



Indagine LHH, le figure apicali più cercate in Italia

Descrizione

In un contesto socio-economico in rapida trasformazione, le imprese italiane sono alla ricerca di leader in grado di cavalcare le dinamiche di un mercato in continuo cambiamento e di affrontare le sfide contemporanee con visione e determinazione. In questo scenario LHH, **provider unico e globale di soluzioni HR end-to-end che guida aziende e persone nell'intero ciclo professionale** ha condotto un'analisi approfondita sulle ricerche di nuovi dirigenti da parte delle aziende, effettuate nel corso del 2023, sia a livello nazionale sia locale.

Per l'occasione, **Luca Semeraro, Amministratore Delegato LHH Italia, Svizzera e Polonia**, ha svelato alcune dinamiche interne relative al processo di hiring, tempistiche e soft skill comprese.

In azienda si cercano in primis Sales Manager, ma anche ruoli apicali in aree tech ed ESG/sostenibilità

In base all'analisi di LHH, lungo lo Stivale ci sono alcune figure manageriali che più di altre vengono ricercate dalle imprese. Il provider unico e globale di soluzioni HR end-to-end ha stilato una top 20 di questi job title, dove in cima svetta la figura del **Sales Manager** (22% delle ricerche sono in ambito vendite), seguita dal **Finance Manager** (11%) e dal **Plant Manager**, al terzo posto (6%).

Inoltre, la classifica di LHH rispecchia un mercato del lavoro sempre più alle prese con processi di digitalizzazione aziendale e con il consolidamento delle innovative tecnologie; infatti, sono presenti in questo speciale ranking ben due **figure relative all'area tech** quali l'IT Manager (11%) e il Technical Manager (14%) che hanno l'obiettivo di accompagnare le aziende nel loro personale *digital journey* e affiancare i dipendenti affinché si allineino con gli attuali standard tech.

È anche interessante notare come nella top 20, sebbene al penultimo posto, figurino un ruolo apicale che si è consolidato solo di recente: ovvero quello del **Sustainability Manager**, frutto del sempre maggior interesse delle realtà imprenditoriali a occuparsi di tematiche legate agli ambiti ESG e sostenibilità.

Guardando al range più alto delle figure manageriali presenti in azienda, la **C-Suite**, il **5% delle ricerche totali** riguarda proprio questo livello professionale. In particolare, il ruolo attualmente più

ricercato della C-Suite sembra essere il CFO (Chief Financial Officer): il 38% delle ricerche C-level si concentra infatti su questa figura, responsabile della gestione finanziaria di un'azienda, inclusi la pianificazione, il monitoraggio e la rendicontazione delle attività economiche e finanziarie.

Job title manageriali più ricercati dalle aziende italiane nel 2023 (top 20)

- | | |
|-----------------------------|----------------------------------|
| 1. Sales Manager | 11. IT Manager |
| 1. Finance Manager | 12. Business Development Manager |
| 1. Plant Manager | 13. Risk Manager |
| 1. Operations Manager | 14. Technical Manager |
| 1. Project Manager | 15. Supply Chain Manager |
| 1. Engineering Manager | 16. Purchasing Manager |
| 1. HR Manager | 17. R&D Manager |
| 1. Export Manager | 18. Product Manager |
| 1. Marketing Manager | 19. Sustainability Manager |
| 1. Legal Department Manager | 20. Store Manager |

Ma quali sono i settori nei quali si cercano più figure manageriali? A guidare è la macro-area delle attività legali, contabili, consulenza di gestione (12,17% delle ricerche), seguita da commercio all'ingrosso e al dettaglio (10,17%) e fabbricazione di macchinari (7,83%)

Lombardia, Lazio e Veneto sono le regioni in cui si cercano più manager

Approfondendo l'analisi e guardando ai dati regionali, la **Lombardia si conferma un polo attrattivo della forza lavoro** del Bel Paese. È qui infatti dove si riscontra il numero maggiore di ricerche aziendali (51%), specialmente a Milano (35% delle ricerche totali), ma anche a Brescia (4%) e Monza Brianza (3%). Tra le regioni con più ricerche avviate, al secondo posto si colloca il **Lazio** (11%) con una concentrazione nella capitale (11%). Seguono il **Veneto** (8%) e il **Piemonte** (6%), dove spicca il capoluogo Torino (4%).

A livello di macro-aree geografiche, si consolida il trend nazionale. Sono infatti le figure sales quelle più cercate dalle aziende, specialmente al Centro-Sud (dove il 21% delle ricerche è per questo tipo di figura), per ruoli come Sales Manager, Key Account Manager e Head of Customer Success.

Si evidenzia invece una maggiore ricerca di figure in ambito finance, come Finance Manager e Finance Controller, nel Nord-Est (16%).

Per quanto riguarda le figure C-level, queste sono maggiormente cercate al centro sud (7%) e al nord est (7%), come Chief Financial Officer, Chief Operating Officer e Chief Technology Officer, mentre al nord ovest si registra un 4% di ricerche, tra cui Chief Digital Officer e Chief Marketing Officer.

Le donne che si candidano per posizioni apicali sono meno della metà degli uomini

Quando si parla di figure manageriali, è interessante analizzare anche ulteriori aspetti delle candidature. Ad esempio, contrariamente all'immaginario comune, che vede solitamente i colleghi maschi più interessati al settore finanziario, dall'analisi di LHH emerge invece che sono **soprattutto le donne a candidarsi per posizioni apicali in ambito finance** (il 16% delle candidature femminili sono in questo ambito, vs. il 10% degli uomini).

Dall'altro lato, si conferma una particolare inclinazione femminile per ricoprire quei ruoli considerati generalmente **pink collar jobs**, afferenti quindi ad aree come HR (11% vs 2% degli uomini) e marketing (10% vs 2% dei colleghi). Qual è, invece, la vera passione degli uomini? In primis, è l'area sales quella dove preferiscono applicare (21% vs 9% delle donne).

Guardando per l'insieme dell'analisi di LHH, le **donne candidatesi per posizioni apicali sono state meno della metà degli uomini**. Questo dato sembra confermare l'auto-bias femminile riportato da diversi studi[1], secondo cui le donne sono meno propense ad applicare rispetto ai colleghi, perché si sentono meno qualificate, e anche perché identificano i prerequisiti della posizione aperta come molto rigorosi e non flessibili: ciò le fa esitare o direttamente desistere dalla candidatura.

Non a caso, in Italia le donne rappresentano ancora la minoranza tra i ruoli dirigenziali e quadri. In base al Gender Gap Report 2023, l'analisi di JobPricing per LHH, la disparità risulta più evidente nel settore privato (dirigenti: 83% uomini, 17% donne; quadri: 69% uomini, 31% donne). Mentre, se si guarda il dato del mercato nel suo complesso, la situazione risulta migliore, segno che nel settore pubblico il gap, seppur presente, è meno accentuato (dirigenti: 67% uomini, 33% donne; quadri: 55% uomini, 45% donne).

A.A.A. manager cercasi: i 3 fattori da considerare

Indipendentemente dalla tipologia di azienda (dalle multinazionali alle realtà di medie-grandi dimensioni), la ricerca di figure apicali è un procedimento molto articolato, delicato e complesso, durante il quale è necessario valutare più aspetti. Per questo, **Luca Semeraro, Amministratore Delegato LHH Italia, Svizzera e Polonia**, ha delineato un'istantanea dei principali elementi da considerare e gestire durante l'hiring di un manager. Nello specifico, l'Amministratore Delegato di LHH identifica **3 macro-fattori** da tenere a mente: la **tipologia di processo di selezione**, le **tempistiche** e le **soft skill chiave**.

Innanzitutto, il **processo di selezione per assumere figure apicali** è più complesso rispetto all'hiring di middle management. La ricerca stessa è differente, in quanto spesso si prevede una prima mappatura interna alla realtà lavorativa, per valutare l'eventuale idoneità di qualcuno già in team. Altrimenti, si procede con un'indagine esterna delle possibili candidature, in termini di posizioni e anche dal punto di vista salariale. Diversamente rispetto a figure di middle management, per le quali il processo può iniziare e concludersi nell'arco di un quadrimestre, per i manager il procedimento può arrivare dai 9 mesi fino a oltre un anno.

In secondo luogo, il **fattore tempo** gioca un ruolo cruciale in quanto spesso i manager in fase di cambio poltrona possono trovarsi oltre i confini italiani e necessitano di un margine adeguato per rientrare sul territorio nazionale e gestire anche lo spostamento di un'eventuale famiglia, considerando le attività scolari e lavorative di tutti i componenti di casa. Inoltre, le tempistiche possono variare ulteriormente a causa di specifici *notice period* e patti di non concorrenza da rispettare, in base al contratto e alle relazioni pattuite con la precedente organizzazione.

Infine, ma, come sottolinea **Luca Semeraro**, non per importanza, c'è la **valutazione delle soft skill**. Tale indagine si attiva fin dai primi step, ma va raffinandosi nel susseguirsi di incontri e colloqui ed è un punto basilare del processo di selezione. Nello specifico, se risulta fondamentale che una figura manageriale padroneggi pienamente le hard skill di settore, ovvero competenze intrinseche della funzione ricoperta, lo è ancor di più che detenga soft skill specifiche, difficilmente acquisibili attraverso training. A un manager si richiedono, trasversalmente e indipendentemente dalla industry di riferimento, forti capacità di leadership, pensiero strategico, uno spiccato orientamento ai risultati e un'ottima capacità di gestire i cambiamenti. Non solo: è sempre più cruciale una personalità empatica, capace di creare engagement e consegnare una vision chiara ai team, una figura che non tema di cavalcare il cambiamento e sia fonte di ispirazione, anche quando si parla di diversità e inclusione.