



Manifestazioni ed Eventi in occasione del 300° anniversario dell'Assedio e della battaglia di Torino del 1706

Torino 2006... non solo Olimpiadi

Damiano Lombardo*

Forse l'accostamento tra le manifestazioni che l'Associazione Torino 1706-2006 sta promuovendo a ricordo del 300° anniversario dell'assedio e della battaglia di Torino del 1706 e le Olimpiadi invernali che hanno avuto luogo a Torino nel febbraio di quest'anno è un po' audace, sicuramente è ambizioso... ma non improprio. La vittoriosa battaglia del 7 settembre 1706, in cui le forze sabaude sconfissero quelle francesi, lanciò Torino e il Piemonte verso un ruolo di grande rilievo che fa oggi di Torino una città europea e, solo qualche mese fa, il centro delle attenzioni del mondo intero proprio a causa delle Olimpiadi. Se non ci fosse stato quell'episodio chissà... forse oggi non potremmo gloriarci di aver ospitato un evento così importante.

Tra il 12 maggio e il 7 settembre 1706, Torino si trovò al centro di due schieramenti: da una parte le truppe franco-spagnole e dall'altra l'impero austriaco, sostenuto dalle potenze marittime (Inghilterra e Olanda) e dallo stesso Ducato di Savoia. L'irriducibile resistenza opposta dai torinesi all'assedio delle soverchianti truppe franco-ispatiche e la vittoriosa battaglia del 7 settembre impedirono che avesse luogo la temuta egemonia di Luigi XIV, re di Francia, sull'intera Europa.

Nei successivi trattati di pace e in particolare, a seguito di quello di Utrecht (1713), il ducato di Savoia divenne regno

acquisendo la Sicilia, successivamente "scambiata" con la Sardegna, ed accrescendo la propria importanza nello scenario politico a livello europeo. In una prospettiva temporale più ampia, nell'800 questo regno, divenuto nel frattempo lo stato più moderno, efficiente e militarmente organizzato d'Italia, si collocò alla guida delle forze che lottavano per l'indipendenza del Paese e nei pochi decenni che portano il nome di Risorgimento realizzò l'unità nazionale.

Un aspetto che va ricordato, a proposito dell'Assedio del 1706, è la grande armonia e integrazione esistente tra le varie componenti della società sabauda del tempo. E ciò a partire dal Duca Vittorio Amedeo II che seppe governare con grande impegno e lungimiranza creando un clima di collaborazione difficilmente riscontrabile in altre epoche storiche: la nobiltà, la borghesia, i militari, il clero, il popolo intero sembrarono uniti da un solo obiettivo, sviluppando un grande spirito di gruppo che sicuramente fu alla base del successo militare.

L'Assedio e la vittoria del 1706 sono associati quindi ad un passato glorioso per Torino, il Piemonte e l'Italia intera. Proprio per rinverdire e rendere attuale questo passato è nata l'Associazione "**Torino 1706-2006**". Essa è un'"Associazione di Associazioni", fondata il 18 ottobre 2004 da un gruppo di Club Lions, a cui hanno successivamente aderito numerose Associazioni e vari Enti a carattere cultura-

le di Torino, provincia e regione. Attualmente conta circa cinquanta associati.

Scopo dell'Associazione è di promuovere e sostenere ogni iniziativa diretta a celebrare il terzo centenario dell'Assedio e della battaglia di Torino. Aspetto interessante è l'apertura dell'Associazione nei confronti di tutti gli enti e le iniziative aventi detto obiettivo. In altri termini l'Associazione non si limita a sostenere e promuovere le proprie manifestazioni o quelle dei propri soci, ma allarga il proprio orizzonte a quanti, appassionati, enti, istituzioni si rendano interpreti del ricordo di quegli eventi. In tale contesto va sottolineata la sensibilità dimostrata dal Comune di Torino e dalla Regione Piemonte nel sostenere concretamente l'intero progetto dell'Associazione.

Fra le varie iniziative in programma se ne menzionano alcune:

- la Mostra "*Torino 1706: l'alba di un regno*" articolata su due sedi: Maschio della Cittadella e Museo Pietro Micca (dal 7 settembre al 3 giugno 2007). Ha un taglio scientifico divulgativo e si articola in 5 sezioni: l'arte militare all'inizio del 1700; il Ducato di Savoia nella guerra successione spagnola; l'Assedio; la Battaglia; dopo la battaglia, ancora guerra, poi un nuovo equilibrio;

- la rievocazione della battaglia del 1706 da parte di Gruppi Storici Europei, il 10 settembre presso la Cascina Continnassa a Torino;

- la festa di Superga nel piazzale della Basilica il 10 settembre e la consegna della lapide restaurata del milite ignoto della battaglia di Torino da porre sul pronao della Basilica;

- il Convegno storico-scientifico "*Torino 1706: l'alba di un regno*" con relatori italiani ed esteri che avrà luogo il 29 e 30 settembre presso il Centro Incontri della Regione Piemonte.

Nel sito Internet dell'Associazione (www.torino1706.it) è possibile consultare l'intero calendario "aggiornato" oltre che una sintesi degli eventi storici che caratterizzano l'Assedio e la Battaglia del 1706. □

* Associazione Torino 1706-2006.





Superare la crisi e uniformarsi alla globalizzazione

Ricerca di una nuova identità

Cari Colleghi,

desidero innanzi tutto ringraziare quanti di voi, con il loro voto e le manifestazioni di stima e simpatia, hanno consentito la mia elezione alla Presidenza del nostro Sindacato; con questa occasione voglio altresì ringraziare indistintamente tutti i Soci che partecipando alle votazioni hanno dimostrato di apprezzare le nuove procedure elettive messe in atto nell'ultimo referendum associativo.

L'ultima consultazione elettorale si è svolta nel segno del cambiamento, cambiamento nell'operatività per attuare un modo diverso di fare e gestire la nostra Associazione; cambiamento nelle persone, sono entrati nel nostro Consiglio parecchi colleghi, anche giovani, che non si erano mai avvicinati a questa esperienza.

Il mio programma, unitamente alla Giunta ed al Consiglio, è quello di riprendere, rilanciare e formulare proposte per sviluppare l'orgoglio di appartenenza alla nostra Associazione; iniziative mirate al proselitismo, alla formazione continua, sviluppare e



migliorare i processi d'interazione verso la società e le istituzioni, valorizzare i colleghi in pensione che rappresentano un patrimonio di esperienza da porre al servizio sia dei colleghi in attività che del sociale, attraverso un dialogo costruttivo con il volontariato e le associazioni culturali.

In questo quadro, unitamente alla Giunta, crederemo specifici progetti e forniremo agli iscritti una puntuale informazione su obiettivi, attività e risultati.

Nella certezza di poter contare sul sostegno, suggerimenti e partecipazione di tutti gli associati formulo cordiali saluti.

Renato Cuselli

Manifestazioni

29-30 settembre a Torino

Convegno storico-scientifico "L'alba di un regno", presso il Centro Incontri della Regione Piemonte (corso Stati Uniti 23, Torino), orario 9.30-12.30/15.30-18.00 a cura dell'Associazione "Torino 1706-2006".

29-30 settembre a Torino

Ore 21.00 presso il Teatro Murialdo (piazza Chiesa della Salute n. 17B) spettacolo teatrale "Canto per una data".

29 settembre a Torino

Alle ore 21.00 nella Cappella dei Mercanti (via Garibaldi 25) Concerto della Badia Corale Val Chisone.

30 settembre a Torino

Ore 21.00 Conservatorio Giuseppe Verdi, piazza Bodoni: "1706 cantata commemorativa per il tricentenario dell'Assedio di Torino" per voce recitante, orchestra, di Claudio Mantovani. Orchestra "1706", direttore Paolo Ferrara.



DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it
Periodico di Federmanager Piemonte
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti

Direttore emerito

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi,
Roberto Granatelli

Comitato di redazione

Mario Benedetti,
Arturo Bertolotti,
Marcello Carucci,
Claudio Cavone,
Sergio Favero,
Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone,
Antonino Lo Biondo,
Stefano Moscarelli,
Ezechiele Saccone,
Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria),
Ezio Mosso (Asti),
Giuseppe Nobile (Biella),
Gianni Formagnana (Cuneo),
Giovanni Silvestri (Novara),
Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO),
Renzo Michelini (VerCELLI)

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
info@federpiemonte.it
ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison
Vice Presidente Andrea Freni
Tesoriere Vittorio Ambrosio
c/o Federmanager Torino
presidenza@federpiemonte.it

Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2
c. 20/b Legge 662/96 filiale di Torino. Autorizzazione del Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979

Pubblicità

ALL MEDIA Pubblicità: 10137 Torino
Corso Siracusa, 152 - Tel. 011.311.90.90
Fax 011.311.95.48



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

Attualità

Da il Sole-24 Ore

Giovani e vecchi serve una nuova alleanza

Il celeberrimo incipit con il quale Marx Engels hanno messo a soqquadro mezzo mondo, "c'è un fantasma* che si aggira oggi in Europa", viene spesso utilizzato da chi, esaminando i molti nodi che turbano il mondo attuale, sperano di essere ascoltati appellandosi a quel minaccioso Manifesto dei Comunisti.

L'ultimo richiamo l'abbiamo trovato nell'articolo di Valerio Castronovo de Il Sole-24 Ore (7-09-06), con il quale il noto sociologo lamenta giustamente la scarsa attenzione con cui il Governo liquida la questione, con una denuncia esplicita "Ma nessuno pensa ai giovani".

Castronovo chiede una vera e propria politica per le scuole e la formazione, si appella alle esigenze del mercato che abbisogna di un maggior numero di ingegneri, di fisici e matematici, di informatici e tecnici di laboratorio e chiede che il Governo si impegni a erogare borse di studio, prestiti d'onore, maggiori abitazioni, deduzioni fiscali per giovani coppie, sussidi per i figli a carico e altri servizi di assistenza collettiva.

Ma il Sole-24 Ore, probabilmente senza malizia, ha aperto lo stesso numero del 7 settembre con un editoriale mascherato (su una sola colonna) dal titolo per noi ingannevole "Professione

manager, il malessere invisibile" il dott. Passerini, non ce ne voglia, il suo articolo coglie bene il problema ma il malessere, ahinoi, lo stiamo soffrendo, eccome, e da tempo.

Ma c'è un altro aspetto positivo che in qualche modo riequilibra il mercato e rivaluta la nostra categoria, quella parte degli anziani (?) sui cinquanta, che vengono estromessi dalle aziende con le buone (accelerando il pensionamento) o con le cattive (licenziandoli in tronco) perché obsoleti.

Passerini ci comunica che al di là dell'oceano, dove impera quel Nord America che detta legge in tutto il mondo, i segnali ormai si moltiplicano: un numero crescente di manager dai capelli bianchi sta riprendendo il vertice della corporation.

Spiega che ci sono diverse ragioni: primo, il giovanilismo imperante, cioè la sostituzione dell'anziano con un neo laureato e Master Harvart; secondo, un eccesso di cultura specialistica; senza il supporto di una più ampia visione del problema; infine il timore che nel prossimo decennio, costretti a rinunciare agli alti manager, non ci siano giovani dirigenti della stessa levatura, non alleati al comando. L'autore ritiene che anche in Italia sia già cominciata la rivalutazione degli over 65.

Fondo di sostegno per dirigenti disoccupati

Secondo quanto previsto dal Contratto di lavoro del 24 novembre 2004, è stata deliberata la creazione di un fondo con **Gestione Separata**, a favore dei dirigenti disoccupati.

Il FASI, attraverso la Gestione Separata, erogherà un trattamento economico integrativo in misura pari a **1.500,00 (millecinquecento/00) euro mensili lordi** e per una durata di **6 (sei) mesi, a favore dei dirigenti di età inferiore a 50 anni, ovvero per una durata di 12 (dodici) mesi, a favore dei dirigenti che, al momento della scadenza del periodo di preavviso, hanno un'età pari, o superiore a 50 anni.**

La prestazione aggiuntiva al trattamento di indennità ordinaria disoccupazione prevista per i dirigenti involontariamente disoccupati dal R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827 e norme successive, spetta nei limiti e alle condizioni previste dagli accordi stipulati tra Confindustria e Federmanager.

Il dirigente iscritto, che rientri tra i destinatari della prestazione e sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 per il riconoscimento della prestazione, deve inoltrare alla Gestione Separata apposita domanda, anche per il tramite delle Associazioni territoriali di Federmanager.

La domanda dovrà essere presentata su modulo predisposto dalla Gestione Separata debitamente compilato e corredato di ogni documentazione richiesta, nei 15 giorni dalla data di scadenza del periodo di preavviso anche se sostituito dalla relativa indennità.

Le Segreterie dei Sindacati sono a disposizione per dare agli interessati tutte le indicazioni necessarie per il regolare svolgimento della pratica.

La conclusione è che va bene rivalutare l'esperienza e le capacità degli anziani, a patto che questi si propongano di tramandare a una nuova classe di manager le istruzioni per gestire il business dell'era dell'incertezze. □

* Nella versione di Arturo Labriola si legge invece "Uno spettro s'aggira per l'Europa: è lo spettro del comunismo".

Copertina

Questo assalto di Torino alla sua storia – non solo l'antica romana della fondazione e non solo quella più recente dell'altro secolo, ai primordi della rivoluzione industriale: la Fiat, la radio, la moda, il cinema, ecc.: un po' ci sorprende, ma l'orgoglio mai sopito di aver fatto l'Italia nonostante le asperime e occulte rivendicazioni di libertà locali, oggi si accentua con il terzo centenario dell'assedio di Torino, che pur di assedi alla sua dignità, ai suoi valori, al suo prestigio, ai suoi diritti, ne ha pur sofferto tanti.

Siamo una nazione giovane: dal 1861 ad oggi, è passato solo un secolo e mezzo, preceduto da un millennio di razzie, vessazioni, domini, terra di conquista tra stranieri, che a casa nostra disputavano le loro contese e andandosene si portavano via qualche pezzo pregiato. Dell'alleato tedesco, l'ultimo, siamo ancora in molti a soffrire il tacco dell'invasore.

Ma qualcosa è cambiato; l'eccitazione con cui la città – senza esclusioni – ha partecipato alle olimpiadi e al successo che ha avuto la celebrazione della vittoria sui francesi nell'epica battaglia del 1706, ci ha riportato a rivedere, ristudiare, ricercare sui libri quei nomi, non pochi, che pure imbandierano le nostre strade.

Per questo abbiamo trovato opportuno mettere in copertina la battaglia del Gonin, non certo per rinverdire le nostre virtù militari, bensì per tornare a credere che c'è ancora una patria, le cui lontane radici sono ahimè dimenticate. Ci corre dunque l'obbligo di leggere un libro recente, che in poco più di cento pagine, rifà la storia d'Italia e degli italiani, in una puntigliosa ricerca della nostra identità.

Walter Barberis
Bisogno di patria
Ed. Einaudi, pp. 120, € 11

Ad Aosta
Festa della mucca



SPECIALE DONNA

Valorizzare diversità e differenze: un nuovo stile del management

Un management più al femminile

Si è tenuto a Torino il 28 giugno un convegno per valorizzare diversità e differenze: un nuovo stile di management, chiaramente indirizzato all'altra "metà del cielo", come poeticamente è stata chiamata la donna, decenni di anni fa, da una rivoluzione culturale di marca orientale.

Il Convegno organizzato dall'Unione Regionale CIDA Piemonte, insieme all'Agenzia Regionale Piemonte Lavoro, ha richiamato la presenza di politici, sociologi, rappresentanze del mondo culturale e sindacale.

Il documento di base, proposto e realizzato dall'Agenzia Piemonte Lavoro, è un volume di circa 200 pagine che all'analisi statistica della forza lavoro femminile in Piemonte, riporta la testimonianza diretta di 20 donne in carriera, dalle quali emerge un vissuto in equilibrio tra lavoro e famiglia, sebbene il quadro complessivo dell'indagine denunci la subalternità della donna manager, chiaramente esposta nelle Tavole statistiche: che sono ben 35, di cui riprendiamo le più significative (vedi riquadro a latere).

Qui daremo conto di qualcuno di molti interventi che, ciascuno la sua parte, ha portato a un risultato composito e unitario insieme, che si presta a diverse chiavi di lettura.

"Solo nella consapevolezza della necessità di un cambiamento organizzativo esiste la possibilità di una prospettiva lavorativa di eccellenza vera".

Questa frase, posta all'inizio del capitolo riassuntivo "Oltre il confine" compendia la posizione critica e responsabile della donna manager che intende affermare la propria identità.

Problema di tutti, ma delle donne in particolare; tuttavia la conclusione non è altrettanto incerta perché orgogliosamente scrive *"solo le donne, affermando la loro identità saranno in grado di contribuire al cambiamento in maniera e con modalità più accelerato, dando un contributo consapevole al miglioramento delle organizzazioni, dell'economia ed un impulso allo sviluppo"*.

Questo primo studio sulla condizione della donna dirigente in Piemonte, costituisce un'importante base di riferimento

per le numerose iniziative che in Italia e in Europa si occupano del ruolo della donna.

Viene a proposito la seconda edizione

del Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile che si terrà a Torino dal 18 al 21 ottobre presso il Centro fieristico Torino Esposizioni.

In questa sede siamo costretti a limitare le citazioni degli interventi più significativi, a cominciare dalle presentazioni di Giuliana Manica, Giovanna Pentenero, Teresa Angela Migliasso.

Le pari opportunità rappresentano un obiettivo urgente e irrinunciabile. Non si tratta solo di pervadere della sensibilità femminile la cultura prevalente: la presenza, piena e stabile, delle donne nel mondo del lavoro, e soprattutto nelle posizioni di guida, rappresenta una delle condizioni di competitività e di sviluppo dei sistemi economici contemporanei. La ricerca "Un management più al femminile" nasce da un'iniziativa di promozione della parità nell'ambito strategico delle organizzazioni, dove ancora oggi è esigua la presenza femminile ai vertici.

La capacità di cogliere nell'identità femminile una risorsa straordinaria è indispensabile per il miglioramento delle organizzazioni stesse, in particolare quelle più complesse, dove le caratteristiche femminili possono diventare un valore aggiunto, indispensabile per rendere le aziende più competitive e produttive.

Sicuramente i dati della presenza delle Dirigenti in Piemonte confermano quanto avviene a livello nazionale. **Esiste ancora evidente e gravissima la disuguaglianza nell'accesso alle qualifiche dirigenziali e nei percorsi di carriera oltremodo lunghi e faticosi, malgrado i livelli di istruzione siano più elevati rispetto agli uomini.** Le difficoltà aumentano inspiegabilmente per il raggiungimento di posizioni di grande responsabilità, rare sono le presenze femminili in posizioni apicali e nei Consigli di amministrazione delle imprese. Anche dall'Europa arrivano allarmi e sollecitazioni rispetto alla necessità di politiche di conciliazione che possano consentire alle donne di non rinunciare a dare il loro contributo alla crescita economica e alla competitività del sistema Europa nel mondo globalizzato.

L'affermazione positiva dell'identità delle donne nel lavoro passa anche attraverso la consapevolezza della strada che resta ancora da compiere.

Sono anni decisivi, nei quali sempre di più il destino delle donne condiziona il destino della società nel suo complesso.

Giuliana Manica

Assessore Turismo,
Sport, Pari Opportunità
Regione Piemonte

Giovanna Pentenero

Assessore all'Istruzione e
alla Formazione Professionale
Regione Piemonte

Teresa Angela Migliasso

Assessore al Lavoro
e Welfare
Regione Piemonte

Statistiche su un campione di 110 donne dirigenti

Distribuzione donne per livello dirigenziale	top manager 3%, dirigenti 69%, funzioni direttive 25%
Distribuzione per genere dei Dirigenti e Quadri in Piemonte	donne 29%, uomini 71%, circa 1 donna ogni 2 uomini
Distribuzione per genere dei Dirigenti in Piemonte	donne 19%, uomini 81%, circa 1 donna ogni 4 uomini
Distribuzione per periodi di promozione a livello manageriale	promozione interna alla azienda 54; pervenuta da precedenti incarichi 25%
Rapporti con i colleghi	buono 45%, ottimo 35%
Discriminazioni in incarichi di prestigio	sottile 40%, evidente 21%
Distribuzione donne e mobbing	sì il 18%
Distribuzione donne e tempo lavorativo	tempo indeterminato 47%, tempo determinato 5%

Particolarmente apprezzato l'intervento del **presidente nazionale CIDA Giorgio Corradini**.

Il tema delle pari opportunità, in generale, e nel mondo del lavoro ad alta qualificazione in particolare, rappresenta uno dei nodi che tutti noi dobbiamo impegnarci a dirimere.

L'uguaglianza tra uomo e donna è parte integrante dei diritti umani, ed è un prerequisito per la democrazia e la giustizia sociale; ma le conseguenze e le ripercussioni che la mancanza di pari opportunità creano, si ripercuotono non solo sui diritti umani, ma anche sullo sviluppo dell'economia.

L'ambiente del management, purtroppo ancora oggi, nonostante le notevoli aperture effettuate, risulta poco propenso nei confronti della dirigenza e dell'alta professionalità femminile, che invece, costituisce un capitale umano in grado di offrire grandi risorse.

Percorsi formativi di eccellenza e qualità delle prestazioni in ambito lavorativo continuano a non rappresentare un valore aggiunto, che si traduca necessariamente in promozione professionale, attribuzione di incarichi apicali e più in generale in un significativo processo di carriera da parte delle donne.

La fase attuale dei processi economici e aziendali richiede, più che in passato, duttilità e creatività, elementi tipici del background femminili, come motori di maggiore dinamismo.

Di converso la tendenza alla frammentazione delle esperienze e dei percorsi professionali, indotta da un ricorso sempre più frequente a contratti atipici rischia di non cogliere appieno l'obiettivo di costruire forti e stabili figure lavorative, specialmente nelle nuove leve giovanili e femminili del management con il relativo rischio di disperdere percorsi formativi di base ricchi di promesse.

Occorre impegnarsi tutti per cercare di rimuovere quegli ostacoli che ancora permangono alla promozione manageriale e all'affermazione professionale delle donne nei luoghi di lavoro.

La CIDA, dal canto suo, con il Gruppo Donna Manager si è aperta a questa realtà e ha avviato un percorso in grado di valorizzare questa risorsa.

Ma la CIDA, da sola, non basta.

Occorre che tutti si mobilitino per intervenire in modo mirato sul gap che si verifica tra patrimonio culturale, di capacità, propensione ad intraprendere e a mettersi in gioco, attualmente molto visibili nell'universo femminile specie tra le giovani generazioni, ed effettive possibilità date di misurarsi in modi, tempi e spazi adeguati.

Su questo tema si è detto molto, e ancora si continua a discutere. Io propongo invece di



G. Corradini.



S. Moscarelli.

Team in rosa di Federmanager Torino.



iniziare a mettere in atto le soluzioni proposte, di attuare finalmente le tante leggi che esistono e che riposano in un cantuccio, di rimboccarci tutti le maniche per dare finalmente alla professionalità femminile lo spazio che si merita e che ogni giorno essa si guadagna sul campo.

Il presidente della CIDA Piemonte **Moscarelli** ha proposto l'inquietante scenario di un universo di riferimento, nel quale le sfide competitive decisive si sono spostate dal territorio della produzione manifatturiera e industriale in senso classico a quello dei Servizi, delle nuove tecnologie, dell'informazione, dei saperi e delle conoscenze.

Tutto ciò appare in linea con l'affermarsi nell'economia di conoscenze, sempre più spesso indicate come il fulcro sul quale gireranno i più fecondi scenari futuri di sviluppo.

Vengono alla luce così professioni nuove proprio legate ai saperi che implicano sempre più che le organizzazioni si adattino a queste novità. Organizzazioni dunque che debbono sapersi riprogettare riproducendo modelli più adeguati proprio in un momento in cui nel nostro paese si segnala un calo formale delle produttività.

Per la CIDA quindi ripensare un management più di eccellenza diventa naturale, cercando anche di valorizzare caratteristiche come quelle delle donne, sepolte nei modelli organizzativi fino a ieri dominanti. □

AZ investimenti

Il regional manager del Piemonte Maurizio Doglioli parla della sua nuova esperienza in AZ Investimenti Sim del gruppo Azimut, dopo aver passato 18 anni nel gruppo Unicredito ex "Cassa di Risparmio di Torino" e gli ultimi 5 anni come direttore vendite in Finacobank Piemonte.

– AZ Sim è una società specializzata nel collocamento di servizi e strumenti di investimento gestiti dal Gruppo Azimut e dalle più prestigiose "case di investimento" internazionali, attraverso Promotori Finanziari che assistono i clienti con discrezione e professionalità sulla base di un rapporto personalizzato. La forza di AZ investimenti consiste nell'essere riusciti a coniugare i due principali elementi del risparmio delle famiglie: la gestione e il multibrand. AZ Investimenti Sim mette a disposizione dei clienti una gamma particolarmente ampia di prodotti e servizi per tutte le esigenze finanziarie.

- Investimenti finanziari
- Servizi bancari



- Previdenza e Assicurazioni"
- Nel mese di ottobre vengono inaugurati i nuovi prestigiosi uffici di Via Giannone 10 a Torino. Per Informazioni è possibile rivolgersi al n. 3357893972.

Maurizio Doglioli

SPECIALE DONNA

Le donne manager sono una risorsa per le aziende. Sfruttiamola, sforzandoci di valutare con criteri oggettivi, potenzialità, capacità e motivazione dei collaboratori maschi o femmine che siano

Quote rosa anche in azienda?

Manuela Paladini Bragotti

La scarsa rappresentatività delle donne nei ruoli manageriali così come nel Parlamento, nei Ministeri, insomma nei posti che contano, è da tempo argomento di discussione sui media, ciononostante l'evoluzione delle carriere femminili rimane lenta e l'insoddisfazione cresce.

Non per niente è necessario avere un Ministero per le "Pari opportunità" e si continua a parlare di "quote rosa". Evidentemente c'è un problema e risolverlo richiede uno sforzo di volontà politica.

Limitandoci al campo del lavoro nell'industria, nessuna ragione oggettiva giustifica la sproporzione tra il numero di dirigenti uomini a discapito delle dirigenti donne, perché le donne che ambiscono alla dirigenza sono professionalmente ben preparate e molto motivate, come e forse più dei maschi.

È pur vero che oggi sono numerose le donne imprenditrici, dunque al top della scala gerarchica; infatti, specialmente nelle piccole e medie aziende a gestione familiare, nel passaggio generazionale, a molti imprenditori sono subentrate le figlie che non hanno più voluto delegare l'impresa di famiglia ai mariti, come era tradizione, ma ne hanno preso le redini in proprio. Diciamo che il supporto della famiglia garantisce la carriera.

Ma chi non ce l'ha? Qui è molto più difficile. Chi come me ha iniziato a lavorare negli anni 60-70 ha impiegato 25-30 anni per arrivare alla dirigenza. Troppo, ma soprattutto ha impiegato almeno 10-15 anni in più di un uomo che avesse iniziato nella stessa condizione.

Negli anni 60-70 infatti, fatte salve alcune eccezioni, il posto da "impiegata" era sempre subalterno ai colleghi maschi e con paga inferiore. Le donne erano considerate "indispensabili" in ufficio, ma immobili. Un ruolo ottocentesco.

Solo con il '68 e le grandi rivendicazioni sindacali dei primi anni '70, le donne incominciarono a prendere consape-

volezza del loro apporto professionale nelle aziende. Spinte dall'aria nuova che spirava in quegli anni in ogni campo e sull'onda delle battaglie per la parità che le donne avevano intrapreso in tutti i Paesi dell'Occidente industrializzato, anche nel nostro Paese le donne incominciarono a rivendicare i propri diritti e chiesero di essere pari ai loro colleghi.

La maggior parte della classe dirigente accettò però con difficoltà il cambiamento e dunque l'evoluzione delle carriere avvenne con molta lentezza, a piccoli passi, comunque si incominciò a dare fiducia alle collaboratrici riconoscendo loro ruoli di responsabilità in alcuni casi fino ad alti livelli, alla dirigenza.

Negli anni più recenti la globalizzazione obbliga chi ha ambizioni di carriera ad accentuare la flessibilità, la disponibilità a viaggiare, a trasferirsi all'estero, oltre ad avere una forte preparazione di base e ottima conoscenza delle lingue. Questo scenario è estremamente interessante ed offre eccellenti opportunità di crescita culturale e lavorativa, ma richiede alle donne la capacità di saper coniugare questa disponibilità con la vita familiare ed i vincoli che ne derivano.

Questo della famiglia è stato un punto utilizzato spesso come pretesto per stoppare la strada alle donne, ritenendole incapaci di conciliare il duplice ruolo di donna e di manager. Tuttavia, a volte rinunciando ad una propria famiglia, ma la maggior parte delle volte sapendosi organizzare, le donne si sono dimostrate capaci di sostenere posizioni di elevata responsabilità.

Al giorno d'oggi le donne si indirizzano frequentemente e con ottimi risultati verso facoltà universitarie un tempo prettamente maschili: ingegneria, fisica, medicina... soprattutto si sono aperte alle donne professioni che erano dominio esclusivo dell'uomo, come avvocati, giudici, notai, medici, commercialisti, e tanti altri.

Scegliere bene significa formare una squadra vincente. □

Dirclub Programma Manifestazioni 2° semestre 2006

Sabato 30 settembre 2006

Visita a Telecittà di S. Giusto Canavese. Telecittà Studios raggruppa su un'estensione di 100.000 mq, tutti i servizi necessari per potenziali utilizzatori nel settore delle produzioni audiovisive. Nel centro si trovano 10 teatri di posa e 2 laboratori per la scenografia. Ore 16 partenza in pullman per S. Giusto Canavese. Ore 17-17.30 visita agli Studios. Ore 19 buffet.

Sabato 21 ottobre 2006

Castello Cavour di Santena. Per completare il ciclo sul Risorgimento e la Storia d'Italia proponiamo ai nostri soci visita al Castello dei Benso Cavour di Santena, una delle principali mete dell'itinerario cavouriano. Ore 9.45 partenza per Santena in pullman. Ore 10.30-10.45 visita guidata al Castello di Santena. Ore 12.30-13.00 pranzo presso il Ristorante del Moro - Poirino.



Sabato 11 novembre 2006

Bagna Caöda 2006. La tradizionale Bagna si terrà, quest'anno, nelle colline del Monferrato e precisamente a Murisengo (AL) al Ristorante Albergo S. Candido. Al mattino, presso la cantina La Fiammenga di Cioccaro di Penango (AT), assisteremo ad un **Concerto di musica barocca** tenuto con strumenti d'epoca. Ore 9.00 partenza in pullman per il Monferrato. Ore 10.30 visita alla cantina La Fiammenga con Concerto. ore 12.45-13.00 pranzo: bagna caöda al Ristorante S. Candido di Murisengo.

Sabato 16 dicembre 2006

Festa degli Auguri. Sulla scia olimpica e sull'onda delle novità che le Olimpiadi invernali hanno portato e lasciato a Torino, quest'anno il Club ha voluto cambiare il luogo della manifestazione natalizia organizzando la Festa degli Auguri presso il Golden Palace, il nuovo 5 stelle di via Arcivescovado 18 a Torino. Sarà il tradizionale ed annuale incontro di gala per un sincero scambio di auguri con una particolare attenzione ad opere di solidarietà. Ritrovo al Golden Palace alle ore 19.45 per l'aperitivo, ore 20.30 cena natalizia.

Per ogni informazione sul Club e dettagli manifestazioni rivolgersi a: Segreteria Dirclub Piemonte, C.so Re Umberto 138, 10128 Torino - lun-marmer: 9-12. Tel/fax 011.318.64.42 - e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it.



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

Mappa storico-geografica dell'Europa unita

La politica europea e la condizione femminile

Riflettere sulla nostra identità europea e recuperare la spinta etica originaria dei "padri fondatori" della Ue. Queste le indicazioni emerse al primo incontro, svoltosi il 17 marzo a Milano al Palazzo delle Stelline, su "La politica europea e la condizione femminile", ciclo di conferenze promosso dal Consiglio Nazionale Donne Italiane con il patrocinio della Rappresentanza a Milano della Commissione europea. La serata, presentata da Annamaria Galleani, Coordinatrice del CNDI, si proponeva di tratteggiare una mappa storico-geografica dell'Europa unita, attraverso i contributi di Matteo Fornara, Elena Paciotti e Paolo Branca.

"La storia è essenziale per capire cosa e come siamo oggi. È guardando a 100 anni fa che possiamo renderci conto di quanto l'Ue sia importante nel garantire la pace sul continente – ha commentato Matteo Fornara, responsabile delle relazioni con la stampa locale alla Rappresentanza di Milano.

Oggi più che mai serve più Europa per ridare ai giovani quella prospettiva storica dell'Unione europea che era ben chiara nel dopoguerra e che forse si è persa". In questa ricerca di maggiore unità per il futuro dell'Europa, le donne possono offrire un contributo importante, come ha dimostrato il decisivo contributo di Angela Merkel, artefice dell'accordo che ha 'salvato' il bilancio europeo".

Anche Elena Paciotti, deputato europeo, ha indicato nella pace e nell'"unità nella diversità" le cifre che definiscono il profilo storico dell'Ue. Questo lungo percorso si è concretizzato nella "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, presupposto indispensabile della legittimità dell'Ue, una carta di identità che ne disegna il profilo culturale e la differenza dal resto dell'occidente democratico per due caratteristiche fondamentali: il divieto assoluto della pena di morte e la

valorizzazione delle diversità". Tra queste la politica di genere, introdotta dalla Carta e perseguita coi Trattati di Roma e di Amsterdam, rimane "obiettivo prioritario nel *mainstreaming* delle politiche della Ue". Esso si declina nel principio delle azioni, "discriminazioni formali per arrivare alla parità sostanziale". L'euro-parlamentare ha concluso citando J Rifkin: "Il sogno europeo rappresenta le più alte aspirazioni dell'umanità per un mondo migliore".

Su rischi e opportunità nel confronto tra Europa, paesi Mediterranei e Islam, Paolo Branca – docente di Lingua e Letteratura araba all'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano – ha detto che "l'Europa non sarebbe comprensibile senza il contributo della cultura islamica. La presenza di altre culture può darci una provocazione positiva, per ricordarci le nostre radici e rilanciare un confronto più profondo". La questione femminile rappresenta parte integrante di questa prospettiva: l'incontro tra le culture può avvenire attraverso la mediazione culturale delle donne. Esse sono più disponibili perché affrontano problemi concreti nel loro *menage* quotidiano. "Già i giovani e le giovani – ha concluso Branca – pur rimanendo fedeli ai precetti della loro religione partecipano alla vita sociale e stanno facendo dentro di loro quello che noi abbiamo fatto con il Concilio Vaticano II: superare gli aspetti formali per andare alla interiorizzazione della religione". A noi il compito di valorizzare e sostenere questi comportamenti. □



perseo  medica
www.perseomedica.it

PERSEO MEDICA S.R.L.
centro audiologico per la diagnosi e la terapia degli acufeni
centro applicazione protesi acustiche

Sconto per Dirigenti e Suoi famigliari
15% sul prezzo di listino

Pile per apparecchi acustici € 3,00 la conf. (6 pile)

Perso Medica: Via Madama Cristina, 104 - 10126 Torino Tel./Fax: 011-67.38.18

SPECIALE DONNA

Un salone specifico a Torino dal 19 al 21 ottobre 2006

Donne manager e donne imprenditrici

Marco Bertolina*

Secondo un recente articolo del settimanale britannico Economist, il più potente motore dello sviluppo del futuro sarà la donna.

Non si tratta solo di una questione di carriere "al femminile", ma anche di influenza sulla società e di potere decisionale per quanto riguarda i consumi. Da qui il termine *womenomics*, che l'Economist utilizza per indicare un'economia a 360 gradi, dove **il ruolo della donna è sempre più consapevole e protagonista**.

La novità più sorprendente riguarda il luogo comune che vorrebbe famiglia e lavoro in perenne conflitto tra loro, con donne lacerate tra l'ambizione di un lavoro gratificante ed impegni familiari. Dagli ultimi studi risulta infatti che, nei paesi dove sussistano buone politiche di sostegno della famiglia e una legislazione favorevole, fertilità e lavoro sono direttamente proporzionali: un bel lavoro stimola la voglia di maternità, e viceversa. Purtroppo, nell'elenco che il settimanale stila sui "great places for women", si evidenzia come l'Italia sia il fanalino di coda dei paesi occidentali.

Su queste tematiche e su un migliore utilizzo della "risorsa produttiva donna" per il rilancio dell'economia nazionale, ruoterà la **2ª edizione del Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile, GammaDonna**, promosso a Torino, dal 19 al 21 ottobre prossimo, dall'Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda (AIDDA); associazione alla quale molte donne manager sono iscritte e dove trovano un valido riferimento.

GammaDonna – che ha ottenuto l'Alto Patronato della Repubblica – costituirà un importante momento di confronto e di dibattito tra donne manager, imprenditrici, aspiranti tali e soggetti istituzionali, finalizzato a formulare proposte concrete e fattibili per il futuro. Tra gli obiettivi della tre giorni, anche quello di dare vita a forme di *networking* in grado di fornire informazioni, linee di indirizzo, oppor-

tunità di business e partnership e, più in generale, strumenti per favorire la crescita professionale e manageriale.

E per porre in risalto la capacità imprenditoriale femminile come espressione di creatività innovativa sia nel dare vita a nuove imprese, sia nel saper introdurre soluzioni originali e significative in quelle esistenti, un concorso nazionale, "GammaDonna/10 e Lode", che porterà alla ribalta 5 case history di successo.

Nata nel 2004 nell'ambito di un progetto finanziato dal Fondo Sociale Europeo, la manifestazione presenterà un'area espositiva di oltre 2.500 mq. dove – accanto agli stand di imprese, enti ed istituzioni – troveranno spazio, tra l'altro, un percorso interattivo per verificare le proprie attitudini imprenditoriali e misurare

il proprio grado di capacità innovativa, laboratori tematici in cui dialogare con imprenditori "collaudati", e una serie di strumentazioni a sostegno di chi vuole fare impresa o introdurre innovazione in un'attività esistente.

Federmanager partecipa come ente sostenitore al fine di portare l'esperienza di donne manager che sono già un punto di riferimento all'interno della propria azienda e che possono essere di riferimento per giovani donne che si avviano verso la carriera di Manager o Imprenditrice.

GammaDonna sarà caratterizzato da un programma snello e mirato di convegni, tavole rotonde e workshop, e alcuni momenti di socializzazione in location prestigiose della Città.

Organizzato da Valentina Comunicazione, con il sostegno della Regione Piemonte, della Provincia e del Comune di Torino e con un comitato promotore di elevato livello professionale, GammaDonna si presenta con un appuntamento di sicuro interesse nel panorama autunnale torinese.

Un invito a visitare il sito www.gam-madonna.it ed ovviamente a visitare il salone che sarà gratuito ed aperto a tutti.

* Gruppo Giovani Dirigenti

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA



INTERNATIONAL STUDY CENTRE



- Legalmete riconosciuto dall'Irish Department of Education.
- Corsi durante tutto l'anno.
- Programmi estivi speciali per adulti.
- Programmi di attività/studio per i più giovani (Giugno - Agosto).
- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri dell'Unione Regionale CIDA del Piemonte.
(Si prega allegare l'inserzione quando si effettua l'iscrizione)
- Preparazione per l'esame: FCE, CAE, CPE

Per ulteriori dettagli rivolgersi a:

The International Study Centre - 67 Harcourt Street Dublin 2 Ireland
Tel: (00) (353) (1) 4782766 - Fax: (00) (353) (1) 4781490 - E-mail: isc@indigo.ie - <http://www.iscdublin.com>

Segreteria Apdai - Via S.Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88

Il fondo di assistenza dirigenti della piccola e media industria aperto anche ai Quadri e componenti gli Organi Sociali

FASDAPI: positivo il bilancio annuale

Con il bilancio annuale del FASDAPI ci è pervenuta la relazione di commento del vicepresidente Edoardo Benedicenti che siamo lieti di pubblicare.

L'iniziativa promozionale indirizzata all'acquisizione di nuove adesioni, al fine di consolidare sempre più l'assetto gestionale del Fondo, è proseguita nel corso dell'anno 2005.

È stata intensificata l'azione, nei confronti delle Associazioni territoriali di categoria, attraverso le pubblicazioni di articoli, sulla stampa periodica di settore, relativi alle attività ed ai servizi forniti dal nostro Fondo.

Sono stati accolti gli inviti a partecipare ai lavori assembleari delle Federazioni territoriali e pertanto, ringraziamo i vari Presidenti che gentilmente ci hanno offerto l'opportunità di partecipare alle assemblee consentendoci così di promuovere maggiormente la conoscenza del nostro Fondo, delle attività svolte e dei servizi che siamo in grado di offrire ai dirigenti iscritti, in particolare per quanto riguarda l'assistenza, la tutela e la massima celebrità nella liquidazione degli eventi dannosi.

Dopo annose trattative è stato acquistato il locale archivio posto al piano primo sottostrada della sede del Fondo. Tale operazione oltre a rappresentare un consolidamento del patrimonio del Fondo, permetterà di poter disporre di locali sufficienti per l'archiviazione delle posizioni di tutti gli iscritti, comprese anche quelle degli associati ai Previdapi. Sono tuttora in corso i lavori di ristrutturazione necessari per rendere agibile il locale-archivio anche sotto il profilo della sicurezza igienico-sanitaria.

Per quanto riguarda l'ammontare dei contributi riscossi, calcolato secondo il principio della competenza, si evidenzia un significativo aumento rispetto a quello registrato nel precedente anno di € 2.570.503,27. Infatti, l'introito complessivo 2005 di € 2.725.308,72 è comprensivo della somma di € 182.293,92 incassata per l'adeguamento delle nuove fasce contributive, con decorrenza dal 1°

luglio 2005, deliberate dal Consiglio di amministrazione a seguito dell'Accordo 21 dicembre 2004 per il rinnovo del ccnl Confapi-Federmanager.

A tale riguardo è opportuno segnalare che, a seguito delle modifiche sostanziali all'art. 12 del predetto ccnl, è stato necessario provvedere, con urgenza, ad eliminare una situazione di rischio venutasi a creare, non essendo contemplate nelle polizze a suo tempo sottoscritte dal Fondo, le nuove coperture e norme concordate dalle Parti sociali. Preso atto della reazione critica da parte dell'ANIA (Associazione Nazionale delle Imprese di Assicurazioni) dopo numerose e pressanti trattative espletate con gli assicuratori, è stata sottoscritta:

- un'appendice alla polizza IPM in cui è dichiarato che verranno liquidati i sinistri accertati anche in presenza di continuità del rapporto di lavoro;

- una polizza "perdite pecuniarie" che scatterà nei casi in cui la valutazione INAIL dell'invalidità permanente a seguito di infortunio professionale sarà superiore a quella prevista dal medico della Compagnia di assicurazione.

In considerazione del predetto adeguamento della contribuzione 2005 e grazie alla attenta ed oculata gestione da sempre operata, è stato conseguito un risultato positivo a fine anno di € 100.773,05 che andrà ad aumentare il fondo disponibile preesistente di € 1.512.905,05.

Sono stati eseguiti i previsti ammortamenti, per un totale di € 37.469,40 relativi all'immobile adibito a sede e al locale-archivio, mobili-arredi, impianti e apparecchiature.

È stato conteggiato l'importo di € 98.899,76 addebitatoci dal PREVINDAPI per le spese del personale.

Sono stati regolarmente effettuati gli stanziamenti di legge per il T.F.R. del personale dipendente.



Nell'anno in corso, in riferimento alle intese Confapi-Federmanager del marzo u.s., con le quali le parti hanno convenuto di proporre la modifica del testo dello Statuto del Fondo in modo da consentire, previa delibera del Consiglio di amministrazione, **l'iscrizione al Fasdapi anche dei "Quadri"** delle imprese o enti che applicano il ccnl dei dirigenti delle PMI e l'iscrizione dei componenti degli Organi sociali o dell'amministratore unico delle medesime imprese ed enti. Pertanto, con la consulenza del Collegio professionale avv. M. Clemente, avv. M. Sandulli è stato approntato il nuovo Statuto e Regolamento del Fondo che, ottenuto l'assenso a procedere dalle parti sociali, verrà esaminato dal Consiglio di Amministrazione e successivamente sottoposto, entro il mese di settembre, all'Assemblea per l'approvazione definitiva in modo da poter predisporre, in tempo utile, le opportune procedure per l'iscrizione dei **nuovi soggetti a decorrere dal 1° gennaio 2007.**

Ovviamente sono in corso le trattative con le Compagnie del pool assicurativo Fasdapi, per concordare e stipulare le convenzioni alle migliori condizioni assicurative ed economiche a copertura delle diverse garanzie previste per le varie tipologie dei rischi.

Il Vice Presidente
Edoardo Benedicenti