

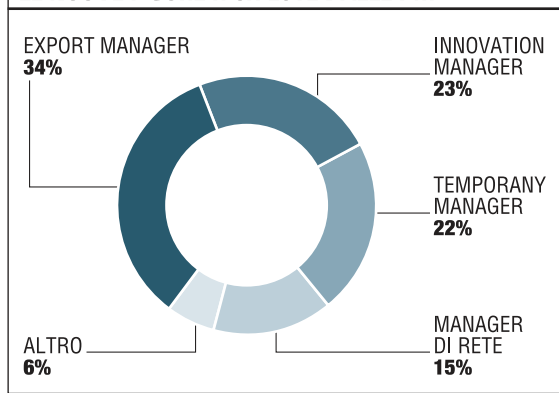


34%

SVILUPPO ESTERO

Più di un'impresa su tre del campione di oltre 1.500 aziende intervistate nell'ambito della ricerca organizzata dalla Confapi, ha evidenziato la necessità di dotare l'organigramma aziendale di un dirigente a cui affidare la cura e lo sviluppo dei mercati esteri

LE NUOVE FIGURE RICHIESTE DALLE PMI



Pmi a caccia di specialisti in export e innovation

UNO STUDIO DELLA CONFAPI STILA LA CLASSIFICA DEI RUOLI PIÙ RICHIESTI DALLE PICCOLE AZIENDE. SUBITO DOPO C'È LA FIGURA DEI PROFESSIONISTI "TEMPORANEI"

Barbara Polidori

Roma

Le piccole e medie imprese che hanno tenuto il passo dell'innovazione anche in questi anni turbolenti sono quelle che sono riuscite a puntare da una parte su nuove figure professionali, dall'altra sulla formazione. Secondo un'indagine della Confapi, la confederazione delle Pmi italiane, condotta su 1.523 aziende, il manager più ricercato dalle Pmi nell'era dell'industria 4.0 è l'*export manager* (lo cerca il 34,4 per cento del campione), un ruolo che sta ri-

scuotendo particolare successo in Italia soprattutto negli ultimi mesi, grazie ai bandi messi a disposizione dal ministero per lo Sviluppo economico a chiusura 2017 dei voucher per l'internalizzazione.

Altre imprese considerano vitale l'*innovation manager* (23 per cento del totale), figura professionale fondamentale nell'analizzare e monitorare tutte le funzioni del business aziendale, intuendo quali abbiano bisogno di un intervento in tema d'innovazione.

Più di recente è comparso poi il *temporary manager* (22 per cento), una posizione lavorativa impiegata in azienda per periodi limitati, dai 3 ai 9 mesi, per affiancare i dirigenti interni in un processo di riorganizzazione, gestione e ridefinizione delle strategie aziendali, come i passaggi di proprietà o di generazione, il lan-

cio di un nuovo prodotto o l'espansione verso nuovi mercati.

Per il 15 per cento delle aziende, invece, il *manager di rete* è diventato essenziale nel facilitare i processi di sviluppo e la creazione di reti di imprese.

La *new entry manageriale* è rappresentata però, come si è detto, dal *temporary manager* che può ricoprire molteplici funzioni all'interno dell'azienda: può occuparsi di un particolare aspetto legato all'import/export aziendale, trattare l'ottimizzazione dei processi aziendali e la riduzione dei costi operativi; può incarnare per esempio un professionista del processo di quotazione in borsa e sovrintendere l'area finanziaria, qualora un'impresa voglia quotarsi in un mercato secondario. Il punto di forza di questo dirigente è però la conoscenza approfondita del-



Maurizio Casasco, presidente della Confapi

le tecnologie, un bagaglio che gli permette di essere utilizzato dall'impresa per individuare quelle all'avanguardia e più coerenti con l'azienda stessa. «Non dobbiamo rinunciare però al nostro patrimonio fatto di storia, tradizione e expertise - sostiene Maurizio Casasco, presidente della Confapi - Dobbiamo tracciare un sentiero comune che ci permetta di lanciare brevetti e prodotti innovativi che consentano, anche alle imprese più piccole, di fare il salto di qualità e di diventare protagoniste del cambiamento nel modo di fare impresa».

Particolarmente importante, per il successo delle piccole e medie imprese, è la formazione programmata dalla stessa azienda per i suoi dipendenti. Nel 2017 il 67,21 per cento delle imprese coinvolte nel sondaggio ha confermato di aver investito in at-

tività formative per il personale della propria azienda. Mentre il 57,4 per cento di loro ha dichiarato di aver bisogno di figure manageriali di elevata professionalità, come quelle che abbiamo appena visto.

«La congiuntura economica, caratterizzata da una crisi di sistema e da una forte globalizzazione - ha commentato Maurizio Casasco - richiede alle imprese una forte attitudine al cambiamento, costringendo le piccole e medie imprese ad adeguarsi prontamente a un contesto sempre più competitivo attraverso processi d'innovazione e internazionalizzazione essenziali».

L'Italia è il paese europeo con il maggior numero di piccole e medie imprese: sono ben 4 milioni e costituiscono il 95 per cento di quelle attive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Snam lancia lo smart working un giorno alla settimana tutti potranno lavorare da casa

L'INIZIATIVA COINVOLGE IN UNA PRIMA FASE OLTRE 600 PERSONE DEL CAMPUS DI SAN DONATO MILANESE E DELLA SEDE DI MILANO. SI PUÒ ANCHE SCEGLIERE DI LIMITARE L'IMPEGNO A MEZZA GIORNATA

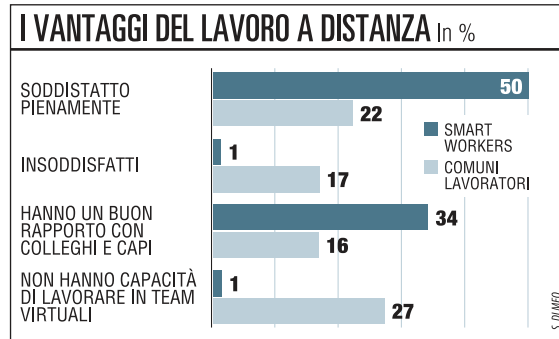
romei, executive vice president human resources di Snam — è parte dell'evoluzione della nostra organizzazione e della nostra cultura con l'obiettivo di dare sempre maggiore centralità alle persone, nella convinzione che un ambiente di lavoro più equo e attento alle necessità individuali possa

portare più valore sia ai lavoratori che all'azienda». L'obiettivo è chiaro: permettere ai dipendenti di conciliare impegni personali e professionali, ma anche di lavorare in maggiore autonomia e imprenditorialità.

Un modello di ufficio agile, mobile e digitale, fondato su una nuova filosofia dove tempo di lavoro e produttività non sono più strettamente connessi. E un modello che sempre più aziende stanno introducendo e che ha un impatto positivo sull'ambiente. Secondo l'Osservatorio del Politecnico di Milano fa risparmiare 235 kg di Co2 a persona. Certo bisogna attrezzarsi, come ha fatto Snam, potenziando i propri applicativi, dalla connessione alla rete intranet da remoto alla messaggistica istantanea, passando da una più ampia inter-operatività audio-video ed evolvendo verso il modello digital workplace. La centralità delle persone e lo sviluppo delle competenze sono d'altra parte uno dei cinque pilastri della strategia di Snam al 2030. Che non è certo la sola a coltivare l'idea che le aziende vanno sempre più riorganizzate in prospettiva futura. A Bologna durante il Festival di Nobilita, Alessandra Stasi, di Barilla, lo ha detto chiaramente. «Misure di welfare come lo smart working comportano investimenti aziendali ridotti, ma si traducono in una migliore qualità della vita del lavoratore. Quel che manca è un cambio di mentalità».



Marco Alverà, amm. delegato di Snam



Barbara Ardù

Roma

È il tempo di lavoro il nuovo soggetto che le aziende si preparano a destrutturare. Quel tempo che sta diventando sempre più raro per chi è occupato in un'azienda (vai in ufficio, lavora, torna a casa) e che Snam, la principale utility regolata del gas in Europa, ha deciso di rendere più flessibile. È stato avviato in queste settimane un progetto di smart working che consente di lavorare un giorno alla settimana senza andare in ufficio. È stato battezzato *Next working day* e in una prima fase coinvolgerà oltre 600 persone del Campus di San Donato Milanese e della sede di Milano. Nessuna costrizione, è tutto su base volontaria. Chi vuole può scegliere, un giorno a settimana, di lavorare da casa o da qualsiasi altro luogo che risponda agli standard aziendali di salute e sicurezza. Può anche decidere di fare mezza giornata con questa formula e poi tornarsene a casa e lavorare da lì. «Il progetto — spiega Paola Bo-



Diritto del lavoro e delle Relazioni Industriali e Sindacali.

Negoziazioni sia a livello aziendale che territoriale o nazionale.

Supporto alle imprese nei processi di riorganizzazione, outsourcing, delocalizzazione, sia industriale che dei servizi.

Diritto civile, commerciale, societario e contrattuale.

www.gflegal.it - info@gflegal.it

- MILANO | via Melzi d'Eril, 16 | 20154 Milano | tel. +39.02.29007171 | fax +39.02.29061768
- ROMA | via Boncompagni, 93 | 00187 Roma | tel. +39.06.6781770 | fax +39.06.97611512
- LONDON | 25, Hill Street | London W1J5LW | tel. +44.2.070162617

© RIPRODUZIONE RISERVATA