

Prospettive del sistema previdenziale pubblico

Pensione debole? i rimedi ci sono

Con il passaggio progressivo al sistema contributivo e con la revisione periodica dei coefficienti di rendimento, si abbassa ulteriormente la copertura data dal sistema previdenziale pubblico. L'integrazione è possibile attraverso i fondi integrativi, ma quanti dirigenti ne conoscono il funzionamento?

Arturo Bertolotti

CONTESTO. Nella relazione fatta per il 2008 dal COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) emergono parecchi spunti e osservazioni che riguardano la previdenza integrativa. Nella relazione affiorano due considerazioni di fondo nei confronti del sistema previdenziale italiano nel suo complesso: il **sistema pubblico** è giudicato essere inadeguato nel tempo e quello **complementare** è ritenuto essere tuttora non maturo. La prima considerazione da parte della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito della quale opera il COVIP, prevede che il grado di copertura delle pensioni pubbliche si ridurrà nel tempo a poco più del 50% delle ultime retribuzioni, ma fa inoltre rilevare che nel caso di carriere discontinue la copertura potrebbe anche essere minore.

Ma ciò che aggiunge ulteriore perplessità è l'affermazione che, nella previsione, non si è tenuto conto in maniera corretta dei dati disponibili in tema di speranza di vita, destinata a crescere in modo sensibile nei prossimi 40 anni, e che a fronte di ulteriori aggiornamenti degli indici, non si potrà che intervenire riducendo coerentemente gli indici di rendimento del montante previdenziale.

La via di salvezza resta dunque il ricorso alla previdenza integrativa dove ancora lo stesso Covip constata, dopo ben dieci anni dall'avvio degli strumenti, scarsa percezione della loro importanza da parte dei contribuenti. Manca una "cultura della previdenza", manca la consapevolezza che la pianificazione della nostra vecchiaia, che nel corso della seconda parte del secolo scorso era stata demandata all'iniziativa dello Stato, ritorna ad essere legato all'iniziativa e all'attenzione dei singoli, come peraltro già era nei tempi precedenti. Non che questa vada interpretata in assoluto come ulteriore conquista sindacale o sociale

ma piuttosto come conseguenza della diffusione estesa degli strumenti di base del welfare.

Anche per la scuola e per la salute succede la stessa cosa: far frequentare ai figli l'università pubblica non è più garanzia del loro inserimento nelle attività di lavoro; per quanto attiene la salute, tutti frequentiamo il medico di base ma poi, nei casi più delicati, facciamo ricorso ai liberi professionisti o alle cliniche di fiducia. Paradossalmente tutte queste conquiste che avrebbero soddisfatto le aspettative dei socialisti di un tempo, stanno ora aprendo le porte alla libera iniziativa e ai presupposti del liberalismo: iniziativa privata estesa, selezione dei più intraprendenti, affermazione dei capitali; emblematico l'incremento del business attorno alle case di accoglienza e a quelle di cura.

SPERANZA di VITA. Ma torniamo agli assunti previdenziali: per quanto concerne la "speranza di vita" che di fatto è uno dei parametri se non l'unico che ha scatenato i processi di cui abbiamo parlato, i dati forniti dalle Nazioni Unite indicano per l'Italia questo dato medio, valido per il periodo 2005 - 2010: speranza di vita totale 82 anni, con 79,3 anni per gli uomini e 84,6 anni per le donne. Sono indubbiamente valori significativi che piazzano la posizione dell'Italia tra le prime nel mondo. Ma dal punto di vista previsionale questi dati miglioreranno ulteriormente:

	2020	2030	2040	2050
Uomini	79,9	81,1	82,1	82,8
Donne	85,3	86,4	87,2	87,8

Questo andamento di crescita provocherà nel tempo l'incremento della spesa previdenziale; sempre in tema, questi indici sono stati utilizzati per calcolare anche l'andamento della popolazione contribuente, cioè di quella con età com-

presa tra i 15 e i 64 anni. Mettendo in rapporto la percentuale di abitanti con più di 65 anni con l'andamento demografico della popolazione in età di lavoro (non necessariamente in posizione di contribuzione attiva) è possibile ottenere il "Rapporto di dipendenza degli anziani":

	2003	2025	2050
Italia	28	39	62
Europa dei 25	24	35	51

Fonte Eurostat

Per contro gli indici programmati di andamento della spesa pensionistica pubblica italiana espressi in % di PIL si dovranno mantenere costanti sulla base delle direttive europee, pur mettendo in conto una crescita modesta del PIL.: 2010-14,0%; 2015-13,8%; 2020-14,0%; 2030-15,0%; 2040-15,9%; 2050-14,7%. Ne consegue che, a fronte di un numero di percettori di pensione con andamento crescente e di una spesa totale invariata ne scapiterà l'importo delle pensioni singole, sempre beninteso parlando di sistema previdenziale pubblico.

COPERTURA PREVIDENZIALE.

Lo Studio Hewitt in un seminario tenuto lo scorso anno a favore dei dirigenti industriali, ha prospettato il livello di copertura delle pensioni nell'ipotesi di inizio della contribuzione al 1.1.2007, con accesso alla pensione all'età di 65 anni, in presenza di iscrizione a fondi pensione, rispettivamente per soggetti definiti con "Carriera debole" (retribuzione annua lorda finale di 40.000 Euro a valori 2007, cioè operai e impiegati), "Carriera media" (retribuzione annua lorda finale di 80.000 Euro, impiegati e quadri) e con "Carriera accentuata" (retribuzione annua lorda di 250.000 Euro, dirigenti, direttori). Il livello di copertura garantito dal sistema pensionistico in atto, espresso in percentuale dell'ultima retribuzione, risulta:

Carriera	debole	media	accentuata
INPS	64%	46%	25%
Fondo pensione	34%	17%	5%
TOTALE	100%	63%	30%

I dati esposti sono desunti da quanto esposto nel seminario Hewitt e francamente sono perplesso dal dato di copertura per le "Carriere accentuate"; occorrerebbe controllare i dati con gli andamenti retributivi ipotizzati anno per anno

Riliquidazione del TFR



Avvisi bonari sul TFR

Su tutti i trattamenti di fine rapporto percepiti dal 1/1/2001 è prevista per legge la riliquidazione automatizzata dell'imposta, a cura dell'Agenzia delle Entrate.

La riliquidazione, che nella maggior parte dei casi sarà penalizzante per il contribuente (e comporterà il pagamento di imposte), prevede la rideterminazione dell'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello di percezione, limitatamente alla quota di TFR maturata a decorrere dal 01/01/2001.

Purtroppo è stato accertato che tale ricalcolo avviene attualmente sulla base di specifiche errate, ricalcolando in modo errato anche la tassazione del TFR maturato fino al 31/12/2000.

Come difendersi

Chi riceve un avviso bonario (comunicazione dell'Agenzia delle Entrate con richiesta di pagamento relativa alla liquidazione automatica del TFR, ha facoltà di richiederne l'annullamento qualora la verifica dei calcoli operati dall'Amministrazione finanziaria accerti errori.

1. Verifica del calcolo

Qualora, si accertino differenze (in positivo o in negativo) nel reddito di riferimento e/o nell'aliquota, è opportuno richiederne in ogni caso l'annullamento, in quanto la formula errata di calcolo rappresenta un vizio dell'atto, comunque non conforme alle norme ed alla prassi.

2. Perché opporsi alla richiesta di pagamento

Poiché l'Agenzia delle Entrate ha facoltà di riliquidare i TFR entro il 31/12 del quarto anno successivo a quello di percezione, il termine di ricalcolo applicabile alla liquida-

zione percepita nel 2001 decorre il 31/12/2005.

L'operazione di riliquidazione dei TFR, appena intrapresa dall'Agenzia delle Entrate, non si limiterà ai trattamenti erogati nel 2001, ma proseguirà nel tempo.

Di seguito il calendario relativo all'anno corrente ed ai successivi tre anni:

Oggetto del ricalcolo	scadenza
TFR erogato nell'anno 2001	31/12/2005
TFR erogato nell'anno 2002	31/12/2006
TFR erogato nell'anno 2003	31/12/2007
TFR erogato nell'anno 2004	31/12/2008

Nel caso si ottenga l'annullamento, si riduce il tempo dell'Agenzia di emettere un nuovo ricalcolo (e conseguente nuova richiesta di pagamento), dati i termini di legge (v. calendario). Ad esempio, per quanto riguarda il 2005, approssimandoci alla fine dell'anno, l'annullamento dell'avviso bonario relativo al TFR 2001 preclude quasi del tutto la possibilità per l'Agenzia delle Entrate di ricalcolare nei tempi previsti (31/12/2005) il TFR del soggetto che ha ottenuto l'annullamento.

Ne consegue che un'altra motivazione valida per potersi opporre al ricalcolo è la data di notifica (o di ricezione) dell'avviso: qualora tale data non rispetti il calendario fornito (es.: ricalcolo del TFR 2001 che avvenga nel 2006), il ricalcolo è illegittimo, oltre che nei contenuti, nei tempi di effettuazione, ed a maggior ragione annullabile.

3. Predisposizione delle documentazione necessaria all'annullamento

La richiesta di annullamento dell'avviso bonario, va completata con i propri dati anagrafici, accludendo ad essa il Cud 2002 redditi 2001 ed il foglio paga del mese di cessazione 2001 (per TFR percepiti in anni successivi, la documentazione va adeguata all'anno di percezione).

4. Appuntamento con l'Ufficio delle Entrate

Per la gestione degli avvisi bonari è possibile, alternativamente:

- rivolgersi all'Ufficio delle Entrate che ha emesso la comunicazione (i riferimenti sono presenti nella comunicazione stessa in alto a sinistra, sotto l'intestazione dell'Agenzia delle Entrate). In ogni caso, tale Ufficio ordinariamente coincide con quello di competenza,
- rivolgersi a qualsiasi altro ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate.

Si può a tal fine fissare un appuntamento presso l'Ufficio delle Entrate:

- tramite Internet, all'indirizzo <http://www1.agenziaentrate.it/servizi/cup/prenotazionionline.htm>;
- tramite telefono, componendo il numero 199.126.003 (24 ore su 24).

La richiesta di annullamento va consegnata con gli allegati al funzionario dell'Ufficio in occasione dell'appuntamento.

N.B.: nei rapporti col fisco, si suggerisce di richiedere assistenza al proprio consulente fiscale di fiducia.

5. Cartella esattoriale

Nel caso di acquiescenza del contribuente raggiunto dall'avviso bonario (o di rifiuto da parte dell'Ufficio di annullare l'avviso), le somme contestate vengono iscritte a ruolo, ed il contribuente riceve una cartella esattoriale. Il pagamento della cartella va completato entro 60 giorni, e per opporsi a tale pagamento vanno adottate tutte le formalità previste dal contenzioso tributario. La bozza di richiesta di annullamento dell'avviso bonario è pienamente applicabile anche nel caso di cartella esattoriale. □

per verificare la crescita progressiva del montante contributivo.

In ogni caso il messaggio, chiarissimo, è di questo tipo: la copertura assicurata dal sistema pensionistico pubblico si abbasserà nel tempo sino a coprire, per retribuzioni elevate una quota non significativa dell'ultima retribuzione. Il dispositivo è regolamentato da leggi dello Stato e quindi non pilotabile dal soggetto.

Resta a integrazione lo strumento integrativo, nel caso nostro i fondi PREVINDAI e PREVINDAPI che occorrerebbe conoscere meglio proprio per valutarne la crescita e redditività effettiva a livello di posizione personale. Ed è con questo assunto che ritorneremo sull'argomento in uno dei prossimi numeri. □



Dalla presentazione del rapporto

Siamo giunti alla quarta edizione del Rapporto "Generare Classe Dirigente", che l'Associazione Management Club (AMC) ha realizzato d'intesa con i suoi soci.

Per noi di AMC il Rapporto presenta e rappresenterà il serbatoio di tutte le attività svolte durante l'anno: ricerche e studi; analisi delle "buone pratiche"; esempi da diffondere di aziende e sociale; modalità d'azione improntate al coinvolgimento dei territori; iniziative di valutazione e confronto a livello nazionale e internazionale.....

Se il terzo rapporto auspicava "una mutazione del Paese da accompagnare oltre la crisi", in questo si riscontra la necessità che condividiamo di andare oltre il disorientamento della Classe dirigente, verso "un capitale di fiducia da ricostruire".

Renato Cuselli
Presidente Associazione Management Club

Interpretazione dell'INPS

Pensione di anzianità

Sulle modalità di accesso con il "Sistema delle quote"
ex L. 24 dicembre 2007 n. 247

In relazione alla legge in oggetto, dal 01/07/2009 si può accedere alla pensione di anzianità con il c.d. "sistema quote" in alternativa ai 40 anni di contribuzione, ovvero sommando età anagrafica e anzianità contributiva.

Nello specifico, la prevista "quota 95" è raggiungibile con un minimo di 59 anni di età ma "fermo restando il requisito di un'anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni". Questo significa che, come recita la L. 247 del 24/12/2007, quota 95 non può esser raggiunta, ad esempio, con 34 anni di contributi e 61 anni di età. Già in passato sono sempre stati richiesti 35 anni di anzianità contributiva, e la L. 247 ha mantenuto tale requisito minimo.

L'INPS ha poi emanato un'interpretazione restrittiva della legge de quo relativamente ai requisiti dell'anzianità contri-

butiva (oltre i 35 previsti) **escludendo**, per il computo di questa, i **contributi figurativi** per disoccupazione che però (?) sono utili per il raggiungimento dei 40 anni. Una vera contraddizione ma l'INPS persegue nella sua interpretazione nonostante la legge non preveda l'esclusione su citata.

In base quindi a tale interpretazione, per maturare per es. **quota 95 con 59 anni di età**, gli anni contributivi richiesti sono 36 ma non devono tener conto di contributi figurativi di disoccupazione.

Nell'esempio menzionato per il raggiungimento della quota 95 concorrono pertanto i contributi da lavoro, i versamenti volontari, i riscatti contributivi e il servizio militare o la maternità.

L'interpretazione dell'Ente, valutata successivamente dal Patronato che gestisce le pratiche in ambito Federmanager,

può influenzare l'accesso alla pensione per coloro che andranno con il raggiungimento della quota.

Vi invitiamo dunque a rivedere al più presto la vostra posizione assicurativa mettendovi in contatto con i nostri consulenti. □



LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



Convenzioni dirette con:

FASI

Fondo Assistenza Sanitario Integrativo
Logimedica è Struttura Sanitaria
di riferimento del FASI
per la prevenzione ed eroga
visite gratuite agli assistiti

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCHIM

FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ - GENTILEZZA - TRASPARENZA

IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA

UNA EQUIPE DI SPECIALISTI A VOSTRA DISPOSIZIONE

IN UN MODERNO AMBULATORIO ALLA CROCETTA IN CORSO LIONE 32/H

PRENOTI UNA VISITA O UNA CONSULENZA AL N° 011 38 52 551

O VISITI IL NOSTRO SITO WWW.LOGIMEDICA.IT

Donna & Manager un binomio per crescere

Rapporto curato dal Prof. Nadio Delai



Relatrici e i relatori della tavola rotonda tenutasi a Roma il 17 marzo 2010 presso l'AUDITORIUM di Via Veneto, 89 sul tema "Donna e Manager, binomio a confronto", rappresentanti delle istituzioni del mondo politico, delle imprese, delle maggiori associazioni, quali:

Giuditta TIBERI – *Ministero del lavoro*

Katia BASSI – *Country manager NBA Italia*

Nicolanna CARISTO – *Vicequestore Aggiunto alla Polizia di Stato*

Carla DE MARIA – *Presidente Monte Carlo Yachts S.p.A.*

Francesca CLEMENTE – *Operations Manager Genialloyd*

Barbara SALTAMARINI – *Componente Commissione Lavoro e Responsabili P.O. PDL alla Camera*

Manuela SONCINI – *Responsabile Ufficio Asset Management di UniCredit Private Banking*

Aurelio REGINA – *Presidente Unione Industriali di Roma*

Cristiana COMPAGNO – *Rettore Università Udine*

Linda LANZILLOTTA – *Rappresentante alla Camera per Alleanza per l'Italia*

Roberto MAGLIONE – *Direttore Risorse Umane Finmeccanica*

Nadio DELAI – *ERMENEIA Responsabile dell'Indagine*

Dibattito brillantemente condotto da Antonello Piroso, direttore Tg La7.

Con questa tavola rotonda "Donna e Manager" si è toccato il tema della presenza della donna nel mondo del lavoro, soprattutto in posizioni apicali. I cambiamenti culturali e sociali, evidenziando le resistenze della crescita quantitativa e qualitativa della presenza femminile sul mercato del lavoro. Quelle resistenze rispetto alle posizioni effettivamente ricoperte, alle mansioni ed alla possibilità di carriera per raggiungere livelli di responsabilità elevati.

Con l'indagine svolta si è voluto mettere a confronto innanzitutto le due parti in gioco: le donne manager e i manager uomini, cercando di trovare quali e dove siano i punti di possibile evoluzione all'interno della relazione quotidiana, cercando di comprendere come rendere più fluido il processo di valorizzazione

della componente femminile all'interno del management.

Affrontare l'attraversamento di una crisi che assume caratteristiche via via più profonde creando discontinuità negli aspetti della vita collettiva: il modo con cui si produce il reddito, si crea o meno occupazione, in cui si gestiscono le istituzioni.

La categoria del management si muove nella fascia alta delle responsabilità aziendali, ma deve anche avere la forza di proporre, di anticipare il futuro della nostra realtà aziendale ed extra aziendale.

Dall'indagine si è ricavato un universo di donne manager che è più giovane, più istruito e da meno tempo in azienda rispetto all'universo maschile:

- il 44,5% delle dirigenti donna ha meno di 45 anni, contro il 29,4% dei dirigenti uomini;
- il 25,2% dei dirigenti è nella fascia da 55 anni in su, contro il 12,8% delle colleghe;
- il 79,7% delle donne ha un'anzianità di dirigente al massimo di 10 anni, contro il 58% degli uomini;
- l'85,7% della componente femminile è dotata di laurea o post laurea, contro il 74,0% degli uomini;
- dal punto di vista retributivo (fisso e variabile), le donne dirigenti hanno uno svantaggio del 12% in meno rispetto agli uomini, ma hanno un vantaggio a livello benefit (polizze assicurative 70,2%, contro 65,13%; di stock option 16,7%, contro, 13,2%; di borse di studio 3,6% contro 1,5%) Le donne dirigenti riescono meglio a negoziare.

Le donne dirigenti sono:

- 11,2% single contro il 3,1 degli uomini;
- 5,2% separate, contro il 3,1% degli uomini;
- 6,6% divorziate contro il 2,8% degli uomini;
- 10,8% di conviventi contro il 4,1% degli uomini;
- 64,8% coniugate contro l'86,1% degli uomini.

Le donne indipendenti sono molto più selettive nella scelta della qualità economica, professionale e culturale del partner stesso.

Il 48,2% delle donne dirigenti ha dichiarato di percepire emolumenti più consistenti rispetto al partner.

Il lavoro delle donne sembra influenzare in maniera più positiva il rapporto di coppia, ma le responsabilità concrete dell'organizzazione della vita familiare descrivono una situazione di collaborazione più o meno paritaria. (il 77,9% degli uomini contro il 45,9% delle donne, che per il 27,6% si occupano della famiglia in via diretta, senza collaborazione del partner, contro il 3% degli uomini).

Quindi, appare un quadro in forte evoluzione dal punto di vista del ruolo femminile in azienda, a cui però corrisponde solo in parte un'equivalente evoluzione del ruolo maschile all'interno dell'ambiente domestico che è ancora "governato" dalla donna anche quando si trova in posizione manageriale nel luogo di lavoro.

Da questa indagine è possibile verificare eventuali *convergenze* o *divergenze* di valutazione tra le opinioni fornite dalle donne dirigenti rispetto a quelle dei dirigenti uomini.

Nelle aziende il rapporto tra i dirigenti donne e dirigenti uomini è di 1 a 6, mentre fra quadri è di 1 a 2 nelle aziende delle donne dirigenti e di 1 a 4 in quelle dei dirigenti uomini, con un chiaro segnale che molte si fermano tendenzialmente all'interno della categoria dei quadri e stentano ad andare oltre.

Esiste una buona convergenza quando si fornisce un giudizio circa la presenza di donne dirigenti nell'azienda di appartenenza a confronto con altre imprese (44,2% delle donne e il 47,4% degli uomini). Si stima la presenza femminile in crescita (45,6% per le donne e 40,8% per gli uomini).

La presenza femminile nell'ambito dei ruoli dirigenziali viene accettata da parte della cultura di impresa di appartenenza (39,8% per le donne e il 47,7% per gli uomini) o comunque viene percepita come una novità che si sta trasformando in abitudine (37,7% per le donne e 17,4% per gli uomini).

I limiti per le donne, rispetto alla possibile nomina a dirigente e alla successi-

va carriera, risiedono nella maternità reale e potenziale.

È più difficile essere nominato dirigente in quanto donna nelle aziende di piccole dimensioni (30,8% di donne, contro 34,5% di uomini).

È più facile rilevare un'ostilità tra le donne che non tra gli uomini e donne.

C'è notevole divergenza:

- le donne per essere nominate dirigenti devono risultare molto più preparate e dedite al lavoro che non gli uomini (86,6% di assenso femminile, contro il 40,8% maschile);

- per le donne è più facile essere bloccate a livello di quadro (85% contro 55,8%);

- per la donna non è facile salire oltre un certo livello una volta nominata (80% contro 37,7%).

C'è un buon livello di convergenza:

- il peso degli oneri familiari fa capo soprattutto alla donna (82,6% contro 73,7 degli uomini);

- la vita aziendale tende a prolungare gli orari di permanenza anche quando non serve (78,2% contro il 64,2%).

- Le riunioni vengono fissate oltre il normale orario di lavoro (58,2 contro il 47,7%);

- Il linguaggio in azienda tende ad essere prevalentemente di tipo maschile (46% contro il 30,2%).

C'è poi un'area dove ci sono ambiti più sottili di convergenza/divergenza, ossia quando si considerano le qualità e i limiti di cui sarebbero portatrici le donne dirigenti:

- la buona preparazione (93,9% contro il 78,6%);

- la motivazione elevata (93,3% contro l'80,4%);

- la determinazione (92% contro l'84,1%);

- l'impegno costante (91,7% contro il 71,9%);

- la capacità multitasking (86,9% contro il 33,9%);

- la concretezza (86,6% contro il 56,3%);

- la capacità relazionale (72,8 contro il 48,7%);

- la maggiore creatività nell'affrontare i problemi (65,6% contro il 42%);

- la capacità di motivare gli altri (62,1% contro il 20,4%);

- la capacità di esprimere leadership (55,5% contro il 35,7%);

- la capacità di fare gruppo tra uomini e donne (45,5% contro il 27,5%);

- la suscettibilità (41,2% contro il 59,5%);

- la competizione tra donne (36,5% contro il 52,4%);

- l'individualismo (27,7% contro il 34,8%).

Infine, la crisi accomuna le valutazioni di due campioni, il cui impatto viene recepito con preoccupazioni, con qualche timore in più per il rischio di eventuali dimissioni, dove la componente femminile è un po' più debole.

In **conclusione**, il confronto delle opinioni fra i campioni evidenzia più convergenze che divergenze.

Questo confronto che ha bisogno di un presidio costante, ma anche di una strategia intelligente volta ad investire il patrimonio di relazioni raggiunto in vista della "mutazione" che ci attende.

Quindi, l'attraversamento della crisi ci potrà far andare verso l'alto o scendere verso il basso? Molto dipenderà dalle condizioni esterne ed interne alle aziende, ma anche dalla disponibilità/volontà dell'imprenditore e del top-manager ai quali spetta di immaginare soluzioni al rialzo che sappiano interpretare non solo la crescita quantitativa (con un maggior numero di dirigenti donne), ma anche quella qualitativa con una valorizzazione

ne delle risorse umane al femminile, dentro e fuori l'impresa.

Anche in questo contesto il tema della maternità è al centro dell'attenzione. Maternità intesa come "bene pubblico", riconosciuto come esigenza importante per l'87,2% delle donne dirigenti, ma anche per l'87,9% dei dirigenti uomini.

Questa sarebbe una vera mutazione culturale che consentirebbe di accogliere le differenze più che "perseguire le uguaglianze"; fluidificare il tempo di lavoro anche per le dirigenti donne, introdurre il principio dell'autogestione libera del periodo della maternità, utilizzo del telelavoro, promuovere la formazione a distanza, la possibilità di gestirsi in proprio un orario maggiormente flessibile, non necessariamente legato alla maternità, ma semplicemente alle esigenze della vita familiare e sociale, in cambio di una misurazione dei risultati effettivamente raggiunti.

Promuovere una sorta di "leverage integrato", senza spezzare le singole proposte, inserendole invece in una logica unitaria che possono alimentare un circuito virtuoso di effetti allargati.

Se tutto questo diventasse oggetto di un sistema di accordi volontari tra le parti, valorizzerebbe le iniziative "dal basso", senza tante imposizioni legislative e questo creerebbe "un onda innovativa" forse in grado di fare da traino per la trasformazione della prassi aziendale e manageriale.

Far leva sul patrimonio di esperienze sinora acquisite, così come battere la strada dell'innovazione, richiede tuttavia:

- Il cambiamento di passo del nostro pensiero collettivo che deve promuovere la presenza nella vita attiva della componente femminile ad ogni livello, comprese le alte professionalità, soprattutto per meglio concorrere alla produzione di ricchezza, ma anche per apporto di creatività soprattutto nell'ambito del management delle imprese. Superare la concezione della flessibilità del lavoro secondo una logica di tempo pieno, attraverso misure concordate tra azienda e lavoratore.

- Creare veri e propri circuiti virtuosi, promuovere conciliazione dei ruoli e dei tempi familiari e lavorativi, quindi mutazione su ogni piano ed in ogni ambito.

- Partire dal management. Se le esperienze di punta nascono nell'ambito delle alte professionalità per scendere verso gli altri livelli lavorativi, mettendo al servizio



DONNA & MANAGER
UN BINOMIO
PER CRESCERE

OPINIONI A CONFRONTO
SULLE ALTE PROFESSIONALITÀ
AL FEMMINILE

A cura di Nadio Delai

Ermeneia
Studi & Strategie di sistema

FEDERMANAGER
FEDERMANAGER MINERVA

di un contesto più ampio dell'impresa esperienze e capacità, in un primo momento nell'ambito strettamente aziendale.

Liberare le energie nascoste dell'innovazione sociale è un compito particolarmente appropriato per le alte professionalità, ma costituisce anche un naturale esercizio da classe dirigente a cui fa capo l'onere di anticipare il futuro attraverso visioni generose e pratiche concrete, destinate a promuovere lo sviluppo dell'impresa e quello della società.

La dottoressa *Carista*, vice questore aggiunto, conferma che negli ultimi vent'anni molti passi sono stati fatti. Oggi ci sono infatti 2 questori donna, 2 vice questori donna. La presenza femminile è passata da 6791 a 14262 donne poliziotto contro un incremento di soli 5000 uomini. Tutti stanno riconoscendo la maggiore sensibilità e capacità di comunicazione nella figura femminile in questo delicato contesto.

Carla Demaria, presidente ed amministratore delegato di un'importante società

nautica che ha avuto il coraggio di avviare un'attività così impegnativa in termini di competenze tecniche e di investimenti in un momento così difficile del mercato, sprona le donne manager ad avere una maggiore autostima, incoraggiandole a confrontarsi di più in imprese di maggior rischio.

Il suo miglior capo progetto è un ingegnere donna che fra le altre cose ha affrontato, unitamente allo start up dell'azienda, anche una gravidanza difficile. Questo non ha rallentato il progetto, ma con un'apertura da parte dell'intera azienda e con un diverso approccio, spo-

stando l'ufficio a casa gli obiettivi saranno raggiunti. Quindi si può cambiare con un minimo sforzo, utilizzando in fondo i numerosi supporti che le nuove tecnologie ci consentono.

La dottoressa *Soncino*, dell'Unicredit, afferma che pur essendo molto migliorata la presenza femminile all'interno degli istituti bancari, la stanza dei bottoni, ossia nei CdA è ancora di appannaggio maschile.

Una cosa comunque accomuna quasi tutte le relatrici: le quote rosa. Infatti nella quasi totalità, pur non essendo state così favorevoli all'inizio della loro carriera, si sono oggi convinte che questa introduzione, almeno per una fase temporale iniziale, potrebbe essere di aiuto per sfondare quel soffitto di cristallo ancora spesso invalicabile, ma soprattutto per non perdere terreno acquisito con tanta difficoltà fino ad ora.



Maria Rosa Rostagno
Gruppo Federmanager Minerva Torino

Prevenzione e cura delle malattie della bocca e dei denti in pazienti adulti e bambini.


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Parodontologia
Chirurgia orale, conservativa
Endodonzia
Protesi fissa e mobile
Implantologia
Patologie del cavo orale
Articolazione temporo mandibolare
Pedodonzia
Ortodonzia

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)
Per informazioni e appuntamenti
Tel. **011 8985456** - E-mail: geso@virgilio.it

Nei mesi di Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre visite di controllo gratuite agli iscritti FASI, CIDA e loro familiari.

CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI FONDI SANITARI ITALIANI (**FASI, FASDAC, ASSILT, FIDENI, NEW MED, ecc.**)
USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI

Un uomo, un destino

Il giovane Cavour

Una adolescenza inquieta ed avida di conoscenze che si espande in una maturità policentrica con realizzazioni concrete sul piano economico e sociale

Emilio Cornagliotti

Alla Reale Accademia Militare di Torino, in via della Zecca (oggi via Verdi) Camillo di Cavour entrò a dieci anni, nel 1820. Nell'anno 1823-24 le note confidenziali trasmesse al padre lo qualificano più che mediocre in italiano e latino, distinto in matematica, filosofia e francese, poco soddisfacente nella condotta, indole leggera e "men fermo nei propositi". In realtà l'ingegno era vivacissimo, ma accompagnato spesso da spirito di contraddizione quando non di aperta insubordinazione. I pedagoghi preposti non percepirono in nulla la personalità estremamente forte del giovane Camillo, unita a una grande coerenza nei propositi, che si rivelò quando si rifiutò di tradire l'amicizia di Severino Cassio suo compagno di studi, grande idealista, che la famiglia voleva che abbandonasse perché imbevuto di idee progressiste. È significativo che in quell'epoca all'astronomo Giovanni Plana che, conosciute le sue propensioni, voleva indurlo a seguire le orme del grande Lagrange, rispose: "non è più tempo di matematiche, bisogna occuparsi di economia politica". Ora all'epoca questa era una scienza giovane, ma di essa si erano già appropriati gli spiriti più avanzati e creativi del sapere e dell'azione. Ed è noto che in seguito la sua robustissima preparazione economica fu la base della sua brillante carriera, sia nelle attività private, sia in quelle politiche, che lo portarono ad essere ministro delle Finanze prima di essere Capo del governo.

Al giovane figlio del marchese Michele Antonio di Cavour (che era il titolo nobiliare della famiglia Benso originaria di Chieri) e della ginevrina Adele de Sellon (appartenente a una famiglia di ugonotti francesi), essendo cadetto, e dunque in posizione di inferiorità ereditaria anche rispetto al titolo, che infatti fu di conte, non erano restate molte possibilità oltre la carriera delle armi. Agli esami finali dell'Accademia, affrontati con determinazione nel 1826, risultò comunque il primo del corso, su un ampio spettro di materie: fortificazioni, artiglieria, ponti e strade, attacco e difesa delle piazze, tattica e strategia, calcolo differenziale, calcolo integrale, meccanica e applicazioni, oltre alle materie storiche e letterarie. Fu nominato luogotenente di seconda classe del Regio Corpo del genio. Finalmente l'Accademia era finita.

Ma era entrato in servizio nel gennaio del 1827. E dei primi mesi passati presso la Direzione del genio di Torino disse che non si faceva "praticamente nulla" e che in quell'ufficio egli perdeva "pressappoco il suo tempo". Dei

suoi successivi trasferimenti e prolungate permanenze alle fortificazioni di Ventimiglia, Exilles e Modane trasse non minore fastidio, quasi rimpiangendo la residenza in Torino, della quale pur tuttavia affermava non esservi cosa "più noiosa della vita di città, a meno che non si faccia la corte a una signora". E mentre l'attrazione per il gentil sesso fu intensa e costante per tutta la vita, la sua avida intelligenza era impaziente di impegnarsi al servizio di un grande ideale, liberale e progressista, cosa che la gret-

ta atmosfera della Restaurazione di Carlo Felice certo non consentiva. "Il regno del Piemonte (diceva con il solito acume Guido Piovene) fornisce i grandi obbedienti e i ribelli, i reazionari e i riformisti, con lo stesso impegno morale e la stessa impuntatura. Torino è una città vecchiotta, discretamente provinciale, da cui però scattano idee di punta e uomini controcorrente, con rovesciamenti improvvisi, soprassalti anticonformisti". A Camillo quegli anni frustranti consentivano tuttavia letture profonde e formative, e, soprattutto, la frequentazione assidua con gli evoluti ambienti ginevrini della famiglia materna.

Ginevra era allora un crocevia della cultura europea, con un gran numero di talenti in molti campi del sapere, specie scientifico: occorre ricordare che Cavour stesso ebbe prevalente cultura scientifica, e il fratello maggiore, Gustavo, cui era molto legato, era ingegnere. Solo al di là delle Alpi Cavour trovò l'ambiente culturale e spirituale che era in consonanza con i suoi pensieri e con i suoi stimoli, e viaggerà a lungo in Francia, Inghilterra, Belgio e Germania oltretutto in Svizzera ivi traendo la linfa più profonda del suo liberalismo. Cavour sarà di gran lunga il più grande politico della storia italiana, e non solo di quella risorgimentale, anche perché fu un prodotto autentico della cultura europea.

In quella meravigliosa stagione della giovinezza (da noi tutti attraversata) in cui si articolano e collegano i pensieri più profondi, e si fortificano le convinzioni, per Cavour fu molto chiaro che nell'eterna lotta tra luce e tenebre la vittoria del progresso fosse ineluttabile, quasi legge fisica necessaria, perché "come in meccanica una forza acceleratrice che agisce costantemente, come il peso, finisce sempre per prevalere, così, quando la voce della ragione non è compressa e può liberamente farsi sentire, essa finisce prima o dopo per essere universalmente ascoltata e seguita".



Certamente le influenze delle grandi menti del Sette e dell'Ottocento vi furono, ma filtrate e selezionate dalla potente originalità di Cavour. È tipicamente sua l'affermazione che "non si lotta con i fatti sociali; essi hanno radici dove la mano dell'uomo non potrebbe giungere, e quando hanno preso possesso del terreno,

bisogna sapervi vivere sotto il loro impero". Qui sta la radice del suo illuminismo concreto, del suo progressismo graduale, moderato e costante, che è forse anche la chiave d'interpretazione più vera del carattere stesso dei piemontesi.

La propensione a saldare ideale civile con realtà politica trovò valido appoggio nel pensiero di un grande filosofo e di un grande economista. Per Geremia Bentham i "Principi della morale e della legislazione" dovevano condurre, alla più grande felicità del più gran numero di uomini possibile, e questa filosofia utilitaristica, che quantificava piacere e dolore, entrava certo in consonanza con l'indole matematica del Nostro. Ma centrale nella sua formazione è la scoperta dell'economia politica, che considera una delle grandi conquiste intellettuali della nuova era, e la cui erezione a scienza è merito di Adamo Smith, che fa apparire superati sia il mercantilismo sia la fisiocrazia settecentesca. Ed è qui che il pensiero degli economisti classici, sviluppato sull'onda della rivoluzione industriale, gli porge in tutta evidenza, tra le altre cose, il problema dei lavoratori salariati. Inoltre la tesi di David Ricardo, attualissima ancor oggi, secondo la quale le imposte sui salari debbono trasferirsi alle imposte sui profitti, farà dire a Cavour che il potere dello Stato doveva correggere a favore dei lavoratori lo squilibrio esistente, e non già a favore degli imprenditori, che sono privilegiati. E questo circa vent'anni prima del Manifesto di Carlo Marx. La posizione di questo ventenne contro l'assolutismo e in favore delle istituzioni libere e avanzate è dunque assoluta e totalmente coinvolgente.

Ma gli avvenimenti della storia precipitano. Cavour vivente l'Ottocento conobbe tre ondate rivoluzionarie: quella del 20/21, quella del 30/31, e quella del 48/49. La prima e la terza furono policentriche, sorgendo contemporaneamente in vari paesi d'Europa, e furo-

no sconfitte dalla conservazione, la seconda fu essenzialmente francese, fu vittoriosa, e in seguito si propagò in altri paesi. L'entusiasmo del giovane Cavour non era dissimile da quello di Giuseppe Mazzini e di Ciro Menotti: dalla nuova Rivoluzione francese sarebbe nata "l'aurora del giorno che deve illuminare la rivoluzione italiana". È questo il periodo che qualche biografo definisce repubblicaneggiante, anche se vi si rivela l'avversione per i metodi violenti nella lotta politica. Ma è anche il periodo in cui la antipatia (reciproca) verso Carlo Alberto si era estesa, la posizione nell'esercito si era fatta difficile, e i sospetti su di lui rafforzati. Nel novembre 1831 chiese la dispensa dal servizio, che fu accettata, per i buoni uffici del padre, allora sindaco di Torino, che gli venne in soccorso. Il padre, severo conservatore cattolico, e il figlio, progressista laico appassionato e impaziente, si amavano e si stimavano molto.

Seguirono alcuni anni di studi intensi su problematiche prevalentemente sociali, in particolare sul pauperismo. Anni di riflessione, e anche di depressione. Ma l'energia e l'attitudine attiva del suo spirito alla fine prevalsero. Egli, dal 1834 al 1848, si concentrò in quello spazio fuori della politica che gli era consentito, e intraprese a vivere quel tipo di vita che massimamente coniuga l'ebbrezza dell'attività con l'intenso piacere della conoscenza. Egli intraprese cioè a viaggiare per l'Europa, e a studiarla nella sua realtà poliedrica, industriale, mercantile, bancaria, sociale, istituzionale, amministrativa, in cui la curiosità onnivora tutto vedeva, annotava, e interpretava. Accompagnato da un amico di temperamento contemplativo opposto al suo e a lui complementare, Pietro di Santarosa, cugino di Santorre, dopo una nuova permanenza in Svizzera, partì per Parigi, dove giunse il 28 febbraio del 1835.

La Parigi che cinque anni prima aveva proclamato l'ex rivoluzionario Filippo d'Orléans re dei Francesi era la città più elettrizzante del mondo. Le speranze di democrazia e di progresso suscitate dal giovane re non si erano ancora affievolite dalla sua prossima regressione conservatrice. L'entusiasmo di Cavour era incontenibile: "in questa maledetta città non si sa mai come trovare un quarto d'ora per



disporre a proprio modo". "Le nostre giornate sono piene, riferiva il Santarosa, il mattino lo dedichiamo allo studio e alla meditazione delle cose viste il giorno prima. A mezzogiorno usciamo. Ospedali, ospizi, prigioni, scuole, monumenti, istituzioni pubbliche sono analizzati e anatomizzati. Alla sera spettacoli, balli, circoli politici e culturali di tutti i colo-

Una curiosità inesauribile di viaggiatore illuminato che si varrà di queste esperienze per diventare lo statista più celebre dell'800 con quella punta di diamante che fu l'Unità d'Italia.

ri vengono onorati della nostra presenza, e la nostra alta intelligenza si esercita fino a mezzanotte". Soprattutto lo impressionarono, e per tutta la vita, i dibattiti democratici alla Camera dei deputati, in cui si esponevano in libertà le tesi più diverse, nel rispetto degli avversari.

Il 14 maggio erano a Londra. La capitale dell'Impero britannico non aveva il prestigio intellettuale di Parigi, ma agli occhi di Cavour essa rivestiva un interesse anche maggiore: madre delle istituzioni liberali, capitale commerciale del mondo, centro della prima rivoluzione industriale della storia. Partecipò ad alcune sedute della Camera dei Lords, fu introdotto nella Reale Società Geografica, conobbe il fisico Faraday, Tocqueville, il matematico Charles Babbage. Visitò le più importanti prigioni, registrando accuratamente i dati sul regime disciplinare. Visitò i più importanti ospedali. Studiò il sistema ferroviario inglese, annotando la rivoluzione culturale più ancora che economica che esso comportava. Ma soprattutto visitò grandi aziende manifatturiere, entrando nei dettagli della loro organizzazione. La visita proseguì per Oxford, Birmingham, Liverpool, Manchester, Nottingham, Cambridge. Potete immaginarvi una così accurata indagine da parte dei nostri attuali uomini politici? Il viaggio proseguì in Belgio e Germania, con importanti soste nelle più significative delle città.

Il suo entusiasmo per il progresso industriale è incondizionato: "come accade che ci

siano ancora oggi persone che sognano la ricostruzione di una società gotica e feudale?" E tuttavia si prospettava che la trasformazione industriale del Piemonte avrebbe incontrato ostilità nel governo, difensore di una società agricola. L'alleanza naturale del progresso era quella tra industria e liberalismo. E la libertà del commercio internazionale ne era il fondamento, delineandosi agli occhi di Cavour, il disegno di una vasta area di libertà economica e politica dell'Europa occidentale, imperniata su Gran Bretagna e Francia, perché "la libertà nel mondo ha un piede sul suolo britannico, un piede sul suolo francese". Si può parlare, se non di europeismo, di vero internazionalismo nel suo pensiero.

Ma la grande evasione da una attività politica, di fatto inibita, fu l'immersione nella condotta degli affari economici familiari e personali, attività che anche se non voluta come centrale nella vita sua, tuttavia in essa primeggiò, e costituì un utile apprendimento per la direzione politica dello Stato. Fu il padre a proporre a Camillo la gestione diretta della grande tenuta di Leri, ed egli accettò. Trovò il lavoro di suo gradimento, e ci si immerse. Collegò alle tecniche operative gli studi appresi. Migliorò la produzione del riso e della seta.

Innovò soprattutto la rotazione delle colture e impiegò tra i primi i fertilizzanti. Altro problema fu quello della disponibilità delle acque, per la quale incontrò molti avversari, ma che alla fine vide prevalere la sua visione, con la costruzione del canale che da lui prese il nome. Gli incrementi in termini di produttività per Leri e tutte le altre tenute furono molto alti.

A queste incombenze si aggiunsero di lì a poco quella sulla commercializzazione dei prodotti agricoli, e soprattutto quella relativa alla gestione dei vastissimi possedimenti francesi che la famiglia allargata gli aveva affidato. Tra il 1837 e il 1843 aveva speso in Francia più di due anni, e a Parigi si accostò alla Borsa, istituzione molto importante nella Parigi di Luigi Filippo, con esiti non sempre fortunati. Si interessò alle ferrovie savoiarde, e nel suo scritto "Des chemins de fer en Italie" del 1846 muoveva dall'analisi tecnica per giungere a tracciare le linee della politica nazionale. Fu tra i fondatori della Banca di Torino, della Società Agraria, che presiedette, fece parte della Commissione di Statistica, materia a lui evidentemente congeniale, fondò la Società per gli Asili d'infanzia.

In quasi tutte le attività intraprese emerse naturalmente. Anche nei campi più particolari ebbe una visione complessiva e sistematica. Era pronto per esprimere tutto il mondo delle sue passioni, la politica e l'Italia. Dopo un periodo di preparazione, in tre anni, 59-60-61, fece l'Italia. E poi morì. Quei tre anni prodigiosi sono la sua vera gloria. Sono le vette su cui quell'aquila finalmente riposa. □

150 anni dell'Unità d'Italia

Siamo lieti di constatare che l'invito presentato da FM Cuneo – e pubblicato sul n. 268 della nostra rivista, in merito ad un nostro eventuale contributo alla celebrazione dei 150 anni dell'Unità d'Italia – è stato favorevolmente accettato dai nostri colleghi. Nello scorso numero abbiamo ripreso una pagina della storia scritta dal collega Piero Quattrocchi e recitata dallo stesso all'Università della Terza Età di Torino.

In occasione era stato proposto di prepa-

Lettere

Caro Andrea, tornando da Novara e conversando con te e con la Enza sul nostro Risorgimento, ti ho manifestato il mio apprezzamento all'iniziativa che la nostra rivista sta intraprendendo, di celebrare il 150° anniversario dell'Unità d'Italia, ricordando i Piemontesi che questa Unità fecero.

Ti ho promesso di scrivere un articolo su Santorre di Santarosa, nato nel 1783 a Savigliano, nella mia provincia: conte, tredicenne alfiere dei granatieri reali, poi capitano del Reggimento Guardie, carbonaro, patriota, esule, morto a Sfacteria per la libertà della Grecia e di cui il Carducci nella poesia Piemonte scrisse:

"Innanzi a tutti o nobile Piemonte, quei che a Sfacteria dorme e in Alessandria diè a l'aure primo il tricolor, Santorre di Santarosa"

Quelli della mia generazione, più di mezzo secolo fa, hanno studiato a memoria, non so quanto apprezzandola, questa poesia, dimenticandola tutta o quasi.

A me erano rimasti in testa pochi versi:

"Cuneo possente e paziente, e al vago declivio il dolce Mondovì ridente ..."

Il nostro conversare mi ha indotto a rileggerla.

Al di là dell'enfasi e della retorica post-risorgimentale - la poesia è del 1890 - è un inno di rispetto ed ammirazione per il Piemonte e le sue genti e per quanto hanno fatto per l'indipendenza e l'Unità dell'Italia.

Credo che pubblicarla integralmente sul nostro giornale sia un giusto modo di onorare il 150° anniversario dell'Unità.

Meglio di un mio articolo.

Un abbraccio.
Federmanager Cuneo
Pier Franco Sibilla

Nel prossimo numero pubblicheremo l'ode di Giosuè Carducci: Piemonte.

rare un fascicolo prodotto dai nostri stessi colleghi dedicato al Risorgimento. Nell'attesa, su questo stesso numero esce un articolo di Emilio Cornagliotti su Cavour giovane.

Ci è anche pervenuta una sintesi della storia risorgimentale da parte del nostro collaboratore della provincia di Cuneo, Gianni Formagnana con alcuni vicende e aneddoti curiosi. Auspicando la pubblicazione del fascicolo, riprendiamo un primo estratto fra i vari contenuti citati da Formagnana.

Il Risorgimento Italiano

2011 - Sono già iniziati i preparativi per i festeggiamenti del 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

Sembra giusto e doveroso che anche la nostra rivista ricordi un evento che è alla base della nostra storia. Spero che non sminuisca o suoni irrivrente questo ricordo fatto da uno come il sottoscritto che storico non è, per quanti poeti, letterati, filosofi, artisti, medici, avvocati o contadini, hanno contribuito ad accendere nell'animo degli Italiani quella fiammella, divampata poi come un incendio irrefrenabile, a testimoniare il desiderio di libertà, di indipendenza, conosciuto come il Risorgimento italiano.

Il Congresso di Vienna 1820/21 lasciò la penisola italiana divisa e sotto la cappa della Restaurazione: otto staterelli senza libertà. Metternich, il potentissimo ministro austriaco che era stato l'anima del Congresso, impedì con una feroce repressione qualsiasi tipo di rinnovamento.

In Piemonte, Vittorio Emanuele I° fu costretto a lasciare la corona al fratello, Carlo Felice, che potè rimangiarsi la parola e rinnegare la Costituzione imprudentemente concessa, in sua assenza, dal Reggente Carlo Alberto. Tutto tornò come prima, ma, ormai, gli animi erano accesi e la Carboneria accolse nel suo seno il meglio della società italiana. Gli affiliati usavano un gergo per iniziati, fingendo di essere veri carbonari; in realtà erano studenti e professori, figli di nobili famiglie e avventurieri, operai e imprenditori. Anche Mazzini, giovane idealista e futuro artefice dell'idea Italia, vi aderì con slancio.

1840/42 - Verdi scrisse il " Nabucco ", l'opera che lo consacrò al successo e lo fece diventare un simbolo del Risorgimento. Il suo " Va pensiero " fu cantato alla Fenice di Venezia da un pubblico di patrioti che agitavano la bandiera tricolore sotto il naso degli ufficiali austriaci presenti in sala.

1848 - I tempi erano ormai maturi per la 1° guerra d'Indipendenza. La scintilla scoppiò a Palermo e la violenza della piazza costrinse Re Ferdinando II a concedere la Costituzione che definì una "trave". Si infiammò anche il Gran Ducato di Toscana e anche Leopoldo si

vide costretto a concedere la Costituzione; analoga sorte ebbe Carlo Alberto, in Piemonte. A Roma, Ciceruacchio, un capo-popolo,, strappò a Pio IX una pseudo- costituzione, a Venezia fu proclamata la repubblica di San Marco e a Milano, con le famose "cinque giornate", i rivoltosi, giunti allo stremo, chiesero aiuto ai Savoia che colsero l'occasione per allargare il loro regno e dichiararono guerra all'Austria. Ma le truppe piemontesi, sconfitte a Custoza, dovettero firmare l'armistizio a Salasco.

1850 - In Piemonte sorgeva l'astro di Cavour, l'uomo che avrebbe unito l'Italia in un solo regno. Una volta che Pio IX ebbe rivelato le sue vere intenzioni con la restaurazione del potere assoluto, ai patrioti italiani non restò che sperare nei Savoia. In effetti i Re sabaudi presero in considerazione l'ipotesi di allargarsi anche se non pensavano proprio a tutta la penisola; si sarebbero accontentati del solo Nord. Per le strade si cominciò a vedere la scritta "Viva V.E.R.D.I." nel senso del compositore, ma, in realtà, stava a significare : "Viva Vittorio Emanuele Re d'Italia". A Torino si rafforzò la posizione di Cavour grazie al "Connubio" un accordo, che fece, lui uomo di destra, con il centro-sinistra di Rattazzi. Questo gli permise di diventare Primo-ministro.

1855 - Cavour capì che il piccolo stato piemontese non poteva pensare di avere la meglio sull'Austria a meno di allearsi con le grandi potenze che stavano per entrare in guerra. Solo così Cavour pensò che, avrebbe potuto sedere al tavolo della pace e partecipare, in caso di vittoria, alla spartizione e ottenere i territori del Nord Italia. Il Piemonte aderì all'alleanza franco-inglese contro la Russia e i soldati piemontesi vennero mandati in Crimea. L'Austria capì di dover trovare alleati in Italia e si alleò con la santa Sede.

1858 - Un anarchico di origini italiane, Giuseppe Orsini, compì un attentato contro il Re francese Napoleone III, che, colpito dal gesto, decise di incontrare Cavour a Plombières. Nell'incontro promise appoggio al Piemonte, qualora fosse attaccato e diede la sua approvazione alla formazione di uno stato più ampio che comprendesse buona parte del Nord Italia, chiedendo come controparte Nizza e la Savoia.

1859/60 - L'Austria cadde nel tranello delle provocazioni di frontiera con il Piemonte e scoppiò la II° guerra d'indipendenza. L'Italia centrale insorse sperando di unirsi al Piemonte. Le sorti della guerra furono subito favorevoli ai Savoia ma la loro fortuna impensieri Napoleone III che li fermò prima che si impadronissero del Veneto, premendo perché firmassero l'armistizio a Villafranca. Il Piemonte ottenne la Lombardia e i territori fino a Parma.

1861 - Finalmente il Regno d'Italia divenne realtà ma Cavour non potè godersi i frutti del suo lavoro perché dopo poco morì.

1866/67 - L'Italia che mirava ad annettersi anche il Veneto, si alleò con la Prussia contro l'Austria. È la terza guerra d'Indipendenza.

Gianni Formagnana

Convegno di Bra del 27 marzo 2010

Criticità del rapporto dirigenziale

Se alla prudenza subentra la paura è possibile che l'impresa operi subito con il taglio del personale. Alla ripresa sarà abbastanza facile ricostruire la base, mentre l'assenza di capi esperti e di lunga esperienza potrebbe essere fatale

Gianni Formagnana

L'Avv. Freni che è stato l'entusiasta promotore del Convegno ne è anche il moderatore e ha introdotto i relatori sottolineando la necessità per i dirigenti in servizio di incontri periodici per confrontarsi sui problemi attraverso uno scambio di esperienze nelle diverse realtà lavorative. Più che un invito è, il suo, un accorato appello perché molti dirigenti, solo quando avvertono un vago sentore di licenziamento cercano nell'Associazione una qualche forma di tutela o un aiuto per il reinserimento nel mondo del lavoro.

Quando si verificano queste evenienze si tende solo a prendere atto che ci sono dei problemi ma non si va ad analizzarne le cause. Perché si verificano? Un tempo il dirigente iniziava la sua carriera da "travet", come impiegato, nei vari gradi, poi arrivava alla promozione come dirigente e così fino alla pensione. Ora non è più così; oggi si cerca di allontanare il dirigente intorno ai 40/50 anni.

È pur vero che una prerogativa dei dirigenti è quella di poter essere licenziati, per motivi i più disparati, anche obiettivi, come il fallimento, un cambio di proprietà o un avvicendamento nell'assetto proprietario tra padre e figlio, ma manca per il dirigente una forma di tutela contro queste evenienze. Se si vuole creare uno scudo a sua difesa, occorre innanzi tutto chiedersi: "Chi è il dirigente?" un "alter - ego, un mattone dell'azienda o un "costo" da eliminare alle prime difficoltà sostituendolo con altre figure anche più giovani e perciò meno care?

Il primo dei relatori ad intervenire è stato il dr. Zappalà, Direttore Risorse Umane del gruppo Magneti Marelli, che, chiarisce subito di parlare nella duplice veste di dirigente ma anche di strumento aziendale per riposizionare le varie aziende del gruppo. Zappalà ha individuato, tra le varie cause di criticità, diversi fattori:

1- Un fattore anagrafico. In genere la nomina dirigente avviene tra i 35 e 40 anni; segue un periodo di "sfruttamento",

una brutta parola che però rispecchia la realtà; poi inizia il periodo critico tra i 50 / 55 anni (questo dato è valido per le situazioni standard ma salta in situazioni di crisi)

2- Un secondo fattore dipende dal ruolo del dirigente, dalla sua competenza, dal mercato dove però il " costo " non è essenziale.

3- Un terzo fattore è l'adattabilità, la "performance", la resistenza al cambiamento e la difficoltà a rinnovarsi.

4- Quarto fattore è la mancanza di flessibilità, cioè la capacità di cogliere velocemente le opportunità e la "leadership", vale a dire la capacità di controllo e di contemperare l'autorità con l'autorevolezza.

Forme di autotutela ritiene che siano la capacità di mettersi in discussione, la capacità di dialogo e di trasferire le conoscenze all'interno dell'Azienda nonché la disponibilità a muoversi o anche a cambiare posizione all'interno dell'Azienda.

Affronta poi il tema delle tutele strategiche per non trovarsi in situazioni critiche il dr. Marzano, Direttore Risorse Umane della Mondo S.p.A.

Il rischio, dice Marzano, esiste per vari motivi aziendali; intanto bisogna considerare che il dirigente non è un lavoratore soggetto all' art. 18; il dirigente è sì un dipendente ma sostanzialmente è un imprenditore di sé stesso, dunque deve possedere una adeguatezza al ruolo che occupa e deve sapere sostenere la competitività di concorrenti più giovani, più

motivati e che, in ultima analisi, costano meno. Oggi tutti o quasi tutti siamo o riteniamo di essere adeguati ma, lo saremo ancora fra 5 o 10 anni vista la velocità con cui cambiano anche gli strumenti telematici, indispensabili per la gestione di qualunque settore aziendale? Occorre rinnovarsi, apprendere l'uso e l'utilizzo delle nuove tecnologie perché tutto ha un ciclo di vita, poi lo si butta, anche il dirigente. Non solo; bisogna anche saper individuare i nostri concorrenti, sapere cosa gli altri fanno e come lavorano.

In altre parole: alla mia azienda "costo di più ma offro di più". Se siamo consapevoli di quanto valiamo, potremo trovarci in una situazione critica, ma sicuramente troveremo chi è interessato a noi. Il futuro c'è già, ma non lo sappiamo perché le aziende, nei momenti di crisi, faranno certo dei tagli, ma quando usciranno dalla crisi, si troveranno più impoverite perché hanno progettato a breve termine senza guardare una spanna oltre il proprio naso. È abbastanza prevedibile che il nuovo ciclo che si prospetta non sarà quello finora seguito, cioè ingrandirsi sempre di più, fondersi o consorziarsi con altre aziende del settore, ma sarà appannaggio di chi ha saputo rinnovarsi.

Il dr. Granatelli, direttore Federmanager Torino, con la ben nota competenza ha affrontato il tema in modo molto professionale. Dal '95 ha detto, con la riforma del sistema pensionistico la criticità è aumentata in quanto introducendo più restrizioni all'accesso pensionistico e sempre maggiori contribuzioni sul lavoro, anche auto-

Assistenza e consulenza sindacale, giuridica, previdenziale, sanitaria

Questo nostro avveniristico mondo che ha conquistato la globalizzazione si è anche arricchito di un complesso di strumenti e situazioni, in linea con lo sviluppo tecnologico, per cui, la difesa del singolo consumatore, - non possedendo la cognizione di tutte le possibili combinazioni della vita - è giocoforza affidata a uno specialista. Federmanager è sempre presente con tutti i suoi fondi e istituti che a Torino trovano una puntuale rappresentanza con i relativi sportelli di consultazione.

nomo, il costo del lavoro è aumentato considerevolmente; Molte aziende, specie medio-piccole, sono costrette a cercare il costo minore quindi il Manager come "consulente autonomo" mentre il Manager cerca un rapporto subordinato cioè da dirigente secondo i dettami del Contratto collettivo (più tutele nel rapporto di lavoro). I costi, in ogni caso, sono aumentati perché il Legislatore ha cercato di fare incassare lo Stato più che aiutare le Aziende. Si ha pure l'impressione di una presa in giro quando si utilizzano nuove terminologie per attenuare o nascondere i problemi: in passato, di fronte ai problemi di massa addirittura i "disoccupati" sono stati definiti "lavoratori scoraggiati" e oggi si inventano nuovi termini (sfruttando il contesto europeo) che sono solo dei contenitori di tipologie contrattuali già esistenti, ma si vogliono spacciare come novità. Il "temporary manager" è un caso tipico. Forse il pensionato o un ex-dirigente che non riesce a trovare rapporto subordinato? Sicuramente spesso è un ripiego per evitare (per le aziende) un costoso rapporto subordinato, (per la persona) di essere disoccupato.

Ecco quindi che per far collimare domanda e offerta si utilizza la consulenza vera e propria, c'è il lavoro a progetto, anche occasionale. C'è poi l'"Associa-

zione in partecipazione" (agli utili ma non alle perdite o a entrambi) Quest'ultima forma prevede il diritto anche al controllo sull'impresa e si estrinseca mediante apporto di lavoro, di capitale o di entrambi con differenti conseguenze sulla definizione del reddito.

Il contratto a progetto spesso assume quasi un contorno manageriale; è quindi importante conoscere bene tutte queste forme, soprattutto con l'aiuto dell'Associazione, prima di impegnarsi in un qualsiasi contratto autonomo.

Sul rapporto di lavoro subordinato poi è importante sottolineare che c'è stata una evoluzione in ambito contrattuale, modifiche che sono state accettate nella speranza che ciò portasse ad un maggior numero di nomine, aspettativa che non si è poi verificata appieno.

Attenzione, ammonisce Granatelli, alla firma del contratto di assunzione: è bene fare sempre riferimento al Contratto Collettivo di lavoro ma informandosi bene sulle conseguenze sia per quanto riguarda la Confindustria che per Confapi, in quanto le tutele del rapporto sono diverse per il periodo iniziale del rapporto. Per i contratti a tempo determinato di tutele sulla risoluzione non ne parla proprio, in quanto il termine ne fissa già l'estinzione, ma durante il periodo pre-

visto (che non può superare i 5 anni) il Contratto Collettivo esplica tutta sua efficacia. È quasi una forma di stabilità relativa da non sottovalutare in quanto vincola l'azienda che può recedere solo se sussiste una giusta causa (ipotesi che difficilmente avviene).

In ogni caso, per fare valere e dare maggior peso alle tutele del rapporto di lavoro subordinato-dirigenziale occorre che in Azienda siano costituite le RSA, cioè le rappresentanze sindacali aziendali, che nel rinnovo contrattuale, anche grazie alla normativa Comunitaria, sono state ampiamente rivalutate come diritti e prerogative (basti pensare al diritto di informazione che oggi è più tutelato rispetto al passato).

È seguita un'ampia discussione che ha portato il termine del Convegno fuori tempo per cui ha dovuto essere interrotta. È comunque emersa chiara la constatazione che non esiste una soluzione ai vari problemi che sia valida per tutti. Ogni caso deve essere valutato singolarmente cosa da farsi in Associazione non certo in una discussione a margine del Convegno.

L'Ing. Corino ha chiuso i lavori ringraziando i relatori ed i presenti intervenuti auspicando un maggior interesse ed una maggior partecipazione dei dirigenti in servizio per risolvere i problemi che, in fondo li riguardano. □

Centro Diagnostico

Direttore Sanitario
Dr. Pietro Fornero

Torino - Via Marochetti 11

raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67

PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI"

con ingresso veicolare da

Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini

FIAT SEPIN

LE AREE DI ATTIVITÀ

• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO

- **VISITE SPECIALISTICHE:** con prenotazione: "senza prescrizione medica"
- **ESAMI DI LABORATORIO:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"
- **ESAMI DI RADIOLOGIA:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"

È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistematica Ossea

- **ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER:** con prenotazione e prescrizione medica

• Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale
• Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli

- **ESAMI STRUMENTALI:** con prenotazione e prescrizione medica

• **Cardiologia**
- Holter cardiaco e pressorio
- Test da sforzo al cicloergometro

• **Funzionalità respiratoria**
- Spirometria

• **Ginecologia**
- Colposcopia

• **Neurologia**
- Elettromiografia

• **Otorinolaringoiatria**
- Audiologia e potenziali evocati

• **Urologia**
- Flussometria

INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI

Telefonare allo
011.00.66.880 r.a.
DAL LUNEDÌ
AL VENERDÌ
9,30 - 13,00
14,00 - 17,00

Convenzioni in forma diretta con FAIT - FASDAC - FASI - FASDIP

Altre convenzioni in forma indiretta con ASEM - ASIDAL - ASSIDA - CASAGIT, ecc.

Un evento inaspettato può creare impresa

FONTECUORE®

**Maria Luisa Monticelli
Stefano Desderi**

Trasformiamo i problemi in risorse! Questo modo di pensare ci ha condotti a risultati impensati solo un anno fa. Infatti, è nel dicembre del 2007 che zio Beppe viene ricoverato d'urgenza in ospedale: la diagnosi è preoccupante, si attua un intervento chirurgico d'urgenza e il possibile esito prognostico davvero poco rassicurante.

Malgrado le statistiche infauste, lo zio Beppe sopravvive all'intervento chirurgico, al coma farmacologico e alle terapie successive. Maria Luisa e Stefano seguono con amorevole dedizione i piccolissimi progressi riabilitativi fino a che, un giorno durante le vacanze natalizie, lo zio Beppe guarda fuori dalla finestra dell'ospedale e ci chiede: "Chi si occupa della vigna mentre sono qui?".

Già, la vigna, vuoi che fosse inverno, vuoi che i pensieri erano concentrati su di lui, la vigna stava tutta sola e in attesa di essere potata!

La vigna, antica passione tramandata dalla famiglia d'origine per generazioni fin dal XIX secolo quando la famiglia Nepote si trasferì a San Giorgio Canavese dalla vicina vallata di Pont Canavese.

Con l'aiuto vigile del fratello maggiore dello zio Beppe, zio Fiorenzo, potiamo insieme le viti. Antichi gesti, archetipi millenari, tradizioni di Madre Terra ci riconciliano con la Natura e con noi stessi. Per me che da quasi vent'anni svolgo la professione di Psicologa Psicoterapeuta accudire le viti è come prendersi cura di un essere indifeso; per mio marito, Stefano dirigente d'azienda è ritrovare una dimensione dove i ritmi sono dettati dalla Natura e non dall'agenda.

Nel frattempo lo zio Beppe viene finalmente dimesso dall'ospedale: ormai è primavera. Lui si rende conto che non potrà più in futuro accudire le vigne come aveva fatto per decenni e mosso dall'amore per la terra e l'innossidabile valore della continuità delle tradizioni nelle generazioni future, propone alla nipote Maria Luisa Monticelli di prendere lei il testimone come facevano le tribù di antica memoria.

Nasce così l'avventura Fontecuore® che, da quel momento, si pone due grandi obiettivi:

- valorizzare le antiche vigne ricche di vitigni Erbaluce e Nebbiolo attraverso la creazione tradizionale ed evolutiva di pregiati vini DOC Fontecuore che rappresentano fedelmente la passione, la fatica, la perseveranza di chi per oltre un secolo ha accudito questa terra;
- creare un ambiente fisico e metafisico, un mondo Fontecuore, ispirato dal rispetto

della natura, dalla ricerca della vera essenza delle piante e degli animali, dalla ricerca del proprio equilibrio interiore attraverso la riscoperta delle relazioni che ci vedono interconnessi con tutto l'universo.

La storia personale dei coniugi Maria Luisa e Stefano concorre, in perfetta armonia, al raggiungimento dei due obiettivi sopra citati.

Infatti, Maria Luisa è psicologa e da quasi vent'anni esercita la sua professione nei suoi studi di Torino e di San Giorgio e nelle molteplici Aziende, Associazioni, Enti pubblici, e Università degli Studi, scrivendo anche numerosi testi visibili su www.marialuisamonticelli.it

Stefano è stato per circa un ventennio dirigente d'azienda e direttore commerciale di multinazionali ed ha maturato una significativa esperienza in campo commerciale e marketing, che da quest'anno ha messo totalmente a disposizione della nostra Azienda Fontecuore.

Le due anime insieme sognano, progettano, creano e realizzano.

La nostra esperienza, pur essendo molto recente, ci ha fatto riflettere su come spesso ci si identifichi con il proprio ruolo professionale (in particolare per Stefano) e si creda di non poter fare altro nella propria vita se non quello che molto spesso la famiglia d'origine, la società, ci hanno fatto credere essere il nostro unico ruolo.

Questa identificazione con il solo ruolo professionale limita la libera espressione delle molteplici sfaccettature della personalità individuale. Spesso si fatica a vedere un'alternativa alla strada già percorsa.

Il cambiamento presuppone sempre una crisi dei ruoli e delle relazioni interpersonali precedentemente sperimentate ed implica una buona dose di coraggio e di apertura verso il futuro.

Il cambiamento, quando lo si è accettato come una tappa non necessaria, ma proprio per questo possibile fonte di rinnovamento, di crescita personale e sicuramente di entusiasmo, mette in moto a cascata tutta una serie di effetti positivi a livello psicofisico che ci inducono a superare le difficoltà che ogni autentico e profondo cambiamento comporta.

La passione fa superare la paura del nuovo, dell'intraprendere in un settore che è lontano da ciò che si conosce e che è stato il proprio ambito professionale per decenni.

Per contro, l'esperienza maturata in settori diversi crea i presupposti metodologici e gestionali su cui si fonda una nuova avventura professionale.

Per noi, aprire gli occhi e il cuore è stato l'avvio di un percorso nuovo che è appena iniziato e che intendiamo coltivare quotidianamente guardando serenamente il futuro senza dimenticare che "cambiare si può".



Con questi presupposti, oggi l'Azienda Fontecuore è riuscita in poco più di un anno a proporsi sul mercato con i prodotti di seguito sintetizzati:

- vini DOC Fontecuore d'eccellenza pregiati e premiati, quali l'Erbaluce di Caluso, il Canavese Nebbiolo e il Canavese Rosso;
- confetture extra di frutta biologica e di frutti rari ed antichi, quali ad esempio le pesche bianche di vigna sciropate o caramellate in Erbaluce di Caluso DOC Fontecuore;
- voglie di Fontecuore, speciali gelatine di vino DOC da assaporare con formaggi e stuzzichini.

Dopo pochi mesi dal "debutto in società", la presentazione ufficiale alle Giurie regionali dell'Erbaluce di Caluso DOC Fontecuore 2008; abbiamo ricevuto numerosi riconoscimenti di pregio e un nutrito plauso di persone esperte che ci hanno positivamente rinforzato nell'espressione del nostro progetto.

Tutto questo ci conforta e ci motiva a continuare la nostra avventura Fontecuore, che potete leggere nel dettaglio narrato e fotografico su www.fontecuore.it

In poco più di un anno, da un evento infausto, è nata un'Azienda la cui stella nascente è la generosità della Terra e di chi la coltiva con amore e dedizione, augurio di inaspettate e "gustose" sorprese.

Siamo disposti a raccontarvi personalmente la nostra storia: speriamo di avere occasioni di incontro.

**Azienda Agricola Fontecuore s.s.
di Maria Luisa Monticelli e Stefano Desderi,
Via Carlo Alberto, 3 - San Giorgio Canavese (TO), telefono (+39) 012432364, cellulari (+39) 3356057730 e (+39) 3393994721, E-mail: tenuta@fontecuore.it, sito: www.fontecuore.it** □



Stelle al merito del lavoro 2010

Un po' in sordina – schiacciata com'era dall'ondata mediatica della vista alla Sindone – la giornata del 1° maggio consacrata al lavoro ed alla consegna delle stelle al merito si è celebrata con la solennità nel conservatorio Giuseppe Verdi di Torino, presente il Presidente Cavalieri del Lavoro ing. Marco Borini; Direttore Ispettorato Regionale del Lavoro Luigi Corrente; Console Regionale Maestri del Lavoro Luigi Arisio; Vice Presidente Regione Piemonte Roberto Rosso; Presidente Camera di Commercio Alessandro Barberis; Console per la provincia di Vercelli Augusto Bot.

L'attenzione che il pubblico riserva a questa cerimonia ci sembra che nel tempo sia un po' diminuita. Siamo abbastanza anziani da ricordare con quale solennità i premiati comu-



nicavano l'avvenimento e con quale orgogliosa partecipazione la famiglia seguiva passo passo l'iter della premiazione.

La constatazione non ci rallegra anche se è un segno dei tempi superficiali ed incentrati su performance estemporanee conseguiti per meriti sportivi o televisivi, con lo sfoltorio dei lustrini che accompagnano la regia dell'evento.

Un lavoratore che ha passato i sessanta o anche settant'anni forse all'apparenza non è uno spettacolo da esibire in TV, diciamo forse, perché il traguardo di una vita vissuta con impegno civile e professionale è sufficiente a segnare una faccia degna di attenzione e rispetto. Bisogna sforzarsi e cercare di sottrarsi alle lusinghe della civiltà (?) dell'apparire e cominciare a pensare che la vita quella vera, quella che vale, la si trova soprattutto nella fisionomia disadorna e segreta

di un lavoratore vissuto nell'anonimato di una fabbrica o di un ufficio. □



Stelle al merito del lavoro Anno 2010

Aimone	Luisella	Zegna Baruffa S.p.A. - Valle Mosso	Ind	37	Dir pens.
Alessandria	Giuseppe	Miroglio Textile s.r.l. - Alba	Ind	34	Dirigente
Aschieris	Sergio	Ferrero S.p.A. - Alba	Ind	37	Dir. ex op pens.
Bocchi	Gianfranco	Bulloneria Barge S.p.A. - Borgaro Torinese	Ind	37	dirigente
Calderoni	Stefano	Alessi S.p.A. - Crusinallo di Omegna	Ind	36	Dirigente
Capello	Mario	Rai S.p.A. - Torino	Serv	43	Dirigente
Carnaghi	Giovanni	Italgas S.p.A. - Torino	Serv	32	Dir. pens.
De Riccardis	Giuseppe	New Holland Kobelco S.p.A. - Torino	Ind	39	Dir. pens.
Faienza	Rosa Grazia	Fiat Finance S.p.A. - Torino	Cred	40	Dirigente
Ferrero	Giuseppe	Alenia Aeronautica S.p.A. - Caselle Torinese	Ind	39	Quadro ex op.
Leonti	Sergio	Fiat Group Automobiles S.p.A. - Torino	Ind	31	Dirigente
Maiocchi	Giorgio	Fiat Group S.p.A. - Torino	Ind	33	Dir. pens.
Naimo	Roberto	Agrati Group S.p.A. - Veduggio con Colzano	Ind	34	Dir. ex op.
Quattrocchi	Pier Giuseppe	Microtecnica S.p.A. - Torino	Ind	37	Dir. pens.
Ricchetti	Carlo	Alessi S.p.A. - Crusinallo di Omegna	Ind	25	Dirigente
Rosi	Maurizio	Ansaldo STS S.p.A. - Piossasco	Ind	31	Dirigente
Santoro	Pasquale	Thales Alenia Space Italia S.p.A. - Torino	Ind	29	Dirigente
Staropoli	Francesco	Alenia Aermacchi S.p.A. - Venegono Sup.	Ind	33	Dirigente

DirClub Piemonte



**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
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

Programma

- Torneo di tennis del 12/6/2010 (vedi All. A)
- 8/6/2010 ore 20.45 appuntamento al Platti con il dr. Alberto Bersani sul tema "La valle dei primati-Val Maira" (geologia, storia, arte, antichi mestieri)
- 19/6 sabato "Festa del solstizio d'estate" a Montiglio Monferrato = "Castello in musica" - Bus riservato partenza ore 15,30 da controviale corso Trapani 196/4 - Parco Ruffini - concerto, cena e brindisi alla luna

Viaggi Dirclub

- Settembre 2010 - giorni 10-11-12
Visite nel trevigiano, ville palladiane, Marostica, per la partita a scacchi, e Sirmione
- Ottobre 2010 giorni dal 5 al 10
Istanbul con programma di visite descrittivo in segreteria
- I colleghi e colleghe Federmanager Piemonte sono invitati a partecipare alle manifestazioni.
- La quota di iscrizione Dirclub è di € 70,00 per l'anno 2010 e comprende un familiare
- Istruzioni e prenotazioni in segreteria

Il Presidente
Lina Del Core



Torneo di tennis ai Ronchi Verdi

14° edizione

Coppa Dirclub Piemonte 2010

Anche quest'anno organizziamo il nostro torneo di tennis, tra colleghi ed amici: esso avrà luogo, come l'anno scorso, al Club Ronchi Verdi di corso Moncalieri 466/16 sabato 12 giugno.

Per l'occasione abbiamo pensato ad una serie di attività collaterali al torneo, rivolte ai non-tennisti, che potranno così usufruire degli spazi e delle attrezzature del Club nel pomeriggio, in attesa eventualmente della cena con cui si concluderà la giornata.

a) coloro che intendono giocare a tennis (torneo di doppio misto con formula "giallo") si troveranno alle ore 9,30 precise al gazebo posto di fronte ai campi, dove si formeranno le coppie tramite sorteggio; pagamento in loco di €45 a persona. Si prevede un minimo di tre turni (set) da giocare per coloro che non accederanno alle semifinali, con cambio delle coppie ad ogni set sempre per sorteggio. Il regolamento dettagliato del torneo sarà messo a disposizione dei partecipanti.

Al termine delle gare, dopo la finale per il 1° e 2° posto, si terrà la premiazione (ore 19).

b) per i non-tennististi vengono proposte svariate attività, oltre ovviamente alla possibilità, semplicemente, di presenziare al torneo e di godersi il verde, l'aria buona (garantiti) ed il sole (che non possiamo garantire!):

- usufruire della piscina e delle attrezzature di palestra dei Ronchi Verdi, dietro acquisto di apposito pass al costo di € 14 a persona, a partire dalle ore 16

- partecipare ad un "minicorso" di bricolage, guidato da un'amica del DIRCLUB (Elisabetta)

- giocare a ping-pong (portare, se possibile, la propria racchetta)

- imbarcarsi (in assoluta sicurezza) sulla canoa-catamarano per un'escursione guidata sul fiume della durata di circa un'ora; costo € 5 per un minimo di 8 partecipanti

- partecipare ad un breve stage di tennis, con maestro del Club

Pensando a coloro che hanno bimbi piccoli da intrattenere, sarà possibile disporre di assistenza/animazione "mirata" ai piccoli svolta da personale dei Ronchi Verdi - a pagamento - se vi saranno adesioni sufficienti. A tal fine è importante comunicare l'interesse per questo servizio, come per tutte le attività sopra descritte, in tempo utile, preferibilmente senza aspettare l'ultimo giorno utile....

La giornata si conclude con la premiazione del torneo, cui seguirà aperitivo e cena (€ 30 a persona).

Per esigenze organizzative, anche per le attività alternative al tennis che in qualche caso richiedono ovviamente una certa preparazione, gli interessati sono pregati di segnalare la loro partecipazione entro martedì 1° giugno alla Segreteria del DIRCLUB, precisando la/le opzioni prescelte.

Orario: martedì, mercoledì, giovedì, dalle 9 alle 12 - telefono 0113186442.

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1126

TRENTENNE, laureata in Lingue e Letterature Straniere e con esperienza pluriennale nel campo della formazione e dell'insegnamento, impartisce lezioni individuali e di gruppo di lingua inglese, tedesca e spagnola a vari livelli presso privati e aziende.

Cell. 3334568530 - e.mail isabella.amicodimeane@gmail.com

Rifer. APDAI.

COMUNICATO N. 1132

DIRIGENTE in pensione, esperienza in conduzione e riorganizzazione aziendale, conoscenza inglese, spagnolo, esamina proposte di collaborazione, full-time, part-time, Italia Estero.

Adolfo Andriolo 3355200555.

Rifer. APDAI: via San Francesco da Paola, 20, Torino, tel. 011/562.55.88; fax 011/562.57.03; indirizzo e-mail: info@apdai.it, info@ildirigente.it.