

Sommario Rassegna Stampa

Pagina Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica: Outplacement			
5	15/05/2006	ITALIA OGGI SETTE <i>MANAGER, IN STAND BY FINO A UN ANNO</i>	2
6	15/05/2006	ITALIA OGGI SETTE <i>CACCIA AL TALENTO NASCOSTO</i>	5

La ricerca di Federmanager fotografa la mobilità del dirigente over 50 e disposto a passi indietro

Manager, in stand by fino a un anno

In crescita le risoluzioni. Tempi lunghi per il riposizionamento

DI CRISTINA BARTELLI

Separazioni senza apparente strancore tra il manager e l'azienda. Nel 2005 i licenziamenti sono passati al 23,65% mentre nel 2004 avevano toccato la cifra record del 38,45%. Ma aumentano le risoluzioni consensuali che passano dal 54,47% del 2004 al 70,9% del 2005. I risultati dell'annuale ricerca di Federmanager che *ItaliaOggi Sette* è in grado di anticipare raccontano di un dirigente tra i 45-50 pronto «a rimettersi in gioco». Il tempo medio di riposizionamento però è di circa sei mesi fino anche a un anno. Periodo in cui il manager fa esperienza di outplacement e di riorganizzazione fino ad approdare al nuovo lavoro quasi sempre con un contratto di tempo determinato, o di consulenza, e con un livello retributivo ridimensionato in media del 20-30% della retribuzione del precedente lavoro.

La ricerca. Nel 2005, 2.266 manager hanno risolto consensualmente il loro rapporto con le aziende presso le quali lavoravano, 756 sono stati licenziati e 174 hanno presentato dimissioni volontarie.

Il 59% dei manager in uscita ha superato la soglia dei 50 anni: «Il motivo è che con l'avanzare del tempo il dirigente che ha un'età costa di più, il problema della disoccupazione dei dirigenti c'è stato anche negli anni pre-

cedenti ma in passato era adeguatamente compensato con la pensione di anzianità che era un ammortizzatore sociale della categoria. Con le nuove pensioni invece il problema tenderà ad aggravarsi», spiega a *ItaliaOggi Sette* Mario Cardoni, vicedirettore di Federmanager; «un'altra ragione è da ricercare nei cambiamenti dei vertici aziendali per le strategie delle imprese il più delle volte medio grandi», commenta Cardoni. Dai dati dell'indagine risulta infatti che il fenomeno è evidenziato in misura maggiore (29,71%) nelle realtà aziendali che hanno oltre 100 dirigenti. «Le operazioni di

M&A», analizza Paolo Citterio, presidente Associazione direttori risorse umane (Gido/Hrda), «quando ci sono operazioni del genere a rischiare sono le posizioni di quadri e dirigenti». La crisi è sottolineata anche da Enrico Pedretti, responsabile marketing di Manageritalia. «Da sempre, anche negli anni migliori, noi abbiamo circa 2 mila dirigenti che tutti gli anni escono dal nostro contratto e se circa 400 si pensionano, gli altri vanno in un altro contratto dirigenti, fanno lo stesso lavoro di prima ma con un inquadramento diverso (quadro o consulenza/contratti a progetto), si mettono alla ricerca di una nuova occupazione. Negli ultimi anni però questa capacità del mercato di riassorbire e di dare possibilità di sbocco a chi vuole o deve trovarne è venuta scemando. Il mercato non è più recettivo, i posti manageriali si tagliano e basta», commenta Pedretti di Manager Italia. Le aree maggiormente sensibili al fenomeno secondo Claudio Banegas Bruzzone, responsabile della divisione Robert Half Finance & accounting Italia, «sono da individuarsi «nella contrazione dell'Ict ma anche il mondo della consulenza strategica e di carattere amministrativo ha risentito della crisi anche se dopo le criticità del periodo 2003-2004, nel 2005 si è avuta una stabilizzazione e invece nel 2006 le aziende tornano ad affacciarsi al mercato».

Gli accordi di risoluzione.

L'esodo incentivato è la prima ragione della risoluzione consensuale seguita dai motivi di pensionamento. «Del 70,90% dei casi di risoluzione, per il 62% si tratta di esodo incentivato; per il 34% circa di motivi di pensionamento», calcola Cardoni. Anche Enrico Pedretti mette al primo posto le difficoltà della società, le riorganizzazioni e le fusioni come primo motivo della risoluzione consensuale. Mentre quando si entra nella categoria dei licenziamenti per motivi oggettivi la prima ragione è la soppressione della posizione. Nelle risoluzioni contano molto i contenuti degli accordi, il pacchetto di scivolo che il mana-

ger riesce a ottenere, «l'articolo 19 del contratto nazionale del comparto dei dirigenti industriali

prevede delle indennità supplementari mensili che vanno dai 14 ai 22 mesi con aggiunte che aumentano dalle due alle sette mensilità se il manager è nella fascia 46-56 anni o over 56», riassume Paolo Citterio, «l'applicazione di questa formula consente di non litigare». In buona sostanza il manager riesce a ottenere un pacchetto che può arrivare fino a 24 mesi di retribuzione con l'aggiunta sempre più spesso del servizio di outplacement. «La funzione dell'outplacement consente al manager di mettere in ordine le proprie competenze, di riprendere anche dei contatti con il mercato che, in precedenza magari proprio perché troppo concentrati sul lavoro in azienda, risultano affievoliti», osserva Mario D'Ambrosio, presidente dell'Aidp, associazione italiana dei direttori del personale.

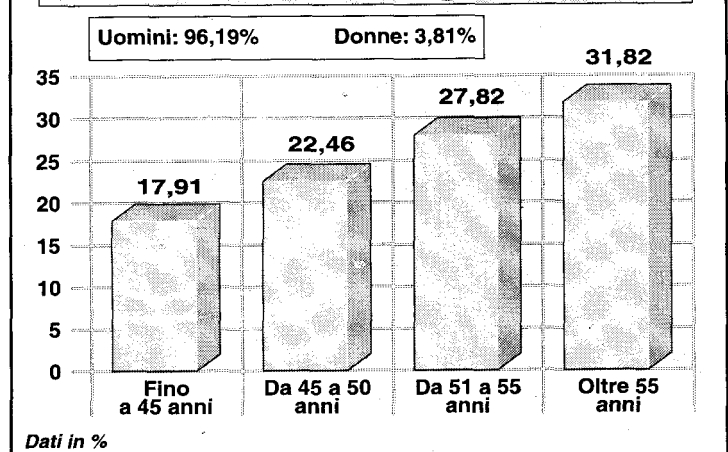
I tempi. Sei, sette, otto mesi fino a un anno. È il tempo necessario al manager per trovare un nuovo posto di lavoro. «Superati i sei-otto mesi per il dirigente diventa complicato ricollocarsi e dunque è possibile che vengano accettate delle situazioni di ridimensionamento delle proprie qualifiche o si accetta un contratto a progetto o l'attività di consulenza», racconta il vicedirettore di Federmanager. E anche sul fronte delle retribuzioni il tempo gioca a sfavore del manager. «Bisogna considerare se il manager era sovradimensionato e quindi con retribuzioni variabili molto significative; in questo caso possono essere disposti a ridimensionare le proprie pretese retributive», analizza Federico Fontana, responsabile divisione Finance&Banking di Michael Page, «il nostro lavoro ha l'obiettivo di riposizionare nella maniera più corretta possibile». La decurtazione della retribuzione è una conseguenza frequente ed è influenzata direttamente dal tempo di stand by: «I candidati hanno urgenza di risistemarsi e, se il tempo diventa superiore a sei mesi, le pretese si ridimensio-

nano», conferma Bruzzone, e questo si traduce a far tagliare la busta paga anche del 40%.

L'identikit. A rischiare sono dunque soprattutto i manager over 50 e il dato anagrafico influenza la ricerca del nuovo lavoro. «Il manager più anziano fa fatica e ricorre quindi a formule più flessibili per rientrare al lavoro», spiega Bruzzone. Contratti a tempo determinato, contratti a progetto, consulenze o nuove attività imprenditoriali diventano dunque la strada che il manager percorre.

«Le posizioni richieste per manager senior riguardano infatti un'età compresa fra i 30 e i 35 anni. I manager con un'età tra i 40 e i 45 si riposizionano con formule a tempo che possono anche portare a un valore retributivo maggiore», spiega Nicola Rossi di Monster.it (riproduzione riservata)

I licenziamenti per età



Indagine risoluzioni rapporti di lavoro

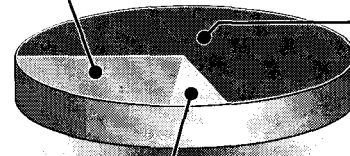
anno 2005

Licenziamento - 756

23,65%

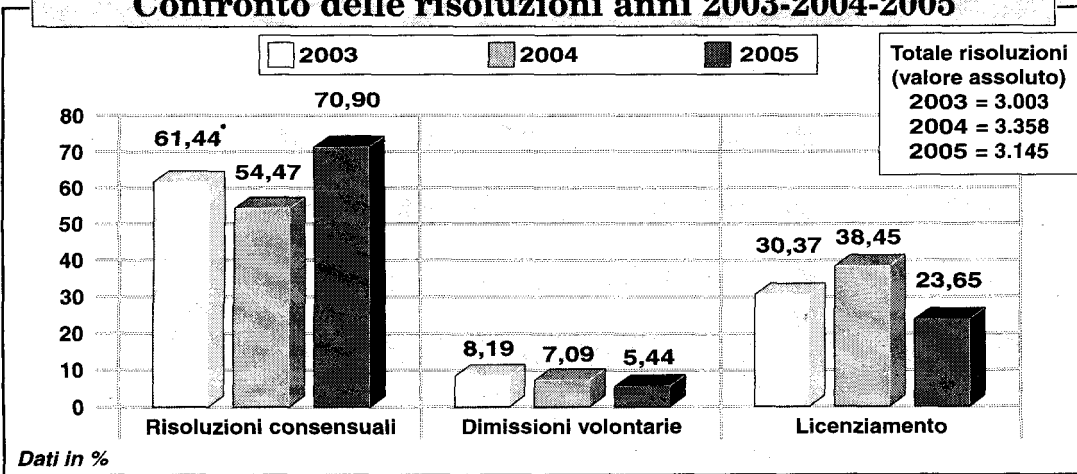
Risoluzioni consensuali - 2.266

70,90%



Dimissioni
volontarie - 174
5,44%

Confronto delle risoluzioni anni 2003-2004-2005



Dimensione aziendale

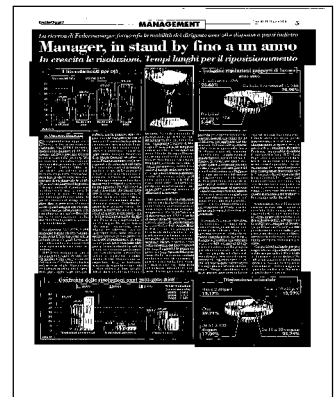
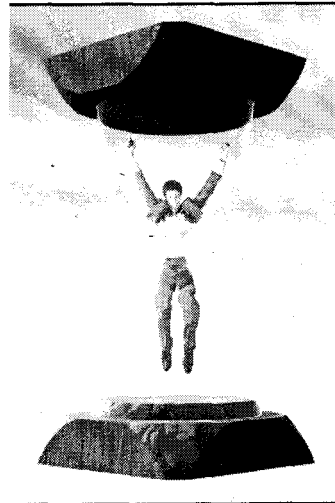
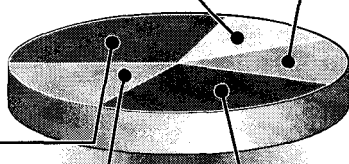
Fino a 3 dirigenti
12,17%

Da 4 a 10 dirigenti
15,29%

Oltre
29,71%

Da 51 a 100 dirigenti
17,09%

Da 11 a 50 dirigenti
25,74%



Caccia al talento nascosto

Contratti a tempo per il ricollocamento dei manager, rapporti di consulenza o nuove attività imprenditoriali. Il 50% dei manager e dei quadri secondo i dati 2005 di Aiso, Associazione italiana outplacement, trova dopo la risoluzione del contratto una nuova tipologia di rapporto di lavoro con un lieve ridimensionamento della retribuzione. Il 69% dei manager, ricollocati nel nuovo posto di lavoro, infatti, percepisce una remunerazione uguale o minore della precedente. Il percorso di outplacement è l'attività con cui società specializzate agiscono a supporto della ricollocazione di uno o più dipendenti in uscita da un'azienda in una nuova posizione professionale, svolgendo a vantaggio di queste persone un lavoro di autovalutazione e riqualificazione. «Il nostro punto di partenza», spiega Marco Tagliabue, consigliere di Aiso, «è quello di rilanciare la carriera del manager. Negli accordi di risoluzioni è sempre più diffuso l'inserimento, nel pacchetto d'uscita, del percorso di outplacement» che costa all'azienda in media il 15% della retribuzione lorda del manager. Durante questo percorso, che può durare da sei mesi fino a un anno, si fa un vero e proprio check up della carriera del dirigente: «Si inizia con una diagnosi molto accurata del profilo professionale del dirigente, si definisce la strategia di ricerca per le aziende bersaglio si studia un curriculum vitae ben strutturato da proporre al mercato del lavoro», esemplifica Tagliabue. E accanto alla riorganizzazione del percorso professionale c'è anche un apporto logistico con la concessione di postazioni internet, l'uso del pc o l'affiancamento di un consulente di carriera. Spesso poi l'outplacement diventa l'occasione di riscoprire capacità nascoste: «l'outplacement può aiutare il manager a riscoprire dei talenti nascosti che aveva quasi dimenticato di possedere», ribadisce Paolo Citterio, amministratore unico della Paolo Citterio and partners».

Ma l'attenzione verso i manager over 45 si sposta anche verso altri canali di recruitment. «Stiamo lavorando a un progetto che potrebbe partire già a settembre della creazione di un canale verticale di selezione di offerte di lavoro per manager dall'esperienza superiore ai 15-20 anni, con contratto di lavoro a tempo», anticipa a *Italia Oggi Sette* Nicola Rossi, direttore marketing di Monster.it. «La community oltre le offerte di lavoro conterrà informazioni, aggiornamenti, opportunità per i dirigenti over 45», spiega Rossi. Attualmente infatti con le normative in vigore non è possibile effettuare ricerche di profili sulla base dell'età.

