

L'obbligo del Pos per i professionisti è un'imposizione tecnica e gravosa. L'elusione non si combatte in questo modo. Inoltre non si fanno neanche gli interessi dei clienti

Armando Zambrano
Presidente Consiglio nazionale ingegneri

[IL CASO]

“Fondi comunitari anche ai professionisti”

Sui fondi comunitari la Commissione Europea ha deciso che spettano anche ai professionisti e da subito. «Ho scritto al sottosegretario Graziano Del Rio della decisione della Commissione Europea ed i primi segnali di apertura delle regioni ci sono». Lo ha affermato il vicepresidente della Commissione Europea Antonio Tajani nel corso di un recente convegno. «I professionisti devono fare ascoltare la loro voce, perché la Commissione Europea tutela i loro diritti», ha aggiunto.

«Con l'apertura dei fondi comunitari ai profes-

nisti l'Unione Europea ha riparato ad una ingiustificata esclusione», ha rimarcato Marina Calderone, presidente Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e del Comitato Unitario Professioni ordinarie.

Il vicepresidente Tajani ha sottolineato che ai fini dell'accesso ai fondi comunitari, i professionisti sono considerati come le imprese e «potranno accedere sia a quelli erogati direttamente dalla Commissione Europea, partecipando direttamente ai bandi, sia a quelli erogati da stati membri e regioni».

IL DATO EMERGE DALLA RICERCA “KELLY GLOBAL WORKFORCE INDEX”. LA PRINCIPALE RAGIONE DI MALCONTENTO (CITATA DAL 75 PER CENTO DEGLI INTERVISTATI, A FRONTE DELLA POSSIBILITÀ DI RISPOSTA MULTIPLA) È DATA DALL'ASPETTO RETRIBUTIVO, SEGUITA DALLE SCARSE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA

Luigi Dell'Olio

Quattro manager italiani su cinque si stanno guardando intorno alla ricerca di una nuova azienda. Il dato emerge dall'ultimo “Kelly Global Workforce Index”, curato dalla multinazionale Kelly Services, che Repubblica-Affari & Finanza pubblica in anteprima. In nessun altro Paese tra i manager coinvolti nella ricerca vi è un tasso di “infedeltà” al datore di lavoro così elevato (campione di 69mila manager), con la media degli scontenti che a livello mondiale si attesta al 70%. A livello settoriale, i più “infedeli” tra i manager italiani risultano essere i dipendenti delle società di sicurezza informatica: il 100% degli intervistati ha, infatti, dichiarato che vorrebbe cambiare azienda entro l'anno.

Quali le ragioni del malcontento diffuso tra i dirigenti del nostro Paese? La principale ragione di malcontento (citata dal 75% degli intervistati, a fronte della possibilità di risposta multipla) è data dall'aspetto retributivo, seguita dalle opportunità di carriera (citate dal 60% del campione, con una quota più elevata nella generazione X, cioè i nati tra il 1960 e il 1980) e un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata (50%, con valori maggiori tra i baby boomer, nati cioè tra il 1945 e il 1964). Stefano Giorgetti, direttore generale e amministratore delegato di Kelly Services Italia, attribuisce il primato negativo del nostro Paese in primo luogo al senso di precarietà che attanaglia i dirigenti in questa fase di debolezza del mercato del lavoro. “L'incertezza sulla possibilità di mantenere l'occupazione attuale spinge molti manager a guardarsi intorno, con possibili ricadute negative in termini di produttività”. In questo scenario, spiega l'esperto, tocca alle aziende mettere in campo azioni adeguate per trattenere i profili migliori e non rischiare di perdere il treno della ripresa, ora che cominciano a emergere i primi segnali di inversione del ciclo.

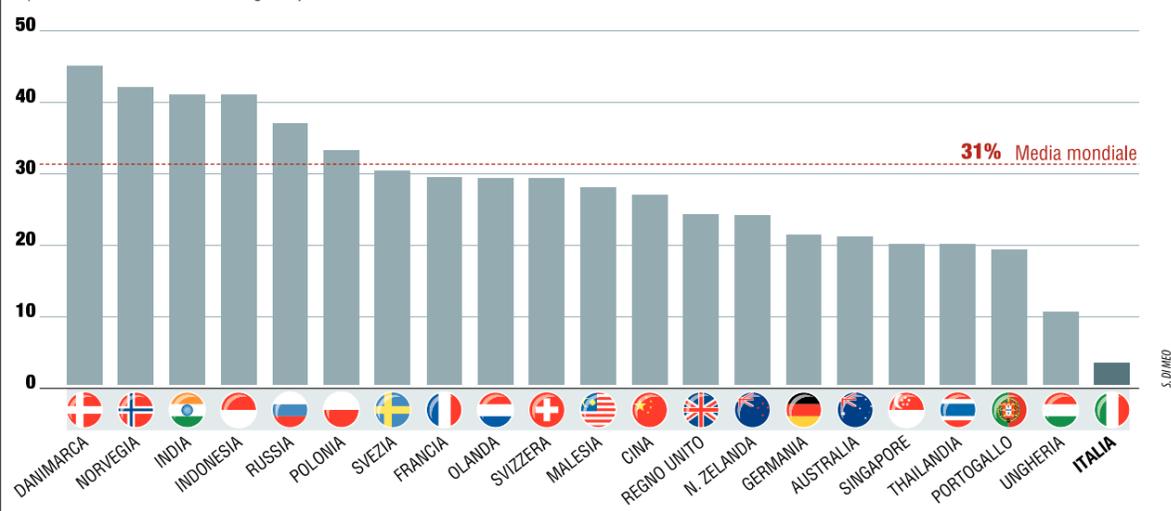
Secondo Filippo Manucci, ceo di Ales Groupe e già vice president di Shiseido e direttore commerciale di Estee Lauder, considera i cambi di azienda “stimolanti soprattutto per chi si muove con una logica imprenditoriale, alla ricerca di ruoli di crescente responsabilità”. Guardando alla sua esperienza personale, Manucci ricorda di aver fatto i migliori cambi quando era “tranquillo in azienda”. Dunque, la serenità nella valutazione della nuova opportunità professionale, ove possibile, è una condizione fondamentale.

Per Davide Ghione, country manager di You First Sports Italia, con un passato da direttore marketing e commerciale di Armani Jeans Olimpia Milano e da corporate sponsorship manager di Adecco, le ragioni del cambiamento sono in primo luogo personali. “Guardando alla mia esperienza, sono state dettate dalla ricerca di un mix tra responsabilità sempre maggiori, la possibilità di sfruttare al massimo le mie competen-

Manager italiani i più inclini a cambiare posto e azienda

MANAGER, LA “FEDELITÀ” AL LAVORO ATTUALE

Ripartizione % di “totalmente legato” per Paese



Qui sopra, Stefano Giorgetti (1), dir. gen. e amm. delegato Kelly Services e Davide Ghione (2), country manager Italia You First Sports

ze e la condivisione di valori aziendali”. Niccolò Agosta, sales and marketing manager di Nora Pfeiffer (settore moda), con un passato da area manager in Groupalia e sales account di H3G, pone invece il focus su un altro punto: “Il problema risiede nella precarietà che tocca tutte le imprese, le start up in particolare. Credo sia necessario quindi essere attenti a capire l'evoluzione aziendale per evitare che un default ci possa coinvolgere. È molto più difficile a quel punto trovare un lavoro”. Insomma, essere sempre pronti a cambiare per non doverlo fare a causa del precipitare degli eventi.

C'è chi, invece, preferisce i rapporti duraturi. Come Luisa Quarta, da dieci anni in Bureau van Dijk, dove ricopre il ruolo di direttore marketing e relazioni esterne: “Non credo esista una scelta valida in assoluto, tra ‘fedeltà’ e desiderio di cambiare spesso”, commenta. “Molto dipende anche dalle caratteristiche dell'azienda: in una realtà dinamica e in grado di soddisfare le ambizioni del singolo, fino a che gli interessi collimano, credo sia naturale proseguire insieme”.

Il dato sulla scarsa “fedeltà” pone i manager italiani in una situazione particolare: da una parte percepiscono la precarietà della propria posizione e dall'altra devono motivare gli altri dipendenti per veder calare l'efficienza del lavoro. Cosa per altro non facile, considerato che in questa fase dell'economia diventa difficile giocare le carte tradizionali delle retribuzioni più elevate e, più in generale, dei benefit di tipo economico. “Non resta che cercare altre strade”, commenta Giorgetti. “Per esempio, l'implementazione di programmi per promuovere e stimolare l'innovazione, la creazione di una sorta di ‘think tank’ operativo che raccolga le idee dei dipendenti, a tutti i livelli, con un grande rigore nell'accogliere e valutare anche quelle apparentemente meno utili e realizzabili nell'immediato”.

Quindi il management è chiamato a sponsorizzare un processo innovativo rivolto non solo all'esterno, migliorando i prodotti e servizi offerti dall'azienda stessa, ma anche all'interno, migliorando gli stessi processi aziendali e, di conseguenza, l'ambiente lavorativo in toto.

La ricerca contiene, poi, un capitolo riservato agli strumenti utilizzati per cercare un nuovo lavoro: il 36% del campione ha indicato la sua preferenza per i social media rispetto ai canali tradizionali, un fenomeno che assume maggiore rilevanza nei Paesi ad alto potenziale di sviluppo come India, Thailandia, Indonesia, Malesia, Cina e Singapore (in questi Paesi si supera il 50% delle preferenze).

[I DIPENDENTI]

Tutti i dipendenti italiani sono infedeli (230mila gli intervistati a livello mondiale, tra cui 4mila in Italia): il tasso di “fedeltà” non si va al di là del 3% contro una media globale del 31%, con picchi del 45% in Danimarca. Mentre i Paesi che si avvicinano di più all'Italia sono Ungheria (10%), Portogallo (19%), Thailandia e Singapore (20%).



SETTORE STRATEGIE TERRITORIALI LL.PP. E PROGETTAZIONE OO.PP.
AVVISO DI INDAGINE DI MERCATO FINALIZZATA ALL'INDIVIDUAZIONE
DI SOGGETTI IDONEI PER L'AFFIDAMENTO IN ECONOMIA
AI SENSI DELL'ART. 125 DEL DLGS 163/2006, DEI SERVIZI
DI ESTUMULAZIONE ED ESUMAZIONE ORDINARI PRESSO
IL CIMITERO DI CUSANO MILANINO.
CIG. 5838496F4D

Questa Amministrazione intende espletare un'indagine di mercato avente ad oggetto l'appalto dei “Servizi di estumulazione ed esumazione ordinari” al fine di individuare, nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione e parità di trattamento, operatori economici da invitare alla procedura per l'affidamento in economia, ai sensi dell'art. 125 comma 9 del Dlgs 163/2006, che verrà espletata secondo quanto previsto dal Titolo III del “Regolamento per lavori, forniture e servizi in economia” del Comune di Cusano Milanino, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.71 del 22.12.2011, di seguito indicato come “Regolamento”.
L'appalto ha per oggetto le operazioni di estumulazione ed esumazione ordinaria per un numero complessivo di n. 157 resti mortali presso il cimitero comunale, di cui:
- n. 89 derivanti da estumulazione da loculi per tumulazione epigea e ipogea (denominati giardinetti);
- n. 68 derivanti da esumazione dal campo di inumazione comune n. 52.
L'importo previsto dei servizi a base di gara è di Euro 55.244,10 (di cui Euro 2.600,00 per oneri per la sicurezza)
Per informazioni e chiarimenti contattare il Settore Strategie Territoriali LL.PP. e Progettazione OO.PP. a mezzo e-mail all'indirizzo lavoripubblici@comune.cusanomilanino.mi.it
Il testo integrale del presente avviso e relativo allegato è pubblicato sul sito internet del Comune di Cusano Milanino (nella sezione “Gare e concorsi”) fino al 14/07/2014.
Cusano Milanino, 30/06/2014
Il responsabile del Settore Strategie Territoriali LL.PP. e Progettazione OO.PP.
f.to Arch. Anna Maria Maggiore

POLTRONE IN GIOCO

Sibilla Di Palma



CAPÈ DIVENTA PRESIDENTE CONFINDUSTRIA ASSOCONSULT

Giovanni Valotti è il nuovo presidente di Federutility, federazione che riunisce i gestori del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas. Valotti, 52 anni, è attualmente presidente del gruppo A2A e prorettore per le relazioni istituzionali presso l'Università Bocconi.

Carlo Maria Capè è stato eletto presidente di Confindustria Assoconsult, associazione che raggruppa oltre 400 società italiane di management consulting. Laureato in ingegneria gestionale, 52 anni, milanese, Capè è socio co-fondatore e amministratore delegato di Bip-Business Integration Partners, multinazionale italiana attiva nel settore della consulenza.

Ludovico Maggiore è il nuovo presidente di Ypo Italia, organizzazione no profit che riunisce presidenti e amministratori delegati under 45 di importanti realtà aziendali internazionali. Maggiore è attualmente ceo officer di Aci Global e in passato è stato amministratore delegato di Cobra Italia e di Drive Service.

Carlo Cavazzoni è stato nominato membro del consiglio di amministrazione e managing director di Tendercapital, società di risparmio gestito. Cavazzoni proviene da Generali Investment Europe, dove ha ricoperto la carica di global head of distribution, e in precedenza è stato responsabile del settore M&A di Assicurazioni Generali.

Ugo Bisacco è il nuovo cfo del gruppo Value Partners, multinazionale attiva nella consulenza strategica. Laureato in economia e commercio presso l'Università degli Studi di Torino, 53 anni, Bisacco ha lavorato per diversi anni presso Acb Group e in precedenza è stato senior manager presso Arthur Andersen.

Roberta Segalini è stata nominata direttore risorse umane global product organization di Whirlpool Emea. Classe 1975, laureata in economia aziendale presso l'Università Bocconi di Milano, Segalini ha ricoperto in passato il ruolo di responsabile delle risorse umane in Coca Cola e in Vodafone.