

Imprese: Cida, paese più competitivo con svolta meritocratica

LINK: <http://www.today.it/partner/adnkronos/economia/lavoro/impres-cida-paese-piu-competitivo-con-svolta-meritocratica.html>



Imprese: Cida, paese più competitivo con svolta meritocratica Le conclusioni di una indagine condotta tra marzo e inizio maggio 2020 da AstraRicerche Redazione Il tuo browser non può riprodurre il video. Devi disattivare ad-block per riprodurre il video. Play Il video non può essere riprodotto: riprova più tardi. Attendi solo un istante Forse potrebbe interessarti ... Roma, 5 giu. (Labitalia) - Il riconoscimento del merito è la strada maestra per avere un Paese più competitivo, ma serve una maggiore e diffusa cultura manageriale per garantire metodi di valutazione obiettivi, trasparenti e premianti nel lavoro pubblico e privato: occorre quindi una 'svolta meritocratica' a livello di governo, nazionale e locale. Sono le conclusioni di una indagine condotta tra marzo e inizio maggio 2020 da AstraRicerche, per conto di Cida, la confederazione dei dirigenti e delle alte professionalità, nell'ambito

del progetto avviato con il Forum della meritocrazia sul tema del merito nei rapporti di lavoro. L'evento, organizzato in partnership con Assolombarda e con il patrocinio di Regione Lombardia, sarà accessibile in diretta sui siti internet di Cida, Forum della Meritocrazia e sulla rivista 'Dirigenti Industria'. L'indagine ha coinvolto oltre 1.600 manager in Italia (69% dirigenti, 14% quadri e per la restante parte liberi professionisti o in altre situazioni lavorative). Hanno risposto soprattutto dirigenti associati a Manageritalia (43,7%), **Federmanager** (21,9%), e, nella parte della Pubblica amministrazione (che include i dirigenti scolastici), gli associati a Fp Cida (17,1%). La ricerca si caratterizza, inoltre, per aver analizzato, con il contributo del centro di ricerche aziendali Mercer, le caratteristiche dell'mbo (management by objectives) ovvero la parte variabile della retribuzione

legata ai risultati, in chiave meritocratica. Per quasi il 94% dei manager, quadri e dirigenti interpellati, la svolta meritocratica dovrebbe essere una priorità dei governi nazionale e locali (con il 65,1% che indica molto), perché il Paese avrebbe un miglior sviluppo economico e sociale (lo pensano quasi tutti, il 97,4%, con ben il 74,4% che sceglie molto). Inoltre, una organizzazione meritocratica, pubblica o privata, attrae e conserva al suo interno i talenti (è l'opinione del 95,5% del campione) e ha possibilità di vincere le sfide di business più di quelle che sfruttano il networking non meritocratico (86,3%; anche se tra gli under40 la percentuale scende al 79%). L'altra faccia della medaglia è nelle risposte sul perché la meritocrazia fa fatica ad affermarsi anche se risulta essere una carta vincente: porterebbe svantaggi a chi è avvantaggiato dalla sua debolezza attuale (84,2%),

per la presenza di reti informali di tipo familistico o relazionale (79,8%) e anche perché spaventa gran parte della popolazione, che si sentirebbe svantaggiata in un contesto sfidante (59,9%). Vengono, inoltre, indicate le possibili negatività associate all'utilizzo diffuso di criteri meritocratici: per un intervistato su due (50,1%) la meritocrazia rischia di favorire chi parte da posizioni di vantaggio perché è più facile diventare eccellenti in un contesto fertile (ad esempio a livello culturale o economico). E non mancano neppure le negatività sull'applicazione attuale dei principi meritocratici nelle realtà private e in quelle pubbliche: secondo l'84,4% non è del tutto applicato nella Pa, secondo il 57,6% anche nel privato la regola è la scarsa valorizzazione del merito. Per quanto riguarda l'mbo, il suo valore è considerato adeguato agli obiettivi da raggiungere (65,5%) e ritenuto un effettivo incentivo per l'impegno professionale (65,6%). Per l'89,5% il concetto di mbo andrebbe esteso nelle aziende e nelle organizzazioni pubbliche il più possibile e non prevederlo è una grave mancanza (8,4%) anche perché aiuta a migliorare la partecipazione, i risultati del team e dell'intera

organizzazione. Tuttavia, non mancano le critiche: per il 18,8% non è un vero sprone a dare il massimo. E sotto questo aspetto la differenza tra il privato (72% di apprezzamento) e il pubblico (28%) è enorme. Non mancano, poi, le proposte dei manager per rendere più efficace il riconoscimento del merito: valutare in maniera più oggettiva tramite kpi (key performance indicator); garantire trasparenza nei criteri di valutazione; estendere il più possibile il riconoscimento del merito anche ai livelli più bassi; coltivare una cultura manageriale orientata al riconoscimento del merito. E ancora: far comprendere agli imprenditori che la m e r i t o c r a z i a , oggettivamente misurabile, migliora il rendimento delle persone e delle performance aziendali; non limitarsi al solo mbo, introducendo anche percorsi di carriere con opportunità di crescita; dare seguito alle valutazioni con percorsi formativi ad hoc sulla base dei punti di debolezza riscontrati; avere obiettivi chiari, realmente perseguibili, comunicati per tempo e non variabili in corso d'opera. Argomenti: