cod. ISSN 2281-3888

FD FILO DIRETTO DIRIGENTI

NOVEMBRE 2013

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. 5
In caso di mancato recapito rinviare al CMP Bologna per la restituzione al mittente, previo pagamento

- **Se Federmanager non ci fosse**
- **Cina: la testimonianza di un manager italiano**
- **I Paesi Bassi: quali oppurtunità per il manager italiano?**
- **Il Coaching: come trovare le risorse dentro di se per crescere e migliorare**
- **Workshop “Green economy: per un rilancio del territorio e delle professioni”**

CDiMANAGER TEMPORARY MANAGEMENT S.r.l.

FEDERMANAGER
SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
BOLOGNA

AGGIORNAMENTI SULLA PEREQUAZIONE AUTOMATICA 2014
LE AZIONI INTRAPRESE DA FEDERMANAGER

A seguito della pubblicazione del testo ufficiale del **Disegno di Legge di Stabilità 2014**, il provvedimento del Governo, per il triennio 2014-2016, introduce una significativa modifica del meccanismo di perequazione automatica delle pensioni.
l testo del disegno di legge, infatti, per il triennio 2014-2016, **prevede che l'indicizzazione della pensione avvenga attraverso l'applicazione di un'unica aliquota di rendimento sull'intero importo pensionistico.** L'individuazione dell'aliquota di rendimento da applicare avviene sulla base del valore complessivo dello stesso trattamento pensionistico secondo la tabella che segue:

	Importo mensile della pensione	Aliquota di rendimento
3 volte minimo INPS	1.486,29	100%
Fino a 4 volte il minimo INPS	Fino a 1.981,72	90%
Fino a 5 volte il minimo INPS	Fino a 2.477,15	75%
Oltre 5 volte il minimo INPS	Oltre 2.477,15	50%

Ipotizzando una pensione di importo mensile lordo pari a € 2.500, l'indicizzazione di tale pensione avverrà applicando sull'intero importo pensionistico (quindi € 2.500) la relativa aliquota di rendimento, quindi quella pari al 50% del coefficiente di perequazione previsto.
A decorrere dal 1 gennaio 2014 e per un periodo di tre anni, sugli importi dei trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 150.000 euro lordi annui, è dovuto un contributo di solidarietà pari al 5% della parte eccedente il predetto importo fino a 200.000 euro, nonché pari al 10% per la parte eccedente 200.000 euro e fino a 250.000 euro e al 15% sulla quota di pensione eccedente tale limite.

Di seguito si riportano le azioni che Federmanager ha deciso di intraprendere per contrastare le azioni dell'Esecutivo nei confronti delle pensioni dei nostri dirigenti. Tali azioni sono state discusse e approvate all'unanimità dalla Consulta dei Pensionati, riunitasi a Bologna il 22 ottobre scorso, e recepite, a livello Nazionale, dal documento elaborato dalla CIDA sul disegno di Legge di stabilità, trasmesso alla Commissione Lavoro del Senato a fine ottobre.

· PEREQUAZIONE AUTOMATICA DELLE PENSIONI.

Abbiamo proposto che per il triennio 2014-2016 sia adottato un meccanismo di perequazione delle pensioni che recuperi l'impostazione vigente nel 2011 (aliquote di rendimento decrescente per fasce di reddito pensionistico e non sull'intera pensione) con un decalage più accentuato per le fasce più elevate:
100% fino a 3 volte il trattamento minimo;
90% tra 3 e 5 volte il trattamento minimo;
75% tra 5 volte e 6 volte il trattamento minimo;
50% tra 6 volte e 12 volte il trattamento minimo;
30% oltre 12 volte il trattamento minimo.
Abbiamo anche proposto un coefficiente correttivo per i pensionati con un'età superiore ai 70 anni per dare una risposta al fabbisogno economico che cresce con l'aumentare dell'età anagrafica per soggetti che sono prevalentemente privi di altre fonti di reddito. Più precisamente abbiamo proposto, a partire dalla terza fascia (75%), un aumento della perequazione del 10%.
Per contenere il riconoscimento di importi pensionistici di ammontare molto elevato abbiamo anche proposto la revisione delle aliquote di rendimento per il calcolo delle pensioni con il sistema retributivo.

· CAUSE PILOTA

Si sono tenute le prime due udienze relativamente alle cause pilota instaurate presso i Tribunali di Palermo e Avellino inerenti il blocco della perequazione automatica per gli anni 2012 e 2013. In entrambi i casi, il giudice si è riservato di decidere in ordine alla nostra eccezione di illegittimità costituzionale e conseguentemente di remissione alla stessa Suprema Corte, fissando un'ulteriore udienza rispettivamente il 6 novembre 2013 e il 20 gennaio 2014.
Cause pilota contro il blocco di perequazione automatica delle pensioni calendarizzate :
Terni - data udienza 25 febbraio 2014
Vicenza - data udienza 25 marzo 2014
Agrigento - data udienza 18 giugno 2014
Firenze - data udienza 17 ottobre 2014
Per quanto riguarda il ricorso sul contributo di solidarietà applicato agli ex iscritti al fondo speciale INPDAI, depositato al Tribunale di Modena in data 17 giugno 2013, è stata fissata l'udienza per il 13 marzo 2014.

· ESTENSIONE DELL'OPZIONE AL SISTEMA CONTRIBUTIVO

Abbiamo, altresì, proposto di offrire un'opportunità a coloro che sono usciti dalle aziende e sono ancora distanti dalla maturazione dei nuovi requisiti di accesso alla pensione estendendo a tutti i lavoratori la possibilità di opzione per il sistema di calcolo contributivo che, al momento, è prevista, in via sperimentale fino al 31.12.2015 solo per le donne che hanno raggiunto 57 anni di età e 35 di contributi (comma 9 dell'art. 1 della Legge n. 243/2004).

· ESODATI

Abbiamo indicato, per giungere a una soluzione definitiva, di allargare la platea dei salvaguardati a coloro che maturano i requisiti sulla base della normativa vigente prima della riforma Fornero entro il 2015 anziché dalla data di decorrenza della pensione.

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 Irnerio
Via Irnerio, 22/c
Tel. 051.241452 - Fax. 051.246268
E-mail: tipografiairnerio@tin.it

Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente l'opinione di federmanager

5 **EDITORIALE**

6 **ATTUALITÀ**
Diamo un futuro al nostro Paese

7 **ATTUALITÀ**
Se Federmanager non ci fosse. Occupazione dirigenziale. Rinnovo contrattuale. Pensioni. Questa la nostra agenda

9 **PREVIDENZA**
Circolare INPS n. 119 del 1/08/2013 - Prestazione a favore di lavoratori prossimi alla pensione al fine di incentivarne l'esodo

10 **PREVIDENZA**
Liquidazione anticipata in un unica soluzione degli importi non ancora percepiti delle prestazioni ASPI e MINIASPI per lo svolgimento di attività di lavoro autonomo (Circolare INPS n. 145 del 9/10/2013)

11 **CONVEGNI**
Accordo di collaborazione tra Federmanager Bologna e Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna

13 **INTERNAZIONALIZZAZIONE**
Cina: La testimonianza di un manager italiano

15 **INTERNAZIONALIZZAZIONE**
I Paesi Bassi: quali opportunità professionali per il manager italiano?

16 **CONVENZIONI REDAZIONALE PUBBLICITARIO**
Gruppo Yokohama/Magri Gomme.
Una logistica a misura d'uomo

18 **MANAGEMENT**
Il Coaching: come trovare le risorse dentro di se per crescere e migliorare

21 **TERRITORIO**
Workshop "Green economy: per un rilancio del territorio e delle professioni". La sostenibilità ambientale per l'economia ferrarese

23 **CULTURA**
L'uomo nello spazio. Dal satellite sovietico Sputnik alla stazione orbitale internazionale

28 **CULTURA**
Si fa presto a dire austriaci (V^{a} parte)

www.e-cross.it

CROSS

OUTPLACEMENT E CONSULENZA DI CARRIERA

CROSS significa
"accompagnamento governato nel mercato del lavoro"

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

Il nostro servizio di placement e di outplacement viene svolto a **tempo indeterminato**

CROSS vanta più di quindici anni di esperienza, con la strutturazione di accordi territoriali dove è presente con: unioni degli industriali, agenzie del lavoro regionali, enti locali, enti di formazione, società di head hunting, società di ricerca e selezione 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

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:
Greta Panini cell 393 934 099
panini.cross@e-cross.it
Maria Lena Bigoni cell 339 791 8851
Bigoni.cross@e-cross.it

Sede legale
Cross s.r.l – P.zza Bologna, 22 00162 Roma
Contatti:
tel 06 48987114
fax 06 48987121
www.e-cross.it
CF P.IVA 05823251003
Autorizzazione ministeriale definitiva

Editoriale filosofico ma non tanto

Siamo a metà ottobre, sono reduce dal nostro Consiglio Nazionale che è stato ricco di spunti e riflessioni, stiamo promuovendo con Prioritalia un approccio propositivo alla "riconquista" di questo paese, ormai allo stremo. "Diamo un futuro al Paese", l'articolo riportato a pag. 6, ben sintetizza il nostro approccio. Un approccio che porterà in ogni caso a poco se chi ci rappresenta, ricattato dalle lobby dispensatrici del consenso, non agirà in modo incisivo e radicale. E qui sta il punto dolente, è un alibi dirci che se ci fossero volti nuovi al governo del Paese cambierebbe qualcosa, come si può cogliere dai pochi ma significativi ingressi in Parlamento.

Pertanto, cari amici, il punto è che se fuori non si riuscirà - nel giro di breve tempo e in ogni caso non per merito, ma solo per casualità - a migliorare il nostro tenore di vita, dobbiamo provare a cambiare dentro e ad adattarci positivamente a un nuovo modo di concepire la vita e i suoi obiettivi, questo almeno per quella parte che al passato dovrà rinunciare.

Mentre scrivo, i miei pensieri scivolano sulle ultime conciliazioni chiuse o in progresso, sul problema della perequazione, sugli esodati, sull'attività pubblica sempre piena di chiacchiere e vuota di fatti e sul mio lavoro con clienti che non pagano e che forse non pagheranno più. Nasce spontanea una domanda: **che futuro ha la competenza declinata in varie forme se non c'è più un mercato del lavoro in cui spenderla?**

Indipendentemente da annunci di ripresa, tra l'altro rapidamente smentiti, anche la previsione più rosea per il futuro non può prescindere dalla considerazione che

"il mercato del lavoro per come lo abbiamo conosciuto negli ultimi trent'anni non potrà assorbire che una piccola parte degli attuali disoccupati a tutti i livelli."

I pur lodevoli strumenti messi in campo dalla bilateralità sono risposte assolutamente insufficienti per i manager di oggi. Se è pur vero che, nell'immediato, il problema della sopravvivenza non appartiene, fatte alcune eccezioni, al manager contemporaneo, a differenza di altre fasce di lavoratori, è altrettanto vero che il dirigente oggi si trova a fronteggiare una questione che per molti aspetti è ugualmente pesante: il problema dell'autostima, il non veder riconosciuto il proprio status, che in un passato non troppo remoto gli permetteva di identificarsi in primis professionalmente e, in alcuni casi, anche personalmente e nei confronti della propria famiglia.

Questo mondo, basato su parallelismi fragili del tipo status-soldi-potere-riconoscibilità e sull'imperativo "sono ciò che posso mostrare", ci ha reso spesso fragili e impreparati a rimettere in discussione false credenze. In tale prospettiva, che vede come aspirazione massima la carriera, concepita per definizione come una crescita dal basso verso l'alto, in termini di posizione in organico, ruolo, responsabilità, non si può credibilmente affermare che arrivati a un certo punto sia possibile regredire di status ed essere ugualmente soddisfatti. Sempre rimanendo in quest'ottica, il guadagnare meno in termini materiali, per guadagnare tempo da spendere per i coltivare i propri interessi e affetti , non è apprezzato se non si mantiene anche la propria posizione economica.

A ciò si aggiunga il fatto che spesso noi manager siamo convinti di non saper fare molto altro, se non lavorare e questo, come dimostrato da un recente studio di Federmanager Nazionale, è dovuto nella maggior parte dei casi all'abnegazione, alla passione, al senso del dovere che il dirigente ha nei confronti del proprio lavoro. Tutto questo, come detto, ci rende fragili e impreparati.

Credo che fare chiarezza su tutti gli aspetti sopra citati, sfidando i luoghi comuni e riconsiderando il significato dell'essere dirigente oggi alla luce del nuovo scenario macro economico, anche livello formativo, possa veramente portare a una svolta.

Nella mia testa si stanno evolvendo ragionamenti che vedono come obiettivo da raggiungere la serenità piuttosto che la felicità, quest'ultima un'emozione forte e per questo più altalenante. In questo momento, vedo l' uomo prima del manager, vedo chi, nel fare cose, cerca di cogliere il piacere nel farle bene e meglio degli altri, senza preoccuparsi del guadagno in termini materiali. Vedo una persona che non si fa condizionare dallo status e che si trova bene con chiunque perché prima di tutto sta bene con se stesso.

A volte si dice quella cosa la farei anche gratis tanto mi piace. Vediamo allora di predisporci a cercare cosa ci può piacere indipendentemente dal ritorno economico e dal giudizio degli altri e lasciamo cadere gli altri orpelli di contorno che appunto sono solo immagine. Oggi ce lo possiamo permettere e non è detto che sia un male.

Diamo un futuro al nostro paese

Siamo tornati al PIL di inizio millennio. In tutti i comparti industriali i livelli produttivi sono inferiori a quelli precedenti la crisi e siamo declassati in BBB. Da anni il nostro paese non crea nuova ricchezza per finanziare il welfare e il benessere; resta un paese zavorrato da un debito pubblico sempre più pesante, che drena enormi risorse, le sottrae alle necessarie politiche di stimolo alla crescita e alla competitività.
Stiamo consumando i risparmi dei nostri padri, pur di non affrontare i problemi del Paese.
Burocrazia, sprechi, lentezza parassitismo, riducono giorno per giorno la competitività. Chi le tasse le ha sempre pagate subisce nuovi aumenti e vede spostarsi sempre più avanti il tax freedom day, ossia il giorno in cui si smetterà di lavorare solo per pagare le tasse. Quest'anno abbiamo lavorato fino a metà luglio per pagare le imposte nazionali e locali. La tassazione più alta del mondo accelera l'impoverimento del Paese. La destabilizzante riforma in campo pensionistico, attuata in una fase di profonda crisi recessiva, ha prodotto il dramma sociale degli esodati e creato tensioni sociali.
Abbiamo perso 50 anni di conquiste: libertà, lavoro, benessere, certezza nel futuro, dignità e immagine. Come nel Medioevo, non ci sentiamo rappresentati, ci sentiamo oppressi, tartassati, servi di uno stato confusionario. Centinaia di migliaia di disoccupati, giovani, manager e pensionati chiedono giustizia.

Rimbocchiamoci le maniche per evitare il fallimento in Paese.
É giunto il momento di adottare le misure che si usano in famiglia e nell'impresa:

1°tagliare i costi improduttivi;
2° rendere competitivo il sistema Paese;
3° creare sviluppo e valore.
È necessario tagliare, non del 2% ma del 25% in 5 anni, la spesa non più sostenibile dell'apparato pubblico. È urgente affrontare i tagli alla spesa pubblica introduttiva attraverso i costi standard e la "spending review" per ridurre l'onere dell'apparato pubblico. Il paese non è in grado di sostenere 400 miliardi di € di costi. Riduciamo del 25% in 5 anni tale spesa per iniziare ad abbattere il debito pubblico e finanziare lo sviluppo.
Abbiamo la necessità di ridistribuire il sistema di rappresentanza e ottimizzare i servizi pubblici fra Comune, Provincia, Regione, Stato, Europa, iniziando quelle riforme strutturali che anticipino l'Europa del 2020, eliminando duplicazioni e sprechi.
È ora di definire chi ci rappresenta e cosa fa per noi. È necessario riformare, razionalizzare e dimezzare in 5 anni i costi delle rappresentanze all'estero. In 100 anni sono cambiate le esigenze e le relazioni fra gli Stati e dobbiamo cominciare a trasferire le competenze ad un sistema di rappresentanza europeo. È ora di riformare il sistema educativo basato sulle esigenze dell'800 adottando tecnologie abilitanti per favorire nuove metodologie d'apprendimento. È arrivato il momento di dimezzare le spese della politica e della rappresentanza cedendo sovranità al territorio e all'Europa. Dobbiamo liberare risorse improduttive facendo cassa con un oculato processo di privatizzazioni e vendita del patrimonio improduttivo dello stato. Basta politiche di parte autoreferenziali, senza visione sistemica, inconcludenti, prive di obiettivi strategici, senza iniziative concrete, tanto per tirare avanti. Smettiamo di galleggiare sui problemi, organizziamoci per aggredirli perché il paese questo chiede e di questo ha bisogno.

Abbandoniamo le chiacchiere stucchevoli e parliamo responsabilmente di cose serie: lavoro, crescita, agricoltura, industria, esportazioni, turismo, efficienza del Sistema Paese, credibilità nel mondo.
• Riduciamo del 25% in 5 anni il carico fiscale e contributivo sulle imprese e sui redditi da lavoro.
• Investiamo in infrastrutture tecnologiche e digitali, almeno il 2% del PIL, per migliorare la competitività.
• Valorizziamo il nostro "petrolio": patrimonio culturale, radici storiche, stile di vita, ambiente, tradizioni, alimentazione, creatività, design, competenze, …

Diamo vita a un nuovo rinascimento. Comunichiamo le nostre virtù, i nostri talenti, valorizziamo il merito e trasformiamo la considerazione che il mondo ha di noi in risultati economici.
Riprendiamo i Paesi Europei virtuosi. Non lasciamoci staccare.
Svegliamoci e diamo una speranza ai nostri giovani.

1° Tagliamo i costi improduttivi
Riduciamo del 25% in 5 anni la spesa non sostenibile dell'apparato pubblico con costi standard e "spending review"
Dimezziamo in 5 anni i costi della politica e delle rappresentanze all'estero. Privatizziamo in modo oculato il patrimonio pubblico improduttivo

2° Rendiamo competitivo il Paese
Riduciamo del 25% in 5 anni il carico fiscale e contributivo sulle imprese e sui redditi da lavoro.
Investiamo in infrastrutture logistiche e digitali, almeno il 2% del prodotto interno lordo, per migliorare la competitività

3° Sviluppiamo Valore
Creiamo efficienza del sistema Paese, credibilità e condizioni per favorire: investimenti, imprenditorialità, agricoltura, industria, lavoro, export, turismo, crescita e benessere per tutti.

Se Federmanager non ci fosse

Occupazione e rioccupazione dirigenziale. Rinnovo contrattuale. Pensioni. Questa la nostra agenda.

Il titolo non è nuovo, l'ho utilizzato parecchi anni fa quando ancora ci chiamavamo Fndai; parliamo degli anni '90.

L'ho recuperato perché penso che mai come in questo momento sia il caso di ricordare a tutti noi, e attraverso gli associati ai non iscritti, il significato ed il valore di una associazione di rappresentanza come Federmanager.

Penso sia importante ed utile riflettere sulle tante cose che vengono date per acquisite e scontate ma che, invece, sono il frutto di una azione sindacale complessa e difficile.

Mentre scrivo questo pezzo la nostra Delegazione per il rinnovo contrattuale sta andando in Confindustria per aprire il confronto negoziale, un confronto complesso ma a cui è legato il futuro del nostro welfare: il Fasi, la Gestione di Sostegno al Reddito (GSR), il Previndai, Fondirigenti una ma anche la nostra identità categoriale.

Sto redigendo questo articolo a poche ore da un Consiglio Nazionale Federmanager che ha discusso a fondo il tema delle nostre pensioni, della loro difesa contro approcci demagogici e strumentali. Un Consiglio che ha dibattuto e varato iniziative in grado di aiutare i nostri colleghi disoccupati a cogliere meglio le opportunità del mercato del lavoro dirigenziale.

Scrivo queste righe mentre ancora arrivano apprezzamenti, di dirigenti e non, per l'appello, pubblicato su otto testate nazionali, rivolto ai Parlamentari invitandoli a garantire quella governabilità di cui il Paese ha assoluto bisogno per risanarsi e rilanciarsi, per difendere il nostro sistema produttivo.

Scrivo cercando le parole più giuste per far comprendere ai dirigenti come sia massima la nostra attenzione ai cambiamenti categoriali, ai nuovi bisogni, alle nuove attese esplicite ed implicite.

Ed è per questo che abbiamo voluto e completato una approfondita indagine sulla categoria: ne stiamo traendo un ritratto in grado di ispirare le risposte più giuste sul piano sindacale ed associativo. Abbiamo avuto la conferma di quanto sia cambiata la dirigenza e, con essa, le attese nei nostri confronti: dobbiamo leggerle correttamente e costruire le risposte più giuste e lungimiranti anche mettendo in discussione le nostre certezze.

Come detto il **negoziato per il rinnovo contrattuale** è partito: il 25 settembre scorso abbiamo presentato ed illustrato la nostra "piattaforma" al Vertice politico di Confindustria ed il 7 ottobre si è svolto il primo incontro tra Delegazioni.

Un incontro formale su cui non c'è molto da dire se non che ci è apparso coerente con quel modello relazionale da noi sempre auspicato ed ha pianificato due incontri molto importanti: il primo, il 28 ottobre concentrato su Fasi e GSR Fasi; il secondo, fissato per il 4 novembre, focalizzato su Previndai e Fondirigenti.

Pur con tutte le difficoltà che non ci sfuggono vogliamo fare un buon contratto, valorizzare il ruolo manageriale, favorire nuove nomine e promuovere la presenza dirigenziale nel vasto mondo delle PMI.

In parallelo abbiamo aperto il negoziato contrattuale anche con Confapi e Gruppo FIAT.

Si è quindi avviata un stagione assai complessa su cui non mancheremo di aggiornare e sensibilizzare la Categoria: vogliamo valuti ed apprezzi la nostra azione, colga fino in fondo quante e quali tutele nascono dalla contrattazione collettiva.

Non meno forte la nostra **attenzione sulle pensioni:** su questo tema c'è un lavorio continuo nei confronti della politica e del Governo, un lavorio che vuole contrastare approcci tanto demagogici quanto inaccettabili. Abbiamo incontrato il Ministro Giovannini ed il Presidente della Commissione lavoro della Camera On. Damiano. Abbiamo dimostrato quanto sia sbagliato parlare, in modo generico, di pensioni d'oro e quanto i nostri pensionati abbiano già dato attraverso blocchi perequativi ed altro.

Durante questi mesi, abbiamo letto di tutto e di più e, giustamente, i pensionati ne hanno tratto fonte di preoccupazione: assicuriamo la massima attenzione ed azione.

Ci si chiede di andare sui giornali e nei dibattiti televisivi ma non pensiamo sia questa la strada più utile, in questa situazione sociale ed economica tende a prevalere il populismo, fanno breccia le domande di politica redistributiva nel nome di un malinteso richiamo alla solidarietà.

La nostra cautela non venga interpretata come rinuncia: dati alla mano vogliamo e dobbiamo far prevalere la razionalità, la verità dei numeri, l'equità ed il

rispetto per i nostri pensionati i quali, però, debbono avere fiducia nel nostro impegno e continuare a sostenerci con la loro adesione, vogliamo si ricordino dei risultati ottenuti e della solidarietà realizzata attraverso Fasi ed Assidai.

La drammatica crisi iniziata nel 2009 ha colpito duramente la Categoria: al momento non meno di 10.000 colleghi sono sul mercato del lavoro e fanno una fatica tremenda a trovare soluzioni occupazionali che vadano al di la di rapporti consulenziali episodici.
Attraverso le nostre sedi territoriali, con la GSR FASI, con le iniziative formative e di riorientamento finanziate da Fondirigenti stiamo facendo tutto quanto possibile per aiutarli, per evitare che la loro professionalità sia inutilizzata o sottoutilizzata: siamo coscienti che dobbiamo fare di più e meglio.
Aiutarli significa anche renderli più forti su un mercato del lavoro iper-competitivo, ed è per questo che Federmanager ha deciso di lanciare un nuovo servizio ai "manager free lance": **la certificazione delle loro competenze.**
Opereremo assieme ad un partner di assoluto livello e con criteri molto selettivi e qualificanti; abbiamo aperto un dialogo con chi rappresenta il mercato potenziale e cioè Confindustria e Confapi; partiremo agli inizi del 2014 iniziando a certificare i profili di cui il mercato avverte maggiore esigenza (temporary manager, manager di rete, manager per l' internazionalizzazione).
Ovviamente torneremo sul tema quanto prima e con maggiori dettagli operativi e di contenuto.

Quello che è fondamentale capire è che la **ripresa economica ed occupazionale costituisce, deve costituire, sfida primaria da vincere anche per tutelare il nostro sistema di welfare.**

Ed infine c'è la nostra **azione sul versante politico e sociale,** una azione da cui non possiamo prescindere, non solo per legittimare il nostro ruolo di parte sociale ma anche perché è solo attraverso questa che possiamo contrastare politiche non eque e penalizzanti la categoria ed i valori che essa esprime. Solo attraverso un forte e credibile ruolo esterno possiamo valorizzare la nostra visione di politica industriale, le nostre idee, le nostre competenze, il nostro essere fattore di modernizzazione e crescita.

Mentre sto completando questo articolo ho ricevuto una cortese telefonata dal Ministro del Lavoro Giovannini: ricordando i contenuti del nostro incontro, mi ha anticipato che vuole incontrarmi nuovamente per capire meglio come i nostri "seniores" possono fare da "tutor" ai giovani che stanno per entrare nel mondo del lavoro. Un grande e significativo riconoscimento per la Categoria.

Se Federmanager non ci fosse tutto questo non avverrebbe.

POLIAMBULATORIO PRIVATO
DI GIORNO
TARIFFE FASI
CENTRO KINESI FISIOTERAPICO
alfonso di giorno fondatore e general manager
AMBULATORIO POLISPECIALISTICO
DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE
Poliambulatorio Privato CKF Di Giorno di Alfonso di Giorno & C. sas - P. Iva 04141560377
Piazza dei Martiri, 1/2 - 40121 Bologna - Tel. 051 249101 - 051 254244 (r.a.) - Fax 051 4229343
web: www.ckf-digiorno.com
E-mail: a.digiorno@ckf-digiorno.com poliamb@ckf-digiorno.com segreteria@ckf-digiorno.com
Orario continuato: LUNEDÌ-VENERDÌ ore 8,00-20,00 - SABATO ore 8,00 - 14,00

CIRCOLARE INPS N. 119 DELL'1/08/2013 – PRESTAZIONE A FAVORE DI LAVORATORI PROSSIMI ALLA PENSIONE AL FINE DI INCENTIVARNE L'ESODO

Con la Circolare n. 119 del 1 agosto scorso, l'INPS ha fornito le attese indicazioni operative per dare definitiva attuazione alle disposizioni contenute nell'articolo 4, commi da 1 a 7-ter, della Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (Riforma Fornero), così come modificata dalla Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, che prevedono la **possibilità, nei casi di eccedenza di personale, di stipulare accordi tra i datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più prossimi al trattamento di pensione.**

In base alla richiamata disciplina, il datore di lavoro si impegna a corrispondere all'INPS la provvista finanziaria necessaria per l'erogazione ai lavoratori di una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe al momento della risoluzione del rapporto di lavoro in base alle regole vigenti e per l'accredito della contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

Come noto, **sono ammessi alla prestazione anche i dirigenti risultati in esubero nell'ambito di un processo di riduzione di personale avente qualifica dirigenziale, conclusosi con un accordo firmato dall'associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria, ovvero da Federmanager** in via esclusiva per la dirigenza industriale.

I predetti lavoratori devono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei 4 anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro presenta domanda all'INPS accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. L'accordo diviene efficace a seguito di validazione da parte dell'INPS, che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al datore di lavoro e al lavoratore. A seguito dell'accettazione dell'accordo, il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa correlata.

La prestazione in argomento, sul cui importo non è attribuita la perequazione automatica, **risulta a totale carico del datore di lavoro, non è reversibile ed è alternativa all'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI).**

Tenuto conto che l'articolo 4, comma 1, della Legge n. 92/2012, dispone che al soggetto che accede all'esodo, il datore di lavoro corrisponde una prestazione pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore in base alle norme vigenti, **la prestazione** di che trattasi **sarà soggetta alla riduzione** di cui al comma 10, dell'art. 24 della Legge n. 214/2011 - **pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni** - prendendo a riferimento l'età anagrafica del soggetto al momento di accesso alla prestazione.

Si evidenzia, inoltre, che la liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo sarà comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico, per cui nel caso intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello previsto a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei 48 mesi, a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

Sia nella richiamata normativa di riferimento che nella Circolare in esame, non è previsto alcun vincolo ostativo alla possibilità di svolgere una ulteriore attività lavorativa successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con il precedente datore di lavoro che provvede alla prestazione in esame.

LIQUIDAZIONE ANTICIPATA IN UN'UNICA SOLUZIONE DEGLI IMPORTI NON ANCORA PERCEPITI DELLE PRESTAZIONI ASPI E MINI ASPI PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI LAVORO AUTONOMO (CIRCOLARE INPS 145 DEL 9 OTTOBRE 2013)

Il Decreto ministeriale n. 73380 del 29 marzo 2013 attua le disposizioni di cui all'art.2 comma 19 della Legge 28 giugno 2012 n. 92 il quale - in via sperimentale e nel **limite massimo di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015** - prevede che il lavoratore avente diritto alla corresponsione dell'indennità di disoccupazione ASpI o mini ASpI possa richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione degli importi del relativo trattamento non ancora percepiti, al fine di:

- intraprendere un'attività di lavoro autonomo;
- avviare un'attività di auto impresa o di micro impresa;
- associarsi in cooperativa in conformità alla normativa vigente;
- sviluppare a tempo pieno un'attività autonoma già iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione ASpI o mini-ASpI;
- intraprendere attività di collaborazione a progetto ovvero di co.co.co svolta con committente diverso dal datore di lavoro con cui è cessato il rapporto di lavoro - che ha determinato il diritto all'indennità di disoccupazione ASpI o mini ASpI - ovvero diverso da eventuali società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del c.c.

I lavoratori che intendono avvalersi della liquidazione in unica soluzione della prestazione di ASpI o mini ASpI devono inoltrare all'INPS specifica domanda entro la fine del periodo di fruizione della prestazione ASpI o mini-ASpI e, comunque, **entro 60 giorni dalla data di inizio dell'attività autonoma o parasubordinata o dell'associazione in cooperativa.**

In caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma dalla quale derivi un reddito inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, il soggetto beneficiario della prestazione deve informare l'INPS - a pena di decadenza dall'indennità di disoccupazione- entro **un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando altresì il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività** (art. 2 comma 17 Legge n.92 del 2012).

Nel caso in cui l'attività autonoma, l'attività di auto impresa o di micro impresa o parasubordinata o l'associazione in cooperativa **sia iniziata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla prestazione ASpI o mini-ASpI,** la domanda intesa ad ottenere l'anticipazione delle predette prestazioni deve essere trasmessa **entro 60 giorni dalla data di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione** ASpI o mini-ASpI. Il termine dei 60 giorni riconosciuto per la domanda di anticipazione della prestazione non esime dal rispetto del termine previsto a pena di decadenza dal sopra citato art. 2, comma 17, della legge n. 92 del 2012.

Per coloro che siano già beneficiari della indennità di disoccupazione ASpI o mini-ASpI ed abbiano altresì - alla data di pubblicazione della circolare (9 ottobre 2013) - già avviato un'attività di lavoro autonomo, un'attività di auto impresa o di micro impresa o un'attività parasubordinata o si siano associati in cooperativa, **il termine di 60 giorni per la presentazione della domanda di anticipazione decorre dalla data di pubblicazione della circolare, è cioè fissato per l'8 dicembre 2013.**

La domanda di anticipazione deve contenere le specifiche dell'attività da intraprendere e può essere presentata direttamente all'INPS via WEB tramite lo sportello del cittadino, tramite Contact Center Multicanale INPS-INAIL telefonando gratuitamente al numero 803164 da rete fissa o al numero 06 164164 a pagamento da rete mobile, oppure tramite gli uffici di Federmanager Bologna contattando:

CARLA GANDOLFI carla.gandolfi@federmanagerbo.it tel. 051 545526
GAIA MONTI gaia.monti@federmanagerbo.it tel. 051 543258

All'inizio del corrente anno il Presidente di **Federmanager Bologna** Avv. Andrea Molza ed il Presidente dell'**Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna** Ing. Felice Monaco hanno definito un **accordo di reciproca collaborazione** fra le due strutture che comprende:

- **l'organizzazione di CONVEGNI,** su tematiche che interessano le rispettive strutture, ma che presentano anche interessi comuni; a tali convegni, pur rimanendo distinte le rispettive responsabilità, i costi di realizzazione ed i luoghi di produzione, Federmanager e Ordine degli Ingegneri danno la loro collaborazione ed il reciproco patrocinio;
- **La pubblicazione sui propri organi di informazione** (Dirigenti Filo Diretto e INARCOS) **delle notizie** relative all'effettuazione dei convegni e dei rendiconti degli stessi con il dettaglio delle principali relazioni presentate e dei dibattiti svolti.

Le attività descritte sono state affidate per Federmanager al Gruppo di lavoro Ambiente, Territorio ed Energia e per l'Ordine degli Ingegneri alla Commissione Impianti ed Energia dell'Area Industriale, i cui componenti tengono fra loro rapporti diretti per coordinare i reciproci aspetti operativi.

Il **Convegno "Strutture e servizi per lo sviluppo dell'economia",** svolto da Federmanager Bologna al Royal Hotel Carlton nell'aprile 2013, ha utilizzato l'accordo sopra richiamato: l'Ordine degli Ingegneri ha dato il patrocinio ed il suo Presidente ha partecipato di persona allo svolgimento dei lavori. Segnaliamo in proposito che nelle elezioni per il rinnovo del Consiglio dell'Ordine Ingegneri, svolte nel settembre scorso, a Presidente è stato riconfermato per il quadriennio 2013-2017 l'Ing. Felice Monaco.

Ing. Felice Monaco – Presidente Ordine degli Ingegneri di Bologna - al Convegno "Strutture e servizi per lo sviluppo dell'economia"- 19 aprile 2013- Bologna

Centro Odontoiatrico Marconi srl

Dir. San. Dott. PAOLO VOLPE
Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia
Studio: Via Aurelio Saffi, 12 Bologna - Tel. 051524236 - Fax 0515280737
Studio: Galleria G. Marconi, 6 Sasso Marconi (Bo) - Tel. e Fax 051840002
email:centroodontoiatrico1@libero.it
(autorizzazione sanitaria PG 260455 del 07/12/2005)

PRESTAZIONI CLINICHE

IGIENE ORALE

PREVENZIONE con VELSCOPE

sistema di immunofluorescenza non invasivo per lo screening dei tumori orali

CONSERVATIVA con LASER ERBIUM e CO_2

ENDODONZIA

ORTODONZIA tradizionale e con mascherine trasparenti

RADIOGRAFIA DIGITALE ortopantomografia, tac digitale 3D, videoradiografia

PROTESI sistema CEREC ricostruzione ceramica computerizzata

CHIRURGIA ORALE con laser a diodi

IMPLANTOLOGIA computer assistita

IMPLANTOPROTESI A FUNZIONE IMMEDIATA con sedoanalgesia

L'utilizzo del LASER ERBIUM consente molte volte la cura dei denti senza applicazione dell' anestesia locale, in assenza di dolore. L'utilizzo del LASER CO_2 a DIODI ugualmente permette di evitare l'applicazione dell'anestesia locale, senza dolore, nella microchirurgia orale (frenulectomie ecc.)

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

IMPLANTOLOGIA COMPUTER GUIDATA NO BISTURI NO PUNTI:
La riabilitazione di pazienti totalmente edentuli viene eseguita in circa quattro ore, mediante inserimento di 4 impianti nella mandibola e 4 nella mascella, senza apertura chirurgica di campi, mediante mascherina guidata dal computer, con successivo fissaggio immediato di 12 denti per arcata in circa 24 ore. Questa tecnica permette di contenere notevolmente i costi per il paziente, dato che viene usato un numero limitato di impianti, viene ridotto il numero di interventi, e sono quasi totalmente eliminati i grandi innesti e trapianti di osso.

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

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

CONVENZIONE DIRETTA FASI: Unisalute - Primadent - Banco Posta

di **Maurizio Grimaldi,** *Managing Director di Kenda Farben India Pvt. Ltd.*

CINA: Testimonianza di un manager italiano

Le opportunità per andare a lavorare all'estero sono molto aumentate in questi ultimi anni. Le cause le conosciamo: la crisi, la delocalizzazione e l'apertura di filiali o joint venture da parte di aziende italiane nei paesi emergenti hanno creato per i manager italiani sempre più occasioni di recarsi all'estero.

I paesi più gettonati, oltre ai paesi dell'est Europa, sono senz'altro i paesi BRICS, anche se diverse aziende italiane, nonostante l'instabilità dell'area, hanno delocalizzato in nord Africa.

Per chi ha già una certa anzianità lavorativa, la strada che porta all'estero è essenzialmente una: di solito si tratta di aziende italiane che hanno che hanno una filiale estera o una Joint Venture con un partner locale ed hanno quindi bisogno di un **resident manager** che segua in toto l'azienda. Ma ci sono anche attività molto più focalizzate svolte da nostri connazionali, per esempio **acquisitori che per conto di grandi gruppi** seguono i fornitori locali e sostanzialmente risiedono tutto l'anno all'estero. Allo stesso modo, ci sono **area manager** che seguono i mercati locali vivendo in loco. Per esempio, ho incontrato alcuni nostri connazionali che risiedono in India e che curano gli interessi di grandi gruppi italiani, che non producono nulla in India, ma vendono beni e servizi.

Tuttavia, la stragrande maggioranza dei manager italiani che lavora all'estero opera nel settore della manifattura, fermo restando che spesso sono richiesti altri tipi di competenze, come la capacità di saper gestire i trasferimenti di tecnologia o di saper fungere da interfaccia tra i controller italiani e quelli locali, o ancora, nel caso delle Joint Venture, gestire i rapporti tra i soci segnalando eventuali problemi ma gettando al momento giusto acqua sul fuoco per evitare che gli attriti tra i partner portino a conseguenze irreparabili.

Queste "escursioni' all'estero, a seconda delle circostanze, possono essere per

periodi di tempo limitati, normalmente quando si tratta di job rotation, o addirittura sine die, se in azienda non ci sono risorse disponibili. Normalmente, quando si tratta di periodi limitati a qualche anno, se si è già assunti in Italia, si usufruisce di un trattamento di trasferta: le aziende di solito riconoscono un pacchetto che comprende anche le spese scolastiche per i figli, oltre naturalmente agli altri benefit più comuni. Diverso invece è il discorso per chi viene assunto espressamente per ricoprire la posizione all'estero: in questi casi, le aziende tendono a assumere con contratti locali, che offrono sicuramente meno garanzie di quelli italiani. In queste circostanze, occorre valutare tutte le conseguenze, specialmente in rapporto al trattamento pensionistico: qui ci addentriamo in un terreno complicato e occorre valutare caso per caso. Chi scrive, informandosi presso il proprio Ente previdenziale ha scoperto che, nel momento in cui si prende la residenza all'estero, se nel paese straniero è prevista una previdenza obbligatoria, non è possibile effettuare versamenti di contributi in Italia, neanche su base volontaria. Gli anni di lavoro all'estero potranno tuttavia essere riscattati al rientro in Italia.

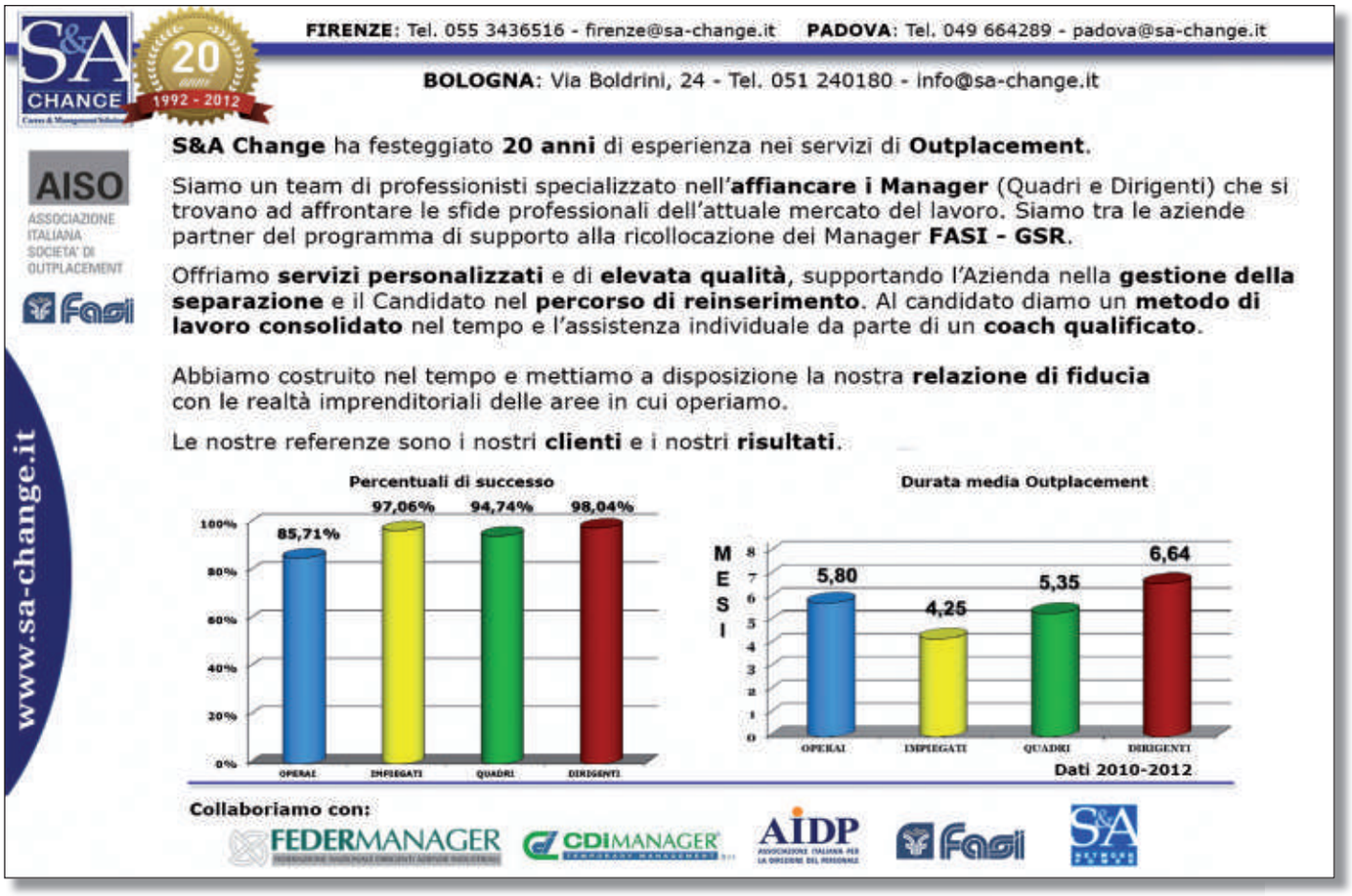
Ma cosa comporta un trasferimento all'estero, fuori dall'Europa, per un manager e la sua famiglia?

Cominciamo con l'esperienza lavorativa. Oggi è sempre più difficile che si materializzino opportunità di crescita all'interno della propria azienda. In molti casi mantenere il proprio lavoro è già una conquista e chi ha ambizioni di carriera deve seriamente considerare l'ipotesi di un'esperienza all'estero, dove peraltro è possibile maturare in un ambiente che, sotto certi punti di vista, "perdona" molto: un conto è avere responsabilità direttive in un'azienda che opera in un mercato in espansione, altra cosa è lottare quotidianamente con competitors agguerriti e in un ambiente dove le difficoltà, non solo nostre, ma dei nostri partner, rischiano di risucchiarci nel vortice della crisi.

In questi paesi, se si trovano i contatti giusti, è anche molto più semplice avviare delle attività rispetto all'Italia: tanto per dare un'idea, i costi fissi per un'azienda di 40/50 persone in Cina difficilmente superano i 20.000 euro/mese, fatta eccezione per le metropoli, dove possono essere nettamente maggiori. Tuttavia è fondamentale avere un **appoggio locale:** sono molti i casi di aziende estere che hanno provato a fare da sole ed hanno dovuto ritirarsi dopo aver avuto solo perdite. D'altra parte, per vivere in questi paesi è fondamentale avere **un'eccezionale capacità di adattamento all'ambiente.** La qualità della vita è senz'altro inferiore ai nostri standard, a parte, come sempre, nelle grandi metropoli, dove non manca nulla, ma dove è anche possibile trovare prezzi maggiori che nelle nostre città.

Per quanto riguarda la sicurezza, in Cina si può circolare tranquillamente, anche se, per chi non parla il cinese, è bene non perdere mai il biglietto con l'indirizzo di casa o dell'albergo! Negli altri paesi BRICS occorre essere più guardinghi. A patto che non si viva in una città con una significativa presenza di occidentali, in Cina è difficile trovare abitanti del luogo che parlino inglese in modo

diffuso e senza difficoltà e, soprattutto per chi ha famiglia, non ci sono scuole internazionali per i propri figli.
Un aspetto positivo che bisogna sottolineare è che **le infrastrutture** ormai in molti casi sono nettamente superiori alle nostre, soprattutto aeroporti e stazioni ferroviarie, la cui efficienza si rimpiange al ritorno in Italia, fatta eccezione per le stazioni ferroviarie di linee secondarie.
Un aneddoto, a dimostrazione del fatto che anche in grandi città (oltre sei milioni di abitanti) non vi sia, in alcune zone della Cina, l'abitudine a rapportarsi con europei o stranieri: una volta, al supermercato, persi di vista per qualche istante la mia famiglia. Dopo pochi attimi, mi avvicinai ad un gruppo di persone accalcato in un unico punto: mia moglie con i due bambini in età prescolare era stata circondata da famiglie cinesi con in mano il telefono cellulare pronti a farsi fotografare con loro!
Un'altra dote fondamentale alla vita in Cina è la **pazienza;** non è nemmeno lontanamente pensabile applicare le nostre categorie e i nostri schemi mentali ad un mondo così profondamente diverso. Una volta mi capitò di rimproverare una mia collaboratrice cinese che aveva dimenticato di spedire un documento urgente e Lei cominciò a sorridere. Quella volta ero appena "atterrato" in Cina, feci molta fatica a trattenermi dal dirle qualcosa, comunque ci riuscii e, col senno di poi, fu meglio così. Raccontando questo episodio successivamente, mi fu spiegato che i cinesi, quando subiscono un rimprovero, manifestano il proprio disagio con un sorriso! Provate a pensare a come reagireste se un vostro collaboratore facesse lo stesso in Italia!
In definitiva, credo che un'esperienza lavorativa in Cina e, in generale, nei paesi asiatici, sia molto formativa e mi sento di raccomandarla a chi è sicuro di poterla vivere come un'opportunità e con la voglia di conoscere nuovi mondi. Sicuramente, prima di fare un salto nell'ignoto, sarebbe bene avere questa opportunità tramite un'azienda italiana, con una permanenza limitata a qualche anno, che garantisca un rientro certo in Italia. Se poi vi ambienterete, vi troverete a vostro agio e se oltretutto riuscirete a comunicare in cinese, dando per scontata la conoscenza dell'inglese, si apriranno innumerevoli opportunità con aziende di tutto il mondo, che sono alla ricerca di manager occidentali disponibili a lavorare permanentemente in Cina.



I Paesi Bassi: quali opportunità professionali per il manager italiano?

Olandese di origine ma residente a Bologna, possiede uno studio in entrambi i paesi, fra i quali divide il suo tempo e la sua attività professionale. È consulente export di importanti PMI italiane.

In Olanda abitano e lavorano più di **45.000 professionisti italiani,** di cui la maggior parte occupa posizioni di responsabilità. Fra le tante nazionalità presenti in Olanda, di regola gli italiani vengono stimati in modo particolare per l'alto livello di preparazione professionale e per l'energia con la quale si dedicano alle proprie funzioni. Lavorano in genere nelle grandi multinazionali, nelle università e negli istituti pubblici internazionali, ambienti dove l'inglese è lingua franca e dove quindi non è necessario conoscere la lingua olandese.
I professionisti italiani si sono organizzati in vari modi, ad esempio il **gruppo Italian Professionals Netherlands** che si trova in **LinkedIn,** come anche in altri social media. Ogni anno viene premiato l'Italiano in Olanda che ha dato maggior contributo ai rapporti fra i due paesi e al prestigio dell'Italia in Olanda. Quest'anno il titolo è andato a Raffaella Morganti, Professoressa di Astrofisica all'Università di Groningen per il suo lavoro accademico e la sua capacità di creare e guidare team multinazionali efficaci.
Il successo degli italiani in Olanda è sicuramente legato al contesto multiculturale e assai stimolante che si è andato a creare in varie regioni del paese: quest'anno la provincia di Utrecht, il centro geografico dei Paesi Bassi, si è confermata la regione più competitiva d'Europa, secondo l'indice stabilito dall'Unione Europea European Competitive Index, per una serie di fattori fra cui la propensione e la capacità di accogliere e remunerare il talento straniero. In generale, l'intera Olanda si caratterizza come un ambiente stimolante e molto favorevole allo sviluppo sia umano che professionale. Intorno a diverse Università olandesi si sono creati dei **poli scientifico-industriali** dove imprenditori innovativi e il mondo accademico si incontrano e collaborano nel lancio di prodotti di alta tecnologia e nuove tecniche di produzione. Uno di questi poli è quello dell'Università di Ingegneria di Eindhoven, che negli ultimi 20 anni ha sviluppato in collaborazione con la multinazionale dell'elettronica Philips una vera e propria powerhouse di piccoli start-up tecnologici.
Un risultato di questo **connubio favorevole fra imprenditoria e mondo accademico** si trova nella posizione di punta che i Paesi Bassi ricoprono nello sviluppo della stampa 3D a livello mondiale.
Nonostante in Olanda l'attuale livello di disoccupazione sia relativamente alto ed il clima politico non sia più favorevole come una volta verso l'immigrazione, il professionista straniero rimane molto ben visto. Nonostante il momento economico negativo, si rileva attualmente una carenza di personale tecnico altamente qualificato, per cui il primo ministro Rutte di recente ha dichiarato che considera tra le priorità istituzionali, la ricerca di personale straniero che possa colmare questa lacuna.
Come si deve muovere il manager italiano interessato a proseguire la propria carriera nei Paesi Bassi?
Le strade da percorrere sono essenzialmente due. La maggior parte dei manager italiani attivi in Olanda è arrivato grazie a spostamenti e progressi di carriera interni all'organizzazione di provenienza, ad esempio carriere internazionali all'interno di multinazionali italiane ed estere, bandi universitari ecc. Per questa categoria gli ostacoli logistici da superare sono piuttosto limitati.
È molto comune la figura del manager che si muove con l'intera famiglia e che quindi deve trovare una casa, scuola per i figli, un lavoro per la moglie ecc. Ma sono sempre più frequenti i casi di manager pendolari fra i due paesi, che permangono in Olanda per la settimana lavorativa e rientrano nel week end, raggiungendo la famiglia in Italia. In questo modo si semplifica naturalmente di molto la gestione dell'espatrio.
Per il manager che si muove per conto proprio il discorso, soprattutto all'avvio, è più complesso ma non impossibile. Esistono vari canali predisposti che possono essere d'aiuto. Ci sono agenzie del lavoro specializzate nella mediazione per personale di madrelingua italiana, che forniscono tutti i servizi d'impresa per l'imprenditore italiano in Olanda. Molto importanti sono anche i **canali informali,** laddove la stragrande maggioranza delle nuove assunzioni si origina grazie a contatti personali indiretti, da non confondere con meccanismi nepotistici, che sono praticamente assenti nella quotidianità imprenditoriale ed istituzionale olandese. Per seguire questo canale è ovviamente necessario essere disponibili a passare periodi anche prolungati sul territorio olandese per crearsi un network di contatti ampio ed efficace, ma chi volesse seguire questa strada troverà comunque molte porte aperte, facendosi indirizzare dai propri interessi e dalle proprie capacità professionali.
Molto importante, indipendentemente dalla strada scelta per trasferirsi, professionalmente parlando, in Olanda, è farsi consigliare bene sugli aspetti della **fiscalità**. Fra Italia e Paesi Bassi vige un'accordo fiscale che prevede che il manager residente in Italia che guadagna in Olanda debba comunque al fisco italiano ogni vantaggio eventualmente derivato dalla fiscalità olandese. In poche parole: inutile sperare in vantaggi fiscali se non si è disposti di spostare la residenza (in termini di centro degli interessi economici e personali).
Per i giovani manager ed i neolaureati interessati a trovare lavoro per conto proprio nei Paesi Bassi di recente è stata fondata **FuturoNL**, una rete di professionisti olandesi, residenti in Italia, che fornisce consigli pratici, contatti ed assistenza generale a chi vuol raccogliere informazioni in preparazione di uno spostamento in Olanda, su base volontaria. FuturoNL è in contatto con istituti come AlmaLaurea per poter accedere al database di laureati a cui offrire la propria assistenza e con La Fonderia Dei Talenti (www.lafonderia.org), che permette di raggiungere il talento italiano in tutto il mondo.

Per avere un primo contatto ed approfondire quel che FuturoNL può fare, telefonare al numero 366 5299022 oppure scrivere all'indirizzo erik.kooijmans@startnl.it.

Gruppo Yokohama/Magri Gomme
Una logistica a misura d'uomo

Yokohama Italia nasce nel 1990 grazie alla joint-venture stipulata tra Yokohama Tokyo, Marubeni Corporation e Magri Gomme. Yokohama fornisce pneumatici come primo equipaggiamento a molte case automobilistiche giapponesi (Honda, Toyota, Lexus, Nissan, Mazda e Subaru), nonché a marchi quali Porsche, Mercedes, Fiat, Bentley, Aston Martin, Lotus e Audi.

Nel 2009 Yokohama Italia ha completato e inaugurato una nuova sede a Carpenedolo, in provincia di Brescia. Il complesso, progettato per avere un basso impatto energetico, comprende una palazzina di tre piani dedicata agli uffici e un magazzino di oltre 20.000 metri quadri per il deposito dei pneumatici (dei marchi Yokohama e GT Radial); il sistema di catalogazione e stoccaggio delle gomme è completamente computerizzato e il carico dei mezzi di trasporto (tutti di proprietà dell'azienda) avviene in tempi estremamente ridotti. Ogni giorno vengono movimentati 10.000 pneumatici, mentre la giacenza media del magazzino è di 250.000 pezzi (per una capienza totale di 300.000).

L'azienda può contare su una moderna e innovativa organizzazione logistica, curata da MG Italteam, una delle aziende del Gruppo. La logistica rappresenta un'area decisiva per la qualità del servizio al cliente: i pneumatici vengono scaricati dai container, immagazzinati e tracciati uno ad uno, gestiti in base al tasso di rotazione e consegnati direttamente al gommista.

Fulcro di questa filiera logistica che assicura una gestione centralizzata del prodotto è il cosiddetto **Tyrepick**, che permette oggi importanti economie in termini di tempo, produttività e qualità del lavoro.

"L'uomo è al centro dell'azienda," – afferma **Roberto Tebaldini,** Direttore Generale di Yokohama Italia – *"e la qualità della sua permanenza sul lavoro è fondamentale. L'investimento del Tyrepick è stato fatto per due motivi: da un lato, avere un'organizzazione logistica efficace, capace di offrire un miglior servizio al cliente; dall'altro, per rendere il lavoro degli operatori meno usurante e più veloce attraverso l'utilizzo sapiente delle macchine. Le nuove attrezzature che hanno completato il processo di gestione dei pneumatici attraverso il Tyrepick permettono di abbattere definitivamente il contatto uomo/gomma, prima inevitabile e indispensabile, eliminando il rischio di possibili incidenti, e di movimentare più pneumatici aumentando l'efficienza complessiva della logistica. Il primo macchinario permette di inserire le pile di pneumatici scaricate dalle ceste direttamente nel magazzino del Tyrepick, senza richiedere la manualità di un operatore. La cesta viene adagiata su una base scorrevole, che la elimina mantenendo le gomme impilate sul nastro, in posizione ideale per essere spinte in modo automatico sui rulli che portano all'interno delle aree di preparazione all'invio. Il secondo dispositivo impila perfettamente un numero di gomme pari a un'altezza massima di 1.30 cm (disposte orizzontalmente). Quando vengono spinte sui nastri trasportatori, infatti, le pile possono essere leggermente sfalsate. Questo "shakeratore", facendo ruotare le gomme, riporta la pila in perfetto asse, pronta per essere inforcata dal gripper. E tutto senza l'intervento umano, che sarebbe costato all'uomo parecchia fatica (contando che lo può fare molte volte al giorno)."*

Il Tyrepick è un modernissimo magazzino robotizzato: all'interno di due aree delimitate lavorano speciali pinze meccaniche *("gripper")* atte a movimentare i modelli di pneumatici ad alta e bassa rotazione, che vengono preparati per la spedizione in base agli ordini dei clienti. I *gripper,* che sono gestiti dal sistema centrale, scelgono e dispongono i pneumatici prossimi alla consegna su rulli che li trasportano alle baie di carico. Questo avviene tramite la lettura del bar code applicato su ogni singolo prodotto, riducendo di fatto i margini di errore. I due robot-magazzinieri lavorano incessantemente, e possono processare ordini dalle 6 del mattino fino alle 22 del giorno precedente per le consegne del giorno successivo. Il Tyrepick è nato da una visione manageriale ben precisa, volta a garantire la maggior qualità interna del lavoro e un servizio al cliente sempre più puntuale ed estremamente professionale. Partendo da un'analisi delle diseconomie e da un sistema standar-

dizzato, creato per altri prodotti merceologici, passo dopo passo si è giunti alla realizzazione di un dispositivo *taylor-made,* sviluppato per assecondare delle specifiche esigenze.

Il Tyrepick immagazzina e spedisce in continuazione, facendo ruotare, a seconda dei picchi di stagionalità, fino ad alcune decine di migliaia di pezzi/giorno. Grazie a questo processo, le gomme, una volta scaricate dai container in arrivo dal porto, sono disponibili per la spedizione in meno di 10 minuti.
L'automazione permessa da questo sistema ha portato efficaci economie di scala nel processo di spedizione e il Gruppo, proprio sulla base di questa positiva esperienza, sta pensando a possibili investimenti futuri per lo sviluppo di un nuovo magazzino completamente automatico che permetterà di migliorare ulteriormente la qualità e l'efficienza delle spedizioni, permettendo sempre un preciso controllo dei costi.

Grazie a questa innovazione della logistica, il Gruppo Yokohama/Magri Gomme può garantire ai propri clienti una gestione centralizzata per tutta la filiera, con importanti benefici sulla coordinazione e il controllo dei movimenti di ogni singolo carico e sullo stato delle spedizioni. In questo modo si assicura la certezza della consegna e la puntualità del servizio, con efficaci risultati in termini di customer care nei confronti dell'utente finale, al quale un gommista può garantire con certezza la disponibilità dei pneumatici.

Abbiamo il piacere di comunicarvi che Yokohama Italia ha attivato una convenzione in favore degli associati Federmanager per l'acquisto di pneumatici con uno sconto del 55%.

Tutti i dettagli della convenzione sono disponibili sul sito www.bologna.federmanager.it.

FEDERMANAGER
SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
BOLOGNA

Il Coaching: come trovare le risorse dentro di se per crescere e migliorare

Com'era prima:
"Certe cose accadono solo ad altri" - Pensavo.
Effettivamente negli anni 2000 un mix di economia in espansione, piano formativo importante ed un pizzico di fattore imponderabile mi ha visto protagonista di una appagante carriera. Dirigente a 33 anni lavorando per una multinazionale statunitense, Amministratore delegato a 35, responsabilità P&L di countries europee a 37.
Erano anni in cui gli unici KPI a cui render conto erano le Revenue ed Ebitda.
Bei tempi.
Il concetto di autostima viaggiava in parallelo a gonfie vele, sconfinando a volte in atteggiamenti altezzosi.

L'evento:
Poi venne il 2009 e più che i fratelli Lehman, a scombussolare tutti i miei piani potè un fondo di Private Equity.
A breve dovetti chiudere le filiali di cui ero responsabile con tutto ciò che ne conseguì per i miei colleghi, per i clienti e fornitori ed ahimè anche per me: ovvero sopprimere la mia posizione.

Proprio a me?
Essendo ottimista per natura il primo sentimento fu di positività per avere la possibilità di trovare nuove strade, più eccitanti e sfidanti, e perchè no, anche in un lasso di tempo ragionevole. Devo però ammettere che un tarlino mi lavorava dentro in quanto dopo aver vissuto nella mia azienda un approccio "anima e cuore", queste tre domande mi assilavano:

1. Ripercorrendo gli eventi compiuti, che cosa avrei potuto fare di meglio/diverso?
2. Perchè ho pensato solo agli obiettivi aziendali e non anche a quelli personali?
3. Poi, (e soprattutto) perchè proprio a me?

Do it yourself
"Vabbè" pensai, "ho affrontato problemi ben più grandi, supererò velocemente anche questa difficoltà". Sapevo di programmi di outplacement piuttosto che di coaching, ma ancora la self confidence mi portava a pensare che anche da solo ce l'avrei fatta.
Effettivamente ritengo che per un manager sia perfettamente possibile, ma forse non lo era per me in quel particolare momento.
Infatti davanti al notebook e job board, passavano i giorni, le settimane, i mesi.....e onestamente non molto di concreto accadeva.

Coaching: l'approccio
Incrociando ad un evento un senior partner di Praxi, feci due chiacchiere, spiegai la mia situazione e lui, da bravo coach, mi pose alcune domande.
C'erano tanti puntini nella mia mente ma mi mancava qualcosa per unirli.
Decisi di fissare un appuntamento per approfondire, per poi scoprire che c'è molta più scientificità per affrontare questo tema di quanto avessi mai pensato.
Affascinato dall'idea del metodo adottato, aderii al loro programma di coaching e ben presto fissai un piano nel quale mi vennero assegnati:

o Il project leader
o Il network development expert
o Il professionista degli assessment
o Lo sparring partner
o Ed il mitico coach

Descrivendo per sommi capi il progetto di coaching, iniziammo a lavorare sulla mia persona, sugli obiettivi professionali, sulla mia cassetta degli attrezzi e sulla mia consapevolezza: questa analisi non solo mi rese ottimi elementi di assessment quali comprensione del mio ambiente di lavoro ideale e identificazione del mio stile naturale ed adattato, ma mi fece capire, cosa molto importante, che stavo guardando al mio futuro con lo specchietto retrovisore.
Cercavo tutto quello che era già accaduto e ciò mi impediva di esplorare realmente nuovi scenari anche se a parole sostenevo il contrario.
Nella seconda fase, una volta rimossi i lacci e vincoli spesso autoindotti, quelli che il mio coach chiamava "ostacoli limitanti", ("questo non posso accettarlo…", "si ma tanto qui se non sei raccomandato...", etc.,) il coach mi orientò verso quel magico concetto che si riassume nella parola:

MotivAZIONE

Il mix di questi due significati è stato per me realmente dinamite in quanto definendo chiaramente obiettivi e tattiche, finalmente avevo quello che prima mi era mancato:
un piano d'azione.
Effettivamente in certi momenti nei quali non ci sono le deadline aziendali a scandire il tempo, spesso mi mancava una road map che definisse le mie scadenze, un sistema che con metriche precise permetesse di rilevare le azioni fatte ed i progressi raggiunti.
Il piano d'azione era quindi volto anche a finalizzare un "marketing plan", piano che noi manager siamo eccellenti nel realizzare quando si tratta della nostra azienda, forse più difficilmente siamo parimenti efficaci quando il "prodotto/servizio" riguarda noi stessi.
Questo è stato lo strumento più potente che potessi mai avere in quanto, non solo finalmente avevo il mio piano operativo, ma questo mi aiutava a tenere lontano due nemici che spesso accompagnano chi è in cerca di nuova occupazione: l'ansia e la frustrazione.
Questi stati d'animo erano calmierati da una visione più ordinata e di più lungo termine che mi diede la consapevolezza del percorso da seguire, dello status attuale, quindi delle azioni da fare nei relativi tempi.
L'azione: il coach evidenziò il fatto che inconsapevolmente mi capitava sovente di rimanere nella mia zona di confort e non voglio con questo dire che non mi ritenesse proattivo, ma che mi ritrovavo a compiere quelle azioni che risultavano facili o simpatiche.
Il metodo e la mia road map, con precise scadenze e metriche invece non lasciavano (in senso positivo) scampo.

Il modello del piano d'azione era talmente ben strutturato che mi fu facile utilizzarlo anche per altri obiettivi relativi alla sfera familiare, sociale, di salute.
Mi spiego meglio: risultò chiaro vedere questi elementi, come raggi di una ruota. Se non erano tutti più o meno della stessa lunghezza (leggi intensità ed equilibrio), non potevano agevolmente far girare la " mia ruota".
Ecco che le opportune azioni, idoneamente orientate, iniziarono a produrre risultati misurabili in riscontri tangibili come email di feedback, colloqui telefonici/skype, colloqui vis-à-vis.
Non nego inoltre che l'attività sportiva costante (che eseguivo quasi 6 giorni alla settimana e spesso all'aria aperta) fu per me un caposaldo per mantenere il livello di stress basso ed anzi, scatenare energie positive e mantenere un ottimale livello di autostima.
Vorrei spendere una parola, anche se meriterebbe una più ampia trattazione, sullo uso dello **strumento del feedback,** molto frequente nei paesi anglosassoni, un po' meno per la nostra cultura latina e passionale (ed a volte permalosa).
Lo strumento del feedback adottato dal mio coach fu utilizzato nella sua forma più genuina, schietta e sincera. Non indicazioni su ciò che mi sarei voluto sentir dire, ma una foto razionale e costruttiva del mio operato e soprattutto del mio atteggiamento.
Ancora oggi, rileggo con beneficio gli appunti delle sessioni con il coach ed i feedback ricevuti allora.

Conclusioni

L'esperienza di coaching è stata straordinaria in quanto mi ha dato maggiore consapevolezza della mia persona, mi ha aiutato quindi ad accettare le mie debolezze ed a rinforzare le aree di forza. Questa nuova sicurezza unita a tanti altri fattori coincidenti, non solo mi diede l'opportunità di ricollocarmi come dirigente nel settore automotive, ma mi permise di ricollocarmi esattamente nella target-company che mi ero fissato. Il sentire che ero io che determi-

navo il mio percorso professionale, mi diede una grandissima soddisfazione ed un gratificante senso di controllo.
Finalmente avevo unito tutti i puntini.
A posteriori, penso che sicuramente sarei rientrato nel mondo del lavoro ma onestamente dubito che i tempi sarebbero stati i medesimi (e quindi avrei posticipato la capacità di generare reddito) se non avessi effettuato questo percorso di coaching.
Il ricordo comunque più vivo dell'esperienza è relativo all'atteggiamento del mio coach: mentre io cercavo indicazioni, o meglio "ricette" dal coach, per tutta risposta invece lei mi poneva domande.....
Questo è stato il vero lavoro: trovare le risposte dentro di me.
Il coaching durò circa 3 mesi e ringrazio tutte le persone che mi hanno fatto crescere.
Alla fine ne sono uscito arrichito dalla padronanza di uno strumento che fa ormai indissolubilmente parte del mio patrimonio ovvero:
un metodo per trovare le risorse dentro di me per crescere e migliorare.
Cosa c'è di più potente?

VILLA GIULIA è una struttura socio assistenziale per anziani, ubicata nella splendida cornice di un piccolo paese immerso nel verde delle colline bolognesi, in una zona climatica a 250 metri di altezza sul livello del mare, a Pianoro Vecchio in via Fratelli Dall'Olio 2, ben servita da mezzi di trasporto pubblico quali autobus e corriere. Gode inoltre della comodità di avere negozi, banche, uffici postali ed altre attività a pochi metri per soddisfare tutte le necessità di una degenza tranquilla.
L'apertura di questa struttura, risale al 1968 ideata come casa di cura e trasformata in residenza per anziani, che consente di trascorrere periodi di villeggiatura assistita o convalescenza ad ospiti autosufficienti e non.

SERVIZI

- Servizio alberghiero
- Servizio tutelare di assistenza
- Servizio infermieristico
- Servizio medico
- Servizio di assistenza
- Servizio di cura alla persona
- Prestazioni a domicilio su richiesta
- Animazione

Particolari agevolazioni agli associati Federmanager

villa GIULIA

Via F.lli Dall'Olio, 2
40060 Pianoro V. (Bo)
Tel. 051 777308 - Fax 051 774088
villa.giulia@tin.it
www.villagiulia.bo.it

Workshop "Green Economy: per un rilancio del territorio e delle professioni" La sostenibilità ambientale per l'economia ferrarese

Lo scorso 20 settembre si è svolto a Ferrara il workshop **"Green Economy: per un rilancio del territorio e delle professioni"**, promosso da Federmanager Ferrara con il patrocinio di Unindustria Ferrara e la partecipazione di Federmanager Bologna. Palcoscenico dell'iniziativa, **RemTech2013**, salone sulle bonifiche dei siti contaminati e la riqualificazione del territorio.

Introdotti da **Giorgio Merlante,** Presidente Federmanager Ferrara, sono intervenuti l'On. **Alessandro Bratti,** VIII Commissione Ambiente, Territorio e Lavori Pubblici della Camera dei Deputati, **Claudio Mingozzi,** Vice Presidente Unindustria Ferrara, **Andrea Molza,** Presidente Federmanager Bologna e **Silvia Pulvirenti** di Sipro, Agenzia per lo sviluppo – Ferrara.

Obiettivo della giornata, un focus sulle prospettive di sviluppo per le aziende e per le professionalità, oltre che una panoramica delle esperienze virtuose. Tutto alla luce dell'accresciuta importanza dei principi della sostenibilità ambientale, anche in campo economico. Chimica, agricoltura, beni culturali. Sono alcuni dei settori nei quali Ferrara può giocare un ruolo di rilevo nell'ambito dell'espansione della green economy. Lo ha ricordato anche l'On. Alessandro Bratti, che ha sottolineato: *"L'introduzione di elementi green all'interno dei cicli produttivi è spesso associata a forme di risparmio e per un buon manager questo si traduce in un miglioramento complessivo dell'efficienza del sistema facendo al contempo del bene all'ambiente"*. Il

confronto tra le realtà presenti al tavolo ha permesso di mettere in rilievo la possibilità di concrete partnership per non disperdere il capitale umano di figure professionali di alto profilo valorizzando le strutture sul territorio. Durante le conclusioni è stata infatti evidenziata la necessità che le PMI e le società di start up con sede sul territorio e negli incubatori **Sipro** possano accedere alle competenze dei manager, ad esempio con formule tutor di affiancamento ai neo imprenditori. E al fine di agevolare iniziative di ritorno al lavoro di professionisti inoccupati, si profila per **Federmanager** una formula di collaborazione con **Unindustria** per la mappatura delle potenziali realtà interessate.

Ha chiuso i lavori **Andrea Molza,** Presidente Federmanager Bologna, che ha dichiarato: *"Federmanager si pone come obiettivo il rafforzamento di un sistema di promozione della professionalità dei propri associati e della conseguente spendibilità sul mercato del lavoro. In un'ottica di approccio al mercato più flessibile, riteniamo che il settore dell'energia e dell'ambiente sia particolarmente adatto a favorire l'inserimento di figure manageriali, sia per l'aspetto etico che lo denota sia per la necessità che ha il settore di competenze e di pianificazione non lasciata al caso. Energy Manager, Consulente Multi Utility, Manager dei Rifiuti (Waste Manager), Manager del Governo del Territorio: si tratta di figure che possono rapidamente prendere piede. Federmanager cerca oggi di contribuire a queste opportunità attraverso la realizzazione sia di progetti di orientamento professionale di manager inoccupati, dove si stimola una generica capacità imprenditoriale, sia attraverso la promozione di seminari specifici realizzati attraverso fondi interprofessionali"*.

Intervista a Giorgio Merlante, Presidente Federmanager Ferrara

Rappresentate la categoria dirigenti di Ferrara e Provincia, che cosa vi ha spinti a scegliere il tema della Green Economy?

Noi crediamo che investire nella green economy rappresenti un'opportunità da non perdere. Secondo dati recentemente diffusi in Italia negli ultimi tre anni 360.000 aziende (il 23%) hanno investito in tecnologie green e 240.000 posti di lavoro (il 38% delle assunzioni del 2012) sono stati creati da imprese della green economy. Sul territorio sono disponibili e inoccupate numerose figure manageriali di alto profilo che potrebbero portare un contributo valido per lo sviluppo di attività sostenibili.

Qual è la vostra idea?

Una strada che Federmanager Ferrara vuole percorrere, in linea con Bologna, è quella di sviluppare iniziative di ritorno al lavoro che possano dare nuovo impulso all'economia e produrre nuove risorse occupazionali. Dai lavori dell'incontro del 20 settembre sono emerse possibilità di collaborazione sia con Unindustria, sia con Sipro Agenzia per lo sviluppo.

Quali settori potrebbero essere coinvolti in questa operazione?

A Ferrara il settore chimico occupa un ruolo importante ma non dobbiamo assolutamente dimenticare, ad esempio, agricoltura, beni culturali e turismo. Tutti da vivere e sviluppare in chiave green. Tra l'altro, nonostante la nostra provincia non sia uscita indenne dalla crisi che ancora ci colpisce, secondo l'Osservatorio dell'economia della Camera di Commercio, a Ferrara esistono oltre 1.200 imprese attive nei settori di avanguardia ed altre 200 in predicato, nel breve periodo, di ottenere risultati eccellenti in termini di realizzazione di nuovi prodotti o di miglioramento (e risparmi) dei processi industriali.

L'uomo nello spazio

Dal satellite sovietico Sputnik alla stazione orbitale internazionale

Premessa

Nella seconda metà del secolo scorso i due più potenti Stati usciti vincitori dalla guerra mondiale entrarono in forte competizione per conquistare la leadership politica del pianeta ed intrapresero quella che fu definita a quei tempi la "guerra fredda", durata a lungo, che portò più volte il mondo sull'orlo di una terza guerra mondiale.

Nella competizione Unione Sovietica e Stati Uniti si resero conto che una grande arma per superare lo Stato rivale era quella di riuscire a conquistare prima dell'altro la supremazia nello spazio.

Grandi risorse vennero quindi spese per portare entro e fuori dell'orbita terrestre mezzi ed uomini coraggiosi e con alterne vittorie la competizione si è sviluppata per lunghi anni e dura tuttora.

Verso la fine del Novecento, il succedersi degli eventi politici portò Russia e Stati Uniti verso la consapevolezza che una parziale unione di studi e risorse fra i due Stati avrebbe portato vantaggi ad entrambe le potenze ed iniziò una collaborazione, che continua anche in questo inizio di secolo. Nel seguito si riassumono le principali tappe di questa competizione spaziale (alla quale si è aggiunto recentemente un terzo Stato, la Repubblica Popolare Cinese), che ha consentito di ottenere grandi progressi per tutta l'umanità.

Le prime spedizioni nello spazio

La prima nazione a portare un uomo nello spazio fu la Unione Sovietica (URSS), che effettuò nel 1957 due esperimenti di volo suborbitale, con il lancio di due satelliti (Sputnik 1 e 2), il secondo dei quali portava a bordo la cagnetta Laika, che visse però soltanto poche ore dopo il decollo.

Il 12 aprile 1961 l'Unione Sovietica lanciò nello spazio il satellite **Vostok** 1, con a bordo il pilota collaudatore **Jurij Gagarin** (1934-1968), che effettuò un volo con un'orbita ellittica completa attorno alla Terra e rientrò nella atmosfera dopo meno di due ore, sganciando il passeggero sano e salvo appeso ad un paracadute. Le caratteristiche principali del percorso suborbitale furono le seguenti: Apogeo 302 km, Perigeo 176 km, Velocità 27.400 km/ora, Durata del volo 88 min.

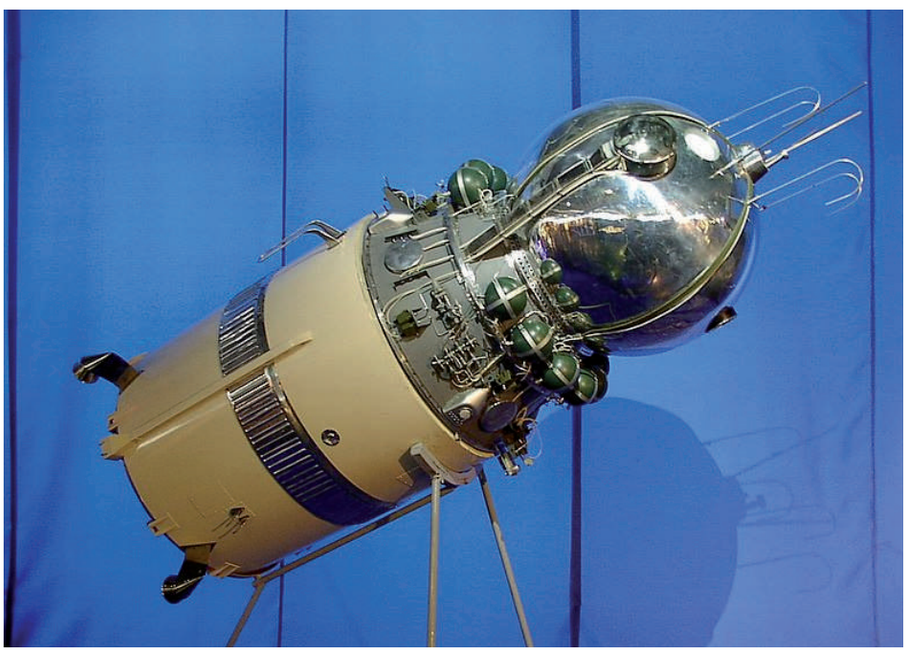
Gagarin fu insignito di grandi onorificenze per il coraggio dimostrato e per il successo conseguito; purtroppo sette anni dopo la grande impresa, l'astronauta morì in un incidente di volo terrestre. Secondo alcune fonti non ufficiali, il lancio di Gagarin fu preceduto e seguito da altri voli con esiti negativi ed anche con perdita di vite umane.

Yuri Gagarin (1934-1968)

Gli esperimenti effettuati dai sovietici accelerarono le ricerche da parte degli americani, che si accorsero di essere in ritardo rispetto ai loro competitori.

Il primo americano che raggiunse lo spazio fu **Alan Shepard,** che il 5 maggio 1961 con la missione Freedom 7 compì un percorso suborbitale attorno alla Terra; a questo volo seguì il 20 febbraio 1962 quello di **John Glenn,** che con Friendship 7 divenne il primo americano a compiere tre orbite intere intorno al pianeta.

I sovietici lanciarono con successo la prima donna nello spazio, **Vladimiro-**

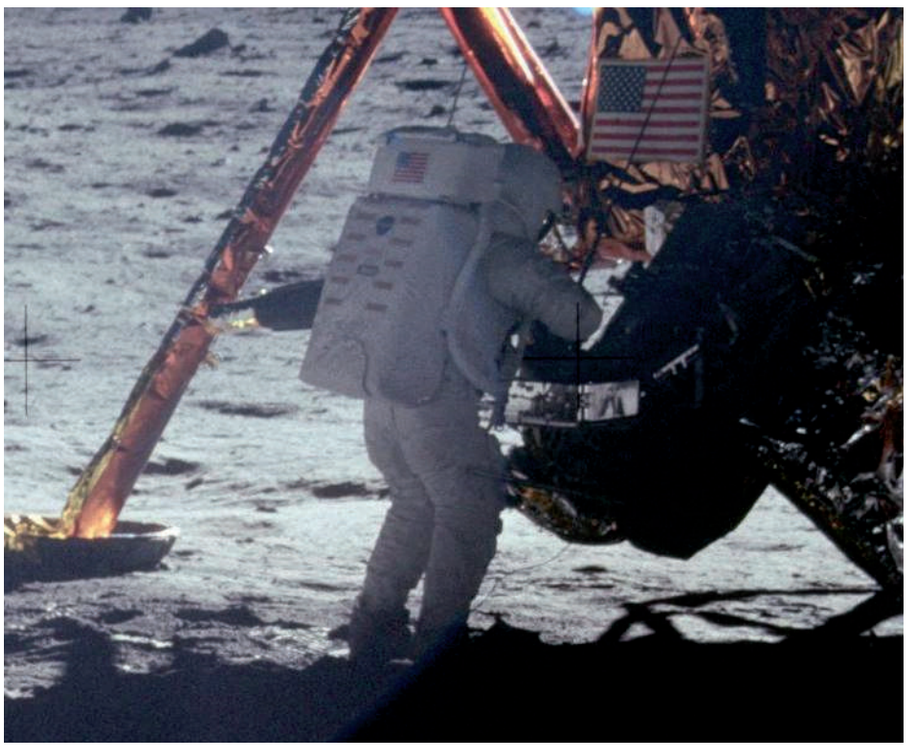


Il satellite VOSTOK

vna Tereskova il 16 giugno 1963 con la navetta Vostok 6; mentre **Alexeij Leonov,** lanciato il 18 marzo 1965 con la navetta Voskhod 2, effettuò la prima passeggiata spaziale della storia. La missione terminò con il rischio di un disastro: per un funzionamento difettoso dei retrorazzi, l'atterraggio avvenne a 1600 km di distanza dal luogo prestabilito.
Gli americani sperimentarono infine il "rendez-vous" e l'aggancio fra due satelliti (Gemini 7 ed 8), in due missioni il 15 dicembre 1965 ed il 16 marzo 1966.

La conquista della Luna

I traguardi raggiunti dai sovietici e dagli americani incrementarono moltissimo l'orgoglio nazionale di entrambi gli Stati, ma l'obbiettivo della corsa divenne poi l'invio di un uomo sul nostro satellite.
La decisione di preparare ed eseguire tale missione fu presa con maggior determinazione dagli Stati Uniti (presidente Kennedy), mentre fu sostanzialmente rinviata dall'Unione Sovietica (presidente Krusciov). Il presidente americano infatti propose ai sovietici di procedere con programmi congiunti, ma il presidente sovietico rifiutò, interpretando l'offerta come un tentativo di sottrarre all'Unione Sovietica la superiore tecnologia spaziale. Prima di procedere verso questo traguardo, l'esplorazione della Luna venne più volte effettuata mediante il lancio di sonde senza equipaggio, che ne fotografarono ripetutamente la sua superficie.
Nel dicembre del 1968 gli astronauti americani **James Lovell, Frank Borman e William Anders** nella missione dell'Apollo 8 orbitarono per la prima volta intorno al satellite e rientrarono in sicurezza sulla Terra.
Il primo uomo a mettere piede sulla Luna fu **Neil Armstrong** il 21 luglio



Il Modulo LEM sulla luna

L'equipaggio dell'Apollo 11

La stazione spaziale internazionale ISS

1969, al comando della missione **Apollo 11**, alla quale partecipavano Michael Collins e Buzz Aldrin.
Il 16 luglio l'astronave Apollo 11 venne lanciata in orbita lunare dal razzo Saturn 5 e quattro giorni dopo il modulo di comando, restando in orbita al comando di Collins, fece scendere sul suolo lunare il modulo LEM con a bordo Armstrong e Aldrin; il LEM allunò così dolcemente. Dopo sette ore Armstrong uscì dal LEM e mise il primo piede sul suolo lunare, seguito dalle TV di tutto il mondo, e pronunciò la storica frase: "Questo è un piccolo passo per un uomo, ma un balzo da gigante per l'umanità". L'astronauta, seguito da Aldrin, scattò alcune foto ed insieme raccolsero reperti lunari nell'intorno del LEM per poi rientrare a bordo dopo 2 ore e 31 minuti. La missione di Apollo 11 si concluse senza problemi con la ripartenza del LEM dal suolo lunare ed il rientro nel modulo di comando ed infine con il ritorno della spedizione nell'Oceano Pacifico entro tale capsula il 24 luglio 1969.
Successivamente alla missione dell'Apollo 11 vennero effettuate dagli americani altre sei missioni sulla Luna con uomini a bordo e cioè: Apollo 12 (novembre 1969), Apollo 13 (aprile 1970), Apollo 14 (gennaio 1971), Apollo 15 (aprile 1971), Apollo 16 (aprile 1972) e Apollo 17 (dicembre 1972). Ciascuna di queste missioni comprendeva un diverso programma di ricerca.
La missione Apollo 13 fu funestata da una esplosione a bordo che compromise l'obiettivo dell'allunaggio. La spedizione fu interrotta dopo il raggiungimento dell'orbita lunare ed il ritorno sulla Terra fu possibile anche grazie alla abilità degli astronauti e dei tecnici del centro di controllo.
A partire dalla missione Apollo 15 divenne possibile far permanere più a lungo gli astronauti sul suolo lunare, le esplorazioni furono più estese, la raccolta di materiali più ampia. Venne anche trasportato sul suolo lunare un veicolo (rover lunare) per facilitare gli spostamenti. E' bene ricordare che nella missione Apollo 1, che prevedeva un lancio di prova il 27 gennaio 1967, la navicella, per un incidente dopo la partenza, fu distrutta dal fuoco e perirono tutti i tre membri dell'equipaggio Virgil Grissom, Edward White e Roger Chaffee.
In merito ai primi tentativi di collaborazione tra americani e sovietici nella ricerca spaziale, oltre alla gestione comune della stazione ISS di cui si riferisce nel capitolo seguente, si ricorda la missione congiunta USA-URSS che il 15 luglio 1975 lanciò per un "rendezvous" spaziale una navetta Apollo ed una Soyuz: in tale missione gli astronauti effettuarono lo scambio tra le due navette ed eseguirono esperimenti congiunti.

Le stazioni spaziali

Le stazioni spaziali sono state progettate per consentire la vita dell'uomo nello spazio. Differiscono dalle altre navicelle spaziali per la mancanza di propulsione e di possibilità di atterraggio: questi compiti sono lasciati ai veicoli di trasporto da e per la stazione.
Le stazioni hanno la capacità di ospitare esseri viventi in orbita per settimane, mesi ed anche anni. I componenti di una stazione, detti moduli, sono costituiti da un ambiente destinato ad ospitare gli astronauti e da un altro che contiene le attrezzature e gli strumenti scientifici.
La strumentazione serve per studiare gli effetti a lungo termine della permanenza nello spazio sul corpo umano e per effettuare studi scientifici non possibili su altri veicoli spaziali. La prima stazione Salyut 1 è stata portata nello spazio dai sovietici il 19 aprile 1971 ed è stata utilizzata per soli 175 giorni.
Successivamente gli americani inviarono nello spazio il 14 giugno 1973 la stazione Skylab che è rimasta in orbita ben 2249 giorni, di cui abitati da astronauti soltanto 171. Dopo altri lanci di stazioni sovietiche, ora non più attive, sono attualmente in orbita due stazioni:
- la **ISS (Stazione Spaziale Internazionale)**, in orbita dal 20 novembre 1998
- la **Tiangong 1 (Stazione della Repubblica Popolare Cinese)**, in orbita dal 29 settembre 2011

La stazione spaziale internazionale è utilizzata per la ricerca scientifica ed è gestita, secondo un progetto congiunto, da cinque Agenzie spaziali: NASA (Stati Uniti), RKA (Russia), ESA (Unione Europea), JAXA (Giappone), CSA (Canada). Le principali caratteristiche sono le seguenti: Lunghezza 72,8 m., Altezza 20 m., Larghezza 108,5 m., Massa 450 t., Volume abitabile 350 mc. (max 6 astronauti), Perigeo 388 km., Apogeo 401 km., Periodo orbitale 92 min 27 sec.
La stazione è stata abitata continuativamente dal novembre 2000 e l'equipaggio da allora è stato sostituito più volte; resterà presumibilmente in orbita fino al 2028. Il suo obiettivo è quello di sviluppare e testare tecnologie per l'esplorazione spaziale, in grado di mantenere in vita un equipaggio in missione oltre l'orbita terrestre. Gli equipaggi, in ambiente con

microgravità, conducono esperimenti di biologia, chimica, medicina, fisiologia e fisica e compiono osservazioni meteorologiche ed astronomiche.
La stazione viene servita da navette Soyuz, Progress, Space Shuttle, etc. ed è stata visitata da astronauti o cosmonauti provenienti da 15 Paesi diversi.
La stazione cinese Tiangong 1 è costituita da un modulo di servizio, uno per effettuare test di laboratorio e un modulo per l'attracco di navette Shenzhon.
In ritardo rispetto alla stazione internazionale, il programma cinese è molto ambizioso e comprende anche la possibilità di riportare l'uomo sulla Luna e di costruirvi in futuro una stazione.
L'11 giugno 2013 è partita la missione cinese Shenzhon 10 con a bordo 3 astronauti che, dopo una sosta in orbita di parcheggio, ha attraccato alla stazione spaziale il 26 giugno seguente.

L'aereo portarazzi Stratolaunch

Gli sviluppi previsti nel medio termine

Come si è visto, la corsa dell'uomo verso lo spazio non ha soste. Nuovi Stati concorrenti (Giappone, Unione Europea e Canada) si sono aggiunti assieme a Russia e Stati Uniti nella stazione spaziale internazionale; mentre il più grande Stato asiatico, la Repubblica Popolare Cinese corre da solo verso le stesse mete.
Le ricerche peraltro richiedono sempre maggiori risorse da parte degli Stati che vi collaborano ed hanno prodotto sempre maggiori conoscenze ed esperienze, anche tecnologiche, ma non hanno consentito finora consistenti ritorni economici. Negli anni più recenti sono stati avviati negli Stati Uniti da alcune grandi strutture industriali private dei progetti per trarre da questo grande sviluppo tecnologico veri e propri "business". Si è fra l'altro ritenuto possibile ottenere consistenti ritorni economici facendo partecipare ai voli spaziali anche cittadini disponibili a pagare un biglietto per vivere in diretta queste esaltanti esperienze.
Ecco alcuni esempi:
-**Pay Pal**, società internazionale che gestisce il pagamento sicuro degli acquisti on line, ha costituito la società **Space X**, che ha lanciato con successo nel 2012 il razzo propulsore "Falcon 9" e la navicella "Dragon"; quest'ultima si è accostata nello spazio alla stazione ISS, che ne ha estratto gli importanti materiali trasportati, lasciandola poi rientrare sulla Terra (surrogando in tal modo gli "Space Shuttle" della NASA ormai obsoleti). L'obbiettivo di Space X è ora quello di costruire un razzo propulsore riutilizzabile, che dopo il lancio si possa far rientrare sulla base di partenza, riducendo drasticamente i costi di ciascuna spedizione: la sperimentazione è in corso con il razzo "Grasshopper" (cavalletta), e la navicella "Dragon" che dovrebbe trasportare sulla ISS uomini e materiali a partire dal 2015.
-**Amazon**, leader nel mondo nel commercio via Internet, ha fondato la società **Blu Origin**, che sta sperimentando il razzo propulsore (a decollo ed atterraggio verticale) e la navetta spaziale "New Shepard", entrambi recuperabili e riciclabili, progettati per trasportare turisti in viaggi suborbitali a gravità zero (prezzo stimato: 100-250 mila dollari per volo);
-**Microsoft**, la più importate società di produzione di software, ha fondato **Stratolaunch System**, una compagnia creata con l'obbiettivo di sviluppare un nuovo sistema di lancio spaziale in partenza da un aereo in volo, capace di attivare un servizio regolare di navetta orbitante per 10 giorni attorno alla Terra, con periplo di 90 min. (prezzo stimato: 50 milioni di dollari per volo). Il sistema, per il quale è previsto il primo lancio entro il 2016, è composto da tre elementi principali: un velivolo madre, che sarà l'aereo più grande mai costruito, spinto da sei turboreattori di grande potenza, un razzo multistadio riciclabile con sulla punta la navetta da spingere in orbita, ed un sistema avanzato di aggancio fra i due.
Con queste prospettive nel breve e medio periodo non solo pochi astronauti, ma anche tutti coloro che sono dotati di curiosità, coraggio e risorse, potranno partecipare alla esplorazione dello spazio.

Si fa presto a dire austriaci

(5ª parte)

Le puntate precedenti sono state pubblicate su Filo Diretto:
. luglio 2012 FD n. 4 parte prima
. febbraio 2013 FD n. 1 parte seconda
. aprile 2013 FD n. 2 parte terza
. giugno 2013 FD n.3 parte quarta

Lasciamo a Frantisek il tempo necessario per rendersi conto di dov'è capitato ed abbia studiato le mosse necessarie per sopravviverci e parliamo di Bologna. Chi scrive è nato nel 1939 [(1)], il nonno Enrico nel 1872 ed il bisnonno Luigi nel 1830, anno in cui era Papa Pio VIII°. Quest'ultimo mio parente è nato in un periodo di torbidi politici e di restaurazione pontificia con gli austriaci sempre tra i piedi, che andavano e venivano. I coetanei che mi leggono – e spero siano numerosi – probabilmente sono stati, quando lattanti, sulle ginocchia di un bisnonno che aveva sulle scarpe la polvere di una Bologna che ignoriamo.

Gli uomini in genere accolgono e tramandano tra loro, senza vagliarle criticamente, anche se riguardano le vicende della propria terra, le memorie del passato.
Il decennio fra il 1849 ed il 1859 è per i più una semioscurità dalla quale balugina a volte Ugo Bassi, ma chi fosse Anna Grassetti Zanardi o perché un viale è dedicato alla data del XII Giugno nessuno lo ricorda… Eppure furono anni interessanti durante i quali i bolognesi cominciarono a prendere coscienza di se stessi, non più tenuti a balia da un Senato che si esprimeva sempre ed ovunque "in nome del popolo bolognese", in realtà a tornaconto delle quaranta poi cinquanta famiglie nobili che lo costituivano e che si tramandavano di generazione in generazione il seggio senatorio (ovviamente vi furono eccezioni, ma queste accadevano quando gli interessi delle due parti coincidevano in tutto) e da un Legato Pontificio che, guarda caso, con il trascorrere del tempo, finì con l'essere quello dei due convinto o che le cose cambiavano o non c'era futuro, né per il Senato cittadino né per il Papa re.
Prima dell'arrivo dei francesi – 19 giugno 1796 – Bologna era retta da una costituzione politica nota come "capitoli di Niccolò V°": questi risalivano al 1447 e con essi la Chiesa, pur di poter mettere le mani sulla città, ovvero riavere quello che Lei sosteneva Le spettasse, non aveva badato a condiscendere, pur di poter farsi vanto di un'illustre città nel proprio regno ed una testa di ponte nella pianura Padana.
Il Senato bolognese (quello che si proclamava *il popolo bolognese*), ottenne di limitare la sovranità pontificia, instaurando la collaborazione obbligatoria con il Legato che rappresentava il Papa *in temporalibus* mentre l'arcivescovo continuava a rappresentarlo *in spiritualibus.*
Il sistema fiscale, monetario e doganale di Bologna e del suo territorio era autonomo come pure l'organizzazione militare ed il privilegio di tenere un ambasciatore presso la corte pontificia. A parte l'ambasciatore (che di sovente riusciva a far andare fuori dai gangheri il Papa con la pretesa di essere considerato all'altezza di quelli che lui – il bolognese – reputava suoi colleghi: l'ambasciatore del re di Francia, dell'imperatore di Spagna ecc. mentre questi tanto lo stimavano da soprannominarlo *l'ambasciatore delle mortadelle,* per via dei grossi insaccati che regalava loro in occasione dell'anno nuovo) essere autonomi quanto a fisco e dogane significava non essere tributari in alcun modo di Roma. E sulle questioni economiche il Senato aveva diritto di prevalere sul Legato.
Per alcuni secoli Bologna visse come un corpo separato, arroccato entro le sue patetiche mura che mai l'avevano difesa da attacchi esterni ma semplicemente erano servite per filtrare attraverso le porte le merci in entrata ed in uscita, ricordando che si pagava dazio anche solo "esportando" un prosciutto a Imola o "importando" una castellata di uva da vino da Castel San Pietro. E poiché le entrate del dazio davano grossi ed immediati introiti alle Autorità, era tale l'acrimonia con la quale lavoravano i dazieri che è rimasta d'allora l'aforisma *"ander al gabariot"* sinonimo per morire, dove *"gabariot"*, deriva da *"gabela"* gabbella, ed era il locale ove venivano rinchiusi i contrabbandieri presi sul fatto.
La popolazione, sia pure lentamente, cresceva e gli spazi, che nei secoli precedenti le mappe ci ricordano destinati

(1) Il 17 gennaio, nel caso qualcuno volesse ricordarsene

agli orti cittadini, erano oramai sede di costruzioni abitative addossate le une alle altre, originando quartieri malsani – i così detti borghi – per i quali erano coniati riferimenti topografici quali "vicolo dello stronzo muffo" oppure *"la gata marza"* (la gatta marcia).

Roma aveva tentato di quando in quando, a seconda delle inclinazioni dei vari Papi, di portare Bologna in una cornice statale, uniformando le sue leggi e costumi a quelli di uno stato unitario[2]. Ma ogni volta si svolgeva su di un immaginario ring un incontro che vedeva da un lato il Legato, forte dei bandi della Capitale che avrebbero dovuto valere ovunque, dall'altro i patrizi bolognesi, avvinghiati ai capitoli di Nicolò V°.
La cosa assunse un piega drammatica nel secolo XVIII°, il secolo dei lumi, quando anche il Papa cercò di allinearsi con gli altri sovrani europei scossi dai fremiti di rinnovamento, sotterranei o palesi, che si manifestavano nelle insistenti richieste di riforme, nelle opere di pubblica economia, nella revisione degli organi amministrativi. Origine di una furiosa controversia fu il cosidetto Piano Economico, promosso e ordinato dal Chirografo di Paolo VI° il 25 ottobre 1780.
Alla base del Piano Economico c'era come pezzo forte un'imposta sui terreni, in base a nuovo catasto a stima e misura. La reazione della nobiltà cittadina fu ostile. *Il focatico*[3] era applicato in base a valutazioni arbitrarie o comunque concordate con gli interessati anche secoli prima, ed inoltre numerose erano fra la nobiltà le esenzioni tramadatesi di generazione in generazione. Un catasto avrebbe evidenziato e messo fine al paradosso che le gabelle cittadine, che gravavano sui consumi, rendevano all'erario forse più delle entrate dei terreni. Alla fine il catasto si redasse ma non entrò mai in vigore. Poi arrivò Napoleone che con la Repubblica Cispadana mandò tutti a casa.
Con il ritorno della sovranità papale su Bologna, c'era da prevedere che l'autorità romana non avrebbe avuto più contendenti (del Senato nessuno parlò più), ma la previsione si dimostrò ottimistica perché sull'immaginario ring salì un inaspettato avversario, ben più potente. Se il Legato (straordinario si è detto per Bologna, Ferrara, Forlì e Ravenna) aveva le spalle coperte da un Papa volitivo qual'era Pio IX°, chi sedeva nell'angolo opposto era niente meno che l'imperiale Governatore Civile (sì anche civile) e Militare, comandante l'ottavo corpo d'armata, che poteva contare su seimila soldati – più la varie guarnigioni sparse per le Romagne ed un pezzetto di Lombardia – avente come secondo niente di meno che il generale di cavalleria Johann Joseph Franz Wenzel Anton Franz Karl Graf conte di Radetz in arte semplicemente Radetzky (guarda fatalità anche lui boemo come Frantisek). Questi non aveva grande considerazione di noialtri e l'unico italiano di cui si fidava sembra fosse la lavandaia milanese Giuditta Meregalli, sua amante (e tale anche quando era al mondo la di lui legittima moglie, la contessina friulana Franziska Strassoldo, cinque maschi e tre femmine, che morì quattro anni prima del generale, nel 1854) che lo rese padre di quattro bei pupi e gli rimase vicino sino alla di lui morte. Così si racconta e così si riporta.
Gli austriaci vennero e furono accolti da molti come liberatori: si istallarono invece in regime di stato d'assedio il che, significava considerare Bologna una città ostile occupata a tempo indeterminato "e che nei fatti" continuò ad essere tale anche dopo il maggio del 1857 quando, nominalmente, lo stato d'assedio fu revocato. Presero a comandare e lo fecero in lungo ed in largo, con arroganza e spavalderia, Legato Pontificio o no. Nei rapporti epistolari dell'epoca fra le autorità cittadine, per fare riferimento agli sgraditi ospiti, sempre si parla di *truppe d'occupazione*.

A Roma i Francesi, nel resto dello Stato gli Austriaci: per Pio IX° dovettero essere tempi tribolati. *(continua)*.

(2) La cosa non riguardava solo Bologna perché sul terreno dell' economia e delle finanze nello stato Pontificio regnò , sino alla fine, molta anarchia.
(3) Una specie di imposta di famiglia, che alcuni ricorderanno, basata sulla stima della consistenza economica, non ancora sul reddito.

AGGIORNAMENTI IN MATERIA DI SALVAGUARDIA DEI LAVORATORI "ESODATI"

Con il Decreto Legge 31 agosto 2013 n. 102, recante "Disposizioni urgenti in materia di IMU, di altra fiscalità immobiliare, di sostegno alle politiche abitative e di finanza locale, nonché di cassa integrazione guadagni e di trattamenti pensionistici", all'art. 11, sono state introdotte **ulteriori disposizioni di salvaguardia per i cd. esodati, per consentire l'accesso al beneficio del pensionamento anche ai casi di cessazione "in ragione della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro".**

Questa nuova salvaguardia, che viene riconosciuta nel limite di **6.500 soggetti** (che si aggiungono ai circa 130.000 soggetti delle precedenti salvaguardie), riguarda, quindi, esclusivamente i casi di risoluzione del rapporto di lavoro a causa di licenziamento individuale (cioè senza accordo di risoluzione), ferme le seguenti condizioni per i soggetti interessati:

a) abbiano conseguito successivamente alla **data di cessazione**, la quale comunque non può essere **anteriore al 1 gennaio 2009 e successiva al 31 dicembre 2011, un reddito annuo lordo complessivo** riferito a qualsiasi attività, non riconducibile a rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, **non superiore a euro 7.500;**

b) **risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi** che, in base alla disciplina pensionistica vigente prima della data di entrata in vigore del D. L. 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 avrebbero comportato la decorrenza del trattamento pensionistico entro il trentaseiesimo mese successivo alla data di entrata in vigore del citato Decreto Legge n. 201/2011.

Ai fini della presentazione delle istanze di beneficio, si applicheranno le procedure relative alle precedenti fattispecie di salvaguardia, con particolare riguardo alla circostanza **che la data di cessazione debba risultare da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie alle Direzioni territoriali del lavoro, ovvero ai soggetti equipollenti.**

L'Inps provvederà al monitoraggio delle domande di pensionamento fino al raggiungimento del limite numerico indicato, oltre il quale l'Istituto non prenderà in esame ulteriori domande.

Al momento, siamo in attesa delle istruzione in ordine alle modalità di presentazione delle istanze.

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
e-mail: pagani.elisabetta@libero.it

CONVENZIONATO FASI

di **Marco Mazzoni** - *Coordinatore Commissione Welfare Federmanager Bologna*

"Start-up innovative incontrano Manager"

Il 22 ottobre scorso ha avuto luogo l'evento "Start-up innovative incontrano Manager" organizzato da Federmanager Bologna e Innovami che ha visto la partecipazione di numerosi Manager e Start Up fra le più innovative del territorio.

L'evento, del quale daremo descrizione dettagliata nel prossimo numero della rivista, ha avuto un ottimo riscontro, testimoniato sia dalle richieste di partecipazione di gran lunga superiori ai posti a disposizione che dalle numerose collaborazioni fra Manager e Start Up che si stanno concretizzando in questi giorni.

Il successo dell'iniziativa conferma l'efficacia delle iniziative di welfare attivo della nostra Associazione e apre nuove opportunità di incontro con enti e aziende del territorio.

"BACHECA EVENTI DI FEDERMANAGER BOLOGNA"

GLI EVENTI ORGANIZZATI NEGLI ULTIMI MESI

22 ottobre 2013 - Start Up innovative incontrano i Managers - Elevator Pitch e Business Matching. Incontro a numero chiuso tra manager e aziende start up per creare opportunità di reciproca conoscenza, finalizzate all'attivazione di collaborazione in ambito consulenziale, commerciale o di partecipazione al capitale.

30 ottobre 2013 - Personal Branding con Luigi Centenaro. Ciclo di incontri Nutrimenti manageriali, aperti a soci e non presso Casalunga Golf Club di Castenaso.

19 novembre 2013 - Strumenti non convenzionali per l'evoluzione d'Impresa: l'Ergonomia Aziendale. Bologna, Holiday Inn Express, Via del Commercio Associato, promosso insieme a Studio Rider Ing. Ruggero Romano

GLI EVENTI IN PROGRAMMA

27 novembre 2013 - Dove osano le banche con Stefano Palazzi di COFI. Ciclo di incontri Nutrimenti Manageriali, aperti a soci e non, presso Casalunga Golf Club di Castenaso, h.18,00.

29 novembre 2013 - Forum Internazionalizzazione A+Network, Oratorio dei Fiorentini, Corte de Galluzzi, 6 dalle ore 14,00. Promosso insieme ad A+ Network e Fondazione Alma Mater.

In vista delle Festività Natalizie
come consuetudine
Federmanager Bologna offre ai propri Associati
un'occasione di incontro informale
e diverso rispetto alle tradizioni.
Per conoscersi meglio e salutarsi tra colleghi,
con un drink in mano,
scambiandosi gli auguri.
Vi aspettiamo VENERDÌ 13 DICEMBRE 2013
dalle ore 17,30 presso la nostra sede in via Bombicci, 1 (Bo)

FEDERMANAGER
SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI
BOLOGNA

É gradito un cenno di conferma della propria partecipazione
alla Segreteria di Federmanager (segreteria@federmanagerbo.it)