

Manager. Dopo il crollo del 2009 quest'anno previste opportunità di lavoro in aumento del 10%

Segni di ripresa tra gli executive

Healthcare e digitale i settori dove si concentrano le richieste

PAGINA A CURA DI
Andrea Curiat

Manager, è arrivato il momento del passaggio di consegne. Dalla gestione della crisi alla ristrutturazione, dalla conduzione familiare alle competenze professionali, dalla specializzazione tecnica alla flessibilità dei ruoli. Sono queste le principali tendenze nel mercato del lavoro dei dirigenti, come individuate dai principali player dell'executive search. Il settore sembra essersi lasciato alle spalle la crisi e torna a registrare crescita degli inserimenti anche a due cifre in alcuni specifici comparti economici.

Secondo Carlo Corsi, presidente e ad di Spencer Stuart Italia, «molte piccole e medie imprese italiane attive all'estero altamente tecnologiche, seppur tradizionalmente a conduzione familiare, stanno cercando nuo-

ATTITUDINI PREMIATE
C'è mercato per i «Cfo» con competenze nel controllo di gestione e in campo finanziario

vi manager dall'esterno, per introdurre nuove competenze nella gestione del business o per risolvere problemi di successione». Questo trend positivo sta contribuendo alla ripresa dell'head hunting: secondo Corsi, quest'anno l'executive search in Italia crescerà del 10%, dopo il calo del 30% nel 2009. In particolare il settore dei servizi finanziari potrebbe aumentare anche del 20%, proprio perché è stato uno dei più colpiti dalla crisi. Molto richiesti i Cfo, con competenze nel controllo di gestione piuttosto che finanziarie.

Aumenta, insomma, la mobilità dei manager, dopo un 2009 di profonda crisi. Paolo Pellini, presidente di Stanton Chase, commenta: «La ripresa c'è, ma è a macchia di leopardo e riguarda alcuni settori più che altri. Ci vorranno due o tre anni prima di tornare ai livelli pre-crisi». Le maggiori possibilità di collocamento per i manager, aggiunge Pellini, arrivano «dal settore della consulenza pro-

fessionale, che cresce del 30% circa rispetto al 2009. Bene anche la cura della persona e l'healthcare, con aumenti del 17% circa, e il comparto industriale, con un 15% in più di inserimenti dall'anno scorso. Il 50% delle ricerche per top manager riguarda amministratori delegati, il 25% circa Cfo e il restante 15% si concentra in ambito commerciale. Le aziende cercano manager che sappiano gestire il cambiamento e proporre nuovi modelli di business rispetto a quelli tradizionali».

Altre tendenze positive sono individuate da Daniela Bollino, ad di Key 2 People: «Il settore digitale è stato l'unico a crescere nel 2009 nella misura del 50% circa, e prevediamo che aumenti di un ulteriore 40% nel 2010. I mestieri che presiedono i rischi sul credito, sulla compliance e sull'esposizione finanziaria risultano in crescita del 10%, ma la ricerca si concentra sul middle management. Anche il comparto manifatturiero si svilupperà del 5% circa nel corso dell'anno. Le aziende preferiscono manager con una buona esperienza e che provengano da multinazionali».

Maximilian Redolfi, responsabile della divisione executive search di Michael Page, osserva: «Abbiamo assistito a una ripresa degli inserimenti nel comparto chimico, dove le figure più richieste sono quelle del direttore di business unit e del direttore commerciale con profilo orientato allo sviluppo del b2b. In ambito banking e finance inseriamo soprattutto Cfo e direttori investimenti, prevalentemente in fondi immobiliari, private equity ed sgr. Oggi ai manager è richiesta grande flessibilità, una completezza di competenze sia in ambito tecnico che personale, e la capacità di ricoprire più ruoli contemporaneamente».

Marina Dolorero, senior consultant di Boyden Italy, rileva come la ricerca da parte delle banche si concentri «nell'agovernance, nella compliance e nella gestione rischi. Più in generale, il 40% delle richieste di manager sono in ambito commerciale, il 30% nella finanza e la parte restante è riferita a posizioni classiche nelle hr e nelle funzioni di staff».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Passaggio di consegne. È in atto un cambiamento che privilegia alla specializzazione tecnica la flessibilità dei ruoli

La formazione. I corsi consigliati dagli esperti

Il change management aiuta a ricollocarsi

«La formazione? Aiuta i manager a ricollocarsi, e fornisce delle carte in più per far carriera. Le aziende, però, hanno fatto molti tagli su questo fronte, perché è una delle voci del budget più facili da spuntare. L'investimento, quindi, diventa personale». È il commento di Vladimir Nanut, vice-presidente dell'Associazione italiana per la formazione manageriale Asfor e direttore scientifico della Mib - School of management. «I corsi più apprezzati sono quelli di change management, che preparano al cambiamento, di controllo dei costi e di gestione dei rischi e gli Mba part-time. Noi lavoriamo molto non solo sulle conoscenze, ma anche sullo sviluppo delle skill personali di leadership e di vi-

sion, soprattutto per le posizioni più elevate».

Ma qual è l'identikit del manager di successo, quello più richiesto dalle aziende a caccia di dirigenti? «L'età media degli amministratori delegati - spiega Vito Gioia, ad di Asa executive search - è andata aumentando negli ultimi anni. Vanno meno di moda i 35enni di una volta, le aziende preferiscono affidarsi a 60enni con più di 20 anni di esperienza, che magari diven-

MEDIA E MARKETING

Le aziende non cercano outsider ma figure esperte capaci di lavorare da subito a pieno regime

gano il punto di riferimento per giovani di grado inferiore. Per i direttori di funzione, invece, la tendenza è opposta: le richieste sono sempre più per 40enni che non per 50enni, con esperienza significativa di almeno 15 anni in 2 o 3 aziende diverse. Un curriculum monozionale non è premiante, ma anche chi ha cambiato troppo spesso bandiera può andare incontro a difficoltà. La figura ideale ha cambiato molto da giovane, per poi stabilizzarsi».

Un esempio concreto è legato al campo dei media, marketing ed entertainment: «Le aziende di questo settore - spiega Matteo Cascinari, presidente del sito di recruiting online dedicato Mediajobs.it - hanno bisogno di ottenere risultati concreti e immediati, e cercano quindi professionisti che non siano outsider, che abbiano già esperienza e che non necessitino di periodi di rodaggio prima di lavorare a pieno regime».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giovani. Offerte da consulenza, hi-tech e commercio

Per i neolaureati caccia aperta allo stage

Buone opportunità di ingresso nel mondo del lavoro per studenti e neolaureati in economia, giurisprudenza, ingegneria e discipline umanistiche. Lo dimostrano i piani di assunzione delle oltre 50 aziende che hanno partecipato al Synthesis Forum, l'open day tenutosi lo scorso 14 maggio a Milano presso la sede del Sole 24 Ore.

Numerose le possibilità di lavoro nel campo della consulenza. Everis è in cerca di 10 giovani laureati in economia da inserire come consulenti con stage della durata di 6 mesi; il 95% degli stagisti è poi assunto a tempo indeterminato. Qualità indispensabili: disponibilità a muoversi sul territorio e conoscenza dell'inglese.

Anche il gruppo Visiant è a caccia di 4 stagisti per l'area consulenza, provenienti però da lauree in informatica e ingegneria informatica. Un contratto di apprendistato sarà offerto a un contabile junior (laureato o diplomato con esperienza) ed è previsto anche un inserimento a tempo indeterminato per una figura senior con almeno 3 anni di esperienza.

Sempre in ambito tecnologico-informatico si concentra il recruiting di Zucchetti, che sta selezionando 5 neolaureati per uno stage da 6 mesi con alta percentuale di conferma in azienda con contratti di apprendistato. Indispensabile avere ottime competenze informatiche e dimostrare flessibilità, creatività, impegno e capacità di team work. Opportunità anche per 10 figure senior da inserire entro la fine dell'anno con contratti a tempo determinato e indeterminato in ambito di elaborazione paghe e studi commerciali.

Anche il settore commerciale e la Gdo offrono sbocchi. Carrefour sta selezionando 10 neolaureati per stage di 6 mesi con percentuale di assunzione a tempo determinato del 50-60%, ma anche 2 capireparto e 2 capisettore con esperienza per contratti di vario tipo.

Il brand americano Abercrombie & Fitch, sbarcato da poco in Italia, ha un piano di reclutamento continuo con contratti a tempo indeterminato

per neolaureati dinamici e disponibili a una mobilità anche internazionale. Almeno 25 inserimenti verranno effettuati a breve per il negozio di Milano e altri 20 sui punti vendita di Carugate e Bergamo.

Altra multinazionale è British American Tobacco Italia, in cerca di 6 persone per le aree marketing, finance e hr da inserire con due contratti consecutivi a tempo determinato di 9 mesi ciascuno, finalizzati a un'assunzione a tempo indeterminato.

Goodyear Dunlop Italia cerca 2 stagisti nel marketing e 2 nella supply chain con alte percentuali di assunzioni. In ballo anche 3 contratti a tempo indeterminato per specialisti senior con 2-4 anni di esperienza. Il candidato ideale è propositivo, flessibile, dinamico e non ha paura di mettersi in gioco.

GLI «STIPENDI»

I rimborsi spese previsti per i tirocinanti partono da 500 euro mensili e possono arrivare fino a mille euro

Prysmian offre circa 18 stage entro il 2010 nell'amministrazione e controllo, nella comunicazione e nel settore legale; il 30-40% dei tirocinanti prosegue con assunzione a tempo indeterminato.

A2A propone 4 stage per neolaureati in economia, ingegneria e materie umanistiche, mentre Henkel cerca 8 tirocinanti nelle vendite e marketing, nel comparto tecnico-ingegneristico, nel controlling e negli acquisti. Il 60-70% dei ragazzi prosegue con contratti di apprendistato da 2 anni o a tempo indeterminato per l'area vendite.

Pwc è in cerca di 20 persone per la divisione tax, 5 per il legal, circa 70 per l'audit; la percentuale di assunzione è dell'80 per cento. Mondadori, infine, recluta 6 neolaureati in economia, informatica e materie umanistiche per stage nel controllo gestione, nel marketing, nelle It e nel commerciale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONTATTI UTILI

Abercrombie & Fitch
■ Assunzioni continue a tempo indeterminato.
it.abercrombie.com, sezione «Lavora con noi»

A2A
■ Quattro stage, 800 euro lordi al mese. www.a2a.eu, sezione «Carriere - lavora con noi»

British american tobacco Italia
■ Due contratti a tempo determinato da 9 mesi seguiti da possibile assunzione a tempo indeterminato. www.batitalia.com, sezione «Lavorare con noi»

Carrefour
■ Dieci stage, 700 euro lordi al mese. Quattro figure senior con contratti di vario tipo. www.carrefour.it

Goodyear Dunlop Italia
■ Quattro stage, 500 euro al mese; 3 contratti a tempo indeterminato. hr.it@goodyear.com

Henkel
■ Otto stage, 800 euro netti al mese. www.henkel.it, sezione «Lavorare in Henkel»

Mondadori
■ Sei stage da 3 mesi (500 euro al mese) + 3 mesi (600 euro al mese). www.mondadori.it

PWC
■ 100 inserimenti con contratto di stage (800 euro al mese) o di apprendistato da 3 anni. www.pwc.com/it, «Careers»

Prysmian
■ Diciotto stage, 700 euro al mese. www.prysmian.it, sezione «Lavora con noi»

Visiant
■ Tre stage da 4 mesi, 500 euro al mese; contabile junior con contratto di apprendistato; 1 senior a tempo indeterminato. www.visiant.it, «Lavoro e carriera»

Zucchetti
■ Cinque junior per stage da 6 mesi, 800-1.000 euro lordi al mese. 10 senior a tempo indeterminato o determinato. www.zucchetti.it, «Lavoro»



FONDO DI CREDITO PER I NUOVI NATI. DIAMO FIDUCIA ALLA FAMIGLIA.

L'arrivo in famiglia di un figlio porta con sé nuove esigenze e nuove spese. Per aiutare a sostenerle è stato istituito il Fondo di Credito per i Nuovi Nati. Per i bambini nati o adottati negli anni 2009, 2010, 2011, i genitori potranno richiedere un prestito agevolato fino a **5.000 euro**. Perché chi inizia una nuova vita ha diritto a credere in un futuro più sereno.

www.fondonuovinati.it - numero verde 803.164



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA