

**Concorrenza e mercato** Nasce la griglia di valutazione per i free lance del settore

# «Bollino blu» per i dirigenti a tempo

*Arriva la certificazione di qualità dei professionisti in affitto*

Arriva il bollino blu per i professionisti «a tempo», un timbro di qualità per i cosiddetti interim o temporary manager (Tm). Sono i dirigenti che si offrono sul libero mercato per risolvere problemi per i quali le aziende non si sentono di affidarsi a tempo indeterminato a un manager, vista una crisi che, ancora, costringe spesso a «navigare a vista».

L'esigenza di una certificazione di qualità è dettata da una stridente disarmonia: il forte squilibrio tra auto-offerta di dirigenti e domanda aziendale di Tm. Pur essendo infatti quest'ultima in rapida crescita proprio a causa della crisi, i manager che, avendo perso il posto di lavoro, si offrono alle imprese come temporary è preponderante (alla data attuale si stima siano 4 mila i dirigenti disoccupati).

La sovrabbondanza di manager che si propongono per gestire problemi aziendali contingenti mette quindi le imprese di fronte all'incertezza della scelta: chi avrà davvero le competenze necessarie per il compito?

«E' per questo che abbiamo fatto partire un processo di qualificazione del Tm che si basa su standard oggettivi», spiega Paola Palmerini, presidente di



Atema, l'associazione che vuol promuovere il temporary management a cui aderiscono circa 200 professionisti. Il possesso degli standard è valutato da un Comitato di qualificazione composto in prevalenza da membri esterni ad Atema, consulenti, manager e docenti universitari.

«Il meccanismo di certificazione che abbiamo realizzato — spiega Giorgio Del Mare, re-

sponsabile della società di consulenza Methodos e presidente del Comitato di valutazione — misura le competenze dei Tm a seconda del ruolo che essi devono assumere». Ovvero se vengono ingaggiati per realizzare uno start up, un aumento di efficienza aziendale o un rilancio e sviluppo d'impresa: in ogni caso verranno valutate voci quali "tolleranza allo stress", "autoefficacia", "autonomia",

"leadership", "orientamento ai risultati" o "adattabilità". Il temporary management — aggiunge Del Mare — è uno strumento di straordinaria flessibilità che tuttavia in Italia stenta ad emergere con connotati di qualità. Sarebbe quindi importante istituire un meccanismo di certificazione aperto non solo ai soci di Atema ma a tutti i free lance». In effetti sono proprio i battitori liberi i più esposti alla concorrenza di bassa qualità, mentre i Tm che fanno capo a società che operano da anni nel temporary si presentano alle aziende già con un pedigree consolidato. «La certificazione sarebbe in effetti un elemento in più per la qualificazione del settore — concorda Angelo Vergani, amministratore delegato di Contract manager, una società di Tm nata 20 anni fa — anche se, va sottolineato, è un mestiere che si impara soprattutto facendolo».

Per tastare il polso del mercato, intanto, Atema ha realizzato un'indagine interpellando 100 executive di imprese italiane; una percentuale che un tempo si sarebbe detta bulgara, il 95%, ha concordato con l'idea di definire e misurare uno standard per i Tm.

## L'indagine

Il 95% degli executive di imprese italiane approva l'idea di definire e misurare uno standard per i temporary manager

**Enzo Riboni**

CHI SI OCCUPA