

Secondo l'osservatorio Banche Imprese è presente un dirigente ogni 350 occupati contro uno ogni 70 del Nord

# Al Sud pochi manager in azienda

La Puglia è la regione che prevede il maggior ricorso agli executive - Poco utilizzati gli incentivi per le assunzioni

**BARI** ■ A Sud l'impresa fa a meno dei manager. L'ultimo rapporto dell'Osservatorio regionale Banche Imprese (costituito dalle Associazioni regionali di **Contindustria** e da otto istituti di credito locali e nazionali) ha messo in evidenza il divario esistente tra il Mezzogiorno e il resto del Paese rispetto alla presenza di manager nell'organizzazione aziendale. Se a Nord la è di un dirigente ogni 70 occupati, a Sud il rapporto diventa di uno ogni 350.

L'indagine riguarda cinque regioni: Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Campania. L'analisi dei questionari, inviati a un campione di oltre 7mila imprese del territorio, fa emergere un assetto «familiare» della *governance*.

Questo significa che le aziende del Sud, piccole (il 95% conta meno di 50 addetti) e quasi sempre familiari, sono gestite dai titolari che, nella maggior parte dei casi, non vedono la necessità di farsi affiancare da dirigenti e quindi di scindere la funzione d'indirizzo e controllo dalla gestione di particolari segmenti dell'attività come il marketing o le vendite.

«I risultati dei rapporti — sottolinea il direttore dell'Osservatorio, Antonio Corvino — evidenziano l'esistenza di una relazione tra la presenza di una struttura manageriale e l'adozione di strategie di crescita». Le aziende "managerializzate" sarebbero più dinamiche. In realtà però, andando a guardare le cifre, la correlazione non appare così forte. Solo 35% delle imprese *export-oriented* del Sud ha in organico dei manager.

Così come solo il 30% delle aziende che adotta strategie d'innovazione. Il dato scende al 25%, per le imprese che effettuano investimenti.

L'Osservatorio ha cercato, inoltre, di misurare il polso al mercato occupazionale chiedendo alle imprese di quali figure professionali hanno bisogno. Il dato più negativo si segnala in Basilicata dove nessuna delle aziende interpellate ha di-

## Gli operai sono le figure più gettonate

Percentuale delle aziende che cercano personale

Regioni	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Intermedi	Operai	Apprendisti	Consulenti
Basilicata	0,0	2,3	24,1	0,0	83,5	3,5	12,4
Calabria	3,0	2,1	17,8	1,8	81,9	6,6	12,6
Campania	4,4	7,1	37,2	1,6	53,9	5,7	9,8
Puglia	7,0	16,8	39,6	4,2	69,1	13,1	0,0
Sicilia	4,6	5,2	19,7	1,8	77,6	4,7	2,3

Nota: ogni riga non fa 100 perché il quesito è stato posto a risposta multipla

Fonte: Osservatorio Regionale Banche Imprese

Crescono  
i disoccupati  
tra i livelli  
più elevati  
Soltanto  
in Lombardia  
sono 5mila  
i senza posto

### ■ Tempi duri per i manager.

Nello scorso anno le retribuzioni sono cresciute in media del 3%, ma un dirigente su quattro ha guadagnato meno. A prendere stipendi più leggeri sono stati i direttori generali e gli amministrativi, mentre per le

figure commerciali e per chi lavora nell'hi-tech la busta paga è migliorata. Nel 2004 sono cresciuti anche i licenziamenti: più di 3mila persone. Più colpita la Lombardia dove i manager disoccupati sono in tutto 5mila.

### ■ SETTE DIRIGENTI SU DIECI LAVORANO AL NORD

Dati in percentuale

Nord	Centro	Sud
<b>70,90</b>	<b>21,11</b>	<b>7,99</b>

chiarato di aver bisogno di dirigenti. Dal lato opposto la Puglia: qui il 7% delle aziende del campione necessita di manager.

«Al di là della collocazione geografica — sottolinea Giorgio Ambrogioni, direttore generale di Federmanager — lo scarso ricorso che le imprese fanno ai manager è legato alla cultura imprenditoriale. Gli imprenditori tendono a concentrare tutto nelle loro mani».

In passato si è anche riscontrata la difficoltà, da parte delle aziende del Sud, a trovare manager disposti a lavorare per loro: il cuore economico del Paese batte a Nord ed erano pochi i professionisti disposti ad andare a lavorare in "periferia": «Oggi — ribatte Ambrogioni — le cose non stanno più così».

La disoccupazione colpisce i manager e la gente è alla spasmodica ricerca di un

posto di lavoro. Molti non avrebbero problemi a spostarsi». Il problema, «per quel che riguarda il Sud, è che manca un sistema industriale capace di assorbire queste figure, le imprese sono troppo piccole».

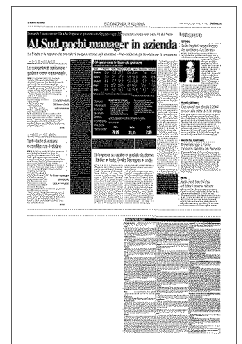
La scarsa propensione delle imprese del Sud a rivedere il proprio modello organizzativo in senso manageriale si desume anche dal mancato utilizzo degli incentivi pubblici legati alla legge 266/97: la cosiddetta Bersani. La norma prevede un contributo dello Stato per la copertura del 50% dei costi previdenziali derivanti dall'assunzione di un manager (in mobilità) per il primo anno.

Nel 2004, le uniche regioni del Sud dove si è fatto ricorso a questo strumento sono Calabria (6 dirigenti ricollocati) e Campania (9). Le regioni dove, invece, si è fatto un uso maggiore di que-

sto strumento sono la Lombardia (61), il Piemonte (34) e l'Emilia-Romagna (28).

La norma, ogni anno, ottiene circa 5 milioni di euro dalla Finanziaria. Questa somma, fanno sapere da Federmanager, non viene mai spesa interamente per mancanza di domande. Per i dirigenti lo strumento va rafforzato.

Proprio in questi giorni si sta cercando di aprire un confronto con il ministero del



Welfare. Federmanager chiede che il sostegno venga esteso a due anni e che la concessione del contributo sia finalizzata meglio: ad esempio per sostenere l'assunzione di figure dedicate alla gestione delle politiche d'internazionalizzazione.

**NICOLA DI MOLFETTA**

## L'ABACO DI MOLFETTA (HI-TECH)

### Le competenze assicurano gestioni meno improvvisate

**BARI** ■ «Il valore dell'assunzione di un manager all'interno dell'azienda è legata al bagaglio di competenze e know how che solitamente questo porta con sé in virtù delle sue esperienze precedenti». Domenico Favuzzi è il numero uno della Abaco software & consulting spa, azienda di Molfetta attiva nell'Ict, che si prepara a sbarcare in Borsa grazie alla fusione con **Aisofware** (si veda «Il Sole-24 Ore» del 3 maggio).

Favuzzi, che guida una realtà che muove un giro d'affari di 17,5 milioni, mette anche in evidenza come la presenza di manager consenta di «ridurre il livello d'improvvisazione nella gestione dell'impresa».

«In azienda — prosegue Favuzzi — contiamo 6 dirigenti, quattro dei quali meridionali.

Due di loro erano nostri quadri». La Abaco, infatti, punta molto alla formazione: «Far crescere le risorse umane significa far crescere l'azienda — sottolinea Favuzzi — per questo facciamo partecipare alcuni dei nostri dipendenti a corsi di specializzazione e così realizziamo anche un mix equilibrato tra manager esterni e dirigenti formati da noi».

**N.D.M.**

La società guarda alla Borsa e punta sulla formazione

## LA VANPLAST DI TRANI (SCARPE)

### Tanti rischi di entrare in conflitto con il titolare

**BARI** ■ «So bene che la capacità di gestire un'impresa non si trasmette geneticamente ma ritengo che l'assunzione di un manager non sia l'unica strada». Alfredo Vania rappresenta la terza generazione di un'azienda, la Vanplast di Trani, che produce tacchi per scarpe da donna. Oggi è il direttore commerciale, ma presto si troverà a prendere in mano il timone dell'azienda di famiglia (25 dipendenti e un fatturato di 1,3 milioni). «Il passaggio generazionale — sottolinea Vania — è una fase delicata della vita di un'azienda.

Un momento in cui potrebbe essere opportuno coinvolgere nella gestione un manager». Pur preparandosi a realizzare un passaggio generazionale Vania sottolinea che non farà ricorso all'assunzione di un dirigente: «Non abbiamo la possibilità di assumere un dirigente che faccia da "Caronte". Però mi sto avvalendo di consulenti che supportano questo processo».

Infine, conclude, «bisogna fare attenzione al ruolo di rottura che la presenza di un manager potrebbe avere in azienda: se non si chiarisce prima quali dovranno essere il suo ruolo e le sue competenze, il rischio che si alimenti il conflitto con l'imprenditore, abituato a fare da sé, sarà molto elevato».

**N.D.M.**

Per favorire il passaggio generazionale basta un consulente