

Finanza aziendale. La crisi spinge a rafforzare le divisioni amministrazione e controllo, ma scarseggiano le risorse adatte

Più esperti per vigilare sui conti

Il 48% delle imprese italiane costretto ad affidarsi a manager «temporanei»

A CURA DI **Luigi Dell'Olio**

«A.A.A. manager della finanza aziendale cercansi». Necessarie competenze in amministrazione e controllo ed esperienza nel settore. Si accettano anche candidature a tempo. L'appello emerge tra le righe dell'ultimo Global Financial Employment Monitor, studio condotto dalla società Robert Half analizzando le richieste di 4mila aziende con sedi in venti diversi paesi nel mondo.

Squilibrio sul mercato

Dopo qualche anno di equilibrio tra domanda e offerta, negli ultimi dodici mesi è tornato a fare capolino il problema dello *skill shortage*: le aziende cercano professionisti nel settore finanza e amministrazione, ma non riescono a reperirli sul mercato. Succede al 56% delle aziende a livello internazionale, con le imprese italiane sopra la media, con il 65% del campione nazionale che lamenta la distanza tra competenze ricercate e offerta del mercato.

«I settori che risentono maggiormente di questa situazione sono l'amministrazione finanziaria e il controllo interno alle aziende», commenta Vittorio Villa, manager director di Robert Half nel nostro paese.

Di gran lunga sotto la media si piazzano, invece, la Germania (solo il 44% delle aziende intervistate afferma di avere difficoltà nel reclutamento) e l'Irlanda (33 per cento).

Di pari passo con la difficoltà di reperire nuove risorse all'altezza, le aziende faticano a trattenere i dipendenti più meritevoli: il fenomeno preoccupa il 58% delle aziende considerate, il 65% tra quelle italiane. Rispetto a un'analoga indagine condotta nel 2007, entrambi i dati registrano una crescita

del 15 per cento. Il fenomeno è spiegato soprattutto con il buon andamento del mercato per questa professione: a dispetto di un generale peggioramento delle dinamiche occu-

IN BANCA

Investment banking sotto tiro

Niente licenziamenti in massa come negli Stati Uniti, ma grande prudenza nel sostituire le risorse che lasciano l'azienda. Il risultato è un calo fino al 30% negli incarichi ai cacciatori di teste e una turnazione del personale, chiamato spesso a passare da un ruolo all'altro.

«Quelle a soffrire di più», osserva Sandro Sereni, senior partner di MpsItalia, società di executive search di Gi Group - sono le figure di staff: dopo le aggregazioni, sono emersi molti doppioni nei settori del legale e del business». «Registriamo una contrazione delle richieste soprattutto per i manager di alto livello», sottolinea Raffaella di Placido, branch manager di Kelly financial resources Milano - La domanda resta, però, sostenuta per le figure che si occupano più direttamente degli affari, contribuendo al fatturato». A livello di settori, invece, si conferma «la contrazione del comparto bancario».

L'esperienza diretta di chi lavora in campo finanziario suggerisce alcune differenziazioni: «La situazione è critica nell'investment banking, ma con profonde differenze tra i vari profili», osserva Gianni Bizzi, presidente di Banca Ifgest - C'è un calo marcato nella ricerca dei tecnici, per esempio quelli incaricati di strutturare nuovi prodotti finanziari, mentre regge la domanda di uomini marketing».

«La situazione è critica nell'investment banking, ma con profonde differenze tra i vari profili», osserva Gianni Bizzi, presidente di Banca Ifgest - C'è un calo marcato nella ricerca dei tecnici, per esempio quelli incaricati di strutturare nuovi prodotti finanziari, mentre regge la domanda di uomini marketing».

pazionali, i professionisti della finanza aziendale sono ancora molto richiesti e questo genera una competizione serrata tra le imprese. Anzi, sono proprio le difficoltà economiche a spingere molte imprese a rafforzare gli organici delle divisioni amministrazione e controllo, a discapito di altre aree.

Le competenze necessarie

Un altro dato che contraddistingue le aziende italiane riguarda le competenze ricercate nei candidati alle posizioni finanziarie: «Le nostre imprese cercano soprattutto professionisti provenienti dallo stesso settore economico - osserva Villa -. Si tratta, però, di una posizione di retroguardia rispetto al contesto internazionale, che invece riconosce proprio nelle esperienze diversificate un indicatore importante delle professionalità».

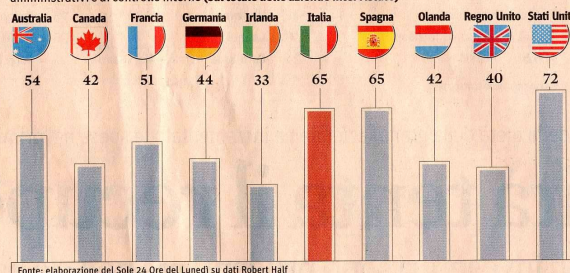
Mentre, le imprese di casa nostra attribuiscono un'importanza inferiore rispetto ad altri paesi per quanto riguarda gli indici più legati all'operatività della finanza aziendale, come l'esperienza nella conduzione di operazioni di *merger&acquisition* e la conoscenza degli applicativi gestionali più utilizzati.

Le distanze tra domanda e offerta stanno rendendo più prudenti le scelte contrattuali delle aziende: ormai il 31% delle aziende fa ricorso a temporary manager per coprire le posizioni vacanti e il dato cresce al 48% tra quelle italiane.

Quindi si fa ricorso al ruolo dei selezionatori esterni, ma non si fa una programmazione di lungo periodo, in attesa di capire se il candidato è davvero in linea con le esigenze aziendali. Anche se così facendo c'è il rischio concreto di non riuscire a fidelizzare le risorse migliori.

Le difficoltà nel mondo

La percentuale di aziende che nei diversi Stati fatica a trovare candidati per ricoprire ruoli finanziari, amministrativi e di controllo interno (sul totale delle aziende intervistate)



Tre profili sotto la lente

1
DIRETTORE FINANZIARIO

È il manager responsabile dei flussi di cassa (entrate e uscite) in azienda. Solitamente ricopre un ruolo di coordinamento tra le funzioni di accounting, gestione del bilancio e reporting. Inserito nella cerchia dei top manager, il direttore finanziario contribuisce a definire le strategie aziendali, in particolare per quanto riguarda le previsioni di budget e tutte le relazioni con il mondo del credito e gli investitori. Il suo ruolo aumenta d'importanza nelle società quotate. In Italia il direttore finanziario guadagna da 50mila a 180mila euro lordi l'anno in base all'esperienza e alla dimensione dell'azienda

2
INTERNAL AUDITOR

È il responsabile del controllo interno che analizza il bilancio dell'impresa e controlla la situazione patrimoniale di ogni comparto aziendale, fornendo analisi, valutazioni e raccomandazioni sulle attività prese in esame. Le sue mansioni possono spaziare dalla verifica sull'efficacia delle procedure amministrative adottate alla formulazione di protocolli di comportamento, fino alla valutazione dei risultati. Spesso si arriva a svolgere la professione dopo qualche anno di esperienza in società di consulenza esterna. Gli stipendi partono da 32mila euro lordi l'anno

3
RISK MANAGER

Il responsabile delle politiche di rischio solitamente ha una preparazione accademica che si basa su una laurea economica o in ingegneria gestionale. Il suo compito principale consiste nel definire una mappatura dei possibili rischi ai quali va incontro l'azienda e attuare le contromisure necessarie per prevenirli o, quanto meno, minimizzarne l'impatto distruttivo. Si tratta di una figura solitamente inquadrata a livello di «middle management»: in questo periodo si registra una domanda in forte crescita da parte delle imprese. Lo stipendio annuo lordo varia da 32mila a 135mila euro