

NEW ENTRY

Si rafforza lo staff di MCS a Roma con l'arrivo di Ilde Simone

Il team dei consulenti di Mcs si rafforza con l'ingresso di Ilde Simone nella sede di Roma.

Quarantotto anni, laurea in Scienze Politiche, Master in Management e Sviluppo Imprenditoriale (Scuola di Perfezionamento in Gestione Aziendale, Bari), ha iniziato come consulente nell'area selezione del personale.

Dopo una significativa esperienza in Olivetti come product manager e come responsabile pianificazione e qualità, dal 1998 ha operato presso la sede romana di Ergon Line S.p.a. (gruppo Eurolabour) in qualità di responsabile regionale, coordinando le attività relative alle procedure e ai metodi di ricerca del personale. All'interno di tale sede ha curato e portato avanti soprattutto importanti ed articolati progetti di



ricerca e selezione per le aziende del gruppo Finmeccanica e del settore high technology.

Nasce ASA Group e cresce l'offerta

MCS si rafforza e amplia la propria offerta di servizi alle aziende, grazie alla nascita di ASA Group, che raggruppa le attività di ASA, società leader nell'executive search in Italia, e MCS, società specializzata nella ricerca e selezione del personale qualificato, che opera da 30 anni sul mercato italiano.

ASA Group ha realizzato nel 2006 un fatturato consolidato di 5,2 milioni di euro (+39% rispetto al 2005), che la colloca ai primi posti in Italia nel settore.

ASA Group occupa 45 persone in Italia, di cui 19 in ASA Executive Search e 26 in MCS.

MCS ha sedi a Milano, Bologna e Roma. Recentemente è stato aperto un secondo ufficio a Milano.



al suo direttore finanziario, che stupito gli disse: "E' incredibile, oggi lei è un miliardario! Pensi a cosa avrebbe potuto fare se avesse saputo leggere e scrivere da giovane...".

"Se avessi saputo leggere e scrivere da giovane", rispose il miliardario, "lavorerei ancora come contabile in una casa di appuntamenti!".

EDITORIALE

Aziende preferite per la gestione del TFR

Dove mettere gli accantonamenti del TFR? In un fondo pensione o lasciarli per il trattamento di fine rapporto?

Dopo settimane di tam tam, le prime rilevazioni sul campo mostrano che i lavoratori italiani preferiscono mantenere il TFR in azienda. Per molti la scelta è ancora in corso e andrà fatta, come noto, entro il termine del 30 giugno 2007. Ma una tendenza sembra ormai delinearsi.

Secondo un monitoraggio condotto nel gennaio 2007 da Assogestioni, l'associazione che riunisce le società di gestione di fondi di investimento e fondi pensione, il 58% dei dipendenti di piccole imprese (con meno di 50 addetti) è orientato a lasciare il nuovo TFR in azienda. Solo il 24%, invece, pensa di optare per un fondo pensione chiuso di categoria o un fondo pensione aperto.

Nelle medie e grandi aziende solo il 42% dei dipendenti punta su un fondo chiuso o aperto. Il 39% si orienta a mantenere il TFR in azienda (anche se, in realtà, in questo caso finirà, temporaneamente, nelle casse dell'Inps).

I motivi? Paura, indecisione o carenza di informazioni. Ma c'è di più. Secondo la stessa indagine sette persone su dieci, nonostante i continui allarmi lanciati

sulla riduzione del futuro assegno pensionistico per le generazioni più giovani, non pensano affatto ad altre soluzioni integrative. I risultati sono ancora più significativi se si considera che l'osservatorio ha preso in esame



persone fra i 22 e i 55 anni, escludendo i lavoratori vicini alla pensione. I fondi pensione, per ora, non convincono e non appassionano. Da un lato, infatti, il TFR garantisce un rendimento certo: l'1,5% all'anno + il 75% del tasso di inflazione.

Negli ultimi anni la rivalutazione del TFR è stata spesso superiore al

rendimento dei fondi pensione. Dall'altro, il TFR viene sicuramente incassato, al netto delle tasse, al momento delle dimissioni o della pensione. Mentre se si sceglie il fondo pensione almeno la metà del capitale accumulato sarà erogato sotto forma di rendita periodica.

La poca propensione a scegliere un fondo pensione, inoltre, è probabilmente legata alla paura di imbattersi in nuovi costi e commissioni di importo costoso. C'è poi il fronte delle aziende. Per le imprese di piccole dimensioni, sotto i 50 addetti, se i lavoratori scelgono di mantenere il TFR in azienda i nuovi flussi restano nelle casse interne, in vista delle future erogazioni.

Si tratta di una importante forma di finanziamento per le aziende. Specie in questo periodo in cui i tassi di interesse sono tornati a salire in tutta Europa. Inoltre il credito concesso dalle banche tenderà a ridursi, in seguito alla adozione dei criteri più stringenti imposti dall'accordo Basilea 2.

Nel caso delle imprese di maggiori dimensioni (oltre 50 addetti), il TFR lasciato in azienda finisce nelle casse dell'Inps.

Per le imprese, quindi, la scelta dei lavoratori è indifferente, perché, in ogni caso, i nuovi accantonamenti per il trattamento di fine rapporto non resteranno nelle casse aziendali, né in caso di adesione ai fondi pensione, né in caso di scelta di mantenimento come TFR. La partita è in corso. Si attende il risultato finale.

BUSINESS HUMOUR

Cogli la prima mela

Un giovane era rimasto senza lavoro. Si mise in cerca di una occupazione, ma senza successo, perché non sapeva leggere né scrivere.

Bussò a molte porte, senza ottenere risposta. Poi incontrò la tenutaria di una casa di appuntamenti, che cercava un contabile. Ma quando sentì che il giovane non sapeva leggere né scrivere, gli offrì un giaciglio e del cibo se lui avesse fatto le pulizie.

Il ragazzo si impegnò a fondo e alla sera si presentò alla cena disfatto dalla fatica. La donna apprezzò lo sforzo e, in aggiunta al pasto, gli regalò una mela.

La mattina dopo il ragazzo uscì per fare un giro, tenendo fra le mani la mela. Un passante lo vide e gli offrì una moneta per comprarla. Con quei soldi andò al mercato e acquistò due mele, che rivendette poi al doppio del prezzo.

Cominciò così a commerciare nella frutta e un po' alla volta acquistò un suo negozio. Quindi estese il business ad altri generi alimentari e creò una catena di supermercati. Nel frattempo pagò degli insegnanti per imparare a leggere, a scrivere e a usare il computer.

Un giorno raccontò questa storia

Intervista a Diego Giacchetti

Direttore Risorse Umane e Organizzazione

SDA, consegne globetrotter

L'Azienda, fondata nel 1984, opera in 200 paesi del mondo

Dal 1998 è entrata nel Gruppo Poste Italiane

Formazione e coinvolgimento le chiavi del successo

Si propone come il partner ideale per la gestione distributiva, logistica e per la vendita a distanza. Centinaia di migliaia di consegne ogni giorno, percorrendo milioni di chilometri in oltre 200 paesi nel mondo. Questa in sintesi l'attività di SDA.

Un gruppo cresciuto con successo, che dal 1998 è entrato a far parte del Gruppo Poste Italiane.

Ne parliamo con Diego Giacchetti, da 4 anni Direttore Risorse Umane e Organizzazione.

Nato a Napoli 37 anni fa, laureato in economia e commercio all'ateneo Federico II, ha poi conseguito un master in qualità al Formez. Prima di entrare in SDA ha lavorato in Alenia e Fiat Auto, occupandosi di organizzazione e qualità, oltre che di risorse umane.

Come siete organizzati?

SDA Express Courier è stata fondata a Roma, attuale sede, nel 1984. Il fatturato 2006 è stato di 460 milioni di euro, rispetto ai 421 milioni del 2005. Filiali e centri di smistamento sono circa 100. I mezzi sono 4.500. Oltre 3.100 i collaboratori.

La SDA si propone come il partner logistico ideale, grazie all'estrema capillarità della rete e all'utilizzo di tecnologie avanzate, per la distribuzione e la vendita a distanza. Il forte legame di SDA al tessuto geografico e sociale del Paese, si è consolidato dal

1998, quando SDA Express Courier è entrata a far parte del Gruppo Poste Italiane, la più importante realtà nazionale nel settore dei servizi.

Come affrontate le sfide di un lavoro così complesso?

Crediamo molto nel valore e nel coinvolgimento delle persone, partendo dal principio che la storia di grande crescita della SDA è stata accompagnata dalla crescita delle persone che ne fanno parte. La creazione del valore per il cliente va di pari passo con la creazione di valore per l'individuo e, quindi, per l'Azienda.

Le leve principali che utilizziamo sono la formazione e la comunicazione. Per informare il nostro staff usiamo diversi strumenti di comunicazione: Intranet aziendale, newsletter elettronica mensile, meeting periodici, ma in generale ogni opportunità di coinvolgimento, ad esempio attraverso gruppi di lavoro.

La formazione è un altro elemento determinante, per un'azienda di servizi come la nostra.

Cosa fate per la formazione?

Il 2007 sarà un anno particolare: abbiamo pianificato un significativo investimento, con una media di 6,5 giornate per ciascuna persona, alle quali si aggiungeranno attività sulla piattaforma di formazione a distanza.

Cerchiamo di avvalerci dei fondi di



formazione interprofessionale.

Le attività di formazione sono differenziate per area professionale di appartenenza. La linea guida è quella di creare le condizioni affinché le persone siano abilitate a sostenere il business, attraverso formazione manageriale e tanta formazione tecnica. Il nostro fiore all'occhiello è un Master in Trasporti e Logistica, interno, destinato ai "talenti" aziendali.

Ma in una azienda di servizi come la nostra siamo molto attenti anche ai comportamenti e ad al lavoro in team, sui quali lavoriamo sistematicamente.

Come è composto lo staff della SDA?

La nostra è una società giovane e dinamica, da molti punti di vista: la sua fondazione recente, lo stile, l'età media delle persone, che si aggira sui 37 anni, con 7 anni di anzianità aziendale.

Circa il 15% sono laureati e la stragrande maggioranza diplomati. Infine c'è una elevata presenza femminile, il 38%. I dirigenti sono circa 35, fra i quali due donne. I quadri 100, con un 25% di donne. Fra i laureati prevalgono le facoltà di economia e commercio, scienze politiche e ingegneria.

Che percorsi di carriera ci sono?

Cerchiamo di favorire dei percorsi di crescita interna: il 90% delle posizioni manageriali è stata coperta con persone cresciute internamente, grazie ad un sistema di jobposting.

Ma negli ultimi anni la crescita è stata così forte che abbiamo fatto anche ricorso a professionisti esterni: consideriamo la contaminazione culturale come un valore fondamentale di crescita e cambiamento. Nel 1999 il network SDA contava solo 1200 persone, adesso siamo in oltre 3.000.

Come avviene la selezione del personale in SDA?

Per le selezioni di personale qualificato ricorriamo a consulenti esterni, come MCS, quando abbiamo esigenze specialistiche locali, o se in quella zona non ci sono risorse interne che possiamo far crescere, oppure per funzioni direzionali che non riusciamo a coprire con persone interne.

Nel 2007 l'organico dovrebbe restare stabile, in termini di teste, ma evolvere nel mix, focalizzando su alcune attività core e



cedendo attività a non valore.

Avete programmi specifici per i giovani?

I giovani sono la nostra chiave di volta, per questa ragione siamo partner di molte attività formative e di specializzazione.

Per i giovani prevediamo periodi di stage nelle varie funzioni.

Ma la modalità di inserimento più importante è legata ad un percorso che prevede nove mesi di

stage spostandosi ogni due mesi di funzione.

Al termine di questo periodo vengono inseriti in progetti specifici valorizzando le esperienze.

Il profilo tipico di questi giovani comprende la laurea quinquennale o breve in economia e commercio, ingegneria o scienze politiche, ma ciò che conta è una buona formazione di base e la determinazione di volere far parte di un gruppo di successo.

Crescono le garanzie in azienda sulla parità di diritti tra uomo e donna

Crescono le garanzie sulle pari opportunità tra uomo e donna sui posti di lavoro.

Toccherà, infatti, al datore di lavoro l'onere di dimostrare che non sono stati adottati "atteggiamenti discriminatori" nei confronti delle donne lavoratrici. Inoltre, dovrà essere prevista in modo esplicito una tutela per le lavoratrici madri che avranno sempre diritto, dopo il congedo di maternità o per adozione, a riprendere l'occupazione precedente (o una equivalente) e

comunque a non subire un peggioramento delle condizioni di lavoro.

Nuove regole sull'attuazione delle pari opportunità sono fissate dalla direttiva 2006/54/Ce, di recente recepita in Italia con la legge comunitaria 2006 (legge n. 13/2007, pubblicata sul supplemento ordinario n. 41 alla Gazzetta ufficiale n. 40 del 17 febbraio 2007).

La nuove regole dovranno essere recepite dalle imprese entro 12 mesi. La normativa modifica e

riunisce in un unico testo le diverse direttive che dal 1976 l'Unione Europea ha approvato a tutela della parità tra i sessi.

In base alla nuova disciplina la parità va garantita in tutti gli ambiti lavorativi: accesso, condizioni di lavoro, retribuzione, promozione, formazione professionale, sicurezza sociale.

Un esempio? Saranno considerati discriminatori i casi in cui il datore di lavoro preveda retribuzioni diverse a parità di lavoro e qualsiasi trattamento meno favorevole riservato alle donne per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità.