

Presente e futuro del management in tre ricerche delle associazioni di categoria

Manager cari. Meglio i quadri

Il costo troppo elevato riduce la richiesta di dirigenti

DI PIETRO SCARDILLO

Il costo di un dirigente è considerato troppo elevato dalle aziende e per questo il futuro management potrebbe essere costituito solo da quadri. È questa una delle più ardite indicazioni emerse in un recente convegno svoltosi presso l'Associazione lombarda dei dirigenti industriali (Aldai). In questa sede sono state presentate tre indagini relative alla figura del manager, complementari tra di loro, che hanno approfondito: l'identikit del dirigente industriale, rilevato da Gidp (Gruppo intersettoriale direttori del personale); il rapporto tra i dirigenti industriali italiani e quelli europei, documentato da un recente studio di Aldai; il nuovo ruolo del manager tra vita professionale, vita personale, impegno sociale, visione internazionale, in una ricerca di Feder-

manager
n a -
zio-

nale. Secondo la consulente headhunter Anna Rita Borracetti «oggi le aziende danno mandati per la ricerca di quadri e non di dirigenti, pur offrendo pacchetti di condizioni finora specifici per i manager, con retribuzioni che possono essere anche di 90 mila euro/anno. Inoltre, il 90% delle aziende non vuole dirigenti temporaneamente non occupati». Tuttavia, anche se le tre ricerche danno una rappresentazione piuttosto problematica della categoria dei manager, registrano alcune speranze che puntano sul ricambio generazionale, sull'internazionalizzazione, sulla rivisitazione del ruolo del dirigente.

La ricerca Gidp. L'indagine segnala che l'età media di nomina a dirigente è di 41 anni. Nelle 102 aziende del campione esaminato il 51% non ha assunto alcun dirigente nel 2013, mentre il 22% ha assunto un solo dirigente. Mediamente hanno dovuto attendere sette anni i fortunati quadri,

poco numerosi, prima di essere promossi dirigenti. La percentuale dei dirigenti sul totale dei dipendenti delle aziende considerate risulta tra l'1 e il 3% per il 57% delle imprese, mentre solo l'1,6% delle aziende ha una presenza di dirigenti sul totale occupati con il 10%. La percentuale delle dirigenti donne sul totale dirigenti è pari a quasi 19%. Tra i criteri di scelta per la nomina a dirigente prevalgono la leadership (25,4%), la capacità di pianificare e organizzare (21%), la gestione delle risorse e problem solving (11% ciascuna), la capacità relazionali di alto livello (10%). La media della retribuzione totale annua lorda si attesta su 114.370 euro.

La ricerca Aldai. L'indagine mette a confronto la situazione dei dirigenti italiani con quella degli altri paesi europei e con le medie dell'Unione europea. I risultati sono tutti sfavorevoli per la realtà nostrana. L'Aldai, nel commentare i dati, sostiene la necessità di incoraggiare la

carriera dei giovani talenti, in quanto in Italia i dirigenti con meno di 40 anni sono solo il 27% contro una media Ue del 33%. In questa fascia di età, peraltro, le donne costituiscono solo il 24% dei giovani manager contro il 37% dell'Unione europea e, comunque, va detto che in assoluto fra le maggiori economie, l'Italia ha il primato negativo della minor presenza di donne manager: meno di 4 ogni 100 lavoratori (3,7%). «Il quadro italiano risente della stagnazione degli ultimi anni, che ha portato le aziende a ridurre il personale, compresi i livelli alti, con la conseguenza di poche nomine di giovani dirigenti. Purtroppo, l'Italia è al quart'ultimo posto in Europa come percentuale sugli occupati, con un rapporto che si attesta a 3,74 contro una media EU27 di 6,07», osserva Franco Del Vecchio, vicepresidente Aldai. Nel nostro paese, infine, si registra la più alta concentrazione di manager senior, dai 50 ai 64 anni: sono 41 ogni 100, la

media Ue si ferma al 33%.

La ricerca Federmanager. La Federazione sindacale dei dirigenti industriali ha commissionato un'ampia indagine sul «vissuto» dei manager, che ha coinvolto un campione di 1.200 dirigenti diversificato per età, area geografica, funzione e settore. È emersa una maggiore attenzione alle doti personali rispetto alle competenze, con chiari riferimenti all'importanza dei valori della persona, della famiglia, delle relazioni e con il rammarico della mancanza di continuità tra la vita professionale e la vita personale e comunque con la ricerca di una più soddisfacente coerenza tra persona e ruolo. È interessante sottolineare l'orientamento verso una nuova centralità del rapporto tra manager e società civile, in particolare da parte dei giovani dirigenti. Mentre oltre il 70% degli intervistati ritiene necessario il rafforzamento delle tutele attraverso la contrattazione collettiva.

