



Edilizia, Filca: in 5 anni persi 700mila addetti. Senza un cambio di passo il settore non ha futuro

Se non ci sarà un cambio di passo l'edilizia non avrà futuro. A sottolinearlo è Domenico Pesenti, segretario generale della Filca Cisl, che ricorda che dal 2008 a oggi il settore ha perso 55mila e 700mila addetti. Pesenti chiede al governo di intervenire: usando la legge di Stabilità per rilanciare il comparto, consentendo ai Comuni virtuosi di investire nei cantieri; redendo strutturali gli incentivi fiscali; rilanciando le opere pubbliche, la messa in sicurezza del territorio, la diffusione dei criteri antisismici. "Rilanciare l'edilizia sostenibile - conclude Pesenti - porterà benefici non solo al settore ma a tutta la collettività".

Genova (*nostro servizio*). Il futuro lo progettano i pensionati, mentre macroregioni e collaborazione tra le esistenti può essere arma vincente per un più razionale assetto di enti e buon funzionamento dei servizi ai cittadini. Idee uscite ieri a Genova dal convegno organizzato a Palazzo San Giorgio, sede dell'Autorità Portuale, da Fnp Cisl e Cisl Liguria in collaborazione con Carige e patrocinio di Scienze politiche. Tema: "Il ruolo delle regioni della riforma istituzionale"; non nuovo per Cisl, antesignana su questo, anche se ieri sono emersi spunti rinnovati e rafforzati da Ermenegildo Bonfanti, segretario generale Fnp Cisl, che ha parlato di "riforme e federalismo" e chiesto alla politica "vicinanza ai cittadini" ed alle istituzioni capacità di "saper dare risposte". Con ulteriore domanda alle forze politiche su "quando si decideranno a fare le cose che devono fare". Sferzante e quasi lanciando sfide impossibili da non raccogliere da parte di chi di dovere, il segretario ha sottolineato come si siano succeduti governi di vario e disparato colore e persino "maggioranze impressionanti". "Ma sul tema di un federalismo serio - ha detto - si è fatto poco o nulla che tenga conto dei cittadini". Da qui la necessità di "riflessione sul ruolo delle regioni con alcune che garantiscono tutele ed altre

Titolo V. Fnp Cisl e Cisl Liguria si confrontano sul ruolo delle regioni nella riforma istituzionale

Federalismo, questo sconosciuto

no". Il leader dei pensionati italiani Cisl ha esaltato l'unione del Nord Ovest, definendola "proposta concreta" e rivendicandone a Cisl il merito. Ma Bonfanti ha anche posto in evidenza come, attraverso la tecnologia, si possano accorpere servizi di vari Comuni. "Non si tratta di interesse di "campanile" ma, ha detto, di sinergia, di servizi. Ci sono servizi, in Comuni con più di 5mila abitanti, che si possono accorpere. In questo caso "piccolo non è bello". Annuisce e concorda il segretario generale Fnp ligure, Gianfranco Lagostena, storica figura Cisl, che si è augurato come il convegno possa essere "propedeutico ad una discussione con la gente, i politici, i partiti". "Non siamo contro i partiti - ha dichiarato - ma vogliamo concretezza". Lagostena ha auspicato gli enti locali "si facciano carico nei loro uffici delle indicazioni emerse dal confronto". Ha rivendicato ai pen-

sionati la volontà di pensare al futuro ed ha assicurato: "Pubblicheremo gli atti del convegno". No a "riforme a pezzi" ma piuttosto "complessive su Camera, Senato, Regioni e Comuni", è stata invece l'idea dalla quale ha iniziato un più ampio ragionamento Sergio Migliorini, segretario generale Cisl Liguria, che ha messo in guardia sulle "troppe criticità e responsabilità sovrapposte che generano contenziosi quando il Paese ha invece bisogno di snellire le procedure perché non si può attendere oltre". Migliorini ha definito "strategica per il Paese l'area del Nord Ovest sulla quale Cisl sta già lavorando da tempo", in stato avanzato rispetto ad altri. Consensi all'iniziativa Cisl sono arrivati dall'assessore al Bilancio della Liguria, Pippo Rossetti e da Giovanni Battista Pittaluga, direttore di Scienze politiche all'università di Genova.

Dino Frambati

Metalmeccanici, Fim a Fiom: no a sciopero senza obiettivi comuni e piattaforme condivise

L'unica cosa di unitario che la Fiom sa proporre a Fim e Uilm sono gli scioperi. E' questa la replica del segretario generale Fim Cisl, Giuseppe Farina, all'ennesimo appello per uno sciopero unitario lanciato dal leader Fiom, Maurizio Landini. "Per fare scioperi insieme - sottolinea Farina - bisogna avere piattaforme e obiettivi comuni e una valutazione condivisa su come si fa sindacato e su come affrontare la crisi industriale". Scioperi generali "confusi negli obiettivi sindacali e più pensati per il congresso della Cgil e la politica", aggiunge, "non servono ai lavoratori e non aiutano il rilancio di industria e occupazione".



Anche i ricercatori devono essere manager e leader, anche quando non si ricoprono ruoli manageriali. Carol Schembi, R&D Department Manager degli Agilent Labs nel corso di un seminario tenuto all'università californiana di Berkeley ha sviluppato un interessante ragionamento che parte da considerazioni apparentemente banali.

Il mondo della ricerca è talmente vasto e complesso che non si può fare ricerca da soli, si è sempre parte di un'organizzazione. E in un contesto di questo genere le competenze necessarie, oltre all'originalità delle proprie idee e dei progetti scientifici, sono due: conoscere bene la propria struttura di appartenenza e saper comunicare. Pare una banalità, ma raramente questi elementi vengono posti al centro del proprio lavoro. Partiamo dal primo concetto.

Cosa significa conoscere la propria organizzazione? Significa conoscere gli obiettivi e sposarne la mission. Carol Schembi, in maniera perentoria, afferma che se non si condivide in toto la mission della propria organizzazione è assolutamente necessario lasciarla e guardare altrove. Conoscere una organizzazione significa porsi un obiettivo individuale all'interno della stessa. Significa comprendere l'intento strategico, ovvero in che modo gli altri misurano il successo, com-

CSMB Centro Studi Marco Biagi
www.csmb.unimore.it

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro Marco Biagi / 261

Le competenze di un ricercatore

prendere quella che lei definisce *currency*, ovvero la moneta con cui in quel particolare contesto si misurano il valore e la qualità di un lavoro nonché le capacità professionali di ciascuno. Per intenderci, se per la carriera accademica, la *currency* è costituita dal numero di pubblicazioni e dall'autorevolezza delle riviste su cui si pubblica, in una impresa potrebbe essere ad esempio il numero di invenzioni brevettate, la velocità nel trovare soluzioni in momenti di emergenza. È fondamentale comprendere esattamente quale sia la *currency*, per non perdersi in attività che possono non essere altrettanto "remunerative". Oltre alla conoscenza della propria organizzazione, bisogna essere straordinariamente bravi in quello che Carol Schembi definisce la parte principale del proprio lavoro ovvero comunicare: "qualunque cosa tu crei, non ha valore se non sai comunicare", recitava una slide. Diversi studi dimostrano come

quando alle persone venga chiesto su cosa si basa la qualità di un leader, la maggior parte cita le competenze relazionali. È fondamentale infatti sviluppare una sensibilità verso gli altri, essere aperti, ascoltare e porre domande. Comprendere e riconoscere le diverse intelligenze dei membri del team.

Ci sono vari modi di essere smart: persone che hanno fortissime competenze scientifiche, persone con ottime doti relazionali, persone rigorose nel portare a termine compiti anche complessi, persone con elevate doti organizzative. Da non sottovalutare inoltre chi ha capacità manuali: definite in positivo come *technically talented people* (persone dal talento tecnico), segno dell'elevato valore che si attribuisce a queste abilità.

Leader e manager devono saper incoraggiare le varie intelligenze mediante comunicazione formale e non formale. È fondamentale organizzare spesso riunioni, meeting

ed incontri individuali, che per quanto comportino costi elevati per l'organizzazione sono sicuramente meno costosi della mancanza di comunicazione che può provocare una duplicazione degli sforzi, alienazione, isolamento. E nonostante essere leader o manager siano due cose completamente diverse, la capacità di comunicare è fondamentale per entrambi.

Un leader è una persona in grado di definire un obiettivo condiviso, una vision, ispirare e lanciare progetti. *A leader does the right thing*: il leader fa la cosa giusta. Un manager struttura e controlla il lavoro. Raccoglie risorse, amministra, dà feedback. *A manager does things right*: il manager fa le cose nel modo giusto.

Ma il compito di entrambi è mettere in relazione le persone tra loro e farle comunicare. Cosa devono fare quindi giovani ricercatori che vogliono avere successo nel mercato del lavoro? Trovare l'organizzazione giusta e individuare la *currency*, comunicare, apprezzare il contributo di tutti, essere leader indipendentemente dal ruolo, studiare sempre. Fare ricerca di alto livello con entusiasmo, divertendosi nel proprio lavoro.

Martina Ori

Per approfondimenti consultare il Bollettino Ordinario di ADAPT 23 settembre 2013 n. 32.