

## Sommario Rassegna Stampa

<b>Pagina</b>	<b>Testata</b>	<b>Data</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pag.</b>
27	Affari&Finanza (La Repubblica)	25/02/2013	<i>MANAGER, LE AZIENDE ORA MANDANO VIA ANCHE I PIU' GIOVANI</i>	2
	Repubblica.it	25/02/2013	<i>MANAGER, LE AZIENDE ORA MANDANO VIA ANCHE I PIU' GIOVANI</i>	4

# Manager, le aziende ora mandano via anche i più giovani

**UNO STUDIO ASSOCONSULT (CONFINDUSTRIA) MOSTRA CHE DIETRO I 13.000 DIRIGENTI LICENZIATI NEL 2012 C'È LA RISPOSTA A UN RICAMBIO CHE NON È PIÙ SOLO GENERAZIONALE**

**Daniele Autieri**

*Roma*

Via i manager più costosi, anche se sono giovani, per far posto a quelli più "economici". È questa la strategia che da un paio di anni hanno sposato molte aziende in Italia, non solo di piccole dimensioni, ma anche medie, grandi e multinazionali. Dietro i 13.000 manager licenziati nel 2012 c'è la risposta a un ricambio che non è più generazionale, come molti raccontavano, ma è ispirato a ragioni economiche. E quindi addio ai manager blasonati da 120/140mila euro all'anno, magari con pregressi di successo sulle piazze internazionali, e spazio ai meno esperti che sul mercato si trovano anche a 40/50mila euro. Il faro è acceso da Assoconsult, la federazione di Confindustria che rappresenta le società di consulenza e lancia un allarme su un fenomeno sempre più diffuso.

«Il problema - dichiara Maria Rita Costantino, responsabile risorse umane, ricerca e selezione di Assoconsult - interessa non più e non solo professionisti intorno ai 50/58 anni, ma di recente anche casi di 40enni. Sempre più di frequente aziende italiane vengono acquisite da società estere e fatte oggetto di pesanti riduzioni di costi. In tempi di crisi il lavoro diminuisce e il risultato è che un manager che guadagnava da 90 a 130mila euro, viene sostituito spesso da un giovane che costa 40mila euro».

Il fenomeno rimbalza sul perimetro battuto dai cacciatori di teste dove il mercato del middle management vive un livellamento verso il basso. «Dentro le aziende - commenta Tiziana Del Vecchio, managing director della società di headhunting Management Search - assistiamo a una forte riduzione dei costi nelle risorse umane, soprattutto a scapito di figure intermedie. Le aziende favoriscono l'uscita di dirigenti appartenenti al middle management, che costano molto, e fanno crescere le figure già presenti all'interno ma che hanno compensi ben più contenuti. Il risultato è che si parla tanto degli esodati, dei cassintegrati e dei giovani senza lavoro, ma bisogna considerare che ci sono tanti dirigenti che non hanno più un lavoro e soprattutto faticano terribilmente a trovare una nuova occupazione».

Parole supportate da numeri che confermano i dati elaborati da Assoconsult secondo i quali solo il 52% dei dirigenti che perdono il lavoro riesce a trovare un'occupazione con un incarico di pari ruolo.

Il 18% si deve accontentare di un contratto atipico, il 15% svolge attività da consulente, l'11% sceglie la strada dell'imprenditoria e il 4% addirittura accetta il posizionamento di quadro.

Non tutto è perduto però per i manager con un ricco pregresso di esperienze lavorative. «Per fare un esempio - sottolinea Maria Rita Costantino - posso citare il caso di un dirigente 57enne che aveva perso il lavoro e si è rivolto a una delle imprese che operano nell'outplacement iscritte alla nostra associazione raccontando la sua esperienza in un paese dell'Africa occidentale. In sei mesi, a seguito di un processo di assessment rigoroso, serio e professionale, ha prima ricevuto un'offerta di 80mila euro da un'azienda di Brescia, quindi è stato assunto da un'impresa romana che costruisce dighe all'estero per 130mila euro».

Purtroppo casi come questo non sono comunissimi anche perché la prassi del ricambio manageriale avviato per ragioni economiche sembra essere divenuta sempre più comune nelle aziende italiane.

«Già da due anni ormai - spiega Fabio Ciarapica, partner di Praxi - molte aziende hanno adottato questa strategia. Purtroppo si tratta di una strategia vincente nel breve periodo e con effetti positivi sul conto economico, ma già ai 24 mesi diventa un boomerang. Gli effetti nel medio e lungo periodo sono rappresentati da gravi scompensi organizzativi e dal mancato allineamento tra gli obiettivi del singolo manager e quelli dell'azienda.

In sostanza il taglio dei manager più competenti che hanno una conoscenza trasversale del business e delle dinamiche aziendali, comporta una frattura tra i top manager e i dirigenti di medio livello che non sono capaci di far dialogare tra di loro le diverse anime dell'impresa. E il risultato è ancora peggiore per il settore industriale dove il calo della qualità danneggia pesantemente la competitività».

Il fenomeno viene monitorato anche da Manageritalia che ha intervistato un campione di 1.294 dirigenti del settore privato italiano. Il risultato è per certi versi sorprendente perché conferma che la prassi dei licenziamenti è un fenomeno che non tiene conto dell'età. Tra i manager che hanno perso il posto di lavoro nel 2012, il 26,9% aveva meno di 40 anni, e il 25,7% di quelli nella fascia d'età tra i 41 e i 50.

In quest'ottica, il presidente di Manageritalia, Guido Carrella, definisce il ricambio manageriale dettato da ragioni esclusivamente economiche come una scelta illogica: «L'illogicità sta anche nel fatto che nella retribuzione di un dirigente ha un peso sempre maggiore la componente variabile che permette di graduare il costo alla luce dell'effettivo andamento dell'azienda. Tutto questo è ancor più assurdo perché in altri contesti, Germania e Usa per primi, si sta fortemente rivalutando l'apporto di manager dotati di quelle competenze ed esperienze che meglio consentono di affrontare questi momenti di forte cambiamento e turbolenza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





