

Disoccupazione. Sono i giovani i più colpiti
Tra i 15 e i 24 anni tasso al 29,5% **Pag. 30**

CARRIERE FORMAZIONE LAVORO

Le storie. Quando laurea e dottorato
non bastano per trovare un posto **Pag. 30**

Giovedì 3 Giugno 2010

www.ilssole24ore.com/job24

Risorse umane. Le caratteristiche del profilo ideale per il futuro emergono dallo studio realizzato da Aidp in collaborazione con Cornerstone

Il capo del personale cambia pelle

Aziende alla ricerca di problem solver – Le conoscenze tecniche da sole non bastano più

Cristina Casadei

Se ci sono da ridurre i costi, c'è poco da fare. Bisogna sedersi a un tavolo e farlo. Spesso ridimensionando l'organico. A dirlo sono i contenuti della contrattazione aziendale nel 2009 e i testi degli accordi. Il tema per i direttori delle risorse umane non è tanto il "se" ma il "come" perché in queste operazioni si corre il rischio di tagliare fasce di professionalità essenziali per l'azienda. Per evitarlo e capire come fare Aidp in collaborazione con Cornerstone ha realizzato una ricerca sul profilo atteso per il direttore delle risorse umane nei prossimi anni che verrà presentata al 39° Congresso Aidp, intitolato "Il professionista Hr - generare valore nell'impresa estesa".

Il profilo atteso per i prossimi anni è quello di un manager con una mentalità da problem solver, con molta apertura, con una visione globale e meno concentrato sul presidio della sua funzione in azienda. In altre parole per passare dal profilo attuale al profilo atteso ci sarà molto da lavorare perché in termini di stile c'è una prevalenza di professionisti che hanno un atteggiamento di presidio della funzione e che vivono il lo-

LO SCENARIO

Il 60% dei professionisti dà peso soprattutto a potere e competenze. Ma le imprese chiedono una logica di partnership

ro ruolo come quello di chi deve guidare il rispetto delle regole - osserva Perri -. Se poi andiamo a vedere i valori il 60% dei professionisti oggi dà peso a potere e competenze. Questo però rende difficile ragionare in una logica di partnership che è quella che chiede l'azienda aperta.

L'evoluzione «dalle competenze hard, normative, a quelle soft è in corso da tempo - osserva Savini Zangrandi -, ma è un percorso lungo. È stato accelerato negli ultimi anni grazie alla rete e quindi a internet e soprattutto alla globa-

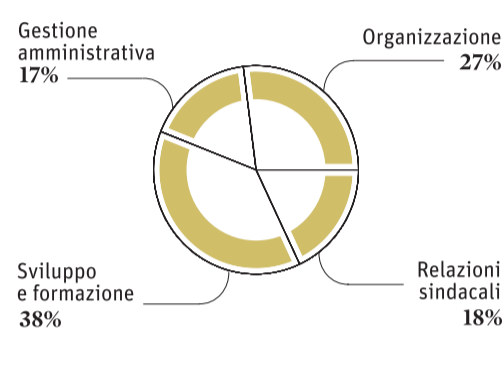
lizzazione che ha costretto a interagire positivamente in una varietà molto ampia di culture e modi di affrontare il lavoro». La diversità è ricchezza ma richiede molta fatica al momento di dover fare la sintesi e prendere decisioni. «Sicuramente ha rimesso in discussione la gestione delle emozioni - aggiunge Savini Zangrandi -. Pensiamo solo al fatto che nella mensa di un'azienda dove lavorano persone che hanno culture e religioni diverse ci devono essere più linee perché se al musulmano cucini il maiale la prende come una mancanza di rispetto. E a quel punto la motivazione diventa molto più difficile perché manca lo stare bene, il wellness».

L'intelligenza emotiva è senza dubbio uno dei grandi temi di discussione e di dibattito per chi si occupa di risorse umane. E rientra tra gli aspetti che chiedono molto lavoro. «L'assetto emotivo della maggioranza dei capi, secondo quanto è emerso dalla ricerca, è autoreferenziale - spiega Perri -. Molto centrato su se stesso e poco aperto, poco empatico. Chi è troppo concentrato sulla gestione delle proprie emozioni è ipercontrollato e interagisce poco. Al contrario il capodelle risorse umane in futuro dovrà promuovere il concetto di rete relazionale e quindi pensare ad aprirsi, a influenzare gli interlocutori e a mediare».

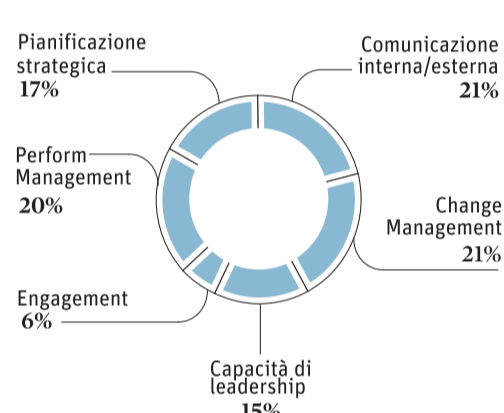
Perché sta nel fatto che lo sviluppo organizzativo diventerà una priorità nelle imprese nei prossimi anni perché «sarà sempre più necessario valorizzare il capitale umano e trovare e scoprire le risorse all'interno». «Questo richiede anche un diverso approccio dal lato aziendale. Ancora oggi in molti casi nei ruoli apicali è richiesto un professionista con un'impostazione vecchia - dice Perri -. Le priorità sono che sia laureato in giurisprudenza o in economia e che abbia conoscenza dei contratti e capacità negoziali. Al direttore vecchio stile viene poi affiancato un professionista esperto nello sviluppo organizzativo. Se vogliamo guardare al futuro però nel ruolo apicale dovrà esserci un capo che abbia lo sviluppo organizzativo tra le priorità. I tagli e le riorganizzazioni spesso portano scelte dolorose. In passato si è troppo spesso agito pensando molto ai numeri e poco alle persone. In futuro bisognerà pensare più alle persone. Ma questo richiede quella sensibilità allo sviluppo organizzativo che rappresenta la sfida degli hr manager del futuro».

L'identikit

QUALI PRIORITÀ?



QUALI PROGETTI?



Fonte: Cornerstone Aidp

LE CARATTERISTICHE

Rilevato	Atteso
QUALI STILI?	
Adattamento	Presidio
Si adegua alle regole per evitare problemi o errori nelle situazioni di rischio	Garantisce la performance in situazioni strutturate
QUALI VALORI?	
Potere	Competenza
Interesse allo status, al controllo, alla responsabilità	Interesse ad essere un esperto, trovare soluzioni ed opportunità
QUALI PROCESSI MENTALI?	
Analitico	Metodico
Attenzioni ai dettagli, alla scomposizione dei problemi e delle situazioni	Attenzione al metodo, al processo logico e temporale
QUALI PROCESSI EMOTIVI?	
Controllo	Auto motivazione
Gestisce le emozioni e i sentimenti per assicurarsene il controllo	Usa le emozioni per raggiungere gli obiettivi
Direttività	Empatia
Persegue i risultati nonostante contrasti e competizioni	Riconosce e accetta le emozioni degli altri
Influenza	Servizio
Persuade le persone rendendo il contesto favorevole e praticabile	Interesse a prendersi cura degli altri, a farsi carico delle esigenze del Cliente interno ed esterno
Profitto	Globale
Interesse al guadagno, alla produttività e alla redditività	Attenzione alla complessità, alla visione strategica ed alle implicazioni future
Reti relazionali	
Usa le emozioni per entrare in relazione con gli altri	

L'osservatorio. I dati del primo trimestre elaborati da Ebitemp-Assolavoro

Segnali di ripresa dalle missioni

La crescita dell'uno per cento del lavoro in somministrazione è un debole segnale di ripresa che non consente certo di colmare il gap rispetto alla fase pre crisi, ma è il terzo consecutivo per un settore che ha sofferto molto nel 2009. La continuità fa ben sperare Gennaro Delli Santi Cimaglia, presidente dell'Associazione nazionale delle agenzie per il lavoro che osserva: «I segnali di ripresa sono deboli ma ci sono».

Nel primo trimestre di quest'anno i lavoratori impiegati mensilmente sono aumentati dell'1% rispetto al trimestre precedente, passando da 221mila a 223mila circa, secondo i dati rilevati dall'Osservatorio bilaterale Ebitemp-Assolavoro. Nel mese di marzo, in particolare, a fronte di un numero di lavoratori mensili sostanzialmente costante, au-

mentano sia le giornate retribuite (3.394.600 rispetto alle 3.358.400 di febbraio), sia il monte retributivo. Questo significa che c'è un piccolo aumento del numero di giornate retribuite mensilmente per ciascun lavoratore, rispetto al mese precedente, che passa dalle 15 di febbraio alle 15,2.

La lieve ripresa iniziata la scorsa estate sta proseguendo con continuità, ma non ha consentito di recuperare il gap che si è aperto con la crisi economica per il settore. Nel quarto trimestre del 2009

il numero di lavoratori che hanno svolto almeno una missione di lavoro in somministrazione è stato di 211.391 unità, il 22,3% in meno rispetto allo stesso periodo del 2008. Rispetto al terzo trimestre 2009 si riscontra, però, una crescita dell'1,9%. Le missioni avviate nell'ultimo trimestre del 2009 (oltre 232 mila) mostrano un incremento sia rispetto allo stesso periodo del 2008 (+2%) sia in confronto al terzo trimestre 2009 (+7,7%).

La contrazione dell'occupazione in somministrazione ha riguardato soprattutto gli stranieri. Per questi lavoratori nel 2009 il calo è stato infatti del 31%. Nel quarto trimestre 2009 la quota sul totale è arrivata al 21%, contro una percentuale vicina al 25% della prima metà del 2008. Come spiegano dall'Osservatorio questo si deve alla crisi acuta che hanno attraversato

settori in cui tradizionalmente lavorano più persone che vengono da altri Stati, a cominciare dal manifatturiero. Così come può essere anche l'effetto di un atteggiamento nuovo degli italiani, che in fase di difficoltà sono più disponibili ad accettare anche offerte non corrispondenti alle proprie aspettative in attesa che la ripresa manifesti più fortemente i suoi effetti.

Gennaro Delli Santi Cimaglia torna a ribadire che se le agenzie riusciranno «a mettere a frutto le fondamentali come la formazione hanno l'occasione di uscire dalla crisi più competitive». È un obiettivo che può essere perseguito solo se «tutti gli attori faranno fronte comune. Assolavoro - dice Delli Santi Cimaglia - sarà sicuramente in prima linea in questa direzione, cogliendo le opportunità che vengono dalla volontà del Ministero del Lavoro di fare del 2010 l'anno della formazione».

C. Cas.

Internale multietnico

Prato «assume» la prima cinese

Massimiliano Del Barba

L'obiettivo è quello di combattere il sommerso e il lavoro nero gettando un ponte utile a mettere in contatto la comunità cinese immigrata in Italia con i canali legali del mercato del lavoro. E una prima pietra è stata posata proprio pochi giorni fa a Prato, capitale italiana del made in China, dove l'agenzia per il lavoro Ali Spa ha reclutato e contratto - attraverso la sua filiale fiorentina - il primo lavoratore proveniente dal gigante asiatico: è una ragazza di 20 anni e andrà a lavorare presso una gelateria in uno dei principali centri commerciali della città toscana, l'Omnia Center.

Un'idea pilota, quella di Prato, che potrebbe essere in futuro allargata anche ad altri centri ad alta percentuale di immigrati, come quelle marocchine e senegalesi, molto attive nel settore metalmeccanico e della concia - spiega Simona Lombardi, responsabile relazioni esterne di Ali Spa -, ma ci siamo concentrati in particolare su quella cinese che sta monopolizzando il tessile toscano poiché è tuttora praticamente impossibile intercettare e riportare alla luce il meccanismo occulto che governa la dinamica di domanda e offerta di questi lavoratori. Il contratto internale firmato con la nostra prima lavoratrice cinese apre una nuova via, che siamo fiduciosi potrà creare nuovi canali di comunicazione fra le due comunità».

«Per cercare di specializzare la filiale di Prato nella ricerca di personale di origine cinese - prosegue Simona Lombardi - abbiamo pensato che la scelta più intelligente potesse essere quella di farla gestire direttamente da una professionista proveniente dalla Cina». Ali si è così così rivolta alla Camera di commercio italiana e, in accordo con la comunità immigrata locale

con l'ambasciatore cinese in Italia, ha individuato una rosa di tre candidati da cui è stata poi scelta una ragazza di 27 anni con un curriculum da fare invidia a molti, anche in Italia, dato che ha studiato a Pechino, dove si è laureata in design e economia applicata alle industrie tessili, negli Stati Uniti, dove ha frequentato un master in comunicazione e scienze umanistiche, e infine a Perugia, dove sta perfezionando la conoscenza della lingua italiana seguendo un corso che terminerà ad agosto.

«A breve - aggiunge da Ali - la ragazza inizierà un affiancamento improntato al trasferimento di una serie di competenze specifiche che riguardano le normative italiane in materia di diritto del lavoro e, più in generale, tutte le procedure legate all'attività di un'agenzia di lavoro. Per settembre - assicurano - il progetto potrà così prendere il largo in maniera definitiva».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

JOB TALK

Parliamo di lavoro sul blog
di Rosanna Santonocito

Gli hacker il lavoro lo trovano sempre

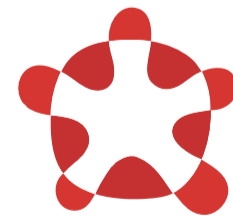
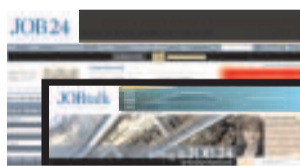
Con il restyling del portale de Il Sole 24 Ore Jobtalk ha cambiato veste e sfoggia una grafica più minimalista e pulita.

Il blog riapre con due notizie piratesche esclusive postate da Umberto Rapetto, a capo del Nucleo speciale frodi telematiche della Gdf. Si parte con i tre milioni e mezzo di cv online messi a rischio da un tentativo, pare sventato, di attacco hacker a jobsearch.co.uk e jobs.mirror.co.uk. Capovolgimento di prospettiva nella notizia che segue: a chi cercava lavoro si propone di cacciare non proprio hacker, ma più banalmente gli scaricatori di file in 12 mesi di antipiracy internship. Uno stage, come si dice da noi, spesso equivocando sulla lingua e la pronuncia (stage è una parola francese, in inglese significa palcoscenico). Per dirla correttamente con la bistrattata legge Treu l'ente promotore è l'università di Manchester, l'azienda ospitante (si fa per dire, perché l'intern lavora a distanza) è Warner Bros Entertainment, i compiti spaziano dal monitoraggio da infiltrati nei forum e chat di musica e cinema fino alla redazione di segnalazioni dettagliate per il committente, che procede alla denuncia per violazione del copyright. Previsti formazione e gettone. **Commenti su JobTalk, il blog di Job24.it**

http://job24.ilssole24ore.com
http://jobtalk.blog.ilssole24ore.com

POST RECENTI

- BlogRoll / il meglio di Iriospark: troppo grassa per lavorare?
- Ma si può lavorare così? / La Warner Bros cerca antipiracy interns. Ovvero stagisti contro scaricatori di file, gettone e formazione garantiti
- Il lato B / Walter Tobagi e le parole in bianco e nero che hanno ancora un senso
- RealityJob / Fine cantiere, siamo tornati a casa... con Bertolino e il Mourinho style



Inforgroup

AGENZIA PER IL LAVORO POLIFUNZIONALE

FORMAZIONE DI SUCCESSO A "TRE PUNTE"

NOTE APPRENDISTATO

Formazione finanziata alle imprese tramite " il Catalogo provinciale dell'offerta pubblica dei servizi integrati per l'apprendistato".

NOTE LAVORO

Formazione e Servizi al Lavoro finanziati al Lavoro finanziati a disoccupati, in cassa integrazione, in mobilità per favorire il loro rientro nel mercato del lavoro.

FORMAZIONE CONTINUA

Formazione finanziata alle imprese dai fondi paritetici interprofessionali col Conto formazione e col Conto sistema.

Inforgroup SpA, Agenzia per il lavoro polifunzionale, Servizi al lavoro, Ente di Formazione - Milano Via Lario 16 tel. 02668141, fax 0266814514
www.inforgroup.eu

GRUPPO DePASQUALE