

DA UNA RICERCA MANAGERITALIA I TURBAMENTI DEI PROTAGONISTI DELLA GESTIONE ORGANIZZATIVA

La carica del milione di "quadri" per chiedere più riconoscimenti

"Spesso ci utilizzano al posto dei manager, ma siamo sottopagati"

MILANO

Sono la mano visibile che manda avanti le imprese, ma sono sotto pressione. Lavorano molto per la loro azienda, ma spesso non si sentono riconosciuti. Sono lontani i tempi dell'orgoglio della famosa marcia dei 40mila. Loro, i quadri tirano la carretta, ma in qualche caso rischiano di diventare i capri espiatori della crisi. A gettare una luce nuova sui quadri italiani è una ricerca appena svolta da Manageritalia, l'organizzazione di rappresentanza del commercio e dei servizi avanzati, su un campione di 700 quadri.

Sotto pressione

La maggioranza afferma che c'è stato un generale peggioramento delle condizioni lavorative e professionali. Infatti, più della metà (51,3%) ritiene che la crisi abbia portato più stress, aumento della mole di lavoro (41%), meno attenzione a formazione e crescita profes-

sionale (41,2%), diminuzione della retribuzione variabile (35%) e maggiori responsabilità (18%). Condizione ancor più marcata per le fasce d'età più

giovani (sotto i 40 anni) e per chi lavora in grandi aziende (oltre 250 dipendenti).

Sviluppo

Il 90% dei rispondenti è molto o abbastanza d'accordo sul fatto che la figura del quadro avrebbe bisogno di adeguati percorsi di sviluppo professionale. Forte è però la sensazione che i quadri siano un modo per sostituire i dirigenti pagandoli meno (85%) e che negli ultimi anni non abbiano avuto reali miglioramenti nel riconoscimento del loro ruolo (84%). La maggioranza afferma che i quadri sono la soluzione alle carenze manageriali di alcune

Pmi (70%) e più necessari per le grandi aziende che hanno snellito le loro organizzazioni a livello dirigenziale (67%). Anche se di fatto la maggioranza (63%) nega che questo abbia portato a un maggior valorizzazione delle responsabilità e del ruolo dei quadri (63%), parere che riguarda solo una stretta minoranza (37%).

Dirigenti di fatto

Nel lavoro quotidiano i quadri sentono su di sé il carico di dover risolvere le criticità opera-

tive (93%), di essere una figura di riferimento per gestire il business (69%) e, continuando con gli aspetti positivi, la ciniglia di trasmissione intelligente tra strategia e operatività (64%), oltre che una risorsa sulla quale puntare in ottica futura (59%). A riprova di questo senso di utilità e responsabilità i quadri si sentono dirigenti di fatto, il cui ruolo non è riconosciuto contrattualmente (65%) e sostituiti di dirigenti che non ci sono (60%). Una visione confermata dal fatto che non si sentono per nulla poco più che impiegati a cui è stato dato l'inquadramento per ragioni di convenienza aziendale (lo nega il 66%) o esecutori di ordini dall'alto (lo nega il 55%).

Dimensioni strategiche

Sullo sviluppo del ruolo di quadro prevalgono attenzione ai risultati (83,7%), presidio gestionale su processi, risorse e persone (73%), supervisione e coaching (45,4%). Gli intervistati individuano poi nella comunicazione (75,2%), nella leadership (69,6%) e nel teamworking (54,2%) le dimensioni strategiche necessarie

per affrontare le sfide del futu-

ro. Per ricoprire al meglio il ruolo chiedono più formazione (70,6%), riconoscimento e valorizzazione in azienda (70,3%) e un contratto che li tuteli e valorizzi (56,9%).

Investimenti

Sulle azioni da intraprendere per ottimizzare le opportunità professionali nel medio termine, prevale di nuovo l'investimento nella formazione professionale (63%; il 43% lo sta facendo, il 21% intende farlo a breve) e il perseguimento di programmi di sviluppo professionale e di carriera (50%; il 20% lo sta facendo e il 30% intende farlo a breve). Altre azioni sono riconducibili alla ricerca di nuove opportunità professionali cambiando incarico nell'attuale azienda (34%), oppure cercando una nuova azienda nella stessa regione (36%), o in altre regioni (25%) o anche andando a lavorare all'estero (20%). Pochi, ma in misura comunque significativa, sono coloro che pensano di passare alla consulenza aziendale (21%), di aprire una propria attività imprenditoriale (19%) o addirittura di cambiare completamente vita, allontanandosi del tutto dal mondo delle imprese (18%).

Per metà di loro la crisi ha portato più stress, più impegni e minori chances di formazione

