

Chiediamo uno sconto sull'Imu, o comunque dei vantaggi fiscali, per chi fa la certificazione di agibilità sismica sul proprio immobile. Lo Stato in fondo ci guadagnerebbe

Armando Zambrano
Presidente Consiglio nazionale ingegneri

[LA SCHEDA]

Ai cacciatori di teste piacciono i social network

I cacciatori di teste si muovono sempre più in rete per trovare manager da portare all'estero. «Se si vuole fare carriera andarsene dall'Italia oggi è un obbligo, tra i vari canali utilizzati, anche i social network possono dare una mano - sostiene Cristina Spagna, Managing Director di Kilpatrick International Executive Search - LinkedIn, per esempio, è diventato lo strumento professionale a livello mondiale sempre più utilizzato dagli executive search, soprattutto esteri, per cercare profili interessanti. Poi ci sono le community di ex colleghi o dei dipendenti di multinazionali che se-

gnalano tutte le nuove opportunità di lavoro. Senza dimenticare però i canali più tradizionali che, almeno per ora, restano i primi della lista. A partire dalla scelta mirata di entrare in un'azienda italiana che operi anche in mercati internazionali o nella filiale di una multinazionale estera. In quest'ultimo caso, però, il trasferimento, oltre che ricercato come opportunità, può essere spesso un obbligo per assecondare le esigenze dell'azienda e al contempo per fare carriera».

(c. bar.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I CINESI LI GIUDICANO FLESSIBILI, MA CON UNA TENDENZA A RIMANDARE LE DECISIONI; I BRASILIANI LI VEDONO MOLTO SIMILI A LORO E APPASSIONATI; PER GLI OLANDESI PRESENTANO CARENZE NELLA CONOSCENZA DELLE LINGUE, MENTRE I TEDESCHI LI CONSIDERANO EMOTIVE OTTIMISTI, MA MENO AFFIDABILI E STRUTTURATI

Daniele Autieri

Milano

I cinesi li giudicano creativi, flessibili, ma con una tendenza a rimandare le decisioni; i brasiliani li vedono molto simili a loro, perfetti per operare nel tessuto locale, e appassionati; per gli olandesi presentano una certa carenza nella conoscenza delle lingue, mentre i tedeschi li considerano emotivi e ottimisti, ma meno affidabili e strutturati. Sono questi i giudizi che all'estero, nelle economie più sviluppate come nei paesi emergenti, il mondo del business ha elaborato sui manager italiani.

A raccoglierci in un'analisi composita è stata Praxi Alliance, l'organizzazione internazionale di executive search di cui il gruppo Praxi è membro fondatore.

«Sono sempre di più i manager italiani nel mondo - racconta Fabio Ciarapica, direttore di Praxi Alliance - e sono considerati più "imprenditori" dei manager nord europei, più capaci nel gestire le difficoltà, e soprattutto più flessibili».

«Questi manager all'estero - continua Ciarapica - conseguono ottimi risultati, come ideatorie sviluppatrici di nuovi business, nelle start-up, quando si tratta di aprirsi a mercati inediti, tessere relazioni istituzionali e negoziare un accordo commerciale con un negoziatore locale. Una flessibilità legata anche al fatto che i manager italiani sono meno avvezzi a procedure e standard organizzativi».

«In Cina - spiega Eric Tarhoune, managing director di Praxi Alliance China - i dirigenti italiani sono impiegati maggiormente nel settore del lusso, dell'automotive e nel tessile. I loro punti di forza sul mercato sono principalmente la creatività, la flessibilità e l'arte di negoziare».

Diverso è il mercato tedesco, che guarda con un'attenzione maggiore ai settori tecnici e predilige una campagna acquisti di manager italiani formati nel campo ingegneristico. «Per i tedeschi - spiega Klaus Schlagheck managing director di Praxi Alliance Germany - è molto importante avere strutture chiare e obiettivi, competenze e procedure definite».

Posizioni diverse che devono necessariamente fare i conti con l'attitudine della classe dirigenziale italiana a scegliere la via dell'estero. A questo proposito un'indagine realizzata da Manageritalia rivela che il 71,5% dei manager italiani lavora saltuariamente all'estero, ma solo il 30,5% l'ha fatto per periodi fissi, superiori almeno ad un anno. Sul fronte delle aspettative, invece, la maggioranza (il 57,7%) dei dirigenti italiani sarebbe disposta a farlo.

«L'85% del fatturato della nostra azienda viene fatto all'estero - racconta Paolo Ghislandi, direttore risorse umane della Same Deutz-Fahr, il gruppo italiano quarto produttore mondiale di trattori e mietitrebbia - e, a parte il quartier generale italiano, abbiamo stabilimenti in tutto il mondo. Alla loro guida

I manager italiani visti dall'estero

“Sono creativi ma ecco i difetti”

LE COMPETENZE RICHIESTE IN FUTURO AD UN MANAGER

Risposte multiple in %	
Capacità di gestire, sviluppare e valutare le persone	30,1
Orientamento al cambiamento	27,4
Visione strategica	24,2
Capacità di gestire i costi e il budget	24,1
Capacità di innovare e migliorare la modalità di lavoro	23,9
Leadership	20,6
Competenze specialistiche relative alla mia funzione	17,2
Esperienza / vision internazionale	17,2
Orientamento al risultato	13,2
Intraprenditorialità	12,4
Adattabilità e capacità di eseguire la visione strategica del top management	11,4
Capacità di interfacciarsi e comprendere le problematiche di altre aree funzionali	10,4
Capacità di comunicazione	10,2
Etica	8,8
Capacità personali di gestire le relazioni interpersonali	7,1
Tensione a innovazione	6,3
Sensibilità/reazione ai fattori esterni (sociali, economici, ecc.)	6,0
Capacità di negoziazione	5,9
Capacità di gestire la diversità (di genere, età, razza, ecc.)	4,8
Sintonia con i valori aziendali	2,8
Propensione al rischio	2,5

Fonte: Direzione Nazionale Strategica Gruppo Praxi (128 manager luglio 2012)



I MANAGER ALL'ESTERO

Risposte multiple in %	
LAVORA FISSO ALL'ESTERO ATTUALMENTE	3,7
LAVORA SALTUARIAMENTE ALL'ESTERO	71,5
una volta alla settimana	7,0
una volta al mese	28,0
alcune volte all'anno	65,0
HO LAVORATO ALL'ESTERO PER PERIODI FISSI (1 anno o più)	30,5
SAREBBE DISPOSTO AD ANDARE A LAVORARE ALL'ESTERO	57,7

Fonte: Direzione Nazionale Strategica Gruppo Praxi (128/2012)

I PROTAGONISTI

Qui a sinistra, Hans Warmerdam (1), (Praxi Olanda), Eric Tarhoune (2), (Praxi Cina) Paolo Ghislandi (3) (Same Deutz-Fahr) e Fabio Ciarapica (4), direttore Praxi Alliance

LA CRESCITA DEI DIRIGENTI PRIVATI



però, come accaduto in India, Cina, Russia o Francia preferiamo mettere manager italiani, spesso con un'età che varia tra i 40 e i 50 anni. Ovviamente il commerciale è gestito da dirigenti locali, ma la parte produttiva è meglio che abbia un supervisore italiano».

«È una politica - continua Ghislandi - che seguiamo anche con i più giovani. Già dai 30 anni di età mandiamo i nostri

giovani di maggior talento a fare esperienze nelle sedi straniere, solo per pochi mesi, senza sradicarli dalla realtà italiana ma il tempo sufficiente per formarli e aprirgli la mente».

[IL CASO]

“Ma tornare in patria non è mai facile neanche dopo una carriera vincente”

Accettare un'offerta di lavoro all'estero per molti manager significa prendere un biglietto di sola andata. «Tornare in patria non è mai facile anche dopo una carriera più o meno lunga e vincente - spiega Giovanni Pedone, general manager di Lee Hecht Harrison Dhm - Chi decide dunque di andarsene dall'Italia deve inevitabilmente mettere in conto di stare lontano dal proprio Paese almeno 3-5 anni e nella maggior parte dei casi anche a vita. Il rischio è che le esperienze fatte abbiano poca "vendibilità" e siano sovradimensionate se non per restare all'estero. Da alcuni anni è però fortemente aumentata da parte di manager espatriati la richiesta di aiuto per capire come muoversi alla ricerca di un incarico italiano. Società di career transition e il supporto di coach diventano quindi uno dei pochi modi per provare a rientrare in un mercato di per sé parecchio asfittico».

(c. bar.)

FERMA LA SCLEROSI MULTIPLA.

FAI ANDARE AVANTI LA RICERCA.

13 E 14 OTTOBRE. UNA MELA PER LA VITA.

Sabato 13 e domenica 14 ottobre in oltre 3000 piazze italiane scegli la mela dell'ASMA. Aiutare la ricerca scientifica contro la sclerosi multipla e dare una mano a persone e servizi per le persone disabili, che il più delle volte sono giovani tra i 20 e 30 anni. Entra nel movimento, clicca su www.asma.it e www.una.gov.it per conoscere la piazza alla vicina.

DAL 10 SETTEMBRE AL 10 OTTOBRE DONA UN SINGOLO CIBO DONOR: UNO SCELTO PER IL PIONEER MIND. LAUTEMPERA IL SOSPESO, TORNARCI A PERCHÉ DONAZIONE DI CIBO. TETTO E TAVI APPUNTO LA SCELTA PER CHI VUOLONO DONARE UN CIBO TROPPO SEMPLICE, NATIVO E FISCALE.

Sotto l'Alto Patronato del Presidente della Repubblica

Si ringrazia UNISPROA, presidente dell'Instituto, e il Gruppo Caripiemme-Credito Agrario.

SMS SOLIDALE 45504