

RIFLESSIONI DI METÀ MANDATO



Cari Colleghi, il mio mandato di Presidente di Federmanager Bologna è giunto a metà del percorso e, mentre prepariamo l'evento nel quale festeggeremo i 70 anni della nostra Associazione, assieme ai consueti auguri di Natale, desidero condividere con Voi alcune riflessioni, che mi sono state suggerite dagli accadimenti degli ultimi mesi.

A dire il vero, non dovrei rivolgermi a Voi, che fate già parte del network di Federmanager, e che quindi ne condividete valori e finalità, quanto piuttosto a chi non si è mai iscritto o, se lo ha fatto, è stato solo per brevi periodi e sulla base di valutazioni di mera convenienza economica. Se nella Vostra cerchia di amici e conoscenti vi sono persone con queste caratteristiche, mi fareste felice nel condividere con loro questi modesti pensieri. Parliamo prima di tutto di **rappresentanza**: all'inizio di ottobre hanno avuto luogo le elezioni di rinnovo degli Organi degli Enti Collaterali, un momento molto importante per la Federazione, che determinerà la politica e la gestione a tutela della nostra categoria per i prossimi tre anni. Ho esaminato attentamente le candidature, tutte degnissime di nota, ma costituite quasi esclusivamente di dirigenti in pensione, ex-dirigenti ora consulenti o titolari di impresa, ex-dirigenti ora quadri o comunque professionisti atipici, dirigenti momentaneamente inoccupati, dirigenti in servizio, ma di enti di estrazione pubblica. Grande assente: il dirigente industriale in servizio!

Se poi analizziamo la composizione

ne della Governance dei 58 sindacati territoriali, oltre a quella a livello Federale, ritroviamo una situazione analoga. Questo è certamente un segno evidente del mutamento in corso nell'inquadramento della figura manageriale, ma, in estrema sintesi, si può anche affermare che da parte dei dirigenti in servizio sia in atto una delega totale ad "altri" nella rappresentanza e nella tutela dei propri interessi. Il fatto è alquanto curioso, perché i dirigenti, nell'espletamento delle proprie funzioni professionali, non delegano con facilità ad altri il raggiungimento degli obiettivi aziendali! Non me ne vogliate per queste frasi volutamente provocatorie, che hanno l'unico scopo di essere uno stimolo alla riflessione. Fortunatamente, chi si è candidato a rappresentare i Colleghi a vario titolo e nei vari enti, proviene comunque dal mondo del management industriale e ne conosce peculiarità ed esigenze, anche se, sempre più spesso, non vi fa più parte in senso stretto. Ma perché questo accade? Come si può invertire questa tendenza? Proviamo ad analizzarne le cause, attraverso i principali luoghi comuni:

1. Il dirigente in servizio lavora full time nella propria azienda, con ritmi ed orari massacranti e non ha un briciolo di tempo. Il poco tempo residuo vuole dedicarlo agli affetti, agli hobbies e non all'associazionismo.
2. Il dirigente in carriera si gestisce da solo contratto e retribuzione e non ha bisogno dell'aiuto di un sindacato (che è comunque meglio chiamare associazione).
3. L'eventuale perdita del posto di lavoro è un evento che capita ad altri, a quelli che non si impegnano

abbastanza o che non portano risultati.

4. In questo periodo di crisi i ritmi di lavoro sono tali che non resta tempo per l'aggiornamento professionale o il confronto con i colleghi, ma non sarà sempre così; non appena calerà l'emergenza verrà dedicato un po' di tempo alla cura del proprio knowhow e del proprio network. Non oggi quindi, ma domani. C'è tempo.

Punto 1. Se ci si riesce ad estraniare per un attimo dalla gestione del quotidiano, credo che non si possa non concordare con il fatto che ai dirigenti si chiede di svolgere un lavoro di responsabilità e di qualità, e non solo di quantità, anche se è pur vero che bisogna essere di esempio ai propri collaboratori. Il lavoro di responsabilità e qualità richiede momenti di aggiornamento, riflessione, confronto, il cui presupposto è quello di far parte di una comunità di persone con le stesse esigenze e peculiarità e con le quali si possa socializzare e confrontarsi.

Punto 2. Nelle sempre più frequenti situazioni di discontinuità lavorativa, che come Federmanager siamo chiamati a gestire, e spesso in condizioni di emergenza, possiamo affermare senza timore di smentita, che pochissimi dirigenti conoscono i propri diritti ed il proprio contratto. Senza il supporto sindacale, parecchi sarebbero pronti a sottoscrivere accordi con l'azienda che li vuole licenziare a dir poco imbarazzanti! O a gestire contenziosi senza una adeguata consapevolezza e preparazione, con conseguenze facilmente immaginabili. E pensare che questi manager quotidianamente gestiscono complessità e budget di tutto rispetto...

Punto 3. Sono consapevole che il lettore a questo punto farà una serie di gesti scaramantici, ma, ebbene sì, il licenziamento, che fino a qualche anno fa era un evento raro e talvolta anche con corresponsabilità da parte del manager, oggi è un evento QUASI CERTO nella lunga carriera di un dirigente. Prima o poi capita, e senza che vi siano responsabilità individuabili da parte del dirigente, ma magari solo a causa di processi di acquisizione o delocalizzazione da parte dell'azienda. Bisogna essere pronti a fronteggiare l'evento, prima, durante e soprattutto dopo l'accadimento.

Purtroppo vediamo sempre più spesso colleghi che, un giorno si atteggiavano a "leoni", e il giorno dopo divengono "pecore", letteralmente sconvolti e feriti nella propria autostima. Sento quindi un dovere morale nel mettere in guardia i tanti colleghi in carriera e focalizzati solo su se stessi. L'associazionismo è vitale. **Quanto più si**

farà parte di un network di manager e professionisti, tanto più facilmente ci si potrà ricollocare, essendo anche preparati ad affrontare le difficoltà ed a gestire con flessibilità contrattuale la propria carriera professionale.

L'importante è non essere soli.

Punto 4. Il giovane manager di oggi lavora in un mondo globalizzato, senza più confini, e con un'aspettativa di vita lavorativa fino ai 70 anni. Non è più possibile entrare in un'azienda e restarvi fino all'età della pensione, ma si cambieranno forse una decina di posti di lavoro, se non di più.

Come si può pensare di sopravvivere al top senza una costante pianificazione della propria carriera, della propria formazione professionale e del proprio network di relazioni? Quando, nella seconda metà dell'anno, iniziamo a sollecitare con più decisione gli associati "morosi" ed alcuni rispondono che, non avendo bisogno al momento di nessun servizio, preferiscono uscire dall'asso-

ciazione, gestendola a sportello come un Bancomat, pur essendo stati soddisfatti dei servizi ricevuti, mi chiedo se si sono soffermati a fare le riflessioni che ho voluto condividere con voi. A nessuno piace essere criticato, per cui non mi aspetto di divenire più popolare dopo queste esternazioni, ma ritenevo doveroso farle. E' l'esperienza di questi anni in Federmanager che me lo impone. Naturalmente, finché ricoprirò questo ruolo, non verrà mai meno il mio impegno costante per migliorare e far crescere la nostra organizzazione ed i nostri servizi. Il mio più grande desiderio è di assicurare a Federmanager Bologna altri 70 anni di vita altrettanto gloriosa, come ben si evince dall'articolo rievocativo (pagg. 17-21 di questo numero) degli amici Consolini e Frascari, che ringrazio personalmente per queste belle pagine della nostra storia.



Residence Vittoria

Laboratorio Analisi Cliniche

Aut. San. P.G. 45332 del 02/03/2005

Via Mazzini, 150/2 - Bologna
Tel. **051 342478 - 051 6360665**
Fax **051 4294552**

www.residence-vittoria-bologna.com
e-mail: pagani.elisabetta@libero.it

CONVENZIONATO FASI

