

ROTARY CLUB CANTÙ

2040° DISTRETTO
Anno Rotariano 2007-2008



Presidente	Enrico Mantellassi	Ufficio di Segreteria:
Vice Presidente	Klaus Kolzer	Edoardo Tagliabue
Past Presidente	Mario Maroni	e-mail: virgitag@tin.it
Presidente Eletto	Alessandro Ferrari	Sofia Boghi
Segretario	Edoardo Tagliabue	e-mail: sوفia.boghi@libero.it
Tesoriere	Adriano Sassi	Presidenti di Commissione:
Prefetto	Francesco Verga	- Fondazione Rotary Domenico Benzoni
Consiglieri	Giovanni Anzani Valter Canobbio Marina Cattaneo Natale Consonni Rita Mascia Leopoldo Quintavalle Silvio Santambrogio	- Effettivo Giuliano Biscatti - Pubbli. 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%

SOCIO	Pres.	Con.	Tot.	Su	%
Giovanni Anzani		4	20	20	20%
Eugenio Bellotti	x	15	20	75%	
Domenico Benzoni	x	20	20	100%	
Giuseppe Beretta	x	15	20	75%	
Giuliano Biscatti	x	19	20	95%	
Vittorio Borghi		17	20	85%	
Mario Boselli	S.O.				
Valter Canobbio	x	8	20	40%	
Giacomo Castiglioni		3	20	15%	
Marina Cattaneo	x	11	20	55%	
Giulio Cereda		7	20	35%	
Vittorio Cionini		14	20	70%	
Marco Citterio		1	20	5%	
Natale Consonni	x	9	20	45%	
Franco Coppo		14	20	70%	
Francesco Corrado		6	20	30%	
Roberto Curioni		8	20	40%	
Francesco Di Michele	x	19	20	95%	
Alessandro Ferrari		20	20	100%	
Giuseppe Finocchiaro		1	20	5%	
Giovanni Frigerio		7	20	35%	
Davide Galbiati	x	9	20	45%	
Fabio Galli		5	20	25%	
Gianni Giardina		7	20	35%	
Giancarlo Gironi	x	20	20	100%	
Eugenio Giussani	x	13	20	65%	
Francesco Greco		13	20	65%	
Paolo Grondona		9	20	45%	

SOCIO	Pres.	Con.	Tot.	Su	%
Giuseppe Guzzetti		S.O.			
Riccardo Hefti			12	20	60%
Klaus Koelzer		x	19	20	95%
Flavio Lietti			7	20	35%
Tomislav Maksimovic		x	14	20	70%
Giuseppe Manfredi			8	20	40%
Clemente Mantegazza			10	20	50%
Enrico Mantellassi		x	27	20	135%
Mario Maroni		x	24	20	120%
Rita Mascia		x	15	20	75%
Lino Molteni		x	5	20	25%
Renato Moroni		x	17	20	85%
Carlo Moscatelli		x	20	20	100%
Rosella Pastori		x	12	20	60%
Giovanni Pontiggia				20	0%
Sergio Porro		x	13	20	65%
Leopoldo Quintavalle			14	20	70%
Michele Ramella		x	5	20	25%
Gianfranco Ranieri		x	14	20	70%
Maurizio Riva			4	20	20%
Pellegrino Roccucci		x	18	20	90%
Sergio Rombolotti			4	20	20%
Attilio Santambrogio			17	20	85%
Silvio Santambrogio		x	8	20	40%
Adriano Sassi		x	12	20	60%
Edoardo Tagliabue		x	18	20	90%
Francesco Verga		x	12	20	60%
Fausto Volontè			10	20	50%

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

I visitatori rotariani:

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

Presente 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 accettare 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

correto 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 Kessler , 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 Antonello , 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 Dicasillati 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 Squinzi Presidente di Federchimica e Presidente del gruppo MAPEI, uno dei pochi grandi gruppi italiani multinazionali, terrà una relazione sulle sue esperienze imprenditoriali.
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)	2° Incontro Nuovi Soci (ultimi due anni)	Saronno - Villa Gianetti, Via Roma 16
--------------------------	---	---------------------------------------

Febbraio 2008

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