

## TECHNICAL HUNTERS

**PIÙ VENDITORI CON IL POSTO FISSO***Il 73% delle aziende preferisce l'assunzione al mandato di agenzia*

Aumentano le richieste di venditori dipendenti da parte delle aziende italiane: il 73%, infatti, preferisce assumere piuttosto che affidarsi ad agenti indipendenti. E' quanto emerge da una ricerca effettuata da Technical Hunters, società italiana di head hunting, che ha rilevato come questo trend proseguirà anche nel 2015.

“I dati 2013-2014 offrono una proiezione analoga o maggiore sul 2015 - spiega Paola Marchesi, manager Sales di Technical Hunters - i datori di lavoro, infatti, preferiscono assumere gli addetti alla vendita, perché maggiormente fidelizzati all'azienda e perché, a meno che non si tratti di settori in cui storicamente i venditori sono agenti, le figure professionali richieste devono acquisire competenze

*Paola Marchesi*

specifiche e tecnicismi di settore che nel tempo portano quasi naturalmente all'assunzione”. Per quanto riguarda i settori che assumono più addetti alle vendite, si segnalano il retail, il lusso, il chimico, l'automotive, il settore impianti elettromeccanici per ambito civile, l'oil&gas. I settori che invece richiedono la figura dell'agente sono, ad esempio, il

packaging, l'utensileria e il settore impianti elettromeccanici in ambito industriale.

Quanto agli agenti, la ricerca di Technical Hunters mostra che le aziende prediligono la figura dell'agente monomandatario, che è più focalizzato nei confronti della società mandante. “E' da rilevare come la distinzione tra agente mono o plurimandatario è data non solo dalla tipologia di investimento che l'azienda desidera effettuare, ma anche dal tipo di prodotto e mercato di riferimento” conclude Marchesi. “Per mercati continuativi, la scelta del monomandatario può essere la più efficace, mentre per mercati stagionali, di minore volume o in fase di start up, tali da non permettere un fatturato interessante, di solito si percorre l'ipotesi del plurimandatario”.

LINK: http://www.tribuna.com/aas/it/home-area-mainmenu-1/54487-le-aziende-preferiscono-assumere-i-propri-venditori.html

Area Agenzia Stampa | Editore | Pubblicità | Introduzione all'Area | Lavora con noi | Contatti

Giovedì, 26 Febbraio 2015 07:42



# L'online di TRIBUNA ECONOMICA

GIORNALE DI ECONOMIA FINANZA  
Area Agenzia Stampa ...dal 1986



HOME AREA AGENZIA STAMPA AREA AMBASCIATE AREA MINISTERI ESTERI

tablishes EUR 3bn green bench



PROSSIMO RAPPORTO-PAESE



PROSSIMO RAPPORTO-PAESE



### NOTIZIE PER CATEGORIA

- Istituzioni nazionali
- Istituzioni estere
- Istituzioni locali
- Aziende diverse
- Finanza/Bilanci
- Banche/Assicurazioni
- Motori
- Informatica/Tecnologia
- Energia/Ambiente
- Chimica/Farmaceutica
- Compagnie aeree
- Altre notizie
- Turismo
- Moda
- Cultura
- Inglese/Francese

### ARCHIVIO NOTIZIE

**TRIBUNA ECONOMICA**

... Le notizie pubblicate nell'Online sono emanate da enti pubblici e/o da società private

**LE NOSTRE FONTI**

## area MINISTERI DEGLI AFFARI ESTERI

### Le aziende preferiscono assumere i propri venditori

Pubblicato: 25 Febbraio 2015

Share Tweet 0 Condividi Condividi 0

Aumentano le richieste di venditori dipendenti da parte delle aziende italiane: il 73%, infatti, preferisce assumere piuttosto che affidarsi ad agenti indipendenti. E' quanto emerge da una ricerca effettuata da Technical Hunters, società italiana di head hunting, che ha rilevato come questo trend proseguirà anche nel 2015.

"I dati 2013-2014 offrono una proiezione analoga o maggiore sul 2015", spiega Paola Marchesi, manager Sales di Technical Hunters: "I datori di lavoro, infatti, preferiscono assumere gli addetti alla vendita, perché maggiormente fidelizzati all'azienda e perché, a meno che non si tratti di settori in cui storicamente i venditori sono agenti, le figure professionali richieste devono acquisire competenze specifiche e tecnicismi di settore che nel tempo portano quasi naturalmente all'assunzione".

Per quanto riguarda i settori che assumono più addetti alle vendite, si segnalano il retail, il lusso, il chimico, l'automotive, il settore impianti elettromeccanici per ambito civile, l'oil&gas. I settori che invece richiedono la figura dell'agente sono, ad esempio, il packaging, l'utensileria e il settore impianti elettromeccanici in ambito industriale.

Quanto agli agenti, la ricerca di Technical Hunters mostra che le aziende prediligono la figura dell'agente monomandatario, che è più focalizzato nei confronti della società mandante. "E' da rilevare come la distinzione tra agente mono o plurimandatario è data non solo dalla tipologia di investimento che l'azienda desidera effettuare, ma anche dal tipo di prodotto e mercato di riferimento", conclude Marchesi. "Per mercati continuativi, la scelta del monomandatario può essere la più efficace, mentre per mercati stagionali, di minore volume o in fase di start up, tali da non permettere un fatturato interessante, di solito si percorre l'ipotesi del plurimandatario". Technical Hunters, società di headhunting leader nella ricerca e selezione di personale specializzato, offre alle aziende soluzioni innovative e personalizzate per il reclutamento dei migliori talenti nell'ambito del middle e del top management in diversi settori: Engineering&Construction, Operation&Manufacturing, Information Technology e Digital, Healthcare&Pharma, Finance, Legal, Marketing&Communication e Technical Sales e Retail. La società occupa 30 consulenti e opera a livello nazionale e internazionale.

Succ >

Cerca...

Language  
Seleziona

Voli giornalieri da Milano Malpensa e Roma Fiumicino verso la Spagna.

AirEuropa

Assocamerestero  
Associazione delle Camere di Commercio Italiana all'Estero

Partner di Tribuna Economica per testi e interviste di Expo 2015

ESCLUSIVA TRIBUNA ECONOMICA

PAGINE DEDICATE AI PADIGLIONI EXPO CON INTERVISTE AI COMMISSARI

LEGGI GLI ARTICOLI >

Settimana Mese

- BNL e il Gruppo BNP Paribas: ottima la qualità della politica di employer branding
- Enel e Associazioni dei Consumatori: incontro a Roma per analizzare la gestione dell'emergenza neve
- Ethiad Airways: Ulf Hüttmeyer senior vice president finance equity partners
- "Phlox" by Yvone Christa NY, an even deeper charm
- Global Perspective: il gap azionario tra Usa ed Europa è pericolosamente ampio
- AVIS sarà presente ad Expo 2015
- Whirlpool al Mise: il piano valorizzerà la legacy industriale di Indesit
- Prezzi agricoli: a gennaio la crescita è dello 0,8%
- NATIXIS: trattativa esclusiva per l'acquisizione di DNCA
- Expo della pubblicità: tutte le novità a Catania

PDF EDIZIONE CARTACEA



## **LAVORO-Technical Hunters: in Italia più venditori con il posto fisso**

25 febbraio 2015

Aumentano le richieste di venditori dipendenti da parte delle aziende italiane: il 73%, infatti, preferisce assumere piuttosto che affidarsi ad agenti indipendenti. E' quanto emerge da una ricerca effettuata da Technical Hunters, società italiana di head hunting, che ha rilevato come questo trend proseguirà anche nel 2015.

“I dati 2013-2014 offrono una proiezione analoga o maggiore sul 2015 – spiega Paola Marchesi, manager Sales di Technical Hunters – i datori di lavoro, infatti, preferiscono assumere gli addetti alla vendita, perché maggiormente fidelizzati all'azienda e perché, a meno che non si tratti di settori in cui storicamente i venditori sono agenti, le figure professionali richieste devono acquisire competenze specifiche e tecnicismi di settore che nel tempo portano quasi naturalmente all'assunzione”.

Per quanto riguarda i settori che assumono più addetti alle vendite, si segnalano il retail, il lusso, il chimico, l'automotive, il settore impianti elettromeccanici per ambito civile, l'oil&gas. I settori che invece richiedono la figura dell'agente sono, ad esempio, il packaging, l'utensileria e il settore impianti elettromeccanici in ambito industriale.

Quanto agli agenti, la ricerca di Technical Hunters mostra che le aziende prediligono la figura dell'agente monomandatario, che è più focalizzato nei confronti della società mandante. “E' da rilevare come la distinzione tra agente mono o plurimandatario è data non solo dalla tipologia di investimento che l'azienda desidera effettuare, ma anche dal tipo di prodotto e mercato di riferimento – conclude Marchesi – Per mercati continuativi, la scelta del monomandatario può essere la più efficace, mentre per mercati stagionali, di minore volume o in fase di start up, tali da non permettere un fatturato interessante, di solito si percorre l'ipotesi del plurimandatario”.

LAVORO

In breve

COMMERCIO

Più venditori con il posto fisso

Aumentano le richieste di venditori dipendenti da parte delle aziende italiane: il 73%, infatti, preferisce assumere piuttosto che affidarsi ad agenti indipendenti. È quanto emerge da una ricerca effettuata da Technical Hunters, società italiana di head hunting, che ha rilevato come questo trend proseguirà anche nel 2015. «I dati 2013-2014 offrono una proiezione analoga o maggiore sul 2015», spiega Paola Marchesi, manager Sales di Technical Hunters: «I datori di lavoro, infatti, preferiscono assumere gli addetti alla vendita, perché maggiormente fidelizzati all'azienda e perché, a meno che non si tratti di settori in cui storicamente i venditori sono agenti, le figure professionali richieste devono acquisire competenze specifiche e i tecnici di settore che nel tempo portano quasi naturalmente all'assunzione».

GARANZIA GIOVANI

In Piemonte iscritti già 2.4mila ragazzi

Sono 2.4mila i giovani piemontesi iscritti al portale Garanzia Giovani. Ad annunciarlo è l'assessore regionale al lavoro, Gianni Pentenero, rispondendo a un'interrogazione sull'attuazione del piano e sulle ricadute occupazionali. «Il programma Garanzia Giovani - ha detto Pentenero - è il primo tentativo in Italia di attuare una politica attiva del lavoro per i giovani. Otto mesi sono pochi per assistere a una concreta ricaduta sul territorio, ma i dati a disposizione sono incoraggianti e positivi». Dei 2.4mila iscritti, 7mila sono i giovani contattati per selezioni per assunzioni, tirocini o autoimpiego.

Tlc. Salvati i contratti a progetto per gli addetti outbond in virtù dell'accordo collettivo siglato ad agosto 2013

# Call center esclusi dal Jobs Act

Costamagna (Assocontact): «Il governo ha riconosciuto la nostra specificità»

Andrea Biondi

«Noi non siamo un'eccezione alla regola. Piuttosto riteniamo che il Governo abbia capito che non stiamo scherzando, che la nostra volontà è quella di tutelare i posti di lavoro». Umberto Costamagna, presidente di Assocontact, l'associazione che rappresenta i contact center in outsourcing, considera una vittoria la versione finale del decreto delegato approvato venerdì scorso da Palazzo Chigi.

Il decreto riguardante il contratto a tutele crescenti prevede infatti l'abolizione dei contratti di collaborazione a progetto a partire dal gennaio 2016, ma facendo salve «le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi».

Proprio quello che è avvenuto per i call center, settore da 1,3 miliardi di euro di fatturato (che salgono a 1,9 considerando anche subappalti, lavoro all'estero e back office) con 200 aziende e 80mila lavoratori e in cui un accordo collettivo è stato siglato l'agosto 2013 riguardando i lavoratori impiegati in attività "outbound". Con questo termine si indicano appunto quei lavoratori dei call center che fanno telefonate per vendere beni o servizi e, a dif-

ferenza dei lavoratori "inbound" (che rispondono alle telefonate in entrata) sono inquadrati con contratti a progetto. Se il decreto delegato approvato venerdì non avesse previsto un'eccezione, ai contact center non sarebbe rimasta altra strada che inquadri diversamente. «Non sarebbe stato

IL SINDACATO

Critica la Snc Cgil: «I c.c.o. pro. sono eliminati solo dove poteva essere evitata l'eccezione. Non hanno voluto mettere mano al settore»

possibile. Comunque - replica Costamagna - c'è da rilevare il buon esito di un lavoro di spiegazione che abbiamo portato avanti per far presente la nostra specificità e questo accordo di agosto 2013 che è innovativo, con tutte le tutele per queste categorie di lavoratori. E, ripeto, abbiamo salvato posti di lavoro».

Il giudizio del mondo sindacale non è unanime. Per Giorgio Sestini (Fistel Cisl) «vanno giudicati positivamente il contratto a tutele crescenti e la salvaguardia dei contratti a progetto per le attività

di outbound. Dall'altra parte però con gli incentivi alle nuove assunzioni e la mancanza di regole per i cambi d'appalto, per il settore c'è il rischio di contrarsi con problemi enormi nei prossimi mesi. Ci sarà sempre chi è pronto a subentrare a condizioni migliori, potendo contare su un abbattimento dei costi legato, paradossalmente, alle nuove assunzioni».

Critico tout court invece il giudizio di Snc Cgil. Per il segretario nazionale Michele Azzola, «con una battuta verrebbe da dire al premier che è vero che i contratti a progetto sono stati eliminati, ma solo dove poteva essere evitata l'eccezione. La verità è che il Governo non ha voluto mettere mano per bene al settore dei call center. Credo che il Jobs act, non eliminando le collaborazioni a progetto, e la legge di stabilità, con gli incentivi alle assunzioni, vadano accreditati irrimediabilmente al settore dal punto di vista industriale. E invece sarebbe stata l'occasione buona per regionale, seriamente, su un nuovo modello industriale per i call center».

Da pagina 41 a pagina 46  
Un Focus con tutte le misure del Jobs Act

Mercato del lavoro



## Business in crescita per le agenzie

Il giro di affari registrato dalle agenzie per il lavoro in Italia, nel solo 2014, è stato di 6,9 miliardi di euro, con un incremento del 12% rispetto all'anno precedente. E i primi due mesi del 2015 offrono una prospettiva piuttosto rosea al settore, dal momento che si registra un +15% rispetto al primo bimestre del 2014

Tecnologia. Lo Sviluppo economico ai sindacati - Il viceministro De Vincenti: «Esistono le condizioni per un confronto di merito tra le parti»

# Per Ericsson nessuna alternativa a Jabil

Francesco Prisco

Per lo stabilimento Ericsson di Marcianise (Caserta) non esistono alternative alla vendita a Jabil Circuit Italia. Lo ha detto ieri senza mezzi termini il viceministro allo Sviluppo economico Claudio De Vincenti alle delegazioni di Fim, Fiom e Uilim, in un incontro al Mise che aveva per scopo quello di fare il punto sulla procedura di trasferimento ramo d'azienda ex articolo 47 della Legge 298/90 del sito campano dalla multinazionale svedese a quella americana.

Governo e aziende puntano espressamente a un accordo, ma non sarà facile considerare il clima che si è creato tra i 145 lavoratori casertani che, nelle ultime settimane, hanno intrapreso azioni di protesta clamorose e sono stati anche ricevuti

L'AGENDA

Domani l'assemblea nello stabilimento di Marcianise: i dipendenti voteranno il mandato per proseguire con la trattativa

dal presidente della Camera Laura Boldrini. Una verifica fondamentale per comprendere in che direzione andrà la vertenza è in agenda per domani nello stabilimento di Marcianise si celebrerà l'assemblea che dovrebbe dare mandato alle segreterie nazionali dei sindacati di proseguire la trattativa. In caso di esito positivo della consultazione, ci si incontrerà di nuovo a Roma il 5 marzo per continuare il confronto entrando nel merito del piano industriale che Jabil ha in programma per il sito campano. Secondo il viceministro

De Vincenti: «Esistono le condizioni per un confronto di merito tra le parti che abbia come bussola le garanzie produttive e quelle occupazionali». Data la delicatezza della partita, c'è grande riserbo da parte di tutti gli attori del tavolo. Ericsson non commenta l'esito della riunione di ieri, Jabil invece registra «un positivo apprezzamento del progetto da parte del governo e dello sforzo del sindacato per approfondire le opportunità che questa operazione rappresenta per lo stabilimento. Siamo fiduciosi che già dalla

prossima settimana si possa iniziare ad affrontare nel merito quali garanzie possono essere concordate per giungere a una conclusione dell'operazione nei tempi previsti che sia proficua per tutti». Se l'assemblea di domani dovesse concludersi con una fumata nera, la legge offre comunque alle aziende la possibilità di andare avanti con l'operazione che consiste nella costituzione di una nuova controllata al 100% da Jabil che avrà il compito di rilevare l'attività Opto Supply di Ericsson, con l'eccezione del sito di Genova non toccato dal piano. Il traguardo previsto per il deal è la fine del primo trimestre 2015.

Ambiente. Professioni contro la crisi

# Occupazione sicura per l'energy manager: 2.200 posti di lavoro

L'implacabile legge della crisi non vale per tutti. Ci sono professioni che, nonostante il difficilissimo momento congiunturale che il Paese continua ad attraversare, hanno conosciuto un sorprendente boom negli ultimi anni. Vedì alla voce energy manager: in Italia, considerando anche i responsabili locali delle aziende multi-sito, se ne contano tra i 200 e i 250, cui si devono poi aggiungere 850 esperti in gestione dell'energia certificati dagli organismi di certificazione accreditati.

Le opportunità di queste nuove professioni saranno al centro di BioEnergy Italy, messe in programma a Cremona l'11 e l'12 febbraio. L'energy manager è colui che ha il compito di gestire l'energia per un'azienda o un edificio, verificando consumi, ottimizzando e promuovendo interventi mirati all'efficienza. Nel caso di un'organizzazione complessa, l'energy manager sarà un dirigente. In una media azienda sarà una figura con competenze energetiche di inquadramento possibilmente dirigenziale. Per aziende ed enti di piccole dimensioni si tratterà di un consulente esterno. Nel caso di una residenza, la funzione può essere svolta da reti di supporto. Qui da noi il primo impulso, come ricostruisce Francesco Belcastro, direttore di Secem, il sistema europeo per la certificazione in energy management, si è avuto con la Legge 308/82 che obbligava (alla nomina annuale dell'energy manager le industrie con più mille dipendenti o con consumi annui superiori a 10 mila tonnellate equivalenti di petrolio). Ma lo scatto in avanti ha avuto luogo a partire dal 2006. Secondo i dati della Federazione italiana per l'uso razionale dell'energia, nel 60% dei casi ci troviamo di fronte a un quadro o funzionario di un ufficio tecnico, nel 17% a un consulente esterno, nel 16% a un dirigente e nel rimanente 8% delle circostanze a un quadro o funzionario di manut-

tenzione. Quanto alla tipologia contrattuale, prevalgono i quadri (44%), davanti a impiegati (35%), dirigenti (15%) e c.c.o. pro. (1%). Interessante pure l'argomento retribuzione: il 31% degli energy manager percepisce tra i 4 mila e i 5 mila euro lordi l'anno, il 21% tra i 3 mila e i 4 mila e il 30% oscilla tra i 15 mila e i 30 mila. A guardare la suddivi-

I NUMERI

La crescita a partire dal 2006: la maggiore concentrazione in Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna

sione regionale degli energy manager nominati da soggetti obbligati, prevale la Lombardia con 418 professionisti registrati, davanti a Emilia Romagna (187), Veneto (139), Piemonte (136) e Lazio (116). Indietro il Sud, mentre il Molise con soli sei energy manager è la regione meno presidiata.

Fr.Pr.  
@MPrisco  
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'IDENTIKIT

### 60mila euro

La retribuzione: il 31% degli energy manager percepisce tra i 40 mila e i 50 mila euro l'anno, il 21% tra i 30 mila e i 40 mila mentre un 38% oscilla tra i 15 mila e i 30 mila.

### 60%

L'inquadramento: Sei energy manager su dieci sono un quadro o un funzionario di un ufficio tecnico. Nel 17% dei casi si tratta invece di un consulente esterno. Mentre il 16% è un dirigente.

# Rendimenti. Ricerca più potenziale con un portafoglio diversificato.

## Metti in azione l'esperienza di BlackRock con i fondi iShares.

Idea: nell'attuale contesto di bassi tassi di interesse, gli investitori alla ricerca di rendimenti per il proprio portafoglio possono considerare un approccio diversificato rispetto alle tradizionali fonti di rendita.

- Gli investitori europei detengono meno di due classi di attivo in grado di generare una rendita!
- Un approccio alla rendita diversificato su molteplici classi di attivo potrebbe essere un'alternativa per ricercare nuove fonti di rendimento per gli investitori disposti ad assumersi maggiori rischi.

Il valore dell'investimento o il rendimento possono variare al rialzo o al ribasso. Il capitale investito non è garantito.

Azione: diversifica le tue fonti di rendita e rivolgiti al tuo consulente finanziario per scoprire di più sui fondi iShares.

Idee in azione. Questo è iThinking.

iShares è parte di BlackRock, il gestore di fiducia di milioni di investitori nel mondo.\*

iShares  
by BLACKROCK®

Scopi di più su iShares.it o chiamando il numero verde 800 898085. PRIMA DELL'INVESTIMENTO LEGGERE IL PROSPETTO, IL KIID E IL DOCUMENTO DI QUOTAZIONE DISPONIBILI SU www.iShares.it e sul sito di Borsa Italiana. I RENDIMENTI PASSATI NON SONO INDICATIVI DI POSSIBILI RENDIMENTI FUTURI. \*Una media di 1,77 fonti di rendita, fonte: BlackRock Investor Pulse Survey su 10.000 investitori europei, agosto-settembre 2014. \*BlackRock: patrimonio gestito 4.525 miliardi di dollari US al 30.09.2014. Questo documento è pubblicato da BlackRock Advisors (UK) Limited, società autorizzata e disciplinata dalla Financial Conduct Authority ("FCA"), con sede legale in 12 Throgmorton Avenue, London, EC2N 2DL, England. Tel: +44 (0)20 7743 3000. In Italia questo documento è distribuito da BlackRock Investment Management (UK) Limited, 9, 2015 BlackRock, Inc. Tutti i diritti riservati. BLACKROCK, BLACKROCK SOLUTIONS, ISHARES, BUILD ON BLACKROCK, SO WHAT DO I DO WITH MY MONEY e il logo stilizzato sono marchi registrati o non registrati di BlackRock, Inc. o società consociate o affiliate negli Stati Uniti o altrove. Tutti gli altri marchi sono dei rispettivi proprietari. Ref: EMEAIS-0117. Pubblicato il 2 febbraio 2015. iShares.it/iThinking