

Risorse umane. Steve Ingham (Michael Page): «Ora le aziende propongono posti flessibili anche per le professionalità più alte»

Il dirigente diventa a tempo

Cambiano le offerte di lavoro per i manager: si riduce la durata dei contratti

Cristina Casadei

Temporary chief financial officer: dodici mesi. Temporary operations executive: sei mesi. Temporary marketing manager: sei mesi. Alla Michael Page lo chiamano *interim management* e queste sono le ultime offerte che si trovano sul sito. «Fino a poco tempo fa un manager difficilmente avrebbe accettato un incarico a termine, perché per definizione chi fa il dirigente vuole uno stipendio fisso, benefit e bonus definiti che diano una prospettiva più ampia di qualche mese», racconta Steve Ingham, ceo mondo della società di ricerca e selezione. Dopo il credit crunch però non è più così e una delle divisioni che sta crescendo di più è che è stata inaugurata anche in Italia è proprio quella del recruiting di manager con l'obiettivo di offrire alle aziende flessibilità. Come? «Con la possibilità di inserire professionisti di altissima levatura per un periodo di tempo determinato», spiega Ingham.

Anche il mercato del lavoro di fascia alta prova a sperimentare soluzioni innovative, favorite da una debolezza di cui parlano i numeri, e così temporary

è diventata la parola d'ordine persino per i dirigenti. Nel secondo trimestre il giro d'affari di Michael Page è stato di 83,8 milioni di sterline in calo del 45%, rispetto ai 152,4 milioni del 2008. Più difficile la situazione del nostro paese dove il calo è stato del 57 per cento. «Mentre le condizioni generali del mercato continuano ad essere debo-

IL MERCATO

Nel secondo trimestre il giro d'affari complessivo della società di recruiting è sceso del 45%: in Italia la flessione è stata del 57%

li nel secondo trimestre, nel Regno Unito il calo ha rallentato - continua Ingham -. Prevediamo però che questo trimestre sia particolarmente impegnativo, sia nell'Europa continentale, l'ultima ad affrontare il calo, sia nel Regno Unito».

Michael Page continua ad aggiustare l'organico in risposta alle condizioni del mercato, cercando di trattenere le persone con più esperienza e compe-

tenze. Negli ultimi 12 mesi i collaboratori sono stati ridotti di un terzo, in larga parte per selezione naturale, nel senso che sono state eliminate le risorse più deboli, e la riduzione dei costi ha consentito alla società di rimanere profittevole anche nella prima metà del 2009. «Siamo fiduciosi che, con un bilancio solido, un brand che è leader nel mercato della ricerca e selezione e un team di professionisti molto esperti, possiamo continuare a guadagnare quote», dice Ingham. Nella sua analisi della ricerca e selezione che attraversa Stati Uniti, Europa e Asia Ingham dice che il mercato americano si sta piano piano risolvendo, soprattutto in quel settore che è stato all'origine del credit crunch e cioè la finanza. «Mai come in questo momento si è verificata una richiesta così forte di accountants, financial controller e avvocati - dice Ingham -. Dopo il credit crunch il mercato è molto più regolato e questo richiede chiaramente più persone che conoscano e sorvegliano sul rispetto delle regole».

La crisi sembra avere reso più evidente quella differenza



La ripresa. Il ceo Steve Ingham prevede un terzo trimestre molto sfidante

Il calo della ricerca e selezione

Fatturato area Emea di Michael Page (Europe, Middle East, Africa).

Dati in sterline

	2009	2008	Variazione %
Il trimestre	38,2 mln	70,2 mln	- 51,5
Semestre	85,8 mln	135,4 mln	- 45,6
Organico (30 giugno)	1.682	2.350	- 28,4

Nota: a tassi di cambio costanti nel secondo trimestre: Francia calo del 44%, Olanda del 51%, Germania del 49%, Italia del 57%, Spagna del 60%

tra il mercato italiano e quello anglosassone che negli ultimi anni si era attutita. «In Italia le aziende sono tornate a svolgere le ricerche da sé, diversamente da quel che accade negli Stati Uniti e nel Regno Unito dove non si è mai smesso di ricorrere ai professionisti intermediari della selezione», analizza Ingham.

Allargando il focus a livello globale ci si scontra con una sorta di paradosso. La crisi ha infatti messo sul mercato molti professionisti che magari in passato hanno ricoperto anche ruoli importanti ma non per questo l'incrocio tra domanda e offerta oggi è più facile. «Ci sono molti candidati, ma non ce ne sono di buoni - osserva Ingham -. Le aziende che hanno al loro interno professionisti validi mettono in atto forti strategie di retention e non è quindi facile strappare i buoni candidati anche perché essendoci un mercato incerto chi ha una buona posizione rimane dove è. Dall'altro lato le aziende che devono ricoprire determinate posizioni hanno alzato l'asticella delle competenze che richiedono».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FRONTIERE DEL LAVORO

Federmanager verso il prossimo rinnovo

di Massimo Mascini

Potrebbe chiudersi nei prossimi giorni la vertenza per il contratto dei dirigenti di aziende industriali. Il dialogo tra Federmanager e Confindustria è forse a una svolta e il prossimo incontro, tra una settimana, potrebbe preludere a un accordo su tutti i temi aperti. Il condizionale è d'obbligo, perché nelle relazioni industriali è sempre difficile fare previsioni, soprattutto perché se su alcuni argomenti un'intesa è stata già raggiunta o è vicina, su altri, pure importanti, le posizioni restano ancora lontane.

Tra i capitoli già più o meno definiti, quelli della sanità, della previdenza integrativa e del sostegno al reddito. Per la sanità sembrano stati individuati dei miglioramenti delle prestazioni del Fondo della categoria, per l'odontoiatria e per l'assistenza infermieristica domiciliare. Per la previdenza non dovrebbe essere difficile un'intesa per un innalzamento da 100 a 150 mila euro della base per il computo dei contributi, come anche per un aumento dei contributi volontari a carico dell'azienda. Infine, potrebbero essere migliorate le prestazioni a favore di chi perde il lavoro, magari anche estendendole a chi ha lasciato volontariamente il posto di lavoro.

Più complessa la parte economica, come del resto era prevedibile perché i dirigenti con l'ultimo contratto hanno rivoluzionato il loro sistema retributivo. Invece di fissare, come tutti, dei minimi e poi alzarli successivamente hanno

definito solo una base minima, lasciando la parte più sostanziosa degli aumenti a una trattativa diretta tra dirigenti e aziende. Perché questi aumentino il frutto di una contrattazione che tenga conto essenzialmente del merito delle singole persone.

Un sistema che ha funzionato fino a un certo punto. Perché tante aziende, soprattutto piccole, ma anche medie, non hanno dato luogo a queste trattative. Magari hanno anche dato aumenti, ma senza contrattarli. I dirigenti avevano chiesto allora un meccanismo più automatico, una sorta di penale per chi non trattava, ma Confindustria non ha accettato. Sono state al-

«Tra i punti da definire con Confindustria, la sanità, la previdenza e i sostegni al reddito»

lora tentate altre vie. Un innalzamento dei minimi di base, magari in più tranches, esu questo non sembrano sorti troppi problemi. Un percorso tuttavia complicato. Soprattutto Federmanager ha chiesto che nel contratto sia inserita una dichiarazione delle parti che indichi alle imprese queste trattative personali come la via maestra. Su questa dichiarazione però sono sorte difficoltà, Confindustria non vuole una pressione troppo forte. I dirigenti insistono, si tratta, dicono, non di soldi che le imprese devono tirare fuori, quanto di regole, che premino il merito, chi è capace. Strumenti che valgono non adesso che c'è la crisi, ma quando la crisi sarà passata. E vorrebbero anche un maggior ruolo delle loro rappresentanze nelle grandi aziende. Un accordo è però lontano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'esperienza. John Anthony Lenarduzzi, dalla consulenza all'industria

«L'incarico più breve? Sei mesi da a.d.»

Ogni volta che l'incarico sta per scadere «bisogna darsi da fare per trovarne un altro e mettersi al lavoro su un nuovo progetto», ma la varietà dei settori e dei progetti compensano le tensioni di queste fasi.

Nel temporary management John Anthony Lenarduzzi, 55 anni, padre friulano e madre inglese, ha visto la possibilità di

fare un lavoro molto più stimolante del passato. Dopo aver lavorato 25 anni nelle multinazionali della consulenza come revisore, e in gruppi industriali, come direttore operativo prima e direttore generale poi, Lenarduzzi ha deciso di ripensare la sua carriera.

«Trovo noioso e ripetitivo dover fare ogni tre o sei mesi le

stesse operazioni - racconta -. E poi nell'ultimo incarico manageriale che ho ricoperto mi sono ritrovato a fare il direttore generale di un gruppo industriale senza avere la visibilità che ritenevo necessaria e senza la trasparenza che avrebbe creato le condizioni ideali del mio lavoro».

È stato allora, nel 2003, che Lenarduzzi ha scelto di accettare il primo incarico a termine. Una strada che poi ha deciso di non abbandonare più per la diversità di esperienze.

Pur riconoscendo però che è molto più complesso svolgere un incarico a termine perché «richiede capacità e rapidità di analisi maggiori - spiega il temporary manager -. I primi 100

giorni sono decisivi ed è in que-

sto periodo che bisogna analizzare l'azienda, conoscere le persone, ascoltarle e individuare chi può contribuire allo sviluppo del business, preparare un piano e metterlo in atto».

Capacità di analisi e rapidità, ma anche molta flessibilità perché non c'è un contratto nazionale di lavoro ma un progetto di durata variabile. «L'incarico più breve che ho ricoperto, 6 mesi, è stato l'affiancamento di un amministratore delegato che stava andando in pensione

- racconta Lenarduzzi -. In quel caso ho sviluppato un piano di automatizzazione industriale, ho inserito un direttore generale con un forte bagaglio tecnologico e ho preparato il passaggio per la nuova guida. L'incarico che sto gestendo adesso, invece, è di 22 mesi ed è in una società di scommesse che ho riportato in attivo dopo 10 anni di passivo. Lo stipendio? «Decisamente meglio adesso».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Opportunità di Interim Management

Sei interessato ad espandere il tuo network professionale, sviluppare le tue competenze e affrontare nuove sfide? Michael Page Interim Management ti offre l'opportunità di arricchire il tuo percorso professionale, attraverso soluzioni contrattuali a termine, in contesti dinamici e stimolanti costantemente alla ricerca di professionisti altamente qualificati.

Recenti casi gestiti con successo:

- ◆ Chief Financial Officer (12 mesi) RAL 120.000 Euro - Progetto di riorganizzazione area Finance
- ◆ HR Director (9 mesi) RAL 90.000 Euro - Progetto di ristrutturazione
- ◆ Sales Director (6 mesi) RAL 80.000 Euro - Apertura nuovo canale
- ◆ Financial Controller (6 mesi) RAL 70.000 Euro - Sostituzione di maternità
- ◆ Credit Manager (3 mesi) RAL 60.000 Euro - Progetto di riorganizzazione Credit Department
- ◆ System & Administration Manager (6 mesi) RAL 55.000 Euro - Implementazione nuovo sistema gestionale
- ◆ Logistic Manager (4 mesi) RAL 50.000 Euro - Ottimizzazione sistema distributivo
- ◆ Controller (8 mesi) RAL 45.000 Euro - Intervento di Cost Reduction
- ◆ Marketing Manager (8 mesi) RAL 40.000 Euro - Lancio nuovo prodotto

Se sei interessato a valutare opportunità analoghe, inviaci il tuo CV a questo indirizzo: candidati.interim@michaelpage.it

www.michaelpageinterim.it

Temporary Job Opportunities

Chief Financial Officer

Our client is a multinational manufacturing company. In order to reorganize the Finance Department we are looking for a Temporary CFO.

Milano ◆ 12 months ◆ 140.000 Euro
Rif. FSTR 182693

Directly reporting to the Italian General Manager, the Chief Financial Officer will have the following main responsibilities:

- ◆ management and optimization of the Finance Team;
- ◆ monthly statutory and tax books keeping;
- ◆ monthly Financial Reporting;
- ◆ development of the business analysis function;
- ◆ optimization of the working capital;
- ◆ control of legal and financial risks;
- ◆ management of relationships with Banks and Auditors.

The ideal candidate is a dynamic professional with a 10/15 years controllership experience. Main skills will include US GAAP principles knowledge, as well as different regulations and laws, strong team management capacity and experience in development and design of implementation plans to drive execution.

Business Unit Director

Il nostro cliente è una realtà nazionale di riferimento nello sviluppo di soluzioni tecnologiche a supporto dell'analisi e del monitoring di performance aziendali.

Milano ◆ 12 mesi ◆ 90.000 - 110.000 Euro
Rif. EMMZ 183328

Al candidato, che risponderà direttamente al CEO, verranno attribuite le seguenti responsabilità:

- ◆ definizione della strategia di implementazione dei progetti e delle strutture a supporto del business;
- ◆ gestione e controllo di tutte le attività dell'unità dedicata alla delivery dei progetti;
- ◆ proposizione di soluzioni innovative e forte proattività verso il top management;
- ◆ supporto alla proposizione delle soluzioni aziendali verso i clienti direzionali;
- ◆ implementazione delle migliori strategie organizzative e controllo dell'efficienza dei processi attraverso la supervisione dei collaboratori ed un'attenta analisi dello stato degli stessi.

Il candidato ideale è laureato con una solida esperienza di almeno 3 anni nella gestione di budget da 3-5 milioni di euro. Possiede un'ottima conoscenza e capacità di implementazione delle best practice in ambito manageriale e di project management (ITIL, CMMI, PMP). È dotato di forte etica lavorativa ed è in grado di creare relazioni professionali di alto livello con clienti nazionali e internazionali.

Inviare CV con rif. appropriato a candidati.interim@michaelpage.it, autorizzando il consenso al trattamento dei dati personali, anche sensibili, i dati, trattati con strumenti manuali, informatici e telefonici, saranno utilizzati ai fini di ricerca e selezione di personale e comunicati a società del gruppo e/o datatori di lavoro. Il mancato conferimento dei dati impedisce la valutazione del CV. Il titolare del trattamento è Michael Page Int. Italia S.r.l. Garanti i diritti di cui all'art. 7 D.Lgs. 196/03. Informativa completa su www.michaelpage.it. Offerta per amboi sessi. Aut. Min. Lav. 20711 D. Lgs 276/03

Marketing Manager

Il nostro cliente è una nota multinazionale operante nel settore dei beni di Largo Consumo.

Milano ◆ 6 mesi ◆ 50.000 - 60.000 Euro
Rif. FSTR 183096

Riportando direttamente al Marketing Director, il candidato avrà le seguenti responsabilità:

- ◆ definire e proporre gli obiettivi e le strategie di breve, medio e lungo termine per le linee di prodotto;
- ◆ elaborare e proporre i piani di marketing;
- ◆ ricercare la massima sinergia con le altre unità dell'azienda al fine di ottimizzare la strategia promozionale sulle linee di prodotto;
- ◆ definire e proporre le strategie di comunicazione per le linee di prodotto di competenza.

Il candidato ideale, laureato in materie economiche, ha maturato una progressiva esperienza di almeno 5 anni presso realtà multinazionali operanti nei beni di Largo Consumo. Completa il profilo la conoscenza fluente della lingua inglese.

Procurement Specialist

Il nostro cliente è una realtà internazionale che, a seguito di un forte processo di riorganizzazione finalizzato a ottimizzare il proprio posizionamento sul territorio italiano, ha intrapreso un progetto di razionalizzazione del dipartimento Approvvigionamenti.

Nord Italia ◆ 3-6 mesi ◆ 50.000 Euro
Rif. EMMA 183329

Il candidato, inserito all'interno dell'ufficio acquisti, si occuperà delle seguenti attività:

- ◆ assessment e riorganizzazione dei processi aziendali;
- ◆ proposizione di nuove metodologie di approccio ai fornitori;
- ◆ monitoraggio delle attività operative di approvvigionamento e di contatto con i reparti interni;
- ◆ supporto per lo scouting di nuove fonti di acquisto e per la definizione delle politiche di accreditamento.

L'azione sarà focalizzata tanto agli aspetti strategici quanto a quelli operativi, con delega parziale per la definizione del budget di progetto e con metriche di valutazione sulla base dei margini di acquisto.

Il candidato ideale ha cultura universitaria, in ambito economico o tecnico, e una solida esperienza in realtà strutturate o di consulenza. Dotato di forti doti di leadership, è in grado di creare stabili relazioni ad alto livello, sia con fornitori che con clienti interni. Fondamentale è la conoscenza della lingua inglese e la forte motivazione a lavorare per obiettivi.