

I dolori del giovane manager, restare qui o andare all'estero?

L'Italia si conferma Paese bifronte per le carriere dei nuovi dirigenti: rispetto ai mercati stranieri gli stipendi sono più bassi e le tempistiche più lunghe. Ma quelli già affermati insistono: «val la pena provarci»

di Marco Scotti

Giovani e manager, un matrimonio che non s'ha da fare. A leggere i dati forniti da **Federmanager**, infatti, si rischiano i capelli bianchi e non certo per l'avanzare dell'età. Tra il 2011 e il 2016 si è registrata una riduzione di 3.644 unità tra i dirigenti industriali under 40. Un numero che è ancora più significativo se si pensa che in soli sei anni si è passati dai 7.644 giovani manager ai 4.000 del 2016. I motivi sono molteplici, ma appare evidente come l'Italia non sia un paese per giovani. Nello stesso arco temporale, inoltre, i dirigenti over 50 sono aumentati di oltre 5.000 unità, passando dai 35.910 del 2011 ai 41.319 del 2016. Non si tratta quindi di una riduzione

sistemica dei ruoli dirigenziali, ma piuttosto di una "rottamazione" al contrario in cui ad abbandonare i ruoli apicali sono i più giovani. I fattori sono molteplici: dall'incremento dell'età pensionabile in seguito alla Legge Fornero approvata proprio alla fine del 2011 ai rapporti consolidati da parte dei manager più in là con gli anni con la proprietà e con l'intero organigramma aziendale. E il discorso costi, che dovrebbe rendere più appetibili i più giovani, non sposta di molto gli equilibri. Eppure lo spazio per ruoli apicali ci sarebbe tutto, soprattutto con la rivoluzio-

CALANO I GIOVANI, AUMENTANO GLI ANZIANI NEI RUOLI APICALI: QUESTIONI DI INNALZAMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE E DI ORGANIGRAMMI CONSOLIDATI



RENATO FONTANA, COORDINATORE GIOVANI FEDERMANAGER

ne dell'Industria 4.0: export manager, per portare le proprie competenze dirigenziali in un comparto che vale circa il 25% del Pil italiano; temporary manager, cioè una figura che mette a disposizione le proprie skill per un periodo limitato di tempo in modo da raggiungere obiettivi puntuali; innovation manager, che traghetta l'impresa nella sfida della digital transformation; e manager di rete, che strutturano meccanismi di partnership tra piccole imprese per poter accrescere il proprio bacino d'utenza superando il problema dimensionale. Ma che cosa dicono i giovani manager? Renato Fontana, coordinatore del gruppo giovani di **Federmanager** e direttore project financing di Astral non ha dubbi: «Il nostro è un paese a due facce per un giovane manager. Se si ha la fortuna di entrare in una multinazionale, "sky is the limit", come dicono gli anglosassoni. Nel senso che le esperienze che si possono fare all'estero sono un enorme arricchimento per la carriera. Se invece si lavora in un ruolo apicale in un'azienda italiana, allora le cose cambiano e si rischia di rimanere ancorati a un ambiente più ristretto. Oltretutto bisogna intendersi sui termini: per gli anglosasso-



SARA REGINE HASSETT



FABRIZIO FAVARA

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

FEDERMANAGER

“

**SE SI HA LA FORTUNA
DI ENTRARE IN UNA
MULTINAZIONALE,
NON CI SONO LIMITI.
L'ESPERIENZA FUORI
È FONDAMENTALE**

ni “manager” ha un’eccezione più ampia di quanto avviene in Italia, dove invece ha un inquadramento giuridico ben preciso. Se prendiamo in considerazione la modalità nostrana di essere manager, i tempi per raggiungere ruoli apicali sono più lunghi rispetto all'estero. Anche dal punto di vista delle retribuzioni, c'è discrepanza tra le aziende che lavorano con l'estero e quelle che circoscrritte ai nostri confini: in questo secondo caso, infatti, gli stipendi sono decisamente diversi tra manager anziani e manager più giovani». A Fontana fa eco Sara Regine Hassett, Branding & Promotion Communications Manager di GE Oil&Gas in Italia: «Secondo me non ha importanza se si inizia la carriera in Italia e poi si decide di andare all'estero o viceversa, ma è fondamentale non limitare la propria esperienza ai nostri confini. Confrontarsi con altre realtà significa anche riuscire a capire quali sono i pregi e quali i difetti di altre culture e cercare di valorizzare i punti di eccellenza (che ci sono) nel nostro paese». Eppure, non tutto è perduto. Secondo l'ultima analisi condotta dall'INPS sul gender gap, le donne manager under 35 sono il 30,8% del totale e il numero di donne nello stock attivo dei dirigenti privati è aumentato, dal 2008 al 2016, del 29,4%. «È vero - ha aggiunto

la Hassett - diventare manager se si è donne presenta più sfide, ma questo non è un problema solamente italiano. Comunque, limitandoci a guardare al nostro paese, posso dire che le pari opportunità ci sono, ma varia molto da settore a settore: nelle discipline STEM (tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, ndr) tende a essere preponderante la presenza maschile. Credo ci sia ancora un retaggio culturale in certi paesi (meno nel mondo anglosassone) per cui le donne sembrano dover “per forza” scegliere tra la famiglia e la carriera. Ci vorrebbe una maggiore flessibilità, che permetta alle donne di conciliare al meglio la propria vita lavorativa e familiare. Quando sono rimasta incinta, avrei voluto completare alcuni in-

carichi che avevo in essere ma non è stato possibile perché i termini del congedo non erano abbastanza flessibili». Ma un giovane ambizioso deve comunque provare a guardare all'Italia, anche solo come trampolino, o deve per forza emigrare? «Ritengo che valga la pena provare in Italia - dice Fabrizio Favara, direttore centrale strategie, pianificazione, controllo e sostenibilità di Trenitalia - anche perché il concetto di estero tout-court non vuol dire niente: basti dire che per andare in Germania o Inghilterra si impiega meno tempo che per andare da Roma a Pescara. Il fattore che mi rammarica di più è che a livello di istruzione ci difendiamo bene, abbiamo un gran vantaggio competitivo che poi spesso gettiamo via».

DIAMO IL GIUSTO SPAZIO AL LAVORO

Se cercassimo due aggettivi per descrivere la leadership del futuro le parole più adatte sarebbero innovativa e tecnologica. Il suggerimento arriva dal coordinamento dei Giovani Manager di **Federmanager** che ha scelto l'acronimo ITALI come titolo del loro meeting associativo che si è svolto a Venezia il 15 e il 16 marzo scorso. ITALI, che sta per “Innovative and Technologically Advanced Leadership for Italy”, è un'iniziativa nata per discutere della figura del manager del futuro, delle prospettive di crescita di chi assume funzioni di responsabilità magari prima dei 40 anni, delle sfide che stanno rivoluzionando il ruolo del manager, in particolare quelle che si devono affrontare in Italia, pur agendo

oramai nel contesto globale. Poca pubblicità e poca politica, molti contenuti e molta creatività. Così i giovani manager si sono riuniti in sei tavoli di lavoro tematici dando vita a un progetto Paese che vogliono si traduca in azioni concrete su 3 asset principali di intervento: la valorizzazione delle competenze e la promozione dei talenti; la digitalizzazione delle filiere produttive; l'internazionalizzazione dei mercati e la promozione del made in Italy. Ma il meeting dei Giovani **Federmanager** ha voluto anche lanciare un messaggio di fiducia alle generazioni più giovani assegnando un riconoscimento a chi ce l'ha fatta. «Con questo premio **Federmanager** vuole semplicemente

dare merito al merito, incentivando i giovani manager a stare insieme, a partecipare alla vita associativa», ha dichiarato il presidente federale Stefano Cuzzilla intervenendo alla cerimonia di conferimento del Premio Giovane Manager 2018 a 10 dirigenti under 44. Ecco i nomi di chi ha superato la selezione del Coordinamento del Gruppo giovani di **Federmanager**, 4 semifinali, e il vaglio degli head hunters. Tirelli Giulio, Venturini Cristiano, Bruni Alessandra, Favara Fabrizio, Lopes Saverio, Bui Riccardo, Lomanto Cristina, Palermo Jacopo, Hassett Sara Regine, Speretta Giacomo. Per sapere chi sono, c'è il QR CODE qui accanto.

