

Lo stato di salute del management consulting fotografato dall'Osservatorio Assoconsult

Carriera sprint nella consulenza

Manager in cinque anni con retribuzioni da 50mila euro

Pagina a cura
DI GABRIELE VENTURA

Carriera lampo per il consulente di management. Dall'ingresso nella professione con la qualifica di consulente junior a manager in cinque anni. Con una retribuzione che, nello stesso arco di tempo, passa da 20 mila a 50 mila euro lordi l'anno. Sono i cosiddetti «medici» o «ingegneri» delle aziende, che svolgono la funzione di consulenza con l'obiettivo di migliorare lo stato di salute dell'impresa: aumentandone il valore attraverso la riduzione dei costi, l'aumento dei ricavi o il miglioramento della qualità del prodotto e del servizio offerto. In genere, il consulente di management è laureato in ingegneria o economia: basti pensare che il 20% dei laureati in ingegneria gestionale e il 10% dei laureati generici di ingegneria, diventa consulente. Non solo, il settore del management consulting impiega quasi 35.500 addetti: l'84% è composto dai professional, che sviluppano attività di analisi delle problematiche e proposta di soluzioni in risposta alle necessità dei clienti, mentre il restante 16% è costituito da personale di staff, non direttamente impiegato nelle attività progettuali. A fotografare il settore e la figura del consulente di management è il 6° rapporto 2014-2015 dell'osservatorio di **Confindustria** Assoconsult (l'Associazione delle imprese di consulenza di management) «Il management consulting in cifre», realizzato in collaborazione con l'Università degli studi di Roma Tor Vergata. Vediamo i risultati principali.

Chi è il consulente di management. Il consulente di management proviene dalle università dove è in programma l'insegnamento del-

la materia del management, ovvero ingegneria ed economia. Oppure ha frequentato un master Mba. C'è però un 20-30% di figure professionali che proviene da altre università, da giurisprudenza fino a filosofia. «Dopo la laurea», spiega Carlo Capé, presidente di Assoconsult, «è necessario seguire corsi di formazione per apprendere le skill di base, ovvero le tecniche di presentazione e di relazione con il cliente, la propensione al problem solving e la preparazione di documenti chiari e leggibili». Il consulente di management parte da un livello di qualifica di junior consulting, passa a senior e infine a manager. «Si può passare da junior a senior in due-tre anni o al massimo in cinque», spiega Capé, «per diventare manager ci vogliono poi tra i due e i cinque anni. Quindi, se la carriera è particolarmente veloce il consulente junior può diventare manager in cinque-sei anni e a 30 anni gestire i clienti e il team di persone». I consulenti vengono pagati a seconda dei risultati ma si può stimare una retribuzione di ingresso pari a 20-25 mila euro lordi annui con contratto a tempo indeterminato ed entro cinque anni si arriva a guadagnare 40-50 mila euro lordi. «Dal momento in cui si ottiene la qualifica di manager», afferma il presidente di Assoconsult, «la retribuzione cresce in funzione dei risultati, con una parte variabile tra il 10 e il 30%. Sta di fatto che a 35 anni il consulente può essere dirigente e diventare partner entro i 40 anni all'interno della società di consulenza, oppure entrare in azienda da amministratore delegato o da direttore di una specifica funzione». Una volta raggiunto il livello di manager, il professionista può decidere infatti se continuare la carriera all'interno della società di consulenza o entrare in una azienda. Mediamente,

la metà delle risorse che esce dalla società di consulenza va a lavorare in una impresa, mentre l'altra metà cambia semplicemente società. «Molti vivono il passaggio in azienda come un completamento del ciclo», sottolinea Capé, «dall'attività di consulente molto operativa a quella di manager aziendale, che si sviluppa in modo più lento e strutturato. Il passaggio in azienda dà anche la possibilità di monitorare concretamente il risultato raggiunto e di portarlo avanti. Si tratta di una opportunità importante che la società di consulenza spesso condivide con l'azienda, aiutando il consulente nell'uscita».

Il settore. Il settore del management consulting in Italia, nel 2014, è composto da quasi 19 mila imprese con un fatturato pari a 3,3 miliardi di euro e che impiegano circa 35.500 addetti. Di queste, emerge dal rapporto, circa 16 mila imprese di consulenza sono micro imprese con meno di tre addetti, realizzano circa il 22% del fatturato complessivo e occupano all'incirca il 38% degli addetti. Le grandi imprese con più di 50 addetti sono invece solo 35 ma realizzano circa il 49% del fatturato del settore e occupano il 27% degli addetti. Quanto al fatturato, invece, dopo un biennio di lieve contrazione, nel 2014 è tornato a salire del 5,7%, con il settore che ha superato, nel 2014, i valori del 2008. Secondo gli operatori, inoltre, il settore crescerà ulteriormente con un calo contenuto delle micro realtà, ma con un aumento del tasso per le piccole e medie di poco inferiore rispetto a quello delle grandi.

L'occupazione. L'andamento medio dell'occupazione del management consulting



Peso: 77%

nel 2014 mostra un aumento dell'1,6% rispetto al 2013, con una tendenza in crescita ma in misura inferiore rispetto all'aumento del fatturato. Questo trend, specifica l'osservatorio, è dovuto in gran parte all'incremento dell'occupazione nelle grandi imprese (+6,9%), sebbene il segno positivo interessi anche le piccole realtà. Le medie imprese, invece, tengono sostanzialmente inalterato il livello di occupazione mentre le micro imprese registrano una flessione dell'1,8%. Nelle grandi realtà, rileva il rapporto, l'aumento degli addetti si riflette soprattutto in un aumento di giovani professionali, nelle micro la contrazione dell'occupazione avviene nonostante l'incremento nel numero di imprese registrato nel 2014 e indica una ulteriore contrazione nella dimensione media della micro-impresa di consulenza.

Aree di specializzazione. Il rapporto si concentra poi

sull'andamento delle varie aree di specializzazione. Strategie e finance sono quelle che nel 2014 sono cresciute di più, facendo registrare rispettivamente un incremento del fatturato dell'8,6 e del 10,5%. Questa forte crescita, sottolinea il l'osservatorio, è stata trainata dal trend positivo delle grandi imprese, che tradizionalmente sono specializzate in queste due aree. Crescono anche, sebbene a un tasso più ridotto, l'area funzionale (It, operations e marketing) e quella delle risorse umane (risorse umane, change management e formazione), rispettivamente del 4,5 e del 4,3%. In particolare, all'interno dell'area funzionale aumentano i progetti più finalizzati al business con l'It che invece maggiormente vista come un elemento abilitante per processi di business nuovi e più digitalizzati. All'interno dell'area risorse umane, invece, crescono fortemente le attività di formazione, mentre

si riducono quelle di natura consulenziale legate in senso più stretto alle risorse umane e alla gestione dei processi di cambiamento. Le aree di specializzazione si differenziano poi a seconda delle diverse classi dimensionali: in quelle più grandi più della metà del fatturato è concentrato in finance e risk management e strategia, mentre per le micro queste aree pesano solo il 25%. L'area risorse umane, invece, rappresenta l'attività centrale di molte micro-imprese, con un peso di oltre il 40%, mentre la stessa area risulta marginale per le grandi imprese dove pesa poco più del 6% sul fatturato complessivo.

— © Riproduzione riservata — ■

Le imprese di consulenza in Italia nel 2014

	Grandi (50 addetti e oltre)	Medie (10-49 addetti)	Piccole (3-9 addetti)	Micro (fino a 3 addetti)
Fatturato medio (milioni euro)	1.622	452	508	736
Andamento fatturato '14/13	10,6%	3,4%	6,3%	-2,8%
Occupazione professional media	8.700	3.478	6.475	11.241
Andamento dell'occupazione professional '14/13	6,8%	1,2%	3%	-1,4%
Produttività (fatturato/professional)	186.437	129.960	78.674	65.474
Principali aree di specializzazione				
Area strategia	23,7%	14,1%	26,1%	15,4%
Area finance e risk management	31,2%	8,1%	24,1%	9,4%
Area funzionale	35,8%	41,1%	17,4%	21%
Area risorse umane, change management e formazione	6,6%	32,3%	26,6%	42,4%
Altro	2,7%	4,4%	5,8%	11,8%

Fonte: rielaborazione ItaliaOggi Sette su dati dell'Osservatorio Assoconsult - Rapporto 2014-2015



Peso: 77%