

# Cacciatori di teste alla ricerca di manager digitali

IL MERCATO ITALIANO DEGLI HEAD HUNTERS SI È FORTEMENTE RIDIMENSIONATO, CON UN CALO MEDIO DEI VOLUMI PARIAL 25-30% ANNUO A PARTIRE DAL 2010, A FRONTE PERÒ DI UNA DOMANDA CRESCENTE DI NUOVI MA DIVERSI TALENTI

Luigi Dell'Olio

La lunga recessione che ha decimato le posizioni dirigenziali nelle imprese italiane. La concorrenza dei social network che spinge al "fai da te" alcuni selezionatori aziendali, anche se non (ancora) sulle posizioni apicali. La nascita di nuove professioni legate al digitale che sfuggono ai criteri tradizionali di individuazione dei talenti. Tre fattori che chiamano gli head hunter a reinventarsi. Un compito non certo facile per chi è stato abituato a un modo operando che è rimasto a lungo immutato nel tempo. "Il mercato italiano dei cacciatori di teste negli ultimi anni si è fortemente ridimensionato, con un calo medio dei volumi pariali 25-30% annuo a partire dal 2010, a fronte però di una domanda crescente di talenti", segnala Vittorio Villa, founding partner Villa & Partners. "Per fronteggiare la crisi economica, le aziende hanno dovuto adottare modelli di business innovativi e inediti, con la conseguente necessità di figure professionali molto più complesse da delineare", aggiunge. Un fenomeno che ha tolto spazio alle attività di executive search più standardizzate, "valorizzando invece un approccio fortemente personalizzato e consulenziale nella ricerca dei talenti". "Non c'è più spazio per restare fermi", avverte Giuseppe Cristofori, fondatore di Elan International. "Accanto ai fattori congiunturali, dovuti alla lunga recessione che stiamo vivendo che inevitabilmente riducono la ricerca di nuovo personale, si assiste a cambiamenti strutturali che mettono in crisi chi non

| I DIRIGENTI SETTORE PRIVATO IN ITALIA |         |            |            |                        |             |
|---------------------------------------|---------|------------|------------|------------------------|-------------|
|                                       | Sesso   | 2008       | 2012       | Variazioni 2012 - 2008 |             |
|                                       |         | Numero     | Numero     | Numero                 | Percentuale |
| DIRIGENTI                             | MASCHI  | 104.564    | 99.342     | -5.222                 | -4,99%      |
|                                       | FEMMINE | 14.550     | 16.853     | 2.303                  | 15,83%      |
|                                       | TOTALE  | 119.114    | 116.195    | -2.919                 | -2,45%      |
| QUADRI                                | MASCHI  | 290.072    | 305.787    | 15.715                 | 5,42%       |
|                                       | FEMMINE | 96.422     | 119.694    | 23.272                 | 24,14%      |
|                                       | TOTALE  | 386.494    | 425.481    | 38.987                 | 10,09%      |
| TOTALE<br>DIPENDENTI                  | MASCHI  | 7.368.700  | 6.927.507  | -441.193               | -5,99%      |
|                                       | FEMMINE | 4.999.509  | 4.976.649  | -22.860                | -0,46%      |
|                                       | TOTALE  | 12.368.209 | 11.904.156 | -464.053               | -3,75%      |

Fonte: Elaborazioni Manageritalia su dati INPS

CAPIRELLI

è disposto a mettersi in discussione". Qualche esempio? "Dalle aziende arriva una forte domanda di riduzione dei costi, minimizzazione dei rischi e soluzione delle problematiche in tempi brevi". Uno scenario che obbliga gli intermediari professionali ad assumere un atteggiamento diverso rispetto al passato: "È necessario che l'head hunter si assuma la corresponsabilità nella soluzione del problema, insieme con i manager aziendali delle risorse umane, se non addirittura l'imprenditore", sottolinea Cristofori. Che argomenta così il suo concetto: "Siamo chiamati a porci come il buon medico, capace di andare anche contro il proprio interesse economico e consigliare di non operare in presenza di un rapporto cura/beneficio scarso". Così, ad esempio, nel caso di una startup che ha fondi limitati a disposizione e un futuro tutto da scrivere (anche nell'organizzazione delle risorse umane), sempre più spesso tocca ai cacciatori di teste fornire indicazioni ai vertici aziendali sulle priorità in materia di managerialità, organizzazione delle funzioni, definizione delle responsabilità. Mansioni che richiedono una riorganizzazione delle società di executive search, anche con l'ingresso di nuo-

## I PROTAGONISTI

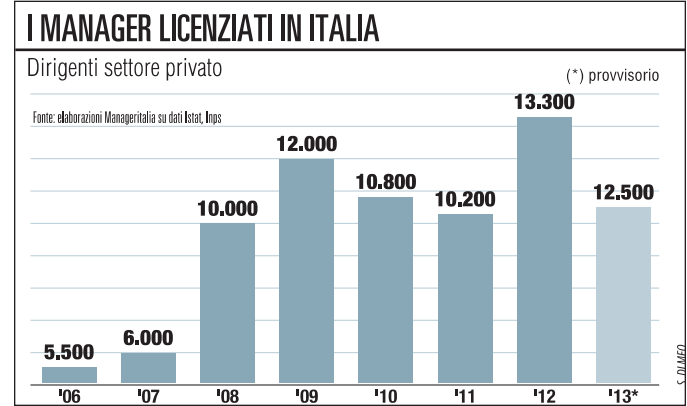


Qui sopra, **Giuseppe Cristofori** (1), fondatore di Elan International; **Gabriele Ghini** (2), managing director di Transearch; **Vittorio Villa** (3), founding partner di Villa & Partners

ve professionalità più focalizzate sull'organizzazione che sulla selezione. "È quello che alcuni sociologi chiamano 'lavoro neo artigiano', che sopravvive (e bene) all'avanzata della tecnologia", aggiunge l'esperto. Secondo il quale, nonostante i numerosi cambiamenti degli ultimi anni, imposti in primo luogo dalla pervasività della tecnologia, "il capitale umano resta un elemento tra i più critici tra i fattori produttivi". Proprio l'hi-tech è un altro fattore che chiama la professione a ripensare se stessa: vale per le maggiori possibilità di gestione e aggiornamento dei database relativi a candidati e a posizioni aziendali scoperte, ma

anche per la diffusione del social network, che spesso spingono le divisioni risorse umane aziendali a muoversi in proprio, saltando così l'intermediazione professionale nella selezione. "Il social network permette di entrare in contatto con un elevato numero di persone in modo diretto, evitando di dover attendere che il candidato giusto risponda a un annuncio o di dover svolgere un'attività di head hunting molto impegnativa, e a volte costosa", commenta Matteo Columbo, senior manager Technical Hunters. "Tuttavia, soprattutto nelle fasi di recessione come quella che stiamo vivendo, la principale complessità non risiede nel reperire i candidati, ma nel tro-

Nei grafici a sinistra e qui sotto, i dirigenti per sesso ed età e la loro fuoriuscita dal mondo del lavoro in questi ultimi anni



varne di idonei, interessati e disponibili a valutare delle nuove opportunità di lavoro". Se la presenza di una concorrenza crescente grazie ai nuovi canali del Web è innegabile, per Columbo questo non porta necessariamente a una scelta migliore per le aziende, "sia in termini di profili individuati, che di tempistica, un fattore spesso sottovalutato". Dello stesso avviso è Gabriele Ghini, managing director Transearch: "Le ricerche più semplici posso essere svolte in casa", ma nel caso dei profili più complessi o elevati resta immutato l'interesse a rivolgersi a una società di head hunting". Quindi porta a supporto della sua tesi il dato sul fatturato mondiale del settore, che si aggira ormai intorno ai 10 miliardi di dollari e che negli ultimi anni ha continuato a crescere anche nei mercati in cui i social network professionali sono più sviluppati che da noi. "Al tempo stesso si aprono nuove opportunità di mercato per la selezione professionale", avverte Ghini. "Penso alle ricerche internazionali di manager italiani, con forte esperienza su specifici mercati esteri, per conto di aziende italiane che hanno programmi di espansione oltreconfine". Un altro filone in crescita riguarda la ricerca di manager

per aziende italiane acquistate da gruppi internazionali, "che spesso come primo passo cambiano il management, chiedendoci di selezionare professionisti secondo criteri puramente meritocratici". A questo proposito Villa segnala le carenze di alcune professionalità legate ai cicli di mercato. Un esempio? "In Italia, dopo che per anni si è disinvestito nel settore automotive, vi sono figure professionali introvabili, e per reperirle è necessario guardare alla Germania o all'Europa dell'Est". Infine, quanto ai modelli di retribuzione dei cacciatori di teste, Ghini non vede particolari novità per i senior manager: "Le fee in genere vengono calcolate al 33% della retribuzione totale lorda annua del nuovo manager", spiega. Dunque, per un dirigente da 150 mila euro lordi annui, il professionista della selezione percepisce 50 mila euro. Segno che per le posizioni apicali le aziende continuano a mettere in cantiere budget importanti, rifuggendo dalla tentazione del "fai da te", che rischia di portare più danni, che benefici. Mentre l'esperto riscontra maggiore flessibilità per il middle management e le posizioni meno complesse.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Importante azienda operante nel settore Servizi per l'Ambiente ricerca:

## ADDETTO/A ALLA CONTABILITÀ

La risorsa gestirà la contabilità e la fiscalità per le società di capitali. Dovrà essere in grado di occuparsi fin da subito ed in autonomia della contabilità banche, pagamenti, riconciliazioni bancarie, liquidazioni iva, tenuta dei registri civili e fiscali, scritture di assestamento e chiusura (ossia la predisposizione del bilancio); affiancherà inoltre il responsabile amministrativo nella redazione dei bilanci e delle dichiarazioni fiscali. Indispensabile una buona conoscenza della contabilità clienti e fornitori.

Il candidato ideale è in possesso di Laurea magistrale o vecchio ordinamento in materie Economiche, conseguita con una votazione superiore a 100/110. Ha maturato un'esperienza pluriennale nella mansione in contesti aziendali o studi commerciali. Possiede un'ottima conoscenza del Pacchetto Office, in particolare Word ed Excel (comprese tabelle Pivot). Gradita esperienza nell'utilizzo di ERP evoluti. Completano il profilo ottima predisposizione al raggiungimento degli obiettivi e a lavorare in base a procedure aziendali prestabilite, problem solving operativo, disponibilità alla flessibilità di orario lavorativo, standing professionale e proprietà di linguaggio. Automunito.

**Luogo di lavoro provincia di Napoli**

Per candidarsi: inviare il cv autorizzando il trattamento dei dati personali all'e-mail [risorseumane.job@gmail.com](mailto:risorseumane.job@gmail.com)

Importante azienda operante nel settore del recupero rifiuti, ricerca un:

## DIRETTORE TECNICO RESPONSABILE

di impianto e dell'attività di trasporto e intermediazione rifiuti.

Si richiede:

- Laurea in discipline scientifiche
- Esperienza di almeno tre anni maturata nella qualità di responsabile tecnico o direttore tecnico o dirigente tecnico con responsabilità in aziende operanti nel settore della gestione dei rifiuti
- Possesso dei requisiti necessari per la nomina di Responsabile Tecnico nelle seguenti categorie di iscrizione all'Albo G.A.: 1F, 4C, 5F, 8C
- Conoscenza della normativa vigente in materia di rifiuti
- Conoscenza dei principali software per la gestione dei rifiuti
- Competenze in materia di autotrasporto
- Competenze in materia di trasporto di merci pericolose

Completano il profilo serietà, affidabilità, orientamento al risultato, capacità di leadership.

**LUOGO DI LAVORO: NAPOLI**

Per candidarsi: inviare il cv autorizzando il trattamento dei dati personali all'e-mail [ricerca.selezioni@gmail.com](mailto:ricerca.selezioni@gmail.com)

## “Il Jobs Act sostituisce ma non crea nuovi posti”



Qui sopra, **Rosario De Luca**

ROSARIO DE LUCA, PRESIDENTE DELLA FONDAZIONE STUDI: "UNA RIPRESA DELL'OCCUPAZIONE POTRÀ ARRIVARE SOLO DAL MIGLIORAMENTO DEL CICLO"

Quale sarà l'impatto del Jobs Act sull'occupazione in Italia? Sul tema vi sono stati numerosi studi nelle ultime settimane, spesso con esiti molto diversi tra loro. Questa volta tocca ai consulenti del lavoro, con un report a firma di Rosario De Luca, presidente della Fondazione Studi. Quanto alla norma, viene apprezzato il superamento della diversificazione tra imprenditori e professionisti, che in passato ha penalizzato gli studi professionali, ma si sottolinea che una ripresa dell'occupazione potrà arrivare solo da un miglioramento del ciclo economico. "Le Pmi assumono nuovi dipendenti solo dopo avere acquisito nuovo lavoro e non viceversa", sottolinea De Luca. "Quindi, fin quando stenterà l'economia stagneranno (se non peggiora) i livelli occupazionali. E certo non si potrà parlare di nuovi occupati se l'applicazione del contratto a tutele crescenti - che potrebbe risultare economicamente più conveniente di co.co.pro e lavoro a termine - porterà alla stabilizzazione di queste figure di lavoratori già occupati". Dunque, una sostituzione di lavoro, più che la creazione di nuovi posti. (l.d.o.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA