

lavoro & professioni

36 MESI
E' la durata massima del nuovo contratto di lavoro a termine, anche attraverso l'utilizzo di proroghe e rinnovi

36 15 DICEMBRE 2014
AFFARI & FINANZA



Nel grafico a sinistra, la crisi ha colpito di più i dirigenti del settore industriale secondo la ricerca di Aldai. A destra, la diminuzione del numero degli uomini e la crescita delle donne



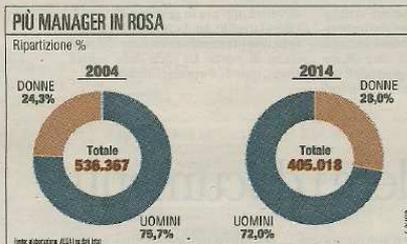
Tornano a crescere i dirigenti d'impresa dopo 10 anni di crollo

SONO PASSATI DAI 537.000 DEL 2004 AI 405.000 DEL 2014 CON UNA RIDUZIONE DEL 24,5 PER CENTO. TUTTAVIA, NEGLI ULTIMI 36 MESI SI STA REGISTRANDO UNA TIMIDA INVERSIONE DI TENDENZA (+2,4 PER CENTO). LE DONNE MANAGER SONO AUMENTATE, PASSANDO DAL 24 AL 28%

Stefania Pescarmona

La crisi che ha colpito le imprese si è abbattuta violentemente anche sui dirigenti, che nell'ultimo decennio sono passati dai 537.000 del 2004 ai 405.000 del 2014 (-24,5%). Tuttavia, negli ultimi tre anni si sta registrando una timida inversione di tendenza (+2,4%) che lascia ben sperare per una ripresa più solida. Se la sono cavata un po' meglio le donne, che partivano però da numeri più bassi: se infatti dieci anni fa erano circa il 24% dei dirigenti, ora sono il 28%. A metterlo in luce è l'Aldai, l'Associazione lombarda dei dirigenti delle aziende industriali, che all'interno di una indagine segnala una preoccupante tendenza di lungo periodo, in cui ci sono oggi appena 24 dirigenti ogni 1.000 lavoratori dipendenti, contro i 33 di dieci anni fa. Se poi si fa un confronto con il resto d'Europa, e si prendono in considerazione i manager (termine che in Italia sono i dirigenti e i quadri apicali), si vede che il nostro Paese ha 36 manager ogni 1.000 lavoratori dipendenti, contro una media europea di 58.

"Il sistema del lavoro è cambiato, c'è maggiore orizzontalità rispetto a prima. E questa riduzione dei posti di dirigente, diretta conseguenza della crisi che ha fatto sparire migliaia di aziende, è preoccupante soprattutto perché è accompagnata da un approccio cheriducel ruolo dei dirigenti, che sono invece fondamentali per governare la crisi stessa", spiega Romano Ambrogio, presidente di Aldai, che ritiene che le aziende possano crescere solo con manager professionali, innovativi e motivati. "C'è poi un aspetto culturale", prosegue il presidente di Aldai, che ricorda che il tessuto imprenditoriale italiano è costituito da aziende familiari, con imprenditori che vogliono fare tutto in prima persona. "Ma i due ruoli devono rimanere separati: un conto è l'azionista, un



altro il manager, che deve avere le competenze tecniche e professionali per affrontare la routine quotidiana e fronteggiare le difficoltà che si presentano day by day", prosegue Ambrogio.

Alla base del taglio del numero dei dirigenti, ci sono ovviamente motivi economici. "Un dirigente costa il doppio di un quadro", spiega Michele Stasi, responsabile servizi retributivi di Hay Group in Italia, che ricorda che a fronte di una retribuzione media di un quadro di 60 mila euro, quella di un dirigente si attesta sui 120 mila. "Analizzando la composizione dell'organico, il turnover del 2014 (ossia la differenza tra le entrate e le uscite, ndr) ha evidenziato un saldo negativo dello 0,8% per i dirigenti e dello 0,2% per i quadri", prosegue Stasi, che parla anche di un rallentamento delle promozioni e di retribuzioni medie che, negli ultimi 4 anni, sono salite, per i dirigenti, solo del 2%, contro il +15% dei 4 anni precedenti del 2008. A livello mondiale, però, le notizie sembrano essere rassicuranti. "La retribuzione globale annua di dirigenti e quadri alti è vista nel 2015 in leggera crescita (5,4%), rispetto al 2014 che

era del 5,2%, con aumenti trainati in Europa dai Paesi che hanno sofferto di più, come Grecia e Irlanda (+1,3%), anche se il maggior incremento avverrà in Turchia (9,0%), dove



Qui sopra, Romano Ambrogio (1) presidente di Aldai (Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali), Michele Stasi (2), responsabile servizi retributivi di Hay Group in Italia, e Paolo Citterio (3), presidente nazionale dell'Associazione Direttori Risorse Umane (GidpHrda)



quelli tra i 45 e i 155 anni", commenta Paolo Citterio, presidente nazionale dell'Associazione Direttori Risorse Umane (GidpHrda), che è fiducioso sulla ripresa del settore. "Sono sicuro che il mercato crescerà e che i quadri non possano sostituirsi pienamente ai dirigenti perché, in generale, mancano di quelle managerialità e competenze tecniche proprie di questi ultimi". Inoltre, Citterio si sofferma su una figura che si sta sviluppando negli ultimi anni. "Quella dei temporary, ossia dirigenti specialisti che vengono utilizzati in determinati momenti della vita aziendale, soprattutto nelle pm", dichiara il presidente di GidpHrda, che ritiene che si tratti di una "categoria destinata a non morire mai".

Manon tutto. "I dirigenti devono farsi sempre più carico di una prerogativa che in passato era propria dell'imprenditore/azionista, cioè di ottimizzare l'impiego delle risorse finanziarie, sempre più scarse", spiega Giovanni Mantica, senior advisor di Signum International, che poi conclude dicendo che "ai dirigenti si chiedono competenze specifiche, perché sempre più spesso gli imprenditori con cui devono relazionarsi sono azionisti finanziari. Inoltre, con la crescente diffusione di modelli di governo strutturati, si richiedono conoscenze più ampie sia di governance sia nella gestione delle relazioni tra i diversi stakeholders".

però ci si attende un tasso di inflazione dell'8,9%", conclude Stasi.

"La crisi, iniziata nel 2009, ha portato a un processo di sostituzione dei dirigenti con quadri

abbastanza pesanti, i cosiddetti middle manager", commenta Vito Gioia, managing partner di Amrop Executive Search, che è però ottimista per il futuro. "Le imprese si sono rese conto che non bastano i giovani, ma servono competenze e know how tipici dei dirigenti e, infatti, molti manager che erano usciti sono stati recuperati", aggiunge Gioia, che poi prosegue dicendo che al momento le figure più ricercate sono manager italiani con vocazione internazionale, soprattutto per il settore commerciale, o in Italia esperti di processi produttivi. "Oggi, il numero di posizioni di executive trattate dai cacciatori di teste è ancora sotto del 30% rispetto ai volumi record del 2008, ma negli ultimi anni si è recuperato un gap di 5-10 punti percentuali e questo fa ben presagire per il futuro", dichiara Gioia.

"Non sempre i dirigenti fuoriusciti dalle imprese vogliono riciclarsi. Spesso preferiscono mettersi in proprio, utilizzando il proprio tfr e la buonuscita ottenuta per affiancare altri imprenditori nella costituzione di nuove aziende, trasformandosi così in dirigenti-imprenditori. E questo avviene soprattutto per

Cerchi personale?
Pubblica le tue offerte di lavoro il **LUNEDÌ** nella nuova rubrica di **Affari&Finanza Lavoro&Professioni**
Per info: inforpa@manzoni.it

