

MCS è una società specializzata nella ricerca e selezione del personale che opera dal 1977 sul mercato italiano. MCS News è anche presente sul sito www.mcs-selection.it

SURVEY **Nuova sede a Milano per MCS**
Gianluca Gioia nominato managing partner

Girata la boa dei 30 anni, MCS rafforza la propria attività con una nuova prestigiosa sede nel centro di Milano e un nuovo vertice. È diventata operativa da settembre la nuova sede in via Fieno 3, nella city milanese. Il palazzo MCS raggruppa i precedenti uffici e offre ampi spazi per gli incontri con i clienti e i candidati e un salone per eventi. Attiva dal 1997, MCS conta oggi 35 collaboratori, di cui 13 consulenti per la ricerca e selezione del personale qualificato. Ha tre sedi: a Milano, Roma e Bologna. Cinque anni fa lo staff comprendeva 15 persone, di cui 6 consulenti. La crescita è testimoniata anche dall'aumento del fatturato, passato da 1,1 milioni di euro del 2002 ai 2,9 del 2007 (+260%). In oltre 30 anni di attività, MCS ha

servito oltre 1.000 imprese di tutti i settori in progetti di ricerca e selezione di personale qualificato, verifiche organizzative interne, assesment per le risorse umane, "affitto" di manager, piani di riorganizzazione. Da qualche settimana, inoltre, MCS ha un nuovo managing partner: Gianluca Gioia. Laureato in economia e commercio alla Luiss di Roma, 34 anni, sposato, Gioia ha maturato una vasta esperienza nella ricerca e selezione del personale e lavora in MCS dal 2001. Con queste novità MCS si prepara ad affrontare nuove sfide, puntando a servire al meglio i propri clienti. Un obiettivo reso ancora più impegnativo dal nuovo contesto economico denso di difficoltà, ma anche di grandi opportunità, per chi le saprà cogliere.



BUSINESS HUMOUR **Quando il manager ritorna bambino**

Sei un buon manager? Scoprillo con un semplice test.
 1. Come metti una giraffa in un frigorifero?
 La risposta è: apri il frigorifero; metti dentro la giraffa; chiudi il frigorifero.
 La domanda stabilisce se fai cose semplici in situazioni complesse. Passiamo alla seconda domanda.
 2. Come metti un elefante in un frigorifero?
 Molti rispondono: apri il frigorifero; metti dentro l'elefante; chiudi il frigorifero.
 No! La risposta giusta è: apri il frigorifero; togli la giraffa; metti

dentro l'elefante; chiudi il frigorifero!
 Questa domanda verifica se pensi alle conseguenze delle tue azioni. Ecco il terzo quesito.
 3. Il Re Leone organizza una conferenza degli animali. Tutti gli animali partecipano, tranne uno. Quale?
 Semplice: l'elefante; si trova ancora nel frigorifero!
 In questo modo verificiamo la tua memoria istantanea. Ecco il quiz finale.
 4. Devi attraversare un fiume, infestato dai coccodrilli. Come fai?
 La risposta è: attraversi a nuoto. I coccodrilli, infatti, sono tutti alla

conferenza. E così capiamo se impari dagli errori. Secondo un'indagine di Clever Consulting, il 90% dei manager intervistati ha dato risposte sbagliate a tutti i quiz! Al contrario, il 90% dei bambini ha risposto giusto a tutti i quesiti. Questo confuta la teoria, diffusa nelle aziende, che molti manager hanno il cervello di un bambino.

EDITORIALE **La detassazione degli straordinari rende più competitive le aziende**

Lo straordinario detassato piace alle aziende. Ben 9 su 10, in base ad una indagine svolta da MCS fra oltre 100 direttori risorse umane, ha dato un giudizio positivo della formula introdotta da luglio che ha ridotto le imposte (10% fisso) sugli straordinari, sia pure limitati ai lavoratori con redditi fino a 30.000 euro lordi annui. Secondo i direttori del personale, la detassazione degli straordinari ha portato nelle aziende più flessibilità (58%) e maggior produttività (35%). E una sua eventuale proroga nel 2009 viene accolta con un plebiscito favorevole (97%), anche se ne viene chiesta l'estensione a fasce di reddito più elevate rispetto alle attuali. In particolare, la sperimentazione viene giudicata "molto positiva" dal 68% dei direttori del personale e "positiva" dal 27%. La ritiene poco utile soltanto il 3% e addirittura inutile il 2% del campione. Quali vantaggi ha portato alle aziende la sperimentazione dello straordinario più "pesante"? Le imprese mettono al primo posto la flessibilità (58%), legata alla maggiore propensione dei dipendenti a fare straordinari. Il 7% ritiene i risultati modesti o nulli. Per il 2009 la richiesta del rinnovo



Ma in caso di proroga, secondo 71 direttori del personale su 100, sarebbe opportuno alzare la fascia di reddito agevolata. Circa un terzo (37%) vorrebbe ridurre anche il livello di tassazione degli straordinari (oggi fissato al 10%).

Che cos'altro si può fare per favorire il lavoro? Secondo il 94% dei direttori risorse umane sentiti da MCS occorre detassare gli aumenti concessi a livello aziendale. Tre quarti dei manager vedono con favore l'abbassamento generale del carico fiscale. Le aziende sembrano quindi aver accolto con estremo favore la detassazione degli straordinari, che permette di accrescere flessibilità e produttività. Naturalmente sarebbe opportuna una sua estensione a fasce di reddito più elevate, comprendendo così i giovani professionisti, persone con elevata qualificazione che spesso ricevono stipendi falcidiati dall'eccessivo carico fiscale elevato. Ma la strada è sicuramente quella giusta e va nella stessa direzione del progetto di revisione della contrattazione collettiva al centro di un lungo confronto fra imprenditori e sindacati. Il principio di fondo è lo stesso. Per far crescere i redditi occorre puntare sulla produttività. Dove la torta si allarga si possono (e si devono) distribuire fette aggiuntive fra coloro che contribuiscono alla crescita. Tutto questo è un'utopia? "Osare: il progresso si ottiene solo così", esortava Victor Hugo.

Intervista a Francesco Picconi
HR Director South Europe

Gestire un team in crescita

Per sostenere lo sviluppo del gruppo attivo nell'energia si punta soprattutto su coinvolgimento e formazione

Gestire una crescita superiore al mercato, già in crescita, creando uno spirito di gruppo in aziende acquisite nel corso del tempo. Una grossa sfida, che abbina passion-eed entusiasmo, innovazione e impegno.

Ne abbiamo parlato con Francesco Picconi, HR Director South Europe & Africa, di Areva T&D.

Laureato in economia alla Bocconi di Milano, 42 anni, è sposato e ha due gemelle.

Picconi si occupa da diversi anni di risorse umane. Ha lavorato in gruppi multinazionali come General Electric, Fiat, Indesit, Tata, Towers Perrin. Come HR Director si trova da sempre a gestire situazioni di cambiamento in seguito a fusioni, acquisizioni e joint ventures in contesti internazionali.

Ha lavorato in Italia, Gran Bretagna, Francia e Germania. I suoi principali hobby sono il cinema, la gastronomia e la tenuta vinicola di famiglia, sulle colline piacentine.

Come si colloca Areva nel contesto italiano e internazionale?

"Areva è una multinazionale di origine francese, leader mondiale nel nucleare e tra le prime tre aziende al mondo nella trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica. A livello globale il Gruppo ha 71.000 dipendenti in più di 100 Paesi ed un fatturato nel 2007 di circa 12 miliardi di euro. Areva T&D, il business che si occupa di

trasmissione e distribuzione di energia elettrica, ha 27.000 dipendenti ed un fatturato nel 2007 di circa 4,3 miliardi di Euro a livello mondiale. L'area Sud Europa & Africa di Areva T&D, tra le più dinamiche, ha un fatturato nel 2007 di oltre 1 miliardo di euro e circa 2.000 persone, la metà delle quali in Italia".

Cosa fate per la formazione dei manager?

"Abbiamo un programma di formazione per manager e professional piuttosto articolato, tenuto conto che solo nel 2007 abbiamo realizzato due acquisizioni che hanno portato il numero dei dipendenti nel nostro Paese a raddoppiare. Nel 2008 sono state realizzate circa 6,3 giornate di training per persona su vari temi: performance management, leadership development, sicurezza, inglese".

Come inserite nuove risorse?

"Dato il contesto di grande cambiamento manageriale ed organizzativo conseguente alle acquisizioni, nell'ultimo anno abbiamo inserito soprattutto managers e professionals che hanno già alcuni anni di esperienza sulle spalle. In molti casi siamo ricorsi a ricerche dirette, grazie a contatti soprattutto nel mondo dell'elettromeccanica.

Quando invece abbiamo cercato manager e professional in settori



diversi o con profili particolari abbiamo fatto ricorso a società di recruiting come MCS. Stiamo comunque allargando i nostri orizzonti: in ottobre abbiamo lanciato un referral program con lo slogan: "chi trova un amico trova un tesoro". Si tratta in sintesi di un programma che prevede anche ricompense monetarie per chi segnala un conoscente che poi venga effettivamente assunto. Per il 2009 abbiamo in programma l'inserimento di parecchi giovani laureati con preferenza per ingegneria ed economia e commercio. A tal fine stiamo mettendo in cantiere forme di collaborazione con alcuni politecnici e con università leader che possano

anche passare da stage finalizzati all'assunzione".

Quali sono le principali sfide per Areva?

"Siamo un gruppo dinamico, tecnologicamente avanzato, con al centro il cliente e le tecnologie. Il nostro mercato cresce e noi cresciamo più del mercato. Stiamo mettendo insieme un team manageriale di prim'ordine, giovane ed aggressivo, ma il nostro brand è ancora relativamente poco conosciuto, soprattutto in Italia. Nonostante quindi Areva T&D abbia nel nostro Paese realtà che sono tra i primi tre produttori

mondiali nel loro settore, ci stiamo ponendo il problema di come essere employer of choice".

Ma qual è la strategia di Areva per crescere in Italia?

"Talvolta siamo portati a pensare che solo aziende di grandi e grandissime dimensioni abbiano la massa critica e le economie di scala per produrre innovazione, soluzioni tecnologiche d'avanguardia e partecipare da protagoniste alla competizione globale. In molti settori, anche quelli ad alta intensità di capitale quale ad esempio l'elettromeccanica, non è necessariamente vero. Soprattutto in Paesi ancora ricchi di piccole e medie aziende molto dina-

miche quali l'Italia, il panorama industriale è costellato di realtà imprenditoriali che, come "belle addormentate", aspettano un "principe azzurro" che le svegli, le accompagni all'altare e ne metta a frutto le potenzialità inesprese. Sono delle vere e proprie "pepite tecnologiche". La strategia di Areva T&D nel nostro Paese, ma anche per esempio in Spagna, è quella di essere interlocutore di imprese dotate di una tecnologia eccellente e di integrarle in una realtà in grande sviluppo nel settore della trasmissione e distribuzione dell'energia. Servono quindi manager e professional che sappiano interpretare sia le dinamiche e l'approccio strutturato della grande



multinazionale che la flessibilità e la velocità di reazione della media impresa italiana ed europea".

Che tipo di manager servono per il gruppo Areva?

"Direi che in questa fase servono persone che sappiano interpretare la nuova situazione. Talvolta queste persone già operano nell'azienda acquisita e più spesso di quanto si pensi sono disponibili ad una "mutazione genetica". Altre volte invece è più semplice trasferire nelle nuove acquisizioni professionalità già esistenti nel mondo Areva: ove disponibili, questi manager già "testati" garantiscono risultati immediati. Spesso tuttavia è necessario ricer-

care nuovi talenti e nuove idee sul mercato esterno, non necessariamente Italiano".

Che obiettivi ponete ai manager che lavorano in un'azienda acquisita?

"L'imperativo è la crescita, non si acquisisce una "pepita tecnologica" per gestirla in modo ordinario, ma per svilupparla in tutte le sue potenzialità tecnologiche e di mercato. I manager e i professional che valorizziamo, quando ci sono, oppure che selezioniamo dall'esterno quando mancano, devono quindi avere una storia professionale di successo nella gestione del cambiamento".

Abolito il modulo per le dimissioni

Scompare, dopo pochi mesi l'obbligo di usare un apposito modulo per le dimissioni volontarie, che era entrato in vigore all'inizio del 2008.

Il Parlamento ha infatti cancellato l'obbligo delle dimissioni volontarie da dare con un modulo prestampato e numerato.

Torna, quindi, il vecchio e più semplice sistema che prevede semplicemente una lettera di dimissioni, con data e firma del lavoratore.

L'obbligo del modulo era stato introdotto con la legge 17 ottobre 2007, n. 188, che è stata adesso abrogata.

La legge stabiliva la nullità delle dimissioni volontarie dei lavoratori, se non venivano presentate utilizzando uno speciale modulo destinato a questo scopo.

I moduli, prestampati e numerati, avrebbero dovuto essere messi a disposizione gratuitamente da Direzioni provinciali del lavoro, uffici comunali, e Centri per l'impiego.