

# Consulente o imprenditore l'ex dirigente si scopre creativo

www.ecostampa.it

**SECONDO MANAGERITALIA, IN QUESTO PERIODO DI CRISI OGNI ANNO IL 20 PER CENTO DEI MANAGER PERDE IL LAVORO MA SOLO METÀ TROVA UN ALTRO POSTO ALLO STESSO LIVELLO. A MOLTI NON RESTA CHE TENTARE DI METTERSÌ IN PROPRIO E I CASI DI SUCCESSO SONO NUMEROSI**

**Catia Barone**

**Roma**

Manager che diventano consulenti o imprenditori, a volte per scelta, altre per necessità. Il passo può essere davvero breve e quando la crisi ci mette lo zampino non resta altro che tentare la strada di mettersi in proprio. Secondo Manageritalia, ogni anno il 20% dei dirigenti perde il lavoro e solo poco più del 50% di essi riesce a trovare un altro posto allo stesso livello. Inoltre, se prima il 30% usciva per licenziamento e il restante 70% per scelta, oggi le percentuali si sono invertite: il 60% lascia l'azienda con un accordo e il 40% lo fa per decisione personale. Nei primi cinque mesi del 2012 ci sono già stati 5.500 dirigenti fuoriusciti, un andamento preoccupante che rischia di replicare la flessione registrata negli ultimi anni (12.000 nel 2009, 10.800 nel 2010, 10.200 nel 2011).

Dietro ai dati ci sono però le storie di chi ha saputo reagire indossando l'abito da consulente

o da imprenditore per poi assaporare la libertà di un'attività propria nonostante le difficoltà e i rischi ai quali, in questi casi, si va inevitabilmente in contro. Enzo Volpato, 8 anni in Pirelli e 20 in Sony, una lunga carriera con diversi ruoli dirigenziali alle spalle, oggi è l'amministratore di Customer First Consulting la società di consulenza che ha fondato dopo essere uscito da Sony con un accordo aziendale: "Ho trascorso gli ultimi sei anni da dipendente come Vice Presidente della Customer Satisfaction per l'Europa, fino a quando il nuovo capo del Marketing mi ha comunicato che non reputava la mia professionalità adatta al "nuovo ruolo che aveva in mente". In realtà, il vero obiettivo era la riduzione dei costi dopo che avevo ristrutturato e ridisegnato l'organizzazione centrale e locale dell'azienda in tutta Europa. Tornato in Italia mi sono reso conto di come le nostre imprese - snelle, veloci e flessibili - siano incapaci non solo di "vendersi" bene all'estero ma anche di organizzare efficaci politiche retributive, strategiche e d'investimento puntando sul cliente. E su questo ho concentrato la mia attenzione. Com'è cambiato il mercato per i manager? Oggi ci sono tanti dirigenti a spasso. Per questo credo sia importante scegliere soluzioni più creative, non necessariamente legate al modello del lavoro "perso". Il vero problema è che i 50enni co-

stano troppo alle aziende, molto di più di un paio di nuovi giovani manager senza esperienza ma pronti a partire in quinta".

Roberto Saliola è un altro ex dirigente che ha saputo rimettersi in gioco: "Negli anni ho cambiato diverse aziende. Gli ultimi dieci da dipendente li ho trascorsi in Invitalia come Senior Program Manager e sono uscito con un accordo dopo una fase di riorganizzazione interna. Non si può più pensare di entrare in azienda a 24 anni e di andarsene con la pensione in mano, come hanno fatto i nostri padri. Il mio caso è particolare perché ho avuto la fortuna di beneficiare dei social network. Venti giorni dopo l'accordo con l'azienda, mi ha chiamato imprenditore che aveva visto il mio Cv su LinkedIn. Con lui ho iniziato una collaborazione come consulente. Fino a quando, un anno fa, abbiamo deciso di fondare la nostra società Hash Italia srl. Come vedo il mercato oggi? Spietato. Il lavoro c'è se sei appetibile e davvero utile alle aziende. I dirigenti hanno un patrimonio prezioso, ma devono mantenerlo per essere competitivi l'unico modo è la formazione continua. Ho visto persone con grande esperienza riuscire a ricollocarsi subito, altre allo stesso livello, ma con una visione troppo tradizionale, avere grossi problemi".

Poi, c'è anche chi, per scelta,

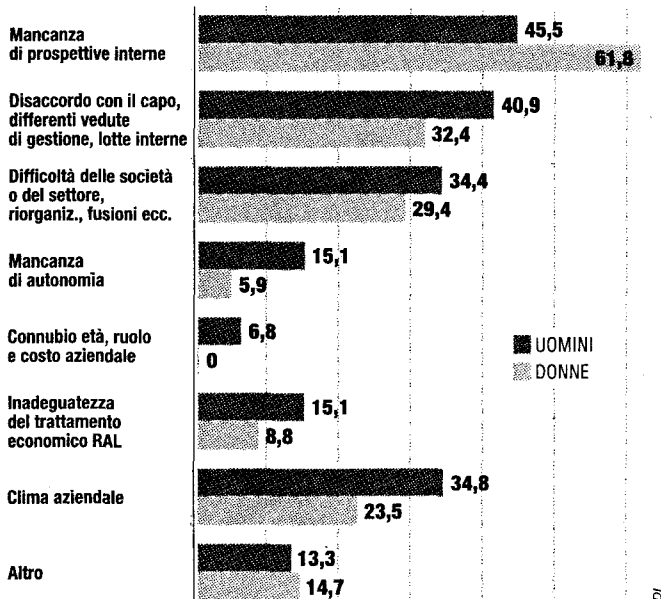
ha lasciato l'azienda e si è dedicato alla consulenza come David Trotti: "Per diversi anni sono stato il direttore del Personale e delle Risorse Umane del Gruppo Mondoconvenienza. Poi, in seguito ad una ristrutturazione interna a livello di proprietà, мене sono andato. Ho deciso di continuare il percorso nella direzione del personale come consulente e temporary manager, con lo scopo di mettere a disposizione delle pm, che non hanno questa struttura, le competenze e l'esperienza manageriale. Mai come oggi sono convinto che, nell'azienda del futuro, il manager e il consulente saranno le due facce di una stessa medaglia e che il cambiamento di ruolo e di esperienza diventerà sempre più funzionale".

Isabelli Covili Faggioli, ex manager ed ora amministratore e partner di I.C. Consulting srl, si è lanciata nel mondo dell'imprenditoria: "Ho cambiato tre imprese in 25 anni, sempre nell'ambito delle risorse umane. Negli ultimi due in azienda ho ridotto il mio impegno perché le dimensioni del gruppo si erano ridotte. Così ho iniziato a occuparmi anche di altro, creando una società di head hunting, e la mia vecchia azienda è diventata il mio primo e più importante cliente. Da lì sono partita come imprenditrice. Nel giro di qualche mese ho capito che non avrei mai più rinunciato alla mia libertà".

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I MOTIVI DEL CAMBIAMENTO

Quali sono stati i principali motivi per cui sei uscito (volontariamente o meno) dall'azienda, in %



Fonte: Osservatorio Manageritalia indagine su 1.200 manager, giugno 2011

Nel grafico a destra, i manager che hanno perso o lasciato il lavoro negli ultimi anni. A sinistra, un sondaggio sui motivi che ne stanno alla base.



## [ IL LIBRO ]

### "Post-manager", una guida per rientrare nel lavoro

Si chiama "Post-manager" (editore **Franco Angeli**) ed è una guida per i dirigenti vittime della crisi che hanno intenzione di rientrare nel mondo del lavoro o nella libera professione. Il libro è stato scritto da quattro ex manager che si sono incontrati durante un corso di accompagnamento alla ricollocazione, organizzato dal Centro di Formazione Manager del Terziario. Da lì è nata l'idea. (c.bar.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## [ IL CASO ]

### Guido Carella (Manageritalia): "Le Pmi devono usare di più queste risorse"

Negli ultimi 3 anni i manager over 50 hanno avuto molta più difficoltà a ricollocarsi nel mondo del lavoro dopo un licenziamento o un accordo di uscita dall'azienda. È quanto emerge dall'Osservatorio di Manageritalia che ha condotto un'indagine su 1200 dirigenti: il fattore più discriminante è l'età (nel 44,8% dei casi sono over 50) seguito dal sesso (nel 36,8% sono donne). «Alla luce della recente riforma pensionistica e dell'innalzamento dell'età pensionabile il problema della difficoltà di ricollocarsi diventa ancora più serio: oltre che personale e sociale è anche economico poiché si disperdono valide professionalità delle quali la nostra economia avrebbe tanto bisogno - spiega Guido Carella, presidente Manageritalia - Forse la vera soluzione, supportata dagli incentivi, è un'altra ed è culturale. Aiutare i manager a gestire sempre più attivamente il loro sviluppo professionale e la loro ricollocazione, ma anche e soprattutto far sì che le tante imprese ancora prive di presenza manageriale, soprattutto le pmi, capiscano che devono avvalersi di queste preziose risorse e che, proprio perché esperte e capaci di dare un forte contributo a competitività e crescita, divengono indispensabili per stare sul mercato e competere con successo».

(c.bar.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA