



ISTITUTO PER GLI STUDI SULLA PUBBLICA OPINIONE

L'immagine dei dirigenti d'azienda italiani

Indagine quantitativa presso l'opinione pubblica e un campione di associati Federmanager

Aprile 2010

(Rif. 1601v310)

***ISPO per
Federmanager***



ISPO
Istituto per gli Studi sulla Pubblica Opinione

	pag.
Presentazione della ricerca	3
– La figura del dirigente d’azienda presso l’opinione pubblica	5
– Le differenze percepite tra i titoli “dirigente d’azienda” e “manager”	12
– Le differenze tra la figura del dirigente d’azienda e dell’imprenditore	15
– Alcune opinioni sulla professione dirigenziale e sul suo grado di desiderabilità sociale	20
– Vivere da dirigenti	25
– In che misura i dirigenti italiani si sentono soddisfatti della vita privata e della carriera?	26
– Quali sono gli aspetti più appaganti della professione dirigenziale?	32
– Quali sono le maggiori difficoltà della professione dirigenziale?	37
– Chi sono i soddisfatti e chi gli insoddisfatti?	44
– I giudizi sul ruolo ricoperto dai dirigenti in Italia	48
– L’impatto della crisi sul paese e sull’economia in generale	57
– L’impatto della crisi sulla vita dei dirigenti	61
– Le strategie adottate dai dirigenti per fronteggiare la crisi	67
– Il contributo dei dirigenti italiani a favorire l’uscita del paese dalla crisi	71
Il campione intervistato	75
La scheda della ricerca	76

Presentazione della ricerca

La ricerca qui di seguito illustrata ha indagato **l'immagine dei dirigenti italiani**. Obiettivo dello studio è stato, da un lato studiare la figura del dirigente d'azienda e le opinioni sulla professione dirigenziale presso l'opinione pubblica; dall'altro, analizzare gli atteggiamenti e gli orientamenti sulla qualità della vita lavorativa di chi esercita la professione del dirigente. Per raggiungere tale duplice obiettivo, sono stati coinvolti nello studio due diversi tipi di target: la popolazione italiana maggiorenne e i dirigenti associati a Federmanager.

Le aree tematiche affrontate **presso l'opinione pubblica** sono:

- le percezioni simboliche associate alla figura del dirigente e le differenze percepite con la figura del manager e dell'imprenditore;
- la desiderabilità sociale della professione dirigenziale.

Le aree tematiche affrontate **presso i dirigenti** sono:

- il livello di benessere e le principali problematiche della professione;
- l'impatto della crisi sulla professione e le strategie "salva-crisi" adottate;
- le previsioni per il futuro.

Abbiamo poi indagato, **sia tra la popolazione, sia tra i dirigenti**, il ruolo ricoperto da questi ultimi in Italia e il loro contributo all'uscita del paese dalla crisi.

La ricerca **presso l'opinione pubblica** è stata realizzata tramite **interviste telefoniche** (C.A.T.I.: Computer Assisted Telephone Interview) **su un campione di 800 individui**, statisticamente rappresentativo della popolazione italiana maggiorenne (con oltre 17 anni di età per genere, età, professione, titolo di studio, area geografica di residenza, ampiezza dei centri urbani di residenza).

Presso i dirigenti sono state realizzate **1438 interviste**, con metodo C.A.W.I. (Computer Assisted Web Interview), **ad altrettanti associati a Federmanager**.

Agli intervistati è stato somministrato un questionario di tipo strutturato. I dati sono stati elaborati attraverso l'utilizzo di pacchetti informatici statistici appositamente predisposti per questo tipo di ricerche, come SPSS. Oltre alle elaborazioni concernenti le distribuzioni di frequenza e gli incroci per le principali variabili socio-anagrafiche, sono stati predisposti e calcolati appositi indici sintetici di valutazione dei diversi aspetti e temi contenuti nel questionario.

La figura del dirigente d'azienda presso l'opinione pubblica

Tra la popolazione la figura del dirigente d'azienda è connotata in senso molto positivo e concepita essenzialmente come "figura guida"

CAMPIONE POPOLAZIONE

Dalle prime associazioni spontanee che gli intervistati hanno espresso sulla figura del dirigente d'azienda emerge **un profilo** alquanto **positivo**.

1) Nella maggior parte dei casi essi identificano il dirigente con **una figura di guida**, che ricopre essenzialmente un **ruolo decisionale e di coordinamento**:

"chi coordina il lavoro",

"una persona che comanda",

"un arbitro".

2) Ampiamente condivisa anche **la dimensione dell'impegno**, declinabile:

a. nella **professionalità** per cui un dirigente sa distinguersi:

"capace"; "competente";

"laurea"; "lunga formazione";

"una persona scrupolosa";

b. nelle **responsabilità**, talvolta eccessive, di cui un dirigente è investito:

"una persona impegnata"; "senso di responsabilità";

"orario"; "preoccupazioni"; "stress";

c. nei **valori umani** che un dirigente può incarnare:

"onestà"; "impegno";

"un brav'uomo"; "una persona in gamba";

"un uomo normale che lavora".

CAMPIONE POPOLAZIONE

3) Al terzo posto troviamo **la dimensione del potere**. Un dirigente è immaginato come una persona che ricopre una **posizione importante e socialmente desiderabile**:

"un pezzo grosso";

"uno con gli attributi";

"una persona di rilievo";

"una grande industria"; "la Fiat"

"tanti soldi"; "ottima posizione"; "beato chi ci arriva".

4) In alcuni casi assume connotazioni più negative, sia associate alla dimensione dell'**autorità**:

"prepotenza"; "una persona autoritaria"; "uno che da' ordini";

che a quella dell'inganno e della **truffa**:

"filibustiere"; "impresario", "giochi di palazzo"; "truffatore".

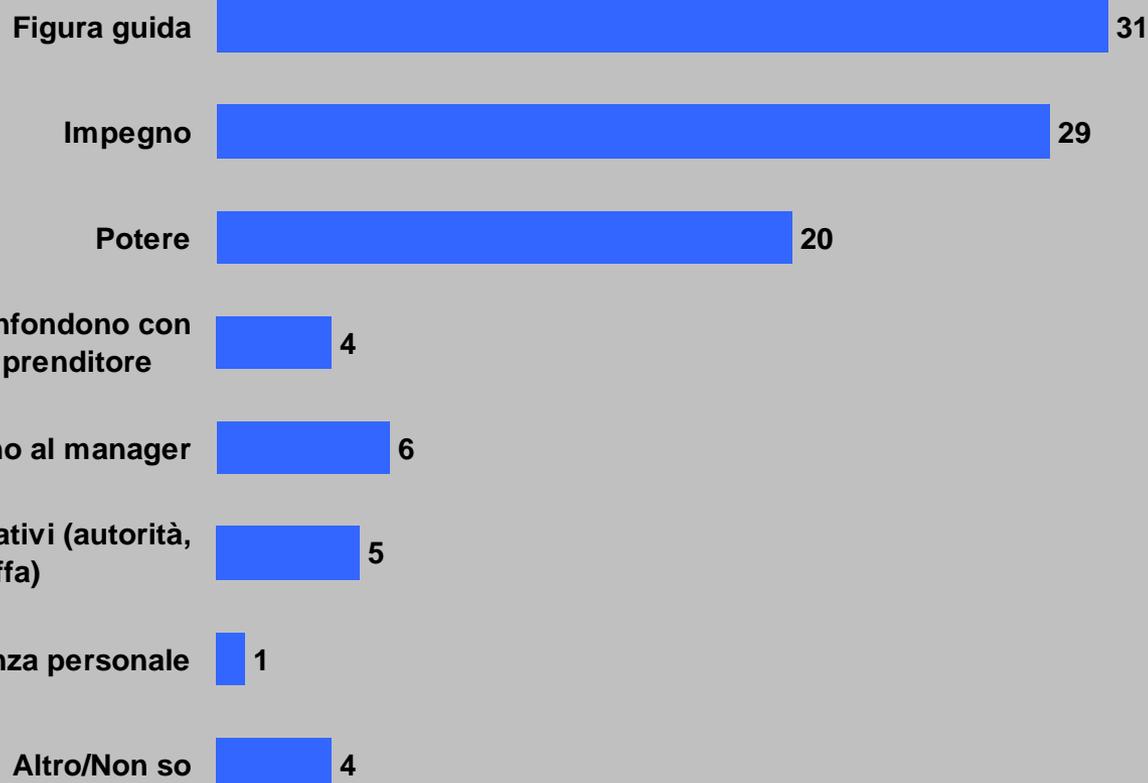
Una parte minoritaria del campione confonde il dirigente d'azienda con l'imprenditore.

C'è poi chi cita subito la parola "manager"; oppure chi cita situazioni personali, parenti o amici che svolgono questa professione.

CAMPIONE POPOLAZIONE

Il profilo d'immagine del dirigente d'azienda

% delle principali dimensioni individuate dalle risposte spontanee ricodificate



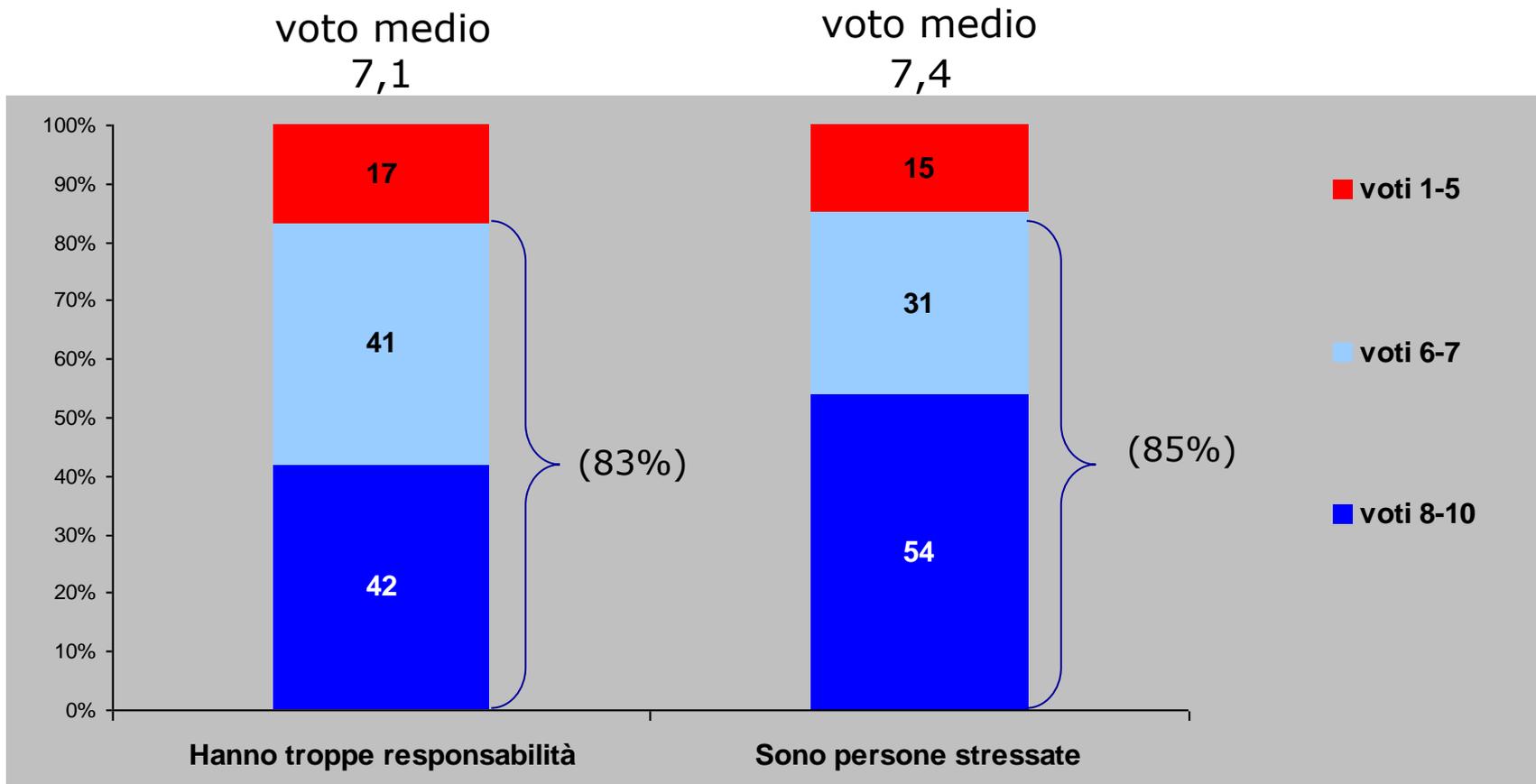
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Qual'è la prima parola in assoluto che le viene in mente se le dico dirigente d'azienda?"

Su sollecitazione, emergono i tratti dello stress e delle responsabilità eccessive

CAMPIONE POPOLAZIONE

Il profilo d'immagine del dirigente d'azienda



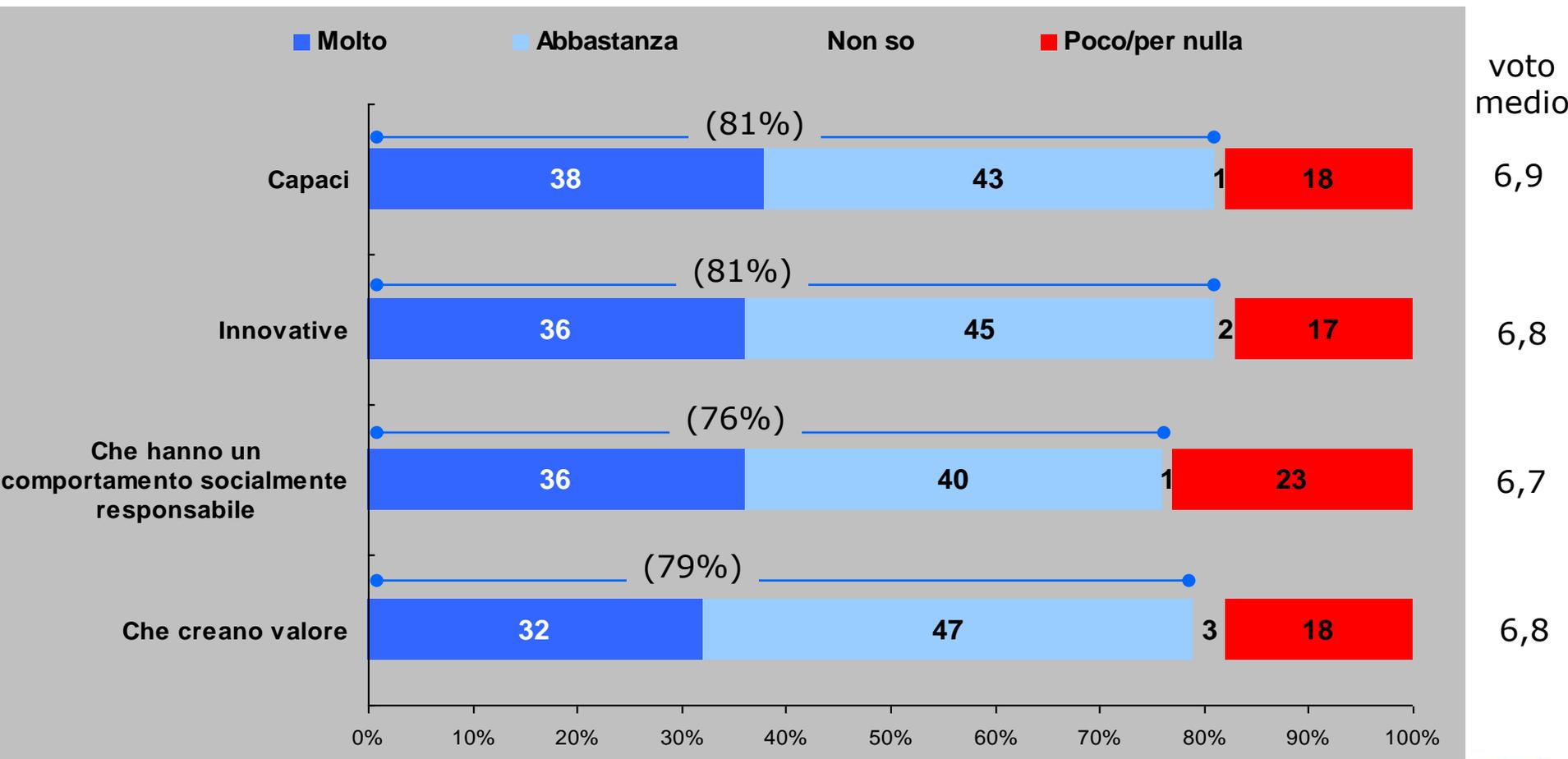
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Basandosi sull'esperienza diretta o sul sentito dire, mi dica in che misura, da 1 a 10, secondo Lei i dirigenti d'azienda mediamente sono persone:?"

Qualità positive ampiamente riconosciute dall'opinione pubblica sono la capacità e l'innovazione

CAMPIONE POPOLAZIONE

Il profilo d'immagine del dirigente d'azienda



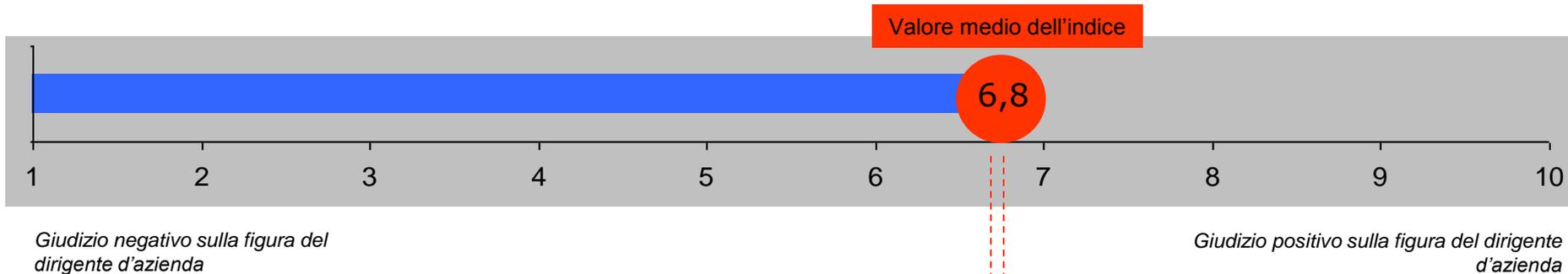
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Basandosi sull'esperienza diretta o sul sentito dire, mi dica in che misura, da 1 a 10, secondo Lei i dirigenti d'azienda mediamente sono persone?"

Se gli italiani dovessero dare un giudizio medio ai dirigenti darebbero la sufficienza piena

CAMPIONE POPOLAZIONE

Indice sintetico del profilo d'immagine del dirigente d'azienda



Esprimono un giudizio SOTTO la media

In maniera più accentuata i laureati (+13 p.p.), gli impiegati, insegnanti (+9 p.p.), i residenti al Nord-Est (+5 p.p.), i 25-34enni (+5 p.p.).

Esprimono un giudizio SOPRA la media

In maniera più accentuata i pensionati (+7 p.p.) e i residenti nelle grandi città (+5 p.p.).

L'indice è una media dei giudizi espressi dagli intervistati sulla figura del dirigente d'azienda. La scala varia da un minimo pari a 1 (indicatore di un giudizio negativo) ad un valore massimo pari a 10 (indicatore di un giudizio positivo). Il valore medio riscontrato per il campione intervistato è pari a 6,8.

Si sono esclusi dal calcolo dell'indice gli intervistati che non hanno mai espresso un'opinione.

Valori percentuali, base casi: 776

TESTO DELLA DOMANDA: "Basandosi sull'esperienza diretta o sul sentito dire, mi dica in che misura, da 1 a 10, secondo Lei i dirigenti d'azienda mediamente sono persone?"

Le differenze percepite tra i titoli “dirigente d’azienda” e “manager”

CAMPIONE POPOLAZIONE

Parlando di "manager", invece che di "dirigente d'azienda", le prime associazioni spontanee espresse dagli intervistati non cambiano di molto. Si può dunque affermare che i due profili d'immagine **coincidano**. Nella maggior parte dei casi, infatti, anche il manager viene identificato con una figura:

- **di guida**, che ricopre essenzialmente un ruolo decisionale e di coordinamento;
- investita di **impegno e responsabilità**;
- dotata di **potere** e che ricopre una posizione socialmente desiderabile
- solo in minima parte associata a caratteristiche negative.

All'interno di queste dimensioni si possono tuttavia scorgere alcune **lievi differenze**, soprattutto sulla tendenza ad attribuire al manager **più importanza del dirigente**,

"È un livello sopra il dirigente";

in alcuni casi appare come una **figura maggiormente proattiva**:

"è uno che procaccia gli affari";

"sta a capo di diverse aziende";

"si interessa per mandare avanti l'azienda";

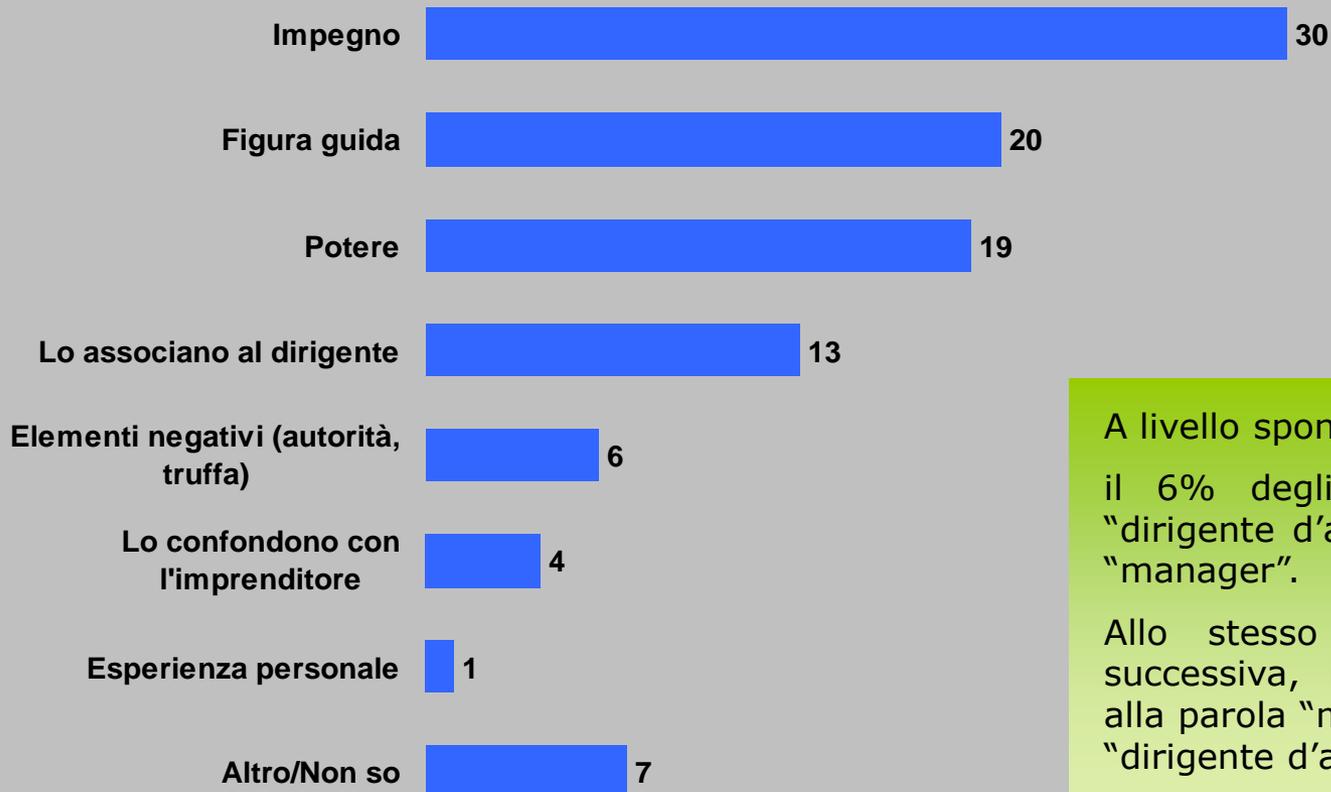
in altri casi viene associata a una dimensione **di maggior successo**, alcuni ad esempio alla parola manager citano grandi nomi come:

"Agnelli"; "Berlusconi"; "Montezemolo"; "Galliani"; "Marchionne".

CAMPIONE POPOLAZIONE

Il profilo d'immagine del manager

% delle principali dimensioni individuate dalle risposte spontanee ricodificate



A livello spontaneo:

il 6% degli intervistati alla parola "dirigente d'azienda" associa la parola "manager".

Allo stesso modo, nella domanda successiva, il 13% degli intervistati alla parola "manager" associa la parola "dirigente d'azienda".

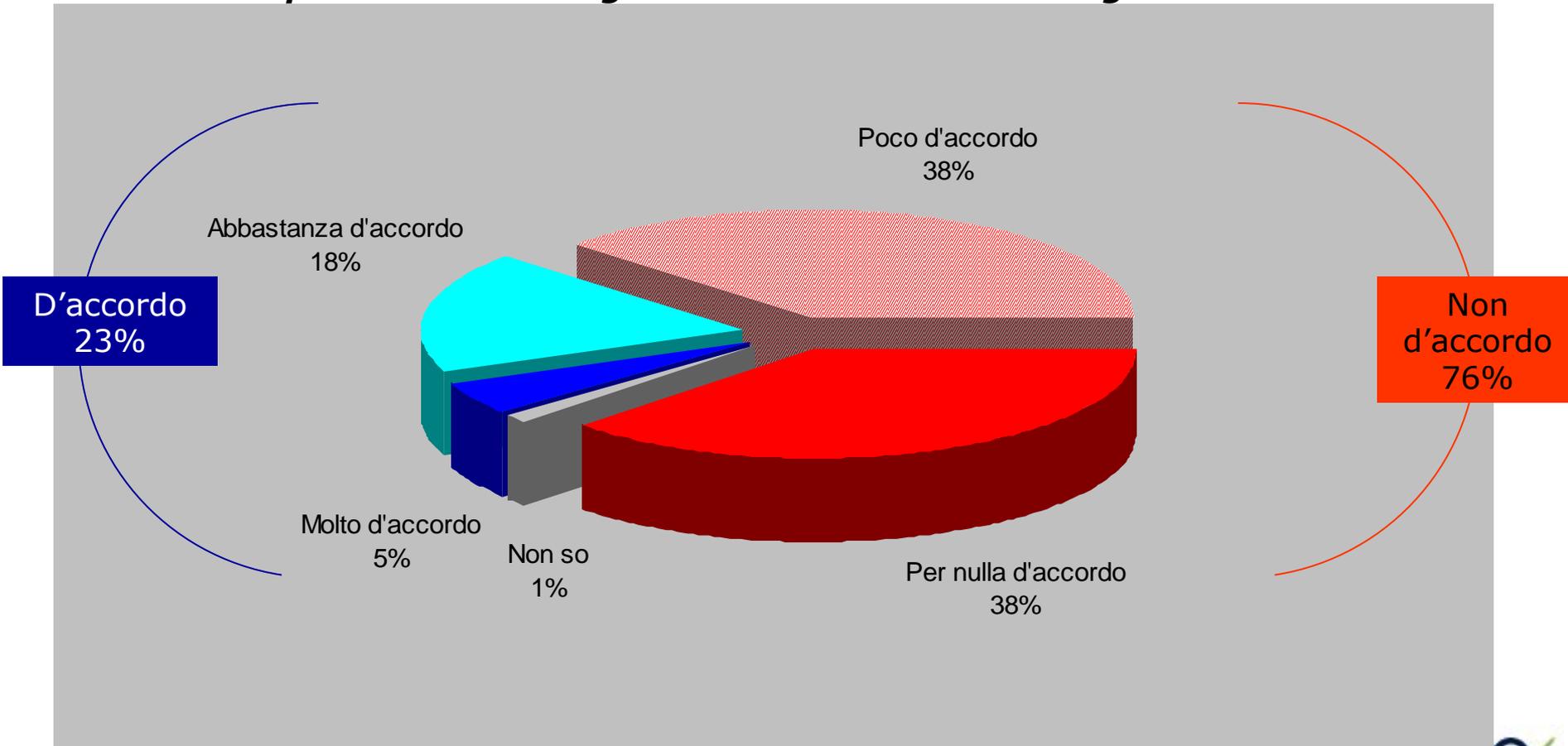
Le differenze tra la figura del dirigente d'azienda e dell'imprenditore

Per la maggioranza assoluta (76%) degli intervistati imprenditore e dirigente d'azienda sono due figure nettamente distinte

CAMPIONE POPOLAZIONE

Livello di accordo con l'affermazione:

"L'imprenditore e il dirigente d'azienda non si distinguono in nulla"



Valori percentuali, base casi: 800

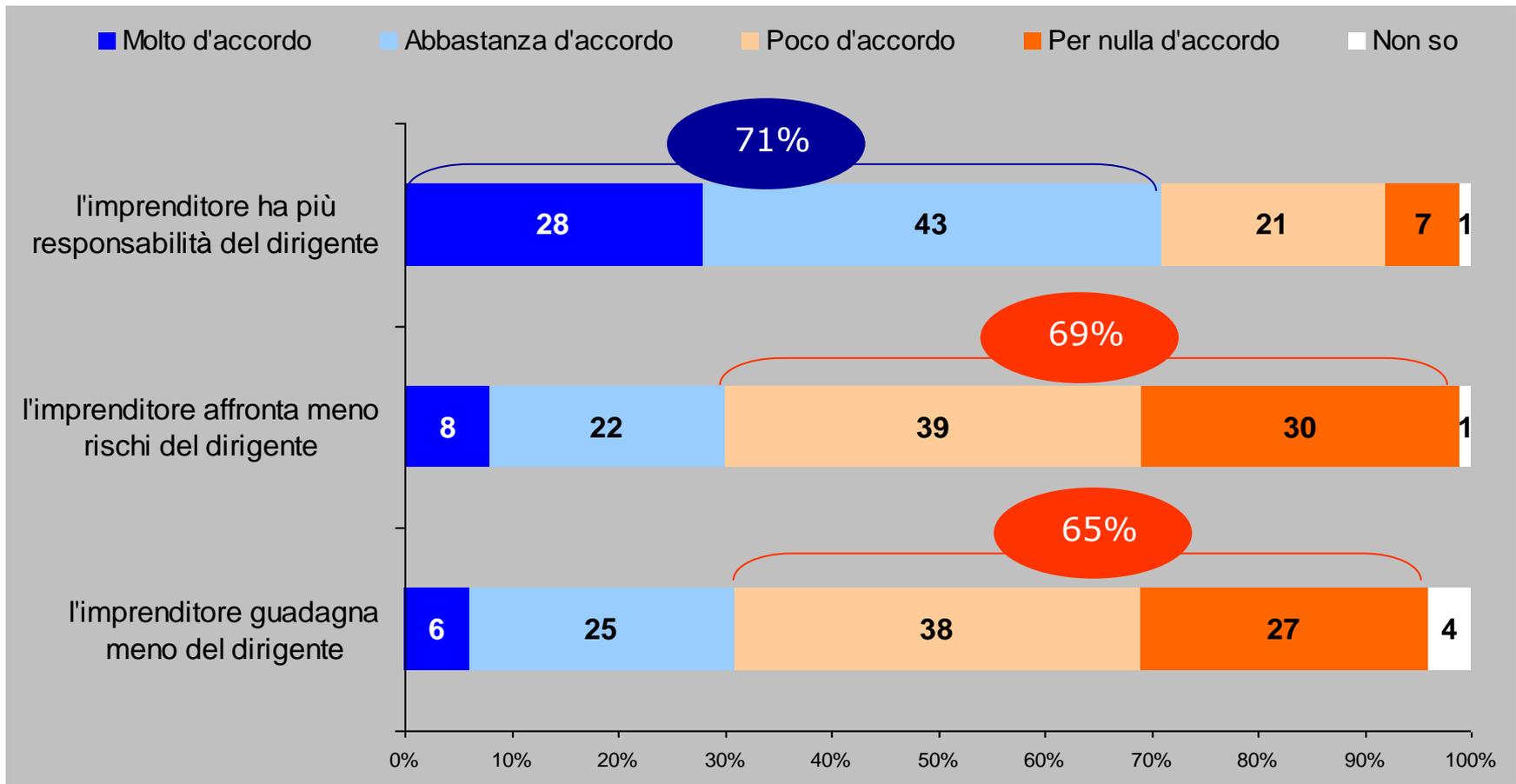
TESTO DELLA DOMANDA: "Mi dica ora in cosa secondo lei si distinguono le figure dell'imprenditore e del dirigente d'azienda?"

Secondo la maggioranza, l'imprenditore ha innanzitutto più responsabilità del dirigente, affronta più rischi e guadagna di più

CAMPIONE POPOLAZIONE

Differenze percepite tra imprenditore e dirigente d'azienda

Alcune opinioni



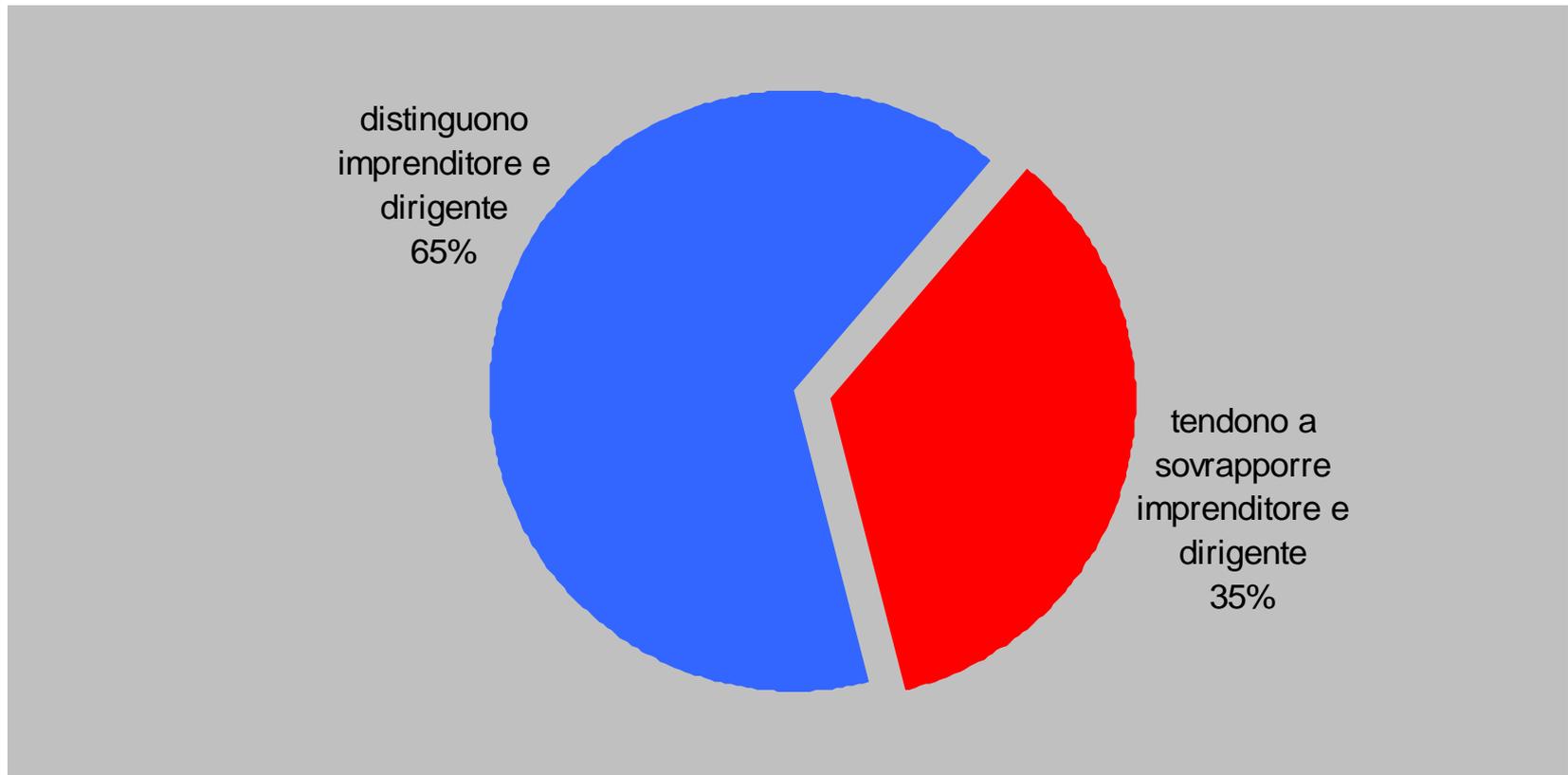
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Mi dica ora in cosa secondo lei si distinguono le figure dell'imprenditore e del dirigente d'azienda?"

CAMPIONE POPOLAZIONE

Differenze percepite tra imprenditore e dirigente d'azienda

Indice sintetico



L'indice sintetico è stato costruito contando il numero di volte in cui gli intervistati nelle domande precedenti distinguono il dirigente dall'imprenditore. Sono stati considerati tra coloro che tendono a sovrapporre le due figure, coloro che almeno 2 volte su 4 li sovrappongono. Sono stati considerati tra coloro che invece distinguono le due figure, quelli che non li sovrappongono mai o solo una volta.

Valori percentuali, base casi: 800

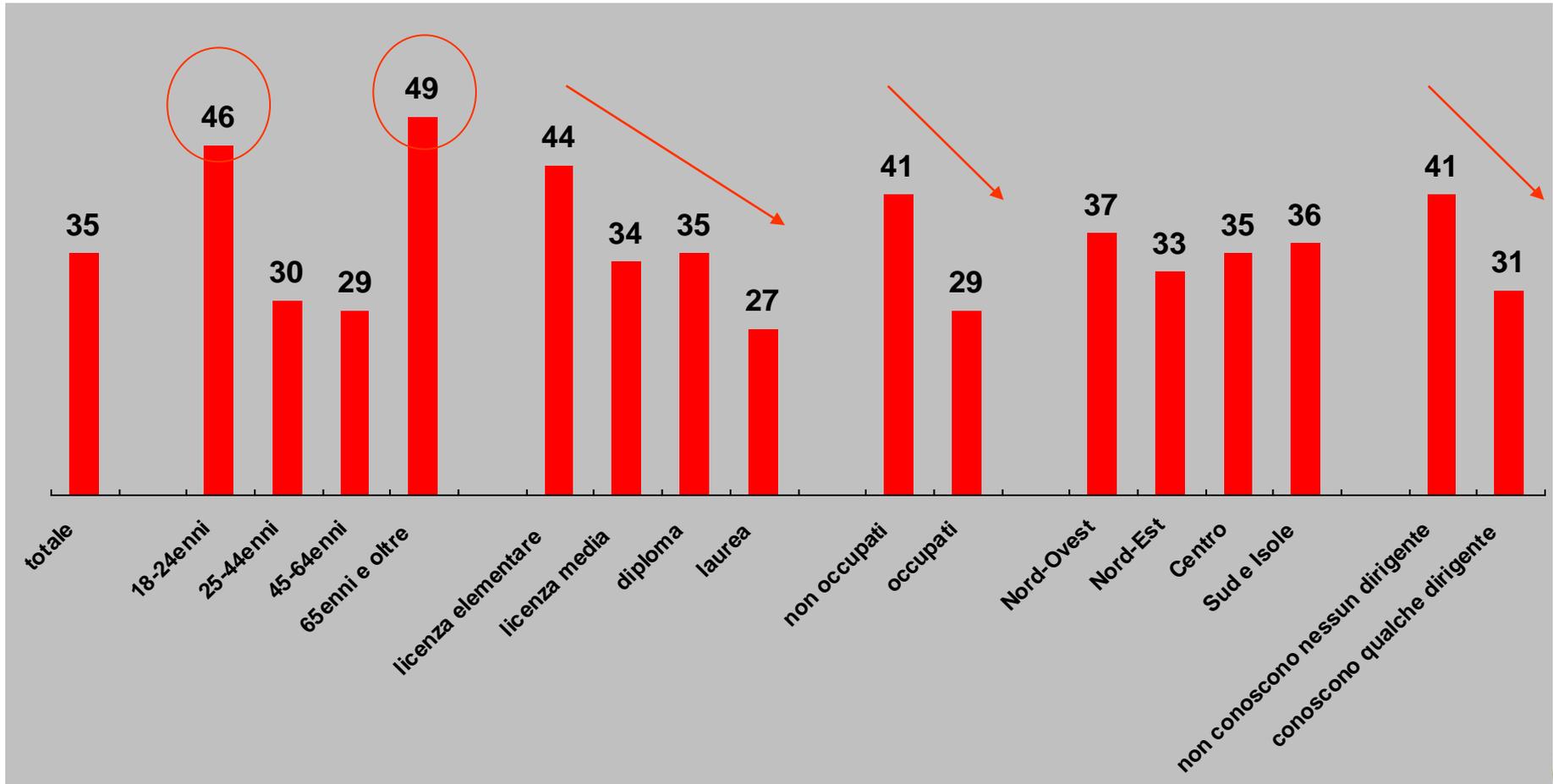
TESTO DELLA DOMANDA: "Mi dica ora in cosa secondo lei si distinguono le figure dell'imprenditore e del dirigente d'azienda?"

Tendono a sovrapporre le due figure in maniera più accentuata i meno istruiti, i più giovani, i pensionati e chi non ha mai conosciuto personalmente un dirigente

CAMPIONE POPOLAZIONE

Differenze percepite tra imprenditore e dirigente d'azienda - Indice sintetico

Profilo di chi tende a sovrapporre le due figure



Valori percentuali, base casi: 800

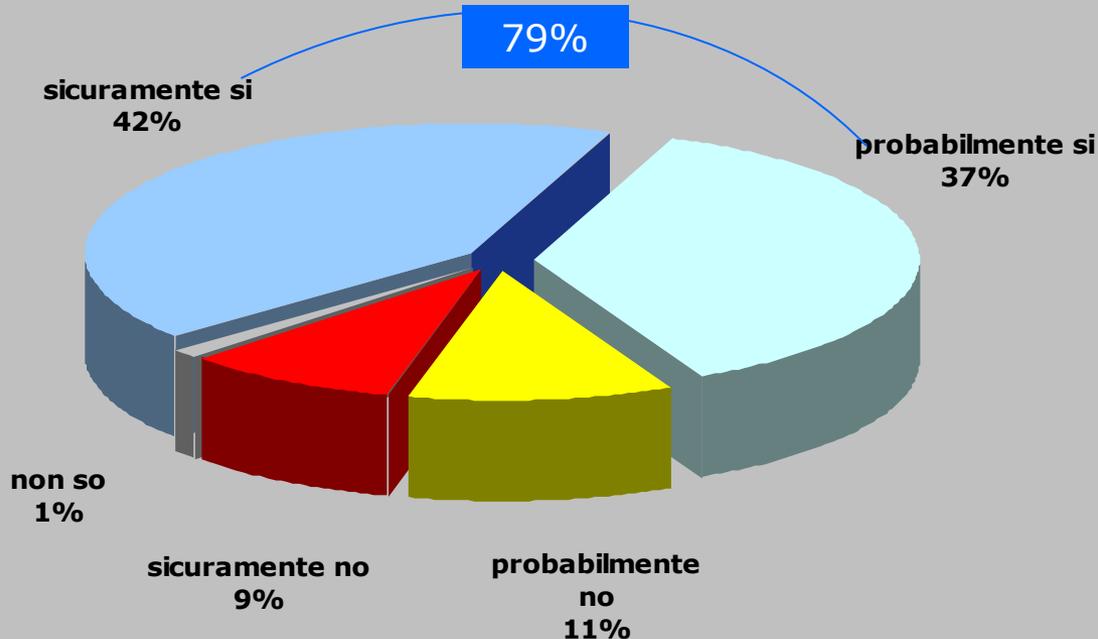
TESTO DELLA DOMANDA: "Mi dica ora in cosa secondo lei si distinguono le figure dell'imprenditore e del dirigente d'azienda?"

Alcune opinioni sulla professione dirigenziale e sul suo grado di desiderabilità sociale

Si tratta di una professione socialmente desiderabile: il 79% degli italiani la consiglierebbe a suo figlio

CAMPIONE POPOLAZIONE

Quanti consiglierebbero al figlio di intraprendere la carriera del dirigente?



La consiglierebbero:
in maniera più accentuata chi abita nelle grandi città (+7 p.p.) e chi conosce personalmente qualche dirigente (+4 p.p.).

Non la consiglierebbero:
in maniera più accentuata i laureati (+6 p.p.), i 55enni e oltre (+5 p.p.), i residenti nei piccoli comuni (+5 p.p.).

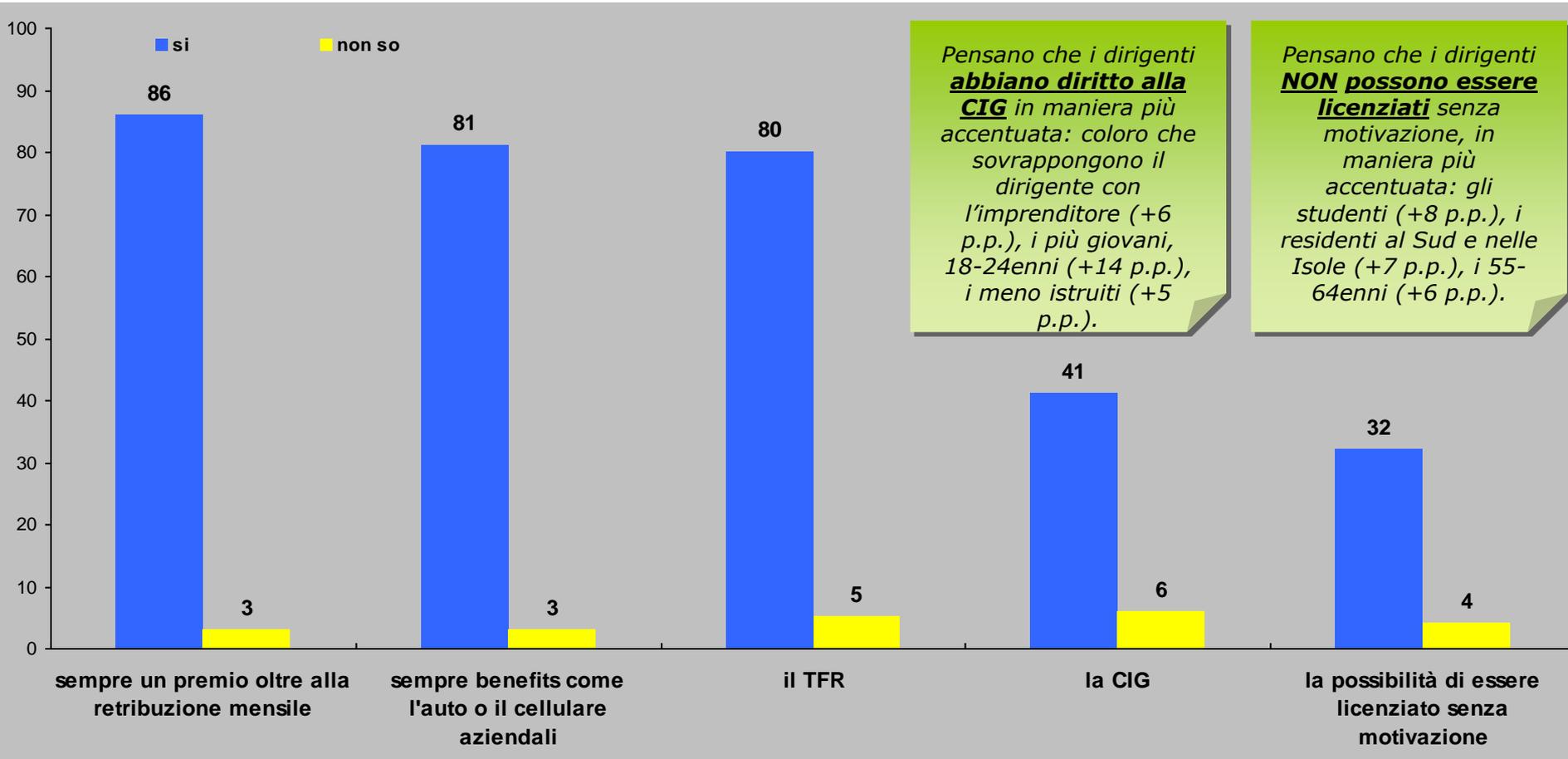
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Se Lei potesse, pensa che suggerirebbe a suo figlio o a un altro giovane di sua conoscenza di intraprendere la carriera del dirigente d'azienda?"

La desiderabilità sociale della professione è visibile ad esempio nei diversi benefits che la popolazione ritiene siano sempre previsti nel contratto di un dirigente

CAMPIONE POPOLAZIONE

Pensano che il contratto di un dirigente preveda:



Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo ora del contratto di lavoro di un dirigente di un'azienda privata. Per quel che ne sa, secondo Lei il contratto di un dirigente di un'azienda privata prevede:"

Quasi 1 su 2 pensa che i dirigenti guadagnino tra i 5 e i 10mila euro al mese

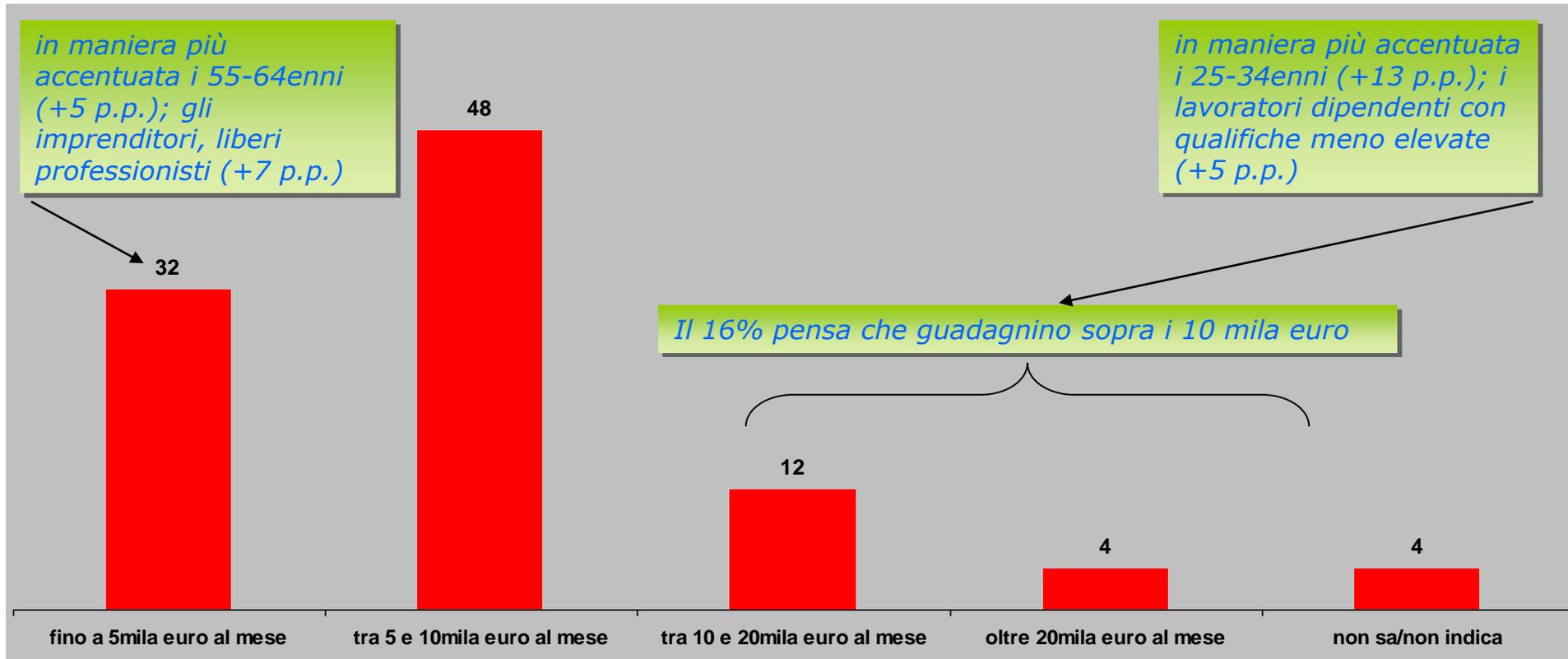
CAMPIONE POPOLAZIONE

Pensano che un dirigente di un'azienda privata di medie dimensioni, fino a un massimo di 250 dipendenti, guadagni mediamente:

in maniera più accentuata i 55-64enni (+5 p.p.); gli imprenditori, liberi professionisti (+7 p.p.)

in maniera più accentuata i 25-34enni (+13 p.p.); i lavoratori dipendenti con qualifiche meno elevate (+5 p.p.)

Il 16% pensa che guadagnino sopra i 10 mila euro



Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Secondo Lei a quanto ammonta mediamente lo stipendio netto mensile di un dirigente d'azienda?"

CAMPIONE POPOLAZIONE

Pensano che un dirigente di un'azienda privata di medie dimensioni, fino a un massimo di 250 dipendenti, guadagni mediamente:

	<i>Tra tutti</i>	<i>Tra chi esprime per i dirigenti un giudizio <u>sotto</u> la media</i>	<i>Tra chi esprime per i dirigenti un giudizio <u>sopra</u> la media</i>
<i>Fino a 5mila euro al mese</i>	32	26	38
<i>Tra i 5 e i 10mila euro al mese</i>	48	49	48
<i>Oltre 10 mila euro al mese</i>	16	22	11

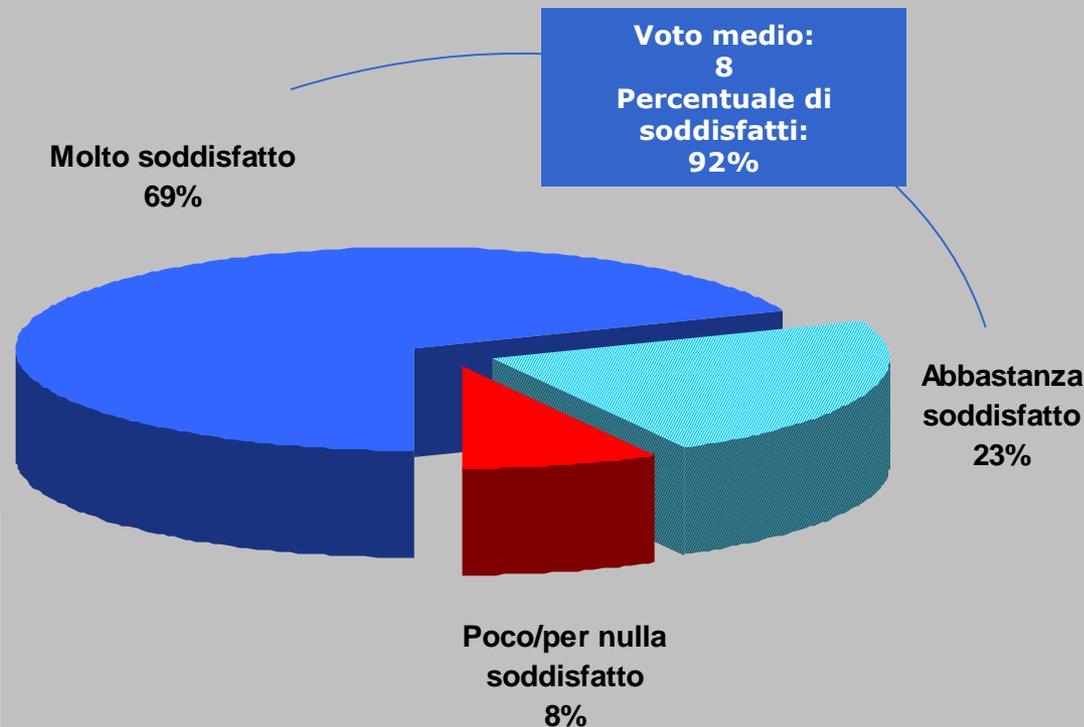
Vivere da dirigenti

In che misura i dirigenti italiani
si sentono soddisfatti
della vita privata e della carriera?

La classe dirigenziale italiana vanta un livello diffuso di soddisfazione per la propria vita privata (92%)

CAMPIONE DIRIGENTI

In che misura i dirigenti italiani si sentono soddisfatti per la qualità della loro **vita privata/affetti**?



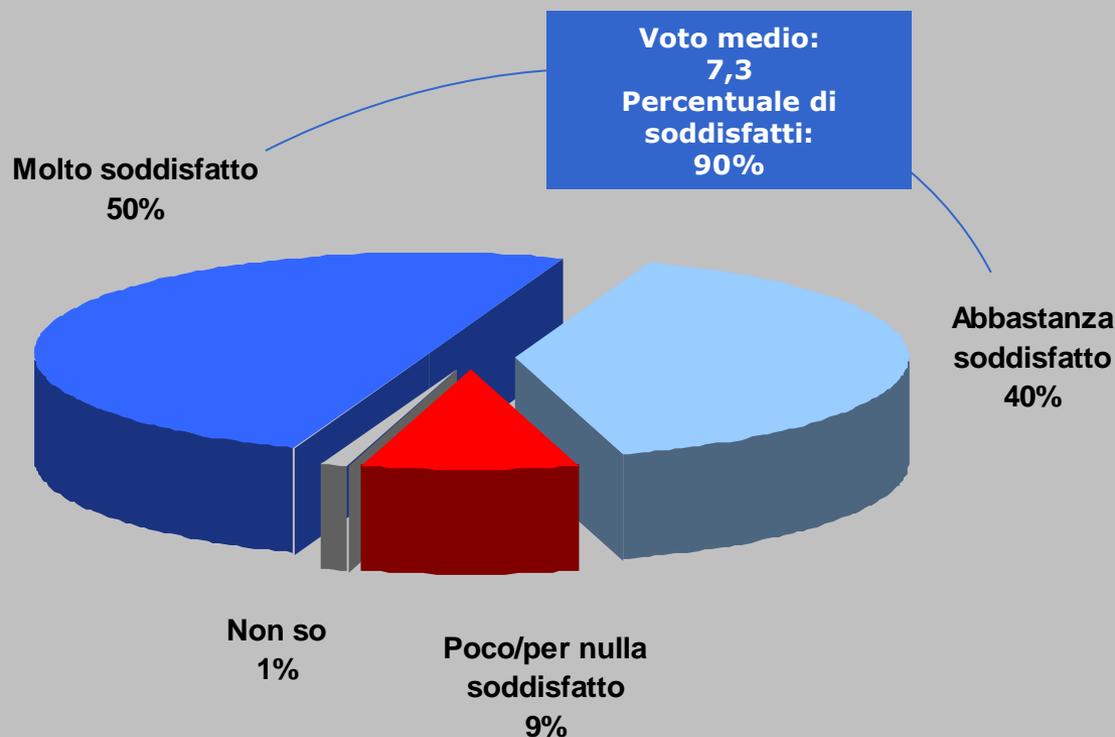
Si sentono più soddisfatti i giovani, fino a 44 anni (+6 p.p.); si sentono meno soddisfatte le donne (+7 p.p.)

Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Immagini di dover fare un bilancio della sua vita privata e professionale e mi dica che voto darebbe a ciascuno dei seguenti aspetti. Risponda con un voto da 1 a 10, dove 1=per nulla soddisfatto e 10=pienamente soddisfatto."

CAMPIONE DIRIGENTI

In che misura i dirigenti italiani si sentono soddisfatti per la qualità della loro **vita professionale**?



La soddisfazione per la propria vita professionale risulta proporzionale al numero di collaboratori che un dirigente coordina: quanto più questo cresce tanto più sale la soddisfazione (+5 p.p.)

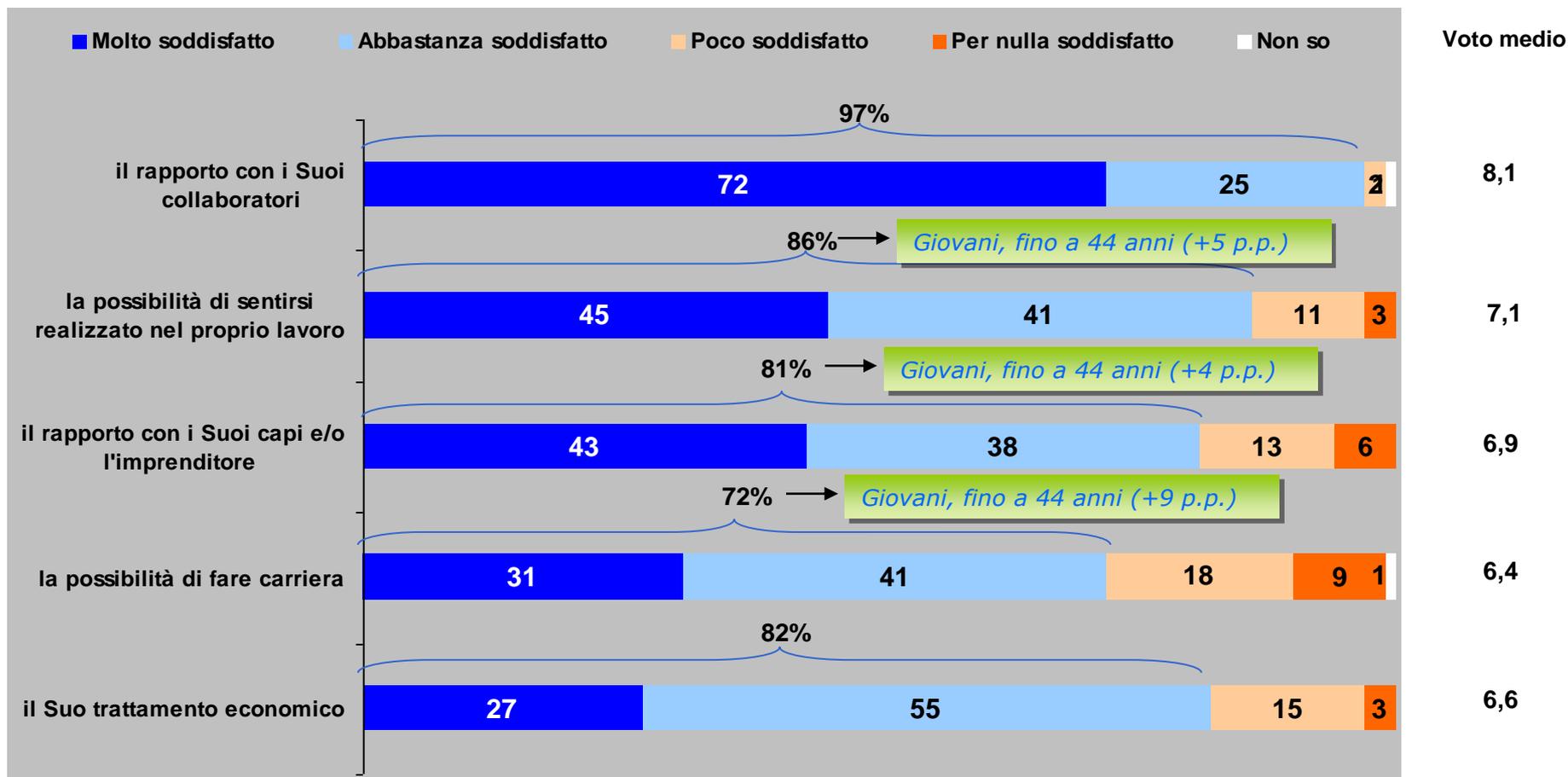
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Immagini di dover fare un bilancio della sua vita privata e professionale e mi dica che voto darebbe a ciascuno dei seguenti aspetti. Risponda con un voto da 1 a 10, dove 1=per nulla soddisfatto e 10=pienamente soddisfatto."

Sul lavoro la fonte di maggiore soddisfazione è data dal rapporto con i collaboratori, seguito dalla possibilità di sentirsi realizzati

CAMPIONE DIRIGENTI

Livello di soddisfazione dei dirigenti per **specifici aspetti della vita lavorativa**

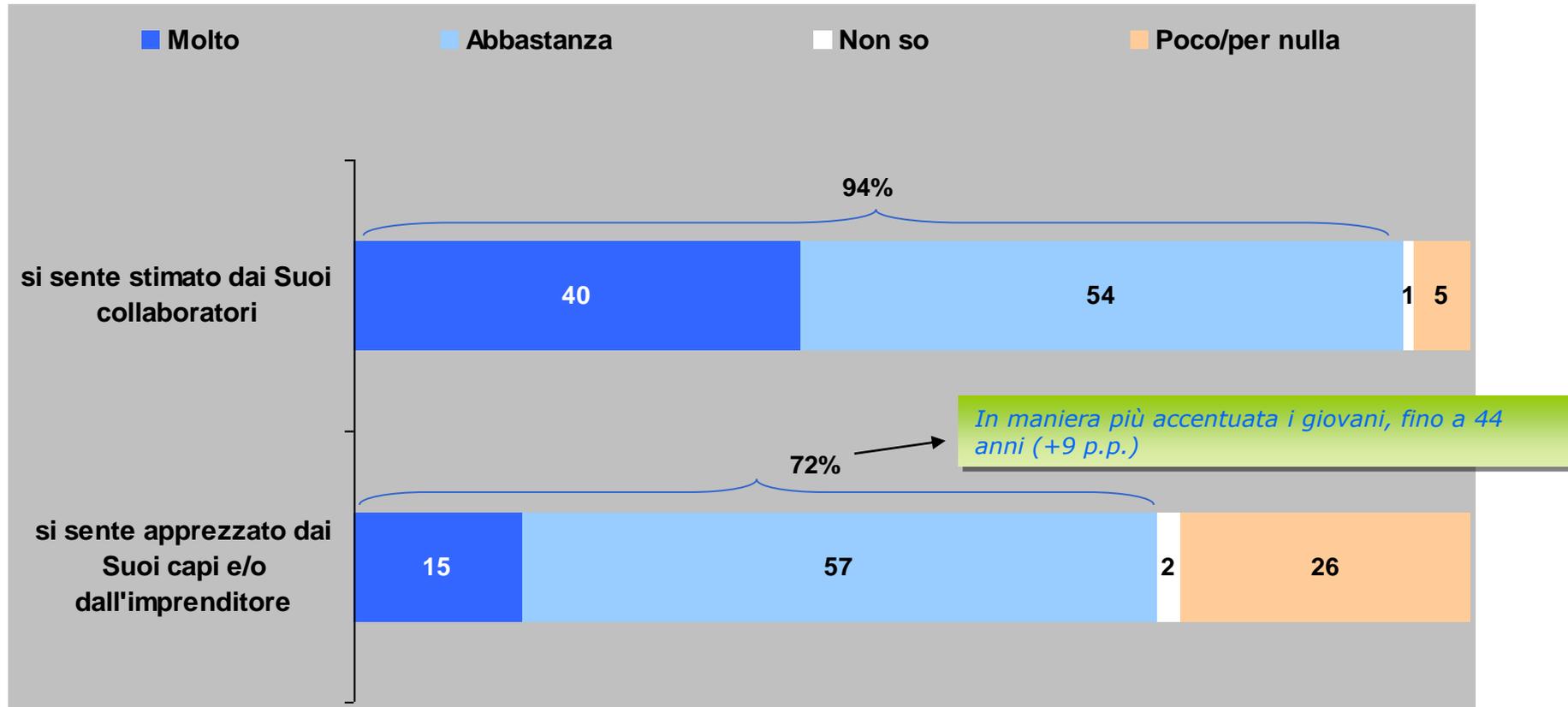


Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Immagini di dover fare un bilancio della sua vita privata e professionale e mi dica che voto darebbe a ciascuno dei seguenti aspetti. Risponda con un voto da 1 a 10, dove 1=per nulla soddisfatto e 10=pienamente soddisfatto."

CAMPIONE DIRIGENTI

Le dimostrazioni di **stima da parte di capi e collaboratori**

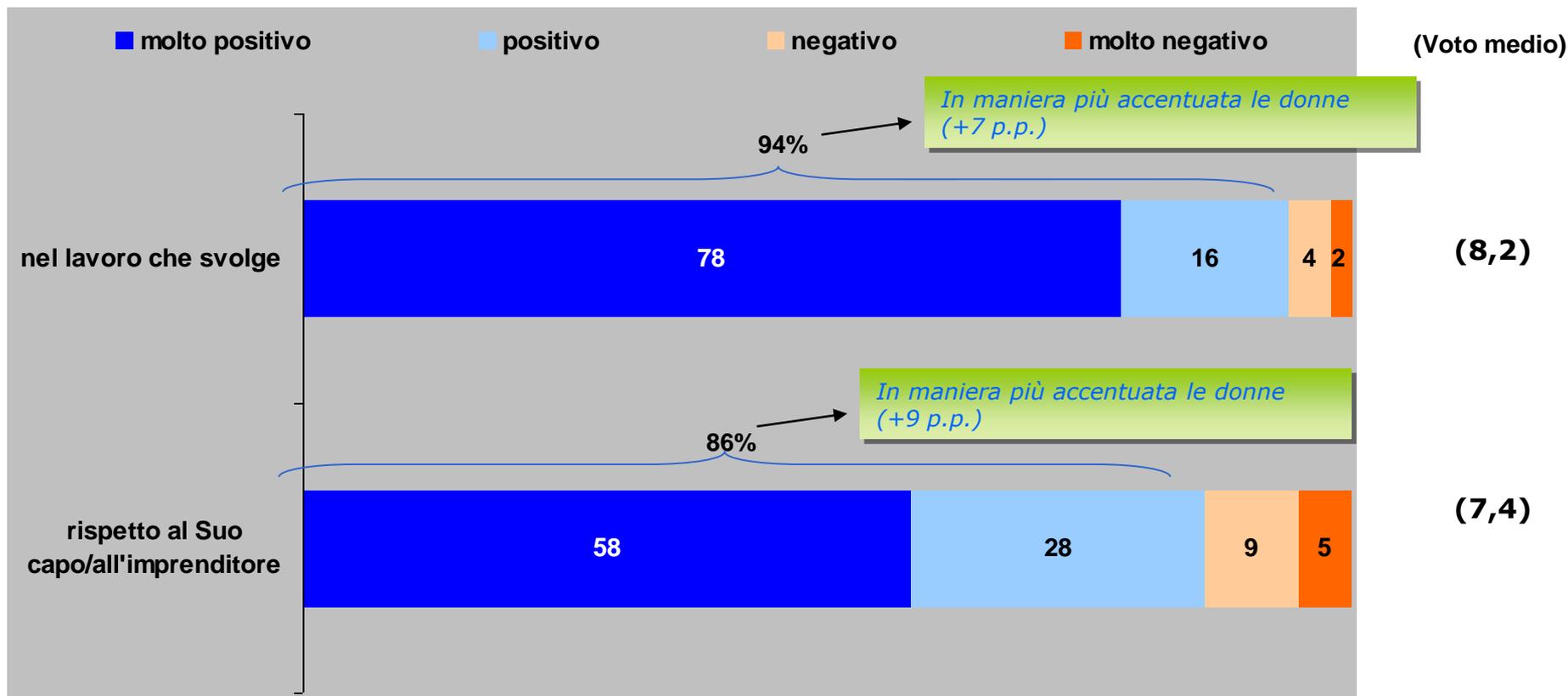


Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Ora indichi in che misura:"

CAMPIONE DIRIGENTI

Il livello di **autonomia** percepito



Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo, più nello specifico, del rapporto che intercorre tra lei e il suo superiore/i suoi superiori. Indichi ora, con un voto da 1 a 10 come a scuola, qual è il suo grado di autonomia rispetto al suo capo/all'imprenditore e rispetto al lavoro che svolge. Risponda tenendo presente che 1= nessuna autonomia e 10=moltissima autonomia"

Quali sono **gli aspetti più appaganti** della professione dirigenziale?

CAMPIONE DIRIGENTI

Dalle dichiarazioni spontanee degli intervistati è emerso come l'aspetto più appagante per un dirigente sia dato dalla **possibilità di sentirsi gratificato dal suo lavoro:**

*"autorealizzazione";
"gratificazione personale";
"realizzazione di sé".*

Il concetto di gratificazione viene declinato in diverse dimensioni.

1.a) La più citata è relativa all'idea di **poter realizzare obiettivi concreti/risolvere situazioni complesse:**

*"soddisfazione per i risultati ottenuti"; "la soddisfazione di realizzare qualcosa";
"affrontare temi complessi";
"riuscire a vincere su progetti difficili"; "il raggiungimento di risultati nei quali pochi credevano";
"la possibilità di costruire qualcosa che rimarrà nel tempo";
"veder realizzate le opere pubbliche che dirigo"; "vedere sullo scaffale il prodotto da me sviluppato".*

1.b) Segue la gratificazione derivante dalla **stima e dai riconoscimenti ricevuti:**

*"considerazione";
"essere considerato autorevole"; "essere riconosciuto come leader";
"la stima che le persone hanno di me"; "il riconoscimento dei risultati ottenuti".*

CAMPIONE DIRIGENTI

1.c) Gratificazione significa anche **fare il lavoro che piace** o per il quale hanno studiato:

"amo il lavoro che faccio"; "faccio ciò che mi piace";

"ho fatto il lavoro per il quale ho studiato e che ho sempre avuto in mente di fare";

"il tipo di lavoro svolto è per me di grande interesse"; "poter operare in un settore per cui nutro da sempre una forte passione".

1.d) L'ultima fonte di gratificazione citata, anche se da pochi, è relativa al **compenso economico**.

Il secondo aspetto del lavoro che fa sentire i dirigenti appagati è la possibilità di svolgere il proprio lavoro in piena **autonomia**:

"autonomia operativa e decisionale"; "autonomia nella definizione degli obiettivi e nell'individuazione dei metodi"; "la libertà di organizzarsi".

Al terzo posto, la possibilità di **svolgere un lavoro stimolante** e che consente di crescere professionalmente:

"lavoro vario e stimolante";

"attività non di routine"; "creatività";

"apprendimento continuo"; "crescita professionale".

Secondaria, ma non meno importante, la qualità dell'ambiente di lavoro, intesa sia come buone relazioni sia come ambiente di prestigio

CAMPIONE DIRIGENTI

Seguono,

la soddisfazione nel ricoprire **un ruolo proattivo e influente all'interno dell'azienda:**

*"dare l'impronta strategica all'azienda"; "la possibilità di incidere sullo sviluppo dell'azienda";
"ampiezza dell'incarico"; "poter gestire il cambiamento";*

l'ambiente di lavoro e la qualità delle relazioni umane:

"il rapporto con i miei colleghi, la possibilità di lavorare divertendosi";

gli **scambi con mercati e realtà estere:**

*"poter interloquire con persone di tutte le etnie";
"lavorare in un gruppo internazionale";*

la possibilità di svolgere un **lavoro di squadra:**

"lavorare in team e raggiungere obiettivi, coordinando e gestendo persone";

la possibilità di **lavorare per un'azienda importante e affermata:**

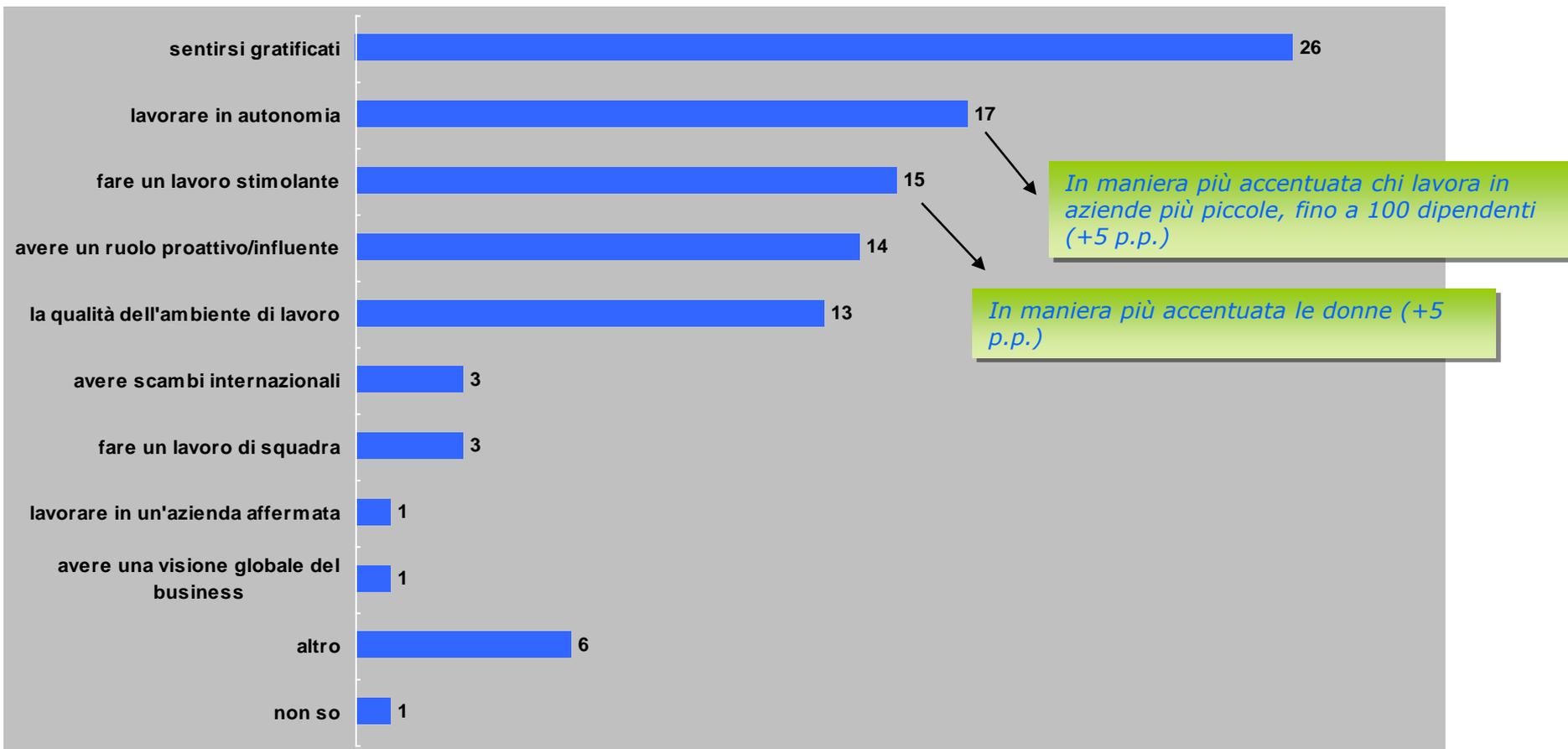
*"l'immagine e le conoscenze che riesco a crearmi grazie all'azienda";
"lavorare in un'azienda forte e vincente"; "lavorare per un'azienda innovativa";*

e, infine, la possibilità di **avere una visione del business a 360°:**

"seguire l'intero ciclo produttivo"; "visione globale e intercompany".

CAMPIONE DIRIGENTI

Ricodifica delle risposte spontanee



Valori percentuali, base casi: 1.438

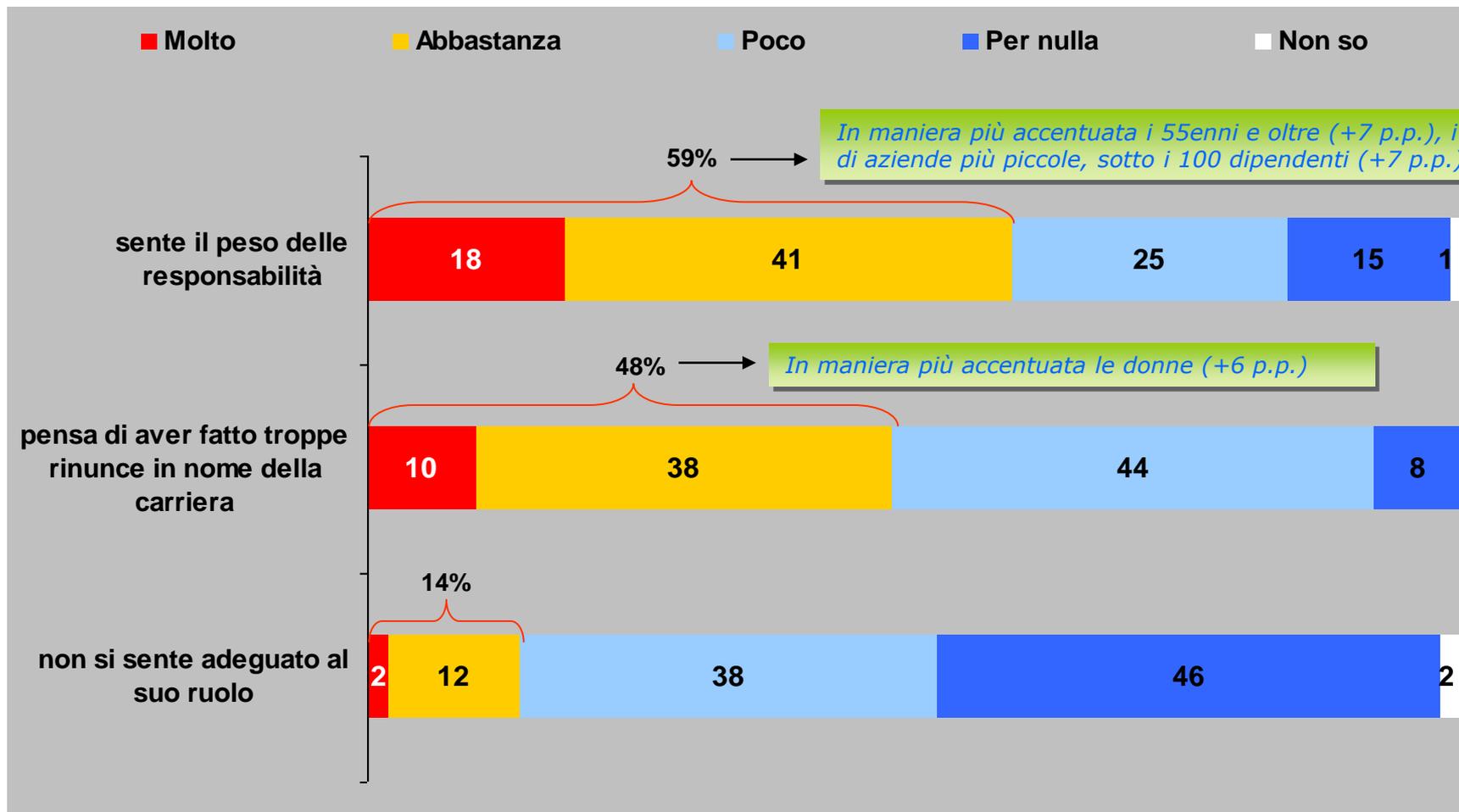
TESTO DELLA DOMANDA: "Quali sono gli aspetti del suo lavoro che riescono ad appagarla più di altri?"

Quali sono **le maggiori difficoltà** della professione dirigenziale?

Il peso delle responsabilità e le rinunce fatte in nome della carriera, sono esperienze negative condivise da circa un dirigente su due

CAMPIONE DIRIGENTI

Quali le **difficoltà** percepite?



Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Ora indichi in che misura:"

CAMPIONE DIRIGENTI

L'aspetto più problematico della professione dirigenziale è **collegato**, invece, **alla dimensione relazionale** del lavoro:

*"difficoltà con i rapporti umani"; "fraintendimenti tra colleghi";
"le critiche anziché i consigli dei colleghi".*

Le difficoltà che i dirigenti segnalano **nella sfera relazionale si possono distinguere** tra:

1.a) **difficoltà a trovare la collaborazione dei colleghi/collaboratori:**

*"difficoltà di collaborazione con il resto della Società"; "individualismo";
"difficoltà a fare squadra con i collaboratori"; "bassa condivisione delle informazioni"; "la scarsa disponibilità alla reciproca collaborazione tra funzioni";*

1.b) **difficoltà a gestire il team:**

*"gestire le tensioni competitive tra collaboratori"; "diffondere il concetto di squadra";
"motivare i propri collaboratori";
"bassa capacità di assunzione di responsabilità dei collaboratori";
"mantenimento di un ambiente lavorativo il più possibile armonico fra i miei collaboratori";*

1.c) **incomprensioni/conflittualità con il top management:**

*"arroganza e presunzione del top management";
"ho un capo con cui fatico moltissimo a comunicare"; "pessimi rapporti con la Direzione";
"la diversità di vedute specialmente con il capital planning";
"scarsità di colloquio con i superiori (non sanno ascoltare)"; "umore dell'imprenditore";
"proprietà ottusa e padronale"; "proprietario padrone".*

CAMPIONE DIRIGENTI

La seconda criticità è data dal contesto aziendale, giudicato spesso confuso o disorganizzato, tanto da rallentare il lavoro e ridurre l'efficacia. In particolare gli intervistati lamentano:

1.a) **organizzazione** aziendale troppo ampia, **ridondante e viscosa**:

*"struttura organizzativa complessa ed inefficiente"; "catena gerarchica eccessivamente lunga";
"difficoltà di integrazione delle varie unità estere fra loro, dovuto a differenze culturali e di background, impedisce di prendere decisioni rapide ed efficienti";
"la lentezza nel prendere le decisioni di una multinazionale";*

*"continua instabilità organizzativa"; "destrutturazione dell'ambiente di lavoro";
"non chiarezza ruoli/responsabilità/processi/procedure"; "deleghe non chiare";*

1.b) **manca di una visione strategica**:

*"manca di un disegno strategico chiaro e definito";
"specialmente in questo momento di crisi (per me è un controsenso) si affrontano solo i problemi contingenti e non strategici"; "poca pianificazione, si è sempre legati all'urgenza";
"l'eccessiva instabilità di rotta delle decisioni prese dalla Direzione";
"miopia del gruppo rispetto alle linee strategiche stabilite";*

1.b) **cambiamenti repentini della struttura aziendale e dei ruoli/processi**:

*"continue ristrutturazioni aziendali"; "frequenti cambiamenti organizzativi";
"i cambi improvvisi di incarico";
"le continue ristrutturazioni con cambio di management".*

CAMPIONE DIRIGENTI

Al terzo posto i limiti allo sviluppo imposti dalla crisi economica:

*"business in forte riduzione"; "condizioni economiche stagnanti"; "crisi del settore in cui opero";
"capacità di identificare le opportunità di crescita in un mercato in calo";
"le difficoltà del mercato condizionano fortemente i risultati, per cui anche le ottime idee si
arenano per carenza di risorse".*

Seguono,

le **dinamiche stressanti del lavoro**, dovute alle eccessive responsabilità, ai ritmi di lavoro difficili da sostenere, etc.:

*"cercare di restare a galla senza sacrificare la vita privata";
"contesto lavorativo sempre più determinato dall'ansia di prestazioni immediate";
"dover forzatamente prendere decisioni sotto stress";
"far fronte a tutto";
"le urgenze alle quali dobbiamo immediatamente intervenire";
"spesso ci si aspetta risultati non realistici"; "richieste impossibili";
"ritmi di lavoro incalzanti";*

il difficile avanzamento di carriera:

*"difficile affermazione della propria autorità"; "convincere i superiori sulla propria idea operativa";
"difficoltà a essere considerati";
"la giusta valutazione del merito"; "meritocrazia inesistente";
"scarsi riconoscimenti economici"; "soffitto di cristallo...sono arrivata al massimo della mia
carriera anche se mi sento capace di assumere una posizione più elevata";*

CAMPIONE DIRIGENTI

l'eccessiva **burocrazia**:

"devastante e l'aspetto burocratico";

"eccessiva burocratizzazione interna, al crescere del perimetro di competenza gestito";

la **mancanza di competenza** dei capi, dei colleghi e dei collaboratori:

"manca un aggiornamento delle competenze";

"carenza di collaboratori all'altezza"; "carenza di risorse con skill disponibili";

"convivenza con persone incompetenti";

"scarsa preparazione dell'imprenditore";

la **mancanza di autonomia** decisionale e organizzativa:

"eccessivo accentramento decisionale verso l'alto";

"il ruolo del manager è spesso visto dall'imprenditore come un'esigenza, ma non viene lasciato lo spazio necessario";

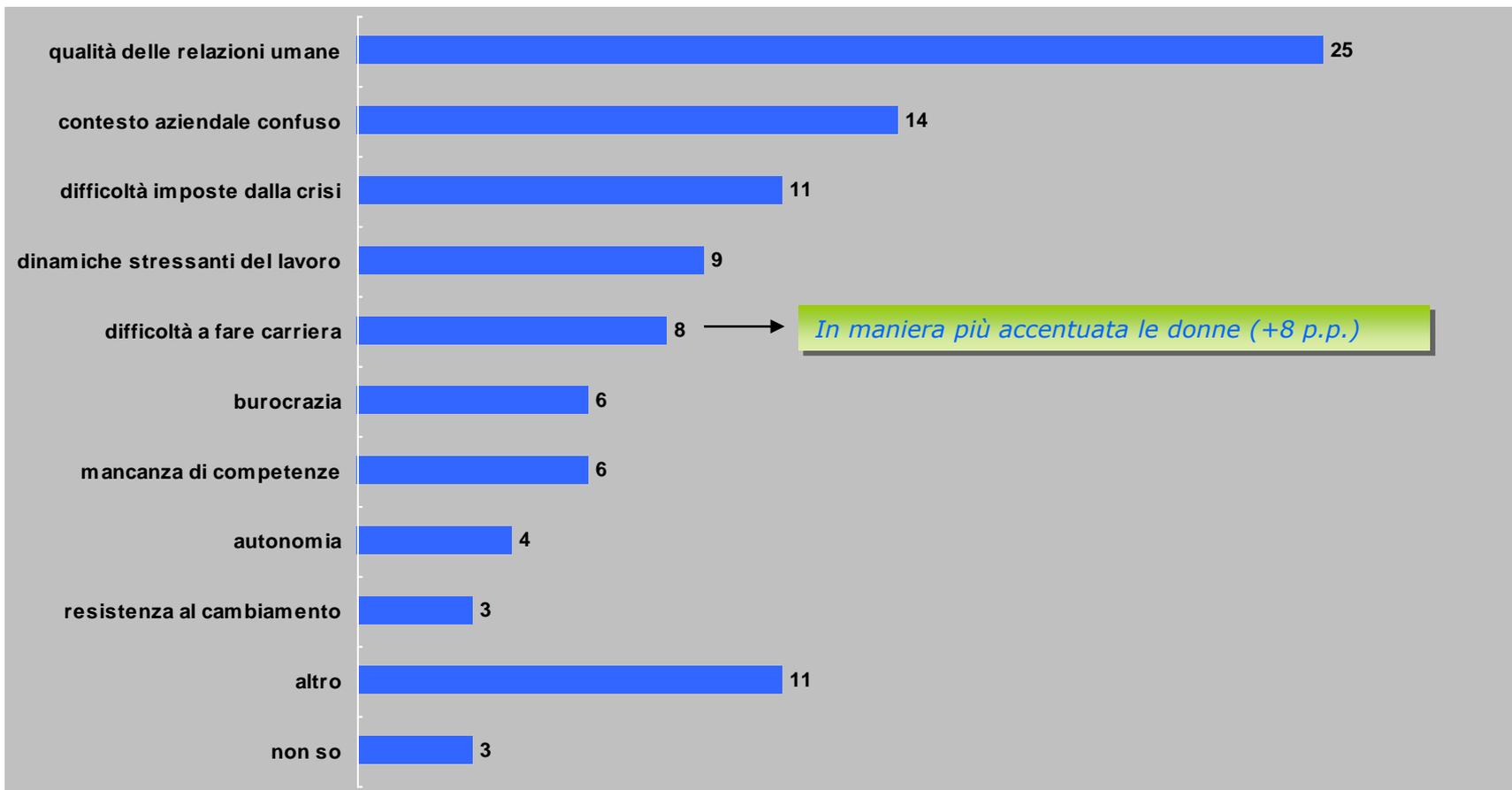
il fatto di lavorare in **un'azienda poco incline al cambiamento**, dove predominano automatismi da ripetizione:

"le inerzie che devo affrontare/vincere all'interno dell'azienda";

"scarsa ricettività all'innovazione del mercato".

CAMPIONE DIRIGENTI

Ricodifica delle risposte spontanee



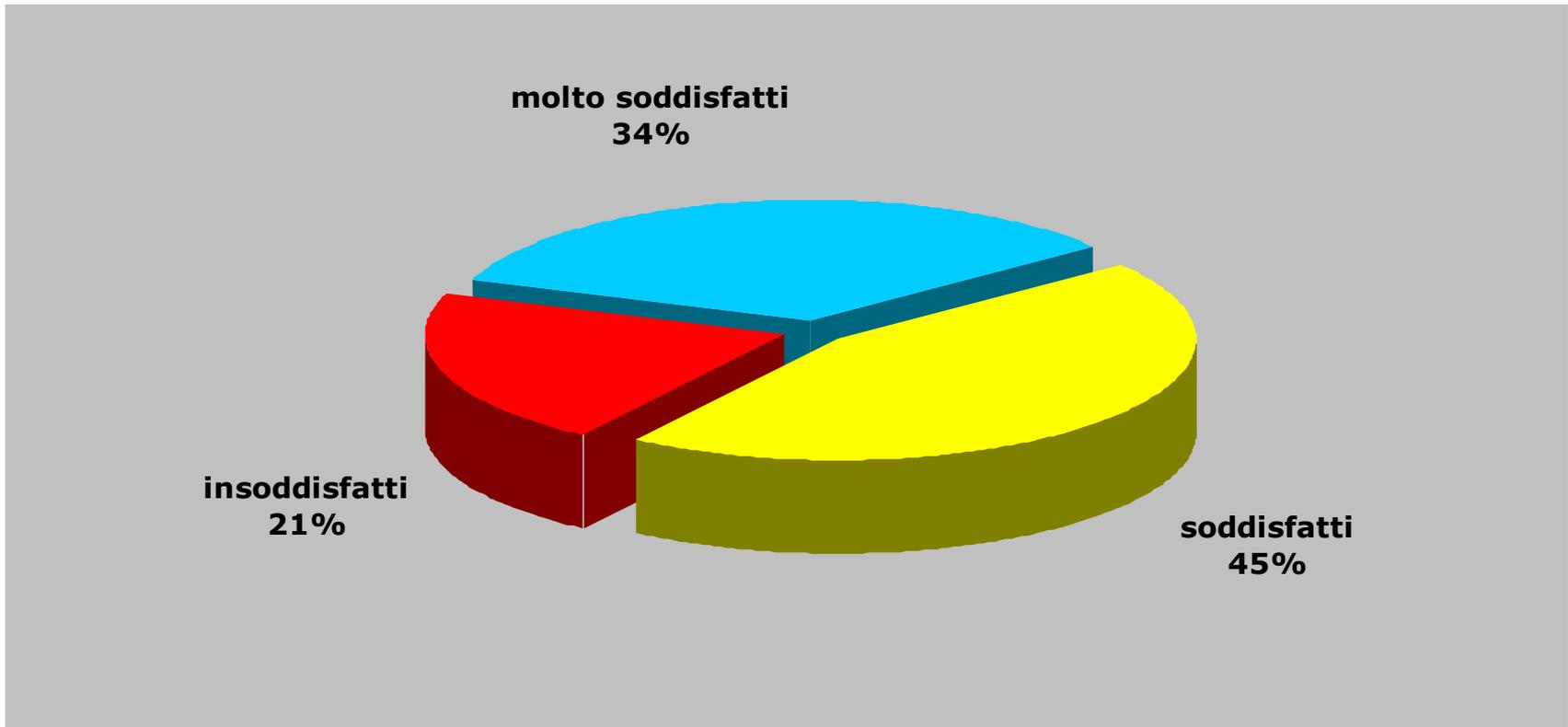
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Quali sono, invece, gli aspetti più problematici, le difficoltà che si trova a dover affrontare più spesso nel suo lavoro?"

Chi sono i soddisfatti e chi gli insoddisfatti?

CAMPIONE DIRIGENTI

Indice sintetico sul livello di benessere dei dirigenti italiani

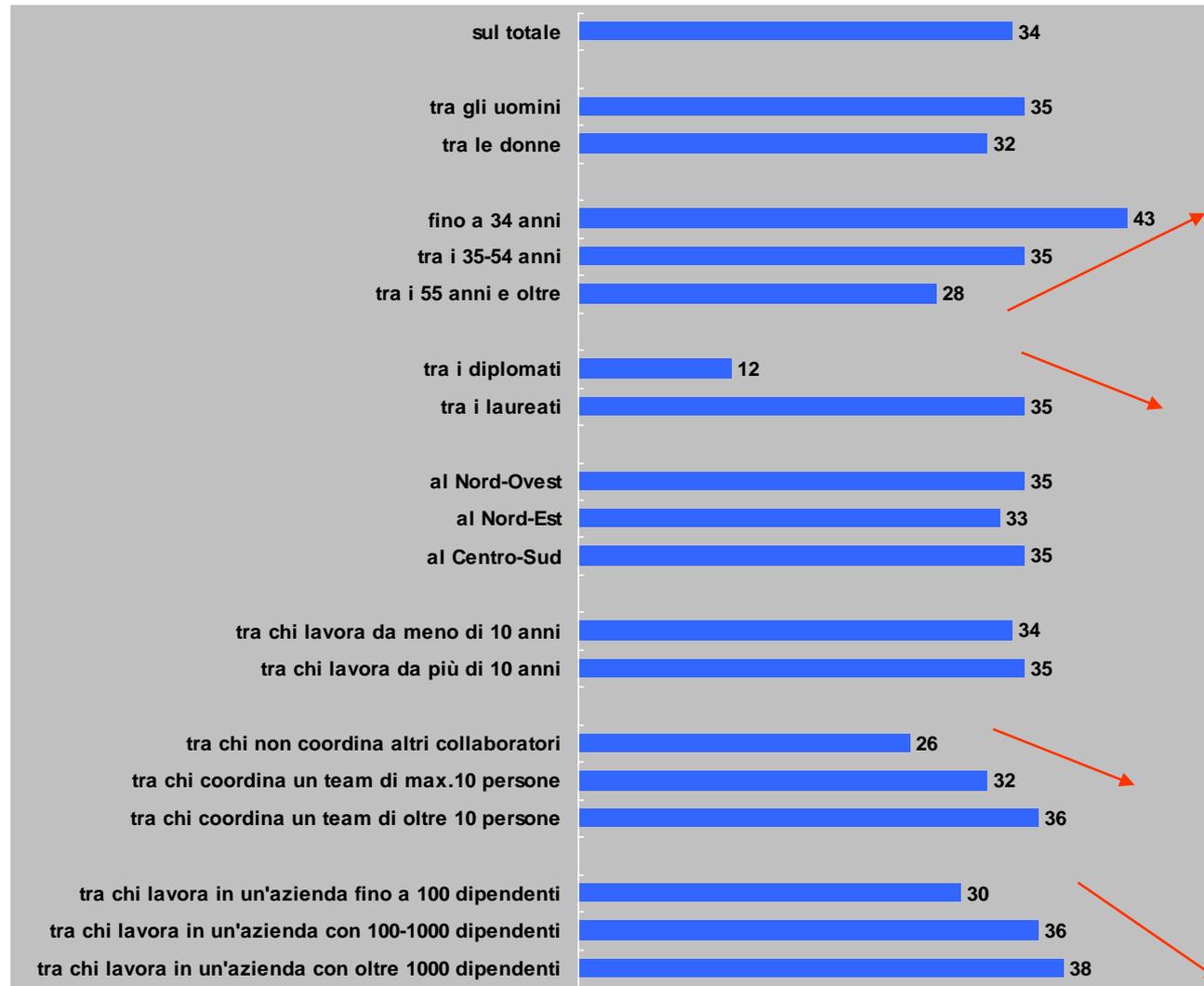


L'indice sintetico è stato calcolato sulla base delle risposte date dagli intervistati alle domande precedenti (livello di soddisfazione per: la qualità generale della vita professionale; la qualità della vita privata/degli affetti; il trattamento economico; la possibilità di sentirsi realizzato nel lavoro; la possibilità di fare carriera; il rapporto con i capi e/o l'imprenditore; il rapporto con i collaboratori; in che misura: pensano di aver fatto troppe rinunce in nome della carriera; non si sentono adeguati al ruolo; sentono il peso delle responsabilità; in che misura si sentono apprezzati dai capi e/o dall'imprenditore; in che misura si sentono apprezzati dai collaboratori; qual è il livello di autonomia rispetto al capo/all'imprenditore; nel lavoro che svolge).

Più soddisfatti più giovani, i più istruiti, chi lavora in grandi contesti aziendali e coordina una squadra di collaboratori numerosa

CAMPIONE DIRIGENTI

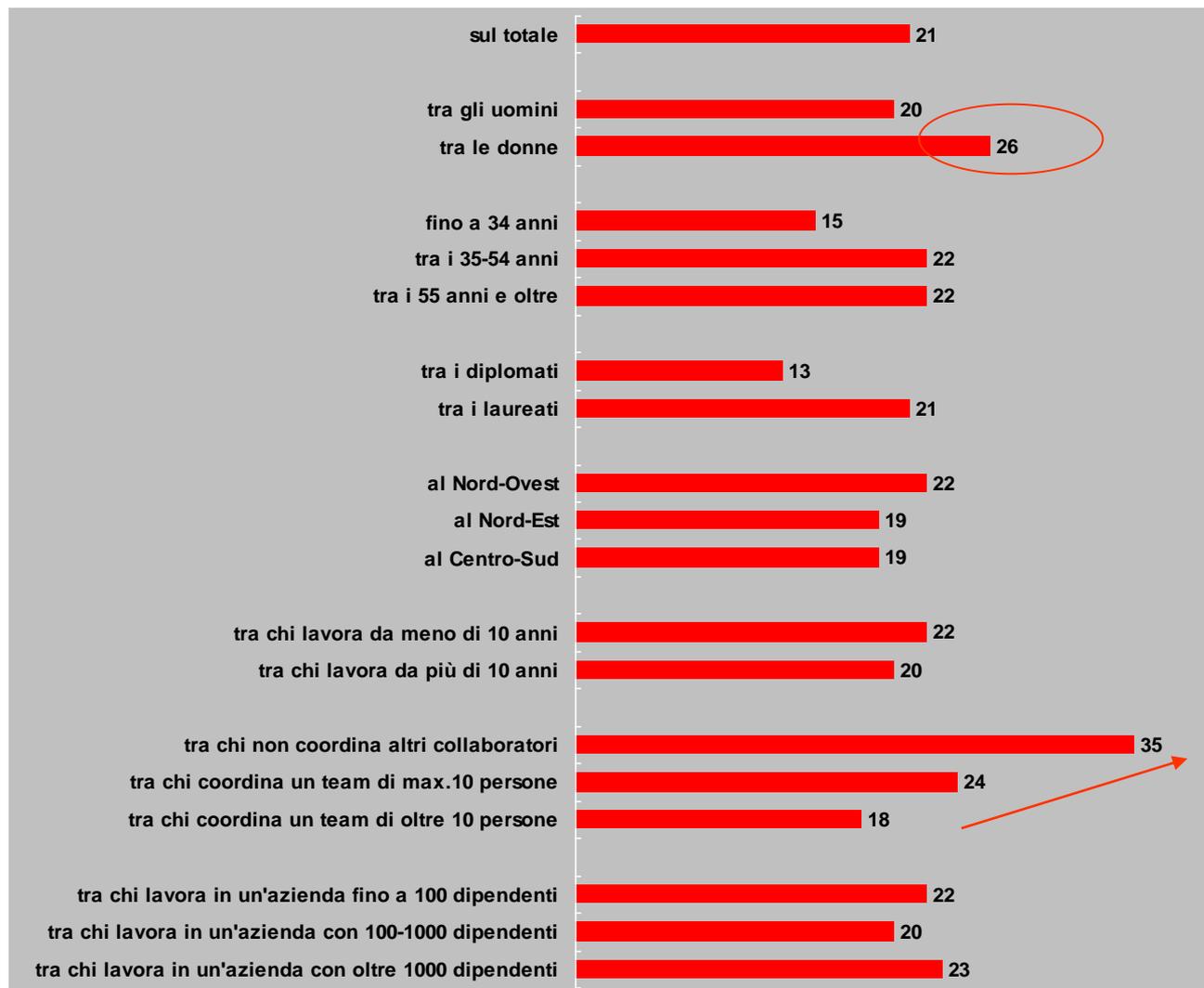
Il profilo di chi risulta "molto soddisfatto"



Meno soddisfatte, invece, le donne manager. Risulta, inoltre, che il livello di soddisfazione dei dirigenti sia trasversale all'area geografica e all'anzianità di servizio

CAMPIONE DIRIGENTI

Il profilo di chi risulta "insoddisfatto"

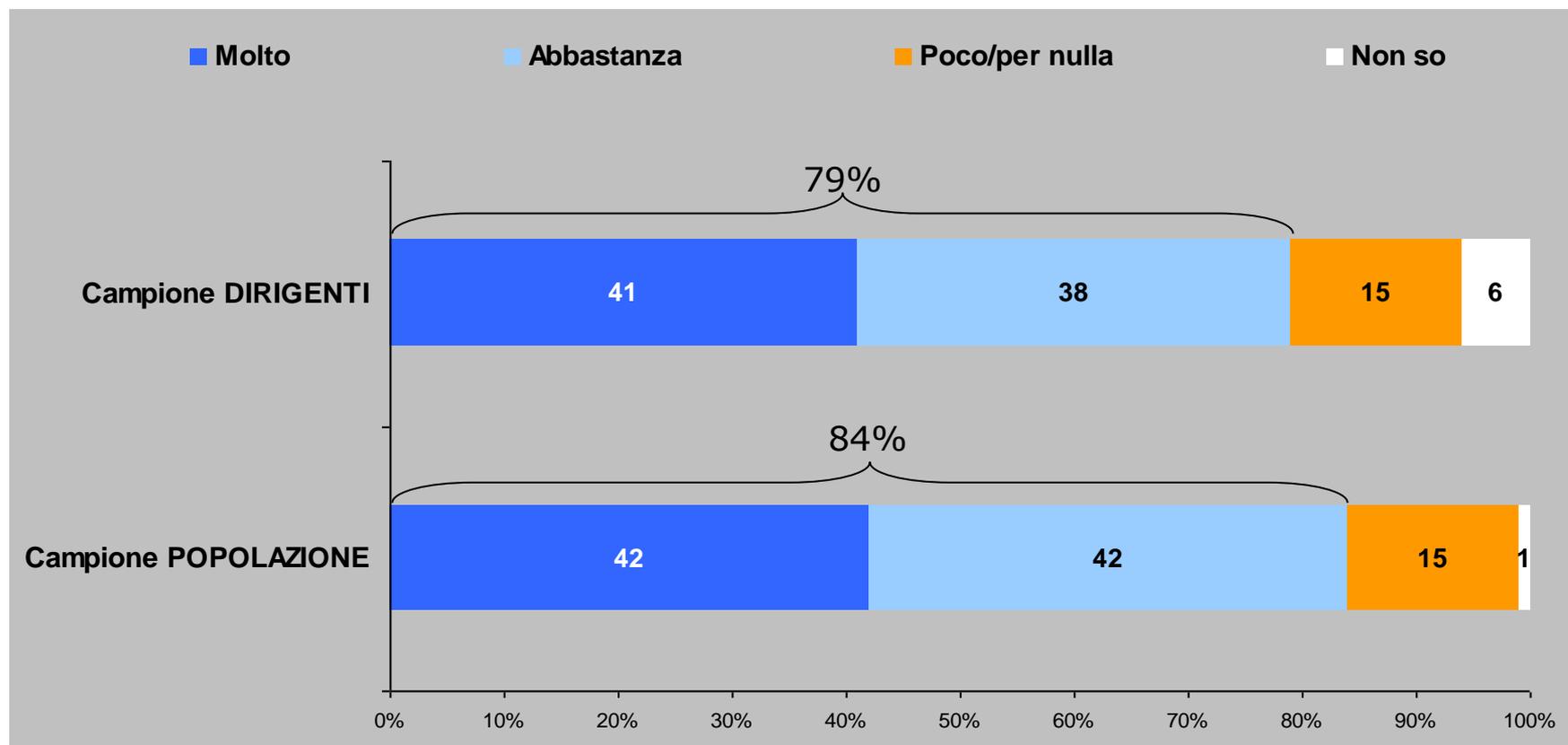


I giudizi sul ruolo ricoperto dai dirigenti in Italia

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con l'affermazione:

"In Italia sono ancora troppo poche le dirigenti donne"



Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

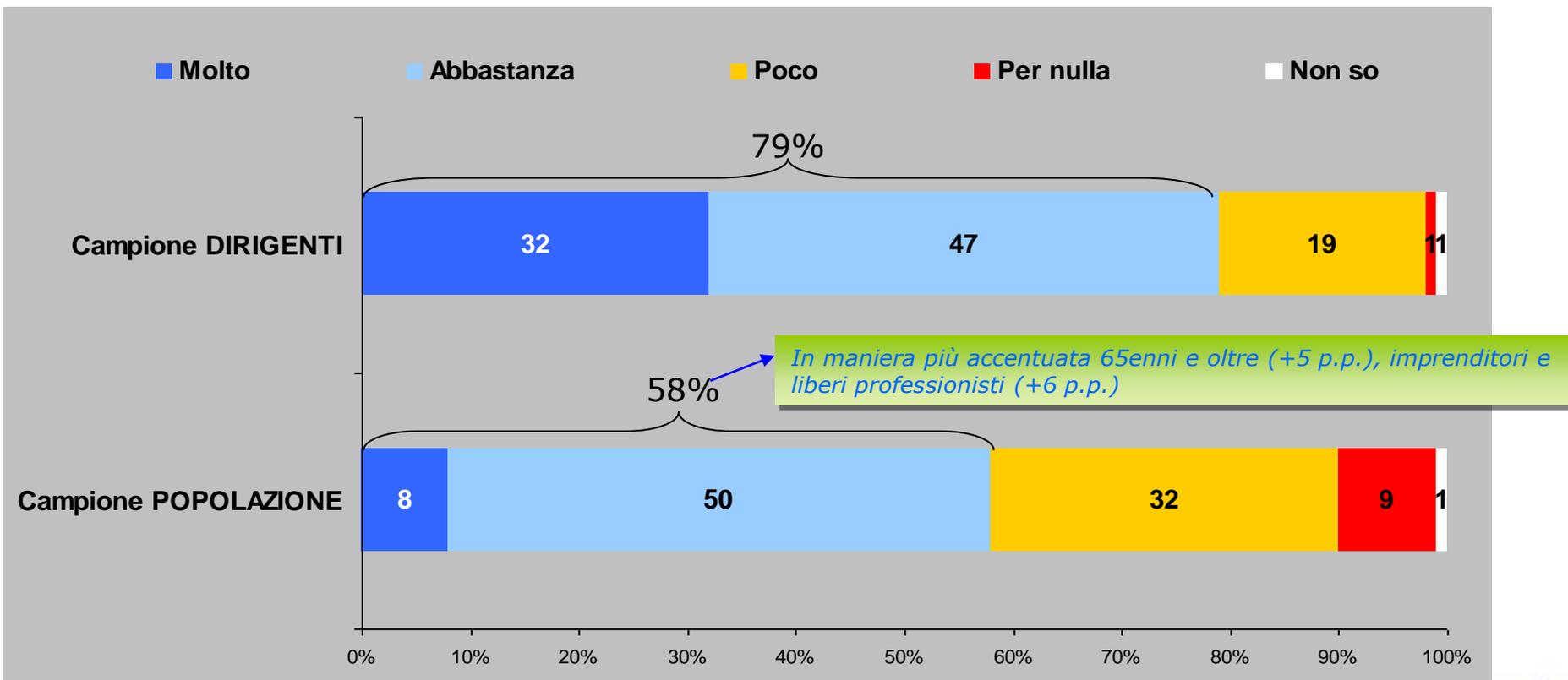
TESTO DELLA DOMANDA: "Provi ora a pensare in generale alla figura del dirigente di un'azienda privata e mi indichi in che misura condivide ciascuna delle seguenti opinioni. Indichi per ciascuna se la condivide molto, abbastanza, poco o per nulla"

Sul contributo dei dirigenti allo sviluppo del paese, invece, l'opinione pubblica è più critica rispetto a chi svolge tale professione

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con l'affermazione:

"I dirigenti italiani contribuiscono molto allo sviluppo economico e sociale del paese"



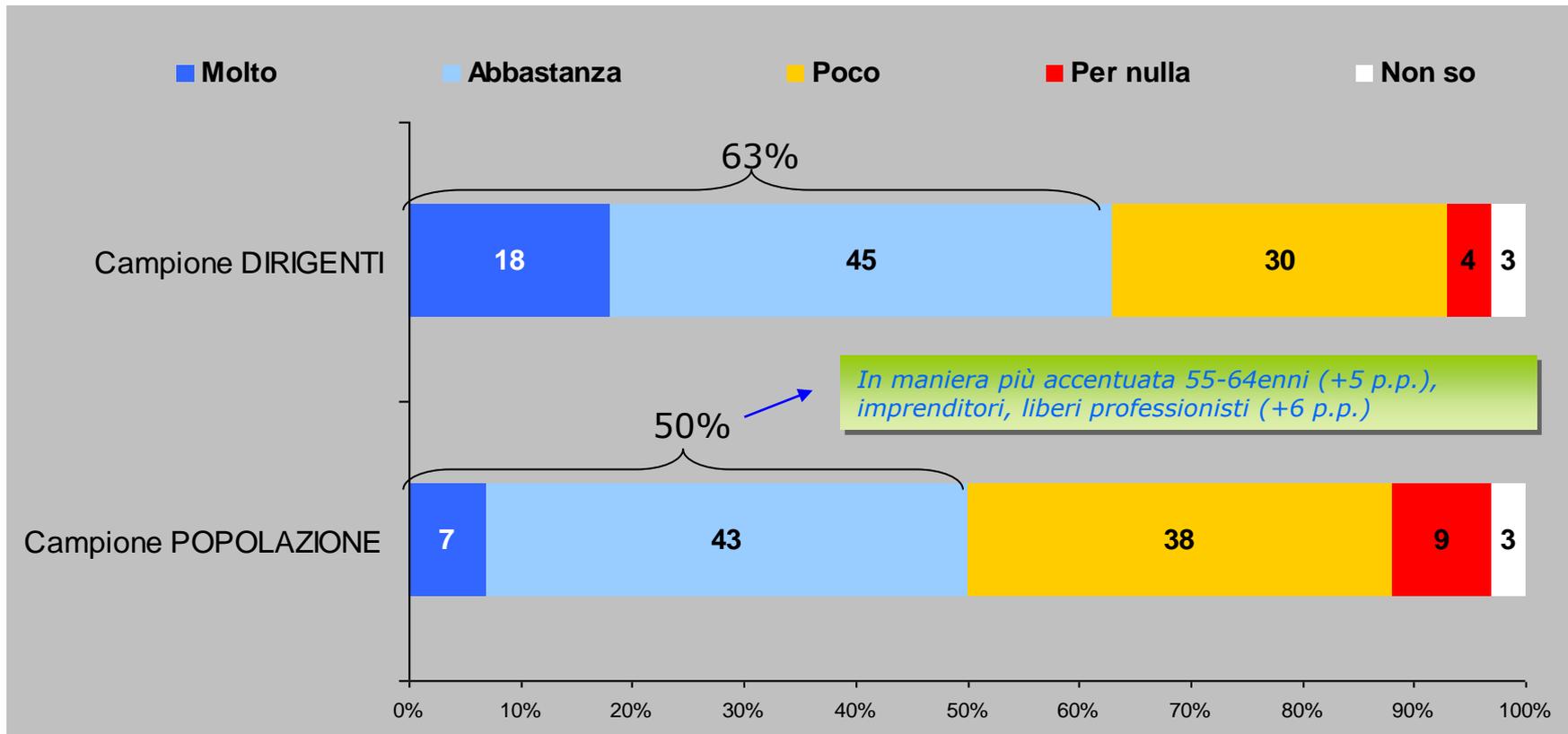
Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

TESTO DELLA DOMANDA: "Provi ora a pensare in generale alla figura del dirigente di un'azienda privata e mi indichi in che misura condivide ciascuna delle seguenti opinioni. Indichi per ciascuna se la condivide molto, abbastanza, poco o per nulla"

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con l'affermazione:

"I dirigenti italiani sanno reggere bene la competizione con l'estero"



Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

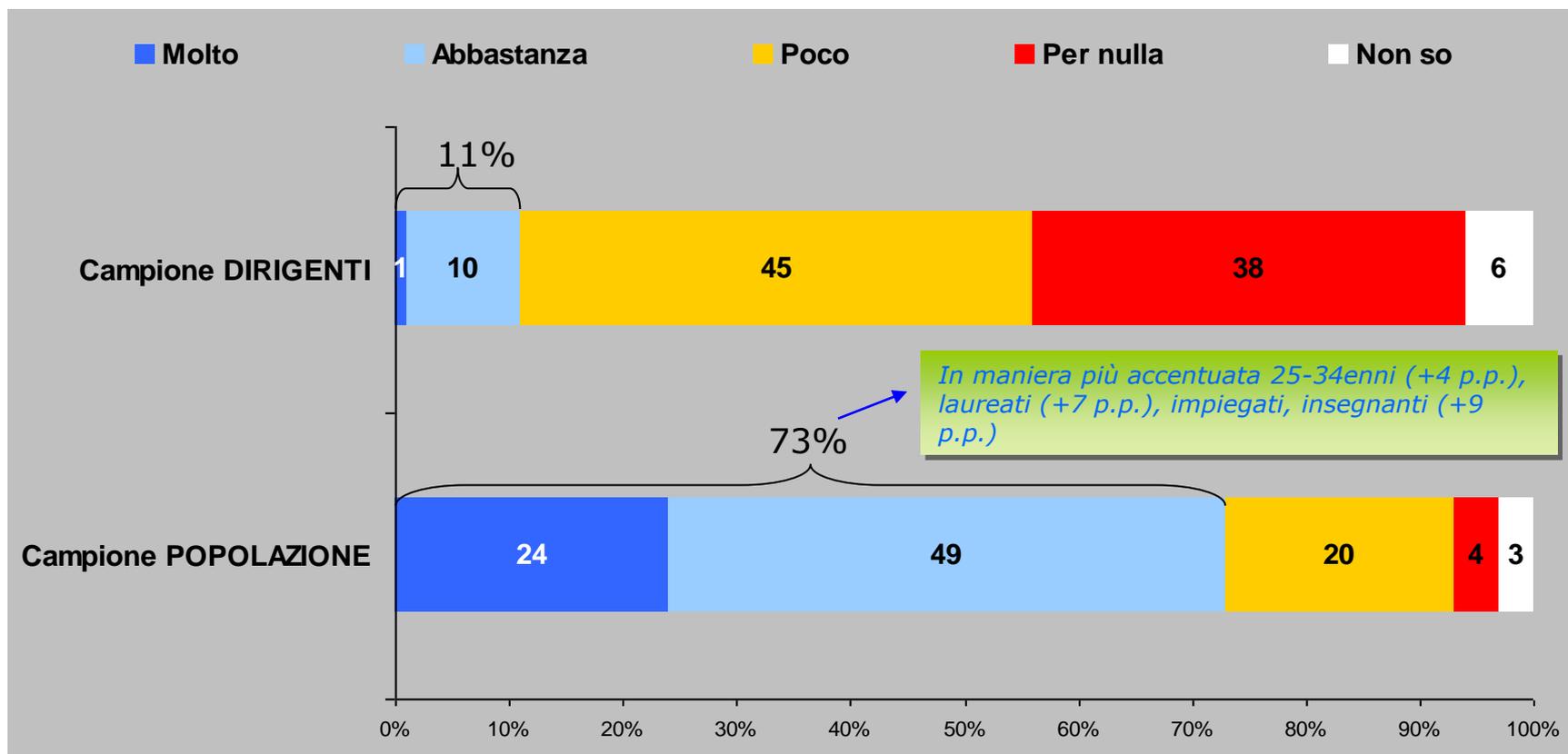
TESTO DELLA DOMANDA: "Provi ora a pensare in generale alla figura del dirigente di un'azienda privata e mi indichi in che misura condivide ciascuna delle seguenti opinioni. Indichi per ciascuna se la condivide molto, abbastanza, poco o per nulla"

La maggioranza assoluta della popolazione ritiene che gli stipendi dei dirigenti siano troppo alti in relazione alle loro responsabilità, mentre i dirigenti non sono d'accordo

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con l'affermazione:

"Gli stipendi dei dirigenti sono davvero troppo alti in relazione alle loro responsabilità"



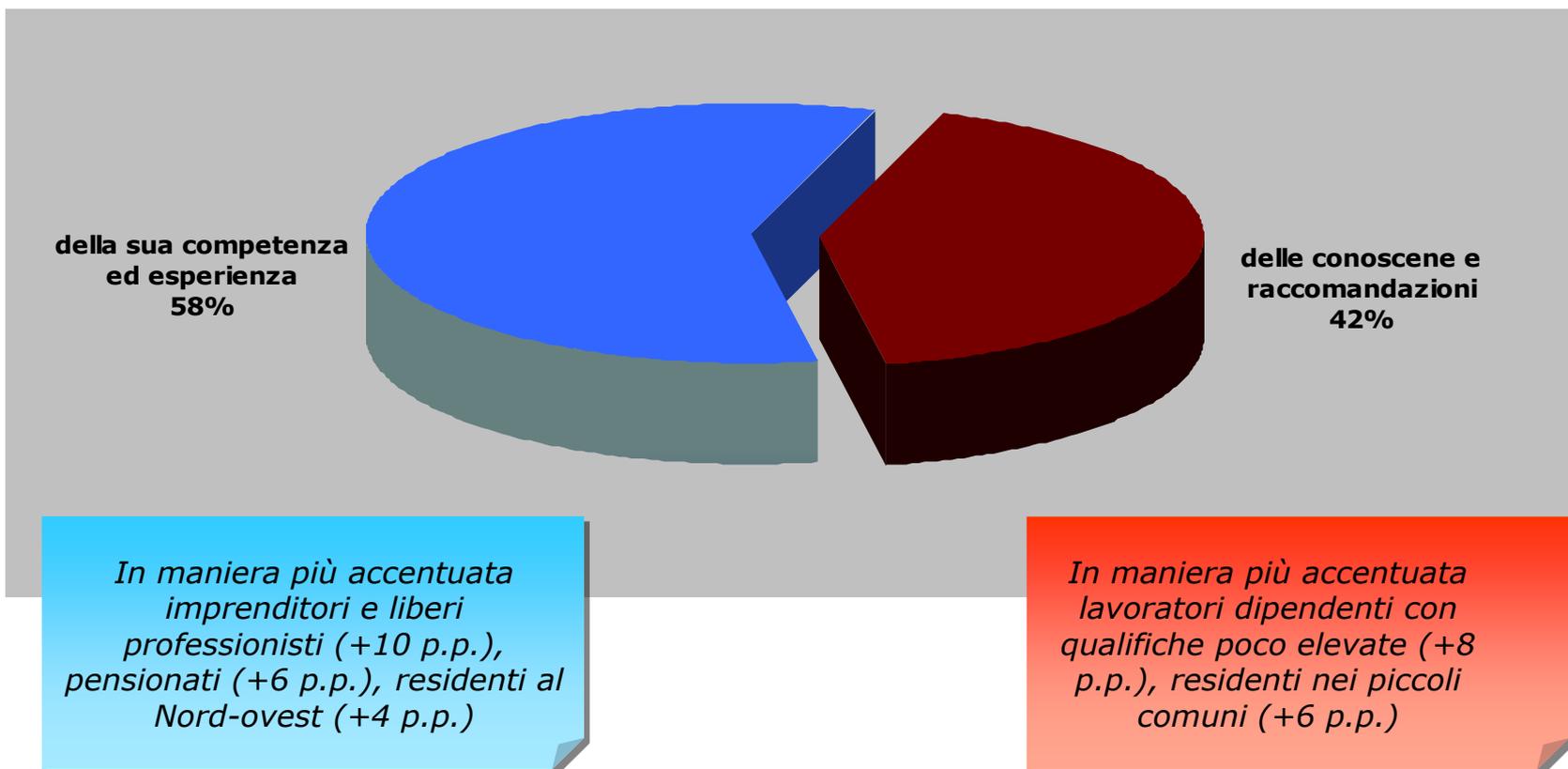
Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

TESTO DELLA DOMANDA: "Provi ora a pensare in generale alla figura del dirigente di un'azienda privata e mi indichi in che misura condivide ciascuna delle seguenti opinioni. Indichi per ciascuna se la condivide molto, abbastanza, poco o per nulla"

La maggioranza della popolazione (58%) pensa che i dirigenti vengano selezionati sulla base delle capacità, ma il 42% pensa che continui di più le raccomandazioni

CAMPIONE POPOLAZIONE

Pensano che quando un'azienda deve selezionare un dirigente lo sceglie soprattutto sulla base:

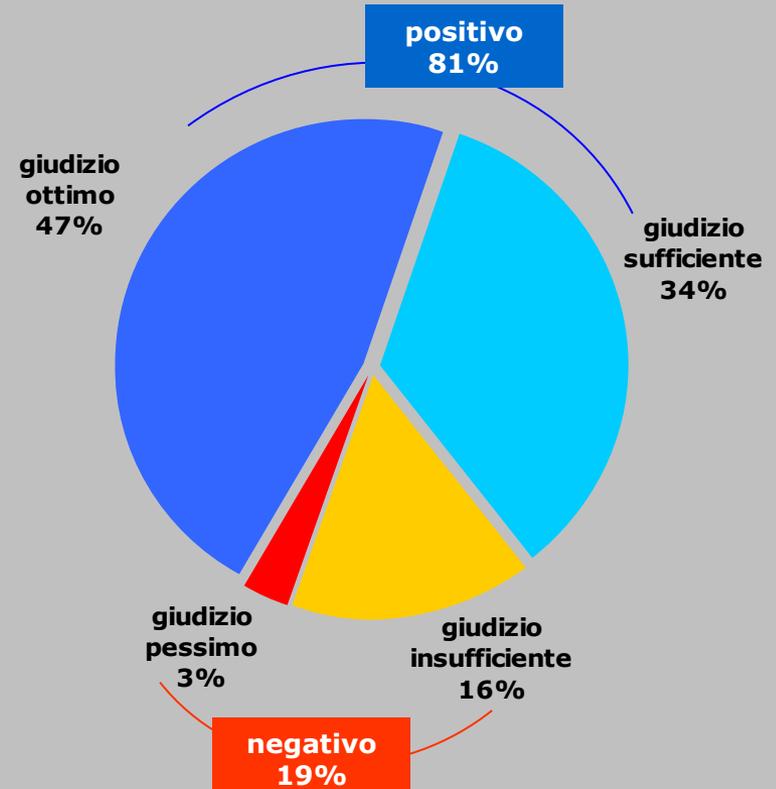
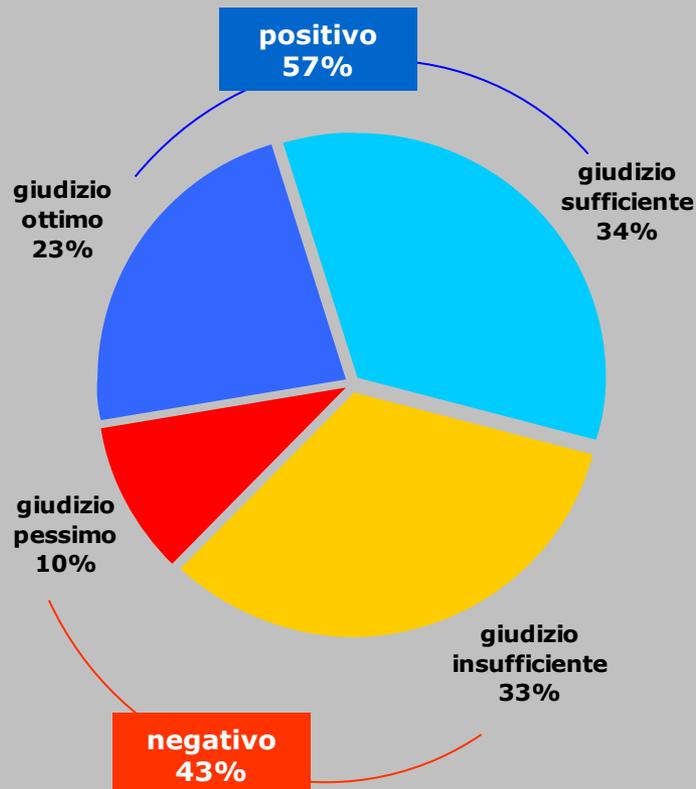


Compressivamente i dirigenti hanno un giudizio della categoria cui appartengono migliore rispetto a quello dell'opinione pubblica

Indice sintetico dei giudizi sul ruolo ricoperto dai dirigenti in Italia

CAMPIONE POPOLAZIONE

CAMPIONE DIRIGENTI



L'indice sintetico è stato costruito contando il numero di volte in cui gli intervistati nelle domande precedenti hanno espresso un giudizio positivo sul ruolo dei dirigenti in Italia. Il giudizio sintetico è stato definito "ottimo" quando gli intervistati hanno espresso un giudizio positivo almeno 3 volte su 4; "sufficiente" 2 volte su 4, "insufficiente" 1 volta su 4 e "pessimo" quando non hanno mai espresso un giudizio positivo.

Coloro che, tra l'opinione pubblica, esprimono le posizioni più critiche sono i giovani e i più istruiti. Tra i dirigenti, invece, sono le donne e i manager del Centro e Sud Italia

Indice sintetico dei giudizi sul ruolo ricoperto dai dirigenti in Italia
accentuazioni

CAMPIONE POPOLAZIONE

Esprimono un giudizio positivo:

in maniera più accentuata gli imprenditori e liberi professionisti (+4 p.p.) i residenti nei piccoli comuni (+5 p.p.).

I più critici

sono in maniera più accentuata i giovani, tra i 25 e i 34 anni (+5 p.p.), i laureati (+10 p.p.), e gli impiegati, insegnanti (+8 p.p.)

CAMPIONE DIRIGENTI

Esprimono un giudizio positivo:

in maniera più accentuata i manager più giovani (+4 p.p.), i residenti al Nord-Est (+5 p.p.)

I più critici

sono in maniera più accentuata le donne manager (+9 p.p.), i residenti al centro-sud (+4 p.p.)

I dirigenti che si sentono più felici tendono a giudicare positivamente la categoria alla quale appartengono; viceversa, i dirigenti infelici sono più critici verso la categoria

CAMPIONE DIRIGENTI

Incrocio tra il giudizio sul ruolo ricoperto dai dirigenti in Italia e il livello di benessere dei dirigenti intervistati

livello di benessere dei dirigenti intervistati →

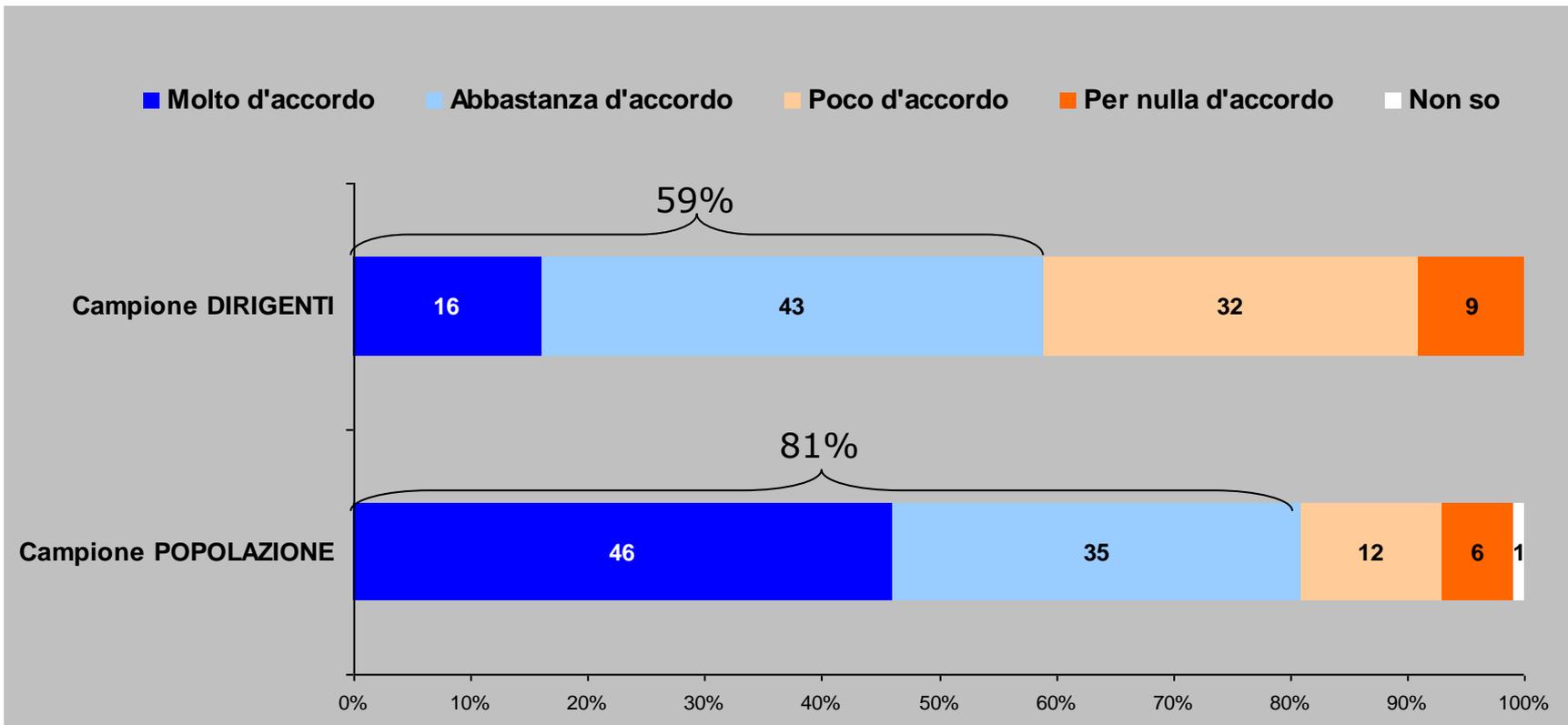
		Tra tutti i dirigenti	Tra i dirigenti <u>INFELICI</u>	Tra i dirigenti <u>FELICI</u>
<i>giudizio sul ruolo dei dirigenti in Italia</i>	<u>Giudizio NEGATIVO sul ruolo dei dirigenti</u>	19% <i>esprimono un giudizio negativo sul ruolo dei dirigenti in Italia</i>	29% <i>esprimono un giudizio negativo sul ruolo dei dirigenti in Italia e si sentono insoddisfatti</i>	16% <i>esprimono un giudizio negativo sul ruolo dei dirigenti in Italia e si sentono soddisfatti</i>
	<u>Giudizio POSITIVO sul ruolo dei dirigenti</u>	81% <i>esprimono un giudizio positivo sul ruolo dei dirigenti in Italia</i>	71% <i>esprimono un giudizio positivo sul ruolo dei dirigenti in Italia e si sentono insoddisfatti</i>	85% <i>esprimono un giudizio positivo sul ruolo dei dirigenti in Italia e si sentono soddisfatti</i>

L'impatto della crisi sul paese e sull'economia in generale

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con:

"La crisi sta colpendo esclusivamente le fasce più deboli della popolazione"



NOTA BENE: I dati relativi al campione popolazione sono stati rilevati in una precedente indagine ISPO per CONFESERCENTI (ottobre 2009).

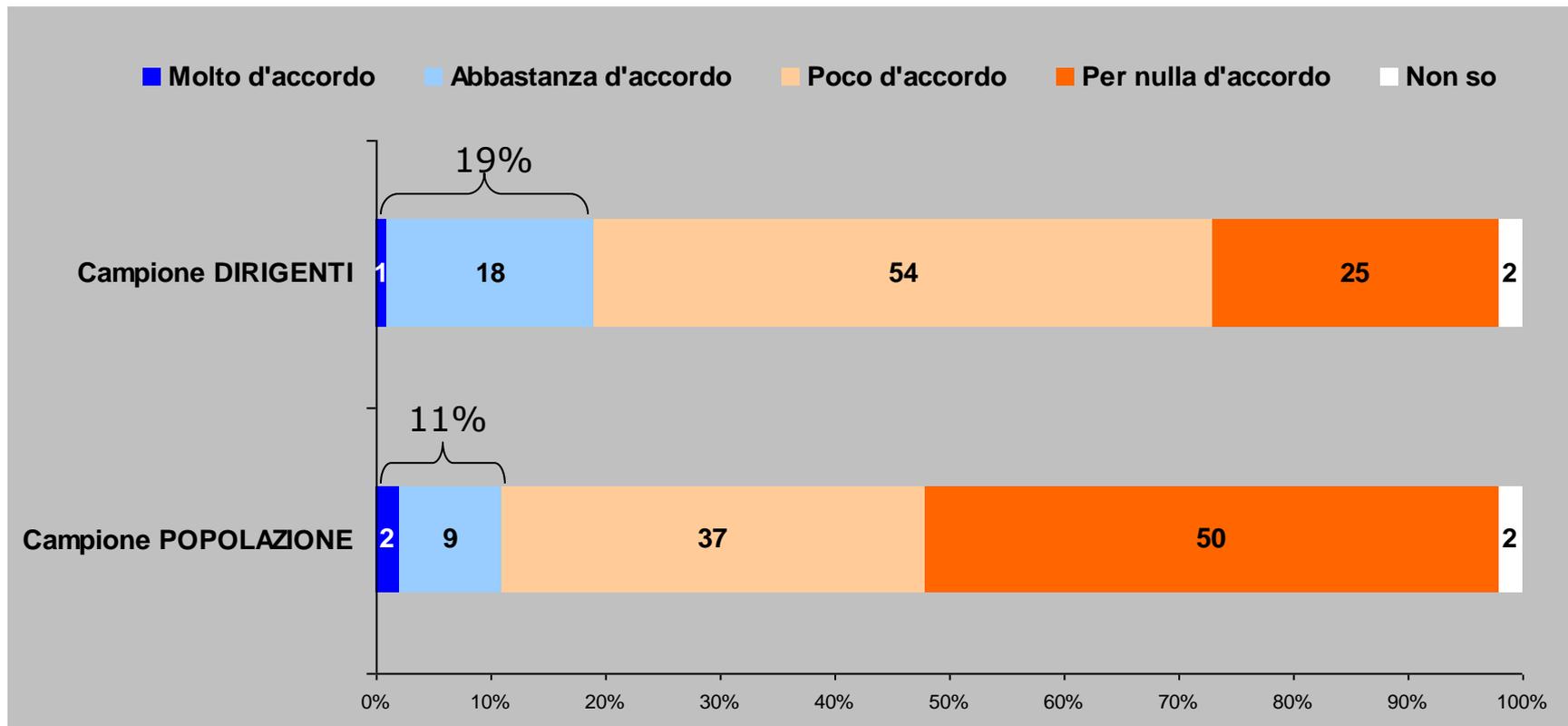
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo della crisi economica che ha investito anche il nostro Paese. Sulla crisi, abbiamo raccolto una serie di affermazioni fatte da altri intervistati prima di lei. Per ciascuna di esse, indichi per cortesia il suo grado di accordo"

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con:

"il peggio della crisi sembra davvero passato"



NOTA BENE: I dati relativi al campione popolazione sono stati rilevati in una precedente indagine ISPO per CONFESERCENTI (ottobre 2009).

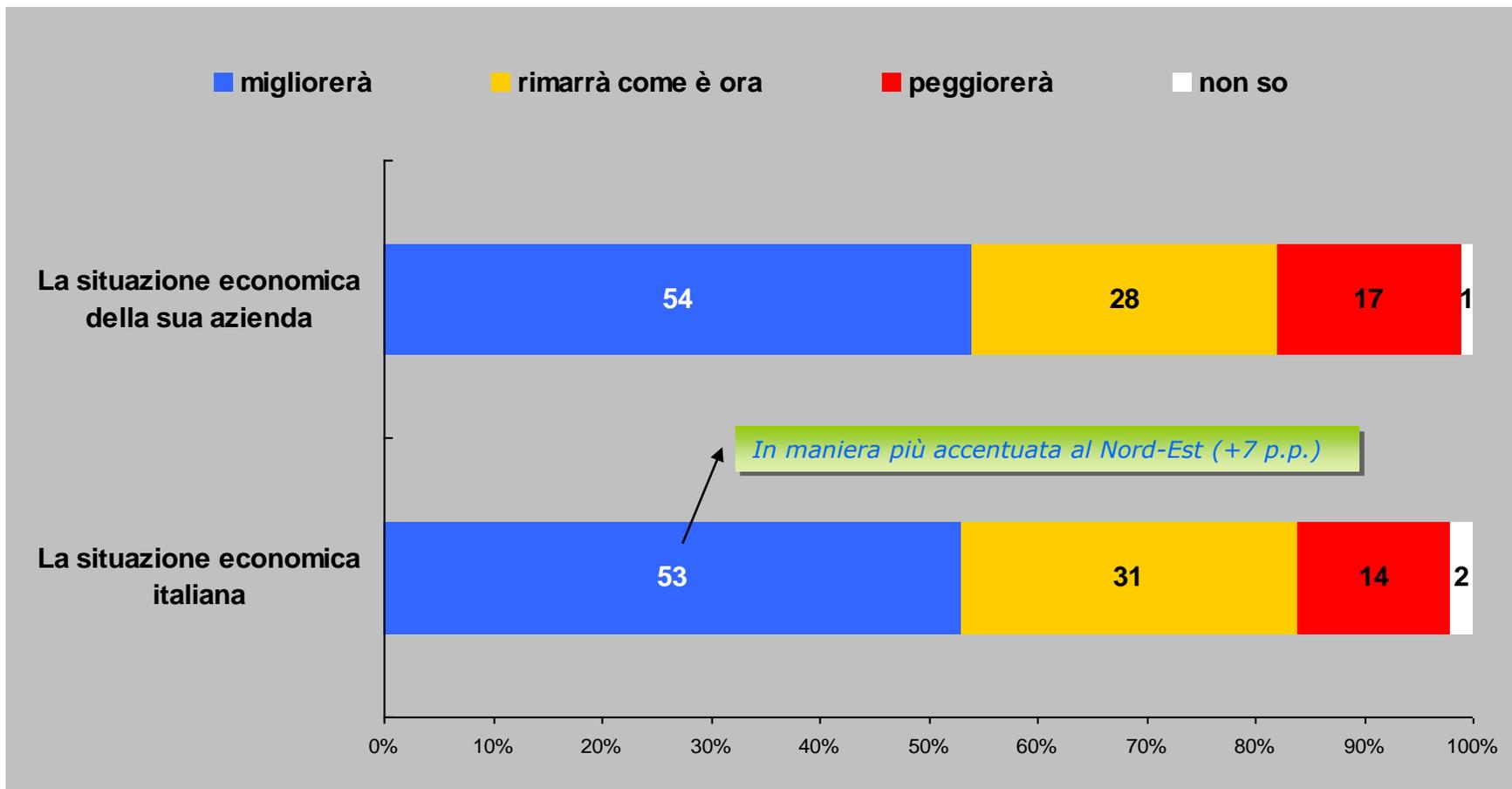
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo della crisi economica che ha investito anche il nostro Paese. Sulla crisi, abbiamo raccolto una serie di affermazioni fatte da altri intervistati prima di lei. Per ciascuna di esse, indichi per cortesia il suo grado di accordo"

Sia sul futuro dell'economia italiana che su quello della propria azienda, i dirigenti risultano ottimisti: la maggioranza assoluta prevede un miglioramento

CAMPIONE DIRIGENTI

Le previsioni per il futuro



Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Secondo Lei, nei prossimi mesi la situazione economica italiana/della sua azienda...?"

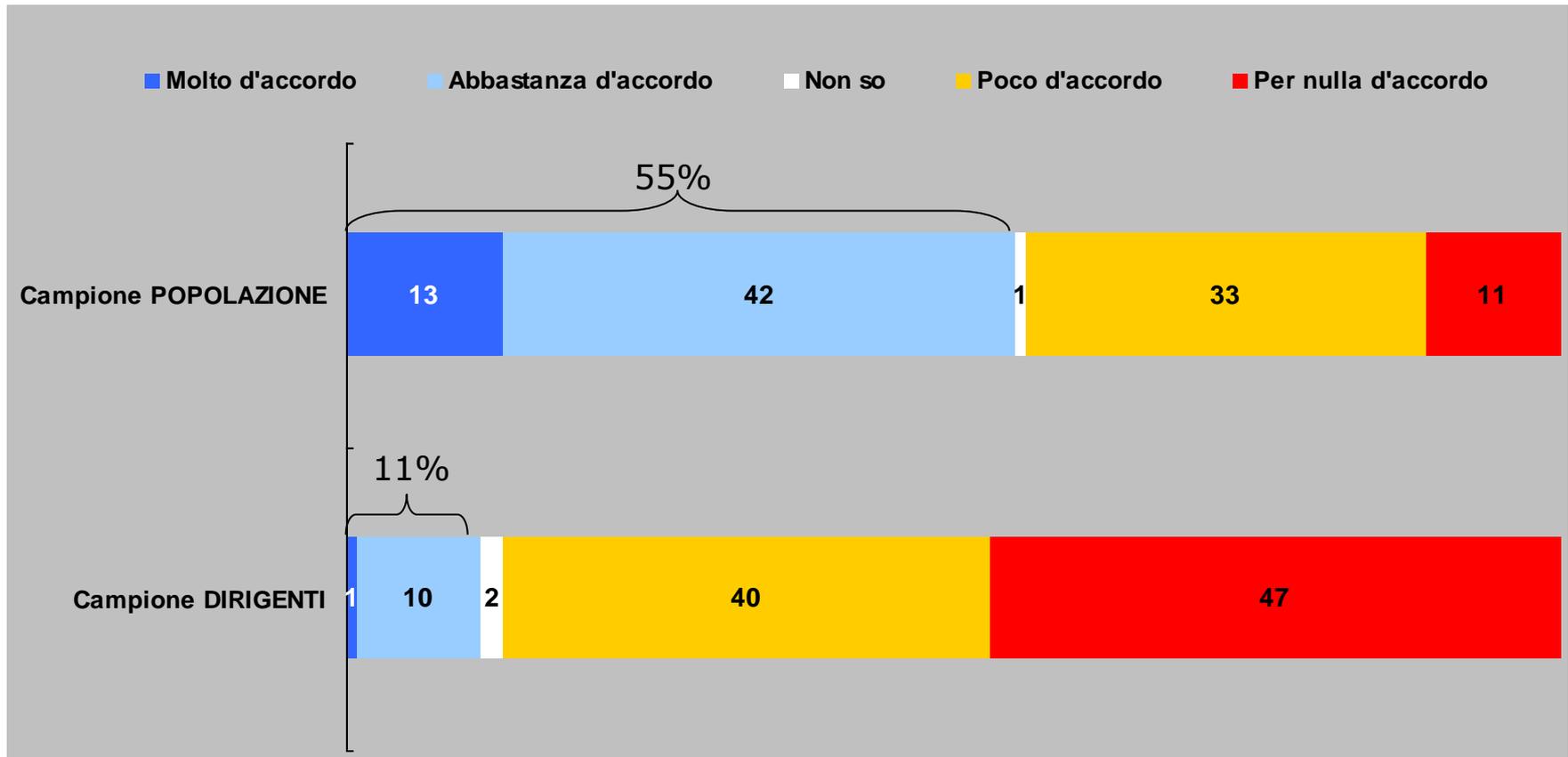
L'impatto della crisi sulla vita dei dirigenti

La popolazione pensa che nonostante la crisi un dirigente non corra il rischio di perdere il lavoro, ma su questo i dirigenti non sono affatto d'accordo

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con:

"Nonostante la crisi è molto difficile che chi ricopre un ruolo dirigenziale venga licenziato"



Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

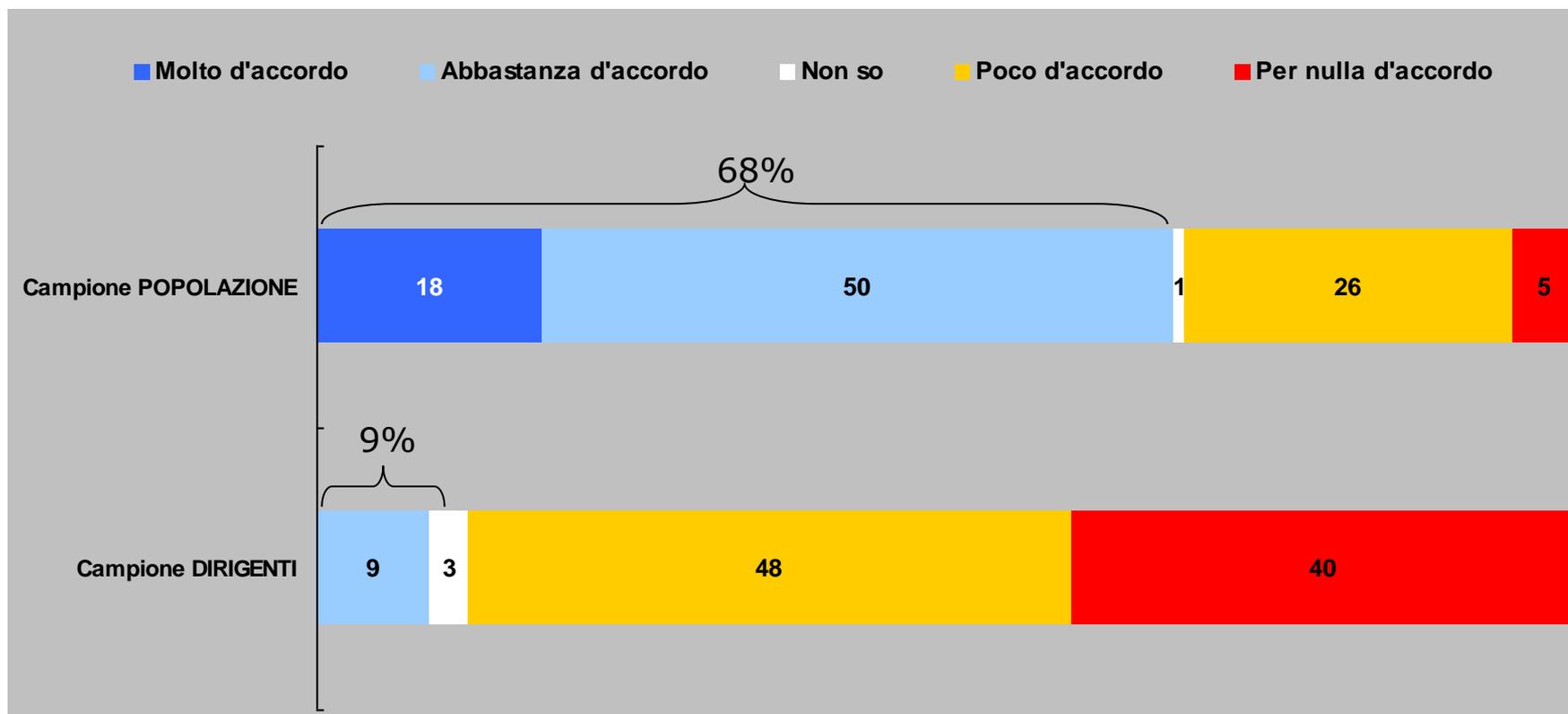
TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo ora della crisi economica che sta investendo il nostro Paese. Sulla crisi, abbiamo raccolto una serie di affermazioni fatte da altri intervistati prima di lei. Per ciascuna di esse, indichi per cortesia il suo grado di accordo."

Anche sulla probabilità di trovare un nuovo posto di lavoro la popolazione pensa che i dirigenti siano più avvantaggiati, ma questi ultimi sono molto scettici

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con:

"Anche nel caso in cui un dirigente viene licenziato ha buone probabilità di riuscire a collocarsi altrove"



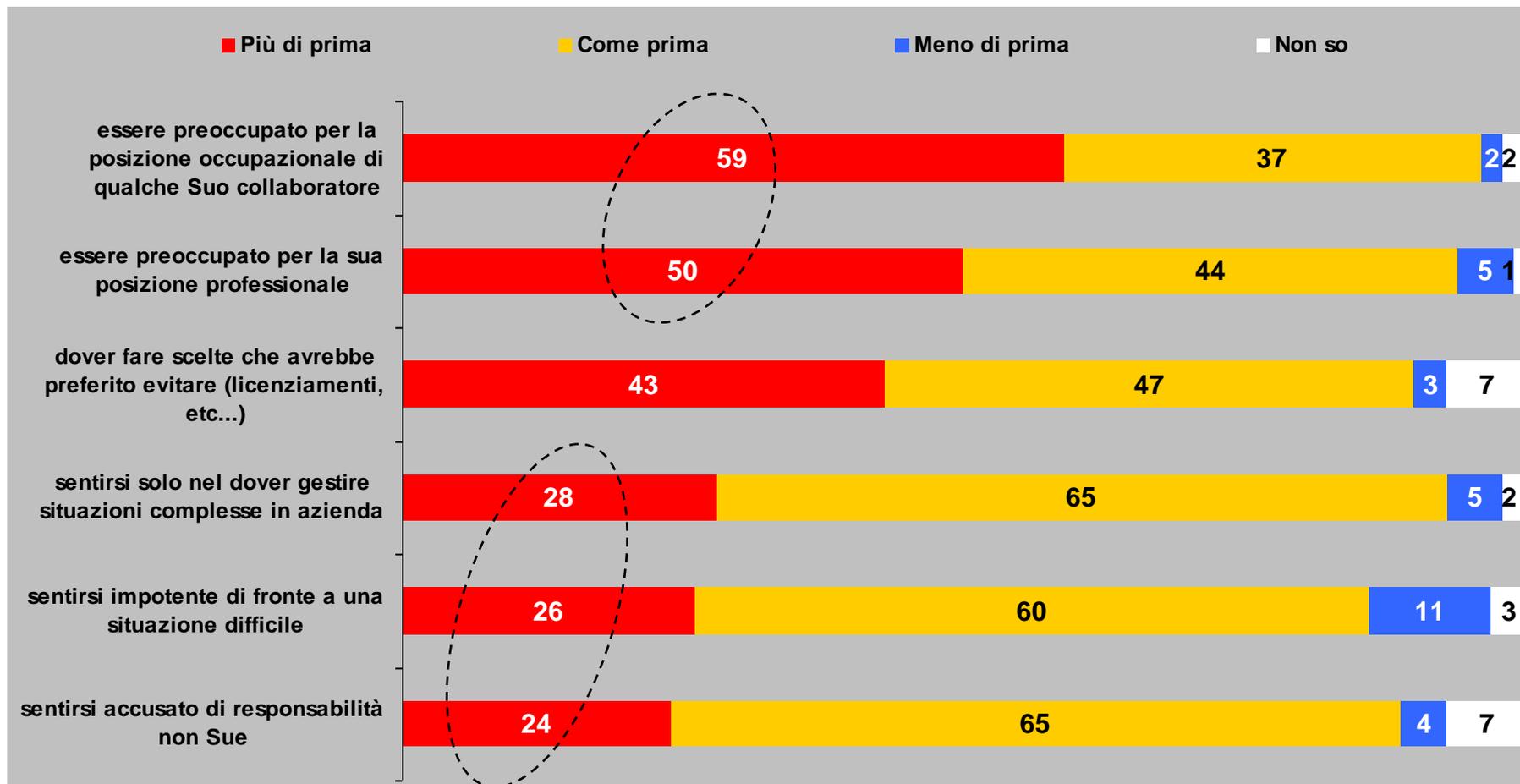
Valori percentuali, base casi: 800

TESTO DELLA DOMANDA: "Parliamo ora della crisi economica che sta investendo il nostro Paese. Sulla crisi, abbiamo raccolto una serie di affermazioni fatte da altri intervistati prima di lei. Per ciascuna di esse, indichi per cortesia il suo grado di accordo."

In seguito alla crisi, 1 dirigente su 2 dice di sentirsi più preoccupato per il posto di lavoro; 1 su 4 dice di sentirsi più solo e impotente

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

L'impatto della crisi sulla vita dei dirigenti



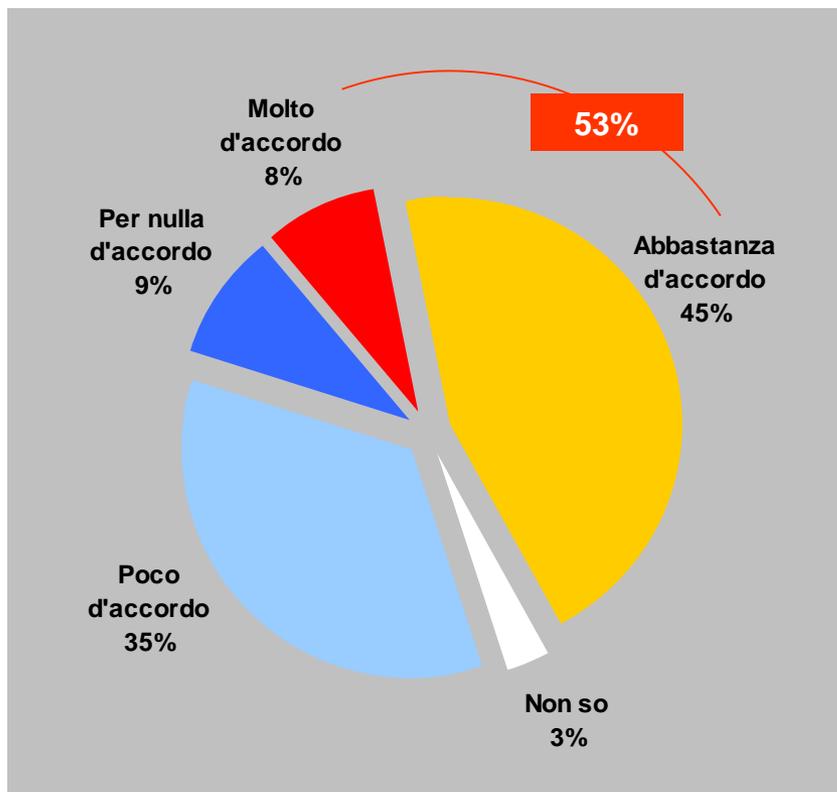
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "E in seguito alla crisi, sempre negli ultimi 18 mesi, Lei direbbe di:"

Inoltre, il 25% dei dirigenti dice di sentirsi accusato di responsabilità non sue, più di quanto avvenisse prima

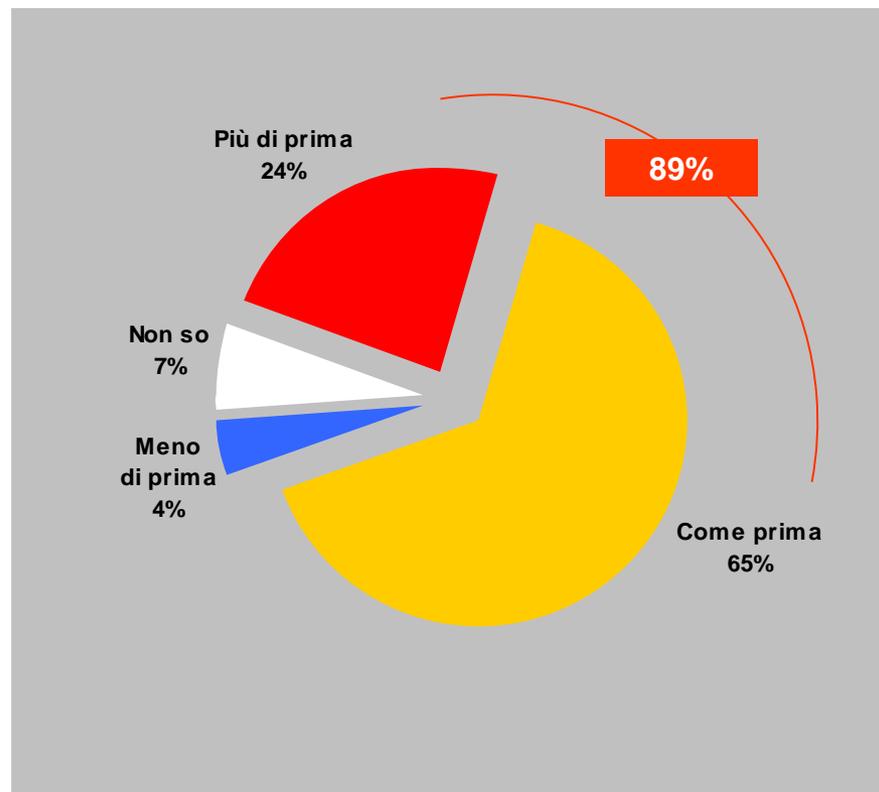
CAMPIONE POPOLAZIONE:

“In questo periodo di crisi capita spesso che i dirigenti d’azienda **vengano accusati di responsabilità non loro**”



CAMPIONE DIRIGENTI:

“In seguito alla crisi, in che misura Lei direbbe di **sentirsi accusato di responsabilità non sue?**”



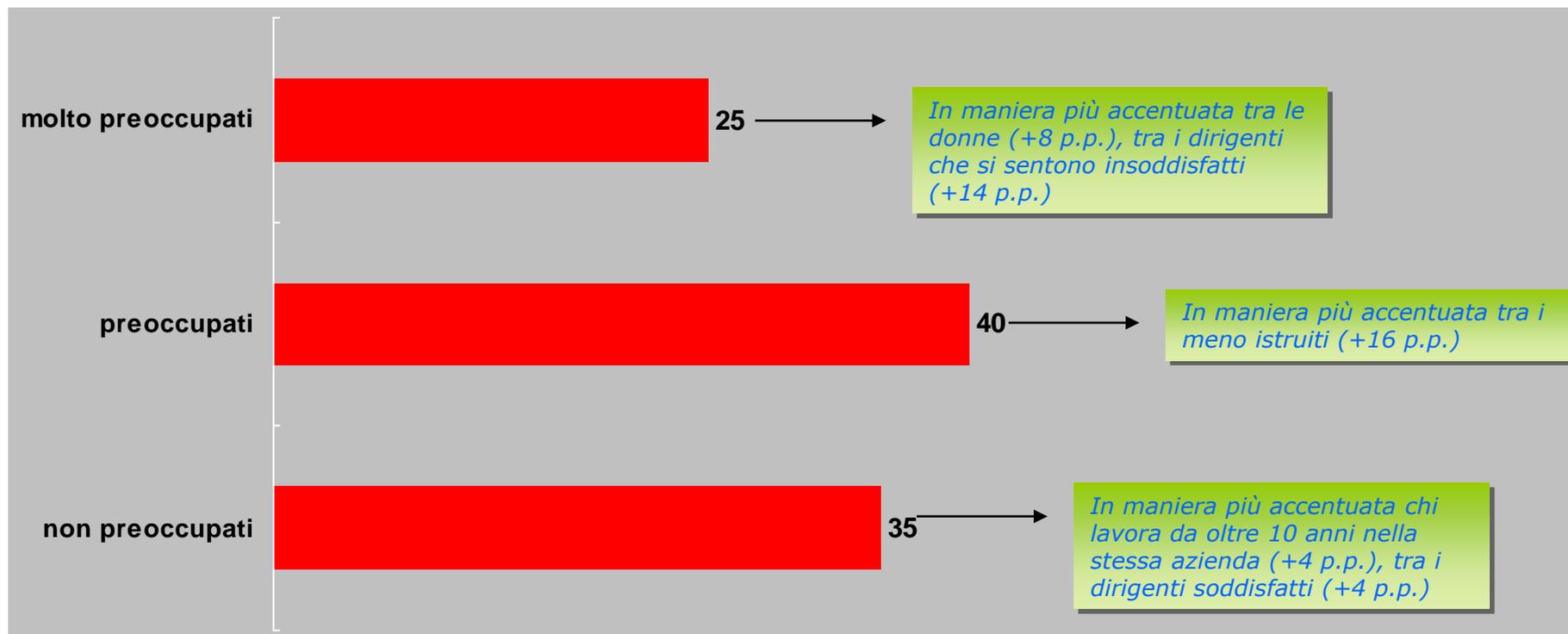
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: (Alla popolazione) “Parliamo ora della crisi economica che sta investendo il nostro Paese. Sulla crisi, abbiamo raccolto una serie di affermazioni fatte da altri intervistati prima di lei. Per ciascuna di esse, indichi per cortesia il suo grado di accordo: In questo periodo di crisi capita spesso che i dirigenti d’azienda vengano accusati di responsabilità non loro”; (Ai dirigenti) “In seguito alla crisi, sempre negli ultimi 18 mesi, Lei direbbe di sentirsi accusato di responsabilità non sue più di prima, come prima o meno di prima?”

In sintesi, nel 25% dei casi si registra un impatto elevato della crisi sulla vita dei dirigenti, nel 40% medio e nel 35% basso

CAMPIONE DIRIGENTI

Indice sintetico sull'impatto della crisi

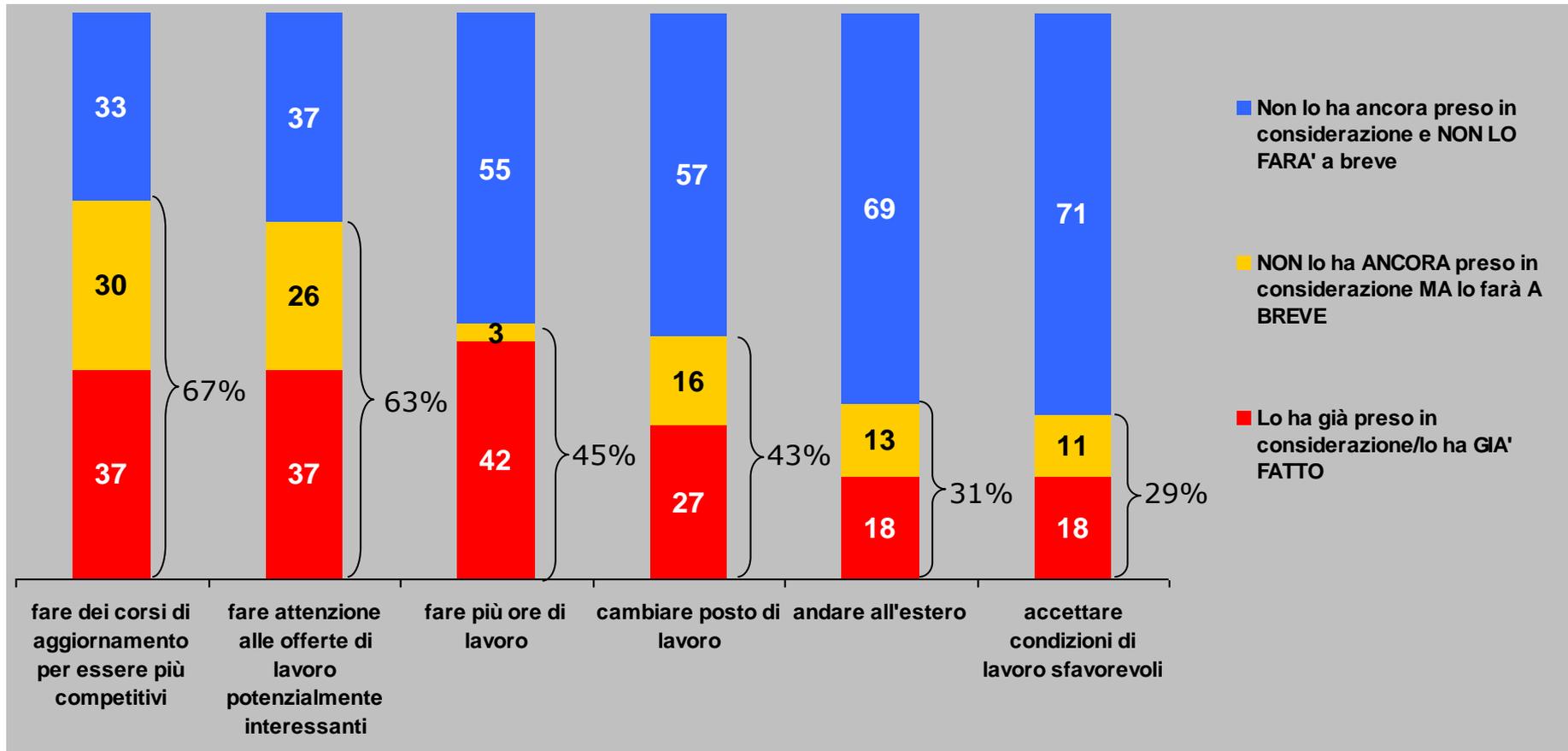


Le strategie adottate dai dirigenti per fronteggiare la crisi

I dirigenti reagiscono alla crisi in primo luogo prestando una maggiore attenzione alla propria formazione professionale e alle nuove offerte del mercato

CAMPIONE DIRIGENTI

I provvedimenti presi rispetto al proprio lavoro



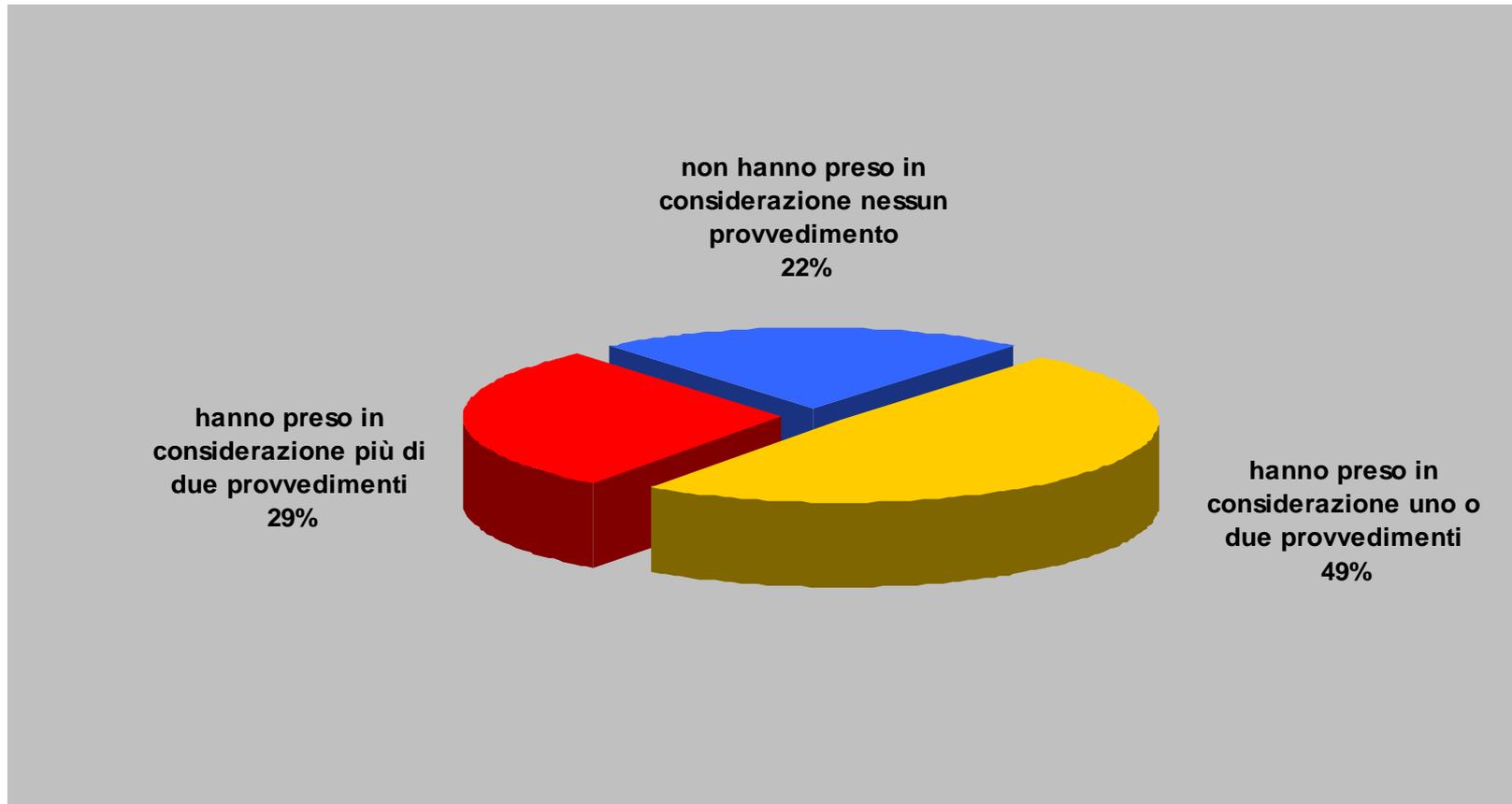
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Alcuni, a seguito della crisi, hanno preso o stanno prendendo dei provvedimenti rispetto al proprio lavoro. Altri invece non sentono tale necessità. Per ciascuno di questi possibili provvedimenti, mi dica per favore se lo ha già preso in considerazione oppure no".

Solo per una minoranza, pari al 22% dei dirigenti intervistati, non è stato necessario prendere provvedimenti "salva-crisi"

CAMPIONE DIRIGENTI

Indice sintetico dei provvedimenti presi rispetto al proprio lavoro



Valori percentuali, base casi: 1.438

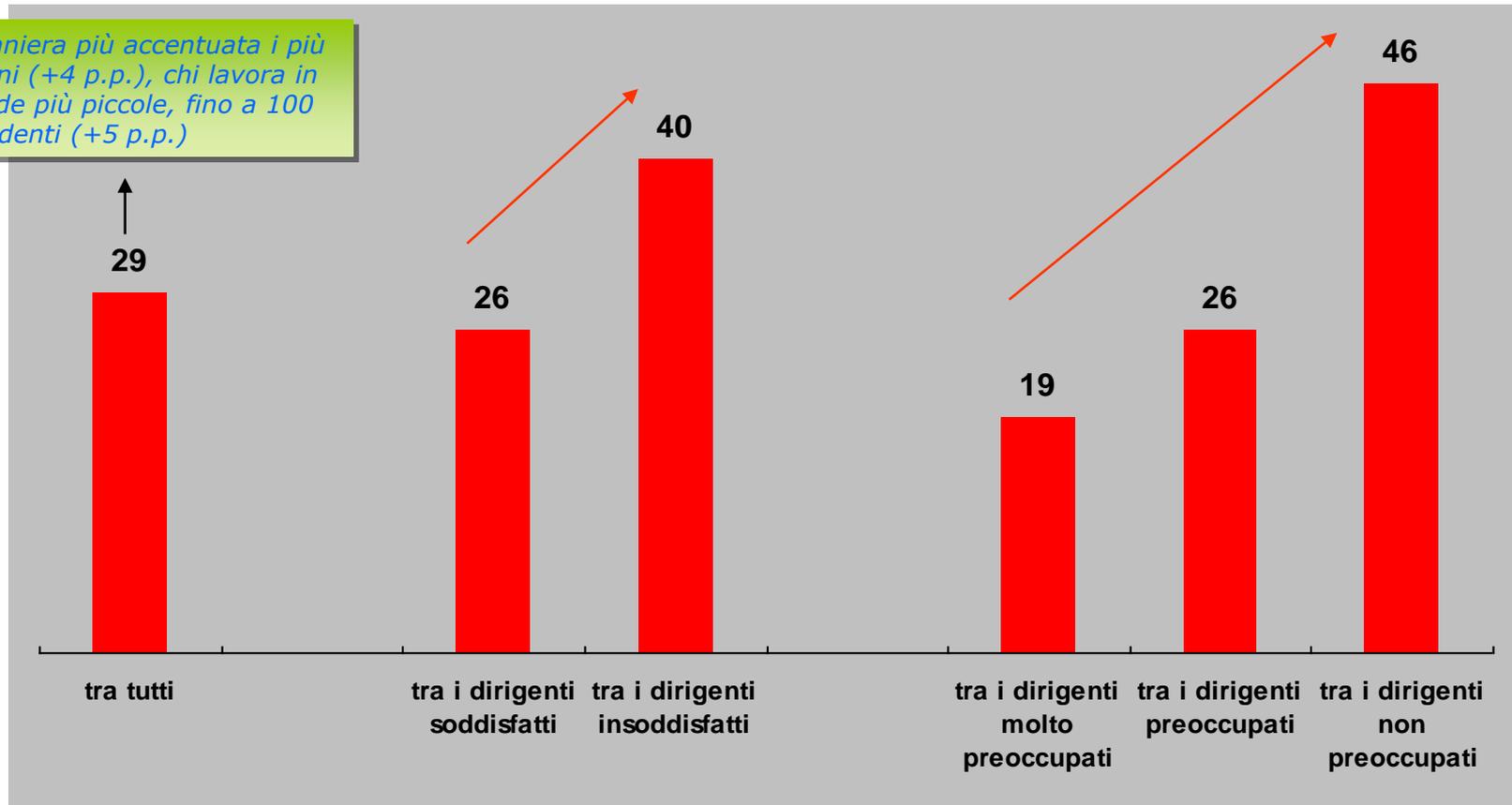
TESTO DELLA DOMANDA: "Alcuni, a seguito della crisi, hanno preso o stanno prendendo dei provvedimenti rispetto al proprio lavoro. Altri invece non sentono tale necessità. Per ciascuno di questi possibili provvedimenti, mi dica per favore se lo ha già preso in considerazione oppure no".

La tendenza ad attuare strategie "salva-crisi" cresce tra i dirigenti più preoccupati e tra chi registra i livelli inferiori di soddisfazione per il lavoro

CAMPIONE DIRIGENTI

Indice sintetico dei provvedimenti presi rispetto al proprio lavoro
% di chi ha preso più provvedimenti secondo il livello di soddisfazione e preoccupazione

In maniera più accentuata i più giovani (+4 p.p.), chi lavora in aziende più piccole, fino a 100 dipendenti (+5 p.p.)



Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Alcuni, a seguito della crisi, hanno preso o stanno prendendo dei provvedimenti rispetto al proprio lavoro. Altri invece non sentono tale necessità. Per ciascuno di questi possibili provvedimenti, mi dica per favore se lo ha già preso in considerazione oppure no".

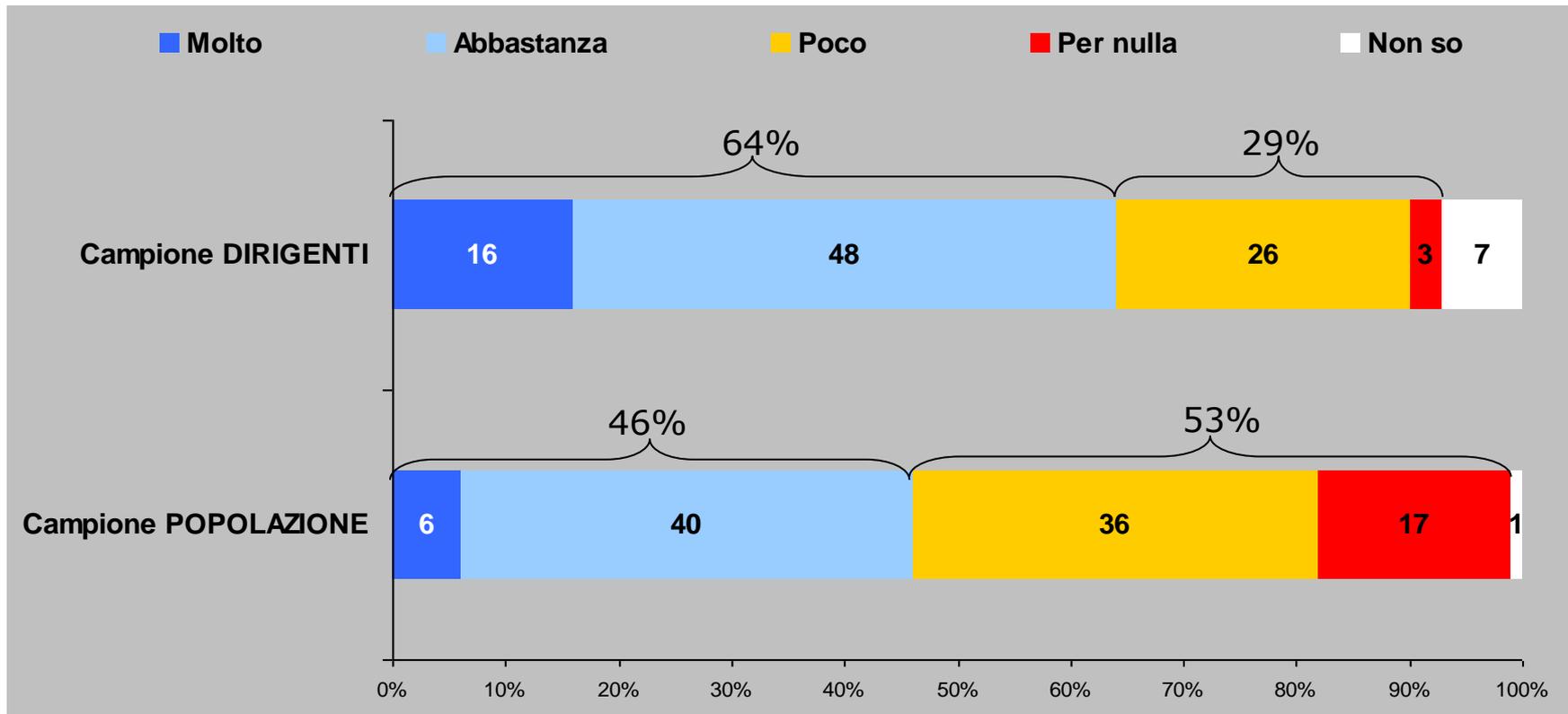
Il contributo dei dirigenti italiani a favorire l'uscita del paese dalla crisi

La maggioranza della popolazione italiana pensa che i dirigenti non stiamo facendo abbastanza per favorire l'uscita del paese dalla crisi, ma i dirigenti non sono d'accordo

CAMPIONE DIRIGENTI E POPOLAZIONE

Livello di accordo con:

"I dirigenti d'azienda stanno contribuendo a favorire l'uscita del paese dalla crisi"



Valori percentuali, base casi: popolazione (800) dirigenti (1.438)

TESTO DELLA DOMANDA: "Provi ora a pensare in generale alla figura del dirigente di un'azienda privata e mi indichi in che misura condivide ciascuna delle seguenti opinioni. Indichi per ciascuna se la condivide molto, abbastanza, poco o per nulla"

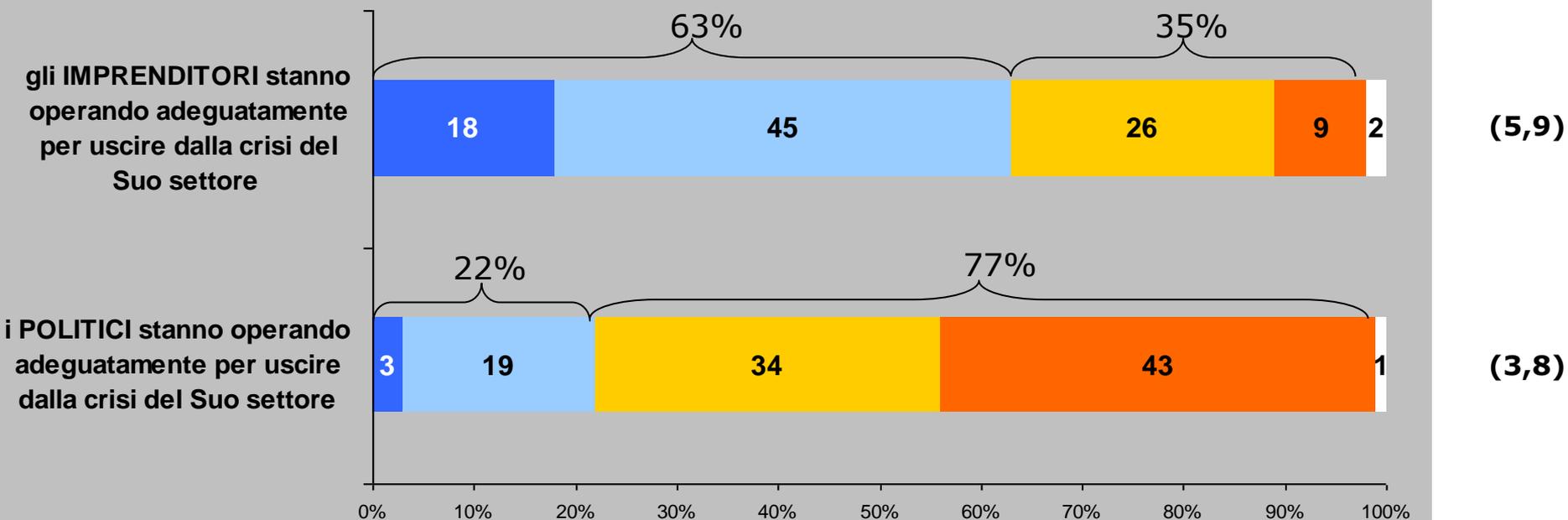
I dirigenti intervistati giudicano positivamente l'impegno della classe imprenditoriale italiana e negativamente quello della classe politica

CAMPIONE DIRIGENTI

Opinioni sul contributo di imprenditori e politici

■ voto molto positivo ■ voto positivo ■ voto negativo ■ voto molto negativo ■ non so

(Voto medio)



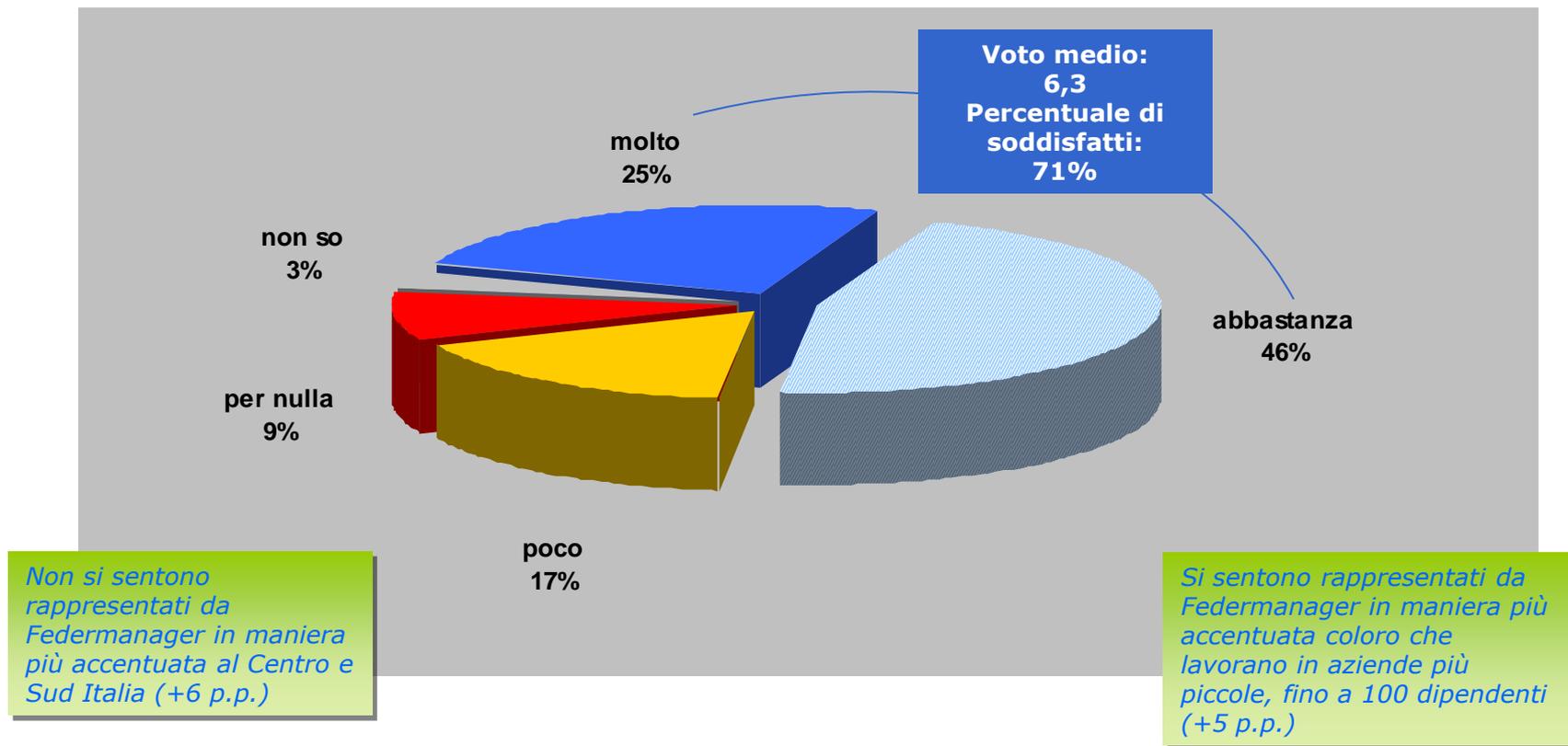
Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Per concludere indichi, con un voto da 1 a 10 come a scuola, dove 1=per nulla e 10= moltissimo, in che misura secondo lei gli imprenditori/politici stanno operando adeguatamente per uscire dalla crisi del suo settore?"

La maggioranza assoluta (71%) dei dirigenti intervistati si sente rappresentata da Federmanager, in particolare uno su quattro si sente "molto" rappresentato

CAMPIONE DIRIGENTI

In che misura si sentono rappresentati da Federmanager?



Valori percentuali, base casi: 1.438

TESTO DELLA DOMANDA: "Per concludere indichi, con un voto da 1 a 10 come a scuola, dove 1=per nulla e 10= moltissimo, in che misura si sente rappresentato da Federmanager?"

	V. Ass.	V. %
GENERE		
-Maschi	385	48.1
-Femmine	415	51.9
CLASSI DI ETÀ		
-18-24enni	66	8.3
-25-34 anni	132	16.5
-35-44 anni	153	19.1
-45-54 anni	133	16.6
-55-64 anni	120	15.0
-oltre i 64 anni	196	24.5
TITOLO DI STUDIO		
-Nessuno / elementare	158	19.8
-Media inferiore	294	36.8
Media Superiore	263	32.9
Laurea / post laurea	85	10.6
AMPIEZZA		
-Fino a 20.000	379	47.4
-Da 20.001 a 100.000	236	29.5
-Oltre 100.000	185	23.1

	V. Ass.	V. %
PROFESSIONE		
-Dirigente / Imprenditore /Libero professionista /lavoratore in proprio	73	9.2
-Impiegato / Insegnante	145	18.1
-Altro lavoratore dipendente	144	18.0
-Casalinga	108	13.5
-Studente	45	5.6
-Pensionato	227	28.4
-In cerca di 1° occupazione/ disoccupato	58	7.3
AREA GEOGRAFICA		
-Nord Ovest	212	26.5
-Nord Est	151	18.9
- Centro	154	19.3
- Sud e isole	283	35.4
TOTALE	800	100

Nota informativa (in ottemperanza al regolamento dell'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni in materia di pubblicazione e diffusione dei sondaggi sui mezzi di comunicazione di massa: delibera 153/02/CSP, pubblicato su G.U. 185 del 8/8/2002 e 237/03/CSP del 9/12/2003)

Soggetto realizzatore: ISPO Ricerche S.r.l.
Committente - Acquirente: Federmanager
Tipo e oggetto dell'indagine: sondaggio d'opinione a livello nazionale

INDAGINE PRESSO LA POPOLAZIONE

Metodo di raccolta delle informazioni: C.A.T.I. (Computer Assisted Telephone Interview)
Universo di riferimento: popolazione italiana maggiorenne
Campione: statisticamente rappresentativo dell'universo di riferimento per genere, età, titolo di studio, condizione occupazionale, area geografica e ampiezza del comune di residenza nazionale
Estensione territoriale: nazionale
Consistenza numerica del campione: 800 casi
Margine di approssimazione: $\pm 3,5\%$
Date di rilevazione: 14-16 aprile 2010 (popolazione, 4-9 febbraio 2010 (sovracampionamento))

INDAGINE PRESSO I DIRIGENTI

Metodo di raccolta delle informazioni: C.A.W.I. (Computer Assisted Web Interview)
Universo di riferimento: associati Federmanager
Campione: selezionato casualmente dall'elenco associati Federmanager
Estensione territoriale: nazionale
Consistenza numerica del campione: 1438 casi
Date di rilevazione: 19-30 aprile 2010 (popolazione, 4-9 febbraio 2010 (sovracampionamento))

Rispondenti: informazione allegata ai risultati dell'indagine (cfr. % non sa)
Elaborazione dati: SPSS

Indirizzo del sito dove sarà disponibile la documentazione completa in caso di diffusione: www.agcom.it.
In caso di pubblicazione è obbligatorio riportare le informazioni della scheda indicata, a pena di gravi sanzioni. Ispo non si assume alcuna responsabilità in caso di inosservanza.



ISPO Ricerche s.r.l.
Viale di Porta Vercellina 8
20123 Milano
T 02 48004104 | F 02 48008643
segreteria@ispo.it | www.ispo.it