

Valter Quercioli: «Noi manager siamo la spina dorsale del Paese: era ora che lo si riconoscesse». E con il Long Term Incentive il futuro è più garantito

A capo della Delegazione **Federmanager** che ha trattato in questi mesi con Confindustria ogni virgola del nuovo contratto dei manager industriali, c'è Valter Quercioli (nella foto), responsabile del Branch Management COE di BHGE - Nuovo Pignone.

È stata una trattativa difficile?

È stata una trattativa complessa, abbiamo dovuto tener conto non solo delle necessità degli interlocutori ma anche di quelle dei nostri stakeholder interni. Di fatto, piuttosto che con una trattativa uno-a-uno, abbiamo avuto a che fare con una negoziazione uno-a-molti che ci ha richiesto un notevole sforzo creativo e una grande capacità di sintesi.

I suoi colleghi ora avranno un trattamento retributivo minimo più alto. È soddisfatto di questo aumento?

Come sempre, quando si parla di retribuzioni non si è mai del tutto soddisfatti (ride). Certamente il significativo aumento del minimo retributivo (+14% a regime) è un segnale importante per consegnare dignità a una categoria, quella dei dirigenti, che è la vera spina dorsale dell'industria di questo Paese. Il compito dei minimi tabellari è proprio quello di segnalare che una determinata mansione, un determinato inquadramento sono di maggiore o minore rilevanza per l'azienda, a prescindere dal valore dei singoli. Il management meritava

un adeguato riconoscimento a livello economico ed è un obiettivo che abbiamo raggiunto.

Poi avete inserito il concetto di Long Term Incentive. Di cosa si tratta?

I manager, come tutti i lavoratori, sono esposti alle mutevoli dinamiche dei mercati in cui le aziende operano e oggi queste dinamiche tendono a premiare i risultati di breve periodo anche se, paradossalmente, questo può andare a svantaggio della prestazione di medio e lungo periodo dell'azienda. Faccio un esempio: posso aumentare i profitti dell'anno semplicemente

evitando di investire nello sviluppo dei nuovi prodotti, oppure attivando procedure di riduzione del personale anche sapendo che nel futuro prossimo i carichi di lavoro potranno aumentare. Il Long Term Incentive serve proprio a questo: a legare la valutazione della prestazione di un dirigente e il compenso che vi è associato non solo ai risultati nel breve, ma anche a quelli di medio e lungo periodo, per ridurre il rischio di comportamenti opportunistici che non fanno il bene dell'azienda.

Anche il ruolo del manager sta cambiando. Pensa che il nuovo contratto sia in

linea con l'evoluzione della figura manageriale?

La trasformazione digitale dei processi produttivi, il time-to-market sempre più breve dei nuovi prodotti, la modifica delle

catene del valore internazionale conseguenti alle guerre dei dazi, l'emersione dell'intelligenza artificiale come tecnologia sostitutiva del lavoro intellettuale routinario sono alcuni dei trend emergenti che oggi cominciano a dispiegare i loro effetti potenti. Con questo contratto abbiamo introdotto due concetti molto semplici che aiuteranno i dirigenti a fronteggiare gli impatti sul loro lavoro quotidiano nonché sul mercato del lavoro manageriale. Il primo riguarda la formazione continua, quale elemento chiave da coltivare per garantirsi l'employability futura, addirittura anche dentro l'azienda in cui già si opera. Il secondo si chiama politiche attive. Qui abbiamo introdotto elementi che permetteranno di fronteggiare con fiducia le sempre più probabili discontinuità lavorative connes-

se ai sempre più frequenti processi di riorganizzazione o ristrutturazione.

Tra tutte le novità introdotte, qual è quella di cui si sente personalmente più orgoglioso?

Con l'inserimento dei due nuovi articoli su "Tutela della Maternità e Paternità" e "Pari Opportunità", con i due Osservatori specifici che verranno creati in proposito, abbiamo contribuito a rendere la managerialità al femminile sempre più probabile. L'industria italiana soffre troppo del ridotto contributo delle donne alla gestione del vertice aziendale, è l'ora di recuperare il tempo perduto! Con più donne in posizione manageriale l'industria italiana acquisterà vigore competitivo e capacità di generare ricchezza per tutti i lavoratori e i cittadini.

