

POST MANAGER

DA MANAGER A PROFESSIONISTI LIBERI



Quattro ex manager raccontano in un libro come hanno affrontato il licenziamento grazie al percorso Comincio da... tre, concepito per valorizzare le competenze e accompagnarli verso il ricollocamento. Consigli pratici e qualche regola per non fare passi falsi e tornare, vincenti, sul mercato

**Lorenzo Castelli,
Bernardo
Pandimiglio,
Savino Paoletta,
Laura Tramezzani**

Prezzo: € 20,00

**Franco Angeli
Edizioni**

Lasciare l'azienda in cui spesso si è lavorato per lungo tempo, in particolare per chi ricopre un ruolo manageriale, significa in molti casi lasciare un incarico in cui si credeva, un'attività che dava soddisfazione e che si riteneva fosse utile o indispensabile, oltre ovviamente ad essere costretti ad abbandonare uno status che, anche se ultimamente un po' ridimensionato, offre comunque un livello superiore in termini di posizione retributiva, status sociale, a fronte però di responsabilità e rischi che in un mercato come quello attuale sono sempre più elevati.

Un bel giorno arriva la notizia. Talvolta si può avere avuto sentore che qualcosa fosse nell'aria, ad esempio nel caso di mancanza di risultati, ristrutturazioni pesanti, riorganizzazioni presso le altre consociate. Purtroppo, tuttavia, nella maggioranza dei casi non è così e il distacco forzato dal lavoro arriva come un fulmine a ciel sereno. Lo sanno bene i quattro ex dirigenti Lorenzo Castelli, Bernardo Pandimiglio, Savino Paoletta e Laura Tramezzani, autori del libro "Post Manager" (Franco Angeli) in cui raccontano un percorso non semplice ma di certo efficace verso il ricollocamento che ha pro-

dotto risultati concreti.

"Comincio da... tre", questo il nome del progetto messo a punto dal Cfmt (Centro di formazione management del terziario) creato nel 1992 da Concommercio e Manageritalia (federazione nazionale manager del terziario con oltre 35.000 associati) fortemente voluto dalle due organizzazioni per aiutare manager e aziende in difficoltà. Fino a un massimo di 10 giornate di consulenza e formazione per sostenere lo sviluppo personale e professionale dei manager e favorire la loro rioccupabilità. Un percorso che li aiuta a riconfigurarsi, li certifica e li mette nelle migliori condizioni per riproporsi sul mercato cercando di favorire anche l'incontro con le pmi.

I dirigenti hanno dunque la possibilità di avere una "guida" personale, di intraprendere moduli su misura concordati sulla base della prospettiva scelta e delle proprie esigenze. Si punta

anche a realizzare un lavoro attivo individuale per definire e sviluppare il proprio progetto professionale (assessment delle qualità manageriali, uno strumento essenziale per comprendere i propri punti di forza, ma anche le aree deboli), creando allo stesso tempo occasioni di contatto con le aziende e di networking. L'offerta formativa del Cfmt è inoltre a disposizione del manager che, in base al proprio piano d'azione, sceglierà training coerenti al raggiungimento del proprio obiettivo.

Come tante altre vittime della crisi che ha tagliato migliaia di posti di lavoro, i quattro manager erano alla ricerca di nuove opportunità professionali, dopo essere stati per anni ai vertici di aziende in vari ruoli. Adesso invece dovevano "riconfigurare" il proprio futuro e si guardavano attorno, cercando di capire cosa fare. Confrontandosi, hanno scoperto che, come frequentemente accade tra i manager, ognuno agiva per conto suo: ascoltava chi c'era già passato, chiedeva al commercialista, faceva i conti per la pensione. Sempre da solo, sempre più confuso. E così si sono detti "abbiamo problemi comuni, uniamo le competenze e troviamo soluzioni utili a tutti!". Così è nato questo libro. Sulla base delle esperienze dirette e reali vissute dai quattro, ma anche di altri loro colleghi, si sono immaginati di dover aiutare un amico che telefona un venerdì sera per dire "mi hanno licenziato, cosa devo fare?". Il libro non è autobiografico, ma contiene le istruzioni per l'uso, pratiche e reali, testate dagli autori, per chi a 40-50 anni vuole rientrare nel mondo del lavoro. Analizza tutti gli argomenti, sia quelli pratici che quelli più personali e psicologici, quelli dove i corsi e il coaching non possono arrivare.

Che uno voglia rientrare in azienda da dipendente o fare l'imprenditore, aprire la partita Iva o anticipare la pensione, il post manager trovava le informazioni disperse in manuali troppo tecnici o testi narrativi. Con l'aiuto dello studio Pirola Pennuto Zei & Associati gli autori affrontano anche gli

aspetti fiscali e societari. E sono riusciti a includere le recenti variazioni apportate dal governo al sistema previdenziale.

Il punto di partenza resta comunque drammatico. Non solo per il singolo dirigente ma per l'intera economia italiana, costituita prevalentemente da piccole e medie imprese, dove la presenza manageriale è sempre stata scarsa e poco valorizzata. La crisi ha accelerato l'uscita di molti manager (nei primi 5 mesi dell'anno oltre 5.500 in Italia), provocando una vera e propria dispersione di talenti e competenze con effetti pesanti sulle aziende. Una volta licenziati, per tutti la strada è in salita. Nel giro di alcuni mesi, massimo un anno, il 50% circa ritrova un incarico come dirigente, per gli altri incarichi come quadro (4%) o di tipo consulenziale (33%) o imprenditoriale (11%). Tra questi non pochi (10% circa) quelli che non riescono a raggiungere un reddito seppur minimo e quindi di fatto permangono disoccupati senza alcun sostegno tipo cassa integrazione ecc. (che per i dirigenti non c'è), se non quanto ricavabile da alcuni ammortizzatori contrattuali.

Per offrire un supporto concreto a queste persone, Manageritalia ha capito che occorre offrire ai dirigenti over 40 licenziati un servizio ad hoc, comandando questa parentesi di inattività affinché i dirigenti non sprofondassero nel panico. La prima fase, infatti, è quella più difficile. Superata la rabbia, dopo qualche giorno o settimana è però fondamentale reagire e capire che occorre superare il senso di solitudine evitando la tentazione di tenere segreta la cessazione dell'attività. Se per molti ex manager il traguardo, almeno provvisorio, può essere quello della libera professione, è importante sottolineare che l'obiettivo non è quello di proporre come unica soluzione alla disoccupazione l'apertura della partita Iva. Come a dire, l'esplosione delle startup potrà anche dimostrare vitalità e spirito di intraprendenza, ma non risolve certo l'endemica scarsità di figure manageriali all'interno delle aziende. Il "tempo delle botteghe" è finito: per far crescere l'economia del nostro paese e traghettare le imprese verso la ripresa occorrono più manager ed è fondamentale valorizzare il loro talento. Proprio per rafforzare questa azione volta a una maggiore diffusione della managerialità nel nostro tessuto economico e quindi migliorare la competitività, nel rinnovo contrattuale che Manageritalia e Confcommercio hanno firmato il 27 settembre 2011 si è deciso di finanziare questi percorsi e quindi delle politiche attive volte ad aiutare manager e aziende con un contributo annuo di 40 euro a carico di ogni azienda e dirigente in attività. ■