

Lavoro

Mercato & professioni

Lo studio

Imprese a caccia di over 50: 6 mesi per ricollocare manager e quadri

LUIGI DELL'OLIO, MILANO

Secondo Spinlight nel corso dei primi nove mesi del 2019 il tempo medio di attesa per un nuovo incarico è sceso di 30 giorni rispetto al 2018. Il 60% guadagna come o più di prima. E il 63% ha riavuto un contratto a tempo indeterminato

Si accorciano le tempistiche di ricollocamento per i manager over 50 che perdono il lavoro. Secondo un'indagine condotta dalla società di outplacement Spinlight, nel corso dei primi nove mesi del 2019 quadri e dirigenti senior si sono ricollocati mediamente dopo sei mesi, uno in meno rispetto a quanto registrato nel periodo gennaio-settembre 2018. Questo mentre il dato relativo al totale di quadri e dirigenti è rimasto stabile a 5,7 mesi. Dalla lettura dei due dati emerge dunque l'immagine di un mercato del lavoro meno penalizzante del passato rispetto alle elevate professionalità avanti con gli anni.

Dall'analisi risulta inoltre che il 22% dei manager over 50 che ha cambiato lavoro nei primi tre trimestri di quest'anno ha ottenuto un contratto a tempo determinato e ha percepito una retribuzione, per il 60% dei casi, uguale o più alta rispetto al lavoro precedente. La stragrande maggioranza di loro (63%) è invece rientrata nel mercato del lavoro con un'assunzione a tempo indeterminato. Tra loro, il 62% ha spuntato un compenso uguale o elevato rispetto al lavoro precedente.

A completamento del quadro complessivo, il 5% si è ricollocato con partita Iva e il 10% ha scelto di mettersi in proprio lanciando un'iniziativa imprenditoriale. «Oggi

le aziende sono più attente che in passato ai profili professionali dotati di esperienza perché si mostrano capaci di entrare in corsa sui business, senza particolari necessità di adattamento», commenta Giulio Bertazzoli, amministratore delegato di Spinlight. «A loro favore gioca anche l'affidabilità in fase organizzativa e una certa flessibilità in merito alle tipologie contrattuali e alla retribuzione».

DOMANDA PIÙ FORTE DALL'INDUSTRIA

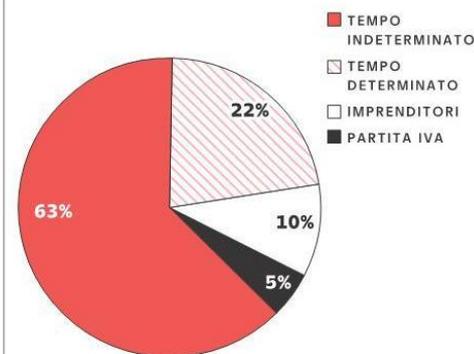
Il settore che ha assorbito il maggior numero di manager over 50 in cerca di ricollocamento è stato l'industria (36%), davanti al comparto dei servizi avanzati alle aziende (34%), con il bancario/assicurativo al terzo posto (8%). Le proporzioni non sono molto distanti da quelle che contraddistinguono l'occupazione nel suo totale, ricorda l'esperto. «L'unica particolarità è data dai servizi avanzati, che in una situazione di sostanziale stagnazione per l'economia italiana reggono meglio di altri

comparti, per cui continuare a reclutare personale».

Le posizioni più facilitate alla ricollocazione sono state quelle commerciali e le funzioni in ambito digital. «Si tratta delle figure più capaci di sviluppare nuovo business o consentire all'azienda di cavalcare l'innovazione», spiega l'ad di Spinlight. Infine, tra i

I numeri

QUADRI E MANAGER OVER 50 CHE HANNO CAMBIATO LAVORO NEI PRIMI NOVE MESI DEL 2019, PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO



L'opinione

«A loro favore gioca l'affidabilità in fase organizzativa e una certa flessibilità in merito alle tipologie contrattuali e alla retribuzione»

GIULIO BERTAZZOLI
AD SPINLIGHT

36%

DEI DIRIGENTI
Ricollocati nell'industria. Il 34% ha trovato posto nei servizi alle aziende



manager senior quelli più ricercati sono coloro che possono vantare competenze ed esperienze diversificate.

Quanto al nuovo anno, Bertazzoli si attende uno scenario in ulteriore miglioramento sul fronte dell'outplacement di quadri e dirigenti, mentre «per impiegati e operai si punterà sempre più verso sugli strumenti delle politiche attive istituzionali».

Il clima positivo trova conferma nelle dinamiche occupazionali complessive dei quadri e dirigenti senior. «Negli ultimi anni abbiamo registrato una tenuta occupazionale dei manager over 55, in particolare nelle regioni del Nord Italia», commenta il presidente di

ger, che certifica le competenze manageriali dei profili professionali più richiesti dalle aziende. «In questo modo l'imprenditore può fare affidamento sulle competenze del manager che sceglie perché sono certificate da un ente terzo e imparziale, secondo rigidi disciplinari», conclude il presidente **Federmanager**.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Federmanager Stefano Cuzzilla.

Sono il 37% del totale contro il 5% degli under 40. Se si contano tutti gli over 50, si arriva al 61%. «È il segnale che le imprese, chiamate ad affrontare i profondi cambiamenti legati alla digitalizzazione, stanno aumentando la consapevolezza sull'entità della sfida e preferiscono affidarsi all'esperienza, a know how consolidati di chi ha una maturità aziendale in grado di gestire le nuove complessità. Anche le imprese familiari si stanno aprendo a manager portatori della professionalità esterna che serve a fare il salto di qualità».

DIFFICOLTÀ PER GLI JUNIOR

Piuttosto da **Federmanager** rilevano difficoltà di ingresso di giovani manager, «che pure sono portatori di competenze nuove che sono utilissime per agganciare l'innovazione. Per questo», aggiunge **Cuzzilla**, «lavoriamo per diffondere il concetto di staffetta generazionale: non nel senso di favorire il turn over, bensì di svi-

luppate incentivi fiscali per inserire in azienda il giusto mix tra senior e nuove leve».

I più senior, rivendicano da **Federmanager**, restano più facilmente sul mercato anche grazie a una serie di politiche attive che la federazione ha attivato a livello di relazioni industriali. «Stiamo investendo direttamente per la formazione continua dei manager, in servizi di outplacement che rendono più rapido ed efficace il ricollocamento nel caso si perda il lavoro e sviluppiamo occasioni di incontro tra domanda e offerta di competenze manageriali qualificate», ricorda **Cuzzilla**. Che cita come esempio il servizio BeMana-

