

LENTE D'INGRANDIMENTO

Meritocrazia in azienda



Recentemente, tra Settembre 2013 e Ottobre 2014, *Great Place to Work* e *Forum della meritocrazia* hanno condotto uno studio per determinare quanto il merito incida realmente nella leadership delle aziende italiane. La ricerca ha coinvolto 46 aziende italiane tra pubbliche e private, attive in diversi settori merceologici. Attraverso un questionario con 12 item, si è chiesto di valutare la credibilità, la meritocrazia, la capacità di valorizzazione dei dipendenti da parte della leadership ed il livello di collaborazione e teamworking. I dati sono poi stati confrontati con quelli raccolti da 35 *Best Workplaces* italiani. I risultati ricavati affermano che nel pubblico solamente il 24% del campione ritiene che i vertici abbiano una chiara visione degli obiettivi e il 22% crede che la leadership sia competente. Infine, è soltanto il 14%

a reputare che il management sia coerente nelle azioni rispetto a quanto promesso. Nel privato, invece, il 64% riconosce la competenza della leadership, il 55% ritiene che le promesse vengano mantenute e il 43% attesta una chiara visione degli obiettivi da parte del management. Nei 35 Best Places le persone si sentono valorizzate: il 68% conferma reali opportunità di sviluppo e formazione, mentre l'80% apprezza di poter assumere crescenti responsabilità. Secondo l'indagine in oggetto, invece, le percentuali scendono al 32% e al 50% per il settore privato e al 17% e 25% per il pubblico. Per quanto riguarda le promozioni, nel settore pubblico è un esiguo 6% a ritenere che vengano concesse per merito, il 40% nel privato contro il 56% del 35 Best Places. Un altro dato significativo è che nel settore pubblico ben l'84% ritiene che il management faccia favoritismi, mentre nel privato "solamente" il 50%. Una spiegazione del fenomeno negativo che investe il settore pubblico viene dal Ceo di *Great Place to Work*, Alessandro Zollo, il quale spiega che nel pubblico la selezione viene fatta sulla base di concorsi che valutano caratteristiche generali e gli avanzamenti di carriera avvengono per scatti di anzianità imposti, non per meriti professionali. Secondo Roger Abravanel, presidente onorario di *Forum della meritocrazia*, il problema del sistema italiano è una mentalità obsoleta, ferma al secolo scorso, secondo cui le risorse umane non rappresentano un capitale di investimento. Oggi al contrario, si ha successo grazie soprattutto alla qualità delle risorse che popolano le imprese. Il criterio di premiazione non è basato sui meriti ma su fedeltà e affidabilità. Questo atteggiamento errato, afferma Abravanel, ha origine già a scuola, luogo dove invece ci si dovrebbe impegnare ad insegnare e a potenziare le qualità e le eccellenze di ciascuno, sia allievi che insegnanti. Le aziende davvero capaci sono quelle che applicano un'etica lavorativa più improntata sull'importanza del capitale umano, in un'ottica da ventunesimo secolo, da società di servizi quale è quella in cui viviamo.

Fonte: *Espansione*, 12/2014

BREVI

Top Manager

I Top Manager non temono la crisi. Se la difficile congiuntura economica ha fatto "dimagrire" gli stipendi di molti lavoratori, sulle buste paga dei Top Manager ha avuto un effetto contrario, facendole aumentare di oltre il 18%. Si tratterebbe cioè, in media, di 4 milioni di euro in più in totale nelle tasche degli alti dirigenti di grandi società italiane quotate in borsa. È quanto si ricava dal rapporto 2014 presentato a fine anno da Assonime sulla Corporate Governance. In particolare le retribuzioni che sono cresciute con la crisi sono quelle di 14 Top Manager di aziende dell'indice FTSE MIB, per i quali c'è stata una crescita della componente cash, passata da 2,2 a 2,7 milioni, e per la stock based, da 1,3 a oltre 1,5 milioni di euro. Le cose sono andate invece diversamente per il gruppo degli Amministratori Delegati delle Società quotate: in media la loro componente cash è scesa da 2,3 milioni a 1,8 milioni nel periodo tra il 2011 e il 2013, una flessione dovuta al taglio dei bonus (dimezzati).

PMI

Contrariamente al pensiero comune, oltre la metà degli italiani vede nelle piccole e medie imprese il "capo" ideale. Da un sondaggio di Infojobs, emerge che la maggior parte degli italiani in cerca di un lavoro preferisce una piccola-media impresa, ritenendola un ambiente a misura d'uomo al contempo capace di dare anche solide performance economiche. Dal survey che ha coinvolto candidati e aziende, emerge che il 51% degli intervistati aspira a un lavoro all'interno di una pmi, il 18,2% cerca un'azienda italiana rinomata, mentre il 16,5% punta a una multinazionale. A seguire ci sono il settore pubblico, scelto dal 7,5% dei candidati, e la dimensione della start up innovativa (4%), tipologia dal grade potenziale, ma che non trasmette ancora solidità sul lungo periodo. All'ultimo posto il settore Ong e volontariato con appena il 2,8% delle preferenze.



In libreria

- *Global inclusione* – Autore: Andrea Notarnicola – Editore: Franco Angeli
- *La vita tra reale e virtuale* – Autore: Zygmunt Bauman – Editore: Egea
- *Come, quando e perché la formazione non funziona. Cause e rimedi per una formazione utile e applicabile* – Autore: Andrea Castiello d'Antonio – Editore: Franco Angeli



www.intersearch.it
euren@intersearch.it

EUREN INTERSEARCH - www.intersearch.it
Aut. Min. Lav. ex D. Lgs. 276/03 - prot. nr 1317 del 15.1.07
TORINO Corso G. Marconi, 13 - 10125 Torino
Tel: +39 011 6690143 - Fax: +39 011 6693104
MILANO Via Carducci, 26 - 20123 Milano
Tel: +39 02 5814021 - Fax: +39 02 58140250
ROMA Via Agri, 1 - 00198 Roma

Join us on
LinkedIn