

LAVORO E PROFESSIONI

g+1 0

Tweet 0

Consiglia 0

## Manager di nuovo in pista il risveglio del mercato

Lo leggo dopo

NON SIAMO ANCORA TORNATI AL LIVELLO PRE CRISI MA LE IMPRESE RICOMINCIANO AD ASSUMERE. LE MAGGIORI DIFFICOLTÀ CI SONO PER GLI OVER 50 CHE HANNO PERSO IL LAVORO A SEGUITO DI CRISI AZIENDALI, MA ANCHE LORO HANNO DELLE CHANCE

Filippo Santelli Non è ancora il grande disgelo. Ma qui e là, per i manager italiani, il mercato del lavoro comincia a diventare più fluido. In alcune funzioni specifiche, come il commerciale, la finanza o il digitale. E in aziende di eccellenza, specie quelle medie e grandi che vendono molto all'estero. «Non percepiamo più il blocco verso le assunzioni, anche psicologico, che avvertivamo fino a qualche mese fa e che portava a ritardare perfino le sostituzioni», dice Fabio Ciarapica, 50 anni, managing director della società di executive search Praxi Alliance. E qualche segnale incoraggiante lo rileva anche Francesco Tamagni, 42 anni, direttore generale di Intermedia Selection, gruppo Key2people, «anche se molto condizionato dalle turbolenze macroeconomiche. Basta poco per fare un passo indietro». Anche in un periodo di crisi, dicono i numeri di Manageritalia, principale sigla di categoria, il turnover tra i dirigenti è stato abbastanza elevato: nel corso del 2014 il 20 per cento del totale, circa 20mila, hanno cambiato azienda. Certo per molti si è trattato di necessità, effetto di ristrutturazioni e licenziamenti. Ma pure tra le figure più tradizionali, alcune hanno conservato una buona mobilità. I commerciali, per esempio: «Le

aziende li cercano soprattutto per i mercati esteri – spiega Barbara Busetto, 49 anni, di Transearch – professionisti con forte competenza relazionale e la disponibilità a affrontare sfide nuove». E i responsabili della finanza: «La gestione dei conti è diventata centrale in tutte le aziende, anche di medie dimensioni», dice Ciarapica. Non più semplici “tagliatori”, come all’apice della crisi, ma CFO con una prospettiva strategica, in grado di valorizzare al meglio le risorse disponibili. In queste nicchie, dicono gli head hunter, è spesso difficile trovare i candidati adatti. Così come per alcuni ruoli più nuovi, tutti quelli legati al digitale. «Parliamo del digital marketing manager, del social communication manager, del customer relationship manager, del responsabile dei big data e degli analytics», spiega Tamagni. Figure che nascono all’interno delle società IT, ma che ormai vengono richieste in maniera trasversale attraverso i settori, dalla finanza al retail: «Quelle junior non mancano, ma quando c’è bisogno di un manager senior è dura reclutarlo in Italia – nota il dirigente di Intermedia Selection – spesso si finisce per guardare all’estero». Meglio un comparto ha retto durante la crisi, più opportunità offre oggi ai dirigenti. I marchi tipici del Made in Italy, le multinazionali tascabili della chimica o della meccanica. Ma anche la distribuzione, almeno laddove i mercati si sono consolidati. Un po’ ovunque il top management è stato ridotto all’osso. E ora, più che i vertici della gerarchia aziendale, le aperture sono a livello di middle management. Una certa anzianità professionale in Italia è sempre richiesta. Ma si tende a guardare di più a dirigenti con un’esperienza compresa tra i 15 e i 20 anni. Per quelli più maturi, sopra i 50, le prospettive rimangono più ristrette. «Trovano quasi solo incarichi a tempo, come direttori generali in contesti ad alta competitività, perché sono visti come mentori», dice Barbara Busetto. Con la possibilità, al limite, di essere stabilizzati alla fine del progetto. Anche dal punto di vista retributivo, la tendenza al ribasso sembra essere terminata.

### STRUMENTI

#### MARKET OVERVIEW

Mercati Materie prime Titoli di stato

FTSE MIB	23.0
FTSE 100	6.0
DAX 30	11.0
CAC 40	5.0
SWISS MARKET	9.0
DOW JONES	17.0
NASDAQ	5.0
HANG SENG	25.0

#### CALCOLATORE VALUTE

Euro

Dollaro USA

1 EUR = 1,10 USD

«Non è più un mercato dominato dalla domanda», dice Matteo Columbo, 33 anni, senior manager di Technical hunters. Non si ricevono proposte pazzesche, Intermedia Selections parla di offerte al rialzo del 10-15% rispetto alla busta paga precedente. Ma per strappare i manager alla concorrenza, nota Transearch, le aziende puntano sempre di più su qualità del lavoro e sviluppo delle competenze. Discorso diverso per chi si ritrova senza impiego. E che, nonostante la crisi, deve affrontare una certa diffidenza da parte delle aziende: «Arrivano a offrire anche il 20 per cento in meno rispetto all'ultima retribuzione – commenta Tamagni – un approccio abbastanza cinico». La decisione, di fronte a una proposta insoddisfacente, tocca al dirigente: «Di solito io consiglio di aspettare e vedere, a meno di particolari necessità», continua Tamagni. Per tutti poi il suggerimento degli head hunter è continuare sempre a lavorare sulla propria professionalità. Il network delle relazioni rimane la risorsa principale per un dirigente. Ma conta anche essere percepito come un social leader, attraverso una presenza su LinkedIn. E imparare a raccontare bene, attraverso il curriculum e a viva voce, i propri successi: «Le imprese apprezzano più di ogni altra cosa la flessibilità, la capacità di imparare cose nuove», conclude Matteo Columbo. Mostrare di aver affrontato con successo i cambiamenti: di questi tempi fa la differenza.

(13 luglio 2015)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

---

**Consiglia** Consiglia questo elemento prima di tutti i tuoi amici.

 +1

0

**Tweet** 

0