

Crisi & Sviluppo @ Manageritalia

Oltre la crisi, per cogliere opportunità e sviluppo

Lavoro, occupazione e formazione

C'è chi dice che il lavoro diventerà sempre più liquido, flessibile e/o precario, imprenditoriale e chi dice che ci sarà sempre meno lavoro e solo pochi avranno un lavoro di qualità. Ma allora come sarà e come vorremmo che fosse il lavoro e il mondo del lavoro nel 2025? Per i manager e per tutti?

Per guidare e non subire il cambiamento dobbiamo guardare lontano e immaginare come sarà, potrebbe essere e vorremmo che fosse il lavoro in Italia tra dieci anni. Lo vogliamo fare con il contributo di tutti chiedendovi di immaginare gli scenari più o meno possibili e di conseguenza le esigenze che avremo in questo campo.

Per aiutarci abbiamo chiesto stimoli e considerazioni a prestigiosi istituti e personaggi del panorama culturale italiano.

Quindi, quale scenario e di conseguenza quali necessità avremo a medio lungo termine?

Approfondimenti:

[In pensione più tardi, ma cambia anche il lavoro – Vincenzo Galasso \(Università Bocconi\)](#)

[Over 50: il pensiero di Tiziano Treu](#)

Commenti

1.  [Bruno Angelo Meneo:](#)

Immaginare quale sarà il futuro fra 10 anni è come giocare alla roulette.

Viviamo un periodo di profonde trasformazioni, in cui i vecchi paradigmi sono tutti messi in discussione; gli stessi economisti brancolano nel buio quando si spingono a fare previsioni oltre i 6 mesi. Da imprenditore mi cimento annualmente con la difficile ma ineludibile previsione del budget annuale, ben conscio che molte delle previsioni saranno smentite dalla realtà.

Eppure non possiamo esimerci dal fare previsioni, perché dallo sforzo di immaginare il futuro deriva la concreta progettazione del nostro domani.

Ebbene, quale sarà la realtà 2025 di lavoro, occupazione e formazione? Tra i vari scenari a tinte fosche io prediligo una visione fiduciosa di un popolo più maturo che abbia finalmente compreso quanto sia pernicioso la contrapposizione tra datori di lavoro e lavoratori.

Immagino un sindacato finalmente moderno, pronto a cogliere e far propri gli elementi di flessibilità imposti dal mondo globalizzato, ma anche una classe imprenditoriale capace di liberarsi dai vecchi assilli e di puntare decisamente al bene comune più che all'arricchimento personale. A 2 secoli dalla rivoluzione industriale siamo ora nuovamente di fronte ad un cambiamento epocale, una nuova rivoluzione che io definisco "virtuale", dove le distanze si accorciano fino a sparire e il nostro pianeta tende sempre più a farsi "villaggio globale".

Un mondo che impone una profonda trasformazione dei rapporti di lavoro e una formazione continua che acceleri le capacità di apprendimento e di accettazione del nuovo facendo via via diminuire le resistenze passive e le lotte senza quartiere a difesa di privilegi di gruppo e di casta.

Un mondo in cui datori di lavoro e lavoratori saranno finalmente allineati e concentrati sull'obiettivo comune della crescita umana e professionale, determinando così il costante e virtuoso rafforzamento della capacità di competere nel mercato globale.

Un mondo in cui l'efficienza dei lavoratori sarà basata sui risultati e non sul controllo fisico della presenza: non più l'uomo che diventa macchina alla catena di montaggio ma la donna e l'uomo padroni delle proprie competenze che utilizzano le macchine per adempiere ai propri obblighi, indipendentemente dal luogo in cui si trovano.

Un mondo ove la formazione continua verrà programmata e pianificata col budget annuale e l'innovazione sarà costantemente alimentata da progetti di ricerca e sviluppo su cui confluiranno i dipendenti che, giunti al termine di un ciclo produttivo, saranno automaticamente indotti a studiare per accrescere le proprie conoscenze sulle tecnologie d'avanguardia.

Un mondo che sarà finalmente basato sulla cooperazione anziché sulla conflittualità.

Sarà mai attuabile? Io credo di sì... e comunque bisogna crederci.

Lo sto già attuando nella mia società e i risultati mi spronano ad andare avanti.



9+

[17 marzo 2015 alle 11:35](#)

2.  *Enrico Torre:*

Qualsiasi articolo o commento “dotto” sul futuro non ha senso. Nemmeno gli auguri ci prendevano. Prendiamo esempio da ciò che è successo nel 2014 con lo “shale gas” del Nord America. Pareva che frantumare le rocce profonde avrebbe stravolto le forze economiche del mondo; poi ci hanno pensato i Sauditi a fare crollare il prezzo del petrolio e dello “shale gas” non se ne parlerà più. Nel frattempo fiumi e montagne di “esperti” si erano spesi per disegnare un futuro inesistente.

Ciò premesso, io voglio esprimere solo un desiderio per il futuro di tutti gli italiani : che venga ridotto al minimo il sistema mafioso imperante in tutto il nostro tessuto economico e professionale. Solo in un ambiente sociale scevro da camarille, pressioni distorcenti, corruzione, politica e sindacalismo ammalati, si potrà parlare dell'utilità della formazione, dell'imprenditorialità e di un mondo del lavoro premiante le capacità.



[17 marzo 2015 alle 17:57](#)

3.  *Luigi Fiorin:*

Per vedere più da vicino il 2025 occorre, forse, guardare verso il 2050:

Il nostro pianeta, la Terra, occupato da 9-10 miliardi di persone, più della metà anziane e una minoranza giovanile. Concentrazione della ricchezza, dilagante urbanizzazione, riduzione della fertilità dei campi, taglio di foreste, degrado degli oceani, diminuzione delle riserve idriche potabili, minaccia crescente di estinzione di biodiversità, per lo più ristretta in 25 fragili aree geografiche. Cambiamenti climatici con estreme manifestazioni crescenti verso il dissesto idrogeologico.

Se COP 21, alla fine di quest'anno, raggiungerà, come se lo auguriamo tutti, un accordo globale, mondiale, giuridicamente vincolante, atto a tentare di bloccare l'aumento della temperatura al di sotto dei 2 gradi rispetto all'epoca preindustriale, i dirigenti d'azienda avranno obiettivi innovativi ben chiari da affrontare, in campo industriale, finanziario, dei trasporti, dei servizi, sul rafforzamento e ampliamento dello Stato Sociale democratico, rinnovamento politico, culturale, scolastico, diritto al lavoro non inquinante e prevenzione infortuni, diritto all'abitazione, tutela della salute, previdenza, tanto per esemplificare. L'associazionismo potrebbero contribuire, anche onerosamente, all'organizzazione e approfondimenti sulle nascenti professioni in corso, come nanotecnologie, informatica, intelligenza artificiale, robotica, neuroscienze, genetica, tematiche tra scienze interconnesse, ecc. Nuove carriere e nuovi lavori stanno già sorgendo, come, ad esempio, costruttori di parti umane, specialisti in aumento della memoria, piloti, architetti, guide di viaggi spaziali, amministratori e consulenti di benessere per persone anziane, produttori di coltivazioni geneticamente modificate, agricoltori ecologici verticali, una lista lunghissima, professioni ancora da inventare. E' possibile il rischio di una minoranza super capace e superpagata e una vasta maggioranza senza lavoro. Lavoro non più inteso come “luogo”, ma come “funzione” flessibile, competente, abile, autonoma, creativa, indirizzata a risultati e all'apprendimento permanente.

Ma il cambiamento in corso è irreversibile, indipendentemente dai risultati di COP21. Per questo occorre prepararsi in tempo al rinnovamento, magari introducendo da subito, anche un nuovo modo di concepire il PIL, che contabilizzi il valore del Capitale iniziale e finale, degradabile ma non rinnovabile, per la seconda legge della termodinamica, composto da aria, acqua, terra, minerali e BIODIVERSITA', di cui siamo parte e non padroni! Potrebbero aprirsi così anche nuove consulenze a investitori. Il termometro naturale dello sviluppo sostenibile sta, comunque, segnando i risultati. Perdere la Biodiversità significherebbe distruggere il termometro che misura la felicità.

Luigi Fiorin



[18 marzo 2015 alle 23:30](#)

4. *Roberto Stanca:*

Sono profondamente d'accordo con Bruno e Luigi sulle considerazioni sul lavoro. Il lavoro e' cambiato, sta cambiando e cambierà sempre di più. Sta a noi cambiarlo in meglio e gestire questo mutamento. Dobbiamo farlo noi manager.

A questo proposito mi piace tantissimo la recente iniziativa, proprio sul lavoro, PRODUTTIVITA' e Benessere.

Iniziativa che vuole cambiare il l'acoro con i manager a farsene propugnatori e promotori

http://www.manageritalia.it/iniziative_ed_eventi/Produttivita_e_benessere/liniziativa.html

Mi sembra la strada giusta è necessaria per dare sempre più significato e valore al nostro ruolo di manager e a quello della nostra Associazione Manageritalia.

Certo poi, sempre in questo ambito, dovremmo combattere la corruzione, che è contro il lavoro e la competizione veri, quelli basati su competenze, risultati e merito. E qui penso che Manageritalia sia e debba essere a guida del tutto. Chi, se non noi manager seri e competenti, può guidare con la nostra associazione questo movimento?

Questo è un altro modo x costruire, ricostruire il futuro.



[20 marzo 2015 alle 07:18](#)

5.  **RICCARDO CHIRIATTI:**

Noi abbiamo un problema a mio avviso e non è di poco conto. Come siamo considerati dalla società civile ? e quando parlo di società civile intendo tutti ma proprio tutti coloro che partecipano alla vita sociale del nostro Paese. L'immagine dei managers non è all'altezza di quelle che sono le peculiarità del nostro mondo associativo. Troppe confusioni tra "manager di nome " e non di fatto , troppe e qui dico purtroppo volte si abusa del nome manager quando ci sono scandali che coinvolgono dirigenti soprattutto della pubblica amministrazioni o faccendieri inventati dall'oggi al domani.

Questo vuol dire che dovremmo investire anche a costo di lasciare per strada qualcuno sulla corretta comunicazione della professionalità che ci contraddistingue.

Ma chi dovrebbe prendere in mano (ovviamente in fianco ad una "buona politica") il futuro del nostro paese? Solamente noi che dobbiamo forzare per un patto intergenerazionale da subito che ci consenta di lasciare in mano alle nuove generazioni un' Italia , se non risanata, almeno con una" vision" chiara sul futuro possibile.

Credo che non abbiamo altre alternative. Rischieremo che il 2025 ci vede solo ormai spettatori di un fallimento consegnato già pronto in mano a chi non ne ha colpa.

Il cambiamento che non è necessario ma Imperativo deve avere Noi come attori principali , abbiamo idee, stiamo portando avanti molte aziende con successo , abbiamo una visione chiara dello status quo e , pur rendendoci conto che non si può gestire uno Stato solamente con logiche aziendali, abbiamo esperienza sufficiente per farlo. Prima del 2025 dobbiamo essere VERAMENTE legittimati !!!



[23 marzo 2015 alle 15:22](#)

6.  **Carlo Romanelli:**

Il lavoro nel 2025 sarà basato sulla moltiplicazione delle esperienze, sul potenziale di apprendere competenze nuove più che su quelle acquisite.


Conteranno meno le tipologie contrattuali e molto di più le dinamiche di ruolo, sarà ipertecnologico e proprio per questo il management dovrà saper occupare gli spazi che le tecnologie non riusciranno ancora a coprire, come le relazioni.

I manager saranno più regolatori che decisori.

C



[23 marzo 2015 alle 18:34](#)

7.  **riccardo chiriatti:**

Prima di tutto mi scuso per i refusi della mia precedente , dovuti ad una tastiera....non in linea con i tempi !!!!

Invece noi managers dobbiamo essere più che in linea, precursori di tempi.

Stiamo vedendo che il mondo del lavoro si arricchisce ogni giorno di nuove professioni e nuove anche se per ora ridotte opportunità. Il fattore umano comincia a ritornare come importante in tutti i campi e lo sviluppo di tecnologie , aziende, istituzioni non può prescindere dalla presa di coscienza che il capitale umano va preservato in tutti gli aspetti come fonte primaria di di rinnovamento. Il manager di domani dovrà essere sempre più un profondo studioso delle capacità umane. E questo sarà uno studio continuo che ci porterà magari fuori dai "confini aziendali" fino ad una figura di manager "dello sviluppo " a 360 gradi.



[24 marzo 2015 alle 14:57](#)

8.  **Mario Rizzi:**

parlando di lavoro futuro, conscio e d'accordo su quanto dice Carlo Romanelli a livello professionale, penso che dovremmo riflettere sul discorso dei contratti.

La presenza di un contratto che offra alle due parti basi minime per instaurare un rapporto professionale e di fiducia, mi pare il minimo comun denominatore (in termini di norme e previdenze ecc.) per facilitare i rapporti professionali e il business. Questo dovrebbero prevedere i contratti, tutti senza esclusione. Poi alcuni potrebbero pure andare sopra a quei minimi, che potrebbero essere anche medi o più a seconda della professione.


Andrebbe poi eliminata la distorsione lavoro dipendente e lavoro indipendente, parificando gli obblighi di contribuzione previdenziale, tassazione ecc. Perché altrimenti non c'è una base minima comune per sviluppare l'attività economica e

si distorce l'utilizzo dei contratti, non in funzione della loro vera utilità, ma dell'utilità della parte più forte (l'azienda e/o in alcuni casi il singolo) asfuggire alle norme comuni di convivenza economico sociale.



1+

[24 marzo 2015 alle 21:01](#)

9.  *Fabrizio Liberatore:*

Provo a fare anche io una previsione sul lavoro nel 2025 in Italia.

Dato il nostro ritardo storico (di quasi 5 anni rispetto ai pionieri) e la nostra resistenza al cambiamento, possiamo immaginare che il 2025 somigli alle previsioni che si fanno per il prossimo quinquennio ad adottare trend che nei paesi più propensi all'innovazione ed al cambiamento.

In questi paesi, in tutti i settori produttivi, le imprese e le amministrazioni virtuose hanno trasformato i loro processi di business, rendendoli agili abbracciando la rivoluzione digitale.

Molte professionalità e competenze attuali sono obsolete (nell'ICT, nel Retail, nelle fabbriche, nella P.A., etc). Il canale principale per scegliere e/o comprare prodotti o fruire servizi sono le apps sugli apparati mobili, dopo che sui social abbiamo compreso il gradimento degli altri utenti.

L'ufficio è virtuale per molte professionalità, l'azienda mette a disposizione il proprio catalogo di prodotti e servizi, il dipendente acquisisce i propri mezzi di supporto, che sono sempre più digitali (a parte i mezzi di trasporto, se richiesti, ed i benefit assicurativi e previdenziali).


Flessibilità, autonomia e capacità di utilizzare i canali digitali per la propria professionalità, per costruire network relazionali e per ottimizzare il tempo a disposizione saranno delle sfide che i lavoratori ed i manager di oggi dovranno affrontare soprattutto nei confronti della classe generazionale dei millennials, che oggi ancora non ha capito che può competere con un vantaggio competitivo "nativo" per i posti di lavoro più qualificati.

Occorre quindi un profondo processo culturale e di ri-qualificazione delle competenze per poter trovare uno spazio professionale in questo contesto (che io reputo possa essere molto più qualificante e gratificante rispetto alla profonda arretratezza ed inefficienza del lavoro di oggi).



2+

[26 marzo 2015 alle 10:38](#)

10.  *davide delle foglie:*

Rispondere ad una domanda a così ampio respiro temporale è sicuramente una "bella sfida" e lo è ancor di più se tutto dipende da un sistema socio-economico e produttivo poco fluido e progettuale a causa della forte instabilità politica del nostro Paese.

Ad ogni modo, colgo la sfida ed azzardo una mia previsione – perché solo di previsione si può parlare – avendo forse, e sottolineo forse, un osservatorio privilegiato datomi dal ruolo di Hr Manager.

Innanzitutto dico che per capire cosa si vuole essere domani occorre capire quali sono le opportunità / minacce che il mercato odierno ci prospetta in maniera più o meno evidente. Infatti, oggi ci troviamo di fronte a:

-) una forte dispersione scolastica ed universitaria che inevitabilmente non contribuisce ad innalzare il livello culturale medio di una popolazione che dovrebbe, mercato del lavoro permettendo, andare a costituire la prossima forza motrice delle nostre aziende (attuali e prossime). Parafrasando l'antropologo Dipak Pant la "cultura non è la ciliegina sulla torta ma è la torta!!!"; ergo, se non c'è cultura nelle nostre aziende queste sono o saranno destinate ad estinguersi poiché senza cultura non si può "alimentare quel circolo delle idee utili a spingere le stesse aziende a migliorarsi ed a distinguersi dalle altre";

-) un mondo del lavoro fortemente ingessato e destabilizzato a causa della volatilità dei vari governi che si susseguono. Ci troviamo, infatti, da un lato, di fronte ad un impianto normativo ed ad un coacervo di tipologie contrattuali che rendono impossibile la vita di tutti coloro che, con queste norme e forme contrattuali, devono fare i conti tutti i giorni; dall'altro, ad un livello di disoccupazione ed inoccupazione spaventoso;

-) una società civile e professionale perennemente "connessa" (grazie agli smartphone e tablet) che fa dei social "l'open space" su cui condividere esperienze, progetti e competenze

Se questo è lo scenario attuale, il mercato del lavoro che immagino sempre più multiculturalmente si caratterizzerà per:

-) l'inaccettabilità della mediocrità a tutti i livelli, con un maggior numero di disoccupati ed inoccupati rispetto a quelli attuali;

-) la presenza di rapporti di lavoro sempre più brevi e flessibili dove il lavoratore, grazie alla condivisione delle esperienze, potrà scegliersi l'azienda che meglio risponde alle sue aspettative professionali e personali. Infatti, richiamando ancora una volta Dipak Pant, l'era del materialismo a tutti i costi ha lasciato, ormai, il passo all'era del benessere; quindi, i prossimi lavoratori saranno – magari – disposti a guadagnare meno purché prestino le loro professionalità in contesti che sappiano offrire un "benessere personale ed organizzativo" in linea con le loro aspettative;

-) la necessità di competenze sempre più trasversali e creative capaci di adattarsi a scenari mutevoli con un caro "bye

bye” alle competenze funzionali specialistiche;

-) una diffusione dell’informazione e del sapere accessibile a tutti coloro che saranno animati dalla giusta curiosità di volersi distinguere avendo, così, la possibilità di azzerare le differenze tra imprenditore e lavoratore e di appiattire ogni scala gerarchica.

Dunque, se questo dovesse essere lo scenario del prossimo decennio, la nostra Associazione, cogliendo la grande opportunità prospettata in alcuni recenti studi secondo cui il numero degli addetti ai servizi crescerà in maniera esponenziale rispetto a quelli dell’industria ed agricoltura, dovrebbe a mio avviso, percorrere velocemente due direttrici:

1. RAFFORZARE il suo ruolo sociale nel sistema Italia cercando di:

a) indirizzare le componenti politiche affinché:

- venga creato un sistema lavoro coerente con le evoluzioni socio – culturali in atto. Infatti, se lo scenario prima esposto dovesse concretizzarsi, mi chiedo che senso ha continuare a considerare il contratto a tempo indeterminato come “la forma comune di rapporto di lavoro” discriminando tutte le altre forme di contratto flessibile???
- si ponga un freno alla dispersione scolastica ed universitaria se vogliamo che le aziende del domani siano composte da competenze – anche – italiane (un po’ di campanilismo non guasta mai!)

b) preparare / accompagnare i propri associati allo sviluppo di competenze funzionali rispetto allo scenario immaginato

c) sfruttare il mondo social per influenzare in maniera diretta e trasparente anche i non iscritti

2. creare una maggiore PARTNERSHIP con l’associazione di categoria datoriale affinché si supportino le PMI del terziario nella gestione di un cambiamento epocale che sicuramente non sono pronte a gestire con conseguenze facilmente immaginabili. Ricordiamoci che senza PMI molti dei nostri associati rischierebbero il posto di lavoro....!!



2+

[26 marzo 2015 alle 14:36](#)

11.  [Alberto de Monte](#):

Se faccio un tuffo nel passato al 2005 e penso come mi sarei immaginato il lavoro nel 2015 e come invece è oggi, credo di avere sbagliato di molto. Certo, le grandi tendenze erano chiare: maggiore flessibilità del lavoro, maggiore dominio delle nuove tecnologie, ruolo del management come il coach di una squadra, capacità di reinventarsi continuamente. Tuttavia, quello che sicuramente ho mancato di prevedere erano i settori che avrebbero avuto il maggiore sviluppo e quindi la necessità di acquisire le competenze che oggi il mercato richiede. Perché la verità è che anche al manager oggi sono richieste competenze e conoscenze sempre più specialistiche.

Quello che allora mi immagino per il 2025 è che la tendenza verso una ulteriore specializzazione continuerà e anzi accelererà. Quali competenze, quali settori: è evidente per me che l’abilità di creare nuovi business in modo imprenditoriale, la conoscenza (o almeno comprensione) di nuovi usi della tecnologia (ecommerce, big data, moneta digitale, intelligenza artificiale, ...), la capacità di sviluppare network e lavorare non con riporti gerarchici ma collaboratori a vario titolo saranno le caratteristiche richieste ai manager nel 2025. Come Associazione Manageritalia, cominciare a formare o almeno discutere di questi temi è essenziale per far fare al management il salto culturale necessario.

Come direbbero gli anglosassoni, i miei 2 cents.



1+

[26 marzo 2015 alle 17:39](#)

12.  [Gruppo di Bergamo](#):

RIFLESSIONI A RUOTA LIBERA COLTE IN UN GRUPPO DI LAVORO DI COLLEGHI DI BERGAMO SUL TEMA LAVORO.

- mondo del lavoro caotico, senza più regole, estremamente ‘liquido’ suggerisce di recuperare l’etica del lavoro.
- l’influenza del ‘caos’: si sono persi i valori di continuità nella costruzione del rapporto di lavoro, è sempre più un prendi e scappa.
- siamo nella non prevedibilità di niente.
- rapide variazioni di mercato che non forniscono punti di riferimento.
- la FORMAZIONE può essere un grande aiuto nell’ambito di una flessibilità operativa totale.
- c’è un fattore specifico italiano: l’Italia esce da questa crisi nelle condizioni tra le peggiori di tutti gli altri paesi. un capitalismo familiare che non va oltre il proprio naso. Piccolo non è più bello.
- l’ambiente italiano è ostile all’imprenditoria.
- il lavoro da casa fa perdere la socialità che è assolutamente necessaria ed importante. negli USA si è in controtendenza su questo fenomeno e si sta tornando indietro: un gioco di squadra che aumenta la produttività.
- cosa è la flessibilità?
- le aziende non puntano su formazione e competenza ma attendono che i figli possano al più presto entrare in azienda perché si è sempre fatto così.
- mancanza tra la realtà contingente di quello che oggi sta vivendo il mondo del lavoro.

- assottigliare il gap tra realtà del mondo del lavoro e l'interpretazione politica.
- formazione anche per le aziende: un patto da rinnovare anche con le realtà imprenditoriali.
- e' necessaria una rivalutazione del capitale umano, specialmente da parte delle piccole medie aziende oggi. il fattore critico è quando si vede un manager non come una risorsa ma solo come un costo.
- LE POLITICHE ATTIVE SONO TRA LE PIU' IMPORTANTI SOLUZIONI COME RISPOSTA ALLA PERDITA DEL LAVORO.
- CREARSI LA VENDIBILITA MENTRE HAI UN LAVORO: SE ASPETTI QUANDO LO PERDI...E' TROPPO TARDI.
- CORSI ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE PER CREARSI IL PROPRIO NETWORK, LA PROPRIA RETE.

parole chiave per i prossimi dieci anni:FORMAZIONE – FLESSIBILITA' – MOBILITA' – RICAMBIO – VISIBILITA' – VALORIZZAZIONE – RADICI – PASSIONE.

– DEFICIT DI ETICA NELLE RELAZIONI, TASSAZIONE ALTISSIMA E COSTO DEL LAVORO FUORI DAGLI STANDARD DEGLI ALTRI PAESI SONO, INSIEME ALLA CRISI GLOBALE, ALL'ORIGINE DELLA SITUAZIONE ITALIANA.



[26 marzo 2015 alle 20:42](#)

13.  *Marta Vinci:*

Bella discussione, facciamone più spesso.

@mariorizzi il contratto serve per creare le basi per la fiducia è la collaborazione che sono oggi sempre più il DNA del business. Contratti che dico devono favorire che tutti competano ad armi pari e su una struttura flessibile ma chiara è certa. Devono cambiare sempre più spesso anticipando o almeno stando al passo con quello che chiede di sano il mercato.ntenismone conto.

@fabrizioliberatore condivido in pieno chi non ha cultura e pratica digitale perde oggi il più grande strumento di crescita. Per il manager e' essenziale conoscerlo e praticarlo anche mentalmente per trovare nuove strade di business (oggi si innova soprattutto ragionando così). Per poter crescere professionalmente e dare forza alla indispensabile curiosità per seguire e anticipare i cambiamenti. Per gestire, stimolare e far collaborare le persone e aziende. Per scegliersi davvero attivamente il percorso professionale e le sfide da cogliere. Se non siamo digitalizzati, prima di tutto mentalmente, siamo fiori da tutto.

@davidedellefoglie giusto operiamo come associazione di manager per dare innovazione e sinergia e sincronia alle componenti core della crescita della società.

Bello il nuovo benessere personale e organizzativo, dove il lavoro ha molto spazio e senso. Come lo misuriamo e cerchiamo? Va cambiato il lavoro certo.

Le competenze, certo trasversali è più in continuo e rapidissimo cambiamento. Nel mio ruolo è settore ogni anno ne cambiamo quasi metà di quelle MUST e cambiano nel giro di mesi e territori.

La curiosità, poi, amplificato da un dominio del web deve essere il nostro faro. Un faro che dialogando come qua stiamo facendo viene potenziata e amplificata.

@albertodemonte specialistiche non so, ma mutevoli di certo. E sono d'accordo se non ci diamo una mano facendo squadra grazie a MANAGERITALIA non faremo noi manager il salto è non lo potremo far fare alle nostre aziende e al paese.



[26 marzo 2015 alle 21:52](#)

14.  *Andrea Bordogna:*

Mi è stato di grande conforto leggere i precedenti contributi, davvero interessanti e Smart.

Voglio solo aggiungere che nel futuro dovranno essere a mio giudizio recuperati e premiati i valori della persona, ad ogni livello. Uno su tutti: l'onestà, nel privato e sul lavoro, anche nelle piccole cose.

Sono stato il primo in passato a tacciare di retorica questi pensieri, tuttavia mi rendo invece conto oggi che abbiamo perso le basi e su queste dobbiamo lavorare, in tutti i campi.

Ricordo il mio professore di italiano che scriveva sciopero sul registro e ci faceva lezione, lo pensavo uno stupido, oggi lo ammiro.

Io sono convinto che noi italiani ce la possiamo fare. La storia lo insegna.



[27 marzo 2015 alle 08:43](#)

15.  Danilo:

Il lavoro sta diventando veramente sempre più fluido, le mie previsioni sono che aumenterà moltissimo il precariato o quanto meno il lavoro a lungo termine per la stessa azienda.


la concorrenza globale soprattutto della manodopera a basso costo , la globalizzazione dei mercati e la riduzione dei costi tecnologici, porterà le aziende a servirsi sempre più di personale flessibile e sostituibile

Il management italiano legato a vecchi schemi ”riadattati per l’uso” seguirà l’onda piuttosto che portare una propria specificità.

Sarebbe auspicabile puntare alle competenze e sulla qualità ma sembra appunto che i nostri manager siano legati a modelli anglosassoni e/o (soprattutto nelle grosse aziende) ad introdurre burocrazia e “politica di cordata” nei processi decisionali.



[27 marzo 2015 alle 11:02](#)

16.  paolo moscioni:

Vorrei fare una considerazione preliminare : la popolazione mondiale cresce ed il lavoro scende, non solo per fattore critico del momento ma perché l’uomo continua a dotarsi di macchine che fanno il lavoro di tanti uomini. La cosa è ineludibile e non credo serva leggere i romanzi di fantascienza del secolo scorso per immaginare quale scenario ci attende.

Tutto ciò sarebbe catastrofico se l’uomo non avesse la formidabile capacità di inventarsi sempre nuove esigenze per soddisfare le quali qualcuno deve lavorare.

Per immaginare il lavoro del 2025 occorre immaginarsi quali saranno le esigenze dell’uomo nel 2025.

Sarà un lavoro super tecnologico o quanto meno ci si avvarrà di super tecnologie, sempre meno esisterà un luogo fisico di lavoro e di conseguenza i rapporti di lavoro saranno sempre più individuali.

Dovremo di conseguenza ripensare la rappresentanza come un filo diretto tra singoli ed un soggetto unico che li rappresenti con tutte le particolarità.



[30 marzo 2015 alle 16:43](#)

17.  Giuseppe Cuccorese:

conoscere o sapere oggi, con l’evoluzione moderna, come sarà il lavoro tra 10 anni, è quasi impossibile.

L’unica cosa certa è:

- 1) Formazione continua a tutti i livelli (operai, impiegati, dirigenti e manager)
- 2) Sindacato moderno pronto al mondo globalizzato (quasi impossibile per quello italiano)
- 3) Imprenditori piccoli e grandi che unitamente alla forza lavoro, di qualsiasi livello e categoria, siano prima concentrati sull’obiettivo da finalizzare, in modo da raggiungerlo nel più breve tempo possibile, nel migliore dei modi e possibilmente con un risultato positivo che confluirà a beneficio di tutti.



[30 marzo 2015 alle 17:00](#)

18.  Enea Masau:

L’Italia fra 10 anni, la nostra mente va subito alle speranze. Speriamo di non avere conflittualità fra le parti sociali ma che le singole capiscano quanto sia importante la cooperazione per il bene comune quindi speriamo che i sindacati difendano i lavoratori senza danneggiare il tessuto economico, che gli imprenditori investano “in casa” in un’ottica di profitto ma per il bene degli italiani e non puntino ad un mero arricchimento proprio o delle banche svizzere, che i politici gestiscano la cosa pubblica facendo nascere o sviluppare delle strutture organiche che ci permettano lo sviluppo e quindi il benessere e non per il tornaconto personale o solo per la lobbie che li sostiene. Al lato pratico però credo che fra 10 anni l’Italia sia più o meno come adesso, un tessuto economico con molte aziende piccole o medie e forse nessun’azienda che si dica multinazionale che faccia da volano, nel contempo tutti continueremo a coltivare il proprio orticello. Non credo che la classe politica, responsabile delle leggi che determinano l’andamento sociale ed economico, sia in grado di rinnovare le fondamenta giacché, dai miei ricordi di quando abitavo e lavoravo in Italia, c’è uno scollamento totale fra chi legifera e la realtà delle cose. Posto che tale scollamento venga riparato ne vedremmo dei benefici fra oltre 10 anni perché non mi risulta che gli italiani siano dei rivoluzionari, per natura tendono più al compromesso dando “un colpo al cerchio ed uno alla botte” e questo non permette cambiamenti radicali e rapidi. Che le aziende italiane comincino a guardare con interesse alle centinaia di migliaia di italiani (qualcuno direbbe almeno 1 milione) giovani ed istruiti che sono andati a lavorare all’estero per mancanza di futuro in Italia guadagnandosi li incarichi prestigiosi, che gli diano una possibilità di lavoro e mettano a frutto le loro esperienze.

Quando ci sentiremo Italiani sia nel momento in cui gioca la Nazionale di Calcio o corre la Ferrari che quando paghiamo le tasse oppure una multa saremo sulla strada giusta.



2+

[5 aprile 2015 alle 13:10](#)

19.



[Riccardo Zuccaro](#):

Lo dico ormai da qualche anno, pensare che tutto tornerà come prima è pura utopia, significa bendarsi gli occhi, non voler vedere che ciò che è stato non sarà più. Questo non significa che dobbiamo flagellarci e subire il cambiamento in modo passivo, privi di ogni stimolo; il cambiamento fa parte della vita, sta a noi guidarlo e portarlo a nostro favore. Il mercato del lavoro è già diventato più flessibile, sicuramente ci sono meno certezze ma occorre anche dire che abbiamo vissuto per anni aggrappati alle nostre certezze in modo, spesso, passivo.. ci siamo seduti, non abbiamo voluto progredire, formarci, crescere professionalmente perché tanto, quello che avevamo, ci bastava e ci avanzava. Oggi questo non va più bene, oggi dobbiamo rimboccarci le maniche e capire che se vogliamo rimanere appetibili sul mercato del lavoro dobbiamo ragionare in modo imprenditoriale, diventare imprenditori di noi stessi, innovarci, studiare, approfondire sempre e comunque. Significa investire su noi stessi, investire sulle nostre competenze, ben sapendo che se ciò che vendiamo (noi stessi e il nostro saper fare) non sono appetibili sul mercato, indubbiamente occorre cambiare strategia di vendita, innovare, far sì che possiamo nuovamente diventare attraenti per il mercato. Non si vive più di rendita e questo vale per tutti dall'operaio al dirigente, dall'artigiano al grande imprenditore; quello che ancora non hanno capito è che questo sistema non può valere più neanche per la politica e per tutto ciò che è pubblico. Basta al dualismo pubblico privato, siamo tutti sulla stessa barca e come tali abbiamo pari dignità, se come privato sono soggetto agli andamenti del mercato anche il pubblico deve fare altrettanto.



1+

[8 aprile 2015 alle 12:07](#)

20.



[Silvia Pugi](#):

Secondo le analisi di Boston Consulting Group, nel 2030 in Europa ci sarà carenza di lavoratori, sì, carenza di lavoratori, soprattutto per agli alti livelli di professionalità.

Per trovare e trattenere i lavoratori mancanti, paesi e aziende dovranno agire su mobilità internazionale, formazione, maggiore inserimento al lavoro delle donne, politiche di retention delle persone.

Guardare il video TED di Rainer Strack per credere:

http://www.ted.com/talks/rainer_strack_the_surprising_workforce_crisis_of_2030_and_how_to_start_solving_it_now#.2907



2+

[9 aprile 2015 alle 16:51](#)

21.



[ASSOCIATI DELEGAZIONE DI BRESCIA](#):

- richiesta di maggiore professionalità
- necessità di migliorARE LA FORMAZIONE ATTUALE
- LA FIGURA DEL DIRIGENTE CI SARA' FRA 10 ANNI?
- INSERIRE QUADRI E PROFESSIONAL POTREBBE ESSERE UN SEGNALE
- IL DIRIGENTE SARA' SOLO UN LAVORATORE COME GLI ALTRI?
- SENZA UN CONTRATTO SPECIFICO?
- IL DIRIGENTE VIVE UN CONTESTO DI "PRIVILEGI" CHE IN PROSPETTIVA POTRA' AVERE ANCORA LUOGO SOLO A FRONTE DI CONTRATTAZIONI DIRETTE.
- NON SIAMO UNA CATEGORIA PROTETTA
- LE AZIENDE VOGLIONO PROFITTO A TUTTI I COSTI, SPESSO A SCAPITO DI QUALITA' ED ETICA
- SE NON AVVERRA' UN "TERREMOTO" SARA' SEMPRE PIU' DIFFICILE FERMARE LA RICERCA SPASMODICA DEL PROFITTO
- DOBBIAMO CONFRONTARCI CON IL NUOVO MONDO CHE SI STA APRENDO
- DOBBIAMO ANDARE DA CHI ENTRA IN AZIENDA PER OTTENERNE UN PARERE ED UN CONTRIBUTO APPROFITTANDO DELLA FRESCHEZZA E DELL'ATTITUDINE AI NUOVI STRUMENTI
- DOVREMO DESTRUTTURARCI
- FARE ENTRARE NUOVA LINFA
- SE RIUSCISSIMO A RITAGLIARCI UNA GIORNATA PER UN BRAINSTORMING PER FARE USCIRE LE COSE CON FACILITA'
- BISOGNA RIUSCIRE AD AVVICINARE I GIOVANI AL NOSTRO MONDO

-



[9 aprile 2015 alle 20:49](#)

22.  *Alfredo Lanfredi:*

E' difficile immaginare quale ruolo avranno i Dirigenti nel 2025, ma una cosa è certa: i dirigenti nel 2025 serviranno. Manageritalia deve continuare ad accompagnare i dirigenti, i quadri e gli associati tutti nel percorso di formazione continua e di capacità di adattarsi sempre a nuove esigenze del mondo del lavoro. La formazione, l'esperienza e la volontà sono la chiave del successo o quanto meno quanto serve per non venir marginalizzati




[12 aprile 2015 alle 13:23](#)

23.  *Livia:*

Nel 2025 immagino un mondo globalmente connesso, organizzazioni super-strutturate e nuovi media che produrranno nuovi modelli di comunicazione "many to many". Sarà necessario prepararsi a questo nuovo contesto che richiederà una formazione continua, sense making e social intelligence che consentiranno di connetterci agli altri in modo profondo e diretto, di sentire e stimolare reazioni; sarà oltremodo importante avere la capacità di operare in diversi contesti culturali e utilizzare metodi non convenzionali per pensare e trovare nuove soluzioni.



[16 aprile 2015 alle 09:48](#)

24.  *Enzo Massari:*

L'innovazione tecnologica ,ed in particolare quella connessa alle tecnologie informatiche e digitali, impone sempre più rapidi cambiamenti nei sistemi organizzativi aziendali ed al complessivo mondo del lavoro. L'adattamento a questi cambiamenti richiedono un innalzamento delle competenze dei manager, non solo di tipo professionale ma sempre più di tipo "culturale"; competenze legate ai c.d. Soft skills, alla capacità di gestire la interculturalità è la complessità che la globalizzazione richiede. A tutto ciò si aggiunge , quale ulteriore elemento di criticità, un rilevante incremento dell'attività lavorativa, sia per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile, (effetto delle dinamiche demografiche di invecchiamento della popolazione e della sostenibilità del sistema di welfare) sia per le modalità di svolgimento della stessa prestazione lavorativa in conseguenza dell'utilizzo di strumenti quali smartphone, tablet, ecc., che di fatto rendono i manager sempre "connessi" con le problematiche lavorative aziendali.

Questa considerazioni pongono al centro del dibattito associativo una riflessione sul ruolo della stessa Manageritalia. Un associazione che, a nostro parere, deve innalzare la qualità dei servizi offerti, migliorando sia la formazione continua erogata dal CFMT, -(formazione che nello scenario considerato riveste un ruolo sempre più importante e che pertanto auspichiamo possa favorire un osmosi intergenerazionale, possa essere sempre più europea anche mediante momenti di "confronto" con colleghi che operano in altri paesi) -, sia attraverso la un sistema di relazioni sindacali in grado di rendere "allineare" gli aspetti contrattuali e previdenziali dei manager più con i mutamenti In corso, coniugando in modo nuovo flessibilità , formazione, sistemi di replacement, previdenza integrativa.

Gruppo Manageritalia BARI

Enzo Massari, Presicce Annalisa, Aprico Corrado, Cuccarese Giuseppe, Logiacco Carmelo, Panarello Giuseppe.



[19 aprile 2015 alle 10:20](#)

25.  *Rachele Vigilante:*

Il manager cambia ruolo, cambia lavoro...

Al manager si attribuisce un ruolo sempre più trasversale, sempre più dinamico (si sposta sempre di più tra diverse aziende e fra le varie sedi lavorative della propria azienda), ha sempre minori certezze di permanere in un contesto aziendale per lungo tempo.

Questo ruolo deve adattarsi continuamente tra format di ruolo specialistico nelle grandi aziende strutturate e "visione omnicomprensiva" nelle aziende meno strutturate o dimensionalmente più contenute.

Un ruolo che si integra e si distanzia al tempo stesso dalla figura dell'imprenditore

Tutto ciò può essere visto come una grande opportunità da molti ma il cambiamento può essere fonte di tensioni e paure per tanti altri dunque il manager è oggi spesso insicuro, timoroso di prendere iniziative, protezionista del suo posto di lavoro, focalizzato e costretto a focalizzarsi sugli obiettivi numerici di budget che gli vengono forniti spesso di breve

periodo, restio al confronto e all'ascolto dei dipendenti per timore di non riuscire poi a gestire le richieste e le esigenze. Manager dunque stressati, spesso in difficoltà di equilibrio lavoro/sfera personale, incapaci di distaccare i loro pensieri dal lavoro e di esprimersi anche in altri campi della vita. Tutto ciò portandosi dietro malessere che si ripercuote sulla sua salute e spesso si trasmette a valle, nell'azienda nelle relazioni e nella famiglia .

Tutto molto lontano dal manager visionario che conduce l'azienda verso nuovi orizzonti.

Oltretutto è in crescita il nr di manager liberi professionisti rispetto ai dirigenti e ciò non sempre è percepito positivamente (modello anglosassone di flessibilità trasversale), spesso questo nuovo ruolo viene vissuto con accezione negativa (precaricato) forse perché necessita di maggiore sforzo di continua acquisizione di competenze, formazione, aggiornamento. Ruolo lontano dalla "zona di confort" in cui spesso nel nostro paese siamo abituati a immaginare manager con lunga esperienza e a cui forse molti ambiscono di arrivare credendo sia l'ottimo.

Ma il mercato è cambiato e chi si ferma sta andando indietro in realtà.

Mi piacerebbe immaginare il manager come la figura mobile per eccellenza, flessibile e proattiva, capace di dare impulso e visione all'economia del nostro paese, più simile ai manager che spesso vengono visti come guru internazionali dai nostri ragazzi. Una figura che lavori nel posto che gli è più congeniale sfruttando la tecnologia e limitando gli spostamenti al culto delle relazioni, agli incontri di crescita e sviluppo dell'azienda, ma che veda questi spostamenti senza limiti di spazio o di lingua.

Manageritalia ha un ruolo in questo , può aiutare a accompagnare i manager in questo percorso di crescita professionale e umana in un orizzonte (10 anni) non poi così ampio...

Manageritalia come organismo promotore e cultore del cambiamento di questa figura. Come strumento di condivisione delle difficoltà e promotore di circoli virtuosi che permettano la crescita delle figure manageriali.

Manageritalia come facilitatore dell'incontro tra aziende e manager, come fluidificatore del processo di confronto per tutte le imprese , sia quelle che già comprendono l'esigenza di essere guidate da manager esperti e competenti che quelle che non ne comprendono l'esigenza (imprese a conduzione "Familiare" dell'imprenditore "faccio tutto io") e che ne trasmetta e aiuti a capirne il ruolo.

Manageritalia promotore di iniziative che aiutino il bilanciamento della vita dei manager attraverso la promozione di iniziative "a lavoro fuori il lavoro" ..(meeting fuori ufficio, iniziative sportive congiunte, occasioni di svago fra manager)

Tutto ciò per un Manager che torni "Visionario", dinamico, flessibile, pilota della crescita delle aziende, capace di capire i bisogni interni ed esterni all'azienda e di essere più propositivo, più coraggioso, più capace di selezionare e valorizzare oltre che dialogare con le risorse che possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

Manager che vada oltre il visibile perché intuisce il futuro e sa come coglierlo e condizionarlo.

Manager fra imprenditori e risorse umane , protagonista della coerenza e positività nelle relazioni tra queste due parti dell'impresa.

Manager promotore del lavorare meglio, non meno, consentendo a parità di energie spese maggiore efficacia, efficienza e benessere.

Manager sempre più competente, internazionale, multilingue e trasversale che abbia un giusto mix di soft e hard skill che manageritalia può aiutare a costruire e valorizzare.



[22 aprile 2015 alle 09:40](#)

26.  *Lino Lo Giacco:*

Dal 2008 credo ci sia stata una rivoluzione nel mondo del lavoro, praticamente in quasi tutti gli indirizzi. Rivoluzione in senso di regressione, una nuova ondata di giovani manager viene inserita nel mondo del lavoro con quasi zero esperienze, le aziende convinte che bastasse sostituire i "vecchi"

Si fa per dire manager con giovani acculturati tra i libri ma lontanissimi dai campi di battaglia, e soprattutto a costi dimezzati.


Come è finita è sotto gli occhi di tutti, non si cambia generazione senza una adeguata formazione

"Accompagnamento" forse suona meglio, magari ridiscutendo i compensi (non sono tutto nella vita) oggi esistono persone tra i sessanta e sessantacinque anni a spasso senza fare nulla e con delle esperienze sbalorditive che adeguatamente messe in circolo potrebbero dare una svolta alla stagnazione e contribuire al benessere sociale con costi relativamente bassi in cambio di elevate capacità umane e organizzative.

Penso che Manageritalia possa e debba considerare questo argomento.



[23 aprile 2015 alle 17:44](#)

27.  *Graziano Camanzi:*

Sarò brevissimo.

Il trend a me sembra abbastanza chiaro.

Si darà (si dovrà dare?), sempre di più, attuazione, organica e strutturata, a quello che sembrava (soltanto) un vecchio slogan massimalista della sinistra extra parlamentare: “lavorare meno, lavorare tutti”.

E, ciò, nel quadro, più ampio, del vero trend mondiale: il capitalismo dovrà essere sempre più inclusivo e si dovrà lavorare per diminuire (anche se sembra che ciò non stia avvenendo ma così non è...), le disparità economiche tra le persone.

Tutto va letto in queste logiche; che non sono le sole, ovviamente, ma le prioritarie.

Per me, ovvio.



[24 aprile 2015 alle 10:03](#)


28.  *Mauro:*

Condivido quanto emerso nel gruppo di Bergamo.

Realistico e concreto senza facili esercizi mentali ed enunciazioni teoriche



[24 aprile 2015 alle 11:15](#)

29.  *cosimo montecchi:*

Dal 1977 al 1981 ero dirigente industria , giovanissimo ,avevo solo 28 anni, e dirigevo per conto di un gruppo italiano la affiliata statunitense in Pensilvania. Avevo 350 distributori sparsi in tutti gli stati e viaggiavo il 60% del mio tempo. Alcune considerazioni: ero l'unico che lasciava l'ufficio alle 19.30-20.00 mentre tutti gli impiegati uscivano alle 17.00-17.30.

I distributori che visitavo , quasi tutte PMI , facevano la stessa cosa: alle 17.00 guardavano l'orologio e mi dicevano che era ora di andarsene. O a cena o a bere un cocktail o a giocare a golf. Ero l'unico stakanovista degli Stati Uniti. Non ero obbligato a farlo , ma credevo di doverlo fare. Guadagnavo bene , molto bene , e credevo di dover lavorare “quantitativamente” molto , molto di più. La stessa cosa ho poi notato in Germania ed in UK , mentre ho trovato simili a noi gli spagnoli e , parzialmente, i francesi.

Sbagliavo . Facevo tante cose che potevo tranquillamente delegare ma io le “facevo sicuramente meglio dei miei collaboratori”. Sbagliavo. Lo posso dire tranquillamente oggi che sono in pensione , guardandomi indietro. Avrei dovuto invece curare di più la mia preparazione , lacunosa su tanti aspetti (lettura ed interpretazione dei bilanci , il marketing , i criteri alla base della produzione,etc)..

Dunque condivido molte delle cose dette qui sopra e raccomando ai colleghi più giovani di dedicare una parte del loro tempo alla preparazione ed allo studio ; se servivano prima , oggi servono ancora di più.



[24 aprile 2015 alle 15:08](#)

30.  *Alfredo Lanfredi:*

Leggo che quasi tutti sono consapevoli che i manager da qui al 2025 “dovranno più volte cambiare pelle”, mi auguro però che non dovranno mai cambiare i valori fondamentali ed etici in cui credono altrimenti si snaturerebbe il loro ruolo di guide anche morali in azienda.

Manageritalia deve continuare ad aiutare i manager ad essere sempre più preparati, competenti e versatili, ma allo stesso tempo deve continuare a formarli sul rispetto dei valori etici e morali affinché i manager pongano in essere giornalmente azioni pienamente rispettose dei generali principi di buona fede e correttezza.

I manager devono essere i primi a comprendere le trasformazioni profonde che ci saranno ed adattarsi alle stesse ma sempre dando l'esempio in azienda e, forse sarebbe ora, anche fuori nella società civile.



[24 aprile 2015 alle 20:29](#)

31.  *mario gentilini:*

per tentare di orientarci nei prossimi dieci anni è necessario dare uno sguardo a quello che avevamo previsto negli ultimi dieci. un ottimo esercizio è leggere copie a caso di quello che abbiamo scritto, detto nei congressi, rileggerci copie a caso qualche copia del nostro mensile. i prossimi dieci anni li dobbiamo scrivere, giorno per giorno col nostro lavoro. alcune cose sono chiare:

1° dopo seicento anni la società dei consumi è e finita;

2° siano entrati nella società sostenibile, che risparmia e consuma solo quello che si riproduce, senza intaccare il futuro;

3° lo sviluppo sarà assicurato dai risparmi che sapremo fare ;

4° le nostre aziende produrranno più beni con meno risorse;

ps. le aziende che fanno queste cose, la crisi la vivono come una opportunità e si sviluppano, chi dice che la crisi si supererà con la ripresa dei consumi o è fallito o è candidato a farlo.

si obietterà che queste cose sono un sogno irrealizzabile. eppure lo spirito di questo sogno era già presente quando abbiamo costruito le imprese che ci vediamo attorno. poi abbiamo cominciato a sbagliare, quando abbiamo pensato che con i soldi si poteva fare tutto, ed è questo pensiero debole il padre e la madre dei problemi di oggi.



2+

[28 aprile 2015 alle 21:53](#)

32.  *Alfredo Lanfredi:*

Forse Mario (commento 31) ha in parte ragione e le nostre aziende per stare sul mercato dovranno produrre più beni con meno risorse.

Spero però che le “meno risorse” non riguardino anche il capitale umano ed in particolare quello dirigenziale.

Ma in ogni caso forse bisognerà pensare che si vorrà/dovrà risparmiare anche sul capitale umano e che nella nuova dimensione del manager dovrà considerarsi anche la possibilità che abbia più datori di lavoro contemporaneamente.

Questo non sarebbe un grosso problema in quanto un buon dirigente/professionista ben può gestire

contemporaneamente gli interessi di più aziende: LA SFIDA È TENERE QUESTO MANAGER/PROFESSIONISTA NEL NOSTRO SISTEMA DI WELFARE. La vera sfida è adeguare a queste future possibili esigenze di managerialità in proprietà (o per inverso di multidatorialità) la previdenza obbligatoria e gli altri nostri istituti e fondi contrattuali..



2+

[29 aprile 2015 alle 17:41](#)

33.  *livio:*

Lascio la risposta al quesito di come sarà il lavoro in futuro, ai giovani dirigenti in servizio, che attraverso le esperienze attuali e le conoscenze del mondo globalizzato possono fare ipotesi realistiche. Ma per quanto riponga molta fiducia in loro, credo sarà complicatissimo proiettarsi oltre i due anni a venire. Se si potesse arrivare a tempi superiori avremmo scoperto la crisi attuale e i provvedimenti conseguenti.

I managers possono intuire gli sviluppi e le incidenze delle nuove tecnologie sui modi e sui tempi. Forse riusciranno anche a intuire i trends a breve termine, utili a indirizzare produzione e consumi anche culturali nonché di comunicazione, ma saranno sempre in posizione subalterna rispetto all'economia che oggi trascende i confini nazionali. L'unico vero suggerimento che si può dare ad aziende e dirigenti è quello di fare incessante formazione per rimanere ancorati allo sviluppo che corre.

Sul come invece vorremmo che fosse il mondo del lavoro in futuro (anche dopo il 2025) e quindi in pieno campo di realistica fantasia, vorrei articolare la mia risposta di dirigente in pensione

Cominciamo col dire che senza un nuovo patto tra mondo del lavoro e quindi economia e politica, non si va da nessuna parte.

Diciamo anche che il mercato, ormai accettato come riferimento di libera crescita in quasi tutti i Paesi liberali, non è in verità libero ma condizionato in modo totale dalla politica in combutta forzata con i grandi capitali.

Questo matrimonio prevede il divorzio dalle reali necessità dei cittadini che dovrebbero invece essere l'unico obiettivo dei governi.

Ciò avviene perché andare incontro al popolo prevede, al punto in cui siamo, scelte coraggiosissime e sconvolgenti rispetto alla situazione attuale.

Faccio un esempio. Il benessere dei cittadini dovrebbe essere perseguito dal mondo del lavoro a braccetto con la politica. Ciò non avviene negli sforzi che dovrebbero essere fatti nello sfruttamento di energie meno costose e più salubri. Infatti, nei Paesi in cui questa necessità è ormai imprescindibile come l'Italia, di questo si discute e decide pochissimo quasi fosse un problema secondario. E soprattutto non si fa un serio piano di governo che, rivoltando gli interessi attuali interni ed esterni alla nostra nazione, frutto dei grandi capitali in mano alle multinazionali, si avvicini veramente alla missione economica del nostro Paese. Che non può essere viepiù industrializzato o almeno ai costi attuali ma deve seguire la sua vocazione turistica e culturale. Lo stesso EXPO con l'esaltazione delle nostre qualità agroalimentari è in contrasto con certe decisioni.

Un manager che sogna vorrebbe poter mettere la sua esperienza, anche per ricavarne dei profitti, al servizio dello sviluppo delle nuove energie che già si concretizzano in strumenti e ricerche.

Ma non può, perché la politica ci indirizza su altre strade. E non incentiva certi progetti, anzi a volte li ostacola. Altro esempio. Il nostro attuale governo ignora le competenze dei managers italiani. Nella struttura statale non si prevede alcuna nostra rappresentanza, assieme a quella delle altre categorie economiche. Ci si è accontentati di un rinnovo sconvolgente solo generazionale. Il risultato è di volenterosi balbettii che in campo manageriale lasciano perlomeno perplessi.

E pensare che il momento storico consentirebbe invece una vera rivoluzione. La lotta di classe, bandiera della sinistra che trovava utile contrapporre lavoratori a datori di lavoro è crollata con il muro di Berlino. L'identificazione della destra come alleata del capitale è ugualmente naufragata lasciando spazio solo a egoistici razzismi.

C'è spazio per il disegno di un nuovo Stato che preveda un consulto obbligato della nostra categoria, che, assieme a rappresentanze sindacali finalmente apolitiche può portare alla politica la voce di imprenditori, maestranze e lavoratori. Questo è il sogno che vorrei che la nostra Associazione concretizzasse. E per farlo occorre ricercare da subito la visibilità più alta, stabilire onestà di progettazione e perseguimento del solo vero benessere felice della cittadinanza. Non è facile.



[30 aprile 2015 alle 19:21](#)

34.  *Gianni Forgnone:*

Come cambierà il lavoro. E' una domanda da un milione di dollari. Ho letto da qualche parte che più della metà dei bimbi che oggi siedono sui banchi della scuola elementare faranno un lavoro che non è ancora stato inventato. La vera sfida, a mio parere, è quella di essere attenti e vigili anche se le cose dovessero migliorare in modo significativo. Si dovrà essere sempre più veloci a cogliere il cambiamento che già oggi è inevitabile e che lo sarà sempre di più.



[4 maggio 2015 alle 18:07](#)

35.  *Paolo Ulivieri:*

Con le procedure, le analisi e i dati che regolamentano sempre più la vita delle Società e le risorse che vengono sempre più ottimizzate per me il lavoro del Manager deve riuscire a dare quello che nessuna procedura può fare:

- valore alla capacità relazionale e di visione strategica
- driver del miglioramento dei collaboratori, non averne paura
- dimostrare capacità di creare e gestire il cambiamento, senza subirlo
- incentivare e sviluppare creatività e curiosità in società

Per farlo deve avere:

- formazione continua
- capacità di valutazione e autovalutazione
- essere incontentabile con se stesso, prima che con gli altri.

L'associazione dovrà essere per lui attrattiva sotto gli aspetti del Welfare, della Formazione e dei Servizi, la contrattazione sarà sempre più individuale e basata sulle sue esperienze e capacità.

Non si può fermare il cambiamento, ma si può esserne parte.



[5 maggio 2015 alle 18:57](#)


36.  *Lui:*

Davvero interessanti i commenti dei colleghi finora. Volevo aggiungere un elemento rilevato da alcuni circa la capacità di evolverci insieme alla trasformazione sociale, culturale, lavorativa che sono irreversibili. Si deve lavorare contemporaneamente sul e con il cambiamento. Come sostengono alcuni esperti, il senso del lavoro futuro a cui dobbiamo lavorare ORA è legato alla conoscenza, il knowledge worker che ha capacità differenziali, cioè che possono fare la differenza rispetto ad un'APP è la figura professionale che ci caratterizzerà... Il lavoro del futuro è quello in cui almeno il 50% degli attuali lavori di concetto e manageriali semplicemente non esisteranno più. Il lavoratore imprenditore di se stesso che sa creare valore con la sua esperienza differenziale, con la sua conoscenza 'generativa' (non ancora codificata in un sistema o applicazione come il customer relationship management) è quello che potrà restare al passo con i tempi, inventando e reinventando continuamente il senso del lavorare, in base all'evoluzione dei gusti, dei trends, delle richieste dei clienti e della tecnologia, oltre ai cambiamenti ambientali, culturali, antropologici di cui stiamo già vedendo le conseguenze.



0

6 maggio 2015 alle 10:32

37.  Roberto Zarriello:

Se qualcuno mi chiedesse di immaginare scenari possibili nei prossimi cinque anni, risponderei così: “Immagino un Paese ricco di imprese creative guidate da giovani motivati e formati ai cambiamenti rapidi e ‘destabilizzanti’ causati dall’era digitale. Imprese il cui ‘core business’ sia la cultura, l’ambiente, le nuove tecnologie, il turismo sostenibile, l’enogastronomia di qualità. Immagino un territorio fatto di ‘reti’ di imprese che lavorino per la crescita del territorio e delle persone che ne fanno parte. Immagino un territorio sempre più collegato al web e che con il web possa colmare il gap infrastrutturale dei trasporti. Oggi è possibile creare in ogni parte del mondo anche componenti di aerei con le stampanti 3D. Nascono ogni giorno nuove start up create da giovani imprenditori pronti a raccogliere la sfida dei nuovi mercati. Vedono la luce incubatori in grado di raggruppare queste realtà per creare reti sempre più competitive. Il concetto di lavoro ‘in squadra’ non è mai stato così attuale come oggi, così come quello di ‘Community’. Immagino un territorio dove le persone, soprattutto i giovani, utilizzino la loro creatività e le loro capacità per esaltare le eccellenze del posto, senza più commiserarsi per le presunte mancanze. Immagino un territorio guidato da una nuova generazione di persone che amino la loro terra così tanto da decidere di #restare qui a realizzare la loro #rivoluzione”.

Roberto Zarriello

Blog Tiscali: <http://www.robortozarriello.com>

0

6 maggio 2015 alle 11:12

38.  Maurizio Sitzia:

Dopo aver letto un sacco di post (confesso non tutti, al momento), voglio anch’io dare il mio contributo alla discussione, partendo dai trend che mi sembrano più rilevanti, le necessità che questi comportano e la mia visione per il 2025.

Trends:

- I lavori manuali, a basso valore, sono destinati a scomparire, sostituiti da macchine o eseguiti in paesi a costi inferiori. Quelli che rimarranno saranno necessariamente sottopagati. Considerato
- La rivoluzione digitale è inarrestabile e sarà sempre più pervasiva, modificando profondamente il modo di vivere e di consumare delle persone. Le aziende si dovranno adeguare o spariranno.
- Invecchiamento della popolazione

Necessità:

- Costruirsi le competenze necessarie:
 - o valorizzando la scuola e l’università
 - o creando le condizioni per un ritorno a casa delle competenze all’estero
 - o aprendosi ad una immigrazione intelligente
- Ridurre il digital divide
 - o PA in prima linea
- Aiutare le aziende a compiere la transizione al digitale e a rinnovarsi:
 - o Favorire la ricerca
- Adottare un piano di ammortizzatori sociali sostenibile per assorbire gli impatti del cambiamento e scongiurare rivolte sociali

Come saremo nel 2025?

Qui entriamo in zona Crozza/Casaleggio. Può sembrare solo una questione di essere ottimisti o pessimisti, ma non è così. Se guardiamo all’Italia non come al nostro paese, ma come un paese qualunque, quanti segnali positivi di cambiamento vediamo? Se il nostro debito pubblico non garantisse tassi fissi e rimborso di capitale certo, ma fosse messo sul mercato in titoli equiparabili ad azioni, quanti di noi acquisterebbero “azioni” italiane?

Oggi il nostro PIL cresce della metà rispetto alla media europea, quindi gli altri corrono più del doppio di noi. E questo è un dato strutturale degli ultimi 20 anni, più o meno. Guardiamo alle forze politiche (se possiamo ancora definirle politiche): vediamo leader illuminati? Vediamo forse che possano farsi carico di un cambiamento positivo? C’è qualcuno in grado di pianificare qualcosa che vada oltre l’immediato obiettivo elettorale del momento?

Quindi, se guardo all’Italia con l’occhio critico della ragione, nel 2025 non penso che gli Italiani se la passeranno meglio di oggi, anche perché il nostro risparmio, che sta sostenendo il paese in questi anni, si sta lentamente

consumando (quante famiglie sopravvivono grazie alle pensioni dei nonni o genitori?). Temo che possiamo considerare già un successo se, per il 2025, saremo stati bravi nell' evitare crisi drammatiche e continuare a galleggiare con piccoli interventi correttivi, o interventi all'ultimo minuto, stile "salva Italia".

Preferisco allora guardare all'Italia con l'occhio del cuore e cercare di discernere le tante aziende e persone che, pur con mille difficoltà, chiudono gli occhi e tirano dritto, giorno dopo giorno, a volte rischiando in proprio, perché sono fatti così, hanno ideali e obiettivi da realizzare, senza aspettarsi nulla da nessuno, solo di non essere ostacolati (e non sarebbe poco). Ecco, guardando a loro ritrovo un po' di ottimismo.



0

[6 maggio 2015 alle 17:38](#)

39.  *daniele testolin:*


IL LAVORO: un susseguirsi di ruoli diversi che caratterizzano la vita di una persona che ha comunque bisogno di poter garantire la sua formazione continua, il suo reddito e la qualità della vita della sua famiglia.

La realtà lavorativa di oggi è già caratterizzata da una articolata e diversificata sequenza di lavori, regolati e gestiti in modi diversi, che vedono il lavoratore ricoprire ruoli e funzioni diverse a seconda della situazione contingente, spesso non legata solo alle sue scelte ed alla sua professionalità. La vera sfida per i prossimi anni sarà riuscire a trovare un nuovo equilibrio tra flessibilità e tutele, tra produttività e qualità della vita, tra lavoro e famiglia e far incontrare in modo sinergico la domanda e l'offerta del lavoro qualificato. Come, credo sia impossibile saperlo, ma di sicuro bisogna avere il coraggio e la volontà di gestire e se possibile anticipare i cambiamenti e cercare, anche con il rischio di commettere errori, di trovare il miglior modo possibile per indirizzare, sostenere, formare i manager di oggi e preparare la nuova generazione di domani.



2+

[7 maggio 2015 alle 20:29](#)

40.  *Paolo Ulivieri:*

Nella nostra discussione mi sembra relegata a secondaria una parte importante, che condiziona il nostro futuro.

L'impresa e l'investitore.

È lei che per svilupparsi necessita di risorse umane qualificate (manager, impiegati/e e operai/e)

È lui che necessita di noi per sviluppare l'impresa: per farlo chiede allo Stato regole e tempi certi, una giustizia che funzioni, tutela del credito, una burocrazia che aiuti e non opprima, una tassazione che sia correlata con i servizi che ottiene e gli lasci risorse per continuare ad investire, crescere e assumere, e gli permetta di avere (se ha fatto le giuste scelte) un ritorno dell'investimento.

Tutto questo da noi oggi non avviene.

Gli investimenti vengono quindi sempre più spesso effettuati in altri paesi, mentre da noi le società delocalizzano, disinvestono, licenziano, chiudono.

Viviamo oggi in un mondo sempre più globale e competitivo, le aziende non possono esserlo se lo Stato in cui le chiamiamo ad operare non lo è.

Il lavoro non si fa per decreto, e nemmeno lo sviluppo.

Lo Stato di base porta costi, non ricchezza; il suo ruolo dovrebbe essere quello di regolatore, facilitatore, controllore, il tutto con costi minimi; oggi è invece prevalentemente oppressore, ritardatario, limitatore, con costi ed inefficienze che uccidono il Sistema Paese.

Se il nostro paese vuole essere attrattivo per chi ha risorse da investire deve facilitarlo, dargli regole certe, tutela degli investimenti e del credito, funzionamento della giustizia, una tassazione che sia correlata con i servizi che ottiene, una burocrazia che aiuti e non blocchi la voglia di fare, le idee, l'intraprendenza.

Tutti aspetti che sono oggi carenti nel nostro paese.

Dovremmo anche chiederci come viene percepito nel nostro paese l'investitore, ovvero quella persona che crea una azienda e ci investe (rischiando) per averne un profitto.

QUELLA PERSONA CHE DOPO HA BISOGNO DI NOI E DELLA NOSTRA PROFESSIONALITÀ.

In altri paesi lui viene visto come un creatore di ricchezza, da facilitare, aiutare e tutelare, in modo che sia incentivato ad investire, ASSUMERE e creare nuova ricchezza; nel nostro paese la percezione nei suoi confronti è invece negativa, viene spesso visto come un intrallizzatore, evasore, disonesto; facciamo di tutto perché delocalizzi, disinvesta, chiuda la sua attività.

IL NOSTRO FUTURO E LA NOSTRA OCCUPAZIONE (QUELLA SANA) DIPENDE PERÒ DA LUI, NON DALLO STATO.

Penso che dobbiamo anche noi fare la nostra parte perché si creino le condizioni per cui investire nel nostro paese sia redditizio e che la nostra Professionalità e Capacità sia utile a chi vuole farlo.



0

[8 maggio 2015 alle 10:02](#)

41.  *Alfredo Lanfredi:*

IL VOLERE DEL CONTRATTO COLLETTIVO

A completamento dell'intervento di Daniele aggiungo che dovremo trovare soluzioni per continuare a far applicare ai datori di lavoro il nostro contratto collettivo (o quanto meno il welfare del nostro contratto) ai nostri dirigenti che, per crescita professionale (o perché costretti per non perdere il lavoro), vanno a lavorare all'estero.

Sappiamo tutti che la libertà sindacale del datore di lavoro può anche arrivare all'estremo che lo stesso non applichi alcun CCNL (e questo succederà soprattutto per quei datori di lavoro che dovranno confrontarsi con la concorrenza a livello mondiale e che vorranno applicare un loro contratto tipo a tutti i loro collaboratori indipendentemente da quale paese operino) e sappiamo pure che con i dirigenti il datore in genere preferisce trattare direttamente (datore e dirigente individualmente a seconda del momento di maggiore o minore forza contrattano la retribuzione, i premi etc), ma il nostro impegno deve essere quello di continuare a studiare/rafforzare sistemi incentivanti affinché al datore convenga mantenere al dirigente il nostro welfare perché ciò produce nello stesso equilibrio e soddisfazione che lo portano ad essere maggiormente produttivo.



[8 maggio 2015 alle 14:38](#)

42.  *Paolo Ulivieri:*

Nella nostra discussione mi sembra relegata a secondaria una parte invece importante, che condiziona il nostro futuro. L'IMPRESA E L'INVESTITORE.

È lei che per svilupparsi necessita di risorse umane qualificate (manager, impiegati/e e operai/e)

È lui che necessita di noi per sviluppare l'impresa: per farlo chiede allo Stato regole e tempi certi, una giustizia che funzioni, tutela del credito, una burocrazia che aiuti e non opprime, una tassazione che sia correlata con i servizi che ottiene e gli lasci risorse per continuare ad investire, crescere e assumere, e gli permetta di avere (se ha fatto le giuste scelte) un ritorno dell'investimento.

Tutto questo da noi oggi non avviene.

Gli investimenti vengono quindi sempre più spesso effettuati in altri paesi, mentre da noi le società delocalizzano, disinvestono, licenziano, chiudono.

Viviamo oggi in un mondo sempre più globale e competitivo, le aziende non possono esserlo se lo Stato in cui le chiamiamo ad operare non lo è.

Il lavoro non si fa per decreto, e nemmeno lo sviluppo.

Lo Stato di base porta costi, non ricchezza; il suo ruolo dovrebbe essere quello di regolatore, facilitatore, controllore, il tutto con costi minimi; oggi è invece prevalentemente oppressore, ritardatario, limitatore, con costi ed inefficienze che uccidono il Sistema Paese.

Se il nostro paese vuole essere attrattivo per chi ha risorse da investire deve facilitarlo, dargli regole certe, tutela degli investimenti e del credito, funzionamento della giustizia, una tassazione che sia correlata con i servizi che ottiene, una burocrazia che aiuti e non blocchi la voglia di fare, le idee, l'intraprendenza.

Tutti aspetti che sono oggi carenti nel nostro paese.

Dovremmo anche chiederci come viene percepito nel nostro paese l'investitore, ovvero quella persona che crea una azienda e ci investe (rischiando) per averne un profitto.

QUELLA PERSONA CHE DOPO HA BISOGNO DI NOI E DELLA NOSTRA PROFESSIONALITÀ.

In altri paesi lui viene visto come un creatore di ricchezza, da facilitare, aiutare e tutelare, in modo che sia incentivato ad investire, ASSUMERE e creare nuova ricchezza; nel nostro paese la percezione nei suoi confronti è invece negativa, viene spesso visto come un intralazzatore, evasore, disonesto; facciamo di tutto perché delocalizzi, disinvesta, chiuda la sua attività.

IL NOSTRO FUTURO E LA NOSTRA OCCUPAZIONE (QUELLA SANA) DIPENDE PERÒ DA LUI, NON DALLO STATO.

Penso che dobbiamo anche noi fare la nostra parte perché si creino le condizioni per cui investire nel nostro paese sia redditizio e che la nostra Professionalità e Capacità sia utile a chi vuole farlo.



[8 maggio 2015 alle 21:09](#)

43. *Lapo Paladini:*

Non credo si possa parlare di lavoro a prescindere dal modello economico che ne sviluppa le opportunità. Il lavoro si crea quando le competenze incontrano le opportunità. Da qui il concetto di lavoro come "opportunità per competenze" che per sua natura è mobile perché è così che si migliora la propria equity e quindi si aumenta la probabilità di incontrare più e/o migliori opportunità. Di qui l'importanza della scelta e della qualità del percorso formativo. Credo che dovremmo parlare meno di "regole" e di "come sarà" il lavoro in astratto e molto più di "modelli economici", di "ruoli e responsabilità" e di come il lavoro "dovrà/potrà essere" in pratica.



[14 maggio 2015 alle 19:40](#)

44.  *ANNA CIOFFI:*

Il lavoro tra dieci anni, aggiungerei anche “usi e costumi della società,” perchè il lavoro ne rappresenta una conseguenza.

1) Diminuiranno i posti di lavoro nell'industria e agricoltura, cresceranno le piccole medie imprese nell'artigianato e nel turismo. Il modello business sarà “familiare”: oggi, purtroppo, nella stessa famiglia non hanno lavoro nè i genitori, nè i figli, generazioni diverse, esperienze di vita e professionali diverse, che diventano le basi per “creare” una Azienda

La creatività diventerà determinante in ogni Azienda perché fondamentale sarà “human touch”

) La mobilità, flessibilità, precarietà rappresenteranno una costante nel mercato del lavoro: contratti brevi, diretti e personalizzati tra Azienda e lavoratore.

Il professionista: creatività, abilità manageriale, intuizione,

Il futuro ha un nome “la diversità:” in una società multilingue, multinazionale, multiculturale sarà il fattore trainante e personalmente lo spero perchè la diversità è fonte di creatività, è fonte di soluzioni, è fonte di idee, è fonte di ottimismo!



[23 maggio 2015 alle 17:42](#)

45.  *giorgio cinciripini:*

Io vorrei soffermarvi sulla certificazione delle competenze.

Manager implica capacità professionali finalizzate al raggiungimento degli obiettivi della organizzazione, profit o non-profit.

Io penso che un cambiamento che ci dovrà essere sarà quello di qualificare al massimo le competenze professionali attraverso un percorso di formazione a tutto tondo (quindi non solo percorso universitario, ma anche l'approfondimento non formale (attraverso formazione mirata come ad es. nei Master) e a-formale, nel proprio posto di lavoro imparando dai propri interlocutori.

Quanto sopra deve essere il risultato di un percorso che coinvolga appunto i manager, quali lavoratori dipendenti.

Le premesse ci sono sia per la legge Fornero del 2012 che introduce, per ora sulla carta e in fase di messa a punto, la formazione permanente ed obbligatoria, che per la legge 4 del 2013 sul riconoscimento delle professioni non ordinistiche.

Io sto seguendo questo percorso per i Controller.

Siamo ormai alla approvazione di una Norma UNI sul controller, mentre è stata già introdotta una procedura di certificazione delle competenze. Info in <http://www.assocontroller.it>



[23 maggio 2015 alle 19:16](#)

46.  *Alfredo Lanfredi:*

Ritorno un attimo sul CONTRATTO COLLETTIVO.

Oltre a pensare a come fare perchè l'iscrizione ai fondi venga mantenuta anche quando le aziende, ormai sempre più internazionali ed operanti su mercati concorrenziali lontani, trasferiscono i dirigenti all'estero o gli impongono un contratto di lavoro estero, dovremo riflettere,

Manageritalia e ConfCommercio, se non dare attuazione al dettato costituzionale dell'art 39. Oggi i CCNL operano alla stregua di un contratto privato (operano nell'area dell'autonomia privata ed hanno forza di legge tra le parti stipulanti e/o tra le parti che nei fatti lo applicano). Se Manageritalia e Confcommercio si registrassero potrebbero aver garantito per legge l'efficacia obbligatoria del CCNL per tutti gli appartenenti alla categoria alle quali il CCNL si riferisce ed evitare pericolose fuoriuscite (soprattutto da parte datoriale).



[24 maggio 2015 alle 12:18](#)

47.  *Mario Del Pezzo:*

Potenzialmente abbiamo una grande opportunità. La crescita dei mercati emergenti e la conquista produttiva della Cina impone all'Europa ed alla nostra piccola Italia di puntare su innovazione, competenza e meritocrazia. Le aziende sono ancora in crisi, alcune ancora radicate a vecchi stereotipi in attesa che si possano riprendere le logiche di quasi un decennio fa e che ovviamente non torneranno più. In questo transito hanno già pagato quei dirigenti poco disposti al cambiamento, incapaci di adattarsi e creare una nuova visione del lavoro. Il mondo del lavoro non ha mai smesso di cambiare ed i protagonisti sono le risorse. Io credo che il Manager di domani dovrà essere come un Trainer capace di trasformarsi continuamente, questo potrà farlo anche accrescendo la propria formazione in ambito multisettoriale (finanza, gestione delle risorse, vendita, tecnica, marketing, ecc.) ed ovviamente supportato da una "scuola di formazione dell'associazione" sul territorio (non centralizzata in poche località nazionali), potrà bilanciare meglio il rapporto lavoro/vita personale grazie alle crescenti tecnologie (oggi tablet, smartphone) non avendo più l'obbligo della scrivania ma apportando valore aggiunto nella leadership di gestione della propria squadra. Già oggi abbiamo figure manageriali che lavorano quasi come liberi professionisti, riconosciuti dal mercato e dai team di lavoro come determinanti nelle scelte di progetti. Il passaggio che occorre ritrovare è quello di una migliore qualità della vita a vantaggio della competenza, qualità professionale, dei rapporti umani, dei network e delle reti di lavoro. Il manager di domani dovrà essere un professionista ancora più competente in grado di far crescere le realtà con cui collabora, che valorizzerà la meritocrazia aziendale, il valore dei processi. La burocrazia, i disservizi, le procedure e le lungaggini di processi dispersivi interni, di interfaccia con enti pubblici, di accesso al lavoro, con le associazioni sarà costretto a ridursi drasticamente sfruttando la tecnologia telematica (che funziona, se si vuole davvero) questo porterà anche a nuovi mestieri e spero a quanto sopra esposto.



[9 giugno 2015 alle 23:04](#)

Lascia un commento

Il tuo indirizzo email non sarà pubblicato. I campi obbligatori sono contrassegnati *

Commento

Nome *

Email *

Sito web

Current ye@r *