



PRESENTAZIONE DEL
MASTER UNIVERSITARIO DI I LIVELLO IN:
“MANAGER ASSISTANT “
A.A. 2011/2012



INTERVENTO DEL PRESIDENTE NAZIONALE
DI FEDERMANAGERQUADRI

VINCENZO ACQUAVIVA

“FEDERMANAGERQUADRI A SOSTEGNO
DELLA FIGURA DEL MANAGER ASSISTANT”

FEDERMANAGER QUADRI A SOSTEGNO DELLA FIGURA DEL MANAGER ASSISTANT.

Che cosa è FedermanagerQuadri -

FMQ è una Associazione professionale attiva sul territorio nazionale da circa trenta anni che si pone come obiettivo fondamentale quello di contribuire a definire una visione più moderna e dinamica del mondo del lavoro attraverso la diffusione e lo sviluppo di valori quali:

- professionalità;
- merito;
- responsabilità.

Nasce nel 1983 con il nome di ItalQuadri, come Federazione di Associazioni, con lo scopo primario di valorizzare il ruolo dei Quadri e delle Alte Professionalità. Nel 1985 la Legge 190 riconosce in Italia la figura professionale del Quadro come appartenente ad una specifica Categoria, senza però delineare in maniera specifica gli aspetti e le caratteristiche qualitative della funzione. ItalQuadri ha, negli anni, sempre cercato di promuovere la crescita e lo sviluppo della Categoria che viene riconosciuta come Parte Sociale dagli Organi Istituzionali e firma nel 1993, il primo Patto del Lavoro.

I processi di cambiamento intervenuti nel mondo industriale hanno fatto sì che anche il Quadro evolvesse verso livelli funzionali più elevati con la necessità di una preparazione sempre più manageriale e non solo tecnicadivenendo quindi parte del moderno mondo del middle management.

Obiettivi e Mission dell'Associazione

L'obiettivo che oggi FMQ persegue è quello di affermarsi come soggetto innovativo nei rapporti tra Quadri e Imprese affinché possa essere svolto, con successo e garanzia per entrambe le parti, un percorso di valorizzazione teso al bene comune.

La Mission è, invece, quella di tutelare gli interessi professionali, morali, economici, sociali e giuridici dei Quadri mediante iniziative legislative, legali, sociali ed azioni atte a valorizzare la professionalità ed il ruolo del Quadro.

FMQ attualmente supporta in maniera concreta e attiva il Quadro aziendale attraverso diverse azioni, come consulenze e servizi, volte a favorire una più qualificata competenza professionale, una maggiore serenità economica ed una migliore qualità della vita. Inoltre, affianca il mondo delle aziende pubbliche e private affinché, insieme, si possa predisporre un programma sempre più qualificato di accrescimento e di motivazione di una figura professionale che svolge funzioni cruciali nello sviluppo e nell'attuazione degli obiettivi dell'azienda stessa.

FMQ e la figura del Manager Assistant

L'universo aziendale sta attraversando una fase caratterizzata da trasformazioni molto rapide e la chiave del successo risiede essenzialmente nell'essere in grado di cambiare rapidamente ed efficacemente direzione, opinioni, sistemi e comportamenti radicati all'interno dell'organizzazione. L'impatto del cambiamento si fa sentire soprattutto al livello del **management intermedio** (middle management) essenzialmente per due motivi strettamente connessi: il primo, perché spesso "snellire" le organizzazioni equivale a eliminare i livelli intermedi; il secondo, perché ai Quadri aziendali si chiede di rimettere in discussione il proprio ruolo e di rivestire, sempre più spesso, anche funzioni di coaching e di facilitazione.

FMQ è un'associazione che si caratterizza per una tutela originale dei propri associati come categoria di professionisti che oggi devono essere considerati **professionisti di rango** all'interno delle differenti realtà organizzative. Possiamo affermare che il quadro ricopre, all'interno di una organizzazione, il **ruolo di "cinghia di trasmissione"** tra la **dimensione strategica** (il top management) e la **dimensione operativa**.

Il mezzo attraverso il quale adempie alla sua funzione strategica rappresentato dalle **competenze tecniche e soprattutto manageriali**.

Nelle imprese italiane c'è sempre più bisogno, infatti, di profili professionalmente in grado di **coniugare una forte competenza specialistica e tecnica con un set consistente di abilità sociali**, quali ad esempio: negoziare, comunicare, integrare, ordinare, sintetizzare ("unire intelligenza sociale e spessore specialistico").

In altre parole, viene declinata anche dal punto di vista delle competenze, l'esigenza segnalata a livello di struttura organizzativa di "uomini da rete", in grado di svolgere un'adeguata funzione interpretativa delle tendenze più generali in cui si risulta inseriti come imprese e come sistema associativo. Interpretare una realtà di cui siamo anche parte attiva (e che cambia giorno per giorno) risulta particolarmente difficile.

In questo quadro giocano un **ruolo da protagonista le competenze relazionali** (comunicazione, leadership, negoziazione, networking, ecc.) e **gestionali**. La richiesta di maggiori competenze manageriali si traduce nello sviluppo di capacità volte a favorire il lavoro di gruppo, l'interdipendenza delle attività e l'integrazione, la gestione dei collaboratori, il problem solving, la valorizzazione del sistema delle competenze, il project management, eccetera.

Il ruolo del Quadro ha dunque una forte connotazione gestionale. Non esiste attualmente più alcuna

attività (anche di natura tecnica) che non richieda sempre più competenze di carattere manageriale.

Il middle management, come detto, ha oggi responsabilità e autorità anche su parti dell'azienda (unità organizzative), risponde al top management e occupa posizioni intermedie tra questo e il livello operativo. Comprende, quindi, i responsabili delle cosiddette direzioni intermedie, siano esse di tipo funzionale o divisionale, ai quali è frequentemente attribuito il titolo di direttore con la specificazione della funzione (ad esempio, direttore del personale o direttore finanziario) o dell'unità organizzativa (ad esempio, direttore di sezione) sotto la sua responsabilità.

Proprio **il middle management rappresenta l'ossatura, il tessuto connettivo, l'asse portante del funzionamento aziendale.**

In questo contesto si pone la figura del Manager Assistant che sta evolvendosi in maniera sempre più articolata e complessa; dai fondamentali compiti di coordinamento delle attività di segreteria, di gestione dell'agenda del capo, di valorizzazione e gestione delle relazioni anche di tipo istituzionale e di supervisione delle attività di comunicazione esterna del capo, si sta sempre più spostando verso un ruolo di effettivo sviluppo, oltre che di sostegno, delle prerogative manageriali attuali e potenziali che il capo può esprimere.

Oggi, a fianco delle tradizionali competenze di gestione multipla e simultanea di situazioni e tematiche complesse, di tolleranza allo stress, di abilità relazione e comunicativa, di conoscenza delle lingue straniere, assumono una veste primaria competenze di generale sensibilità verso tematiche economico-finanziarie, capacità di lettura dei principali indici e voci di conto economico e stato patrimoniale, conoscenze di project management ma soprattutto competenze di tipo strettamente manageriale.

Essere **l'alter ego del top manager** significa aiutarlo a gestire i suoi tempi, impegni, priorità e sapersi trasformare in un reale sostituto quando egli è assente. Il Manager Assistant deve possedere competenze manageriali per affiancare il suo responsabile nel lavoro quotidiano, prendendo decisioni corrette e tempestive e garantendo al suo manager una copertura solida e un filtro mirato rispetto a tutte le sollecitazioni che il suo ruolo gli impone. Competenze comunicative e relazionali, tecniche di problem solving e decision making, perchè il Manager Assistant possa rapportarsi in maniera adeguata, decisa e diplomatica ad ogni interlocutore aziendale ed esterno.

Viene richiesto, dunque, oltre a una preparazione culturale sempre più approfondita e ampia, lo sviluppo di capacità organizzative, gestionali e relazionali per affrontare efficacemente non solo la propria attività, ma soprattutto i rapporti e le relazioni con i diversi interlocutori interni ed esterni all'azienda. Le imprese ricercano assistenti che siano in grado di conquistare le deleghe, proporre innovazione, gestire e motivare le risorse.

Il Manager Assistant è una figura che riesce ad offrire prestazioni eccellenti nel ruolo affidatogli, favorendo e ottimizzando lo svolgimento delle attività manageriali. Siamo dunque **passati da una concezione di ruolo tecnico a quella di ruolo gestionale che non opera svolgendo "compiti", bensì lavora per obiettivi e con orientamento al risultato.**

Le competenze gestionali richieste a questa figura, come ad esempio:

- anticipare i bisogni del proprio manager;
- esercitare la leadership;
- conoscere la propria azienda e mettere in atto le azioni necessarie in relazione a contesto, clima e cultura;
- mettere in atto comportamenti proattivo;
- delegare quando è necessario e possibile, per risparmiare tempo;
- prendere decisioni in assenza di confronto e approvazione;
- trovare la soluzione ai problemi in autonomia, sviluppando logica e creatività;
- gestire lo stress facendolo diventare proprio alleato;
- darsi delle scadenze e gestire il proprio e l'altrui tempo di lavoro;
- formulare gli obiettivi e scegliere le azioni più efficaci;
- evidenziare eventuali azioni correttive e metterle in atto;
- individuare e gestire priorità e urgenze;
- negoziare e gestire i conflitti;
- gestire le risorse;
- ecc...

ricalcano le competenze ad oggi richieste alla figura del Quadro in generale.

Tra le figure che FMQ intende intercettare dunque, troviamo anche quella "moderna" del Manager Assistant che, all'interno dell'area del Middle Management, ha la funzione di sostenere e supportare il funzionamento aziendale.

Rimane inteso che, al di là di ogni inquadramento contrattuale, il Manager Assistant è oggi una tra le figure aziendali che riesce a dare senso al significato supportando il ruolo di staff della direzione d'impresa.

Il Manager Assistant è rappresentativo di un'Alta Professionalità, acquisita per formazione prima e per esperienza lavorativa poi, fino al punto di potersi assumere la responsabilità di rappresentare il proprio datore di lavoro in numerose occasioni, sovrintendendo, coordinando e gestendo l'attività anche di altre risorse.

La valorizzazione di tale figura da parte di FMQ, in tutte le sue varie e numerose espressioni, porterebbe un beneficio a vantaggio della figura stessa, in quanto apprezzata per il suo valore e, al tempo stesso, dei datori di lavoro, pubblici e privati, che avrebbero l'occasione di fidelizzare e riconoscere le risorse più preziose in grado di organizzare, finalizzare, gestire e seguire l'andamento operativo delle strutture aziendali.

Oggi sta riemergendo in maniera significativa la necessità di tener conto della meritocrazia ed in tale direzione si muove la nostra Associazione. Emerge, quindi, sempre più vigoroso, il tema della rappresentanza.

È arrivato il momento di affrontare il tema da un'altra angolazione e quindi di trovare rappresentanze innovative.

È necessario, dunque, iniziare a riflettere sul rapporto esistente tra le Alte Professionalità e le libere professioni tradizionali ragionando anche sul tema della rappresentanza culturale-sociale-professionale in senso lato, capace di produrre strumenti ed idee.

Con tali presupposti, Federmanager Quadri si propone come Rappresentante di tutte le Alte Professionalità e quindi anche di nuove figure come quella del Manager Assistant.