

Workshop

ANNO VII - NUMERO 25 - MARZO 2012

P A G I N A 0 2

L'APPROFONDIMENTO

Con l'aiuto di un imprenditore italiano e di una giornalista danese proviamo a scoprire come funziona il welfare in Danimarca

P A G I N A 0 3

CASE HISTORY

Bondioli & Pavesi, azienda metalmeccanica del mantovano, sta resistendo bene alla crisi. Ed è sempre alla ricerca di tecnici e ingegneri

P A G I N A 0 4

TERRITORIO

Iacobucci HF è main sponsor della squadra di volley femminile di Frosinone (serie A-2). Una sfida nella quale è coinvolta anche Randstad

E D I T O R I A L E

Dove c'è flessibilità, ci siamo noi

Partiamo dai giovani, un argomento che abbiamo affrontato spesso all'interno di Workshop. Non mi sorprende, come sosteniamo anche in questo numero, che dimostrino di avere grande simpatia nei confronti delle agenzie per il lavoro. Tra l'altro, proprio in un momento come questo nel quale si sentono un po' abbandonati dalle istituzioni.

È una cosa naturale, in fondo: chi viene da noi sa che trova un lavoro. Ma non solo: nella maggior parte dei casi, le persone che frequentano le nostre filiali trovano un lavoro che corrisponde alle proprie aspirazioni e al proprio curriculum, come dimostra anche l'indagine di customer satisfaction condotta sui nostri somministrati.

Sono convinto che a lavoratori e aziende piaccia il nostro modo di lavorare, chiaro e trasparente, preciso e puntuale sotto tutti gli aspetti. E se lavoriamo bene noi, stanno bene anche i nostri clienti, che possono contare su persone adeguatamente selezionate. Perché il nostro lavoro è importante e si sta evolvendo per offrire servizi sempre più adeguati alle richieste delle imprese. Se fino a non molto tempo fa, infatti, le richieste delle aziende erano rivolte principalmente verso la somministrazione di profili generici, oggi le cose stanno cambiando e le imprese ci chiedono sempre più di ricercare e selezionare per loro lavoratori con un più alto livello di specializzazione.

Si tratta di un servizio diverso rispetto alla somministrazione ma che – vista anche l'evoluzione del mercato del lavoro, che sta virando verso una maggiore flessibilità – sarà sempre più utilizzato. Qualsiasi cosa accada, infatti, penso che le agenzie per il lavoro rivestiranno un ruolo sempre più importante. Proviamo a guardarci intorno: laddove c'è flessibilità, c'è Randstad.

Marco Ceresa

Amministratore Delegato Randstad Italia

COVER STORY / DIBATTITO

Il grande cantiere del lavoro

FLESSIBILITÀ, SICUREZZA, FORMAZIONE, RIQUALIFICAZIONE. SONO SOLO ALCUNE DELLE PAROLE ATTORNO ALLE QUALI ULTIMAMENTE RUOTANO LE DISCUSSIONI. WORKSHOP, CON L'AIUTO DI ALCUNI ESPERTI APPARTENENTI AL MONDO ACCADEMICO E IMPRENDITORIALE, PRENDE IN ESAME ALCUNE PROPOSTE E PROVA A FARE CHIAREZZA

Lavoro, lavoro, lavoro. Senza dubbio è stato questo l'argomento più presente, tra febbraio e marzo, sulle prime pagine dei giornali e nei titoli dei principali notiziari televisivi. Con una differenza importante rispetto a qualche mese fa: se prima il dibattito verteva principalmente sulle cause alla base di questa situazione, ora si parla di possibili rimedi e riforme. Un passo in avanti dovuto senz'altro all'attenzione che il governo Monti sta dedicando a questi temi, incalzato anche dai numeri, che continuano a essere negativi: la disoccupazione ha toccato, secondo l'Istat, quota 9,2% a gennaio 2012, mentre i giovani senza lavoro – ragazzi dai 15 ai 24 anni – superano ormai il 31%. Senza contare, poi, i segnali di preoccupazione provenienti dal mondo imprenditoriale. Bisogna cambiare qualcosa nel nostro sistema, quindi. Già, ma cosa? E come?

Per ispirarsi, meglio guardare a nord, dove ci sono i paesi con i tassi di disoccupazione più bassi. Della Germania abbiamo già parlato ampiamente sul numero di dicembre (Workshop n. 24), mettendo in risalto il potenziamento del binomio scuola-lavoro che ha contribuito a limitare la disoccupazione giovanile. Ancora più in su c'è la Danimarca, la patria della cosiddetta flexsecurity; alzi la mano chi non ha mai sentito parlare del modello danese come panacea di tutti i mali.

Ma che cos'è questa esattamente questa flexsecurity? Workshop lo ha chiesto direttamente a uno dei suoi principali sostenitori: il senatore Pietro Ichino, docente di Diritto del lavoro presso l'Università statale di Milano e primo firmatario del disegno di legge 1873/2009 che ne delinea i tratti. «La

**VERSO UN RICOLLOCAMENTO PIÙ FACILE**

In Italia non è facile trovare un nuovo lavoro, ma è altrettanto difficile ricollocarsi. Il problema? Mancano interventi di formazione e riqualificazione.

flexsecurity è la coniugazione – spiega – della massima possibile flessibilità delle strutture produttive con la massima possibile sicurezza economica e professionale del lavoratore nel mercato». In estrema sintesi, flessibilità in uscita con una garanzia di reddito e assistenza da parte delle imprese nel periodo in cui si cerca un nuovo posto di lavoro. Il miglior compromesso possibile, secondo Ichino, tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori. Tra i capisaldi di questa proposta, infatti, c'è anche l'attivazione di un'assicurazione complementare contro la disoccupazione, con una serie di servizi di riqualificazione professionale collegati, affidata ad agenzie

finanziate dalle imprese stesse: più rapida sarà la ricollocazione del lavoratore, minore sarà il costo pagato dall'azienda. Ma in Italia è possibile una soluzione del genere?

C'è chi dice no...

Iniziamo col dire che la flexsecurity ha costi elevati. In Danimarca il prelievo fiscale ha toccato il 48,5% del Pil ed è il più elevato all'interno dei paesi Ocse (l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico). Ma, a differenza dell'Italia, lassù il debito pubblico è bassissimo e l'evasione fiscale quasi inesistente. Quindi sarebbe replicabile un modello di questo tipo anche da noi, ►

P I L L O L E

ITALIA**I lavoratori somministrati promuovono Randstad**

Trionfano l'accoglienza in filiale e la cura degli aspetti amministrativi. Ma vanno forte anche l'adeguatezza del lavoro offerto, l'assistenza ricevuta e la qualità delle informazioni. Ecco quello che emerge dall'indagine di Customer Satisfaction condotta da Randstad, con l'aiuto dell'istituto CFI, sui somministrati. Il 95% dei 908 lavoratori intervistati ha dichiarato di essere entrato in contatto con Randstad grazie all'ingresso in filiale. E proprio l'accoglienza in filiale registra un gradimento tra i più alti (85 su 100), superata solo dall'attenzione agli aspetti amministrativi (88).

RANDSTAD AWARD**Premiate le aziende più attrattive**

Anche le aziende hanno il loro appeal. Per il secondo anno consecutivo, infatti, nella cornice di Palazzo Mezzanotte, a Milano, ha avuto luogo la cerimonia di consegna dei Randstad Award, i riconoscimenti assegnati alle aziende più attrattive nei confronti dei potenziali dipendenti. Come lo scorso anno, tutto è partito da una ricerca di employer branding - condotta su un campione rappresentativo ed eterogeneo di persone - mirata a individuare gli aspetti più rilevanti nella scelta di un'azienda, individuando i settori e le realtà in grado di attrarre maggiormente i futuri potenziali dipendenti.

FRANCIA**Un lavoro (più che) sicuro**

Non solo somministrazione e ricerca e selezione. Randstad, in Francia, si occupa anche di sicurezza grazie all'accordo siglato con l'impresa di costruzioni Bouygues Enterprises France-Europe, volto a migliorare le condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. Il nuovo progetto è basato su cinque aree di intervento: prevenzione dall'utilizzo di alcol e droghe, strumenti di protezione personale, corsi di formazione sulle condizioni e sulle regole di sicurezza sul posto di lavoro ed esami medici che accertino la predisposizione del lavoratore all'impiego. In tempi di precarietà, un esempio di lavoro... sicuro.

segue dalla prima pagina

in un Paese dove per le nuove generazioni il posto fisso è un sogno e circa 7 milioni di lavoratori (dati Isfol, l'istituto per lo sviluppo e la formazione dei lavoratori) hanno un contratto di lavoro atipico?

Lo abbiamo chiesto sia a Pietro Ichino, sia al professor Maurizio Del Conte, docente del Diritto del lavoro all'Università Bocconi di Milano. «Così com'è il modello danese non è assolutamente trasportabile da noi: ha costi inimmaginabili che l'Italia ora non può sostenere – afferma Del Conte, che propone una soluzione molto più limitata –. Credo che si debba mantenere ciò che c'è di buono nei nostri ammortizzatori sociali, indirizzandolo però a un sistema di formazione e ricollocamento. La cassa integrazione, ad esempio, è un ottimo strumento per assorbire shock temporanei e non un parcheggio in attesa del licenziamento; occorre trasformare questo sussidio in una sorta di "borsa di studio" finalizzata alla riqualificazione professionale in base a ciò che il mercato richiede». Del Conte propone di allontanare i cassintegrati dall'appel del lavoro nero offrendo loro la possibilità di una nuova formazione «in grado di garantire sbocchi futuri».

... e chi dice sì

Pietro Ichino, invece, ha una posizione meno dura e risponde così a chi pensa che il modello danese non possa essere utilizzato in Italia per i costi alti e la mancanza di agenzie di sostegno ai lavoratori licenziati: «Le risorse si possono reperire – è il suo parere – in parte con l'eliminazione degli sprechi derivanti dall'uso "a perdere" della cassa integrazione, e in parte con l'azzeramento dei costi connessi ai ritardi con

cui si consente alle aziende di affrontare una crisi. Tutti soldi risparmiati con i quali l'impresa andrà a ingaggiare le migliori agenzie di outplacement e i migliori servizi privati di riqualificazione dei lavoratori licenziati». Al centro del progetto c'è quindi l'impresa, incentivata a scegliere i migliori servizi perché più breve sarà il periodo di disoccupazione e meno alti saranno i costi per il trattamento dei lavoratori licenziati. Ichino pone l'accento sull'aggettivo "privati" quando si riferisce alle agenzie che accompagneranno il lavoratore nel suo iter post-licenziamento. Come mai? Una risposta valida la fornisce la recente indagine condotta dal centro di ricerche Datagiòvani, da cui emerge la scarsa funzionalità dei Centri per l'impiego (Cpi), le strutture pubbliche istituite nel 1997 in sostituzione degli uffici di collocamento. Il gradimento dei giovani, infatti, è molto basso: il 79% degli under 35 per collocarsi o ricollocarsi nel mondo del lavoro si rivolge ad amici o direttamente alle aziende e solo il 30% degli intervistati si è recato recentemente nei Cpi, sorpassati al nord dalle agenzie per il lavoro, utilizzate dal 36% dei giovani. I quali, come emerge da questi dati, si sentono un po' "abbandonati" dalle istituzioni.



MEGLIO L'AGENZIA
I giovani, in Italia, non sembrano avere molta fiducia nelle istituzioni e nei Centri per l'impiego. Meglio quella nelle agenzie per il lavoro, utilizzate al nord dal 36% degli intervistati di un'indagine del centro ricerche Datagiòvani.

Il punto di vista delle imprese

E le aziende, invece, che cosa pensano? Superare il dualismo del mercato del lavoro, garantire maggiore flessibilità e puntare sull'apprendistato sembrano essere le priorità, come spiega a Workshop Renato Cerioli, presidente di Confindustria Monza e Brianza, l'associazione che raggruppa 800 imprese di una delle aree più ricche e produttive di tutta Italia. «In questo momento

il malfunzionamento del mercato del lavoro è la priorità del Paese – spiega –. L'idea di riformare i contratti a tempo indeterminato prevedendo, almeno per i nuovi assunti, una maggiore flessibilità in uscita è sicuramente la strada corretta da percorrere: in breve tempo assisteremo a un progressivo abbandono di tutte quelle forme contrattuali atipiche e il sistema si concentrerebbe sull'utilizzo dell'apprendistato e sui contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato». Secondo Cerioli, un aiuto dall'estero in termini di investimenti per risollevarla la nostra economia – altro argomento che sta a cuore a Ichino – non è fattibile in tempi brevi: «Se non cambia il mercato del lavoro e non migliorano il funzionamento della giustizia e il sistema di tassazione, sarà difficile attrarre imprenditori stranieri da queste parti». Parola di imprenditore. ■

«LA CASSA INTEGRAZIONE È UN OTTIMO STRUMENTO PER ASSORBIRE SHOCK TEMPORANEI E NON UN PARCHEGGIO IN ATTESA DEL LICENZIAMENTO»



Sognando la Danimarca

FLEXSECURITY E MODELLO DANESE SONO PAROLE ENTRATE NEL VOCABOLARIO GIUSLAVORISTICO ITALIANO. WORKSHOP HA CHIESTO COSÌ A UN IMPRENDITORE ITALIANO CHE VIVE A COPENHAGEN E A UNA GIORNALISTA SCANDINAVA CHE CONOSCE BENE L'ITALIA DI SPIEGARCI LE PRINCIPALI DIFFERENZE TRA I DUE PAESI

Stato sociale forte. Burocrazia snella. Basso livello di disoccupazione. Così gli italiani vedono la Danimarca, il Paese dove è nata quella flexsecurity di cui tanto si parla. Ma è tutto oro quel che luccica?

Guardando i numeri, sembra che anche lassù non siano immuni dalla crisi: la disoccupazione – che nel 2008 era del 3,4% – ha toccato quota 7,8% e le previsioni della Banca centrale danese fermano la crescita prevista del Pil per il 2012 all'1,1%, contro l'1,6% ottimisticamente previsto a settembre. Osservando la disoccupazione giovanile, invece, le cose cambiano: gli under 25 senza impiego, a Copenhagen e dintorni, sono il 14%, ben sette punti sotto la media Ue, meno della metà del dato italiano. «In effetti – racconta a Workshop Claudio Pellegatta, italiano trasferitosi a Copenhagen, dove ha fondato insieme a soci francesi e svedesi Columdae, società di consulenza d'impresa per il commercio nei mercati internazionali in Europa e Asia – in Danimarca un'azienda può essere aperta persino via internet: basta collegarsi al sito della Skat, l'amministrazione finanziaria danese, e compilare online tutti i moduli, un'operazione di un'oretta. È

chiaro quindi che, con una burocrazia così snella, molti giovani sono incentivati a intraprendere un'attività in proprio». Lassù la vita sembra più facile, quindi. Anche grazie all'intervento pubblico: trimestralmente il comune di Copenhagen organizza corsi (anche in inglese) per insegnare a fare impresa con il contributo di esperti di varie materie.

E il famoso stato sociale danese? «In effetti è molto forte – racconta ancora Pellegatta –. Ogni lavoratore, con un versamento a un ente assicurativo privato che si aggira sui 60 euro mensili, può ricevere per 24 mesi un sussidio di disoccupazione che si aggira intorno ai 2mila euro. In questo periodo, però, si è obbligati a seguire corsi di riqualificazione e chi volesse uscire dal Paese anche solo per una vacanza deve avvertire le autorità: i controlli agli aeroporti sono frequenti, per disincentivare chi vuole fare il furbo a spese della collettività. Questo sistema di welfare ha anche i suoi lati negativi, però: non avendo l'angoscia di trovare a tutti i costi un posto di lavoro, la mia impressione è che molti giovani abbiano poca determinazione nell'affermarsi professionalmente». Ma il modello danese è esportabile in Italia? «Credo di no – conclude Pellegatta – anche

perché questo Paese ha un decimo della popolazione italiana e una storia diversa: anche qui esiste il contratto collettivo per ogni settore, che viene ridiscusso ogni due anni da imprese e sindacati, tra i quali c'è grande armonia. Qualora non si trovi un accordo, decide lo Stato con un arbitrato».

La giornalista danese Sigrid Rasmussen, dal 2005 al 2008 corrispondente dall'Italia per il quotidiano Berlingske Tidende (oltre 150mila copie diffuse), si concentra invece sul cronico ritardo italiano: «In Danimarca si giunge molto prima a posizioni di responsabilità. Ad esempio, conosco giornalisti della mia età, 34 anni, che sono caporedattori di importanti quotidiani e riviste. Ricordo, però, che in Italia i giovani giornalisti non erano pagati...». Ecco spiegato, almeno in parte, il motivo per cui i giovani restano a lungo a casa con mamma e papà: gli stipendi bassi. «Da noi è inconcepibile rimanere in casa dopo i 20 anni. Certo, abbiamo un contributo di 500 euro quando studiamo, ma accettiamo di avere una vita meno comoda e più povera, ma libera e piena di opportunità». E le conoscenze? «Il networking è importante anche da noi, certo. Ma in Italia le raccomandazioni contano un po' troppo». ■

«TRIMESTRALMENTE IL COMUNE DI COPENHAGEN ORGANIZZA CORSI (ANCHE IN INGLESE) PER INSEGNARE A FARE IMPRESA CON IL CONTRIBUTO DI ESPERTI DI VARIE MATERIE»

Chiunque voglia dare il proprio contributo a questa rubrica, proponendo e affrontando una tematica che ritiene importante, può scrivere a workshop@it.randstad.com

CASE HISTORY / GIOVANI

Nonostante tutto c'è chi assume

IL POSTO FISSO NON È UNA CHIMERA. PERITI E INGEGNERI SONO RICHIESTI, IN BONDIOLI & PAVESI, E IN QUESTO LA SOMMINISTRAZIONE AIUTA. PER MOLTE REALTÀ COME QUESTA IL LAVORO TEMPORANEO È, INFATTI, IL PRIMO "BANCO DI PROVA". CHE NON ESCLUDE (ANZI, FAVORISCE) LA POSSIBILITÀ DI UN INSERIMENTO DIRETTO

«Il posto fisso è monotono», ha dichiarato il presidente del consiglio Mario Monti. Ma non sempre impossibile da trovare. Perché le aziende assumono ancora: lo sa bene Diego, studente in ingegneria meccanica che prima di terminare la laurea specialistica ha deciso di accettare un impiego part-time in somministrazione come operaio in un'azienda metalmeccanica. Con la prospettiva di un inserimento, come ingegnere, al termine degli studi.

Una storia di impegno

La storia arriva da Suzzara, nel mantovano. Qui Bondioli & Pavesi, azienda metalmeccanica che dal 1951 produce componenti per macchine agricole, ha uno dei suoi dieci stabilimenti. Dove il posto fisso non è né utopico né monotono. L'esempio del giovane ingegnere non è isolato. Grazie a una collaborazione con la filiale cittadina di Randstad, che dura da un anno, lo stabilimento di Suzzara è in prima fila nell'assunzione di giovani. «La crisi ci ha colpito – spiega Massimo Taroni, direttore dello stabilimento di Suzzara – ma meno rispetto alla maggior parte delle aziende metalmeccaniche. Il nostro mercato di riferimento, l'agricoltura, non è stato molto coinvolto: anzi, dal 2008 non abbiamo licenziato nessuno».

Non mancano corsi specialistici

Qui entra in gioco Randstad con Cristina Villagrossi, Unit manager, e Matteo Rossi,

«**ABBIAMO CONOSCIUTO RANDSTAD E CRISTINA VILLAGROSSI NEL 2008. CI SIAMO SUBITO FIDATI**»

Account della filiale suzzerese: «Il nostro rapporto con l'azienda – racconta Cristina – è iniziato con una ricerca di giovani periti in somministrazione. Poi l'azienda si è rivolta a noi per la ricerca e selezione di ingegneri per la produzione, la logistica e gli uffici tecnici». Dal 2008 sono circa 25 le risorse inserite. A Taroni abbiamo chiesto perché la sua azienda è così controcorrente. «Bondioli & Pavesi – spiega – conta su un know-how specifico. È quindi difficile trovare professionisti già formati; meglio puntare su giovani da far crescere». Non mancano infatti le occasioni per interventi formativi affiancati alla formazione sul posto di lavoro. «Ma non un banale

on the job – aggiunge Villagrossi –: qui si organizzano corsi specialistici, soprattutto in tema di sicurezza. A cui in futuro potremo affiancare corsi Forma.temp».

Sogni che si realizzano

A facilitare l'apprendimento c'è poi la mobilità interna: «Nella nostra azienda – spiega Taroni – ogni due o tre anni il personale cambia mansione». Perché qui si crede nella crescita delle risorse. Lo fa notare la stessa Villagrossi: «L'esigenza primaria dell'azienda è assumere giovani. La somministrazione è utilizzata come "banco di prova"; per questo alla maggior parte dei somministrati si è aperta, al termine dell'inserimento, la possibilità dell'assunzione diretta». Proprio quello che è successo a Diego. Che, finita la sua esperienza da somministrato, ha visto il suo sogno realizzato: un lavoro a tempo pieno in azienda, in linea con il titolo di studio. ■



VAL PIÙ LA PRATICA... DELL'UNIVERSITÀ

La laurea? A volte non basta, secondo Massimo Taroni (nella foto): «Per questo puntiamo sulla formazione interna. Certo occorrerebbe che le università investissero in tirocini in azienda durante il corso di studi».

A sinistra, Cristina Villagrossi.

CALENDARIO

19 APRILE

Approccio sportivo

Randstad Hr Services organizza un active meeting sulla formazione esperienziale. La partnership tra Randstad e Benetton ci consentirà di avere a disposizione il centro sportivo La Ghirada, dove si allenano le squadre di pallavolo, basket e rugby di Treviso. L'obiettivo dell'evento è condividere l'approccio di Hr Services rispetto alla formazione esperienziale attraverso una modalità interattiva e coinvolgente, e vivere un momento di confronto e condivisione di esperienze sulla formazione outdoor.

APRILE

Formazione "integrale"

Si consolida la partnership tra Randstad e Prysmian PowerLink. In primavera, infatti, è previsto un evento formativo outdoor che sfrutterà alcune jeep 4x4 e i paesaggi della Garfagnana per sviluppare la capacità di condivisione e coordinamento tra dipendenti delle sedi europee del gruppo Prysmian. Il progetto OperationalLink sintetizza diverse metodologie e attività formative per creare una consapevolezza diffusa sui vantaggi legati alla costruzione di un adeguato sistema di gestione della conoscenza all'interno delle organizzazioni.

APRILE

Lavoro in Dote

Randstad offre la possibilità al personale in cassa integrazione o in mobilità di aziende lombarde di accedere gratuitamente ai servizi formativi e ai servizi al lavoro della Regione (progetto Dote Regione Lombardia). Sono offerti servizi di orientamento, definizione di percorsi personalizzati di avviamento al lavoro e la partecipazione gratuita a corsi di formazione anche personalizzabili. Nel bando, previsto per aprile, sarà garantita continuità fino al 2013 per gli incentivi rivolti alle imprese che assumono questi lavoratori.

BUSINESS

Una, due, mille soluzioni

NON SOLO SOMMINISTRAZIONE. IL SERVIZIO DI RICERCA E SELEZIONE, INTEGRATO E MODULARE, È SEMPRE PIÙ STRATEGICO. E ANCHE IN LINEA CON I TEMPI DI CRISI

Non ci stiamo snaturando: stiamo esplorando nuovi business, certi della nostra esperienza. È questo in sintesi il messaggio di Gianluca Cavalluzzi, Project manager Randstad, quando parla di ricerca e selezione. Un'attività che è da sempre nel dna aziendale (si tratta del reclutamento di personale per l'assunzione diretta in azienda) che oggi acquisisce maggiore peso, senza togliere spazio alla somministrazione. Il motivo? Un mercato che sta cambiando.

Diversificazione anticrisi

«Il mondo del lavoro sta andando in questa direzione – spiega Cavalluzzi –. E poi la flessibilità è sempre più importante: cambiare lavoro ogni 5, 10 anni è ormai la norma. In questo contesto la ricerca e selezione è fondamentale». Senza dimenticare il vantaggio per Randstad, che dando linfa a questo segmento di attività può diversificare il proprio business anche in un'ottica anticrisi: «È vero: il fatturato di ricerca e selezione è meno importante rispetto a quello da somministrazione, ma è strategico in quanto non legato al costo del lavoro». L'aggiustamento di rotta, però, non spaventa. Con questa novità Randstad mostra infatti di aver compreso il rallentamento generale dell'economia ideando, al contempo, una strategia per intercettare il cambiamento che porteranno gli incentivi statali alle assunzioni dirette, potenzialmente pericolosi per il business della somministrazione: «Siamo pronti al cambiamento», assicura Cavalluzzi.

Affiancamento... permanent

Entriamo nel dettaglio del servizio di ricerca e selezione Randstad. Cavalluzzi ne sottolinea la tipologia: «In Randstad lo definiamo permanent, un'attività di costante affiancamento all'azienda sotto tutti gli aspetti». Il servizio infatti, gestito direttamente dalle filiali, si fonda sulla competenza degli account. «L'azienda – spiega Cavalluzzi – può vantare una competenza trasversale maturata in anni sul mercato, che ci permette di erogare ricerca e selezione di qualità,



CONCORRENZA E OPPORTUNITÀ

Secondo Gianluca Cavalluzzi, sono molte le aziende che richiedono il servizio di ricerca e selezione.

Questo riguarda anche profili specializzati. Randstad sta diventando quindi protagonista in un segmento dove ci sono già molti protagonisti. E molte opportunità.

proprio come i competitor specializzati solo su questo fronte». Naturalmente fare ricerca e selezione non implica necessariamente la fornitura di un "pacchetto" preconfezionato. In altre parole, non c'è solo il servizio tradizionale che prevede la ricerca su più canali, la scansione dei curricula, i colloqui e gli assessment, colloqui di gruppo con circa 8-10 persone per volta, seguiti da giochi di ruolo pensati per far emergere nei candidati le competenze relazionali di ognuno. Randstad propone infatti anche soluzioni "spacchettate", con la possibilità, cioè, di fruire singolarmente di ognuno di questi servizi.

A macchia di leopardo

Ricerca e selezione da un lato e somministrazione dall'altro sono servizi pensati e proposti a clienti di ogni settore e dimensione. Con qualche differenza: «Le aziende caratterizzate da una produzione fortemente stagionale sono, e saranno, maggiormente legate alla somministrazione, mentre la ricerca e selezione è richiesta un po' ovunque, anche se a macchia di leopardo. Ad esempio è più apprezzata nelle grandi città, dove il settore più attivo su questo versante, il terziario avanzato, è maggiormente sviluppato».

Pronti a tutto

Aprirsi al mercato è un'opportunità. E la concorrenza? «Con la ricerca e selezione ci poniamo in competizione con le molte realtà che fanno di questa attività il loro core business», spiega Cavalluzzi. Anche se con una particolarità: «Come Randstad Italia ci occupiamo, attraverso le nostre filiali, di effettuare il servizio di ricerca e selezione per numerosi profili professionali che vanno dal neolaureato allo specializzato con esperienza. Per quanto concerne invece l'area di middle e top management, Randstad Professionals è la business line che, attraverso le sedi di Milano, Torino, Roma e Padova, fornisce un servizio di selezione e head hunting in funzione del tipo di figura da ricercare», conclude il Project manager.

Dove si lavora per (lo) sport

NEL FRUSINATE CONVIVONO MULTINAZIONALI E IMPORTANTI AZIENDE GESTITE DA IMPRENDITORI LOCALI. UNA DI QUESTE È IACOBUCCI HF, CHE SOSTIENE LA SQUADRA LOCALE DI PALLAVOLO IMPEGNATA NEL CAMPIONATO NAZIONALE DI SERIE A-2. UNA SFIDA, QUELLA SPORTIVA, ALLA QUALE PARTECIPA ANCHE RANDSTAD

Un territorio di brillanti imprenditori». Con queste parole Mirco Pierro, Area Manager Sud di Randstad, descrive Frosinone e provincia. Qui, infatti, accanto a grandi multinazionali esistono imprese "storiche" create da una classe imprenditoriale locale. I settori più sviluppati? «Il metalmeccanico – prosegue Pierro –, quello della gomma plastica e quello farmaceutico (il triangolo compreso tra Frosinone, Pomezia e Latina è il secondo polo farmaceutico italiano). Un territorio, questo, non immune dalla crisi. «Ma grazie all'orgoglio e alla determinazione – afferma Pierro – gli imprenditori riescono a reggere l'urto, cercando di reinventarsi e differenziare il proprio business».

Tra questi c'è Lucio Iacobucci, Presidente e Amministratore delegato di Iacobucci HF: «Una persona lungimirante», sostiene Pierro. Ma qual è la storia di questa azienda? «Tutto ha avuto inizio – afferma l'imprenditore – con il mio ingresso nella società di famiglia già attiva nella produzione di carrelli portavivande per il mercato aeronautico, e dal mio desiderio, come passeggero, di un

vero espresso italiano durante un viaggio Los Angeles-Roma. Da qui è nato lo sviluppo della prima macchina per caffè espresso "a bordo", inizialmente un progetto di R&D che è poi divenuto in breve tempo una società, con la nascita della Iacobucci HF (HF sta per High Fly, ndr), e in seguito dell'omonimo gruppo». Oggi Iacobucci HF Group è leader nel mercato dell'aviazione per l'offerta completa di galley inserts, cioè accessori per la cucina di bordo, inclusi forni e compattatori per i rifiuti, è attiva a livello internazionale con una sede in Germania e lavora prevalentemente con clienti stranieri.

Tuttavia, il contributo che IHF offre al frusinate non si limita all'attività produttiva. L'azienda è infatti main sponsor della società di pallavolo femminile IHF Volley, che milita nel campionato nazionale di serie A-2. «Credo nell'importanza del fattore umano in azienda come nello sport – racconta Iacobucci, Presidente anche della squadra di volley –. La valorizzazione del singolo all'interno di un gruppo è fondamentale e il gioco della pallavolo ne è la perfetta espressione». La squadra è al quarto anno di attività e in questo tempo è passata dalla serie C alla A-2. Una

scalata molto apprezzata dai cittadini frusinati: «La pallavolo può regalare grandi emozioni – prosegue Iacobucci – come avvenuto nel caso della promozione in A-2, vissuta con grande entusiasmo». Insomma, un'iniezione di cultura sportiva per il territorio.

E proprio l'attenzione verso il territorio è la ragione per cui Randstad, che dal 2010 è partner di IHF nelle attività di somministrazione, selezione e formazione, ha stipulato per la stagione 2011-2012 un accordo di sponsorizzazione con IHF Volley. Spiega Mirco Pierro: «Avevamo il desiderio di offrire qualcosa di concreto a una terra in cui, grazie anche alla filiale di Frosinone, vantiamo una presenza forte. E abbiamo puntato sullo sport, i cui valori fondamentali sono simili a quelli della nostra azienda». La sponsorizzazione si concretizza nella presenza di striscioni e cartelloni e di un desk informativo per i lavoratori all'interno del Palasport Città di Frosinone, oltre che con la presenza del logo Randstad sul sito web della società sportiva.

Quella tra Randstad e IHF è una partnership solida, a 360 gradi, «che va oltre il legame tra cliente e fornitore», conclude Pierro. ■

OBIETTIVI SEMPRE AMBIZIOSI

Dopo la promozione in A-2, la IHF Volley non sembra volersi fermare, come spiega il Presidente Lucio Iacobucci: «Gli obiettivi sono sempre ambiziosi, anche se da neopromossi l'esperienza di A-2 è decisamente un percorso che dobbiamo affrontare con grande attenzione, come team sportivo e come società».



CO L O R I E S A P O R I

Una terra da film

La provincia di Frosinone è ricca di bellezze naturalistiche. E ha un altro pregio: aver dato i natali alle star del neorealismo italiano

Il termine Ciociaria fu introdotto nel XVII secolo. In quegli anni si cominciarono a definire con questo nome – che deriva da *ciocia*, una calzatura di cuoio utilizzata dai pastori e dai contadini nei campi – i territori dell'attuale Lazio a sud di Roma. In realtà, i confini della Ciociaria non furono mai definiti ufficialmente, in quanto si trattava di un concetto più "folkloristico" che geografico. Tuttavia dal 1927, anno in cui venne istituita la provincia di Frosinone, si tende a identificare con la parola Ciociaria proprio la zona del frusinate; un'identificazione, questa, fatta propria anche dall'Azienda di promozione turistica della provincia laziale. Il territorio ciociaro è molto ricco dal punto di vista naturalistico. Innanzitutto, le numerose colline e i rilievi montuosi: basti pensare ai monti Aurunci, Ausoni, Ernici, o Lepini e Simbruini. Le pendici di queste montagne presentano floridi boschi, soprattutto di faggi, piante resinose, castagni, querce e frassini. Questa vegetazione così florida trae beneficio dai molti corsi d'acqua che scorrono da queste parti: laghi – merita una visita

l'oasi naturalistica del lago di Posta Fibreno – cascate e fiumi. Tra questi ultimi, ci sono l'Aniene, il Liri con le sue splendide cascate e il Sacco. Altri luoghi di interesse? Le grotte di Pastena e di Colleparado e le note stazioni termali di Fiuggi e Ferentino. Chi alla natura preferisce i centri abitati, invece, può fare un salto nei tanti paesini rurali, arroccati sui colli o ai piedi dei monti. Una curiosità: alcuni di questi borghi in provincia di Frosinone hanno dato i natali a personaggi che hanno reso celebre il cinema italiano in tutto il mondo: ad esempio Vittorio De Sica, nato a Sora (e regista del film *La ciociara*, guarda caso), Nino Manfredi, nato a Castro dei Volsci e Marcello Mastroianni, nato a Fontana Liri.



O L T R E C O N F I N E

Italia-Francia. Così diverse, così uguali

Matthieu Simonin lavora da poco in Randstad, ma può già offrirvi le sue impressioni sull'azienda e sull'economia dei due Paesi



Un francese che sembra apprezzare molto l'Italia. È Matthieu Simonin, Development Manager Industrial Randstad. Un collega che ha un'ampia visione del mercato del lavoro e frequenti rapporti con il nostro Paese. Conosciamolo meglio.

Matthieu da quanto tempo sei in Randstad?

«Sono arrivato qui nell'aprile dell'anno scorso dopo otto anni in Messico. E dopo aver assimilato i valori, i processi e i servizi Randstad, ora sono focalizzato sullo sviluppo di un portfolio clienti comprendente le più grandi multinazionali del settore tecnologico e industriale. Il mio lavoro consiste nel condurre trattative nazionali o internazionali, mettere in contatto Randstad con i propri clienti nei vari paesi, implementare gli accordi firmati e adattare le strategie in modo da soddisfare i clienti, assicurando la miglior qualità possibile».

Conosci l'Italia? E che cosa pensi?

«L'Italia è un Paese ricco di storia e cultura, con persone deliziose e una grande gastronomia. In termini di business, è un Paese con molte opportunità di crescita, che può sviluppare nuovi servizi e diventare leader di mercato: all'interno del nostro portfolio il vostro Paese è al quarto posto in termini di entrate. La situazione attuale non facilita il business e i nostri clienti non

fanno eccezione. Ma non tutti vivono le stesse condizioni: alcuni stanno riducendo il personale, ma altri stanno crescendo e, quindi, utilizzano molti dei nostri servizi».

Hai contatti abituali con l'Italia?

«Durante i meeting telefonici o nella mia permanenza da voi di gennaio ho avuto modo di conoscere molti colleghi italiani. Abitualmente ho contatti con i colleghi Donata Chiaradia, Armando Limatola e Alessandro Selva Bonino».

Hai notato differenze sostanziali tra Italia e Francia?

«Non conosco abbastanza la situazione per comparare i due mercati. Ma ci sono una serie di differenze a livello di accordi collettivi che rendono difficile la comprensione del mercato del lavoro italiano».

Parliamo un po' della Francia, allora.

«Anche noi abbiamo qualche difficoltà. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, c'è un vasto gap tra l'offerta e la domanda in termini di competenze. La globalizzazione e il costo del lavoro stanno accelerando il processo di deindustrializzazione nell'Europa occidentale, acuendo le difficoltà per i lavoratori meno qualificati. Al contrario, c'è carenza di profili qualificati, la cui richiesta crescerà nei prossimi anni. Un'opportunità di business e una sfida da affrontare».