

# ROTARY CLUB CANTÙ

2040° DISTRETTO

Anno Rotariano 2007-2008



Presidente	Enrico Mantellassi
Vice Presidente	Klaus Kolzer
Past Presidente	Mario Maroni
Presidente Eletto	Alessandro Ferrari
Segretario	Edoardo Tagliabue
Tesoriere	Adriano Sassi
Prefetto	Francesco Verga
Consiglieri	Giovanni Anzani
	Valter Canobbio
	Marina Cattaneo
	Natale Consonni
	Rita Mascia
	Leopoldo Quintavalle
	Silvio Santambrogio

Ufficio di Segreteria:

Edoardo Tagliabue

e-mail: [virgitag@tin.it](mailto:virgitag@tin.it)

Sofia Boghi

e-mail:

[safia.boghi@libero.it](mailto:safia.boghi@libero.it)

Presidenti di Commissione:

- Fondazione Rotary

**Domenico Benzoni**

- Effettivo

**Giuliano Biscatti**

- Pubbl. Rel. e Immagine

**Klaus Kolzer**

- Amministrazione

**Giancarlo Gironi**

- Programmi e Progetti

**Alessandro Ferrari**

8 Gennaio 2008

## Il censimento delle competenze in azienda



*Il presidente Enrico Mantellassi e la dr.ssa Barbara Tibiletti*

### Pensieri & Parole

*“Scegli sempre la via migliore, per quanto sia dura. La consuetudine la renderà facile e piacevole.”*

*(Pitagora)*

# Carimate – Conviviale del 18 dicembre 2007

presiede Enrico Mantellassi

Soci iscritti:		Soci presenti:		S. Onorari		Soci in Congedo:		Presenze in altri Club:		percentuale di presenza:						
54		28		2				2		55,6%						
S O C I O			Pres.	Con.	Tot.	Su	%	S O C I O			Pres.	Con.	Tot.	Su	%	
Giovanni Anzani					4	20	20%	Giuseppe Guzzetti			S.O.					
Eugenio Bellotti			x		15	20	75%	Riccardo Hefti					12	20	60%	
Domenico Benzoni			x		20	20	100%	Klaus Koelzer			x		19	20	95%	
Giuseppe Beretta			x		15	20	75%	Flavio Lietti					7	20	35%	
Giuliano Biscatti			x		19	20	95%	Tomislav Maksimovic			x		14	20	70%	
Vittorio Borghi					17	20	85%	Giuseppe Manfredi					8	20	40%	
Mario Boselli			S.O.					Clemente Mantegazza					10	20	50%	
Valter Canobbio			x		8	20	40%	Enrico Mantellassi			x		27	20	135%	
Giacomo Castiglioni					3	20	15%	Mario Maroni			x		24	20	120%	
Marina Cattaneo			x		11	20	55%	Rita Mascia			x		15	20	75%	
Giulio Cereda					7	20	35%	Lino Molteni			x		5	20	25%	
Vittorio Cionini					14	20	70%	Renato Moroni			x		17	20	85%	
Marco Citterio					1	20	5%	Carlo Moscatelli			x		20	20	100%	
Natale Consonni			x		9	20	45%	Rosella Pastori			x		12	20	60%	
Franco Coppo					14	20	70%	Giovanni Pontiggia						20	0%	
Francesco Corrado					6	20	30%	Sergio Porro			x		13	20	65%	
Roberto Curioni					8	20	40%	Leopoldo Quintavalle					14	20	70%	
Francesco Di Michele			x		19	20	95%	Michele Ramella			x		5	20	25%	
Alessandro Ferrari					20	20	100%	Gianfranco Ranieri			x		14	20	70%	
Giuseppe Finocchiaro					1	20	5%	Maurizio Riva					4	20	20%	
Giovanni Frigerio					7	20	35%	Pellegrino Roccucci			x		18	20	90%	
Davide Galbiati			x		9	20	45%	Sergio Rombolotti					4	20	20%	
Fabio Galli					5	20	25%	Attilio Santambrogio					17	20	85%	
Gianni Giardina					7	20	35%	Silvio Santambrogio			x		8	20	40%	
Giancarlo Gironi			x		20	20	100%	Adriano Sassi			x		12	20	60%	
Eugenia Giussani			x		13	20	65%	Edoardo Tagliabue			x		18	20	90%	
Francesco Greco					13	20	65%	Francesco Verga			x		12	20	60%	
Paolo Grondona					9	20	45%	Fausto Volontè					10	20	50%	

Scusano l'assenza: Roberto CURIONI, Francesco GRECO, Fabio GALLI

I visitatori rotariani:

Nome del Socio	Coniuge	Club :	Note
----------------	---------	--------	------

Presenze rotariane dei Soci:

Nome	Coniuge	Data	Note
FRANCESCO DI MICHELE		25.12.2007	RC Guam (Stati Uniti)
FRANCESCO DI MICHELE		30.12.2007	RC Palau (Oceania)

Ospiti:

Nome	Coniuge	Ospite di	Note
FABIO MARONI		Maroni	
STEFANIA MINOTTI		Maroni	

MARTEDÌ 18 DICEMBRE 2007 – CLUB HOUSE DEL GOLF DI CARIMATE

## Cronaca della Conviviale

L'analisi accurata delle "competenze" messe in atto nel lavoro è il presupposto della buona gestione delle risorse umane di cui l'azienda dispone e in definitiva dell'azienda medesima.

E' questa la tesi sviluppata nel suo intervento quest'oggi dalla relatrice, la dr.ssa Barbara Tibiletti, consulente aziendale, di vasta esperienza nella materia specifica.

*Naturalmente si parte da una definizione del concetto di competenza che ci viene descritta come il complesso di conoscenze, atteggiamenti e abilità, espresse o meno, possedute da una persona, che la rendono idonea a ricoprire un determinato ruolo all'interno di un contesto organizzato.*

*Queste competenze, riconosciute attraverso una serie di comportamenti e risultati, vengono valutate e misurate e permettono di pesare il valore della risorsa per gestire il suo rapporto con l'azienda e costruire un percorso di formazione in funzione degli obiettivi da raggiungere.*

*Esse si possono dividere in due aree chiave:*

*1) Le core competence: cioè quel set di competenze trasversali che viene sviluppato con l'esperienza in azienda e consente di percorrere un certo iter di carriera.*

*Un esempio di core competence trasversali sono quelle, indipendenti dal ruolo, che a livello di base molti posseggono: capacità di comunicazione, di lavoro in gruppo, l'orientamento al risultato, ecc.*

*2) Nel secondo gruppo troviamo le competenze specifiche di ruolo che servono cioè a distinguere e definire una posizione specifica: per esempio per un ruolo commerciale la capacità di gestire la relazione con il cliente, la negoziazione e la pianificazione.*

*Tornando alle core competence, occorre precisare che ad esse si fa riferimento per indicare la specificità della propria azienda; sono esse a renderla unica. Sono strettamente correlate alla visione, alla mission, ai sistemi di valori che gli imprenditori e i manager tutti i giorni devono testimoniare per fare in modo che il resto della struttura li faccia propri e li trasformi in comportamenti specifici, in obiettivi comuni.*

*Normalmente si arriva a definire da 5 a 8 competenze core, distintive dell'impresa.*

*Il consulente in azienda ha spesso il compito di aiutare il top management a definire il complesso delle competenze manageriali più idoneo e calzante rispetto agli obiettivi, stabilire le priorità, anticipare i problemi, verificare i progressi e costruire un sistema di valutazione dei risultati che vengono raggiunti.*

*Il modello di riferimento per la valutazione si concretizza in un insieme di scale anche numeriche e viene costruito all'interno dell'azienda o acquisito dall'esterno e personalizzato per rispondere alle specifiche esigenze dell'impresa.*

*Naturalmente la costruzione del modello non elimina a priori il rischio di soggettività nella valutazione ma lo rende più controllabile e permette all'azienda di avere un metro univoco nella valutazione dei risultati e delle prestazioni dei propri collaboratori.*

*Infine aiuta il management a orientare meglio attività e investimenti formativi sulle persone, nonché a costruire i percorsi di carriera e le cosiddette tavole di rimpiazzo per la sostituzione dei dimissionari.*

*Le competenze possono essere valutate da tre diverse angolazioni che corrispondono ad altrettanti scopi che l'azienda si prefigge.*

*a) Possiamo valutare la posizione, quanto essa ha prodotto e ciò che chi la occupa dovrebbe fare. Quindi in questo modo si definiscono i comportamenti e i risultati che ci si attende da quella posizione. Questo lavoro è indispensabile anche per impostare una selezione per la ricerca di personale. Il focus è sull'oggi.*

*b) Si possono valutare le prestazioni, valutare ciò che la risorsa ha fatto, in un preciso arco di tempo, attraverso i comportamenti ed i risultati rilevati oggettivamente, da confrontare con gli obiettivi assegnati, al fine di riconoscere adeguamenti di stipendio e premi. Il focus è in questo caso sul passato, su ciò che è stato fatto.*

*c) Si può infine valutare il potenziale che la risorsa non ha ancora espresso (potrebbe essere un neolaureato o il figlio dell'imprenditore in vista della successione nella guida dell'impresa) per decidere se è opportuno investire nella sua formazione e disegnare un percorso di carriera ad hoc. Il focus è evidentemente sul futuro, sugli obiettivi che l'azienda si propone di raggiungere.*

*In molte aziende sono presenti tutti e i tre modelli: la valutazione delle posizioni, delle prestazioni e del potenziale.*

*Uno dei metodi più seguiti per ottenere una serie di modelli efficaci è di partire dall'analisi dettagliata della strategia aziendale ridisegnandola per i diversi livelli di responsabilità e di obiettivi temporali.*

*Numerose e ben diversificate sono le tecniche utilizzate per accertare il possesso dei requisiti richiesti sia in fase di selezione che di valutazione del potenziale ma l'argomento merita una trattazione a parte.*

*Una degna conclusione di questo intervento ci sembra il riferimento a un'esigenza sempre più sentita (già ben consolidata nel pensiero manageriale anglosassone): l'adozione di un sistema di valutazione delle performance, cioè*

*l'applicazione del criterio meritocratico, esteso se possibile ad una vasta popolazione aziendale.*

*Esso però deve essere formalizzato, scritto, dichiarato all'inizio dell'anno a tutti gli interessati e deve essere costruito sulla base di obiettivi misurabili e assegnati con trasparenza.*

*Alla base di questo modello sta la profonda convinzione che sia opportuno e moralmente*

*corretto gestire il personale seguendo solidi criteri meritocratici.*

*Nessuna esitazione dunque lungo il percorso che porta l'azienda a darsi strumenti e metodi appropriati in questa direzione.*

*Valutare è necessario e inevitabile, è un diritto dell'imprenditore e della risorsa che con lui scommette sul futuro dell'impresa.*

## **ROTARY CLUB CANTÙ**

*il programma dei prossimi appuntamenti del club*

Martedì 15 Gennaio Ore 20,00 Villa Argenta	Serata con i coniugi - L'onorevole Giovanni <b>Kessler</b> , alto commissario per la lotta alla contraffazione, terrà una relazione sul tema: "Le nuove regole per contrastare la contraffazione"
Martedì 22 Gennaio Ore 12,30 Villa Argenta	Il professor Elio <b>Antonello</b> , Direttore dell'Osservatorio astronomico di Merate terrà una relazione sulla nascita dell'astronomia a Milano nel '700 e sul suo sviluppo fino ad oggi
Martedì 29 Gennaio Ore 20,00 Villa Argenta	Serata con i coniugi - Un medico al polo sud. Il dr. Roberto <b>Dicasillati</b> che ha partecipato alla prima missione italiana al polo sud terrà una relazione sulla sua affascinante esperienza
Martedì 5 Febbraio Ore 19,00 Carimate	Caminetto
Martedì 12 Febbraio Ore 20,00 Carimate	Serata con i coniugi - Il dr. Giorgio <b>Squinzi</b> Presidente di Federchimica e Presidente del gruppo MAPEI, uno dei pochi grandi gruppi italiani multinazionali, terrà una relazione sulle sua esperienza imprenditoriale.
Martedì 19 Febbraio Ore 20,00 Carimate	Serata con i coniugi - La dr.ssa Trabella racconta la sua esperienza di ciclista, avendo fatto parte del gruppo di appassionati che qualche mese fa ha fatto Italia - Cina in bicicletta.

## **EVENTI DISTRETTUALI**

### **Gennaio 2008**

venerdì 25 (18.00/20.30)	<b>2° Incontro Nuovi Soci</b> (ultimi due anni)	Saronno - Villa Gianetti, Via Roma 16
--------------------------	--	---------------------------------------

### **Febbraio 2008**

lunedì 18 (20.30 / 22.15)	<b>Premio Rotary alla professionalità</b>	Milano
venerdì 29 (18.00/20.30)	<b>3° Incontro Nuovi Soci</b> (ultimi due anni)	Bergamo presso SIAP - Via San Bernardino 92