

19 novembre 2013

Fabrizio Fornezza T +39 02
43809.310
fabrizio.fornezza@gfk.com

Percezioni e ruolo sociale dei dirigenti e delle élite

GfK Eurisko S.r.l.
con socio unico
sede legale:
Via Monte Rosa 15
20149 Milano, Italy

Tel +39 02 438091
Fax +39 02 4814177
www.gfk-eurisko.it

Piazza della Repubblica 59
00185 Roma, Italy
Tel +39 06 47823302
Fax +39 06 96703967

capitale sociale € 2.600.000 i.v.
REA Milano 1514546
C.F. e P.IVA
11955940157
Registro delle imprese
di Milano n. 11955940157

Direzione e coordinamento: GfK SE



élite italiane

Il senso della ricerca

Si tratta di una ricerca sulla percezione dei dirigenti e delle élites legate al sistema dell'impresa: imprenditori, dirigenti appunto, ed il personale giovane e medio giovane di talento che può aspirare a crescere, a fare carriera.

La rappresentazione delle élites : i mondi, i campioni della ricerca

La ricerca ascolta le voci delle élites professionali di impresa: 369 dirigenti, 657 fra impiegati apicali e quadri (la prossima élite), 136 imprenditori di aziende strutturate (almeno 10 addetti): rappresenta complessivamente un mondo di circa 2,6 milioni di italiani che lavorano. Milioni di cittadini che danno un contributo fattivo al Paese con il proprio lavoro, anche attraverso la fiscalità, di cui sostengono pesi ben superiori alla quota proporzionale (in teste e voti).

A questa rappresentanza delle élites è affiancata la voce del Paese: la pubblica opinione (espressa nella ricerca da 823 interviste ad italiani adulti). Una pubblica opinione al cui interno è adeguatamente rappresentata la quota di popolazione attiva che opera in azienda come impiegati od operai, così come la frazione di pensionati ex lavoratori. Insomma, la ricerca offre – pur con i suoi limiti - uno spaccato piuttosto inedito del Paese attraverso i segmenti che ruotano attorno al sistema di impresa, dalla PMI alla grande impresa.

I temi della ricerca

La ricerca analizza, pur sinteticamente, i bisogni del Paese, percepiti da popolazione ed élites, con un focus specifico sui dirigenti di impresa, privata e pubblica.

Confronta ruolo e reputazione (e l'auto-percezione) delle élites e delle loro diverse componenti nel dare una risposta ai problemi individuati.

Analizza la capacità di leadership di dirigenti ed altri soggetti delle élites attraverso le forme del loro impegno pubblico, in termini di ruolo e responsabilità sociale (una sorta di CSR delle élites).

A questo lato pubblicistico, si affianca quello privatistico: ovvero la reputazione e l'auto-valutazione sul versante dell'impegno «privato» che i diversi soggetti (dirigenti, imprenditori, quadri, etc.) svolgono ogni giorno all'interno delle organizzazioni in cui operano: aziende private, enti, aziende pubbliche.

Ma la leadership, il contributo di questi segmenti al Paese, per potersi attuare, richiede condizioni favorevoli o perlomeno la non amplificazione delle condizioni negative ed ostative, già presenti nel Paese e nella sua crisi.

La ricerca pertanto analizza opportunità e difficoltà di esercizio della leadership delle élites (e dei dirigenti al loro interno), cercando di evidenziare i punti su cui stabilire (o ristabilire) una sorta di patto sociale fra élites e Paese.

I bisogni del Paese

Il Paese, malgrado i piccoli segni di ripresa, evidenti nel 2013, non sembra ancora credere ad un futuro possibile. La sfiducia prevale, le soluzioni sono spesso individuali, adattive e talvolta anomiche (la piccola evasione fiscale, *l'io speriamo che me la cavo*).

Il Paese e la sua pubblica opinione riescono comunque a percepire un'agenda delle priorità per costruire un'Italia possibile: una agenda i cui titoli sono nell'ordine occupazione, competitività, efficienza, merito, innovazione.

L'élite condivide le stesse priorità con maggior consapevolezza rispetto alla pubblica opinione sulla loro importanza e urgenza.

Tutte queste issues sono percepite dalle élites come più rilevanti, poche vengono lasciate indietro.

Bisogni del Paese, reputazione ed auto-candidature di élite e dirigenti

L'élite risulta chiaramente investita dal Paese del compito di dare una risposta alle esigenze prospettate nel capitolo precedente. Si tratta evidentemente di un ruolo collettivo: sono molte le figure in cui la pubblica opinione ripone attese di un contributo fattivo.

Le stesse élites mostrano una auto-candidatura convinta; la necessità di un impegno e la loro disponibilità allo stesso appaiono altrettanto evidenti.

Fra le élites, la figura dell'imprenditore risulta quella connotata dalla visibilità più solida, seguita dai liberi professionisti e dai dirigenti. In particolare, la candidatura dei dirigenti risulta particolarmente auspicata dalla élite stessa; la candidatura dei liberi professionisti sembra invece un poco più attesa dalla pubblica opinione.

E' evidente che alcuni attori hanno capitalizzato finora meglio di altri la loro immagine pubblica, godendo di una rappresentazione sociale più vicina al cromosoma italico. L'individualismo nazionale premia, ad esempio, la figura dell'imprenditore ed in parte quella del libero professionista, a lui in qualche misura assimilato.

La ormai storica «discesa in campo» di questi ceti ha favorito questa percezione, probabilmente.

Le figure più legate a ruoli aziendali, a logiche collettive e di team come i dirigenti sono indubbiamente meno visibili presso l'opinione pubblica. Discorso analogo vale per i quadri e i giovani di talento che aspirano ad una carriera.

E' un peccato: un Paese di eccessi di individualismo e attraversato da proclami sul «fare squadra» potrebbe avere bisogno più di figure in grado di fare *team building* che eroi individuali. Come evidenzia la ricerca, queste figure possono essere reperite nelle élites aziendali del lavoro dipendente: i dirigenti, gli aspiranti dirigenti.

Bisogni del Paese ed élites: l'agire privatistico attraverso le organizzazioni e le imprese (pubbliche e private)

I bisogni del Paese non si servono solo attraverso l'agire pubblico, sociale, politico. Si servono anche attraverso un agire «privatistico», comunque di rilevanza sistemica, svolgendo il proprio ruolo dentro le imprese e le organizzazioni che operano nel nostro Paese.

La ricerca fotografa, anche l'opportunità a disposizione di dirigenti ed élite aziendali di rinforzare la leadership attraverso una ulteriore e più coraggiosa azione all'interno delle organizzazioni e delle imprese in cui operano.

In questo ambito privatistico, ovviamente gli imprenditori (ed in parte i liberi professionisti) confermano l'immagine di soggetti in grado di fare la differenza.

Ma nell'ambito dell'impresa (pubblica o privata) il ruolo del dirigente, le sue responsabilità ed attese vengono potenziate. L'élite carica di maggiori responsabilità ed attese il dirigente; lo stesso dirigente appare più sicuro nella auto-candidatura ad un ruolo di leadership, non solo tecnico-cooperativa, dentro le organizzazioni.

L'élite italiana, risorsa per il Paese

L'esercizio della leadership richiede ai dirigenti, ai giovani di talento che vogliono crescere restando in Italia e a tutte le élites, l'assunzione di ruoli sia di maggiore leadership socio-culturale (e politica) sia maggiori responsabilità nell'ambito della leadership interna all'impresa.

Per svolgere questo doppio ruolo è tuttavia necessario migliorare – per quanto possibile - le condizioni ambientali in cui le élites stesse si trovano ad operare. I parametri, ad esempio, della percezione del proprio presente e del proprio futuro portano oggi le élites su una strada pessimistica e difensiva che non rappresenta certo il prerequisito ideale per una leadership serena.

Non si tratta di richiesta di protezione sociale: appare evidente – anche dalle auto attribuzioni – che popolazioni come i dirigenti sono allenate ad operare in condizioni ambientali disagiate, come truppe speciali. Lo dicono i dati sulla disponibilità alla mobilità, alla capacità di accettare dosi di stress elevato o ad accettare di operare in situazioni di lavoro insicuro e flessibile. Tutti parametri ben superiori alla media delle altre popolazioni (della media dei lavoratori di certo, ma anche di alcune componenti dell'élite stessa). Condizioni con cui peraltro, in un futuro prossimo, si dovranno confrontare in qualche misura tutte le popolazioni professionali, non solo quelle apicali.

In cambio di questo agire di "frontiera" i dirigenti chiedono di avere riserve di certezze e di piccolo benessere, almeno sul lato privato (il work-life balance ad esempio), il poter svolgere un ruolo di coach anche per i colleghi ed i collaboratori.

E' proprio l'immagine del coach, della figura di alto livello che non gioca solo per sé ma fa giocare la squadra, il «mito fondativo» attorno al quale si raccolgono oggi i pensieri collettivi dei dirigenti.

Interessante notare che questo mito appare condiviso anche dall'opinione pubblica e dalle altre componenti delle élites vicine ai dirigenti.

Non sono dunque soltanto le icone tecniche (comunque molto solide nella pubblica opinione: ovvero l'immagine di professionista competente) a rappresentare il dirigente, oggi, nell'immaginario collettivo. Tanto meno le figure individualistiche, dell'eroe solitario.

Quello del coach non è forse un mito così forte da diventare (ancora) una vera identità, ma è certo una buona base da cui partire. «Fare squadra» è certamente una buona strategia, trovare un buon allenatore... un ottimo punto di partenza.