



I Manager e la richiesta di rappresentanza

Ricerche quantitative e qualitativa



Questa ricerca

Commissionata ad
ASTRARICERCHE
nel 2017

Da
CIDA

Realizzata tra
ottobre **2017** e aprile
2018

Tramite
INTERVISTE ON LINE
somministrate con
Il metodo C.A.W.I.
(COMPUTER AIDED
WEB INTERVIEWING)

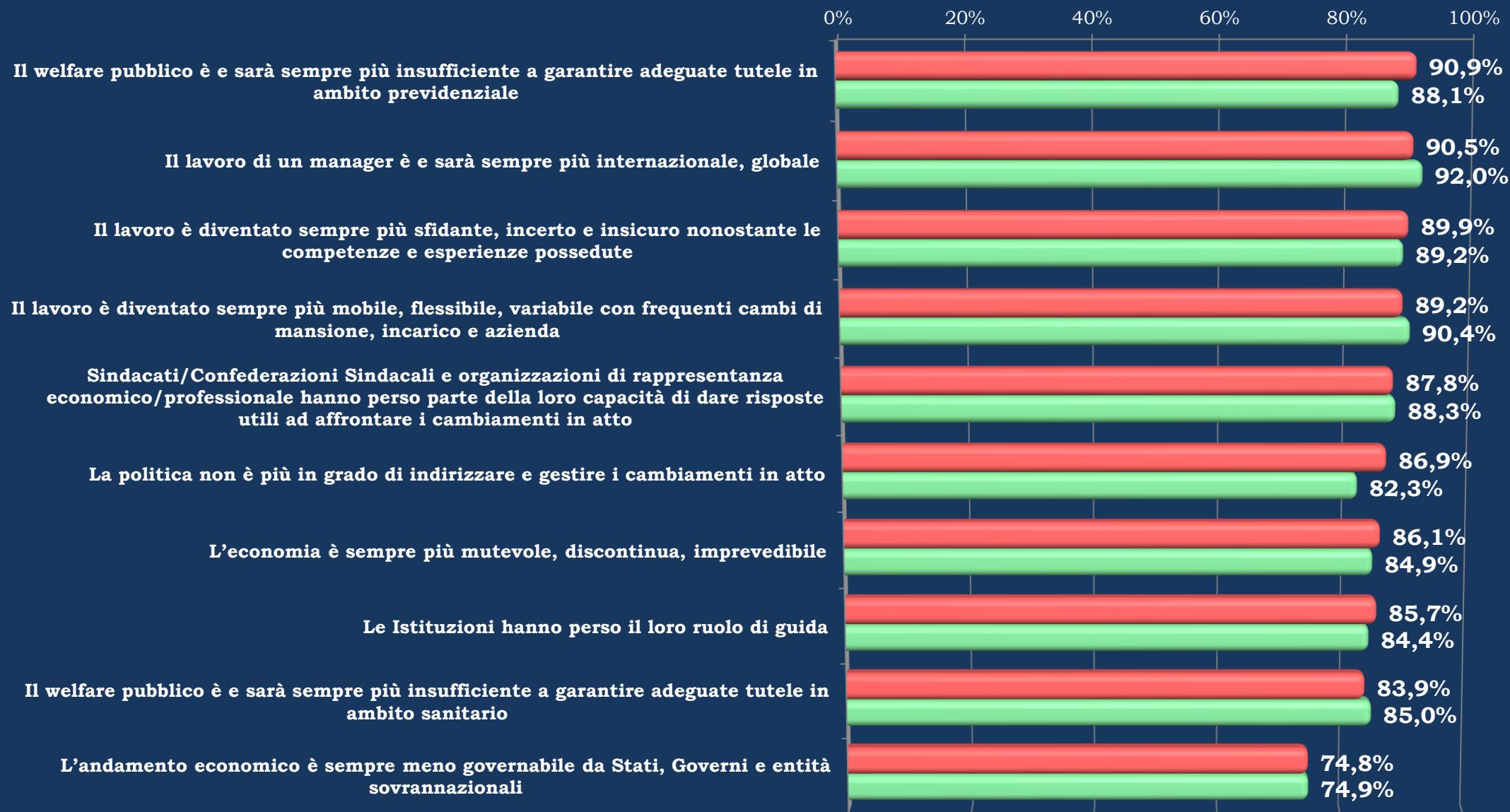
MANAGERITALIA:
962
FEDERMANAGER:
2134
FP CIDA:
499

Cambiamenti in atto in economia e società

Quanto ritieni, che a livello economico e sociale siano intervenuti e/o siano in divenire alcuni dei seguenti cambiamenti?

Totale campione

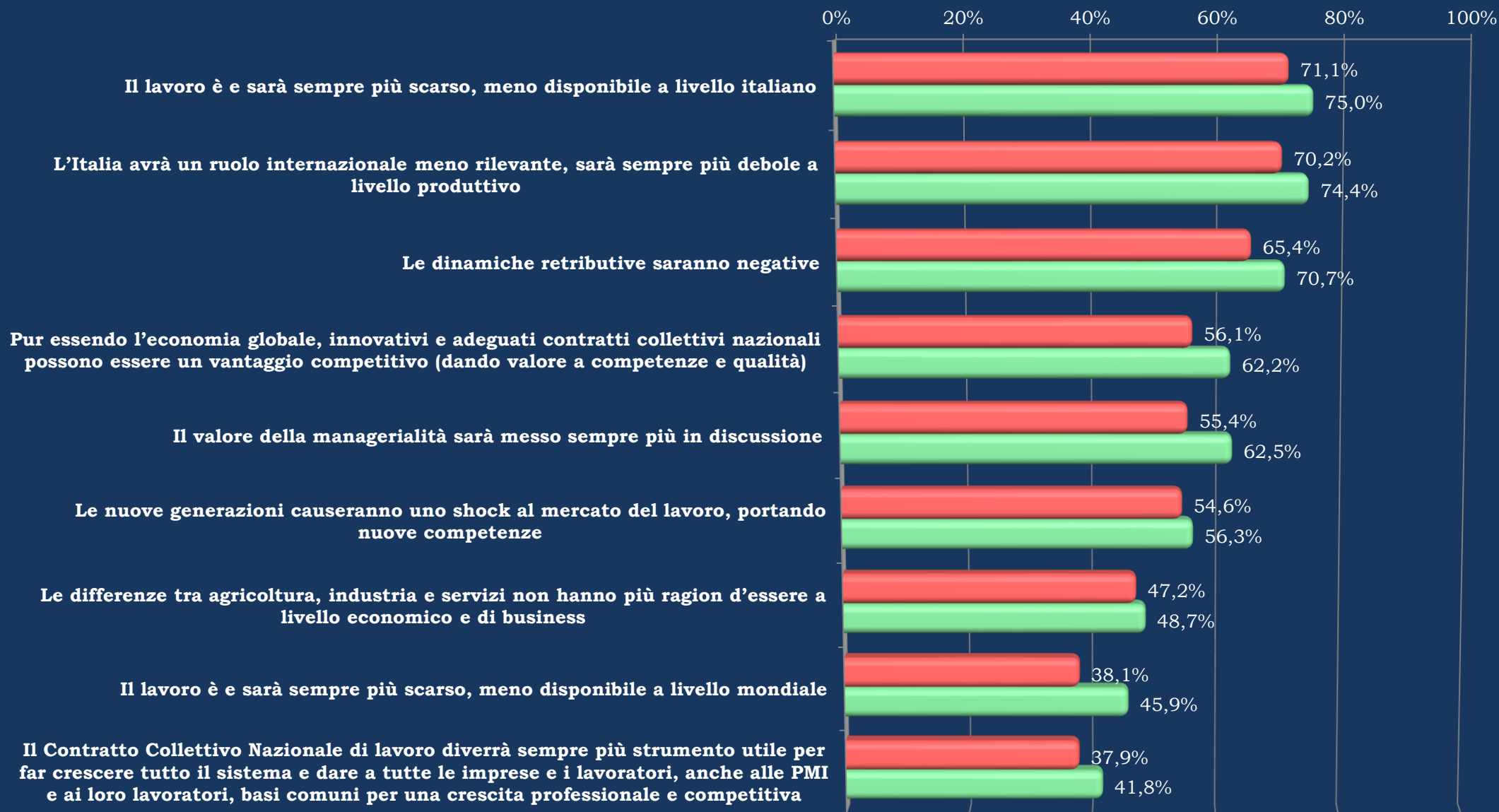
Cambiamenti in atto in economia e società *molto + abbastanza*



MANAGERITALIA

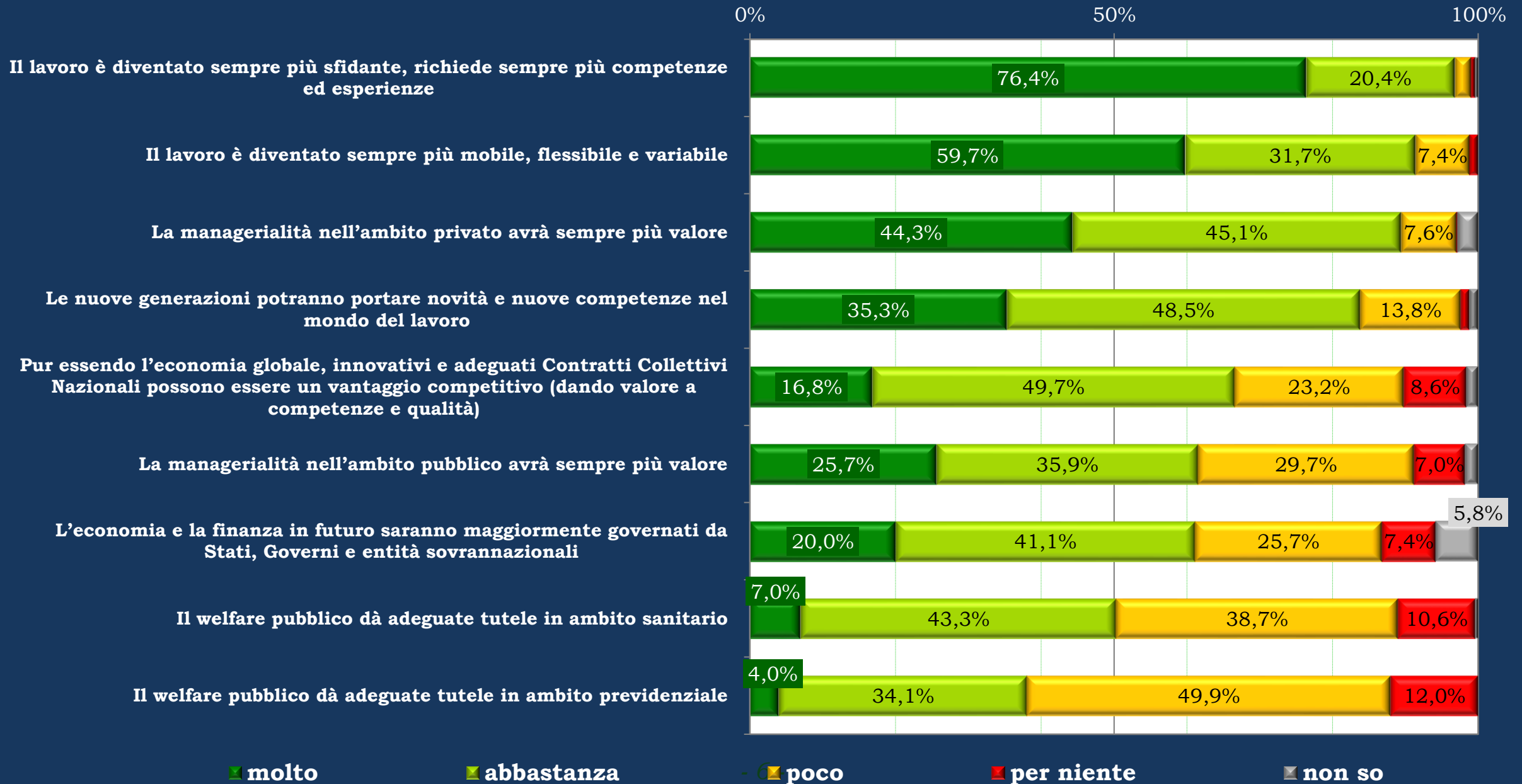
FEDERMANAGER

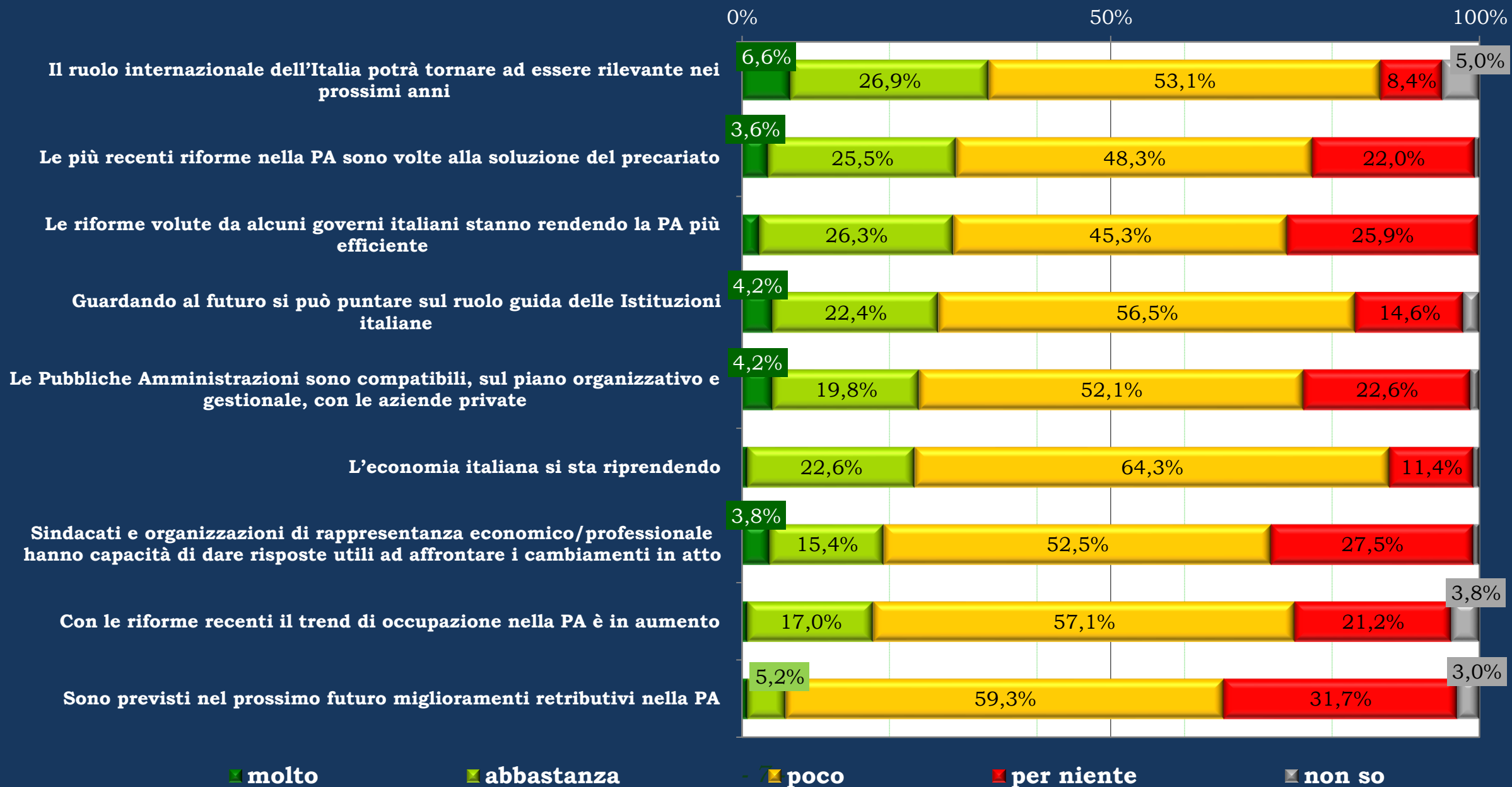
Cambiamenti in atto in economia e società *molto + abbastanza*



MANAGERITALIA

FEDERMANAGER





Impatto dei cambiamenti sull'intervistato

In particolare questi cambiamenti che impatto hanno avuto/avranno su di te?

Totale campione

Impatto dei cambiamenti sull'intervistato

		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il welfare pubblico è e sarà sempre più insufficiente a garantire adeguate tutele in ambito previdenziale	negativo	72.8%	67.6%	-5.1%
	neutro/non so	24.7%	29.2%	4.4%
	positivo	2.5%	3.2%	0.7%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il welfare pubblico è e sarà sempre più insufficiente a garantire adeguate tutele in ambito sanitario	negativo	69.9%	68.9%	-1.0%
	neutro/non so	27.8%	28.5%	0.8%
	positivo	2.4%	2.6%	0.2%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
La politica non è più in grado di indirizzare e gestire i cambiamenti in atto	negativo	69.5%	68.8%	-0.8%
	neutro/non so	26.5%	28.4%	1.9%
	positivo	4.0%	2.8%	-1.1%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
L'Italia avrà un ruolo internazionale meno rilevante, sarà sempre più debole a livello produttivo	negativo	60.0%	63.6%	3.6%
	neutro/non so	35.6%	33.8%	-1.8%
	positivo	4.5%	2.6%	-1.8%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Le Istituzioni hanno perso il loro ruolo di guida	negativo	56.8%	62.4%	5.7%
	neutro/non so	39.3%	34.2%	-5.1%
	positivo	4.0%	3.4%	-0.6%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Le dinamiche retributive saranno negative	negativo	51.9%	50.5%	-1.4%
	neutro/non so	45.0%	46.5%	1.5%
	positivo	3.1%	3.0%	-0.1%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
L'economia è sempre più mutevole, discontinua, imprevedibile	negativo	50.2%	55.1%	4.9%
	neutro/non so	34.5%	35.4%	0.9%
	positivo	15.3%	9.5%	-5.8%

Impatto dei cambiamenti sull'intervistato

		Manageritalia	Federmanager	Differenza
L'andamento economico è sempre meno governabile da Stati, Governi e entità sovranazionali	negativo	47.8%	54.4%	6.5%
	neutro/non so	41.8%	37.3%	-4.5%
	positivo	10.4%	8.3%	-2.1%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il lavoro è e sarà sempre più scarso, meno disponibile a livello italiano	negativo	45.5%	43.7%	-1.9%
	neutro/non so	49.6%	52.7%	3.1%
	positivo	4.9%	3.7%	-1.2%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il lavoro è diventato sempre più sfidante, incerto e insicuro nonostante le competenze e esperienze possedute	negativo	34.1%	29.1%	-5.0%
	neutro/non so	41.2%	53.6%	12.4%
	positivo	24.7%	17.3%	-7.4%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il lavoro è e sarà sempre più scarso, meno disponibile a livello mondiale	negativo	25.5%	27.1%	1.6%
	neutro/non so	66.5%	67.2%	0.6%
	positivo	8.0%	5.7%	-2.3%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il valore della managerialità sarà messo sempre più in discussione	negativo	25.3%	26.2%	1.0%
	neutro/non so	50.7%	59.1%	8.4%
	positivo	24.0%	14.7%	-9.4%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il lavoro è diventato sempre più mobile, flessibile, variabile con frequenti cambi di mansione, incarico e azienda	negativo	21.1%	18.2%	-2.9%
	neutro/non so	40.6%	54.0%	13.4%
	positivo	38.3%	27.8%	-10.5%

Impatto dei cambiamenti sull'intervistato

		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro diverrà sempre più strumento utile per far crescere tutto il sistema e dare a tutte le imprese e i lavoratori, anche alle PMI e ai loro lavoratori, basi comuni per una crescita professionale e competitiva	negativo	15.1%	16.6%	1.6%
	neutro/non so	61.4%	62.7%	1.2%
	positivo	23.5%	20.7%	-2.8%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Le nuove generazioni causeranno uno shock al mercato del lavoro, portando nuove competenze	negativo	12.3%	12.9%	0.6%
	neutro/non so	52.4%	59.6%	7.2%
	positivo	35.3%	27.6%	-7.8%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Pur essendo l'economia globale, innovativi e adeguati contratti collettivi nazionali possono essere un vantaggio competitivo (dando valore a competenze e qualità)	negativo	7.3%	7.2%	-0.1%
	neutro/non so	55.5%	59.0%	3.5%
	positivo	37.2%	33.8%	-3.4%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Il lavoro di un manager è e sarà sempre più internazionale, globale	negativo	6.9%	5.0%	-1.9%
	neutro/non so	39.3%	51.0%	11.7%
	positivo	53.9%	44.0%	-9.9%
		Manageritalia	Federmanager	Differenza
Le differenze tra agricoltura, industria e servizi non hanno più ragion d'essere a livello economico e di business	negativo	6.8%	8.1%	1.3%
	neutro/non so	73.9%	74.6%	0.7%
	positivo	19.3%	17.3%	-2.0%

Penso che le associazioni di rappresentanza debbano cambiare molto ed in fretta, così come sta facendo il mondo. La figura del dirigente esisterà ancora tra 10 anni? Come deve evolvere questa figura? L'Associazione deve essere protagonista in questo cambiamento.

Supporti auspicati nella sfera professionale

Parlando della sola sfera professionale, in quale misura hai o avrai bisogno dei seguenti supporti?

Totale campione

Supporti auspicati nella sfera professionale *molto + abbastanza*

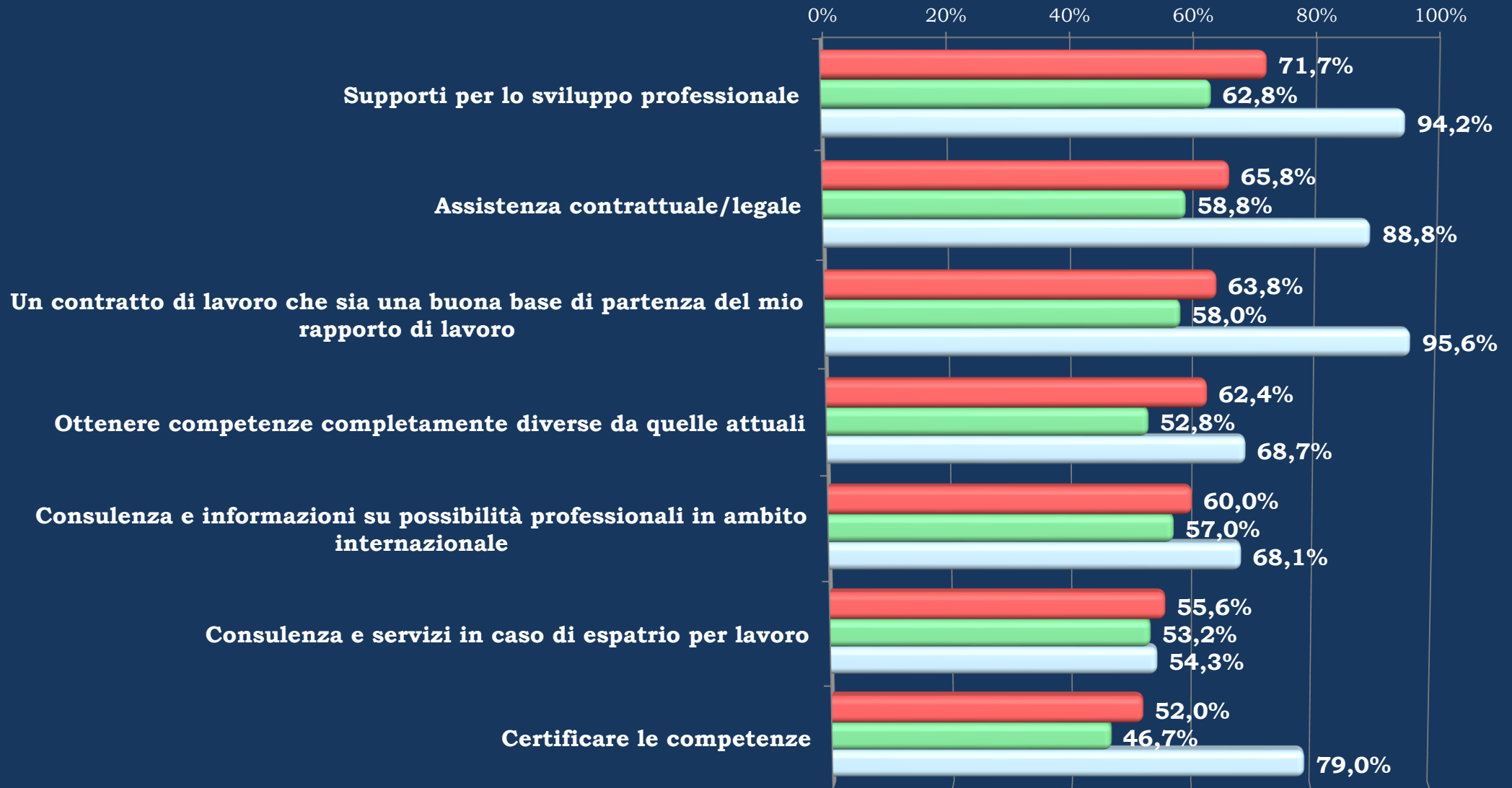


MANAGERITALIA

FEDERMANAGER

CIDA FP

Supporti auspicati nella sfera professionale *molto + abbastanza*



MANAGERITALIA

FEDERMANAGER

CIDA FP

Sulla formazione

***Parliamo di formazione continua: è nell'interesse
non soltanto del manager ma soprattutto delle
imprese***

Sulla formazione

Manca il concetto di empowerment: nei tavoli di confronto si parla di rinnovi contrattuali, premi di produzione, etc. ma in un mondo che sta cambiando a una velocità stratosferica non si parla del seguire lo sviluppo delle risorse, di quelle più pregiate. Mi aspetto un ruolo più in fase di trattativa: valorizzare il ruolo dell'empowerment, dare priorità alla formazione

Sulla formazione

Ma sulla formazione cosa manca oggi? Manca obbligatorietà a mantenere un certo livello di innovazione. Come parte sindacale mi trovo con dirigenti che arrivano troppo tardi (“a carte scritte”), che neanche sapevano dei fondi a disposizione, non sapevano dei soldi accantonati sui fondi! Noi abbiamo bisogno di dirigenti che si mantengono a un certo livello, devono capire di essere imprenditori di se stessi (anche perché ormai la regola è stare 3-5 anni in un’azienda, non più tutta la vita).

Sul Networking

La prima sfida per me è quella di riuscire ad avere una piattaforma di aggregazione, perché i manager per loro natura sono indipendenti, quindi trovare un sistema di valori che ci metta insieme è importante. Penso ad una piattaforma trasversale, a tutte le persone che hanno il management come punto di riferimento professionale (è responsabile e prende decisioni: questo è manager)

Sul Networking

Il sindacato si 'deve sporcare le mani' per fare networking nell'inventarsi situazioni appealing: presentare fra loro persone che hanno competenze all'interno delle aziende, dare opportunità. Un sindacato, insomma, che sia più simile a LinkedIn.

Sul Networking

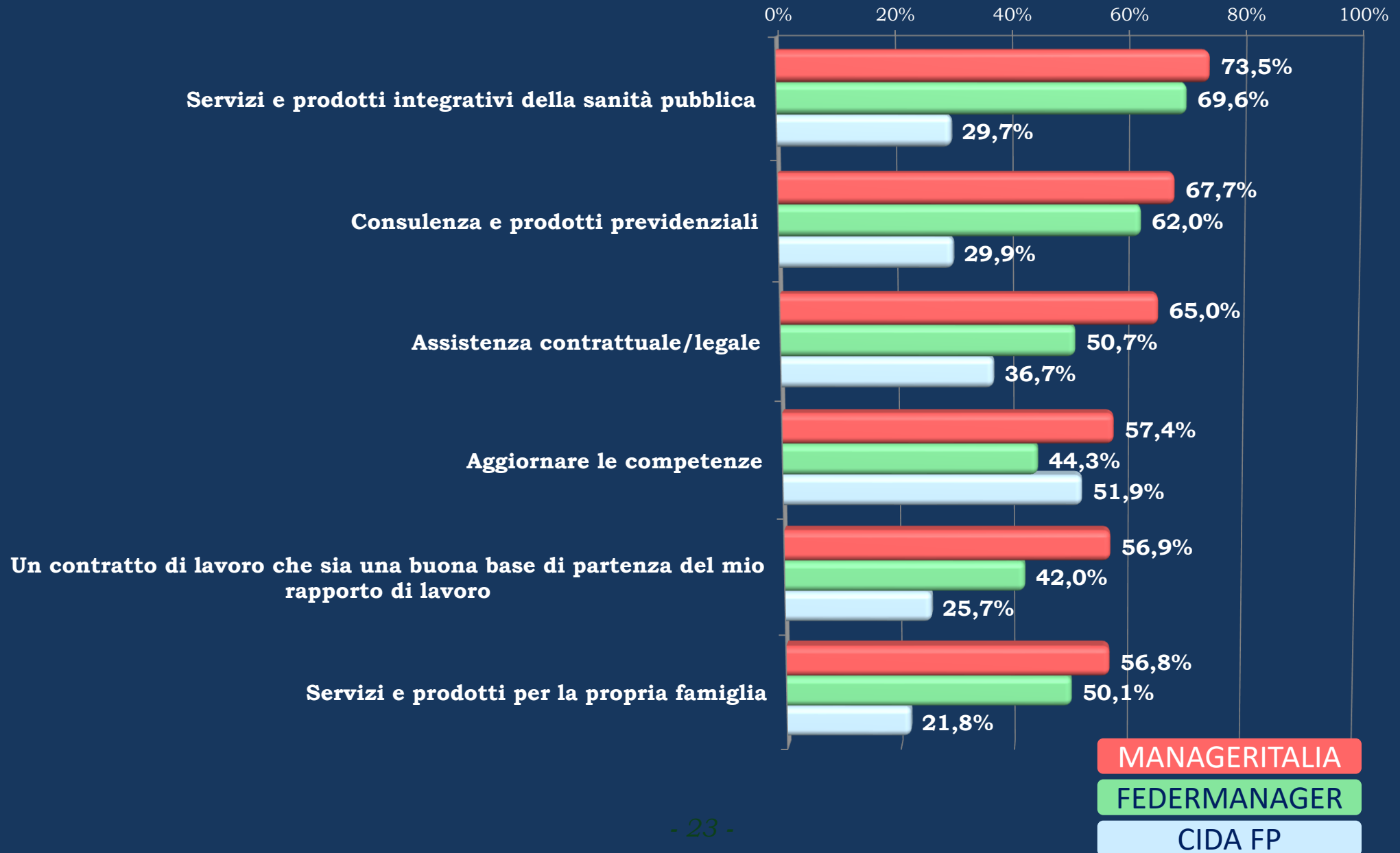
Il networking è un punto cruciale. Vanno creati momenti di aggregazione, di conoscenza, di scambio. Il sindacato dovrebbe 'creare occasioni' di incontro. Alcuni non partecipano perché sono orsi, ma il modello del club, dell'associazione, ... funziona. Servono luoghi dove sai di trovare gente della tua categoria professionale

Bisogni soddisfatti nel presente

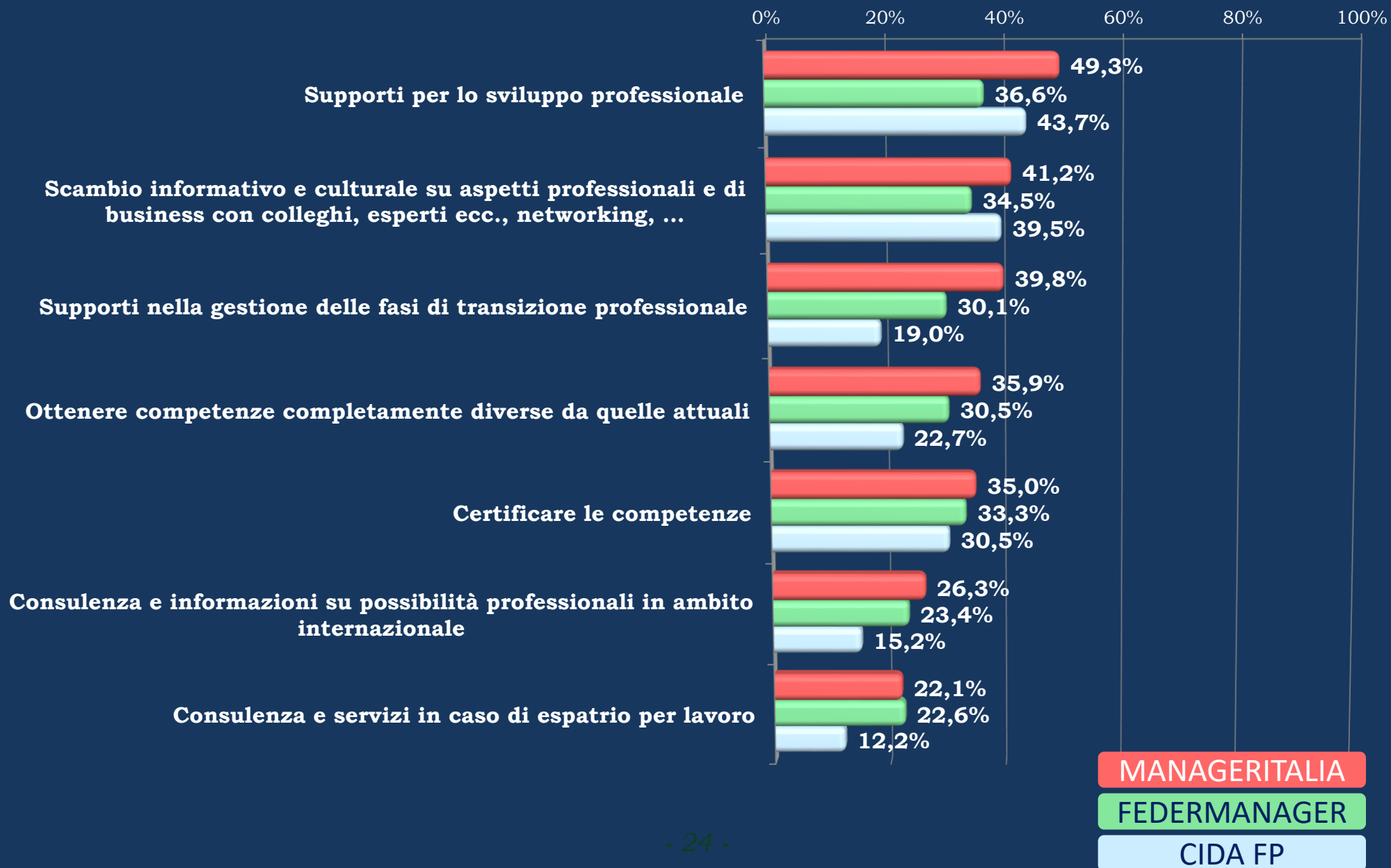
***Oggi quanto trovi risposte adeguate a questi
bisogni?***

Totale campione

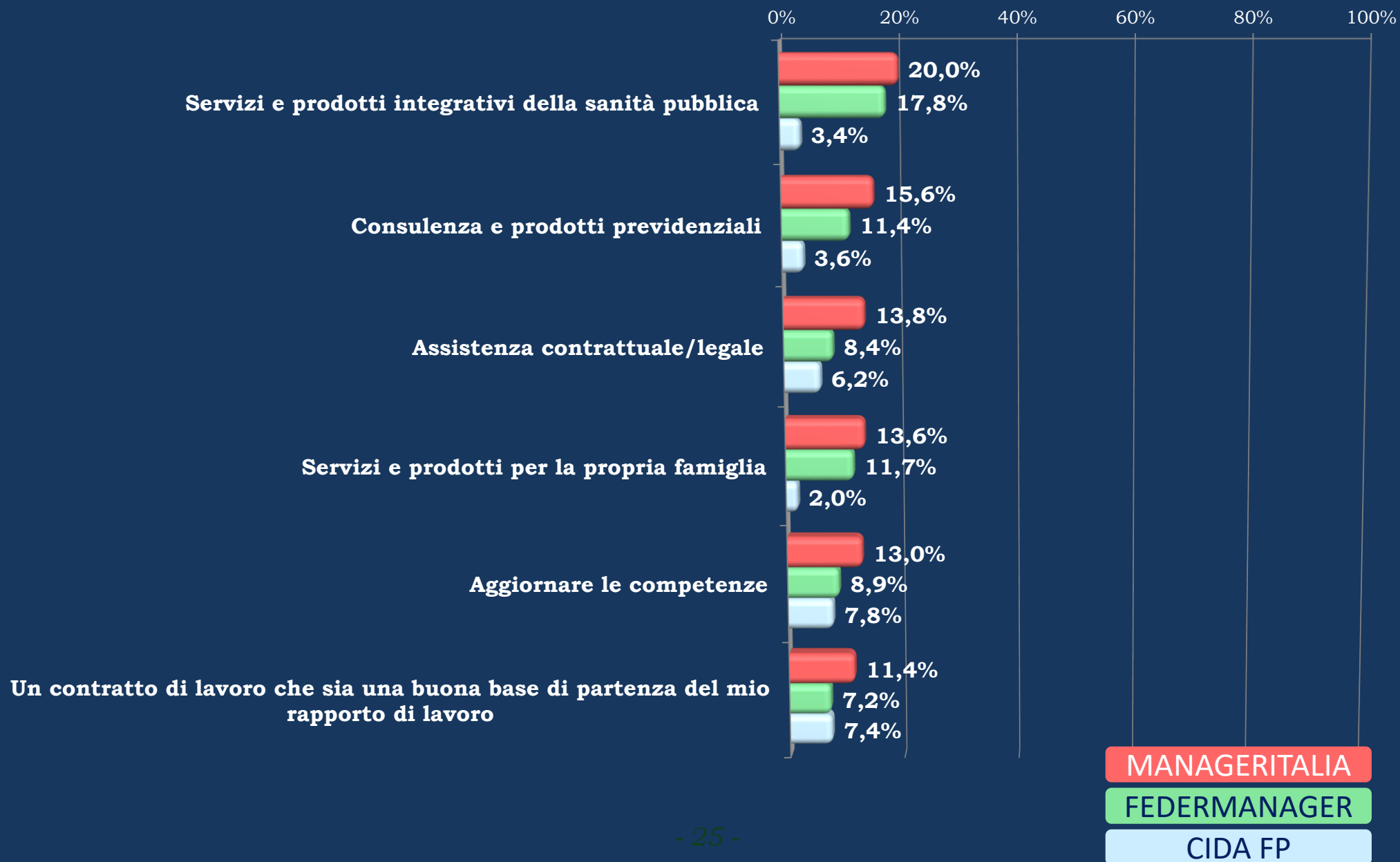
Bisogni soddisfatti nel presente *molto + abbastanza*



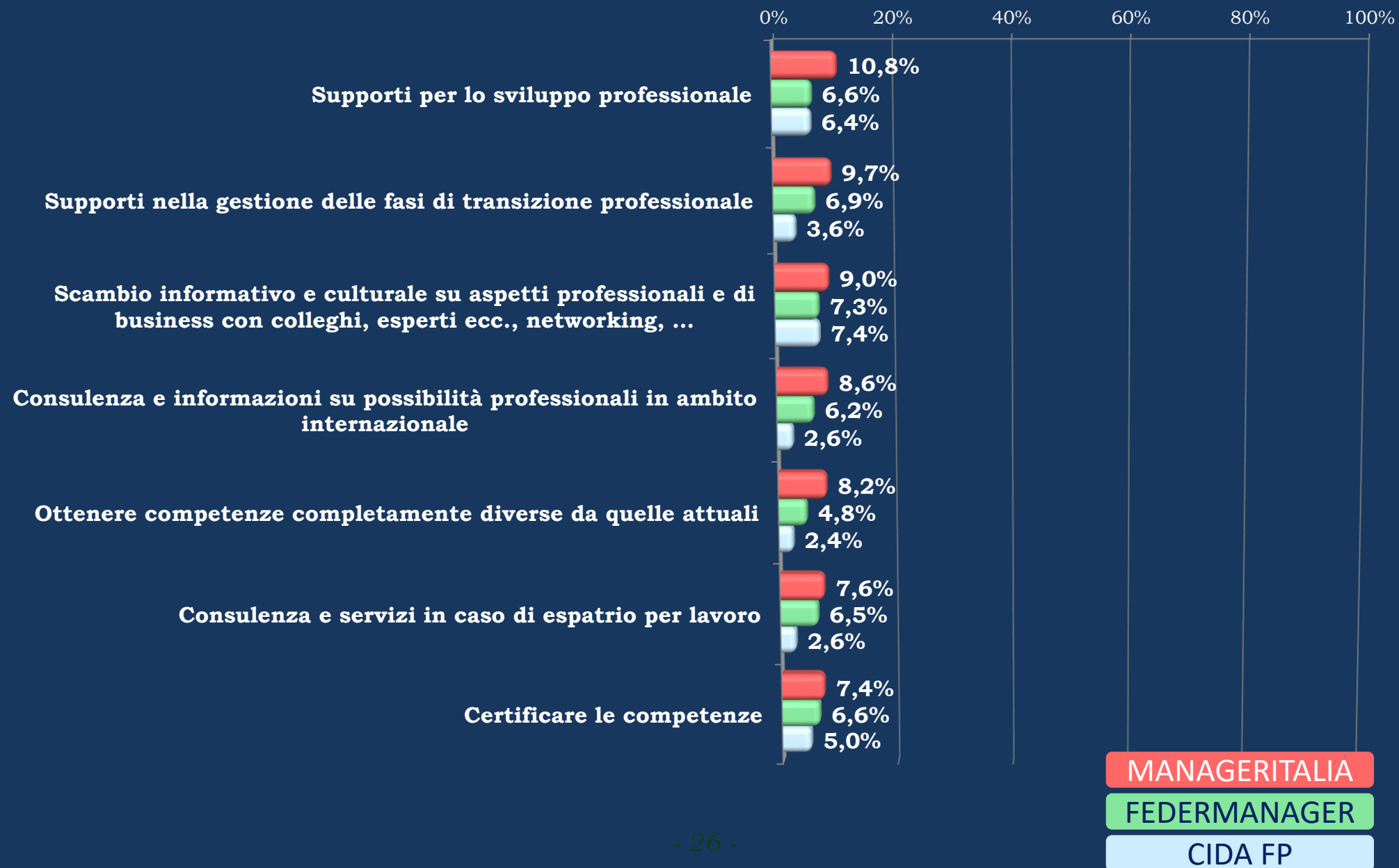
Bisogni soddisfatti nel presente *molto + abbastanza*



Bisogni soddisfatti nel presente *molto*



Bisogni soddisfatti nel presente *molto*




Soggetti che attualmente forniscono supporti


Da chi trovi risposte adeguate a questi bisogni?

Totale campione


Soggetti che attualmente forniscono supporti

 FEDERMANAGER	Dal sindacato/ organizzazioni professionali	Dalla tua azienda	Da aziende private	Da Istituzioni/ servizi pubblici	Da altri
Assistenza contrattuale/legale	56.0%	7.4%	12.6%	4.4%	16.9%
Consulenza e prodotti previdenziali	51.4%	10.6%	18.5%	11.7%	17.0%
Un contratto di lavoro che sia una buona base di partenza del mio rapporto di lavoro	47.9%	10.5%	8.7%	5.6%	13.0%
Servizi e prodotti integrativi della sanità pubblica	46.3%	14.8%	20.4%	12.2%	17.5%
Supporti nella gestione delle fasi di transizione professionale	32.8%	7.3%	15.4%	5.9%	26.3%
Servizi e prodotti per la propria famiglia	30.9%	10.7%	20.2%	12.6%	28.6%
Scambio informativo e culturale su aspetti professionali e di business con colleghi, esperti ecc., networking, ...	28.8%	13.0%	18.6%	6.7%	31.3%
Supporti per lo sviluppo professionale	23.7%	20.0%	24.4%	7.2%	23.8%
Aggiornare le competenze	22.2%	30.1%	28.0%	7.6%	23.3%
Certificare le competenze	20.5%	9.5%	21.8%	13.2%	23.2%
Consulenza e servizi in caso di espatrio per lavoro	19.6%	7.7%	12.1%	10.9%	25.4%
Consulenza e informazioni su possibilità professionali in ambito internazionale	17.1%	7.8%	17.1%	8.5%	30.4%
Ottenere competenze completamente diverse da quelle attuali	15.4%	11.2%	29.7%	8.3%	29.3%

Soggetti che attualmente forniscono supporti

	Sindacato/ organizzazioni professionali	Istituzioni/ servizi pubblici	Tua azienda	Aziende private	Altro
Assistenza contrattuale/legale	60.6%	5.0%	8.9%	16.0%	18.3%
Consulenza e prodotti previdenziali	57.4%	9.5%	6.7%	21.9%	20.3%
Un contratto di lavoro che sia una buona base di partenza del mio rapporto di lavoro	56.9%	5.5%	13.4%	8.5%	13.2%
Servizi e prodotti integrativi della sanità pubblica	56.8%	10.7%	10.0%	20.6%	17.9%
Servizi e prodotti per la propria famiglia	40.0%	9.4%	8.8%	24.3%	30.7%
Supporti nella gestione delle fasi di transizione professionale	37.7%	5.6%	8.1%	15.9%	30.2%
Supporti per lo sviluppo professionale	34.7%	5.9%	23.5%	25.3%	26.1%
Scambio informativo e culturale su aspetti professionali e di business con colleghi, esperti ecc., networking, ...	32.5%	5.9%	18.0%	19.4%	35.5%
Aggiornare le competenze	28.1%	6.8%	38.3%	29.8%	23.4%
Certificare le competenze	23.0%	10.1%	12.7%	20.8%	24.6%
Ottenere competenze completamente diverse da quelle attuali	19.3%	6.1%	17.1%	30.0%	31.6%
Consulenza e servizi in caso di espatrio per lavoro	18.2%	8.9%	9.3%	14.2%	29.1%
Consulenza e informazioni su possibilità professionali in ambito internazionale	15.4%	6.9%	9.6%	17.9%	31.6%

Soggetti che attualmente forniscono supporti

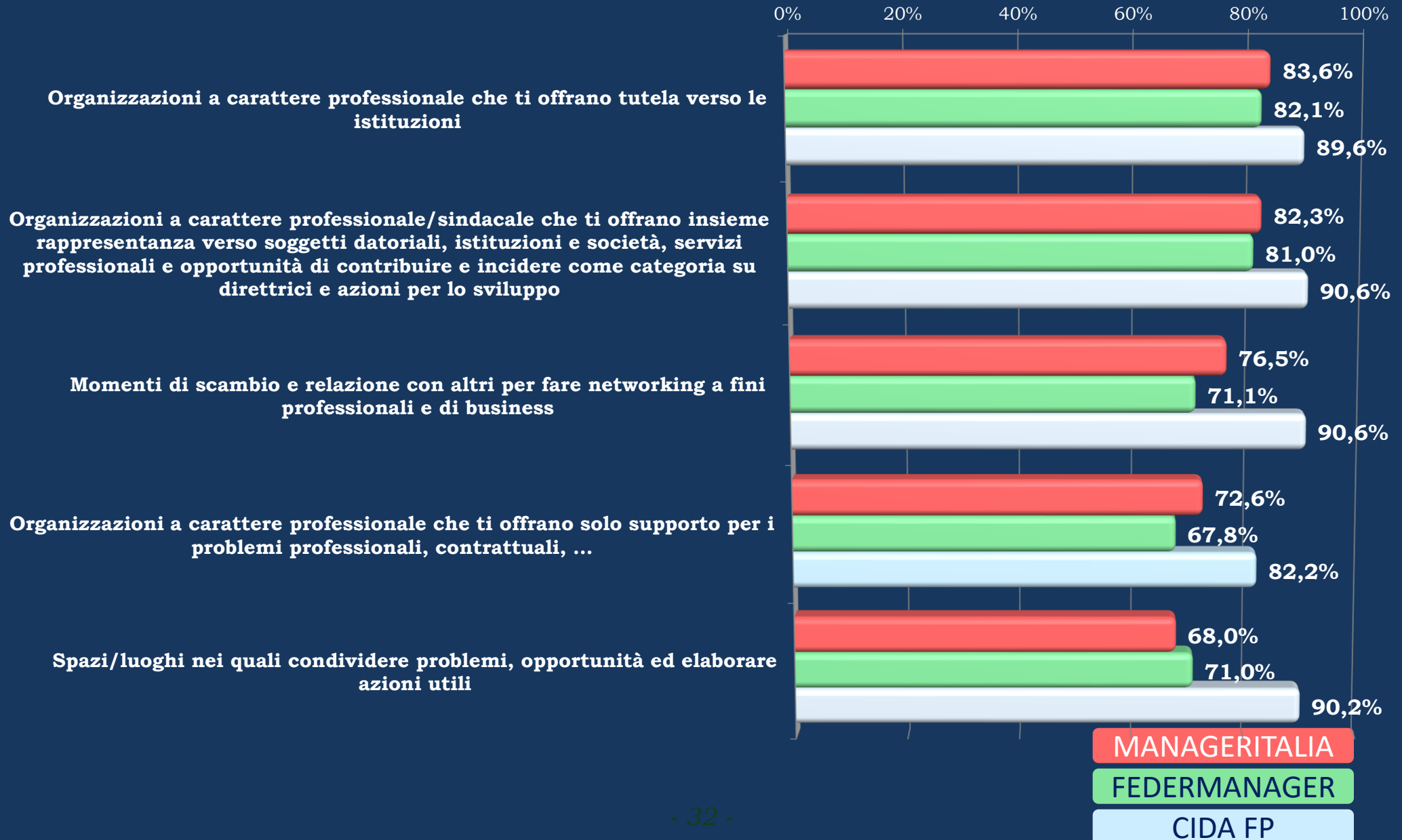
	Dal Sindacato/ organizzazioni professionali	Da Istituzioni/ servizi pubblici	Da aziende private	Da amministrazioni / Enti Pubblici	Dalla tua azienda	Da altri
Assistenza contrattuale/legale	53.9%	6.2%	10.8%	6.0%	3.8%	14.6%
Aggiornare le competenze	39.9%	23.3%	13.6%	21.8%	17.2%	15.2%
Supporti per lo sviluppo professionale	38.5%	17.4%	15.6%	16.6%	12.2%	14.6%
Scambio informativo e culturale su aspetti professionali e di business con colleghi, esperti ecc., networking, ...	34.9%	16.2%	9.6%	15.0%	13.2%	22.9%
Un contratto di lavoro che sia una buona base di partenza del mio rapporto di lavoro	33.7%	11.0%	2.8%	10.6%	6.2%	10.8%
Consulenza e prodotti previdenziali	27.7%	11.2%	23.3%	7.8%	3.4%	14.6%
Supporti nella gestione delle fasi di transizione professionale	25.7%	9.0%	7.6%	7.2%	4.8%	21.6%
Supporto nel favorire la mobilità intersettoriale	17.0%	8.0%	4.8%	8.8%	3.6%	18.8%
Ottenere competenze completamente diverse da quelle attuali	16.2%	11.8%	17.8%	8.0%	4.6%	23.7%
Consulenza e informazioni su possibilità professionali in ambito internazionale	15.0%	13.2%	8.0%	8.4%	5.2%	20.0%
Certificare le competenze	14.4%	21.8%	14.0%	17.4%	8.6%	15.6%
Servizi e prodotti integrativi della sanità pubblica	14.0%	12.6%	23.5%	7.4%	4.6%	19.6%
Servizi e prodotti per la propria famiglia	12.0%	11.2%	22.0%	6.8%	4.0%	19.8%
Consulenza e servizi in caso di espatrio per lavoro	11.6%	8.4%	7.2%	5.4%	2.6%	21.0%

**I desiderata in ambito professionale
per oggi e per il futuro**

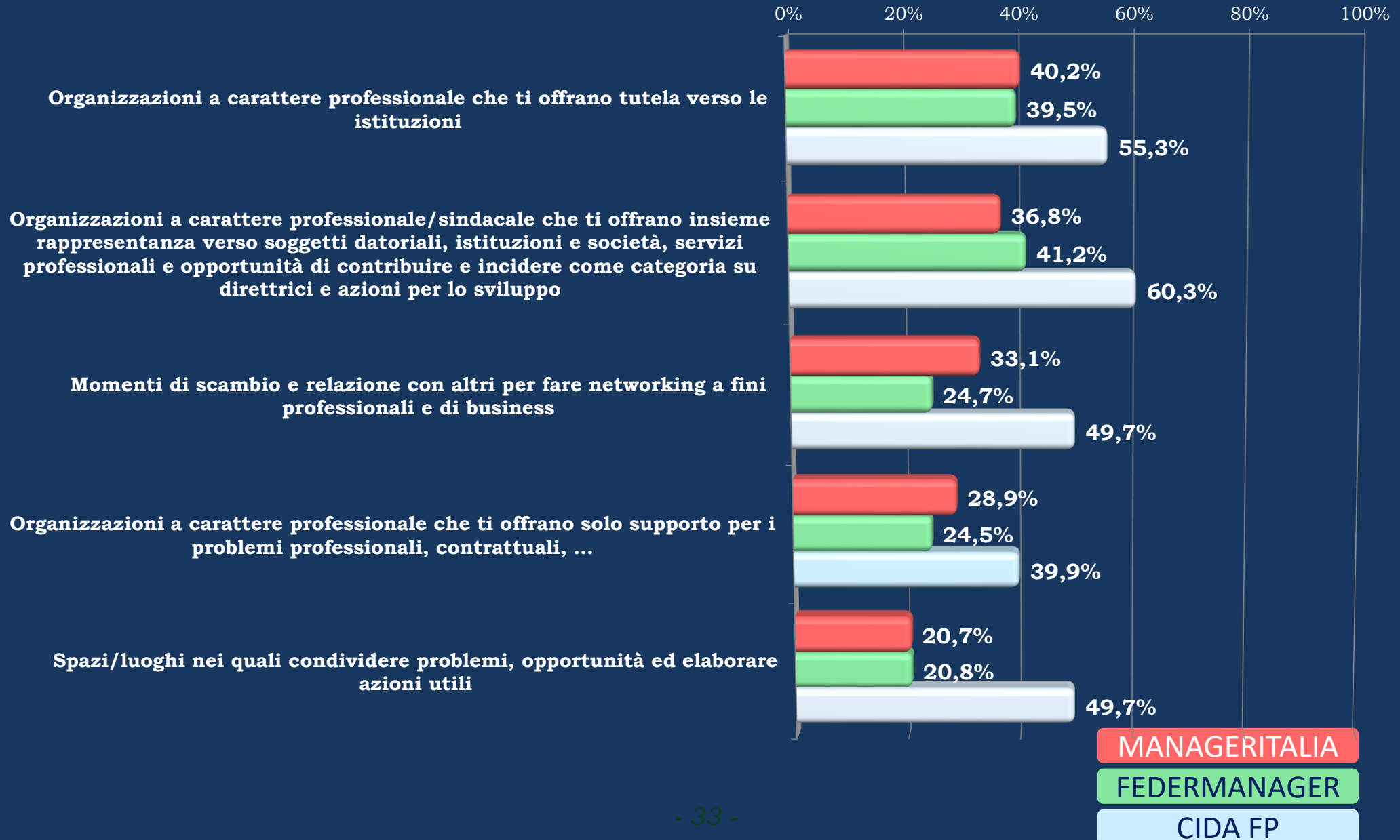
***Più in generale senti oggi e in ottica futura la
necessità di avere ...***

Totale campione

I desiderata in ambito professionale per oggi e per il futuro – *molto* + *abbastanza*



I desiderata in ambito professionale per oggi e per il futuro -- *molto*

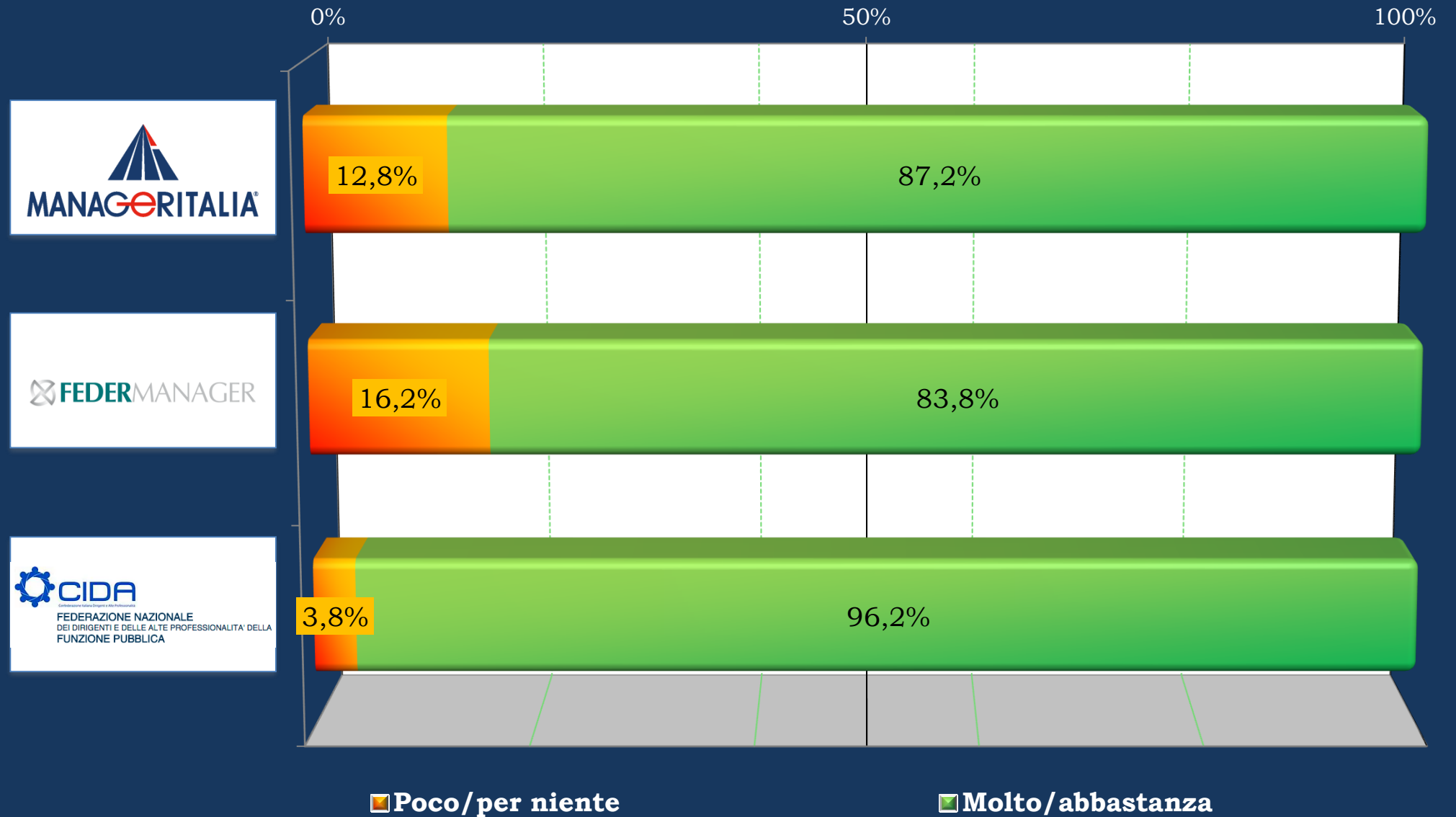


Bisogno di rappresentanza

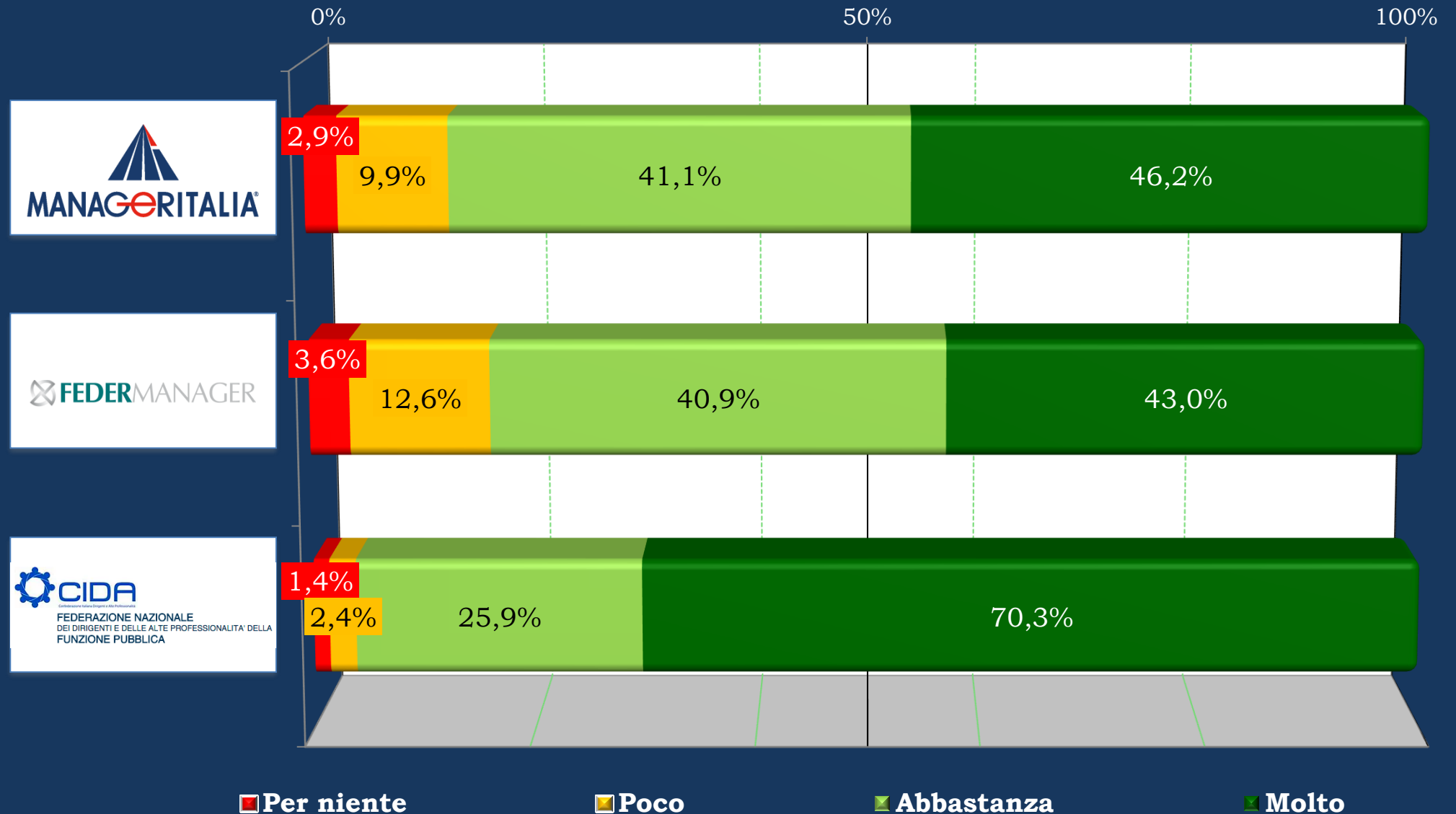
Oggi e soprattutto in ottica futura quanto pensi che avrai bisogno di un'organizzazione che ti rappresenti e aggregi professionalità, interessi, ecc. simili ai tuoi?

Totale campione

Bisogno di rappresentanza



Bisogno di rappresentanza

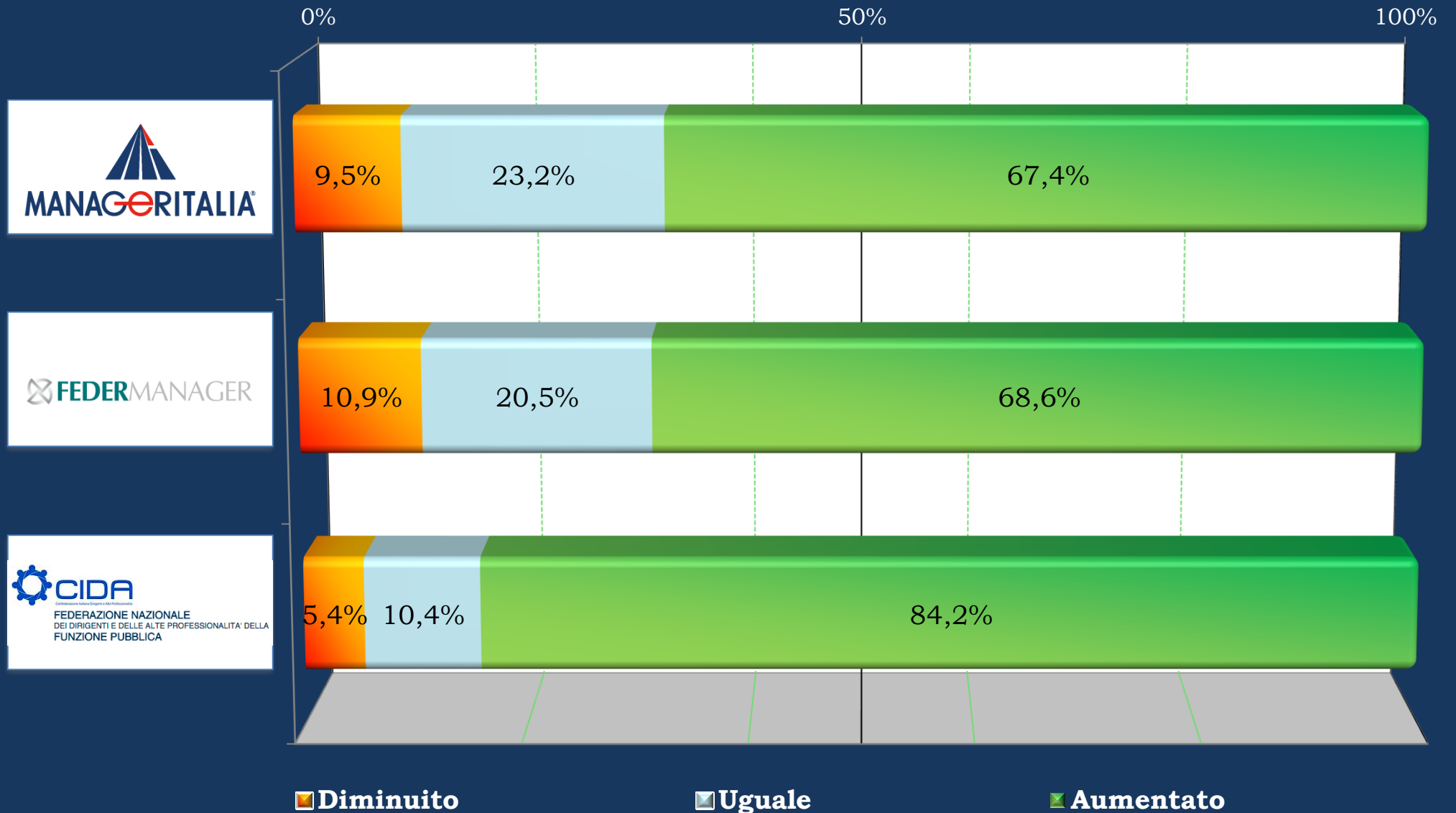


Trend recente del bisogno di rappresentanza

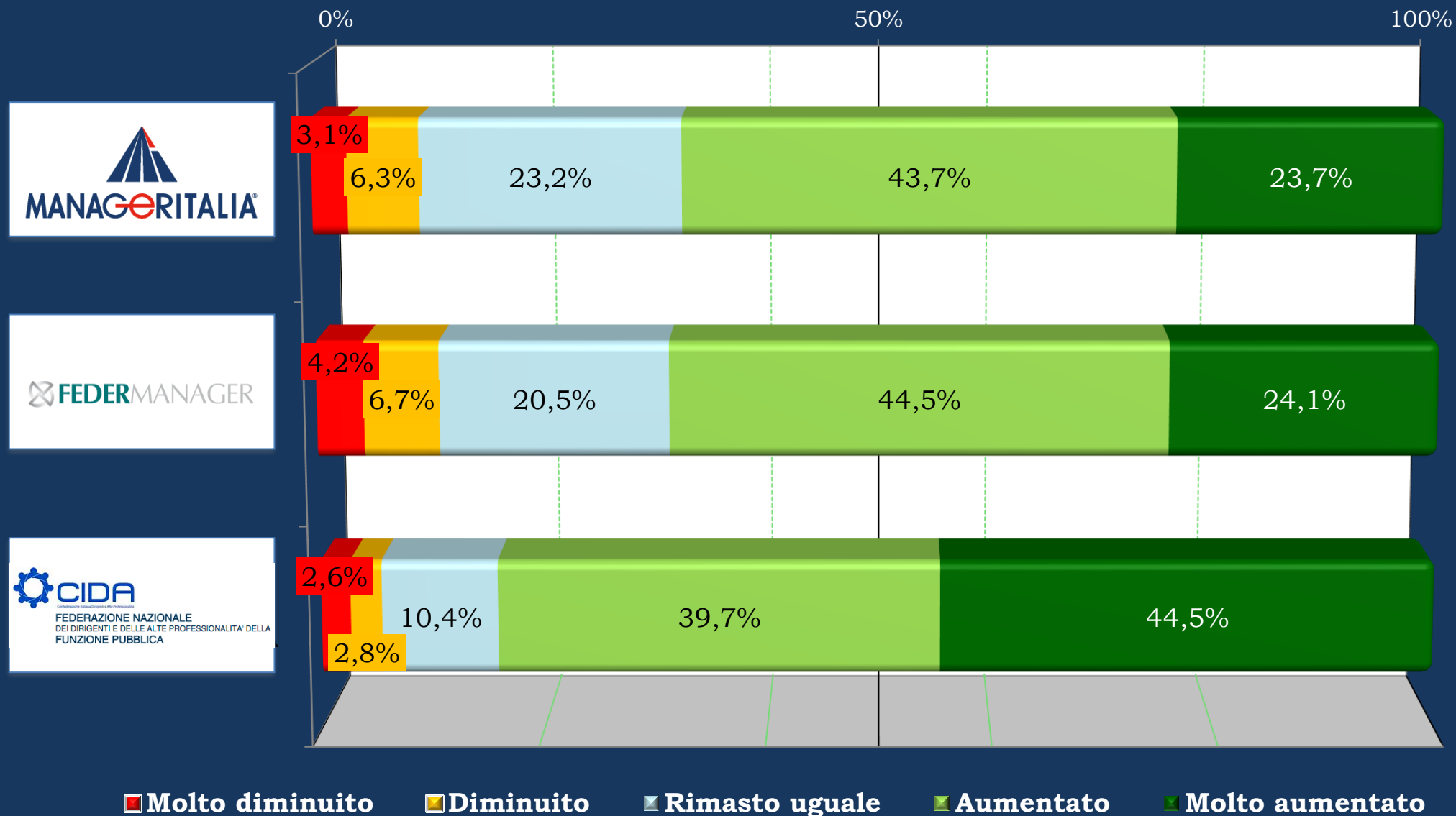
In particolare il tuo bisogno di essere rappresentato professionalmente da un'organizzazione, alla luce della situazione attuale e delle prospettive a medio termine, rispetto a pochi anni fa è ...

Totale campione

Trend recente del bisogno di rappresentanza



Trend recente del bisogno di rappresentanza

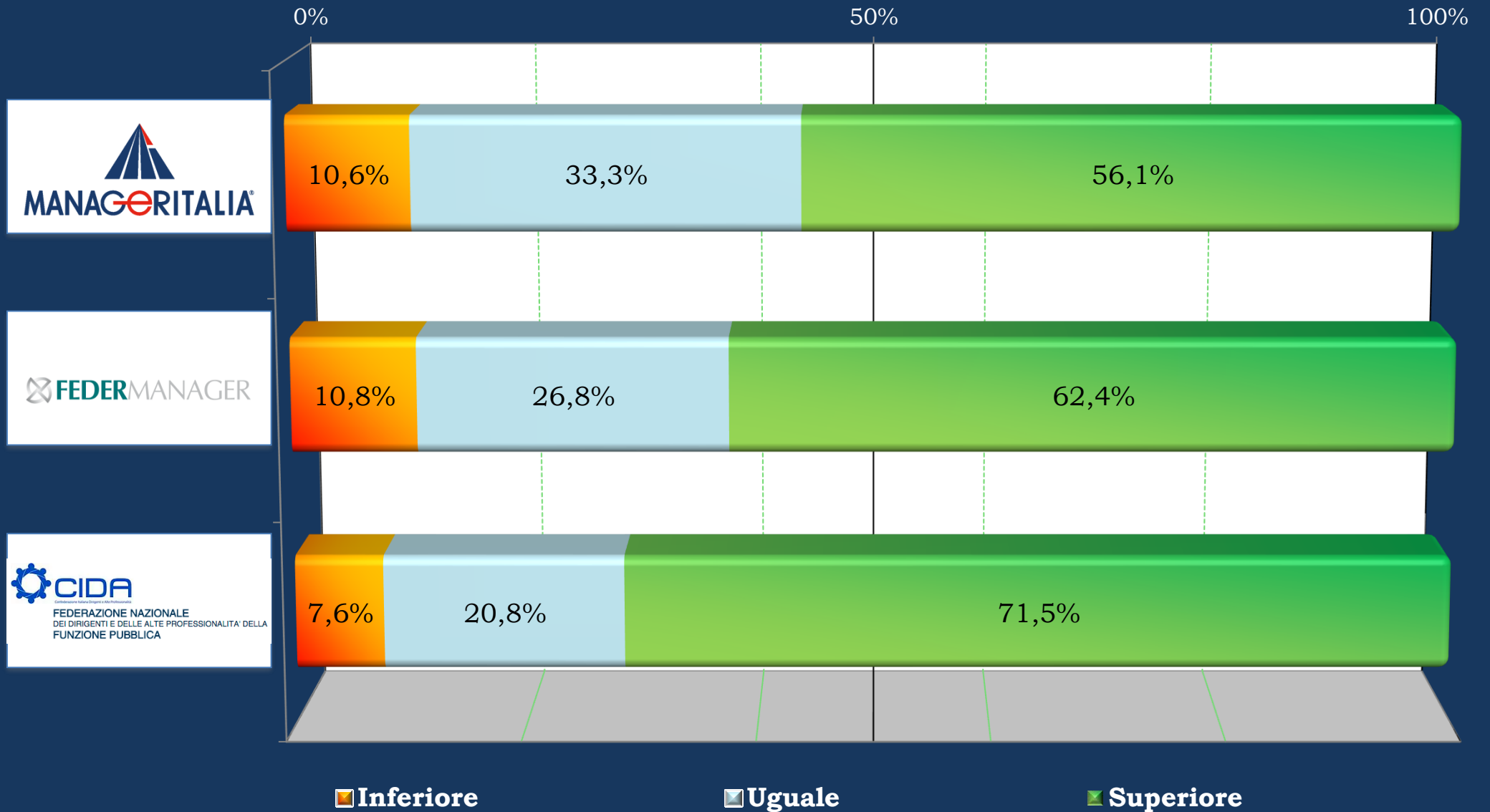


Trend del bisogno di rappresentanza in ambito politico, professionale e sociale

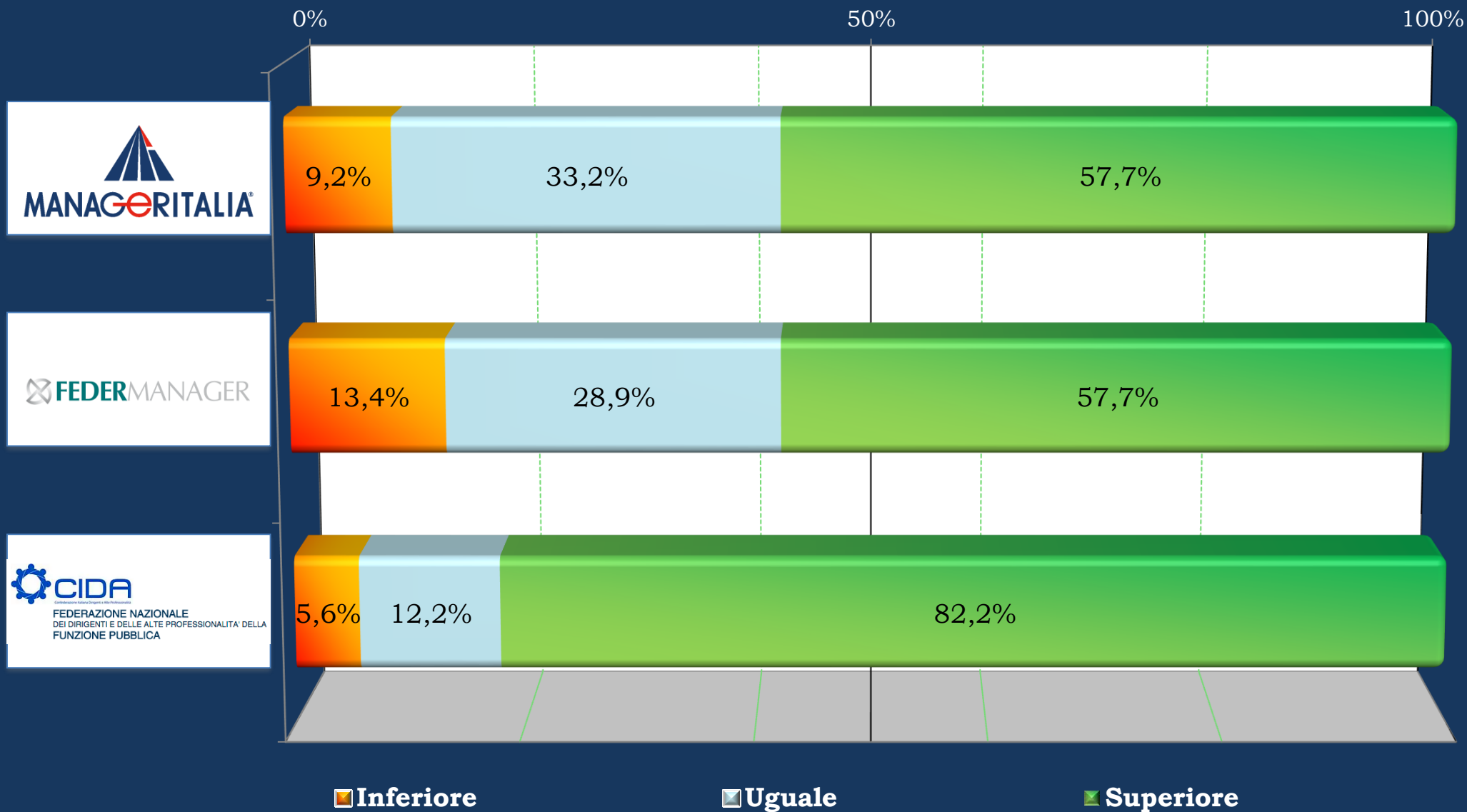
In particolare, il tuo bisogno di essere rappresentato in ambito politico, professionale/sindacale e sociale è oggi superiore o inferiore al passato?

Totale campione

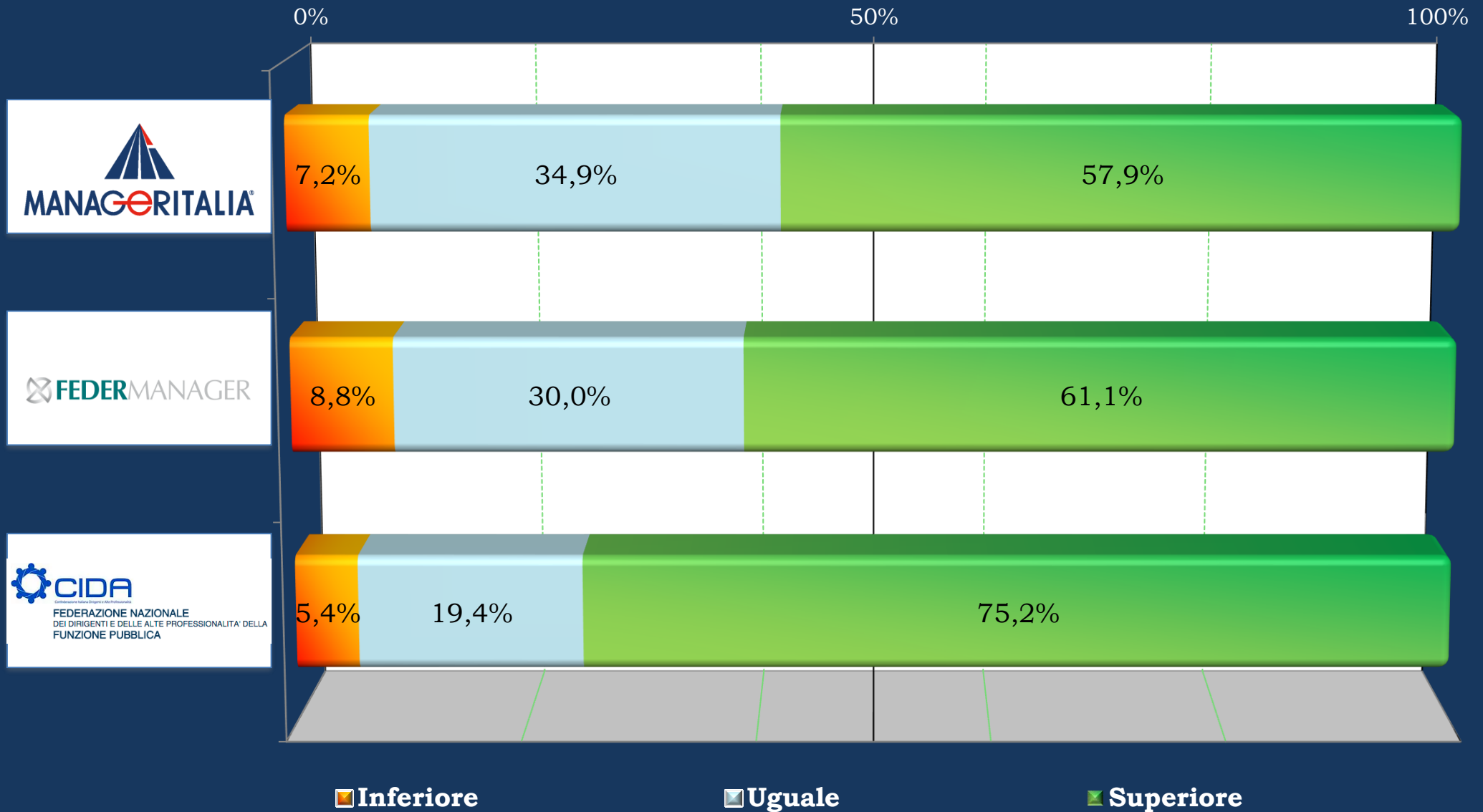
Ambito politico/presso le Istituzioni



Ambito professionale/sindacale



Ambito sociale (contribuire collettivamente alla crescita economica e sociale)



Sulla tutela

Anche in ambito pubblico, negli ultimi 5-10 anni molte istituzioni si sono dotate di dirigenti a tempo determinato, non tanto per spoil system, ma per poterli lasciare poi.

Sulla tutela

In ambito medico il sindacato viene visto come protezione, tutela in caso di difficoltà. Stiamo cercando di spingere per darci maggiore forza perché siamo molto, molto frammentati

Sulla tutela

Fare sindacato in ambito ospedaliero ha sempre significato difendere alcuni diritti contrattuali e la professionalità del medico (far applicare il contratto in tutte le sue forme). Noi facciamo parte della cosiddetta dirigenza medica, ma non dirigiamo nulla, noi siamo medici (e il termine stesso “dirigenti” lo dirigiamo male), per noi l’essere dirigenti è una medaglia di latta. Chi fa il dirigente dirige qualcosa mentre noi dal 2000, con l’aziendalizzazione, non dirigiamo nulla

Sul contratto

C'è la necessità di andare oltre al contratto attuale: contratti più innovativi e più rispondenti alle nuove esigenze di lavoro, più atti a dire che se il manager diventa 4.0 o 5.0 il contratto deve rispecchiare ciò.

Sul ruolo sociale

Secondo me le due parti, pubblico e privato, dovrebbero creare un nocciolo duro per dire "noi siamo la classe dirigente del Paese e siamo così, ci riconosciamo in questi valori e vogliamo agire con serietà, competenza e professionalità". Il compito del sindacato è dunque quello di difendere il ruolo del dirigente e la professionalità del dirigente. Una difesa di tipo sociale, dell'immagine della categoria.

Sul valore

Riscontro che la figura del manager è ben poco nota, poco capita. Il dirigente è qualcosa di oscuro, a molti sembrano personaggi da stipendi incredibili; non capiscono che siamo migliaia, che ci confrontiamo con problemi più terra-terra

Torniamo alla cultura manageriale: far capire alle aziende l'importanza del dirigente/manager.

Percezione del bisogno di rappresentanza

Parlando di rappresentanza, rispetto alle seguenti affermazioni quanto sei d'accordo?

Totale campione

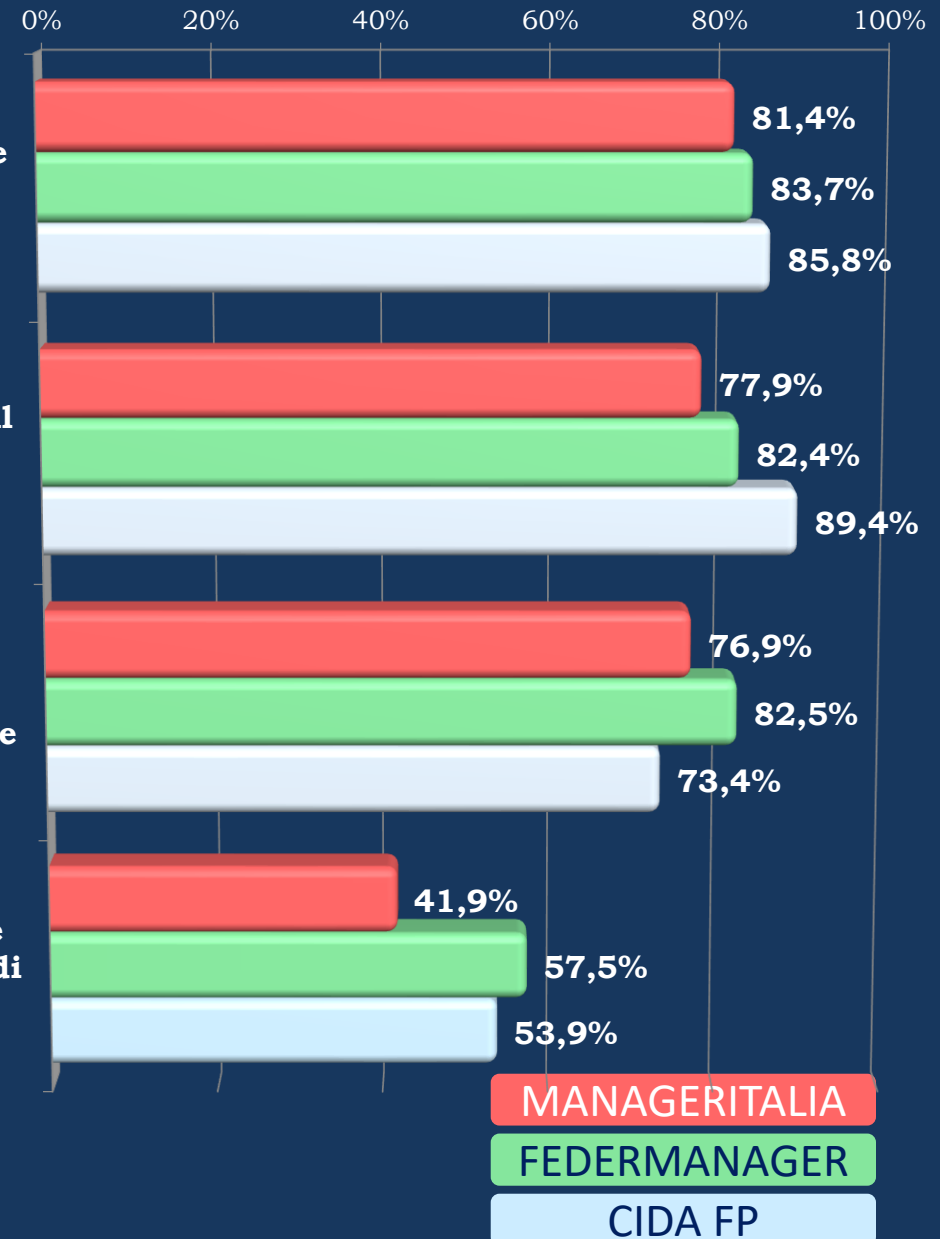
Percezione del bisogno di rappresentanza *molto + abbastanza*

La gestione dello sviluppo professionale, un tempo supportata dalle aziende/amministrazioni, è oggi sempre più lasciata all'individuo, che per questo ha bisogno di organizzazioni che lo supportino

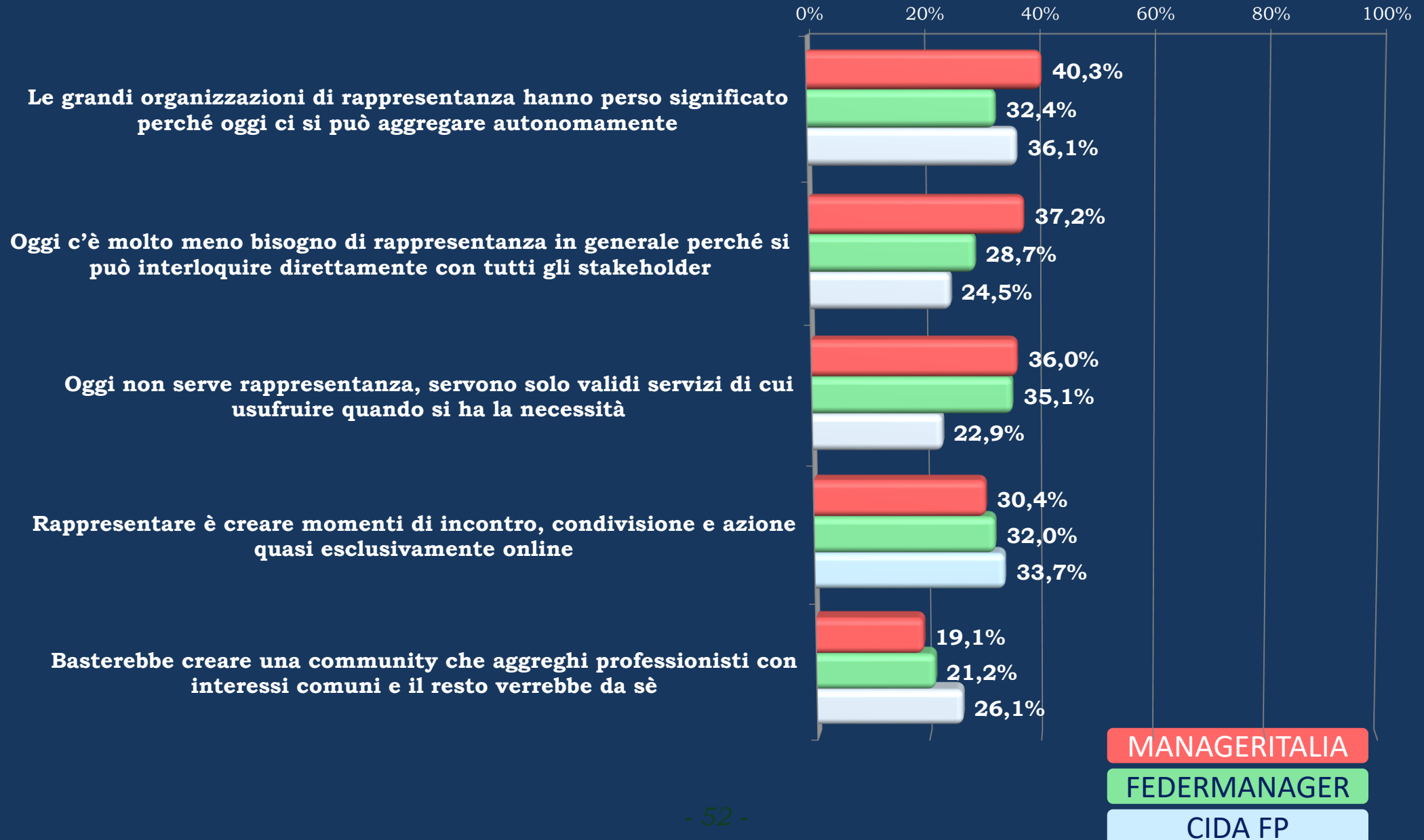
In un mondo del lavoro sempre più globale, complesso e sfidante il bisogno di rappresentanza a livello professionale è sempre più determinante

Organizzazioni di rappresentanza oggi hanno un senso/valore aggiunto solo se allargano la loro azione a livello europeo e globale

Oggi il bisogno di condividere esperienze e fare networking è soddisfatto al meglio dalle aziende che offrono spazi comuni di lavoro, incontro, sviluppo di aziende ecc.



Percezione del bisogno di rappresentanza *molto + abbastanza*

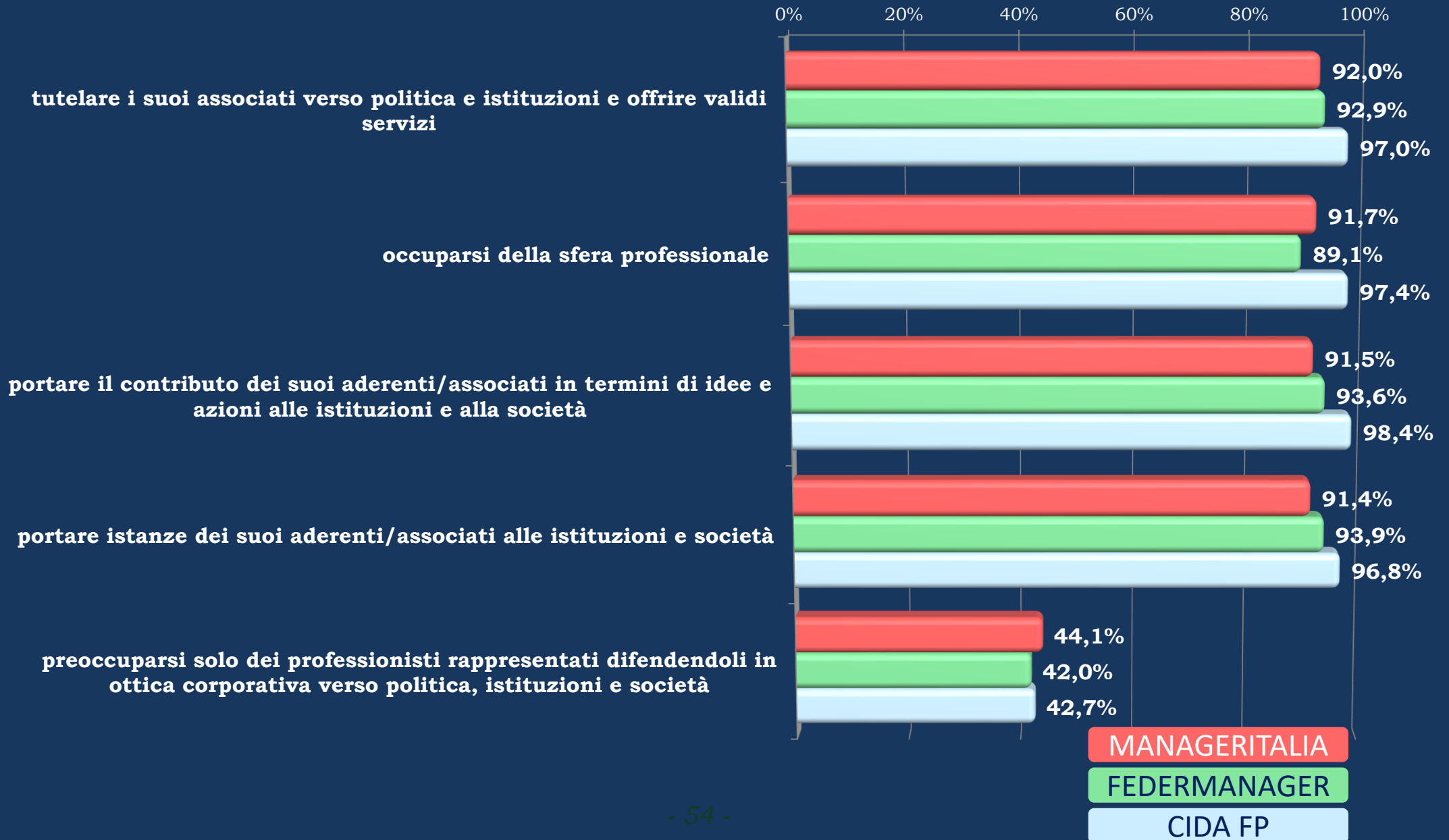


Caratteristiche auspicate in organizzazione di rappresentanza professionale

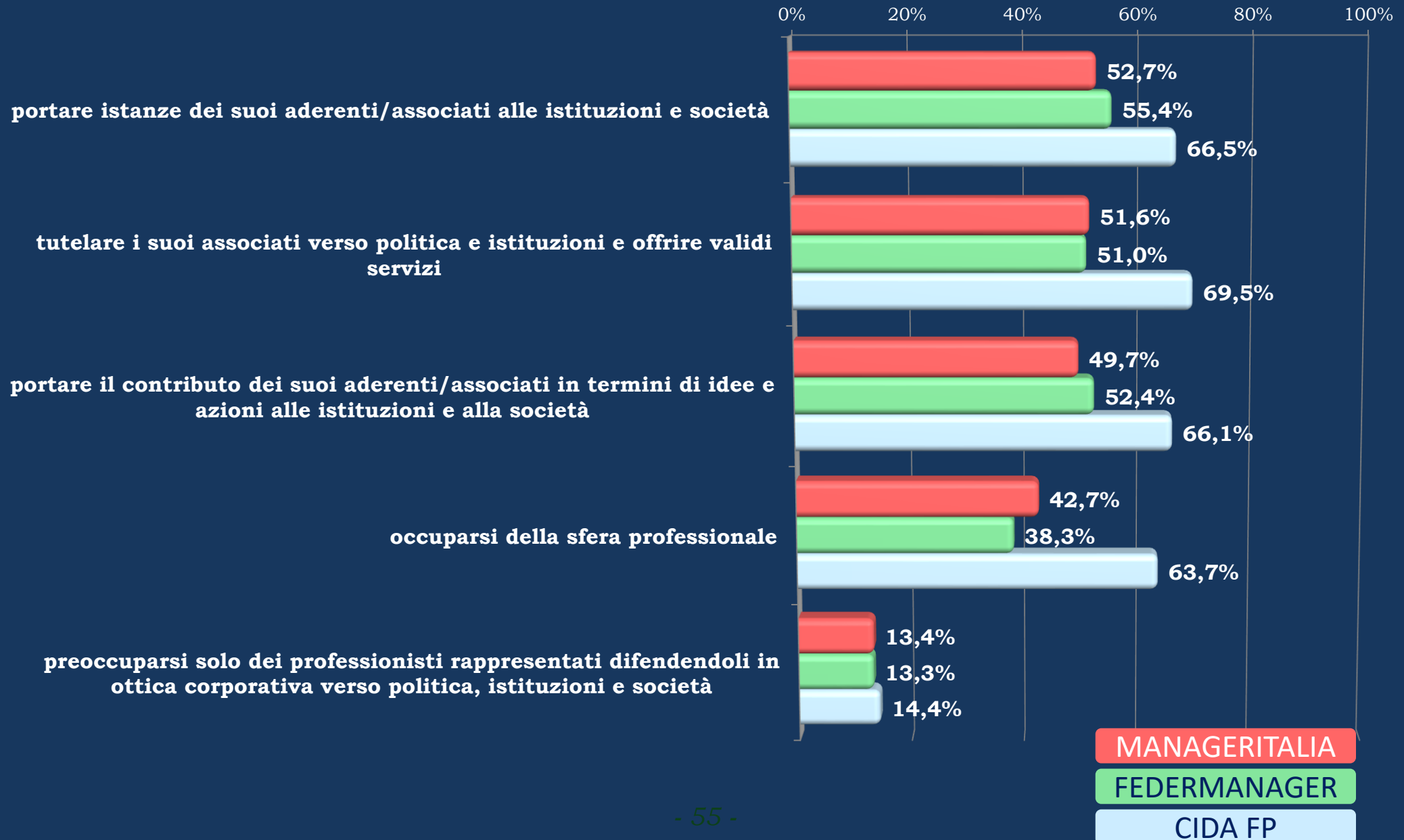
***Un'eventuale rappresentanza professionale che
risponda alle tue esigenze in ottica attuale, e ancor
più futura, dovrebbe...***

Totale campione

Caratteristiche auspicate in organizzazione di rappresentanza professionale (*molto + abbastanza*)



Caratteristiche auspicate in organizzazione di rappresentanza professionale (*molto*)

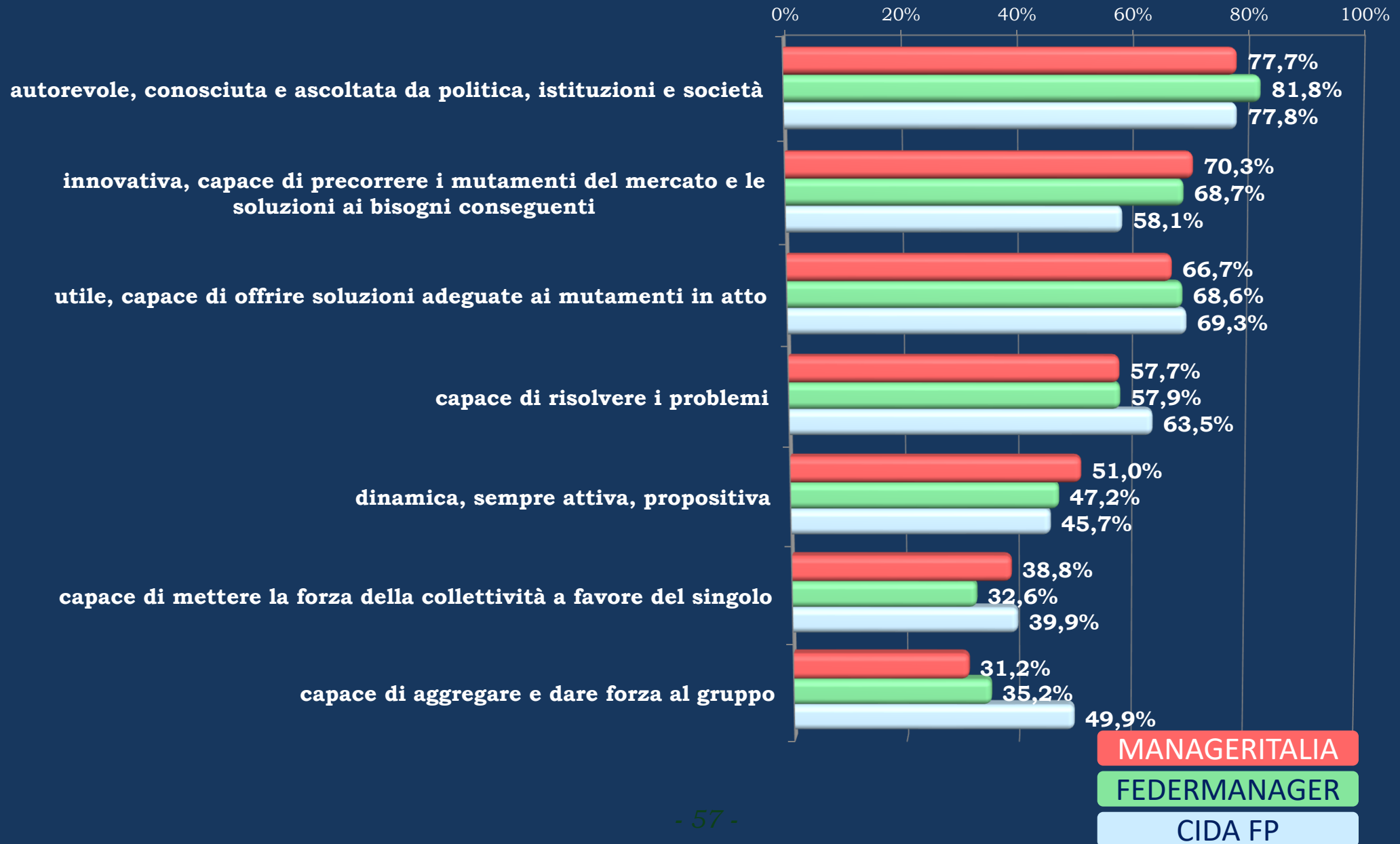


Profilo auspicato dell'organizzazione di rappresentanza

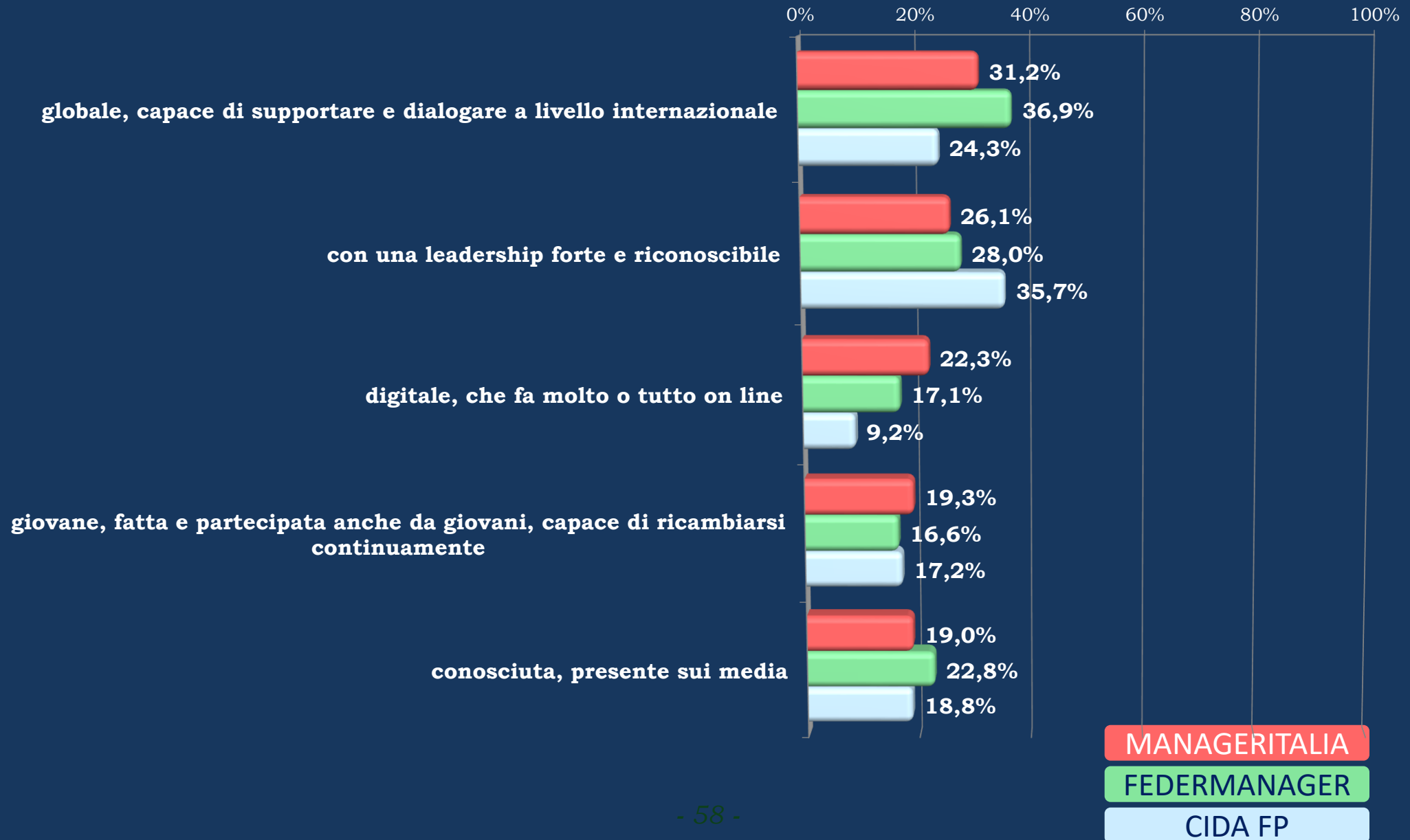
***Come dovrebbe essere percepita dall'esterno
un'organizzazione della quale sentirti orgoglioso di
essere rappresentato? Indicane non più di sei***

Totale campione

Profilo auspicato dell'organizzazione di rappresentanza



Profilo auspicato dell'organizzazione di rappresentanza





AstraRicerche
corso Sempione 33
20145 Milano

Tel. (+39) 02.3319820
astra@astraricerche.it

www.astraricerche.it