

## LENTE D'INGRANDIMENTO

"Una persona è «engaged» quando è fisicamente, intellettualmente ed emotivamente attaccata al proprio lavoro e all'azienda per cui lavora" questo è l'assunto di base da cui parte la ricerca condotta a livello internazionale dall'Istituto Cerca a proposito dell'"impegno sul lavoro". Le questioni alle quali lo studio vuole rispondere riguardano la motivazione della squadra di lavoro e dei dipendenti, il ruolo che giocano i vertici aziendali e gli elementi ai quali i collaboratori conferiscono una maggiore importanza. Anche l'Università Liuc, insieme alla London School of Business, hanno condotto un'analoga indagine dal titolo "Engagement Research: cosa fare per permettere alle persone di lavorare al meglio", dalla qua-

le emerge che solamente un lavoratore su tre si sente "davvero impegnato" in azienda. Inoltre, vengono messe in luce alcune caratteristiche che "motivano" negli ambienti di lavoro, tra le quali la sicurezza del posto di lavoro, un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e il riconoscimento del proprio contributo. Di "engagement" hanno discusso - nel mese di maggio - anche due esperti di risorse umane a livello mondiale, Dave e Wendy Ulrich, durante il convegno "Sense-driven company - come i leader creano organizzazioni generatrici di senso e successo". In conclusione, si può asserire che in periodi di crisi, le persone diventano "fondamentali". Seguendo questo principio, la Luiss di Roma ha ideato un



progetto che ha coinvolto tre studenti i quali hanno girato l'Italia, per circa due settimane, con l'obiettivo di raccogliere e divulgare tramite i social network l'Italia migliore, l'Italia che si impegna. L'iniziativa si ripeterà anche l'anno prossimo coinvolgendo però studenti Erasmus, in un viaggio che potrebbe oltrepassare i confini nazionali ed essere di maggiore durata. Interessante evidenziare che l'"engagement" si impara sin dall'Università.

## INTERNAZIONALE

Anche quest'anno i paesi membri di InterSearch si sono incontrati alla conferenza annuale del network, tenutasi a Rio de Janeiro, per discutere i risultati del 2011 nonché prospettive e strategie future. Un'agenda particolarmente ricca di incontri, presentazioni e workshop ha coinvolto oltre 50 partecipanti da tutto il mondo, che hanno anche avuto l'opportunità di incontrare lo staff di Mariaca InterSearch Brazil e festeggiare la riapertura di InterSearch in the Gulf a Dubai. Particolarmente interessanti i risultati condivisi nel workshop "Executive Search in 2020 - InterSearch in 2020", che hanno consentito di delineare le linee guida per le strategie a breve e lungo termine di uno scenario globale in cui la profonda conoscenza delle peculiarità locali giocherà un ruolo chiave



nei rapporti sia con candidati che con le aziende clienti. Innovazioni anche sul piano delle nuove tecnologie: adozione dei sistemi di videoconferenza Affinity; lancio di "IS Intranet" - luogo virtuale di incontro e scambio di best practices tra le società partner di InterSearch, nonché piattaforma di knowledge management system; un sito internet più dinamico nell'autunno. Oltre ai paesi che sono stati recentemente incorporati nel network, gli azionisti di InterSearch World Wide hanno deciso di selezionare ulteriori partner in America Latina (Colombia e Perù), Asia Pacific (Vietnam, Indonesia, Filippine) e Asia Centrale (Kazakhstan), Mediterraneo (Israele). L'appuntamento per la prossima convention globale è fissato a Berlino, maggio 2013.

[www.mariaca.com.br](http://www.mariaca.com.br)

## BREVI

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 3 luglio 2012 è stata pubblicata la legge n. 92, disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro. Le novità, attorno cui ruota il DdL approvato dalla Camera il 27 giugno 2012, riguardano un nuovo e più veloce processo sui licenziamenti, una nuova forma di tutela della disoccupazione, gestione di contratti a termine e somministrazione, regolamentazione dei contratti a progetto e di apprendistato, i contratti regolati dalle partite IVA. Per maggiori dettagli clicca [qui](#).

## Riforma del Mercato del Lavoro



## Obbligazione contributiva ex art. 18, co. 4, L. 300/1970 e DdL 3249/2012

Il DdL n. 3249 approvato dalla Camera in data 27 giugno 2012 afferma che, qualora non sussistano i presupposti del licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, "il datore di lavoro è condannato [...] al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione". Il passaggio sopra riportato è stato ulteriormente precisato da una risposta ad interpello n.12 del 30 maggio 2012, in cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali precisa che la norma debba essere applicata anche nel caso in cui la tutela sia disposta con ordinanza ex art. 700 del c.p.c., poiché "assicura al lavoratore le medesime tutele conseguenti ad eventuale sentenza con analogo contenuto".

Leggi il decreto: clicca [qui](#)

**I nostri uffici rimarranno chiusi dal 7 al 22 agosto compresi**