

La carica dei quasi-manager Quadri al posto dei dirigenti

PRENDE PIEDE L'ORIENTAMENTO DI MOLTISSIME AZIENDE DI RICONOSCERE UN RUOLO SEMPRE MAGGIORE ALLE FIGURE PROFESSIONALI INTERMEDIE, IL CUI NUMERO È CRESCIUTO MOLTO NEGLI ULTIMI ANNI, IN NUMEROSI CASI SOSTITUENDO A QUELLE APICALI, CHE INVECE DURANTE LA CRISI SONO RIMASTE STABILI

Daniele Autieri

Roma

Tutto è cominciato con i direttori degli alberghi e dei grandi magazzini. Nella forma, dirigenti a tutti gli effetti, con responsabilità, rischi, un rapporto diretto con la proprietà; ma, nella sostanza, inseriti nella qualifica professionale del quadro. Il loro è stato il primo caso di lavoratori che, pur caricando sulle spalle tutte le incombenze del manager, rispondono a un contratto differente e restano identificati con quella figura che un tempo aveva il compito di fare da cerniera tra gli operai di un'azienda e la dirigenza.

Negli ultimi sette anni questa tendenza è aumentata così come il numero dei quadri che, nel settore privato, sono passati da 308mila a 420mila, mentre i dirigenti sono rimasti perlopiù stabili (dai 117mila del 2004 ai 122mila del 2011). Il dato tradisce la scelta di moltissime aziende di riconoscere un ruolo sempre maggiore al quadro, in molti casi sostituendolo al dirigente stesso. E questo è avvenuto per diverse ragioni. Per quanto riguarda le multinazionali, molte di loro negli ultimi dieci anni hanno accentrato le responsabilità gestionali negli *headquarter* all'estero, tagliando così in Italia alcune posizioni dirigenziali o sostituendole con i quadri. Nel mondo delle Pmi, invece, questa figura è ancora più comune perché in molti casi la dirigenza si identifica con la proprietà stessa dell'azienda, e spetta quindi al quadro il compito classico del manager. A questo si aggiunge la crisi economica, che ha tagliato i budget e ha imposto una dieta in primo luogo sulle figure manageriali, quelle più costose.

«Tra dirigenti e quadri non c'è nessuna guerra – spiega il presidente di Manageritalia Guido Carrella, gettando acqua sul fuoco di una compe-

tizione latente ma diffusa – piuttosto c'è un atto un contenzioso da parte nostra con quelle aziende, troppe, che non danno il contratto da dirigenti a quei manager che ne hanno tutte le caratteristiche e pieno diritto».

«Altro punto dolente – continua Carrella – seppur limitato, è quello di aziende che propongono al dirigente in forza di essere inquadrato come quadro pur di mantenere l'incarico e non cambiando in alcun modo le sue responsabilità e mansioni».

Perché se dal punto di vista operativo i compiti sono contigui, non si può dire lo stesso sul piano contrattuale. Un'indagine di OD&M Consulting rivela che nel 2011 la retribuzione media dei dirigenti sono state pari a 103mila euro, contro i 53mila euro dei quadri, una distanza troppo ampia per giustificare medesimi rischi e responsabilità sul campo. Nel tentativo di accorciare questo gap nel luglio del 2011 Federmanager e Confapi hanno sottoscritto un nuovo contratto di lavoro nazionale per le piccole e medie imprese che riconosce la nuova figura professionale del quadro superiore.

«L'intesa – commenta il presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni – introduce elementi di novità nelle relazioni industriali e in tema di rappresentanza. Abbiamo deciso di aprire ai quadri superiori perché nelle piccole e medie imprese queste figure hanno funzioni di elevata responsabilità assolutamente compatibili con quelle dirigenziali».

Il contratto non va a toccare in modo sostanziale la parte fissa della retribuzione prevista per i quadri, ma incide su quella variabile che viene legata agli obiettivi (come avviene per i manager). Oltre a questo, assicura formazione e aggiornamento professionale oltre a una serie di coperture assicurative in caso di morte, invalidità permanente, assistenza sanitaria e previdenza complementare.

«Nelle aziende italiane – spiega Antonio Votino, quadro all'interno di un'impresa informatica – il confine tra dirigente e quadro è già stato superato e la prassi sempre più diffusa è eliminare i livelli apicali e far crescere il quadro che viene considerato una risorsa interna. Per tradizione, infatti, il manager ha sempre fatto del cambia-

mento il suo punto di forza, mentre il quadro ha privilegiato la continuità e la fedeltà aziendale. Queste caratteristiche vengono oggi premiate, oltre al fatto che bisogna considerare che non tutti i quadri aspirano a diventare dirigenti».

Se infatti il contratto nazionale discrimina questa figura professionale sul piano della retribuzione, tuttavia la tutela nella continuità lavorativa perché mentre i dirigenti sono per ruolo sempre licenziabili, i quadri godono della tutela dell'articolo 18. Se una confusione dei ruoli è presente, questa si verifica invece principalmente nelle aziende di medie e piccole dimensioni dove le gerarchie sono meno rigide.

«Molto spesso – dichiara David Trotti, coordinatore del centro studi dell'Associazione italiana direzione del personale – soprattutto nelle aziende di medie dimensioni, è difficile distinguere nella realtà pratica il quadro dal dirigente, ed è per questo che oggi mini dirigenti, pseudo dirigenti e quadri direttivi hanno delle zone di contiguità molto spinte».

Del resto, anche le statistiche concorrono a confermare un leggero ma costante aumento del ruolo riconosciuto ai quadri all'interno delle aziende. Un'analisi di Manageritalia su 400 direttori del personale riferita al biennio 2012-2013 rivela che mentre per il 34,8% degli intervistati il numero dei quadri aumenterà, solo il 25% è convinto che lo stesso accadrà con i dirigenti, che invece tendono a stabilizzarsi se non a diminuire.

«Nel mondo aziendale comunque – conclude Carrella – quadri e dirigenti devono essere considerati due facce della stessa medaglia: il management. Il loro compito è agire in azienda con forte sinergia e collaborazione, ma con funzioni e responsabilità ben distinte».

Questo nella teoria; nella pratica i ruoli spesso si confondono e anche i rischi e le responsabilità, un tempo ad esclusivo appannaggio dei manager, vengono oggi ripartiti con tutte le altre figure della filiera gestionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[LO STUDIO]

Il settore della consulenza resiste alla crisi

Il settore del management consulting ha tenuto botta alla crisi. È la sensazione che si ricava dall'ultimo rapporto dell'Osservatorio Assoconsult, che Affari&Finanza anticipa in esclusiva. Corrado Cerruti, professore dell'Università di Roma Tor Vergata e coordinatore dello studio, rileva le tendenze principali dello scorso anno: «C'è stato un aumento del numero delle micro-imprese, probabilmente una risposta da parte di ex-dirigenti; una decisa ripresa delle grandi/grandissime imprese di consulenza dopo un 2010 negativo; infine il perdurare di una situa-

zione di crisi a livello di medie imprese, troppo grandi per poter reagire in maniera flessibile alle difficoltà del mercato e troppo piccole per avere un approccio strutturato». E se di tenuta si parla, questo è avvenuto «senza poter contare sul potenziale ruolo di volano giocato dalla committenza pubblica», conclude Cerruti. Il rapporto verrà presentato agli Stati Generali del Management Consulting (in programma il 29 maggio presso Confindustria, a Roma) dal titolo: "La consulenza che serve all'Italia Europea". (l.d.o.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



1

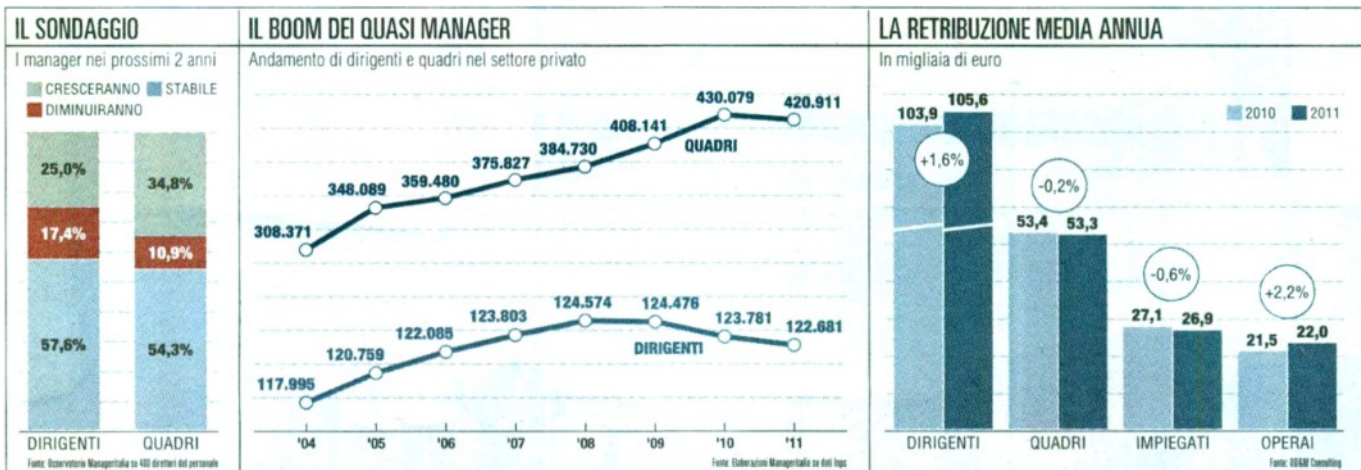


2



3

Il presidente di Manageritalia **Guido Carrella** (1), il presidente di Federmanager **Giorgio Ambrogioni** (2) e **David Trotti** (3), coordinatore del centro studi dell'Aidp



[IL CASO]**Felici della vita professionale ma soprattutto di quella privata**

Il 62% dei manager italiani si dichiara felice della propria vita professionale, anche se la propensione rimane per la vita privata, vista con soddisfazione dell'83% dei dirigenti. Il dato emerge da una indagine condotta da Manageritalia su oltre mille manager del settore privato ai quali sono state chieste propensioni e attese per il futuro.

In particolare, nei prossimi tre anni solo il 25% crede che avrà un miglioramento professionale e il 15% migliori opportunità occupazionali, mentre il 13% spera in una maggiore sicurezza economica e solo 1 dirigente su 10 pensa che il tenore di vita suo e della sua famiglia migliorerà. Alla base di tutto resta una profonda incertezza sul futuro, legata principalmente al perdurare della crisi economia internazionale. A questo proposito, il 73% degli uomini e il 76% delle donne dirigenti crede che il proprio futuro professionale sia incerto e non dipenda solo dalle proprie capacità e competenze.

(d.aut.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA