

Workshop

Trimestrale di informazione dedicato ai clienti del Gruppo Randstad - Direttore Responsabile: **Marco Ceresa** - Editing e grafica: **Pub Srl - Milano**

COVER STORY/DATI E PREVISIONI

Economia, ecco qualche segnale positivo

Il Pil – ci dicono gli economisti – sta timidamente crescendo. Certo, la crisi si lascia dietro uno strascico difficile da superare, ma il peggio sembra passato. D'altro canto, però, l'occupazione è ancora in difficoltà, anche se le prospettive che la somministrazione lascia aperte fanno ben sperare

Forse il peggio sta passando. Dopo quasi due anni, infatti, la Commissione Europea rivedrà al rialzo le sue previsioni di crescita dell'economia del Vecchio Continente. Seppur non in maniera omogenea, le economie europee - compresa quella italiana - dal 2010 torneranno ad avere un Pil di segno positivo, nonostante la "terra bruciata" che la crisi si lascia alle spalle. Commissione Ue, Eurogruppo ed Ecofin hanno indicato il 2011 come l'anno in cui si dovranno iniziare ad attuare strategie di crescita, dal momento che ancora il 2010 sarà un anno di ripresa. Dall'anno prossimo in poi, quindi, il Pil dell'Unione dovrebbe salire intorno a un 1% e ancora un po' di più nel 2011. In questo quadro l'Italia chiuderà il 2009 con risultati meno peggiori del previsto: al pesante -5,0% stimato a settembre dalle autorità di Bruxelles si sostituisce il -4,8% della Relazione Previsionale e Programmatica presentata dal Governo. Certamente, però, sul 2010 di ripresa peserà il nostro elevatissimo debito pubblico.

L'occupazione arranca ancora

A un aumento incoraggiante del Pil fanno da contrappunto i dati riguardanti il lavoro: in settembre l'indice di disoccupazione nei Paesi dell'area Euro è salito al +9,7% contro il +9,6% di agosto e il +7,7% di un anno fa. A renderlo noto è l'Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione Europea, sottolineando che si tratta del livello più elevato da gennaio 1999. Non solo: secondo quanto evidenziato dalla bozza delle conclusioni del Consiglio Europeo è prevedibile un ulteriore peggioramento e occorre pertanto un impegno politico costante a favore di politiche attive del mercato del lavoro. "La preoccupazione è forte" ha dichiarato a questo proposito la presidente di Confindustria, Emma Marcegaglia, durante il 24° convegno dei Giovani imprenditori di Confindustria, tenutosi a Capri lo scorso 31 ottobre. "È un tema che va affrontato con grande senso di responsabilità da parte di tutti" ha affermato. Secondo il centro studi di viale dell'Astronomia, infatti, anche l'Italia potrebbe raggiungere il preoccupante tasso del 9,5% di disoccupazione entro il prossimo anno.

Posto fisso. Sì o no?

E al tema della disoccupazione si affianca quello della "cattiva" occupazione. Se da un lato calano gli avviamenti al lavoro, dall'altro quelli che vengono realizzati sfociano in contratti precari: a gennaio il 47% del totale, a settembre oltre il 60%. A completare il quadro della precarietà, ai contratti a tempo determinato vanno infatti aggiunte le collaborazioni e i contratti a progetto che oscillano tra il 10% e il 20%. Risultato, il "posto fisso" - sebbene rivalutato recentemente in un intervento del ministro Tremonti - è diventato una chimera: 19% degli avviamenti a gennaio, 13% a dicembre. Questi e altri dati sono emersi nel corso di un evento organizzato da Cisl Bologna lo scorso 29 ottobre dal titolo *Posto fisso sì, posto fisso no*. L'incontro ha accuratamente



Europa e fiducia Nonostante la situazione attuale sia difficile, le previsioni economiche per il Vecchio Continente sono ottimistiche. Almeno per quanto riguarda il Pil.

fotografato un mercato del lavoro rallentato accomunando, tuttavia, sotto il medesimo concetto di precarietà, somministrazione e forme di lavoro scarsamente tutelate come i co.co.co. È infatti opinione comune degli operatori del settore che l'ex interinale stia svolgendo una funzione parzialmente anticiclica, trovando sbocchi di mercato proprio grazie alla fase recessiva e di scarsa propensione all'assunzione. I dati lo dimostrano: Ebitemp, l'Ente bilaterale per il lavoro temporaneo, ha registrato per luglio un +3,6% di variazione del monte retributivo e un +1,7% nel numero medio di somministrati rispetto a giugno. Senza contare che le dinamiche del lavoro in somministrazione hanno dimostrato di poter dare al lavoratore l'opportunità di farsi conoscere sul mercato: ancora oggi una fetta relativamente consistente di lavoratori interinali vede il suo contratto trasformato in un'assunzione. Che la somministrazione sia uno strumento per la ripresa dell'occupazione? Risponde Marco Valsecchi, nuovo CFO di Randstad Italia, appena rientrato da noi dopo un'esperienza di due anni in Olanda: "La parola precario non mi piace perché racchiude in sé un significato negativo. Nei Paesi Bassi, ad esempio, le persone che non hanno un contratto a tempo indeterminato sono definite 'lavoratori flessibili'. Secondo me da noi, così come in Francia, c'è ancora troppa ideologia. A mio parere, la somministrazione ha messo ordine in un mercato dove tante cose non funzionavano, quasi fuori controllo, in cui le persone erano prese in giro, ad esempio, da contratti poco seri. Nelle nostre filiali, e presumo anche in quelle dei nostri competitor, i lavoratori sono invece trattati benissimo. E pensare che ogni 100 lavoratori inseriti, nel nostro Paese, i somministrati sono solo lo 0,7%, contro il 4% dell'Olanda e il 4,5% di Francia e Inghilterra. Meno male che da noi tutto è precario..."

PILLOLE DAL GRUPPO

VALORE AGGIUNTO

L'ecologia è certificata

Ridurre l'impatto ambientale delle aziende, attraverso il contenimento dell'inquinamento e dei rifiuti che queste producono. È lo standard ISO 14001. E uno sforzo in cui Randstad è impegnata costantemente. Infatti, la casa madre in Olanda se ne è aggiudicata la certificazione.

OTTIMISMO

Questo "pazzo" mondo del lavoro

Publicata negli Stati Uniti la ricerca *World of Work 2009*. L'indagine, condotta da Randstad, mostra come i lavoratori della superpotenza, nonostante abbiano visto nascere la crisi economica in corso, mantengano un atteggiamento positivo. Anzi, gli impiegati sono tesi a prendere il controllo sia del loro destino individuale che della loro organizzazione e mostrano sempre maggiore proattività.

ESPANSIONE

Alla conquista dell'Est (e non solo)

Asia, Oceania, Medio Oriente e, in Occidente, Regno Unito: sono le aree in cui Randstad ha appena completato una serie di importanti fusioni. L'obiettivo? Radicarsi come leader nella ricerca e nella selezione specializzate e nei servizi di HR in queste regioni.

ALTI PROFILI

La selezione passa dal web

È on line da metà settembre il nuovo portale web di Accountants International, la divisione internazionale di Randstad Professional specializzata in profili commerciali e finanziari. Da oggi, www.accountantsintl.com offre ancora più informazioni e strumenti sia ai candidati che alle imprese.

EDITORIALE

Più responsabilità. Non solo sulla carta

La sfida che abbiamo davanti, per il futuro, è quella che io chiamo "mobilitazione delle persone". Mi spiego meglio. In un contesto difficile come quello che stiamo vivendo oggi, tutti noi abbiamo una grande responsabilità sia verso l'interno che l'esterno: permettere alle persone di creare energia e non di bruciarla. Problemi legati alle ristrutturazioni, errori, non rispetto dei termini di pagamento mancanza di puntualità, sono alcune delle criticità che occorre scongiurare in quanto possono fare disperdere energia. Dobbiamo, quindi, continuare a perseguire i nostri obiettivi e ottimizzare il nostro impegno. Negli ultimi tempi si fa un gran parlare di Corporate social responsibility, la responsabilità sociale delle

aziende. Sarebbe bello, secondo me, che questo atteggiamento fosse adottato sempre, anche in giorni difficili come questi. Per i prossimi mesi, quindi, è importantissimo assicurare che i comportamenti di persone e aziende siano semplici, efficienti e che non tolgano "vigore" a tutti gli stakeholder. La Corporate Social Responsibility non deve essere solo un pezzo di carta, ma un vero e proprio modo di agire.

Marco Ceresa
Amministratore Delegato Randstad Italia

PAGINA 2

UNO SGUARDO IN CASA NOSTRA

Il nuovo Piano d'azione per l'occupabilità dei giovani. Fondamentale il ruolo delle università

PAGINA 3

CASE HISTORY

A Vercelli parte un nuovo progetto: una nuova centrale di sterilizzazione di strumenti chirurgici

PAGINA 4

TERRITORIO

Viaggio tra Treviso e Belluno, regno dell'occhialeria. Qui la crisi sembra (quasi) alle spalle

UNO SGUARDO IN CASA NOSTRA/FORMAZIONE

Italia 2010: un ponte tra università e impiego

Solo una comunicazione aperta tra atenei e imprese può fare incontrare la domanda e l'offerta di lavoro. È questa la filosofia che guida il nuovo Piano di azione per l'occupabilità giovanile

Nel recente *Piano di azione Italia 2010 per l'occupabilità dei giovani*, sottoscritto dai ministri del Lavoro e dell'Istruzione, il ruolo demandato alle università è di fondamentale importanza. È richiesto che la formazione universitaria, compreso il dottorato di ricerca, si apra il più possibile alle esigenze del mercato del lavoro attraverso la progettazione di percorsi adeguati e coerenti. Stando ai dati di Excelsior o a quelli Istat, l'offerta di laureati nelle discipline *economico statistiche* o in ingegneria è insufficiente; al contrario, per le discipline umanistiche l'offerta è superiore alla domanda, generando uno scarto rilevante. Di qui la necessità di un vero dialogo tra università e imprese, che sia in grado di far comprendere in anticipo quelli che sono i fabbisogni professionali e risponderli con progetti formativi di qualità. È così che si costruiscono conoscenze e competenze realmente spendibili nel mondo del lavoro.

Alcuni degli strumenti per fare tutto questo già ci sono, ma spesso non vengono utilizzati al meglio o non vengono utilizzati affatto. Si pensi ai tirocini formativi e di orientamento, ai servizi di *placement*, all'apprendistato di alta formazione e alle scuole di dottorato; tutti strumenti dalle potenzialità enormi sul piano dell'occupabilità dei giovani.

I tirocini formativi e di orientamento, comunemente noti come stage aziendali, sono diretti a favorire la realizzazione di momenti di alternanza tra studio e lavoro. Caratterizzati da una duplice finalità, formativa e orientativa, essi consentono di svolgere esperienze di lavoro che, lungi dal costituire rapporti di lavoro subordinato, mirano ad agevolare le scelte professionali di studenti e laureati mediante una formazione *on-the-job*.

Il placement universitario, previsto dalla Riforma Biagi, consiste invece nell'attività di incontro tra domanda e offerta di lavoro di studenti e laureati che le università sono autorizzate a svolgere nel rispetto di determinate condizioni, quali l'assenza di scopo di lucro, l'interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro e l'invio di informazioni relative al funzionamento del mercato del lavoro. Le università sono, in tal modo, messe nella condizione di poter rilevare il fabbisogno professionale delle imprese, soprattutto del territorio e tentare di risponderli rimodulando la propria offerta formativa.

Inoltre, c'è l'apprendistato di alta formazione, una modalità di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso un percorso formativo altamente qualificato che l'università costruisce con l'azienda e che accompagna buona parte dell'esperienza lavorativa del giovane apprendista. In particolare, l'apprendista (un giovane di età compresa tra i 18 e i 29 anni) anticipa l'età di ingresso nel mondo del lavoro e ha la possibilità di acquisire un titolo di studio universitario o di alta formazione, compreso

LEGALE

La flexsecurity secondo Pietro Ichino

Alla base del disegno di legge a firma del professor Pietro Ichino c'è il tentativo di coniugare la flessibilità delle strutture produttive con la sicurezza dei lavoratori nel mercato del lavoro, seguendo il modello danese. In estrema sintesi, il progetto di legge introdurrebbe una diversa regolamentazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (motivi economici-organizzativi o esigenze del datore di lavoro) e prevederebbe un'indennità economica in luogo della reintegra nel posto di lavoro. Resterebbe fermo l'obbligo di preavviso che verrebbe definito in base agli anni di anzianità. Anche per il calcolo dell'indennità di licenziamento si terrebbe conto degli anni di anzianità. Il lavoratore licenziato avrebbe, inoltre, diritto a stipulare un contratto di ricollocazione con un'Agenzia che si occuperebbe del suo programma di riqualificazione e di ricollocazione. L'Agenzia sarebbe istituita, attraverso la stipulazione del "contratto collettivo di transizione" tra le aziende interessate alla sperimentazione, in qualsiasi forma (ente bilaterale o ente consortile) e non sarebbe soggetta ad alcuna autorizzazione ministeriale; il suo operato verrebbe finanziato dalle imprese stesse con un costo stimato pari allo 0,50% del monte salari relativo ai nuovi assunti. L'accettazione, da parte del lavoratore, delle eventuali proposte di lavoro e la frequenza dei corsi di formazione organizzati dall'Agenzia sarebbero condizione necessaria per ricevere una speciale indennità di disoccupazione della durata massima di quattro anni, quantificata con un importo decrescente di anno in anno: si partirebbe dal 90% dell'ultima retribuzione per il primo anno, digradante del 10% in ciascuno dei tre anni successivi.

Paola de Vita
Ricercatore ADAPT

il dottorato di ricerca; l'azienda usufruisce di incentivi economici e normativi e disegna un percorso formativo specifico sulla base delle proprie esigenze organizzative e produttive. Così le università vanno incontro ai concreti bisogni del mercato del lavoro e, al tempo stesso, attraggono importanti risorse economiche.

Infine, ci sono le scuole di dottorato che poggiano su finanziamenti pubblici, ma soprattutto privati in virtù dei quali si garantisce ai dottorandi una formazione attraverso la ricerca, ma anche la realizzazione di esperienze formative direttamente in azienda. È così che si favorisce l'occupabilità dei dottorandi: attraverso la costruzione di una fitta rete di rapporti con aziende e enti, evitando che l'unico sbocco sia la carriera accademica.

Anna Lisa Melillo

Scuola internazionale di dottorato in Diritto delle Relazioni di lavoro
Adapt-Fondazione M. Biagi Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

CSR NEL MONDO

Multinazionali unite contro l'emergenza climatica

Grandi sigle dell'energia, come BP e General Electric e super marchi di prodotti per la grande distribuzione come Unilever, per un totale di più di 60 grandi compagnie che operano a livello globale. È Combat Climate Change, coalizione di imprese impegnate nella lotta contro gli sconvolgimenti climatici del pianeta. Il suo presidente, Lars Josefsson, ha di recente

dichiarato, in un'intervista al Financial Times, che "gli investimenti necessari per placare il cambiamento climatico, provenienti dal settore privato, potranno essere realizzati soltanto a condizione di creare un accordo internazionale vincolante sulle emissioni di carbonio". È proprio in questa direzione che si muove Combat Climate Change.

È l'arancione il colore delle pari opportunità

Orange Foundation di nuovo in supporto dell'educazione femminile. La fondazione no profit della nota società di telecomunicazioni francese, impegnata da due decenni in progetti di formazione e inserimento al lavoro della popolazione femminile in difficoltà economica e dei disabili, ha stanziato nuovi aiuti finanziari a 19 giovani donne francesi, per permettere loro di

proseguire gli studi. Il progetto, inaugurato lo scorso anno con il supporto offerto a 16 ragazze, è condotto in collaborazione con l'associazione Fratelli, responsabile dell'attuazione e della supervisione del programma di finanziamento. Le giovani vengono selezionate sulla base dei loro risultati nella scuola secondaria e per la loro forte motivazione a seguire studi superiori.

SCENARI/NUMERI E PROSPETTIVE

Industria e lavoro. Tra alti e bassi

Produzione industriale altalenante e calo dell'occupazione. La fotografia dell'Istat sull'economia del nostro Paese ci da un quadro preciso della situazione e ci spinge a interrogarci sul 2010. Confidando in una rapida ripresa nei primi mesi dell'anno

Contraddittoria. Così appare la produzione industriale italiana nel ritratto realizzato dall'Istat per il terzo trimestre del 2009. Con un incremento congiunturale del 4%, si è registrata la crescita più alta dal 1990 ad oggi, ma il quadro è più complesso di quanto possa sembrare. Infatti, se si analizza il dato congiunturale di settembre, si nota una riduzione del 5,3% che, sottolinea l'Istat, è il più consistente da 19 anni a questa parte. Variazioni congiunturali negative si registrano per tutti gli indici destagionalizzati dei principali raggruppamenti di industrie: -7,9% per i beni intermedi, -5,6% per i beni strumentali, -4,1% per i beni di consumo e -3,9% per l'energia. Le variazioni positive riguardano, invece, l'indice della produzione industriale relativo al mese di settembre e paragonato allo stesso mese del 2008: +5,9% per i prodotti farmaceutici e per i beni alimentari, +0,2% per bevande e tabacchi.

Sul fronte dell'occupazione, invece, la voce è unanime: i dati calano. L'analisi dell'Istat sui primi otto mesi del 2009 evidenzia una variazione media dell'occupazione, rispetto ai primi otto mesi dell'anno precedente, di -1,4% al lordo della Cig (Cassa integrazione guadagni) e di -4,0% al netto della Cig. Nelle grandi imprese l'occupazione registra, al netto della stagionalità, una diminuzione congiunturale dello 0,3% al lordo della Cig e un aumento dello 0,2% al netto della Cig. Che il 2009 non sarebbe stato un anno facile lo aveva detto anche Jean-Claude Trichet, il presidente della Bce: "La ripresa dell'economia globale arriverà nel 2010. Ma prima ci sarà un 2009 duro". Non resta che aspettare l'avvento del nuovo anno. Con un po' di ottimismo: nel terzo trimestre del 2009, infatti, il Pil nel nostro Paese è tornato a salire dopo quindi mesi di segno negativo: +0,6%. Incrociamo le dita...

CASE HISTORY / INIZIATIVE PRODUTTIVE PIEMONTESE

Una novità che fa bene al territorio

L'unione di tre società, un nuovo progetto: una centrale di sterilizzazione di strumenti chirurgici in una zona economicamente in difficoltà, Vercelli. Randstad e Randstad Training hanno curato la parte di selezione e formazione. 40 persone pronte per una nuova esperienza professionale. Un bel segnale. A dispetto della crisi

Un progetto ambizioso. In un momento difficile e in un territorio che sta vivendo una fase economica particolarmente critica. Si tratta di una centrale di sterilizzazione di strumenti chirurgici, costituita a Vercelli attraverso la collaborazione di tre società, Servizi Italia, Servizi Ospedalieri e Sogesi. Insieme hanno costituito la nuova realtà denominata Ipp, Iniziative Produttive Piemontesi, il cui progetto di *start-up* è stato seguito e realizzato grazie anche al contributo della filiale locale di Randstad e di Randstad Training. Ma come è nata questa iniziativa? E in che cosa consiste? Ce lo raccontano Milena Francalanci, Team Manager Randstad Training, che ha curato la parte formativa del progetto, Isabella De Marchi, Area Manager e Katia Marino, la persona chiamata a dirigere la nuova struttura.

“Il progetto per la partenza della nuova centrale di sterilizzazione, così come si è svolto, ha cominciato a muovere i primi passi verso la primavera di quest'anno”, spiega Milena Francalanci. Si tratta di una grande opportunità per un territorio, il Vercellese, che sta vivendo una fase

economicamente delicata”. La nuova struttura, che si propone come primo centro di sterilizzazione dell'intero Piemonte, è operativa da dicembre e darà occupazione, a pieno regime, a 40 persone. Ma partiamo per ordine..

Prima la selezione...

Interessante scoprire come è stato selezionato il personale. Ce lo racconta Isabella De Marchi, Area Manager Randstad. “Dopo aver messo annunci sui mezzi di comunicazione, sono arrivati oltre 500 curricula; di questi ne abbiamo selezionati 387 e 90 persone sono state ammesse ai colloqui successivi. In seguito, 40 persone hanno proseguito il percorso formativo”. La particolarità è che si tratta di persone senza alcuna esperienza nel settore della sterilizzazione di strumenti chirurgici. “Sì, è così – spiega ancora Isabella De Marchi –; abbiamo prima guardato le motivazioni e poi altre caratteristiche come la predisposizione a lavorare su turni e le capacità di apprendimento. Si tratta di un gruppo eterogeneo di persone e, ovviamente, chi ha famiglia è stato privilegiato”.

...poi la formazione

Un altro aspetto interessante è la formazione dei lavoratori. Lo approfondiamo assieme a Milena Francalanci: “I corsi sono iniziati il 16 settembre e si sono conclusi a fine ottobre. La formazione è stata divisa in tre parti: la prima teorica della durata di una settimana, poi la pratica, durata tre settimane, che si è svolta presso cinque centrali di sterilizzazione. In queste tre settimane le persone hanno provato 'sul campo' il loro nuovo lavoro. Infine, nell'ultima settimana, ci siamo concentrati maggiormente sulla parte più tecnica e specialistica della materia oltre alla visita alla nuova centrale. Possiamo dire tranquillamente che è stato un successo: tutti hanno partecipato con grande impegno e, siccome le persone provenivano da esperienze diverse, ognuna ha portato il proprio valore aggiunto”.

E infine l'inserimento

Terminato il percorso formativo inizia la fase di inserimento nella nuova struttura, a scaglioni di 10; un processo di cui si prevede la conclusione a gennaio. A dirigere la nuova centrale di sterilizzazione è stata chiamata Katia Marino, affiancata da Lucia Russo, coordinatrice di gestione. Sono le uniche due figure professionali che vantano un'esperienza pluriennale nel settore. Ecco il commento di Katia Marino: “Si tratta di una grande opportunità per tutto il territorio. Il nostro lavoro certo non sarà semplice, visto che gli appalti in *outsourcing* per un servizio come questo destano sempre qualche perplessità all'esterno. Saremo, però, la prima centrale di sterilizzazione di tutto il Piemonte e sicurezza e qualità del servizio saranno i nostri pilastri”. E allora, mai come questa volta, non resta che augurare buon lavoro.

BUSINESS

La specializzazione è il futuro



Una Specialty nata nel 2007 a Bologna e cresciuta in maniera significativa. È Randstad Medical, che si occupa di ricerca, selezione e formazione di profili sanitari. Luca Casadio, Medical Specialty Manager, ce la presenta evidenziando caratteristiche distintive e naturale evoluzione. “La nostra divisione – dice – si avvale di un processo standardizzato che poggia su due punti di forza: la rete di unit distribuite su tutto il territorio e la gestione del reclutamento a livello locale, nazionale e internazionale.

In altre parole, selezioniamo profili interessati a processi di mobilità interregionali e internazionali. Oggi i maggiori contatti avvengono in Italia e i candidati selezionati sono in prevalenza stranieri; si tratta cioè di risorse ben radicate nel nostro Paese e adeguatamente formate e specializzate dal punto di vista professionale”.

E proprio la specializzazione risulta il fattore peculiare del settore Medical che si è evoluto in maniera significativa: “Da sempre – afferma Casadio – selezioniamo infermieri, operatori socio-sanitari, tecnici di radiologia, fisioterapisti, ma oggi ci stiamo orientando anche su figure mediche ed educatori professionali. Inizialmente avevamo risposto all'emergenza sanitaria sopperendo quantitativamente alla carenza di personale paramedico, stimato in circa 50-60mila unità; adesso il mercato sanitario ci chiede profili qualitativamente specializzati. Ecco che entrano in gioco i nostri processi formativi dedicati all'approfondimento professionale e all'insegnamento della lingua italiana agli stranieri”. Randstad Medical è l'insieme delle attività svolte dagli Account, che studiano le esigenze delle aziende clienti, e dallo staff Medical composto da colleghi - come Simone Battistello - che supportano gli Account seguendo i percorsi di reclutamento. Tutto il meccanismo è orientato alla soddisfazione dei clienti, ossia aziende pubbliche e private e lavoratori in somministrazione. Ma a Luca Casadio, che ha visto sorgere la Specialty a Bologna, abbiamo chiesto come è cambiato il mercato di riferimento nel corso di questi anni: “Si tratta di un mercato identificabile, nel quale le strutture sanitarie si rivolgono alla Regione di pertinenza e al Ministero della Salute per far presente il proprio fabbisogno e noi di Randstad Medical ci relazioniamo con tutti gli attori del sistema per accogliere richieste e soddisfare bisogni. La tendenza generale è quella della stabilizzazione delle risorse professionali: oggi, infatti, la durata media di un contratto si aggira intorno ai 10 mesi. Ma all'accresciuta stabilizzazione dei contratti si contrappone una contrazione dei margini operativi: le aziende pubbliche ci assicurano la continuità dei rapporti di lavoro, mentre le aziende private chiedono più qualità, che tradotto vuol dire più specializzazione e meno numeri”. E per il futuro le previsioni sono ottimistiche: “Ci stiamo confrontando solo in parte con la crisi economica, stiamo crescendo bene e sono certo che continueremo a farlo grazie alla continuità e alla nostra specializzazione”.

CALENDARIO

gennaio 2010

ACCENDI LA TUA INTELLIGENZA EMOTIVA

Sono già aperte le iscrizioni per il percorso formativo orientato allo sviluppo della leadership in chiave emotivo-relazionale. Si tratta della Scuola di Intelligenza Emotiva, a cura di Randstad Hr Solutions, rivolta alle figure manageriali. L'inizio dei corsi è previsto per gennaio 2010.

marzo 2010

PIÙ FONDI, PIÙ FORMAZIONE

Fondimpresa l'aveva già detto a ottobre: entro marzo 2010 dieci milioni di risorse economiche saranno a disposizione delle aziende iscritte per finanziare attività formative destinate ai lavoratori in Cig o in Cigs. Sarà coperto il 50% dell'importo dei piani, mentre al restante 50% provvederà il conto formazione aziendale. Per consulenza e supporto rivolgersi a Randstad Hr Solutions. www.fondimpresa.it

29 gennaio e 26 febbraio AZIENDE, PIÙ ENERGIA!

Due giornate dedicate ai processi di gestione dell'energia in azienda. Un incontro per i manager che hanno la possibilità di valutare, così, l'efficacia e l'efficienza dei processi energetici della propria azienda, confrontarli con quelli di altre imprese e individuare, laddove possibile, aree di miglioramento. www.businessinternational.it



La capitale del riso Situata tra i fiumi Po e Sesia, la zona di Vercelli è pianeggiante e ricca di corsi d'acqua. L'ideale per la coltivazione del riso, che qui abbonda

KEYWORDS & TOOLS

In fondo al mare... la forza delle metafore

Manager come sub. Obiettivi da raggiungere come relitti da recuperare sul fondale durante una mareggiata. Il mondo aziendale e quello marino sono lontani ed inconciliabili, ma solo all'apparenza. Lo stato d'animo di un dirigente d'azienda che affronta ostacoli imprevedibili non è forse simile a quello di un subacqueo che supera con coraggio il mare in tempesta? Il paragone è possibile, anzi è metaforicamente calzante. E proprio alle metafore fa ricorso la formazione outdoor durante i suoi percorsi: trasferisce la situazione aziendale in un ambiente totalmente diverso, ma mettendo in gioco le stesse competenze. È così che i partecipanti possono riflettere sulla vita all'interno delle organizzazioni e vivere un'esperienza forte dal punto di vista emotivo. Randstad Hr Solutions progetta e realizza questi percorsi innovativi partendo dall'analisi del bisogno e costruendo la metafora che rappresenti più efficacemente l'organizzazione e le sue sfide. Ma non si tratta solo di un momento di sperimentazione teorica; presto, infatti, entra in gioco anche la pratica. E lo Scuba Team è un esempio concreto al riguardo: l'obiettivo della squadra è quello di recuperare un relitto immergendosi con tanto di bombole ed equipaggiamento, costruendo mezzi di soccorso e affrontando il mare. Gioco di squadra, leadership, progettualità ed orientamento al risultato sono le competenze in gioco. Lo scenario suggestivo, nel caso concreto l'Isola d'Elba, lasciano nei partecipanti la forza di un'esperienza avvincente ed emozionante. L'indimenticabile forza della metafora.

TERRITORIO/VENETO 2

La crisi è alle spalle?

Stefano Camerini, Area Manager, ci guida in un viaggio tra le laboriose province di Belluno e Treviso, un tessuto produttivo che sembra aver retto meglio di altri alla difficile congiuntura economica

È uno dei territori più ricchi d'Italia. Anzi, d'Europa. È il Veneto, una regione dove il Prodotto interno lordo pro capite supera i 28mila euro. Ma anche queste zone non hanno superato indenni la crisi economica mondiale, che ha colpito e sta colpendo anche qui. "Ma secondo me il peggio è alle spalle" sostiene Stefano Camerini, Area Manager Veneto 2, che comprende sette filiali sparse tra Bassano del Grappa e le province di Treviso e Belluno, che ci aiuta a conoscere meglio questa porzione d'Italia. Un territorio particolare, dove accanto ad aziende di notevoli dimensioni c'è un gran numero di piccole imprese e artigiani.

Belluno, occhio... all'industria

"In questa zona – continua Camerini – c'è il distretto della produzione dell'occhiale più importante del mondo, grazie alla presenza, nel bellunese, di Luxottica (5,2 miliardi di euro di fatturato netto nel 2008 e 61mila dipendenti in tutto il mondo, ndr), che oltre al quartier generale di Agordo,



vanta anche gli stabilimenti di Sedico e Pederobba, in provincia di Treviso. Noi lavoriamo a stretto contatto con Luxottica, alla quale somministriamo un buon numero di lavoratori per tutti gli stabilimenti. Certo, anche questo settore ha risentito della difficile congiuntura economica, ma più che l'azienda stessa ne



Lassù tra i monti
Qui, nel cuore delle Alpi bellunesi, è nato il colosso mondiale dell'occhialeria. Oltre alla sede principale di Agordo, nel bellunese ci sono anche gli stabilimenti di Sedico e Cencenighe.

hanno fatto le spese i terzisti. Adesso, anche questo settore va meglio". Una provincia, quella di Belluno, la cui economia ruota praticamente intorno all'azienda fondata, nel lontano 1961, da Leonardo Del Vecchio ad Agordo, approfittando dei finanziamenti che l'amministrazione comunale elargiva a chi decideva di investire in un territorio, la Valle Agordina appunto, in quegli anni economicamente depresso. Oggi quell'azienda, che ha iniziato con 14 dipendenti, è quotata dalla Borsa di Milano e di New York ed è il principale produttore di occhiali del mondo, nonché proprietaria di noti marchi come Ray-Ban, Persol, Oakley e licenziataria di brand altrettanto importanti come Chanel, Versace e Prada, tra gli altri. Niente male davvero se pensiamo che Leonardo Del Vecchio ha trascorso la sua infanzia al collegio per orfani dei Martinitt, a Milano, e ha iniziato a lavorare come incisore da bambino.

Treviso, un'economia che tiene

Appena sotto la provincia di Belluno c'è Treviso, una delle locomotive economiche di tutto il Paese. "Qui, in questa provincia – spiega Camerini – hanno sede importanti aziende dell'abbigliamento, della calzatura e numerose aziende metalmeccaniche, quelle che hanno sofferto e stanno soffrendo maggiormente della crisi di quest'ultimo periodo. Ma da queste parti ci sono anche numerose imprese attive nella trasformazione del legno e anche diverse attive nel settore dell'elettronica. Ecco, con tutte queste aziende, dopo un periodo di difficoltà, siamo tornati a fornire lavoratori in somministrazione. È per questo che sento di sostenere che il peggio sia passato. Se diamo un'occhiata ai profili richiesti, si può notare che è ripartita la ricerca di lavoratori specializzati, mentre i profili più generici sono un po' più in difficoltà".

RELAX

La capitale del gusto

Una giornata ad Alba, dove il tartufo, il Barolo e il cioccolato rendono questo territorio unico al mondo



Dici Alba e pensi al tartufo. Non a caso. La cittadina piemontese, infatti, è considerata la capitale del tubero più prezioso del mondo. È qui, infatti, che tra ottobre e novembre si svolge la *Fiera internazionale del tartufo bianco*. Una buona occasione per visitare la cittadina e le zone circostanti, le Langhe, un territorio dove i sapori sono i padroni assoluti: oltre al tartufo, infatti, qui regnano il Barolo, uno dei vini più pregiati del mondo, i porcini e il cioccolato (la sede della Ferrero, tra l'altro, è proprio ad Alba). Una gita è d'obbligo! Chi ha la possibilità, può restare a dormire in uno dei tanti agriturismi della zona. Chi abita nel Nord Italia, invece, può anche venire da queste parti in giornata: da Torino è un tiro di schioppo, da Milano e da Genova sono due ore di auto. Una volta arrivati ad Alba, si raggiunge il centro: qui, durante la *Fiera internazionale del tartufo*, vengono allestiti gli stand enogastronomici con tutte le prelibatezze di stagione. Lo stesso accade in primavera, quando è in programma *Vinum*, manifestazione dedicata, appunto, al vino. Per chi capita da queste parti in inverno, non può mancare un giro per le vie del centro, per poi conquistare un tavolino in uno dei rinomati caffè dove gustare una cioccolata calda. E poi, dopo essersi rificillati, si può riprendere la macchina e andare in una delle numerose cantine della zona: Barolo e Barbera tra i rossi e Roero Arneis tra i bianchi sono i vini tipici del luogo. Prima di sera, si può riprendere la macchina e fare un salto a Bra, poco distante: qui è nata l'associazione Slowfood e qui, nella frazione di Pollenzo, ha sede l'Università di Scienze Gastronomiche. Perché tutto, qui, parla di gusto e sapori.

SPORT & MANAGEMENT

Metti un papa, un allenatore e un manager

Che cos'hanno in comune San Paolo, Karol Wojtyla e lo sport? Ce lo spiega il libro *San Paolo e lo sport: un percorso per campioni: coraggio, spirito di squadra e capacità di mettersi in gioco. Niente di diverso, in fondo, dalle qualità di un buon dirigente*



Darsi continuamente una meta. Mettersi in gioco. Uscire dalla routine del quotidiano, dalla mediocrità della vita, usando lo spirito di squadra e la perseveranza. Sembrano parole di uno sportivo. Ma non lo sono. E non sono nemmeno di un manager. È la filosofia di vita di Giovanni Paolo II. Che, non a caso, ha sempre amato lo sport, arrivando a istituire il Giubileo degli sportivi, celebrato per la prima volta nell'aprile del

1984 allo stadio Olimpico di Roma. Quest'anno, in coincidenza con il 25esimo anniversario dell'evento, la Fondazione Giovanni Paolo II per lo sport ha organizzato la marcia *Correre sulle orme di San Paolo*, 1.300 chilometri, da Gerusalemme a Roma, di sport e cultura dedicati ai duemila anni dalla nascita dell'apostolo. Per l'occasione, la casa editrice La Meridiana ha pubblicato *San Paolo e lo sport: un percorso per campioni*, un libro che scandisce il lungo percorso, che ha avuto luogo lo scorso aprile, con le lezioni sportive di Karol Wojtyla.

Un testo che, attraverso le lettere del papa polacco, riscopre il valore del coraggio, della perseveranza, della capacità di concentrazione, della forza di volontà e,

soprattutto, del mettersi in gioco. Insomma, di affrontare la vita, per dirla con Giovanni Paolo II, come una "buona battaglia", in cui è fondamentale scuotere continuamente le proprie certezze e trovarne continuamente di nuove, lavorando insieme agli altri e abbandonandosi allo spirito di squadra.

Un libro per gli allenatori, ma certamente utile e fonte di ispirazione anche per i manager, che con i primi condividono la necessità di vivere in prima persona le virtù sportive, per affrontare la vita e il lavoro come un campo da gioco. Per guidare il proprio gruppo nella sfida di trovare sempre nuovi schemi e adattarsi continuamente a situazioni inedite.