

Ddp Direzione del Personale

dal 1980
NUMERO
marzo 2020 192

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

NON ARRENDIAMOCI

In questo periodo, parlare di produttività è più importante che mai. Per lasciarci alle spalle incertezza e sfiducia, e ricominciare più forti di prima

Le aziende 23. Esselunga 29. Konica Minolta 32. CIAM

STORIE 44 #EVOLUZIONI CON LE FRECCHE TRICOLORI

sommario

editoriale

02. La produttività perduta di **Maria Emanuela Salati**

05. Rinvio Congresso Nazionale AIDP Impegno e responsabilità di **Isabella Covili Faggioli**

coverstory

06. Intervista a Tiziano Treu Produttività e sviluppo dell'occupazione in Italia di **Angelo Viti**

12. Incontro con Giulio Sapelli Il lavoro che ci sarà a cura di **Massimiliano Santoro**

14. Produttività, che fare di **Giovanni Costa**

17. Intervista a Massimiliano Valerii Il circolo vizioso dell'incertezza di **Gilda Serafini**

20. La sfida della produttività di **Francesco Seghezzi**

22. Esselunga La sostenibilità sempre più nell'agenda dei board di **Lorenzo Solimene**

26. Ciao Italia! di **Enzo Riboni**

29. Konica Minolta Una start up di 140 anni a cura della redazione

32. CIAM e l'impresa 4.0 di **Katia Pangrazi**

36. Mondo legale Produttività e contrattazione di secondo livello: la disciplina dei premi di risultato di **Francesco Bacchini**

40. Mondo legale Regime impatriati. Nuove opportunità per le imprese di **Vittorio De Chaurand**

storie

44. #Evoluzioni con le Freccie Tricolori di **Gabriele Sannino**

strumenti

53. Reputazione, istruzioni per l'uso di **Rosanna Orlando**

55. Dottorato industriale. Un progetto "win-win-win"

idee

58. Le parole sono importanti di **Giuseppe Varchetta**

61. GiokaconMe di **Marco Lombardi**

AIDPnews

62. La crescita del Paese attraverso le persone di **Cinzia Rossi**

68. Essere capi con il "nuovo" MbO di **Renato Boccalari**

70. Come l'AI può migliorare la nostra vita e supportare i processi di gestione HR di **Umberto Frigelli**

72. AIDP in breve

Dp Direzione
del
Personale

Direttore Responsabile Maria Emanuela Salati - **Direttore Scientifico** Paolo Iacci - **Coordinamento Redazionale** Sonia Rausa
Rubrica Mondo Legale a cura di Paola De Gori - **Comitato di Redazione** Filippo Abramo • Domenico Butera • Andrea Camera • Lara Carrese • Enrico Cazzulani •
Isabella Covili Faggioli • Paola De Gori • Massimo Ferrario • Julio Gonzalez • Marco Lombardi • Ezio Nardini • Marina Pastorelli • Pietro Santi
• Massimiliano Santoro • Gilda Serafini • Giancarlo Traini • Claudio Tronconi • Giuseppe Varchetta • Luca Villani • Elio Vera • Danilo Villa

Proprietà AIDP Registrazione Tribunale di Milano n. 386 del 17 ottobre 1981 - Periodicità trimestrale
Direzione Redazione Pubblicità Via Cornalia, 26 - 20124 Milano tel. 02 6709558 - 02 67071293 - email aidp@aidp.it
Progetto grafico e impaginazione Pub - The Van Group - www.thevan.it - **Stampa** Rubbettino print - Soveria Mannelli (Cz)

ABBONAMENTI

Rinnovo Italia 70 euro - Estero 90 euro - **Nuova sottoscrizione** Italia 80 euro - Estero 100 euro

Arretrati (a copia) Italia 20 Euro - Estero 30 Euro - **Gratuita per i soci AIDP**

CHIUSO IN REDAZIONE A MARZO 2020

DOTTORATO INDUSTRIALE UN PROGETTO “WIN-WIN-WIN”

Il dottorato industriale è un percorso di collaborazione tra università e mondo del lavoro, che offre ai dottorandi l'opportunità di integrare l'alta formazione scientifica nei settori extra-accademici, fornendo le competenze necessarie non solo per esercitare l'attività di ricerca, ma soprattutto per integrarla presso imprese che svolgono al loro interno una significativa attività di ricerca



Riccardo Palumbo
Coordinatore del dottorato di ricerca in Business & Behavioural Sciences (Università di Chieti-Pescara).

Nato solo nel 1980, il dottorato di ricerca “classico” è entrato nel modello accademico italiano molto tardi rispetto ad altre nazioni; basti pensare che in Germania esisteva già nei primi anni del diciannovesimo secolo. Con il processo di Bologna (1999), il dottorato iniziò a non essere più concepito solo come un tirocinio accademico o un momento di formazione

preparatorio per la carriera puramente scientifica (che spesso, si limitava alla pura didattica universitaria). Il dottorato in Italia ha subito poi numerosi cambiamenti, ma è stato solo con l'istituzione del dottorato industriale (DM 45/2013) che la figura del dottore di ricerca è riuscita a svestirsi ufficialmente del suo ruolo puramente accademico e ad allinearsi a quello che è un modello di dottorato intersettoriale già ben diffuso nel mondo anglosassone e nel nord Europa.

Tipologie di dottorato industriale

Le forme di collaborazione previste dal dottorato industriale prevedono diversi tipi di convenzioni con le aziende, a seconda che esse vogliano solo collaborare, finanziare una borsa o formare una

risorsa che è già loro dipendente:

- il dottorato a borsa industriale si rivolge a laureati magistrali o vecchio ordinamento la cui borsa di dottorato viene finanziata dall'impresa che quindi stabilisce il tema vincolato della ricerca;
- il dottorato industriale “executive” è rivolto a un dipendente dell'impresa convenzionata che svilupperà il progetto di dottorato mantenendo il proprio inquadramento;
- il dottorato industriale ad alto apprendistato è una forma di dottorato executive ma riserva- ➤

“Mettersi in ascolto dei propri dipendenti è un investimento dai molteplici benefici”

to a candidati under 30, per i quali sono anche previsti gli sgravi fiscali previsti per i contratti di alto apprendistato.

Per essere eleggibili, le aziende devono svolgere al proprio interno una significativa attività di ricerca.

La duplice possibilità di inserire figure a vari livelli dell'organigramma aziendale è particolarmente interessante in quanto entrambe le modalità (inserimento "dall'alto" di un dipendente executive o inserimento "dal basso" di una risorsa nuova) contribuiscono in maniera diversa ad aumentare la consapevolezza dell'impresa rispetto alle potenzialità di innovazione e di competitività che la figura del dottore di ricerca può portare, ad ogni livello dell'organigramma aziendale.

Un caso di successo che fonde Economia e Scienze Comportamentali

Abbiamo chiesto al prof. Riccardo Palumbo, coordinatore del dottorato di ricerca in Business & Behavioural Sciences (Università di Chieti-Pescara) di raccontarci la sua esperienza con il dottorato industriale.

«Il nostro dottorato di ricerca in Business & Behavioural Sciences (www.bbs.unich.it) ha all'attivo 15 posizioni di dottorato industriale. Si tratta sia di dottorati con borsa finanziata da imprese (Fater), sia di dottorati finanziati da progetti PON e in collaborazione con atenei stranieri (PWC, Villaggi Bluserena, Fater, Marramiero Vini, Umana-Analytics), sia infine di dottorati "executive" riservati a dipendenti delle imprese convenzionate (Fater, Valagro, White Rabbit, Baker Hughes e Visirun).

Elemento comune a tutti i dottorati industriali è che il progetto di ricerca viene sviluppato insieme all'azienda su tematiche di comune interesse e che il piano didattico viene "tagliato su misura" per andare incontro alle esigenze dei dottorandi e della loro ricerca. Si realizza in questo modo una

situazione che definirei "win-win-win", vincono tutte le parti coinvolte: l'azienda, che beneficia di una risorsa altamente qualificata e orientata all'innovazione o che forma e motiva un suo dipendente, l'università, che realizza le sue tre missioni istituzionali (ricerca, formazione e trasferimento) e non da ultimo, il dottorando, che acquisisce al contempo elevate competenze scientifiche e professionali.

In effetti i benefici non si fermano qui perché con i dottorati industriali si facilita un processo di innovazione e trasferimento tecnologico che è nell'interesse dell'intero tessuto economico di riferimento. Nella sezione di Economia Comportamentale e Neuroeconomia in cui operiamo (ndr istituita presso il Dipartimento di Neuroscienze dell'Università di Chieti-Pescara), il dottorato industriale ha innescato una reazione a catena: le aziende interessate si sono rese conto di quanto valore sia effettivamente possibile creare portando innovazione e metodo scientifico in vari ambiti di attività, l'università ha compreso l'importanza di saper comunicare, applicare e trasferire il sapere scientifico. Questa mutua presa di coscienza ha dato vita a diversi altri progetti tra i cui punti di forza c'è la collaborazione attiva tra università e impresa. La maggiore esternalità positiva per l'università riconducibile al dottorato industriale direi che è lo sviluppo di una grande capacità di ascolto. È così che sono nati ulteriori progetti quali il master in Economia Comportamentale e Neuromarketing (www.ben.unich.it), un corso di laurea magistrale internazionale in Economics and Behavioural Sciences e lo spin-off universitario Umana-Analytics (www.umana-analytics.com) in cui, anche con il coinvolgimento attivo dei dottorandi, sviluppiamo tecnologie per lo studio del comportamento umano basate sulle neuroscienze con le quali ci proponiamo di creare valore nelle imprese». ■