lavoro & professioni

L'istituzione di una cabina di regia per coordinare i diversi è la strada da perseguire per rendere l'efficienza energetica uno strumento strategico di politica ambientale, culturale, economica

Leopoldo Freyrie
Presidente Consiglio nazionale Architetti

[FORMAZIONE]

Barberis: "Per la riforma del lavoro la via tedesca"

«Dobbiamo rifarci alla riforma del lavoro della Germania nel 2003, la cosiddetta riforma Hartz, che era centrata sulla formazione, affiancandola ai bisogni dell'impresa e finalizzata a ridurre drasticamente la disoccupazione». Carlo Barberis, direttore dell'Osservatorio nazionale sulla Formazione ExpoTraining lancia un appello al ministro del Lavoro Giuliano Poletti e propone la sua ricetta per potenziare un settore che in Italia conta 35 mila soggetti attivi, 600 mila lavoratori e un giro d'affari di 3 miliardi di euro. Secondo l'istituto la ripresa dell'economia italiana passa anche attraverso la riforma della formazione aziendale e professionale. «Per migliorare l'intero settore - spiega Carlo Barberis - serve un'estensione della legge che vada a toccare diversi punti: formazione obbligatoria, agevolazioni nel credito alla formazione, aumento e certificazione della qualificazione della formazione, modifiche al sistema dei Fondi Interprofessionali e rivisitazione del sistema dell'accreditamento regionale delle strutture formative». Proposte che saranno al centro della fiera della formazione (ExpoTraining) prevista a Milano i primi di ottobre. *(c.bar.)*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il "patto di non concorrenza" quanto costa liberarsi del manager

QUELLO DI LUCA CORDERO DI MONTEZEMOLO, IN USCITA DALLA FERRARI, VALE 13 MILIONI E DURA FINO AL 2017. QUELLO DI ANDREA GUERRA, ORMAI EX AD DI LUXOTTICA, 800MILA EURO, PIÙ IL DIVIETO DI STORNO DEI DIPENDENTI. QUELLO DI PAOLO SCARONI, CHE HA LASCIATO ENI DOPO UN DECENNIO, 2 MILIONI E 200MILA EURO

Filippo Santelli

Quello di Luca Cordero di Montezemolo, in uscita dalla Ferrari, vale 13 milioni di euro e dura fino al 2017. Quello di Andrea Guerra, ormai ex amministratore delegato di Luxottica, 800mila euro, più il divieto di storno dei dipendenti. Quello di Paolo Scaroni, che ha lasciato Eni dopo quasi un decennio al timone, 2 milioni e 200mila euro. Chi per un anno o chi per due, non potranno lavorare per società dello stesso settore: tanto vale per i loro ex datori di lavoro la garanzia di non averli come concorrenti.

1

2

3

4

Qui sopra, **Luca Cordero di Montezemolo** (1), l'ex ad di Luxottica **Andrea Guerra** (2), l'ex ad Eni, **Paolo Scaroni** (3) e **Massimo Fiaschi** (3), Manageritalia

Già, quando un'azienda decide di separarsi da un manager non lascia andare solo le sue competenze, ma anche un patrimonio di conoscenze e relazioni. Che se finissero nel posto sbagliato, leggi sotto bandiera nemica, rischierebbero di fare parecchi danni, specie nei settori a più alto tasso di competizione. Molte aziende lo hanno capito, trovando nel patto di non concorrenza la clausola giusta con cui tutelarsi. I manager, forse, un po' meno: il vincolo a cui si impegnano firmando un accordo del genere è retribuito, in proporzione allo stipendio. Ma rischia anche di penalizzarli, bloccandone per diversi mesi le opportunità di carriera. Pro e contro da valutare con attenzione.

Una stima di quanto sia diffuso in Italia la fornisce Od&m consulting, società di consulenza della famiglia Gi Group specializzata nelle politiche di reward. Tra le 229 società quotate considerate nel suo rapporto sulle retribuzioni, di prossima pubblicazione, il 22% dichiara di aver sottoscritto con i propri dirigenti dei patti di non concorrenza. «I destinatari sono soprattutto amministratori delegati e direttori generali», spiega Simonetta Cavasin, 49 anni, al vertice della società. «Le aziende propongono l'accordo a ruoli che hanno un know-how specifico, direi unico, e che uscendo dall'organizzazione la potrebbero danneggiare». A livelli più bassi della gerarchia l'istituto è meno diffuso, ma comunque presente. In particolare in settori ad alta incidenza di tecnologia e creatività, come la moda o l'automotive. O per figure strategiche, come può essere un direttore vendite per una media impresa industriale o un marchio della grande distribuzione.

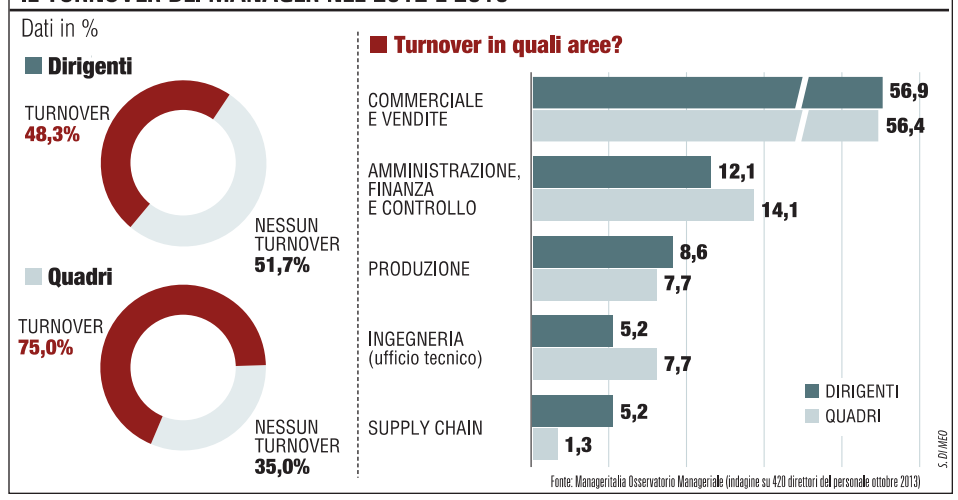
Anche Manageritalia, associazione che rappresenta i dirigenti di impresa, rileva un fenomeno in aumento: «Sia per quantità che per estensione: molti accordi di non concorrenza vengono applicati non solo all'Italia, ma anche all'estero», nota il segretario generale Massimo Fiaschi. Per essere valido il patto deve essere redatto in forma scritta, prevedere una congrua compensazione definita sulla base dello stipendio, avere un limite di tempo, cinque anni massimo per i dirigenti e tre per gli altri, e applicarsi a un territorio circoscritto. Al di là dell'aspetto legale, però, il consiglio di Fiaschi è di analizzare sempre i termini con l'aiuto di un esperto, per valutare a fondo le implicazioni negative che può avere dopo l'uscita dall'azienda. «I manager più accorti e con più mercato, come quelli commerciali, si stanno accorgendo che è rischioso, perché può precludere diverse opportunità», conferma Claudia Paoletti, 46 anni, partner della società di executive search Kilpatrick International. «Anche per questo, nelle mie ricerche, mi capita di vederlo meno che in passato».

Di certo, rileva Paoletti, da parte delle aziende l'utilizzo del patto sta diventando più oculato. Finita da tempo l'epoca delle vacche grasse, in cui poteva essere firmato con un manager senza troppo pensare al suo costo, quasi fosse un bonus aggiuntivo da affiancare alla retribuzione. Vale anche per le società quotate, al cui vertice il comitato per la remunerazione sta assumendo un'importanza crescente. Mentre il ritmo delle innovazioni, sempre più frenetico, spinge a limitarne l'estensione nel tempo: «Può darsi che in alcuni ambiti industriali accordi di non concorrenza pluriennali abbiano senso, ma nel nostro, quello della tecnologia, sei mesi sono sufficienti», commenta Pino Mercuri, 39 anni, direttore delle Risorse umane di Microsoft Italia. Azienda che ne fa, dice, un uso molto attento: «Bisogna tutelare l'organizzazione ma anche mantenere un rapporto di fiducia con i manager, senza compromettere la spendibilità sul mercato delle loro competenze».

Il patto può poi contenere anche un divieto di storno dei dipendenti. Ulteriore garanzia per le aziende che il manager, una volta uscito, non proverà a reclutare i suoi ex collaboratori. Strategico nel settore dell'Ict, dove da questa e dall'altra parte dell'Oceano infuria una vera e propria guerra per il talento, tecnico e manageriale. E in alcuni mercati più tradizionali ma molto competitivi: l'accordo di separazione tra Andrea Guerra e Luxottica gli impedisce di fare scouting all'interno dell'azienda. Anche se, quando si tratta di preservare patrimoni e competenze di un'impresa, nulla è più efficace di una struttura aperta e orizzontale, in cui il know-how appartenga meno ai singoli dipendenti e più all'intera organizzazione: «Tanto più la conoscenza è diffusa - conclude Mercuri - tanto meno si ha necessità di utilizzare i patti di non concorrenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL TURNOVER DEI MANAGER NEL 2012 E 2013



Qui sopra, il turnover dei manager italiani nel 2012 e nel 2013, per settori economici Al primo posto il comparto commerciale

Coster Tecnologie Speciali S.p.A.

Cerca

Congegnatore / Perito Meccanico

Da inserire all'interno della propria divisione tecnica con sede a Calceranica al Lago.
La nuova risorsa opererà nell'officina del Centro Tecnico Stampi, ente responsabile della gestione delle attrezzature per la trasformazione di materie plastiche.
All'interno di tale reparto, la persona si occuperà principalmente di lavorazioni alle macchine utensili e manutenzione straordinaria di stampi ad iniezione.

Sono richiesti:

- Diploma in ambito tecnico meccanico;
- Buona conoscenza del disegno tecnico (lettura) ed uso degli strumenti di misura;
- Esperienza nell'uso di macchine utensili, in particolare elettroerosione, costituisce titolo preferenziale.

Si prega di inviare la propria candidatura a
Coster Tecnologie Speciali S.p.A. -
Ufficio Personale - viale Trento, 2 - 38050 Calceranica al Lago (TN)
FAX 0461 72 41 44
Email: ufficio.personale.calceranica@coster.com
(informazioni sul Gruppo Coster sul sito web: http://www.coster.com)

[IL CASO]

Era un patto di non concorrenza tra aziende, quindi illegale. I big della Silicon Valley, tra cui Apple, Google, e Intel, si erano accordati per non rubarsi dipendenti, una tregua nella guerra per i migliori talenti. La class action promossa da 64mila lavoratori li ha costretti a risarcire 324 milioni di dollari. (f.s.)

POLTRONE IN GIOCO

Sibilla Di Palma

FABIO SANTINI DIRETTORE DEVELOPER DI MICROSOFT

*Riccardo **Usuelli** è il nuovo direttore generale di **Primeweb**, divisione del gruppo Marketing Multimedia specializzato in soluzioni in ambito e-business. Usuelli ha iniziato la propria carriera nel 1992 come product & promotion manager per **Sony Music Entertainment** per poi entrare tre anni dopo in **Universal Music** in qualità di head of promotion. **Microsoft Italia** annuncia la nomina di **Fabio Santini** come nuovo direttore della divisione developer experience and evangelism. Classe 1971, Santini nell'ultimo anno ha ricoperto il ruolo di direttore della divisione server & tools (oggi cloud & enterprise). Microsoft annuncia inoltre la nomina di **Andrea Cardillo** a capo della divisione cloud & enterprise. Laureato in ingegneria elettronica presso il Politecnico di Torino, in precedenza Cardillo ha lavorato per dodici anni in **Accenture**. **Gabriele Baroni** è il nuovo communication director di **Costa Crociere**. Baroni, 44 anni, arriva dalla società di consulenza di pubbliche relazioni e comunicazione **Burson-Marsteller**, dove nel 2010 ha assunto l'incarico di director del settore financial, energy & crisis. **Cbre Italia**, parte del gruppo multinazionale Cbre, che opera nel settore della consulenza immobiliare, annuncia la nomina di **Stefania Campagna** come nuovo head of tenant representation a Milano. Campagna proviene da un'esperienza di oltre dieci anni in **Cushman & Wakefield**, dove si è occupata di tenat representation per importanti società nazionali e internazionali.*
*Infine, **Sandro Melis** è stato nominato nuovo responsabile della practice manufacturing, transportation and energy di **Oliver Wyman**, società specializzata nella consulenza manageriale. Melis, 40 anni, proviene da un'esperienza di 14 anni nella consulenza, maturata prima in **McKinsey** e negli ultimi quattro anni in **Booz & Company** (ora Strategy &).*

© RIPRODUZIONE RISERVATA