutti i beni. A seguito dei chiarimenti dati ai reali, Colombo venne però subito liberato, recuperò i suoi beni, ma gli venne tolto il titolo di Vicerè delle Indie.

La quarta spedizione nelle Americhe su quattro navi iniziò il 9 maggio 1502, ma Colombo non ne aveva il comando; effettuata una tappa alle Canarie e la traversata dell'Atlantico, dopo venti giorni venne raggiunta l'isola Martinica. Da qui, evitata l'isola Hispaniola, proibita al grande esploratore dal nuovo Vicerè, la navigazione proseguì lungo le coste dell'America centrale, nel tentativo di trovare un passaggio per le Indie: tra luglio e ottobre 1502 vennero costeggiate l'Honduras, il Nicaragua e la Costa Rica fino a Panama, dove la spedizione si fermò per l'inverno.

Il 16 aprile 1503 la squadra ripartì per il rientro,





Amerigo Vespucci

ma gli scafi delle navi, infestati da parassiti, erano stati danneggiati ed imbarcavano acqua: fu necessaria una lunga sosta nell'isola di Giamaica, dove vennero attesi gli aiuti da Hispaniola per il recupero di Colombo e dei suoi compagni ed il trasferimento prima nell'isola, poi in Europa. Il rientro in Spagna avvenne il 7 novembre 1503 con pagamento delle spese di viaggio di tasca propria da parte dei partecipanti alla spedizione. Cristoforo Colombo morì meno di tre anni dopo a Valladolid il 20 maggio 1506, all'età di 55 anni.

### Le spedizioni di Amerigo Vespucci (Firenze 1454 - Siviglia 1512)

In gioventù l'esploratore fiorentino si era formato nella vivace corte de' Medici, dialogando con filosofi e scienziati ed era quindi esperto di geografia e cosmografia.

Trasferitosi nel 1491 a Siviglia, il 10 maggio 1497 Vespucci partì da quel porto con una prima spedizione battente bandiera spagnola al comando di Juan Diaz de Solis; attraversato

l'Atlantico seguendo un percorso simile a quello dei due viaggi già compiuti da Colombo, la spedizione approdò il 24 giugno di quell'anno sulla terraferma del continente sudamericano, prima in una località della attuale Colombia (penisola di Guajira) e poi dell'attuale Venezuela (laguna di Maracaibo), descritta dal navigatore come simile a Venezia. A Vespucci si deve quindi anche il nome dato a quei luoghi. La spedizione risalì verso nord-ovest costeggiando il continente e poi verso nord in mare aperto tra l'isola di Cuba e la Florida, per poi nel 1498 rientrare in Europa.

Al ritorno da questo viaggio il navigatore cominciò a nutrire dubbi che il lungo tratto di costa esplorato facesse parte di grandi isole appartenenti alle Indie Orientali, ma piuttosto doveva essere parte di un "mondo nuovo".

L'altra importante spedizione riconosciuta a Vespucci è quella compiuta negli anni 1501-1502 sotto bandiera portoghese, comandata da Gonzalo Coelho: partita da Lisbona raggiunse a sud le isole di Capo Verde, per poi attraversare l'Atlantico fino a toccare la attuale costa brasiliana ed entrare il 1° gennaio 1502 nella meravigliosa baia che fu denominata Rio de Janeiro. Il viaggio proseguì verso sud lungo la costa orientale, fino a raggiungere l'estuario del grande fiume Rio de la Plata ed a terminare poco prima dello stretto scoperto diciotto anni dopo da

Magellano. Il ritorno verso nord si rese necessario per le cattive condizioni climatiche presenti a quelle latitudini.

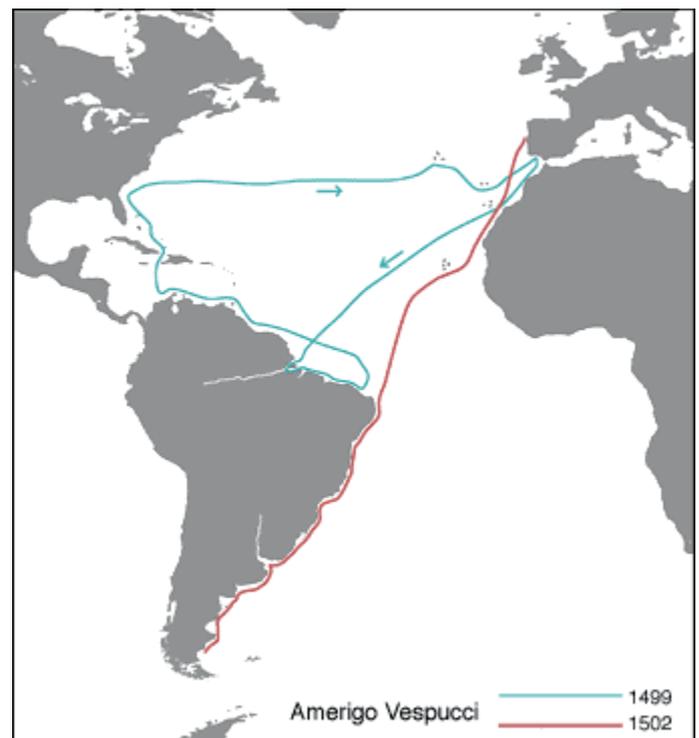
Amerigo Vespucci morì a Siviglia dieci anni dopo il 22 febbraio 1512, all'età di 58 anni.

### Le spedizioni di Giovanni Caboto (Genova 1450ca - Oceano Atlantico? 1498)

Nato a Castiglione Chiavarese (GE), vissuto a Venezia, poi a Valencia in Spagna e trasferitosi infine in Inghilterra, Caboto effettuò due spedizioni sotto bandiera inglese.

Nella prima del 1497, partito da Bristol ed attraversato l'Atlantico del Nord, il navigatore, che viaggiava con una sola nave, avvistò l'isola di Terranova ed approdò il 24 giugno nella Nuova Scozia, toccando quindi per primo il continente nord americano.

Nella seconda del 1498 il navigatore costeggiò forse il Labrador e la Groenlandia, ma nel seguito del viaggio le navi scomparvero, pre-



I VIAGGI DI VESPUCCI

sumibilmente per un naufragio: non si ebbero infatti più notizie del rientro di questa spedizione in Europa. Giovanni Caboto morì quindi a soli 48 anni.

### Conclusioni

La documentazione esistente sulle imprese di questi tre nostri grandi esploratori deriva da fonti diverse: non sono infatti pervenuti fino a noi i manoscritti dei diari di Colombo e, per quanto riguarda i viaggi di Vespucci, sono esistenti soltanto due lettere manoscritte. Le altre fonti a stampa dell'epoca sono state a volte discusse e diversamente interpretate.

Quanto più sopra riportato corrisponde alla versione più certa dei viaggi compiuti da questi primi scopritori del continente americano (in particolare non si è riferito di ulteriori due incerte spedizioni che dovrebbe aver compiuto

Amerigo Vespucci in quegli anni).

Oltre alle loro, tra la fine del Quattrocento e l'inizio del Cinquecento, numerose altre spedizioni vennero organizzate verso tale continente, con la guida di nuovi navigatori: lo spagnolo Alonso de Ojeda, il portoghese Pedro Alvares Cabral, etc. Nel Cinquecento poi e nei secoli successivi iniziò e continuò quella che fu chiamata la vera e propria conquista dell'America.

Da quanto abbiamo più sopra riferito, si può concludere che la priorità della traversata dell'Atlantico e del raggiungimento delle isole al largo del continente americano spetta indubbiamente a Cristoforo Colombo (12 ottobre 1492); per quanto concerne invece il vero e proprio approdo sulla costa orientale del continente, le priorità sono di Giovanni Caboto per la costa nord (24 giugno 1497) e di Amerigo

Vespucci per quella sud (lo stesso 24 giugno 1497).

In merito alla assegnazione del nome "America" al nuovo continente in onore di Vespucci, essa avvenne ad opera del cartografo tedesco Martin Waldseemüller, che inserì il nome in alcune carte del mondo disegnate nel 1507, riconoscendo all'esploratore fiorentino di avere per primo utilizzato il termine di "mondo nuovo" in alcune sue lettere, con riferimento alle terre da lui scoperte.

Si può in definitiva affermare che con la volontà, il coraggio ed il valore, i tre navigatori italiani Colombo, Vespucci e Caboto contribuirono in maniera determinante con le loro imprese a far uscire la società civile di allora da un ristretto medioevo ed a portarla nell'era moderna.



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

### AMBULATORIO ODONTOIATRICO PRIVATO

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

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



CROSS significa  
"accompagnamento governato nel mercato del lavoro"

La **CROSS** è la prima società italiana con il maggior numero di "sedi specializzate" allo svolgimento di attività di **outplacement individuale, collettivo (o di gruppo) e consulenza di carriera.**

Vanta più di quindici anni di esperienza, con la strutturazione di accordi sui territori dove è presente con: Unioni degli Industriali, Agenzie del Lavoro Regionali, Enti Locali, Enti di formazione, Società di Head Unting, Società di Ricerca e Selezione e di Executive Search, Agenzie per la somministrazione.

**CROSS è convenzionata con il  
GSR – FASI  
per il servizio di Placement**

L'outplacement è la risposta più adeguata alle esigenze del dirigente o quadro che vuole o deve:

**strutturare il proprio progetto professionale strategico per il proseguimento di carriera e quindi**

- Riconsiderare la propria carriera definendo ciò che di meglio può offrire al mercato
- Verificare la situazione del mercato
- Preparare adeguatamente la campagna di ricerca di nuove opportunità professionali
- Avere al fianco un esperto che lo indirizzi, lo consigli e lo segua nella ricerca
- Disporre di un ufficio e di una gamma di servizi durante il periodo di ricerca
- Centrare l'obiettivo del ricollocamento
- Specializzare il proprio network professionale

**14 SEDI IN TUTTA  
ITALIA**

- Milano
- Brescia
- Torino
- Verona
- Vicenza
- Bologna
- Roma
- Frosinone
- Pescara
- Chieti
- Vasto
- Napoli
- Bari
- Catania

**Sede operativa di Bologna**

Cross S.r.l. – Via Dei Mille, 24

Contatti:

Massimo Fagiani Cell: 393-9374099

[faqiani.cross@e-cross.it](mailto:faqiani.cross@e-cross.it)

Greta Panini Cell: 331-3345048

[panini.cross@e-cross.it](mailto:panini.cross@e-cross.it)

**Sede Legale**

Cross S.r.l. - P.zza Bologna, 22

00162 Roma

Tel 06 48987114

Fax 06 48987121

[www.e-cross.it](http://www.e-cross.it)

C.F. – P. IVA 05823251003

**Autorizzazione Ministeriale definitiva**

## IL NUOVO L'ANTICO

*Percorsi Vocali, Šostakovič-Gubajdulina*

## GRANDI INTERPRETI

*Fabio Luisi dirige Wagner, Strauss, Berlioz*

**PERCORSI VOCALI e ŠOSTAKOVIČ-GUBAJDULINA** sono i progetti della rassegna *Il Nuovo L'Antico*: undici appuntamenti dedicati alla musica antica e alla musica contemporanea. La rassegna si tiene all'Oratorio San Filippo Neri, dal **18 settembre** al **15 novembre**. In autunno prosegue inoltre la programmazione della rassegna *Grandi Interpreti* con il concerto diretto da **Fabio Luisi**, già direttore dell'Orchestra della Suisse Romande, dei Wiener Symphoniker, della Staatskapelle di Dresda e, attualmente, direttore stabile del Metropolitan di New York. Domenica **20 ottobre**, ore 20.30, al Teatro Manzoni, Fabio Luisi, stimato interprete del tardoromanticismo tedesco e del teatro musicale romantico, debutta al Bologna Festival dirigendo l'Orchestra Accademia della Filarmonica della Scala, l'orchestra giovanile del teatro milanese che si è già fatta apprezzare per la solida disciplina professionale e che collabora con direttori come Yuri Temirkanov. In programma l'*Idillio di Sigfrido* di Wagner, il poema sinfonico *Don Juan* di Strauss e la monumentale *Sinfonia fantastica* di Berlioz.

**PERCORSI VOCALI.** La sezione dedicata alla musica antica inizia il 18 settembre con il concerto del gruppo vocale diretto da Paolo Da Col, **Odhecaton**, che intona con filologica precisione la polifonia rinascimentale di Josquin Desprez o l'avanzata scrittura di Gesualdo da Venosa, cui si ispira il contemporaneo Salvatore Sciarrino, autore di un *Responsorio delle tenebre* inserito nel programma. Guillaume de Machault è al centro del concerto intitolato "Il tormento amoroso" che vede protagonista il baritenore **Marc Maillon**, oggi riconosciuto a livello internazionale come uno dei più capaci interpreti del repertorio vocale gotico-rinascimentale. **Gemma Bertagnolli** e l'**Ensemble Aurora** diretto da Enrico Gatti alternano il bellissimo *Stabat mater* di Boccherini con due Quintetti per archi, in un programma dedicato al compositore lucchese, protagonista, a volte trascurato, del Settecento musicale europeo. Conclude questi PERCORSI VOCALI il concerto del giovane soprano bosniaco **Dženana Mustafić** accompagnata al pianoforte da **Pierpaolo Maurizzi** in una *liederabend* che tra Brahms e Wolf lascia spazio a Berg e Schönberg.

**ŠOSTAKOVIČ-GUBAJDULINA.** La sezione contemporanea accosta un maestro del Novecento storico a un protagonista della Nuova Musica: Dmitrij Šostakovič e Sofija Gubajdulina, quest'anno insignita del Leone d'oro alla carriera dalla Biennale Musica di Venezia. Il **9 ottobre** (Museo della Musica, ore 18) **Sofija Gubajdulina** sarà a Bologna per un incontro con il pubblico, curato da Enzo Restagno, in occasione della prima esecuzione italiana del suo *Trio per archi*. «Non ci sono esatte corrispondenze musicali tra il laico Dmitrij Šostakovič e la spirituale Sofija Gubajdulina – spiega il direttore artistico di Bologna Festival Mario Messinis – solo nelle primissime opere la compositrice russa, oggi ottantaduenne, subì l'influenza del grande maestro sovietico. Ma i legami tra i due autori erano profondi sul piano culturale e personale. Si è ritenuto così non inutile investigare, attraverso un'ottica storica, il mondo poetico di un'arte, quella della Gubajdulina, che unisce avanguardia e semplicità liturgica, che assimila le tecniche occidentali più avanzate ma non rinuncia a mistiche tematiche ortodosse, rapsodismi autoctoni e ad aperture all'estremo Oriente in una concezione che si è detta "planetaria"». Gli artisti coinvolti in questo progetto, che propone due prime esecuzioni italiane di opere della Gubajdulina e una prima esecuzione assoluta di Solbiati, sono accreditati interpreti della nuova musica, dall'**Ex Novo Ensemble** a **MDI Ensemble**, dal **Trio Magritte** con **Lorna Windsor** a **Boris Petrushansky**, interprete di riferimento della musica pianistica di Šostakovič. Infine, il giovane violoncellista tedesco **Nicolas Altstaedt**, prescelto dalla Gubajdulina per l'incisione discografica del *Cantico del sole*, una delle opere più importanti della compositrice russa, eseguita a Bologna Festival in collaborazione con il coro e i percussionisti del Teatro Comunale di Bologna.

### BIGLIETTI

Vendita biglietti online [www.bolognafestival.it](http://www.bolognafestival.it), [www.vivaticket.it](http://www.vivaticket.it), [www.classic.it](http://www.classic.it)

Biglietteria Bologna Welcome (Piazza Maggiore 1/E) tel. 051 231454 dal martedì al sabato, ore 13 -19.

### AGEVOLAZIONI PER I GIOVANI

Bologna Festival riserva particolare attenzione al pubblico dei giovani, ampliando la fascia d'età fino ai 30 anni compresi. Oltre al biglietto d'ingresso a € 8 per tutti i concerti, è previsto uno sconto del 50% sui biglietti in platea settore A e platea settore B dei concerti Grandi Interpreti programmati al Teatro Manzoni.

Ufficio Stampa Bologna Festival - Paola Soffià  
tel 051 6493397 – cell 328 7076143  
[stampa@bolognafestival.it](mailto:stampa@bolognafestival.it)