

MODA, RETRIBUZIONI TOP LA CLASSIFICA DI SUITEX

Roma (nostro servizio) - Nel mondo della moda la figura professionale con maggiori aumenti in percentuali degli stipendi minimi e massimi nel periodo 1998-2007 è - nell'area commerciale - quella dell'*export manager* (49%-43% minimi e massimi in più), seguita dall'*area manager* (46%-38%), dal direttore commerciale (41%-30%) e dal direttore vendite (37%-22%). Nell'area produzione è invece il direttore di produzione (54%-41%) ad aver registrato i maggiori aumenti retributivi in percentuale, seguito dal responsabile logistica integrata (41%-38%), dal responsabile programmazione produzione (41%-23%) e dal responsabile acquisti (22%-21%). E ancora, nell'area prodotto, i maggiori aumenti retributivi interessano l'uomo prodotto - coordinatore decisionale tra stile, marketing e produzione - (48%-47%), lo stilista (41%-30%), il direttore del prodotto (32%-12%). Infine, nell'area retail è il visual merchandiser a detenere il primato nella percentuale minima e massima di aumenti retributivi (67%-52%), seguito dal retail manager (46%-45%), dal direttore del negozio (32%-33%) e dall'addetto alle vendite (27%-28%). Sono i dati di un'inda-

gine diffusa ieri dalla Suitex, che dal 1984 è la società internazionale di consulenza aziendale specializzata nella ricerca e selezione del personale esclusivamente nel fashion system. Quindi le figure professionali analizzate, mentre quella del responsabile di showroom non è stata

sponsabile logistica. Quella che stenta ad ottenere aumenti è invece quella del responsabile acquisti, che a parità col direttore del prodotto non è evidentemente in fase espansiva. In termini di cifre, l'export area manager - di età media sui 25/40 anni - ha guadagnato in media nel 2007 tra i

mondo della moda, costruendo un'indagine campionaria, la decima, che si colloca in sequenza a quelle elaborate negli anni passati. Sono state considerate tutte quelle figure che costituiscono la struttura portante di ogni azienda del fashion system, divise per area di appartenenza.

molte altre aziende, istituzioni, media hanno mostrato un interesse via via crescendo verso l'aspetto retributivo dei manager del fashion system". "Lavoriamo da 25 anni esclusivamente nel settore della moda e ogni anno realizziamo oltre 400 ricerche di personale del settore", prosegue Castella-



presa in considerazione in quanto i dati sono disponibili a partire dal 2005. In assoluto, dunque, è il visual merchandiser la figura professionale che segna maggiori aumenti retributivi, seguita in termini massimi dall'uomo prodotto, dal direttore di produzione, dall'export area manager, dal responsabile franchising, dal re-

47.960 e i 102.570 euro lordi annui. Per il direttore di produzione (35/50 anni) la retribuzione è oscillata invece tra i 33.840 e i 125.850 euro lordi annui. L'uomo prodotto (30-50 anni) ha oscillato tra i 41.850 e i 126.410 euro. Con riferimento all'anno 2007 la Suitex ha rilevato i livelli retributivi delle principali figure professionali del

"Sono ormai 10 anni che dedichiamo tempo e spazio a questa indagine - spiega appunto Luigi Castellani, partner e socio fondatore di Suitex International - All'inizio veniva realizzata ad uso e consumo interno, per i nostri clienti e per i nostri consulenti di selezione. Poi ci siamo resi conto che eravamo gli unici ad avere dati di questo tipo e

ni, affiancato in conferenza stampa da Dante Vezzaro, responsabile marketing. I dati sulle retribuzioni provengono dalle centinaia di colloqui che ogni anno i consulenti di Suitex effettuano e dai curriculum ricevuti. Tra i clienti: Prada, Nike, Louis Vuitton, Geox, Zegna, Timberland.

Raffaella Vitulano

Aiuti internazionali, il sistema deve cambiare

In materia di cooperazione internazionale il sistema degli aiuti ai paesi in via di sviluppo deve cambiare. Viste le difficoltà delle economie occidentali, gli aiuti dovranno essere più efficaci, coerenti, coordinati e partecipati in linea con i principi della Dichiarazione di Parigi del 2005. Titolarità delle strategie di sviluppo dei paesi riceventi, allineamento dei paesi donatori a tali strategie e responsabilità reciproca per il raggiungimento degli obiettivi, sono i "fondamentali" per non ripetere gli errori del passato. Per ribadire questi principi e ricordare al Governo gli impegni del prossimo futuro, la Campagna del Millennio delle Nazioni Unite in collaborazione con il Dac dell'Ocse ha realizzato il Rapporto "Obiettivi di sviluppo: perché è importante l'efficacia degli aiuti" presentandolo nella sala stampa della Camera dei deputati a Roma. Il documento contiene anche le raccomandazioni della società civile italiana messe a punto da un team di 14 organizzazioni tra cui, in prima fila, la Cisl insieme ad Acli, Caritas, Cgil, Save the Children, Tavola della pace, Unicef, Wwf e Volontari nel mondo. "Per raggiungere gli 8 obiettivi di sviluppo del Millennio entro il 2015 - ha sottolineato Marina Ponti direttrice per l'Europa della Campagna per il Millennio - dobbiamo realizzare un nuovo modo di lavorare. I paesi in via di sviluppo devono assumere la guida delle strategie. Sulla macchina della cooperazione il paese donatore sarà il passeggero: alla guida è il paese ricevente". E poi: l'allineamento dei paesi donatori a queste strategie, l'armonizzazione delle azioni fra paesi donatori, una gestione più attenta ai risultati mediante un monitoraggio costante e la responsabilità reciproca tra paesi partner, donatori e riceventi, nel conseguimento degli obiettivi. Critica la posizione delle associazioni civili italiane che, nel documento allegato, hanno sottolineato la necessità di aumentare la percentuale di aiuti a programma (tralasciando quelli a progetto), di slegare i prestiti da interessi economici, di coordinare meglio le missioni, di valutare l'impatto delle iniziative e di privilegiare decisioni e gestioni locali. Da parte sua il Governo, nella persona di Giuseppe Morabito, vice direttore generale Cooperazione allo Sviluppo del ministero degli Esteri, ha assunto l'impegno di "rinnovare in maniera importante l'architettura dell'aiuto pubblico allo sviluppo italiano". Come? Coinvolgendo nuovi soggetti pubblici e privati, razionalizzando le missioni, concentrando l'intervento italiano su aree specifiche come istruzione, salute e sviluppo rurale con maggiori controlli sui risultati. E cercando, non ultimo, di rispettare gli impegni di spesa percentuali per gli aiuti che oggi dovrebbe raggiungere lo 0,17% del Pil, per aumentare allo 0,33% nel 2010 fino allo 0,7% del 2015. L'opposizione, presente Luciano Vecchi del Coordinamento Nazionale del Partito Democratico, darà il proprio appoggio al Governo solo a due condizioni: che si realizzi una riforma vera della cooperazione e un incremento delle risorse.

Flo.I.

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto
con il Centro Marco Biagi/45

La gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse umane da circa quattro anni è "misurata" anche in ambito europeo. Dal 1973 è attivo il c.d. Eurobarometro della Commissione Europea, che effettua sondaggi di vario genere tra i cittadini comunitari. Nel 2005 è iniziata la verifica anche dell'opinione di chi si occupa di HRM (Human Resource Management) sotto molteplici aspetti, attraverso il coinvolgimento di 53 imprese multinazionali, per l'80% quotate in borsa e per un terzo a Wall Street. Con questo nuovo specifico studio di Eurobarometro (il terzo della serie) si è cercato di individuare meglio priorità e punti critici delle funzioni di management delle persone in una prospettiva transnazionale e in vista di una sempre maggiore produttività e competitività sui mercati. Le realtà aziendali monitorate aspirano infatti a livelli ambiziosi di crescita e per il 60% prevedono un aumento degli occupati. La presentazione dello studio, condotto da Hewitt Associates e patrocinato dall'Eu-

ropean Club for Human Resources, si è svolta a Modena il 25 giugno scorso, organizzata da Adapt - Fondazione Marco Biagi con AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale, l'European Club for Human Resources e il Sole 24 ore. Sono emersi molti spunti di interesse anche per le tematiche sindacali. In Italia la funzione di management delle risorse umane risulta ancora non adeguatamente sviluppata, sebbene se ne riconosca la centralità per il successo dell'impresa privata così come dell'organizzazione pubblica. Anche in Europa, tuttavia, sono rilevanti le difficoltà nel dar seguito alla diffusa esigenza della valorizzazione dei talenti. In particolare non vi è consapevolezza della importanza di porre in essere azioni concrete per pervenire a questo obiettivo come potrebbero essere la pianificazione dei bisogni della forza-lavoro e la valutazione del coinvolgimento e della soddisfazione delle persone. La questione è fondamentale

se, come è stato sottolineato, il talent management dovrebbe riguardare non solo i giovani, ma anche gli anziani a rischio di esclusione. Una novità dello studio è l'immissione del "fattore RSI" (Responsabilità Sociale d'Impresa) in quanto componente ormai di un certo rilievo dell'ambiente in cui si collocano le strategie di HRM, insieme a salute e sicurezza, ai programmi di bilanciamento delle esigenze di vita e di lavoro e soprattutto al risk management ed alle relazioni industriali. Alcune indicazioni di rilievo del rapporto Eurobarometro vengono dalla conferma di un trend, già registrato in precedenza, che segnala una diminuita influenza delle relazioni industriali sulle performance aziendali. Al riguardo, i dati indicano la necessità di un raccordo sempre più stretto tra funzioni e esperienze di HRM, organizzazioni sindacali e istituzioni preposte all'elaborazione normativa. Il legislatore, ma anche le parti sociali "di vertice" devono conoscere le realtà aziendali e specificamente i luoghi dove sono prese decisioni essenziali per le persone. Nei contratti collettivi, ad esempio, sono risultati fondamentali i nodi relativi al divieto di svolgimento di mansioni promiscue riconducibili a diversi livelli e quello relativo alla attribuzione di vantaggi retributivi a coloro che mostrano di possedere competenze poliedriche. Nel dibattito è dunque emersa la necessità che funzioni e problemi di HRM ottengano tutta la

possibile attenzione da parte sindacale. In prospettiva, una risposta in questo senso potrà venire dal potenziamento della contrattazione di secondo livello per consentire una integrazione in termini operativi (e quindi anche di flessibilità) delle informazioni sull'HRM nelle relazioni industriali. Per raggiungere tale integrazione informativa, sviluppando gli approfondimenti teorici necessari, uno strumento essenziale è certamente rappresentato dai contatti con università e centri di ricerca da rinsaldare per promuovere flussi comunicativi a carattere continuativo.

Isabella Spanò

Approfondimenti

Lo studio al quale il presente articolo fa riferimento - 3rd European HR Barometer - Trends and Perspectives On the Human Resource Function in Europe 2008 - può essere consultato all'indirizzo www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, voce Lavoro (Organizzazione del) dove sono pubblicati anche altri studi e materiali sul tema della gestione del personale. Allo stesso indirizzo vedi anche, per argomenti correlati, il Dossier di Adapt n. 33 del 4 dicembre 2007 su Lavoro: il peso della regolazione.

a cura di Adapt-Fondazione Marco Biagi, Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro