18/08/2017
Pag. 36 N.4 - ago/set 2017

Economy
MODELLI OPPORTUNITÀ SOLUZIONI

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

GESTIRE L'IMPRESA

FEDERMANAGER

I nuovi mestieri (non solo web) che occorre "certificare"

Federmanager promuove "Be Manager", un progetto di certificazione delle competenze manageriali che vengono verificate da RINA Services

a cura della Redazione

Rispetto ai tempi di "The end of work" di Jeremy Rifkin, il dibattito sul futuro del lavoro si è infittito di protagonisti. Se molti sostengono che l'automazione impatterà sfavorevolmente sui livelli occupazionali, è pur vero che altre stime parlano di 85.000 nuovi posti di lavoro con specializzazione in ICT nel triennio 2016-2018 solo nel nostro Paese.

Secondo l'Osservatorio delle competenze digitali 2017 sono almeno due le criticità da superare. Lato azienda, non soddisfa l'offerta interna di formazione o aggiornamento verso competenze digitali, con una diffusione della cultura digitale a macchia di leopardo nel Paese. In secondo luogo, lato domanda, cresce il fabbisogno di laureati con competenze strategiche e in aree tecnologiche, ma in circa la metà dei 4.362 corsi di laurea non è prevista nessuna formazione ICT. «In un Paese che soffre la mancanza di una cultura manageriale, la vera domanda da porsi non è se i robot ci ruberanno il lavoro oppure se andremo a trovare all'estero lavoratori più a buon mercato. La vera domanda è se saremo in grado di formare e trattenere competenze qualificate qui in Italia, pagarle il giusto e valorizzarle nei ruoli e nelle responsabilità. Solo così potremo ottenere il risultato di una crescita economica sostenibile», dice Ettore Cambise, ingegnere del team per il progetto di certificazione delle competenze manageriali "Be Manager", messo in campo da Federmanager.

Be Manager è un piano di intervento per la certificazione del bagaglio di conoscenze, esperienze e abilità personali che, nel rispetto del disciplinare redatto da Federmanager, assegna al manager un bollino di garanzia, rilasciato dopo un percorso di verifica e valutazione da RINA Services Spa, ente certificatore autonomo dell'iniziativa.

I profili certificabili sono quattro: Innovation Manager, Manager di Rete, Export Manager e Temporary Manager. Sono figure manageriali che, in base alle valutazioni Federmanager, sono necessarie al tessuto produttivo italiano per essere competitivo su scala internazionale nell'era 4.0.

Dall'avvio del Piano, in poche settimane sono state aperte 117 pratiche di candidati che si stanno sottoponendo alle fasi di assessment. Ben 50 manager si sono candidati per la figura dell'Innovation, 51 per il Temporary Manager, 13 come Export e 3 come Manager di Rete. Nel corso del biennio 2017-2018 Federmanager punta a certificarne 300: obiettivo ambizioso poiché l'esito del percorso, ferreo, non è scontato.

«La certificazione delle competenze è un trend affermato in tutto il mondo. Noi lavoriamo secondo standard internazionali e secondo un principio di autonomia rispetto

INNOVATION MANAGER

SKILLS

1. PENSIERO INNOVATIVO
2. APERTURA ALLA CONTAMINAZIONE CULTURALE E ORGANIZZATIVA
3. DIGITAL SKILLS E COMPETENZE ICT
4. LEAN MANAGEMENT
5. SENSIBILITÀ PER LA DIGITAL BRAND AWARENESS E REPUTATION

TEMPORARY MANAGER

SKILLS

1. FIUTO PER NUOVE ATTIVITÀ E PRODOTTI
2. CRISIS MANAGEMENT
3. GESTIONE DEI PASSAGGI GENERAZIONALI
4. CAPACITÀ DI ANALISI ED INDIVIDUAZIONE DI SOLUZIONI
5. CAPACITÀ DI INNOVARE L'ORGANIZZAZIONE INTERNA

18/08/2017
Pag. 36 N.4 - ago/set 2017

Economy
MODELLI OPPORTUNITÀ SOLUZIONI

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

FEDERMANAGER

alle parti coinvolte. Questo perché sappiamo che questo genere di attestazione indipendente è sempre più richiesta dalle imprese che si sentono maggiormente tutelate negli investimenti in alte professionalità», spiega Sauro Gazzoli, direttore di RINA Services.
Il processo valuta e attesta le conoscenze specialistiche e trasversali, oltre alle esperienze professionali e le caratteristiche personali. Skills di natura tecnologica si affiancano a soft skills quali pensiero critico, creatività, intelligenza emotiva, capacità di leadership e di gestione del cambiamento.
Ma «la certificazione non va confusa con la formazione, che semmai va fatta prima», precisa Gazzoli. «Noi ci prendiamo la responsabilità di verificare le caratteristiche che un manager deve avere per qualificarsi in una delle 4 figure professionali del disciplinare Federmanager ed indichiamo quali competenze vanno rafforzate».
Il resto, poi, lo fa il mercato. «È un errore pensare che basti rafforzare le competenze digitali», chiarisce Cambise. «Questo è un pre-requisito che non esaurisce la sfida. La digital transformation investe i processi di funzionamento e non solo gli apparati e le tecnologie. È una questione manageriale».
Oltre a finanziare la certificazione "Be Manager", l'Organizzazione ha predisposto altri 2 interventi: uno di formazione manageriale, attraverso lo Short Master di Federmanager Academy, e uno mirato sulle imprese attraverso una "task force" di digital transformation manager della società CDi Manager, che diagnostica il fabbisogno digitale e facilitare l'adozione di eventuali correttivi (altre info su: www.industry40.federmanager.it).

«Serve subito un piano di lavoro 4.0»

DI STEFANO CUZZILLA, PRESIDENTE FEDERMANAGER

Si è scoperto di recente che gli italiani guadagnano meno di vent'anni fa e, secondo il World Outlook del Fondo monetario internazionale sul nostro Paese, sono due i fenomeni che remano contro: globalizzazione e innovazione tecnologica.
Essere manager in questo contesto significa maturare esperienza e competenze tecniche e trasversali, assumendosi la responsabilità di essere leader di una trasformazione evolutiva del modo stesso di fare industria. Nulla è come prima, e molto di quello che vedremo in futuro ci troverà inevitabilmente impreparati.
Non saremo competitivi se, a partire dalla questione del lavoro, continueremo con logiche di livellamento al ribasso.
È ora, piuttosto, che si riconosca il valore del merito e che si premi, anche nelle retribuzioni, chi prende decisioni ogni giorno assumendosene rischi e responsabilità. Per questo bisogna fare un lavoro culturale enorme, sulle persone, sulle imprese, sugli ecosistemi socio-economici.
Solo se si comprenderà che l'investimento in risorse umane è il principale investimento da fare, allora questo Paese avrà una speranza di crescita misurabile e strutturale. È un investimento che noi stiamo sostenendo come corpo sociale, mettendoci nostre risorse e stimolando la bilateralità con le Organizzazioni di rappresentanza aziendali.
Ma questo deve diventare un obiettivo di tutti: del governo, delle istituzioni anche locali e soprattutto delle imprese. Secondo un nostro studio, il 65% delle PMI è consapevole che la sfida dell'innovazione e della competitività si vince con figure manageriali in grado di gestire il cambiamento. Al primo posto degli interventi da avviare, è significativo che gli imprenditori abbiano indicato la formazione del personale.
Pertanto, la politica economica è chiamata a facilitare l'operare dei meccanismi di mercato che possono (almeno parzialmente) compensare il formarsi della disoccupazione tecnologica, agevolando l'inserimento nelle piccole e medie imprese italiane di un management in grado di cavalcare il cambiamento.
Va accelerata la fase 2 del Piano Calenda: è arrivato il momento di integrare gli interventi su Industria 4.0 con un Piano sul Lavoro 4.0, che preveda investimenti pubblici e/o misure di agevolazione fiscale che sostengano l'investimento in managerialità.
Non è un punto di vista corporativistico: in un panorama così incerto, con le smart factory che sono già una realtà, l'inserimento di figure manageriali è un primo passo per la tenuta delle performance della nostra industria, con tutte le ripercussioni positive, anche in termini occupazionali, che questo comporta.

EXPORT MANAGER SKILLS

1. ESPERIENZA E FORMAZIONE INTERNAZIONALE
2. CAPACITÀ RELAZIONALI E LINGUISTICHE DI SPICCO
3. SUPPLY CHANGE MANAGEMENT
4. CONOSCENZA DELLE STRATEGIE DI MARKETING
5. PADRONANZA DELLA LEGISLAZIONE E DELLE NORME DI PAESI ESTERI

MANAGER DI RETE SKILLS

1. SPICCATA CAPACITÀ RELAZIONALE ED EMPATICA
2. ATTITUDINE ALLA MEDIAZIONE E COOPERAZIONE
3. PROJECT MANAGEMENT E PROBLEM SOLVING
4. CAPACITA' DI ESERCIZIO DI "GOVERNANCE CONDIVISA" E LEADERSHIP POSITIVA
5. STRATEGIA DI SVILUPPO E CREAZIONE DI VALORE