

MANAGER: NELLA CRISI IL MAGGIOR IMPEGNO È STATO PARLARE CON I DIPENDENTI E RASSICURARLI (69%)

Nell'emergenza i manager sono stati una "sicurezza" per i lavoratori. Infatti, i manager intervistati da AstraRicerche per Manageritalia e CFMT descrivono una realtà aziendale sotto stress, ma capace di fare squadra. Il maggior impegno è stato parlare con i dipendenti e rassicurarli (69%), ma, anche grazie a questo, i lavoratori hanno reagito e tenuto bene all'emergenza. In vista della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro che promuove la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, questa è una buona notizia.

Milano lunedì 27 aprile 2020. L'attività che ha richiesto maggior impegno all'inizio della crisi per i manager? Parlare con i collaboratori per rassicurarli e spiegare le misure adottate dall'azienda. Lo indica il 69,1% dei manager e a seguire c'è la gestione della riorganizzazione del lavoro, le attività in presenza o a distanza dei collaboratori (63,8%). E, anche grazie a questo, la reazione dei lavoratori italiani all'emergenza sanitaria, trasformatasi quasi subito in emergenza anche sul lavoro, è stata più che buona. A detta dei manager infatti, nelle due rilevazioni di fine marzo e metà aprile, la reazione dei lavoratori alle misure adottate dall'azienda, espressa con un voto da 1 pessima reazione a 10 ottima reazione, merita in media quasi un 8 (voto 7,55 nella prima rilevazione e 7,8 nella seconda). Anche la reazione alle notizie relative al coronavirus è positiva e sopra la sufficienza (voto 6,5 e 6,6, con 10 ottima reazione). Quindi il livello di paura dei lavoratori risulta abbastanza contenuto (voto 6,1 e 6,6, con 1 per nulla impauriti e 10 molto impauriti). Questi i risultati di un'indagine, affidata da Manageritalia e dal Centro Formazione Management del Terziario ad AstraRicerche, alla quale hanno risposto via web (CAWI), a fine marzo e poi nella seconda metà aprile, oltre 1.000 manager di altrettante aziende, un campione rappresentativo delle aziende del terziario che hanno dirigenti.

“A riprova del fatto che imprese, imprenditori e manager devono – dice **Guido Carella, presidente Manageritalia** – trovare sempre più cittadinanza se il Paese vuole crescere, dall'indagine emerge una forte valorizzazione del ruolo che aziende e dirigenti hanno avuto e hanno nel mettere in sicurezza, in tutti i sensi i collaboratori. E naturalmente questo avviene, certo anche nelle aziende familiari, ma in quelle con una valida gestione manageriale è supportato oltre che da umanità e impegno da un metodo. Bisognerà tenerne conto nella ripresa e certo anche risolvere le ancora troppo ampie zone grigie della sicurezza sul lavoro, che con il diffondersi delle nuove tecnologie, dello smartworking e di diversi modi e tempi del lavoro amplia il suo campo di opportunità, ma anche di minacce”.

Tutto questo è stato possibile per il velocissimo passaggio, da un giorno all'altro, a far lavorare da casa un'importante fascia della forza lavoro. Il telelavoro, adottato per tutelare la salute dei lavoratori e favorito da una maggiore flessibilità normativa, è stato infatti adottato da tantissime aziende (84%), anche se non per tutti i lavoratori. In molti casi (38%) ha riguardato anche persone che non lo avevano mai fatto prima. Solo nel 16% delle aziende non lo si è potuto fare, anche solo parzialmente. E tantissimi sono i manager che intravedono, una volta finita la crisi, l'opportunità di ampliarlo passando a un vero smart working foriero, dicono, di vantaggi per il benessere delle persone (87%) e la produttività delle aziende (69%). Certo, servirà anche cambiare l'organizzazione.

Gli intervistati hanno un **vissuto profondo e vero di questa crisi**, seppure variegato per settore, business e livello di operatività attuale della loro azienda. In particolare, parliamo di manager le cui aziende oggi sono: aperte con tutte le attività in smart working (40%), aperte parzialmente con attività svolta parte in sede e parte in smart working (28%), aperte o quasi continuando le attività core (17%), chiuse o quasi con attività core

business ferme (15%). Quindi, sono tutti sul “campo di battaglia”, infatti, anche nel caso di aziende chiuse, stanno lavorando come e spesso più di prima.

La crisi, ci dicono i manager che la stanno vivendo in diretta e sul campo, **ha insegnato**: che i lavoratori sono più vicini e affezionati alle aziende di quanto si pensi (42%) e che le aziende sono più resilienti di quanto si dica (39%).

Insomma, questa **crisi è stata un bello stravolgimento di tante, troppe certezze**, sfumate dalla sera alla mattina. Ma i manager erano pronti? Sì, nel 61% dei casi erano **pronti ad affrontare una sfida come quella posta dall'emergenza coronavirus**. E, anche grazie a questo, oggi più che mai si sentono: punto di riferimento per il team (88%), di poter dare il meglio in situazioni così difficili (82%) e più apprezzati dai collaboratori rispetto a prima della crisi (53%).

Importante, in un frangente come questo, essere e fare il coach e quindi **tenere i team motivati. Come? I nostri manager lo stanno facendo con tecnologia e umanità**: contatto personale (76%), riunioni a distanza del team (69%), contatti personali via email, instant messaging (47%), maggiore disponibilità all'ascolto anche di problemi personali (38%), comunicazioni differenti dal passato per modi, approcci e canali (24%), utilizzo di intranet per comunicare e interagire (22%).

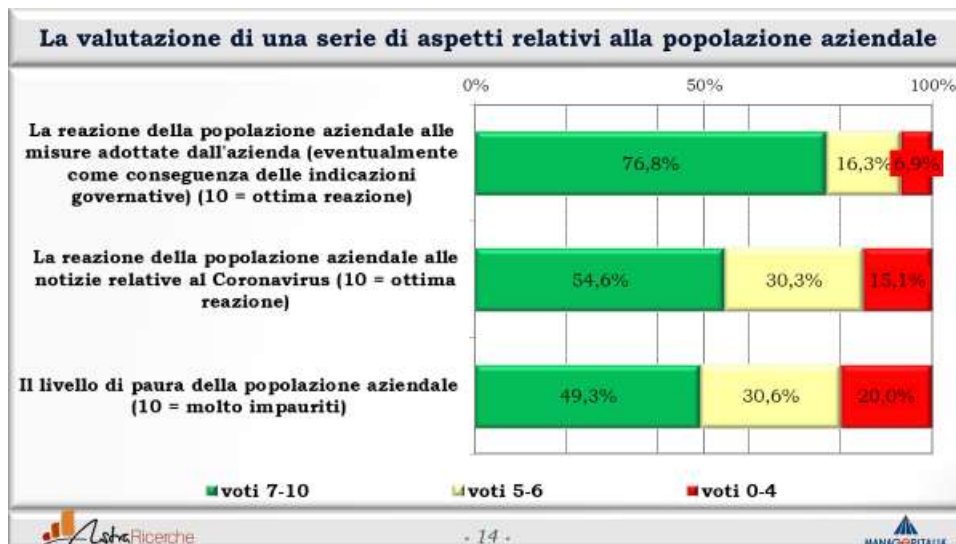
“Per noi e la nostra formazione – dice **Pietro Luigi Giacomoni, presidente del Centro Formazione Management del Terziario (CFMT)** – c'è una forte conferma del valore della formazione e dello scambio culturale tra manager per apprendere e sviluppare best practice e modelli. È anche grazie alla formazione se i manager hanno saputo gestire al meglio questa situazione estremamente complessa e difficilmente prevedibile. L'aver garantito e potenziato un vasto programma di formazione online durante il lockdown è stato, come confermano le elevatissime partecipazioni, un modo per integrare e upgradare la capacità di reagire e gestire dei manager”.

Manageritalia www.manageritalia.it – (Federazione nazionale dirigenti, quadri e professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) **rappresenta dal 1945 a livello contrattuale i dirigenti del terziario privato e dal 2003 associa anche quadri e professional**. Offre ai manager: rappresentanza istituzionale e contrattuale, valorizzazione e tutela verso la politica, le istituzioni e la società, servizi per la professione e la famiglia, network professionale e culturale. Promuove e valorizza il ruolo e il contributo del management allo sviluppo economico e sociale. **Oggi Manageritalia associa oltre 37.000 manager**:

La Federazione è presente sul territorio nazionale con 13 Associazioni e una dedicata agli Executive Professional che offrono un completo sistema di servizi: formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero.

Il CFMT (Centro di Formazione Management del Terziario) nasce nel 1994, per iniziativa della Confcommercio e Manageritalia, con l'obiettivo di costituire una scuola di formazione per il management (24.000 dirigenti) e le aziende del settore (8.500) perseguendo finalità di valorizzazione e sviluppo delle tematiche formative e culturali specifiche del terziario. Nei 26 anni di attività Cfmt ha lavorato con decine di migliaia di dirigenti e aziende. Questo lo pone oggi quale riconosciuta business school del terziario, altamente specializzata in un'innovativa offerta formativa per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale.

ALLEGATO STATISTICO



La valutazione di una serie di aspetti relativi alla popolazione aziendale

	Fasc 1	Fasc 2	Variazione
La reazione della popolazione aziendale alle misure adottate dall'azienda (eventualmente come conseguenza delle indicazioni governative) (10 = ottima reazione)	7.55	7.78	0.23
La reazione della popolazione aziendale alle notizie relative al Coronavirus (10 = ottima reazione)	6.50	6.64	0.14
Il livello di paura della popolazione aziendale (10 = molto impauriti)	6.13	6.60	0.47

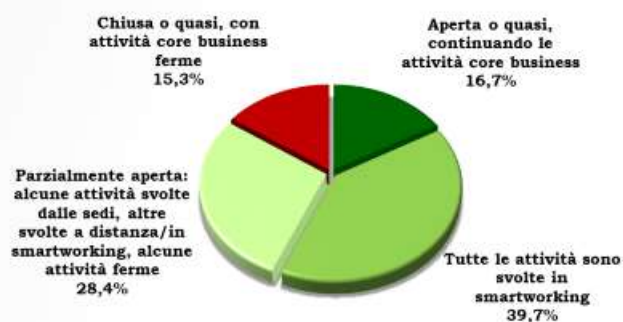
AltaRicerche - 15 - MANAGERITALIA

La valutazione di una serie di aspetti relativi alla popolazione aziendale



	Fase 1	Fase 2	Variazione
Il livello di paura della popolazione aziendale (10 = molto impauriti)			
voti 0-5	35.1%	28.2%	-7.0%
voti 6-7	36.6%	34.8%	-1.8%
voti 8-10	28.3%	37.0%	8.7%
La reazione della popolazione aziendale alle notizie relative al Coronavirus (10 = ottima reazione)			
voti 0-5	31.5%	28.1%	-3.4%
voti 6-7	31.9%	33.9%	2.0%
voti 8-10	36.6%	38.0%	1.4%
La reazione della popolazione aziendale alle misure adottate dall'azienda (eventualmente come conseguenza delle indicazioni governative) (10 = ottima reazione)			
voti 0-5	15.4%	13.2%	-2.2%
voti 6-7	22.4%	23.2%	0.8%
voti 8-10	62.3%	63.7%	1.4%

La situazione attuale dell'azienda





Gli insegnamenti della crisi Coronavirus

