

FILO DIRETTO FD DIRIGENTI

cod. ISSN 2281-3888



News Magazine Ufficiale di Federmanager Bologna

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



- **Progetto Welfare Attivo Manager: opportunità e coinvolgimento degli associati**
- **Le sottili armi della seduzione... aziendale**
- **Praesidium: una polizza per tutelare le professioni non regolamentate**
- **Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà**



LE INIZIATIVE DI SOLIDARIETÀ DI FEDERMANAGER BOLOGNA VERSO LE ZONE COLPITE DAL TERREMOTO

Nel 2012 le iniziative di Solidarietà dell'Associazione si sono concentrate su progetti a sostegno delle zone colpite dal terremoto emiliano. Queste attività sono il risultato dell'impegno di Federmanager Bologna con una donazione di 5.000 euro, di Federmanager Nazionale e dei suoi Associati che hanno raccolto in totale oltre 74.000 euro di donazioni da destinare a progetti di riqualificazione nelle zone terremotate.

Una sintesi degli interventi e dei loro risultati concreti:

Concerto di Beneficenza del 7 dicembre 2012 a Bologna: grazie alle oltre 300 adesioni e alle donazioni di aziende, associazioni e privati sono stati raccolti 4.078 euro (il ricavato del concerto e delle donazioni al netto delle spese) che sono stati destinati a progetti rivolti a giovani, anziani e disabili di Mirandola e, in generale, dell'Area Nord modenese, con la collaborazione della Scuola di Musica Carlo e Giuliano Andreoli e dell'Agenzia pubblica di Servizi alla Persona di Mirandola. In aggiunta, Federmanager Nazionale ha contribuito al progetto facendo destinare 5.000 euro alla scuola Andreoli e 4.131 all'ASP di Mirandola.

Aule informatiche nelle scuole: Federmanager Bologna, con il contributo degli Associati, ha gestito il resto della raccolta fondi di Federmanager Nazionale, finanziando le attrezzature (pc, tablet, supporti informatici, postazioni) destinate alle aule informatiche scolastiche nelle zone colpite dal sisma. Nel dettaglio, sono stati destinati 22.577 euro per la scuola Elementare di Pieve di Cento, 15.000 per la scuola Media di Mirandola, 14.600 per l'Istituto Commerciale Marco Polo di Crevalcore e 12.884 per l'Istituto Comprensivo Dante Alighieri di Sant'Agostino.

Il Presidente Andrea Molza ringrazia in particolare i Capo Progetto, Luca Bergonzini (Crevalcore), Nicola Manzali (Sant'Agostino), Marco Mandrioli (Pieve di Cento), Marco Padovani e Marco Mandrioli (Mirandola).

Da parte nostra ringraziamo tutti i nostri Associati che hanno contribuito alla buona riuscita di queste iniziative, con la partecipazione al Concerto o con le loro donazioni, e ci auguriamo che l'impegno finora profuso da tanti, grazie anche alle attività che continueranno nel corso del 2013, possa rappresentare concretamente una continuità di supporto per una ripartenza reale che coinvolga tutti i tessuti della società delle zone colpite dal sisma.

RECUPERO PER GLI ESODATI ESCLUSI DAL PRIMO CONTINGENTE

Con il Messaggio n. 4678 del 18 marzo u.s., l'Inps ha confermato la possibilità, per i soggetti esclusi dal primo blocco di salvaguardati (quello di 65.000 unità), le cui domande di accesso al beneficio siano state accolte dalle competenti Commissioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro e, tuttavia, siano rimasti esclusi per incapienza del contingente numerico, di presentare nuovamente l'istanza di beneficio alla DTL competente, per ottenere la salvaguardia nell'ambito del secondo scaglione, pari complessivamente a 55.000 soggetti.

Pertanto, i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo, che successivamente non si siano rioccupati e la cui decorrenza pensione (in base alla pre-vigente disciplina) si collochi entro il 6 gennaio 2015, **sono tenuti a presentare istanza per l'accesso al beneficio** (in base a quanto stabilito nel Decreto Interministeriale dell'8 ottobre 2012), alle competenti Commissioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro **ENTRO E NON OLTRE IL 21 MAGGIO 2013**.

Invitiamo ad attenersi alle istruzioni di cui sopra, anche coloro che, pur avendo ottenuto l'accoglimento della domanda di accesso al beneficio dalle competenti Commissioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro, non abbiano ancora ricevuto da INPS alcuna risposta ufficiale.

Il giorno **30 aprile 2013** Federmanager Bologna ha fissato un incontro di confronto sulle principali tematiche che saranno presentate sul rinnovo contrattuale CCNL CONFINDUSTRIA-FEDERMANAGER. L'appuntamento fa parte del programma di incontri territoriali finalizzati a consentire la più ampia partecipazione dei colleghi in servizio, associati e non associati.



FEDERMANAGER

SINDACATO DIRIGENTI AZIENDE INDUSTRIALI

BOLOGNA

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

sommario

I nostri numeri

Presidenza

ANDREA MOLZA - Tel. 051/6240102

E-mail: presidente@federmanagerbo.it

Riceve su appuntamento

CONSULENZA SINDACALE/AGENZIA LAVORO

SERGIO MENARINI - Tel. 051/542919

E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it

CONSULENZA PREVIDENZIALE

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526

E-mail: carla.gandolfi@federmanagerbo.it

GAIA MONTI - Tel. 051/543258

E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it

FONDIRIGENTI / AGENZIA LAVORO

CARLA GANDOLFI - Tel. 051/545526

E-mail: c.gandolfi@agenzia.fondirigenti.it

FASI - ASSIDAI

ANNALENA GARDINI - Tel. 051/495966

E-mail: annalena.gardini@federmanagerbo.it

SEGRETERIA - CONVENZIONI

GAIA MONTI - Tel. 051/543258

E-mail: gaia.monti@federmanagerbo.it

ISCRIZIONI E AMMINISTRAZIONE

PAOLA FASOLI - Tel. 051/495985

E-mail: paola.fasoli@federmanagerbo.it

AGNESE PAGLIARULO - Tel. 051/6240102

E-mail: agnese.pagliarulo@federmanagerbo.it

Uffici - Orari di ricevimento

Lunedì 9,30-13,30

Martedì - Venerdì 8:30 - 13:30

Fasi 8,30-12,30

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

Direzione, Redazione e Amministrazione:

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

Direttore responsabile: ANDREA MOLZA

Comitato di redazione:

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

Segreteria di Redazione: SERGIO MENARINI

E-mail: sergio.menarini@federmanagerbo.it

Impaginazione e Stampa

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

Gli articoli firmati non rispecchiano necessariamente
l'opinione di federmanager

5 EDITORIALE

La situazione dopo le Elezioni e analogie col celebre romanzo "Il Gattopardo"

6 ATTUALITÀ

CONOSCERE, ELABORARE, RAPPRESENTARE

Negli anni '80 e '90 siamo stati fonte di ricerche ed analisi sulla cultura manageriale; su queste abbiamo costruito le nostre strategie di rappresentanza. E' tempo di riprendere quel percorso

8 PROGETTI

*Progetto Welfare Attivo Manager:
opportunità e coinvolgimento degli associati*

11 MANAGEMENT

Le sottili armi della seduzione ... aziendale

15 CONVEGNO

Considerazioni sulla banda larga ed il suo sviluppo

18 ATTUALITÀ

Praesidium: una polizza per tutelare le professioni non regolamentate

21 PREVIDENZA

Blocco della perequazione automatica e contributo di solidarietà: al via i ricorsi giudiziari

24 INTERVISTA A SARA ROVERSI

YOU CAN: una formula imprenditoriale da scoprire.

27 CULTURA

Si fa presto a dire Austriaci (3ª parte)

30 EVENTI

Il nostro patrimonio

31 PROGRAMMA BOLOGNA FESTIVAL (1ª parte)

La situazione dopo le Elezioni e analogie col celebre romanzo "Il Gattopardo"



Premetto che non sono mai stato osservatore esperto della politica in generale e di quella italiana in particolare, ma "Priorita-

lia" prima, le elezioni poi, con il loro bombardamento mediatico, hanno giocoforza accresciuto l'attenzione sull'argomento.

Tale accrescimento deve essere letto come crescente preoccupazione verso un sistema di regole e comportamenti che appaiono sempre più distanti dai veri bisogni del Paese. Da qui il collegamento con la celeberrima frase di Tancredi nel romanzo *Il Gattopardo* di Giuseppe Tomasi di Lampedusa: "Se vogliamo che tutto rimanga come è, bisogna che tutto cambi" che potremmo leggere meglio al contrario. A me pare che tutto quello che i partiti "storici" hanno proposto fosse finalizzato esclusivamente ad apparire paladini di un cambiamento moralizzatore e serio, che in realtà nessuno voleva veramente.

La legge elettorale, il finanziamento ai partiti, i tagli alle province e i costi della politica erano sulla bocca di tutti, mentre sotto traccia si lavorava per mantenere lo status quo.

Non credo che il risanamento del Paese si realizzi con azioni ad effetto come i finanziieri a Cortina o la tassa sui posti barca. Credo invece che paghi la coerenza rispetto al programma presentato, che si esprime nel realizzare una sorta di coerenza prioritaria, che, seppur necessariamente mediata tra le

varie forze in campo, dimostri di far prevalere il cuore del programma.

Faccio alcuni esempi: "legge elettorale" oggi al primo posto nelle priorità; la ritengo in realtà meno urgente rispetto al problema mercato/occupazione/ripresa. È strumentale rimandare il secondo problema per realizzare la prima.

Oggi, piaccia o no, un parlamento c'è; tutte le forze auspicano la ripresa, nessuno si può tirare indietro rispetto a un serio progetto. Potranno discutere su parti del progetto, ma il fatto che oggi il Paese guarda e valuta è un fatto incontrovertibile.

Mi stupisce che l'effetto Grillo non venga analizzato per quello che è, e cioè che il Paese ha mandato un forte messaggio di sfiducia verso la classe politica. Il messaggio è: inutile parlare di progetti se chi ne parla non è stato in grado di realizzarli, la necessità di mediare avendo presente l'obiettivo si è "dissolta" nella stessa mediazione, si è perso di vista il fine.

Alla richiesta insita nel messaggio si dovrebbe rispondere con: "intanto ci uniamo e facciamo quello che serve rimandando a dopo i particolarismi".

Far cassa tramite la vendita degli immobili pubblici, contenere i costi nella pubblica amministrazione, cambiare i vertici delle aziende pubbliche o partecipate con gente seria e preparata, offrire incentivi alle aziende, fare pressione sulle Banche per riaprire liquidità: sono tutti obiettivi bipartisan.

Invece i media sono pieni di tavole rotonde dove si discute di Grillo e del suo rifiutare interviste. Non mi sembra che questo sia un obbligo, non mi

ricordo che gli Andreotti della Prima Repubblica rilasciassero molte interviste, ma credo sia sotto gli occhi di tutti che qualsiasi cosa uno dica possa essere avulsa dal contesto e riportata in modo "interessato".

Peraltro Grillo comunica, ma comunica saltando appunto la potenziale distorsione mediatica e questo, a mio avviso, non spaventa la politica, ma spaventa i giornali, che vedono messa a rischio una preponderante fetta del loro impegno professionale; dovranno concentrarsi a tempo pieno su sport e gossip, "Ruby Gate" compreso.

Queste riflessioni fotografano il presente a un bivio, le proposte di Bersani sulla compagine governativa e le future evoluzioni chiariranno meglio se il messaggio delle urne è stato compreso.

Fra si come: io non mollo, da mozzo a capo io rimango; non posso fare progetti con chi ho combattuto fino a ieri ecc. sono tutto fumo.

Nel silenzio dei nostri cuori sappiamo che solo trovando ognuno il proprio aspetto migliore e lavorando con quello, si può ripartire; alla fine della guerra i partigiani e i reduci del regime si sono alla fine riuniti, ben sapendo che ripartire dalle macerie per ricostruire era preminente.

Prioritalia evoca un po' questo pensiero, speriamo che possa essere uno strumento efficace per ricostruire nell'attuale terzo dopoguerra, per fortuna soltanto economico, ma ugualmente devastante.



CONOSCERE, ELABORARE, RAPPRESENTARE

Negli anni '80 e '90 siamo stati fonte di ricerche ed analisi sulla cultura manageriale; su queste abbiamo costruito le nostre strategie di rappresentanza. E' tempo di riprendere quel percorso



Molto spesso, parlando tra di noi, riflettiamo sui cambiamenti intervenuti nella nostra categoria: cambiamenti indotti da scelte aziendali, condi-

visibili o meno, ma con cui dobbiamo fare i conti.

Ma li conosciamo veramente questi cambiamenti? Sappiamo veramente quali effetti e conseguenze abbiano determinato a livello individuale e, soprattutto, collettivo?

Assumiamo comportamenti conseguenti e coerenti sul piano sindacale, organizzativo e comunicativo? Giochiamo di rimessa o esprimiamo progettualità?

Ritengo che un soggetto di rappresentanza intellettualmente onesto, che non vuole essere auto-referenziale, come è Federmanager, debba porsi in modo permanente queste domande e se le debba porre cercando le risposte attraverso processi di analisi introspettiva che sappiano scavare fino alle radici dei problemi e senza tentativi autoconfermatori.

In un quadro socio economico che sta determinando nuovi equilibri di "potere" e dove le forme associative di rappresentanza funzionale possono avere un ruolo determinante, ogni deficit di rappresentatività ha un costo elevato che nessun soggetto collettivo può permettersi.

Diciamo questo perché siamo fermamente convinti che nonostante le difficoltà oggettive e le spinte ad un in-

dividualismo spesso oltre misura, per l'associazionismo dirigenziale esista uno spazio amplissimo per un ruolo significativo sul piano politico-sociale-negoziale.

Affermare questo tipo di associazionismo significa capire e conoscere nel profondo le aspettative della categoria, significa avere cognizione esatta delle ansie e delle domande inesprese, significa registrare e decodificare i "segnali deboli".

Significa avere chiara la percezione che i nostri dirigenti hanno di se stessi sia in chiave professionale che sociale; dobbiamo sapere come vogliono essere "raccontati".

Significa anche prendere atto che la nostra categoria è fatta di tanti "cluster", ognuno di questi portatore di specifiche attese: ci sono i dirigenti delle piccole imprese familiari e i dirigenti delle grandi multinazionali; ci sono giovani in carriera e colleghi a "fine corsa" ingiustamente posti ai margini delle politiche aziendali; dirigenti in attività ed in pensione; pensionati recenti e pensionati di lungo corso; colleghi che pur con sofferenza hanno ben chiara la fase storica che stanno vivendo ed altri che tendono a leggerla ed interpretarla cercando di riportare indietro nel tempo le lancette degli orologi.

Tante diverse domande, tante diverse priorità soggettive.

Tutti i giorni, nel nostro ruolo di rappresentanza, tocchiamo con mano la enorme difficoltà a fare sintesi, a dare risposte coerenti e di qualità a tutte queste legittime sollecitazioni.

Ma una sintesi è indispensabile e va fatta: è il compito fondamentale della classe dirigente della Federazione; non

c'è alternativa se non l'accettazione di una logica di galleggiamento senza rotta.

Personalmente ritengo che una prima fondamentale sintesi vada operata attraverso una azione di tipo culturale, una azione che confermi come il valore unificante per ogni componente manageriale sia l' "etica del lavoro", un'etica orientata da valori meritocratici, dalla trasparenza, dall'assunzione di rischi e responsabilità.

Da questo valore unificante possono e debbono trascendere tutte le nostre azioni: da quelle in campo contrattuale a quelle di comunicazione esterna ed interna; da quelle di relazione politica a quelle finalizzate alla crescita ed allo sviluppo associativo.

Una etica del lavoro da cui discenda una richiesta forte di rispetto sia per chi è in attività e sia per chi ha lasciato un ruolo attivo dopo un lungo e meritevole impegno manageriale.

Pretendere rispetto per chi ancora lavora significa rivendicare la valorizzazione del ruolo manageriale in azienda; significa chiedere che il dirigente venga "gestito" come una risorsa critica per il successo aziendale; significa esaltarne la figura in prassi coinvolgenti e partecipative.

Etica del lavoro significa anche rispetto per chi ha lavorato e partecipato, da protagonista, ai tanti successi imprenditoriali di questo Paese; significa porre fine a politiche che penalizzano i trattamenti di quiescenza frutto non di privilegi ma di una carriera basata sui risultati, sull'assunzione di responsabi-

lità e rischi nonché di quote relevantissime di retribuzione differita.

In questo quadro è imperativo capire il sentimento profondo della dirigenza per interpretarlo e calarlo in politiche di rappresentanza che sappiano andare oltre l'evidente ed il contingente.

Tutto ciò è assolutamente possibile, lo abbiamo già fatto negli anni '80 e '90, anni in cui siamo stati fonte primaria di analisi e studi sulla cultura manageriale: parlo della grande indagine "dirigenti '80" cui risposero 48.000 colleghi e del suo aggiornamento, nel 1990, tramite un campione di oltre 2.000 dirigenti.

Sto parlando delle due indagini Federmanager da cui presero le mosse vere e proprie ricerche accademiche che faremmo bene a rileggere: mi riferisco a "Un ritratto dei dirigenti italiani" a cura del Prof. Giancarlo Rovati per

conto della Fondazione Agnelli; e alla ricerca sul ruolo e sulla immagine del dirigente "Dirigere la piccola impresa negli anni '80" realizzata per conto di Aldai da tre accademici dell'Università Cattolica.

Indagini, ricerche e studi su cui fondammo le nostre strategie e le nostre iniziative di successo.

E' tempo di aggiornare la nostra lettura; di riscoprire le nostre nuove radici tornando ad interrogare la categoria; di fornire a tutti noi che facciamo rappresentanza i contenuti culturali per nuove politiche, per nuovi linguaggi.

E' quello che intendiamo fare: chiederemo alla categoria di dirci cosa pensa nel suo intimo, di offrirci la giusta chiave di lettura per una rinnovata sintonia.

Vogliamo e dobbiamo far riscoprire agli imprenditori ed alla società italiana il valore della professione dirigenziale

attraverso un'analisi scientifico-culturale che sfugga ad ogni approccio autocertificativo o autocelebrativo.

Dobbiamo capire, in un momento storico che spinge al particolare ed a piccoli e grandi egoismi individuali, quali possano essere le chiavi per rilanciare adesione e partecipazione.

Dobbiamo concepire tutto ciò come azione fondamentale di accompagnamento al rinnovo contrattuale; dobbiamo farlo per dare fondamento valoriale alla campagna di sviluppo associativo che molto presto avvieremo e che connoterà il biennio in corso; dobbiamo farlo per dare una "vision" ed un futuro solido alla nostra Organizzazione. E' la Categoria, che nei fatti, ce lo chiede.



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



Progetto Welfare Attivo Manager: opportunità e coinvolgimento degli associati



In un periodo come questo di profonda crisi (da KRISIS = separazione / cambiamento) le competenze che guidano il rinnovamento

sono indispensabili per poter pensare e realizzare strade nuove che ci guidino verso una ripresa stabile e duratura. Il cambiamento deve avvenire a tutti i livelli: nelle imprese, che devono innovare i processi e entrare in nuovi mercati, nel pubblico, che deve adottare i modelli di gestione performanti, ed anche nel sociale, come testimonia-to dalle positive esperienze fatte in occasione del recente terremoto in Emilia (vedi nota su questo numero di Filo Diretto a pag.2).

FINALITÀ DEL PROGETTO

Federmanager Bologna è già attiva da anni con progetti di successo che facilitano l'incontro delle competenze messe a disposizione dagli associati con ambiti di impiego non solo professionali, ma anche di carattere solidaristico e di formazione. Si aprono pertanto opportunità diverse sia per i manager occupati, sia per quelli in cerca di occupazione o non più in servizio che hanno interesse ad attivarsi in progetti professionali o di utilità sociale. Per dare sostanza a queste opportunità la commissione "Welfare" di Federmanager Bologna si è attivata per realizzare un punto di incontro strutturato e permanente fra le richieste di progettuali provenienti dal territorio (da parte delle aziende o da promotori di iniziative benefiche come l'Onlus Visés,

nostro partner) e le disponibilità di intervento da parte degli associati.

Col progetto **Welfare Attivo**, **Federmanager Bologna** si propone quindi di creare uno spazio virtuale di incontro fra:

1. **Managers** occupati, non occupati o pensionati
2. **Aziende** di tutti i settori e dimensioni
3. **Istituzioni ed enti territoriali**

I progetti proposti agli associati saranno di diverse tipologie e saranno raggruppati nelle seguenti aree:

1. **Formazione e coaching**
2. **Volontariato**
3. **Offerte di lavoro e temporary management**

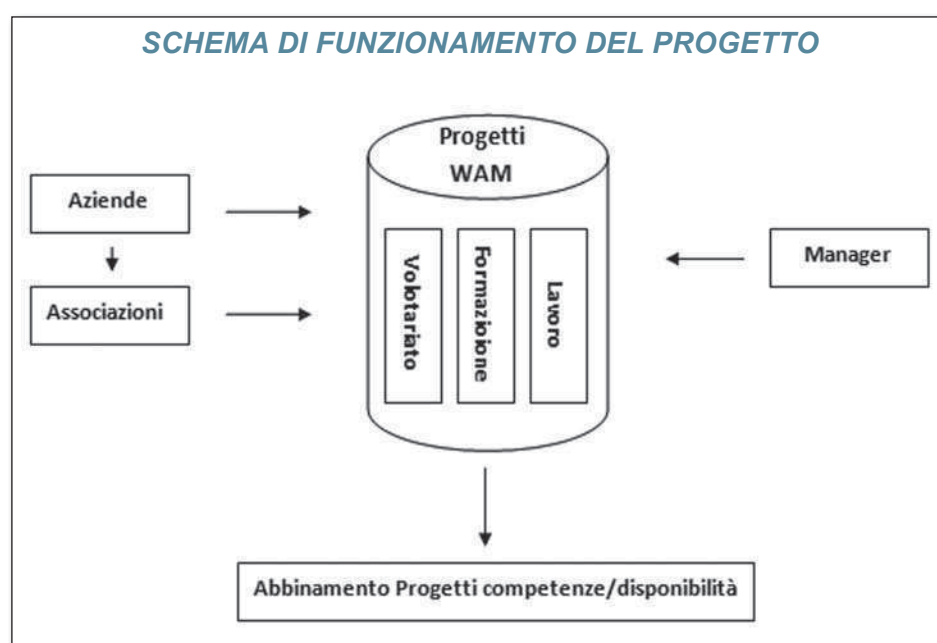
Gli associati proponendosi a questi progetti avranno la possibilità, non solo di individuare nuove opportunità professionali, ma soprattutto di partecipare a progetti qualificati in grado di estendere il loro bacino di relazioni (fondamentale per riprendere un eventuale percorso

lavorativo temporaneamente interrotto) e di rimettersi in gioco valorizzando le proprie competenze al servizio delle comunità.

OPERATIVITÀ DEL PROGETTO DI INCROCIO PROGETTI/COMPETENZE

Operativamente il progetto si basa su un portale (accessibile all'indirizzo www.federmanager.getasolution.it o dalle pagine del sito dell'Associazione www.bologna.federmanager.it, voce "Welfare Attivo" nel menù a sinistra) dove l'associato può visualizzare i progetti proposti, iscriversi e offrire la propria candidatura. Sul sito è anche disponibile una guida che illustra i procedimenti corretti per l'iscrizione al database, l'inserimento dei dati e l'adesione ai progetti.

Sarà cura della Commissione Welfare promuovere l'iniziativa nel territorio coinvolgendo le aziende e le associazioni di categoria che hanno già dimostrato interesse all'iniziativa.



Federmanager Bologna, in collaborazione con le associazioni territoriali aderenti, si farà cura di valutare la corrispondenza delle competenze del manager che si è proposto con le specifiche attività richieste dal progetto ed in base a questo procederà ad abbinare manager e progetto.

Il portale Welfare Attivo Federmanager Bologna sarà pertanto un punto di eccellenza, dove i progetti pensati dagli operatori del territorio potranno trovare nei nostri associati le migliori risorse per svilupparli e portarli al successo.

SERVIZI DI SUPPORTO

Federmanager Bologna si occuperà inoltre di valorizzare i manager iscritti al portale, segmentandone, valutandone, e rafforzandone le competenze. Si occuperà inoltre di fornire loro i metodi ed i supporti necessari a certificarne le specializzazioni. A tal proposito nel corso dell'anno saranno presentate nuove iniziative sviluppate anche in collaborazione con partner qualificati. È inoltre già disponibile sempre dalla pagina del portale il gruppo LinkedIn di

Federmanager Bologna (accessibile dal sito dell'associazione alla voce "Welfare Attivo" nel menù a sinistra o tramite l'icona di LinkedIn nell'homepage) che permette la creazione gruppi di approfondimento tematico su argomenti specifici e dove potranno essere raccolti contributi mirati legati ai progetti in corso di realizzazione.

CONCLUSIONI

La messa in contatto dei nostri associati portatori grandi esperienze e competenze con le esigenze di nuova progettualità delle imprese e degli enti territoriali può risultare la chiave vincente per uscire dalla crisi attuale.

Coniugare competenza e progettualità è una sfida ambiziosa, ma necessaria per dare:

- risposta alle nuove forme di impegno e lavoro manageriale che stanno emergendo
- concretezza alla nostra associazione
- reali prospettive agli associati

I tanti progetti di successo che sono già stati sviluppati negli anni precedenti garantiscono un'ottima base di partenza

e fiducia nel successo dell'operazione. **I manager associati sono parte fondamentale di questa iniziativa**, sia come promotori delle loro candidature ai progetti per dare risposta alle richieste che ci pervengono dal territorio, sia per promuovere il progetto presso i colleghi non associati o associati ad altre sedi territoriali. Proprio per dare massima apertura e coinvolgimento all'iniziativa abbiamo previsto di aprire a tutti gli iscritti interessati al progetto la **prima riunione della commissione di lancio del portale che si svolgerà il 13 maggio alle ore 18 presso la nostra sede in via Bombicci 1**, dove sarà illustrato il funzionamento del sistema, lo stato degli accordi con enti e aziende territoriali e saranno raccolte le prime candidature.

Per organizzare l'evento vi chiediamo gentilmente di comunicare la vostra partecipazione a Marco Frullanti (comunicazione@federmanagerbo.it).



FKT E RIABILITAZIONE
ARTO SUPERIORE
INFERIORE
RACHIDE
NEUROLOGICO
CARDIOCIRCOLATORIO
RESPIRATORIO

POLIAMBULATORIO PRIVATO DI GIORNO
CENTRO KINESI FISIOTERAPICO
alfonso di giorno fondatore e general manager
AMBULATORIO POLISPECIALISTICO
DIAGNOSTICA - RIABILITAZIONE
TARiffe FASI
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

Le sottili armi della seduzione ... aziendale

L'Ergonomia Aziendale come strumento efficace per rendere l'Azienda attraente per i Clienti ed il Mercato



“Nulla sarà più come prima”. Nel corso di questi ultimi due anni questa frase è stata quasi un ritornello; pronun-

ciata da imprenditori, professionisti, dirigenti, impiegati ed operai... Tutti usano questa frase per indicare un cambiamento epocale, strutturale, drastico che ha coinvolto il modo non solo di lavorare, ma anche di vivere.

Nonostante la lapalissiana oggettività della frase, molti continuano ad operare esattamente come se nulla fosse cambiato, agendo nello stesso modo e utilizzando le stesse strategie e identici approcci metodologici di sempre. Il risultato è spesso una seconda frase, altrettanto spesso sentita: “quando finirà questa crisi?”. La risposta è semplicissima e logica:

se ad una condizione mutata radicalmente si risponde con gli stessi metodi e strumenti che sono risultati inefficaci nelle mutate condizioni, è facile prevedere che non ci saranno risultati positivi. La differenza di approccio al cambiamento sta in due possibili modi: aspettarlo o...farlo avvenire.

Nella mia professione ho avuto modo di collaborare o semplicemente entrare in contatto con molte aziende di diverse dimensioni e settori merceologici; la mia è una posizione di vista privilegiata: sono “fuori” dall'azienda

e quindi posso guardarla con occhio “scientifico”, distaccato e quasi disinteressato. È una condizione essenziale per cercare di fare bene il mio lavoro di “advisor” (o “consulente” ...preferisco il termine anglosassone “advisor” perché contiene anche un significato di “persona competente con esperienza diretta” che invece la parola “consulente” o “consultant” non ha, almeno in lingua inglese).

Dall'osservatorio privilegiato, perché maggiormente obiettivo e distaccato, che contraddistingue un esperto esterno all'azienda, quello che si vede è che maggiore è la situazione di difficoltà e di crisi e più facilmente le aziende e i loro imprenditori e dirigenti si rifugiano nel fare quello che sanno fare meglio, che è quello che hanno sempre fatto ...fino a poco tempo fa. La convinzione “limitante” è che facendo quello che si sa fare al meglio,

ma in condizioni e situazioni completamente diverse, i risultati possono non arrivare. Ad esempio: nel recente passato diverse aziende hanno operato inizialmente potenziando la forza vendita della loro struttura e poi hanno dovuto intervenire con tagli al personale: entrambi questi sistemi presentano effetti negativi e di inefficacia evidente. Nel primo caso la soluzione adottata è stata quella che normalmente si adoperava cercando nuovi mercati: maggior presenza commerciale, ma

non con nuovi prodotti o nuovi valori al prodotto. Inoltre l'estensione globale della crisi avrebbe dovuto rendere più evidente che il problema non era di “presenza” di venditori sui mercati, quanto quello dell’ “assenza” dei mercati per mancanza di clienti... Nel secondo caso invece le operazioni di taglio hanno causato sì una drastica riduzione dei costi fissi, ma anche la conseguente perdita di know how e spesso risorse qualificate se non addirittura l'impovertimento di funzioni strutturali aziendali fino alla loro inefficienza quasi totale.

In entrambi i casi i risultati sono stati negativi, o nel breve periodo o nel medio.

Kjell Nordstrom è un economista svedese conosciuto in tutto il mondo per i suoi lavori e le sue pubblicazioni sul Mercato e l'Economia Mondiale: è un personaggio ancora giovane (è nato nel 1958) che già nel 2006 predisse l'attuale situazione di crisi e soprattutto le ripercussioni catastrofiche a livello delle aziende medie, piccole e grandi.

Nel suo pensiero, nel 2006, Nordstrom profetizzava come negli anni a venire (quelli che stiamo vivendo oggi!) solo un tipo di azienda avrebbe potuto sopravvivere e competere sul mercato: l'azienda FIT, dalla radice della parola “fitness” che conosciamo bene come sinonimo di benessere fisico, mentale e di forma.

Secondo Nordstrom l'azienda FIT è un'azienda attenta ai consumi e agli sprechi, in grado di misurare non solo ciò che produce e vende, ma anche come e cosa si acquista per produrre e per far funzionare la “macchina” di produzione. Un'azienda

“Secondo Nordstrom l'azienda FIT è un'azienda attenta ai consumi e agli sprechi, in grado di misurare non solo ciò che produce e vende, ma anche come e cosa si acquista per produrre e per far funzionare la “macchina” di produzione.”

L'azienda FIT	L'azienda SEXY	...e le altre
		
L'azienda Fit è come Serena Williams : muscolare, atletica, flessibile, essenziale. Massima attenzione al risultato, ma anche agli sprechi, all'efficienza, alla Qualità. L'azienda FIT pianifica e misura, certifica e ottimizza.	L'azienda Sexy è un'azienda Fit con l'aggiunta di forti Valori e di Brand. Oltre alle caratteristiche dell'azienda Fit , comunica in maniera efficace, sfrutta le tecnologie di internet per raggiungere potenziali clienti seducendoli anche sul piano socioculturale, della sicurezza di business, dell'etica del lavoro. E' un'azienda che attrae non solo Clienti, ma anche talenti e risorse. Una bella immagine potrebbe essere quella della campionessa di tennis Sharapova: un'atleta sì, ma con una carica di fascino e sex appeal notevole.	Grande determinazione e immensi sforzi ...questa potrebbe essere una delle nostre aziende "tradizionali" : un'azienda che nell'impegno del farsi "il mazzo" tutti i santi giorni, magari ha perso di vista alcuni aspetti funzionali importanti. Secondo Nordstrom questo tipo di azienda non avrà futura...a meno di non diventare come le altre due .

La visione di Nordstrom: l'azienda FIT e l'azienda Sexy

FIT è un'azienda capace non solo di conoscere i propri punti da migliorare o le proprie debolezze da correggere, ma anche e soprattutto orientata alla riduzione di qualsiasi inefficienza e qualsiasi elemento di resistenza interna o di disfunzione. Insomma un'azienda che ...si iscrive alla palestra, fa gli allenamenti, cambia regime alimentare, cura "se stessa".

Nordstrom però non si ferma qui, individua anche un secondo tipo di azienda, che sarà, secondo l'economista svedese, il tipo che avrà successo: l'azienda sexy.

L'azienda sexy è innanzitutto un'azienda Fit che però ha saputo costruire una immagine basata su Valori e brand molto forti. E' un'azienda che viene riconosciuta nel proprio settore e a livello generale anche per le politiche con positiva ricaduta sociale, per le

scelte verso Valori ritenuti universali (riduzione dell'inquinamento, promozione nel sociale, qualifica di fornitori etici, promozione della formazione e della cultura...); è un'azienda che sa anche differenziarsi e creare elementi di riconoscimento su diversi mercati, operando in ambiti di garanzia di prodotto e di servizio, con spiccato orientamento alla Qualità e alla soddisfazione del Cliente.

I Valori sono quelli che creano fidelizzazione nei Clienti, ma anche attirano personale e risorse di elevata competenza e professionalità, che consentono maggiori profitti attraverso una vendita che non è più basata sulla competitività del prezzo, ma sul Valore dell'offertaper cui il Cliente è disposto ad accettare prezzi mediamente più alti a fronte di un Valore acquistato e percepito come molto elevato.

Citare brand di successo è relativamente facile e ci riferiamo solo ad un'azienda, più per il fatto che è conosciuta da tutti che non per altre ragioni: Apple. Apple non ha fatto politiche di basso prezzo ma ha puntato su Valori di prodotto come l'innovazione, il design e il trendy e su Valori etici di identificazione del brand.

E per le aziende italiane? Per le piccole e medie aziende che non sono "Apple"... tali concetti perdono di validità? Assolutamente no, vanno solo rivisti e calati nella realtà aziendale.

Con questo concetto nasce **Ergonomics Company Evolution**, una metodologia pratica di approccio snello all'azienda che sposa proprio i concetti espressi da Nordstrom, applicandoli a realtà di ogni dimensione.

Il primo concetto di base è quello che ad un cambiamento della situazione ambientale deve per forza fare seguito un cambiamento interno di adeguamento ed evoluzione. Il secondo concetto è che questo cambiamento deve essere tale da rendere efficaci le azioni, senza appesantire o sforzare la struttura aziendale.

In entrambi i casi il principio guida è lo stesso della definizione di ergonomia: ergonomia s.f.

SCIENT. Disciplina che analizza il rapporto tra l'uomo e l'ambiente di lavoro, per migliorare la produttività e insieme alleggerire lo sforzo psicofisico del lavoratore.

L'azienda è quindi vista come un organismo vivente con proprie funzioni ed organi preposti alle funzioni stesse: il principio di ottenere una funzione con il minimo sforzo si traduce in 2

risultati:

1. raggiungimento degli obiettivi, attraverso l'armonizzazione ed i coordinamento delle funzioni aziendali
2. aumento della produttività e riduzione degli sprechi e delle "risorse" impiegate per il conseguimento degli obiettivi

I principi basilari non devono confondere: l'applicazione è semplice solo se si effettua un'analisi delle effettive capacità dell'azienda, cioè se i metodi vengono personalizzati sulle effettive risorse; in effetti molti metodi anche trasferiti da sistemi concretizzati e sviluppati in aziende di grandi dimensioni risultano essere miseramente **inefficaci** se applicati in società molto più **piccole** (parlare di sistemi di lean production è solo un esempio) e **viceversa**; in realtà quello che non funziona **non è il metodo**, ma la mancata "messa su misura" del metodo sulle reali disponibilità e risorse dell'azienda.

In una parola strumenti che possono risultare efficaci in certe situazioni non sono ergonomici in altre e quindi rischiano di fallire...o far fallire.

I pilastri della Ergonomics Company Evolution sono due

- **Valore**
- **Misura**

Il "**Valore**" è in realtà costituito da più elementi ovvero:

Valore economico

(fatturato, guadagno, ritorno di investimento, ecc...)

Garantisce la sopravvivenza e lo sviluppo dell'azienda; comporta la soddisfazione della

proprietà, degli azionisti, degli stockholders; consente nuovi investimenti e acquisizione di nuovi clienti.

Etico

(trasparenza, certificazione, sicurezza, ecc...)

Aumenta il riconoscimento da parte dei clienti e la loro fidelizzazione; crea maggior senso di appartenenza all'azienda e riduce il turnover; è garanzia di maggiore stabilità.

Sociale

(sicurezza del lavoro, SA8000, tutela ambientale, ecc...)

Riduce le tensioni sociali, consente maggiore flessibilità e proattività nel contenere evoluzioni (o crisi) nei mercati; crea fidelizzazione nel personale, nei fornitori, nei clienti.

elementi:

sistemi e attività calibrati (su misura) per le risorse

(Interventi e attività compatibili con mezzi, disponibilità, personale, livello culturale, livello di informatizzazione, tempi ecc...)

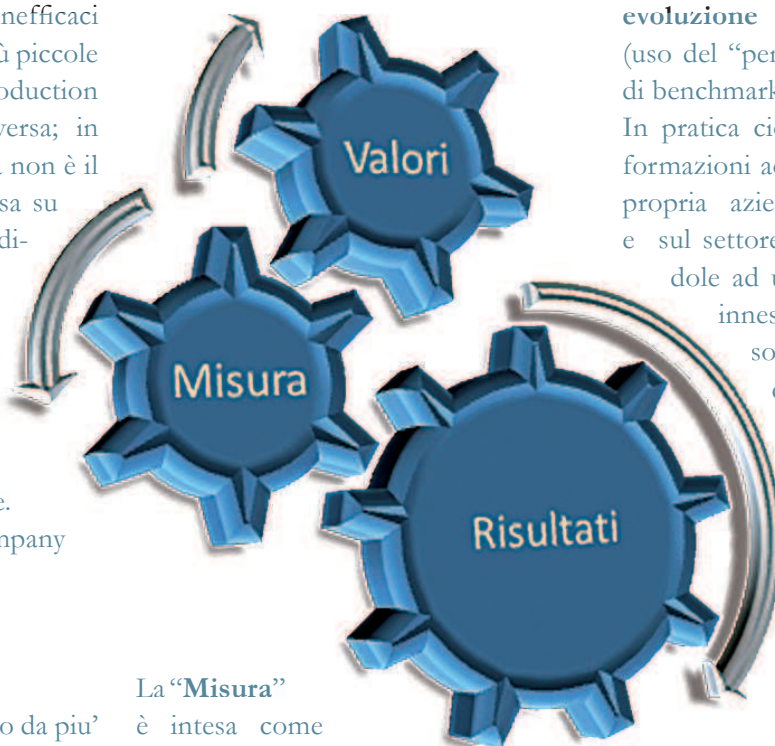
valutazione costante dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi definiti

(sistemi di monitoraggio di semplice ed immediata applicazione anche sui singoli; valutazione dei risultati aziendali e non "di reparto")

capacità di adattarsi in modo flessibile e pro-attivo al mercato e alle condizioni socio economiche in evoluzione

(uso del "pensiero laterale", strategie di benchmarking)

In pratica ciò vuol dire acquisire informazioni adeguate ed affidabili sulla propria azienda, sulle performance e sul settore in cui opera, affiancandole ad un sistema di azioni che, innescate da parametri non soddisfacenti o con indicazioni di trend non positivi, consentono di produrre inversioni di tendenza e ottenere risultati positivi... proprio perchè si agisce sulle cause (e non sugli effetti).... continua



La "**Misura**"

è intesa come consapevolezza della situazione di mercato, sociale e d economica in cui si opera e costante gestione delle informazioni e dei dati in azienda: la misura si considera espressa dai seguenti

(nella seconda parte alcune domande da porsi come valutazione dell'efficacia delle funzioni aziendali e delle informazioni di valutazione delle reali performance "ergonomiche")





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

“STRUTTURE E SERVIZI PER LO SVILUPPO DELL'ECONOMIA”

Focus regionale su Mobilità e Trasporti, Telecomunicazioni ed Edilizia sostenibile

**Royal Hotel Carlton, via Montebello 8 Bologna
venerdì 19 aprile 2013 ore 16.00**

1) Saluto ai partecipanti e presentazione del convegno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il convegno è aperto al pubblico. La partecipazione è gratuita, ma è gradita la pre-iscrizione.

Per informazioni e prenotazioni, rivolgersi a:

Segreteria Federmanager Bologna tel. 051 6240102

email: comunicazione@federmanagerbo.it

Segreteria Ordine Ingegneri Bologna tel. 051 235412



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna

Nei prossimi numeri del Notiziario pubblicheremo alcuni degli interventi del Convegno, per consentire la lettura anche a coloro che non hanno potuto partecipare all'evento

Considerazioni sulla banda larga ed il suo sviluppo

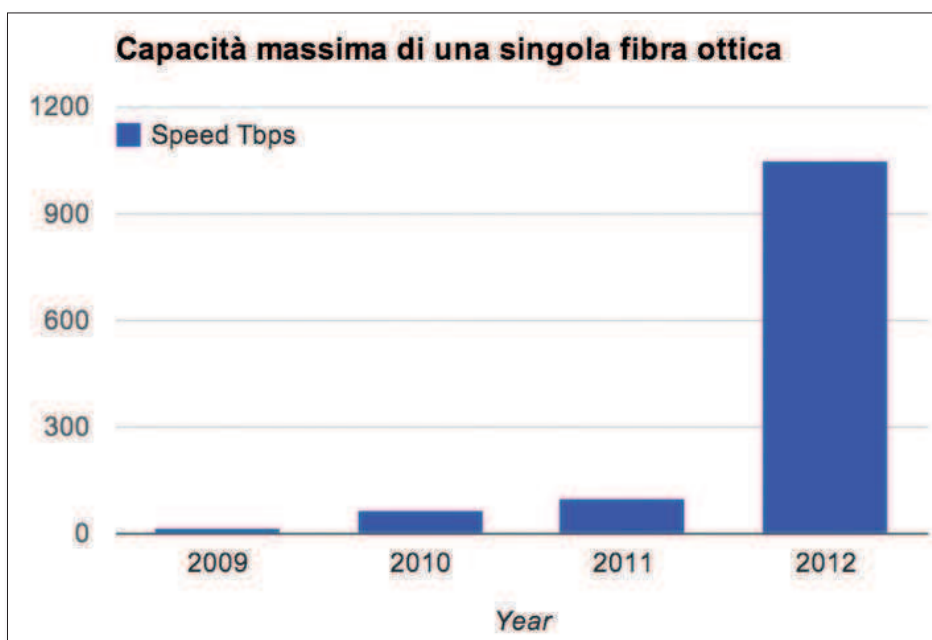
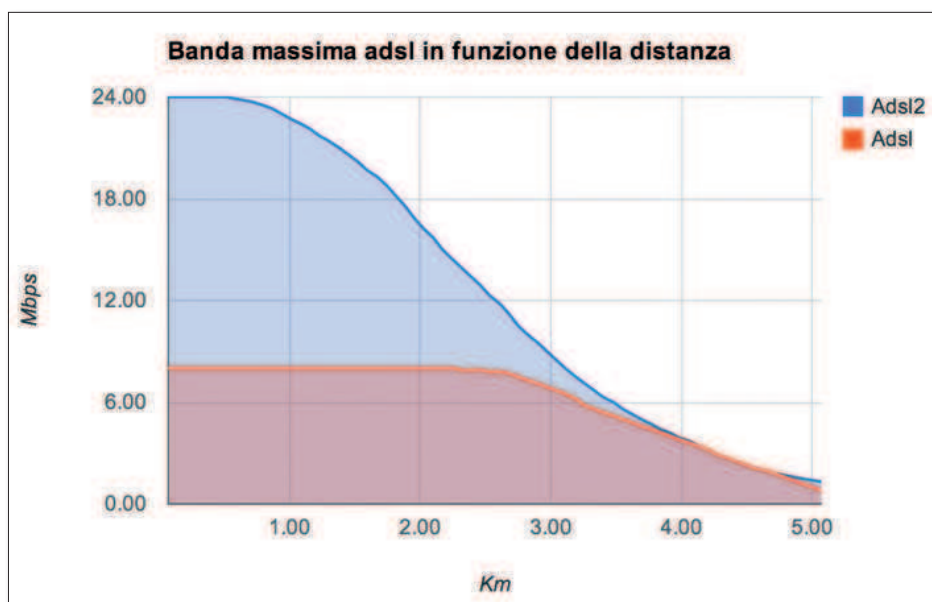


Il servizio di *connettività a banda larga* è ormai avvertito come un servizio essenziale, al pari di acqua, luce, telefono e gas, e

come tale è quindi sentito dalla comunità come una urbanizzazione primaria, sebbene ad oggi non goda degli stessi diritti e dello stesso status giuridico degli altri servizi storicamente più consolidati. Accade sempre più spesso che la scelta ed il valore di un immobile sia fortemente condizionato dalla disponibilità di banda larga, come anni or sono lo erano proprio la presenza di acqua, luce, telefono e gas. Il problema di fondo, però, è che mentre acqua, luce, telefono e gas vengono trasportati con infrastrutture assolutamente note, semplici, ben identificabili e consolidate, la banda larga può essere trasportata e consegnata con tante e differenti metodologie, al punto da disorientare l'utente e da rendere difficile il confronto tra diverse soluzioni sia in termini di prestazioni che di costi. La banda larga può essere trasportata mediante il *doppino telefonico* che, nato per consentire la comunicazione vocale, viene utilizzato anche per garantire il collegamento ad *Internet*, a condizione di essere ad una distanza contenuta dalla centrale a cui è attestato e comunque con prestazioni che degradano all'aumentare di tale distanza. Il doppino nato per la voce con una qualche possibilità di veicolare anche dati si è trasformato in un mezzo utilizzato per trasportare banda larga con vari servizi, tra i quali anche, ma non esclusivamente, la voce. Il doppino consente di erogare sia servizi simmetrici che asimmetrici, intesi

come suddivisione della banda complessiva tra capacità di *upstream* e di *downstream*. Da tempo l'utente finale si configura più come fruitore che come fornitore, per cui si è consolidato un approccio asimmetrico con un forte sbilanciamento a favore del downstream, al punto che sulle *Adsl* più avanzate si arriva a ripar-

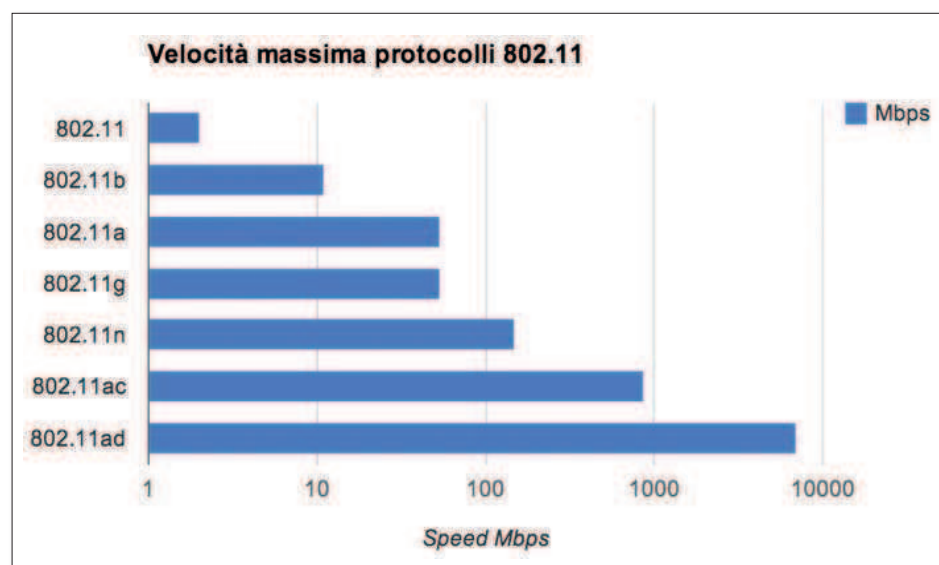
tizioni 20Mbps/512Kbps, quindi con un rapporto di asimmetria che raggiunge il fattore 40. La banda larga può essere trasportata anche mediante *fibre ottiche*, dove l'informazione è veicolata da *fotoni* invece che da *elettroni* e dove le attenuazioni sono così basse che distanze dell'ordine di 70Km si riescono a coprire senza



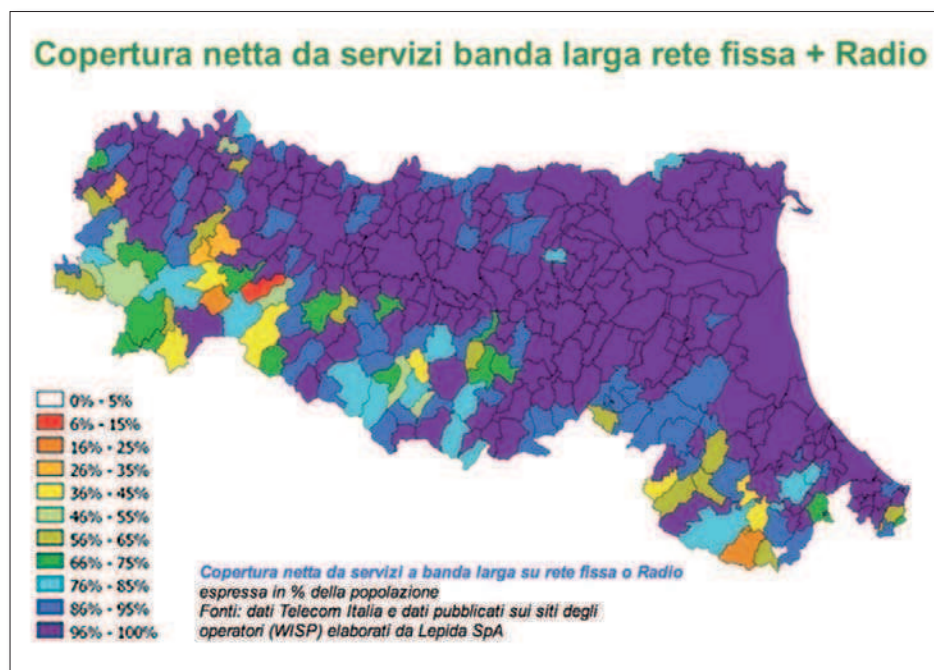
difficoltà, anche considerando un elevato numero di giunti di collegamento tra le varie tratte in fibra che costituiscono il circuito. Elemento distintivo è la velocità di trasmissione, ormai il minimo è 1Gbps, ma risulta comunque economico realizzare canali da 10Gbps. La fibra si presta ad essere utilizzata mediante la *multiplicazione di lunghezze d'onda*, una tecnica che permette di collocare sulla stessa fibra tanti canali ottici adiacenti, praticamente indipendenti, realizzando la *virtualizzazione* di una singola fibra fisica in tante fibre virtuali equivalenti, utilizzabili per servizi diversi e da utenti diversi. La fibra ottica può essere utilizzata per abilitare un territorio alla banda larga portando una elevata capacità a disposizione di tanti utenti e tanti operatori, piuttosto che essere utilizzata per la distribuzione verso l'utenza finale a condizione di trovare percorsi agevoli nel sottosuolo o in campate aeree e soprattutto di riuscire a raggiungere l'utenza all'interno dell'edificio. Laddove le distanze siano elevate, laddove l'utenza sia sparsa, laddove la raggiungibilità sia difficoltosa, laddove sia richiesta noma-

dità o addirittura mobilità, il portante *radio* rappresenta la soluzione da implementare, con vantaggi economici e realizzativi. Varie sono le tecnologie oggi in uso. Una classificazione spesso utilizzata negli ultimi anni è tra *banda licenziata e non*. I sistemi a banda licenziata hanno la risorsa di trasmissione riservata e protetta, quindi possono fornire prestazioni garantite e continue nel tempo a fronte di un costo per riservare ad ogni servizio una *risorsa frequenziale*. I sistemi a banda non licenziata utilizzano frequenze non riservate, quindi soggette a potenziali interferenze provenienti da altri servizi o altri sistemi, ma hanno il vantaggio di non aver alcun costo per l'utilizzo delle frequenze. Le frequenze non licenziate più utilizzate per scopi di trasporto o diffusione della banda larga sono 2.4GHz, 5GHz, 17GHz e 24GHz. Ad esempio, su bande licenziate abbiamo i *sistemi cellulari*, i *sistemi satellitari* e *WiMax*, mentre su bande non licenziate abbiamo *Hiperlan*, ancora *WiMax* e *WiFi*. Ma quanto è larga la banda larga? Il *modem a 56Kbps* ha rappresentato per molti un accesso impor-

tante in anni passati, sebbene i 56Kbps fossero molto teorici e raramente si riusciva a raggiungere i 33Kbps; poi, faticosamente, si navigava. La prima generazione di *Adsl* arrivava a 640Kbps, nel frattempo il *GPRS* raggiungeva i 9Kbps. Oggi l'*Adsl* è a 20Mbps mentre sui sistemi cellulari 3.5G si hanno bande che oscillano tra i 7Mbps ed i 42Mbps. La necessità di banda aumenta ogni anno e con esse cambiano e migliorano gli accessi. A partire dai 30Mbps si parla di *banda ultralarga*. Gli obiettivi minimali ma comunque ambiziosi sono di avere disponibili 2Mbps per tutti i cittadini entro la fine del 2013, utilizzando in modo neutrale ogni possibile tecnica trasmissiva. Se guardiamo avanti, coerentemente con l'Europa, nel 2020 dovremo arrivare ad avere per il 100% della popolazione la possibilità di essere servita a 30Mbps e per il 50% della popolazione l'utilizzo di collegamenti a 100Mbps. Questa ultima caratteristica è particolarmente sfidante, perché non si tratta solo di rendere disponibile tecnicamente il servizio, ma anche di costruire le condizioni per cui sia contrattualizzato ed utilizzato. Quanta banda larga serva ad ognuno di noi è difficile da stimare. In *Internet* si osserva un aumento con continuità, sia legato alle esigenze del singolo, sia a quelle congiunte della comunità. Internet ha dimostrato, nei fatti, che la *killer application* di Internet è Internet stessa e che una buona idea, originale, può diventare un grande business. Se mettiamo al centro di tutto l'uomo, come fruitore di informazioni, e identifichiamo come sua massima necessità quella della acquisizione sensoriale di un cervello umano, abbiamo una stima della banda massima necessaria a utente nell'intorno di 0.5Gbps.



Per arrivare a diffondere la banda larga ovunque occorre sicuramente un intervento del pubblico con un approccio di sussidiarietà. Questo significa che, laddove il mercato in modo autonomo non riesca a generare le corrette condizioni congiunturali in quanto gli investimenti necessari non risultano redditivi, occorre che lo Stato intervenga con investimenti capaci di riportare una zona a fallimento di mercato ad una zona interessante commercialmente, ad esempio costruendo delle condizioni infrastrutturali abilitanti per gli operatori del mercato. Varie sono, ad esempio, le azioni per cercare di raggiungere l'obiettivo dell'azzeramento del divario digitale per la Regione Emilia-Romagna: realizzazione di nuove fibre ottiche, costruzione di una Dorsale Sud Radio a banda ultralarga, utilizzo della rete cellulare avanzata come distributore di banda larga, utilizzo di sistemi Radio su banda licenziata e non licenziata, utilizzo di sistema Radio satellitare. Ad oggi gli investimenti fatti in Emilia-Romagna dalla Regione in partnership o con il Ministero dello Sviluppo Economico (20M€ per l'investimento in fibra) o con



Enti e Multiservizi (7.6M€ per tecnologie Radio) hanno prodotto vantaggi sul 5.52% della popolazione portando la copertura complessiva al 96.99%. La lotta al *divario digitale* prosegue anche grazie ad altri investimenti: con i fondi FEASR del piano di Sviluppo Rurale 2007-13 (8M€) si stanno realizzando 13 tratte in fibra nelle zone montane in trenta aree, che

ospitano una popolazione di circa 12.000 abitanti. Le tratte saranno disponibili per tutti gli operatori, così come avverrà per la Dorsale Sud Radio, con un investimento di 2.6M€, che impatterà su una popolazione di circa 100.000 abitanti.



Abbigliamento Uomo - Donna

BLOCCO 26 - CENTERGROSS - FUNO DI ARGELATO (BO)

Tel. 051/8659664 - www.lafontegallery.net

email: lafontegallery@gmail.com

Dal Martedì al Sabato 9.30-18.00 ORARIO CONTINUATO

SCONTO 20%

PROMOZIONE RISERVATA AGLI ASSOCIATI
FEDERMANAGER e loro famigliari.

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

PRODOTTO ITALIANO 

Scenari del cambiamento

PRAESIDIUM: UNA POLIZZA PER TUTELARE LE PROFESSIONI NON REGOLAMENTATE

“Senza un’adeguata tutela del rischio, la stessa libertà personale è in pericolo”. *Ulrich Beck*



Una polizza assicurativa finalizzata alla tutela delle professioni non regolamentate. La soluzione messa a punto da Prae-

sidium (la società nata da una joint-venture tra Federmanager e Aon) risponde a un’esigenza molto precisa, contribuendo a colmare un vuoto non trascurabile: prima che arrivasse sul mercato questa nuova copertura assicurativa il professionista era infatti totalmente “scoperto” nell’esercizio quotidiano delle sue responsabilità verso clienti/committenti. “Finalmente uno strumento efficace per ammortizzare un livello di rischio molto alto non più sostenibile da parte di quei professionisti, sempre più numerosi, che si muovono senza reti di protezione fuori dal tradizionale recinto degli ordini - spiega il direttore operativo **Stefano Natali** - Commettere degli errori o negligenze di natura tecnico-giuridica con la possibile conseguenza di vedere intaccati i beni patrimoniali personali in un contesto produttivo che si presenta complesso e in continua evoluzione è un’eventualità per nulla remota. La soluzione che abbiamo studiato, assolutamente innovativa per logica e impostazione, risponde alla mission di Praesidium che è quella di ascoltare e interpretare le esigenze del mercato. Efficienza, prosimità al cliente, corretta governance del rischio sono per noi, che operiamo come promotori di efficaci soluzioni assicurative, finalizzate alla realizzazione di un welfare avanzato per il sistema Federmanager, valori essenziali attraverso cui affermare una duplice responsabilità sociale ed etica”.

La convenzione siglata tra Federprofessional e gli Assicuratori, tramite Praesidium consentirà a tutti gli iscritti di poter fruire

dei vantaggi previsti dalla polizza. “Un’iniziativa dettata dall’evidente utilità di uno strumento di cui i professionisti sentivano assolutamente bisogno - commenta **Roberto Betti** presidente di Federprofessional (l’Associazione del network Federmanager che riunisce le alte professionalità indipendenti). Va inoltre detto che Praesidium con rapidità e competenza ha saputo anticipare i competitor dando una risposta assicurativa a quanto previsto dalla **Legge 4 del 2013**. Questo strumento normativo è stato il vero e proprio detonatore con cui l’esecutivo Monti ha dato il via al riconoscimento delle professioni non regolamentate. Dopo 5 anni di gestazione è così arrivato finalmente un segnale di cambiamento, che la nostra organizzazione ha saputo cogliere. Anche se l’obbligatorietà assicurativa per le professioni non regolamentate non è ancora prevista dal legislatore, la sottoscrizione della polizza è per il singolo professionista un bollino fondamentale di qualità che ne arricchisce il lavoro, mettendolo al riparo da qualsiasi <<spiacevole>> errore”.

La copertura assicurativa esprime una tutela generalizzata del corpus professionale attraverso un modello unico in cui vengono esplicitate con chiarezza il quadro delle attività e i premi. Altro aspetto cruciale della nuova normativa è rappresentato dalla possibilità per i singoli professionisti di ottenere una certificazione di qualità, come previsto dalle nuove regole introdotte dalla Legge 4.

Praesidium e Federprofessional stanno sviluppando, ciascuno con le proprie competenze, un dialogo sempre più forte con tutte le realtà professionali emergenti, interloquendo con i manager sollecitati dal “quarto capitalismo” a trovare il giusto mix tra **sicurezza e libertà**, tra un equilibrato regime di tutela e quell’esercizio positivo del

coraggio della sfida che deve caratterizzare ogni progetto imprenditoriale per risultare credibile. I nuovi Professional, il cui profilo è emerso con chiarezza da una recente indagine di Federprofessional, dovranno conoscere molto bene il territorio in cui operano, senza perdere di vista i trend evolutivi del mercato globale, per tradurre i segnali di cambiamento in efficaci strategie per la crescita. Sviluppare per questi professional un quadro di tutele adeguato e al passo con i tempi determinerà un vantaggio competitivo che potrà conferire maggiori chance di successo per il futuro.



Roberto Betti

LA POLIZZA FEDERPROFESSIONAL

Scheda tecnica

OGGETTO DELLA COPERTURA: L’Assicuratore si obbliga a tenere indenne il professionista, nel limite del massimale prescelto, di quanto questi sia tenuto a pagare (capitali, interessi e spese) quale responsabile a sensi di legge, in conseguenza di comportamenti commissivi od omissivi colposi direttamente connessi all’esercizio dell’attività professionale descritta in polizza, a titolo di risarcimento per perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi (compresi i clienti). La garanzia è operante a condizione che l’assicurato al momento del comportamento colposo sia regolarmente iscritto a Federprofessional.



REGIME DI VALIDITÀ TEMPORALE - CLAIMS

MADE: L'assicurazione vale per le richieste di risarcimento presentate per la prima volta al Professionista nel corso del periodo di assicurazione a condizione che tali richieste siano conseguenti a comportamenti colposi posti in essere non anteriormente alla data di retroattività prevista.

ATTIVITÀ ASSICURATE: possibilità di selezionare il rischio con personalizzazione dell'attività svolta tramite suddivisione in aree amministrativa e tecnica.

GARANZIA E PREMI: è possibile scegliere tra quattro massimali di copertura (soggetti ad autorizzazione da parte della Compagnia assicuratrice). Il premio per

la copertura assicurativa sarà parametrato a tre differenti fasce di fatturato per personalizzare il rischio nella maniera più opportuna al Professional/Aderente.

RETROATTIVITÀ: sono incluse le richieste di risarcimento per fatti accaduti nei 5 anni precedenti alla decorrenza del periodo di assicurazione escludendo i fatti noti all'atto dell'adesione.

POSTUMA/PERIODO OSSERVAZIONE: 5 anni. Nel caso di cessazione dell'attività professionale del Professionista durante il periodo di assicurazione, per qualsiasi motivo (tranne il caso di radiazione dall'Albo Professionale ove previsto o da Federprofessional) l'assicurazione è altresì operante a favore dei Professioni-

sti o dei loro eredi per le richieste di risarcimento pervenute negli anni successivi alla cessazione della loro attività, purché afferenti a comportamenti colposi posti in essere durante il periodo di efficacia dell'Assicurazione stessa.

GARANZIE FACOLTATIVE: possibilità di estendere le coperture assicurative ai danni connessi alla proprietà o conduzione dello studio e ai danni subiti dai collaboratori.

ESTENSIONE TERRITORIALE: Mondo Intero escluso Usa Canada e Messico.



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

FEDERMANAGER
ACADEMY

Iscrizioni aperte per i corsi 2013

SAILING

Nuove rotte per navigare verso il cambiamento

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

Novità 2013: corsi in E-asynchronous Learning

Per info e iscrizioni: tel. 06/44070231 - info@federmanageracademy.it - www.federmanageracademy.it

studiosalscomunicazione

www.e-cross.it



CROSS significa
“accompagnamento governato nel mercato del lavoro”

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

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

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

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

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

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

**14 SEDI IN TUTTA
ITALIA**

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

Sede operativa di Bologna

Cross S.r.l. – Via Dei Mille, 24
Contatti:
Massimo Fagiani Cell: 393-9374099
fagiani.cross@e-cross.it
Greta Panini Cell: 331-3345048
panini.cross@e-cross.it

Sede Legale

Cross S.r.l. - P.zza Bologna, 22
00162 Roma
Tel 06 48987114
Fax 06 48987121
www.e-cross.it
C.F. – P. IVA 05823251003
Autorizzazione Ministeriale definitiva

BLOCCO DELLA PEREQUAZIONE AUTOMATICA E CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ: AL VIA I RICORSI GIUDIZIARI



E' davvero irritante la pervicacia con cui il nostro legislatore, di tutte le colorazioni politiche, colpisce le nostre pensioni. Ogni volta che si parla di tagli sui conti pubblici – naturalmente molto teorici, visto che ci si riferisce ai tendenziali mentre la spesa corrente reale ha continuato e continua a crescere costantemente, basta vedere l'andamento del debito che ha superato la soglia dei 2 mila miliardi di euro – la costante è quella di sterilizzare la dinamica perequativa delle pensioni superiori ad una determinata soglia. Lo conferma l'ennesimo blocco della perequazione contenuto nell'art. 24 del decreto legge 6 dicembre 2011, 201, convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214, recante: *"Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici"*. Si tratta, infatti, del 5° blocco disposto a partire dal 1979, ma ciò che preoccupa di più è che gli ultimi tre sono stati reiterati in questi ultimi 15 anni. La misura è colma! Anche in passato non siamo stati certo con le mani in mano. Anche in passato, siamo stati costretti a ricorrere alla magistratura dopo un'intensa azione sul fronte politico istituzionale. Va evidenziata infatti, con molta franchezza, la difficoltà che ogni volta abbiamo riscontrato nello scalfire un fronte politico trasversale molto compatto, che vede i pensionati in genere e in particolare quelli con una pensione più elevata come dei privilegiati che sono stati beneficiati da regole previdenziali molto generose rispetto a quelle previste per i nostri figli e ai quali si chiede un "piccolo sacrificio" anche se, in verità, così piccolo non è se sommato ai prece-

denti. Peraltro, oltre all'effetto della sommatoria dei diversi blocchi è l'effetto trascinamento sugli anni successivi il fattore che pesa certamente di più. Che i giovani avranno un copertura previdenziale ridotta rispetto ad ora si sa, ma ciò che più ci indigna è che si continuano a chiedere sacrifici ai "soliti noti" che pagano onestamente le imposte fino all'ultimo euro, quando esistono ancora fiumi di sprechi e di iniquità a cui non si vuole o non si riesce a porre rimedio. A cominciare proprio dai trattamenti di quiescenza dei politici che non hanno alcun aggancio alla contribuzione versata e sono sì, questi, privilegiati. Lo stesso è avvenuto in questa occasione, avendo ben chiara peraltro la drammaticità della situazione del nostro Paese che rischiava di seguire la Grecia e l'assenza di ogni volontà del Governo di interloquire con le parti sociali sull'argomento pensioni, data l'esigenza di dare una risposta chiara e tempestiva ai mercati finanziari. A ben guardare due sono le novità sostanziali di quest'ultimo provvedimento: la prima è che si è abbassata la soglia al di sopra della quale non scatta il meccanismo perequativo: non opera per le pensioni superiori a 3 volte il trattamento minimo Inps (rispetto a 5 volte del 1998 e 8 volte del 2008), quindi si è ampliata l'area delle pensioni interessate; la seconda è che si applica per due anni consecutivi, il 2012 (sopra € 1.441,59) e 2013 (oltre € 1.486,29). Vale la pena incidentalmente ricordare che viene congelata non solo la pensione di base ma anche la prestazione integrativa, laddove operi con il regime a "prestazioni definite". La Corte Costituzionale più volte in passato si è espressa respingendo la questione di legittimità costituzionale sollevata dal giudice di merito, ritenendo fondate le inderogabili esigenze di bilancio che autorizzerebbe il

legislatore ad intervenire sulle pensioni applicando il blocco della perequazione (è su questo aspetto che si marca la profonda differenza e quindi la maggiore debolezza della difesa del pensionato rispetto al lavoratore pubblico). Tuttavia, la sentenza più recente (n. 316/2010) per effetto del rinvio alla Corte disposta dal giudice ordinario aveva rivolto un monito al legislatore precisando che la frequente reiterazione di tali misure *"esporrebbe il sistema a evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità, perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto"*. Ed è da qui che partiranno i nostri ricorsi-pilota, ormai in via di ultimazione, che saranno presentati nei prossimi giorni con il contributo professionale di un primario studio legale internazionale. Una iniziativa che parte da Federmanager e ManagerItalia, congiuntamente, a dimostrazione della volontà di procedere insieme, di fare sinergia, sulle questioni di interesse comune. Il primo ricorso sarà presentato al Tribunale di Vicenza (visto che il precedente rinvio alla Corte Costituzionale è partito da qui). E' prevista la presentazione a seguire di altri quattro ricorsi in Tribunali di diverse province di dimensioni preferibilmente piccole, ad esempio Rieti, per i tempi contenuti di giudizio. Nelle argomentazioni si cercherà anche di sfruttare le varie puntualizzazioni che la Corte aveva comunque svolto nella motivazione delle sentenze di rigetto, e che non trovano coerenza nell'ultimo provvedimento legislativo sia riguardo al principio della "adeguatezza" alle esigenze di vita, sia della "proporzionalità" della pensione alla retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro. Naturalmente si esporranno le deduzioni per sostenere anche la violazio-

ne del principio di “uguaglianza” e di “irragionevolezza”, determinando condizioni che vanno ad impedire la conservazione nel tempo del valore del potere d’acquisto a danno di una sola categoria, quella dei pensionati percettori di pensioni che proprio non possono definirsi “cospicue”. Non sarà omesso il richiamo alla violazione del principio della “universalità della imposizione” perché è di tutta evidenza che, al di là del *nomen*, la misura presenta tutte le caratteristiche di una prestazione patrimoniale di natura tributaria, andando a colpire, con misure ripetute, solo una particolare e ristretta classe di contribuenti, così come viola il principio della parità di prelievo a parità di presupposto d’imposta

economicamente rilevante. Ci sembra evidente che se l’eccezionalità della situazione economica è suscettibile di consentire al legislatore anche il ricorso a strumenti eccezionali, non possono considerarsi eccezionali interventi che si ripetono con tale frequenza ed è compito di uno Stato di diritto garantire il rispetto dei principi sul quale si fonda l’ordinamento costituzionale. Sono in via di redazione anche i ricorsi attinenti il cosiddetto “contributo di solidarietà” nei confronti dei titolari di posizione in servizio e in pensione presso i “fondi speciali” confluiti nell’Inps, tra i quali l’INPDAI, che hanno richiesto un po’ più di tempo per la ricerca di casi che presentassero determinate caratteristiche e che

ci riserviamo di commentare nel prossimo numero editoriale.

Care Colleghe e cari Colleghi dirigenti in pensione, è nei momenti più difficili che bisogna restare uniti, è in questo momento che abbiamo ancor di più la necessità di sentirvi vicini per affrontare le sfide molto complicate che ci attendono non solo per difendere i vostri sacrosanti diritti ma anche per contribuire con le vostre competenze e con il vostro entusiasmo a liberare quelle energie e potenzialità – ancora molto presenti, per fortuna – per ridare slancio al Paese e un futuro migliore ai nostri giovani.





20 ANNI
1992 - 2012

FIRENZE: Tel. 055 3436516 - firenze@sa-change.it **PADOVA:** Tel. 049 664289 - padova@sa-change.it

BOLOGNA: Via Boldrini, 24 - Tel. 051 240180 - info@sa-change.it

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

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

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

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

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

Percentuali di successo

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

Durata media Outplacement

Categoria	Durata media Outplacement (MESI)
OPERAI	5,80
IMPIEGATI	4,25
QUADRI	5,35
DIRIGENTI	6,64

Dati 2010-2012

Collaboriamo con:







www.sa-change.it

YOU CAN: una formula imprenditoriale da scoprire



Ho incontrato Sara Roversi ad un Convegno dedicato al tema “Come far ripartire l’economia”: il suo intervento chiudeva

la seconda parte dell’incontro dedicata ad esempi di start up di successo.

Confesso che non ho capito molto dell’impresa avviata da Sara nei dieci minuti che le erano stati concessi per l’esposizione, ma mi ha colpito l’entusiasmo e la convinzione che hanno caratterizzato il suo discorso.

Volevo capire meglio di cosa si trattava, rac-

cogliere le idee di una giovane imprenditrice di successo sospinta da un vento impetuoso d’idee e di voglia di fare.

Ci siamo incontrati a Bologna nel seminario di via Saragozza, dove ha sede il “quartier generale” del Gruppo You Canholding e motore di tutte le iniziative. Una lunga chiacchierata, interrotta da gruppi di giovani collaboratori di passaggio e accompagnata dal brusio di riunioni in corso, musica sullo sfondo di quinte colorate che compongono l’arredamento degli uffici.

Esaminiamo nel dettaglio cos’è e com’è strutturato **You Can Group**.

YOU CAN GROUP - BUSINESS INCUBATOR

Un gruppo, un incubatore d’idee e progetti in continua evoluzione; un’officina creativa in cui format, eventi e concept prendono vita *con anime, caratte-*

ristiche e mission diverse, ma sempre unite dal filo conduttore della passione e del successo imprenditoriale.

You Can Group, fondata nel 2008 a Bologna da Sara Roversi (Premio Marisa Bellisario 2012) e Andrea Magelli si definisce come un vero e proprio incubatore d’idee vincenti che promuove e realizza progetti imprenditoriali in differenti settori di business, sfruttando la diversificazione delle aziende del gruppo per realizzare veri e propri progetti d’impresa in ambito food, digital, design e comunicazione. Un messaggio racchiuso nello stesso brand, per comunicare che “tutto si può fare” e per riunire sotto un unico cappello i diversi progetti nati dal 2004 ad oggi.

I primi progetti sono stati **Lifeinaclick**, **Molo Design Workshop**, **Sosushi**, più di recente seguiti da **Bologna Food Boutique**, **Soul Factory**, **Bologna Colors** e da nuovi food format internazionali - in fase imminente di avvio.

YOU CAN GROUP - MISSION (THINK OUT OF THE BOX: YOU CAN!)

Obiettivo di You Can Group è promuovere il concetto di “Talent Thinking”, parola chiave per definire un percorso rivolto allo sviluppo di nuove idee, progetti di respiro internazionale e sviluppo di format esclusivi, creando occasioni di lavoro e idee d’impresa da trasformare in poco tempo in vere e proprie start-up. I progetti di business promossi e realizzati da You Can puntano costantemente all’innovazione

e alla creazione di nuove ispirazioni.

Dalla creazione allo sviluppo d’iniziative e vere e proprie realtà aziendali sul mercato italiano e internazionale, al franchising, fino allo studio di soluzioni d’immagine, art work, comunicazione e realizzazione d’idee d’impresa che si trasformano e si affermano nella new economy diventando spesso progetti di ampio respiro e successi concreti.

Il Gruppo è composto da tre strutture :

1. **YOU CAN - DIGITAL & PHOTOMARKETING:** con **Lifeinaclick** consente la realizzazione di innovative metodologie e progetti di photoemotional marketing;
2. **YOU CAN - FOOD:** un **kitchen incubator** specializzato nella creazione di format nell’area food;
3. **YOU CAN - DESIGN:** che ha scoperto e portato in Europa **Molo Design**, uno studio canadese di design ormai famoso per la linea soft, sedute e pareti autoportanti in carta.

Sinteticamente le tre “divisioni” possono essere descritte così:



Sara Roversi

YOU CAN - DIGITAL & PHOTOMARKETING

Colonna portante e primo nato nella famiglia You Can, il progetto **Lifeinaclick** si occupa dal 2004 di *emotional marketing e strategie che legano emozioni e ricordi personali ad un brand*.

Eventi musicali e sportivi storici, come i concerti di Vasco Rossi e le Olimpiadi Invernali del 2006 a Torino, accanto a Kodak e Coca Cola nel viaggio della fiamma olimpica, le Olimpiadi Invernali 2010 a Vancouver per il Comitato Olimpico e Coca-Cola. Ad oggi in fase di forte sviluppo la divisione digital di You Can ha di recente dato vita ad un nuovo progetto di gestione e valorizzazione de patrimoni fotografici, attraverso software unici e specifici di photostore ed editing di fotolibri personalizzati; ed ha in cantiere un innovativo progetto di photo market place.

YOU CAN - FOOD

Il 2006 è l'anno di avvio di **Sosushi**, oggi la più grande catena di ristorazione giapponese in Italia con **23 punti vendita su tutto il territorio nazionale**, diventata sinonimo di creatività, sperimentazione culinaria e innovazione nel mondo della ristorazione veloce.

E' sempre grazie all'esperienza di **You Can Food** che nascono poi altri progetti e food concept d'esportazione, alcuni già attivi, altri in costante via di sviluppo e definizione.

Tra gli ultimi nati: **Bologna Food Boutique**, un nuovo concetto di ristorazione che unisce le eccellenze bolognesi e l'attenzione ai turisti provenienti da ogni parte del mondo, tra sapori locali e genuini, food entertainment e merchandising; - e ancora il progetto **Soul**



Factory che punta a *trasformare la "classica mensa aziendale" in una pausa pranzo* pensata come momento di aggregazione positivo e motivante per i dipendenti, in una location di relax con un'offerta food ricercata e che si propone come format replicabile all'interno di zone industriali e d'impresa particolarmente attente ai temi del welfare e del benessere in azienda;

- **Forma In Forma** - Impariamo insieme che la salute vien mangiando.

Dalla collaborazione tra YouCan Group e il Dott. Domenico Tiso prende vita **Forma In Forma**: un progetto in cui salute, benessere ed alimentazione si intersecano diventando i temi di un percorso all'insegna della consapevolezza e dell'educazione alimentare, finalmente svincolate da sterili concetti di dimagrimento e dirette verso l'adozione di stili di vita all'insegna della salubrità e del piacere di una dieta equilibrata.

A ottobre 2011 all'interno della divisione Food di You Can, nasce **Kitchen Incubator** che promuove, realizza e sviluppa food format e food entertainment a carattere nazionale e internazionale.

Kitchen Incubator è creatività, esperienza e know how del gruppo messe al servizio dell'evoluzione e della costruzione di un bacino per l'innovazione che nasce a Bologna, dove il cibo è cultura.

Due i progetti in via di definizione per il **kitchen incubator You Can**, un format dedicato alla tradizione italiana e a due dei suoi piatti più rappresentativi: **polpette e lasagne**, con l'obiettivo di un volo oltreoceano, tra tradizione italiana e stile

di vita americano e **un'idea dedicata al gelato** ...rigorosamente italiano, una "italian cream experience".

YOU CAN - DESIGN

L'area design di You Can Group si pone come obiettivo di *promuovere e supportare nuovi progetti imprenditoriali*.

Tra questi ha scoperto e portato in Europa **Molo Design**, *studio canadese che ha ideato la linea "soft": sedute a pareti autoportanti in carta che si modellano*

e si compongono in forme e misure che si plasmano sulle esigenze più diverse.

Elementi creativi a 360°

Molo è originale e unico

ed è costituito da una struttura a nido d'ape che, come una fisarmonica si apre formando muri, poltrone, luci, pareti, per poi richiudersi come un libro magico. Sono esposti al **Moma di New York e insieme a You Can Group** realizzano

allestimenti, eventi, partecipazioni speciali durante la settimana milanese del design al Salone del Mobile. In cantiere per l'area design di You Can un progetto che farà incontrare design, cosmetica e lusso.

Una miriade d'idee nate a grappolo, l'una derivata dall'altra la cui realizzazione impegna oggi 50 giovani collaboratori (età media 35 anni) supportate da finanziatori privati osoci d'opera.

Lifeinaclick, il primo progetto realizzato, comportava lo sviluppo di un software originale dedicato il cui costo sarebbe stato proibitivo per una start-up: l'informatico che l'ha realizzato è stato

"compensato" con il 30% delle quote della società che lo avrebbe utilizzato.

Il modello **You Can** prevede che ogni business sia gestito da una società diversa, scelta coerente con la diversità delle aree d'affari in cui operano ed i diversi clienti cui si rivolgono. Spesso non c'è alcuna coincidenza fra loro. Sara Roversi mi ha parlato di finanziatori privati di altri paesi europei disponibili a finanziare idee interessanti e ad entrare nel capitale di rischio

di start up convincenti.

Ed è questa la formula vincente del Gruppo! La diversificazione delle aree d'affari in cui operano le società del gruppo e le

sinergie interne consentono di superare situazioni di crisi come l'attuale, senza grandi problemi. You Can ha addirittura avviato un progetto volto a supportare la nascita di start-up su progetti non propri e ad avvalersi della propria esperienza per aiutare il difficile momento dell'avvio, sia per la raccolta delle risorse necessarie che per la "concretizzazione" delle idee. Insomma un fertilizzatore di idee e di progetti. Il volume d'affari sviluppato da tutte le attività è intorno a 6 milioni di euro: un valore da piccola impresa che ha però la grande capacità di cogliere le opportunità praticabili per la propria dimensione e di comunicare la voglia di intraprendere entrando in empatia con i mercati a cui si rivolge.

Un esempio da imitare per i giovani che si affacciano al mercato del lavoro, dopo lunghi periodi di formazione e che stentano a trovare opportunità incoraggianti.

"promuovere e supportare nuovi progetti imprenditoriali"

"La diversificazione delle aree d'affari in cui operano le società del gruppo e le sinergie interne consentono di superare situazioni di crisi come l'attuale, senza grandi problemi"



SI FA PRESTO A DIRE AUSTRIACI

(3ª parte)



Il sabato 19 agosto 1854 allo spuntar del dì quattro compagnie di un battaglione di marcia¹ del reggimento Gyulai

dell'esercito asburgico (più o meno mille uomini e cento cavalli) lasciavano Ferrara dirette a Bologna. Frantisek Pòkorny era della partita.

Il morale degli ufficiale e dei soldati era eccellente. Il 24 aprile di quell'anno si era fatta baldoria in occasione del matrimonio dell'imperatore ventiquattrenne Francesco Giuseppe con la sedicenne principessa Elisabetta Amalia Eugenia di Wittelsbach (al secolo Sissi, con grande gioia non solo dei contemporanei ma anche delle future guide turistiche viennesi, ben felici di sciorinare frottole ai turisti edotti circa l'episodio dal solo ricordo del film "La principessa Sissi" del 1955 con Romy Schneider).

Il giorno precedente – venerdì 18 agosto – si era di nuovo fatta bisboccia per festeggiare il genetliaco dell'imperatore. I cuochi del battaglione si erano superati. L'intendenza aveva allo scopo requisito un paio di maiali ben nutriti ed alcune vaccherelle destinati i primi alla mensa degli ufficiali le seconde agli stomaci dei soldati: pagamento delle vittime da immolare alle pance dei guerrieri dell'imperatore alcuni buoni di requisizione che la municipalità ferrarese avrebbe poi dovuto onorare.

Nelle mani dei cuochi i maiali si erano

trasformati in raffinati e succulenti piatti quali solo la cucina mitteleuropea sapeva elaborare a quei tempi; le giovenche avevano fornito la materia prima per gustose ed abbondanti porzioni di gulash con patate. Vino e liquori a volontà per gli ufficiali, vino extra razione giornaliera per i militi.

Ma non era solamente l'appetito appagato ed i tre giorni di riposo nella città estense che davano vigore ai soldati. Durante la formazione del battaglione a Ceské Budejovice i militi – ufficiali compresi – si erano raccomandati all' Onnipotente affinché la destinazione finale non fosse né una sperduta guarnigione in Galizia, affondata nel fango e nella noia, senza osterie decenti e postriboli di un certo tenore né essere precipitati in Serbia alla frontiera con l'impero ottomano, terra di incerti confini e di inimmaginabili prospettive. Quando fu chiaro che il destino dei prossimi anni si sarebbe celebrato in Italia e precisamente a Bologna, tutti ringraziarono in cuor loro il Padre Eterno e si misero di impegno per esaurire l'ultima tratta con l'obiettivo di giungere alla meta prima del calar del sole.

In realtà un battaglione di marcia era allenato a percorrere venti chilometri al giorno ed allora la distanza fra le due città, seguendo le strade del tempo, era quasi il doppio. Gli ufficiali, che non volevano che i cavalli stramazassero per via², avevano però previsto una fermata prolungata lungo il cammino e così, pieni di buona volontà, la schiera si mise in marcia.

Uscirono da Ferrara suscitando, come sempre, l'ammirazione dei passanti.

Allineati, divisa in perfetto ordine – kepi nero con in evidenza il numero del Reggimento; giubba bianca con paramani e colletto dello stesso colore (rosso, blu, giallo, verde ecc.) anch'essi identificativi del Reggimento, giberna, tascapane; pantaloni alla tedesca, ossia turchini, aderenti, senza risvolti (per cui possiamo sostenere che i soldati asburgici anticiparono a Bologna l'uso dei *blue jeans*: ecco spiegato perché i monelli cittadini chiamavano "gambini" i guerrieri di Francesco Giuseppe) – stivali lucidi. Fucile in spalla con baionetta innestata per non dimenticare che si era in zona di operazioni e fra civili non sempre benevoli.

Per dare maggiore enfasi il Colonnello, comandante in testa alla colonna, ordinò che i soldati cantassero e pronto si levò il coro:

Mezzanotte viene giù

E l'avena balza su ...

trullalera trullalà

ogni ragazza darà

darà, darà, darà,

certo che ti darà,

ti darà due bacini

su entrambe le guancine ...

trullalera trullalà

ogni ragazza darà

darà, darà, darà,

certo che ti darà ...

(Chi scrive non ha ritenuto necessario continuare con il testo, anche se quell'avena che balza su a mezzanotte e quella ragazza che, sempre a mezzanotte, darà, darà, darà ... anticipano la conclusione del coro. Prima di giudicare con troppa severità non dimentichiamoci che si trattava di un canto militaresco)

Soddisfatto, il Colonnello liscio i baffi e mise la cavalla ad un passo più nervoso, obbligando i soldati ad allungare il

¹ *Marschbataillon* : si trattava di unità provvisorie create per gestire i rimpiazzisti destinati alle unità operative.

² *Gli ufficiali di fanteria, come nel nostro caso, montavano cavalli di loro proprietà.*

proprio. L'iniziativa, come vedremo, avrà un effetto indesiderato.

Frantisek Pòkorny figurava nei ruolini della prima compagnia ma poiché il suo procedere nelle parate non era riuscito a prendere ancora quel comportamento, quello stile che si riteneva essenziale per fare bella figura di fronte ai superiori, alle autorità ed al pubblico (e si che insulti e sberle non erano mancati !) il Tenente comandante la compagnia lo aveva relegato in coda, luogo destinato alle salmerie. Più precisamente il nostro eroe era stato destinato ad imporre i regolamenti militari al cavallo che trascinava la carretta a due ruote della sanità. Lungo la fila delle salmerie la carretta della sanità veniva immediatamente dietro ad un carro pieno di fieno di scorta così che il quadrupede non riusciva a resistere alla tentazione di allungare il muso per riempirsi la bocca con gli svolazzi che pendevano dal carro che li precedeva. Questo comportamento era inammissibile in un esercito dove tutto era programmato, compreso l'orario e la quantità di biada, così Frantisek, che procedeva appiedato, era costretto a dare strattoni al morso per rimettere in riga il cavallo, strappi che causavano violenti scosse al trabiccolo sulle quale giacevano due infermi che, stante le condizioni, avrebbero forse meritato un procedere più armonioso.

Lasciamo il nostro amico nella titanica impresa di inculcare i regolamenti militari per quadrupedi da traino e da soma nel cervello di un animale che sino a pochi giorni prima, quando apparteneva ad un barrocciaio di Copparo al quale era stato requisito (cibo scarso, saltuario e niente spuntini extra), per concederci un sipa-

rietto che se nulla ha a che vedere con il giovane boemo che abbiamo oramai preso in simpatia; riguarda i due infermi alla volta di Bologna. In una mattina di un giorno di mercato una signora diciamo sui ventisette ventotto anni, età che allora era per una donna il periodo di trapasso dalla giovinezza alla mezza età (in altre parole era robustella, in carne e consapevole della propria importanza perché maritata ad un uomo di qualche sostanza materiale) stava odorando un melone che teneva accostato alle narici con entrambe le mani. Molti erano stati scartati. Uno non profumava; scartato perché troppo "indietro", un altro odorava troppo; scartato perché troppo "avanti".

Finalmente aveva creduto di trovare il frutto che combinando la fragranza con la lontananza da casa – la signora veniva da Comacchio e si trovava a Ferrara per il motivo che più avanti si specifica – riteneva fosse quello adatto per essere immolato sul desco casalingo la sera stessa, quando di ritorno.

Soddisfatta, strofinandosi ancora il melone sotto le frementi nari, pensando quanto sarebbe stata disposta a pagarlo checché ne dicesse il venditore, quando con spavento vide spuntare da sotto le ascelle due mani supplementari che con arditezza si serrarono su i seni generosi attanagliandoli con l'accompagnamento di muggiti - così le parvero – che in realtà erano gridolini di estasi amorosa ... ma in boemo. Lo spavento divenne sbigottimento quando voltatasi, scorse il muso irsuto di un militare che a casa sua faceva l'aiutante di un castrino e che non si sarebbe mai permesso una simile libertà in pubblico e con una signora di un ceto superiore. Che cosa era successo? Una cosa da niente. Il guerriero aveva

creduto di scorgere dalla schiena e dalle onde voluttuose che la nostra eroina era stata costretta a sollevare con le gonne spostandosi da un melone all'altro una sguadrina locale che la sera prima non gli aveva fatto rimpiangere quelle del paese di origine. Volendo essere magnanimi nel giudicare si era trattato di un omaggio, una riverenza, una galanteria.

Così non lo interpretò la dama e fece quello che ci si attendeva allora facesse: una *mater familia* in simile frangente: svenne cadendo sul banchetto dei meloni che si ribaltò facendo voltolare i dorati frutti sul selciato per la felicità di alcuni fra i presenti che se ne impossessarono allontanandosi frettolosi, insensibili alle grida ed agli insulti del mellonaro.

Il militare, che era rimasto a sua volta sorpreso *in primis* dall'abbondanza e dal rigoglio delle prede che stringeva tra le mani che ricordava invece scarse e cascanti e successivamente dal volto sconosciuto, rimase alcuni istanti interdetto e questa esitazione gli fu fatale.

Si stava infatti avvicinando e fu testimone il legittimo consorte, già di umore nerissimo per altro motivo.

Aveva offerto una partita di pesce avariato alle autorità cittadine preposte alle forniture alimentari per l'esercito occupante, ma lo stato della merce era talmente compromesso che l'avevano rifiutata, nonostante il brav'uomo avesse offerto ai probi funzionari di raddoppiare il solito sottomano.

Alla vista perse quel po' di ragione che ancora gli restava (non dimentichiamoci che veniva da Comacchio): afferrò il milite per il fondo della giubba e per il colletto e lo scaraventò per terra; un atto di sorprendente iniziativa che lasciò i pochi astanti a bocca aperta per l'am-

mirazione. Forse lo avrebbe anche preso a pedate se nonché la vista del sangue lo fermò. Cadendo il guerriero aveva sbattuto la testa contro il ciglio del marciapiede procurando sgomento agli spettatori ed una larga ferita lacero contusa al cranio. Malaugurosamente poco distante bighellonavano alcuni commilitoni che ratti afferrarono il commerciante e lo trascinarono in una caserma non lontana. Qui, senza tante cerimonie ma rispettando un regolamento non codificato ma atavicamente iscritto nel cuore dei difensori dell'impero, il poveretto venne bastonato sino a fargli perdere i sensi. Rimesso più o meno in sesto da una secchiata d'acqua fredda, venne bastonato una seconda volta facendolo svenire di nuovo. I nostri eroi avrebbero continuato se l'intervento di un dottore militare non avesse suggerito che sarebbe

stato preferibile buttare fuori dalla caserma il poveretto semivivo che non cadavere: forse sarebbero stati costretti a fornire spiegazioni ... e così fu fatto³. Due gendarmi pontifici che da poco lontano erano stati testimoni dell'intera vicenda senza intervenire, si allontanarono soddisfatti di essersene lavate le mani come Ponzio Pilato. Il secondo passeggero era il soggetto di una storia meno licenziosa ma ugualmente patetica se non di più. Da qualche giorno il militare era in preda a forte febbre con diffusa diarrea e conati di vomito. Il medico del

reggimento diagnosticò un probabile attacco di colera ma il suo superiore di stanza a Ferrara, un ungherese, lo contraddisse non fosse altro per prevaricare un collega boemo⁴ e gli impose di ricoverare l'infermo a Bologna, sostenendo trattarsi di una semplice colica conseguente ad indigestione.

Che il poveretto sia stato il portatore dei bacilli di quell'epidemia che l'anno successivo stroncherà migliaia di vite a Bologna? Certo non è; possibile sì.

(continua)



³ Il sangue che usciva dal cranio del militare imbarazzò quei numerosi ferraresi convinti che da un simile impatto era da attendersi invece la rottura dello spigolo del marciapiede. Il fatto occasionò commenti, obbligando alcuni a ricredersi sulla consistenza della testa dei tedeschi.

⁴ Nell'esercito imperiale gli ungheresi erano, dopo gli austro tedeschi, i più spocchiosi nei riguardi delle altre nazionalità.



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

AMBULATORIO ODONTOIATRICO PRIVATO

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

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

IL NOSTRO PATRIMONIO



Nel palinsesto culturale di Bologna l'ago della bilancia si è spostato nel tempo a favore della musica, che dà oggi una

connotazione straordinaria alla nostra città, ponendola come protagonista nel sistema concertistico italiano.

E tutto ciò non per una strategia decisa a tavolino e dettata dall'alto dei palazzi, ma per una vocazione che nasce spontanea dalla volontà dei cittadini e che è evidentemente intrinseca alla sensibilità di questa città. Il contributo che Bologna Festival offre, in tale panorama, consiste in un programma modulato in cinque sezioni, che si rivolge a diverse fasce di pubblico e a distinti segmenti musicali, con orchestre di rango, direttori e solisti tra i più rinomati, ma con ampie finestre aperte anche ai nuovi talenti, agli spettacoli per i bambini, o a musicisti specializzati su particolari repertori di nicchia. Daniel Harding, Jordi Savall, Isabelle Faust, Vladimir Ashkenazy, Fabio Luisi, Krystian Zimerman, sono alcune delle stelle che dal 16 marzo ci accompagneranno nel percorso musicale della XXXII edizione di Bologna Festival per un totale di una cinquantina di appuntamenti che coinvolgono un pubblico di 25.000 spettatori.

Si tratta non solo di un apporto in termini di arricchimento culturale della nostra società ma anche di un indubbio contributo al movimento dell'economia di essa. Si ha l'abitudine, quando si parla di cultura, di guardare solo a quello che costa, ma non ci si sofferma invece a considerare quali siano i positivi risvolti,

anche economici, che molte di queste iniziative offrono al contesto sociale nelle quali sono inserite. In realtà, i recenti studi di settore evidenziano gli esiti positivi generati dai ritorni commerciali della cultura: il 3,8 ed il 3,4 per cento del Pil nazionale in Gran Bretagna ed in Francia, per citare due esempi. L'Italia è indietro, non crede nelle potenzialità del settore e, con la ricchezza imparagonabile del patrimonio di cui gode, si ferma solo al 2%!

L'investimento dell'Italia in cultura riporta il misero dato dello 0,11% della spesa pubblica. Si trova così ad essere il fanalino di coda nel gruppo delle nazioni europee, che vi investono in media più del doppio, con i risultati espressi sopra in termini di rendita sul Pil.

È quindi doveroso cominciare seriamente a guardare alla cultura e allo spettacolo anche come parte del volano dell'economia, e mille volte di più che altrove sarebbe necessario farlo nel nostro paese. L'Italia avrebbe tutti i numeri per esprimere in questo settore, se non fosse così mortificato, una capacità economica sorprendente, di cui la nostra miope classe politica non si è ancora accorta.

La legislazione italiana, in un ambito delicatissimo e di enorme responsabilità – data la ricchezza del patrimonio che ci è affidato – e in un segmento così strategico per la nostra fisionomia, vive una posizione non risolta sul finanziamento della cultura.

Nei paesi del mondo occidentale, esso viene assicurato secondo due schemi: uno, quello di matrice anglosassone, che delega direttamente i cittadini agli investimenti, tramite una politica di radicale detraibilità delle elargizioni; l'altro,

adottato in Francia o in Germania prevede, invece, forti interventi diretti dello Stato sulla tutela dei beni e delle attività culturali.

Il nostro paese rimane invece a metà del guado. Si distingue, da una parte, per un atteggiamento sulla fiscalità che non incentiva il contributo diretto dei cittadini a favore della cultura, e, dall'altra, riserva una percentuale irrisoria di fondi rispetto alle necessità.

Una strada deve quindi essere imboccata urgentemente e con decisione, tenendo in considerazione le criticità dell'uno e dell'altro sistema: nel primo caso la tendenza ad assecondare leggi di mercato piuttosto che quelle di una disinteressata tutela della cultura e, nel secondo caso, l'ingerenza, spesso devastante, della politica sull'amministrazione dei beni. In questo difficile contesto, Bologna Festival vive principalmente grazie al sostegno dei privati, intendendo con questo non solo le aziende sponsor ma anche il pubblico stesso, grazie all'apporto degli incassi di biglietteria.

Dopo che per sei anni consecutivi Bologna Festival ha sempre raggiunto il pareggio di bilancio ci troviamo oggi ad affrontare il 2013 con notevoli difficoltà ed incertezze. E' una situazione generalizzata e sappiamo di unirci al coro della sofferenza di tutti, non resta che rimboccarci le maniche, studiare nuovi percorsi e strategie inedite, a difesa di un progetto che ha caratterizzato la vita culturale di Bologna degli ultimi trent'anni e che consideriamo un patrimonio della città, da difendere e proteggere.



PROGRAMMA BOLOGNA FESTIVAL 2013 (1ª PARTE)



GRANDI INTERPRETI

- **Sabato 16 marzo ore 20.30** Teatro Manzoni
Swedish Radio Symphony Orchestra
Daniel Harding direttore
Joseph Martin Kraus *Sinfonia in do minore VB 148 "Symphonie funèbre"*
Gustav Mahler *Sinfonia n.5 in do diesis minore*
con il contributo di CARISBO
- **Martedì 26 marzo ore 20.30** Teatro Manzoni
Le Concert Lorrain
Christoph Prégardien voce, direzione
Johann Sebastian Bach *Aria per tenore "Hebt euer Haupt empor"*
dalla *Cantata "Wachet, betet, betet, wachet" BWV 70*
Suite n.2 in si minore BWV 1067
Cantata "Ich armer Mensch, ich Sündenknecht" BWV 55
Concerto in do minore per violino, oboe, archi e b.c. BWV 1060a
Cantata per tenore "Ich habe genug" BWV 82
con il contributo di VALSOIA
- **Domenica 7 aprile ore 20.30** Teatro Manzoni
European Union Youth Orchestra
Vladimir Ashkenazy direttore, **Isabelle Faust** violino
Maurice Ravel *Valses nobles et sentimentales*
Benjamin Britten *Concerto per violino op.15*
Igor Stravinskij *Le sacre du printemps*
con il contributo di INTESA SANPAOLO PERSONAL FINANCE
La tournée italiana della EUYO è realizzata con il sostegno di NH Hoteles
- **Domenica 5 maggio ore 20.30** Teatro Manzoni
Pinchas Zukerman violino
Angela Cheng pianoforte
Robert Schumann *Tre Romanze op.94*
César Franck *Sonata in la maggiore per violino e pianoforte*
Johannes Brahms *Scherzo in do minore per violino e pianoforte*
Johannes Brahms *Sonata n.3 in re minore op.108 per violino e pianoforte*
con il contributo di BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
- **Venerdì 10 maggio ore 20.30** Teatro Manzoni
Krystian Zimerman pianoforte
musiche di Brahms, Debussy
con il contributo di UNICREDIT e G.D
- **Venerdì 17 maggio ore 20.30** Teatro Manzoni
Herbert Schuch pianoforte
Premio del Pubblico 2012
Robert Schumann *Geistervariationen*
Ludwig van Beethoven *Bagatelle op.119*
Wolfgang Amadeus Mozart *Sonata in re maggiore K.576*
Helmut Lachenmann *Cinque variazioni su un tema di Schubert*
Franz Schubert *Quattro Improvvisi op.142 D.935*
- **Lunedì 27 maggio ore 20.30** Teatro Manzoni
Le Concert des Nations
Jordi Savall viola da gamba, direzione
Marin Marais *Alcione. Suite des airs à joüer*
Johann Sebastian Bach *Suite n.2 in si minore BWV 1067*

Georg Philipp Telemann *Suite in re maggiore per viola da gamba concertante, archi e b.c.*
Jean-Philippe Rameau *L'orchestre de Louis XV. Suites d'orchestre*
tratte da *Naïs, Les Indes Galantes, Zoroastre, Les Boréades*
con il contributo di LUIS.IT

- **Domenica 20 ottobre ore 20.30** Teatro Manzoni
Orchestra dell'Accademia Teatro alla Scala
Fabio Luisi direttore
Paul Dukas *L'apprenti sorcier*
Richard Strauss *Don Juan op.20*
Hector Berlioz *Sinfonia fantastica op.14*

TALENTI

- **Mercoledì 20 marzo ore 20.30** Oratorio San Filippo Neri
Archi De Sono
Alessandro Moccia primo violino concertatore
Henry Purcell *Chacony* (tr. Britten)
Benjamin Britten *Prelude and Fugue op.29*
Ludwig van Beethoven *Grande fuga in si bemolle maggiore op.133* (tr. Weingartner)
Dmitrij Šostakovič *Sinfonia da camera in do minore op.110 bis* (tr. Barshai)
- **Mercoledì 3 aprile ore 20.30** Oratorio San Filippo Neri
Trio Talweg
Théodore Gouvy *Trio n. 5 in sol maggiore op.33*
Charles-Valentin Alkan *Trio n.1 in sol minore op.30*
Ernest Chausson *Trio in sol minore op.3*
in collaborazione con Palazzetto Bru Zane
- **Mercoledì 17 aprile ore 20.30** Oratorio San Filippo Neri
Ensemble da camera del Conservatorio "A. Boito" di Parma
Pierpaolo Maurizzi direttore
Maurice Ravel *Introduction et Allegro*
Olivier Messiaen *Oiseaux exotiques*
Alban Berg *Kammerkonzert*
in collaborazione con il Conservatorio "A. Boito" di Parma
- **Giovedì 2 maggio ore 20.30** Oratorio San Filippo Neri
Anastasiya Petryshak violino
Jacopo Giacomuzzi pianoforte
Claude Debussy *Sonata n.3 in sol minore*
Franz Schubert *Sonata in la maggiore op.162 D.574 "Gran Duo"*
Maurice Ravel *Sonata n.2 in sol maggiore op.77*
Pablo de Sarasate *Fantasia sulla Carmen op.25*
con il contributo di SUONO VIVO
- **Mercoledì 15 maggio ore 20.30** Oratorio San Filippo Neri
Giulia Rossini pianoforte
Franz Joseph Haydn *Sonata n.62 in mi bemolle maggiore Hob. XVI:52*
Ludwig van Beethoven *Sonata n.26 in mi bemolle maggiore op.81a "Gli addii"*
Robert Schumann *Arabesque in do maggiore op.18*
Toccata in do maggiore op.7; Sonata n.2 in sol minore op.22

La rassegna Talenti è realizzata con il contributo della FONDAZIONE DEL MONTE.