

# Manager, un altro calo meno 4.400 nel 2015

L'ULTIMA RILEVAZIONE DI **FEDERMANAGER**, CHE AFFARI&FINANZA PUBBLICA IN ESCLUSIVA, MOSTRA CHE IL "DIMAGRIMENTO" COMPLESSIVO DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI È ARRIVATO A OLTRE IL 10 PER CENTO NELL'ULTIMO QUINQUENNIO

Luigi Dell'Olio

Milano

Il Purgatorio non è ancora terminato per i manager del settore industriale. Secondo l'ultima rilevazione di **Federmanager**, che Affari&Finanza pubblica in esclusiva, nel corso del 2015 è cresciuto ancora il numero delle risoluzioni, portando il "dimagrimento" delle posizioni dirigenziali a oltre il 10 per cento nell'ultimo quinquennio. Anche se non mancano i segnali di normalizzazione rispetto al picco della crisi e gli elementi di novità che fanno ben sperare per il futuro.

Cominciando dai numeri, lo scorso anno i casi di risoluzione dei rapporti di lavoro sono stati 4.411 (87% uomini e 13% donne), un numero in leggera crescita rispetto ai 4.290 del 2014 e sostanzialmente in linea con quanto registrato nell'ultimo lustro. «La mancata inversione del trend», spiega senza giri di parole il presidente di **Federmanager**, Stefano Cuzzilla, «conferma la mancata ripresa reale del nostro sistema economico e produttivo». In sostanza, anche se il Pil ha ripreso la strada della crescita, il ritmo è ancora troppo con-

tenuto per invogliare le aziende industriali a investire nuovamente sulle assunzioni. Piuttosto, chi aveva avviato in passato programmi di ridimensionamento degli organici, li sta portando avanti. A cominciare dai profili più costosi. Le risoluzioni consensuali (67%) continuano a rappresentare la modalità nettamente prevalente per porre fine al rapporto di lavoro dirigenziale, mentre le risoluzioni che nascono da provvedimenti di licenziamento riguardano il 31% dei casi (con il 14% dei licenziamenti è avvenuto nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge 223/91). Solo nel 2% dei casi, infine, il rapporto di lavoro si è concluso con le dimissioni volontarie.

Lo spaccato per aree aziendali vede come da tradizione il dominio delle aree tecnica/produzione e commerciale/marketing, che complessivamente registrano oltre il 40% delle risoluzioni avvenute (quota in leggero calo rispetto all'ultimo anno), mentre un sensibile incremento ha interessato l'area comunicazione (6%).

Allungando lo sguardo all'indietro, tra il 2011 e il 2015 il numero dei manager delle aziende industriali è passato da 77.517 a 69.246 unità, segnando una flessione del 10,6%. Parallelamente sono diminuite anche le imprese che operano nel settore: erano 318.000 nel 2011 e sono diventate 296.000 nel 2015 (-11,73%). Per Cuzzilla, l'inversione di rotta non avverrà a breve («da Telecom Italia a Ericsson, ci sono nuovi tagli in arrivo», spiega), almeno sui nu-

meri generali. Perché in realtà il mercato è in continua evoluzione. «Negli ultimi tempi registriamo un ritrovato interesse verso i manager over 55, che si vedono riconoscere il bagaglio di competenze e know how necessario a sviluppare il business in un contesto in rapida trasformazione». Secondo i dati elaborati da **Federmanager** su fonte Inps, inoltre, emerge che le assunzioni 2015 hanno riguardato in prevalenza le imprese medio-grandi, che hanno un bacino di manager superiore alle cento unità. «La scarsa managerializzazione delle imprese italiane (solo il 5,6% fa ricorso a professionisti esterni, ndr) sta diventando un pericolo per l'intera industria italiana perché pesa negativamente sulla competitività», aggiunge.

L'esperienza di chi ha cambiato da poco posto di lavoro è utile a inquadrare l'evoluzione in atto. «La situazione di mercato non è certo tra le più facili, dato che molte aziende sono da tempo alle prese con riorganizzazioni e ristrutturazioni, ma le opportunità di ricollocamento non mancano», commenta Serena Apicella, da poco direttore risorse umane di Birra Peroni e in passato al lavoro per Ucb Pharma, Dell e J&J Dispositivi Medici. «Per farsi strada tornano utili le competenze relative alla gestione del cambiamento, la capacità di comunicare e quella di definire di volta in volta le priorità». Per Apicella, anche le qualità personali possono aiutare, a cominciare dalla flessibilità, «fondamentale per adattarsi a un contesto in continuo mutamen-

to». Fondamentale, poi, è non farsi prendere dallo scoramento. «Trovo che ricollocarsi sia sempre e una crescita, anche quando ci si trova a entrare in un'azienda che, a posteriori, si scopre non essere perfettamente in linea con le proprie aspettative e i propri valori», aggiunge Apicella.

Massimo Abbiati è rimasto nello stesso gruppo, Elekta, ma lasciando l'Italia per un'esperienza internazionale come market development. «Il mercato del lavoro all'estero, soprattutto in Inghilterra, è senz'altro più dinamico rispetto al nostro Paese», osserva. «L'aspetto fondamentale per una carriera internazionale, oltre alla conoscenza delle lingue, è la capacità di lavorare in team e l'abilità di motivare e gestire collaboratori, dato che questi requisiti sono spesso tenuti in grande considerazione oltrefrontiera», aggiunge.

Infine l'esperienza di Massimo Massacesi è quella di un professionista che è stato manager e anche imprenditore, per poi intraprendere la carriera di consulente. «Al di là della posizione lavorativa attualmente ricoperta, è fondamentale tenersi sempre aggiornati sull'evoluzione del mercato, considerato che in futuro assisteremo a cambiamenti sempre più rapidi», osserva. «Peraltro, con l'avanzata dei processi di intermediazione in vari ambiti dell'economia, dovremo abituarci uno scenario nel quale i manager saranno numericamente molti meno di oggi e con compiti differenti. Chi si ferma, in questa fase di aggiornamento continuo, rischia di restare irrimediabilmente indietro», conclude.

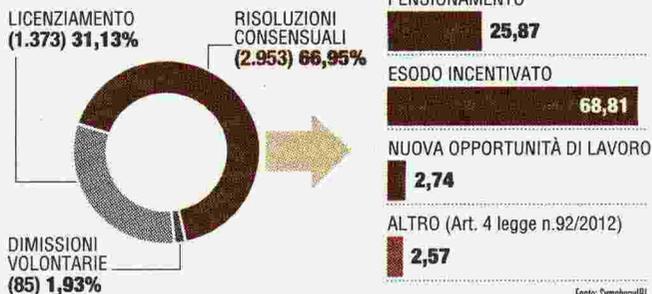
**[I PERSONAGGI]**



**Stefano Cuzzilla** (1), presidente di **Federmanager**, la federazione italiana dei dirigenti industriali;  
**Serena Apicella** (2), direttore delle Risorse umane di Birra Peroni e **Massimo Abbiati** (3) dirigente del gruppo Elekta

**LE RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO**

Per tipologia, dati 2015, in %



# lavoro & professioni

**24 PER CENTO**  
E' l'aliquota previdenziale che chiede Cna professioni al governo attraverso il suo presidente Giorgio Berloffia

**LE AREE AZIENDALI INTERESSATE DALLE RISOLUZIONI**

Ripartizione %



**[IL CASO]**

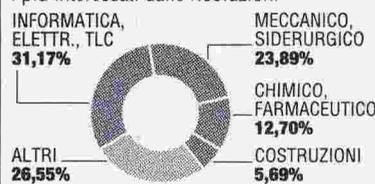
## Le figure dirigenziali che trovano sempre lavoro

Uno studio di **Federmanager** individua quattro figure professionali che si stanno facendo strada nel mercato, con l'offerta di professionisti ancora indietro rispetto alla domanda delle imprese. Si comincia con l'innovation manager, che si contraddistingue per la ricchezza di competenze trasversali e di processo, necessarie a traghettare l'impresa verso i profili produttivi più moderni.

La figura del temporary manager si

**I SETTORI MERCEOLOGICI**

I più interessati dalle risoluzioni



adatta alle esigenze di flessibilità e di raggiungimento di obiettivi nel breve periodo. E' sempre attuale l'export manager, con una domanda crescente da parte delle Pmi. Infine vi è il manager di rete, che aiuta le aziende ad agire in sinergia in un contesto difiliera che è tipico dei distretti industriali. Un manager che punta a ottimizzare costi e servizi, massimizzando il business comune.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

