



Gli italiani e i manager in Italia

Ricerca quantitativa

-

Dicembre 2022



REALIZZATA DA **ASTRARICERCHE**



PER **MANAGERITALIA**



REALIZZATA A **NOVEMBRE 2022**



TRAMITE **1.203 INTERVISTE** ON LINE

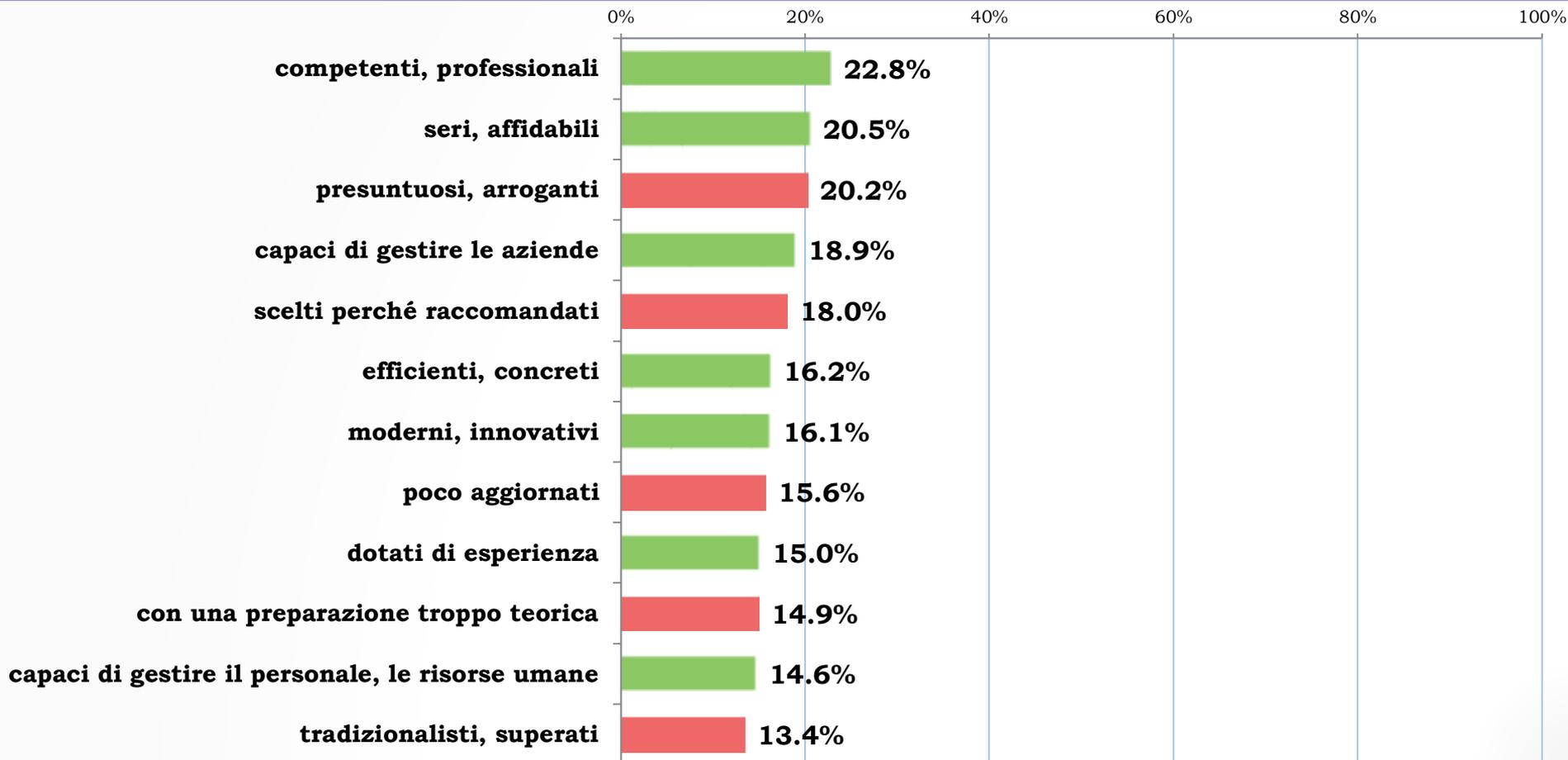


A UN CAMPIONE DI **15-70ENNI RESIDENTI IN ITALIA**

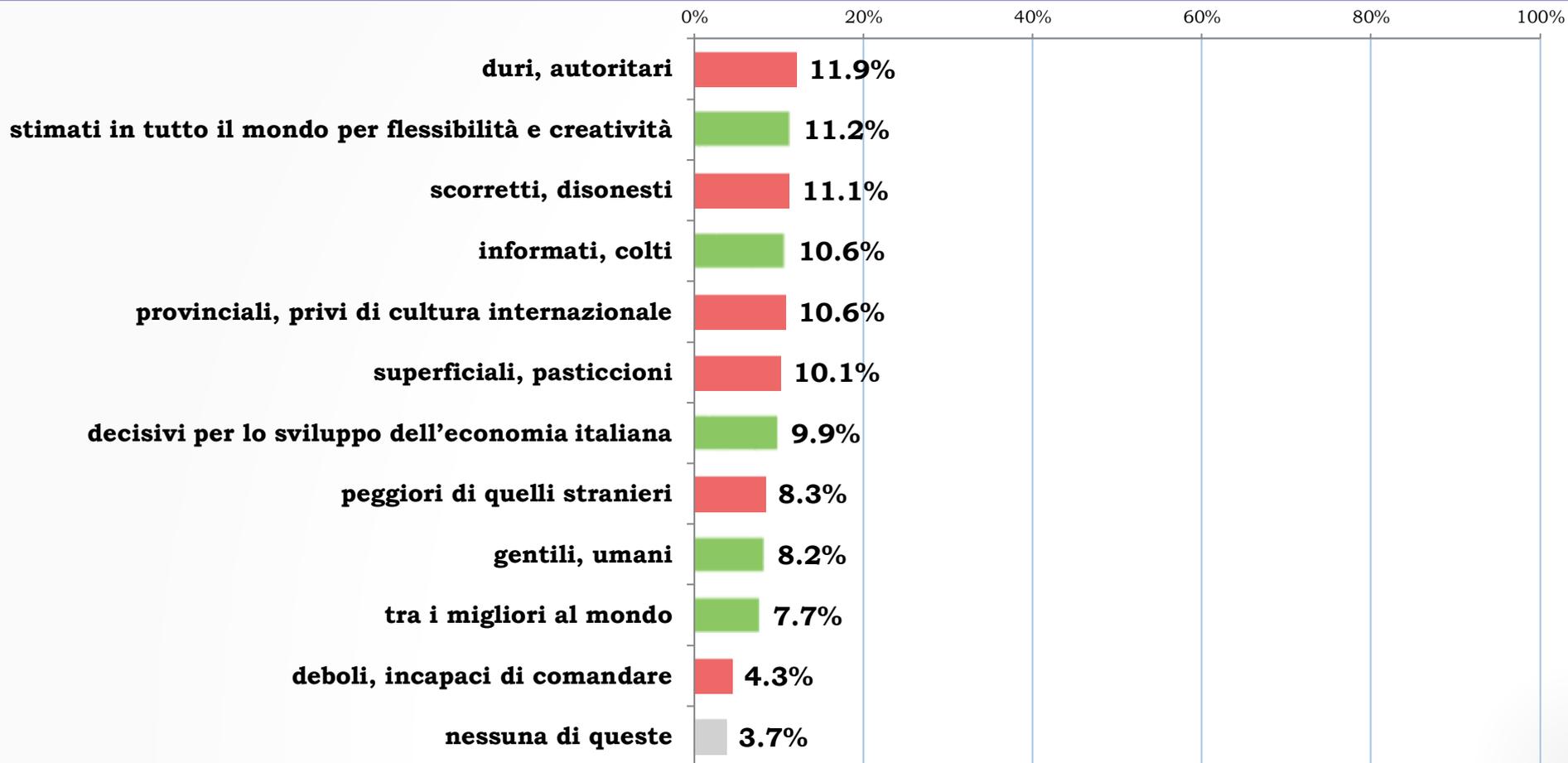
Parliamo di manager/dirigenti italiani di imprese private (escludendo i dirigenti pubblici). Di seguito sono indicati alcuni giudizi, dati da altri intervistati prima di Lei, sui manager italiani delle imprese private. Vuole dirmi con quali di tali giudizi Lei è d'accordo?

I manager italiani delle imprese private sono in generale...

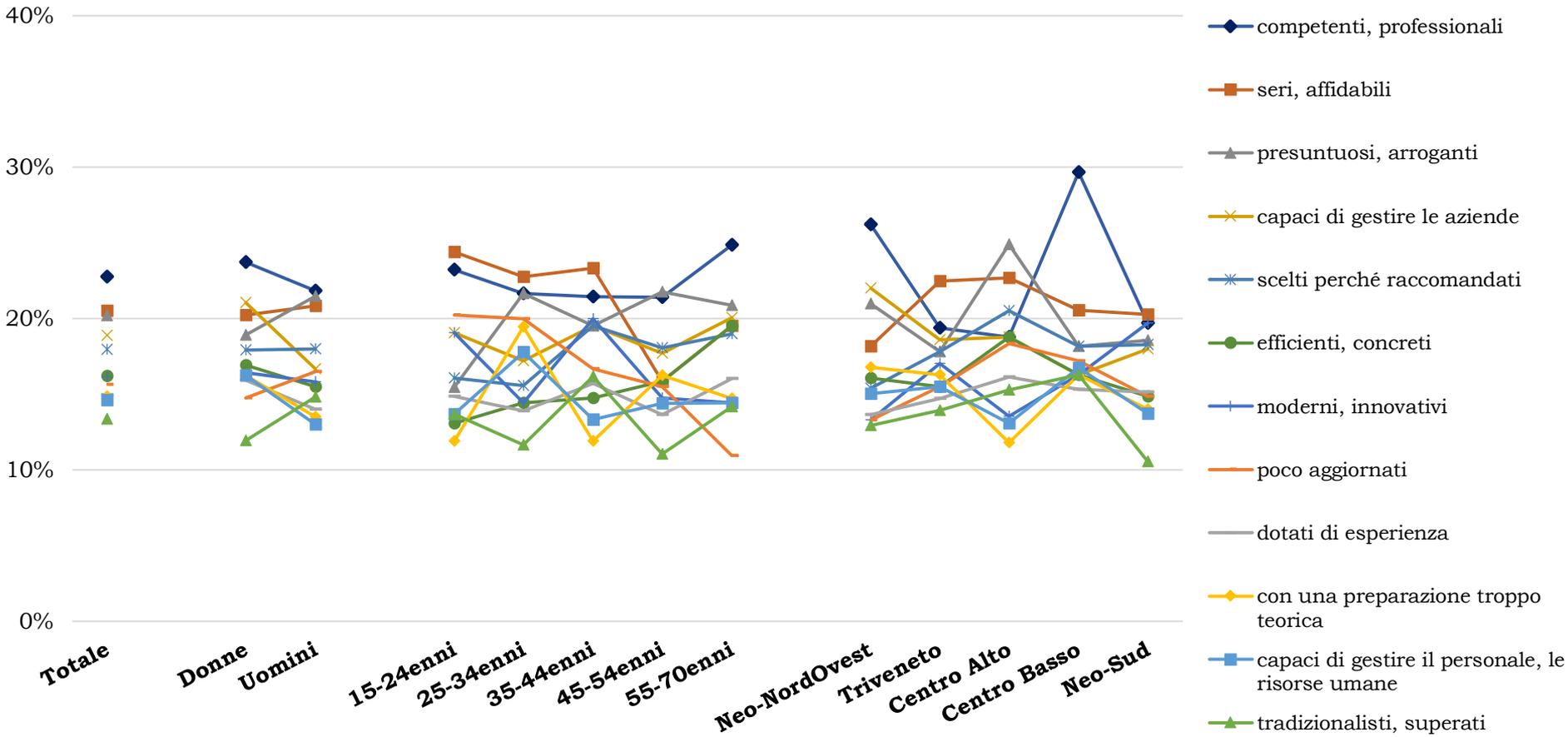
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private



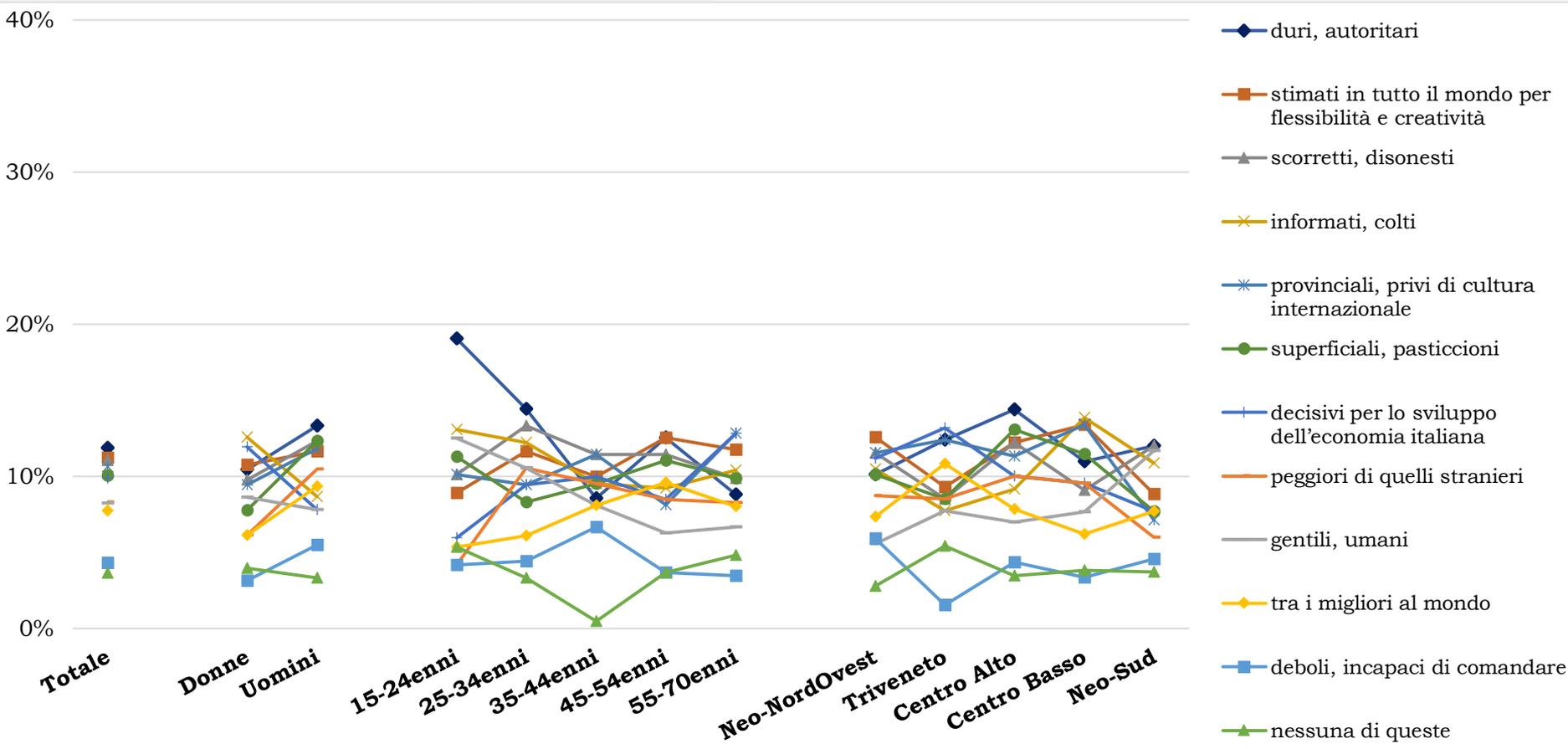
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private



I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

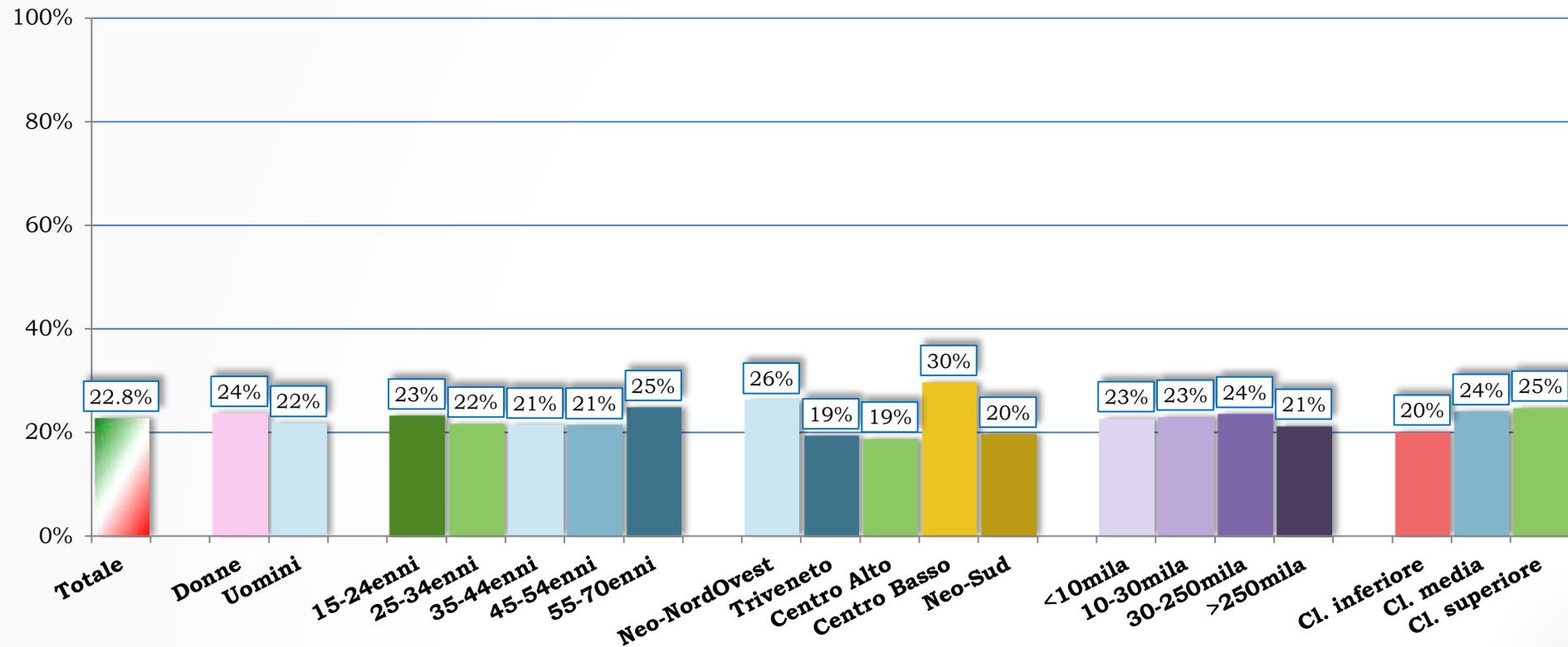


I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private



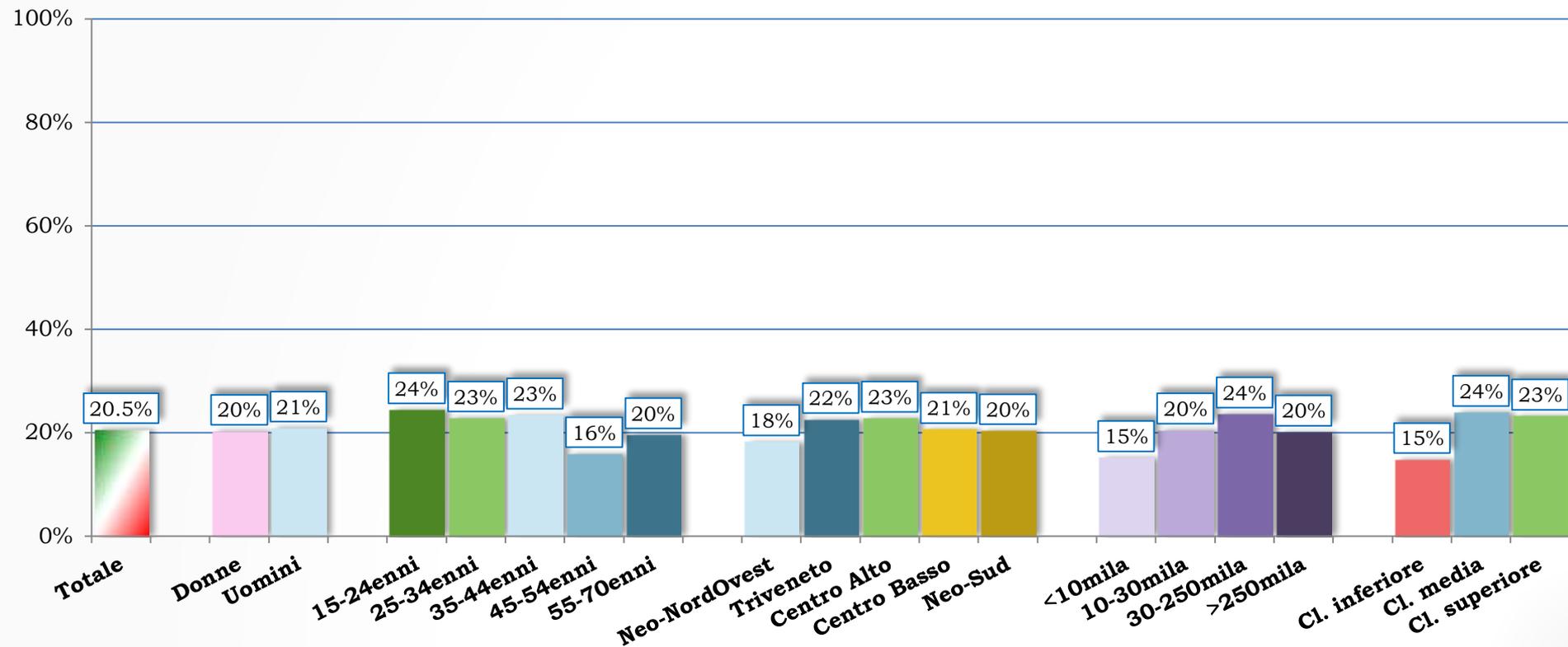
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

competenti, professionali



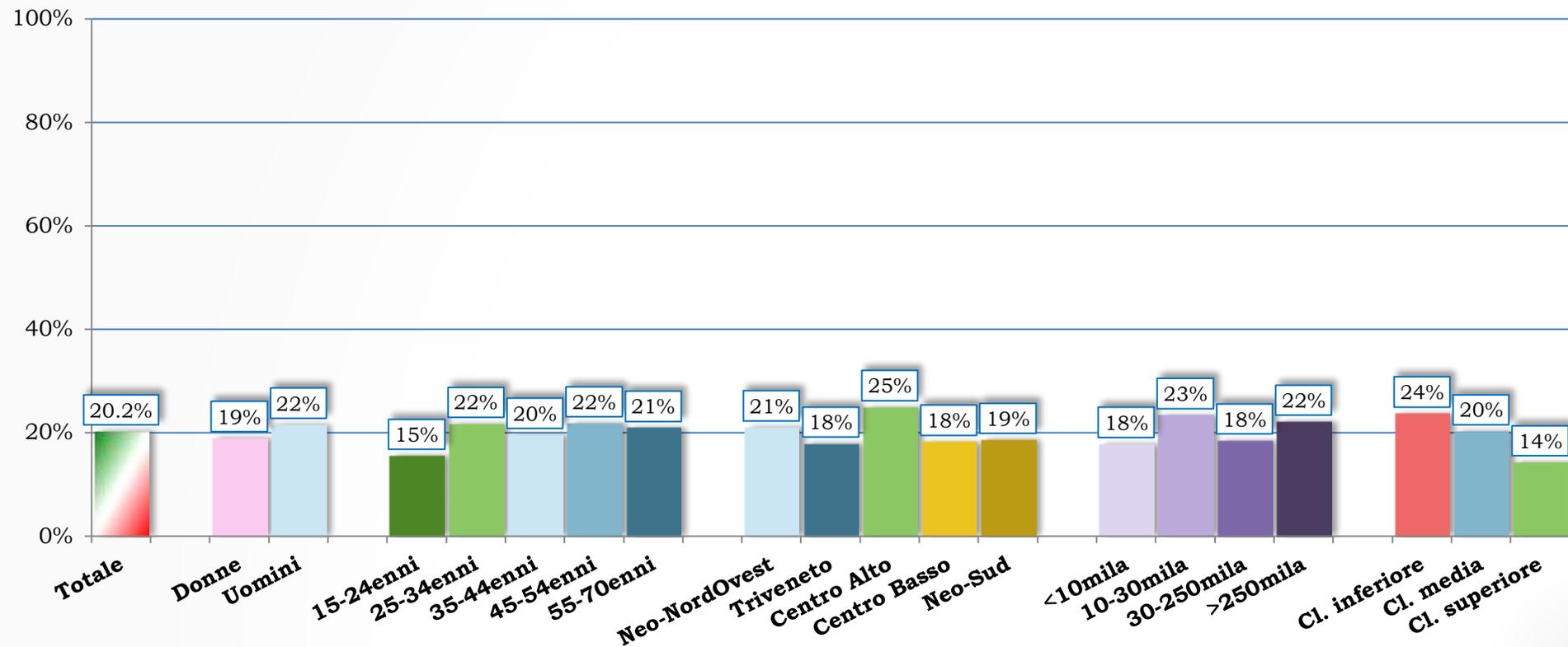
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

seri, affidabili



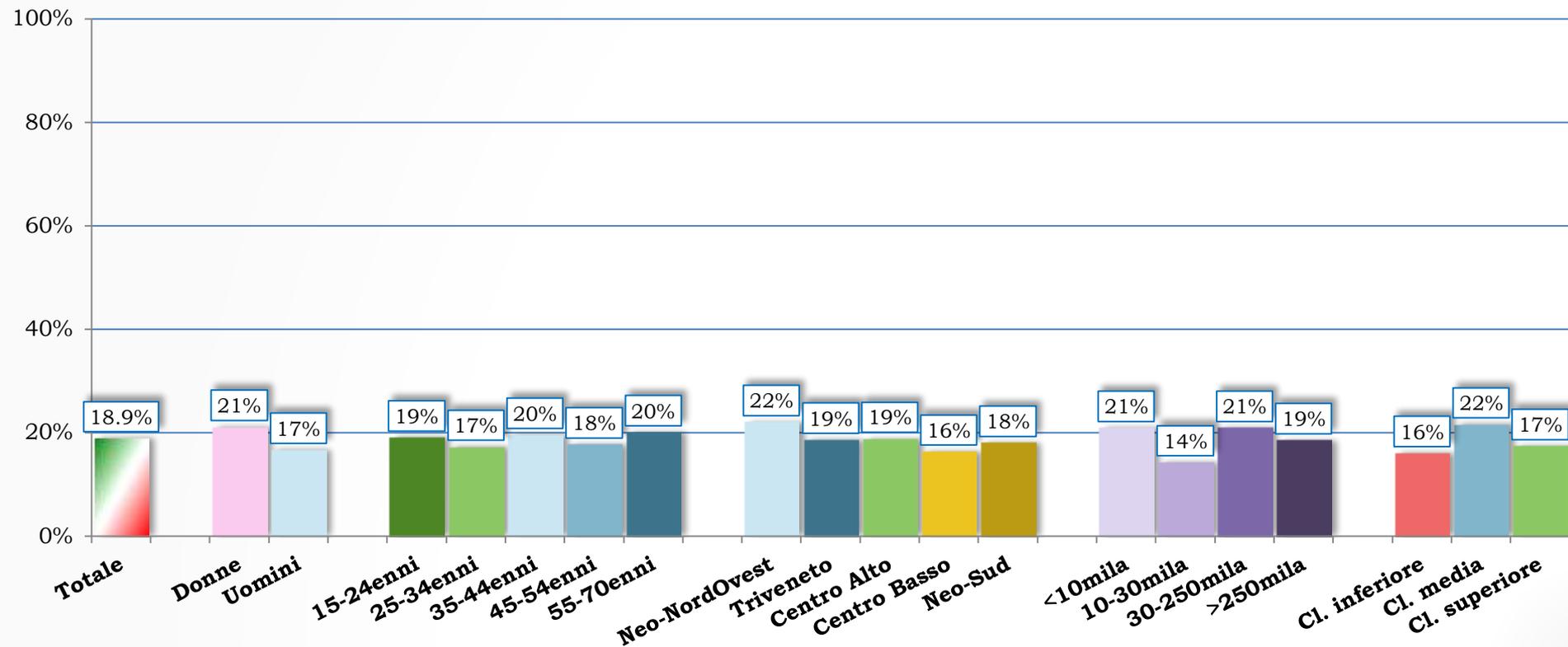
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

presuntuosi, arroganti



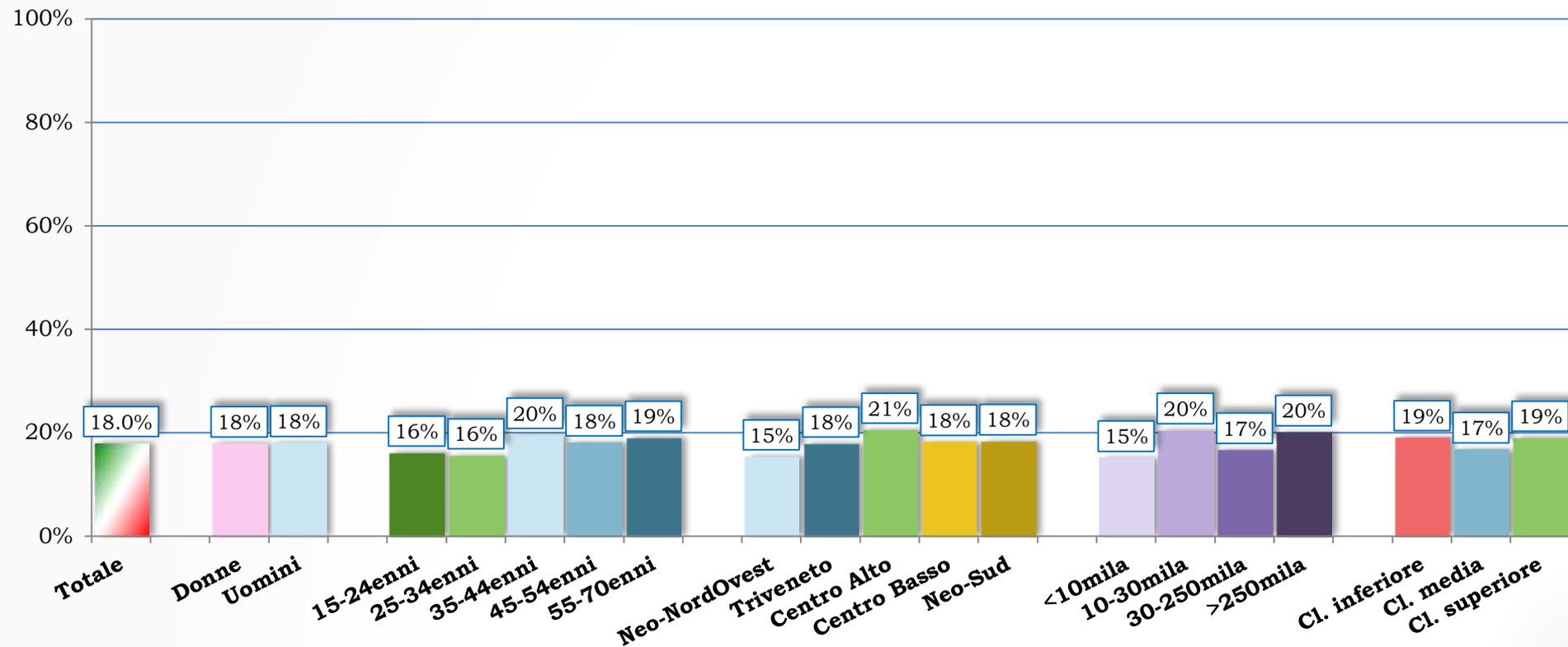
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

capaci di gestire le aziende



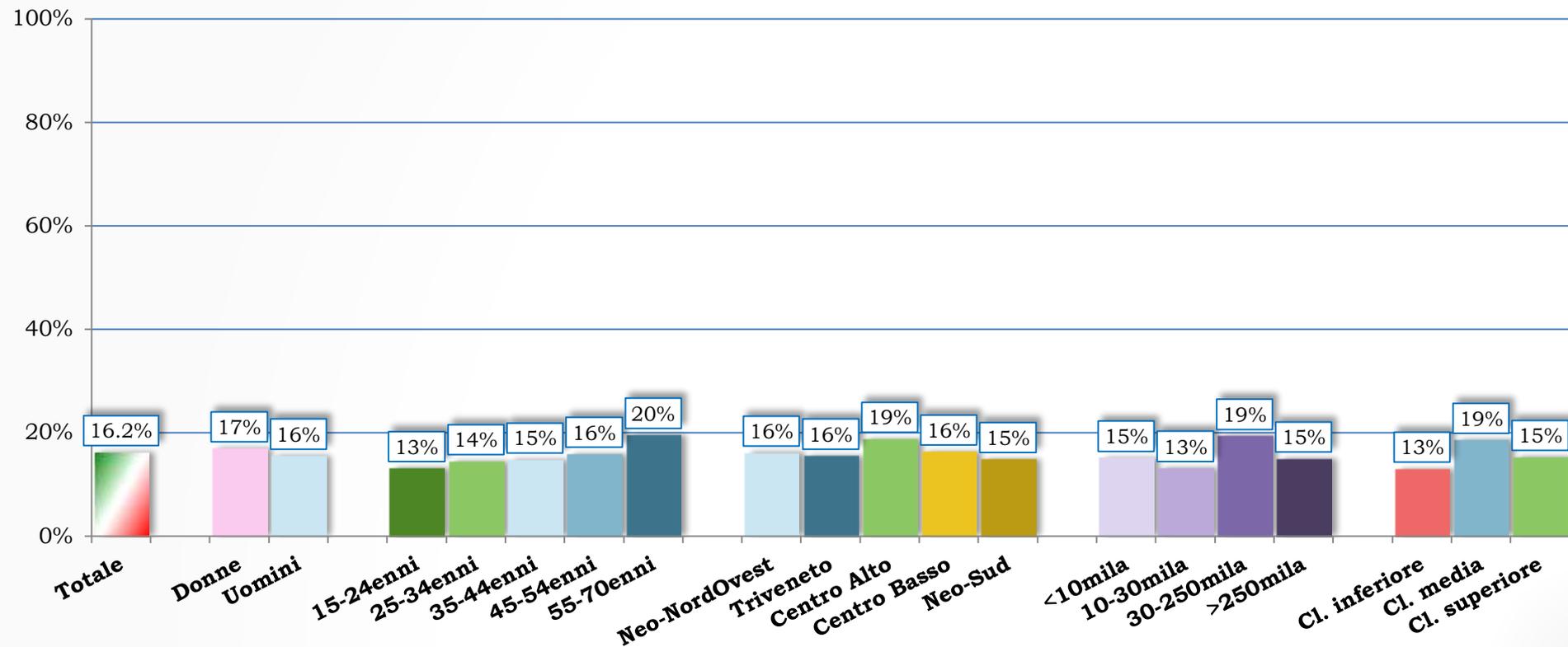
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

scelti perché raccomandati



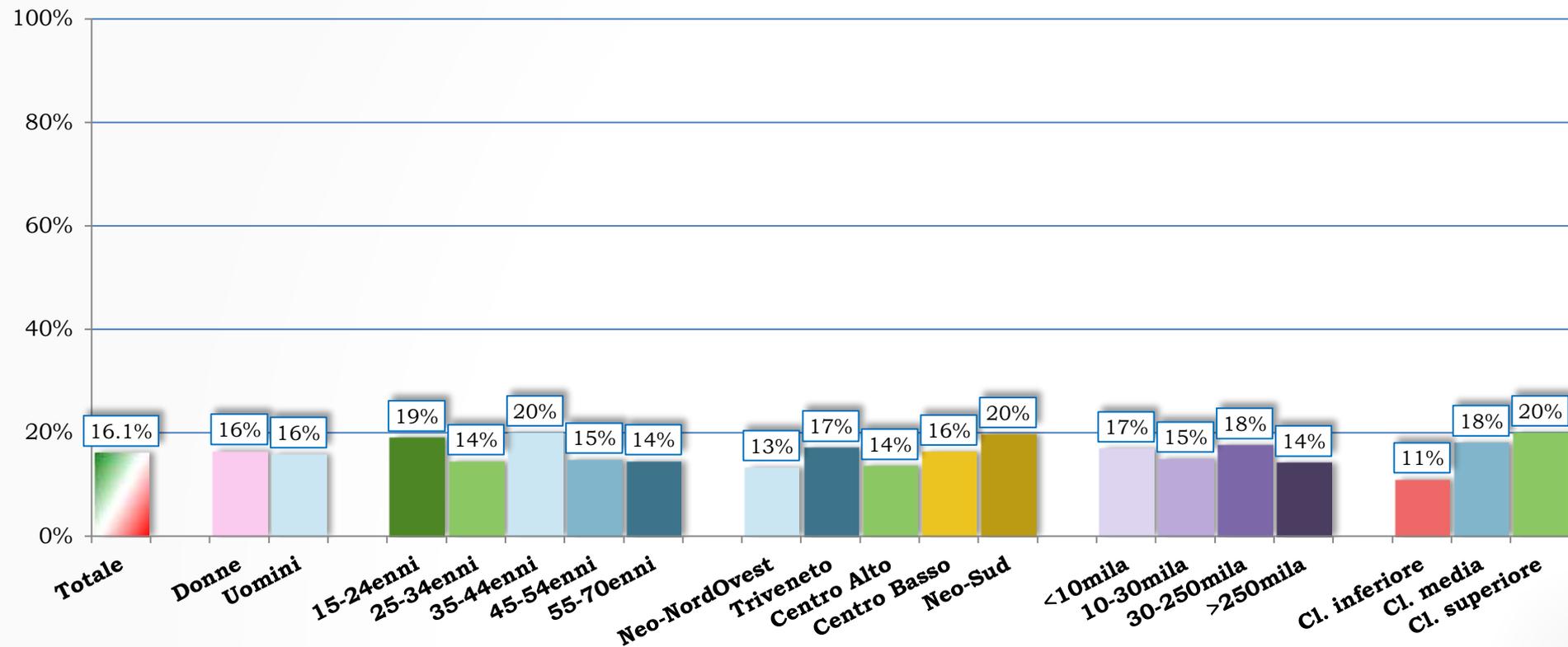
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

efficienti, concreti



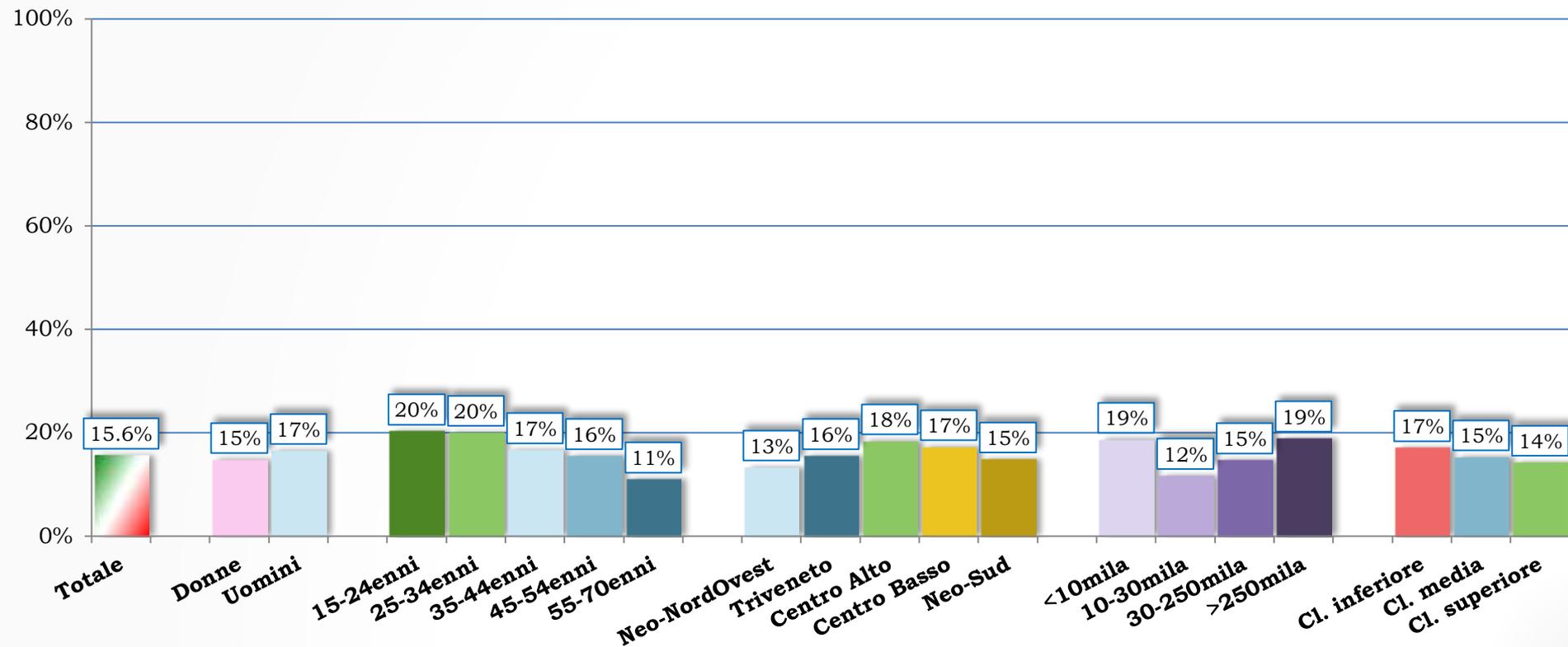
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

moderni, innovativi



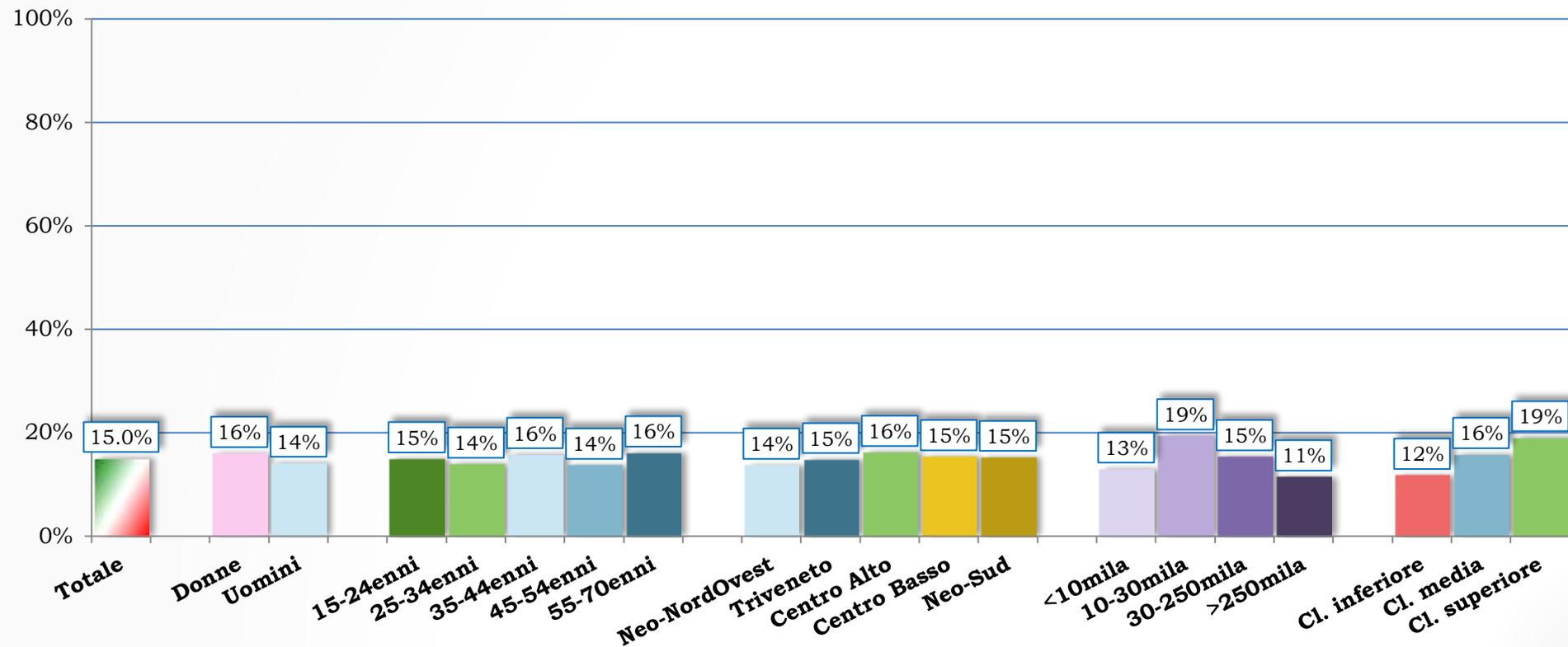
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

poco aggiornati



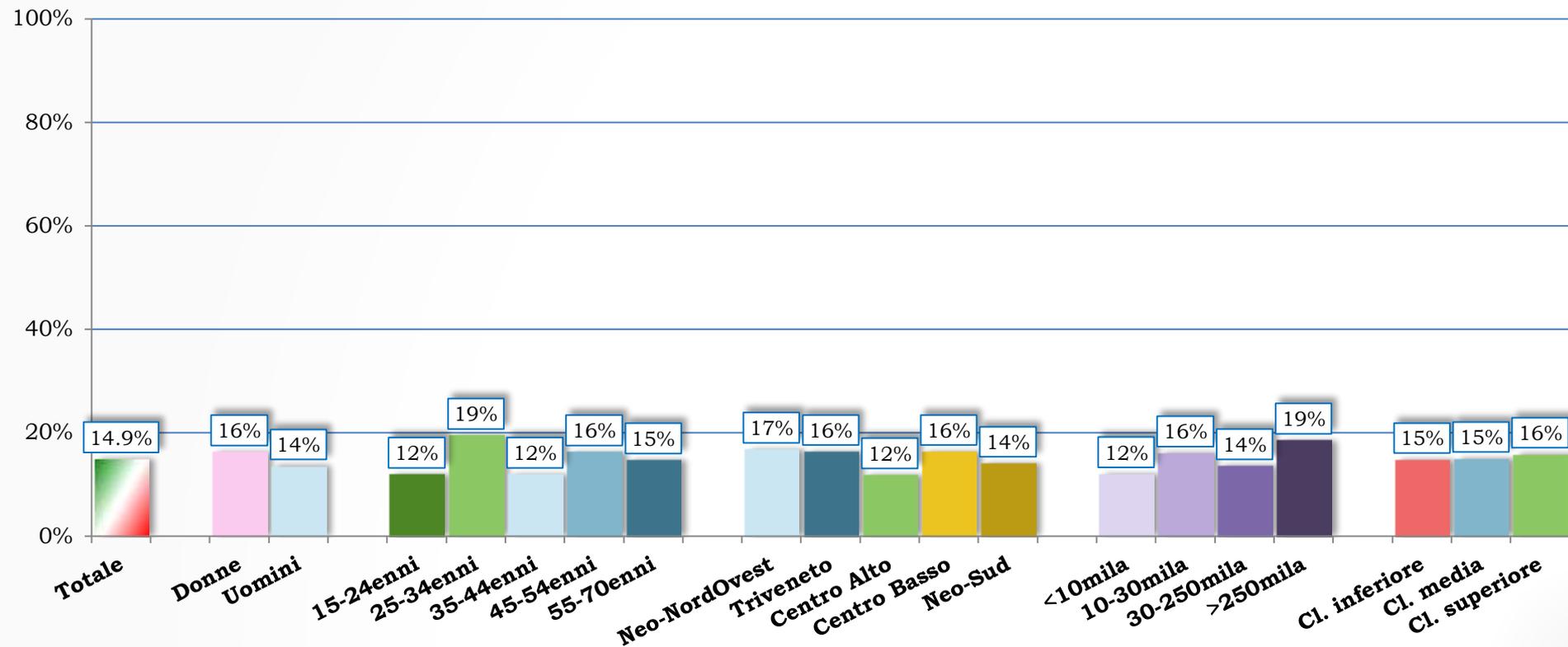
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

dotati di esperienza



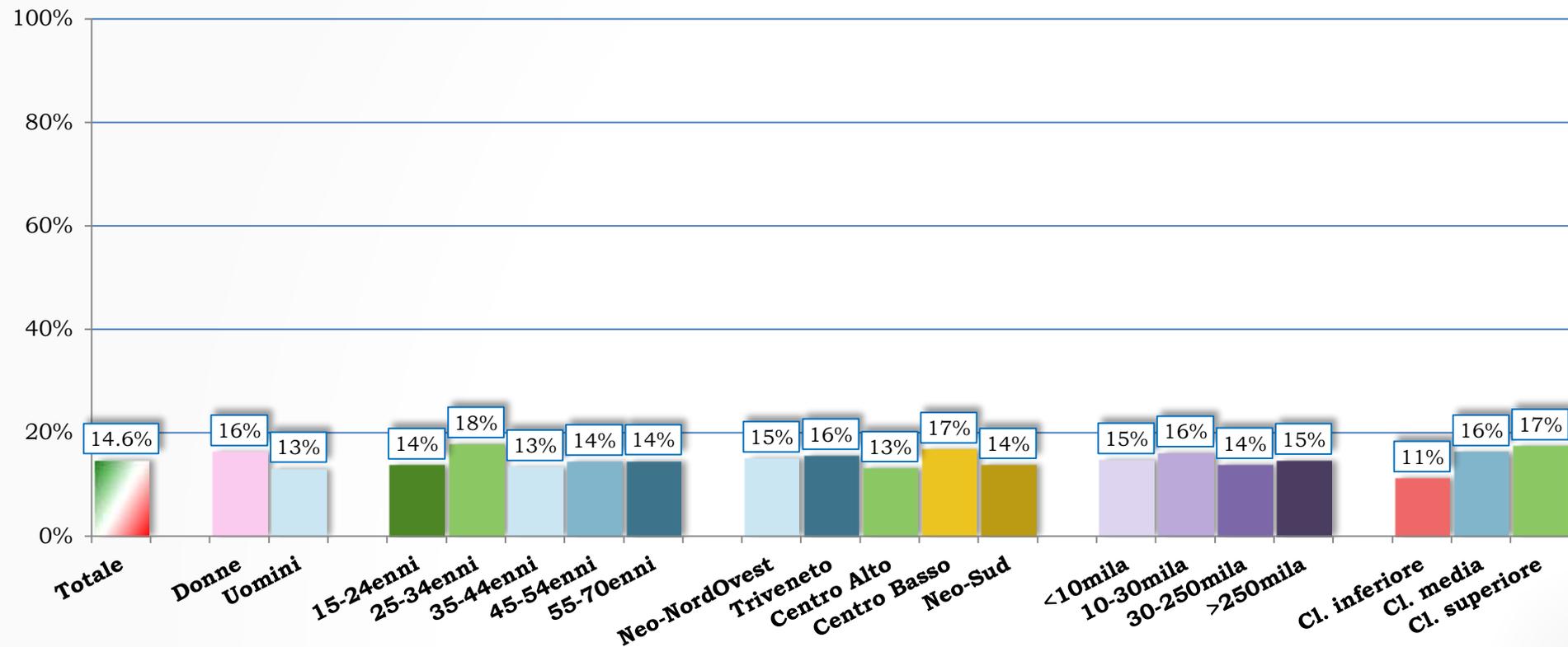
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

con una preparazione troppo teorica



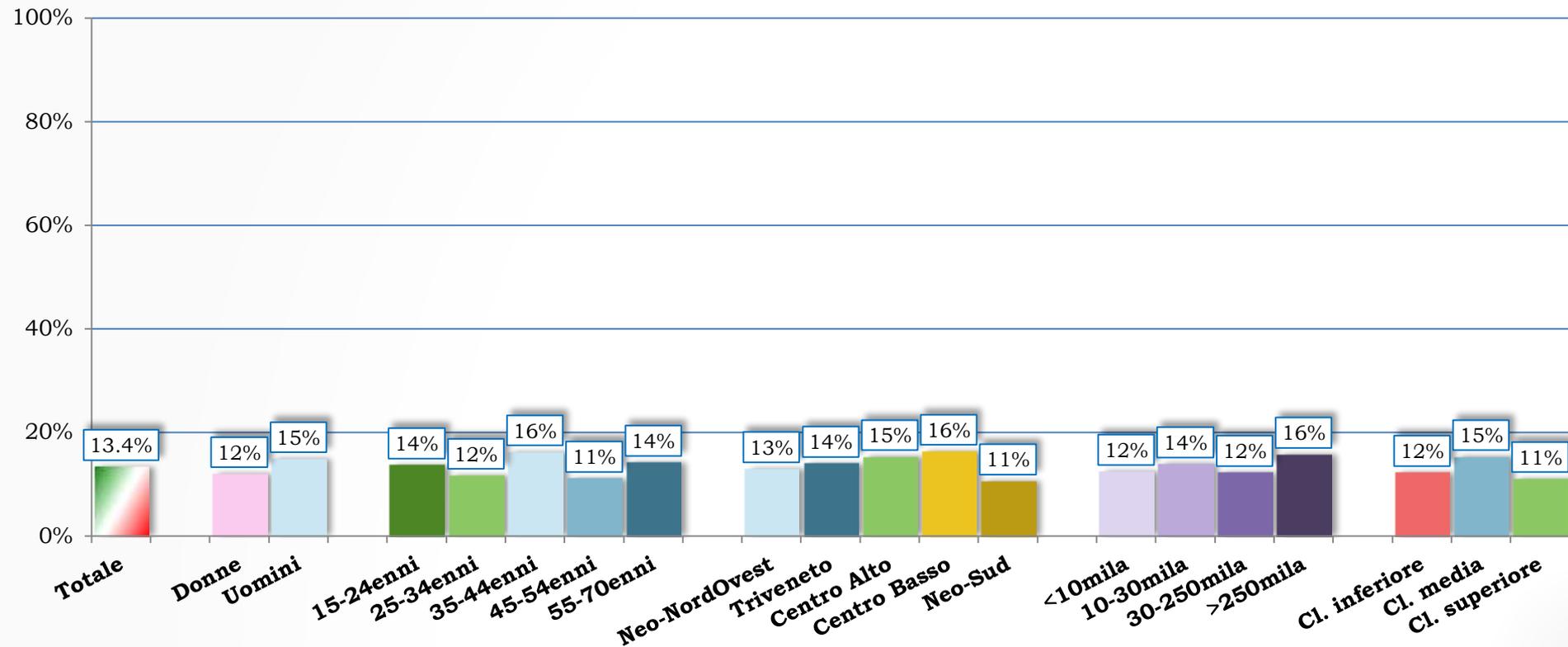
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

capaci di gestire il personale, le risorse umane



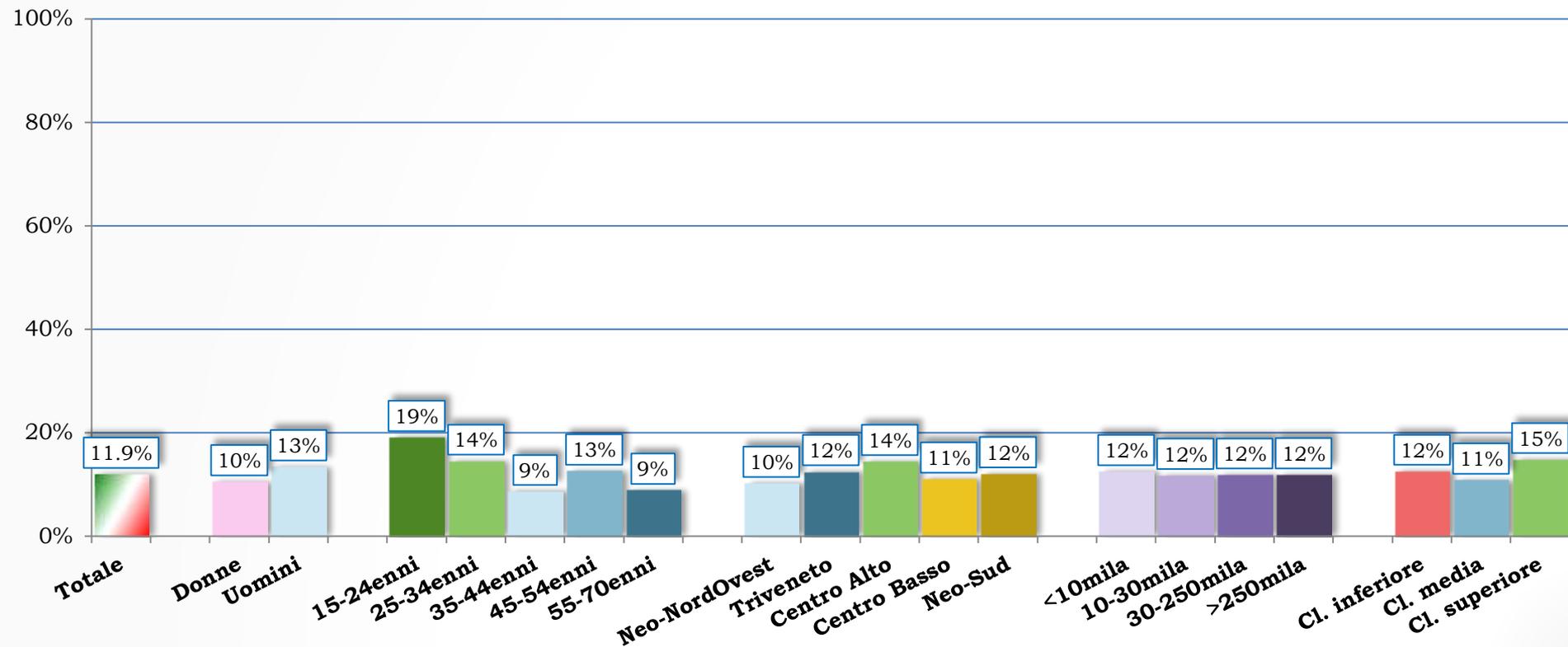
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

tradizionalisti, superati



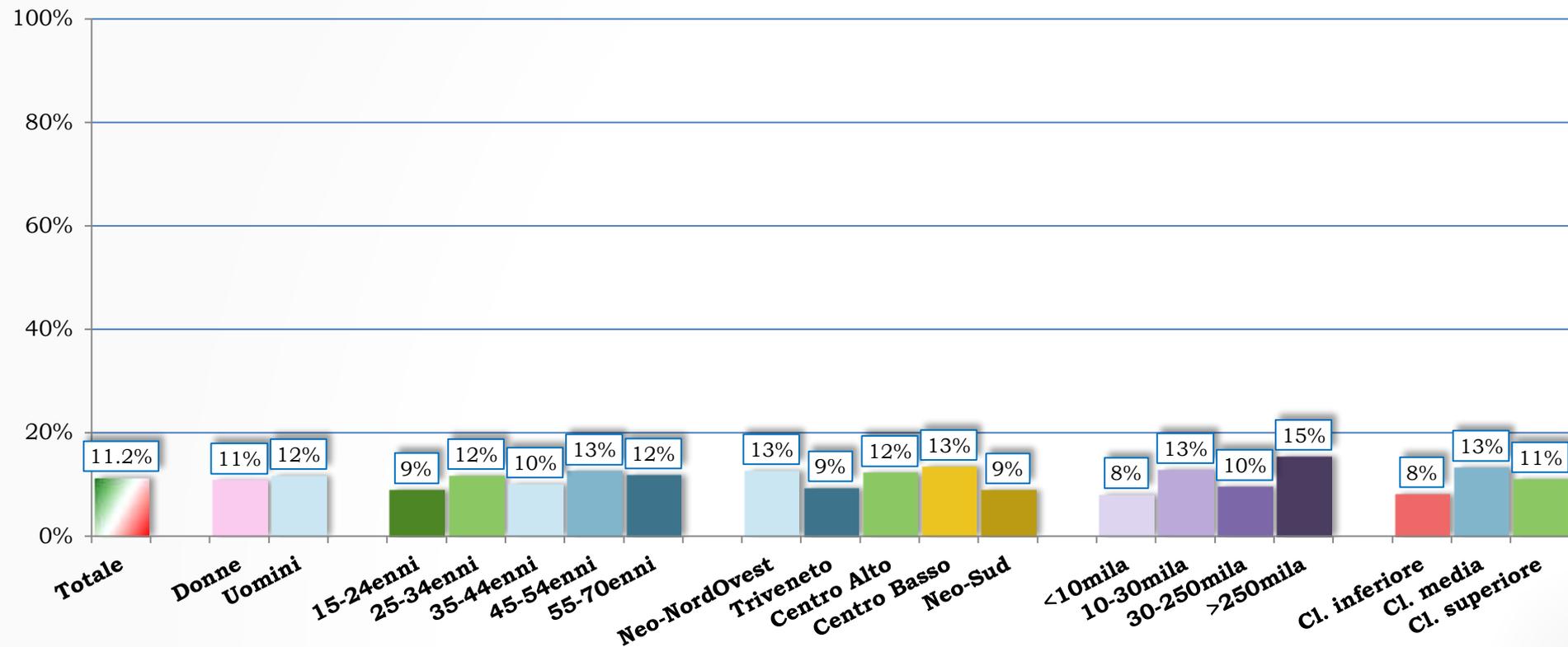
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

duri, autoritari



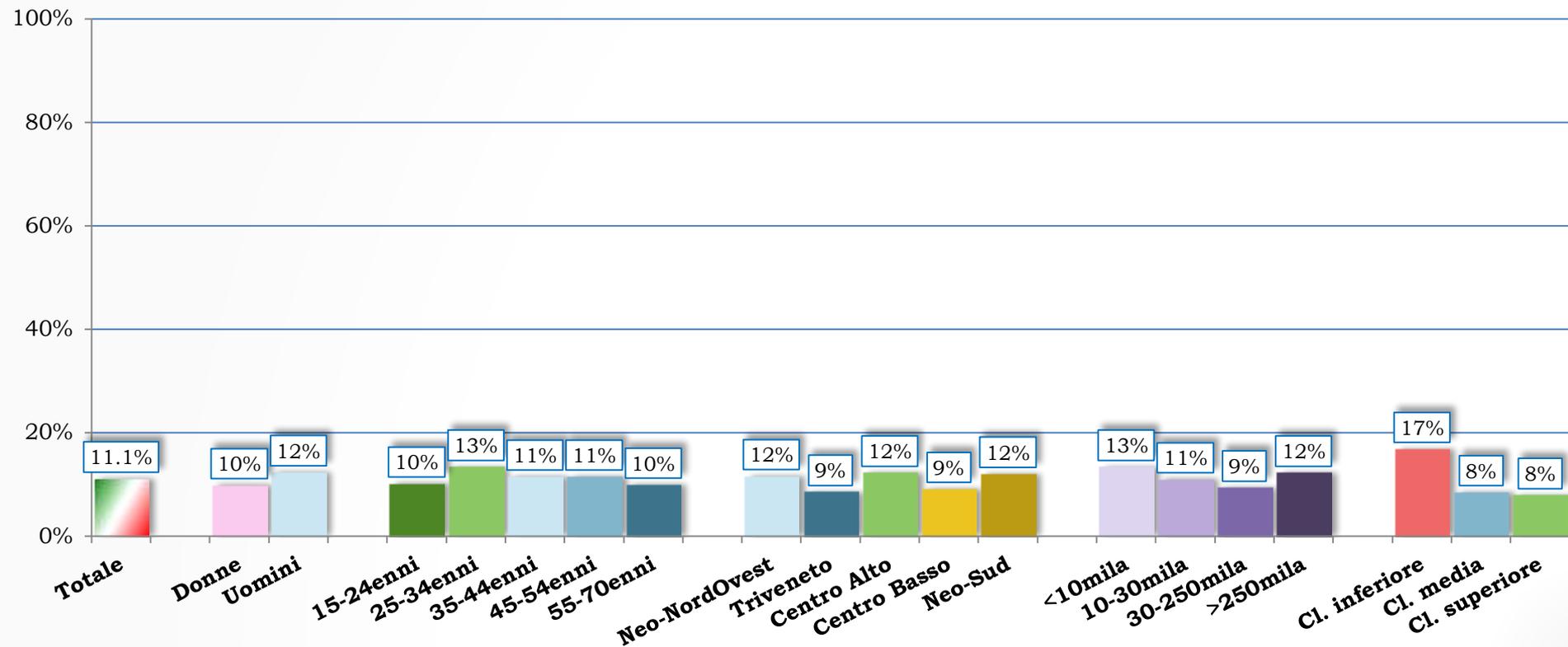
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

stimati in tutto il mondo per flessibilità e creatività



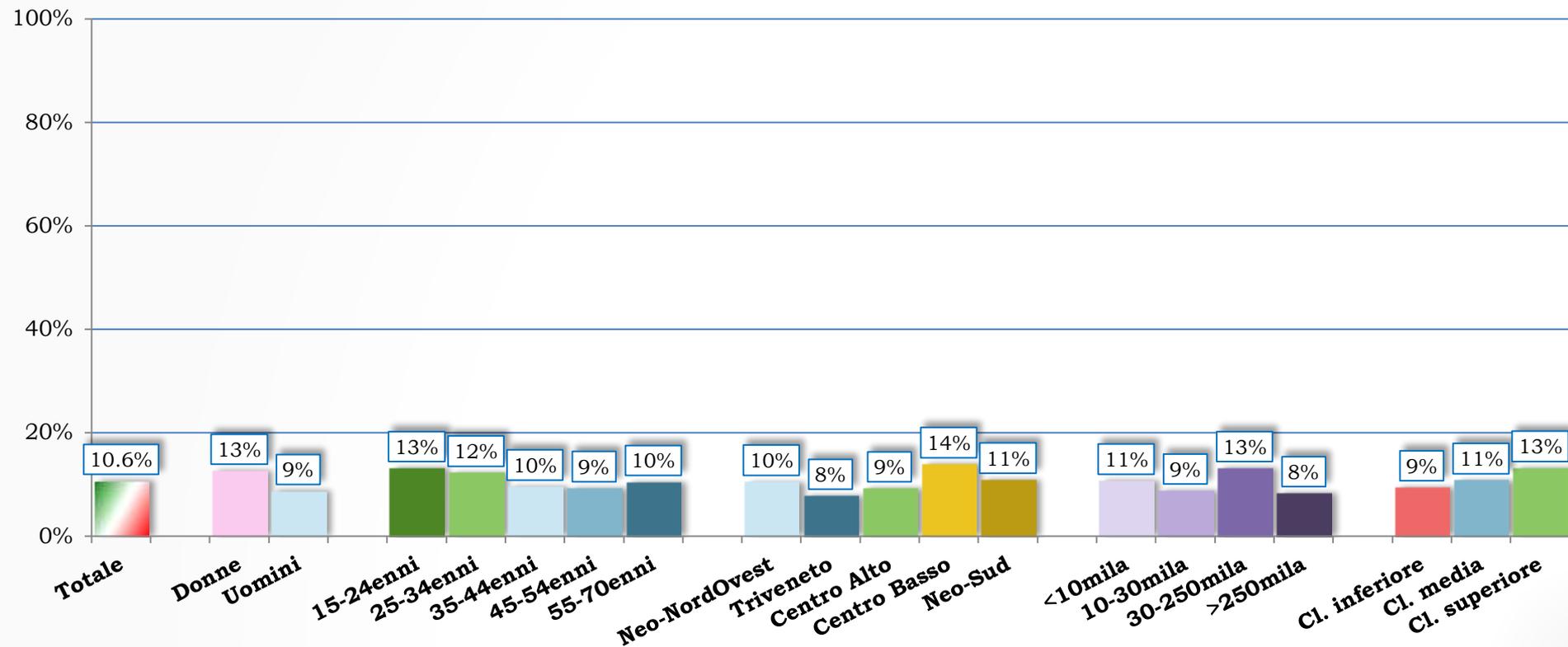
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

scorretti, disonesti



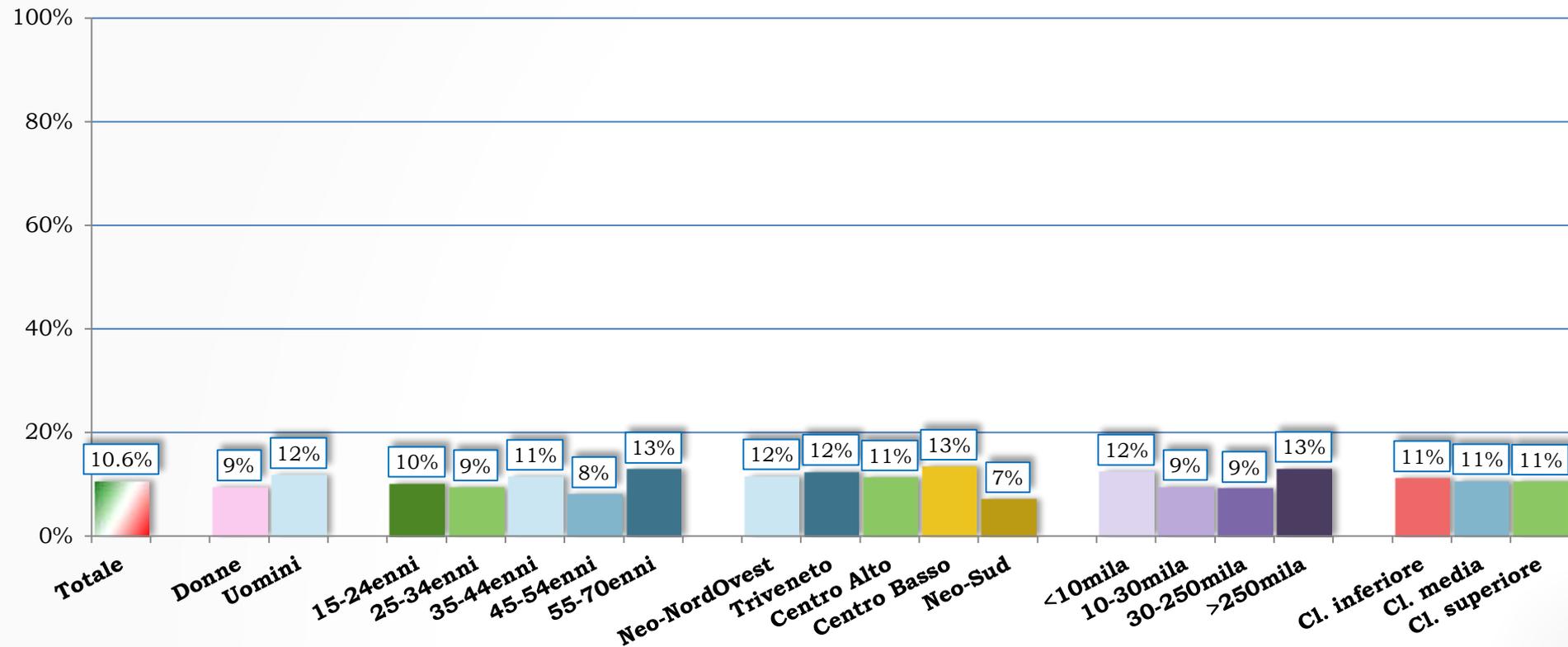
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

informati, colti



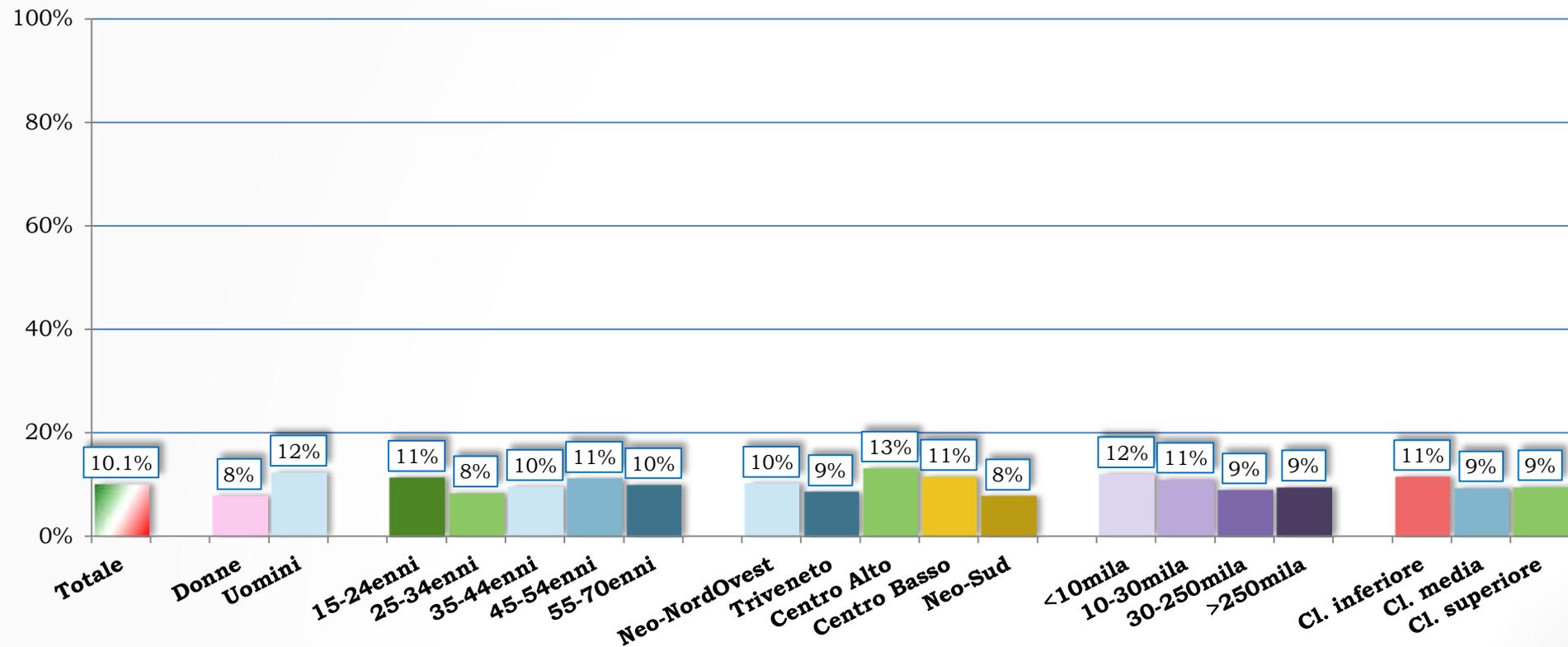
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

provinciali, privi di cultura internazionale



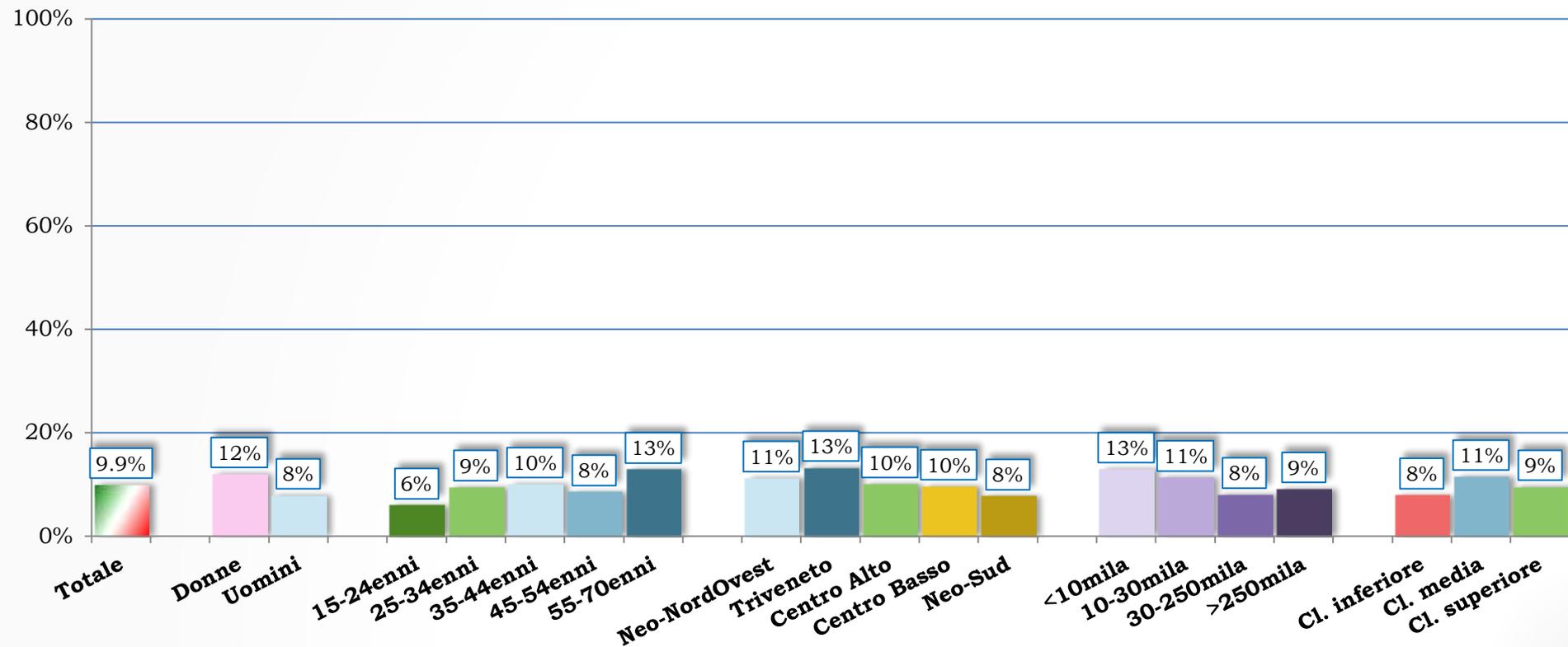
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

superficiali, pasticcioni



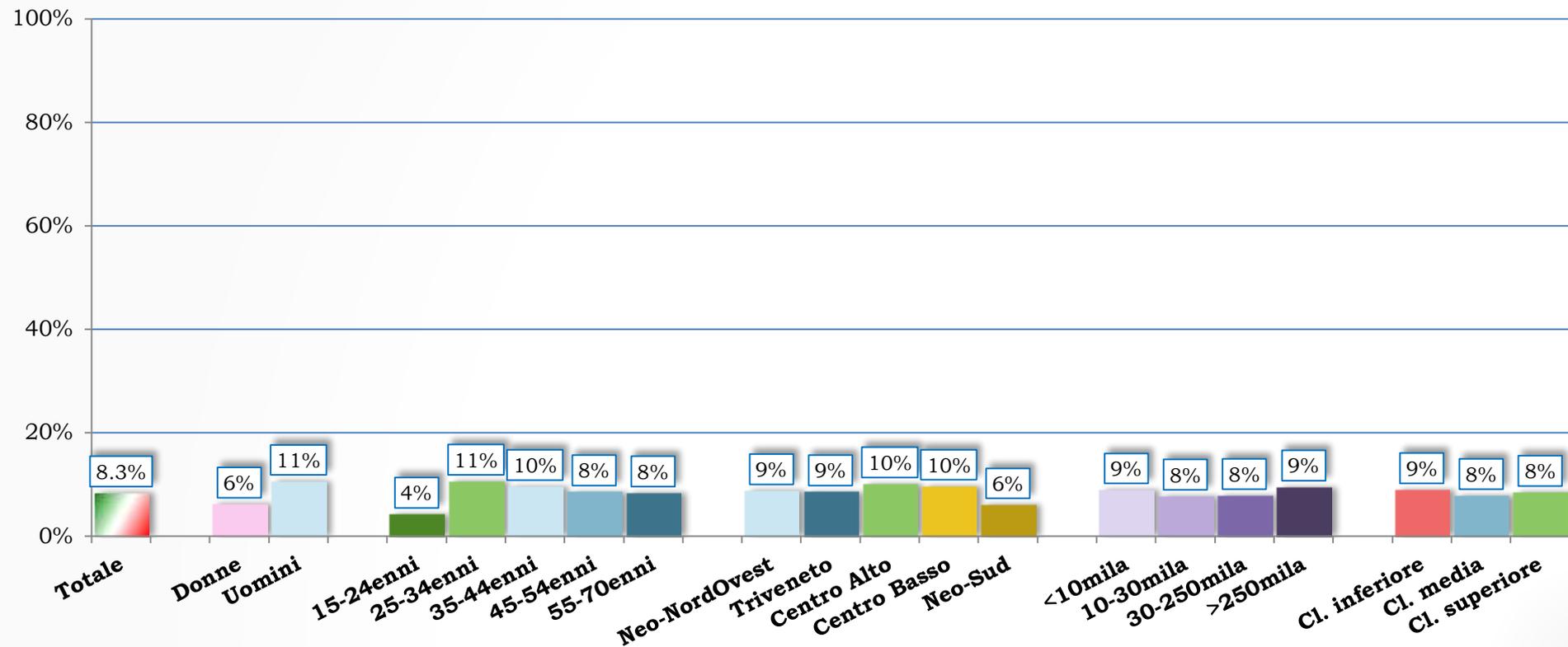
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

decisivi per lo sviluppo dell'economia italiana



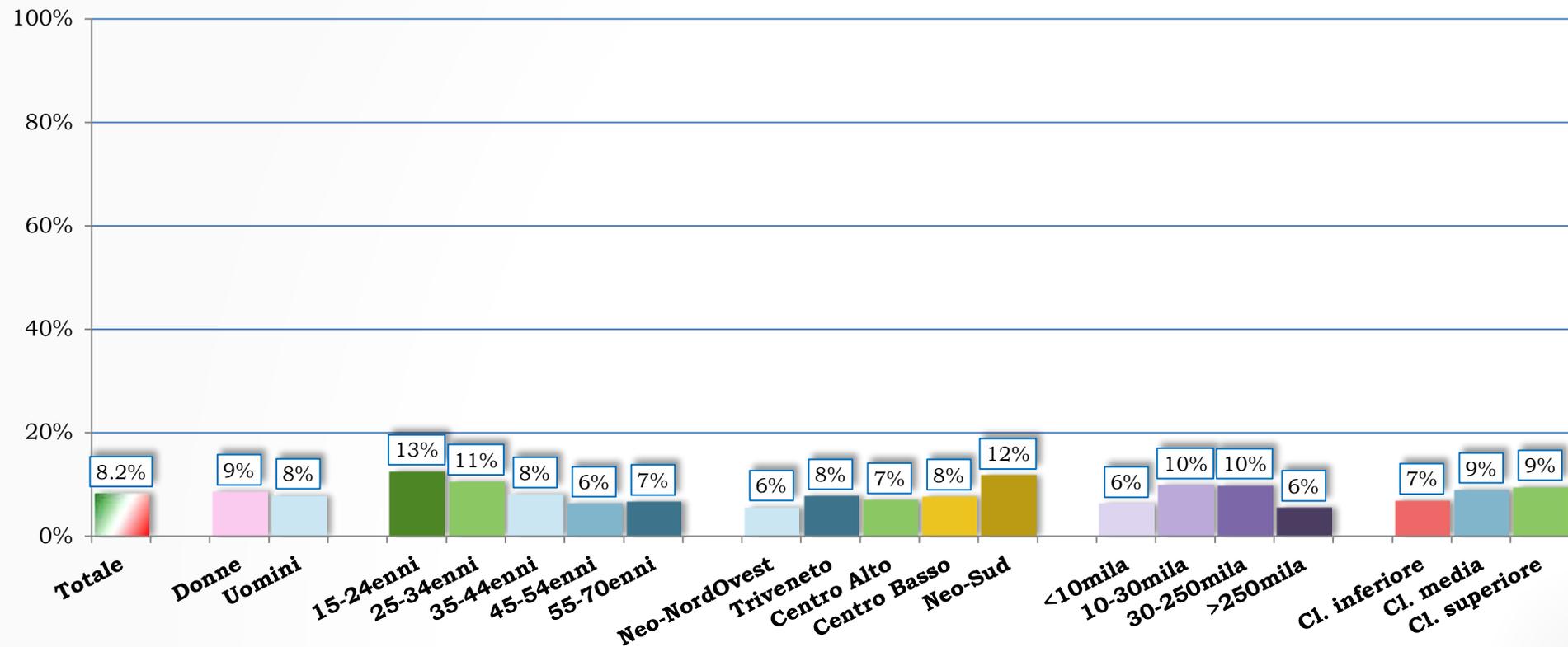
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

peggiori di quelli stranieri



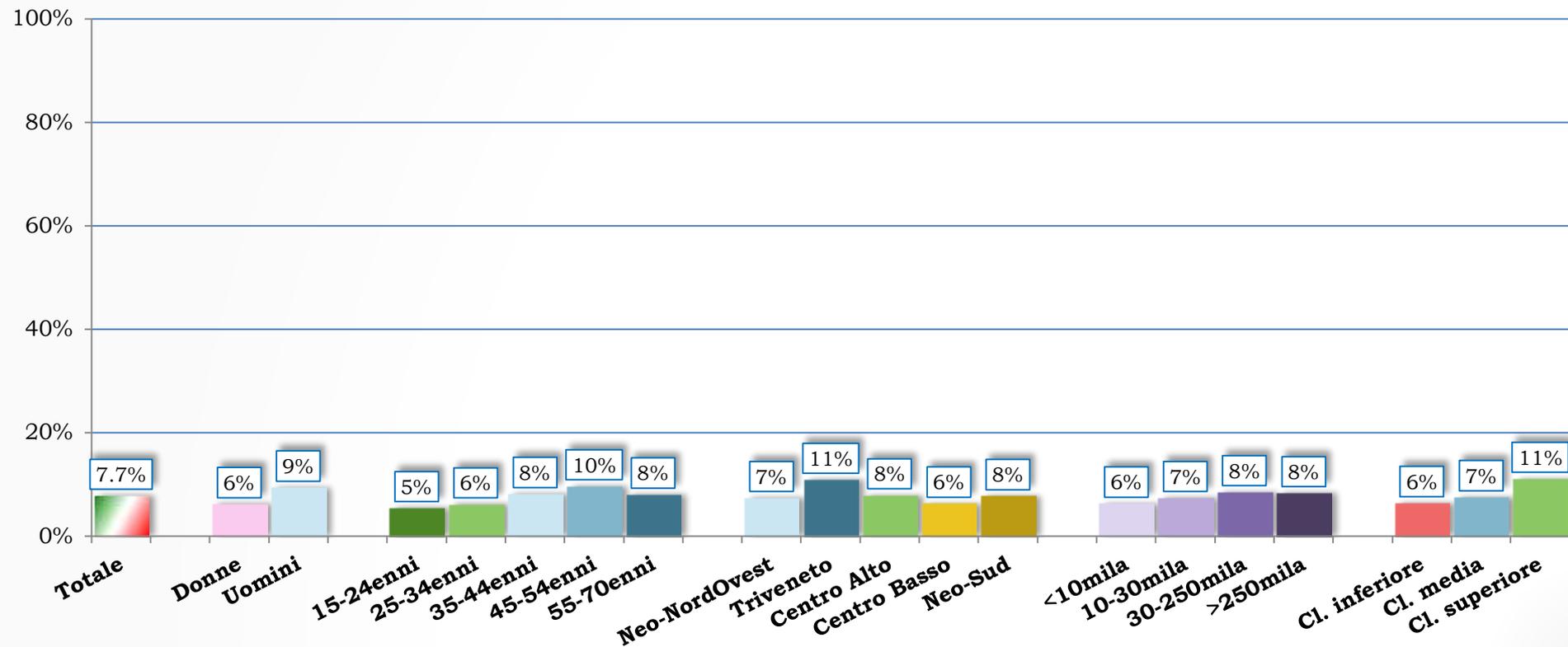
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

gentili, umani



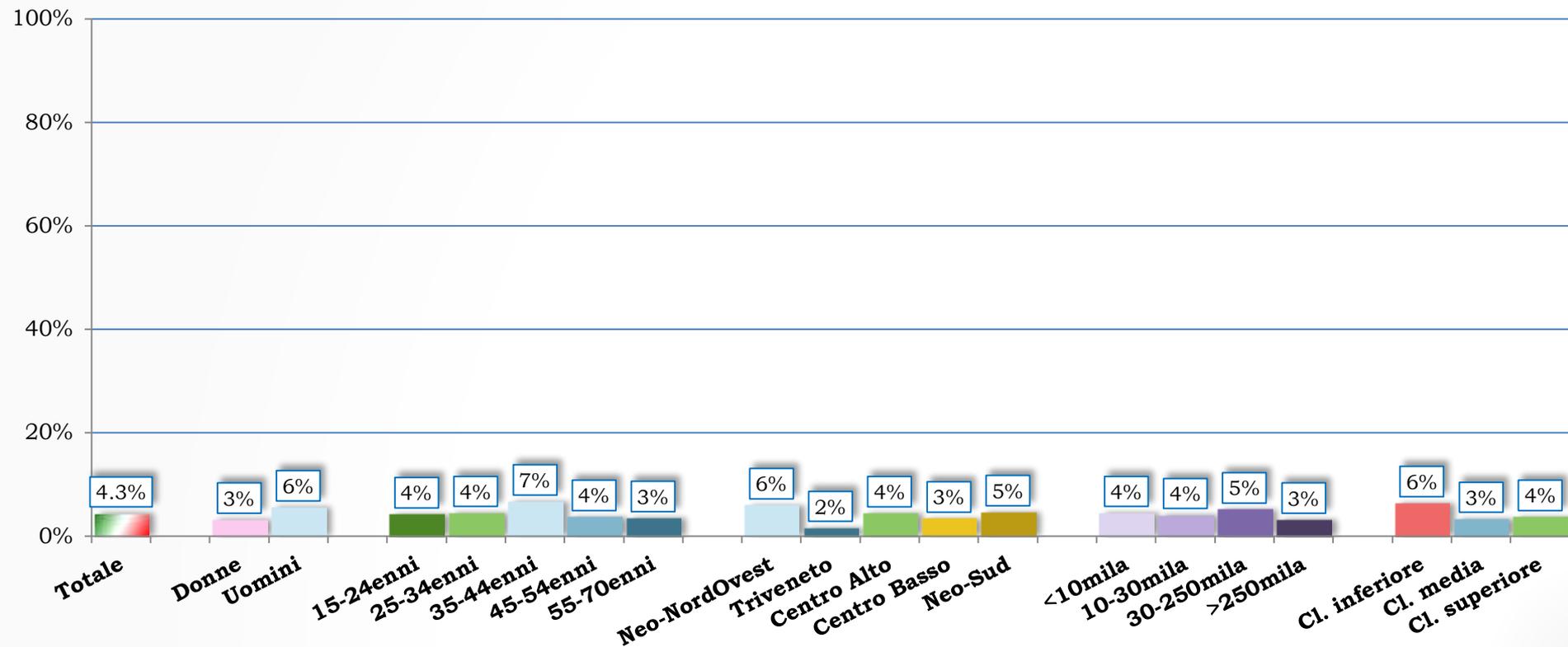
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

tra i migliori al mondo



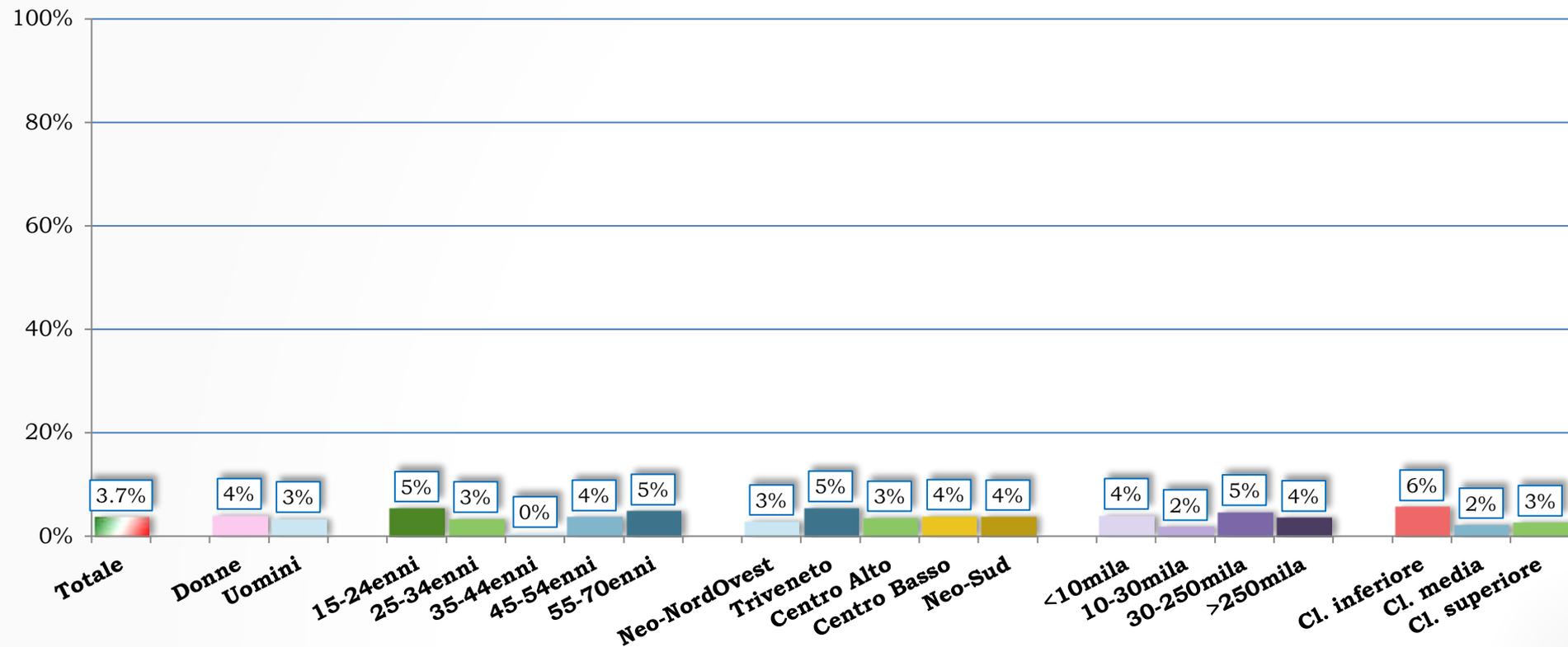
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

deboli, incapaci di comandare



I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani delle imprese private

nessuna di queste

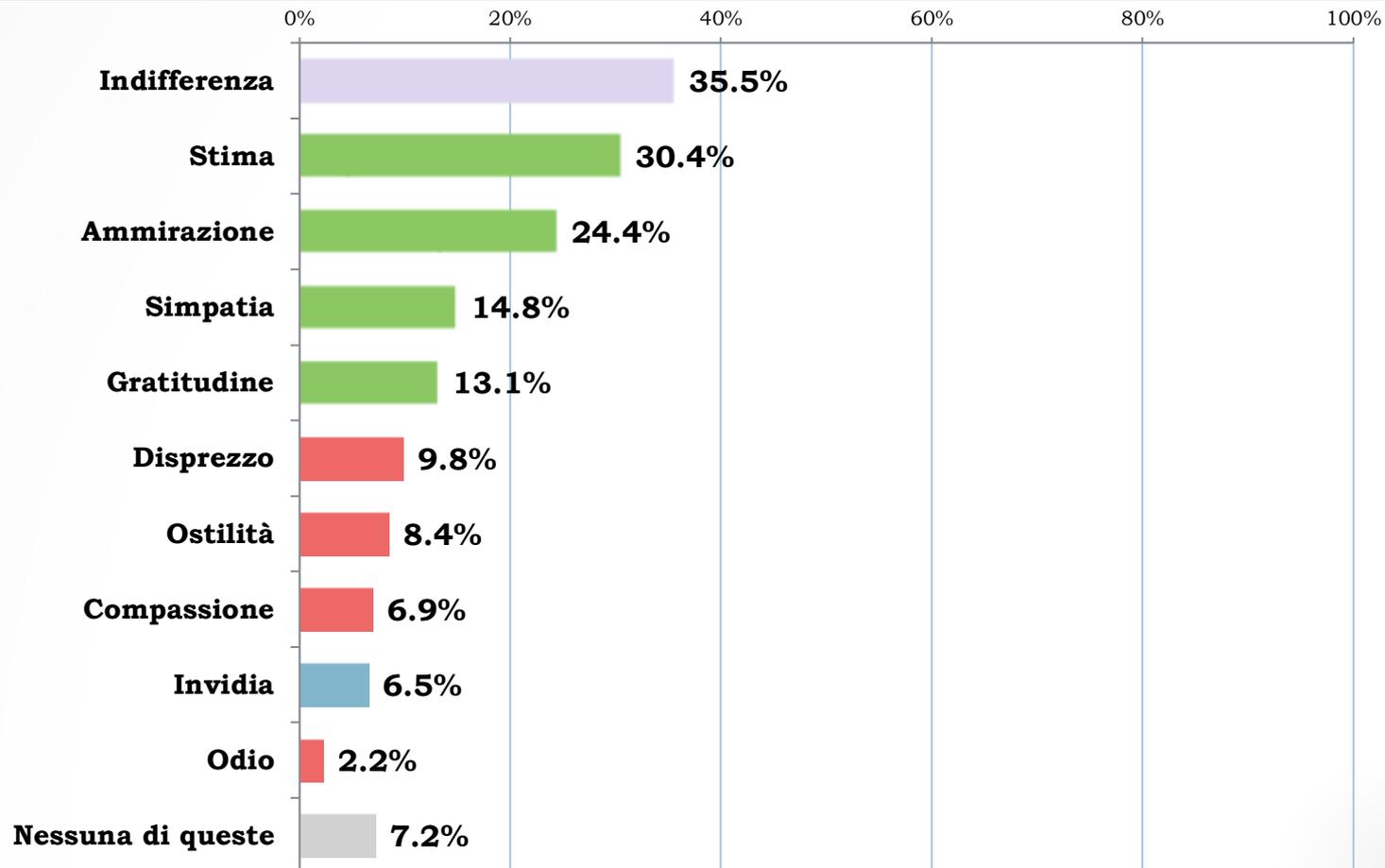


I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

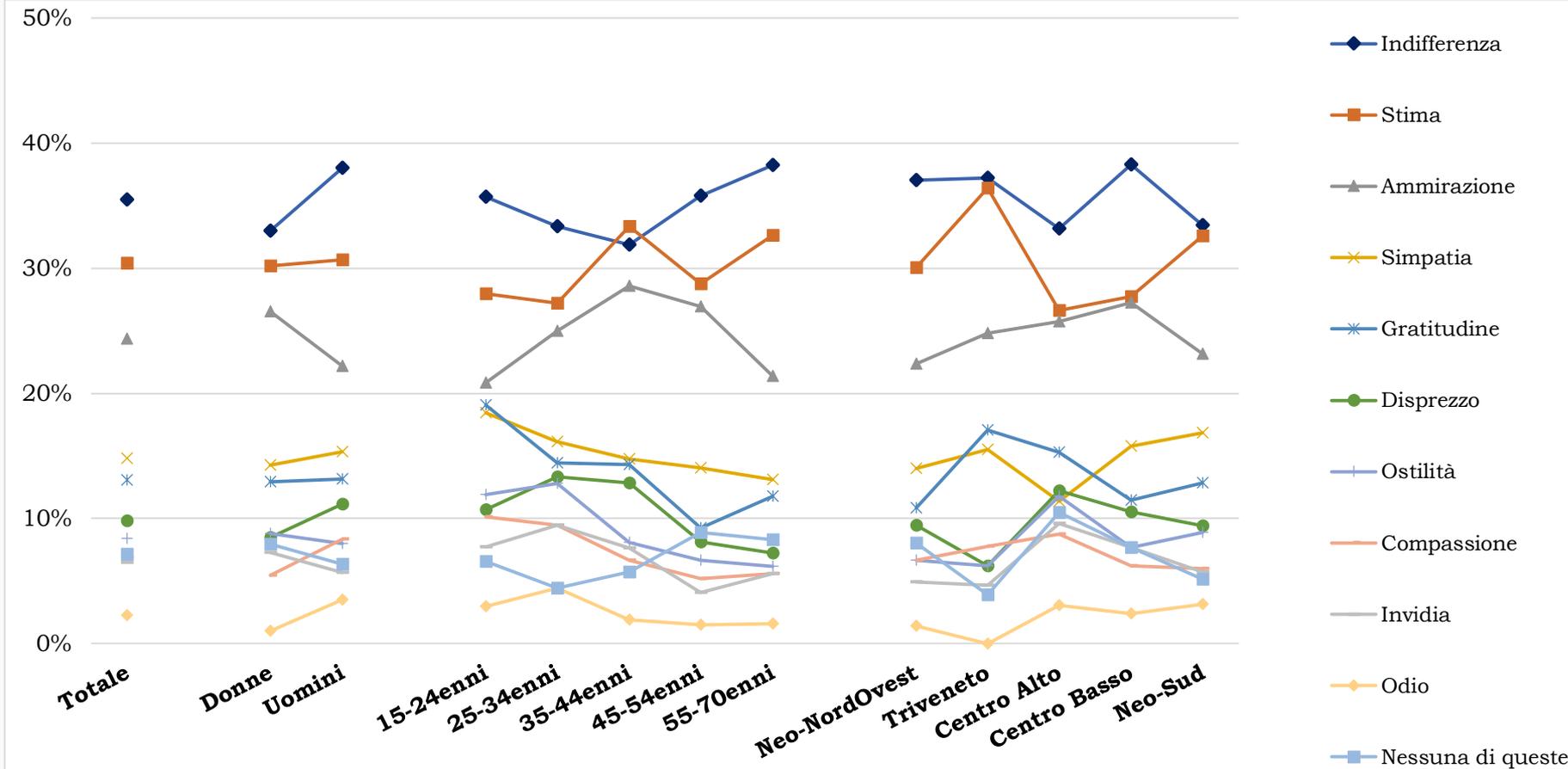
In generale, Lei quali degli atteggiamenti, dei sentimenti che trova elencati di seguito prova nei confronti dei manager, dei dirigenti italiani delle aziende private?

Base: totale campione

I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

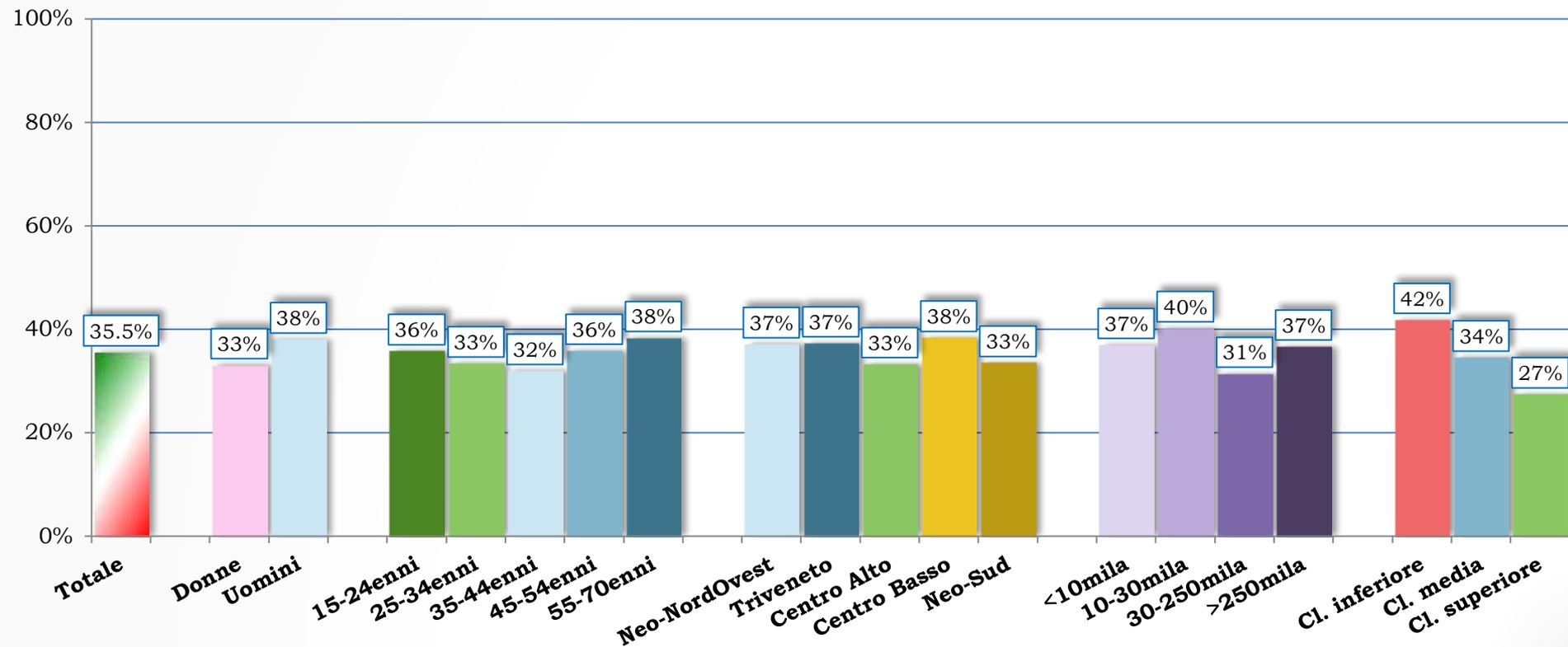


I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private



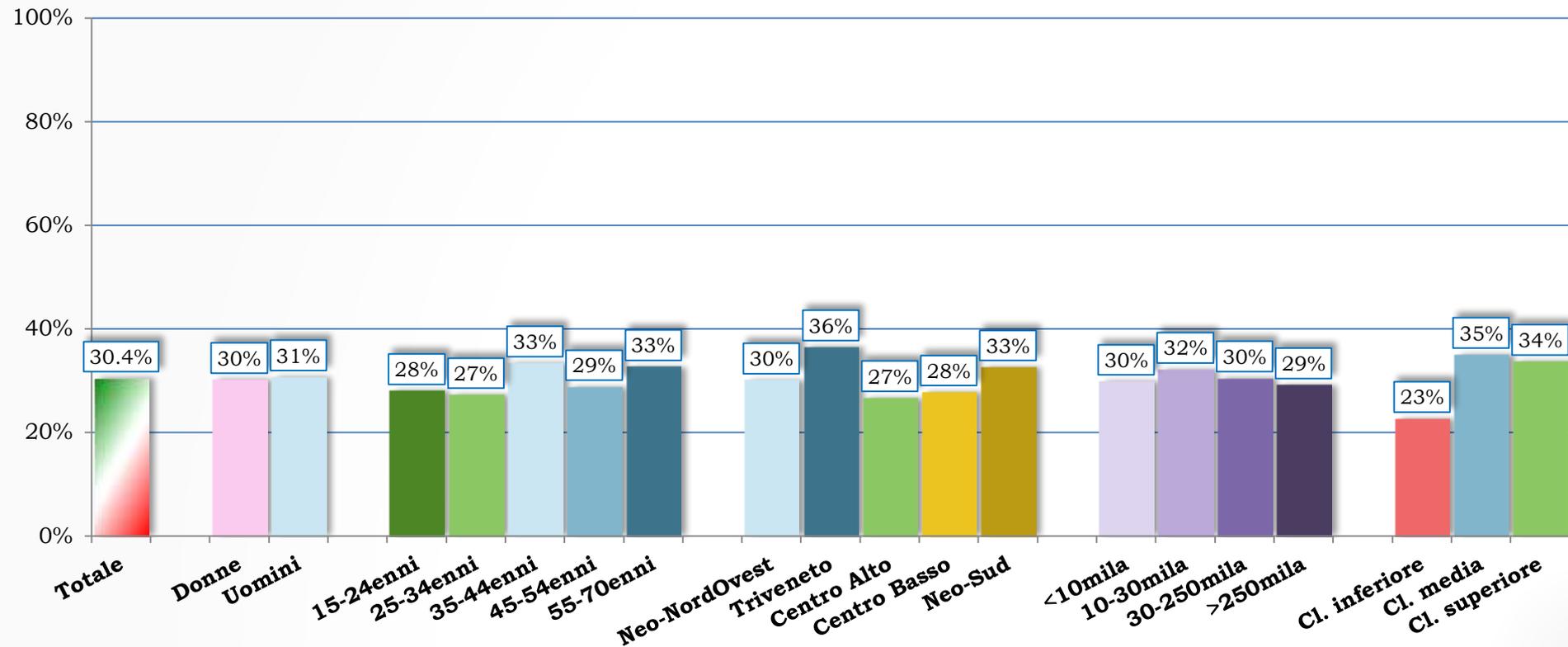
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Indifferenza



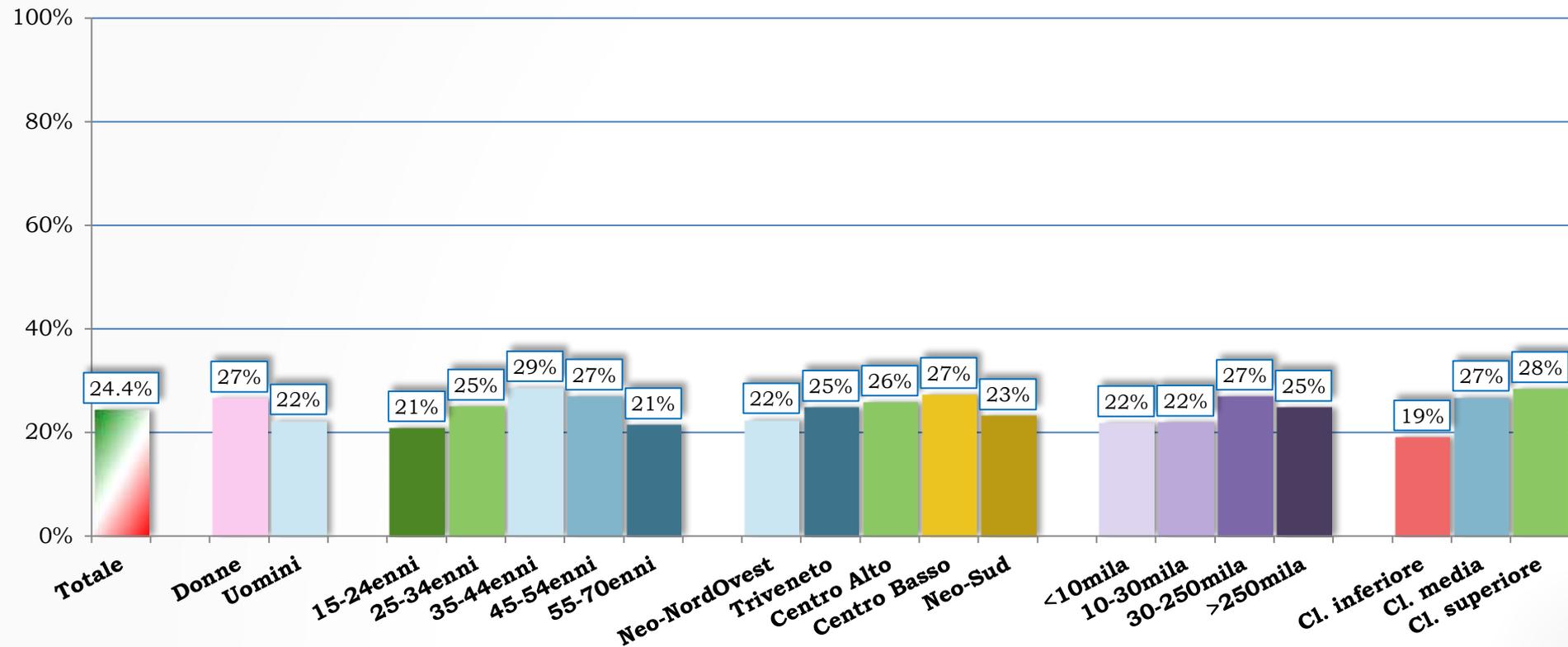
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Stima



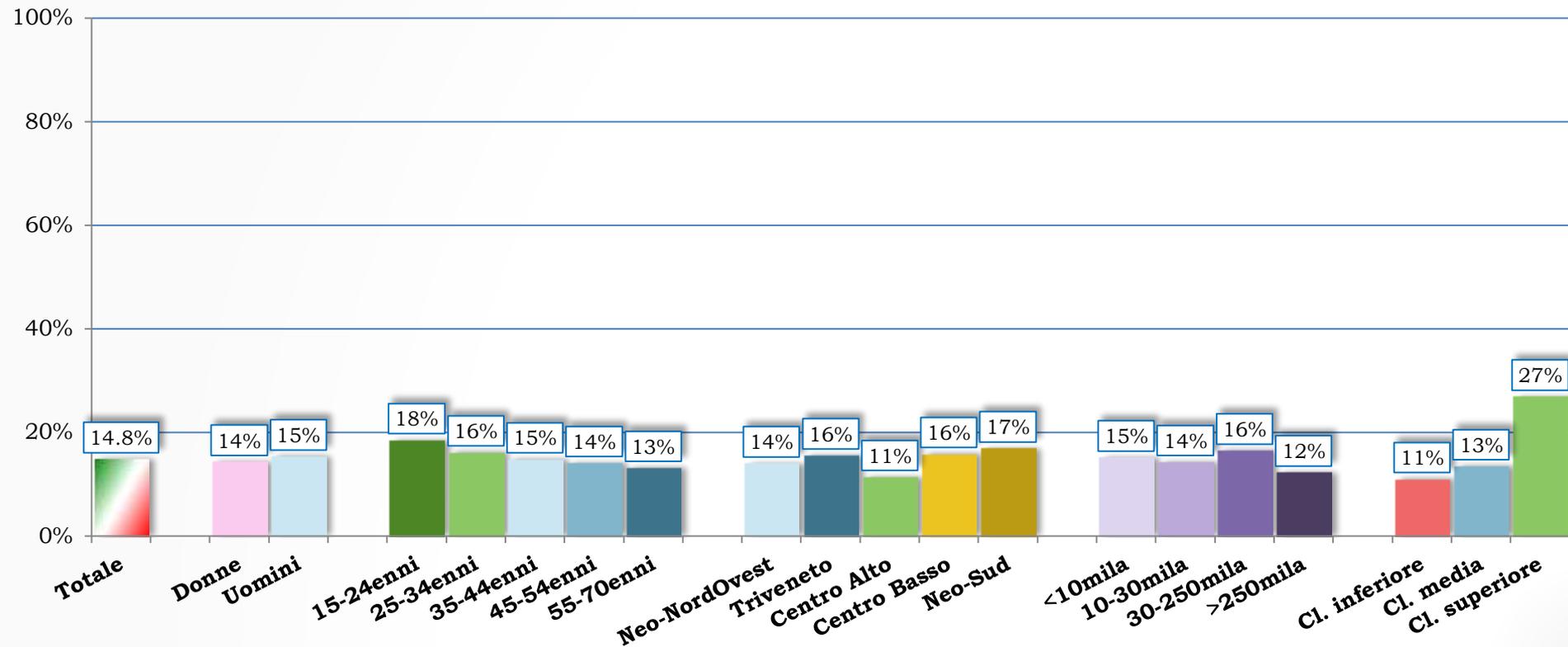
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Ammirazione



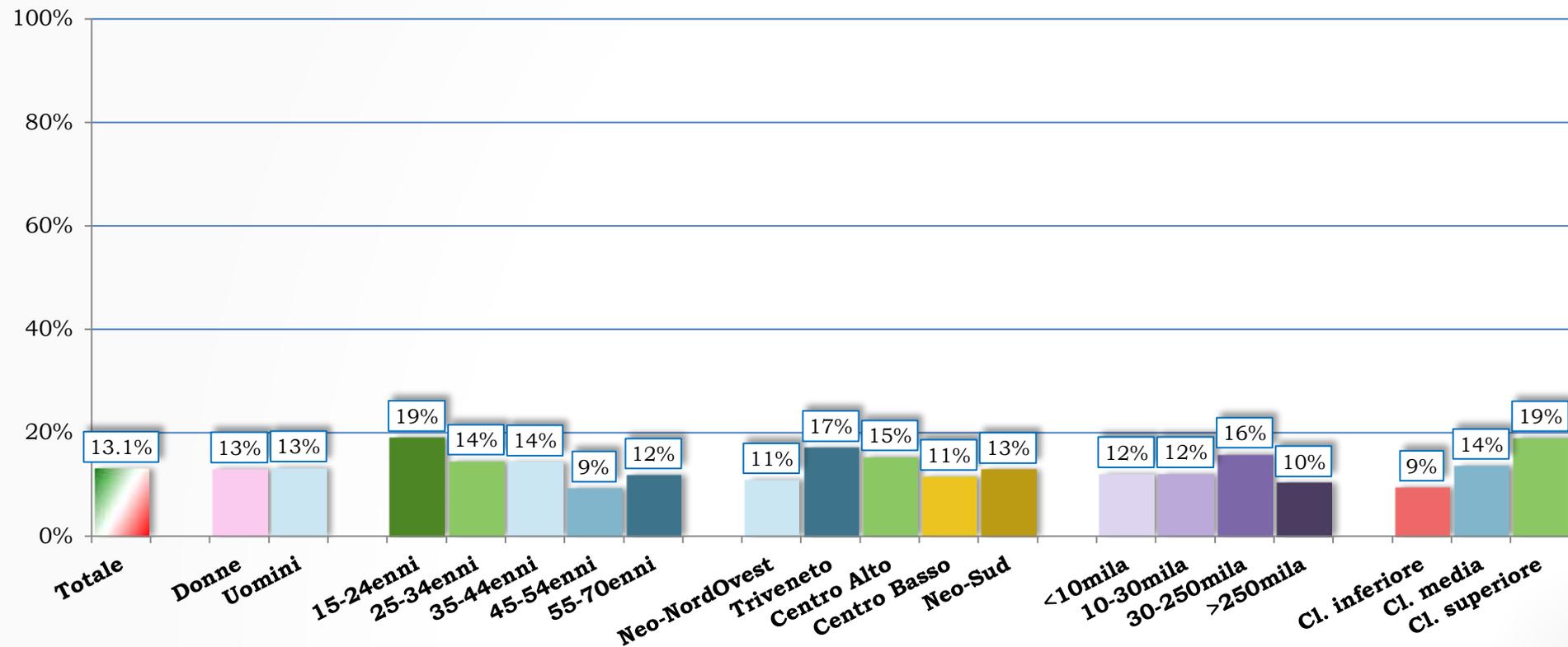
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Simpatia



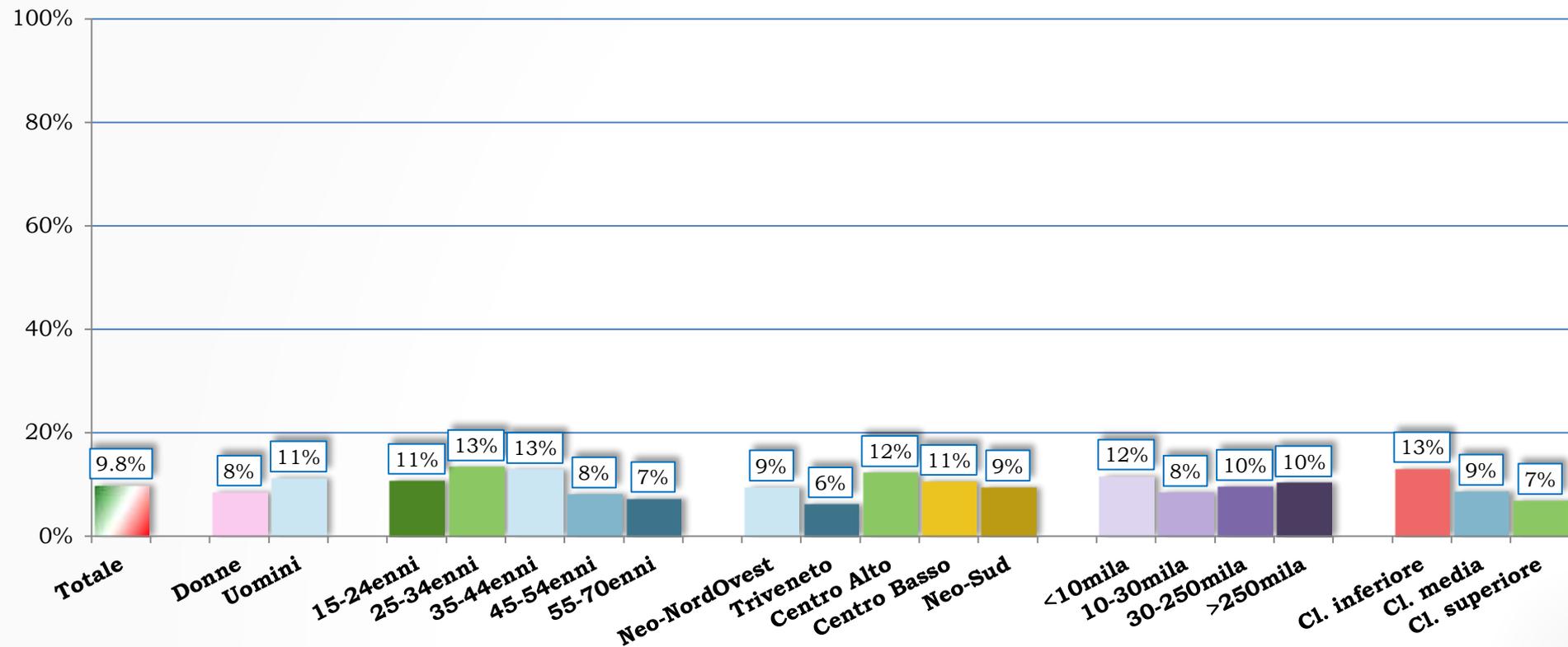
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Gratitudine



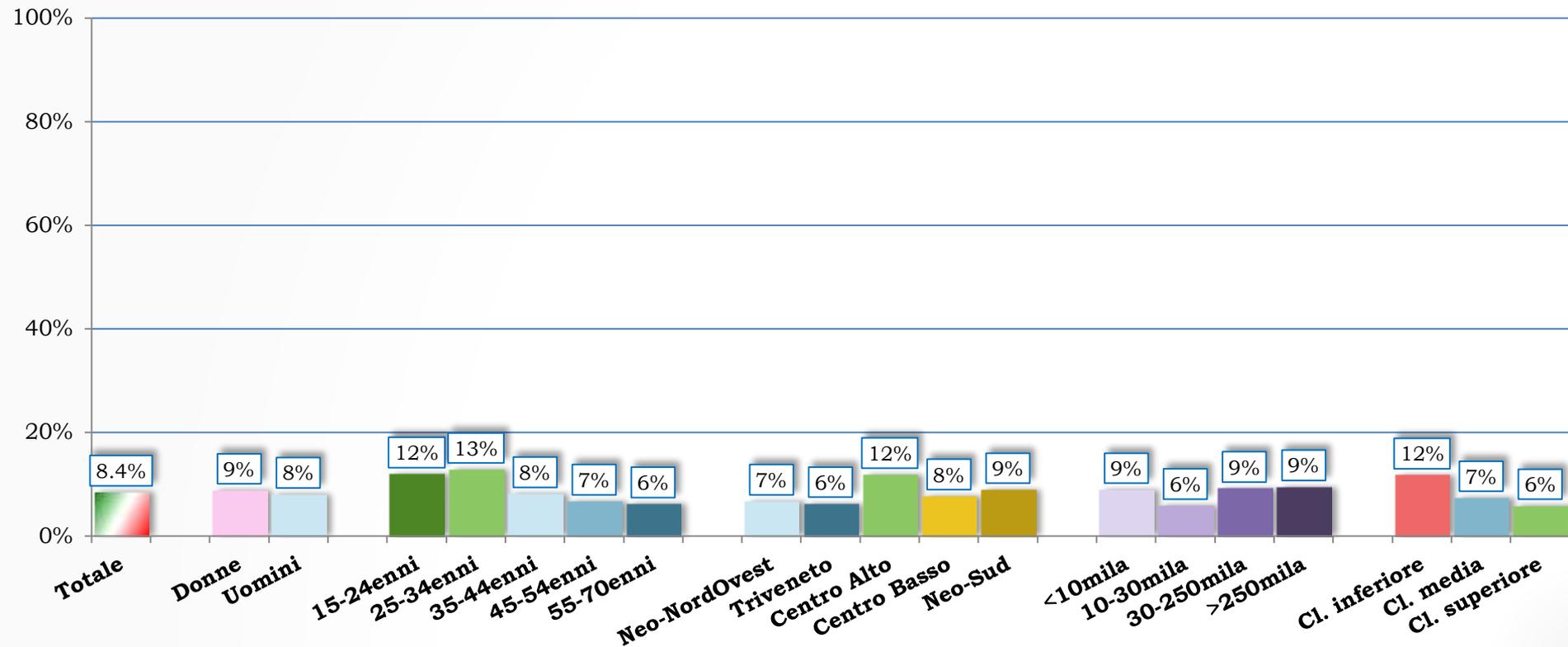
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Disprezzo



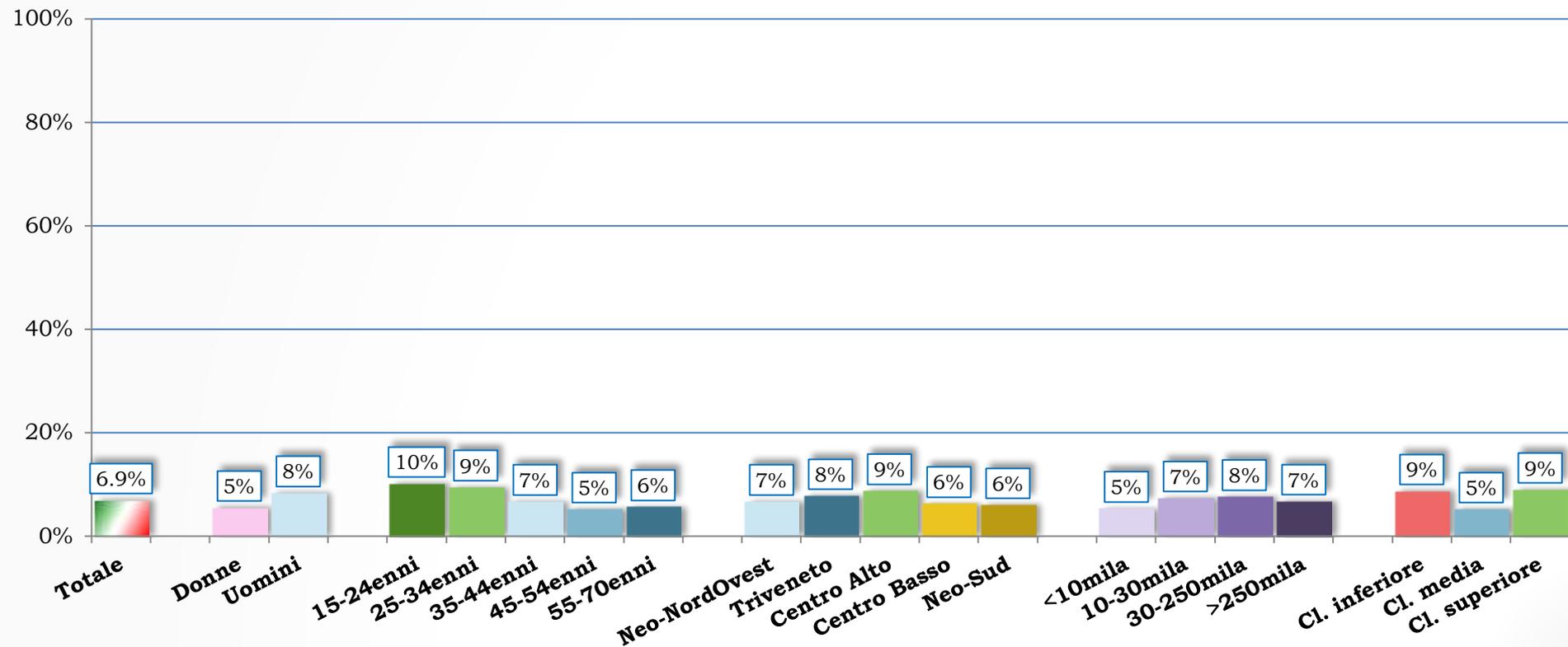
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Ostilità



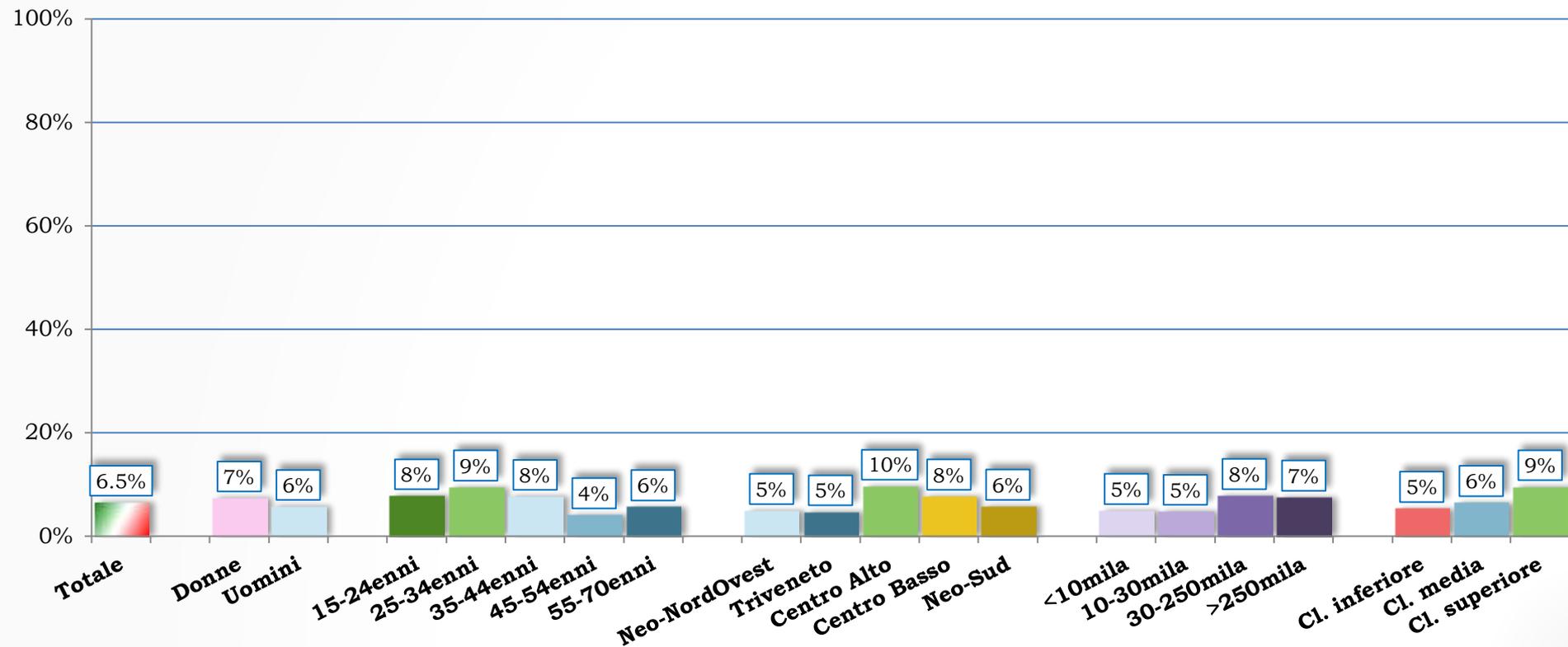
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Compassione



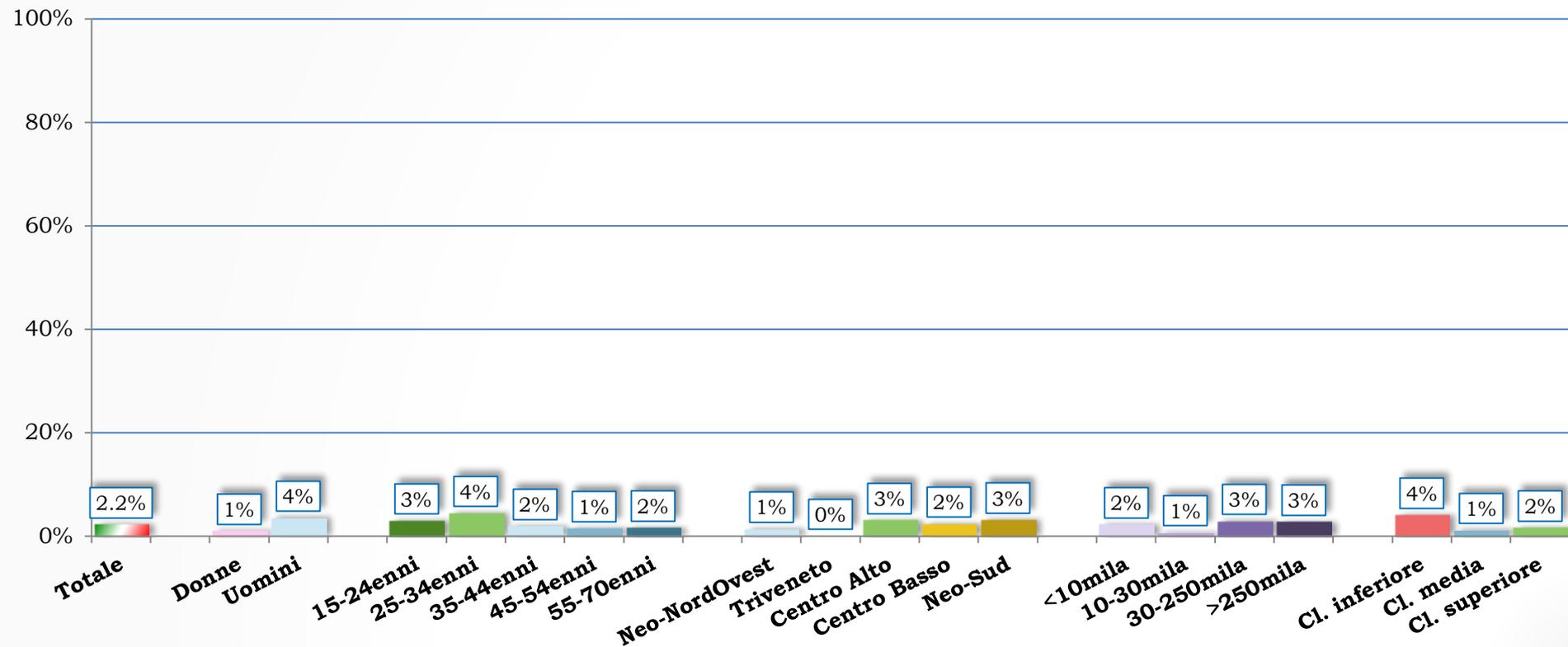
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Invidia



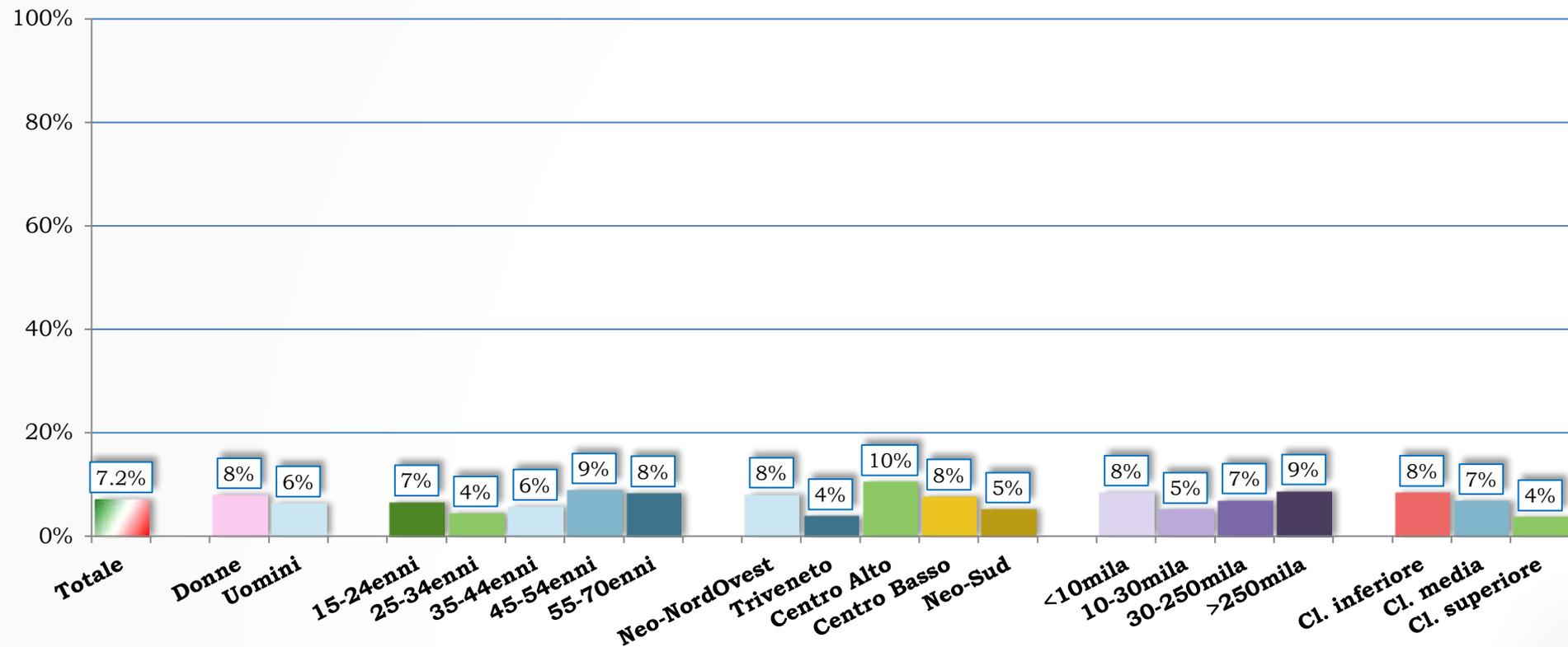
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

Odio



I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani delle imprese private

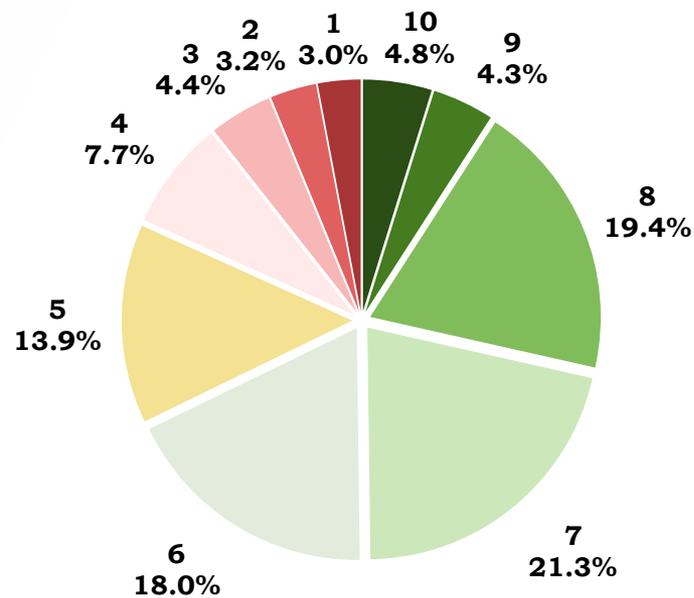
Nessuna di queste



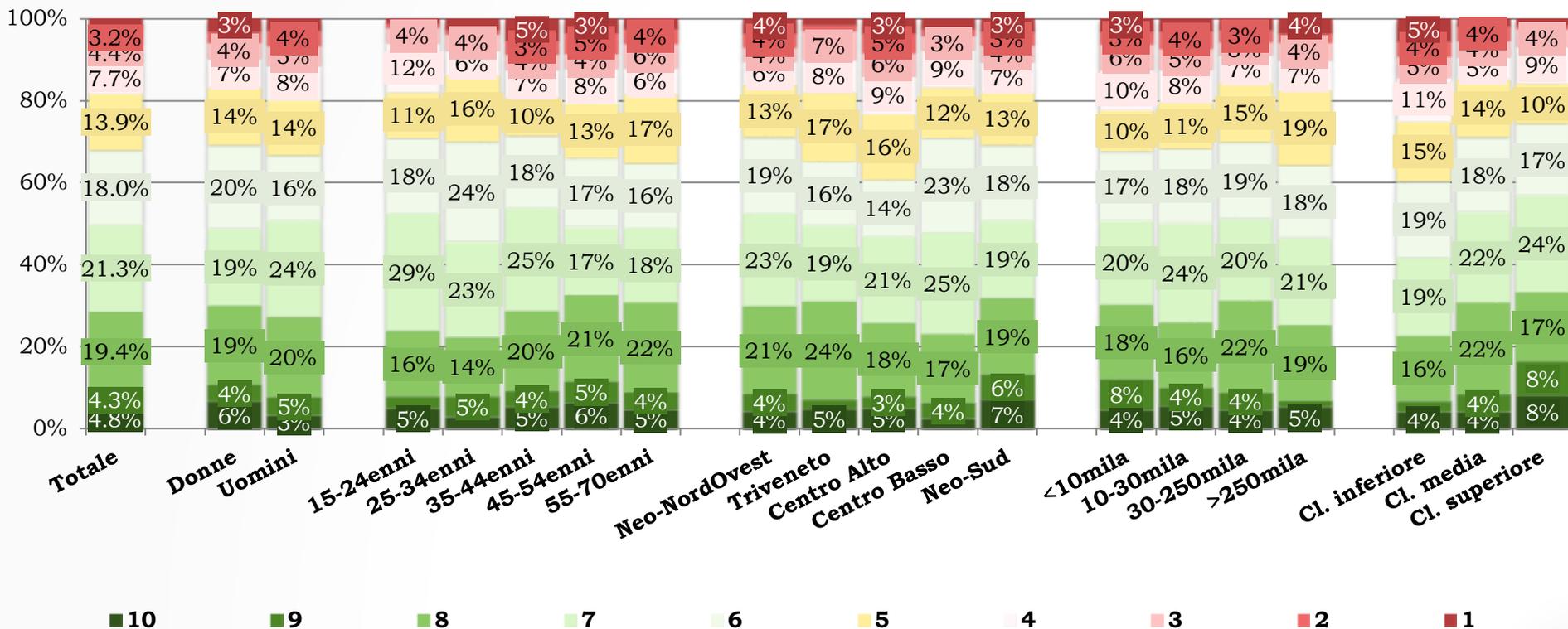
Nell'insieme, Lei come giudica i manager, i dirigenti privati italiani? Me lo dica, per favore, con un voto - come a scuola - da 1/minimo a 10/massimo, ove 1 vuol dire che Lei ne dà un giudizio pessimo e 10, invece, che Lei ne dà un giudizio ottimo.

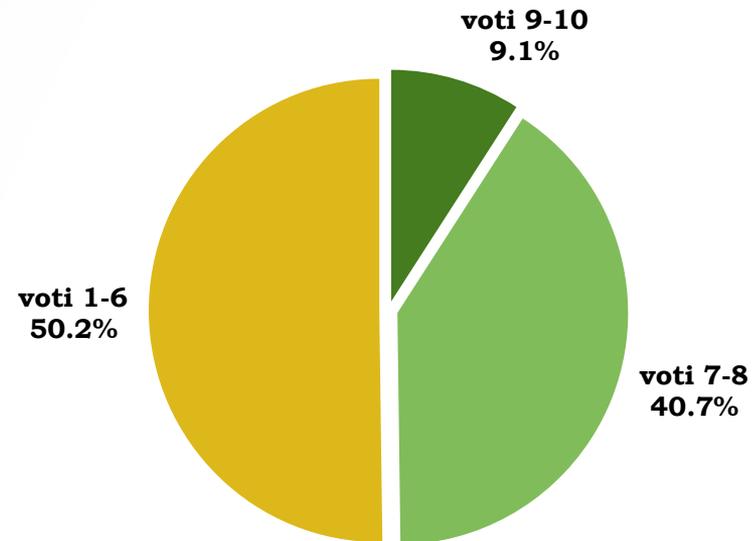
Base: totale campione

Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani

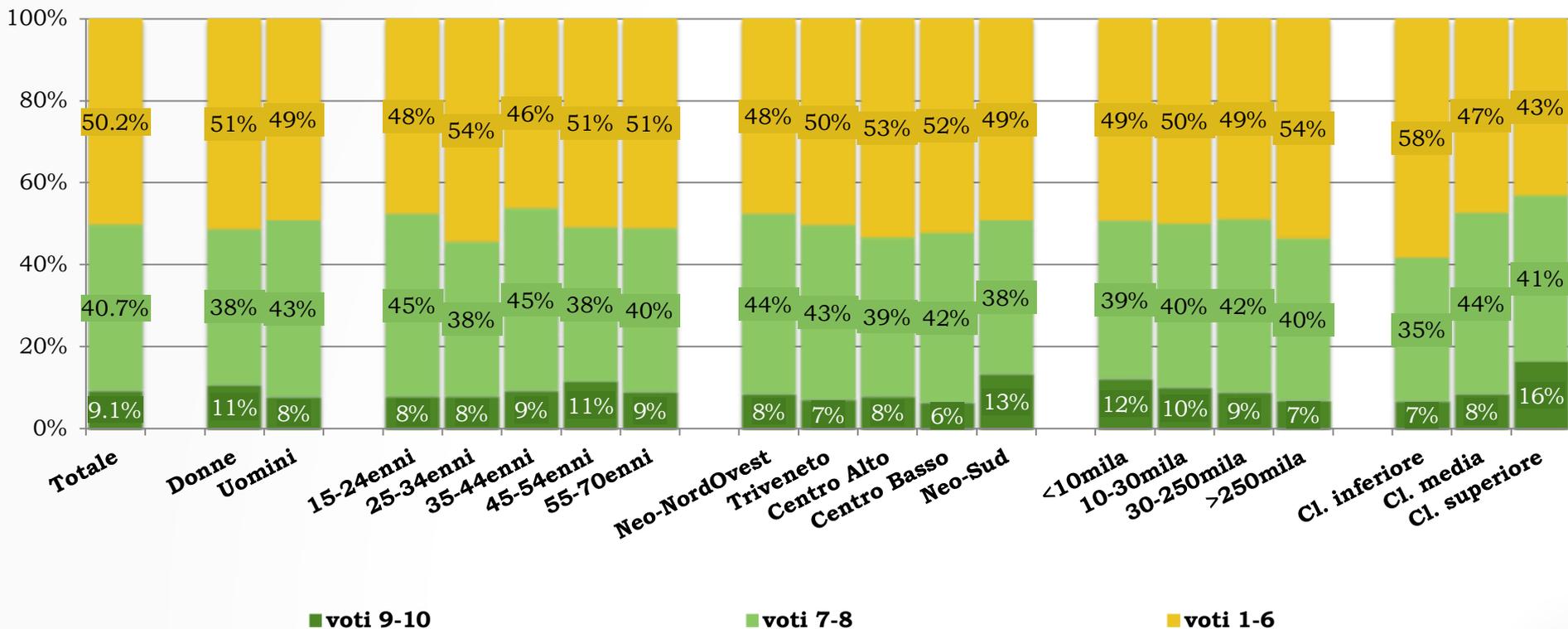


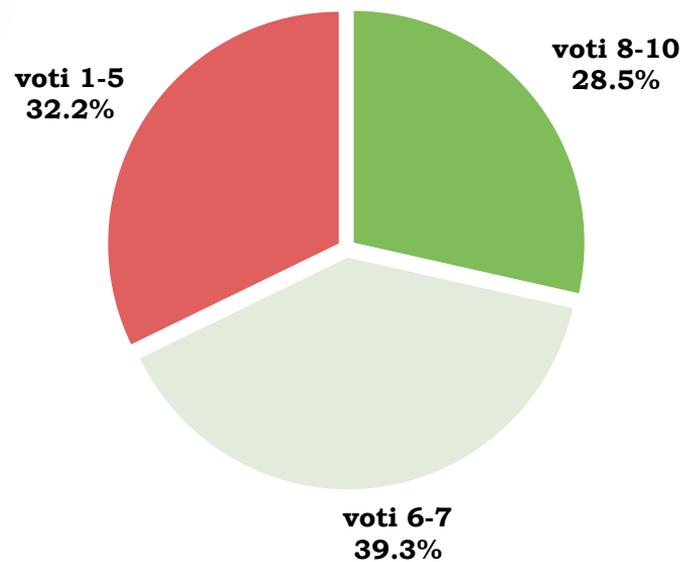
Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani



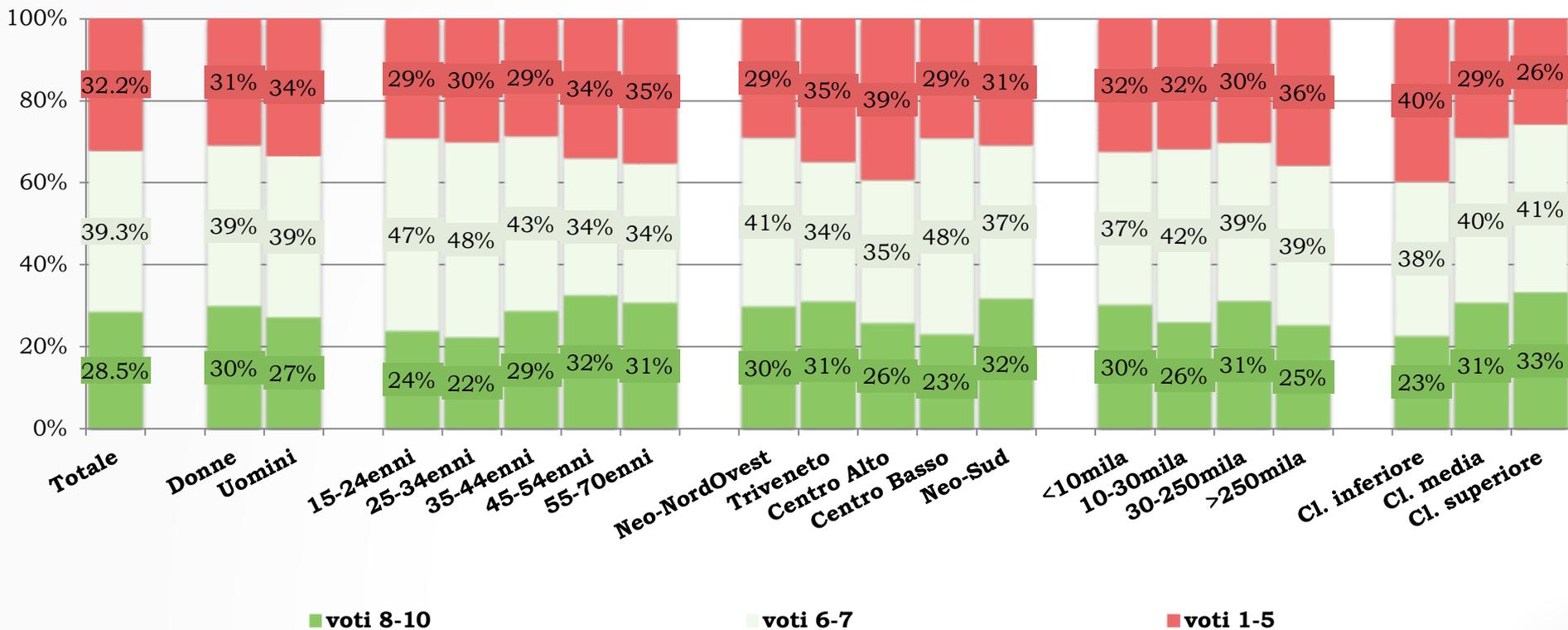


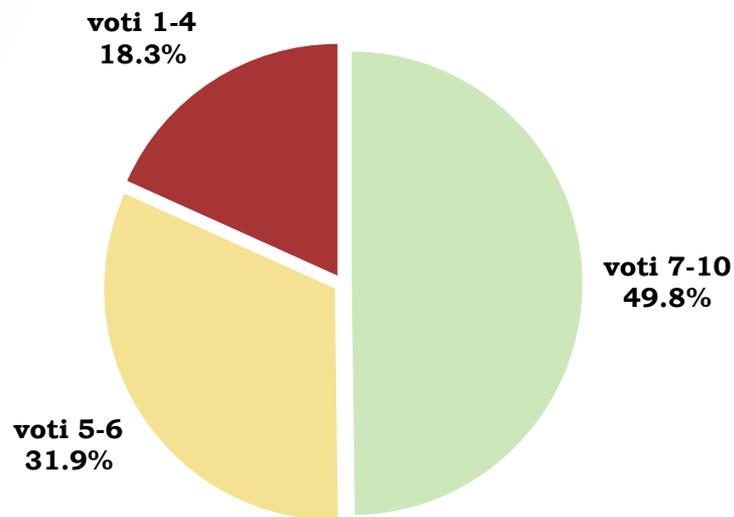
Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani



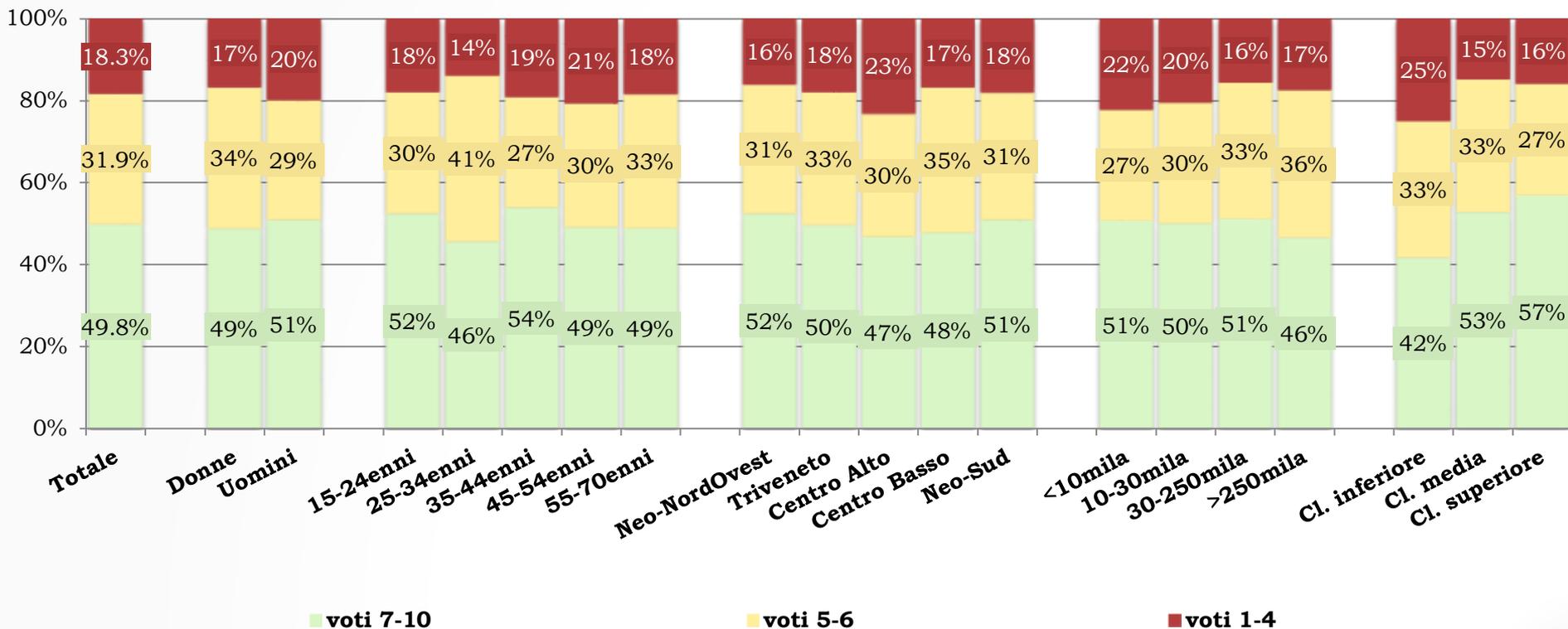


Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani

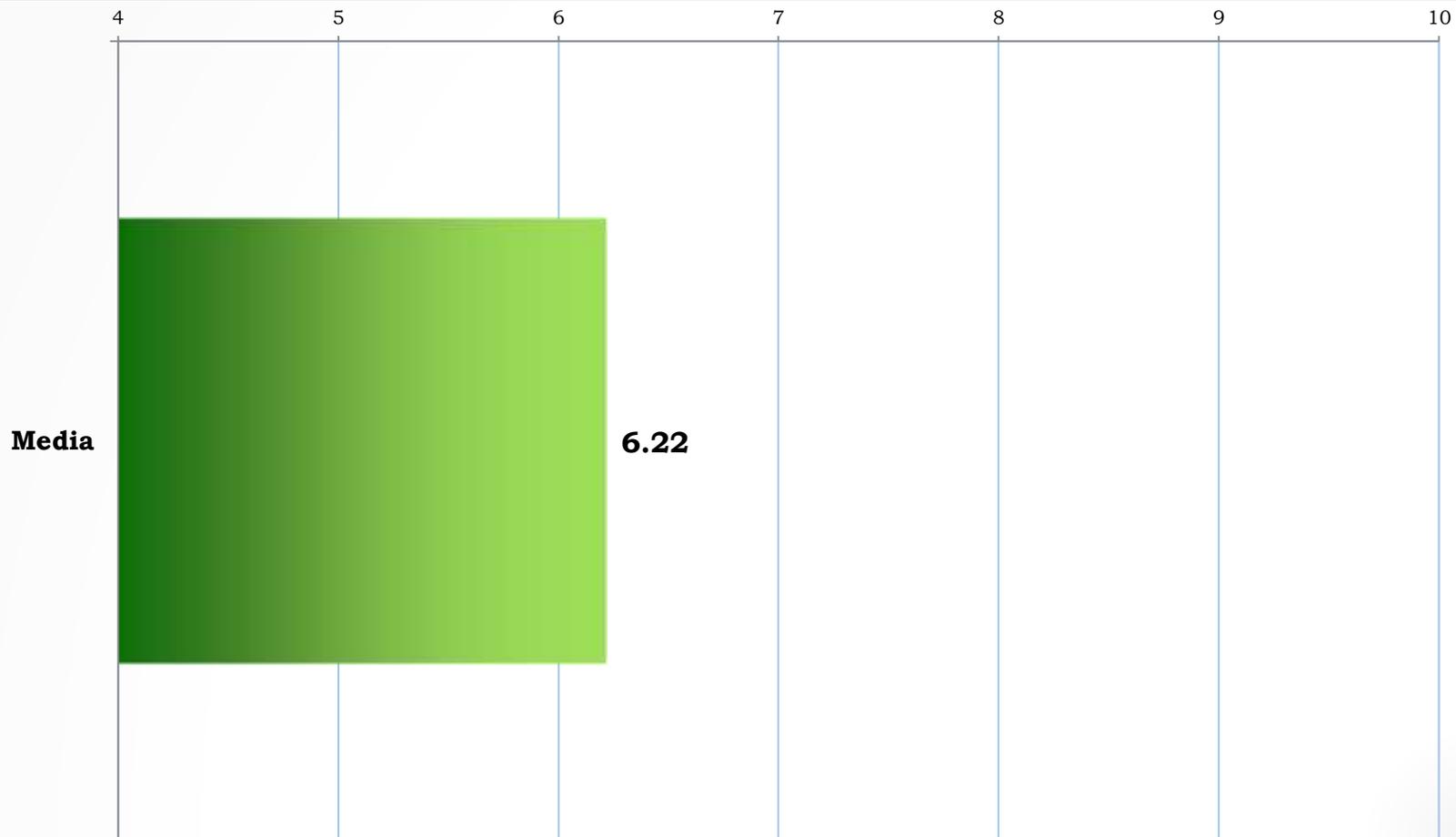




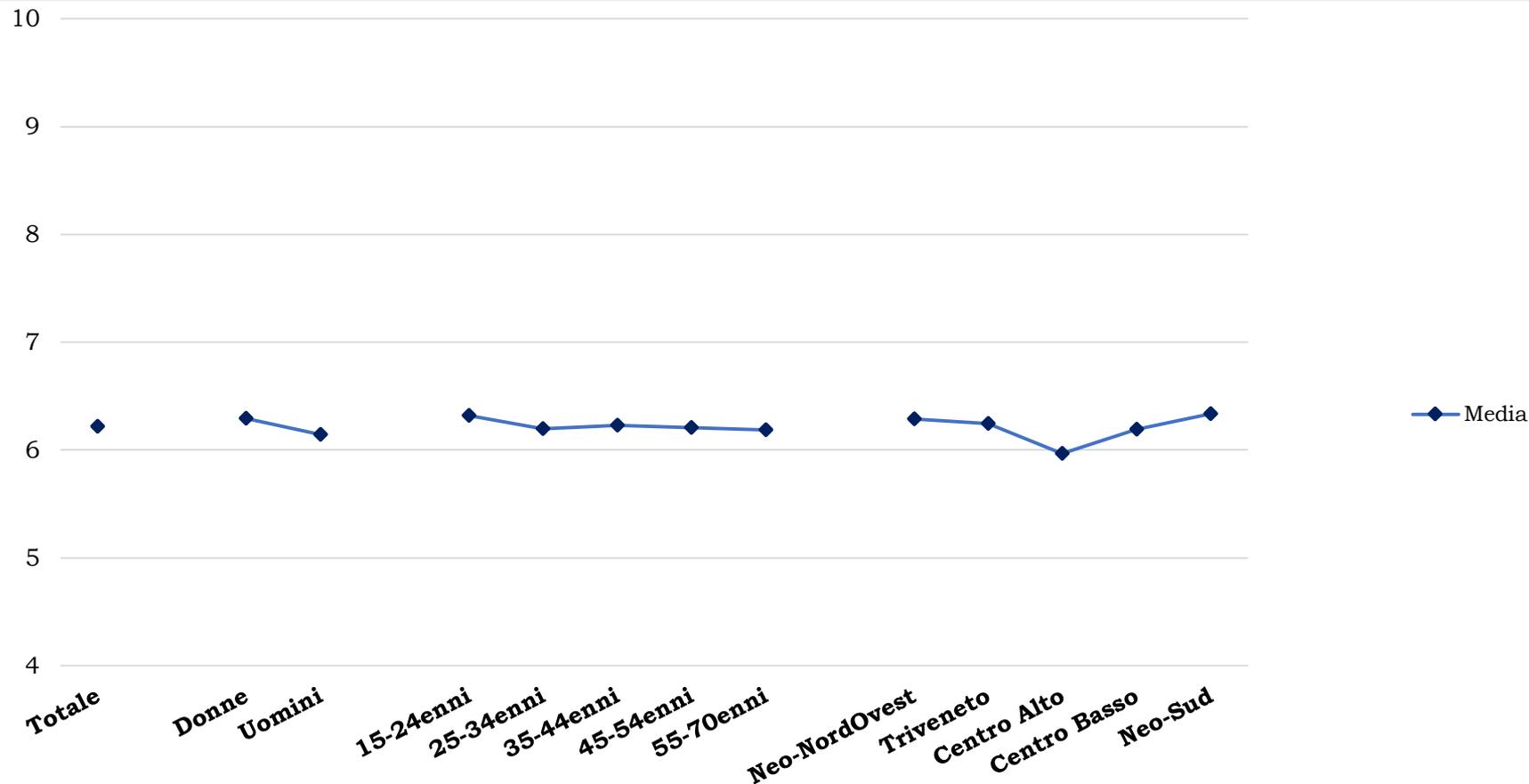
Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani



Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani

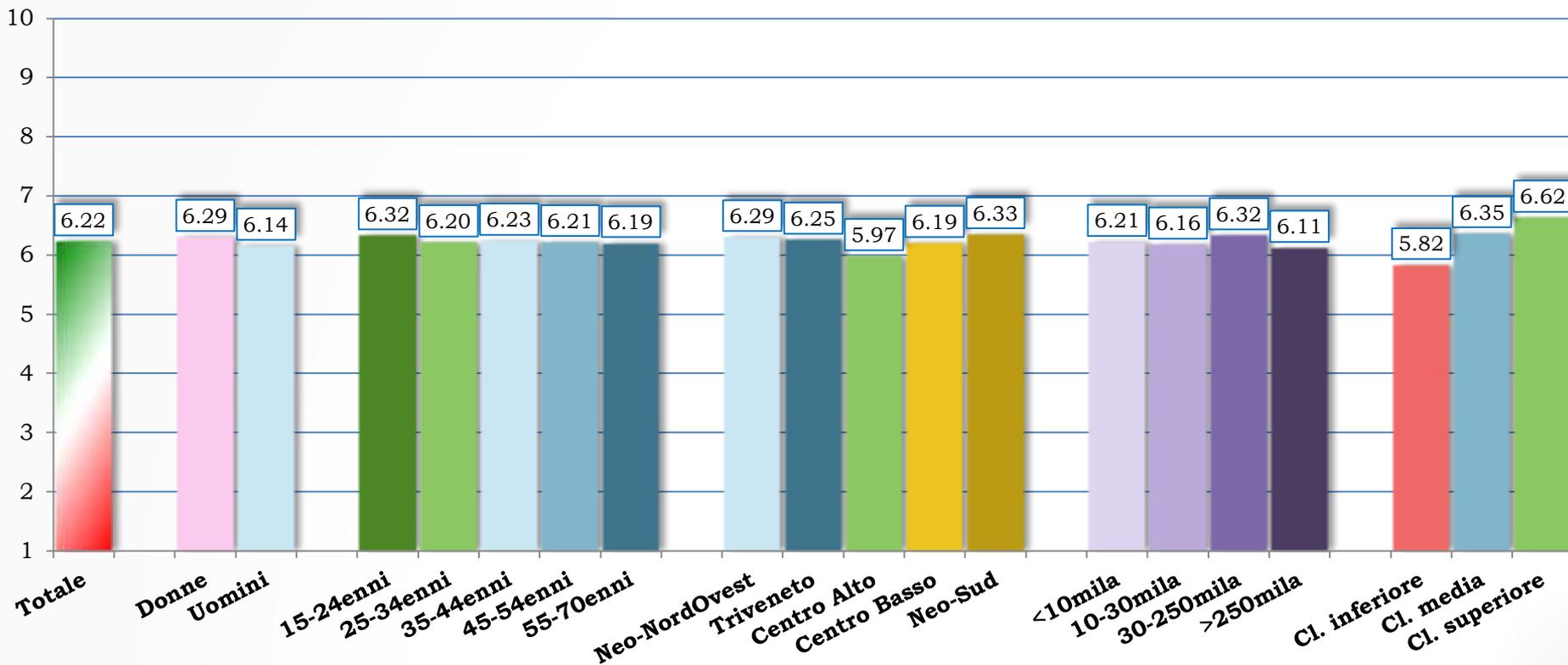


Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani



Il giudizio complessivo attribuito ai manager/dirigenti privati italiani

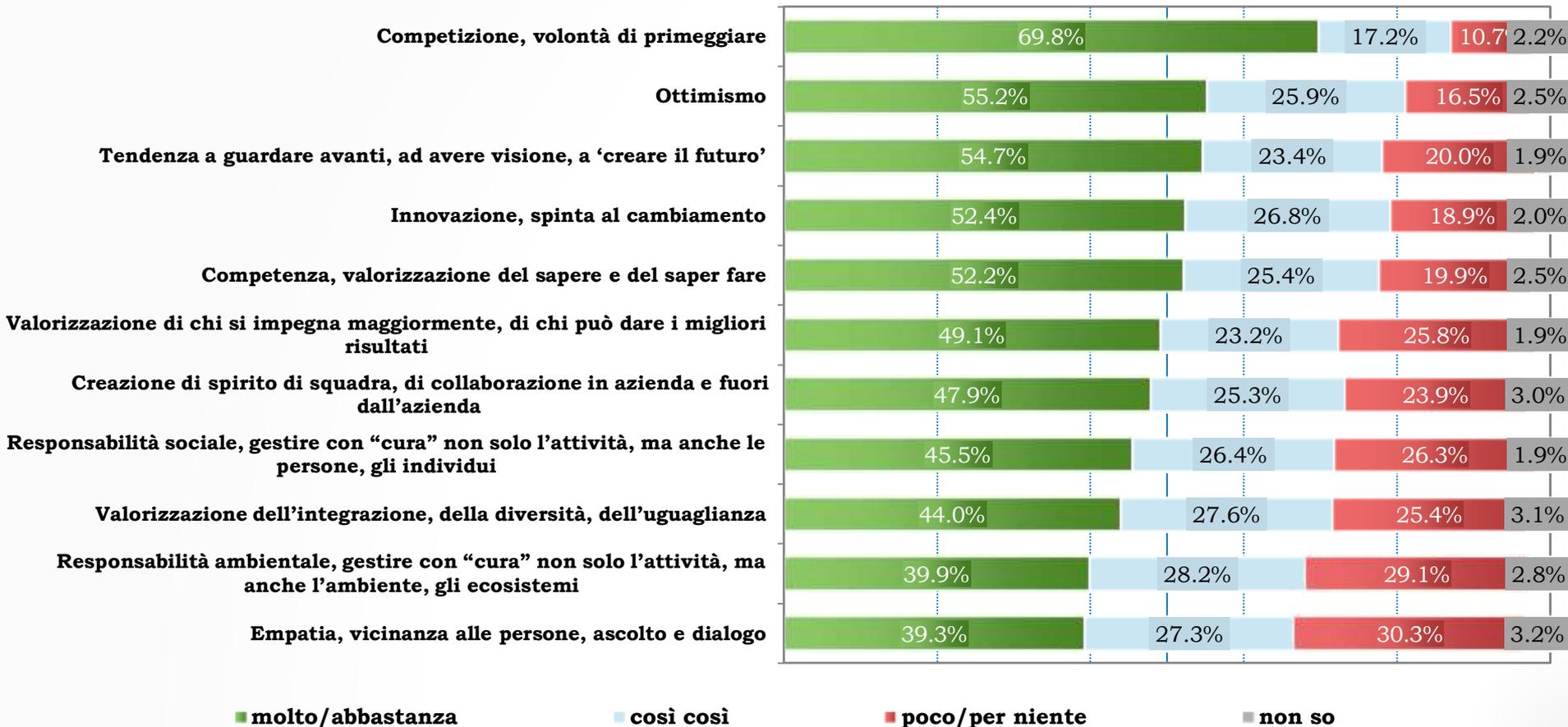
Media



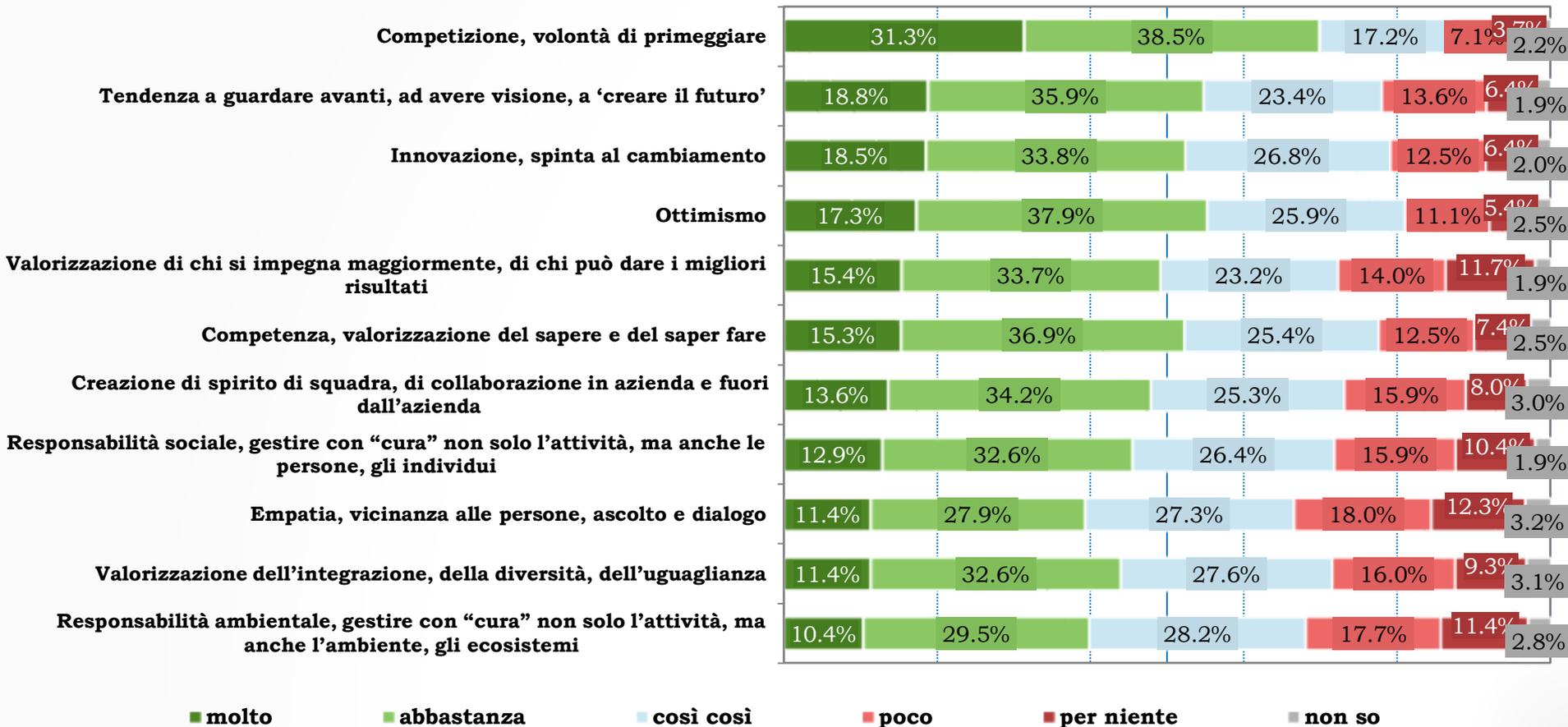
Quali sono, secondo Lei, i valori promossi da manager, dirigenti privati italiani?

Base: totale campione

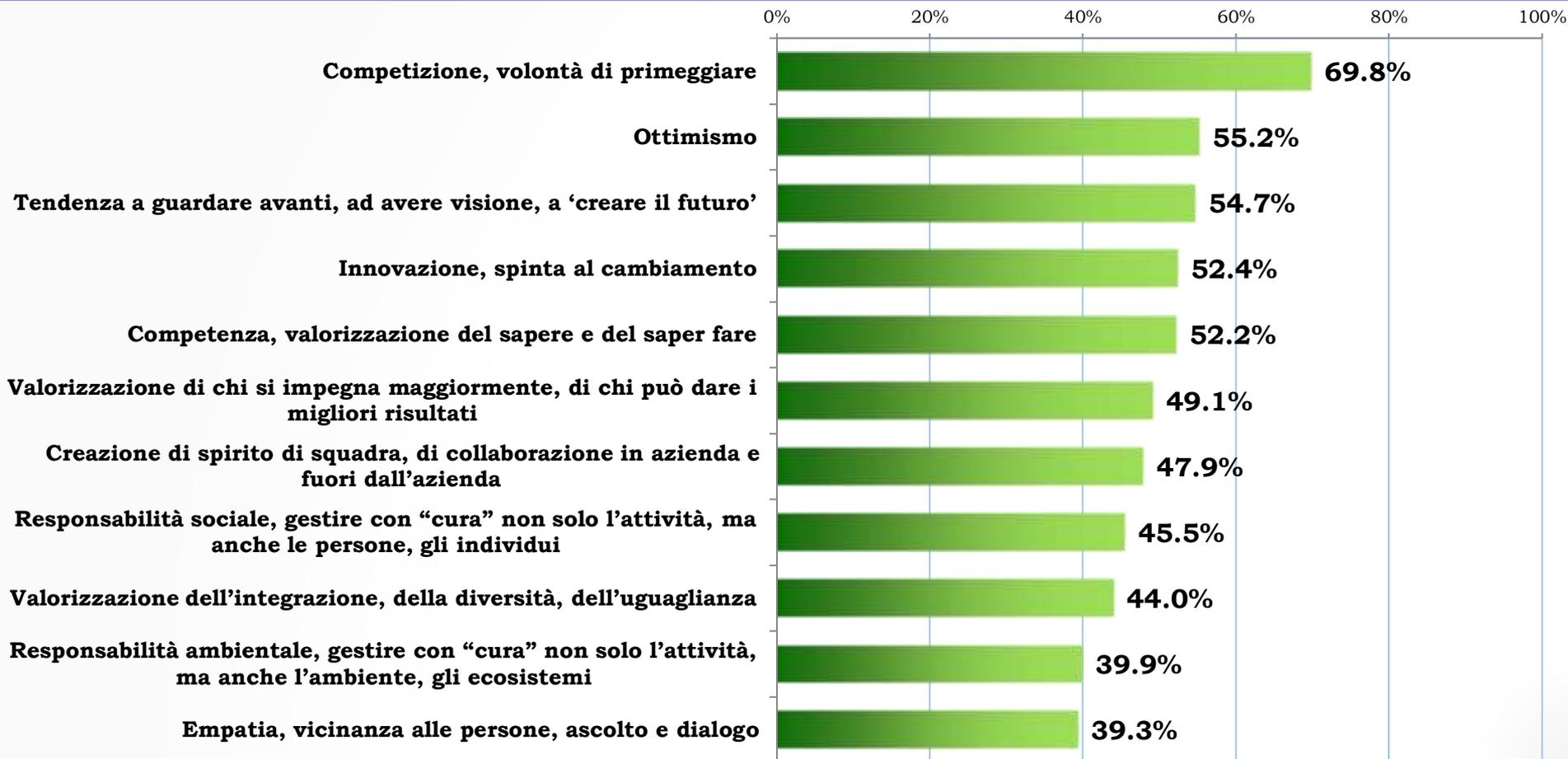
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani



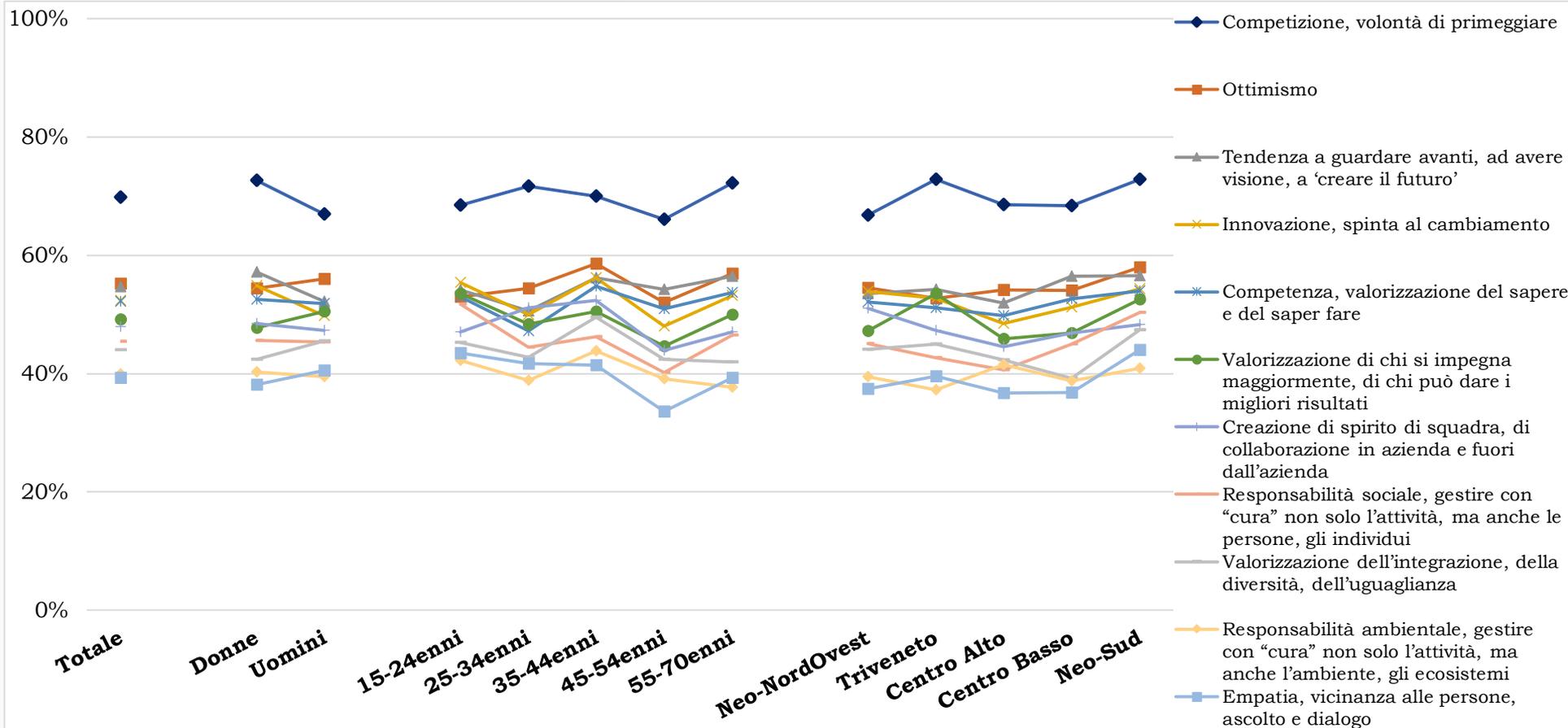
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani



I valori promossi dai manager/ dirigenti privati italiani molto + abbastanza

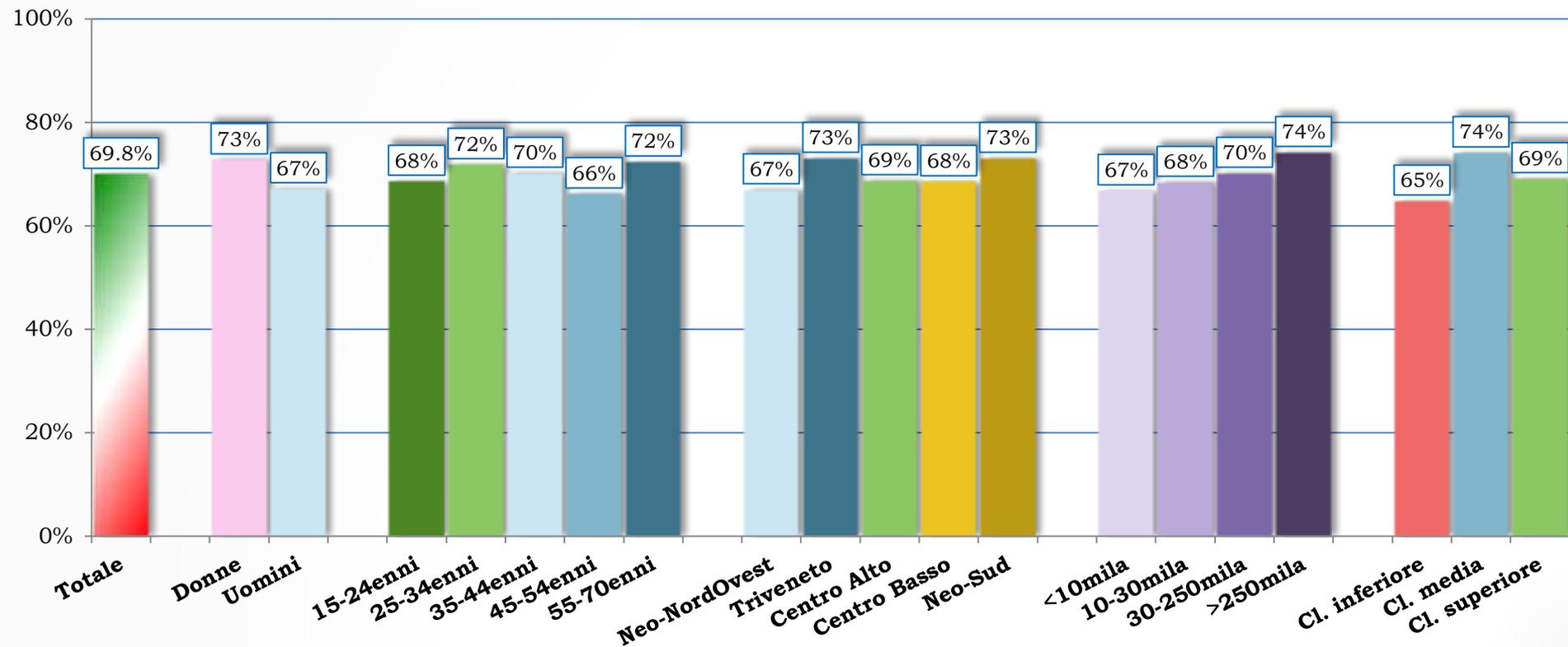


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza



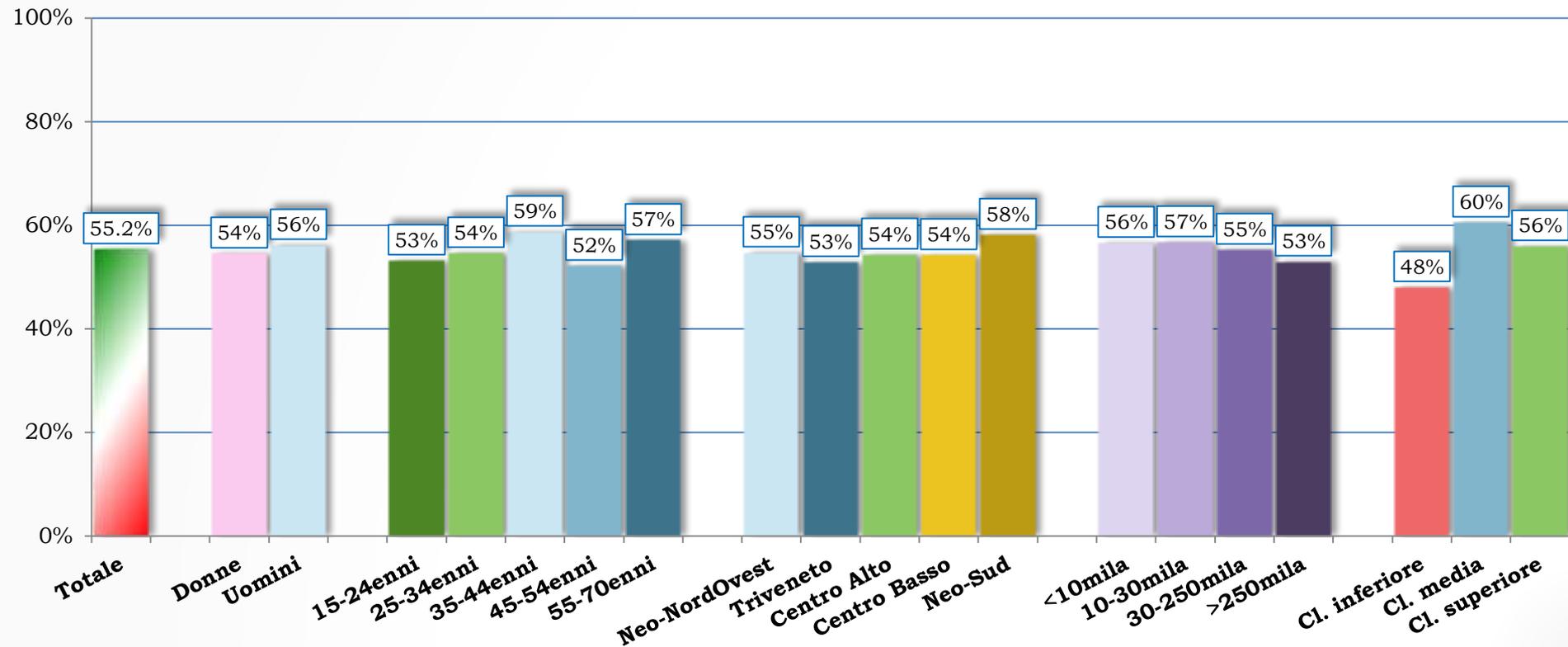
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Competizione, volontà di primeggiare



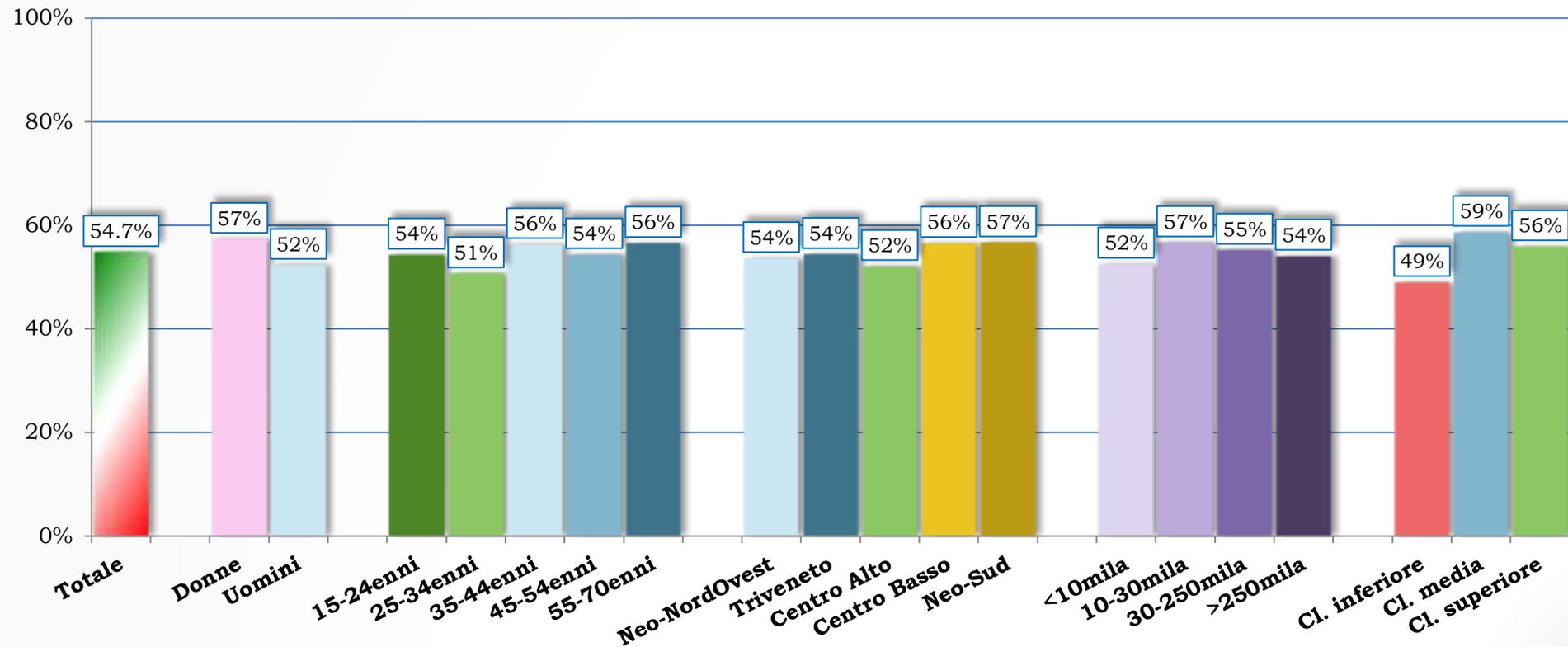
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Ottimismo



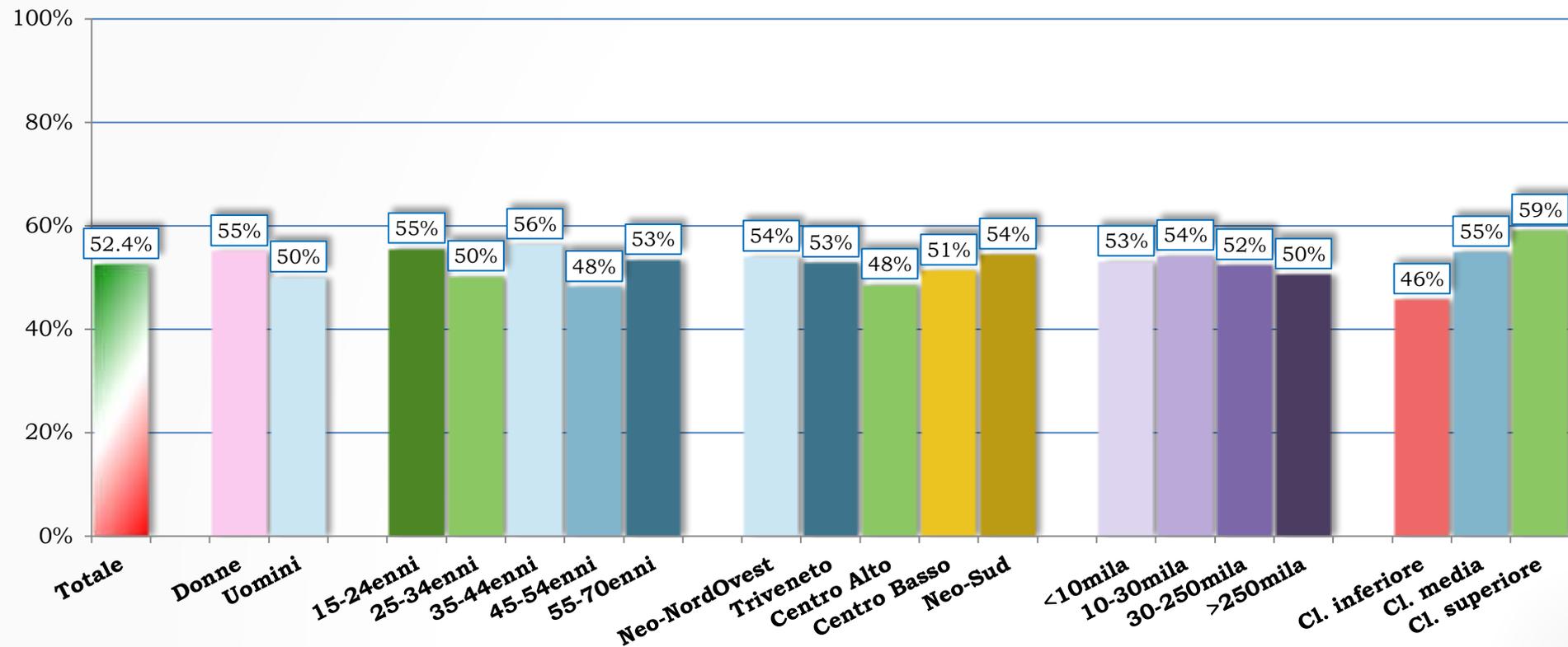
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'



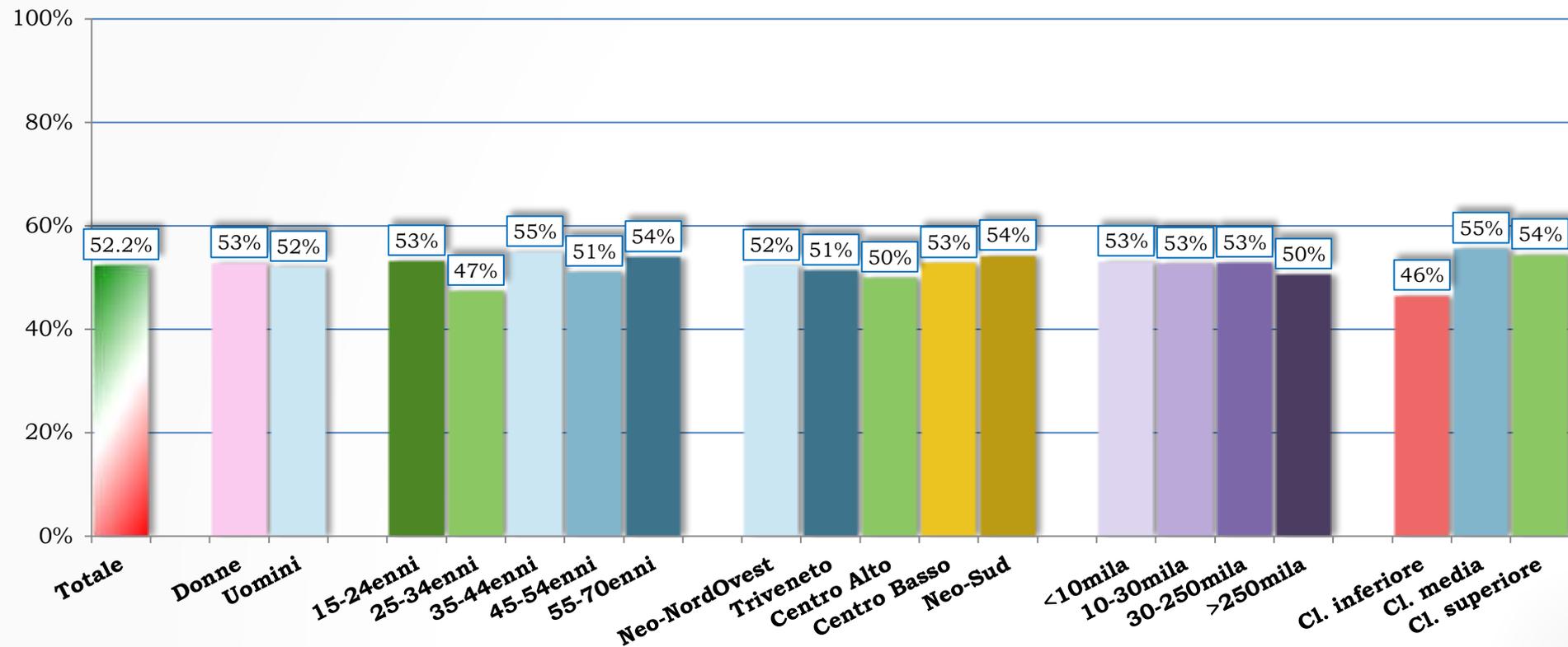
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Innovazione, spinta al cambiamento



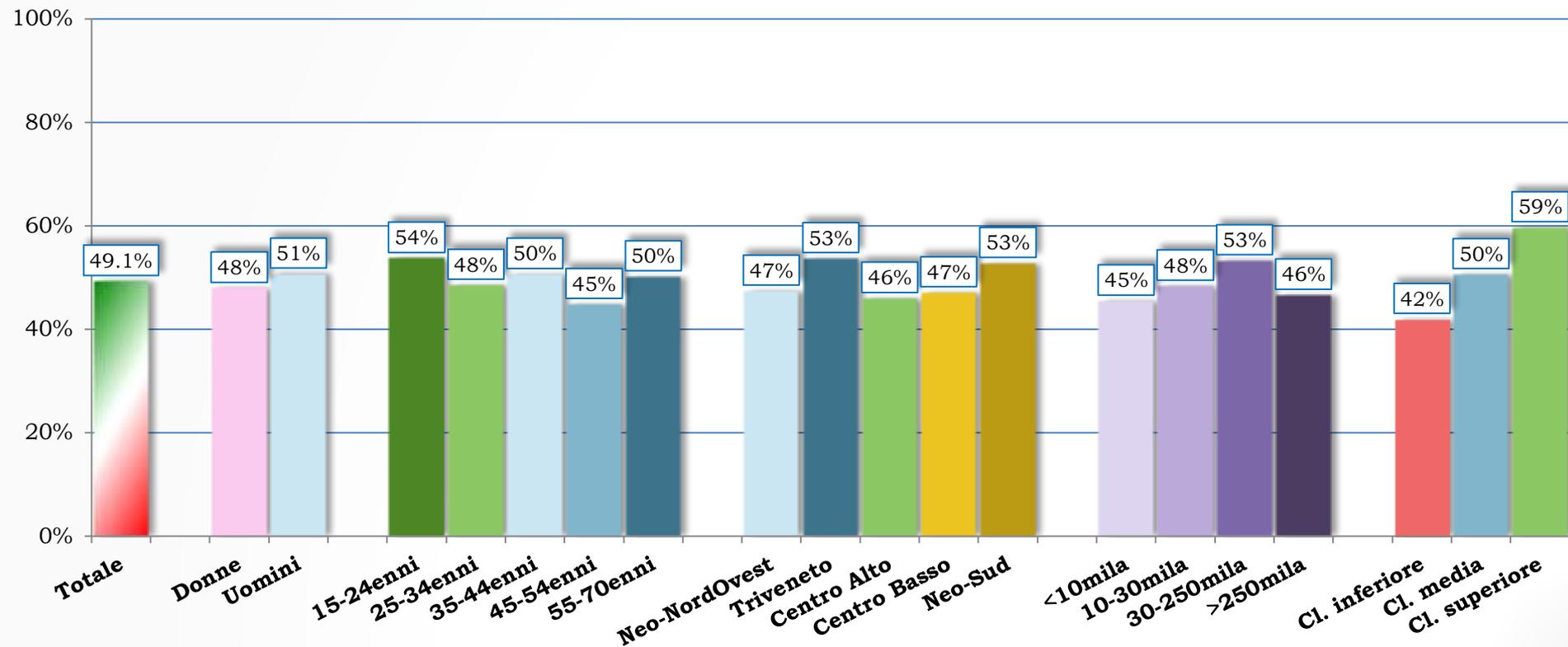
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare



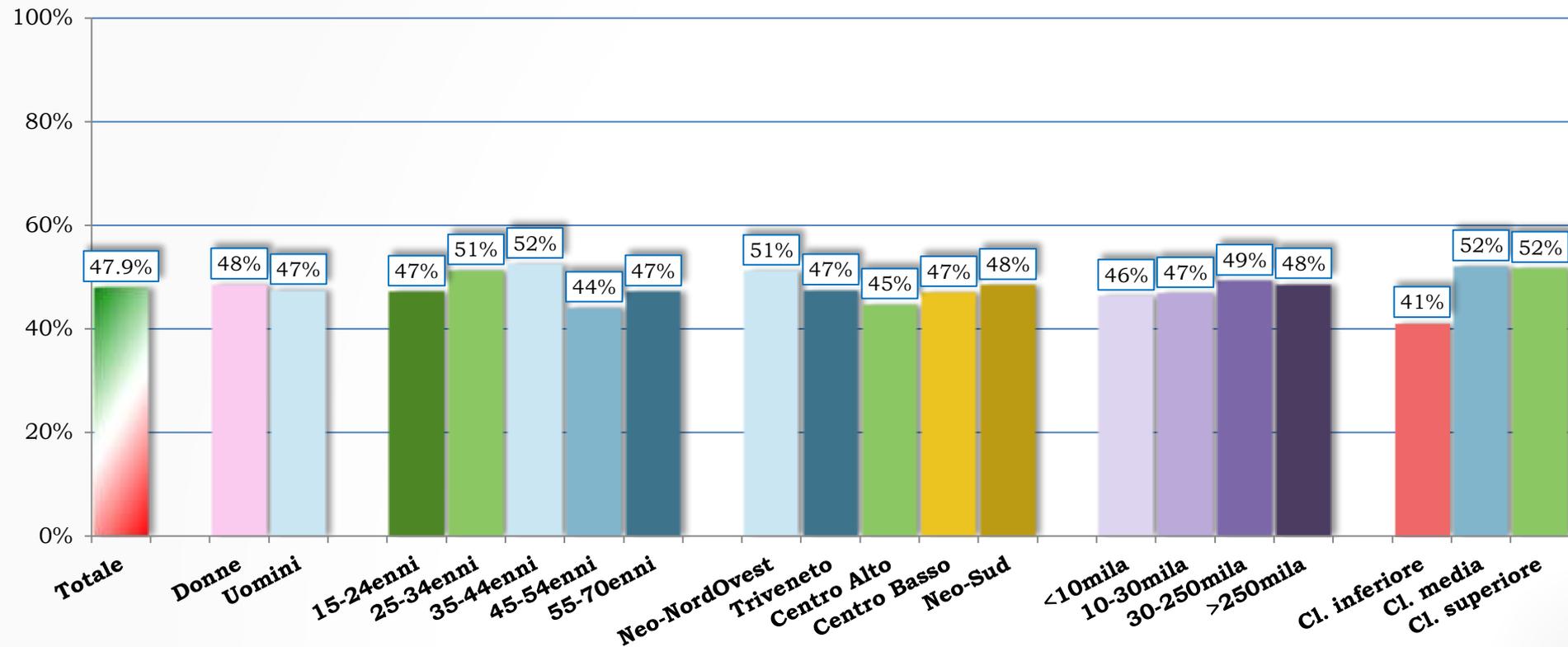
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati



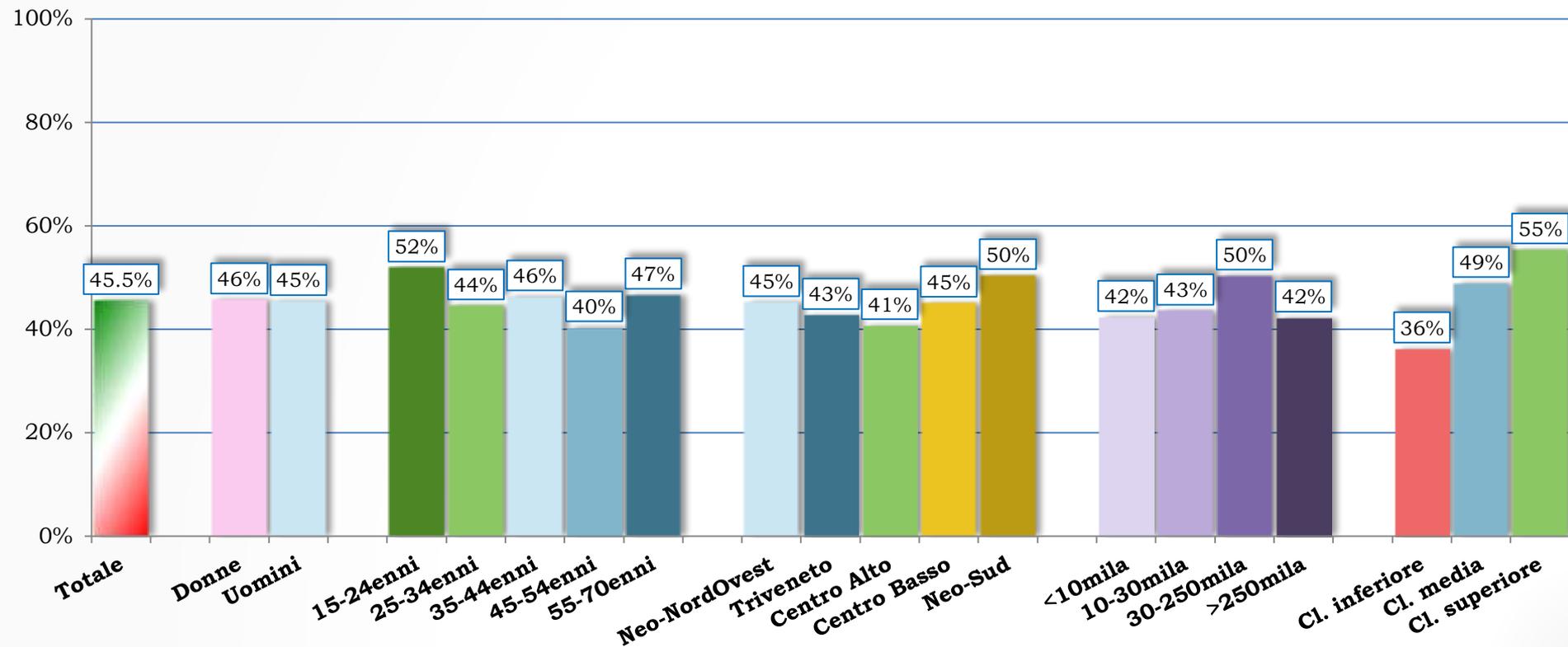
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda



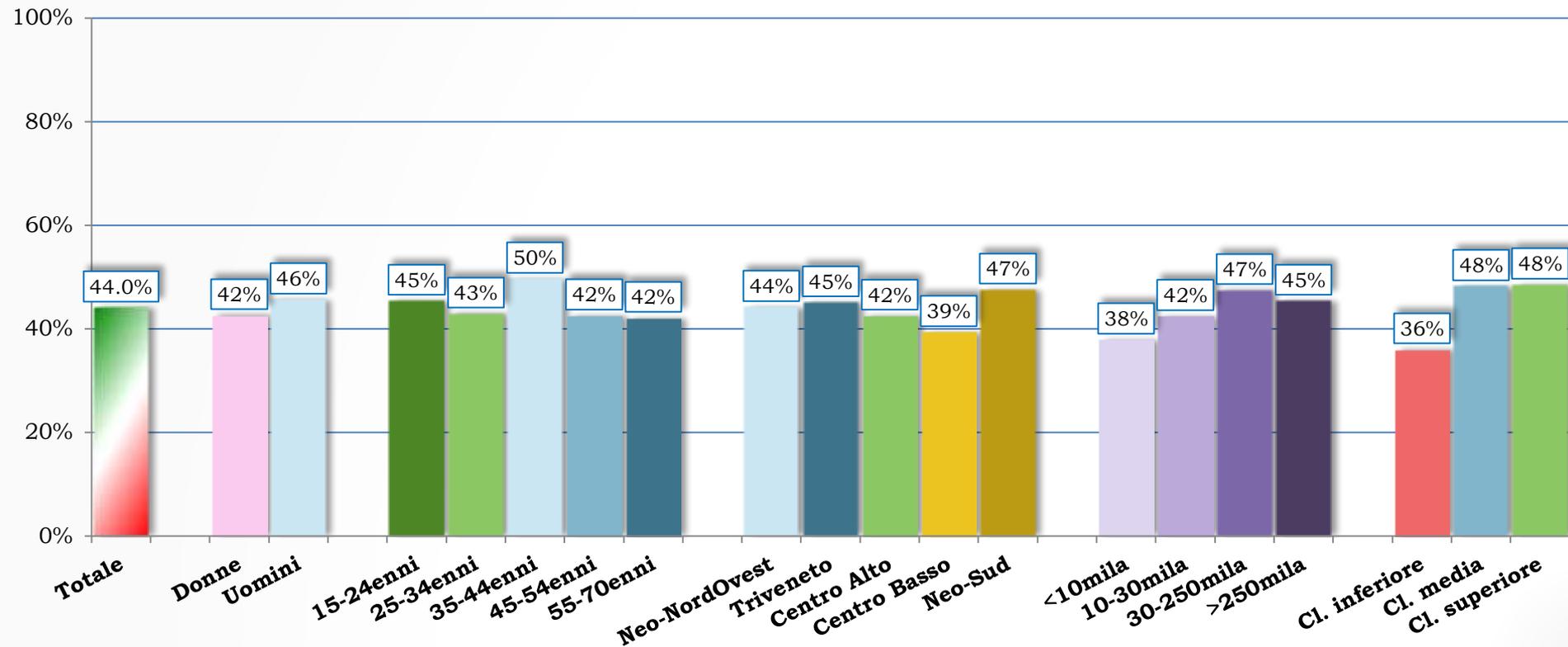
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui



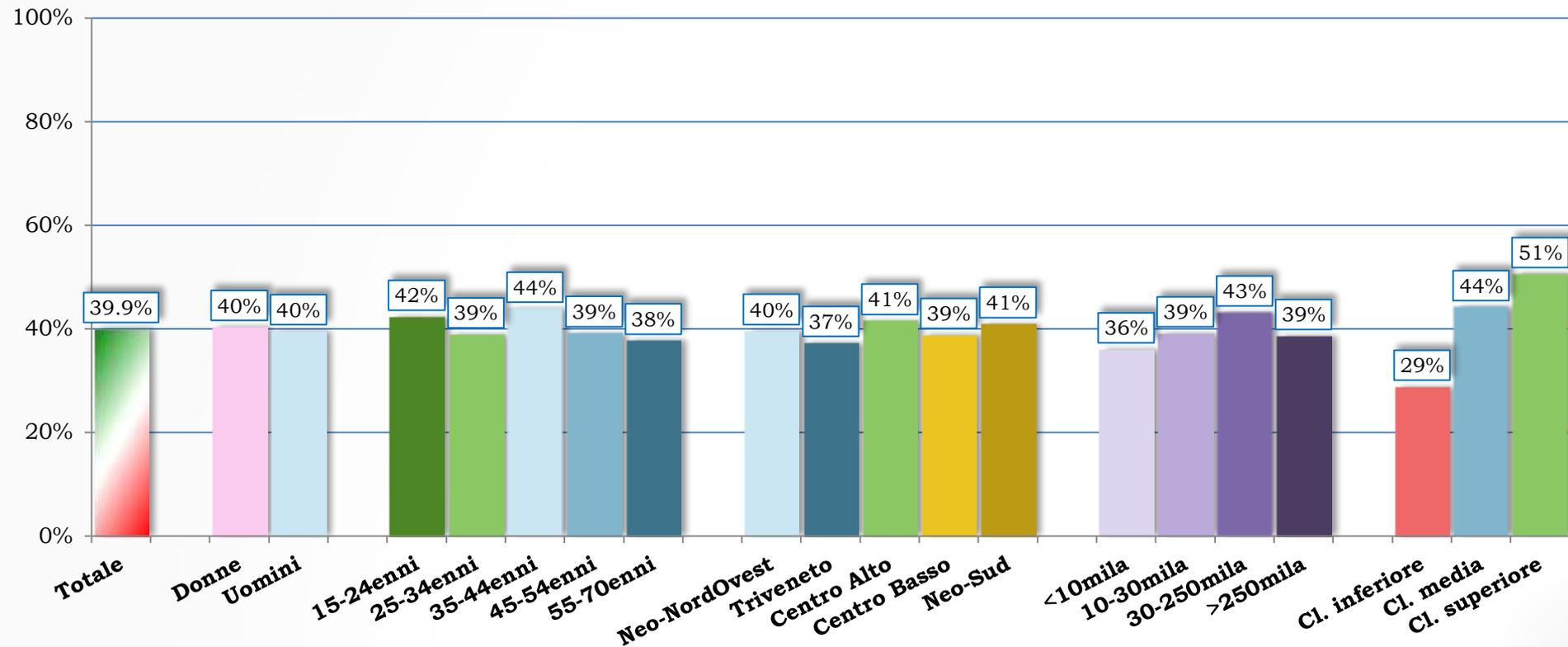
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza



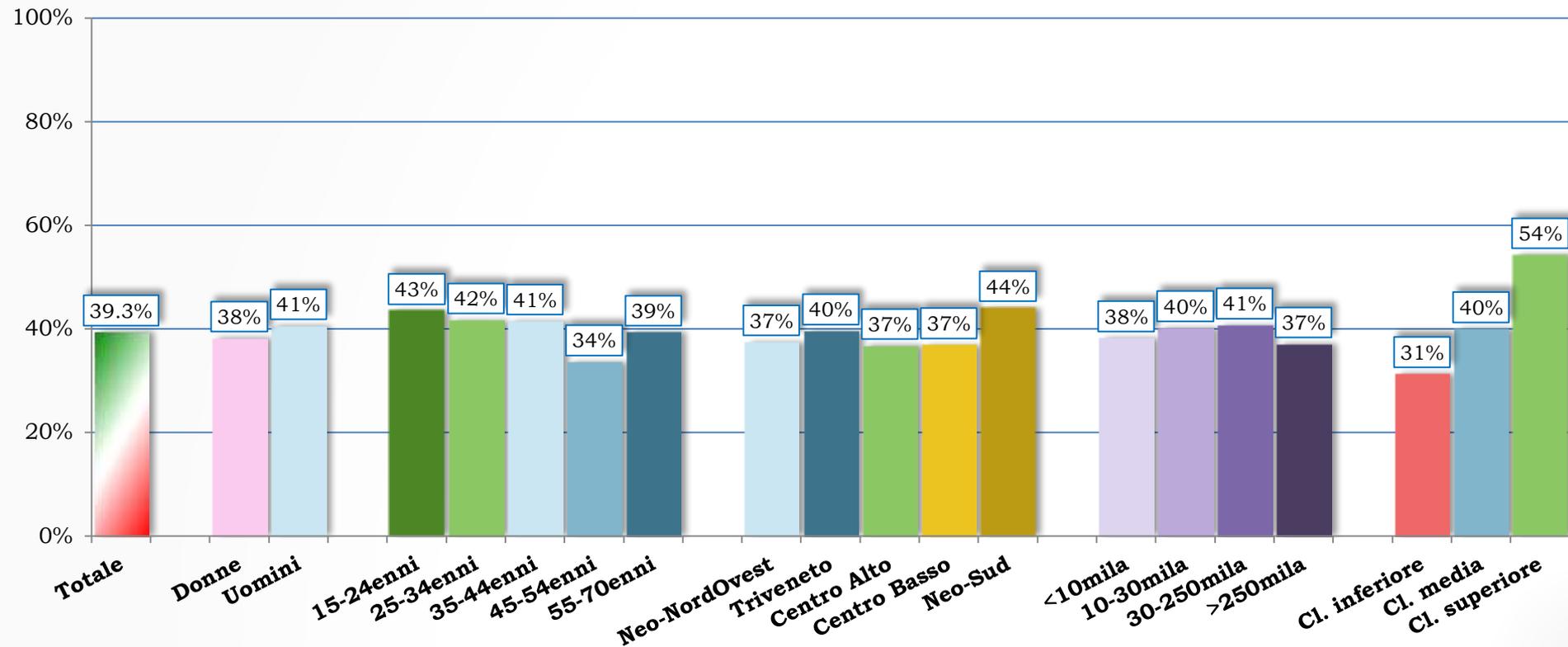
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto + abbastanza

Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

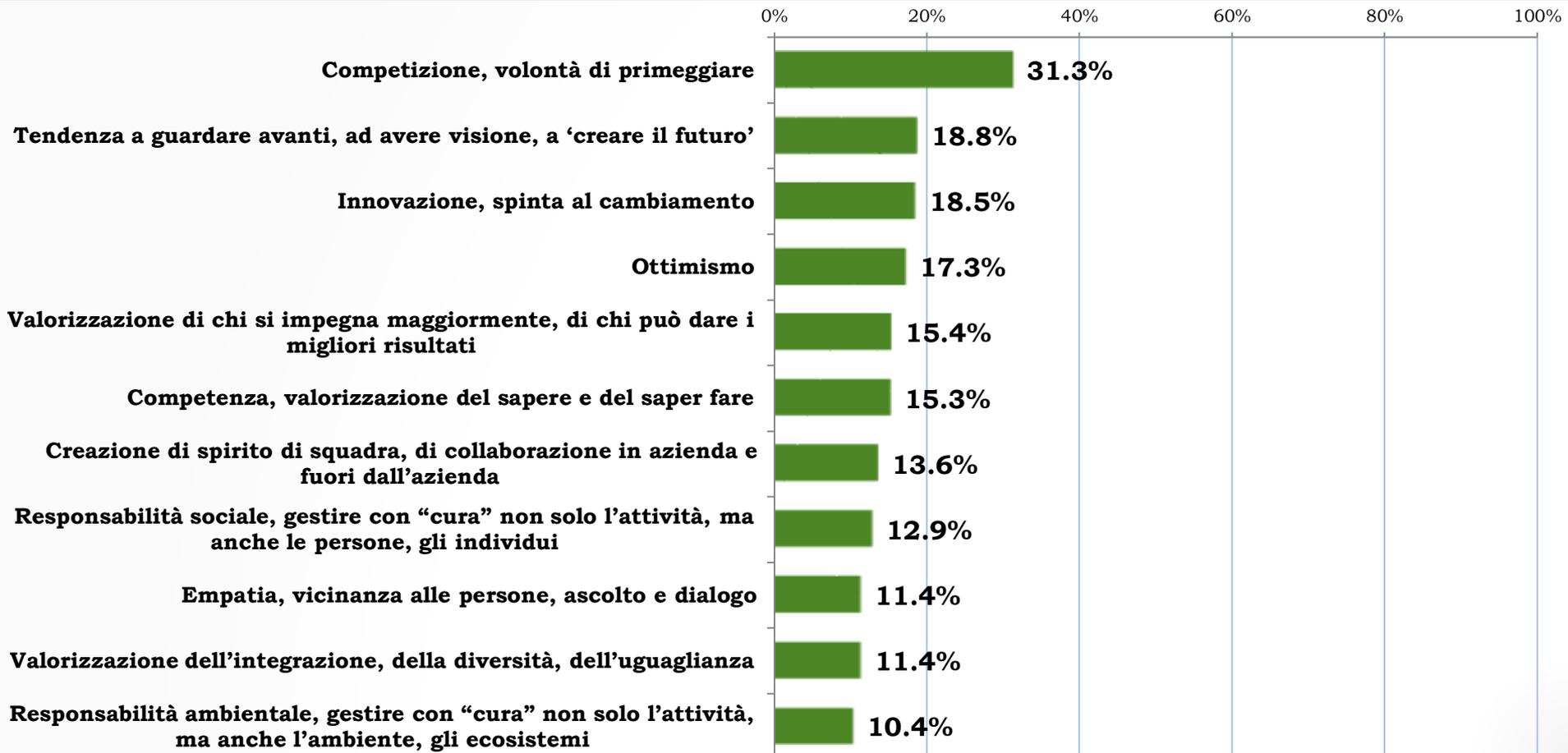


I valori promossi dai manager/ dirigenti privati italiani molto + abbastanza

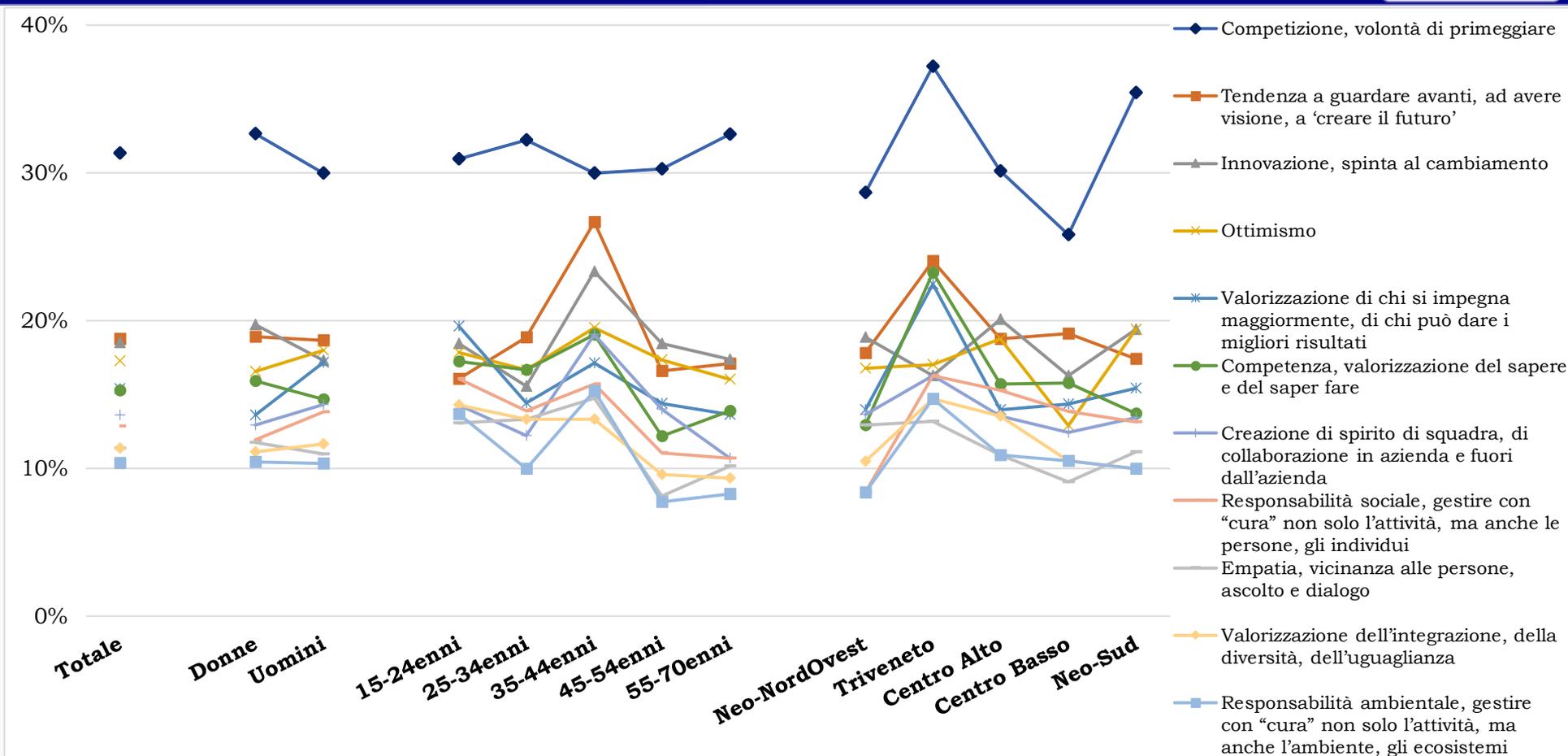
Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo



I valori promossi dai manager/ dirigenti privati italiani molto

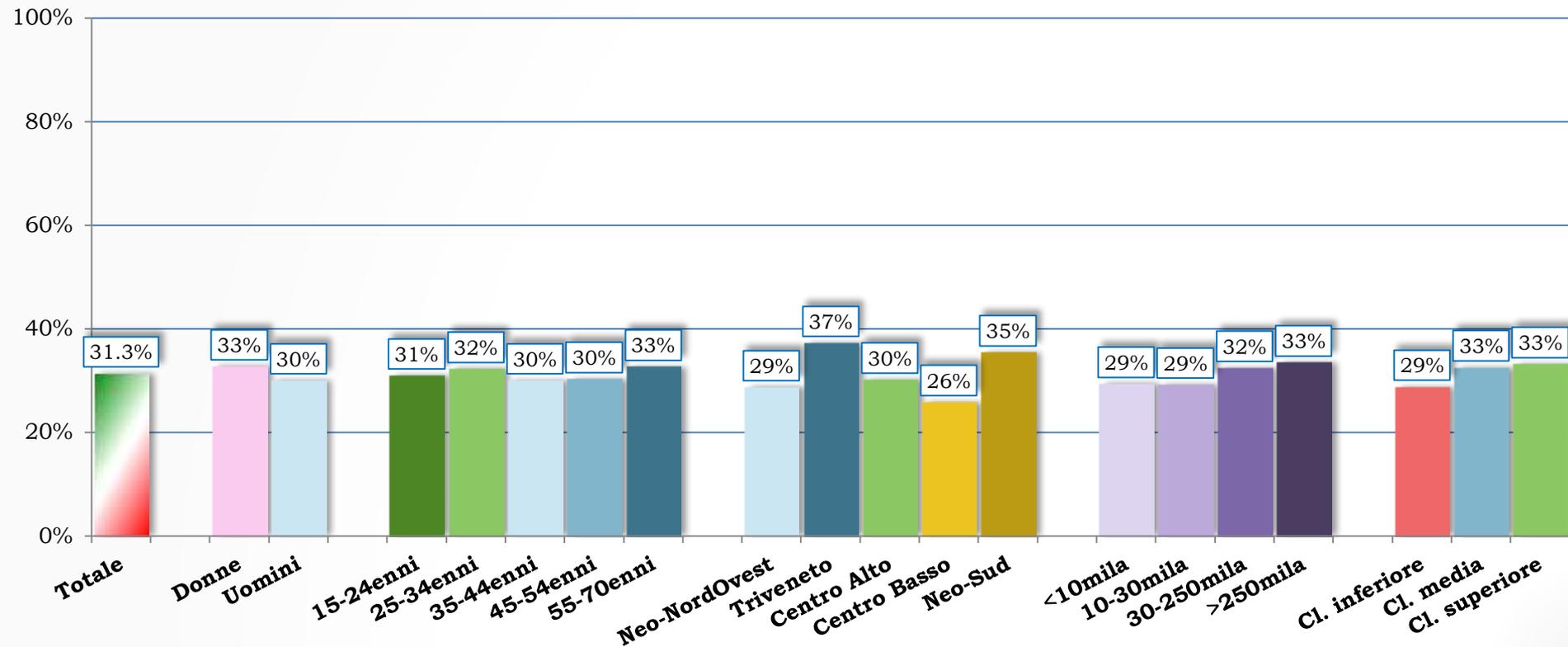


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto



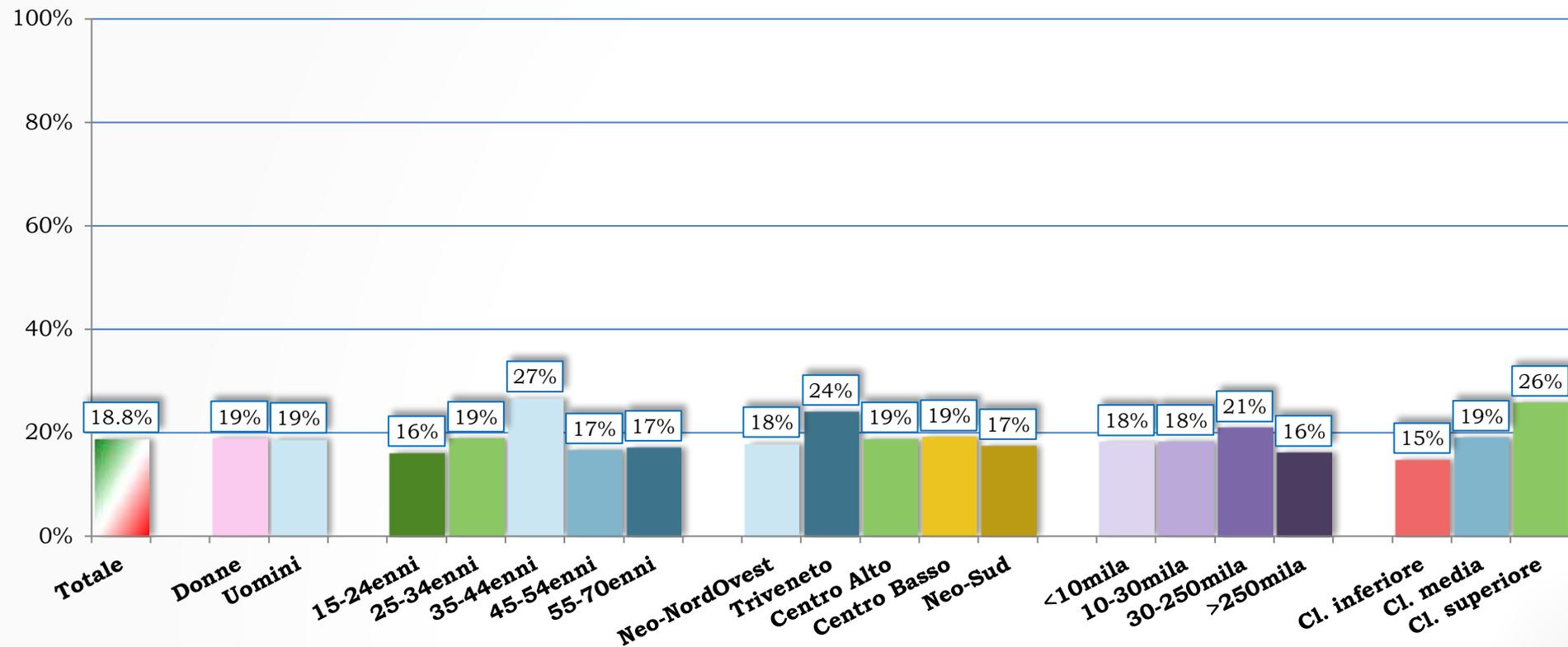
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Competizione, volontà di primeggiare



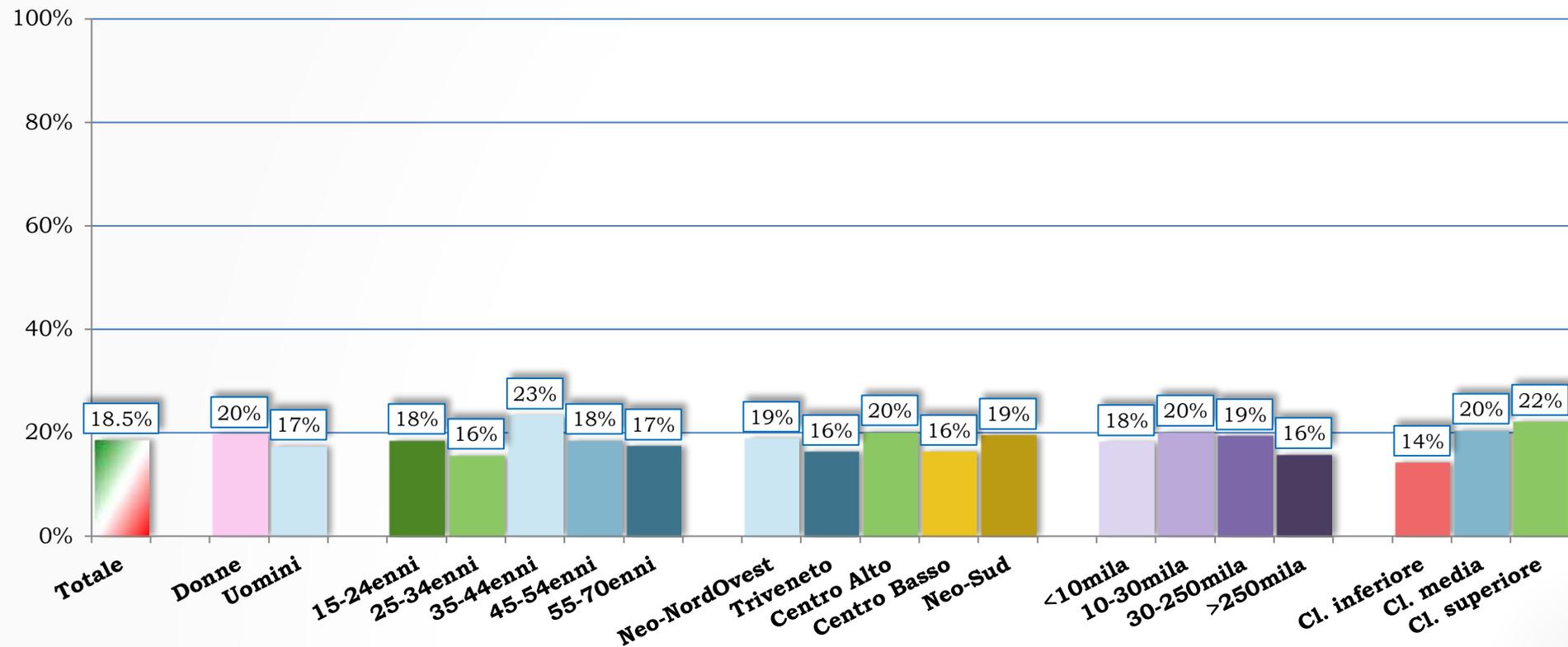
I valori promossi dai manager/ dirigenti privati italiani molto

Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'



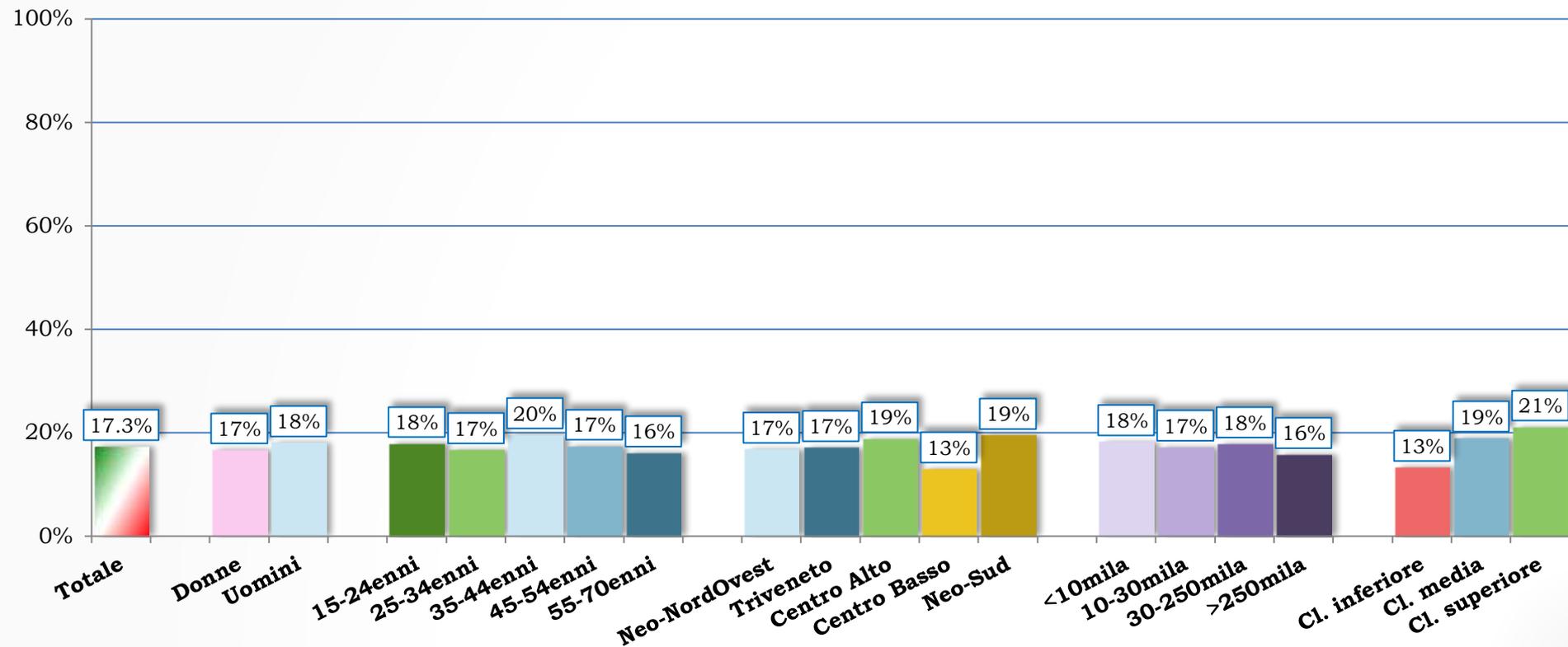
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Innovazione, spinta al cambiamento



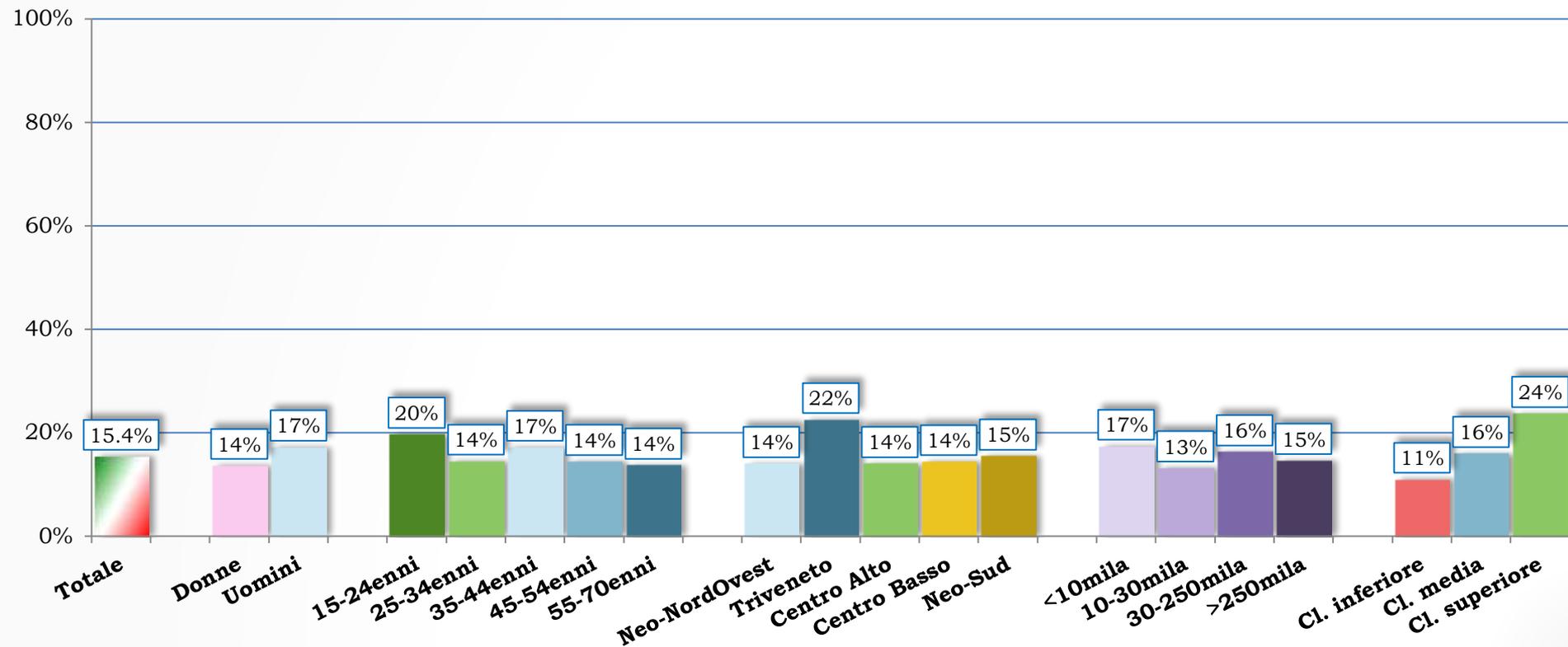
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Ottimismo



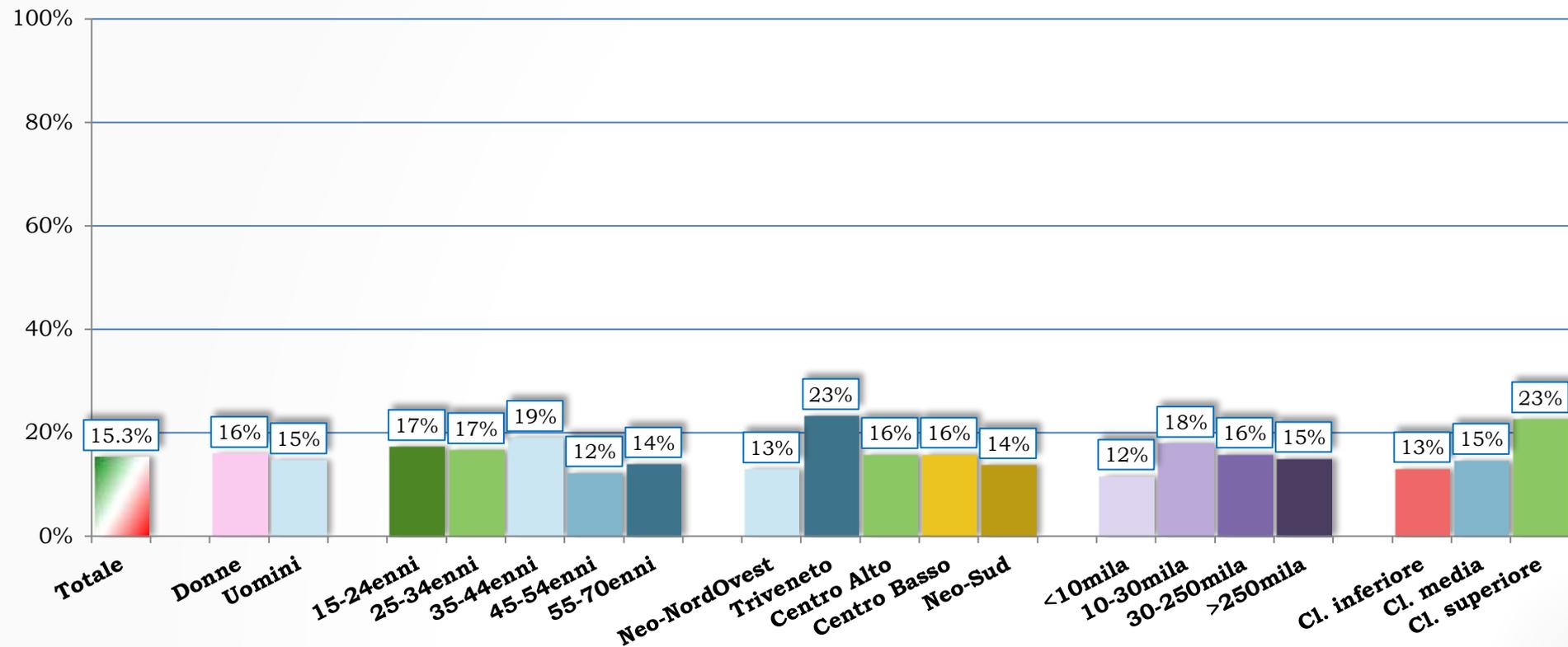
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati



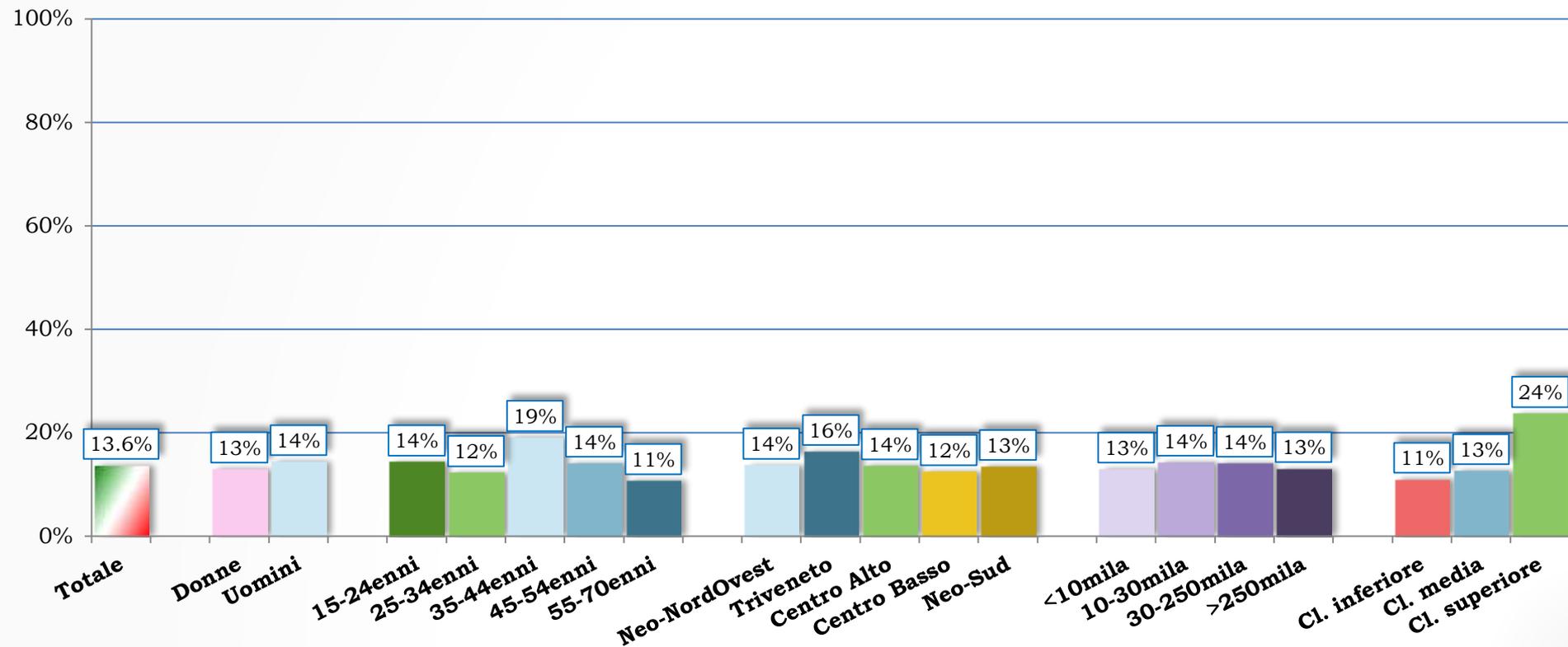
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare



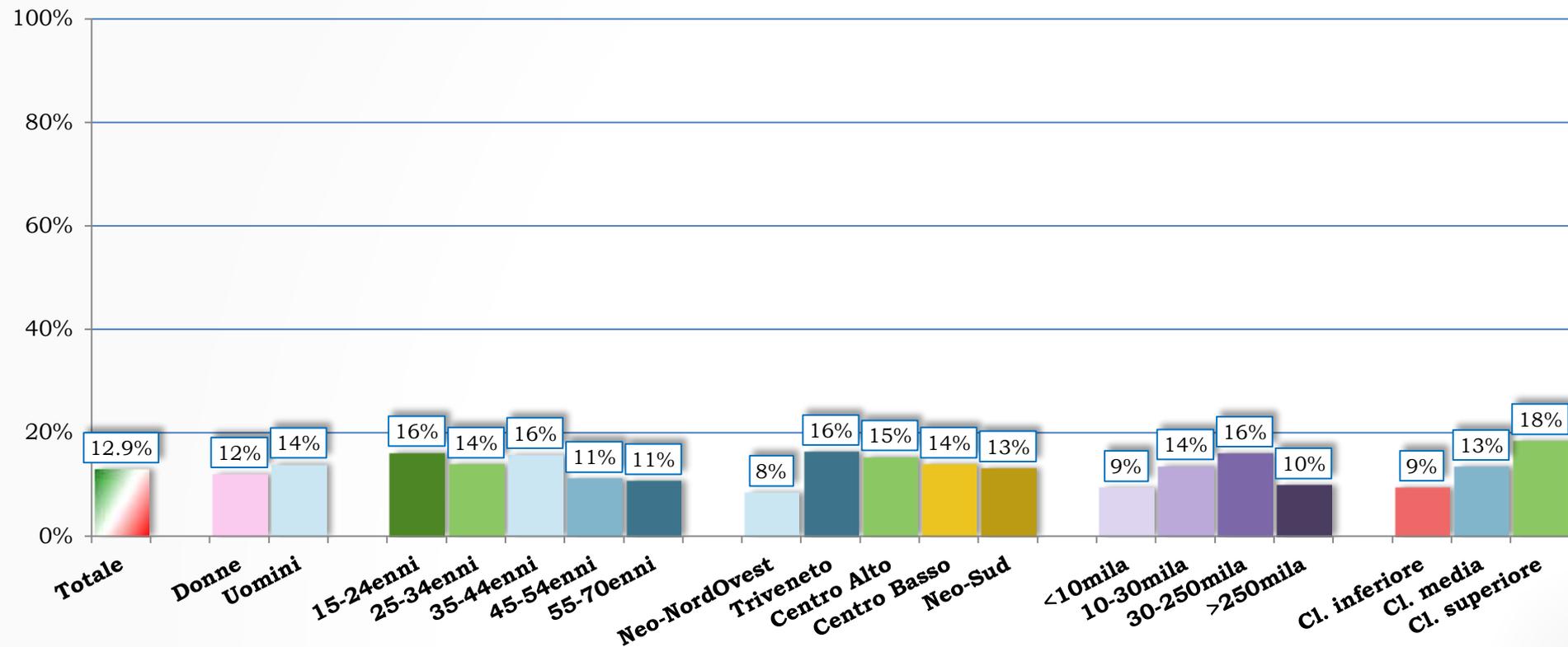
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda



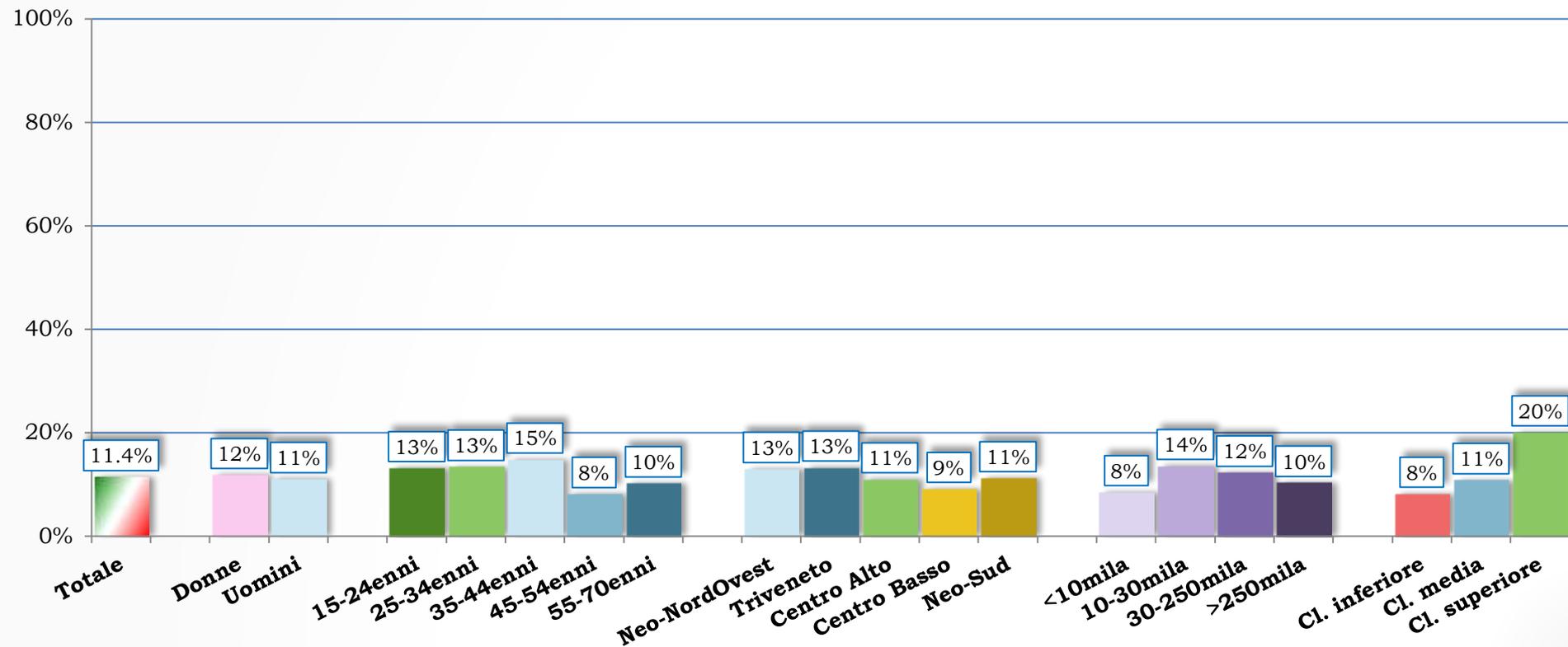
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui



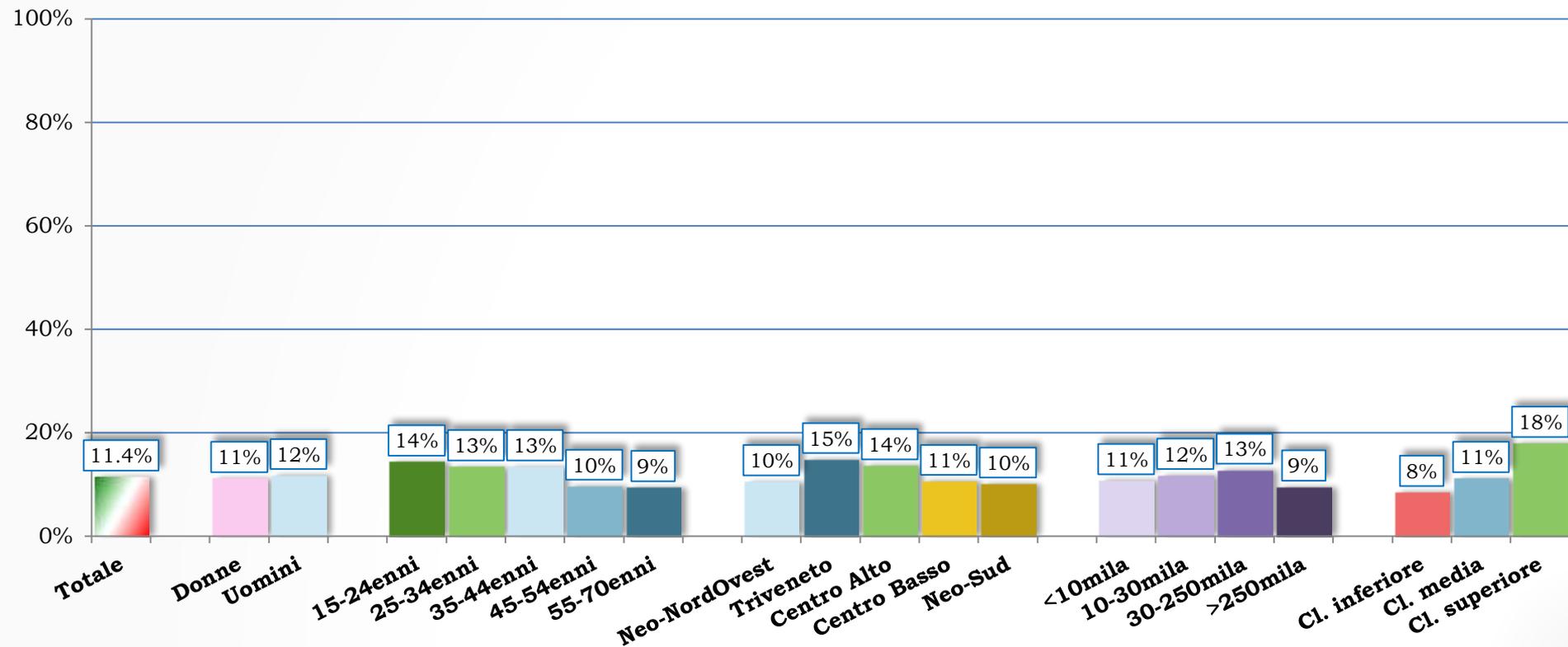
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo



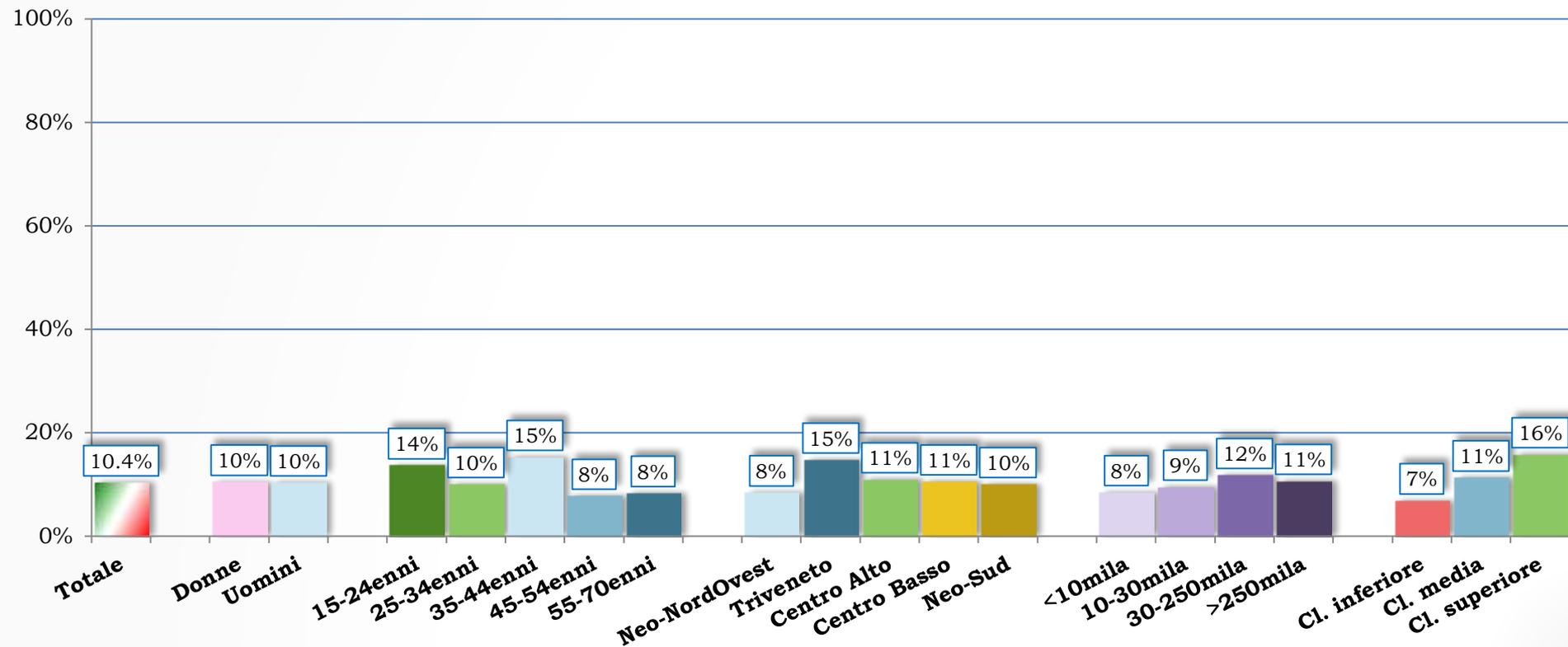
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza

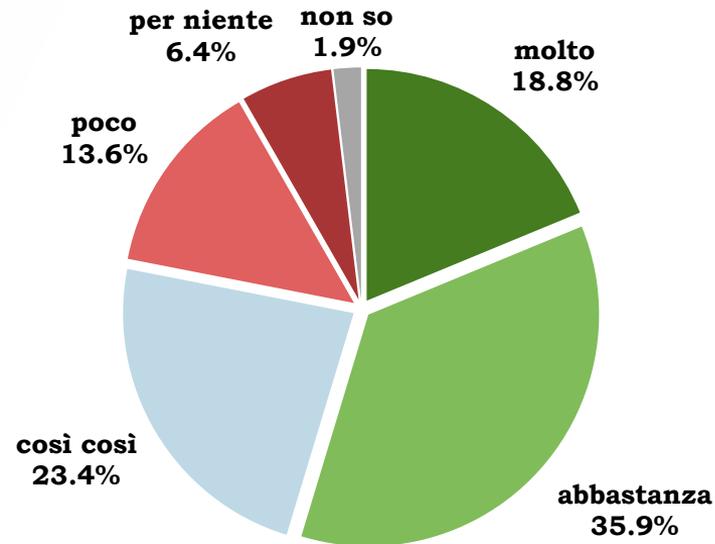


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani molto

Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

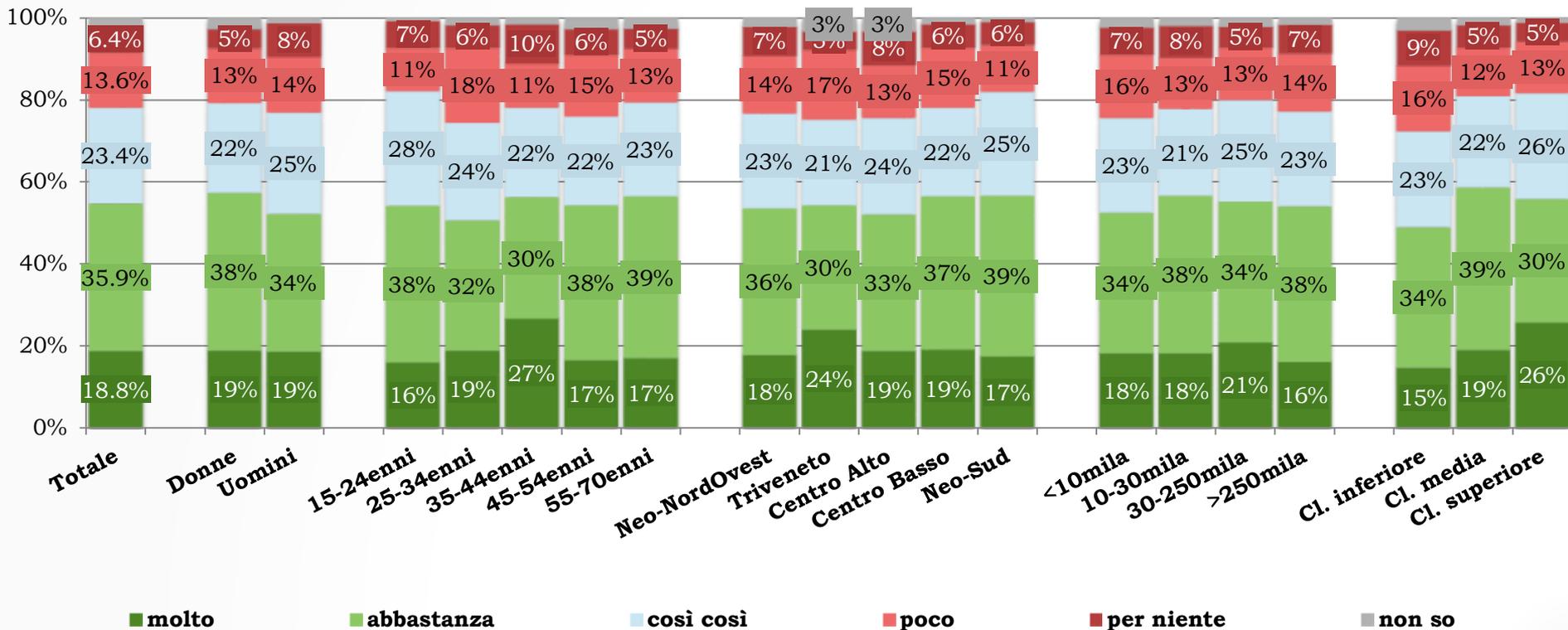


Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'

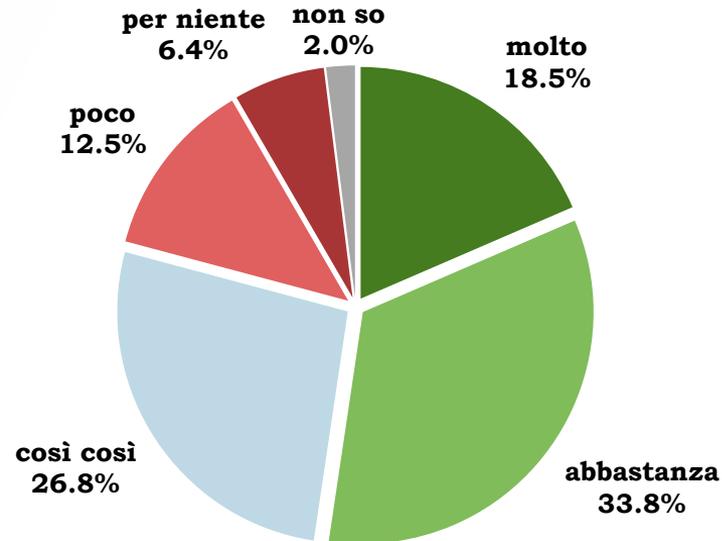


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'

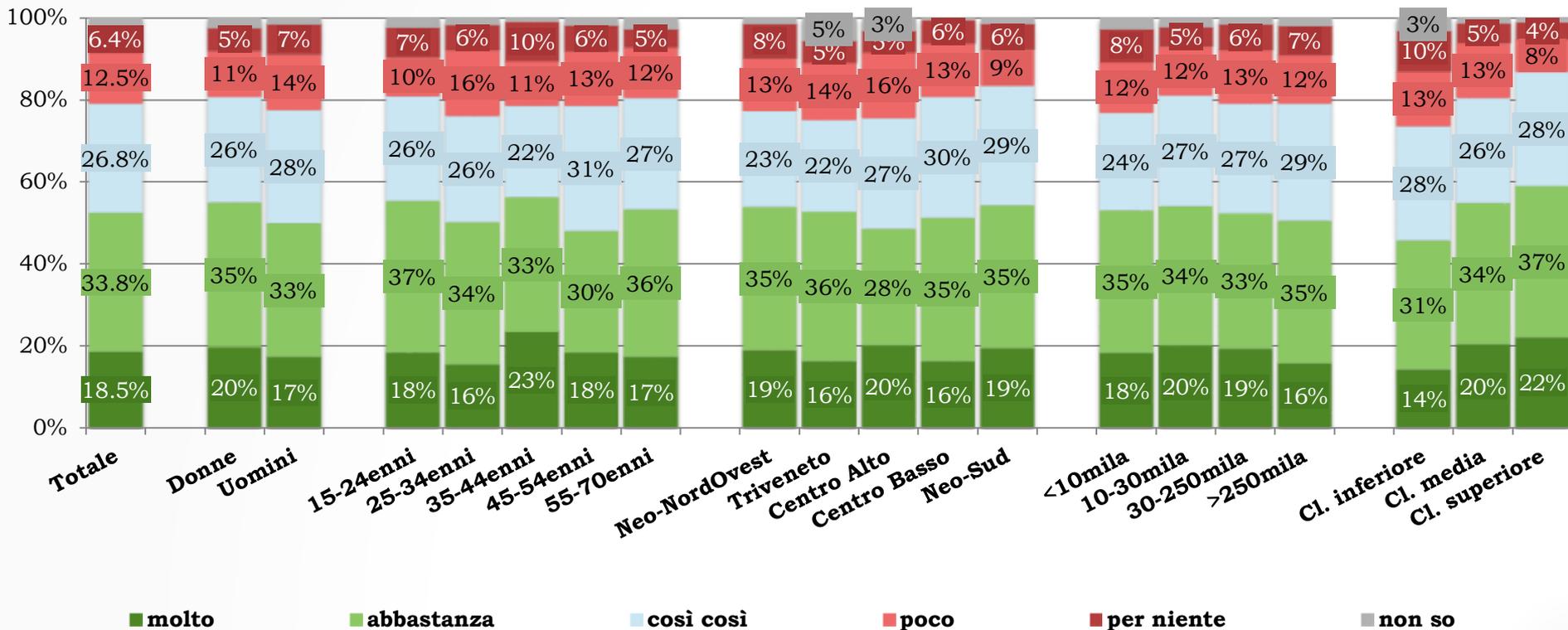


Innovazione, spinta al cambiamento

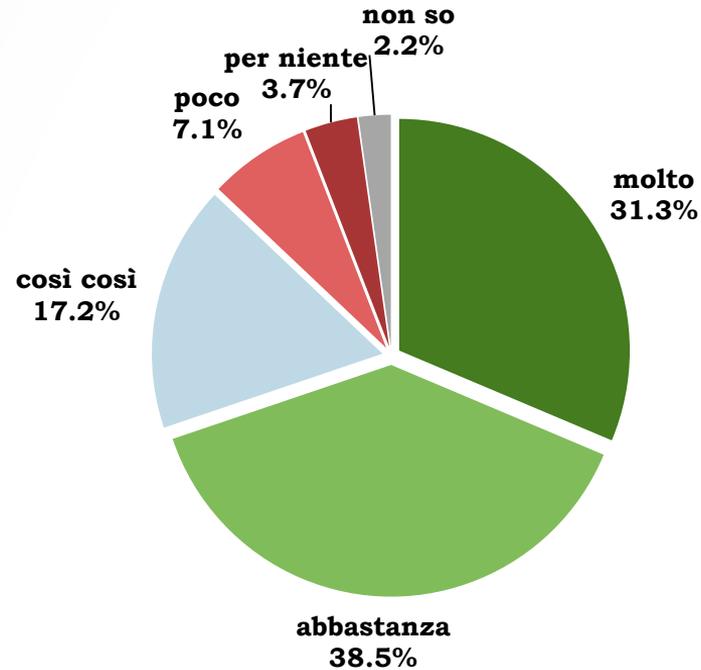


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Innovazione, spinta al cambiamento

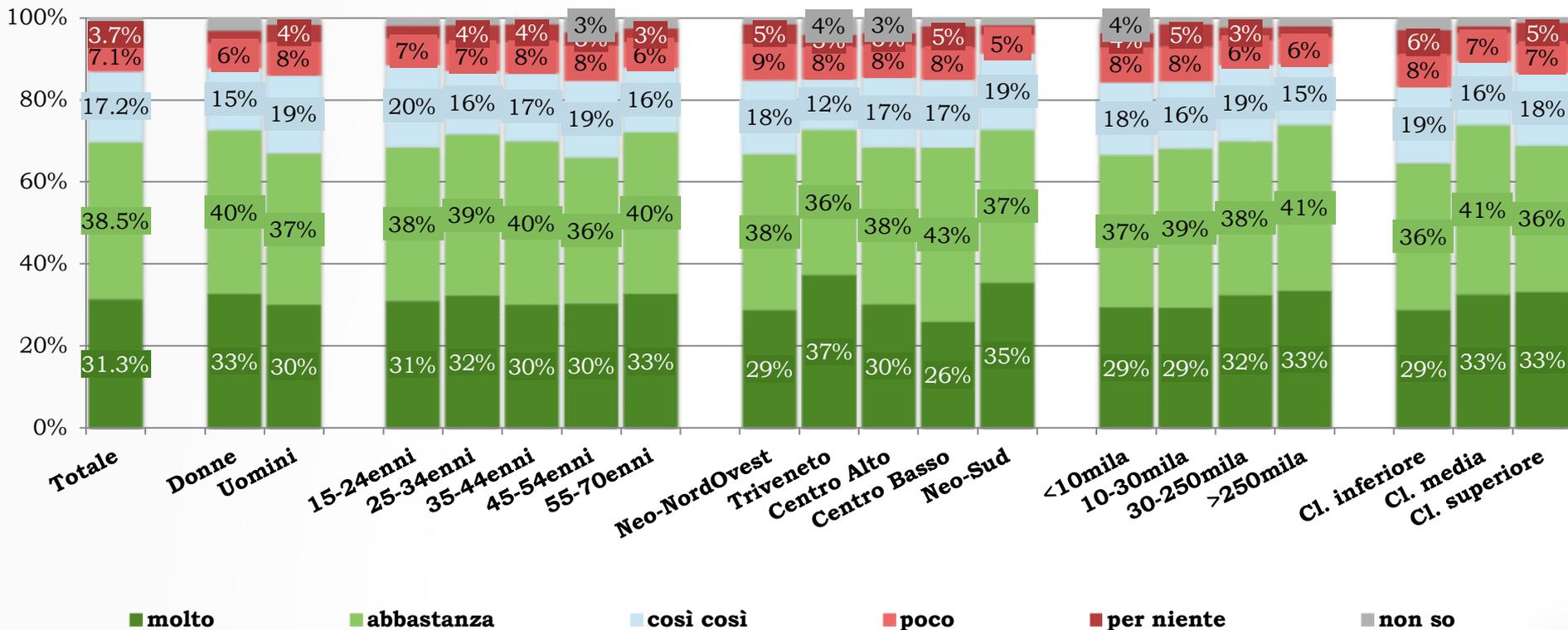


Competizione, volontà di primeggiare

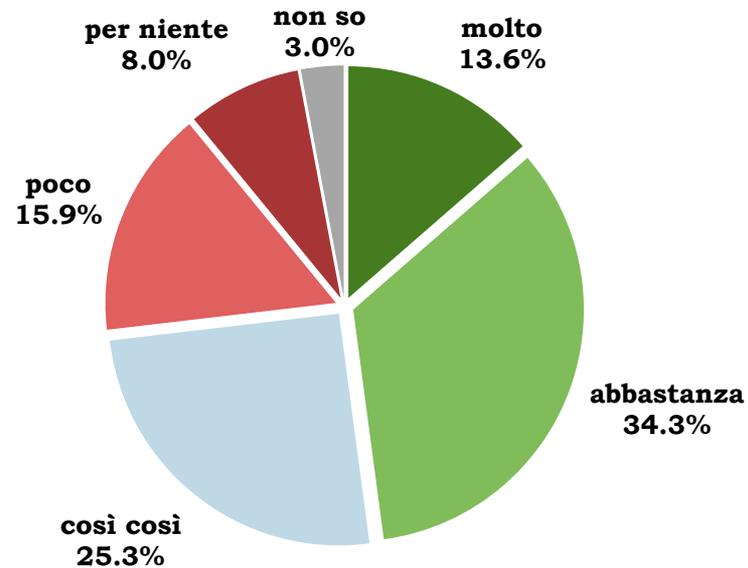


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Competizione, volontà di primeggiare

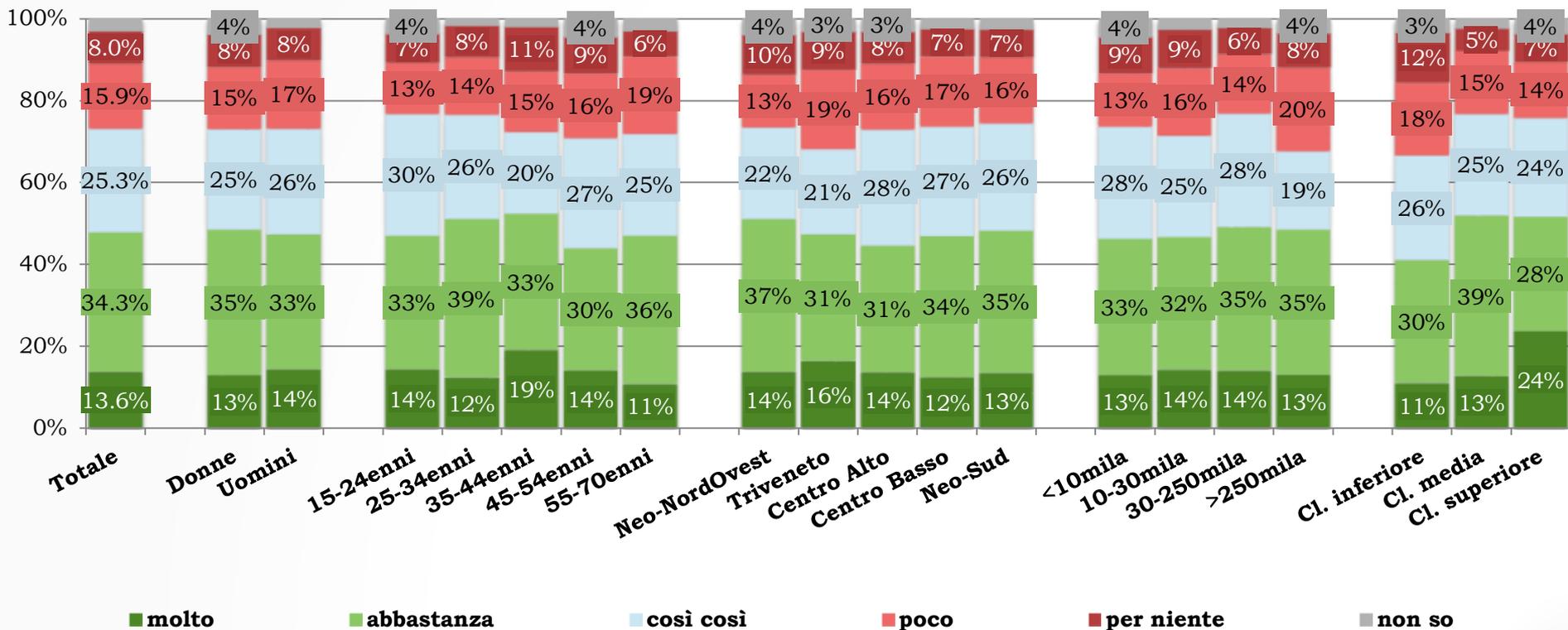


Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda

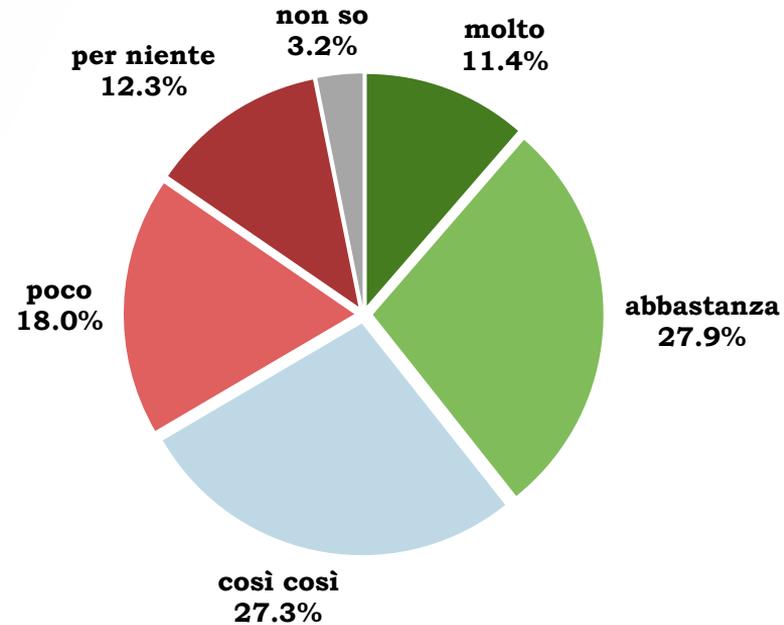


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda

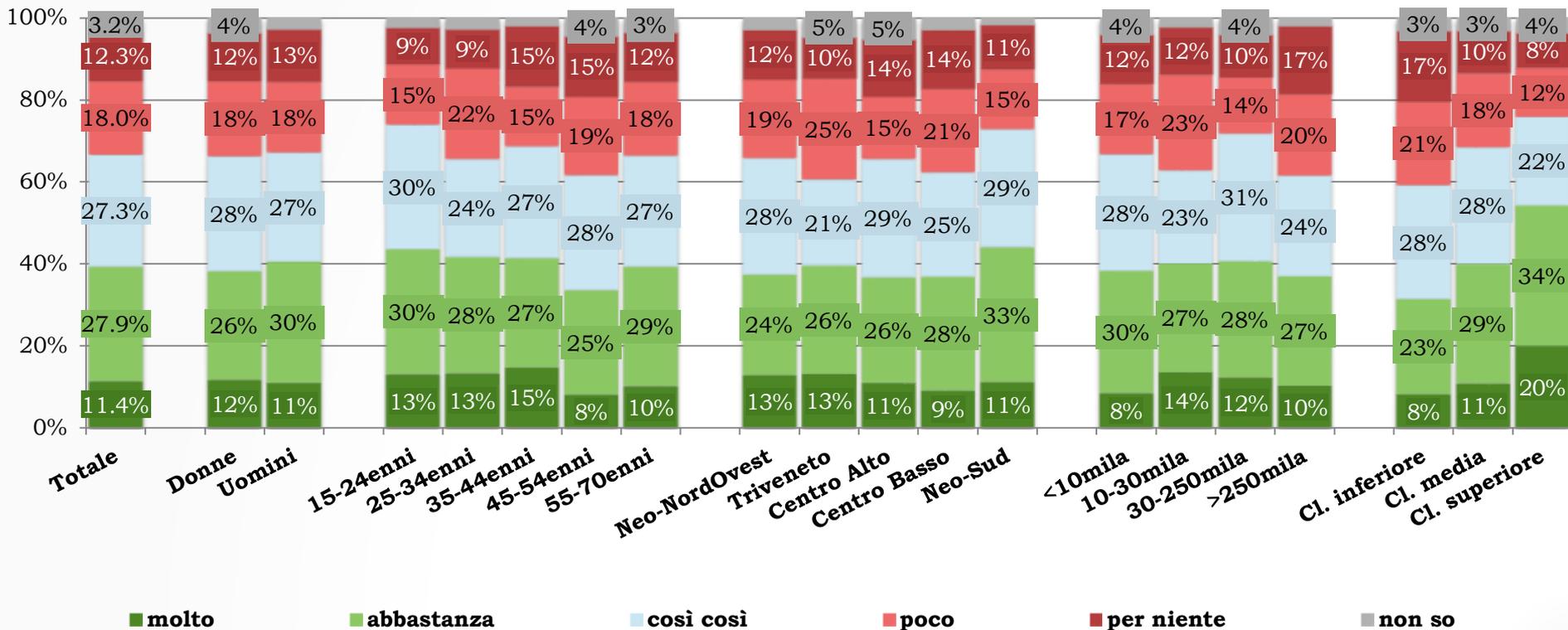


Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo

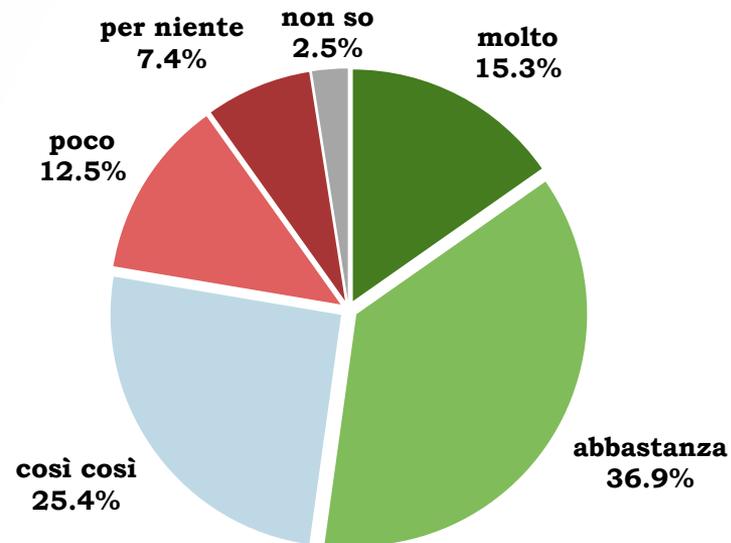


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo

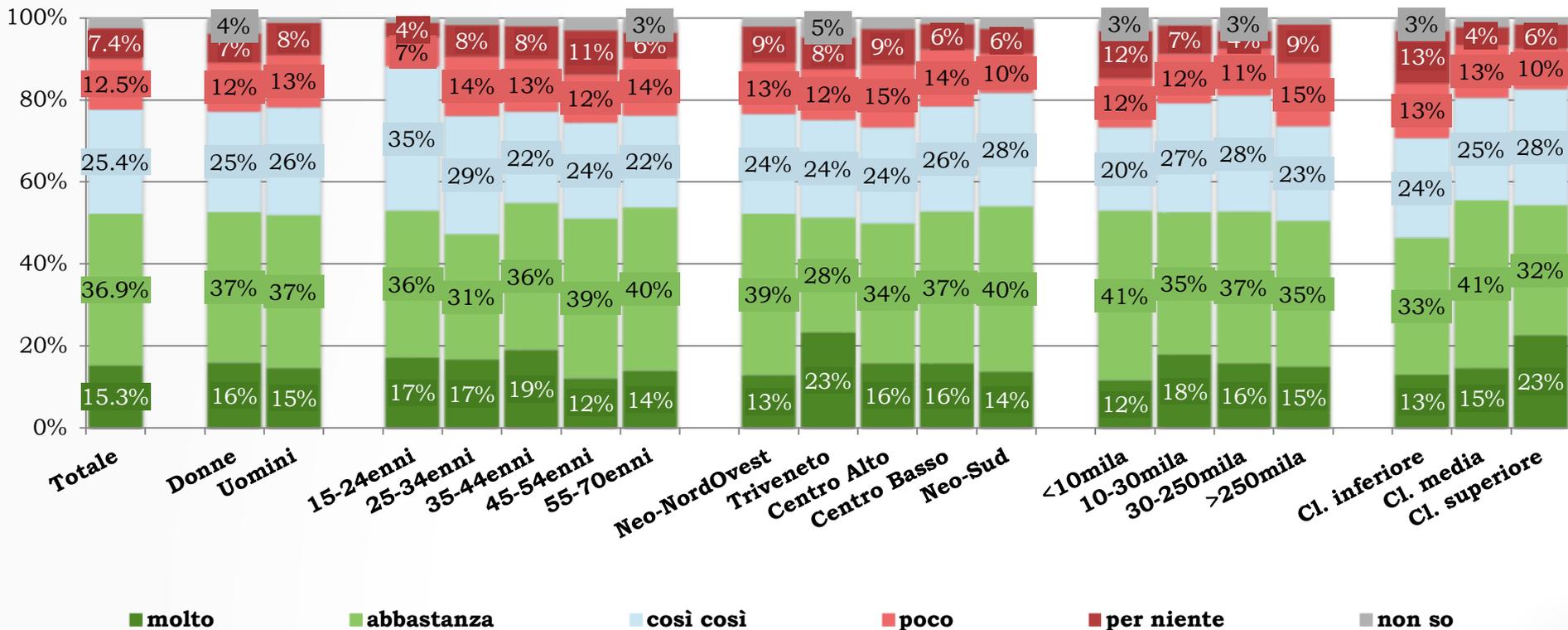


Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare

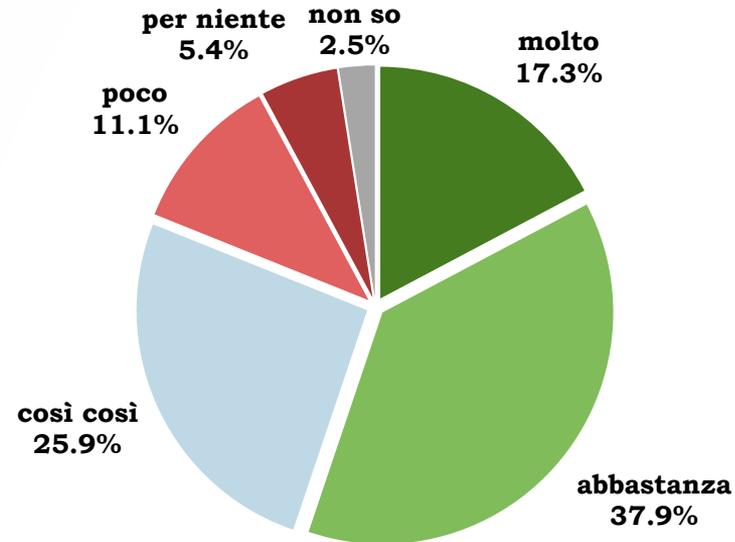


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare

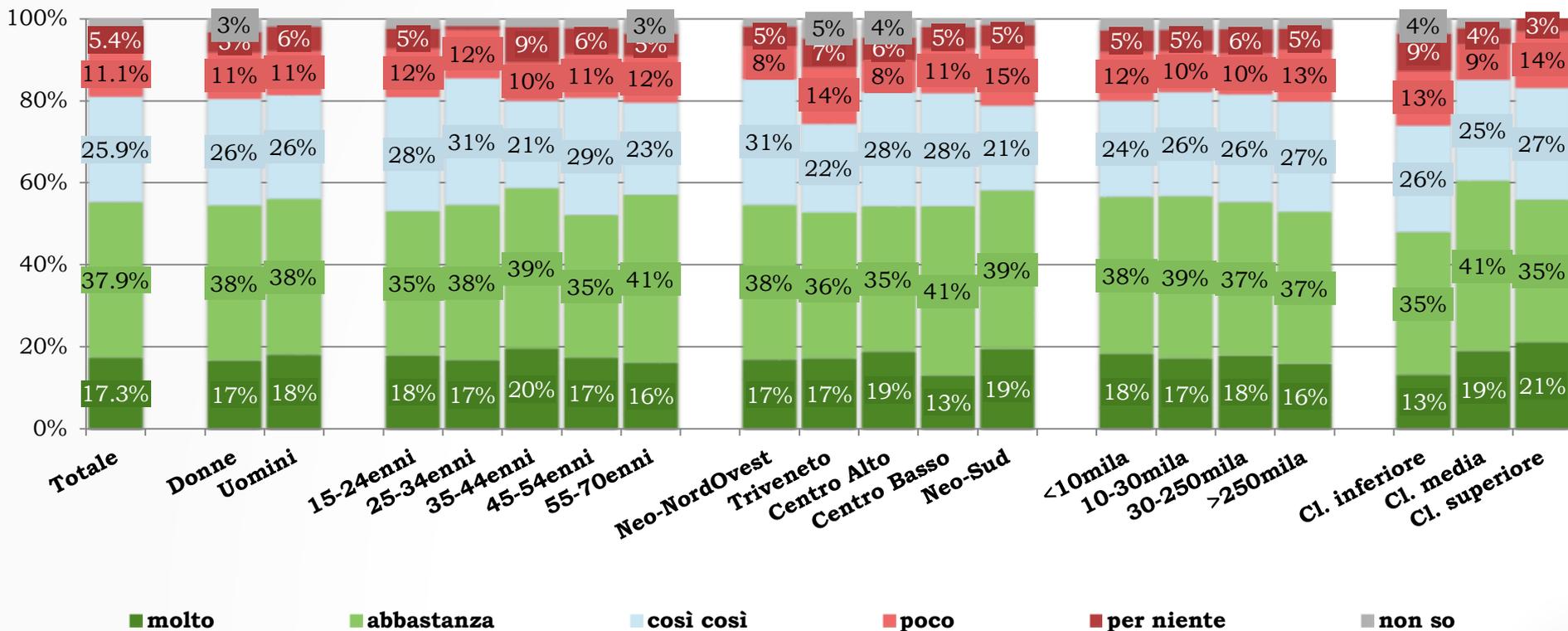


Ottimismo

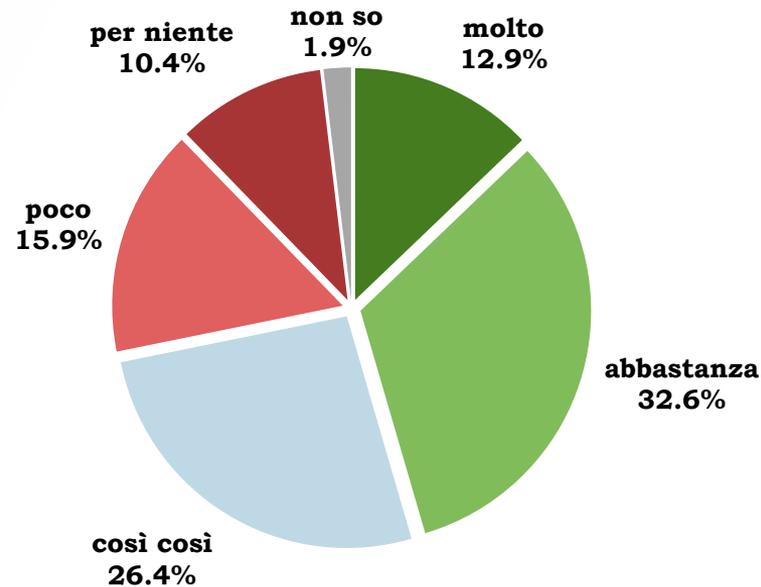


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Ottimismo

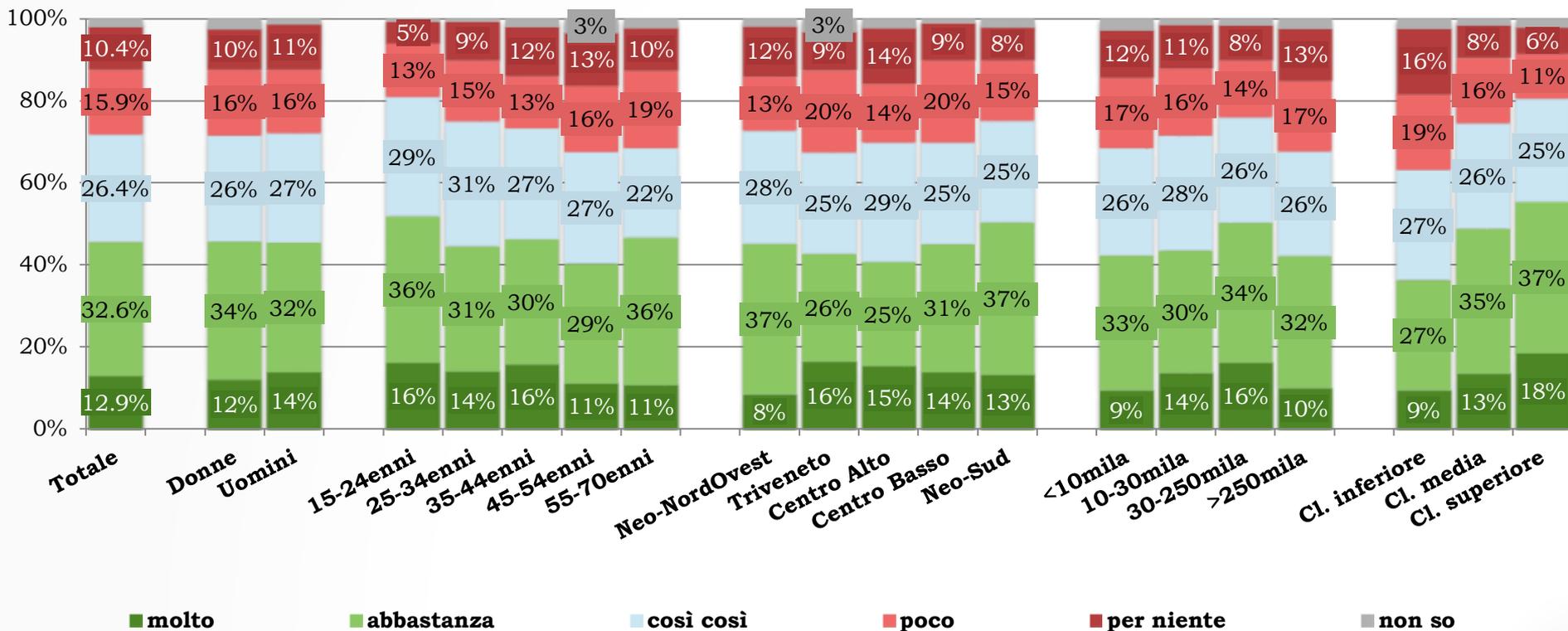


Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui

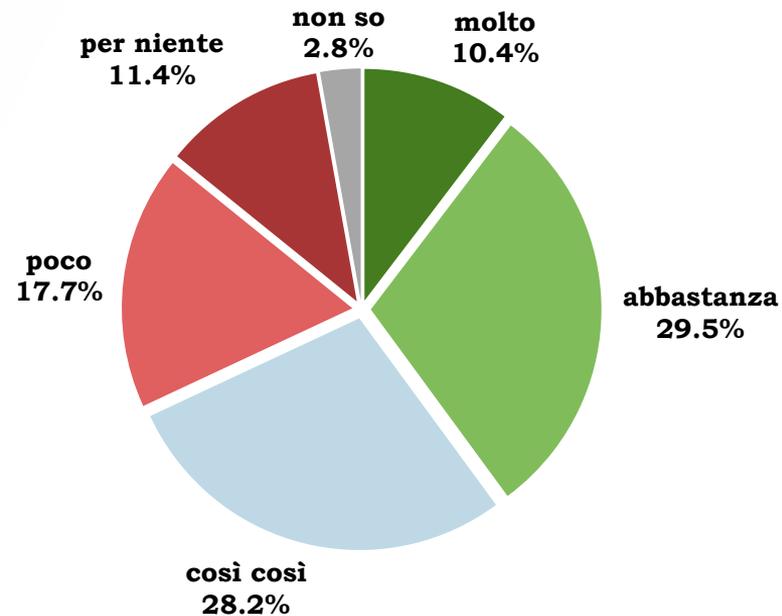


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui

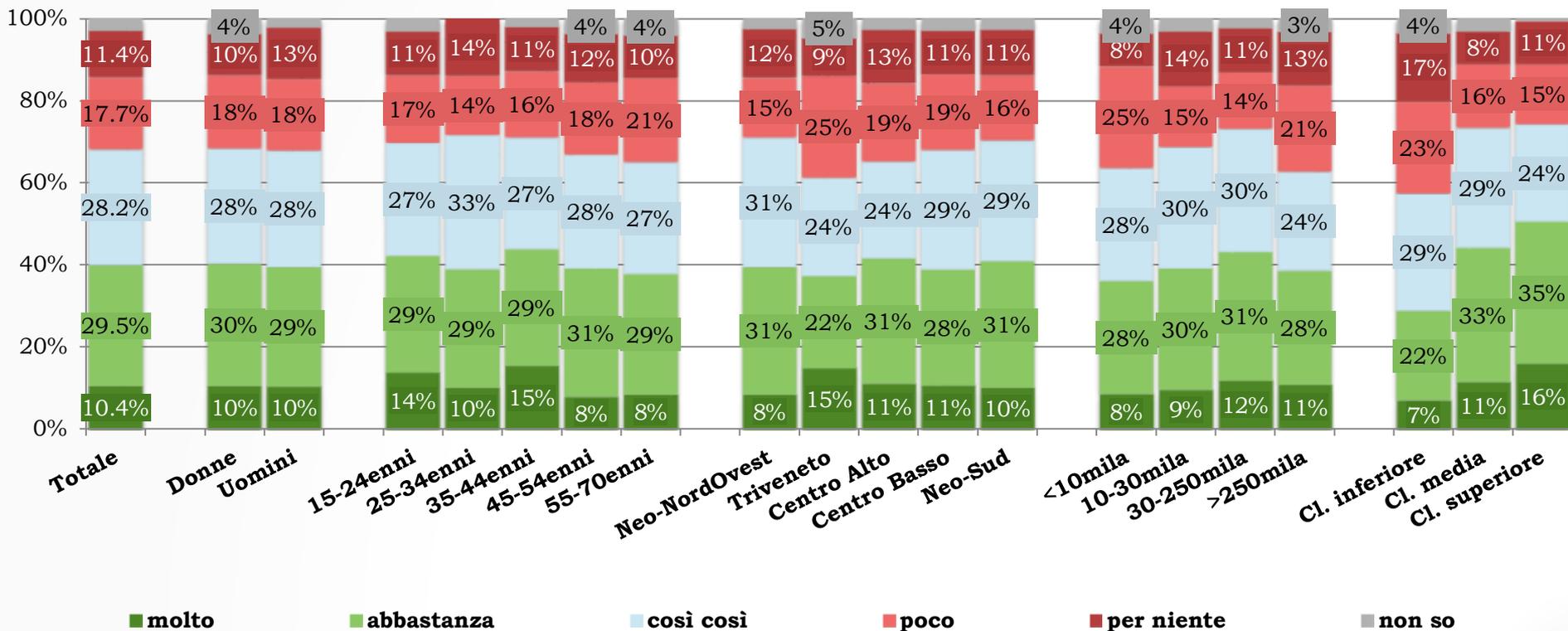


Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

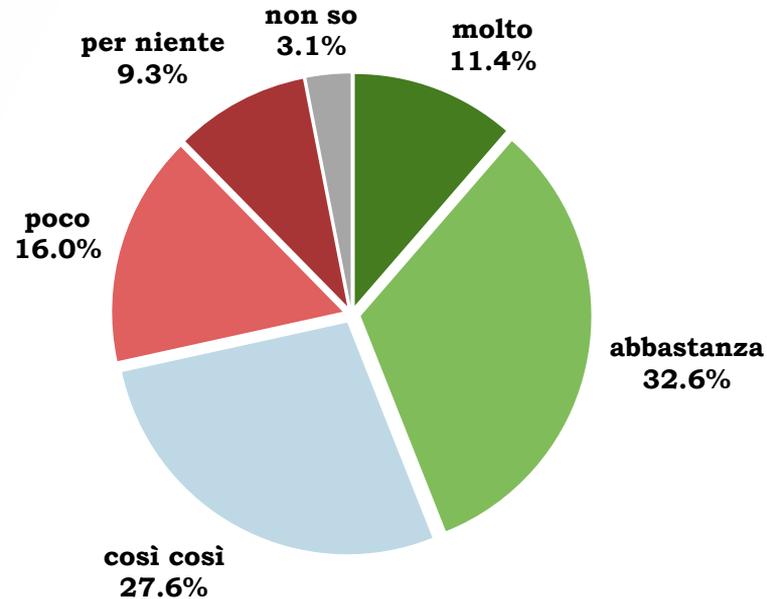


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

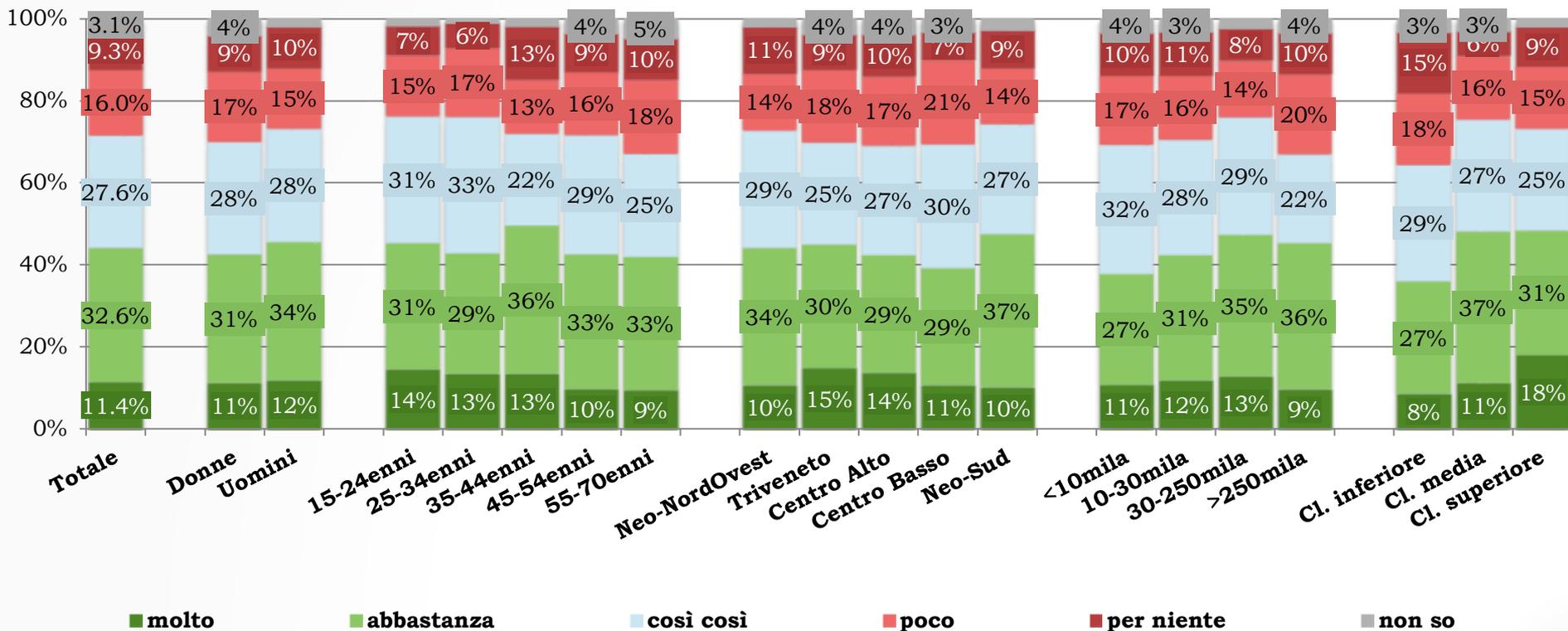


Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza

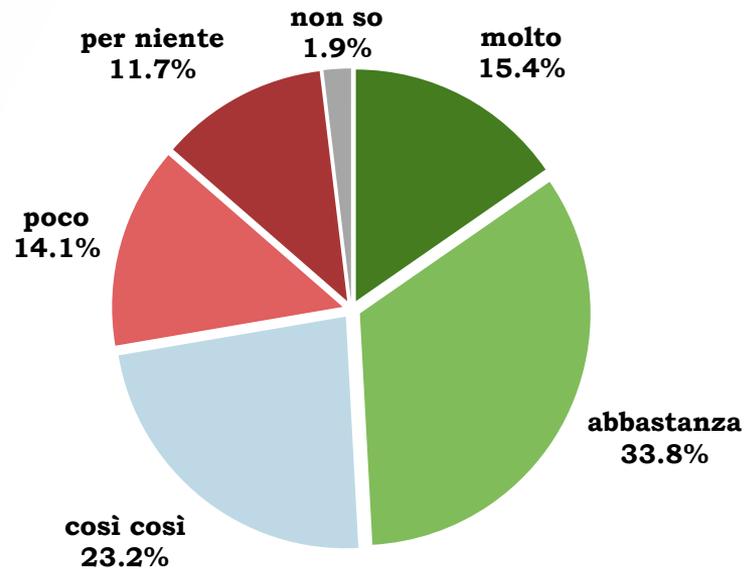


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza

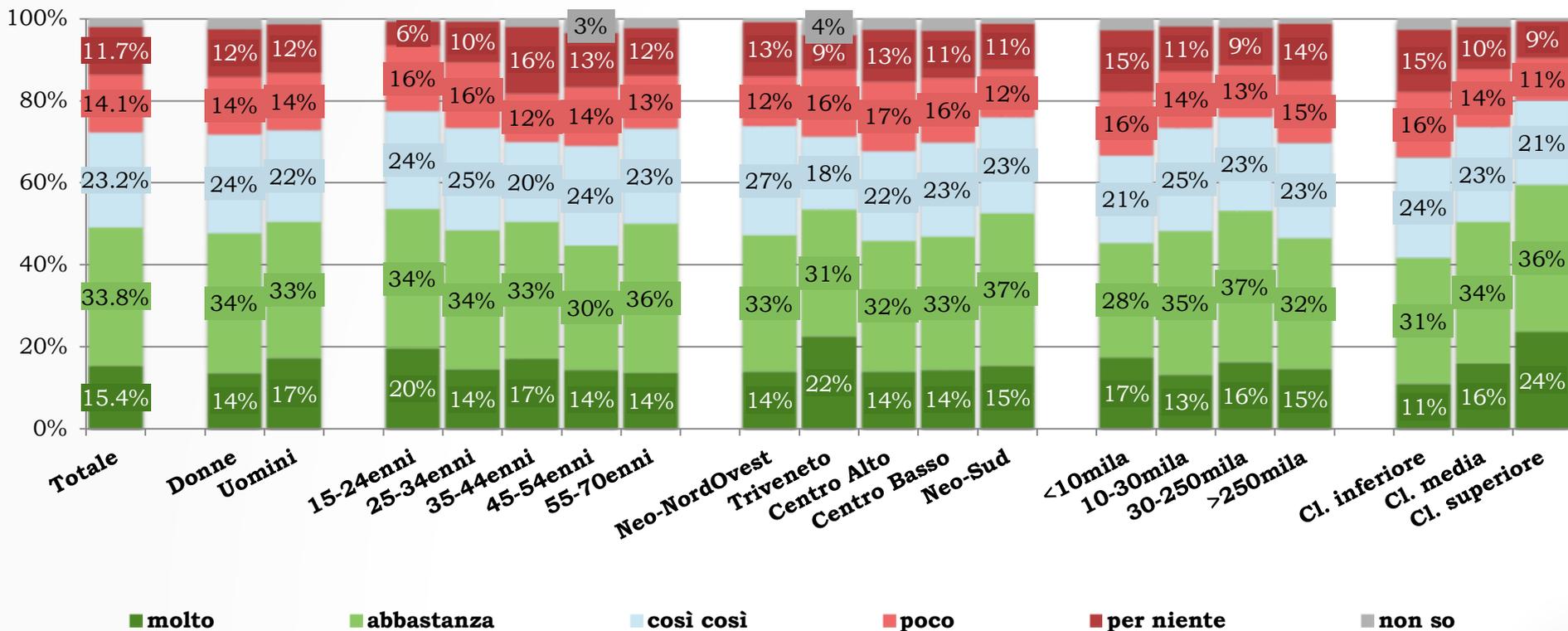


Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati

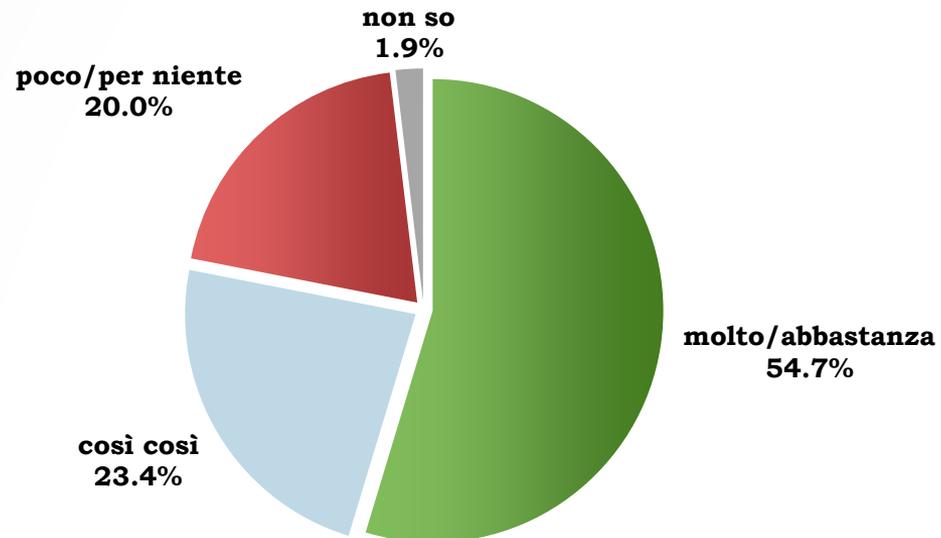


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati

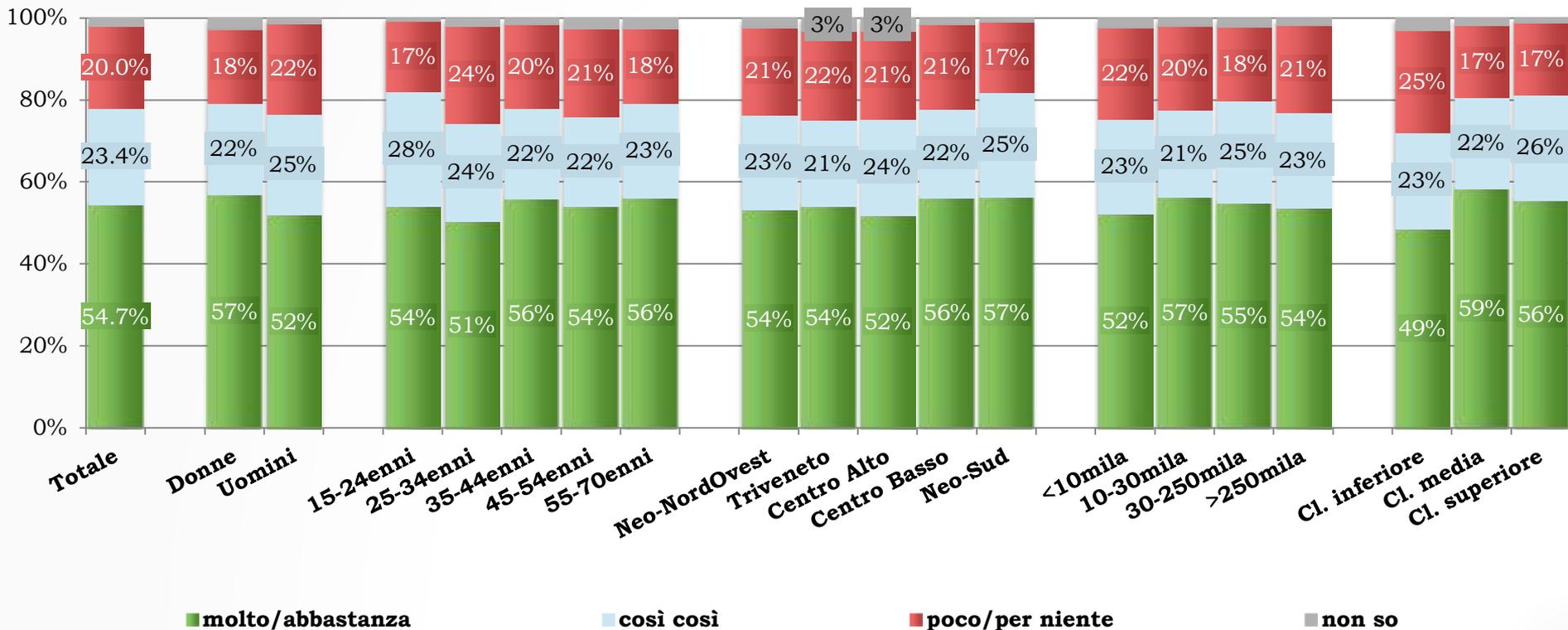


Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'

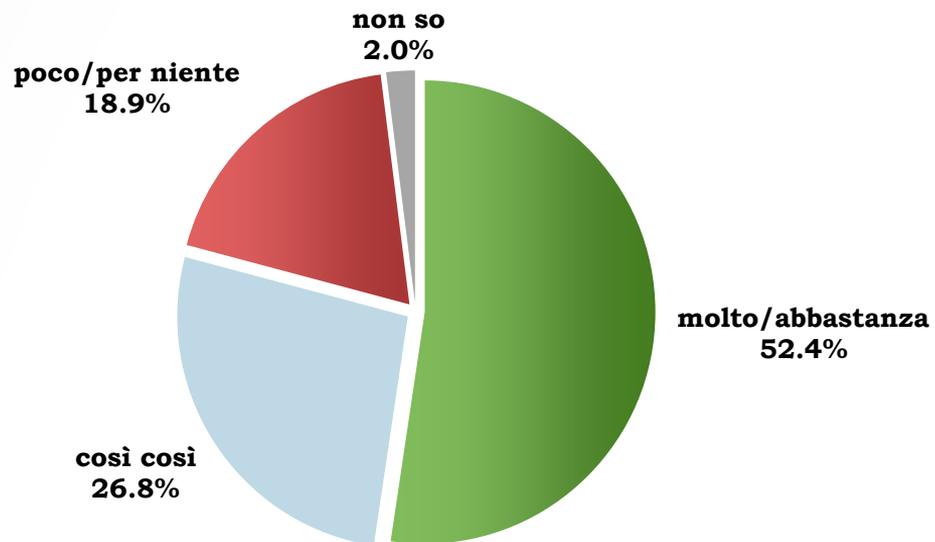


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Tendenza a guardare avanti, ad avere visione, a 'creare il futuro'

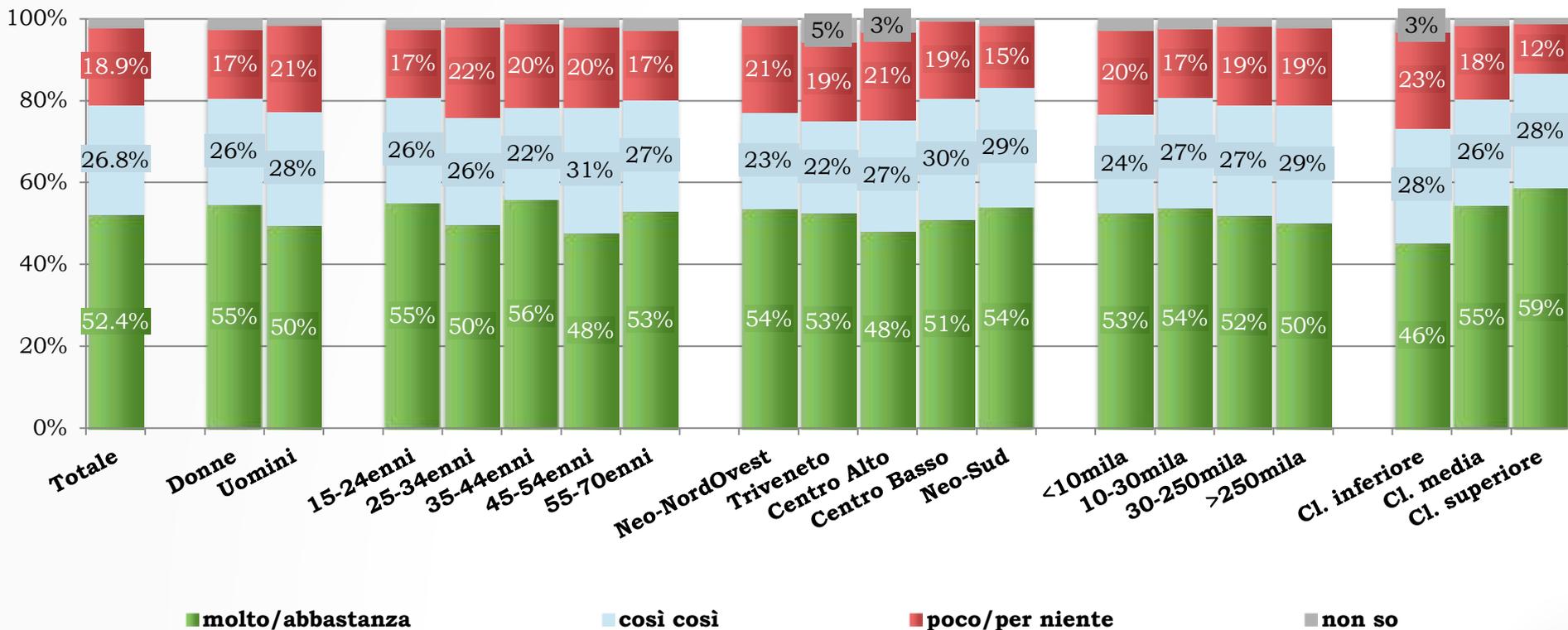


Innovazione, spinta al cambiamento

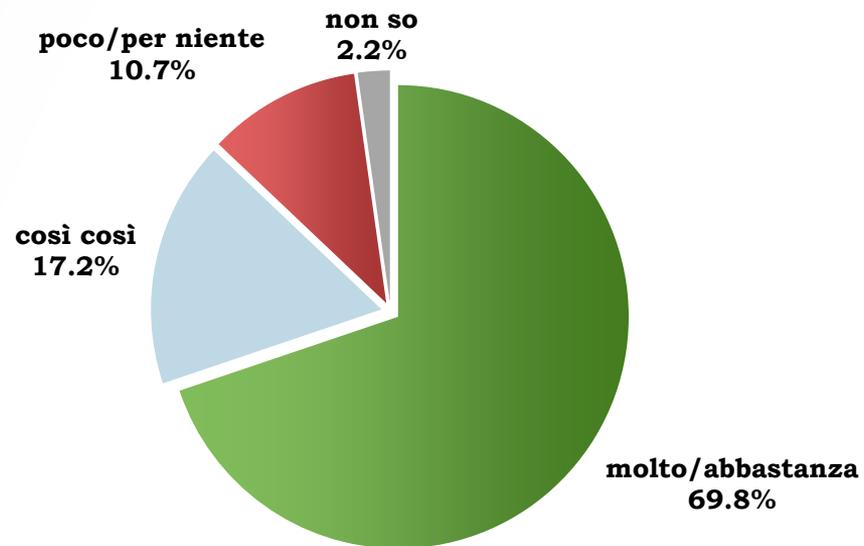


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Innovazione, spinta al cambiamento

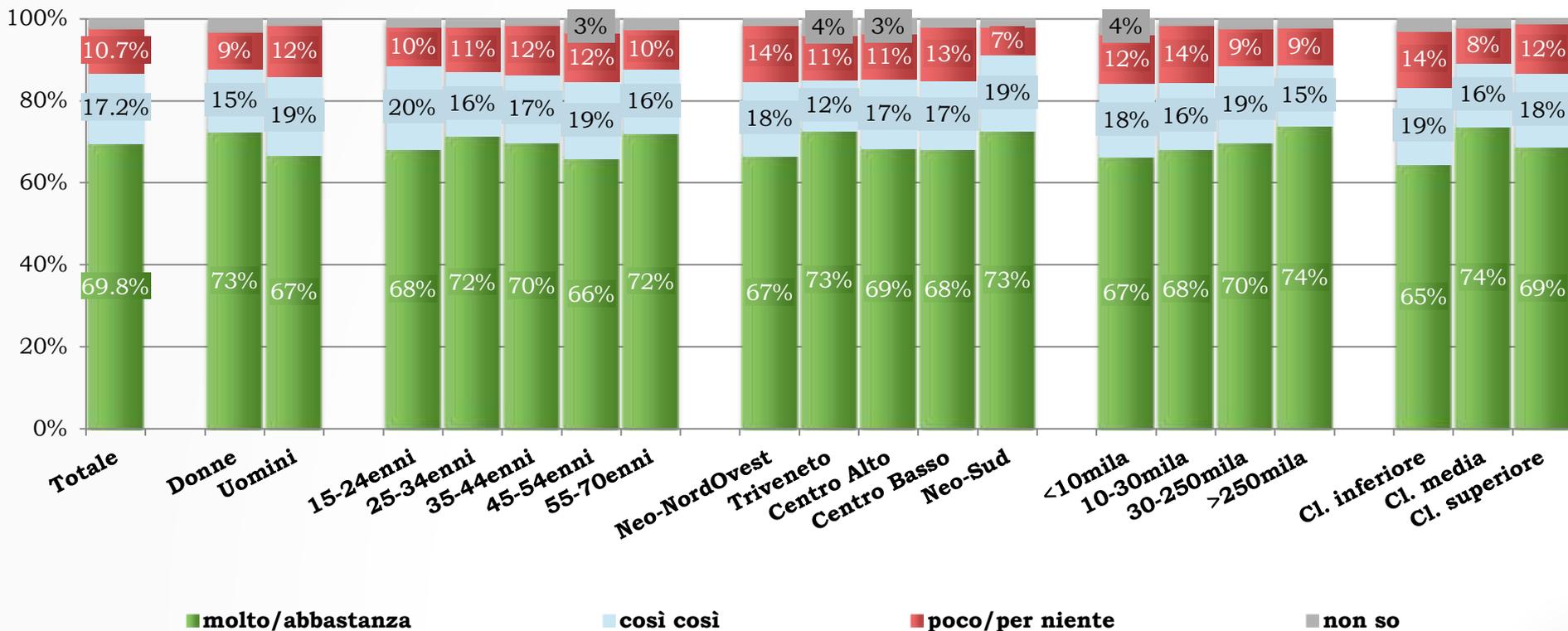


Competizione, volontà di primeggiare

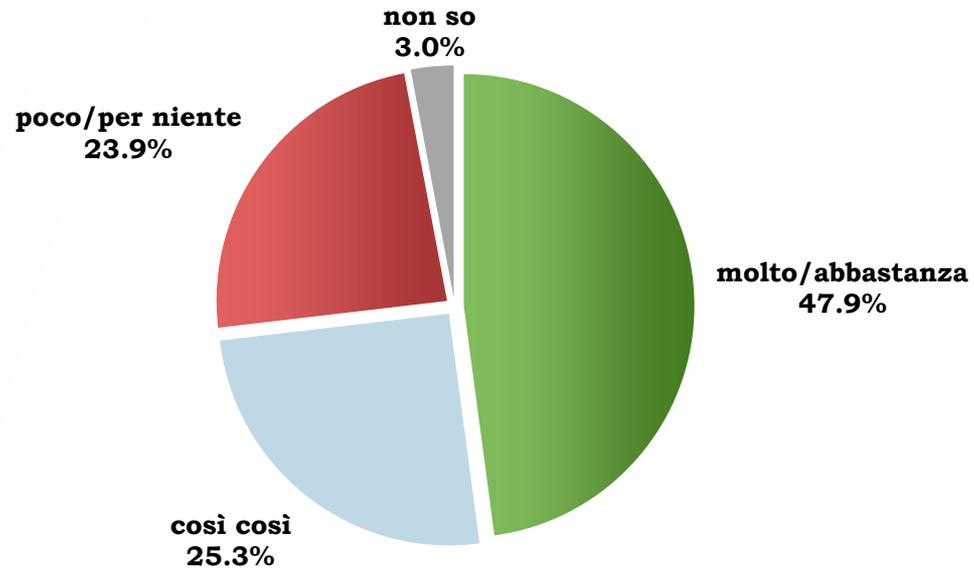


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Competizione, volontà di primeggiare

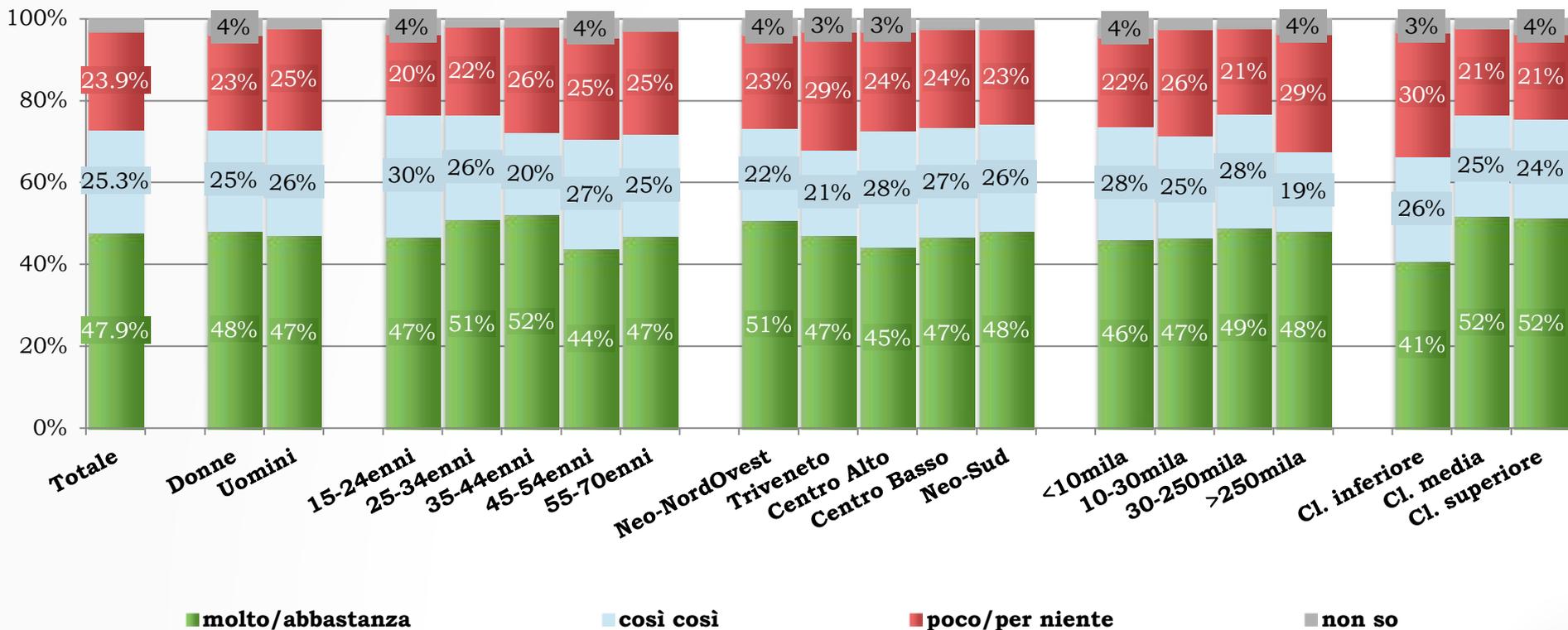


Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda

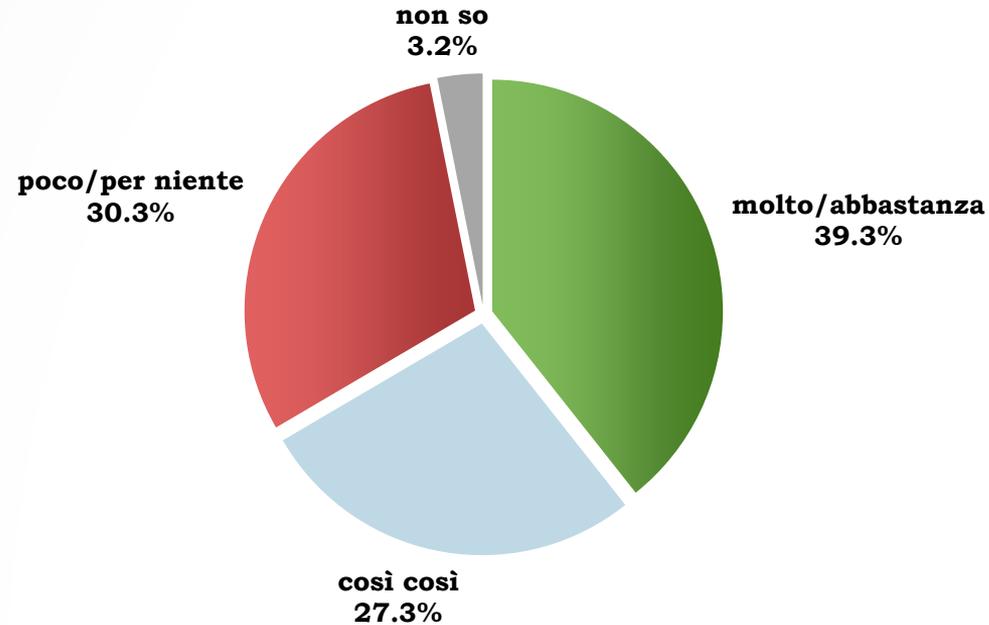


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Creazione di spirito di squadra, di collaborazione in azienda e fuori dall'azienda

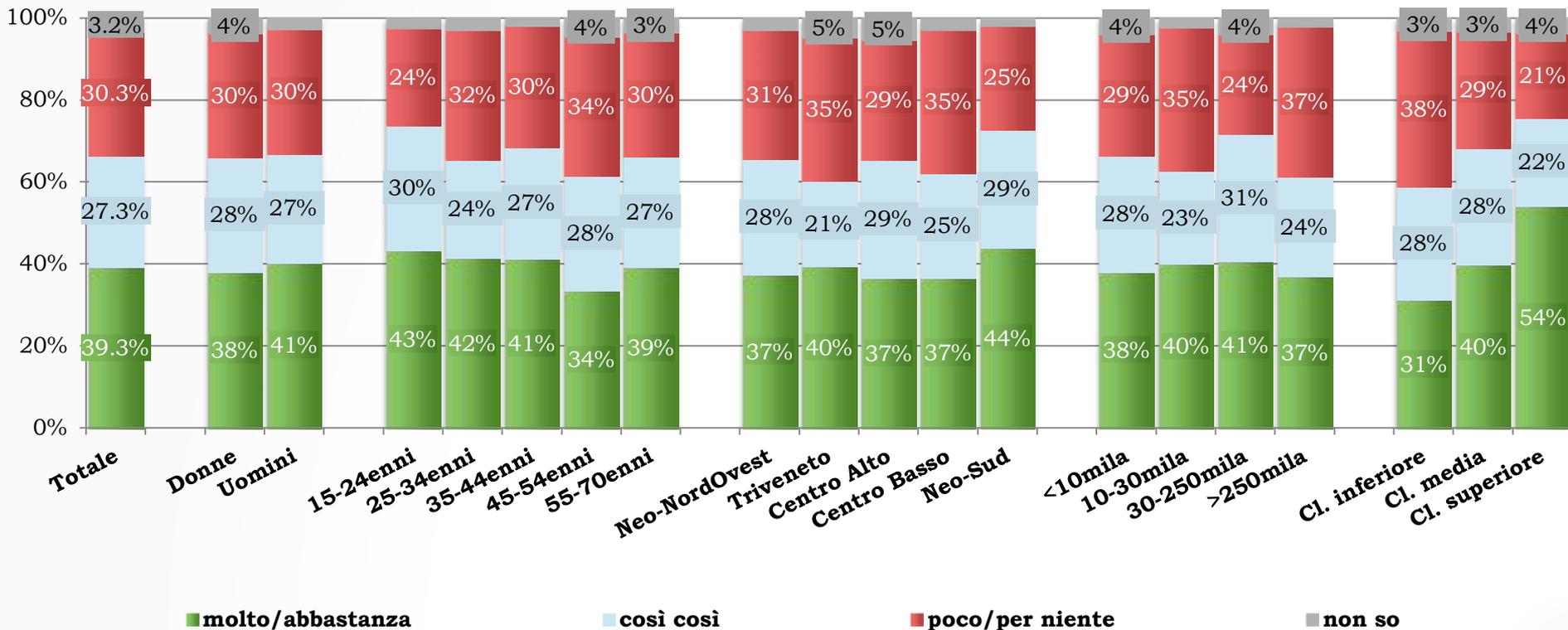


Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo

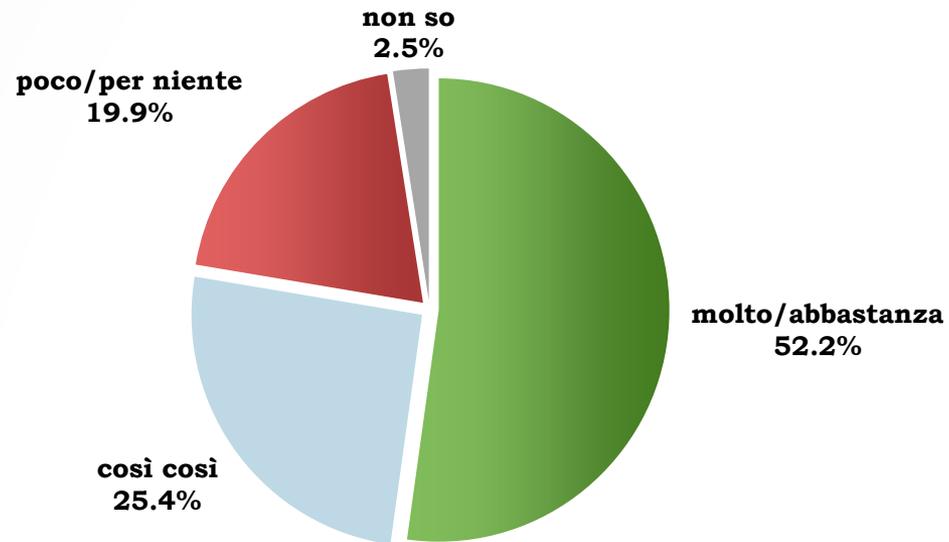


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Empatia, vicinanza alle persone, ascolto e dialogo

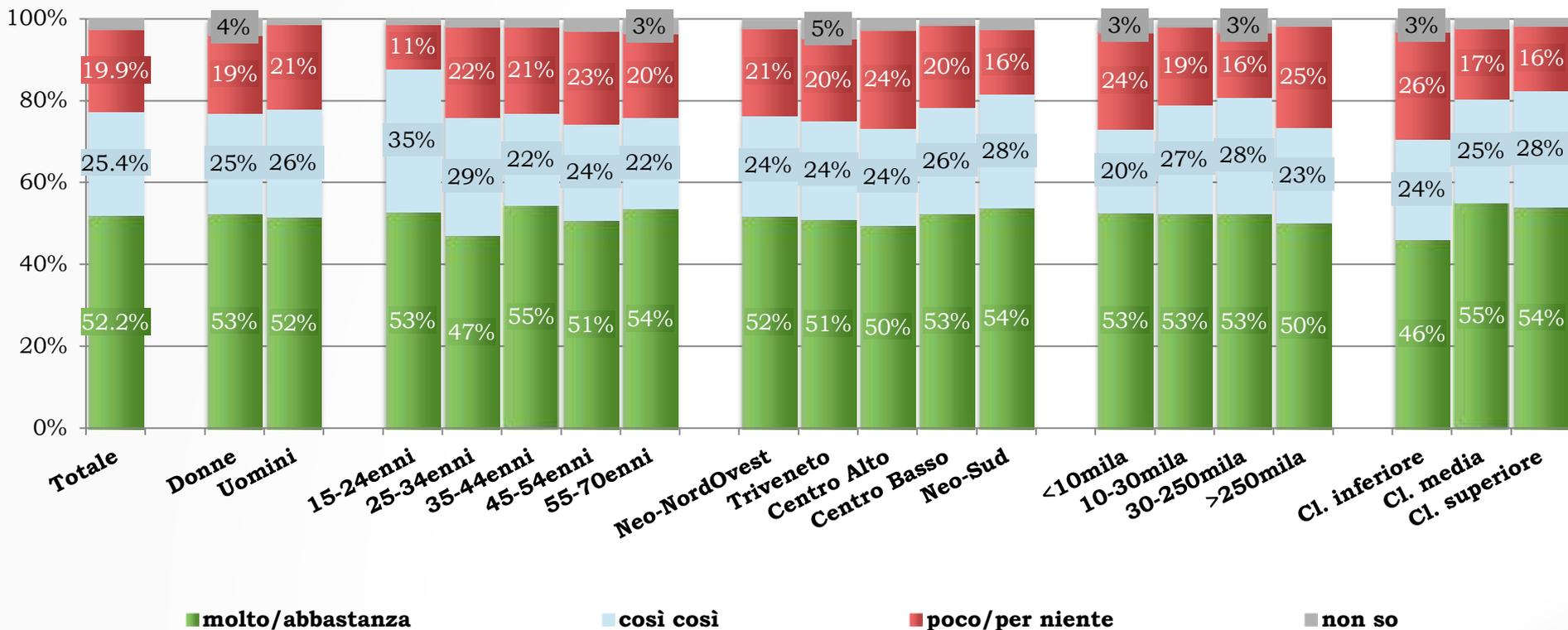


Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare

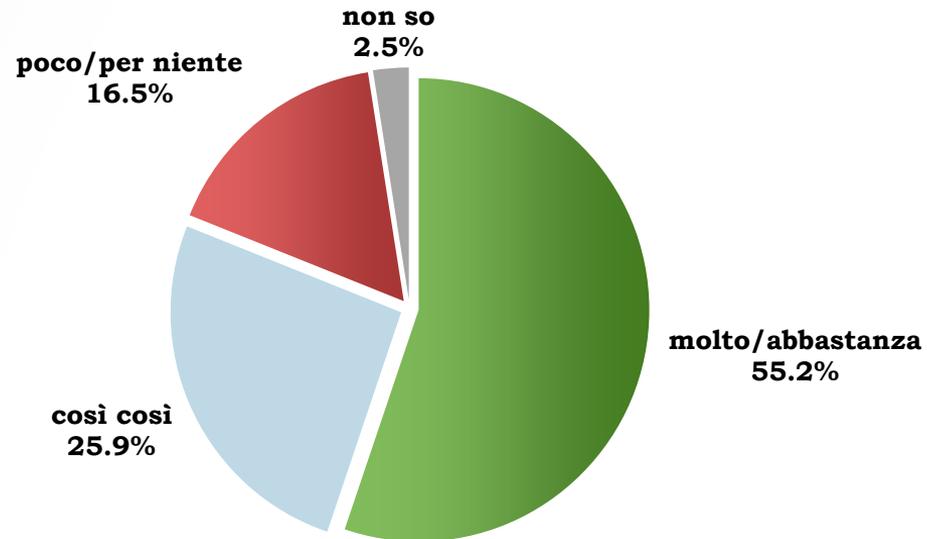


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Competenza, valorizzazione del sapere e del saper fare

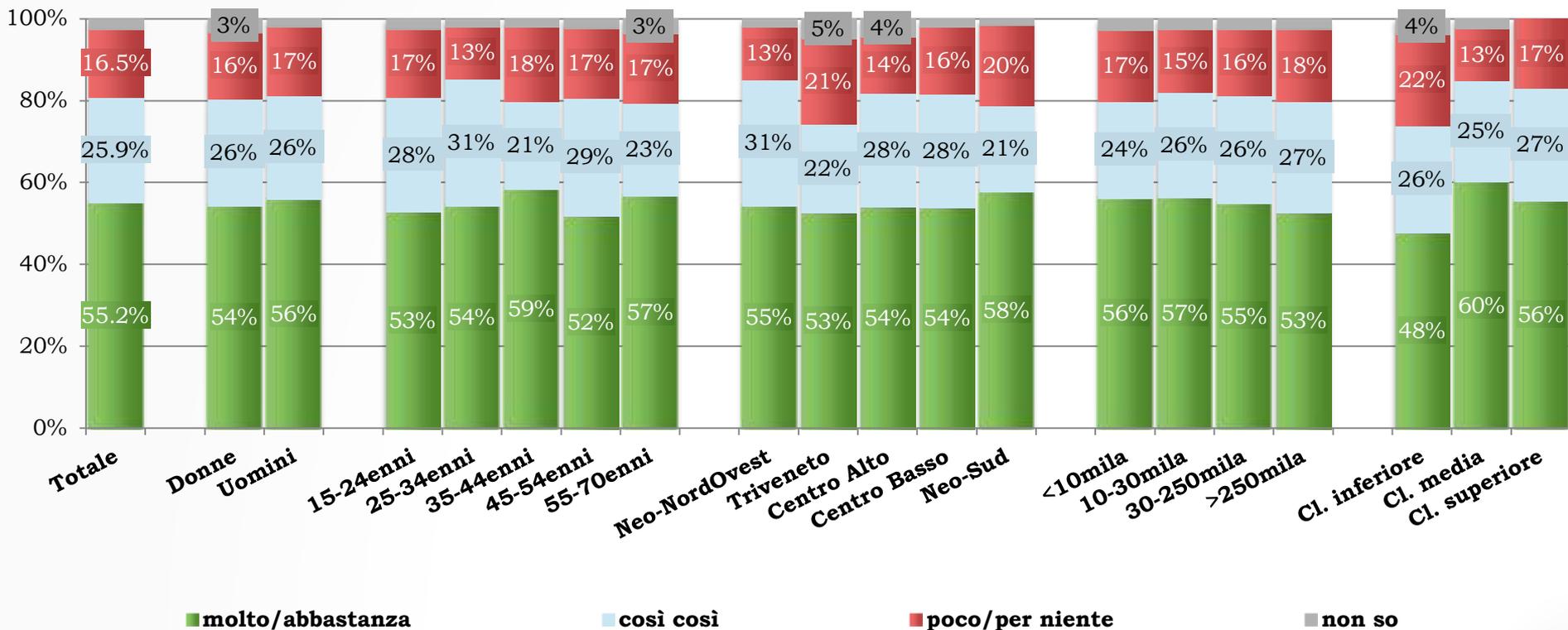


Ottimismo

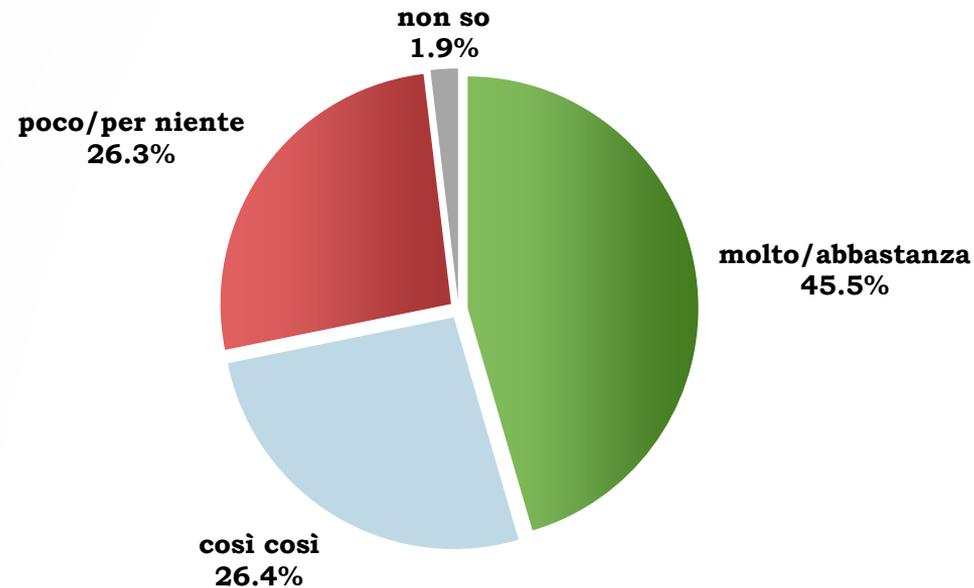


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Ottimismo

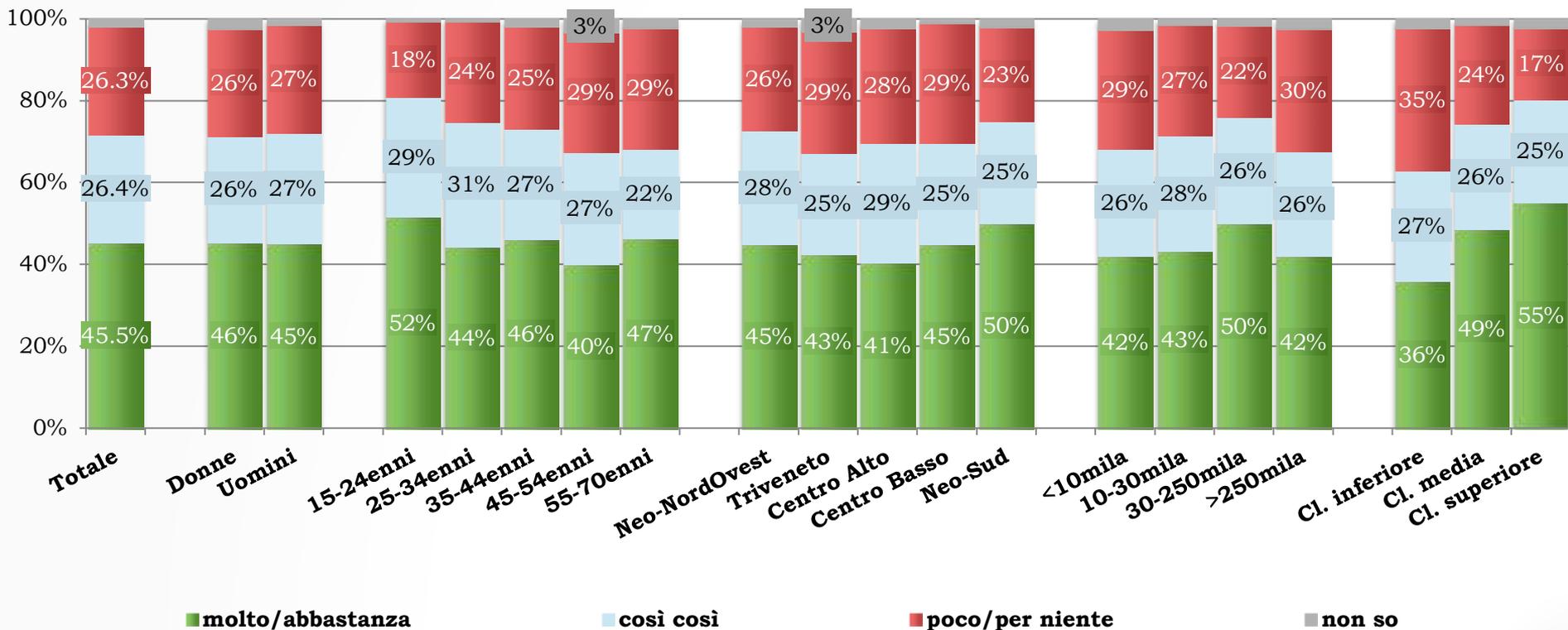


Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui

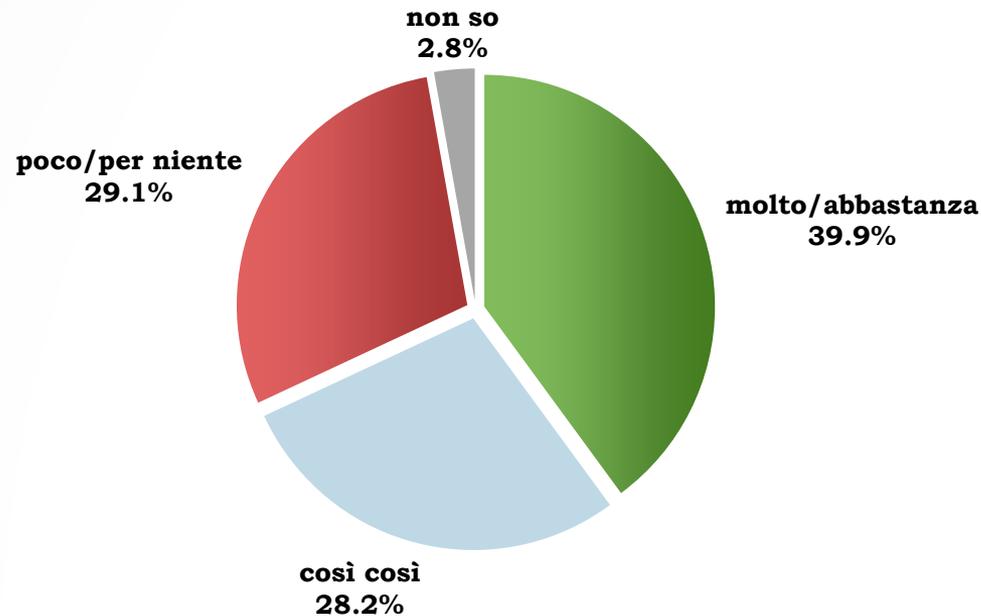


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Responsabilità sociale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche le persone, gli individui

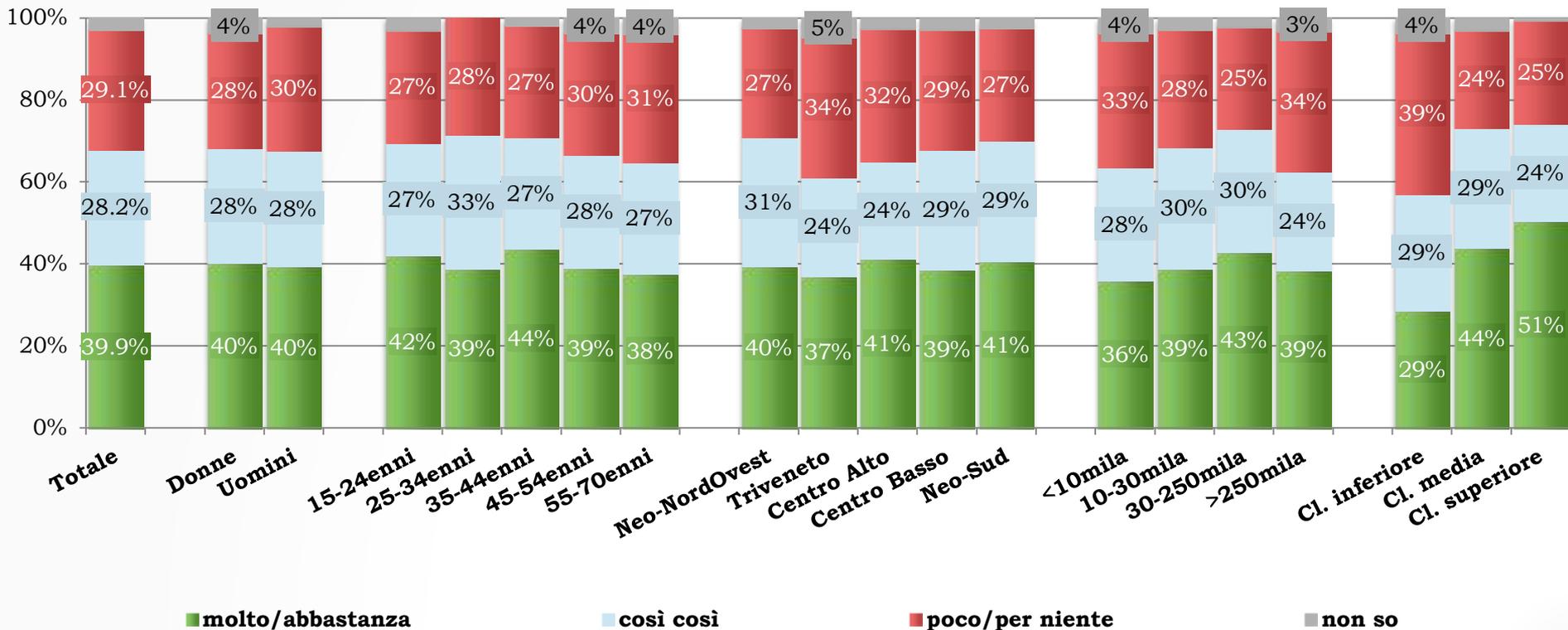


Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

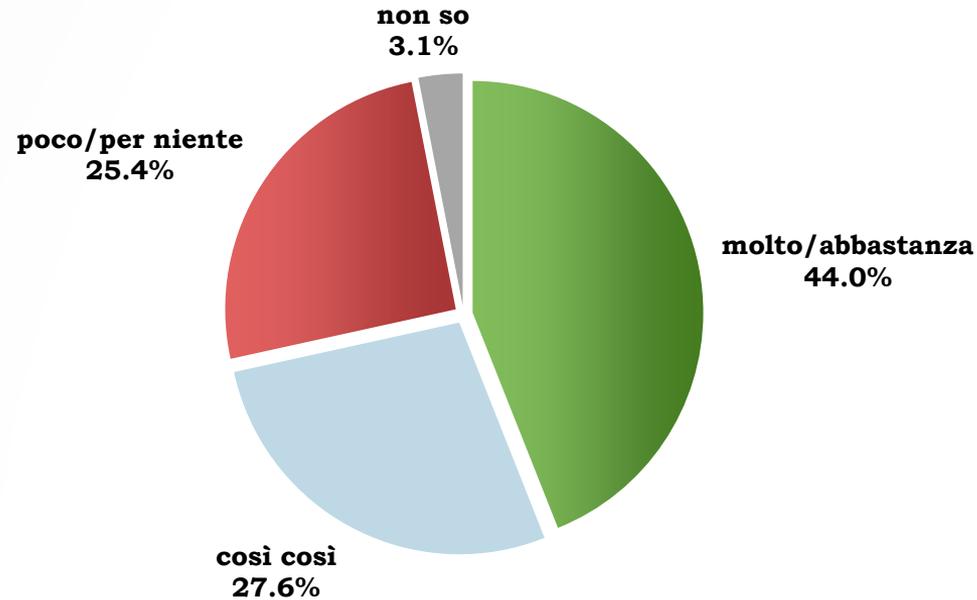


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Responsabilità ambientale, gestire con “cura” non solo l’attività, ma anche l’ambiente, gli ecosistemi

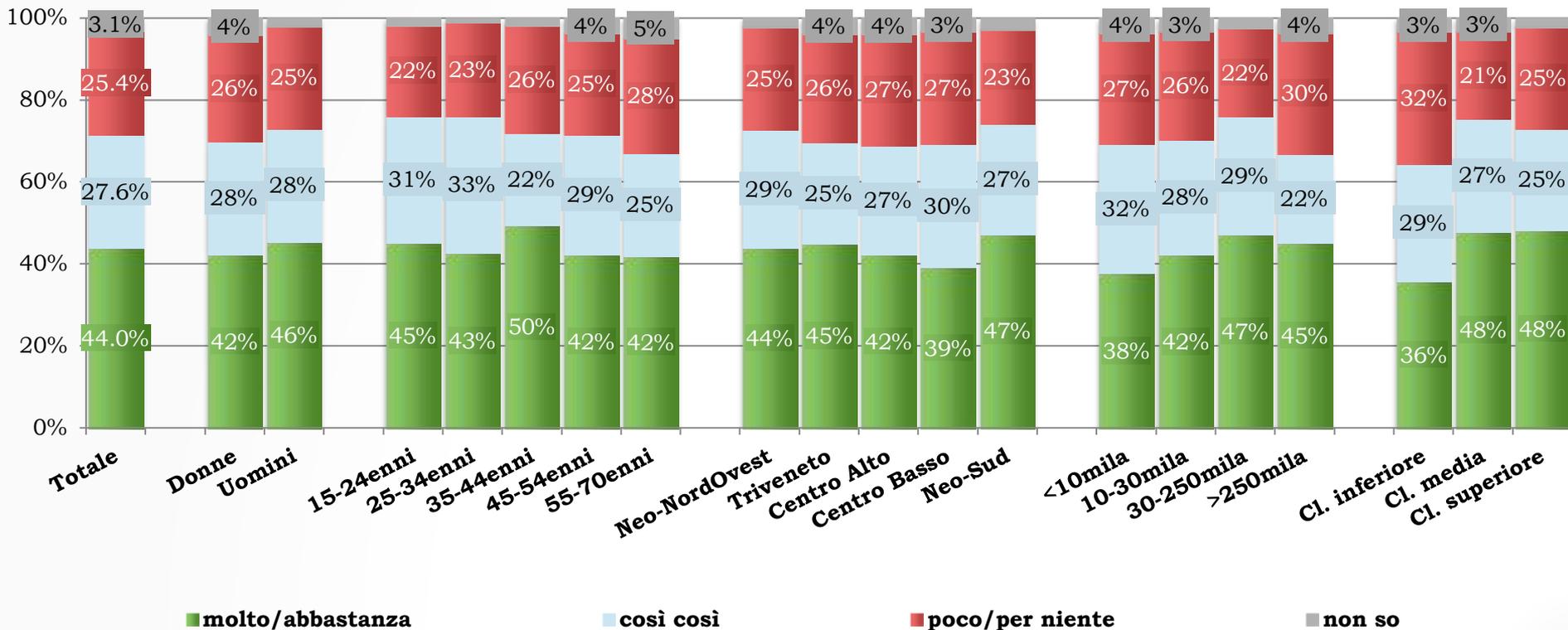


Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza

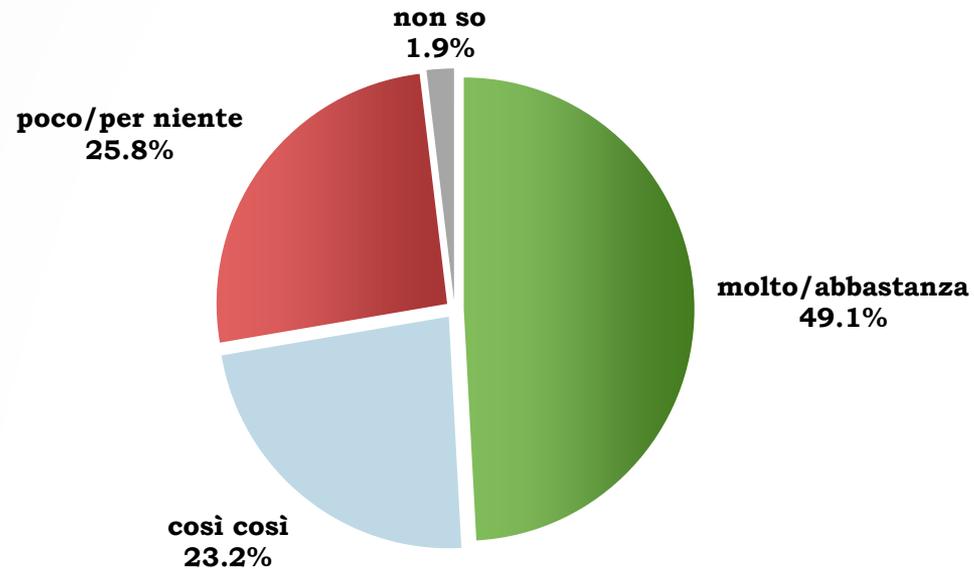


I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Valorizzazione dell'integrazione, della diversità, dell'uguaglianza

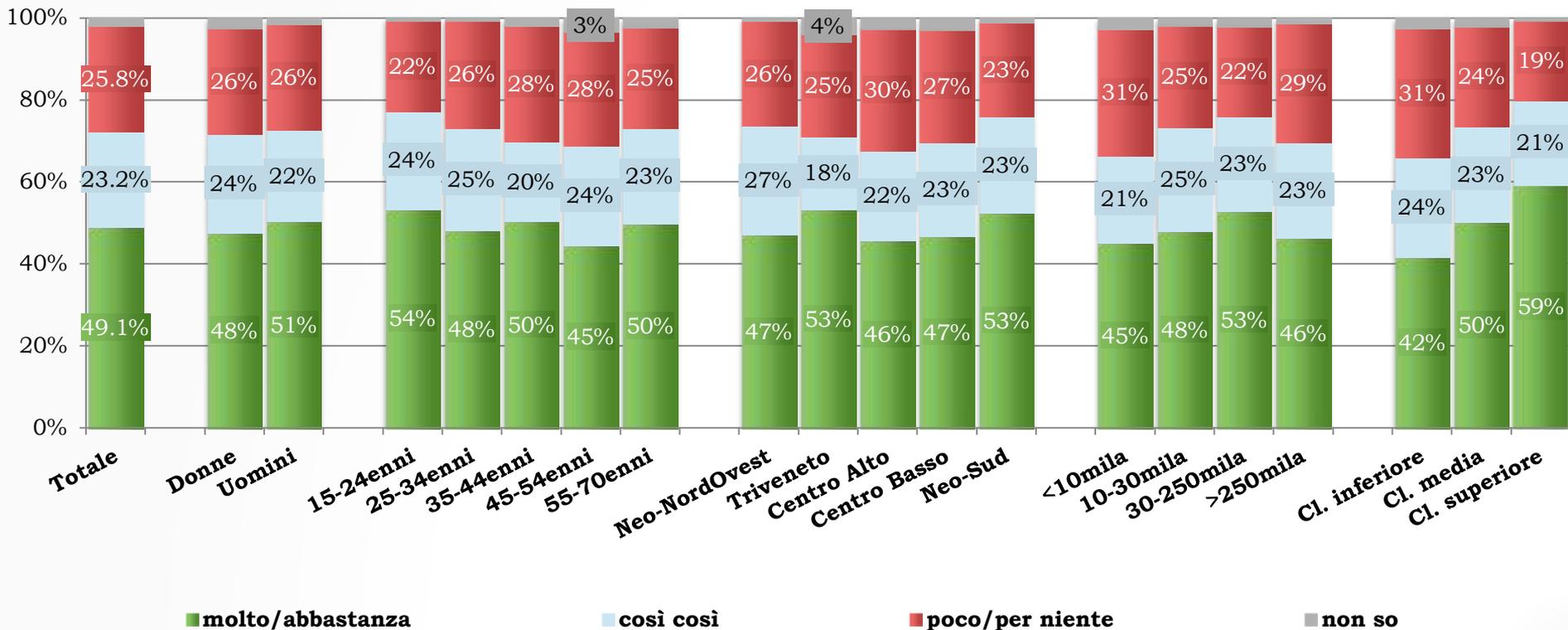


Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati



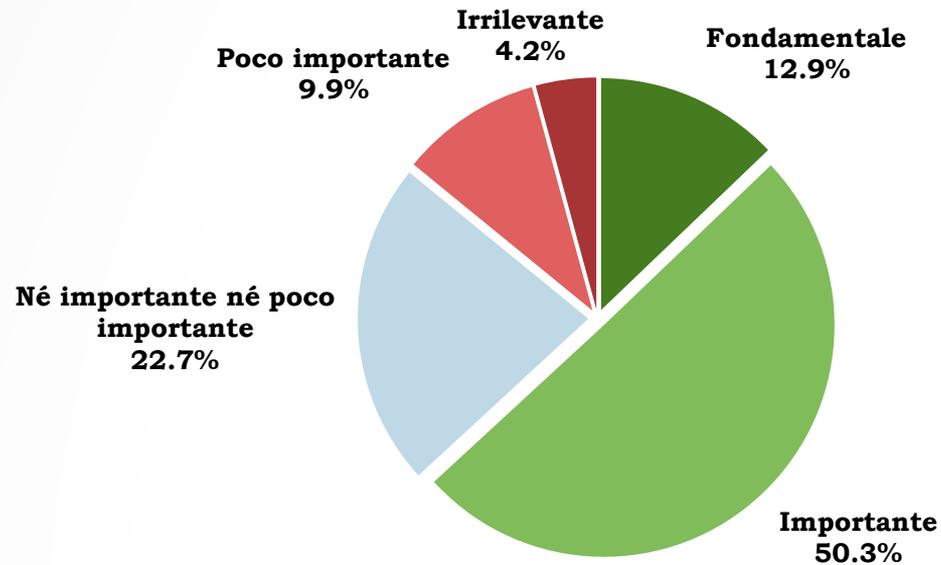
I valori promossi dai manager/dirigenti privati italiani

Valorizzazione di chi si impegna maggiormente, di chi può dare i migliori risultati

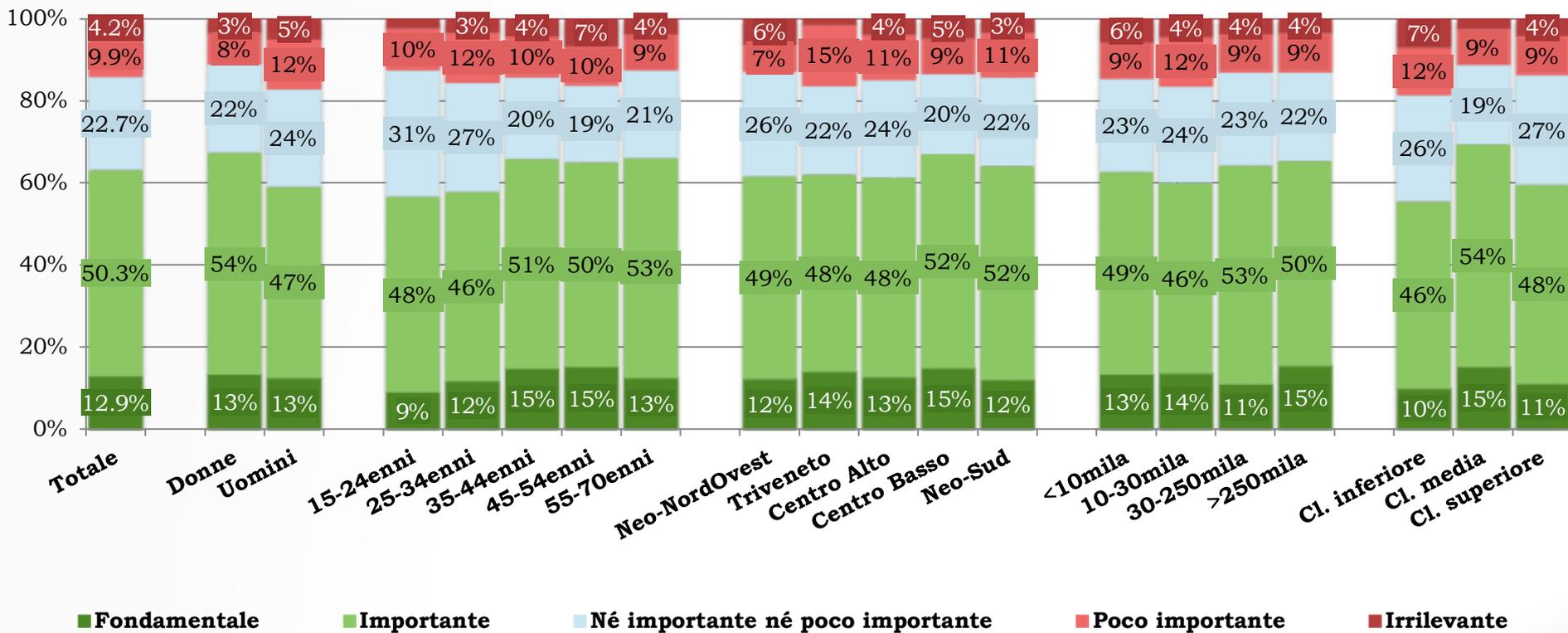


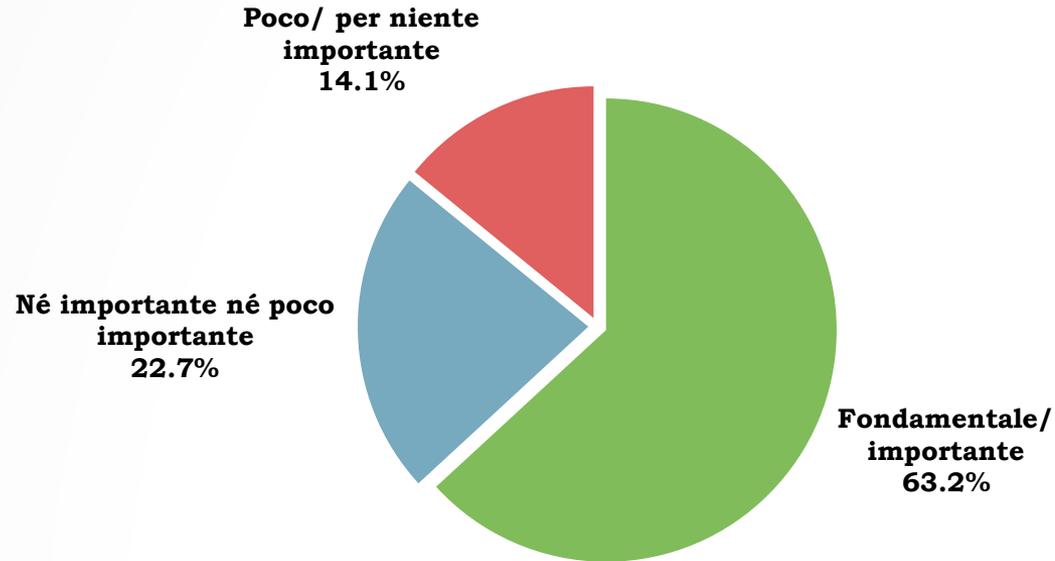
Secondo Lei, l'impatto che i manager, i dirigenti hanno sullo sviluppo e sul progresso del Paese è...

Base: totale campione

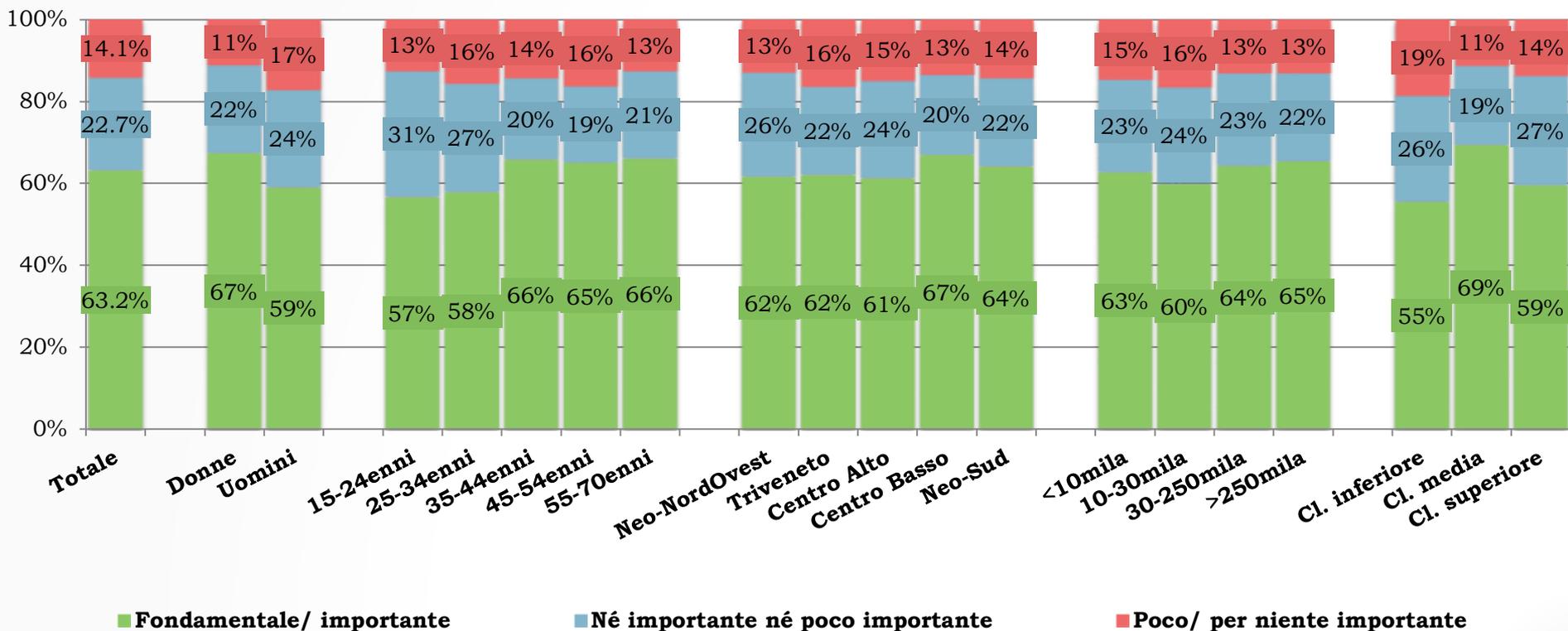


L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese

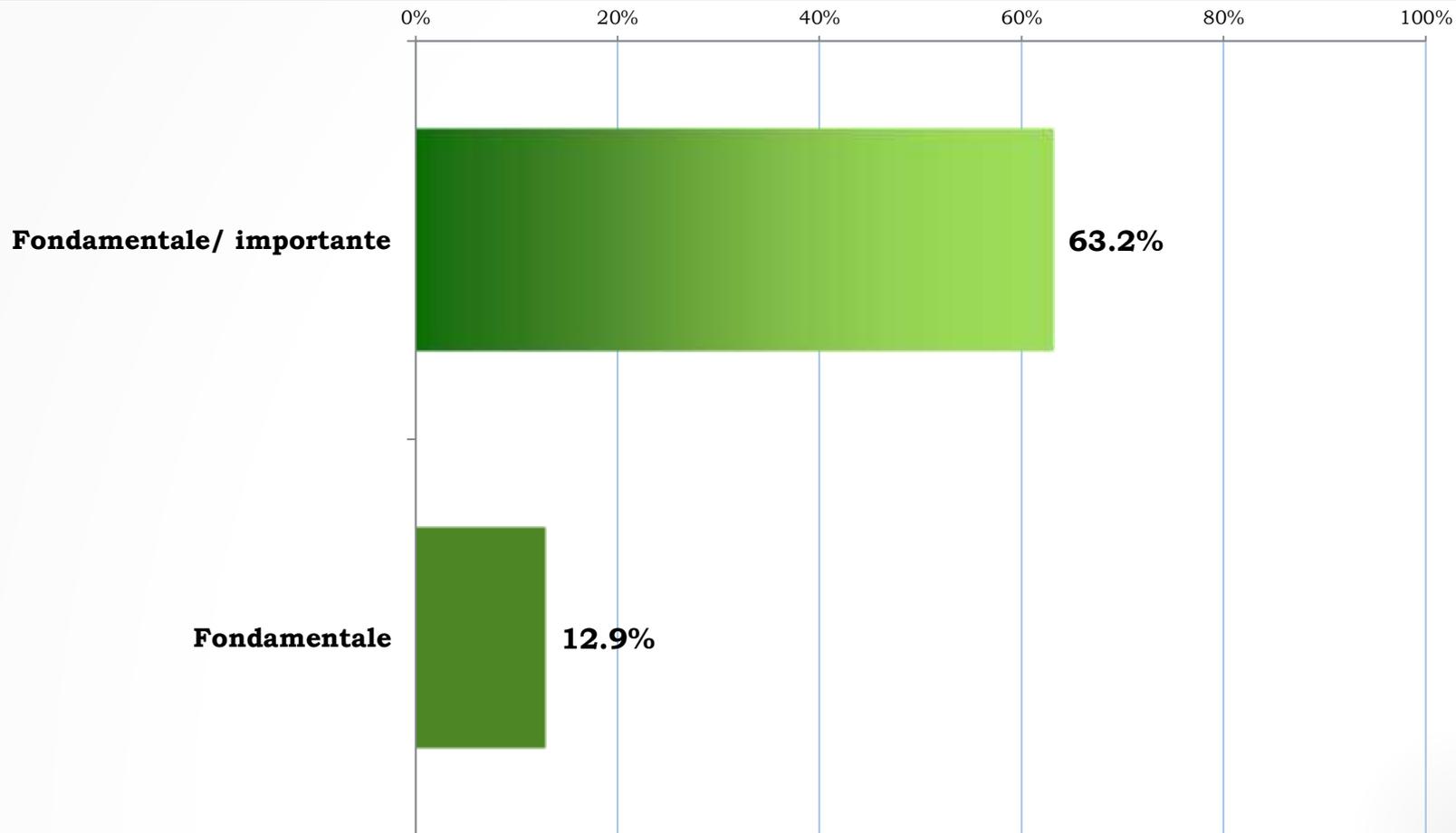




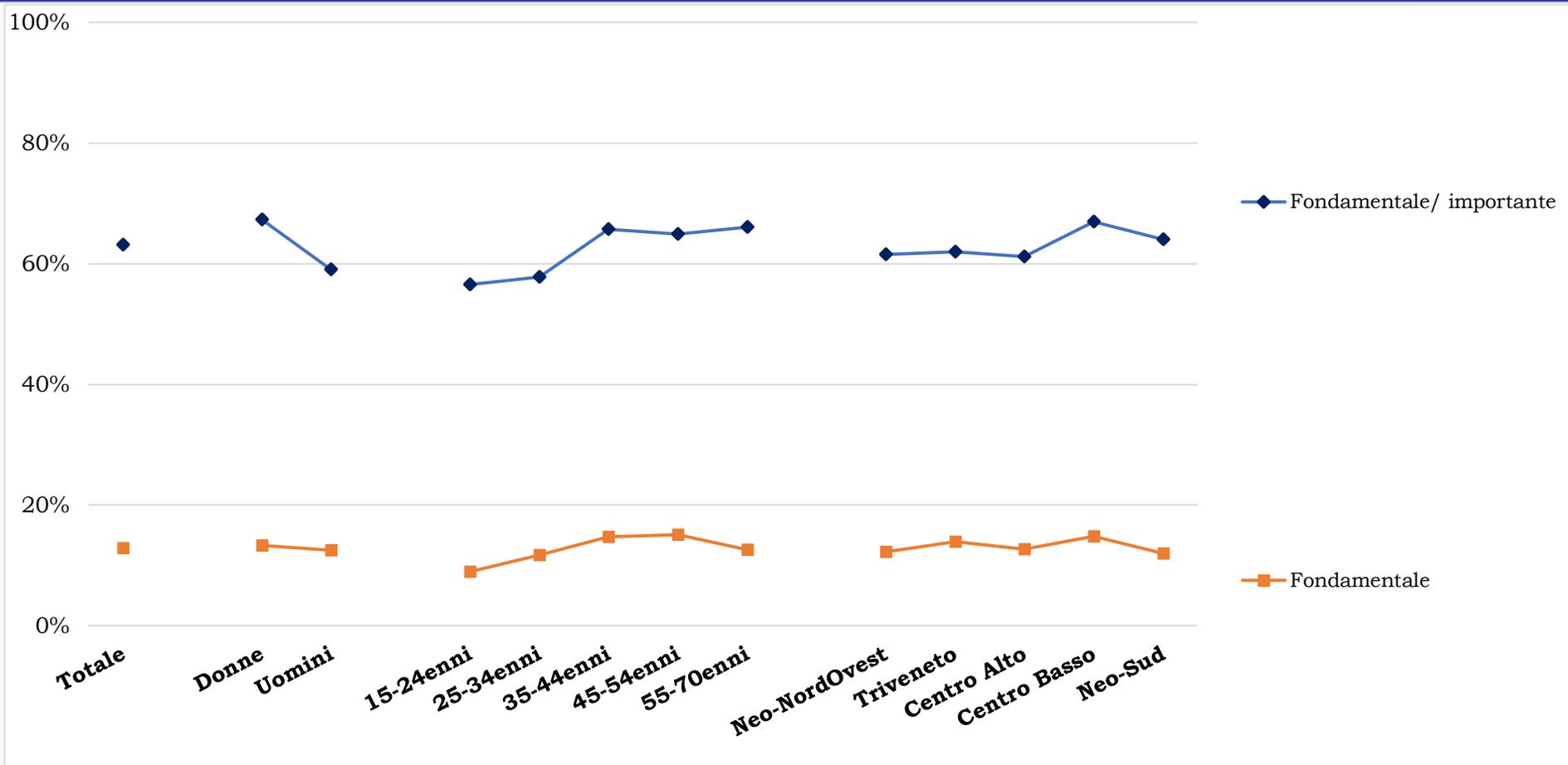
L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese



L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese

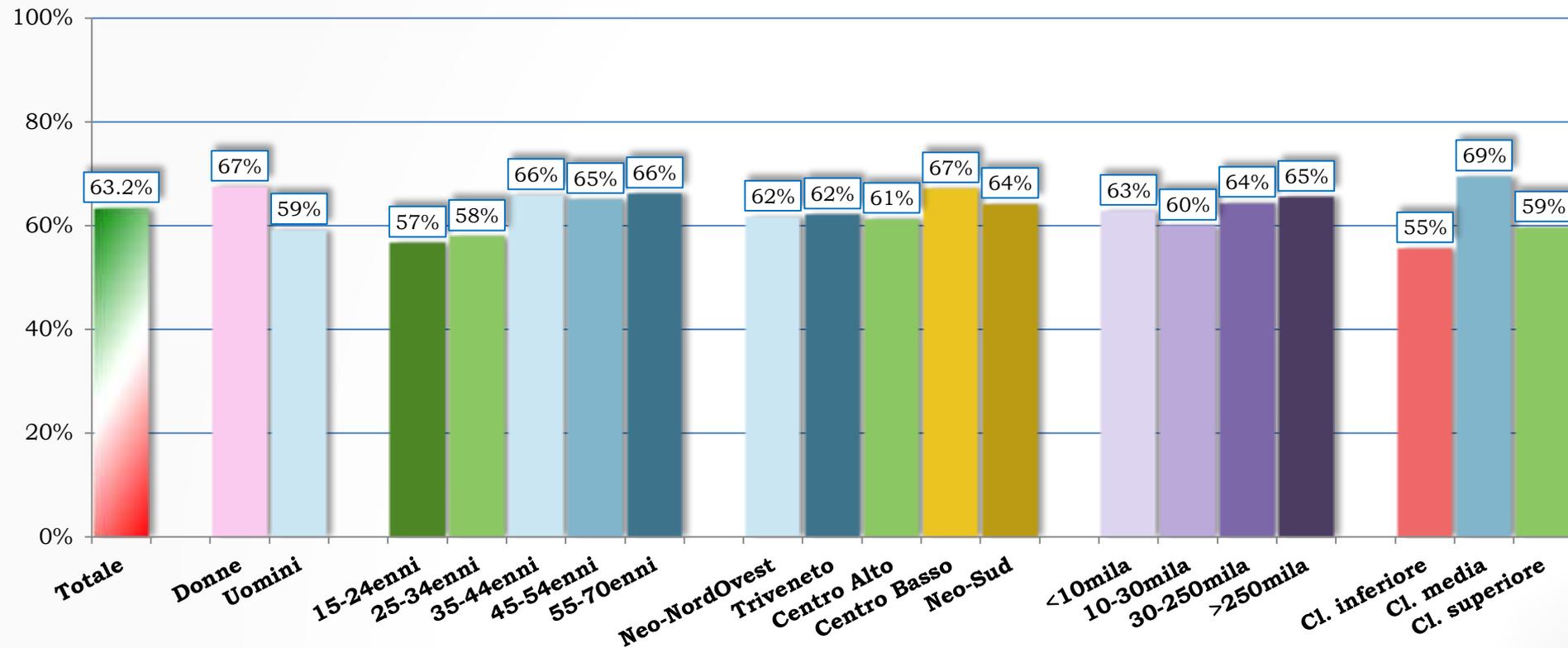


L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese



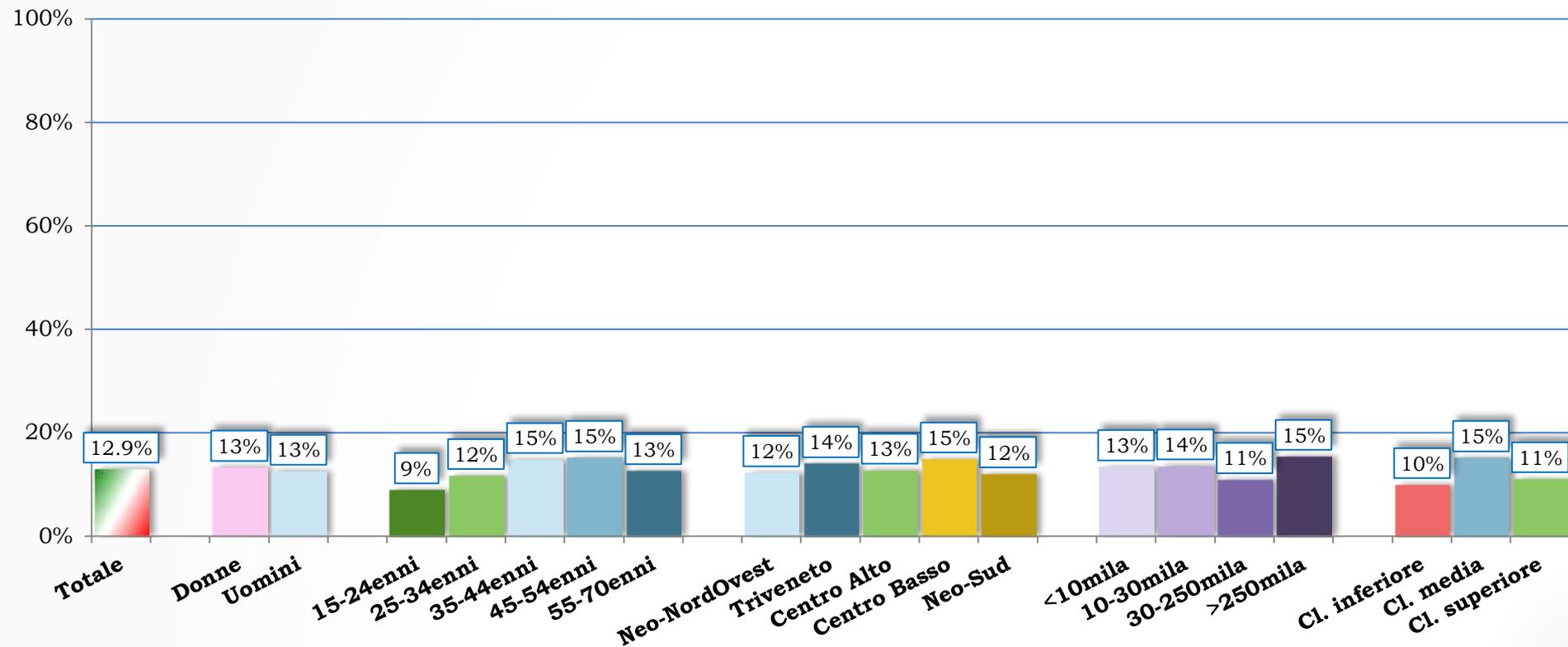
L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese

Fondamentale/ importante



L'impatto dei manager/dirigenti sullo sviluppo e sul progresso del Paese

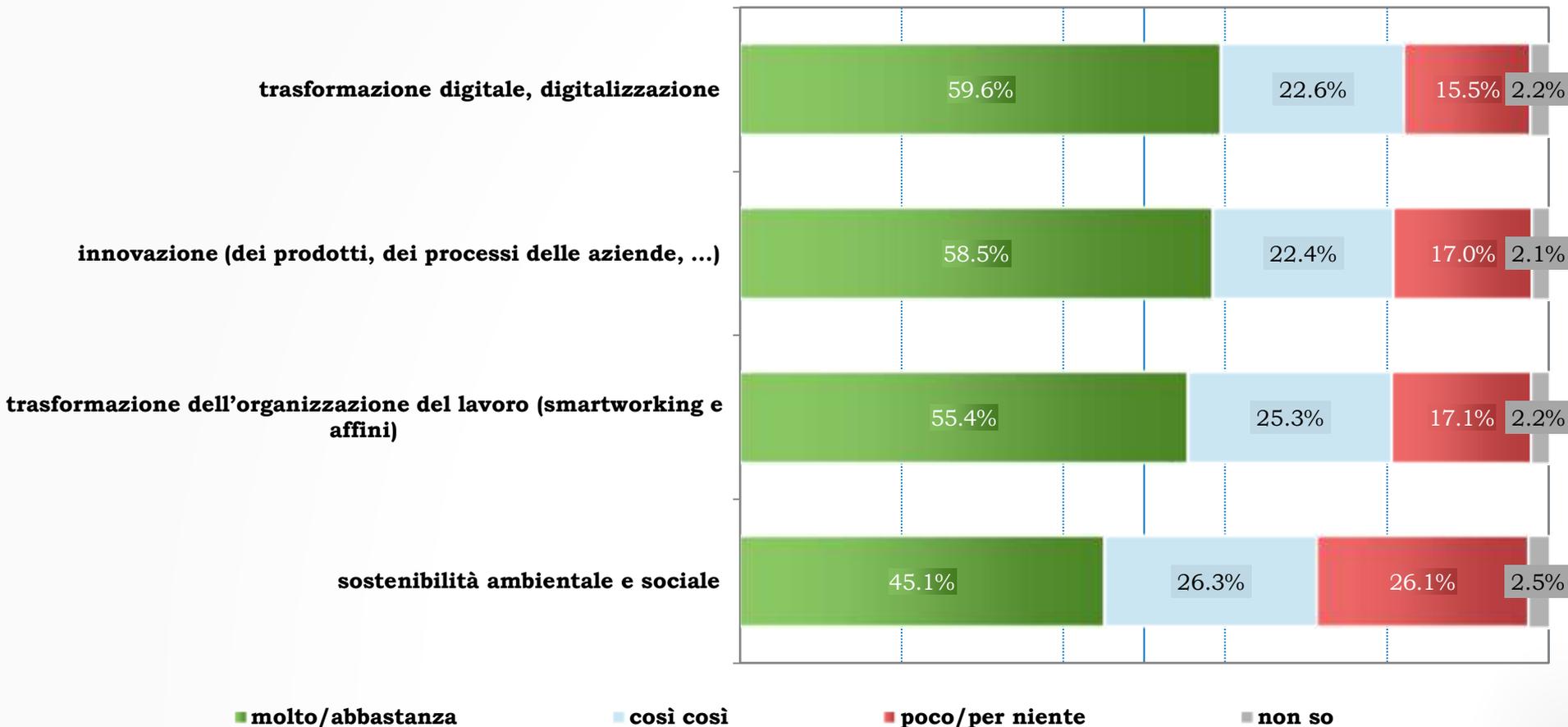
Fondamentale



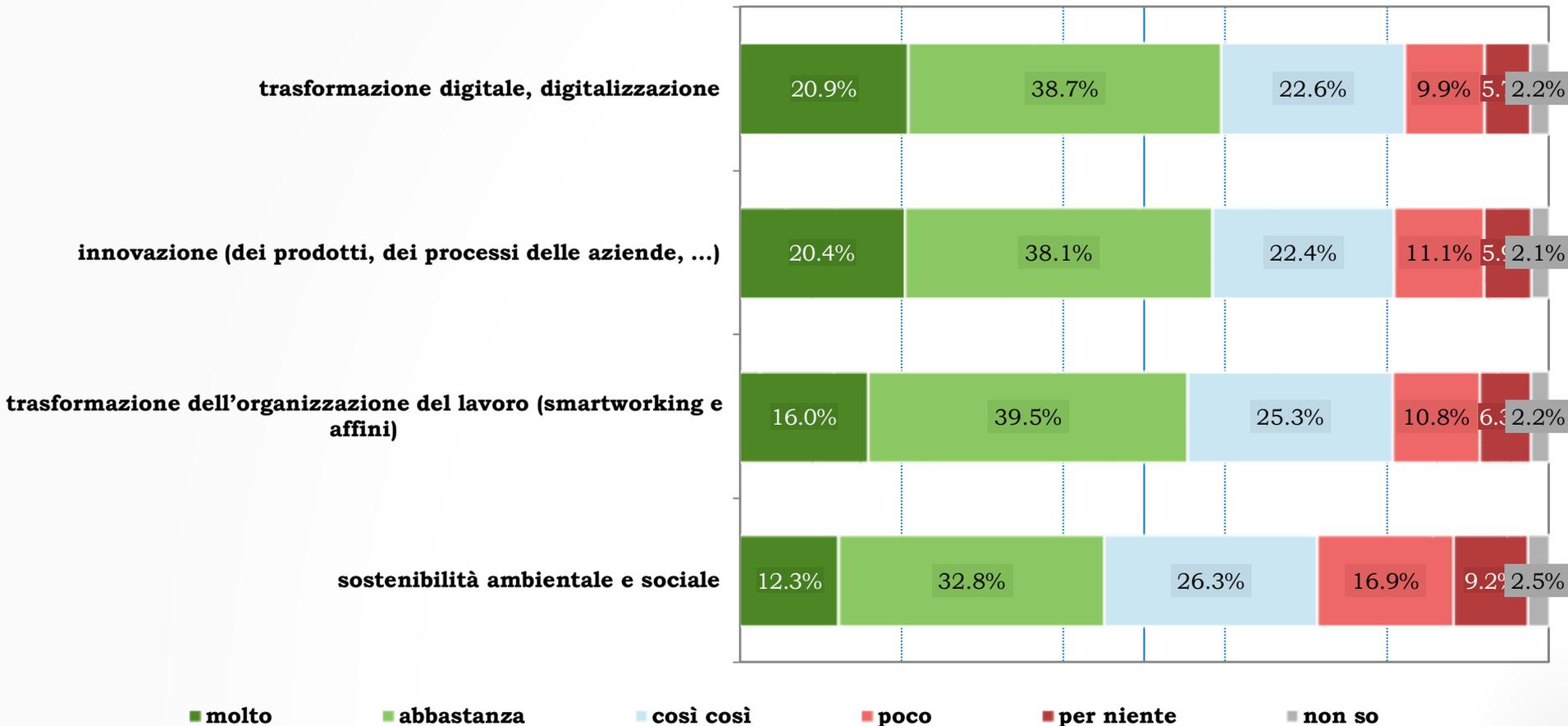
Secondo Lei il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo in merito a...

Base: totale campione

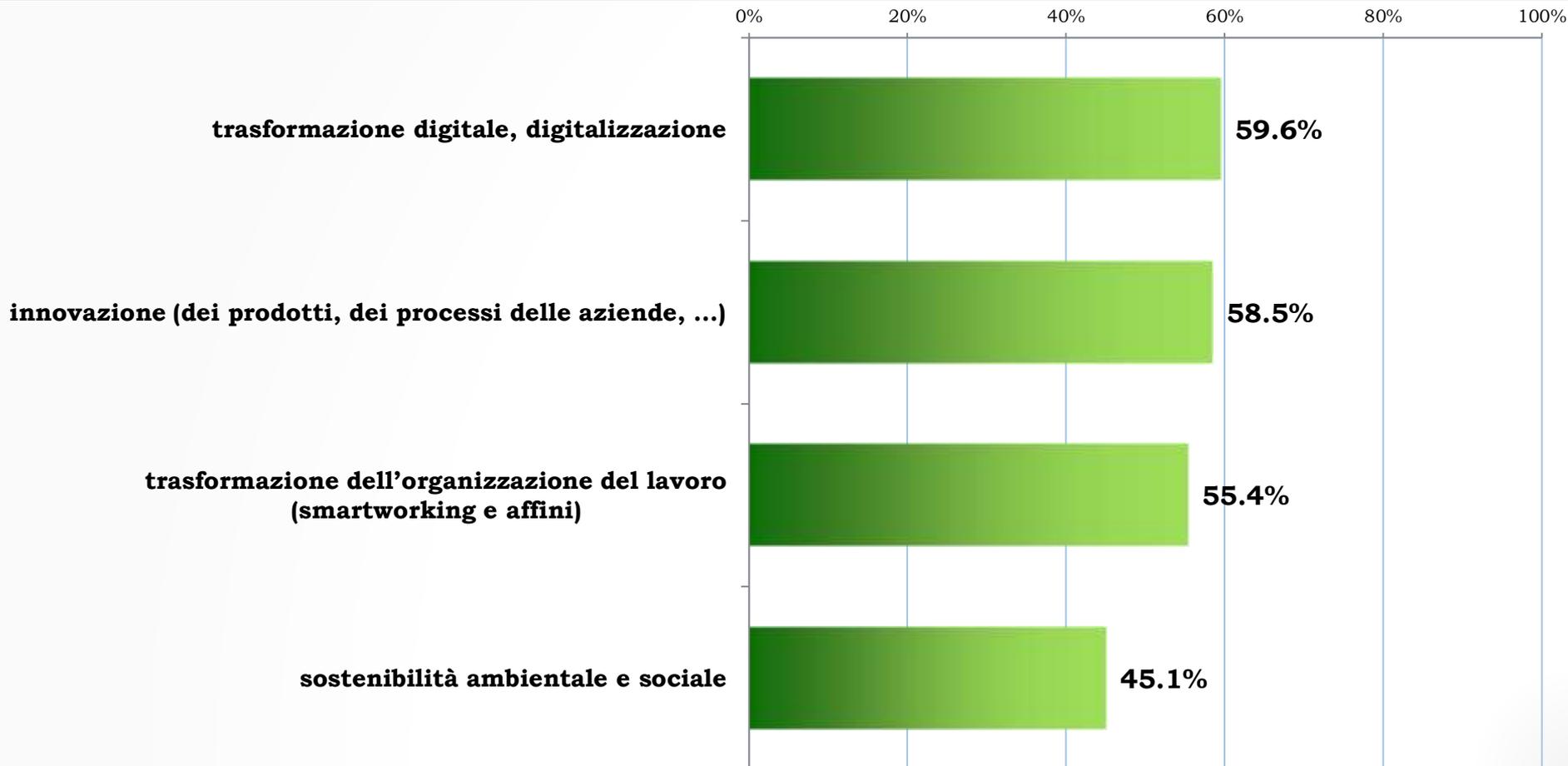
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo



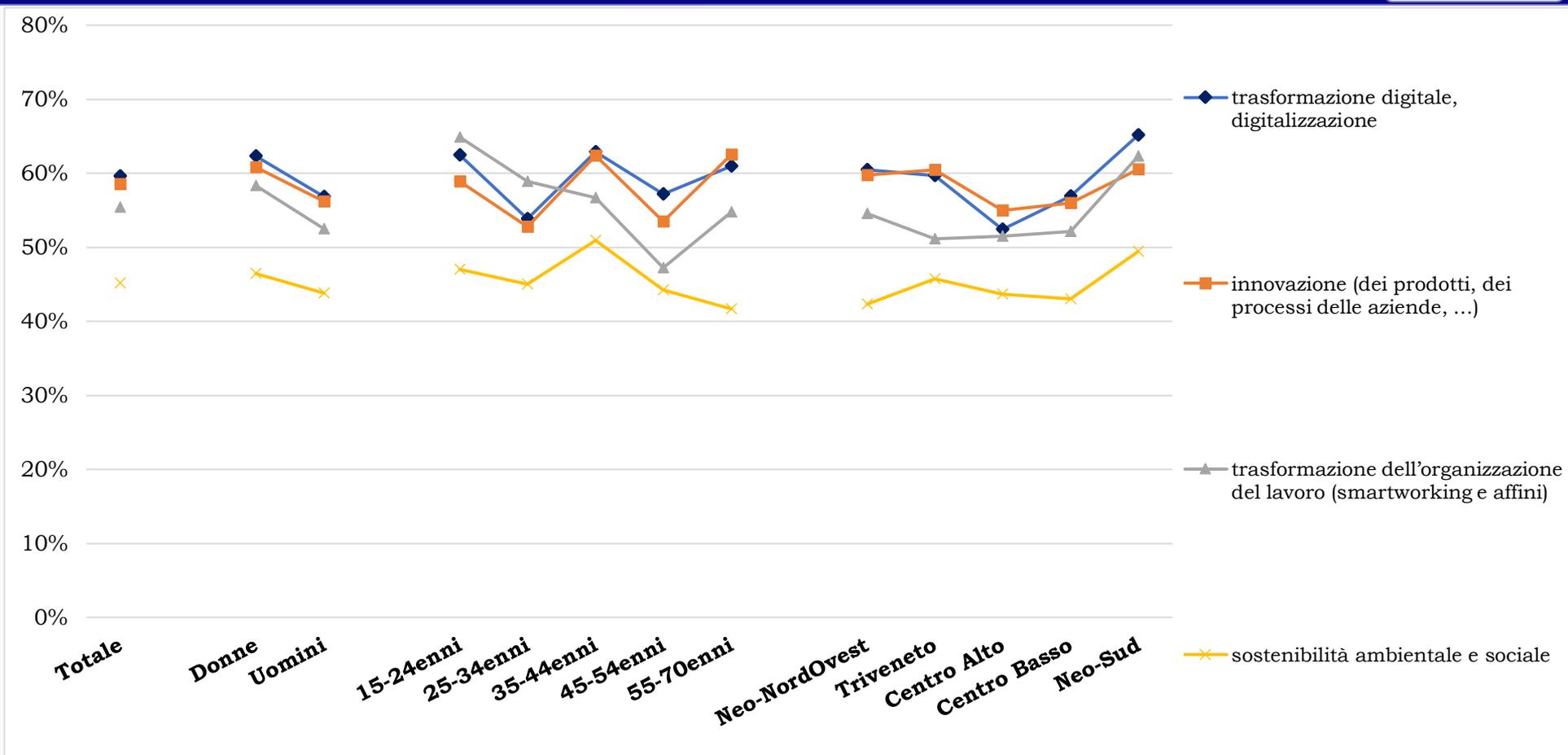
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo



Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza

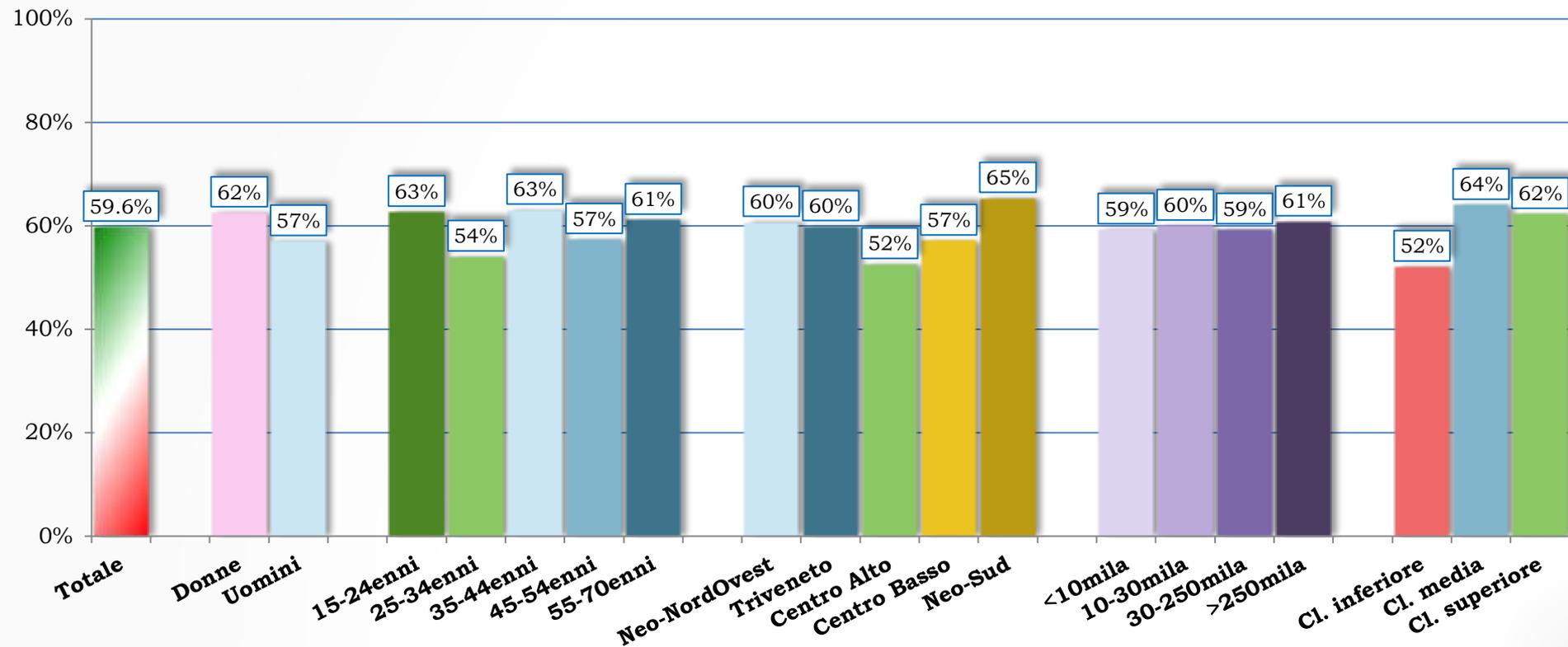


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza



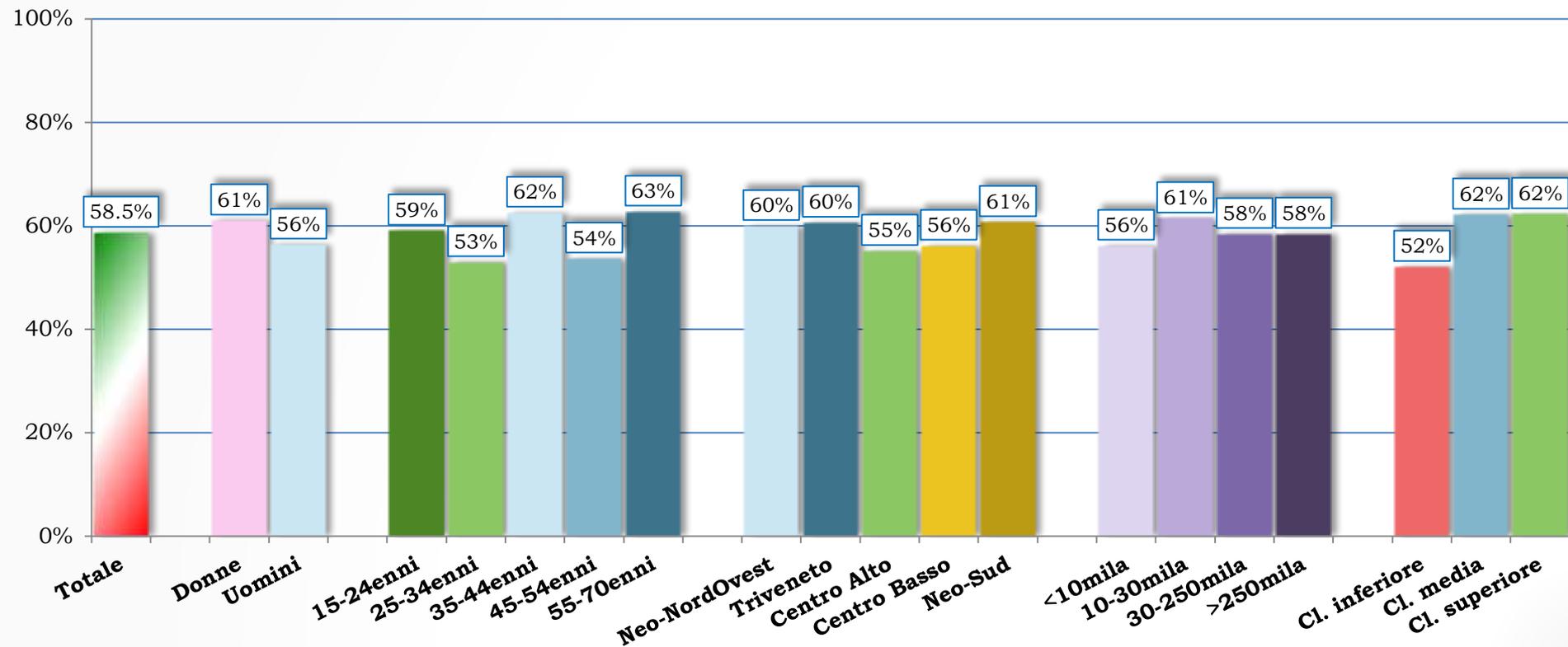
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza

trasformazione digitale, digitalizzazione



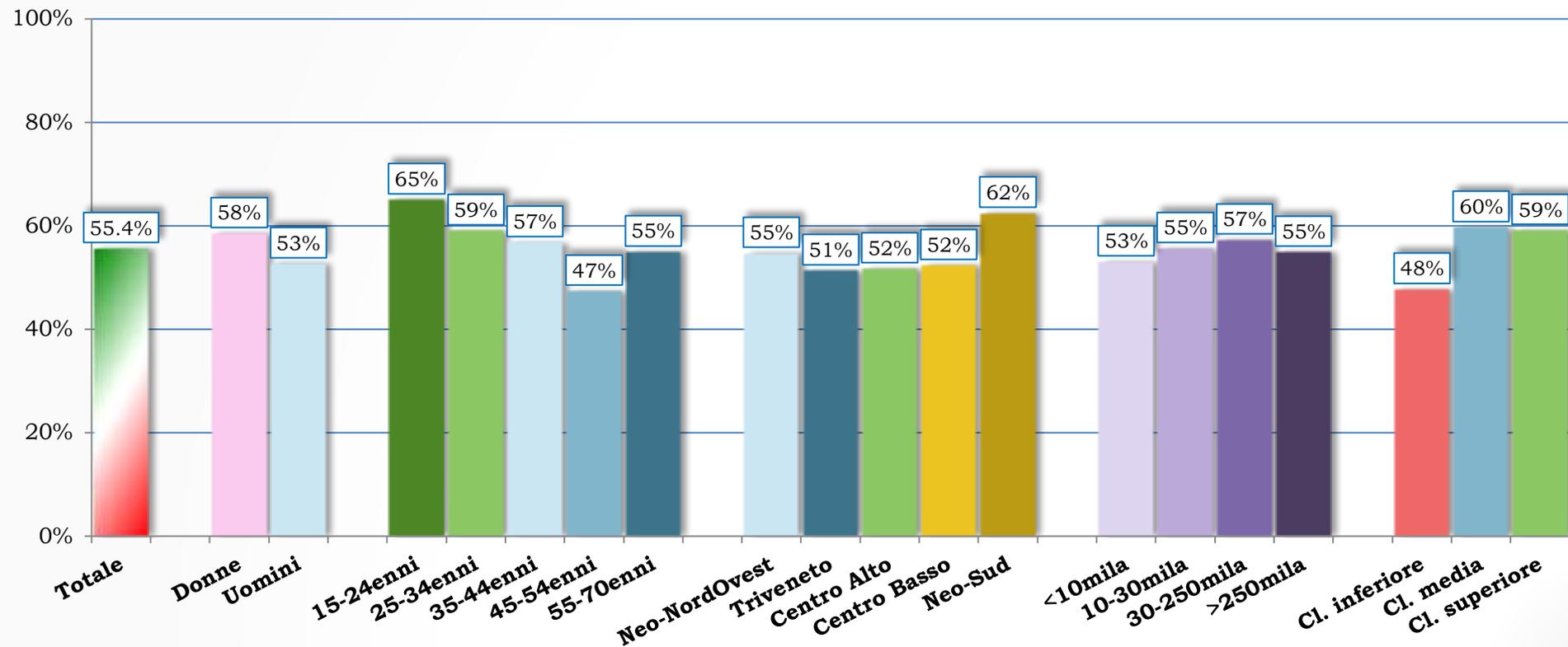
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza

innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)



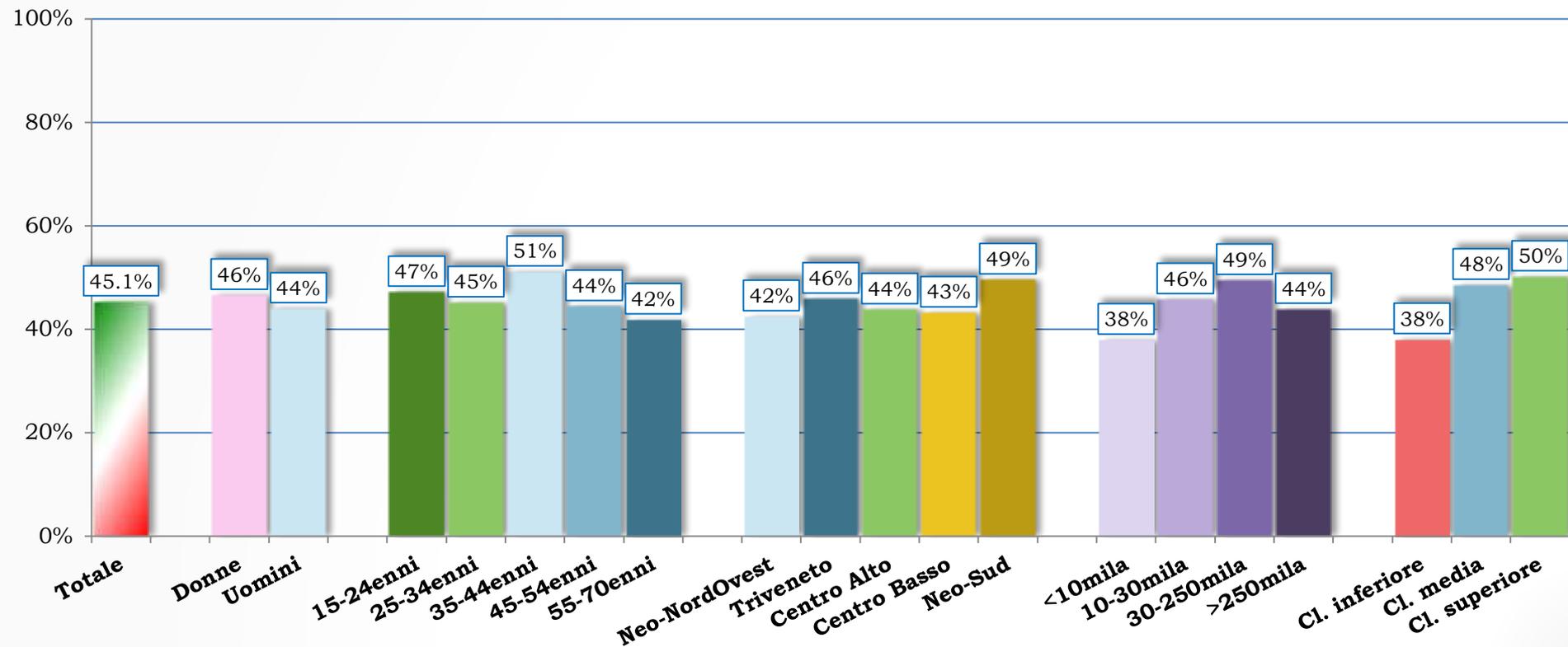
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza

trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

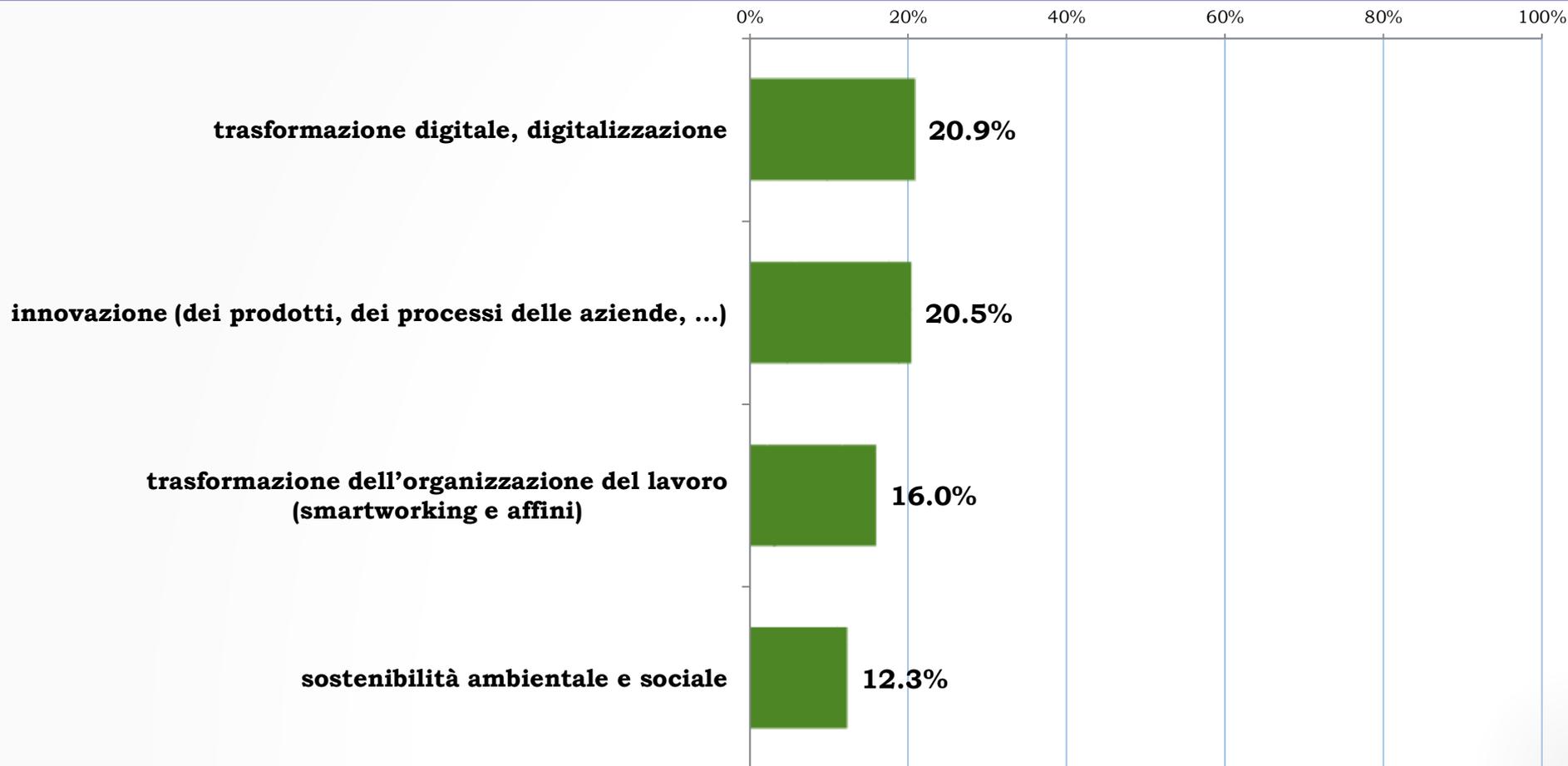


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto + abbastanza

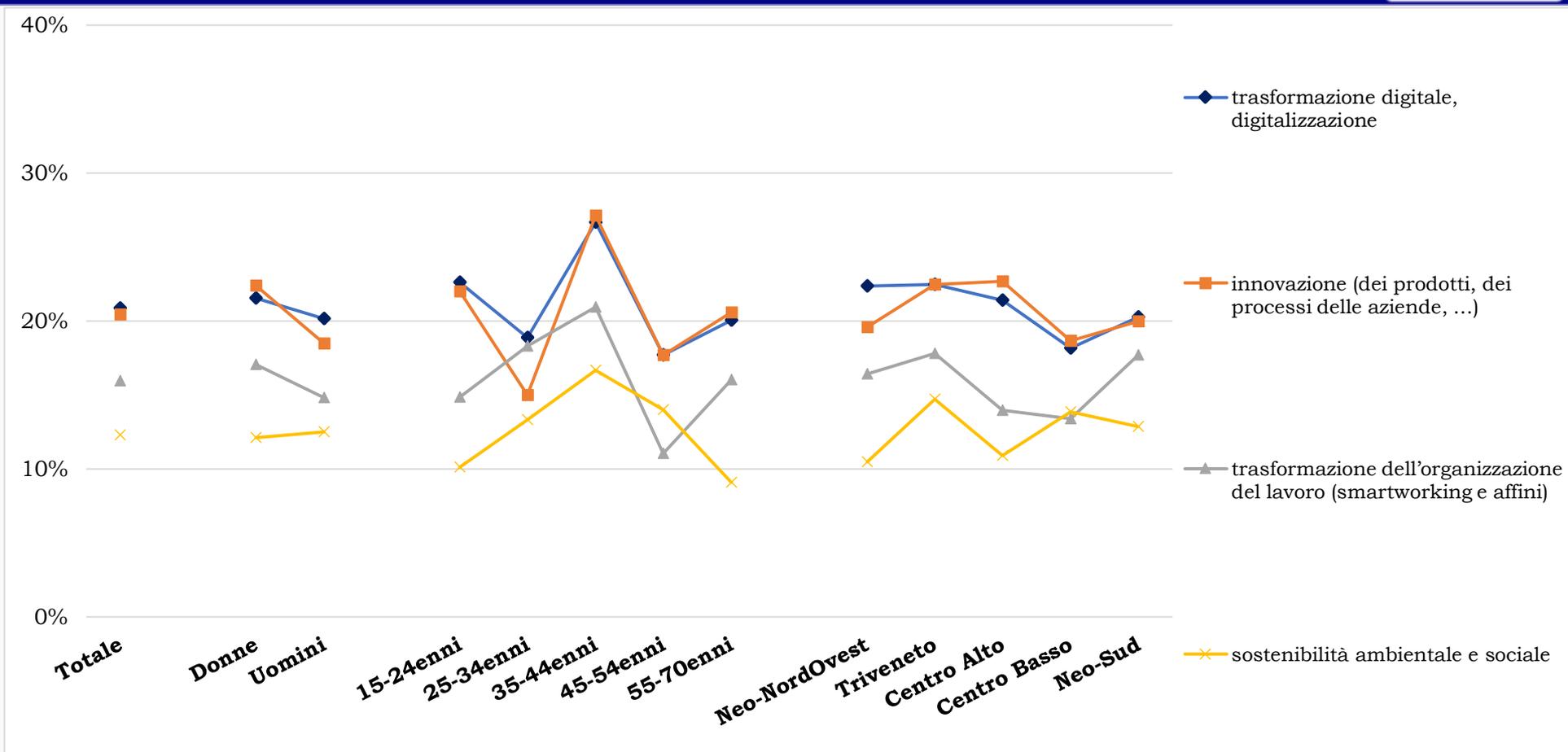
sostenibilità ambientale e sociale



Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto

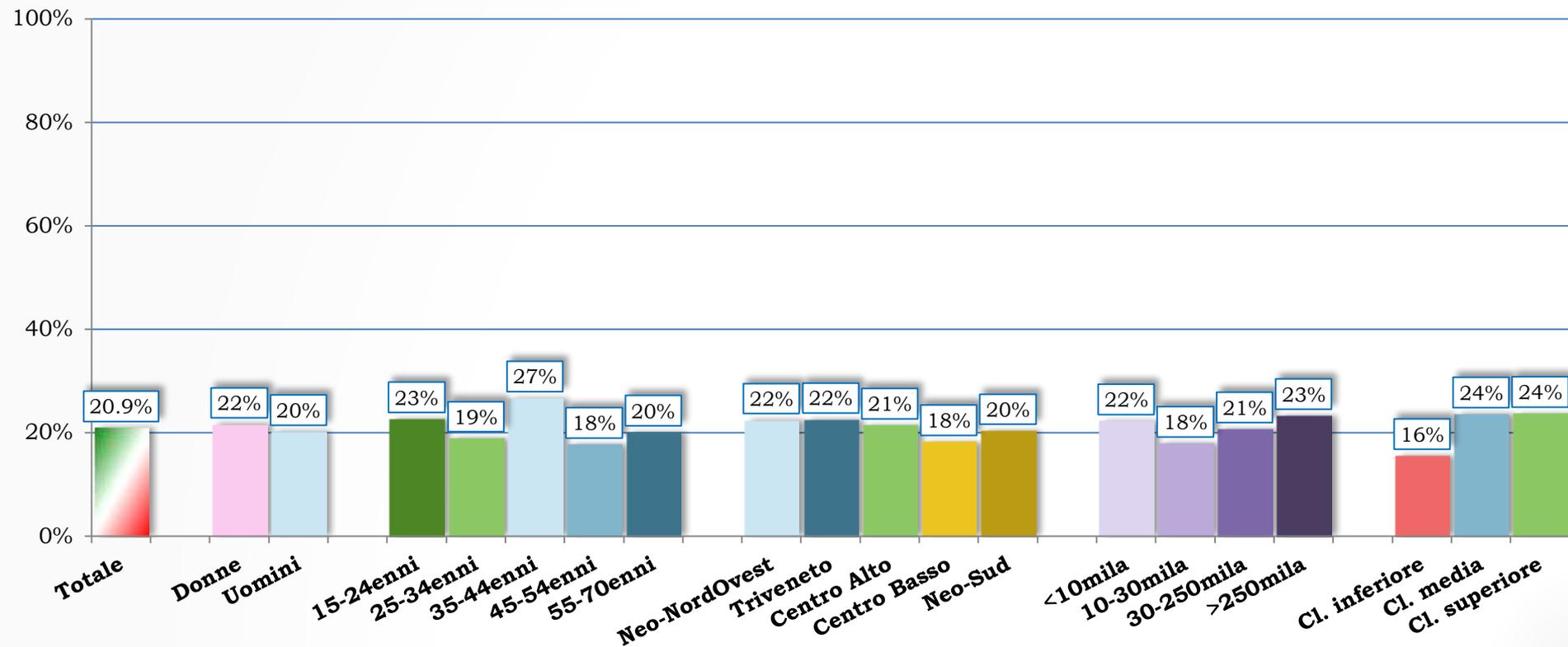


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto



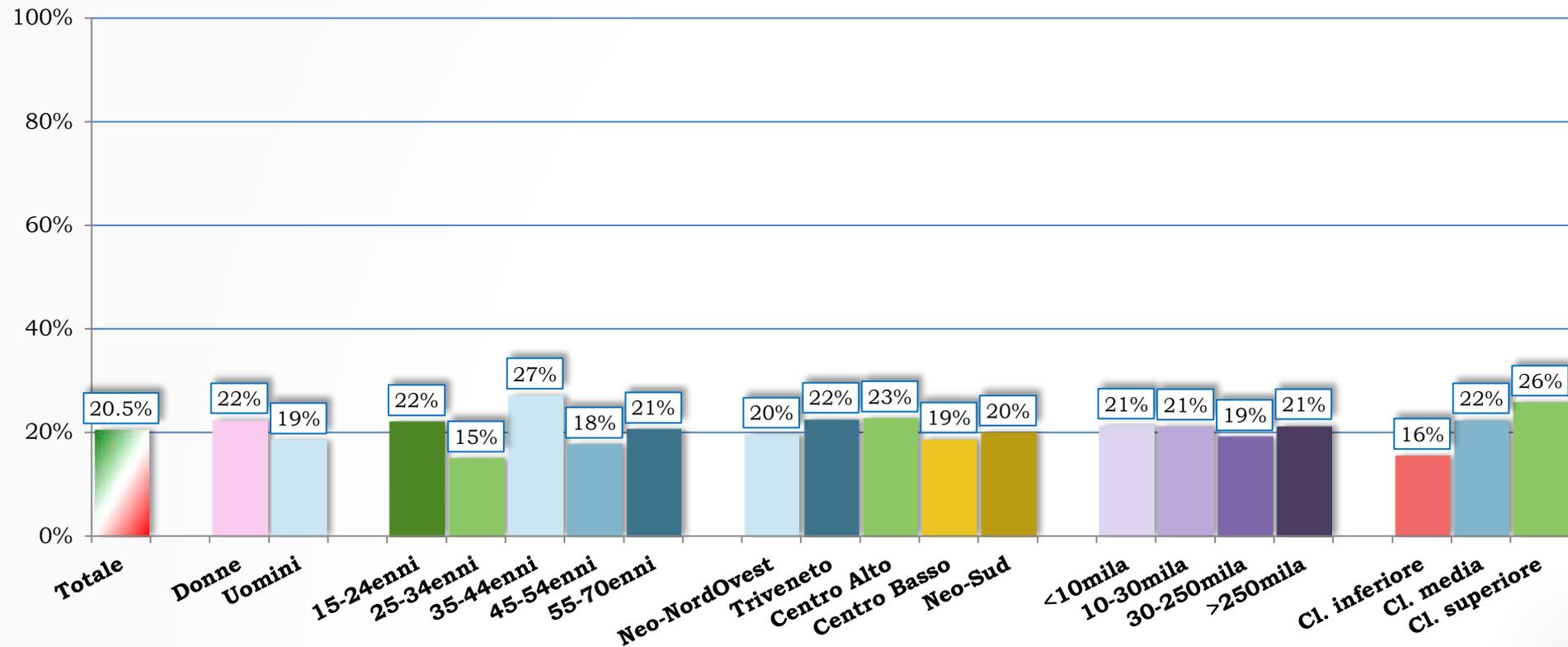
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto

trasformazione digitale, digitalizzazione



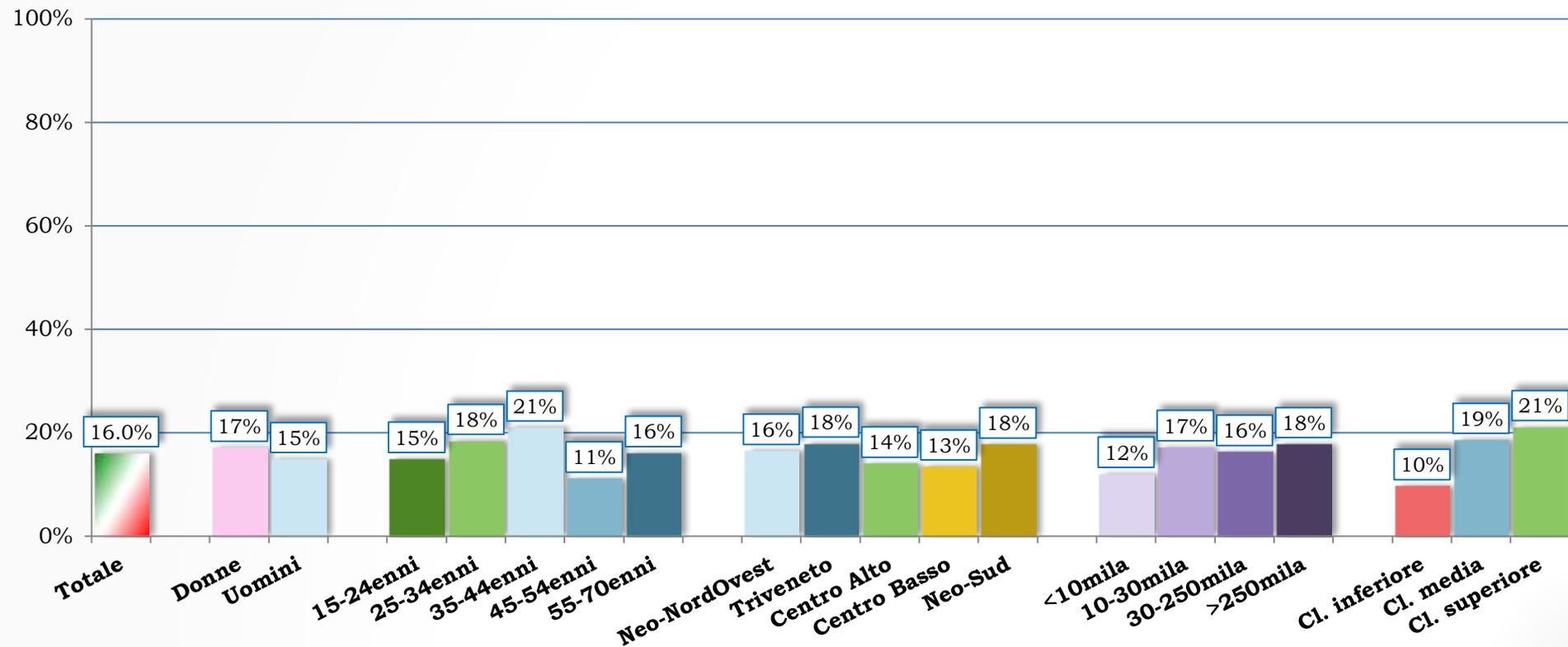
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto

innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)



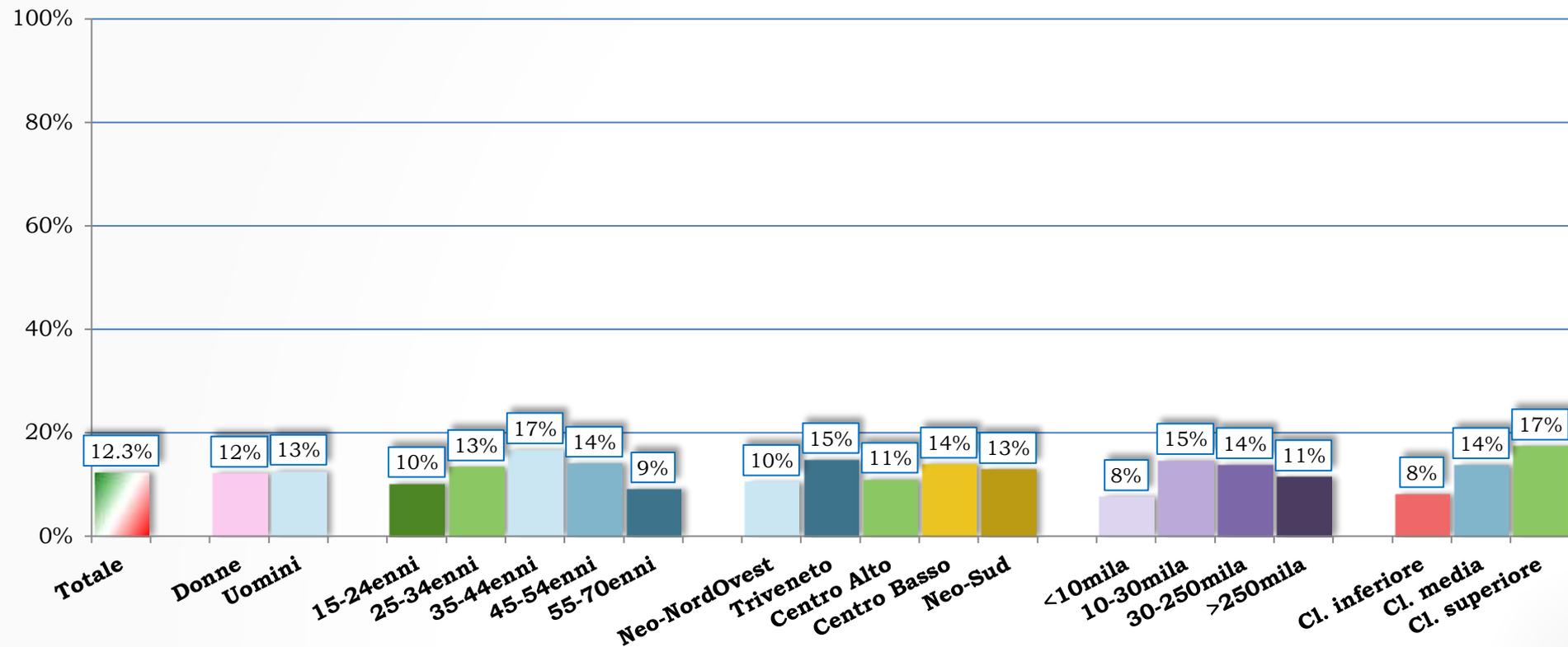
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto

trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

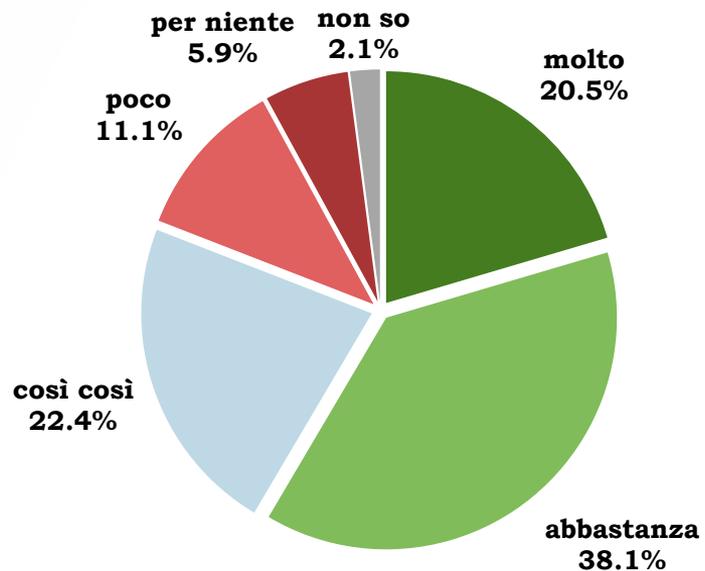


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo molto

sostenibilità ambientale e sociale

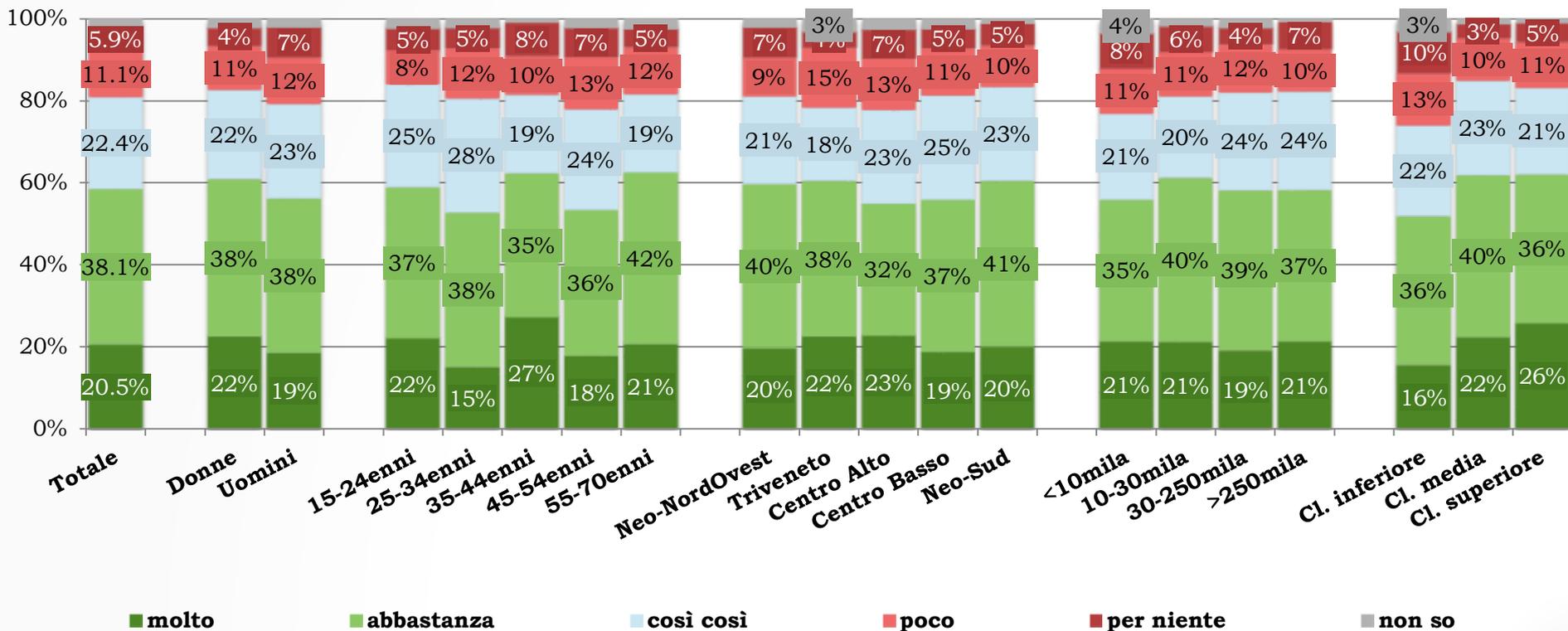


innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)

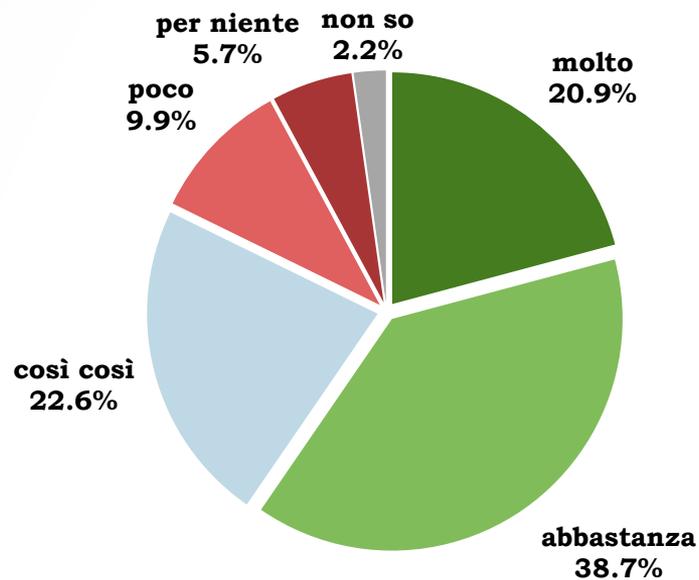


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)

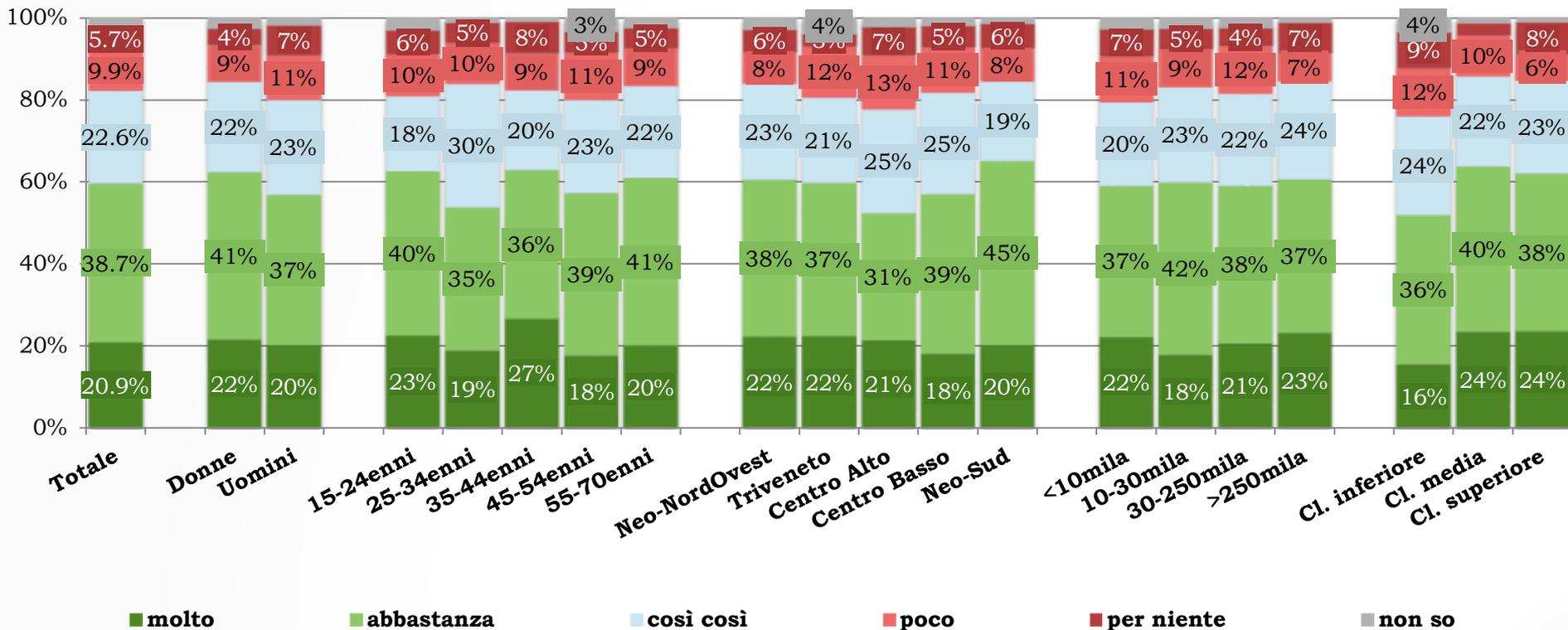


trasformazione digitale, digitalizzazione

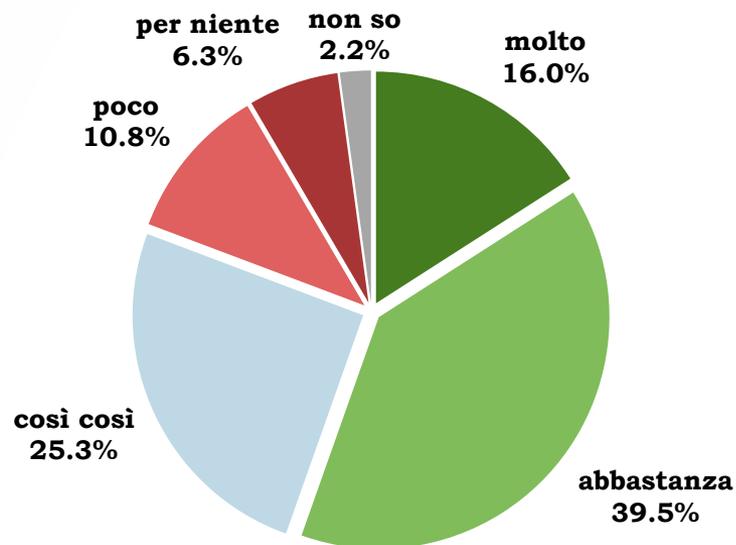


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

trasformazione digitale, digitalizzazione

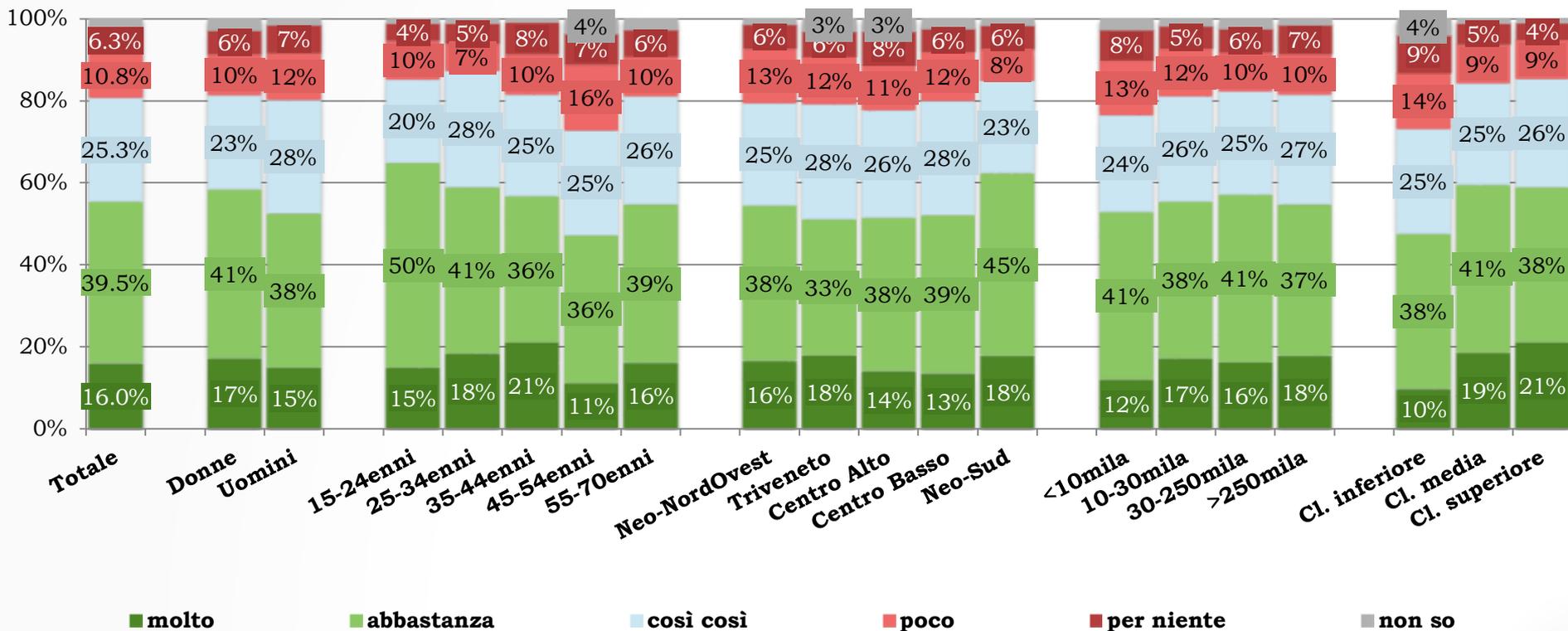


trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

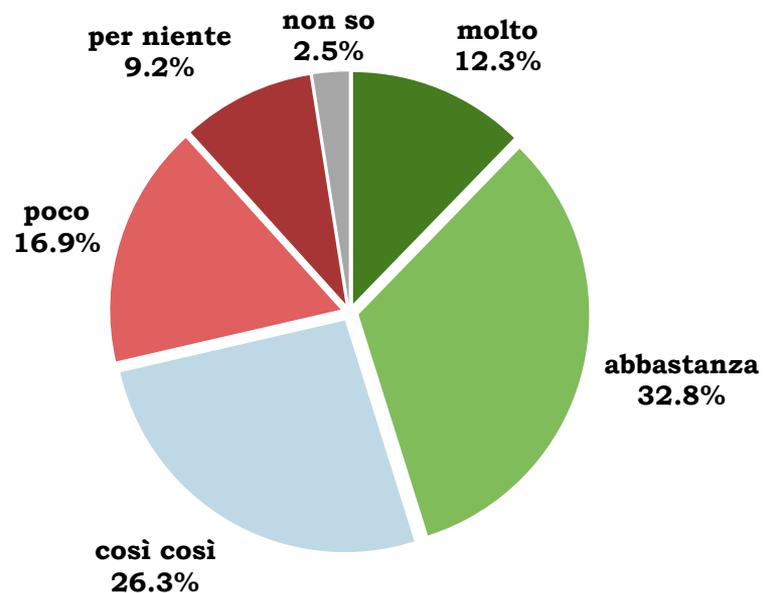


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

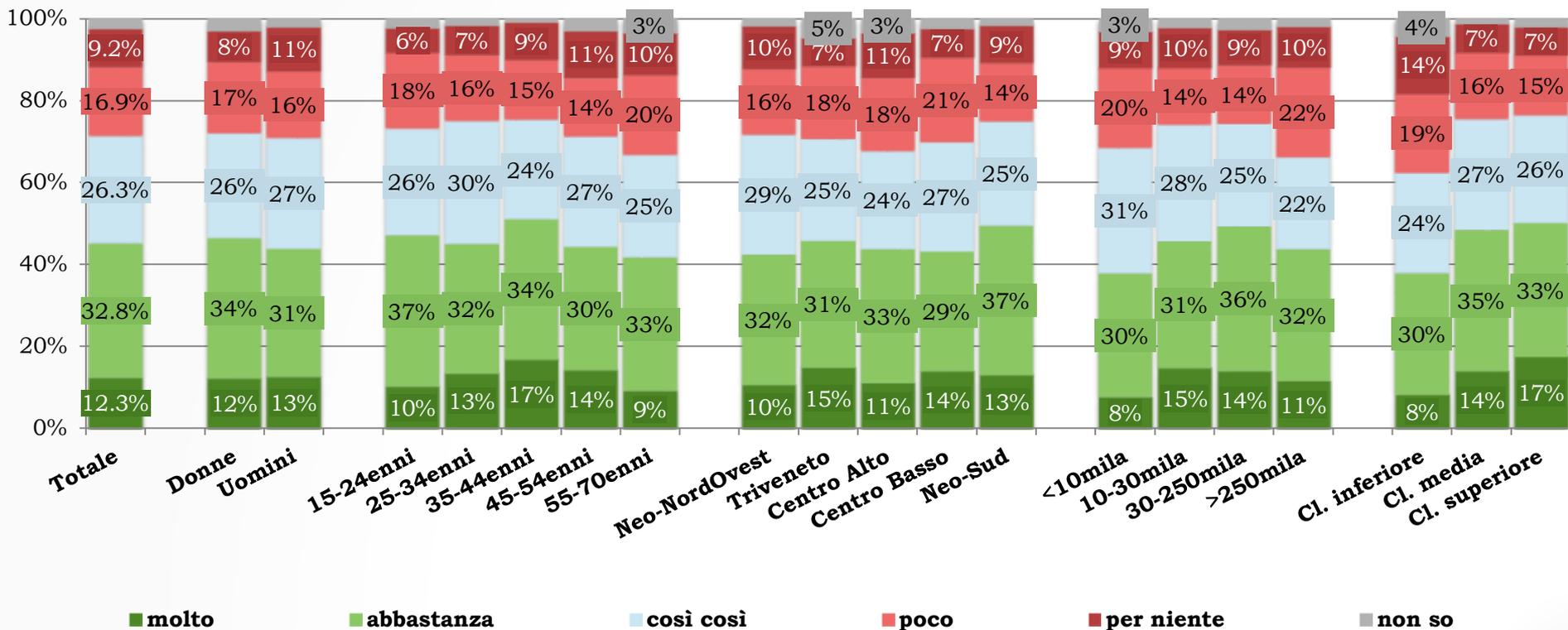


sostenibilità ambientale e sociale



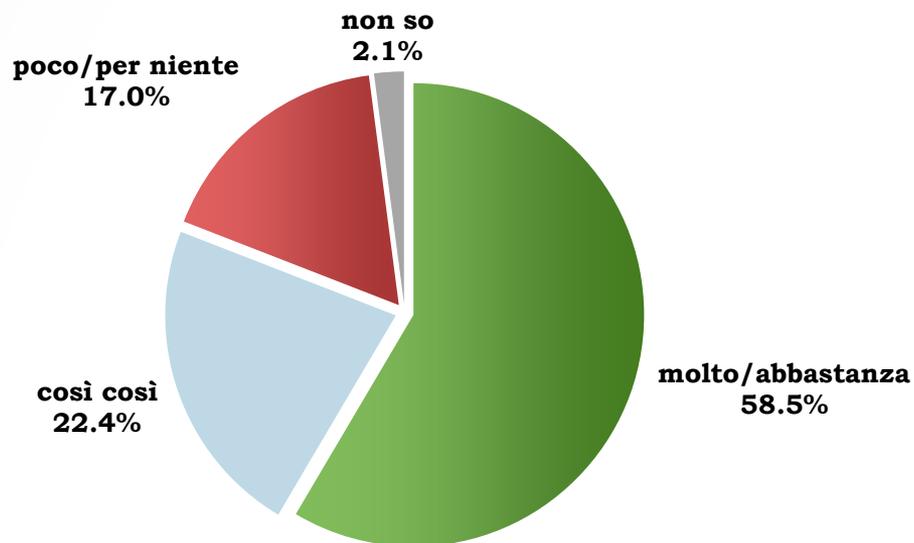
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

sostenibilità ambientale e sociale



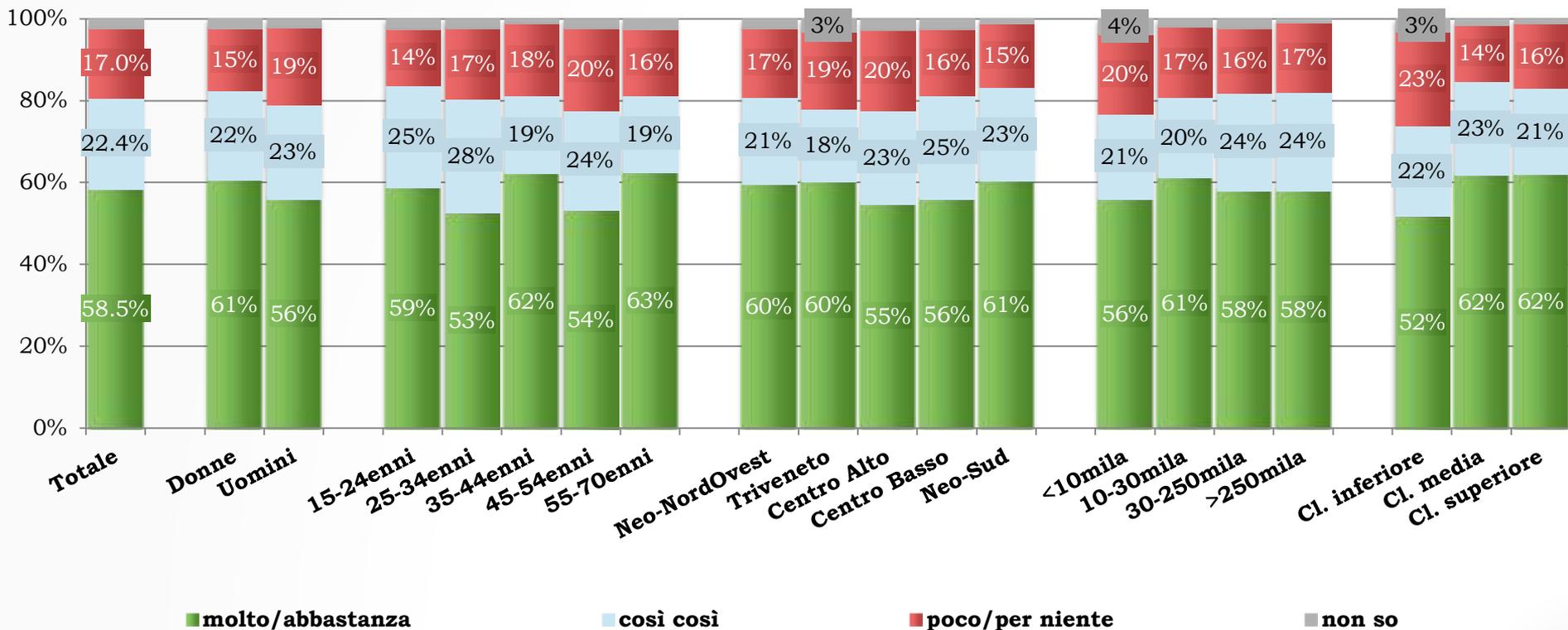
Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)

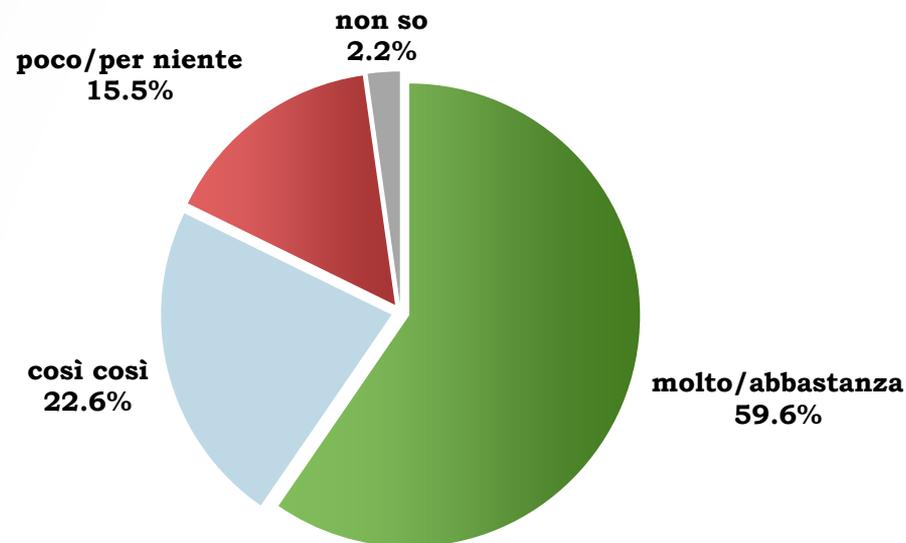


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

innovazione (dei prodotti, dei processi delle aziende, ...)

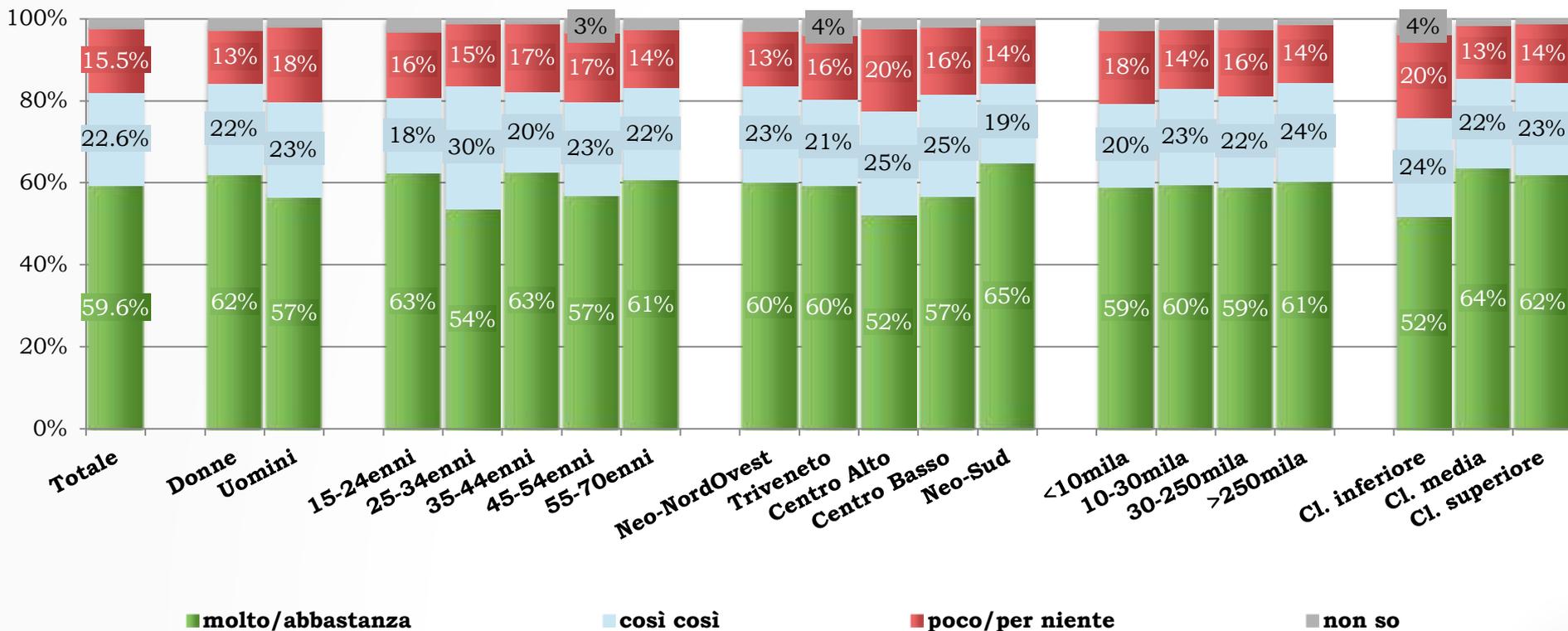


trasformazione digitale, digitalizzazione

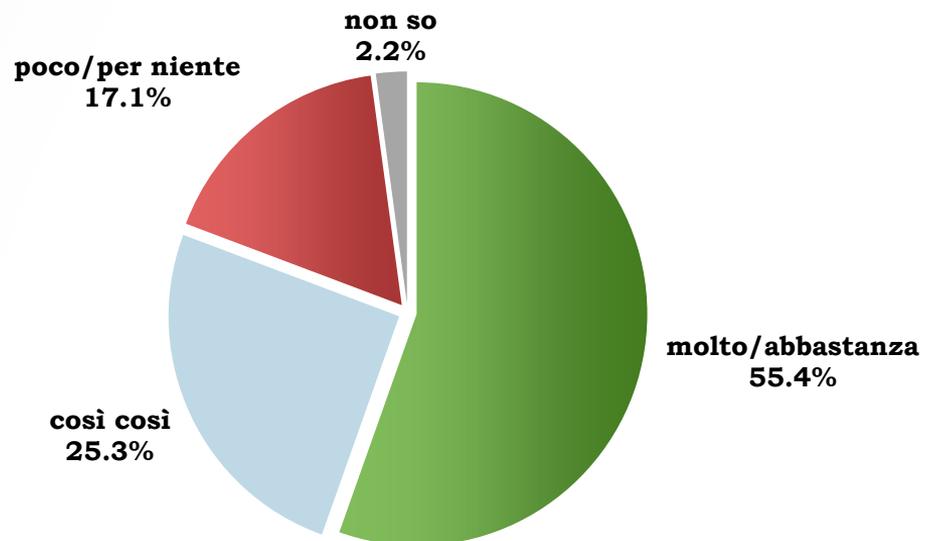


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

trasformazione digitale, digitalizzazione

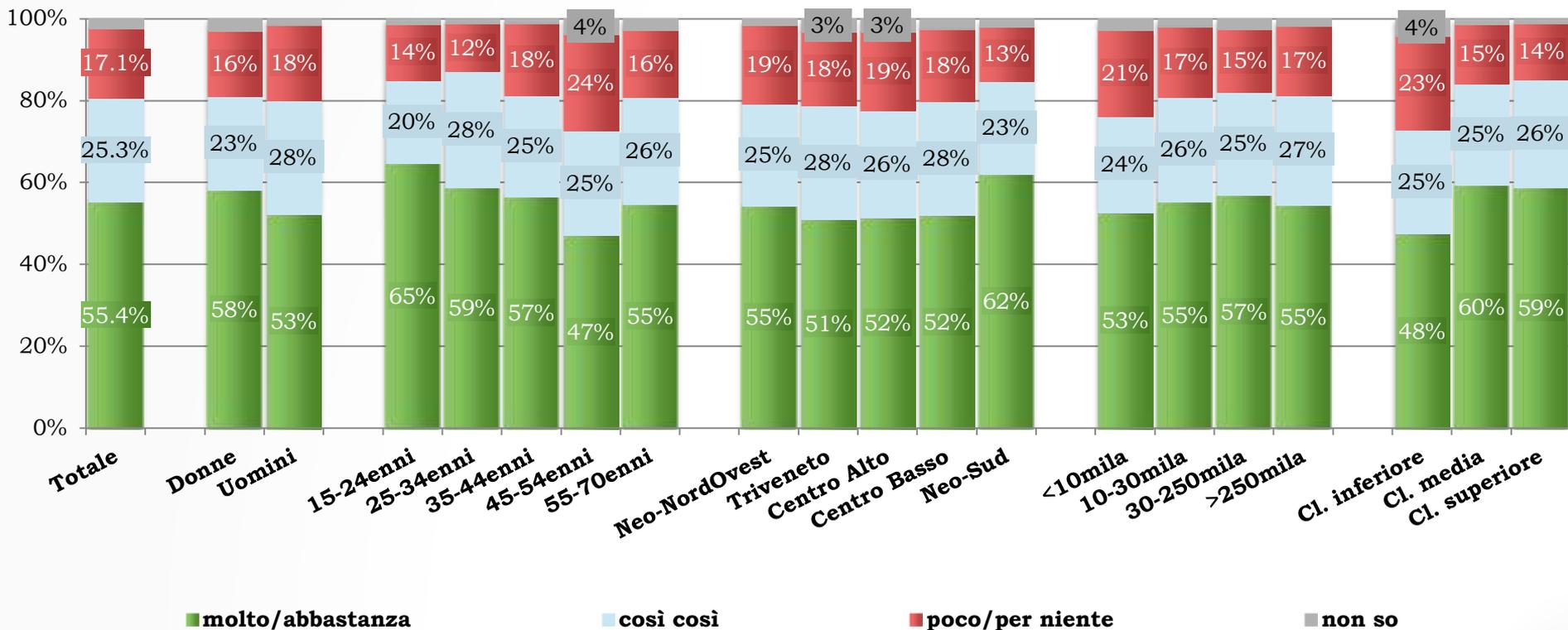


trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

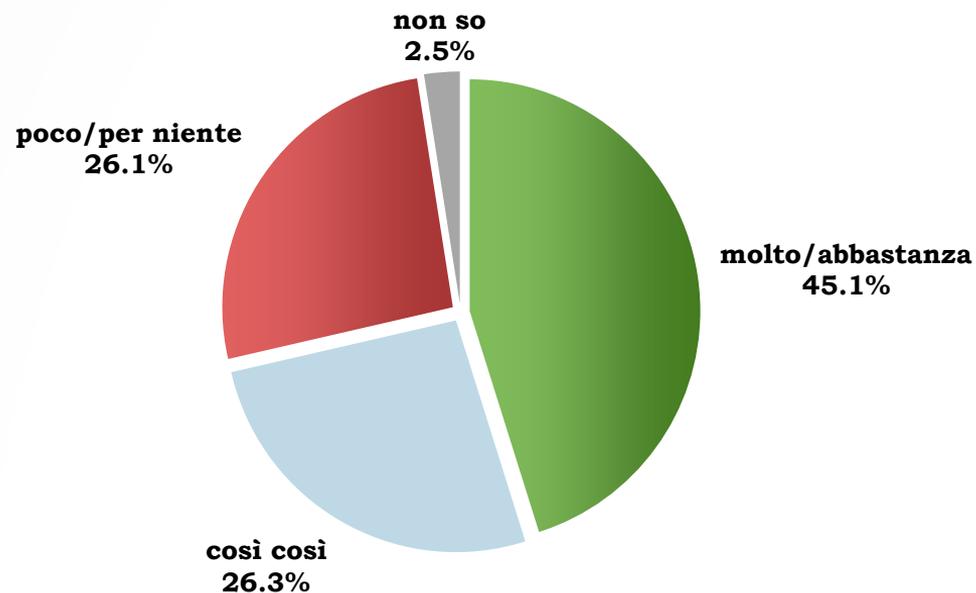


Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

trasformazione dell'organizzazione del lavoro (smartworking e affini)

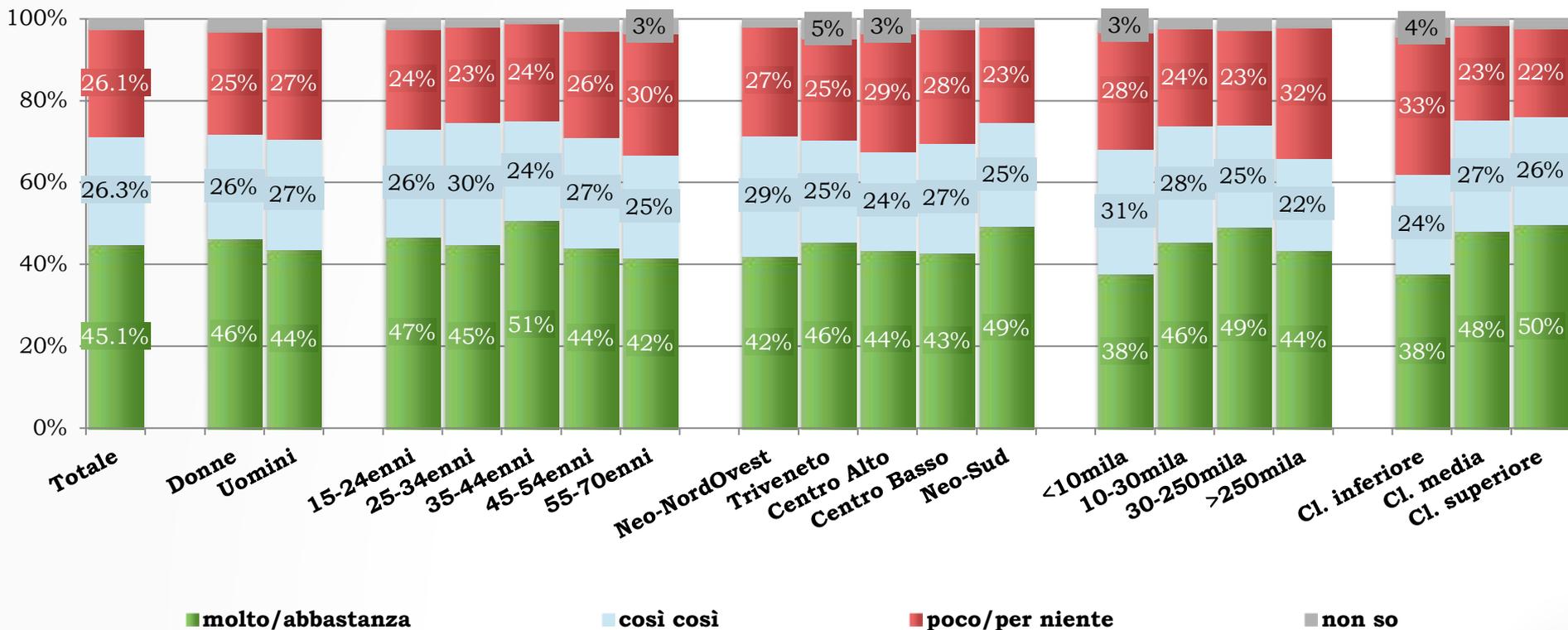


sostenibilità ambientale e sociale



Gli ambiti in cui il ruolo dei manager/dirigenti italiani è intenso e positivo

sostenibilità ambientale e sociale



Secondo Lei il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – in sintesi il piano di sviluppo dell'Italia finanziato dalla Comunità Europea) è e sarà...

Base: totale campione

Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR

importante, consistente

55.4%

25.9%

16.2%

2.6%

efficace, utile a raggiungere gli obiettivi

55.0%

24.4%

17.6%

3.0%

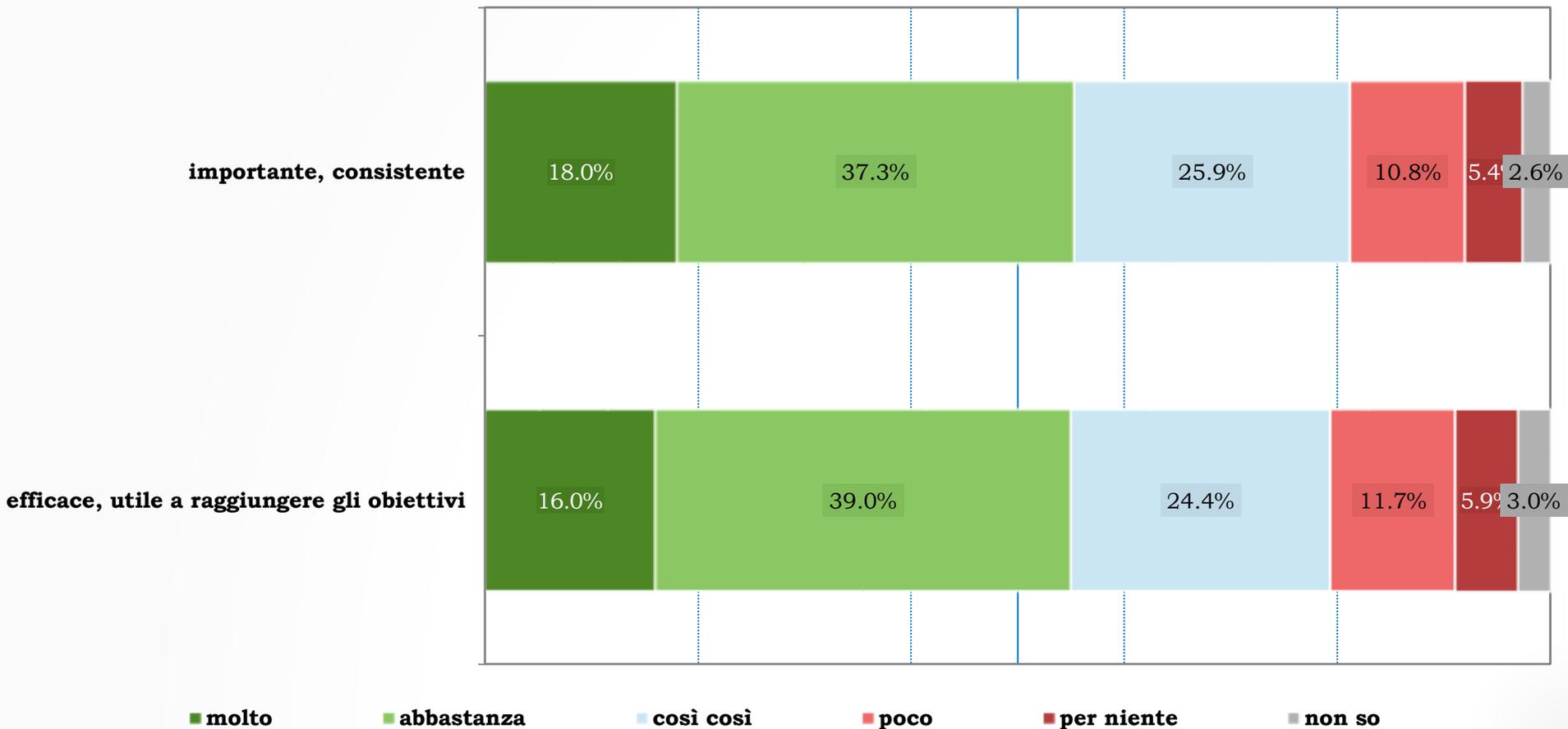
■ molto/abbastanza

■ così così

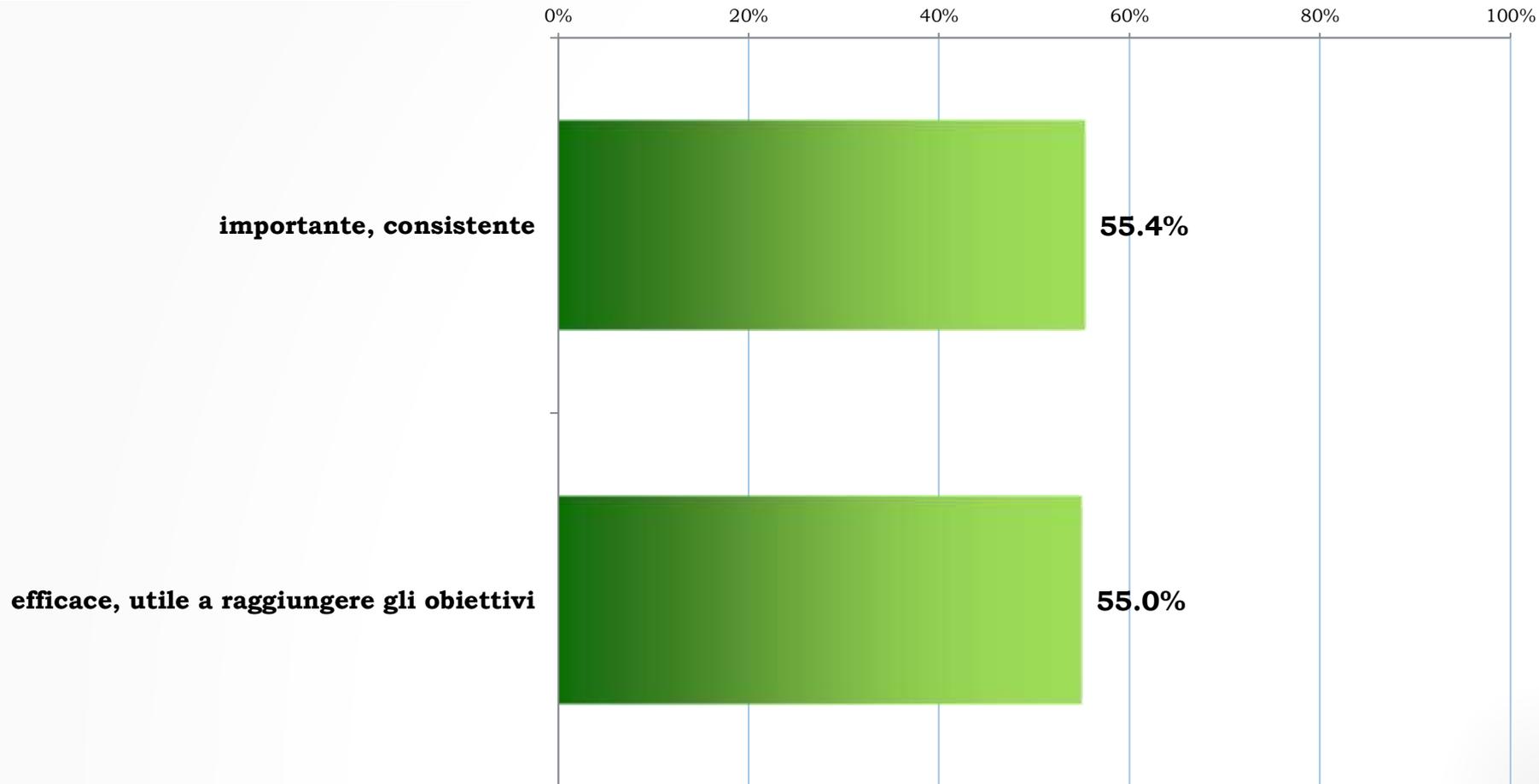
■ poco/per niente

■ non so

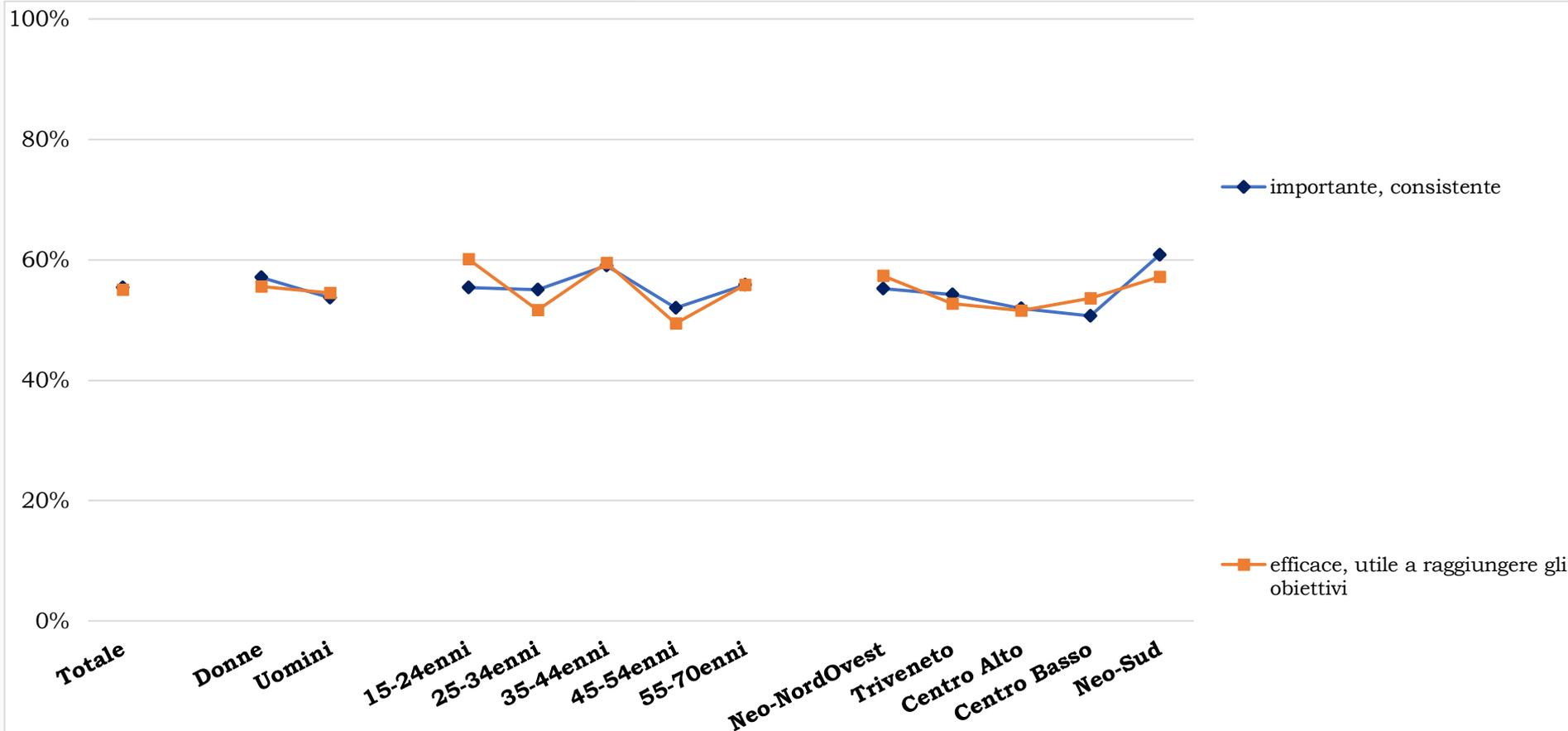
Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR



Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto + abbastanza

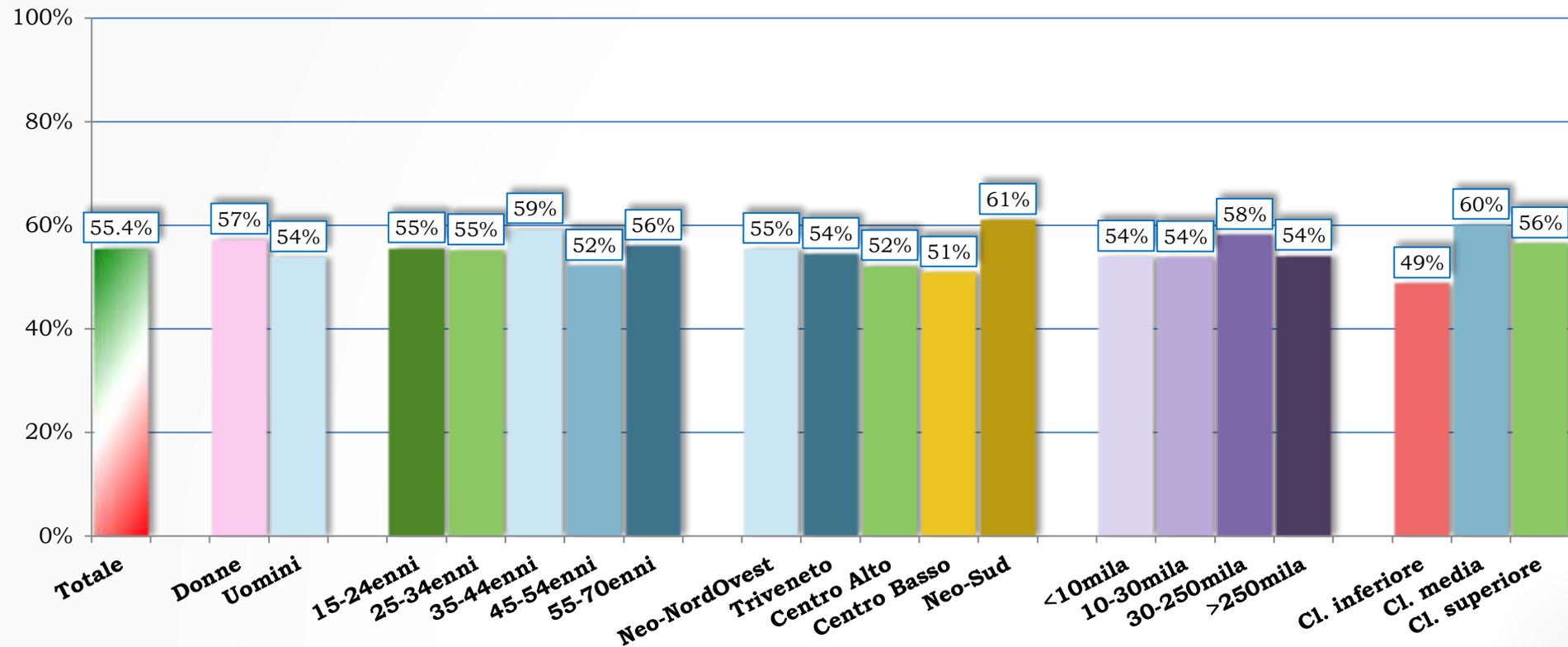


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto + abbastanza



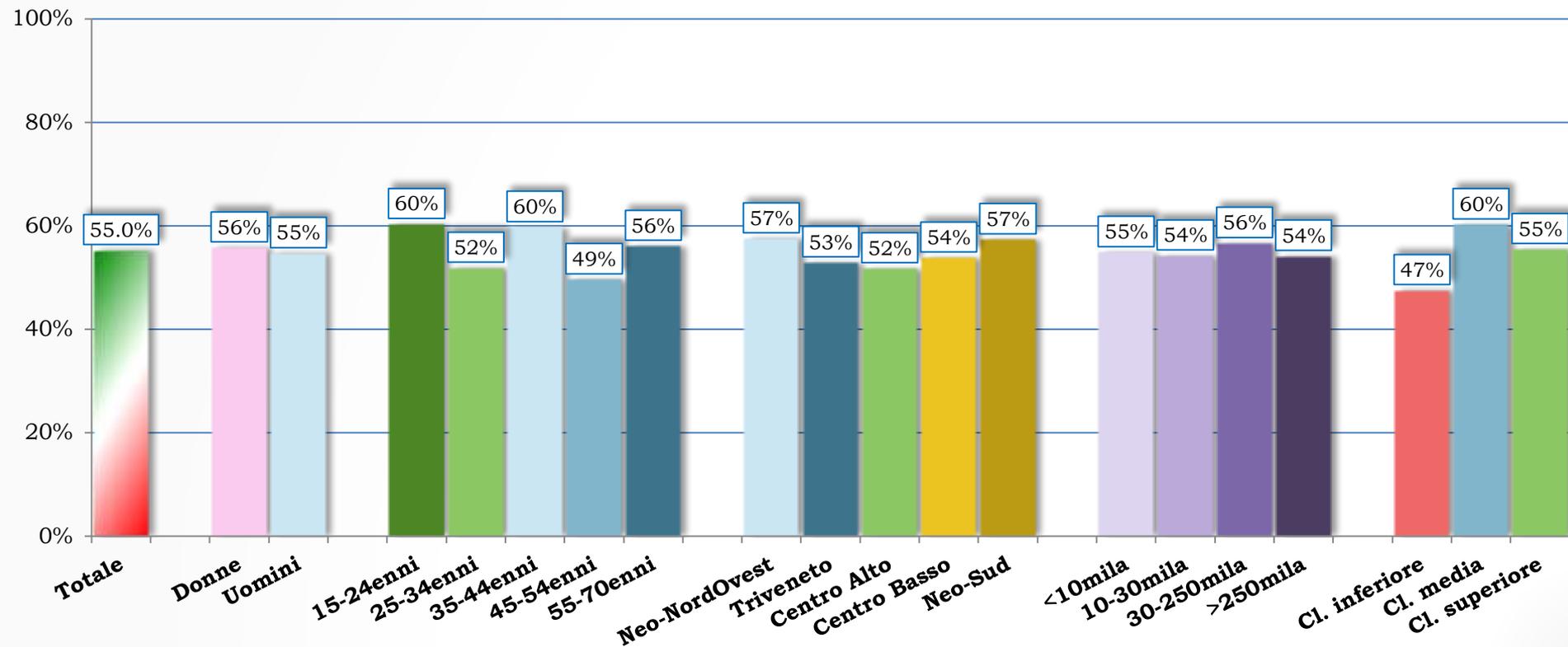
Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto + abbastanza

importante, consistente

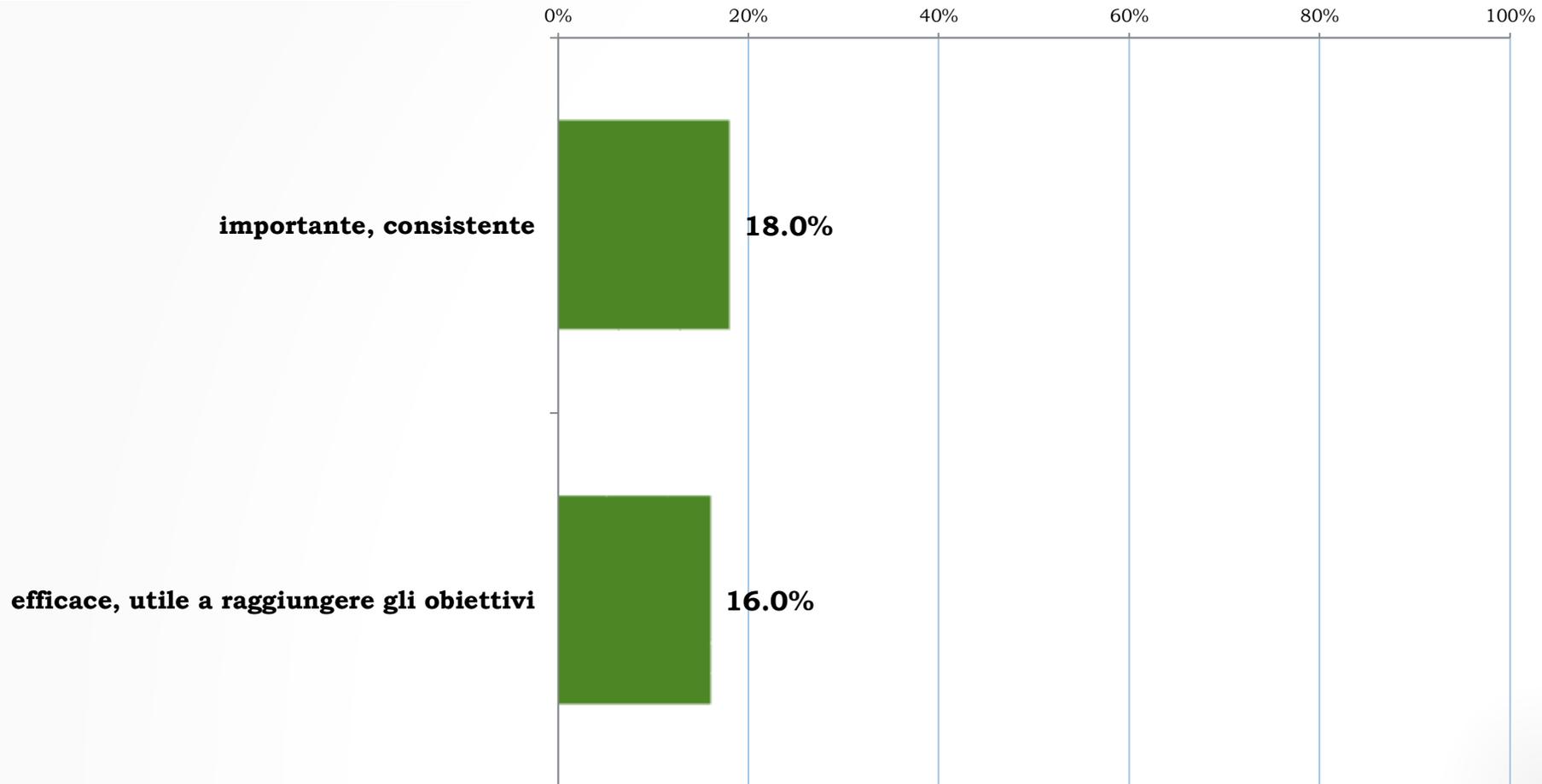


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto + abbastanza

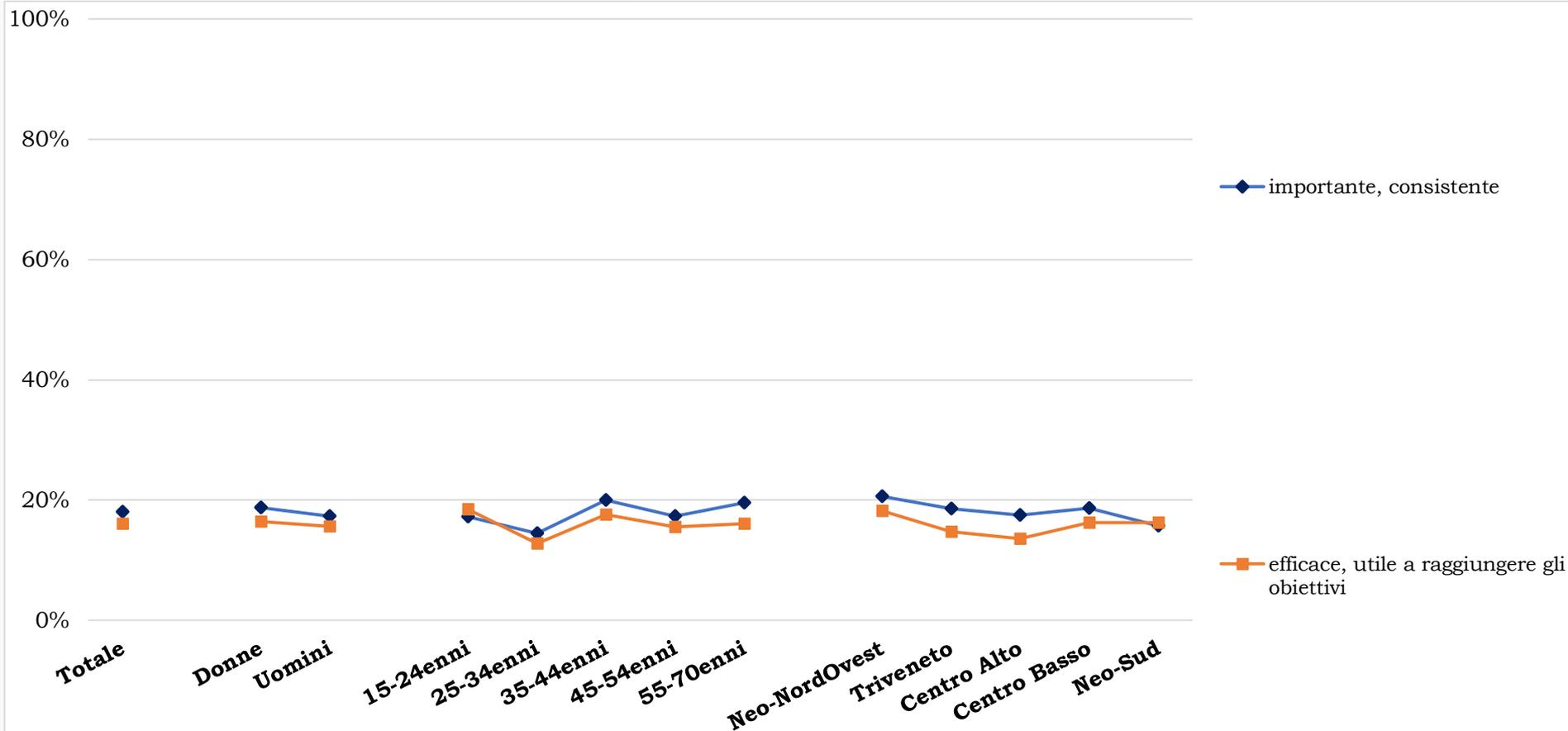
efficace, utile a raggiungere gli obiettivi



Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto

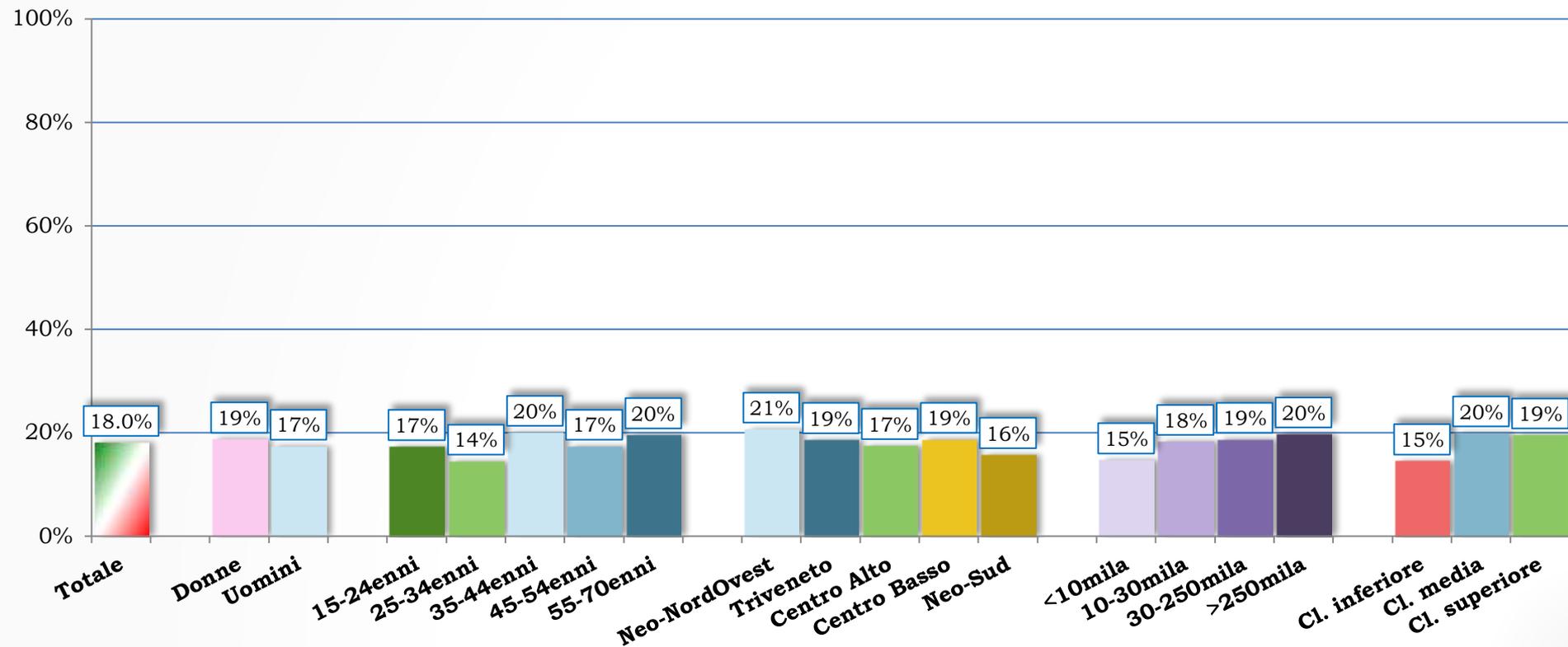


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto



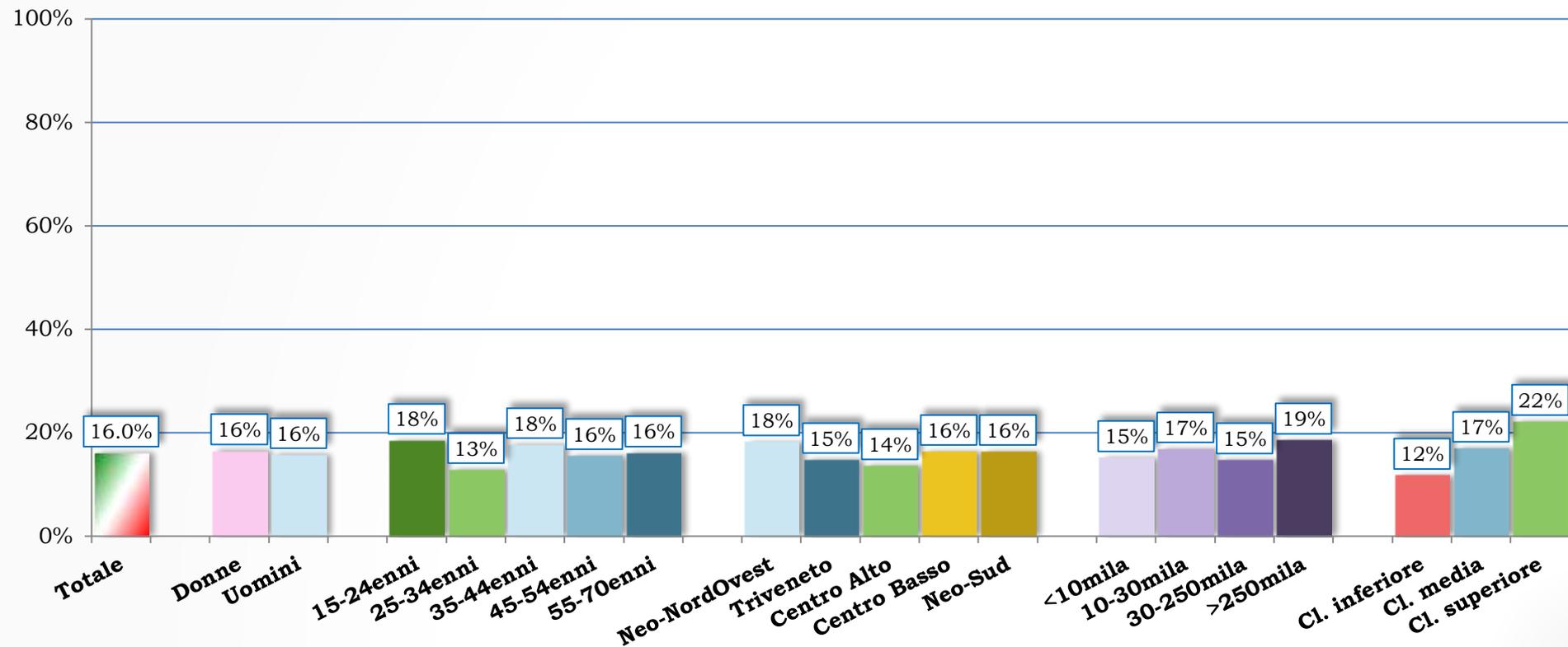
Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto

importante, consistente

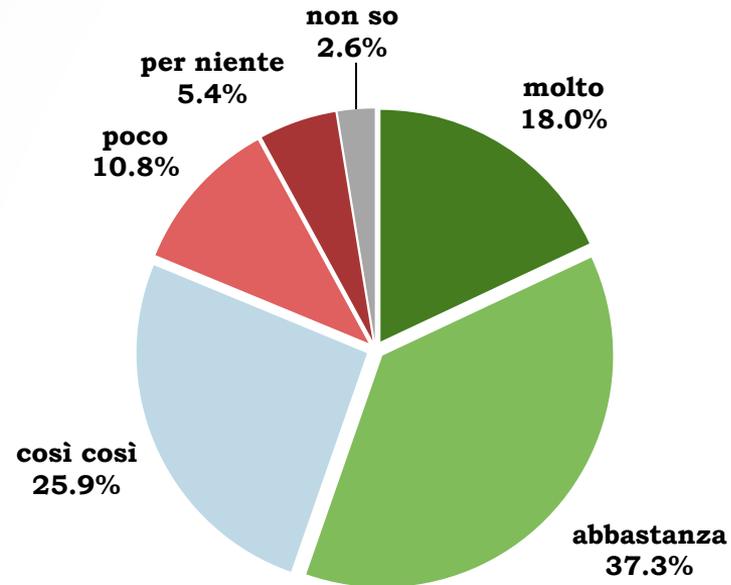


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR molto

efficace, utile a raggiungere gli obiettivi

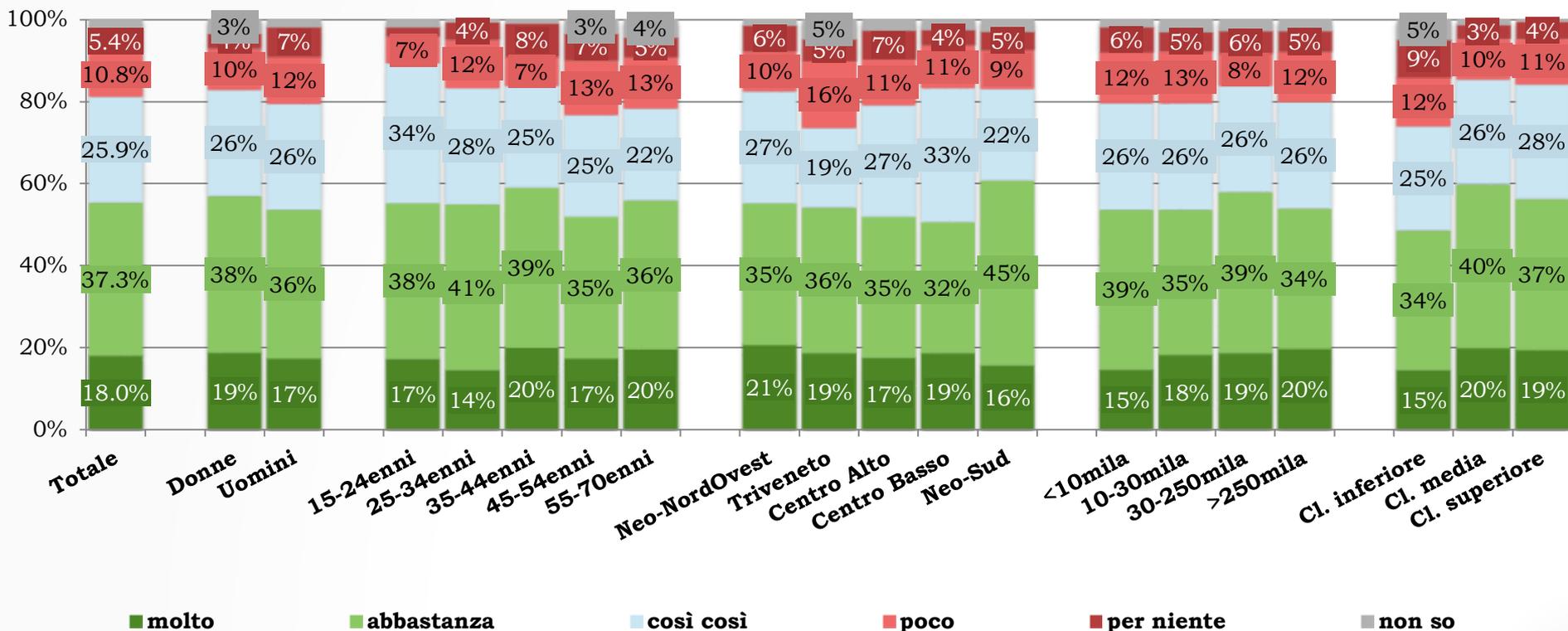


importante, consistente

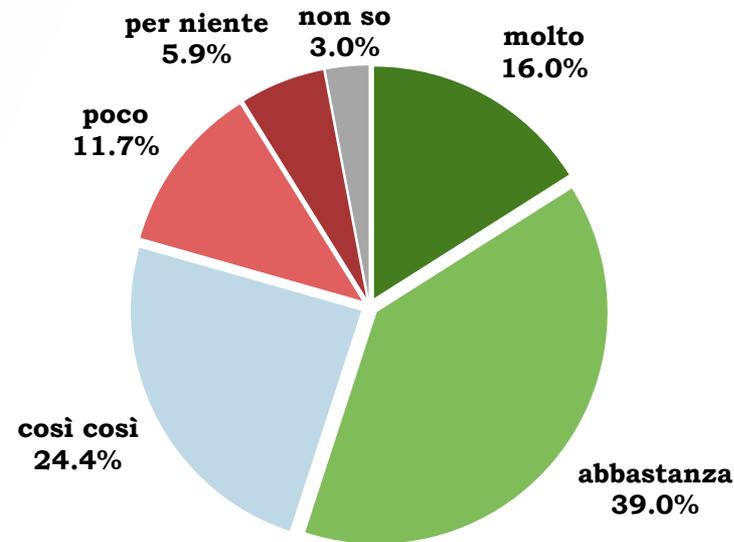


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR

importante, consistente

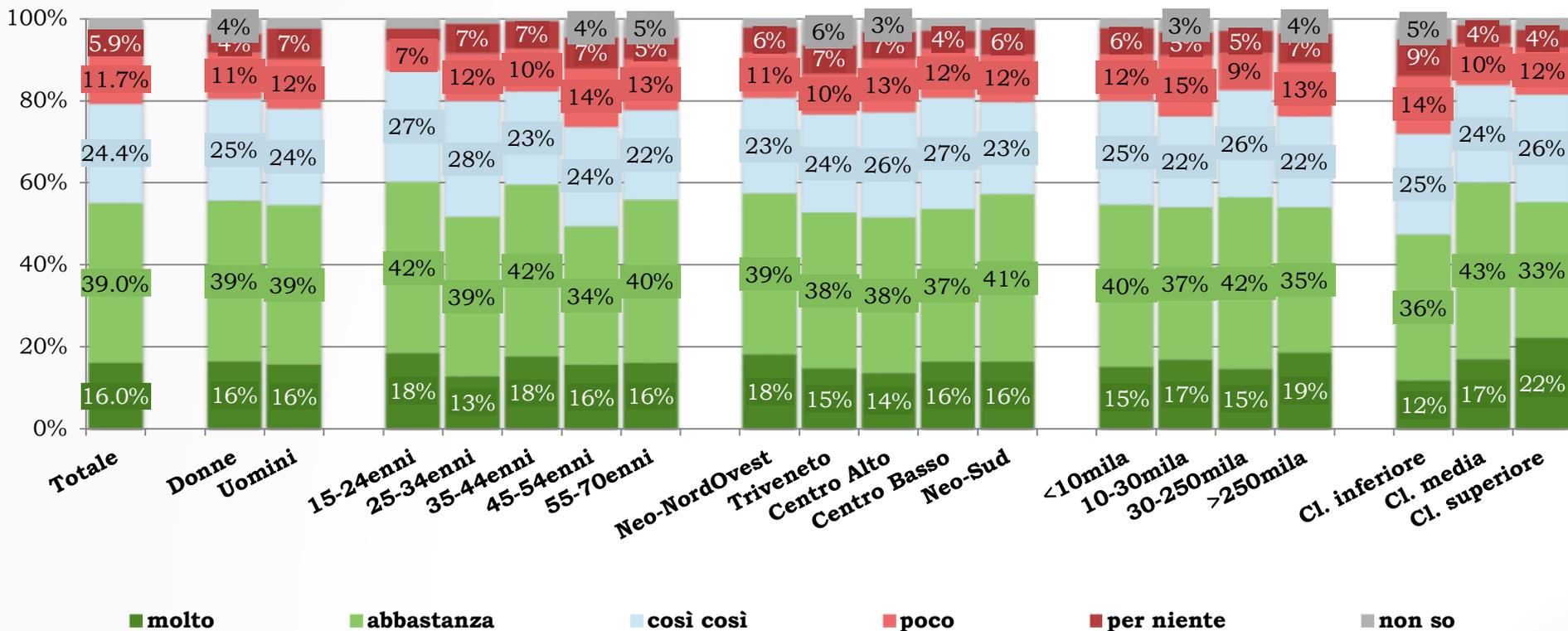


efficace, utile a raggiungere gli obiettivi

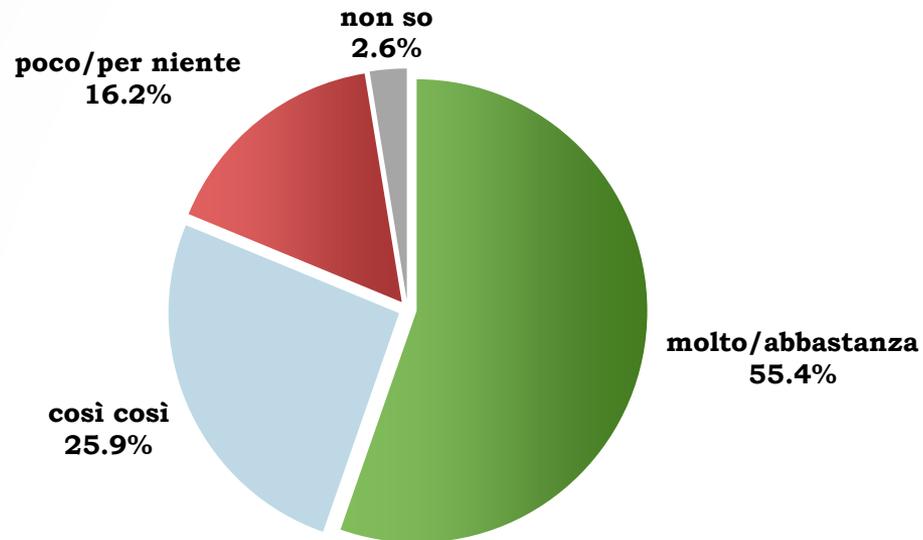


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR

efficace, utile a raggiungere gli obiettivi

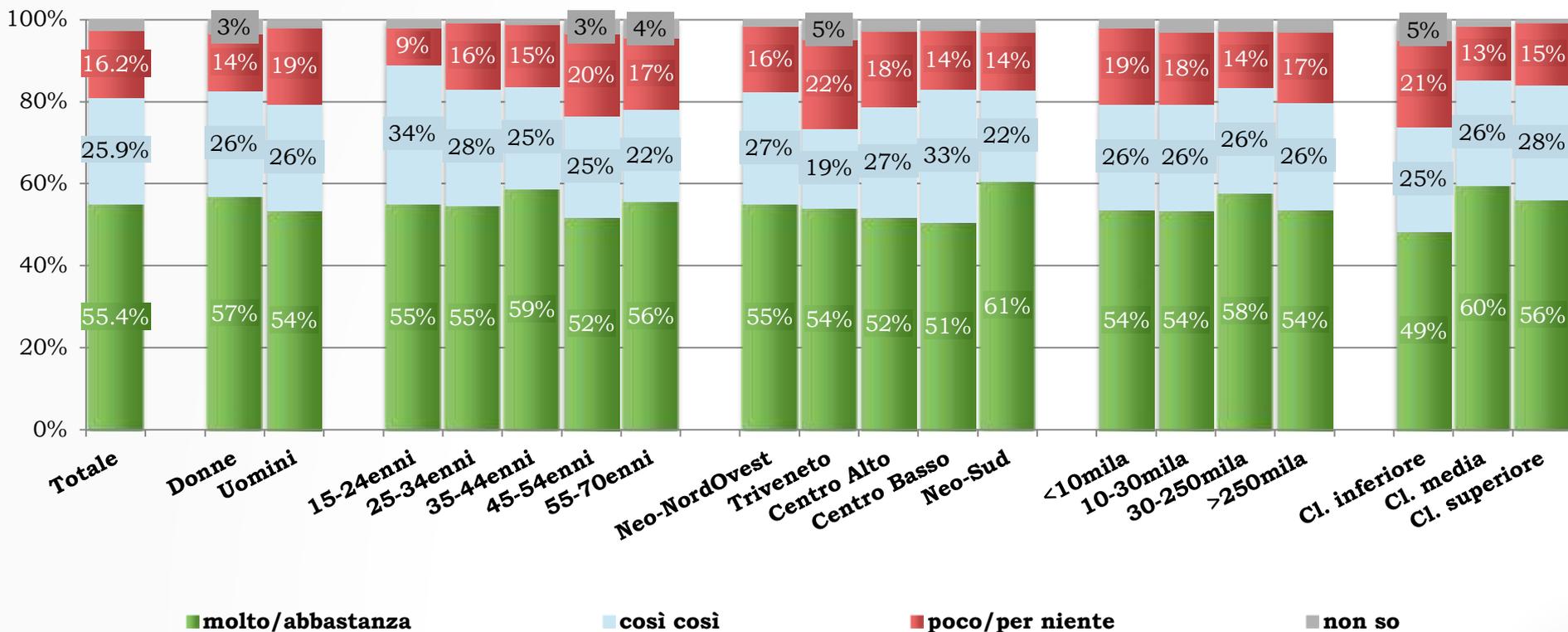


importante, consistente

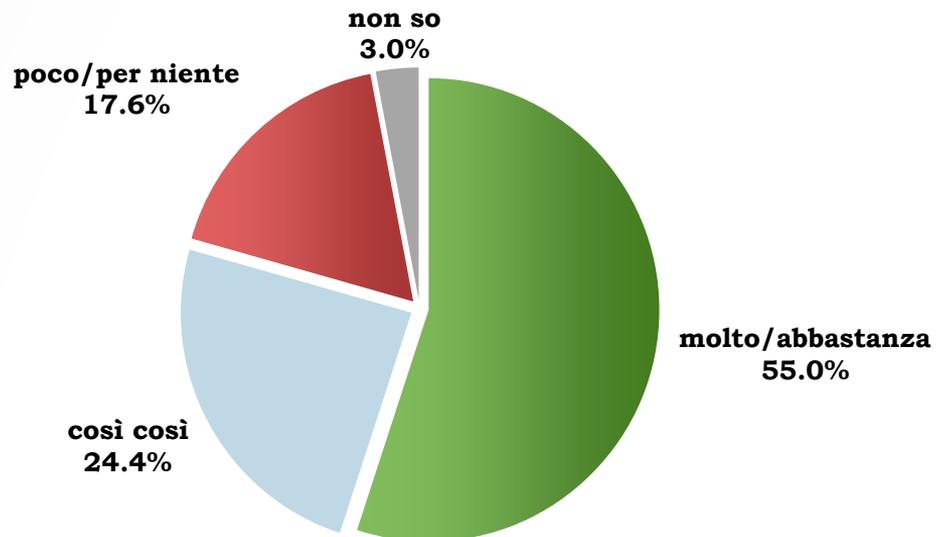


Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR

importante, consistente

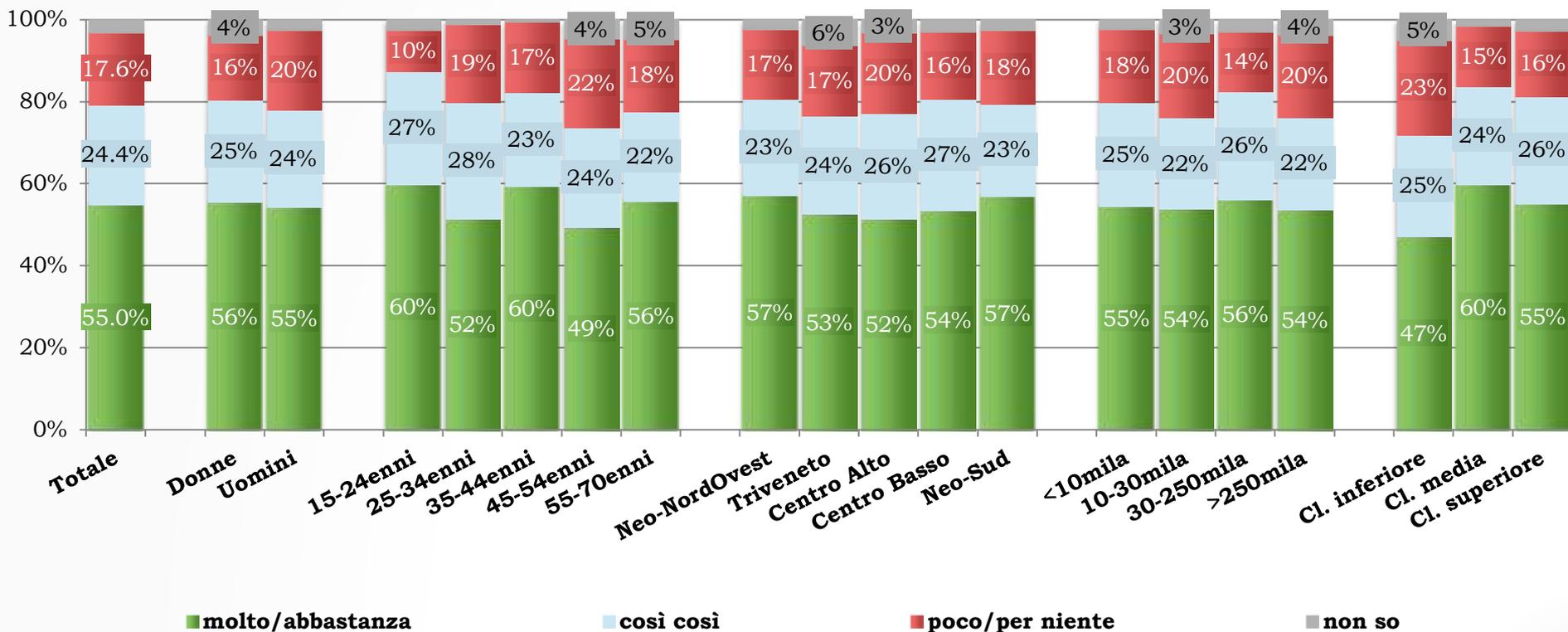


efficace, utile a raggiungere gli obiettivi



Il ruolo dei manager/dirigenti italiani in merito al PNRR

efficace, utile a raggiungere gli obiettivi

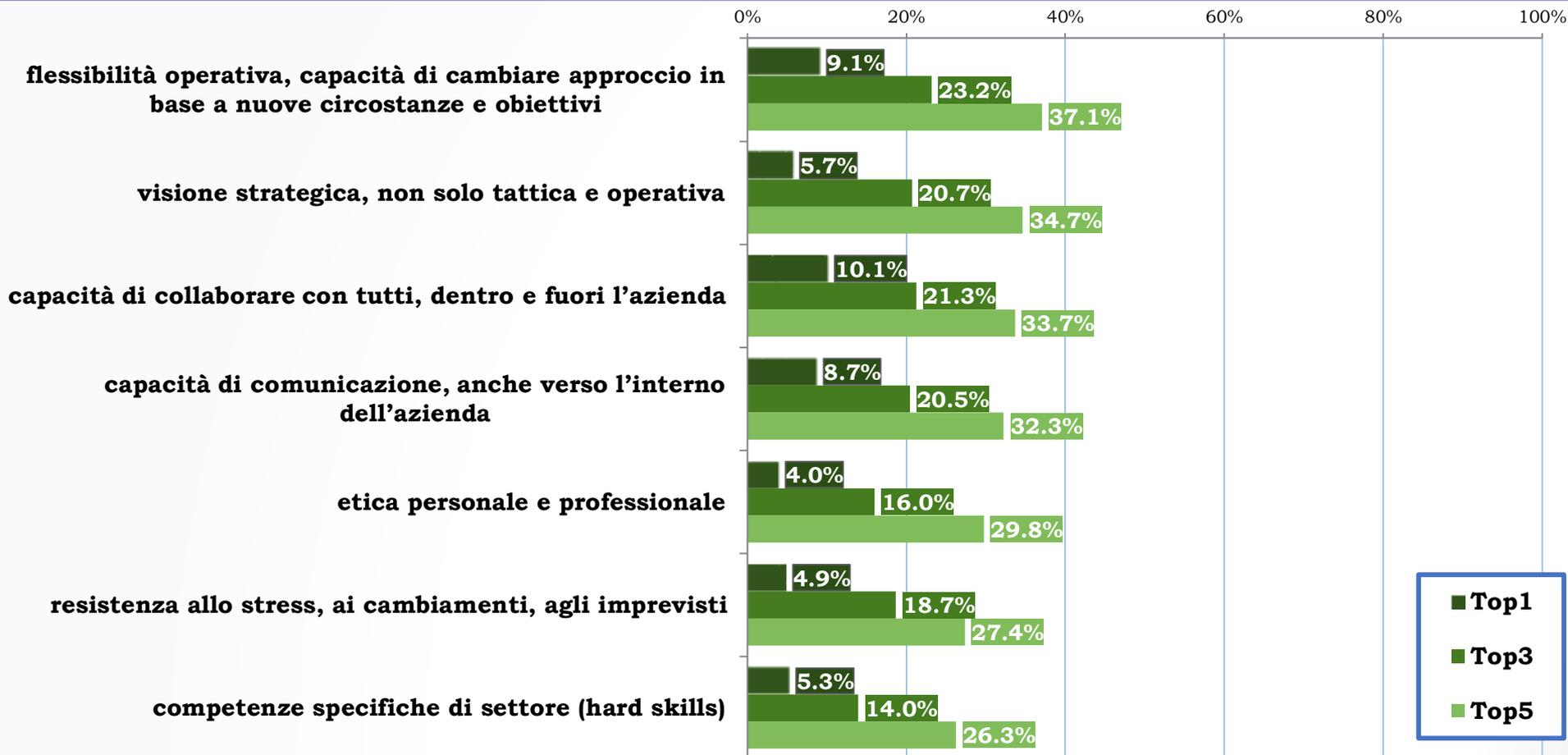


Parliamo di competenze.

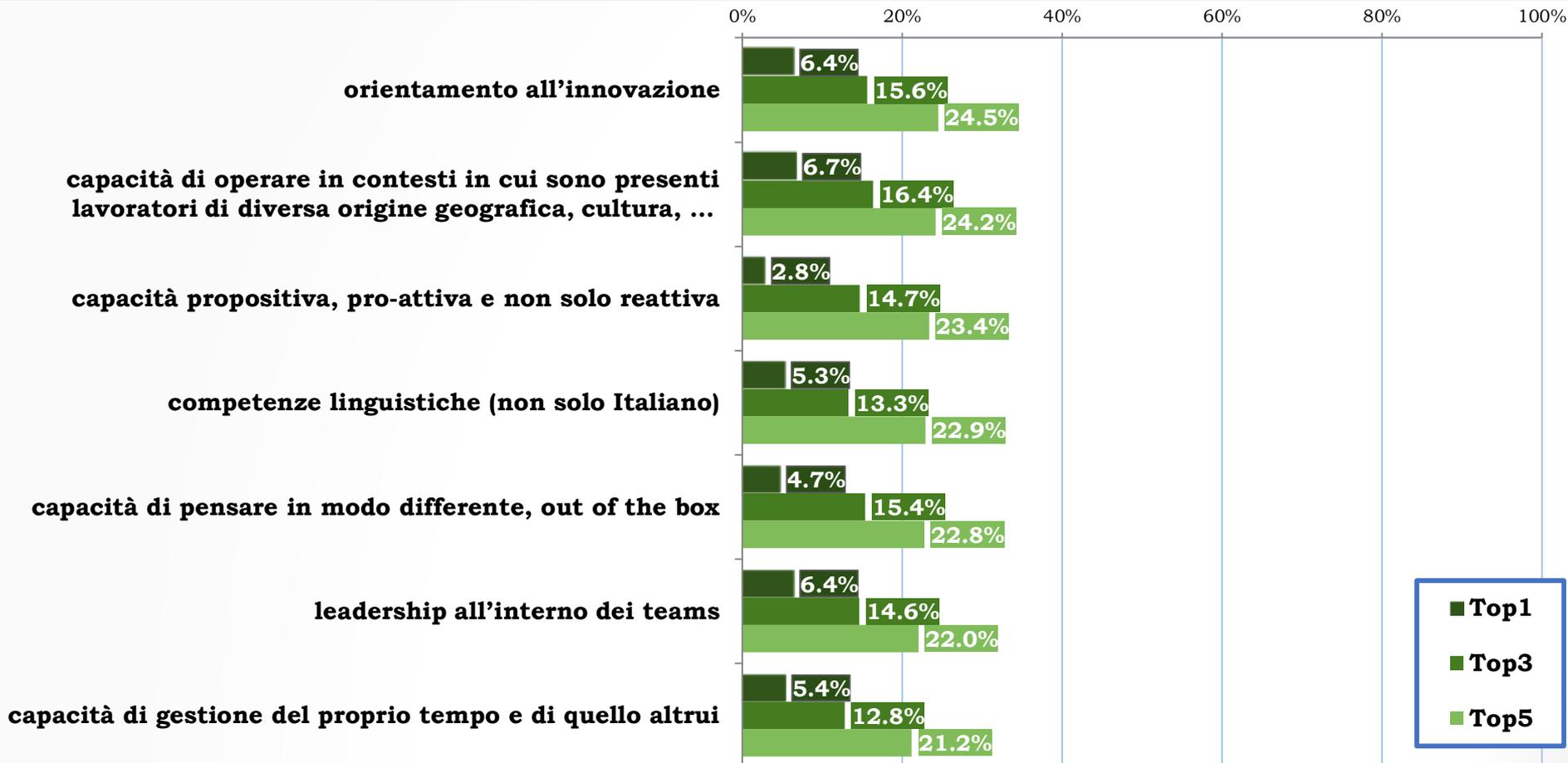
Per entrare in azienda di quali caratteristiche/abilità/competenze ha bisogno un manager/dirigente? Indichi le prime sette, nell'ordine di importanza, tra le seguenti.

Base: totale campione

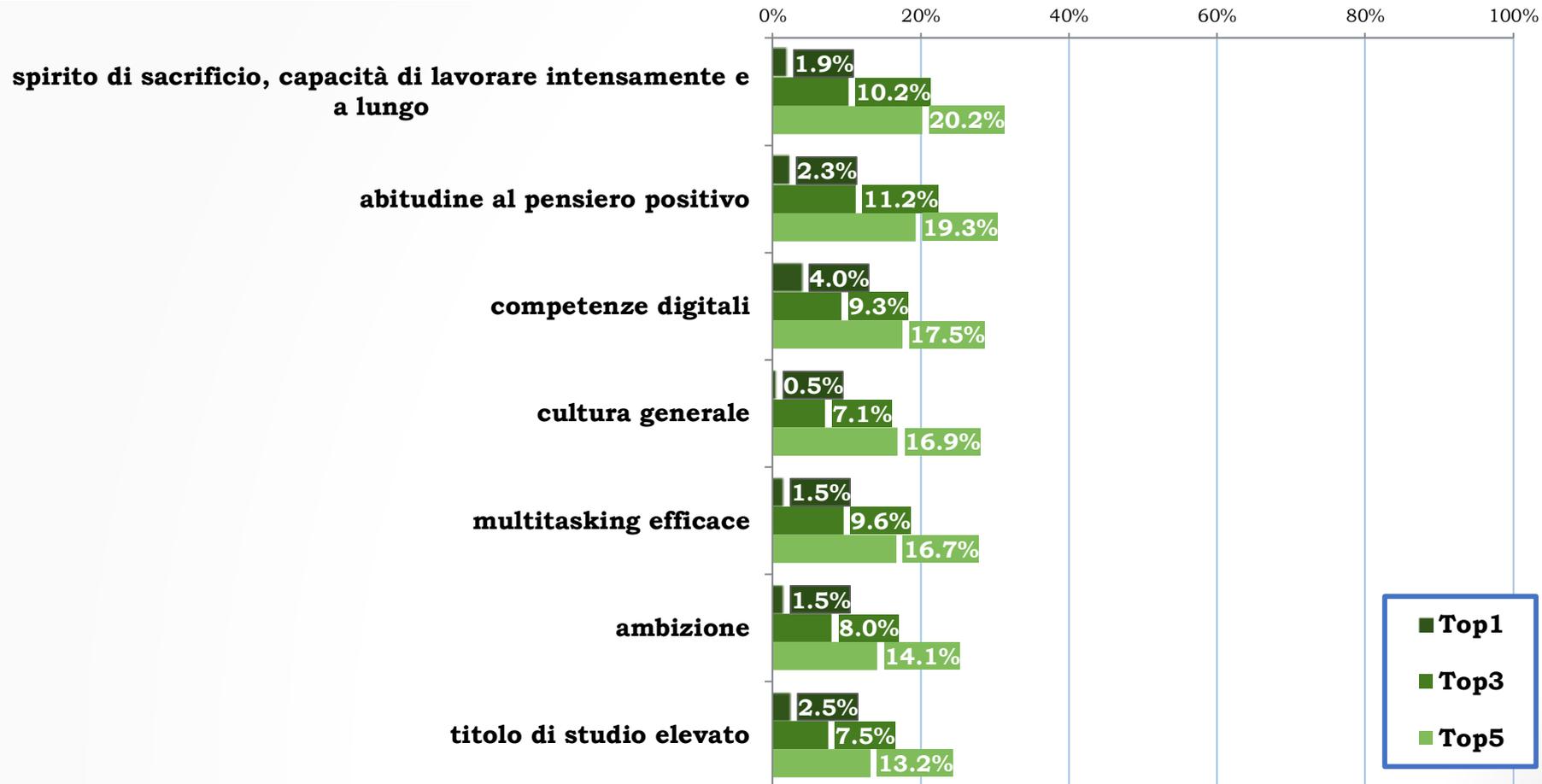
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda



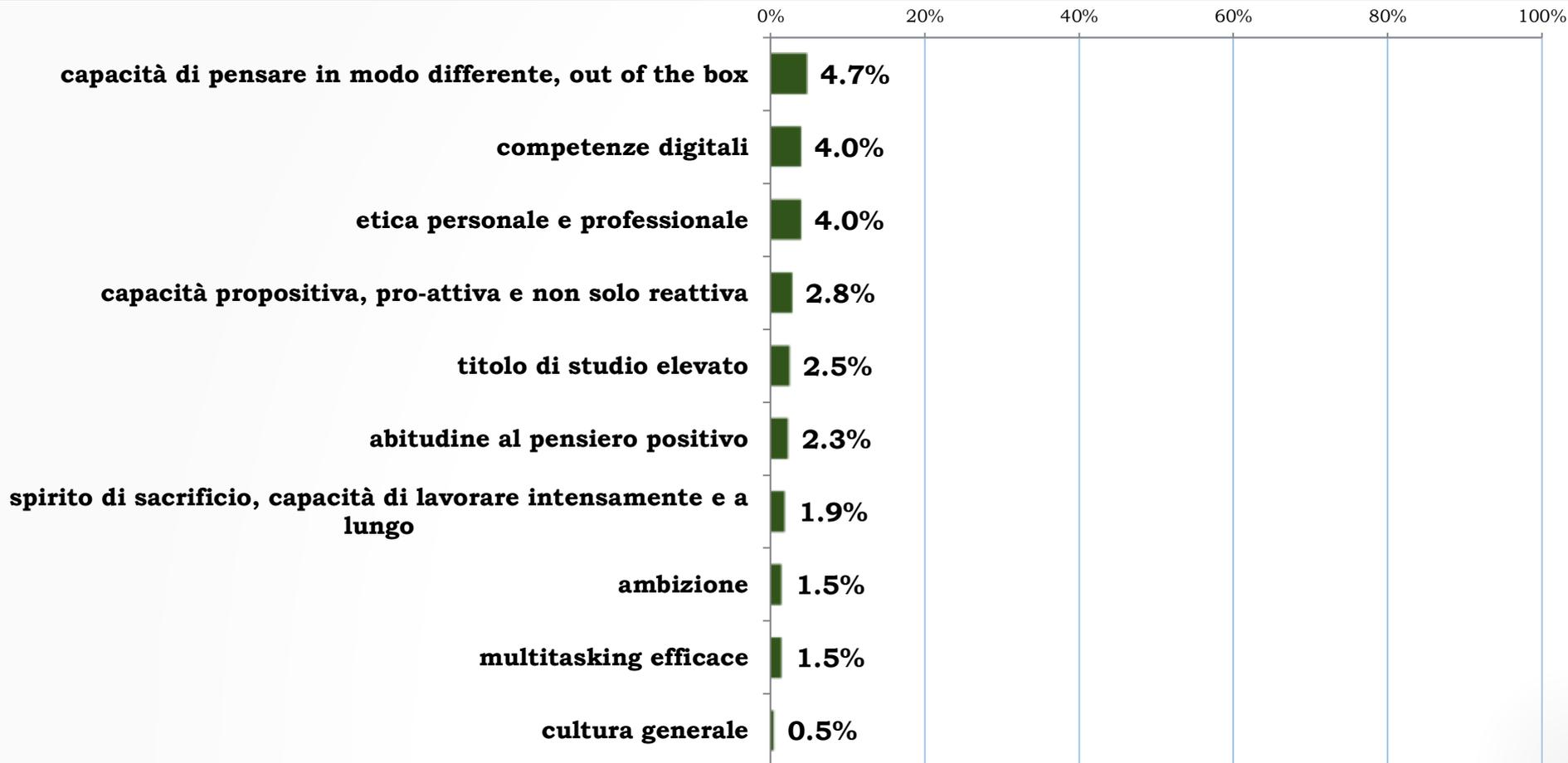
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda



Top 1

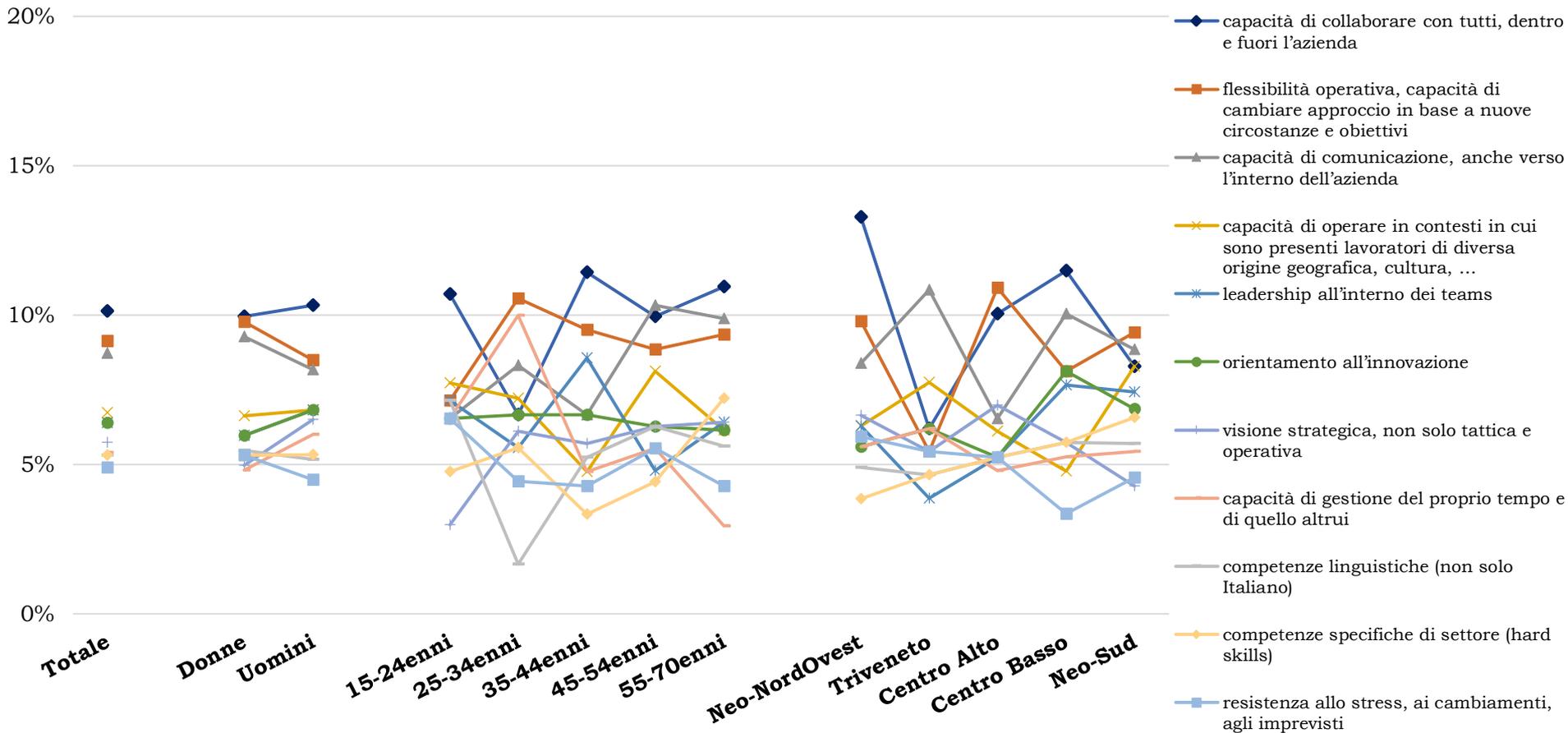


Top 1



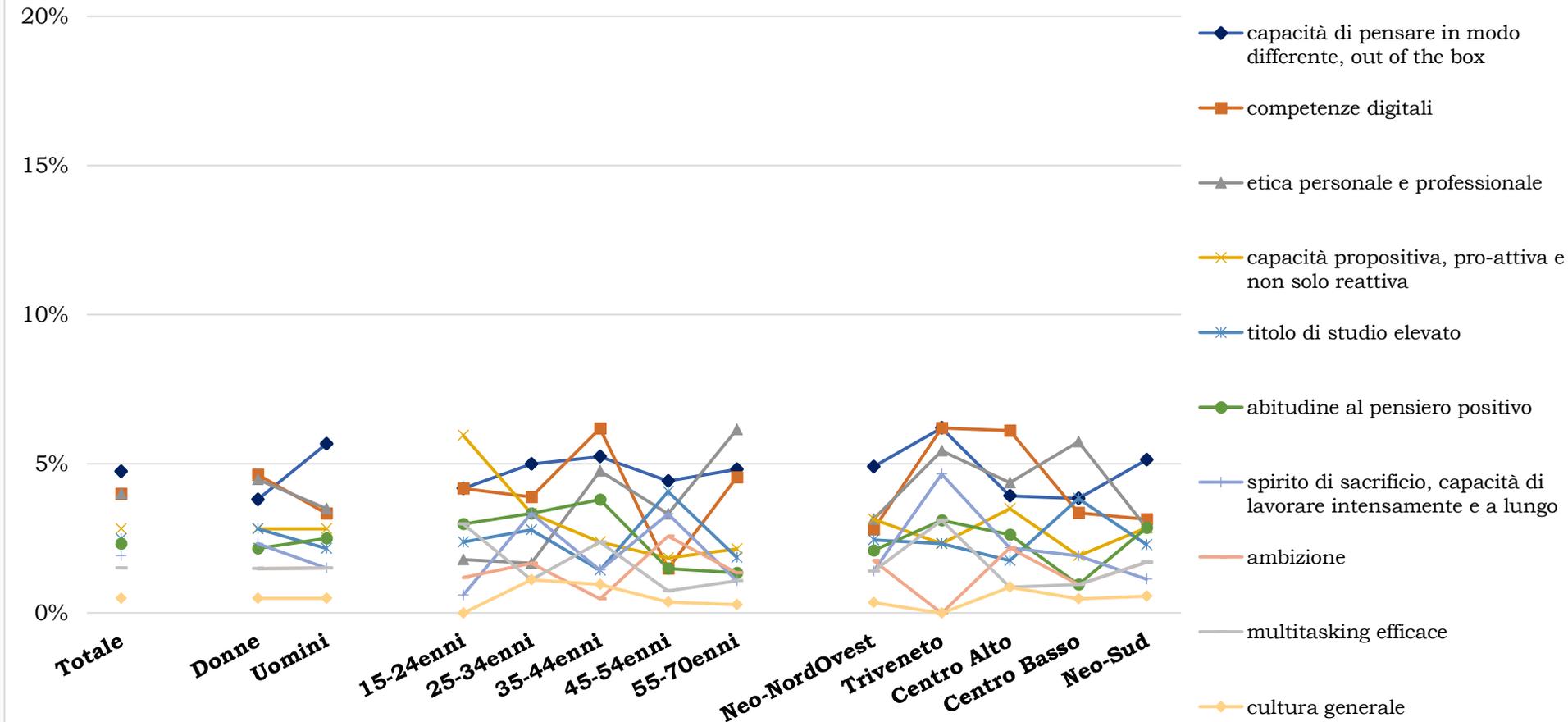
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top 1



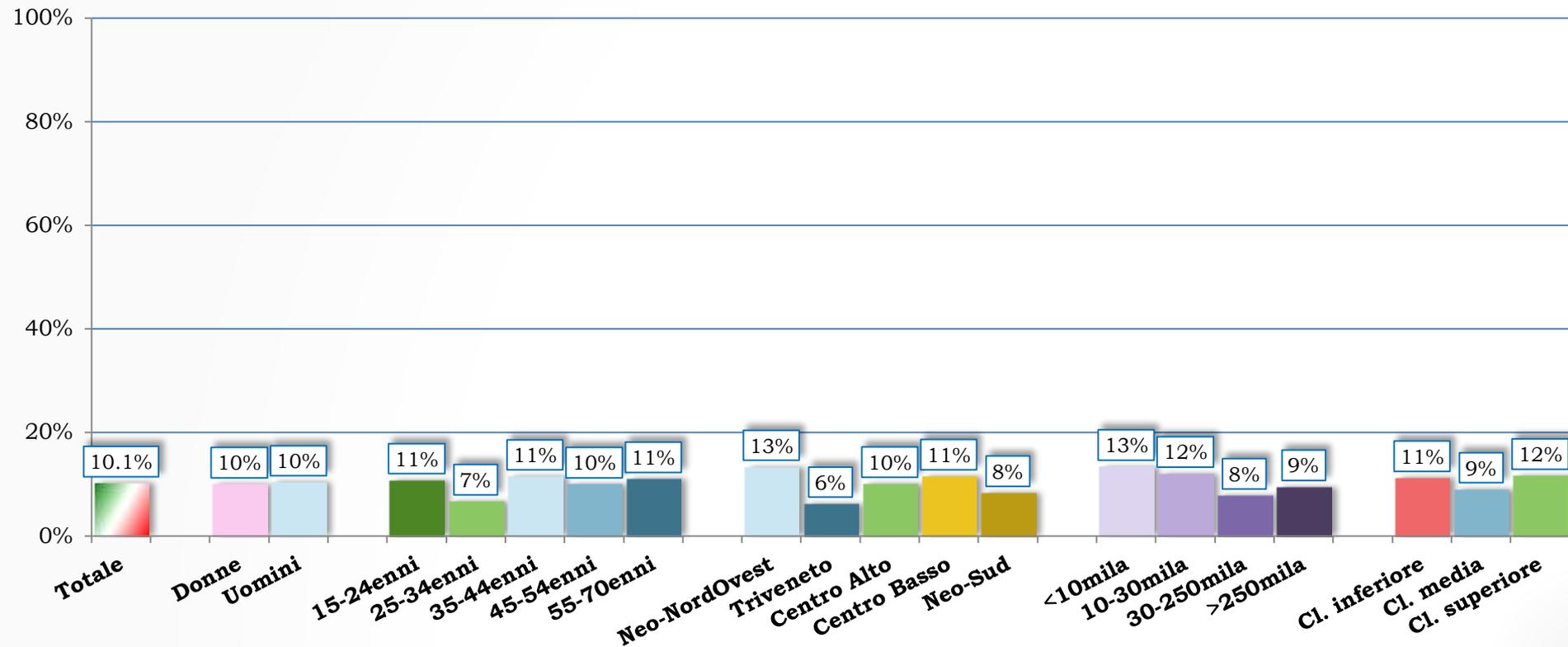
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top 1



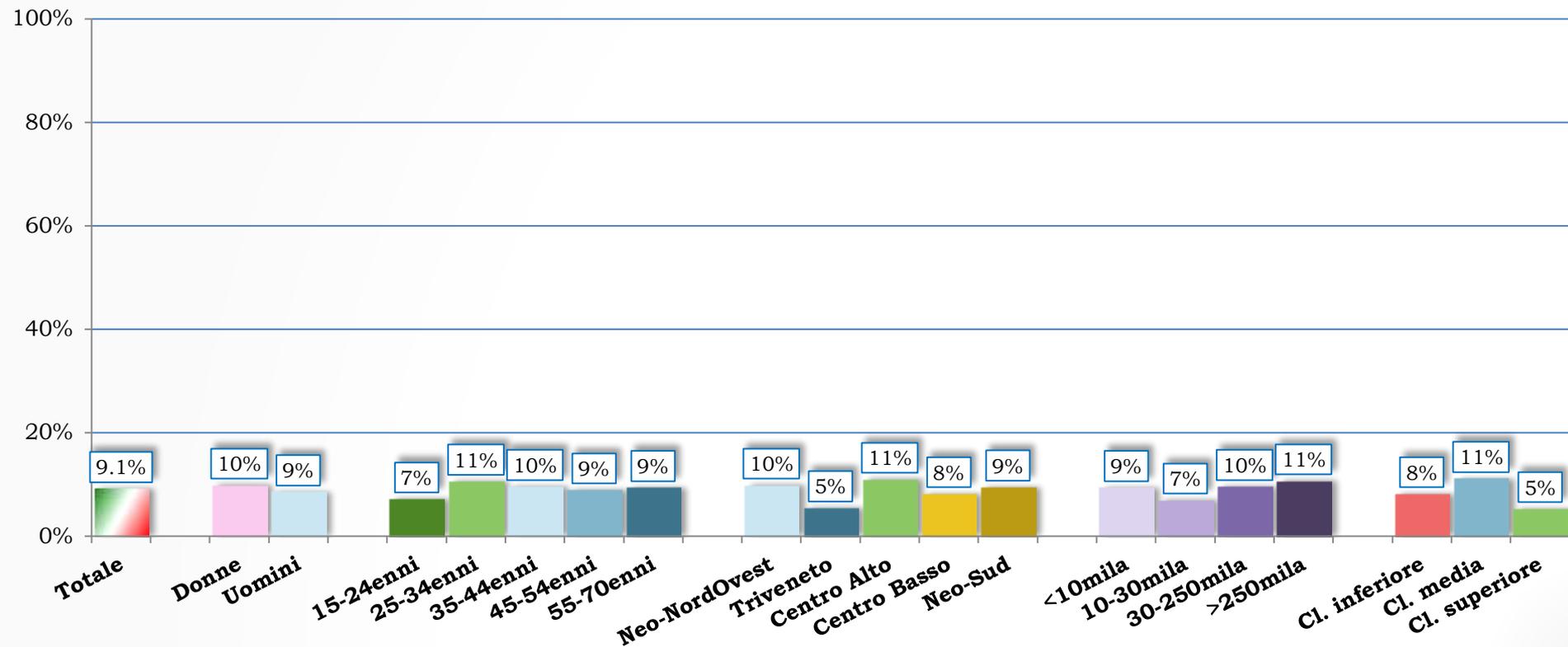
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

capacità di collaborare con tutti, dentro e fuori l'azienda



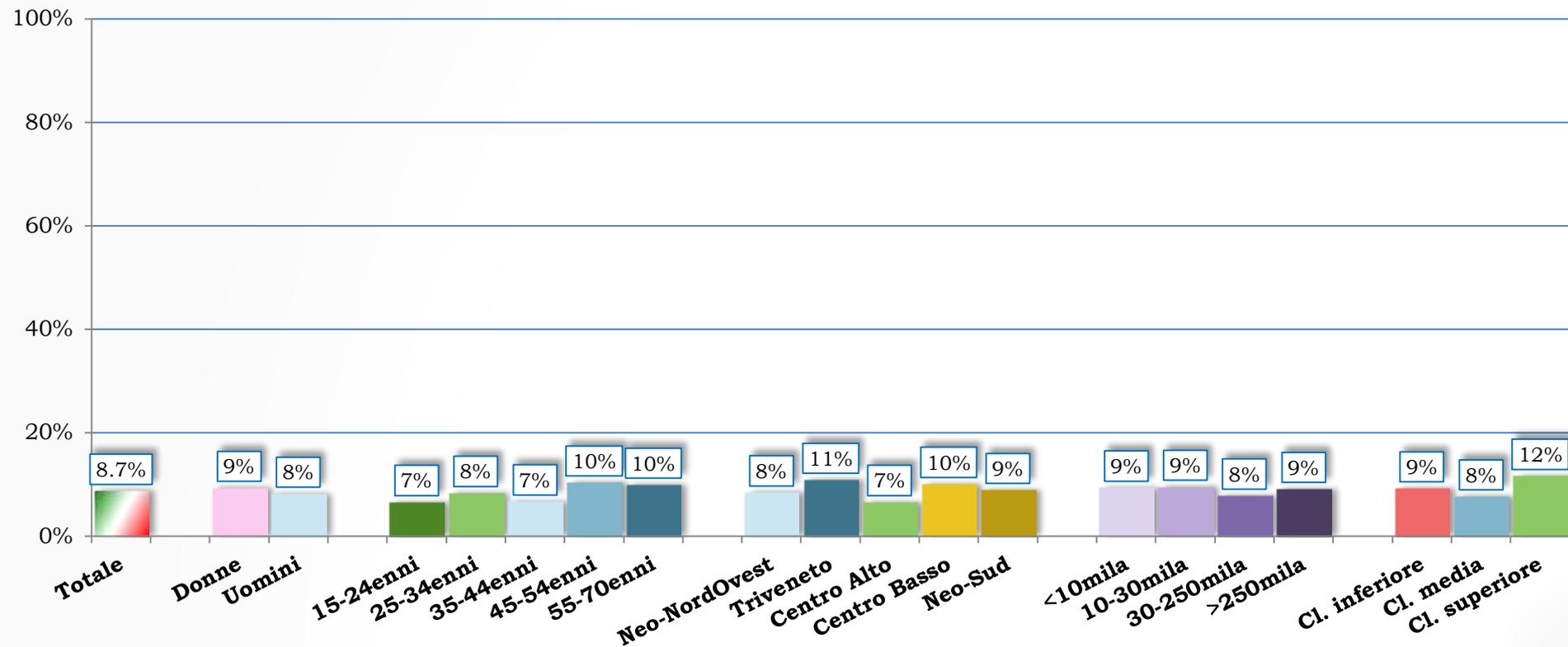
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

flessibilità operativa, capacità di cambiare approccio in base a nuove circostanze e obiettivi



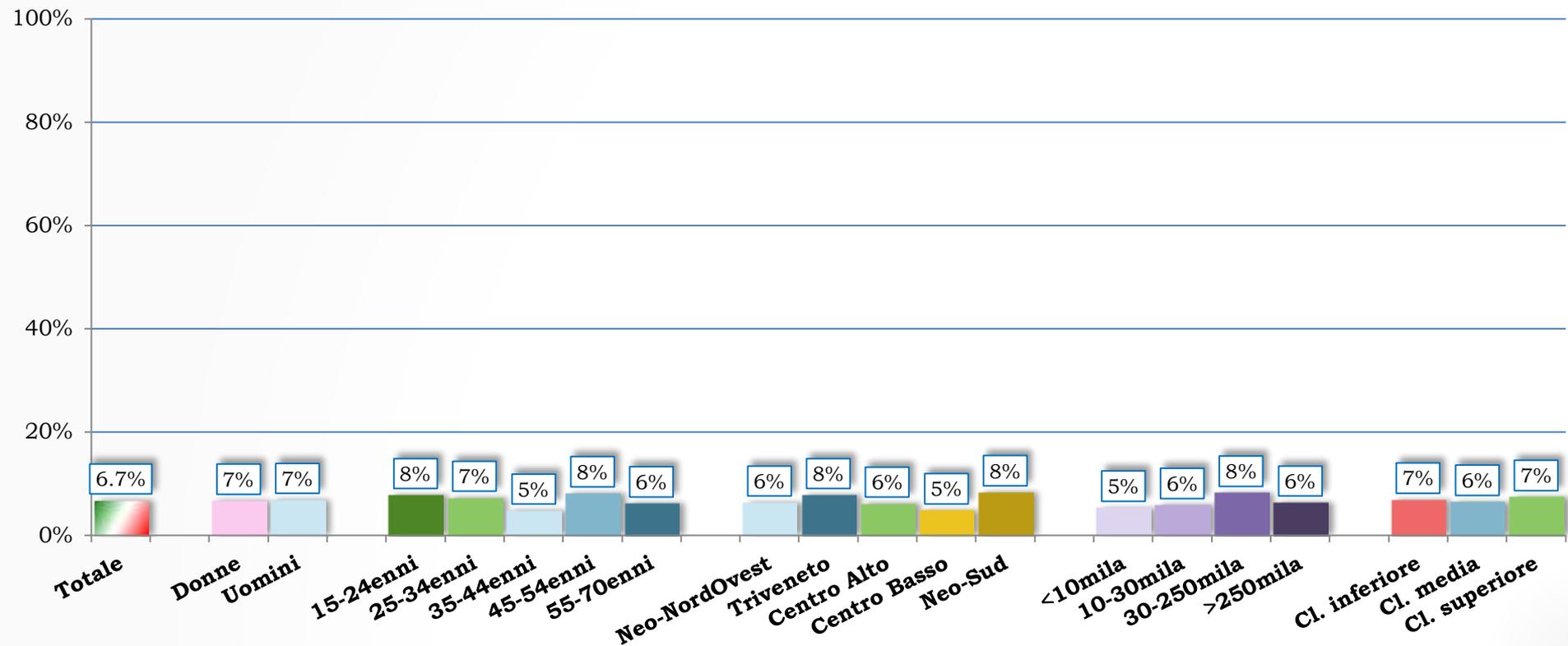
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

capacità di comunicazione, anche verso l'interno dell'azienda



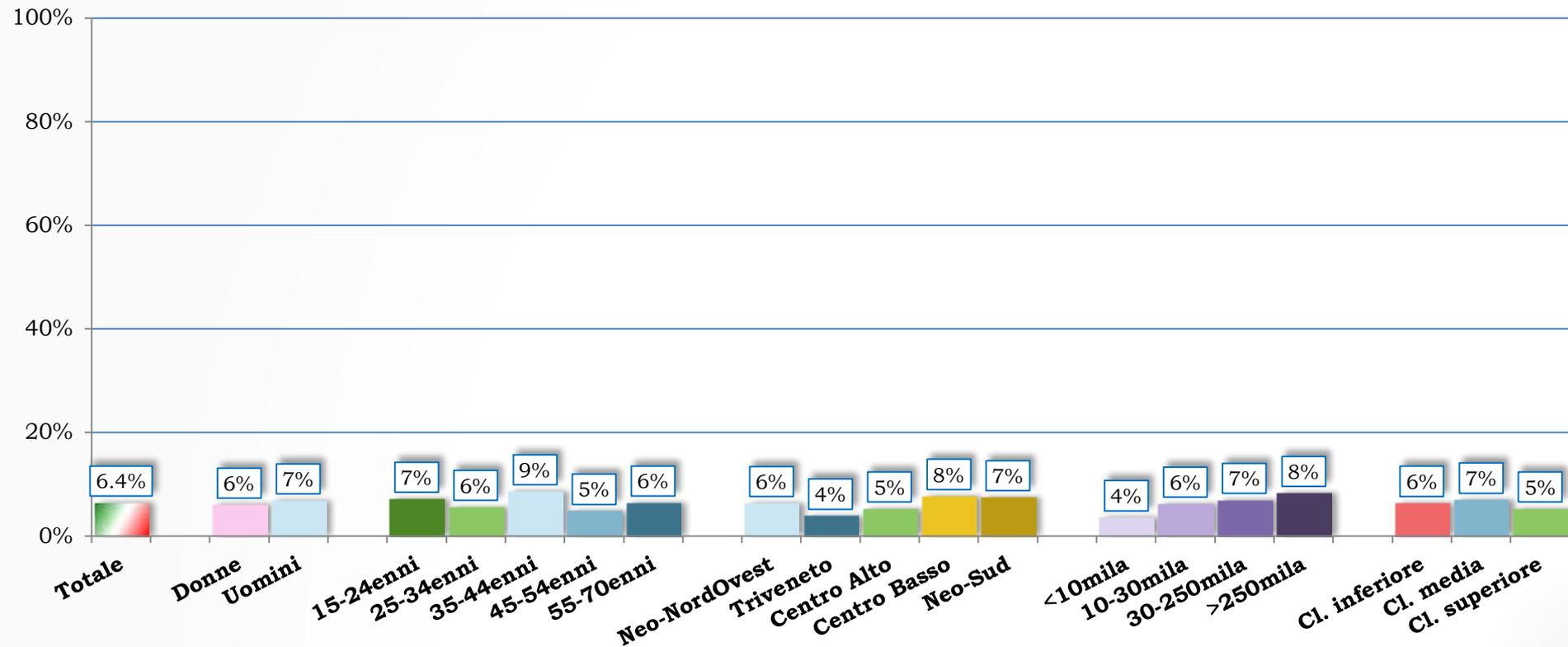
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

capacità di operare in contesti in cui sono presenti lavoratori di diversa origine geografica, cultura, ...



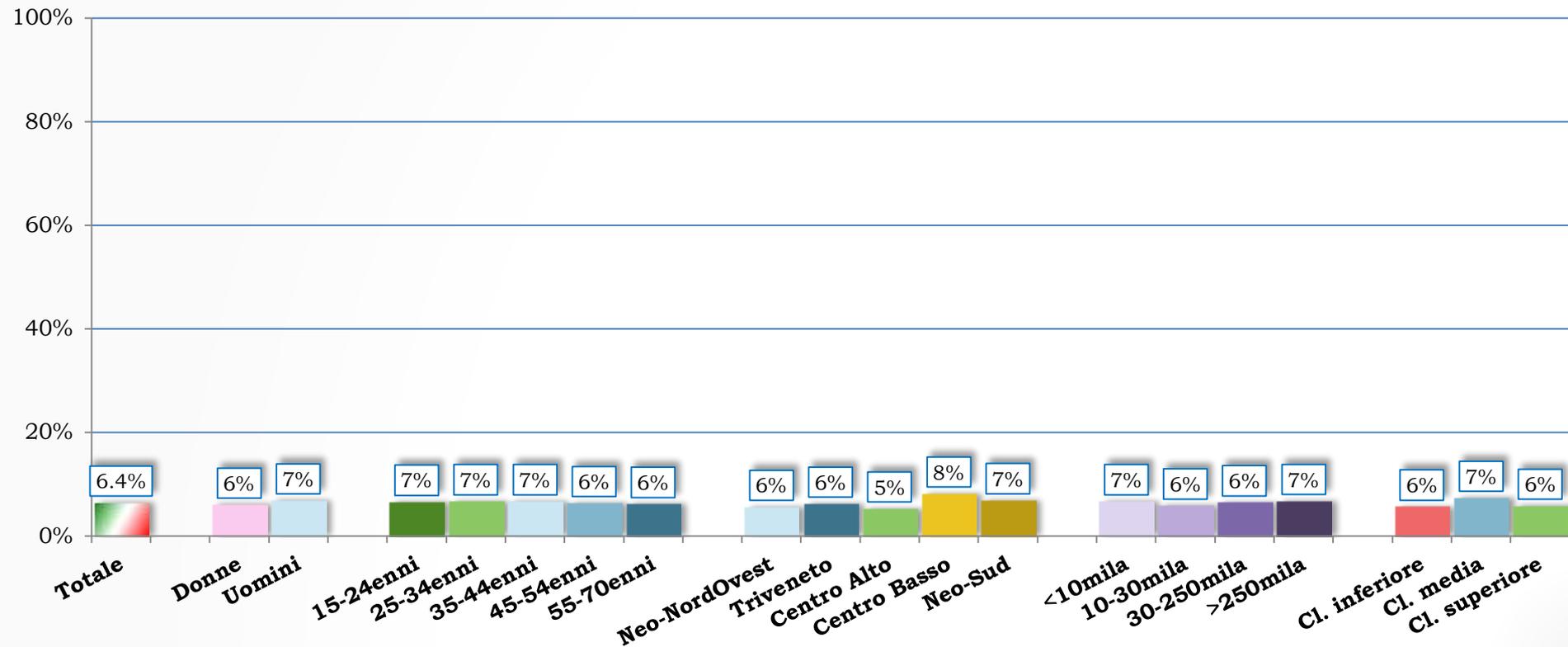
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

leadership all'interno dei teams



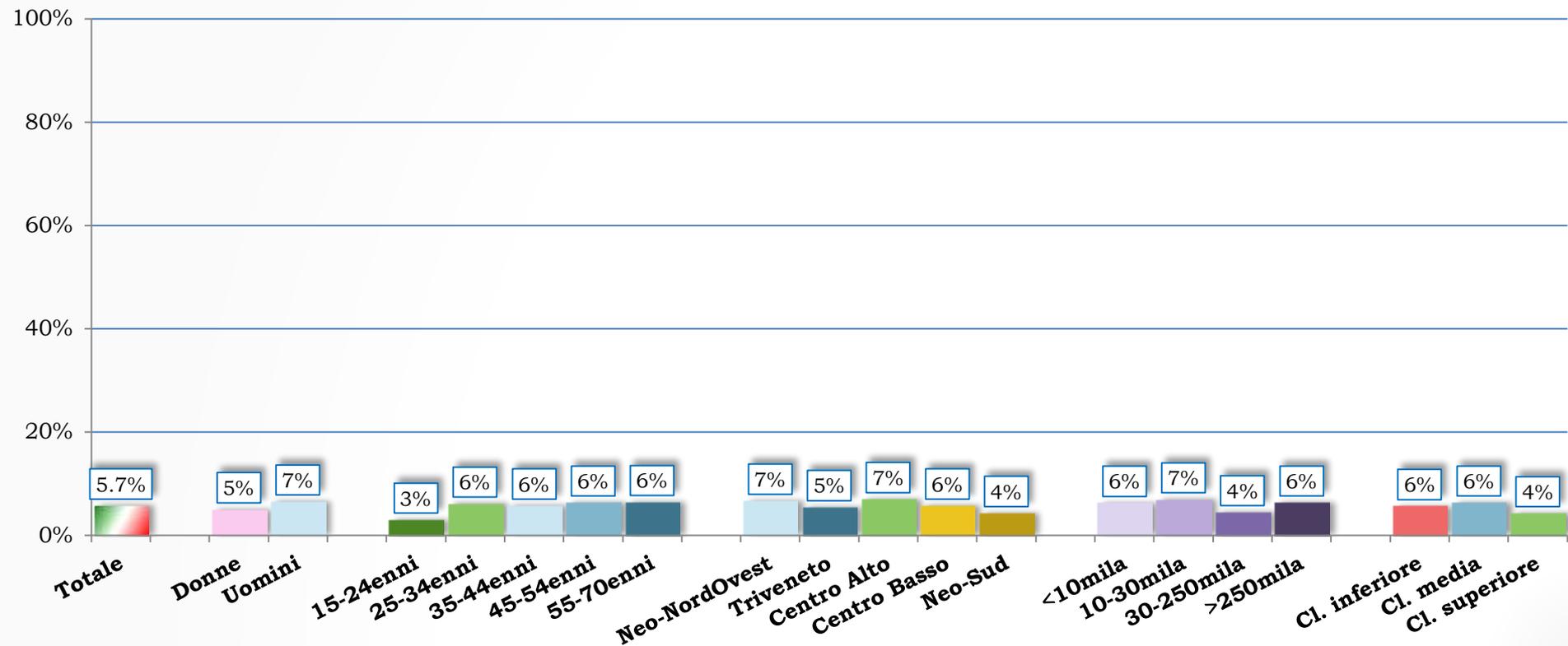
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top1

orientamento all'innovazione



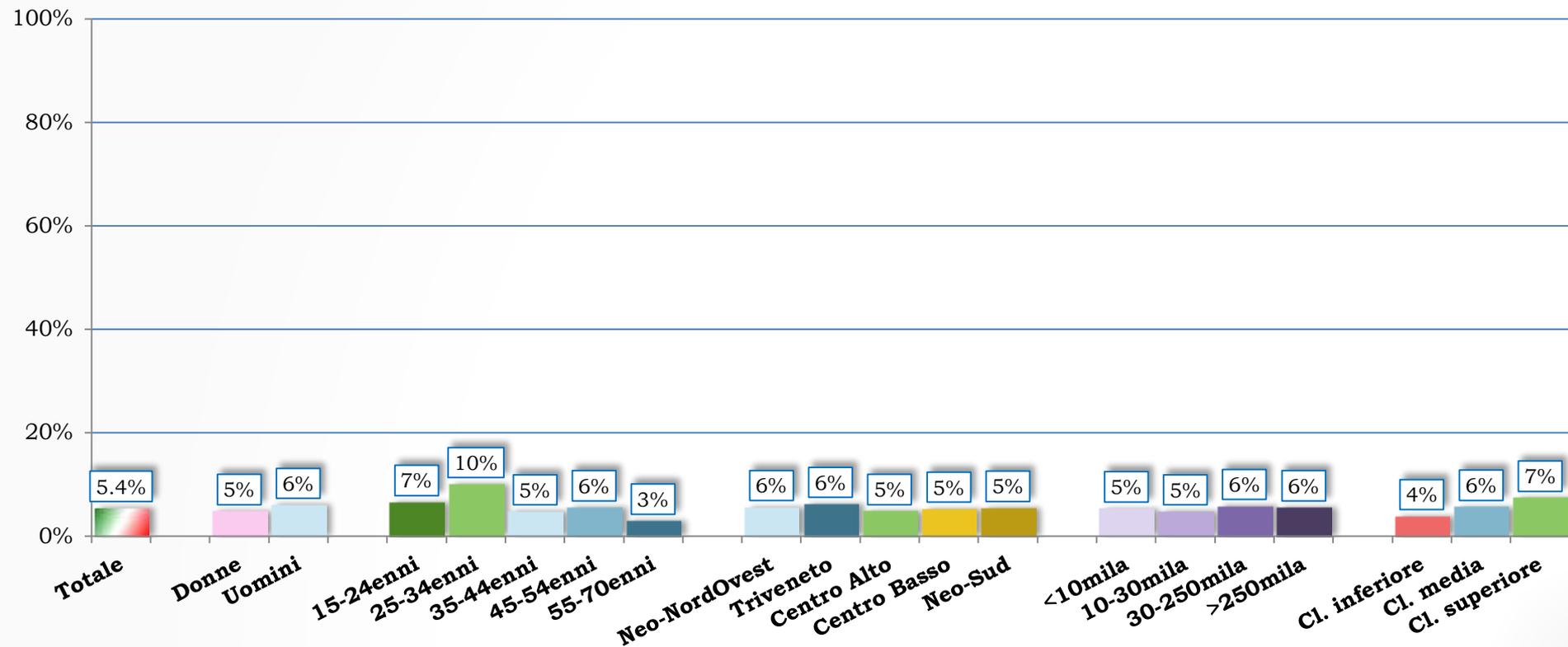
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

visione strategica, non solo tattica e operativa



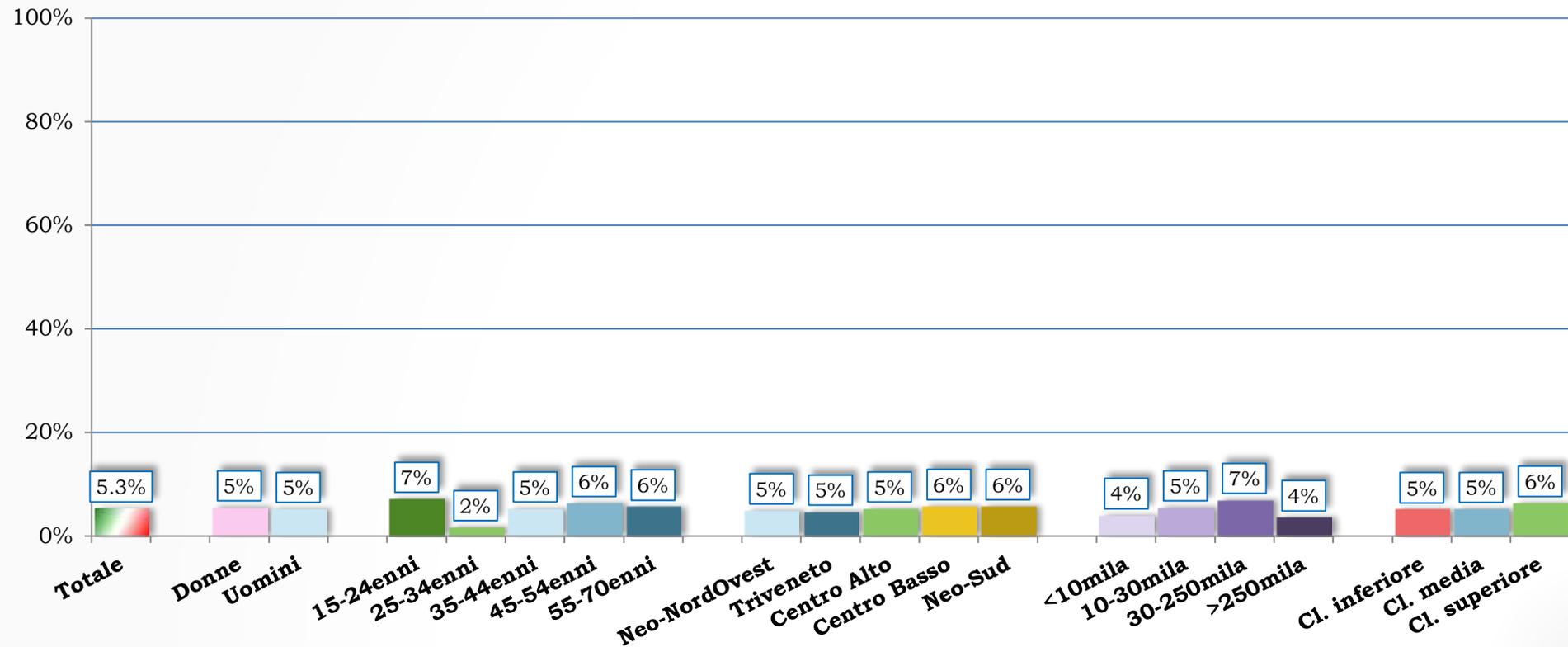
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

capacità di gestione del proprio tempo e di quello altrui



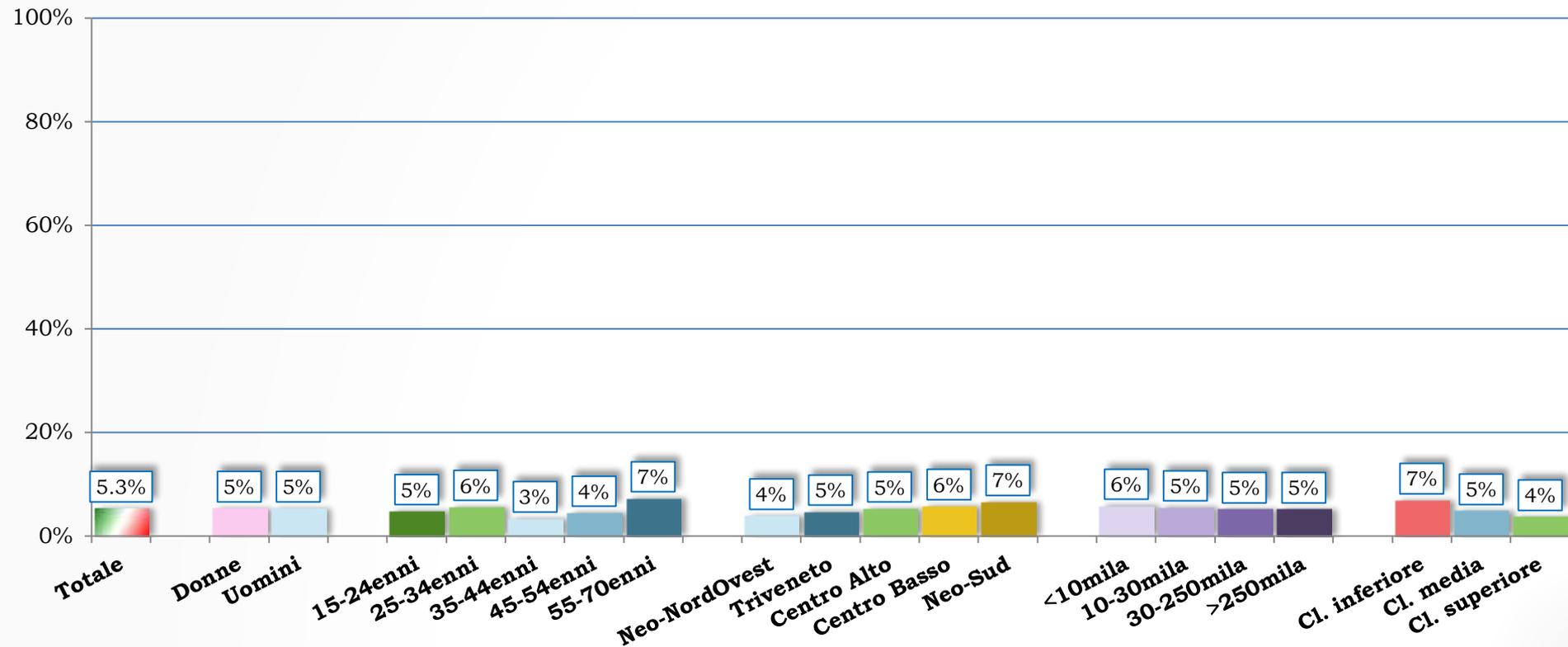
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

competenze linguistiche (non solo Italiano)



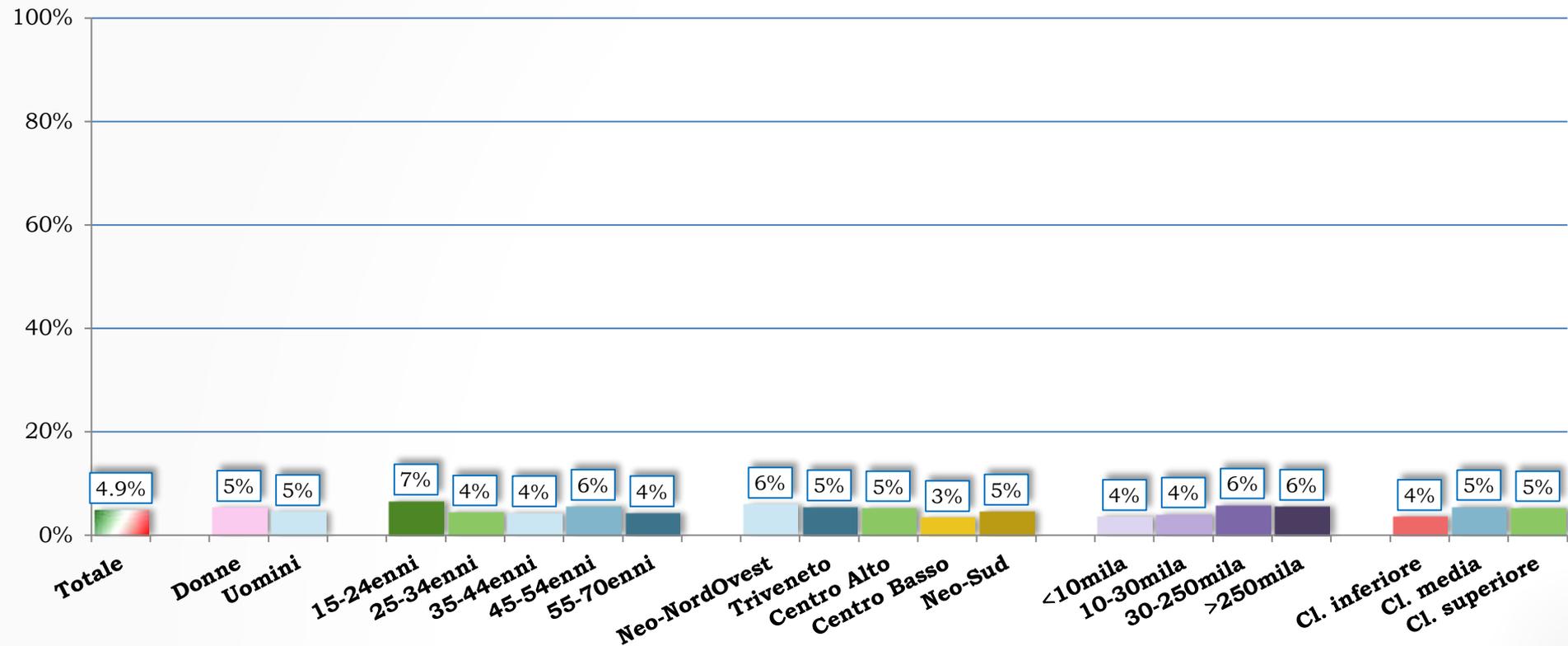
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

competenze specifiche di settore (hard skills)



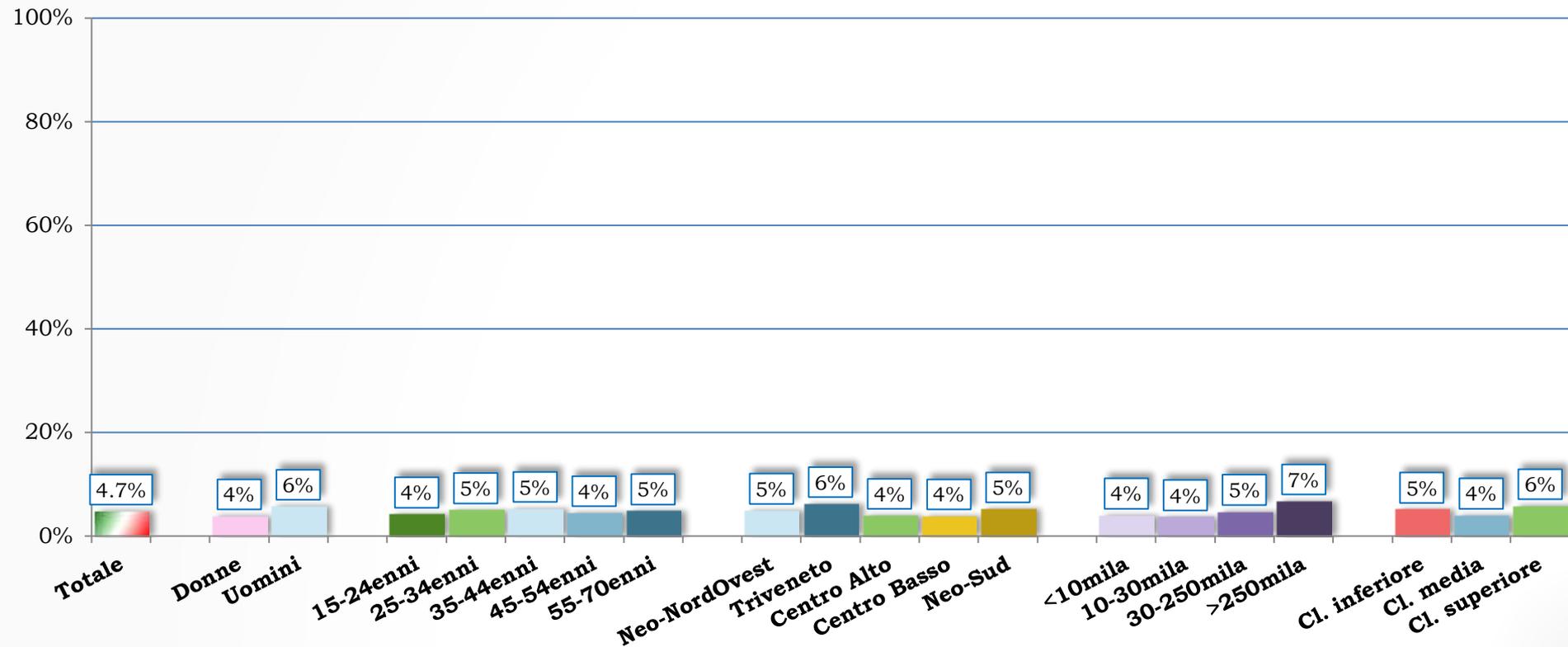
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

resistenza allo stress, ai cambiamenti, agli imprevisti

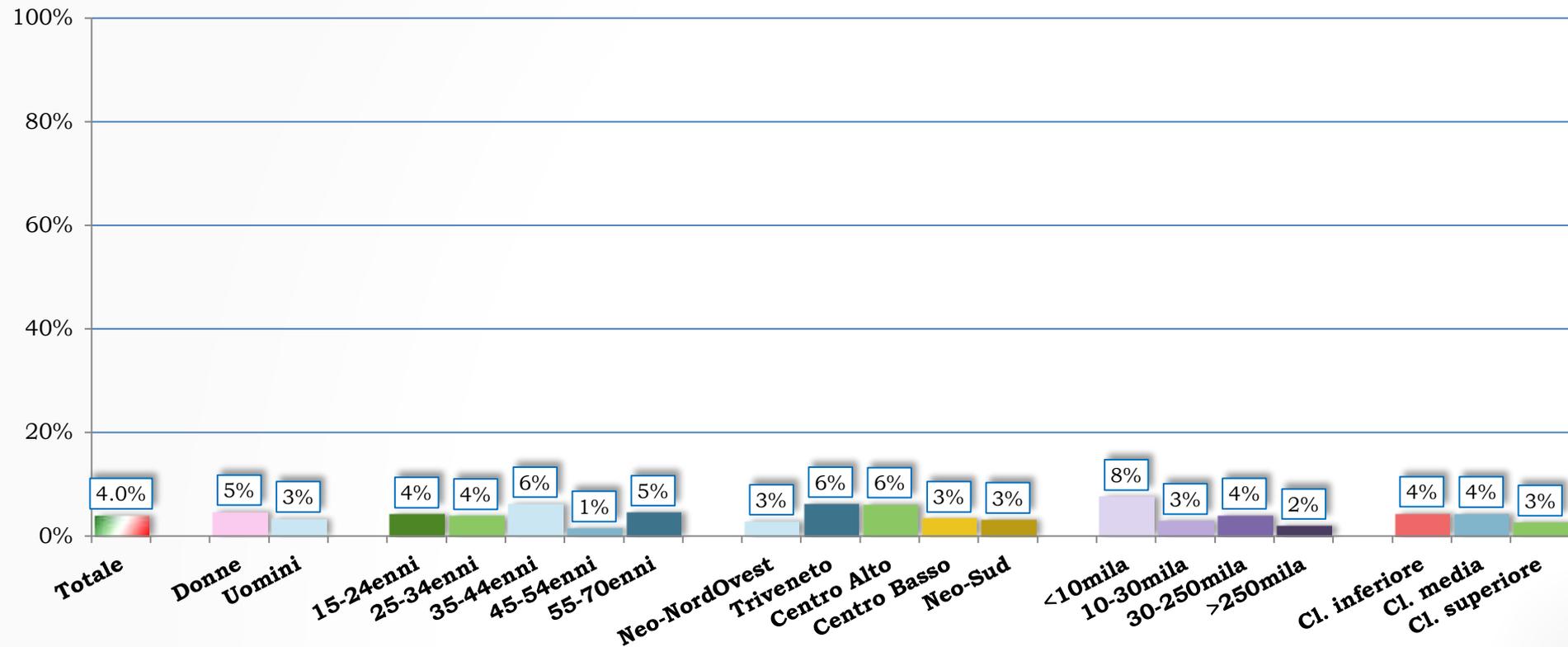


Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

capacità di pensare in modo differente, out of the box

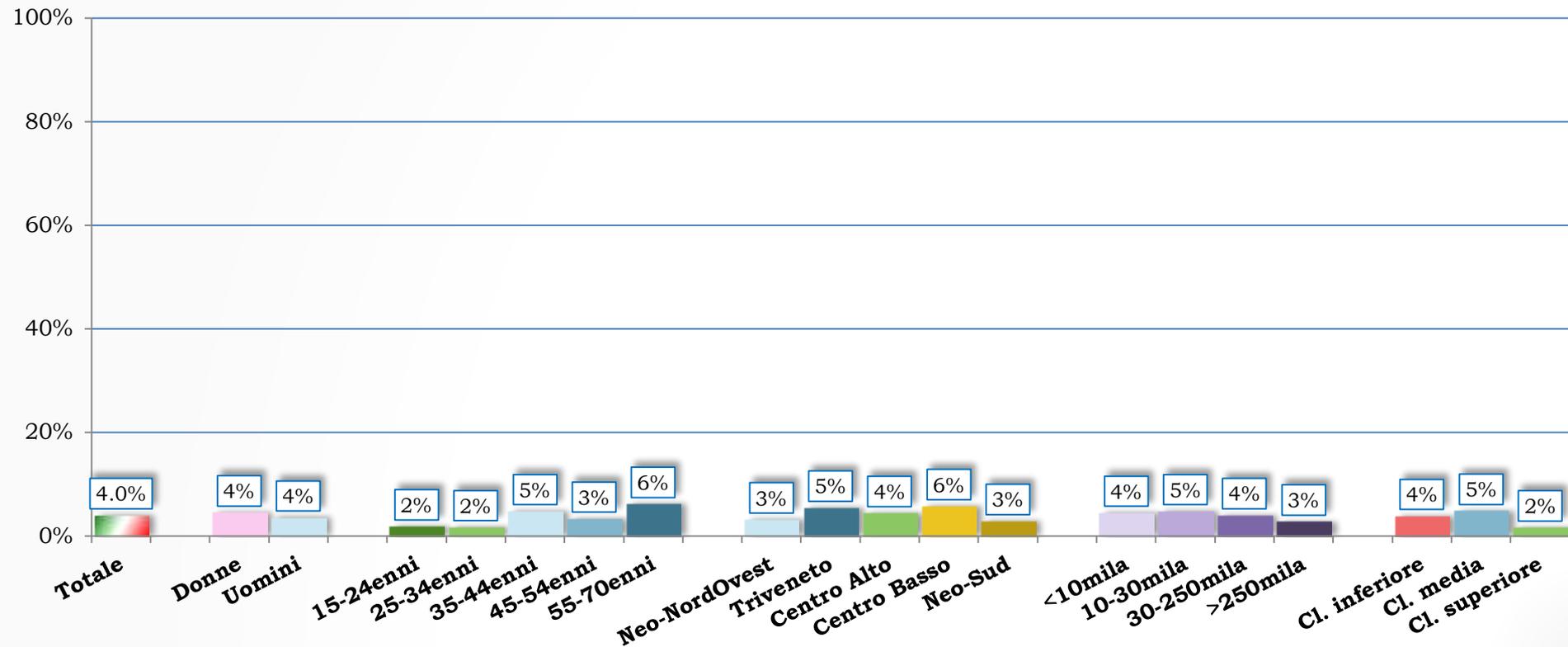


competenze digitali



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

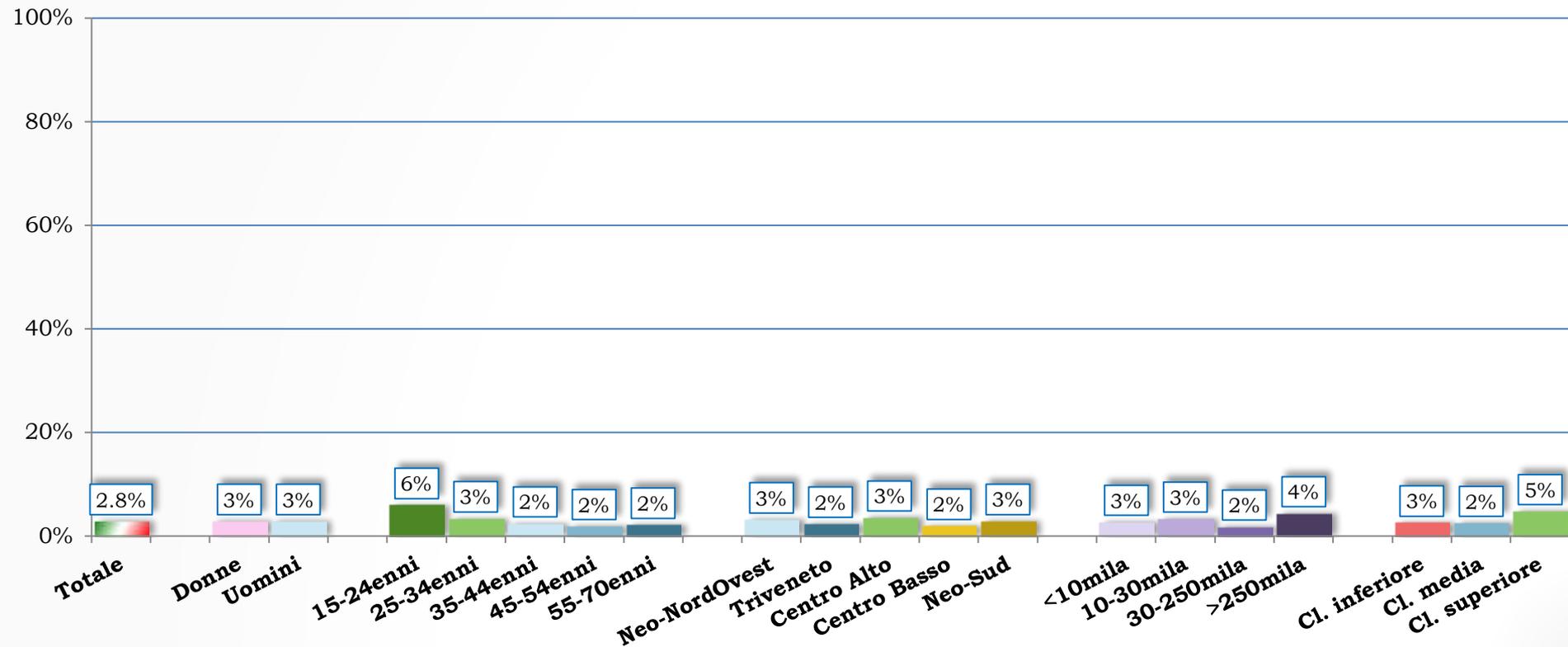
etica personale e professionale



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top 1

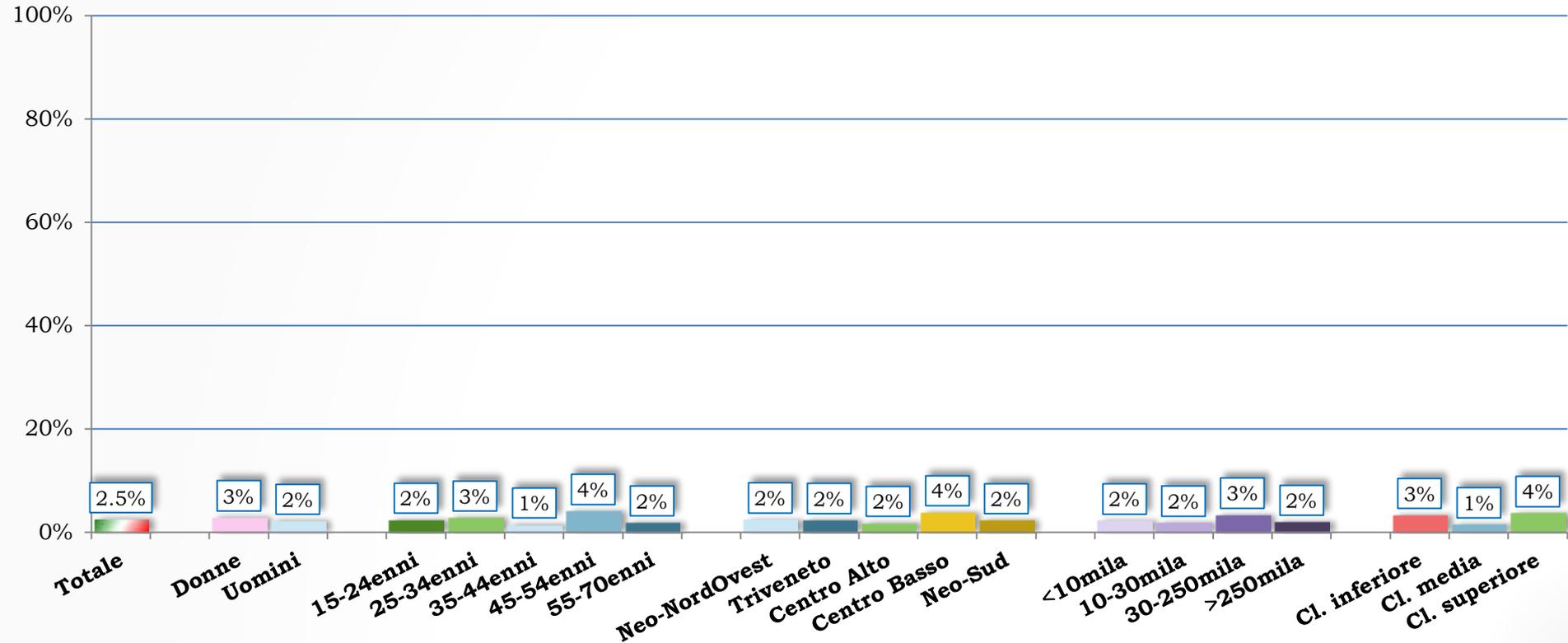
capacità propositiva, pro-attiva e non solo reattiva



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

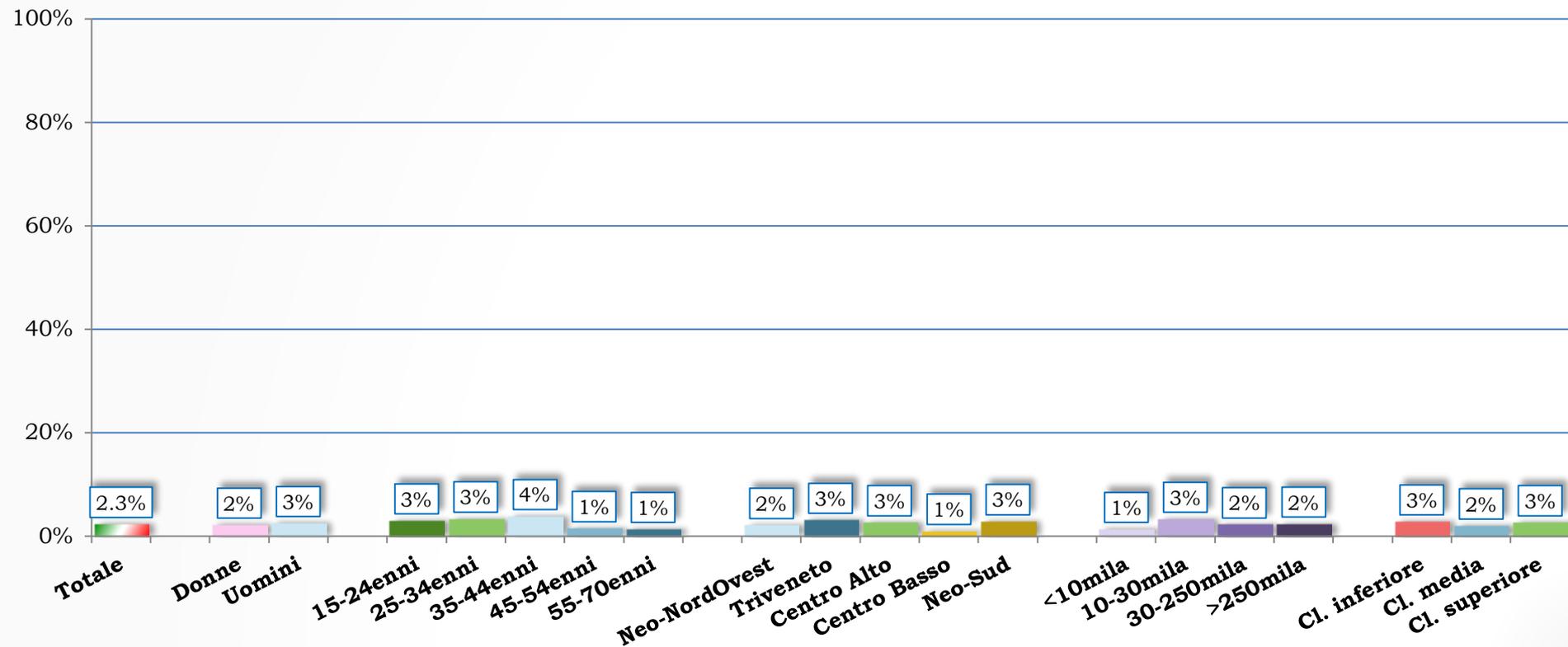
Top 1

titolo di studio elevato



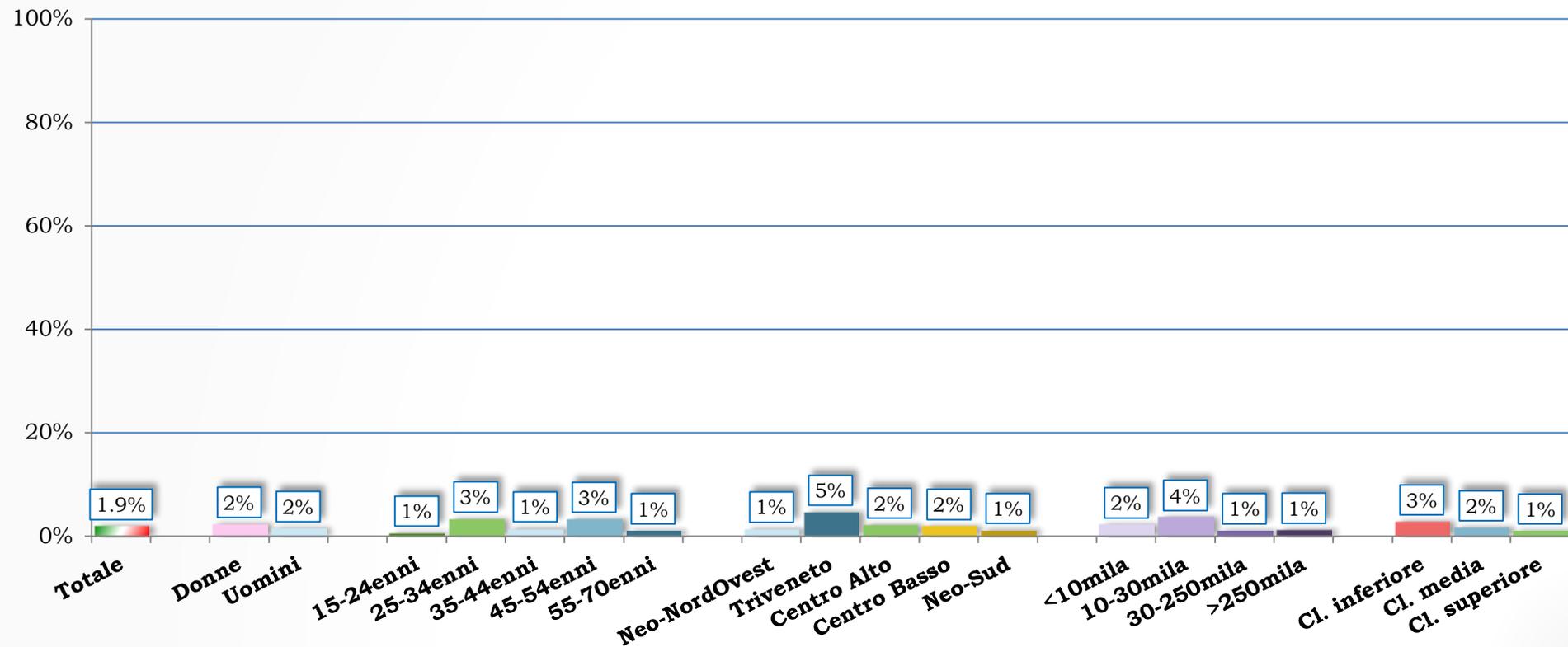
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

abitudine al pensiero positivo



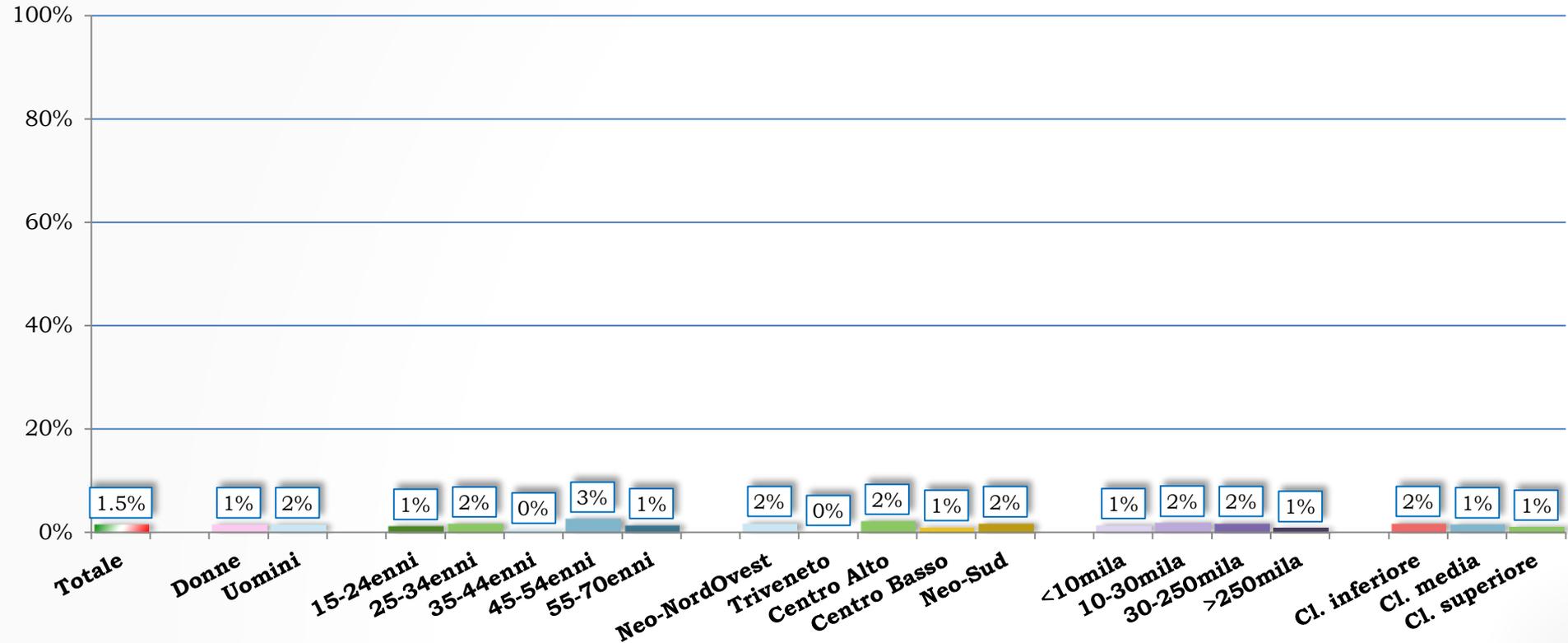
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

spirito di sacrificio, capacità di lavorare intensamente e a lungo



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top1

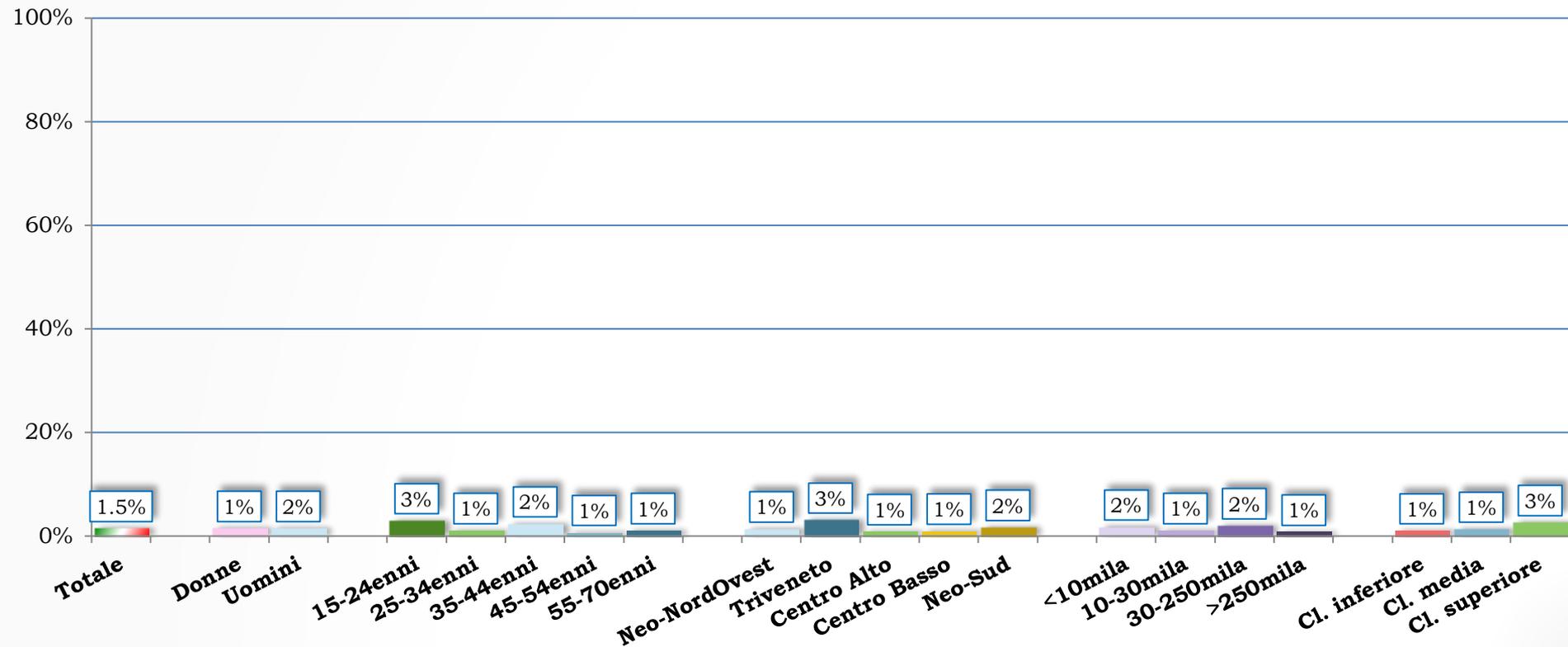
ambizione



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

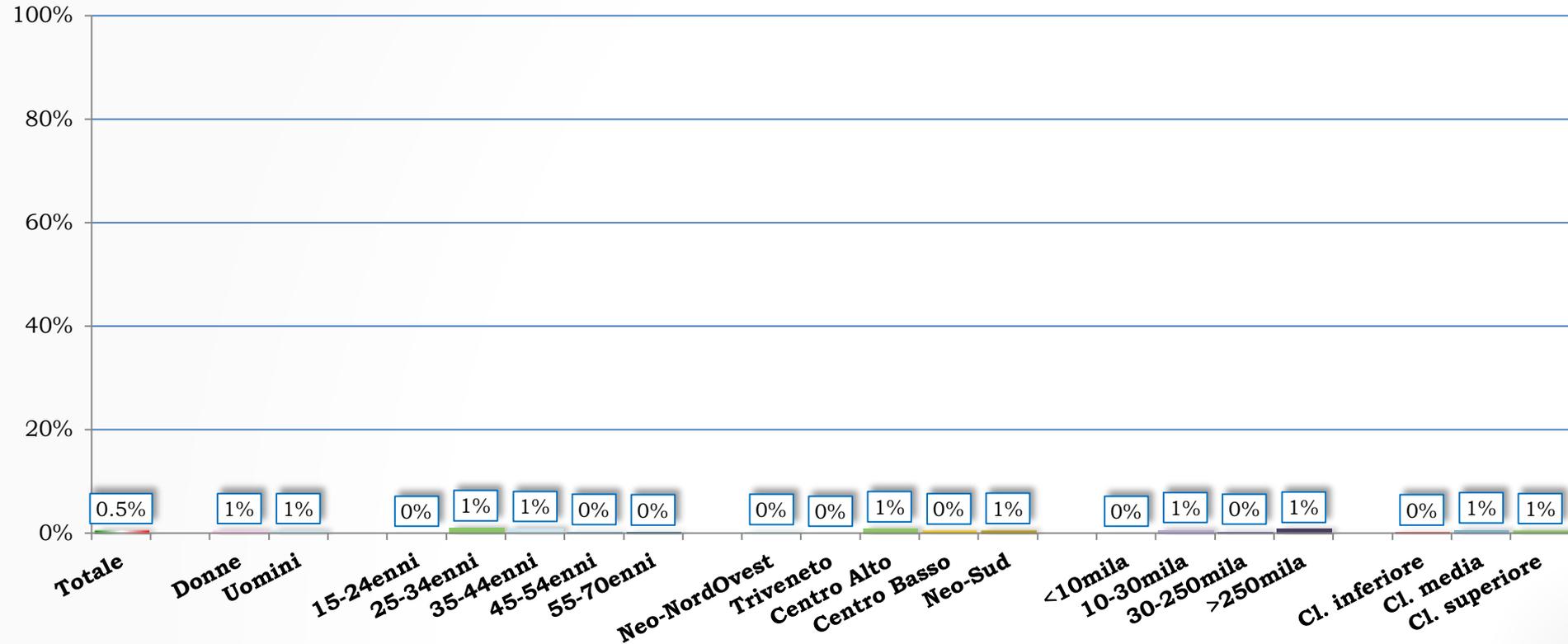
Top 1

multitasking efficace

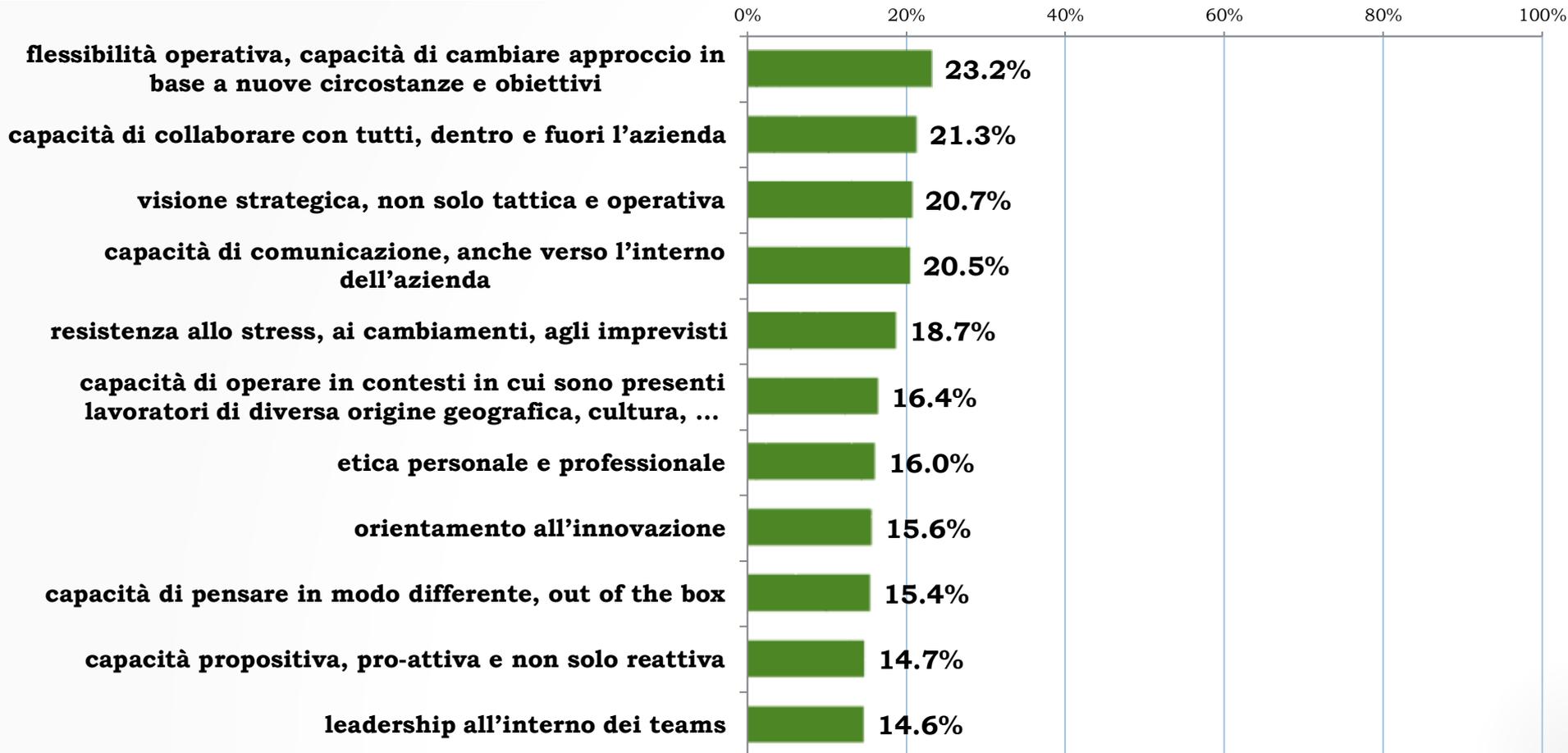


Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top 1

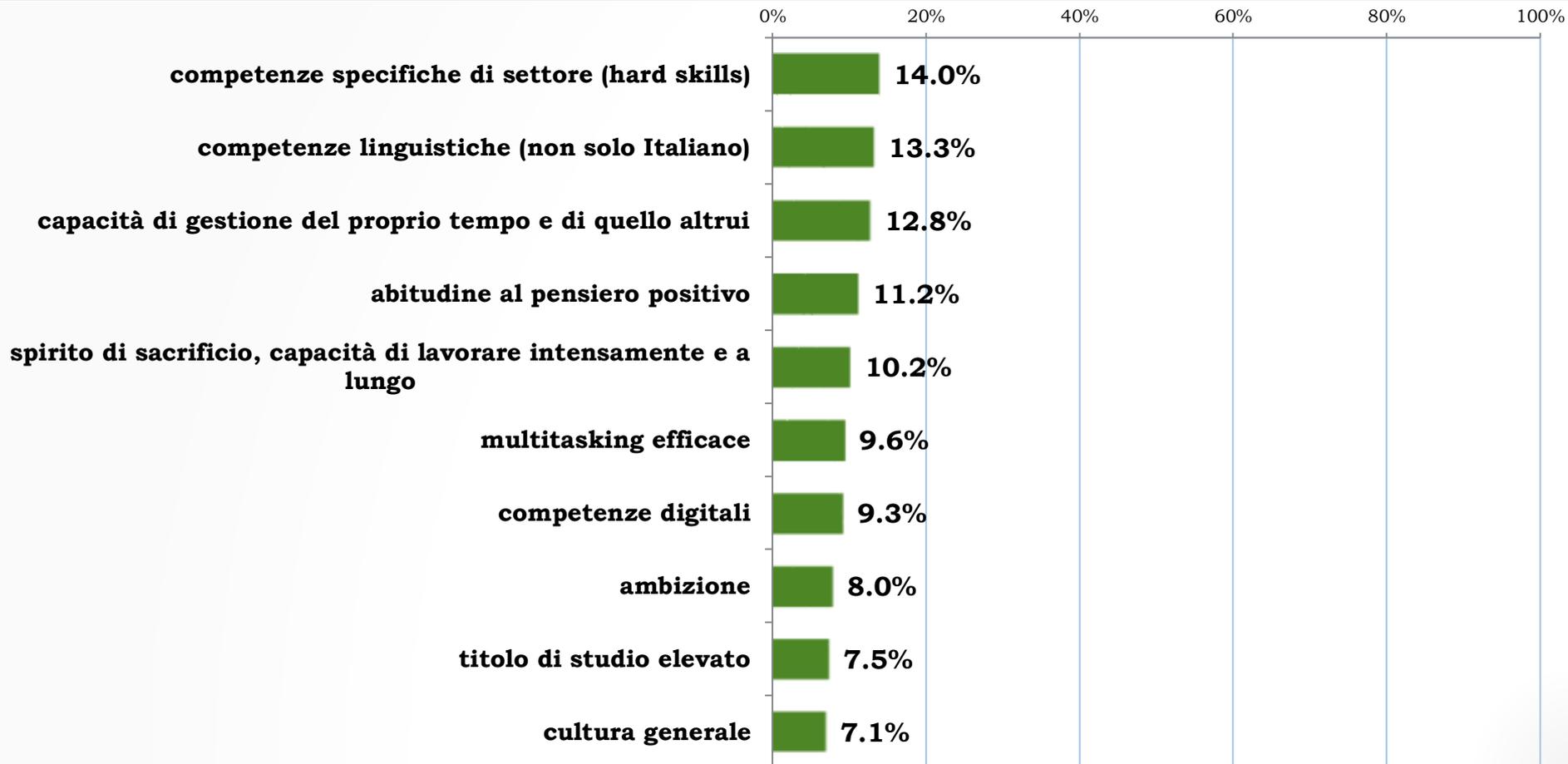
cultura generale



Top3

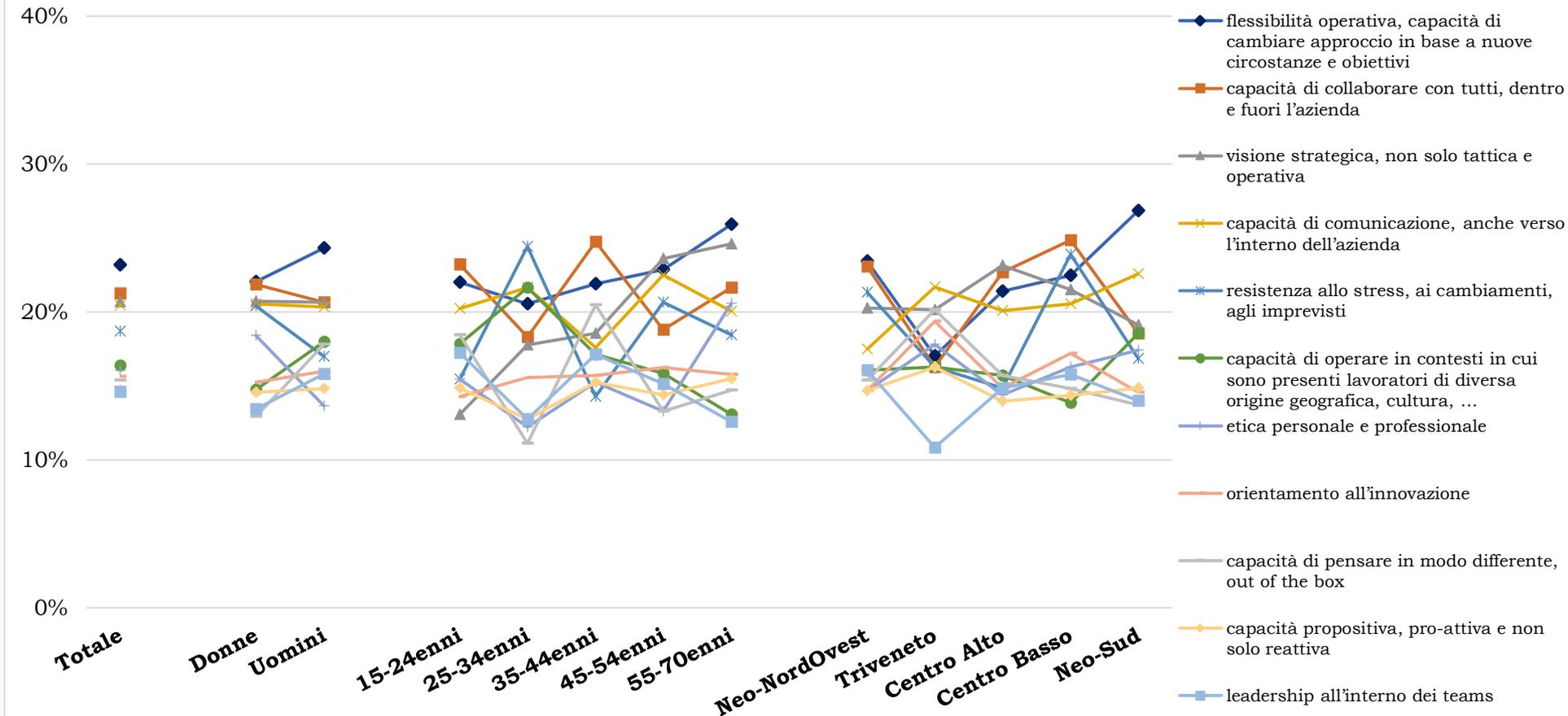


Top3



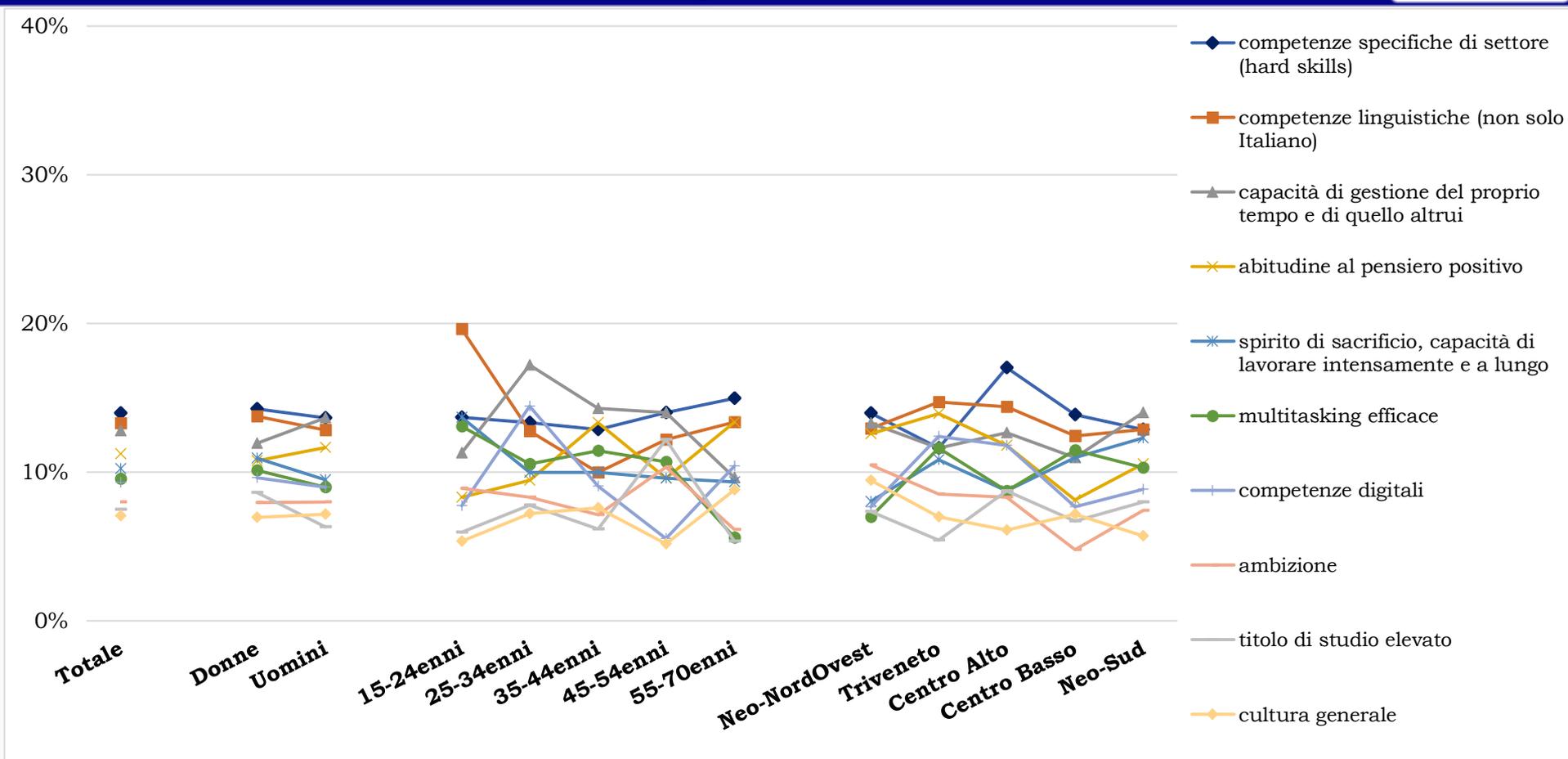
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top3



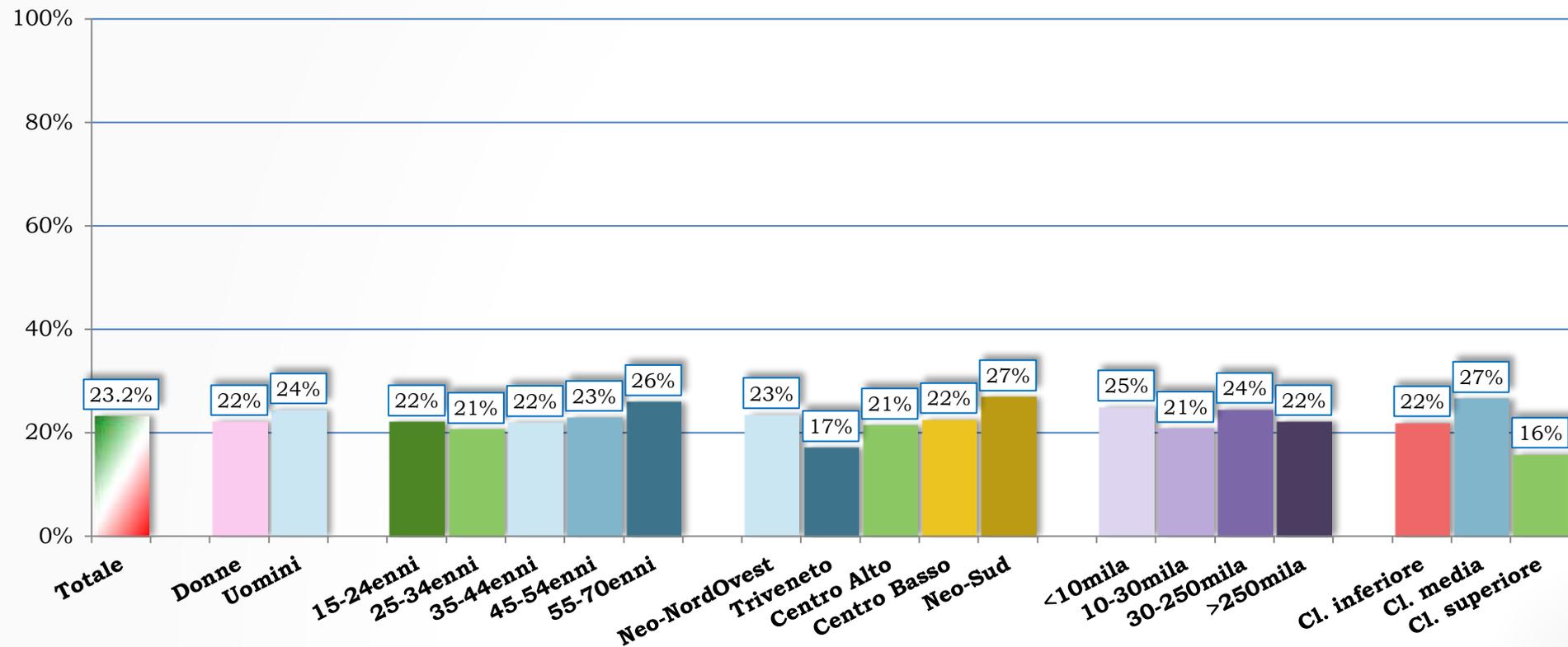
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top3



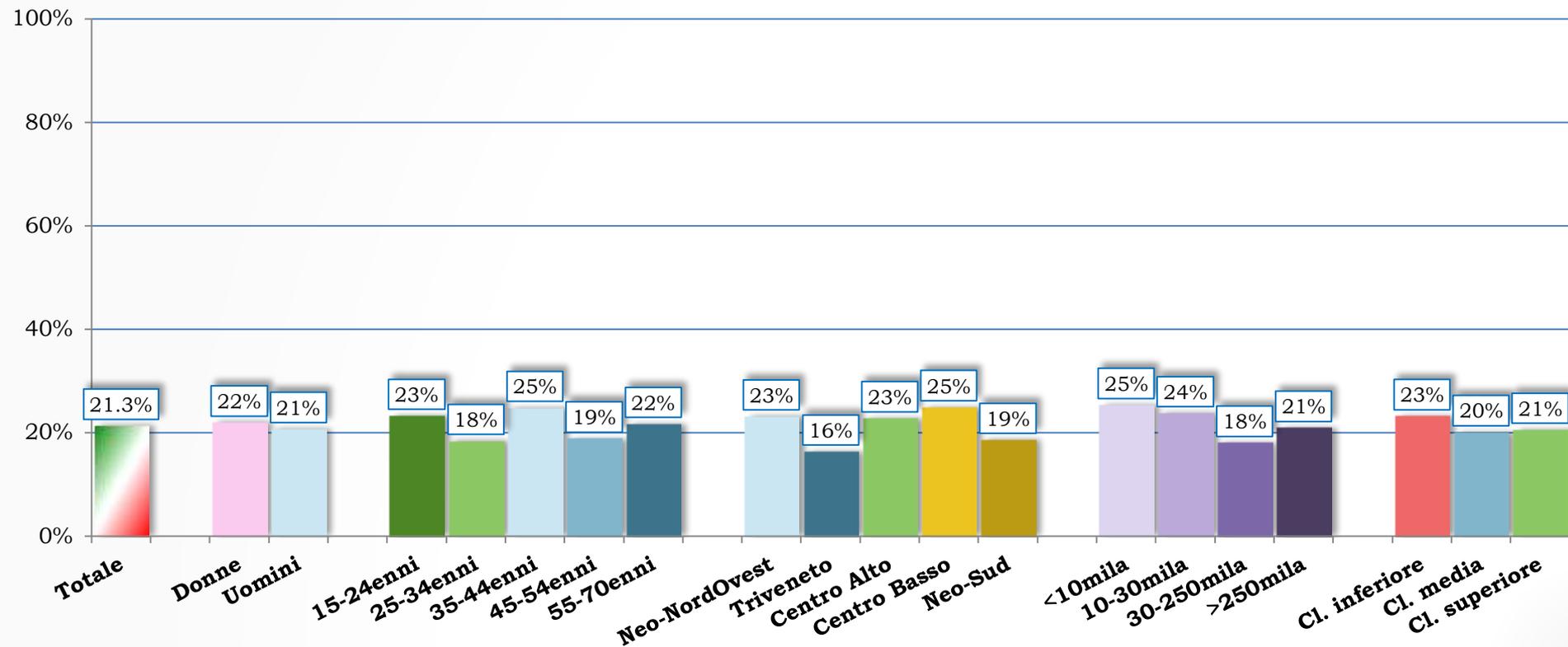
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

flessibilità operativa, capacità di cambiare approccio in base a nuove circostanze e obiettivi



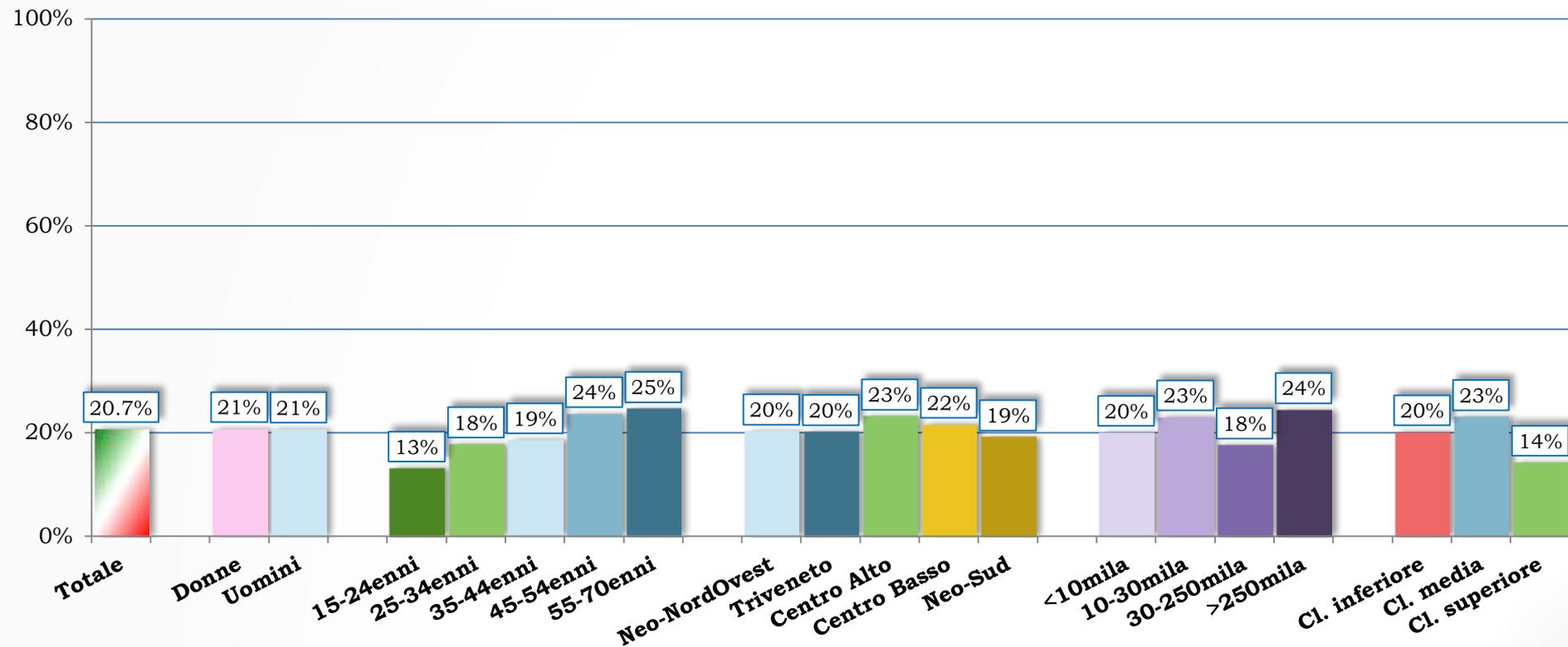
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità di collaborare con tutti, dentro e fuori l'azienda



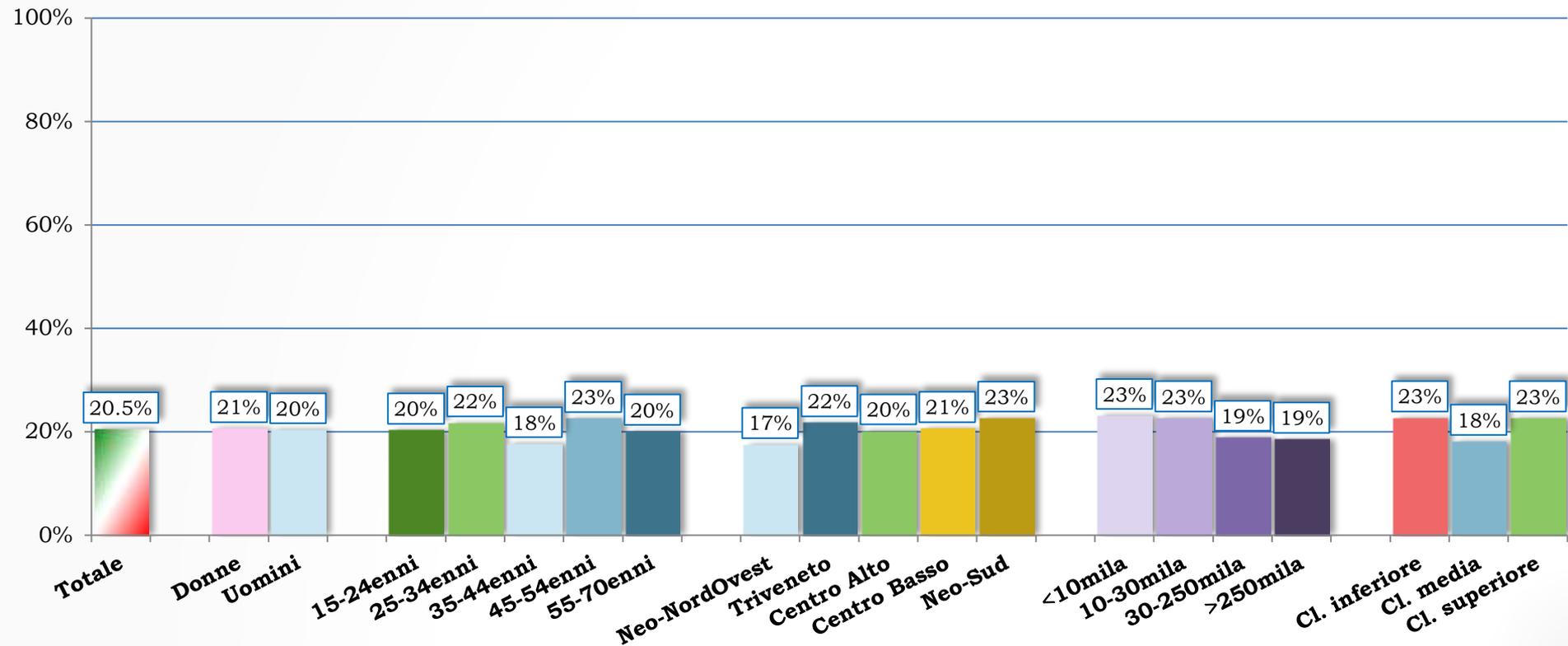
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

visione strategica, non solo tattica e operativa



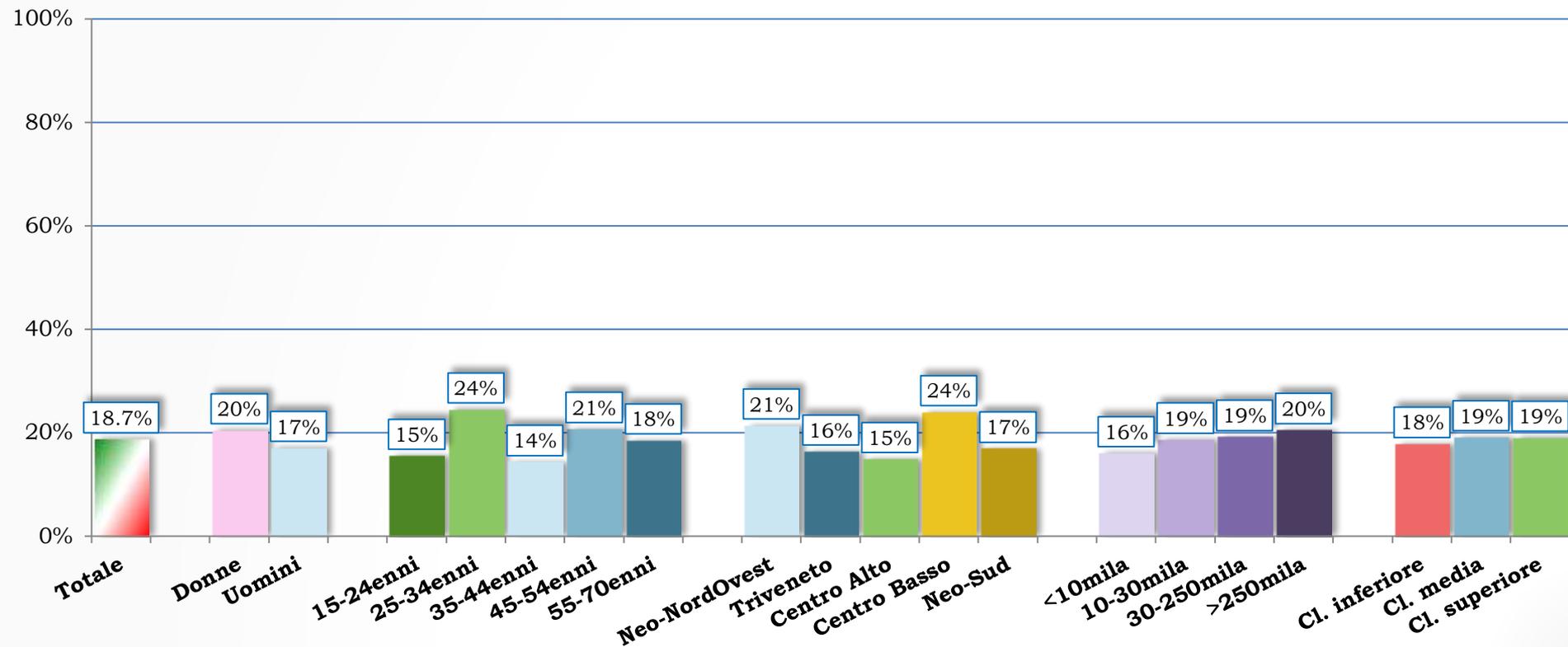
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità di comunicazione, anche verso l'interno dell'azienda



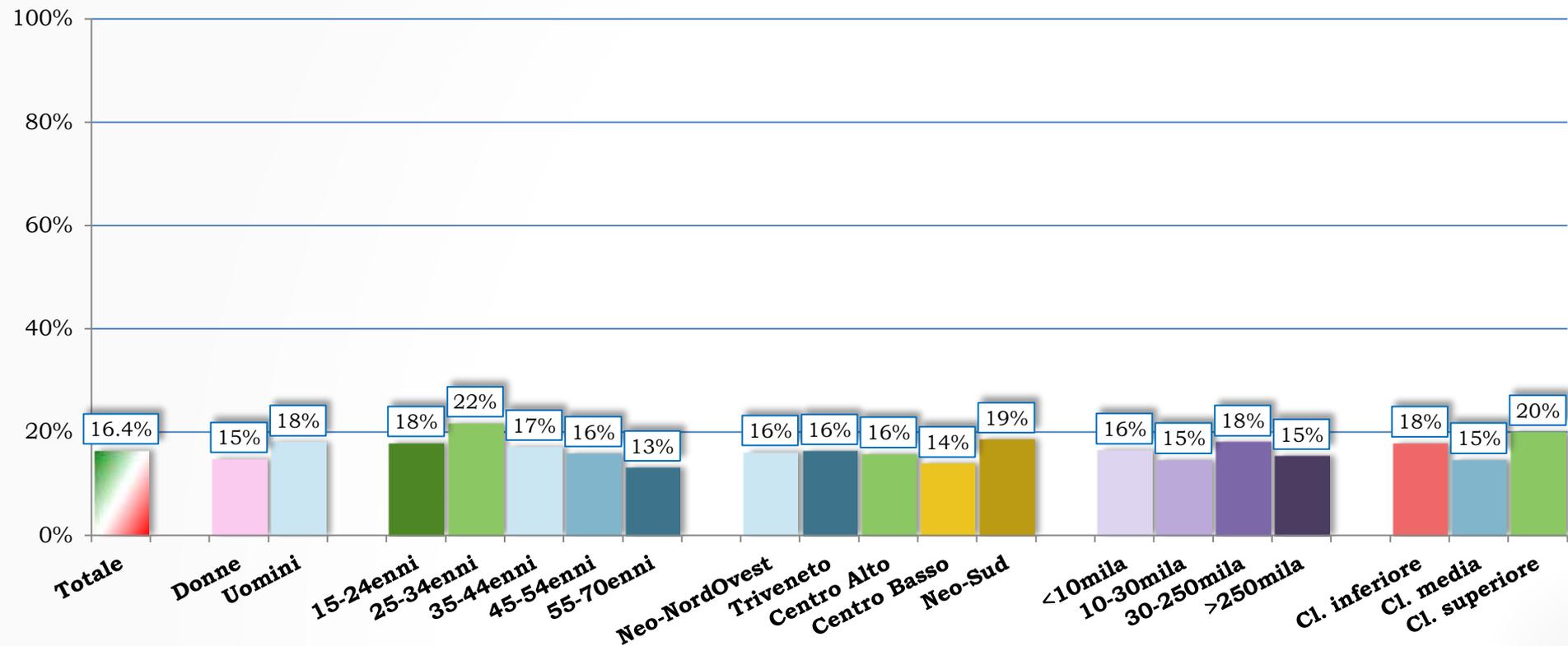
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

resistenza allo stress, ai cambiamenti, agli imprevisti



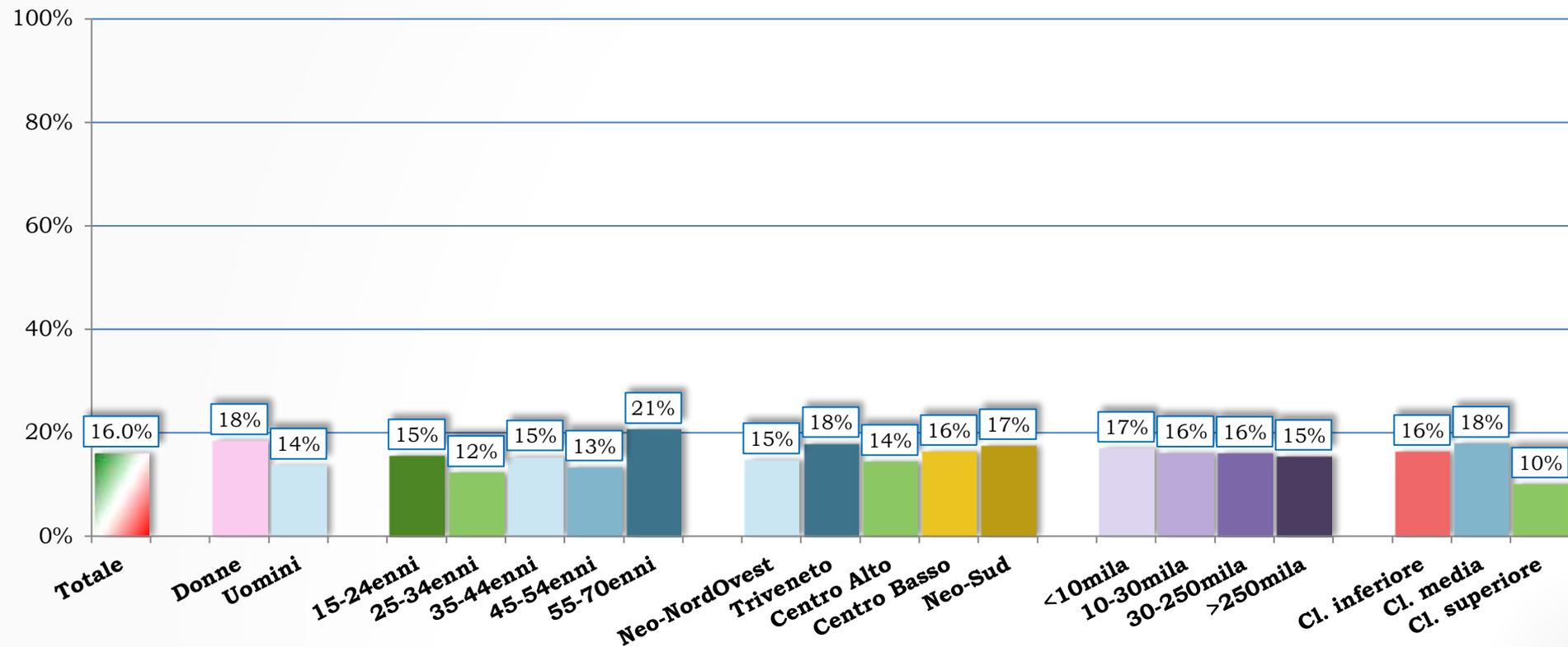
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità di operare in contesti in cui sono presenti lavoratori di diversa origine geografica, cultura, ...



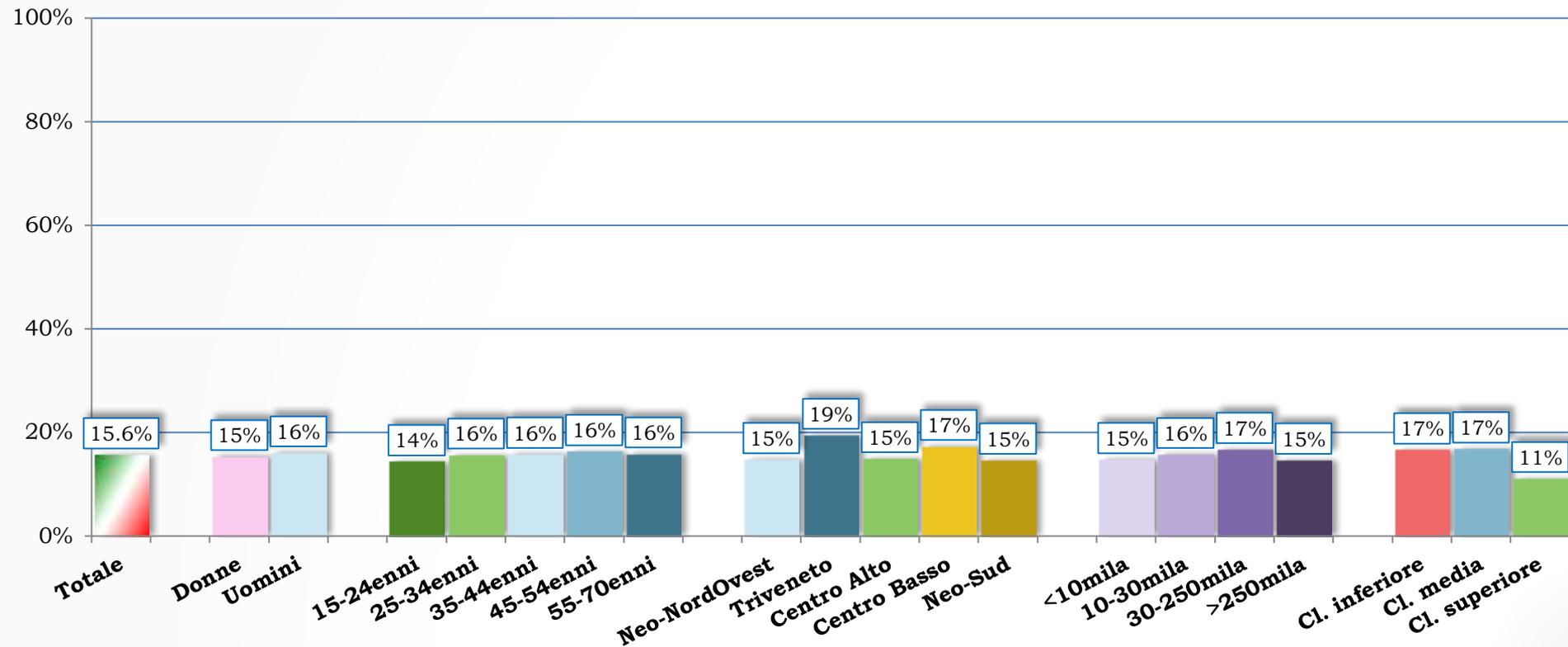
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

etica personale e professionale



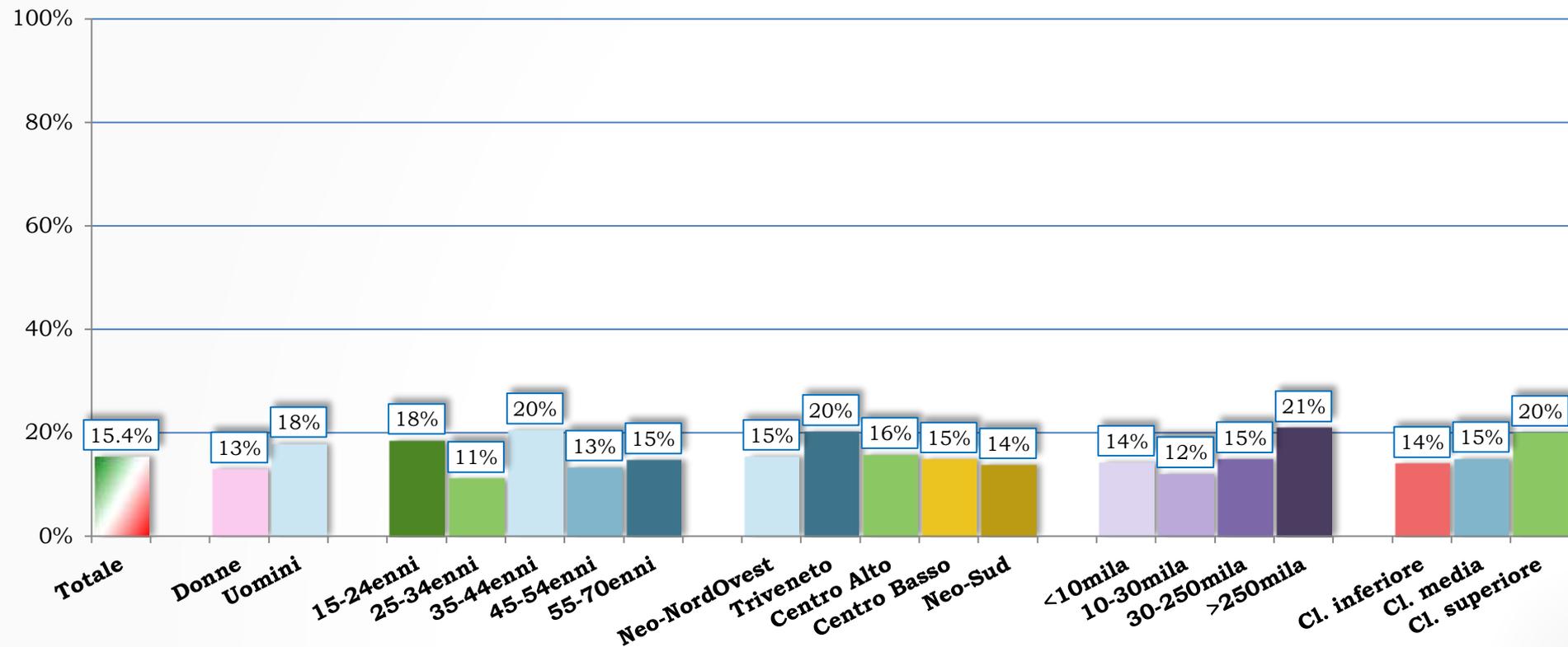
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

orientamento all'innovazione



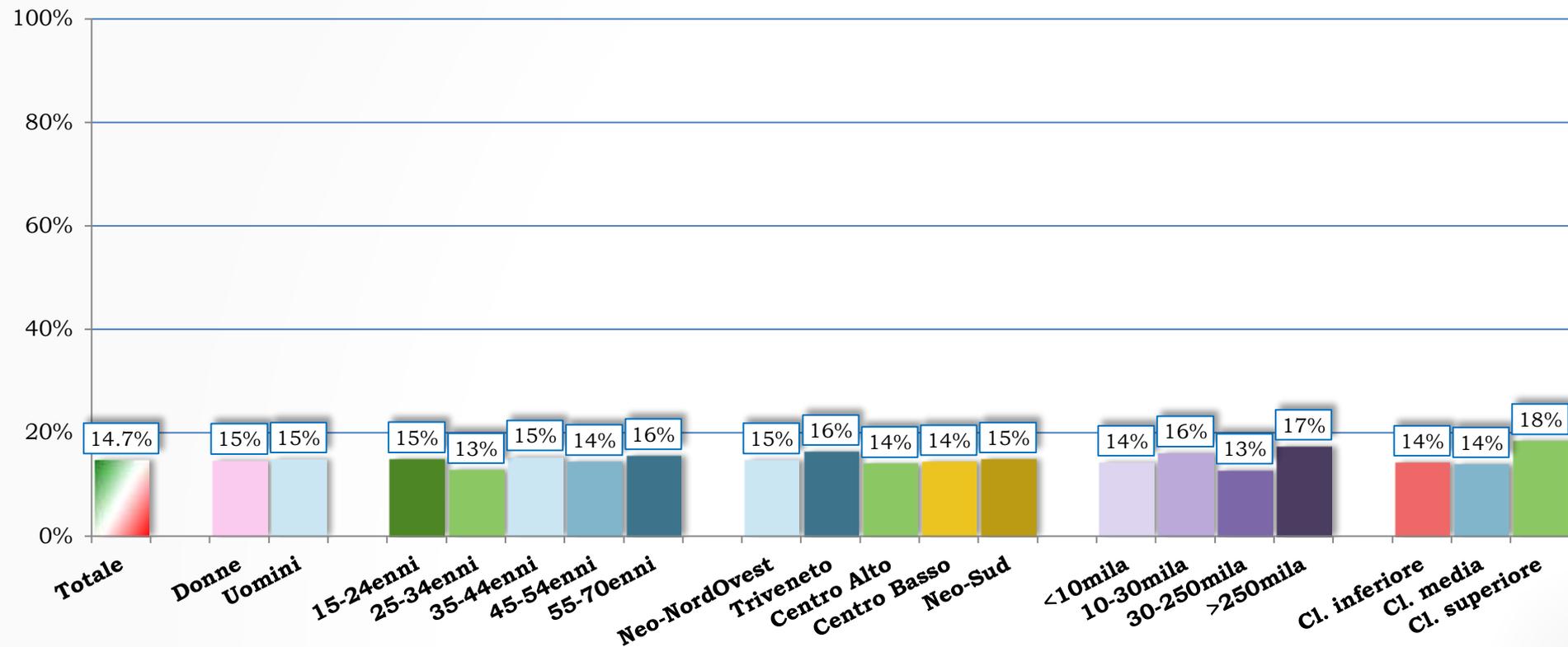
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità di pensare in modo differente, out of the box



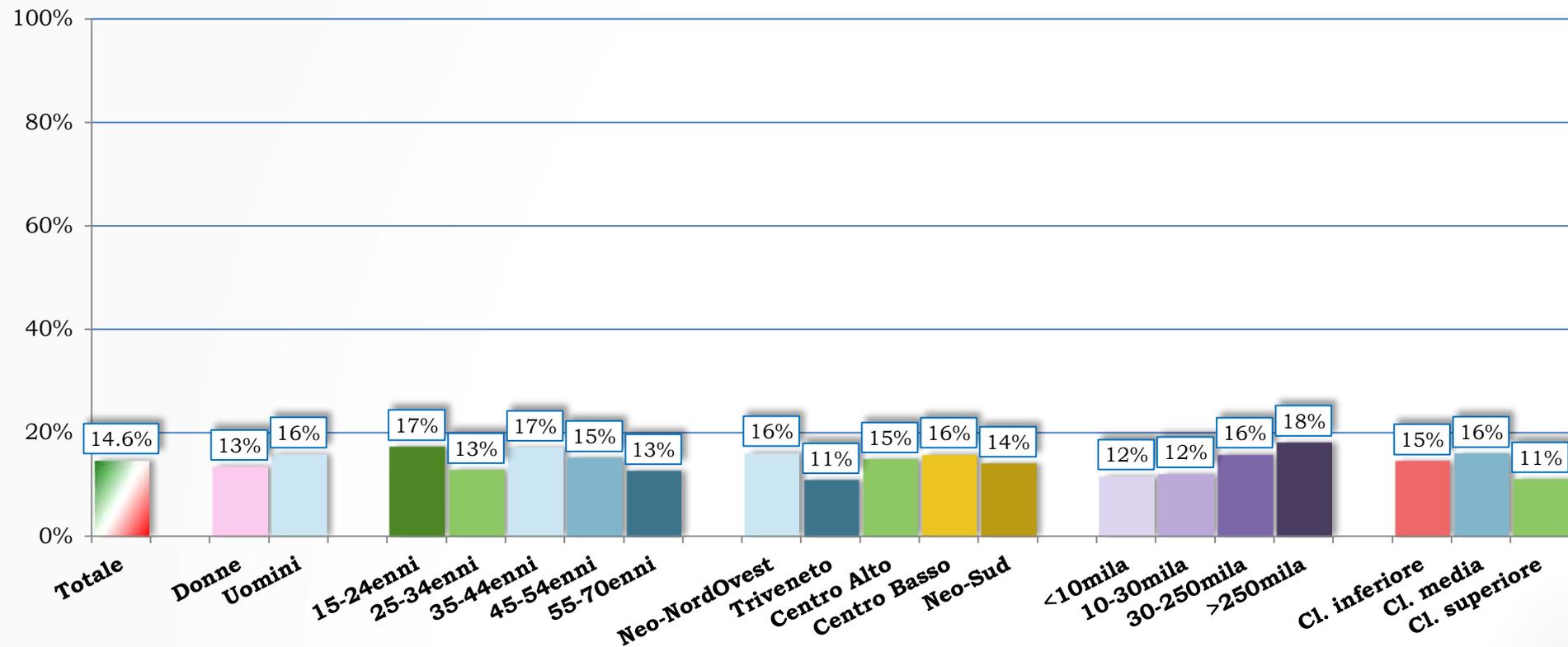
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità propositiva, pro-attiva e non solo reattiva



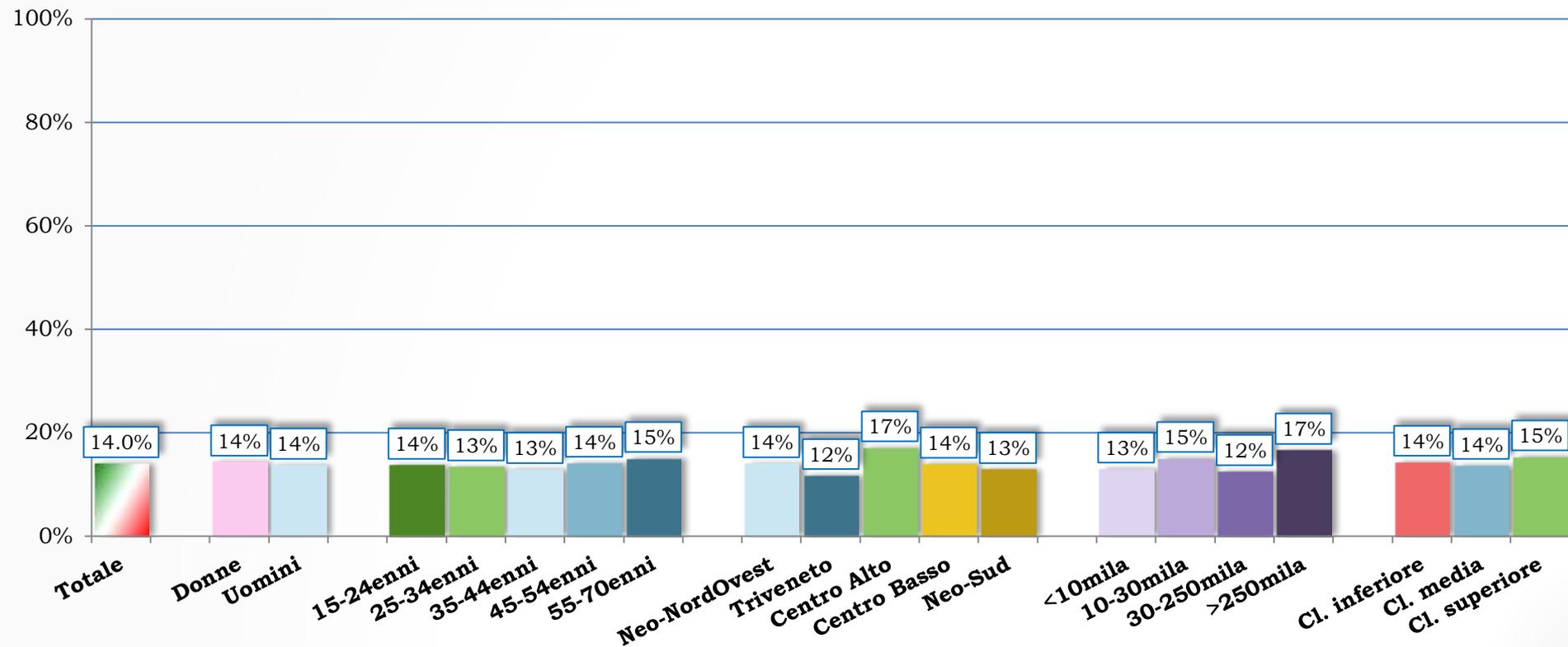
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

leadership all'interno dei teams



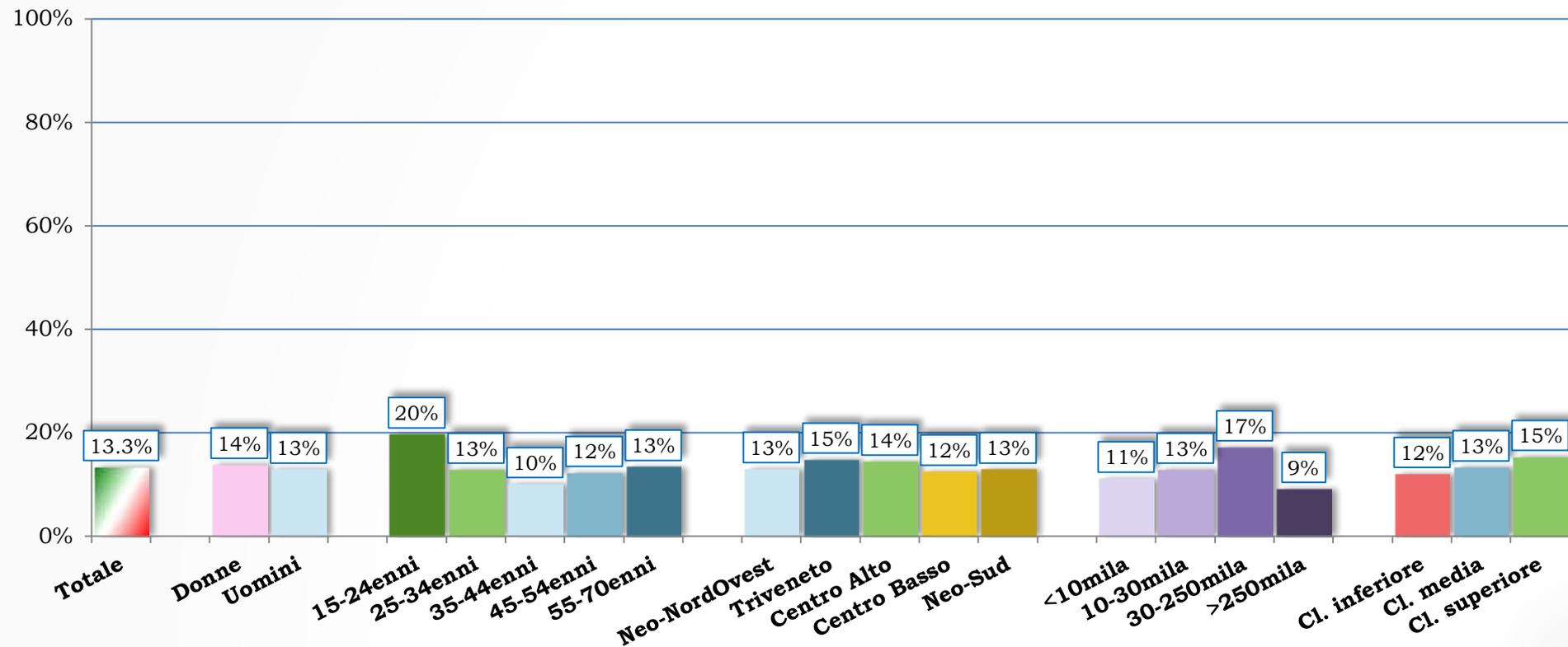
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

competenze specifiche di settore (hard skills)



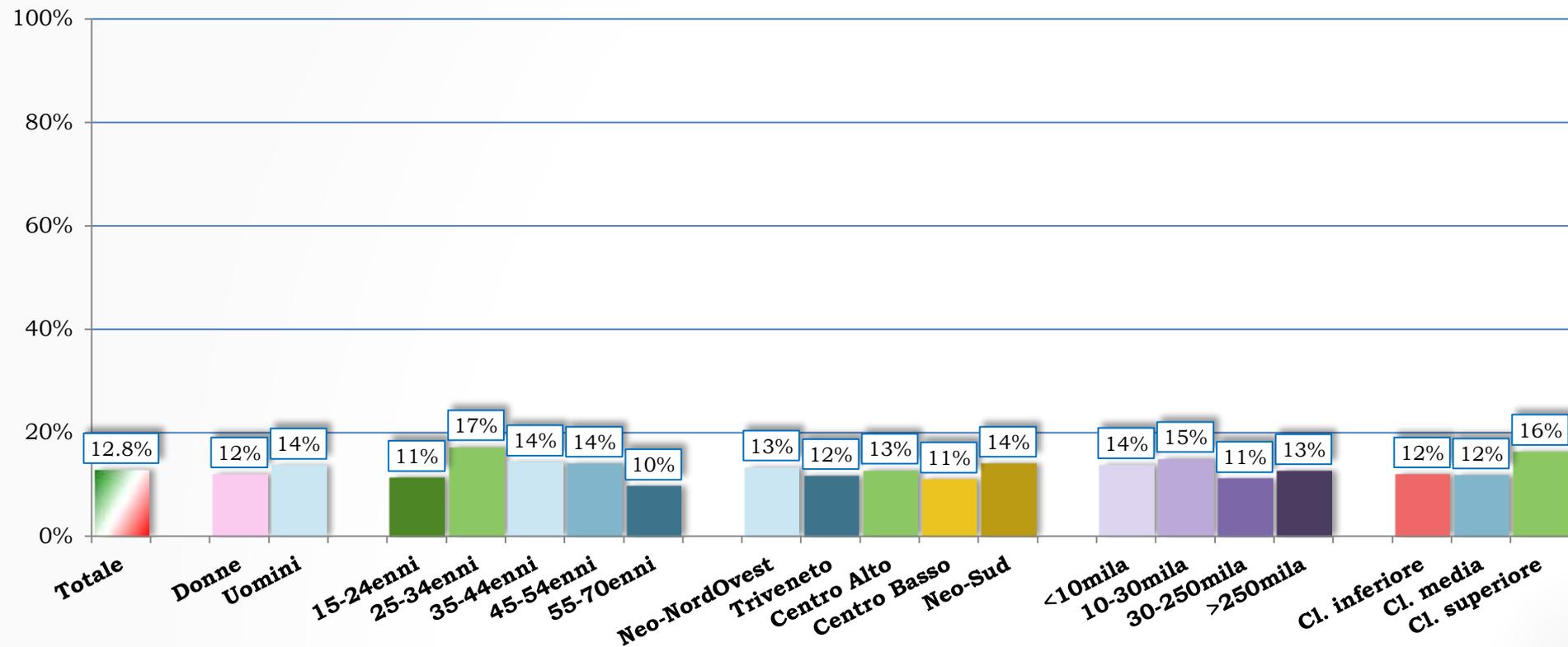
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

competenze linguistiche (non solo Italiano)



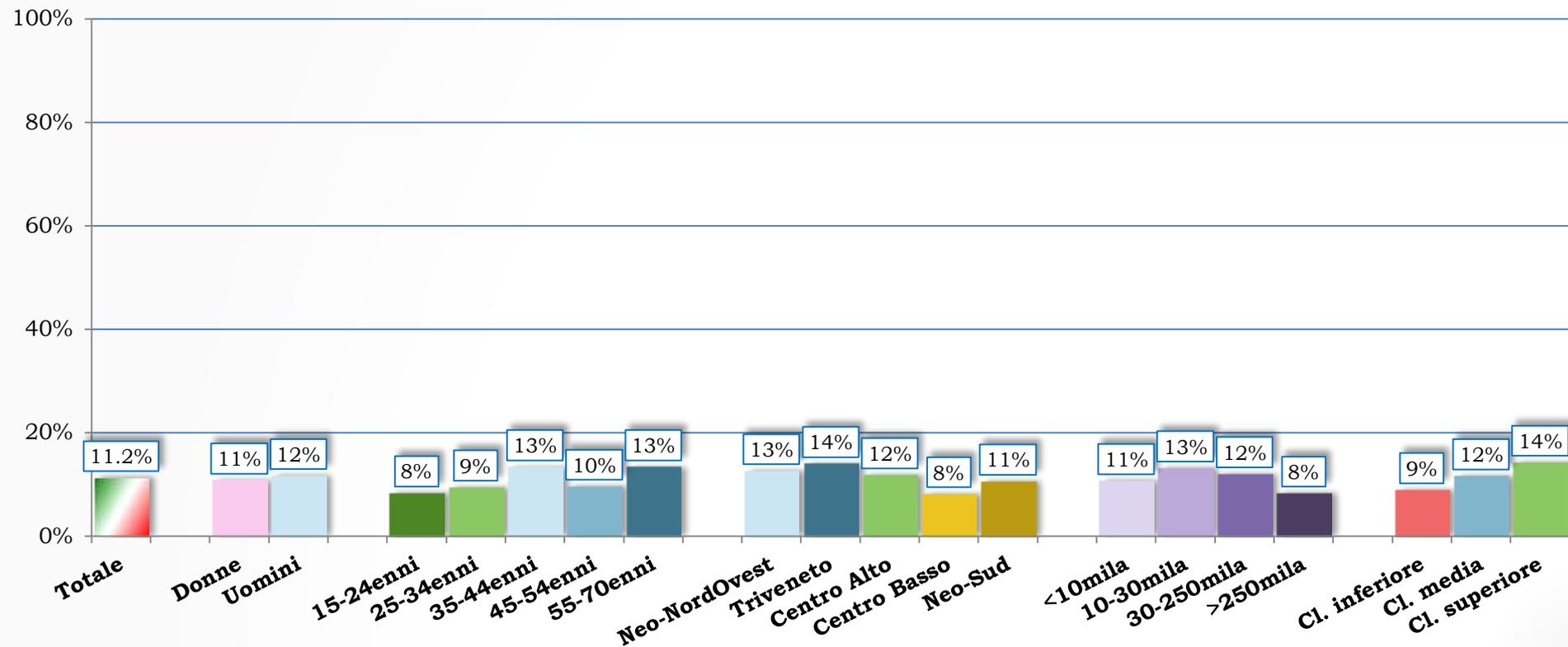
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

capacità di gestione del proprio tempo e di quello altrui



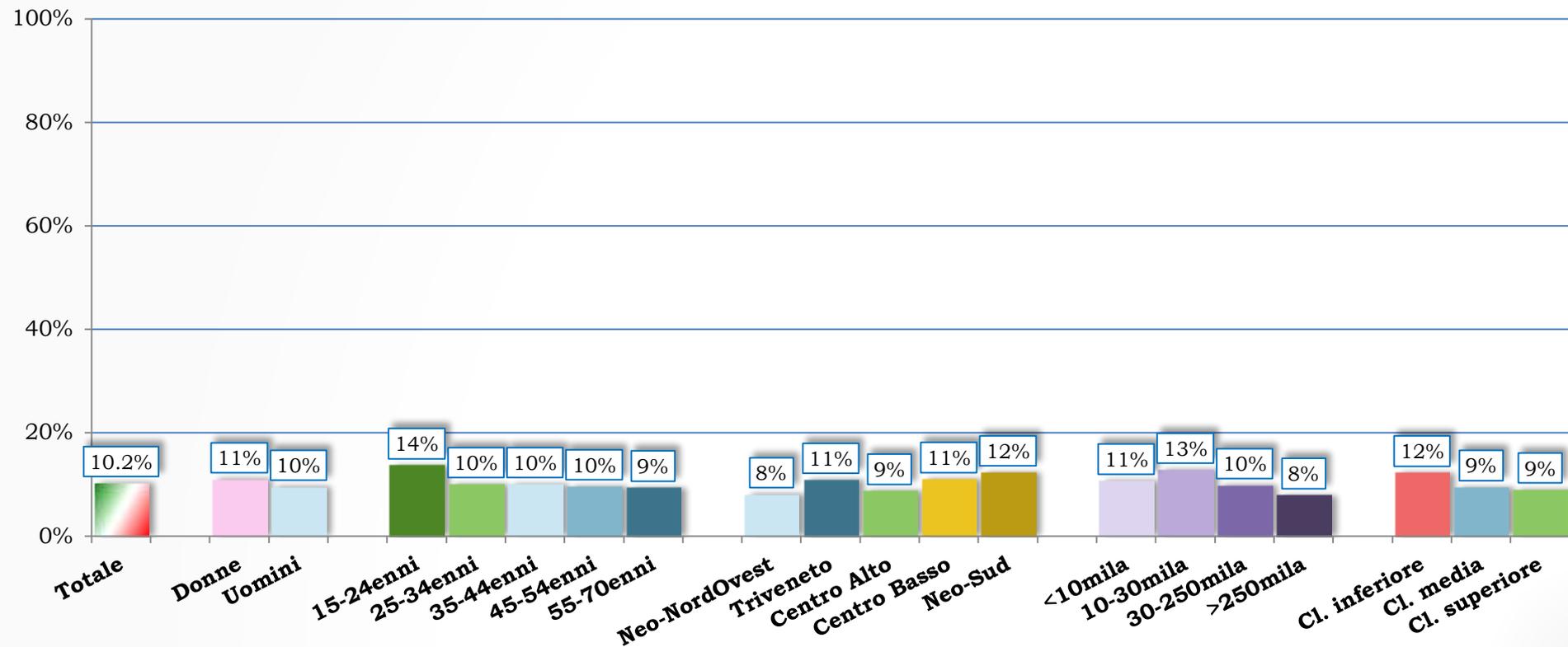
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

abitudine al pensiero positivo



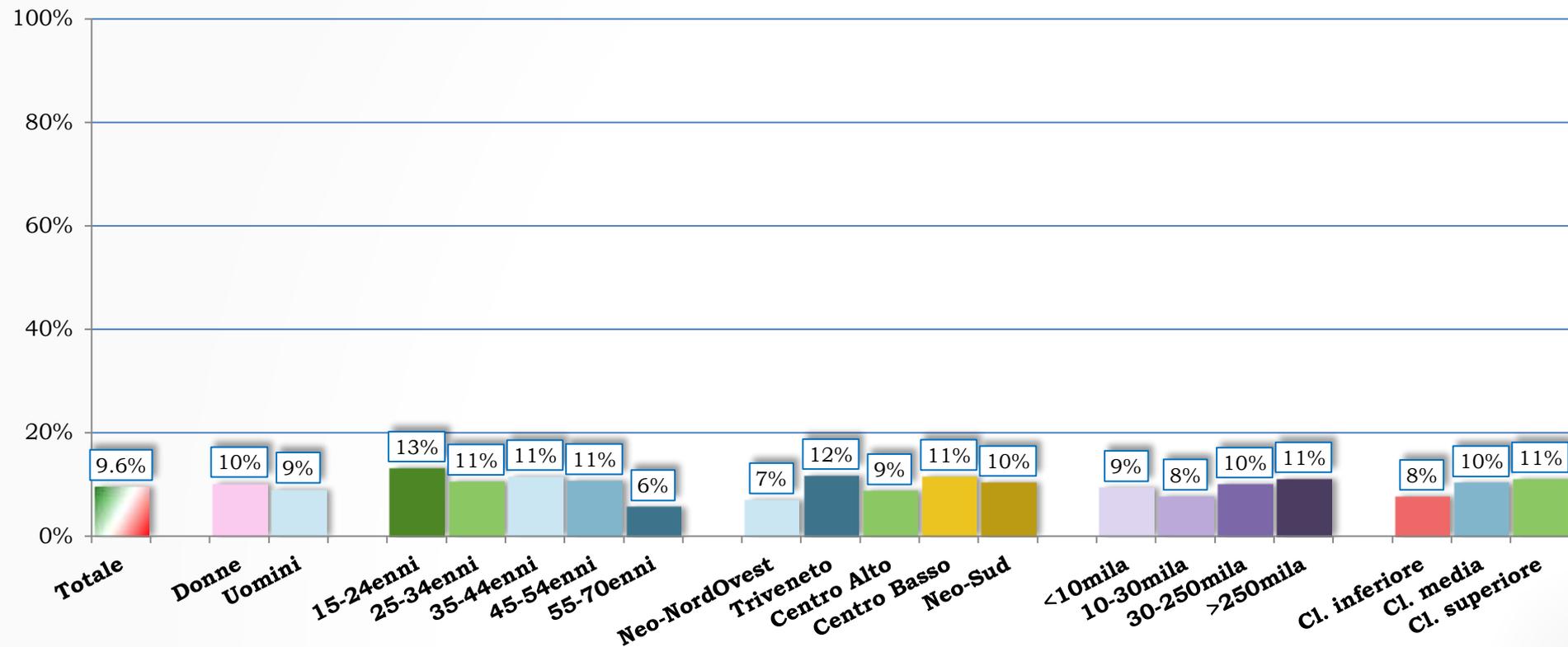
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

spirito di sacrificio, capacità di lavorare intensamente e a lungo



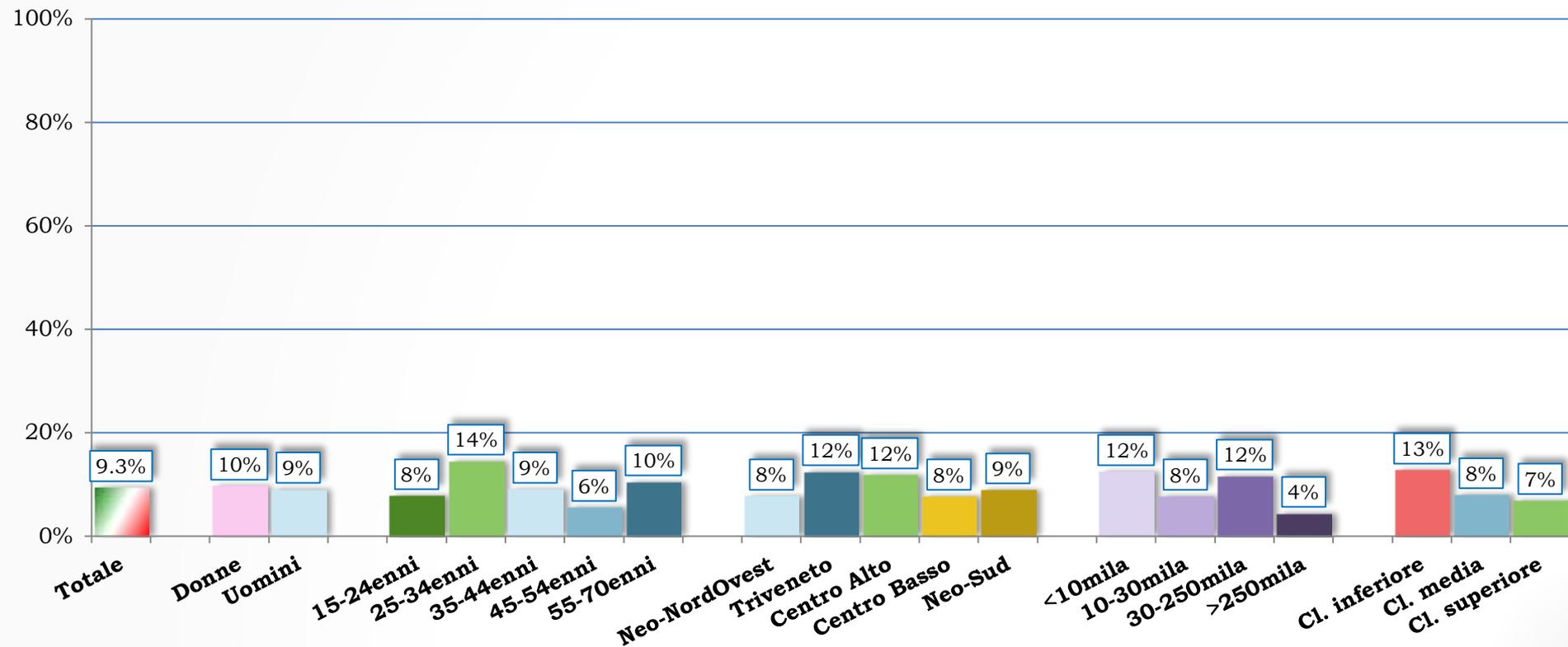
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

multitasking efficace



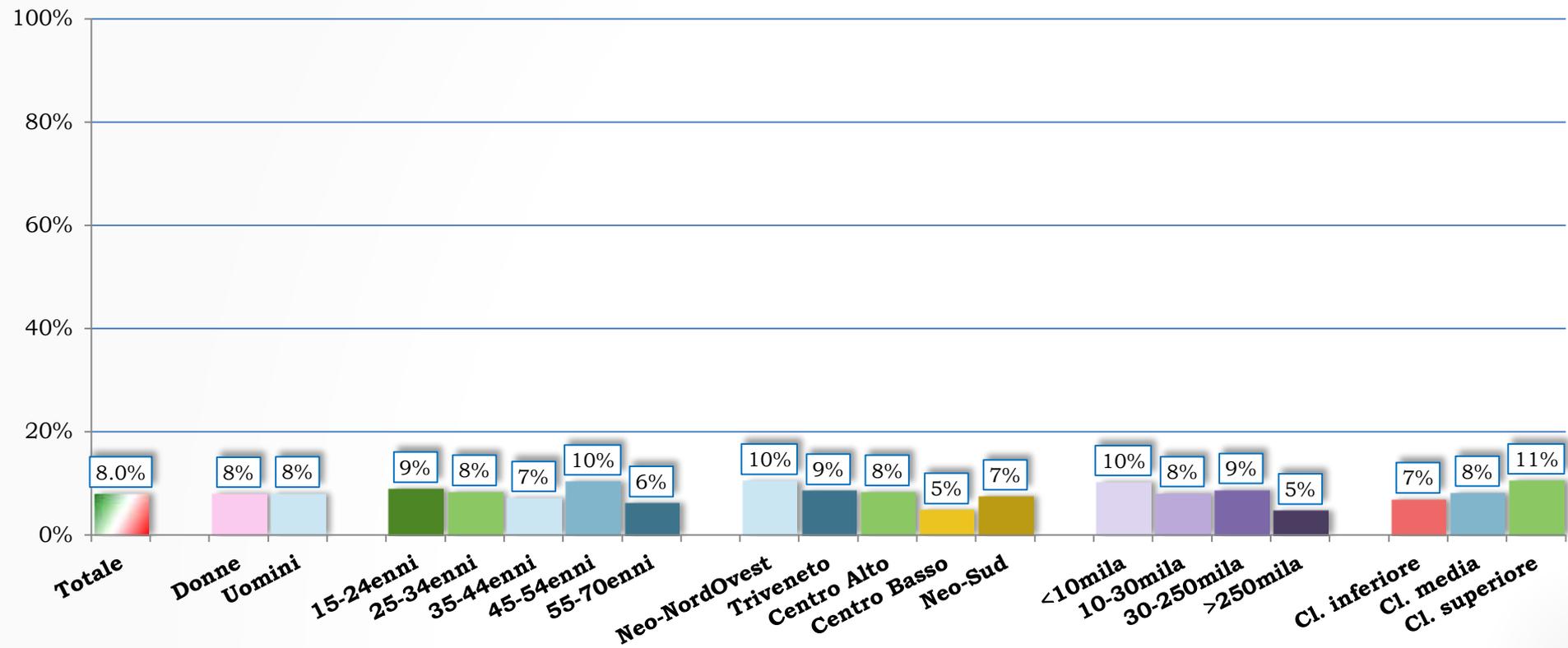
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

competenze digitali



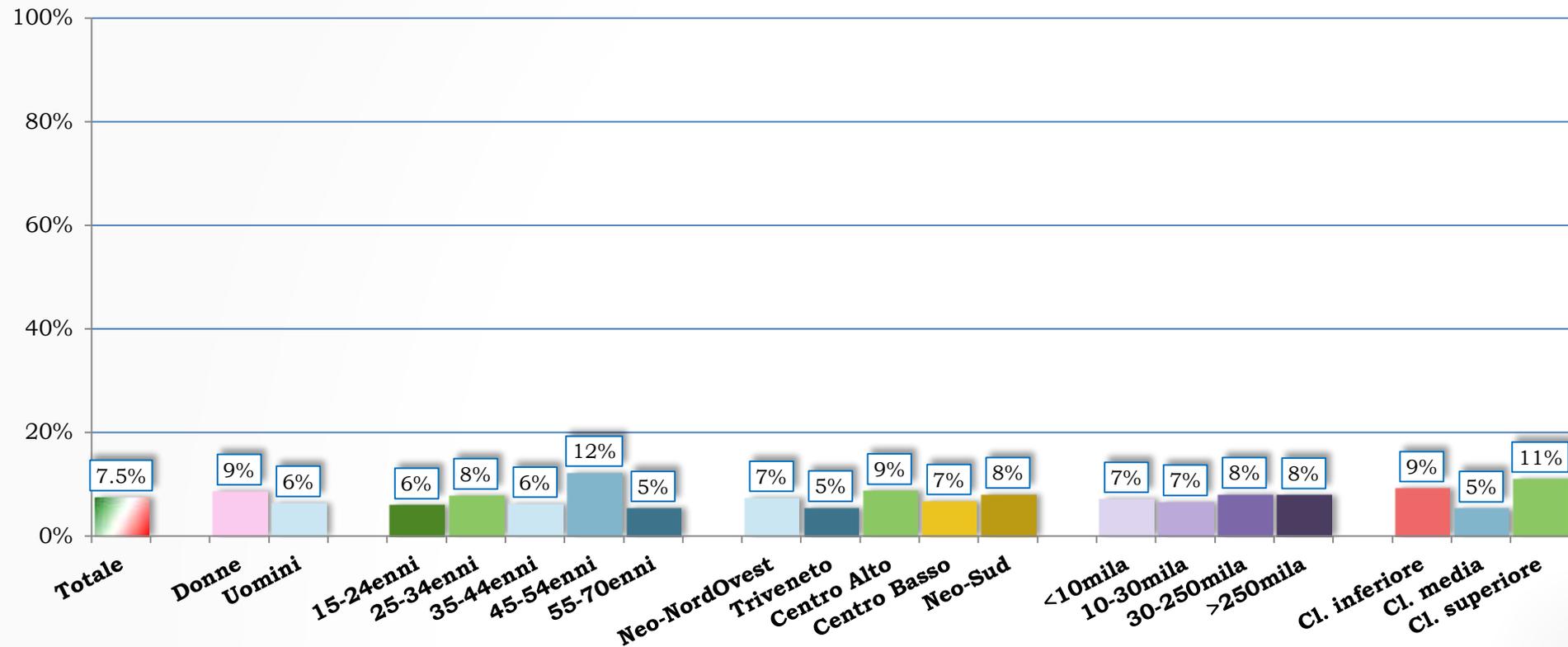
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

ambizione



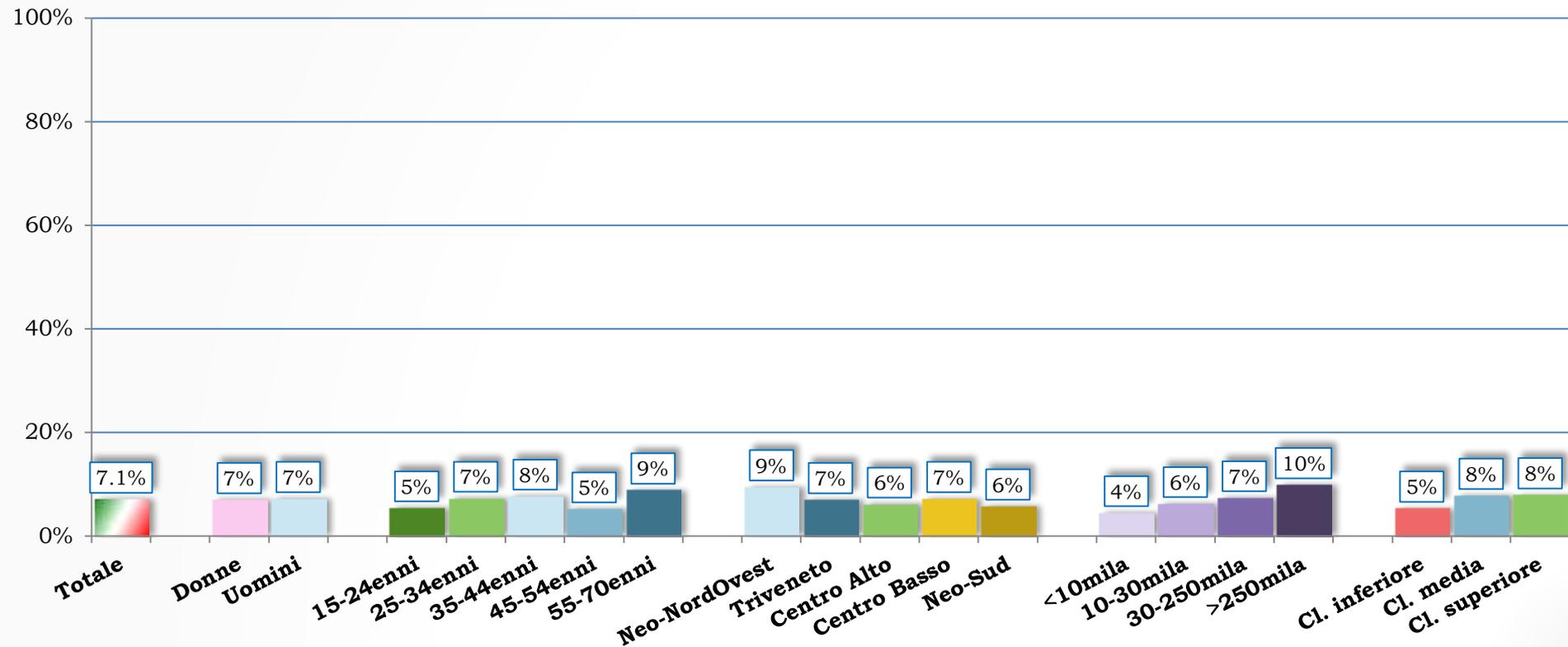
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

titolo di studio elevato



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top3

cultura generale



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top5

0% 20% 40% 60% 80% 100%

flessibilità operativa, capacità di cambiare approccio in base a nuove circostanze e obiettivi



visione strategica, non solo tattica e operativa



capacità di collaborare con tutti, dentro e fuori l'azienda



capacità di comunicazione, anche verso l'interno dell'azienda



etica personale e professionale



resistenza allo stress, ai cambiamenti, agli imprevisti



competenze specifiche di settore (hard skills)



orientamento all'innovazione



capacità di operare in contesti in cui sono presenti lavoratori di diversa origine geografica, cultura, ...

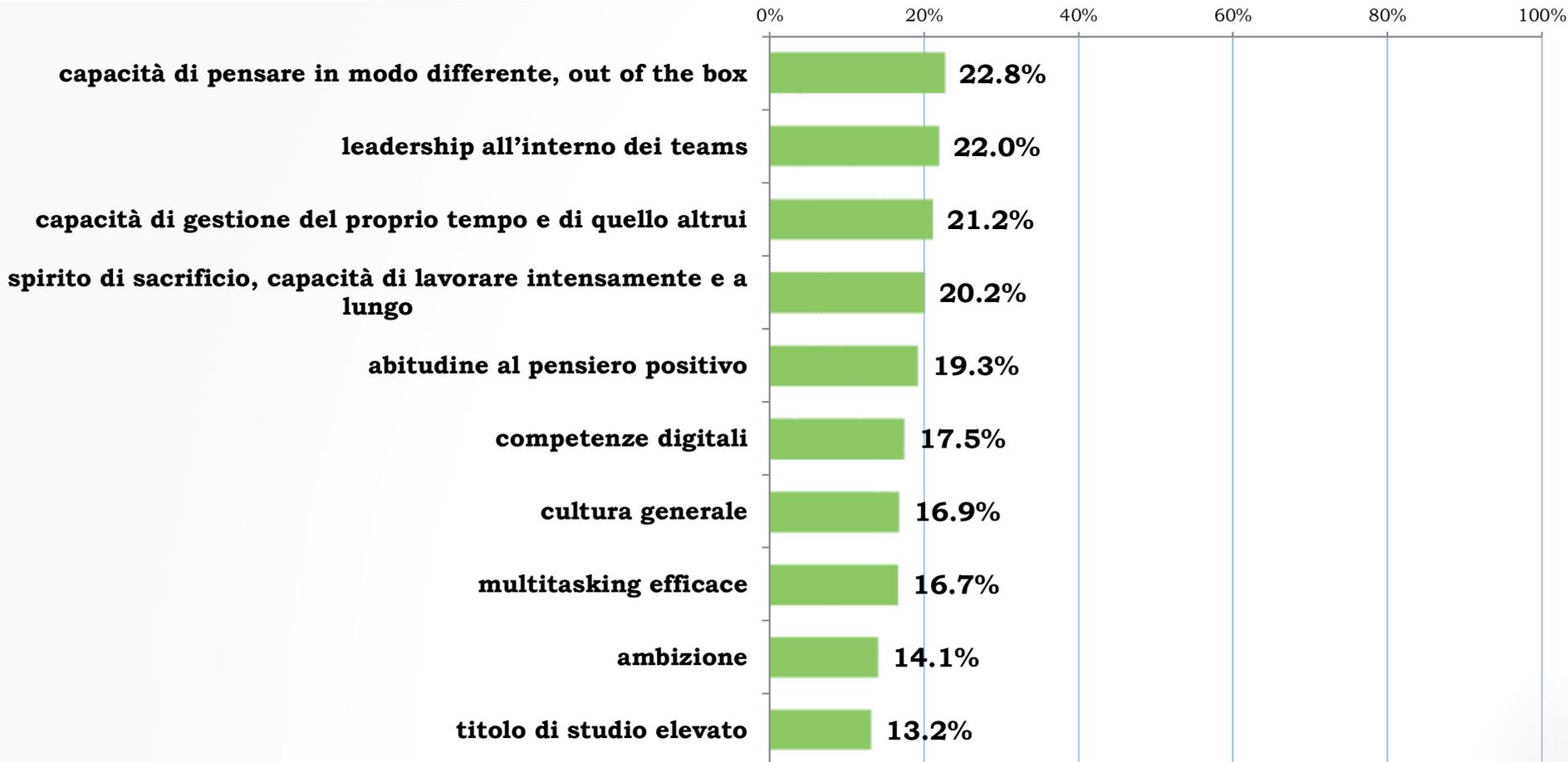


capacità propositiva, pro-attiva e non solo reattiva



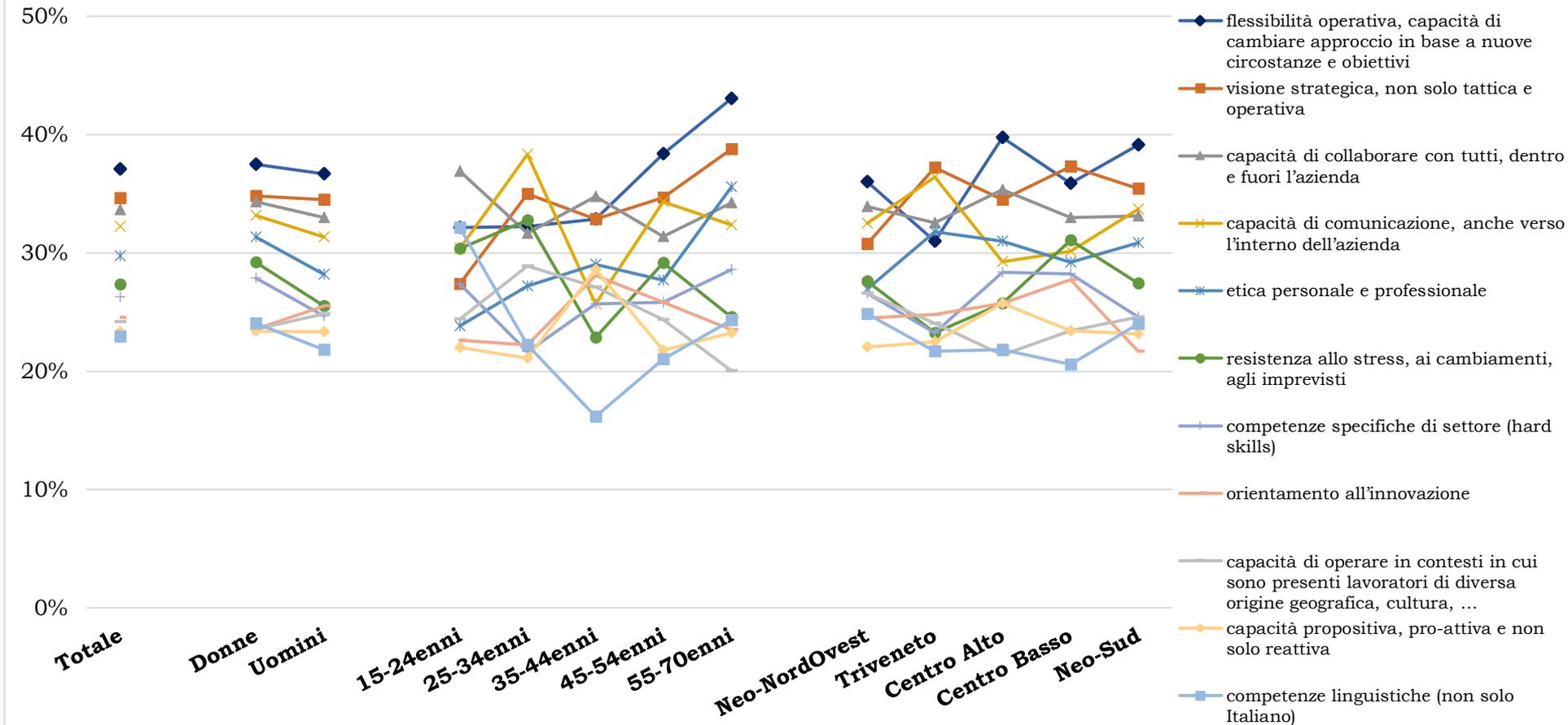
competenze linguistiche (non solo Italiano)





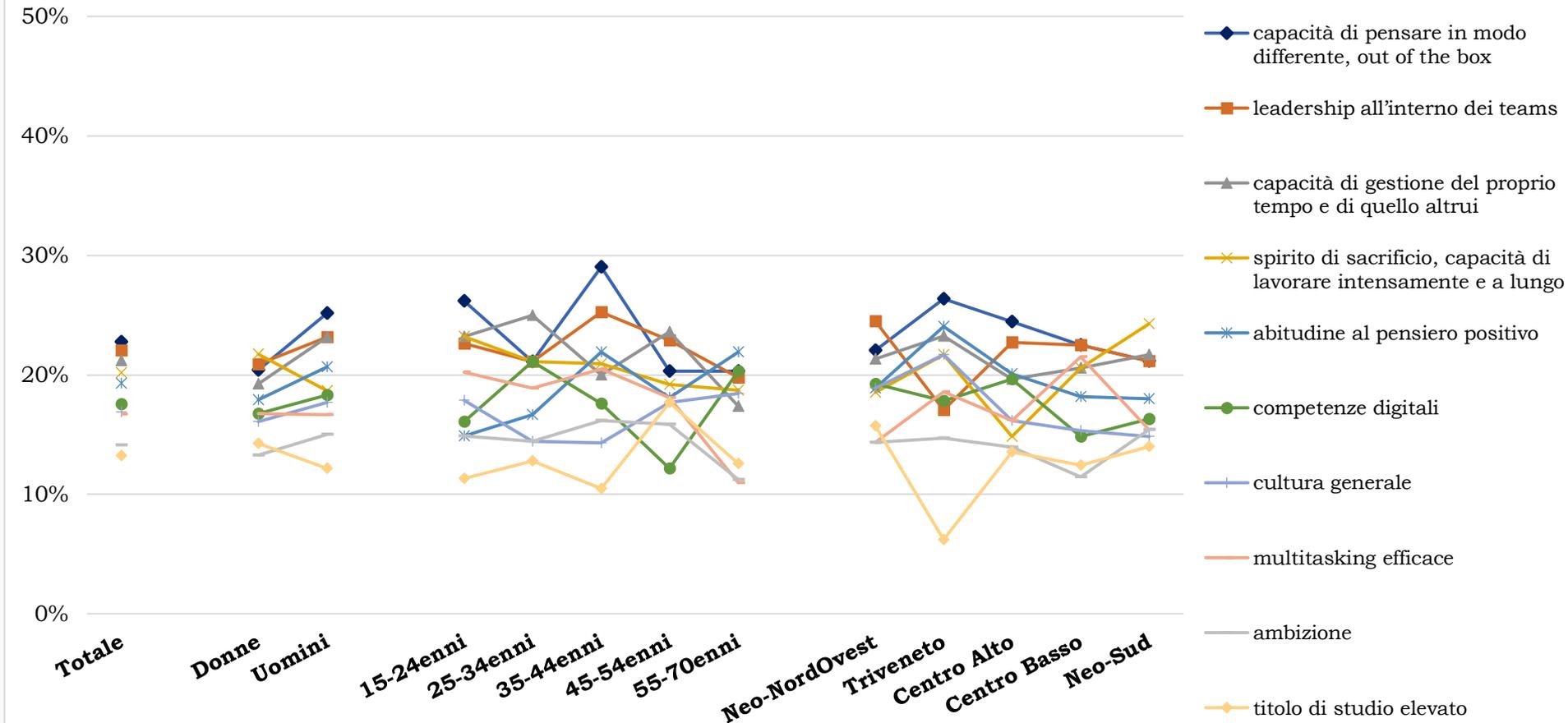
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top5



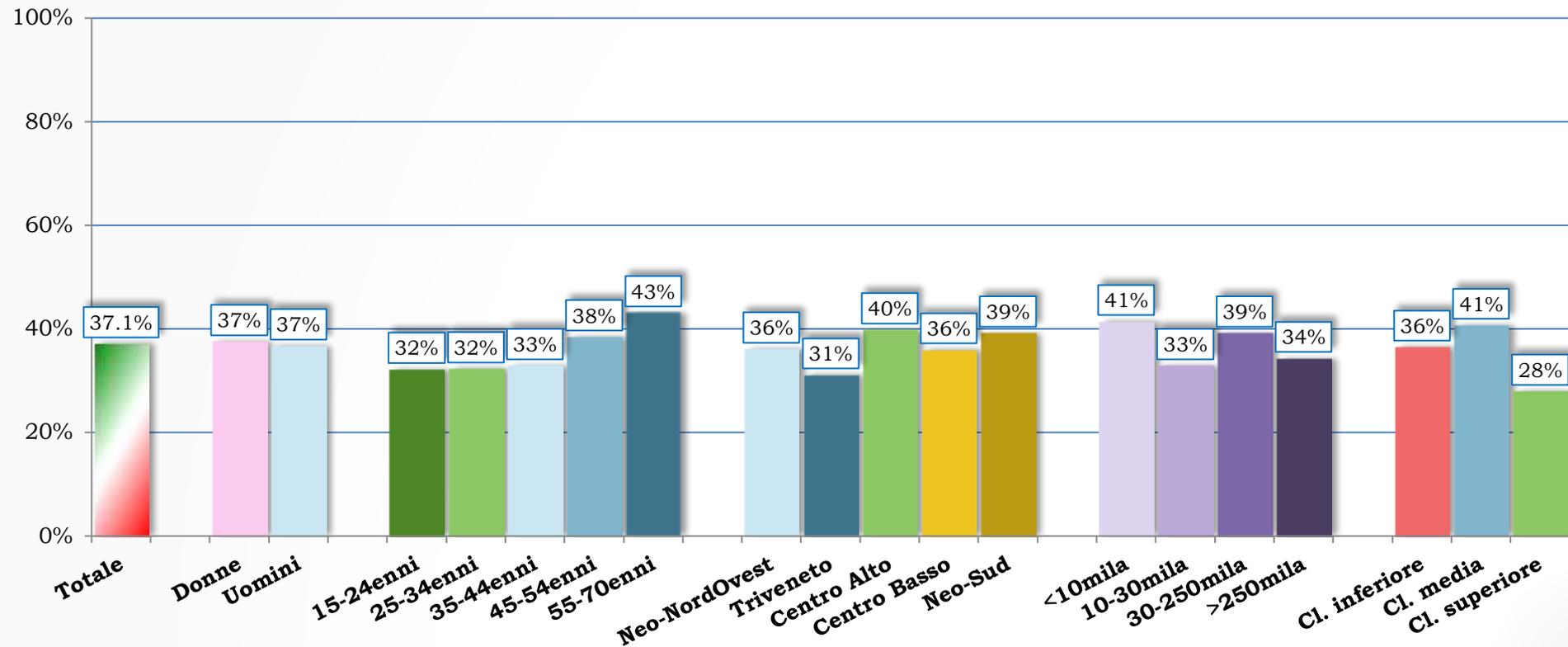
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda

Top5



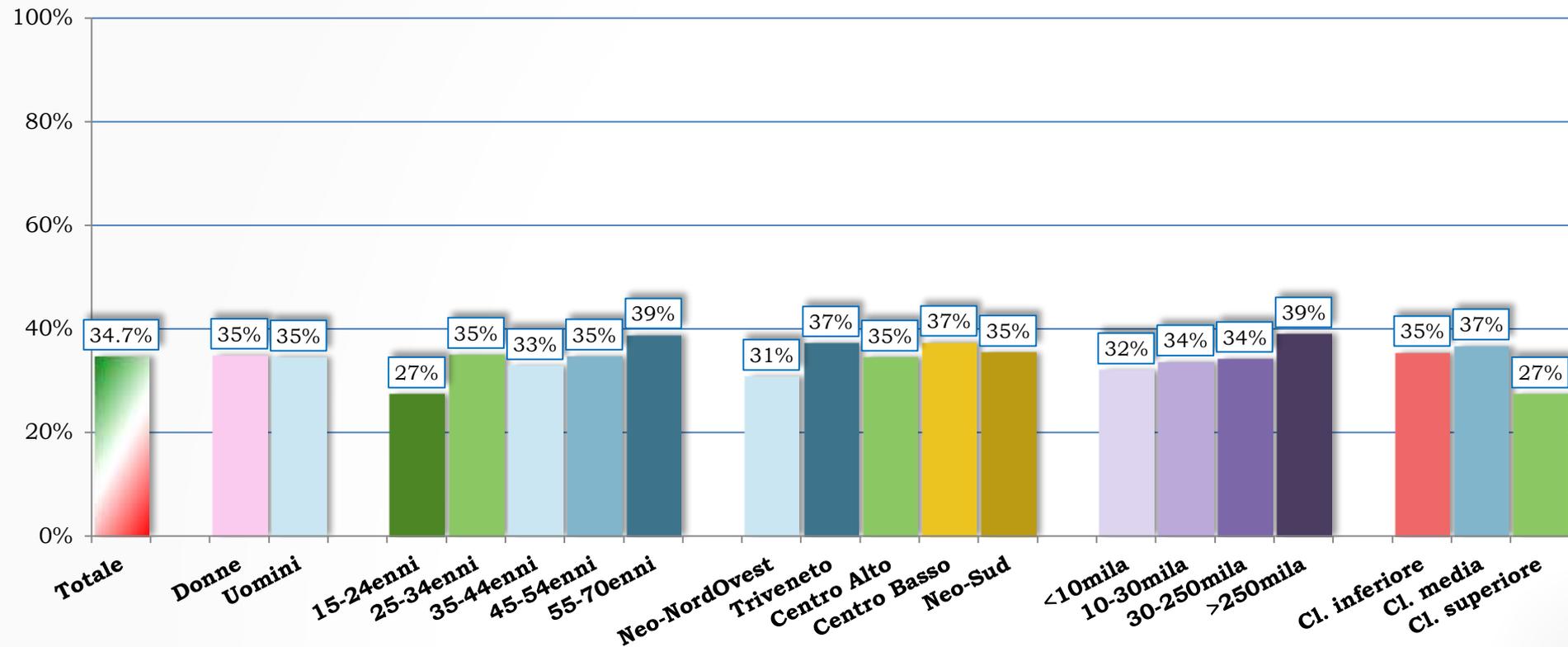
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

flessibilità operativa, capacità di cambiare approccio in base a nuove circostanze e obiettivi



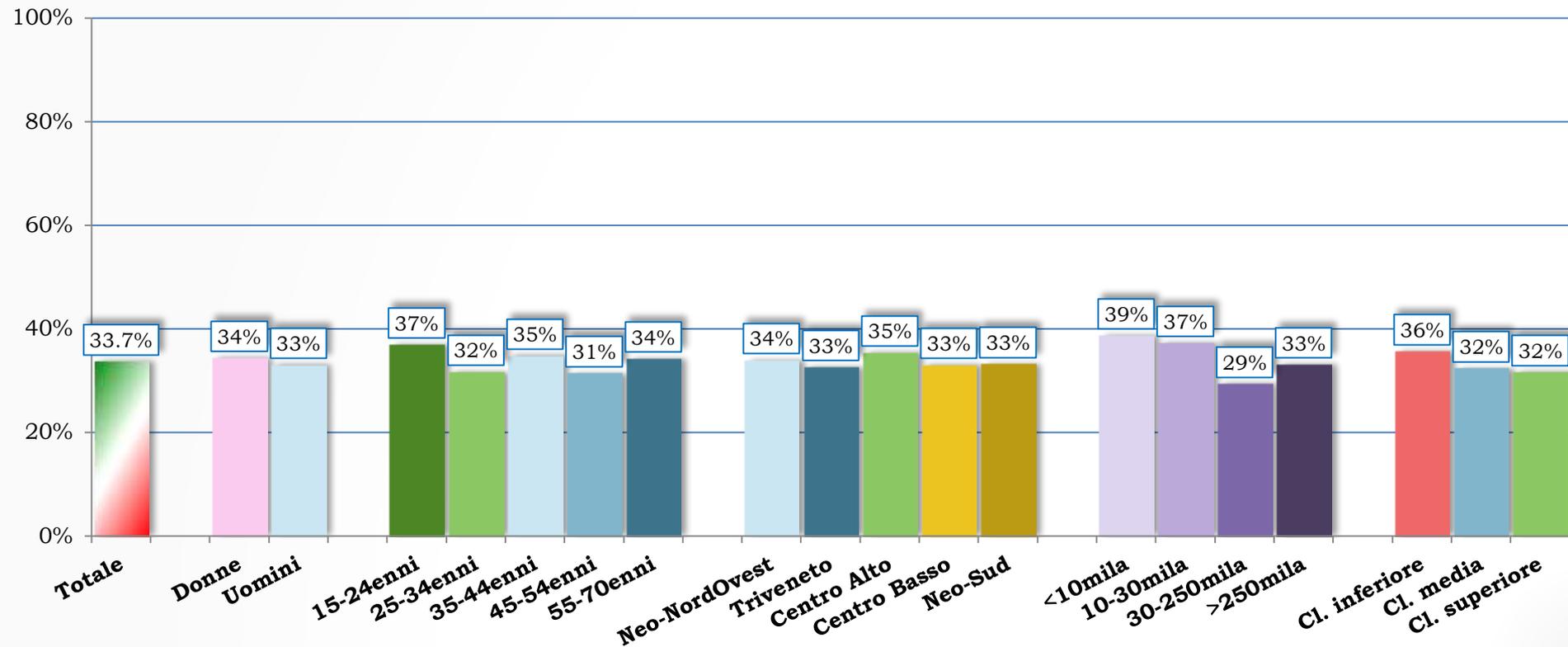
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

visione strategica, non solo tattica e operativa



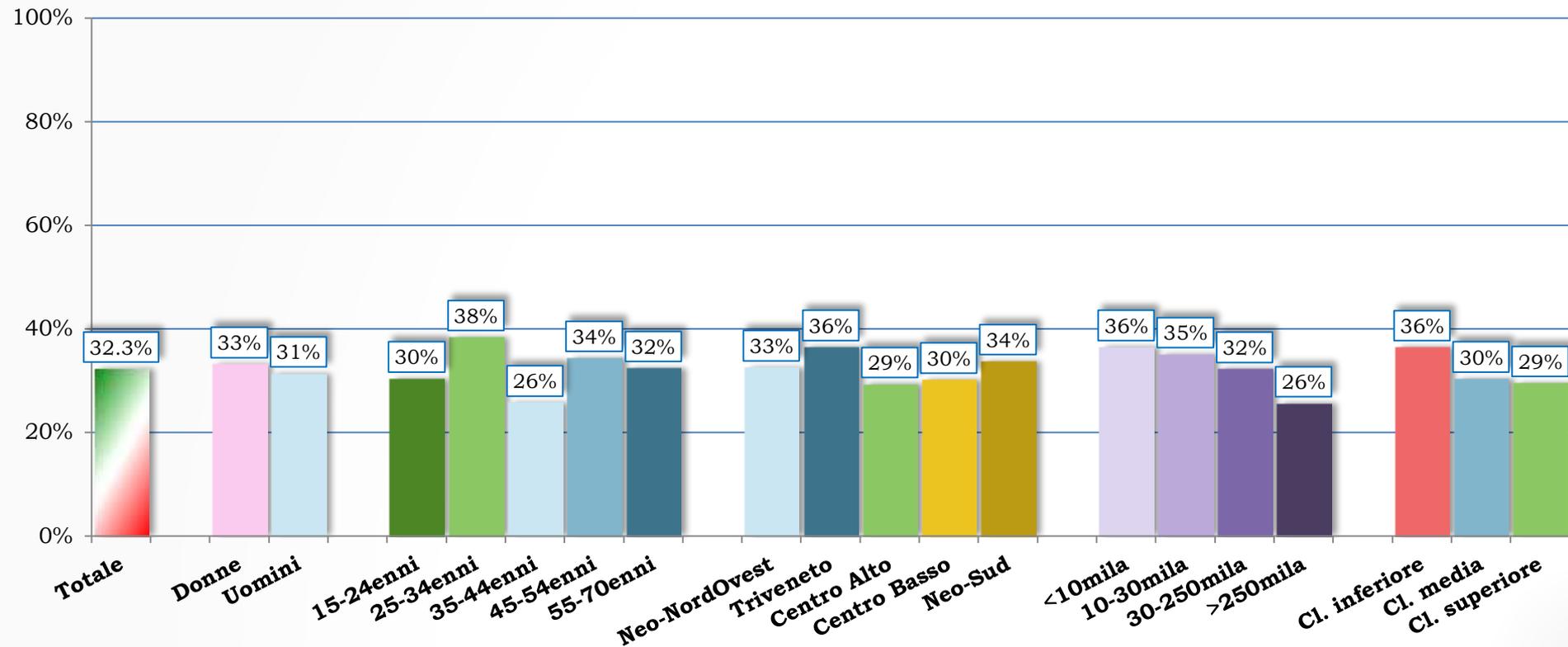
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità di collaborare con tutti, dentro e fuori l'azienda



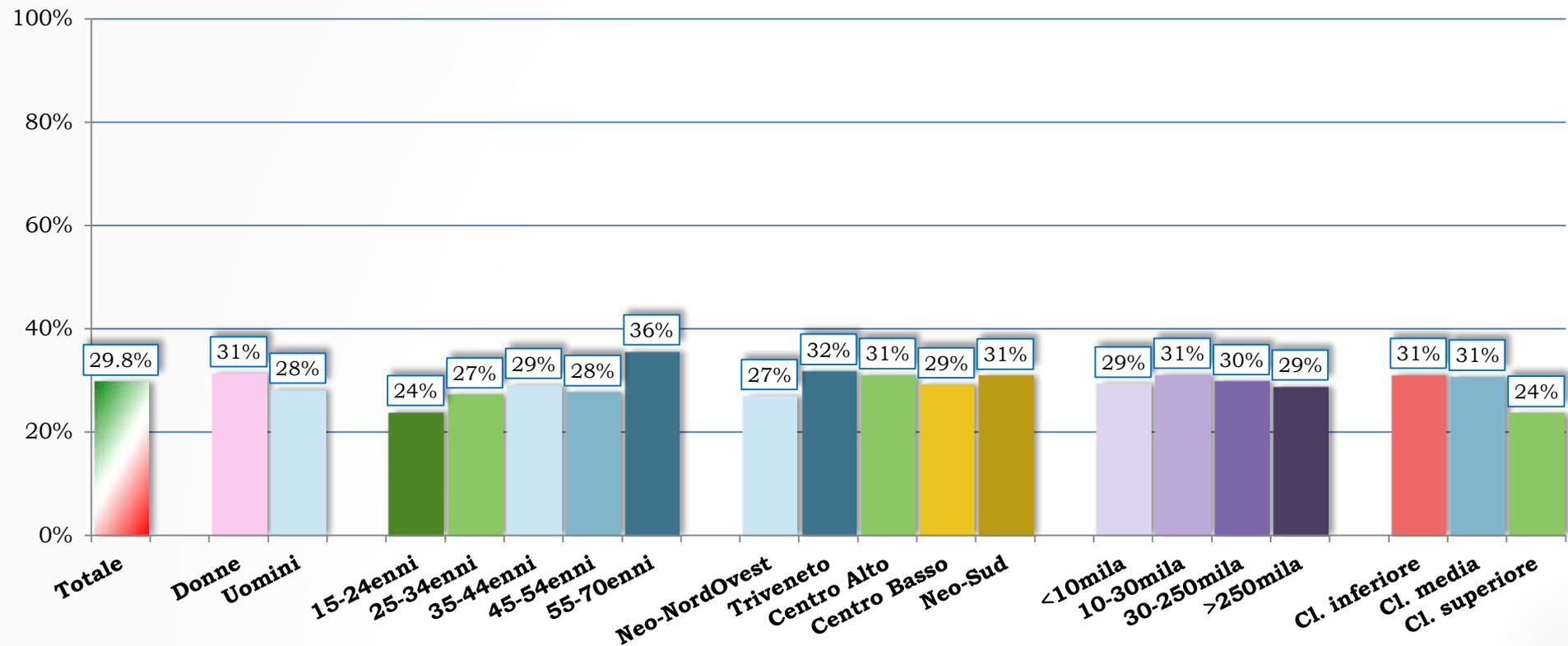
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità di comunicazione, anche verso l'interno dell'azienda



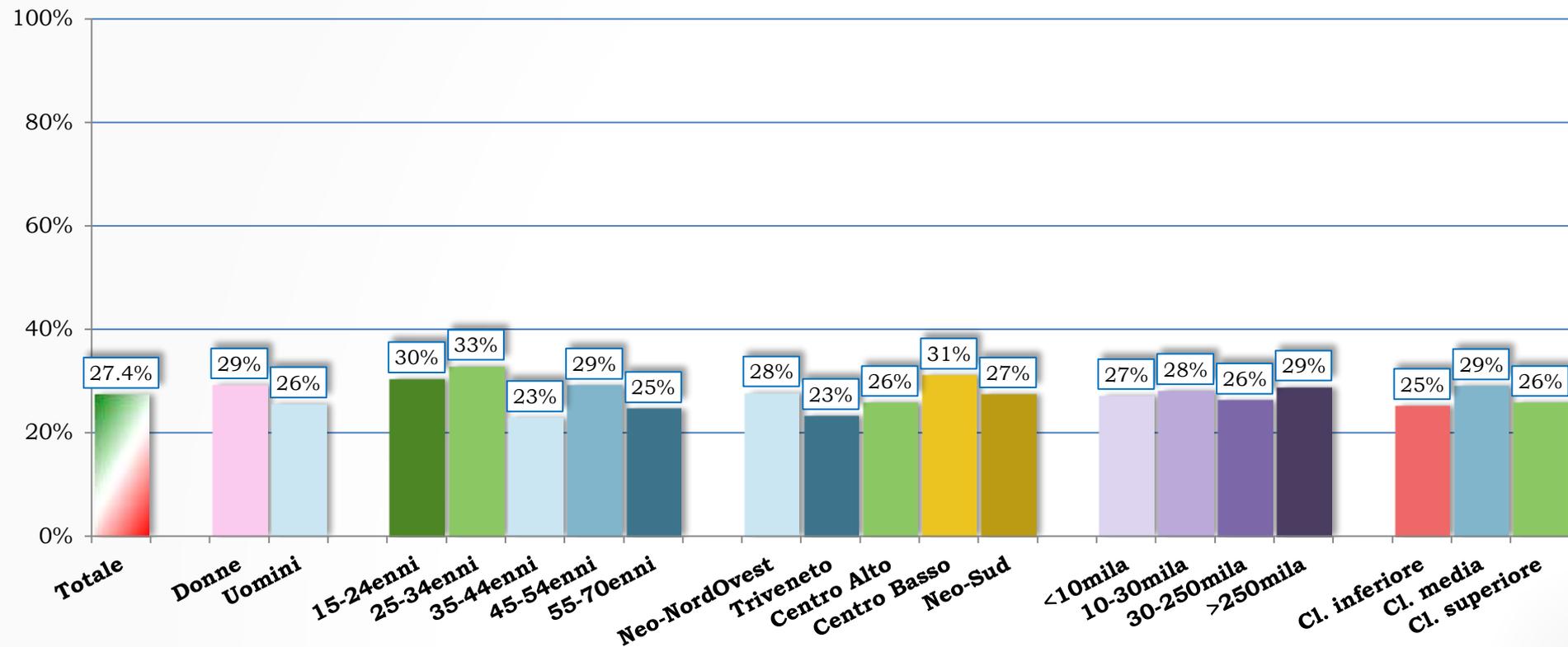
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

etica personale e professionale



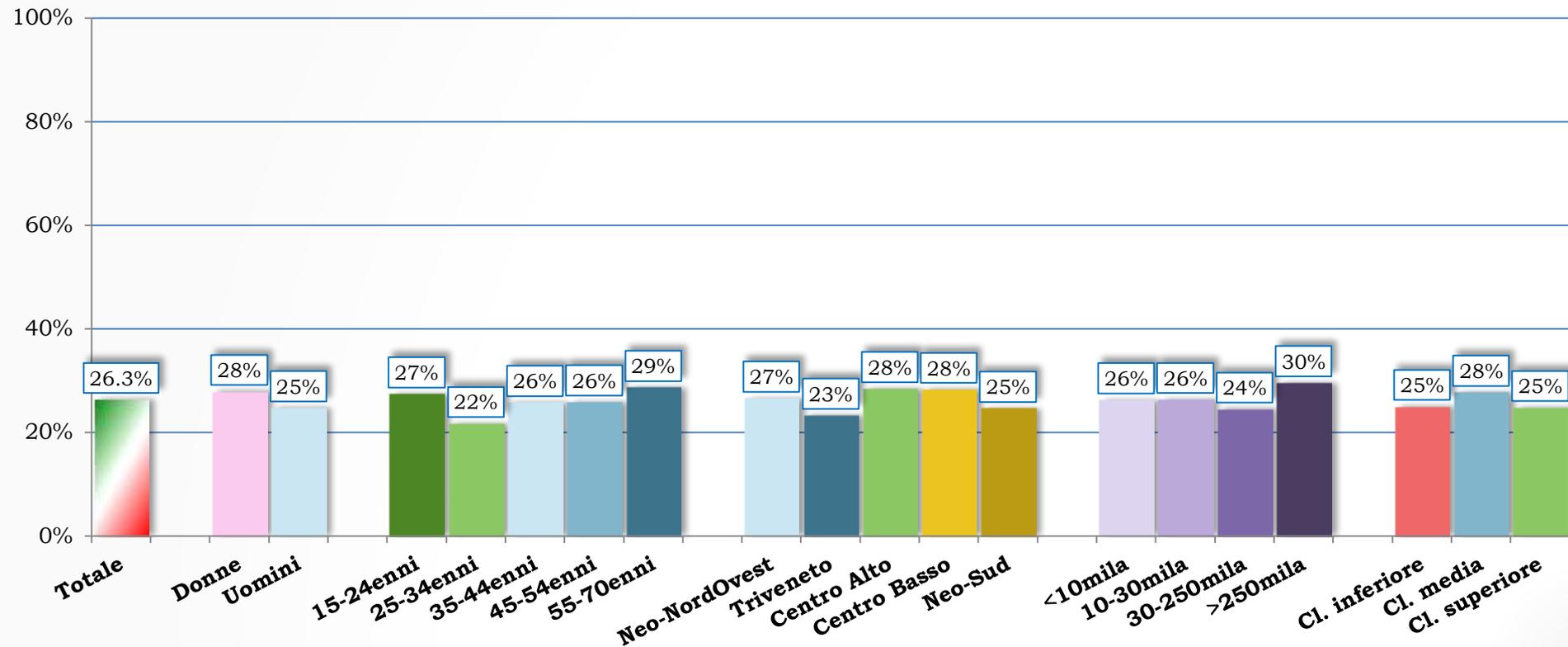
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

resistenza allo stress, ai cambiamenti, agli imprevisti



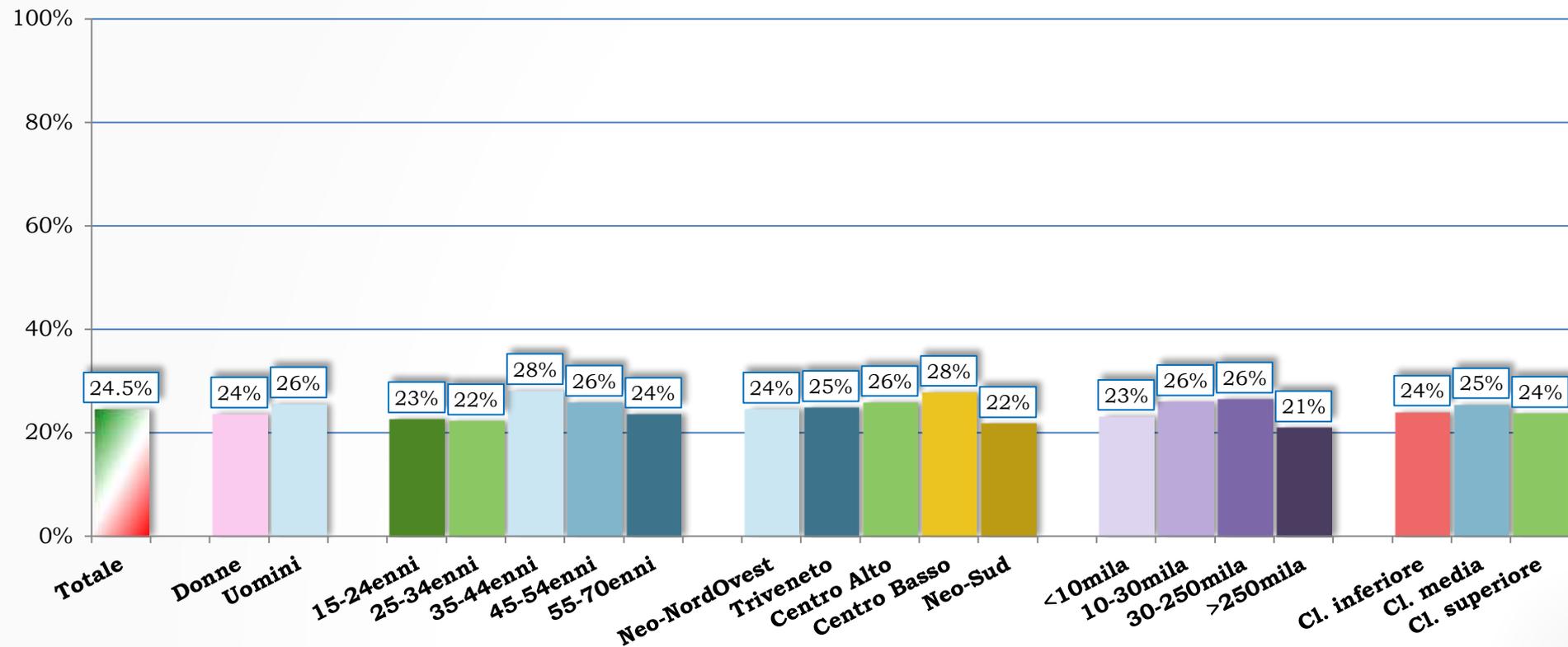
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

competenze specifiche di settore (hard skills)



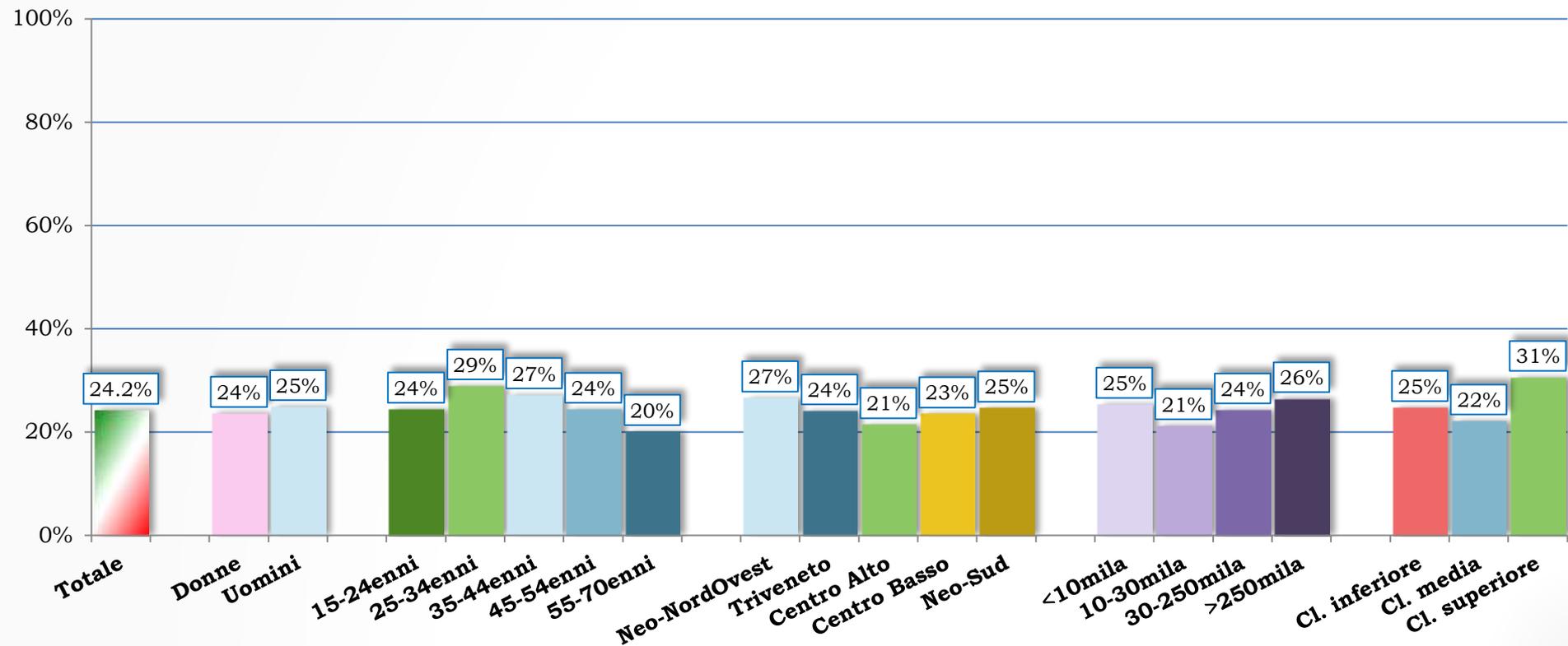
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

orientamento all'innovazione



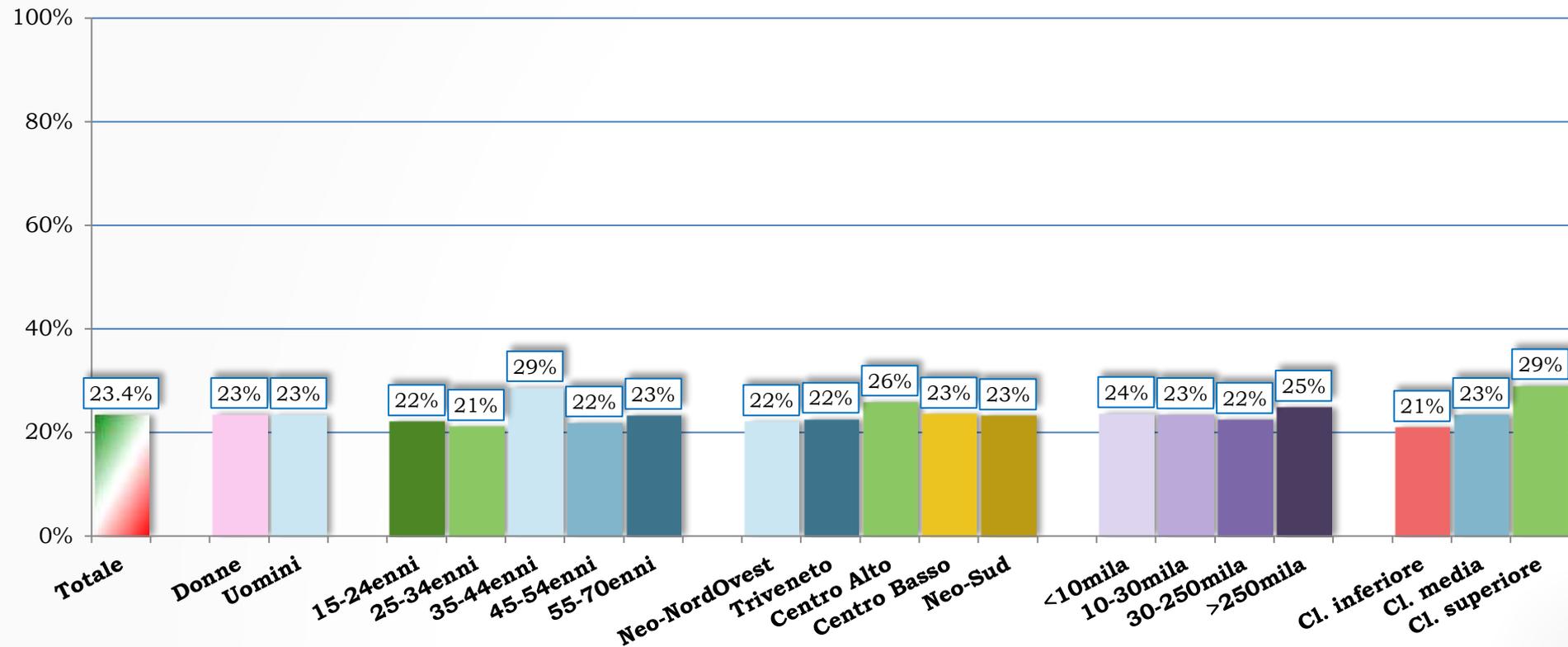
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità di operare in contesti in cui sono presenti lavoratori di diversa origine geografica, cultura, ...



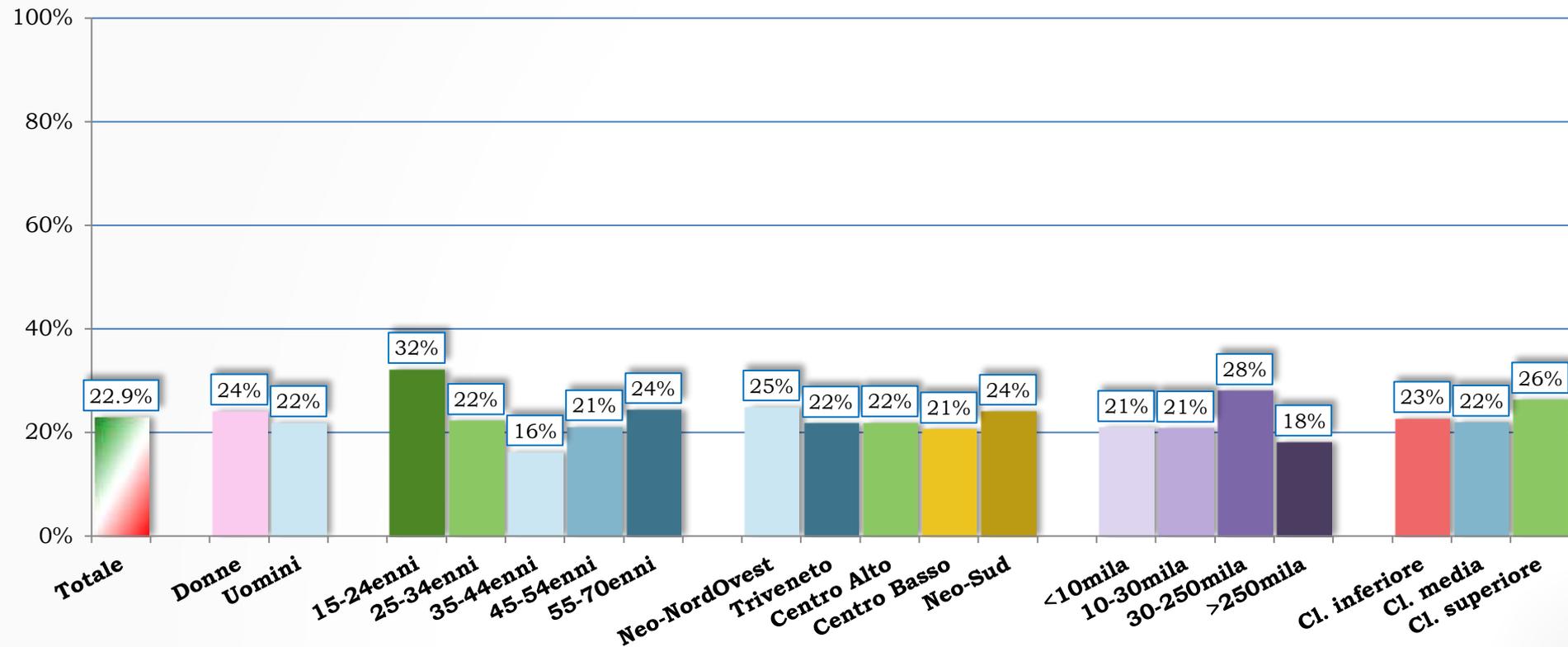
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità propositiva, pro-attiva e non solo reattiva



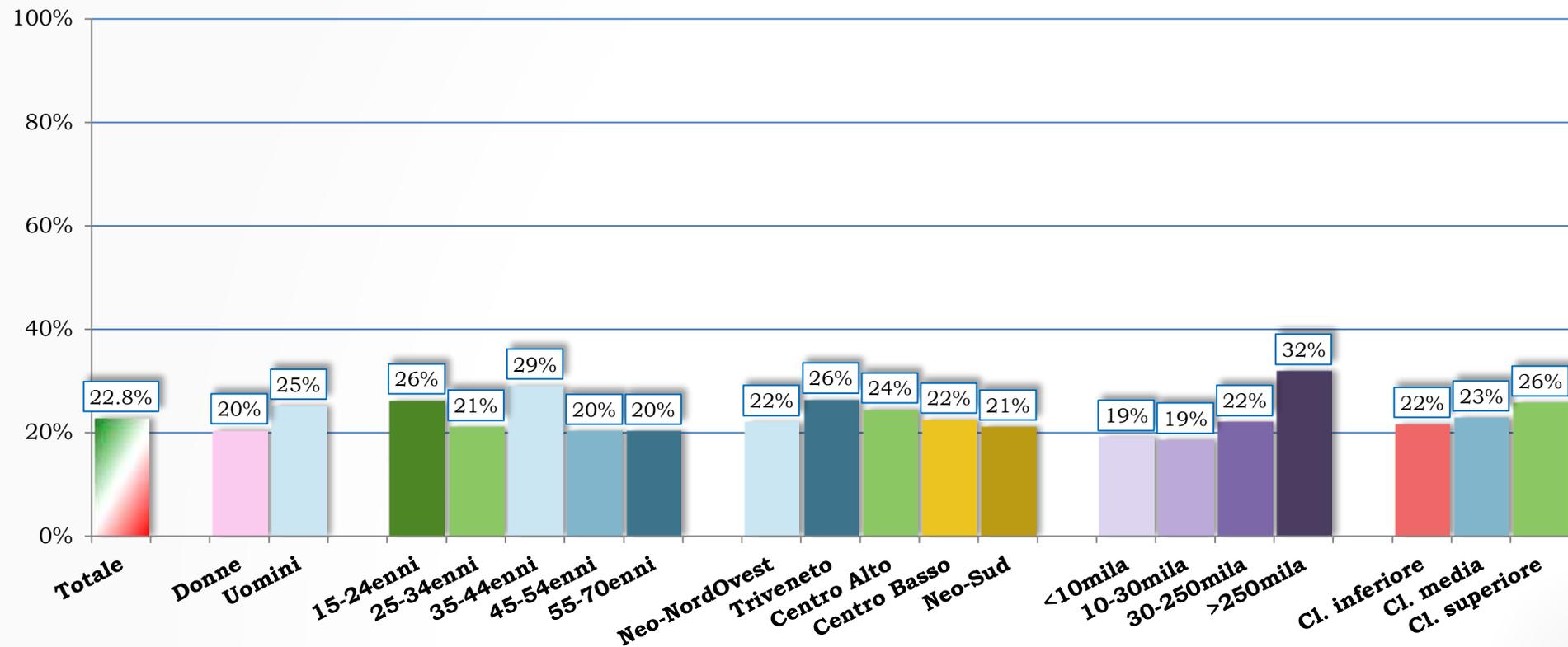
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

competenze linguistiche (non solo Italiano)



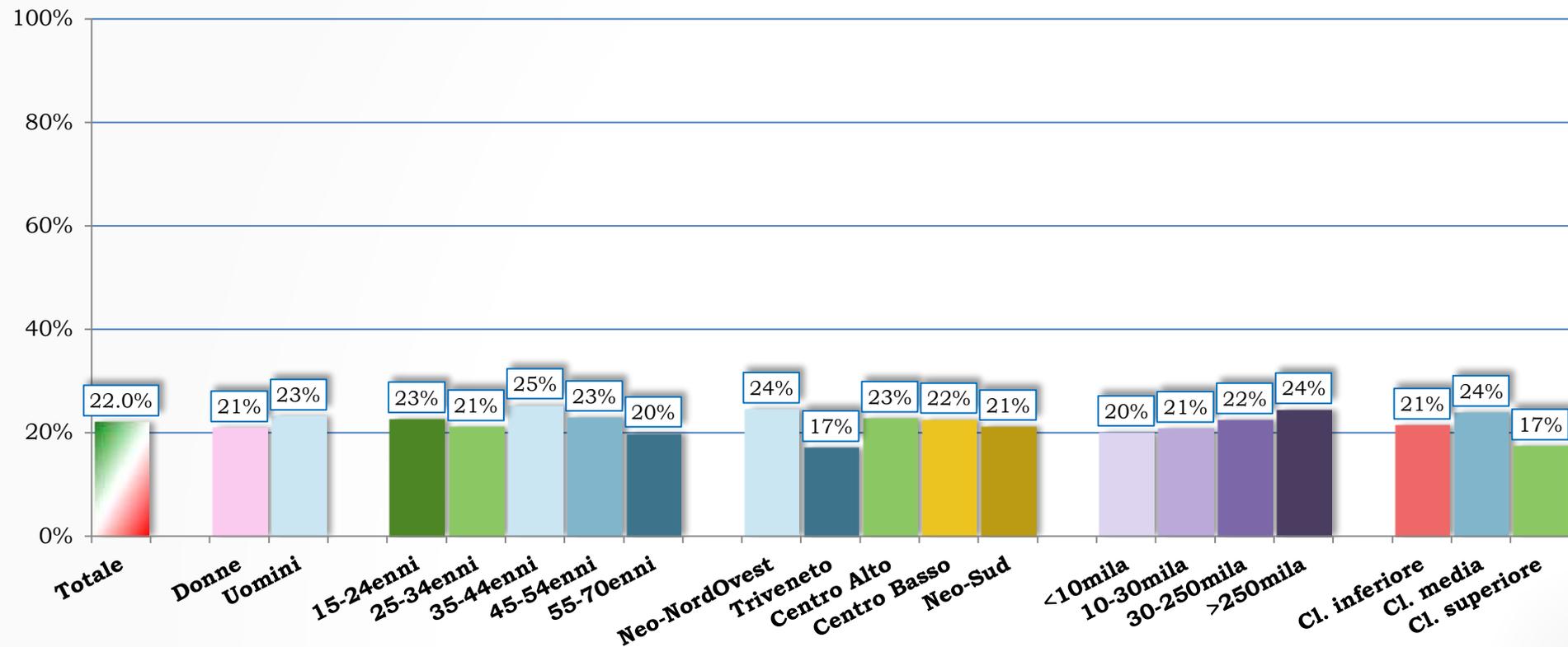
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità di pensare in modo differente, out of the box



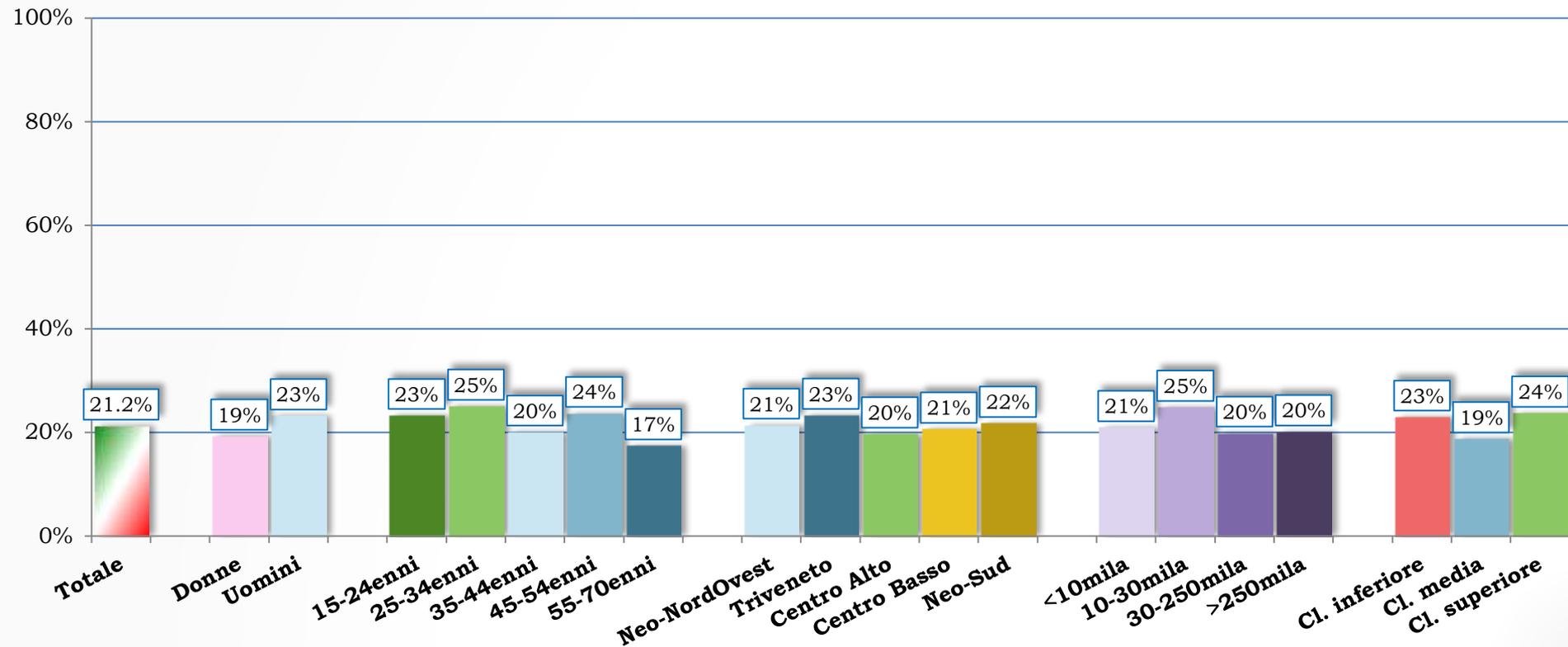
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

leadership all'interno dei teams



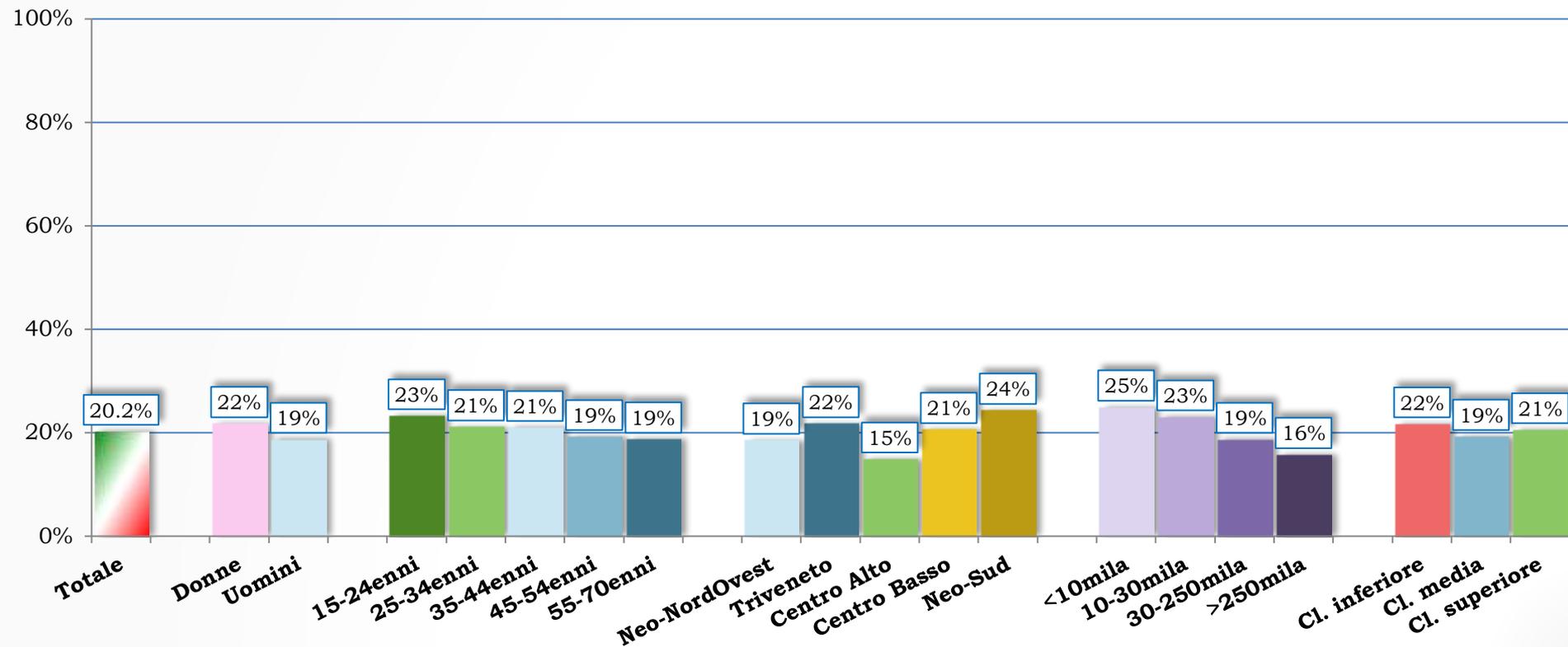
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

capacità di gestione del proprio tempo e di quello altrui



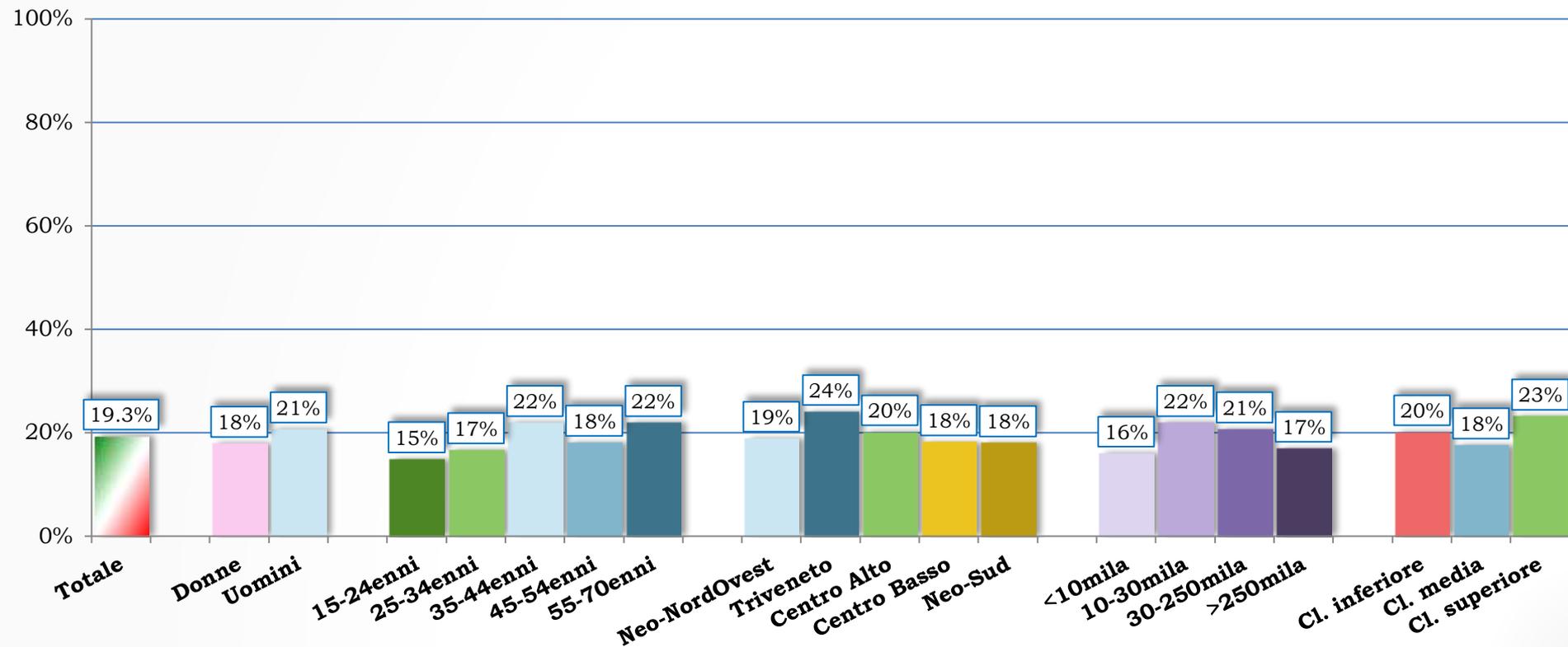
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

spirito di sacrificio, capacità di lavorare intensamente e a lungo



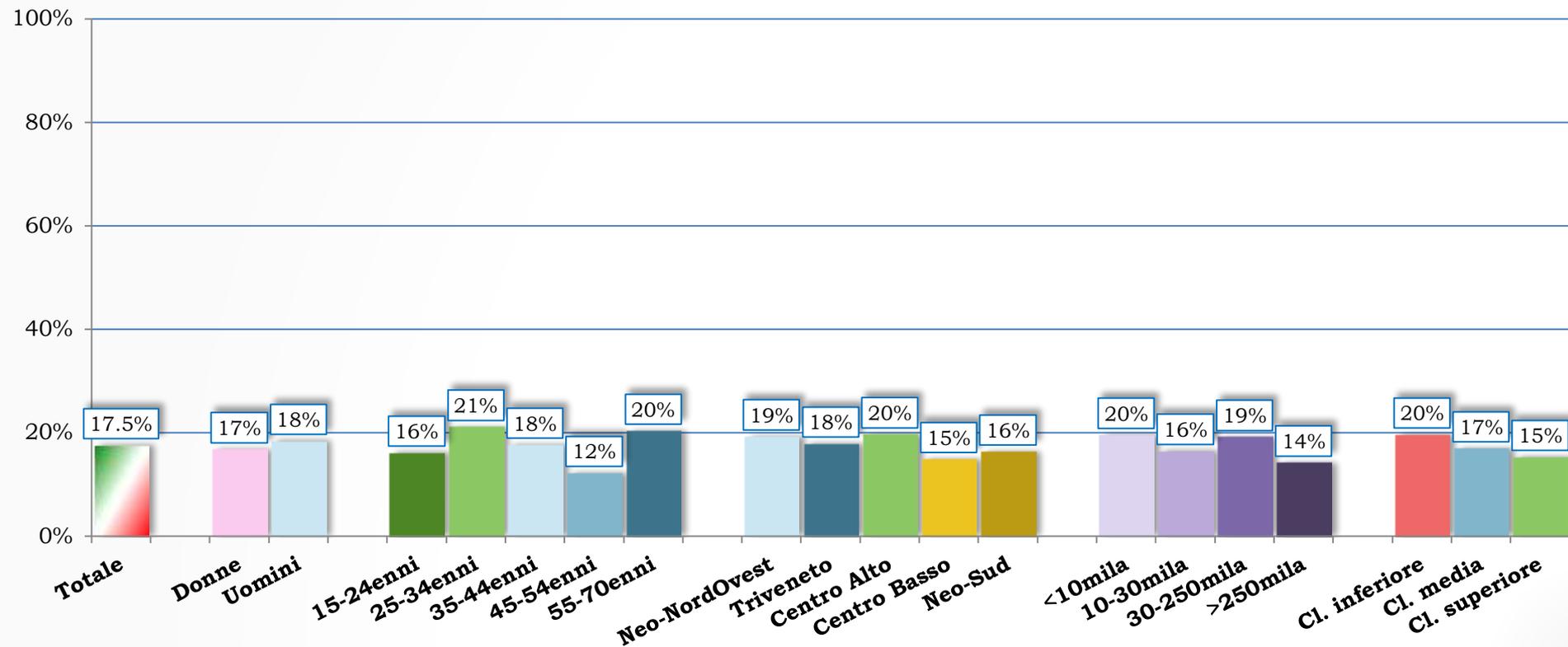
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

abitudine al pensiero positivo



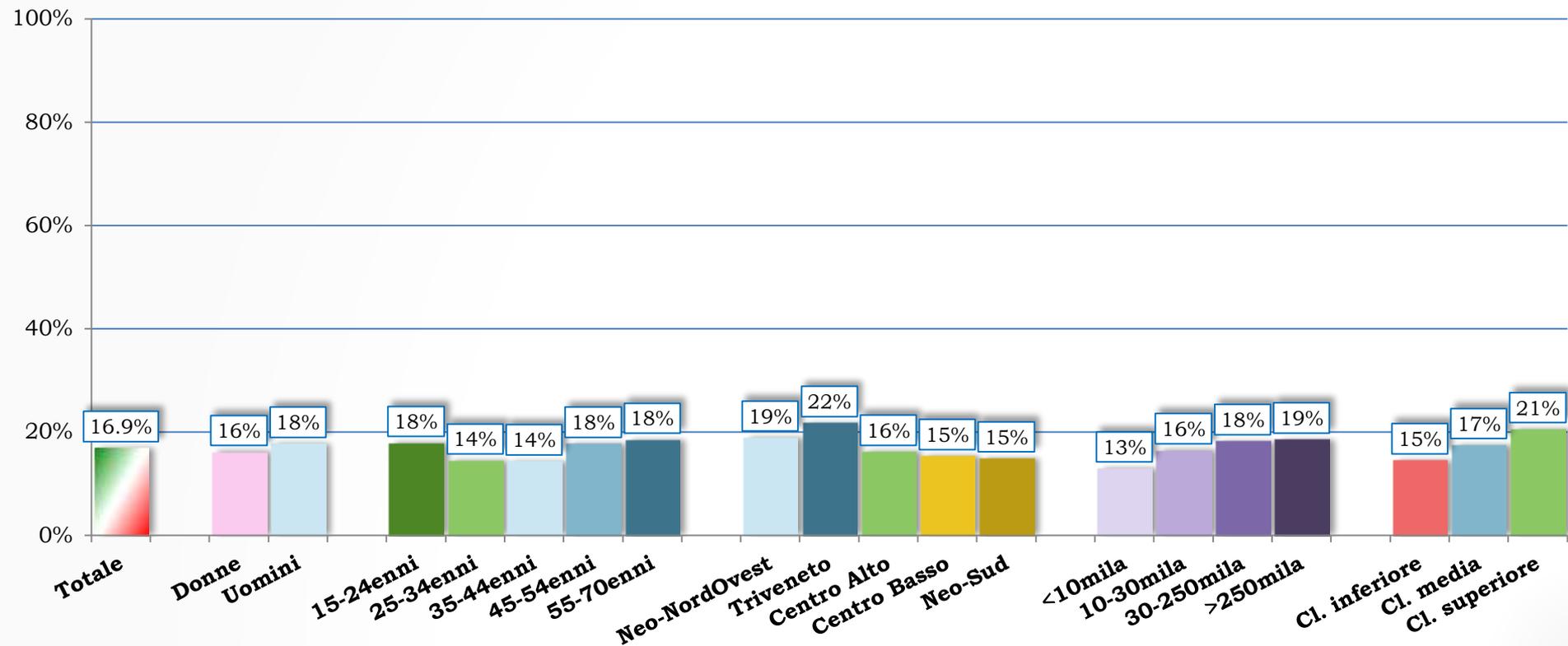
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

competenze digitali

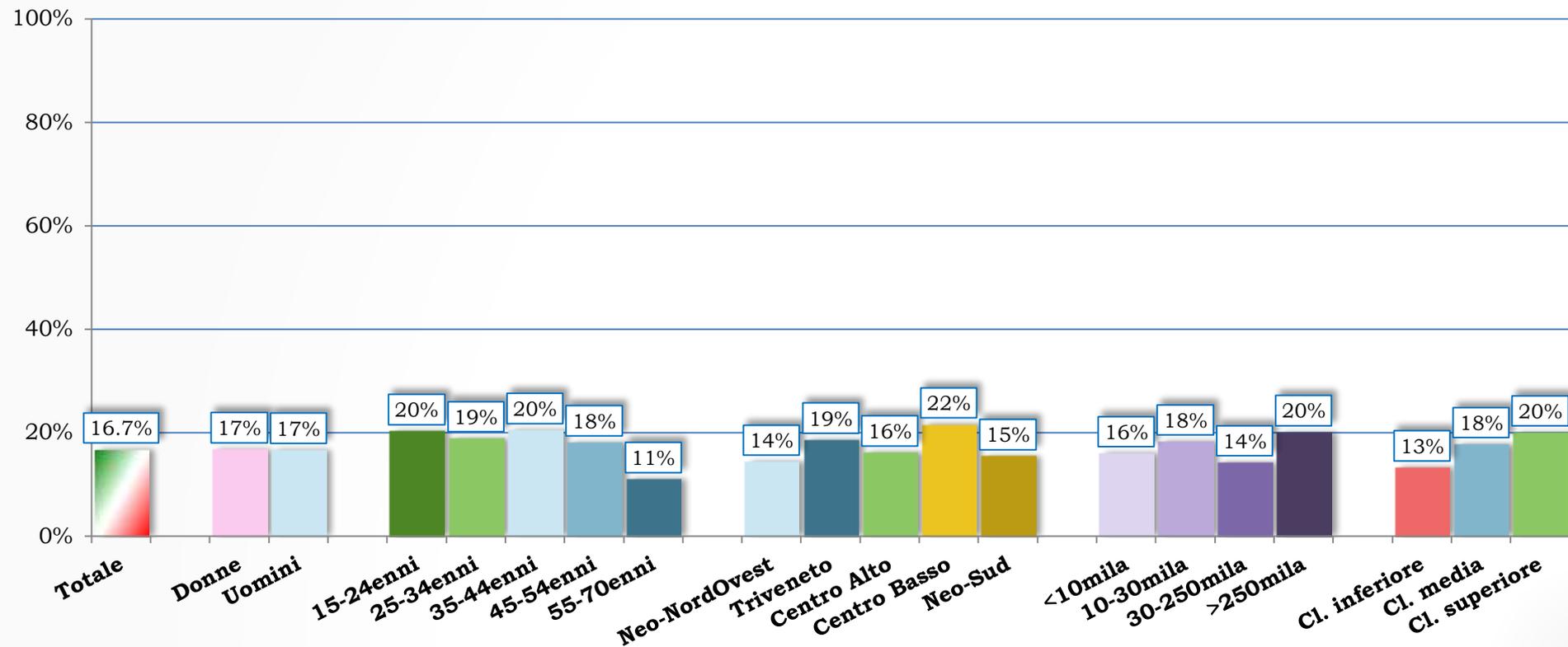


Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

cultura generale

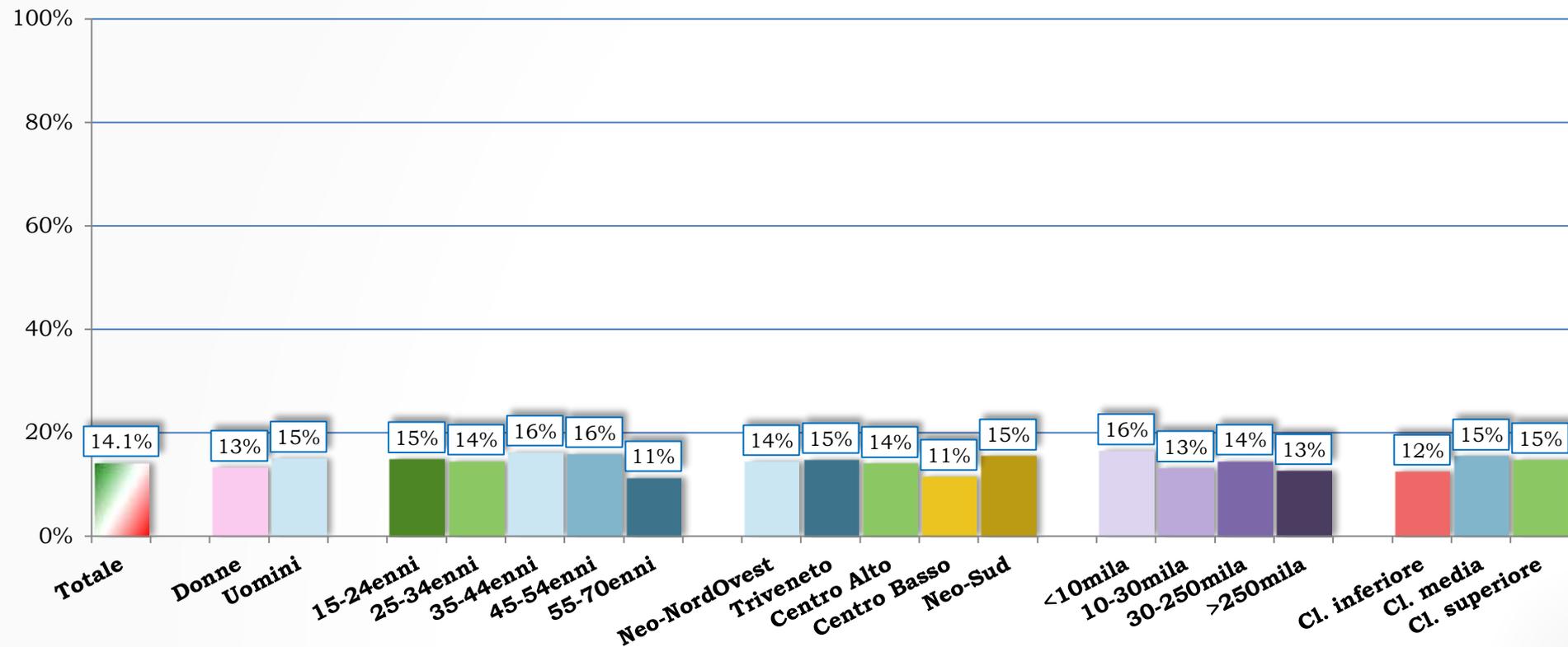


multitasking efficace



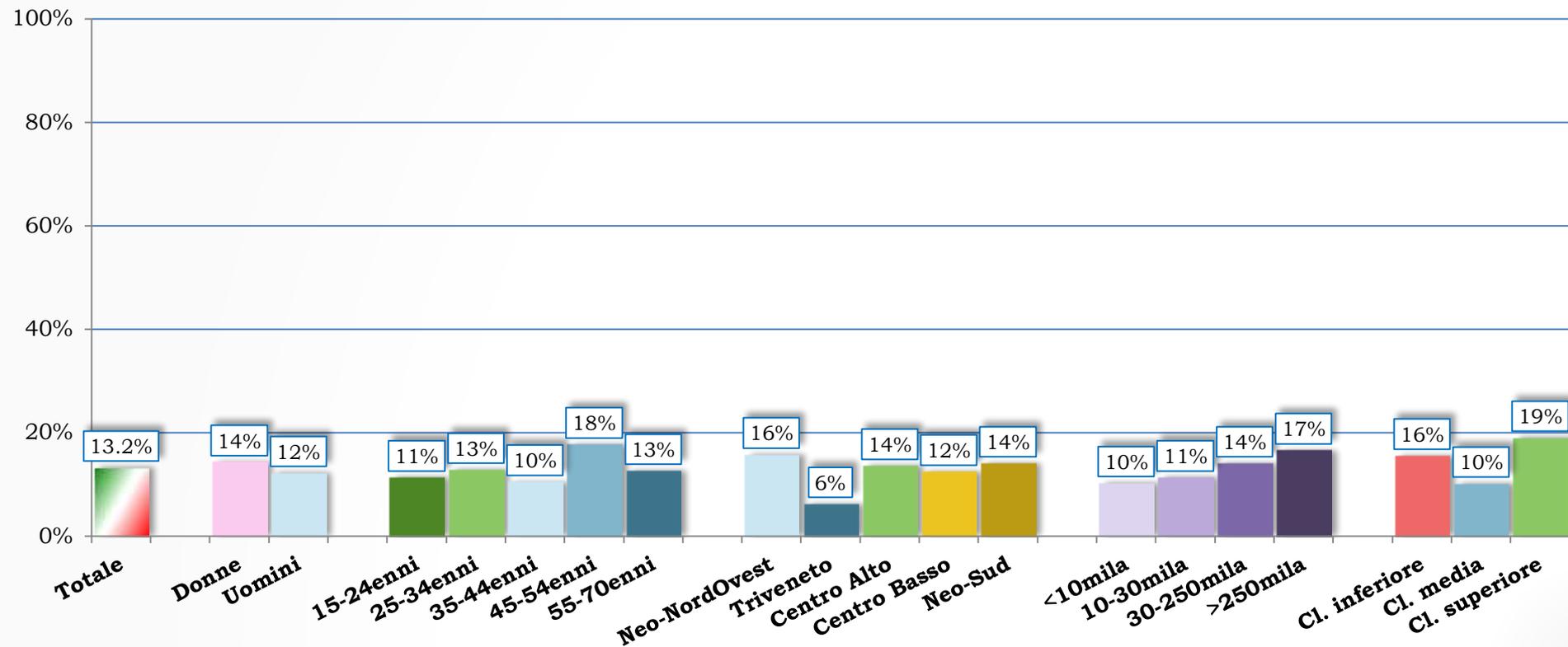
Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

ambizione



Le caratteristiche/abilità/competenze necessarie per entrare in azienda Top5

titolo di studio elevato



L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

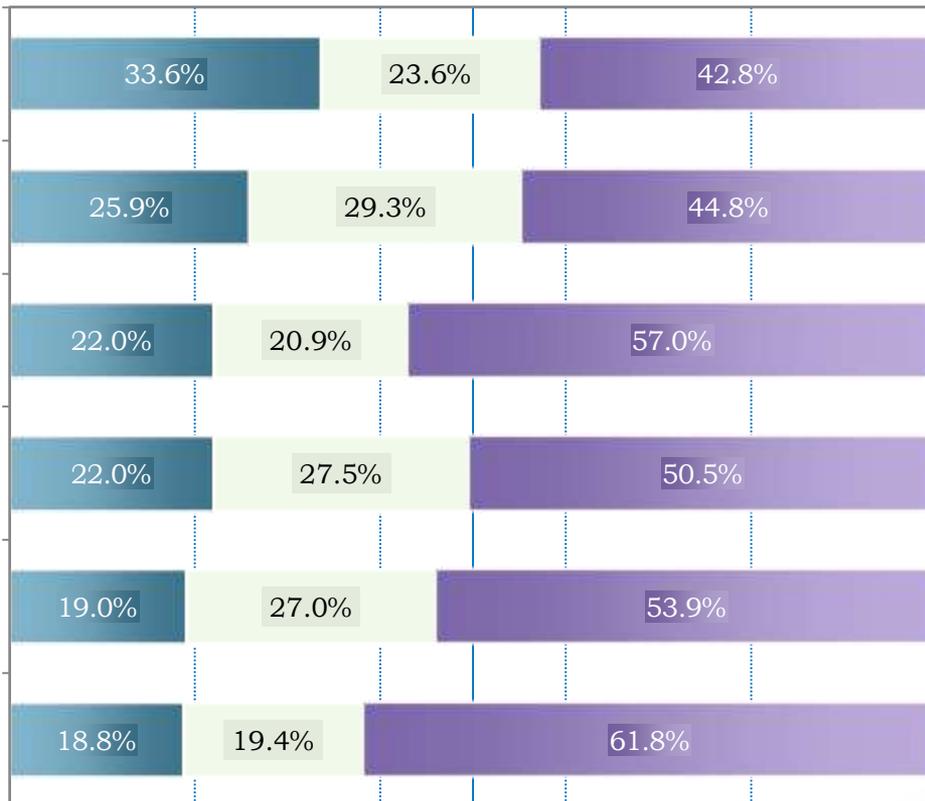
Le proponiamo ora una serie di coppie di opposti.

Per ogni coppia indichi quale attribuisce maggiormente alla figura del manager/dirigente.

Base: totale campione

L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



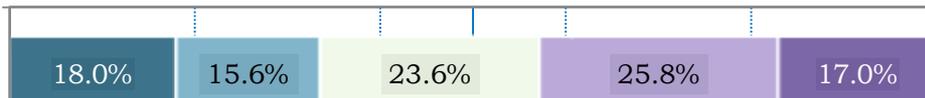
■ <<<

■ =

■ >>>

L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



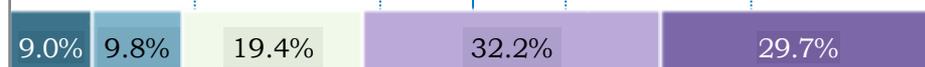
Per essere manager serve la Laurea < > Per essere manager basta un titolo di studio inferiore



Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi sui temi/ambiti di cui si occupa al lavoro < > Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi su temi/ambiti di molti tipi diversi, anche se non se ne occupa al lavoro



Quando un manager inizia a lavorare non è più importante che si formi ulteriormente, che studi < > Quando un manager inizia a lavorare è essenziale che si formi ulteriormente, che studi tutta la vita



Rispetto ad altre figure professionali il manager è più specializzato, tende a lavorare sempre nello stesso settore/tipo di attività < > ... è meno specializzato, tende a lavorare in settori diversi, svolgendo tipi di attività diverse



Per un manager la formazione in aula o i corsi a distanza sono fondamentali < > ... è quella che ottiene confrontandosi con altre persone, con il suo team, con esterni all'azienda e anche informandosi autonomamente



■ <<

■ <

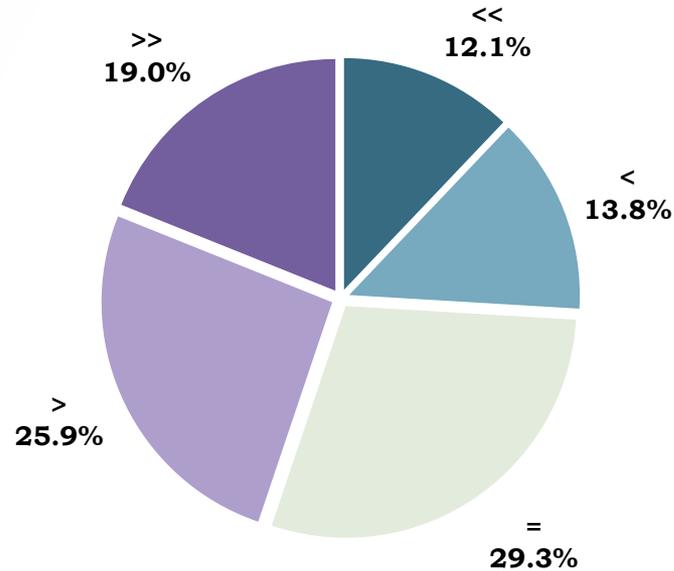
■ =

■ >

■ >>

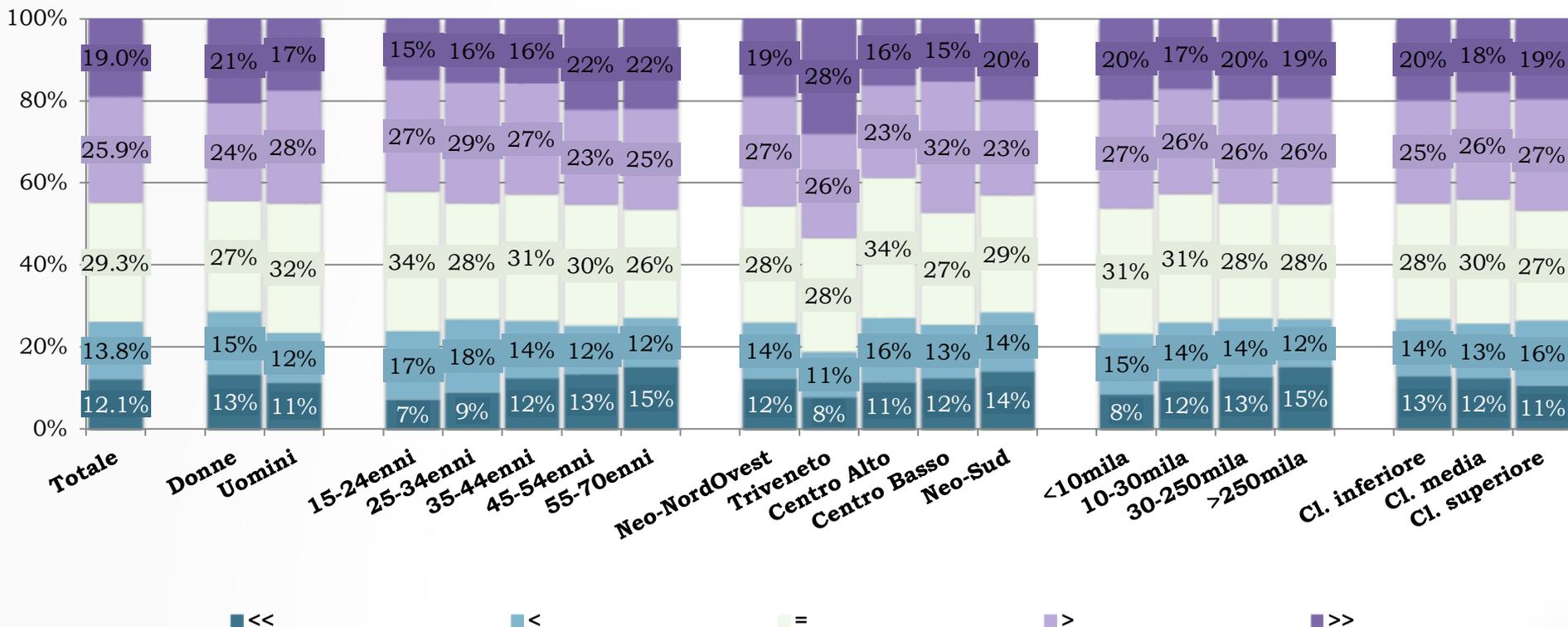
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager serve la Laurea < > Per essere manager basta un titolo di studio inferiore



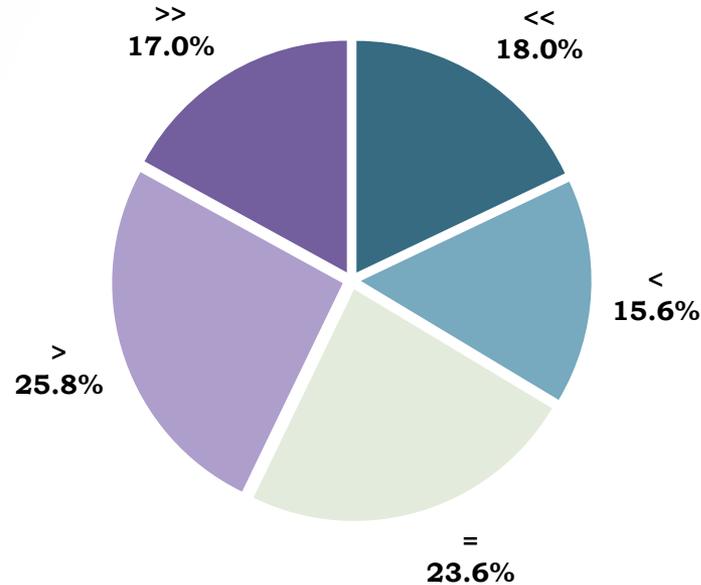
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager serve la Laurea < > Per essere manager basta un titolo di studio inferiore



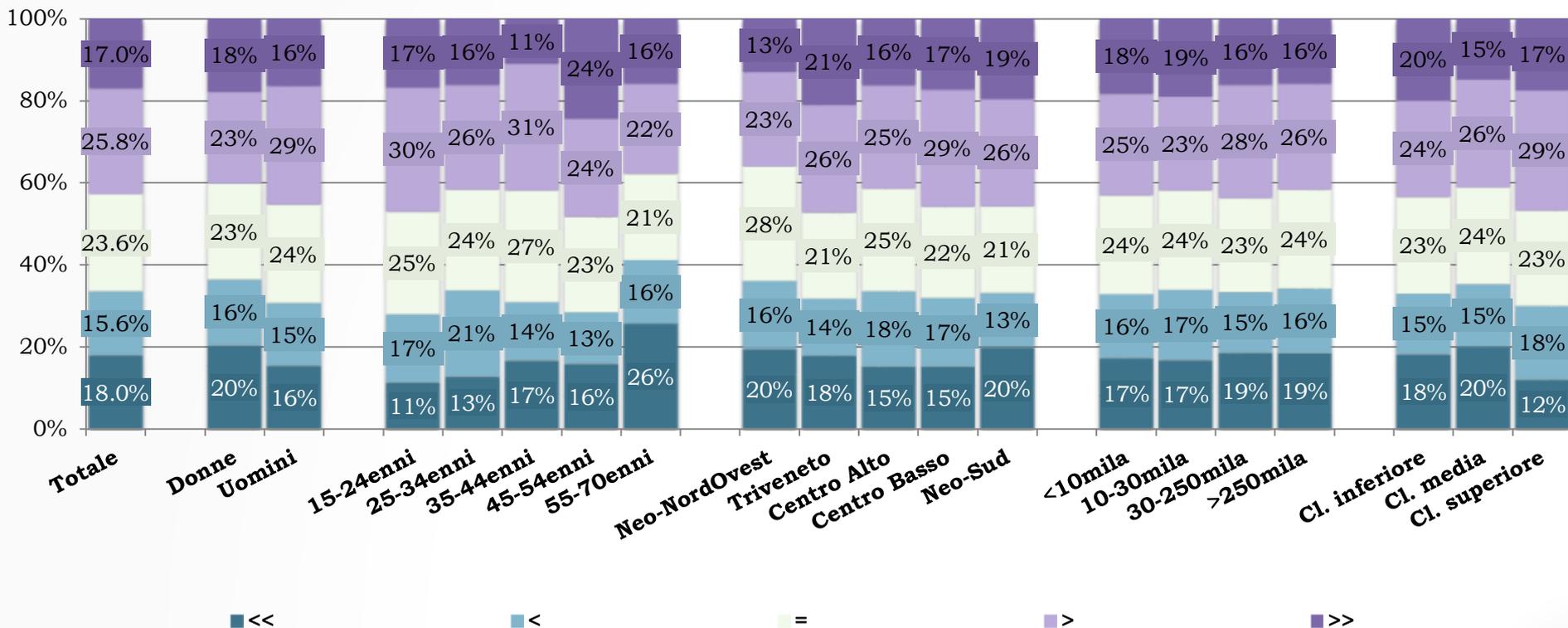
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



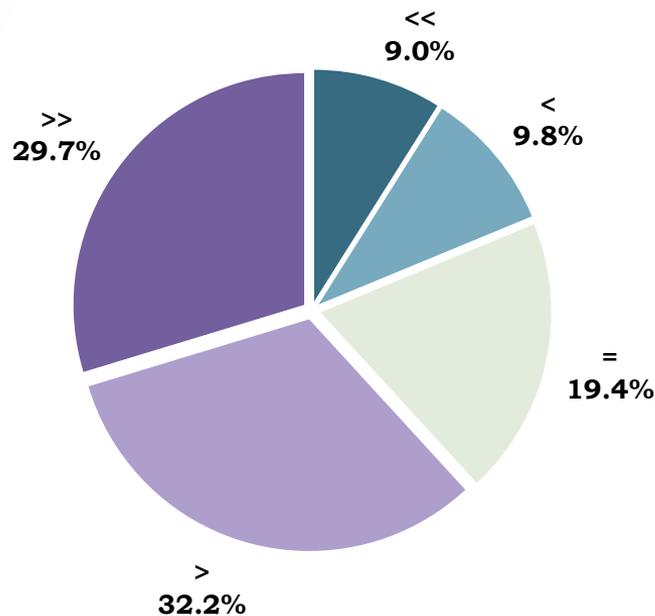
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



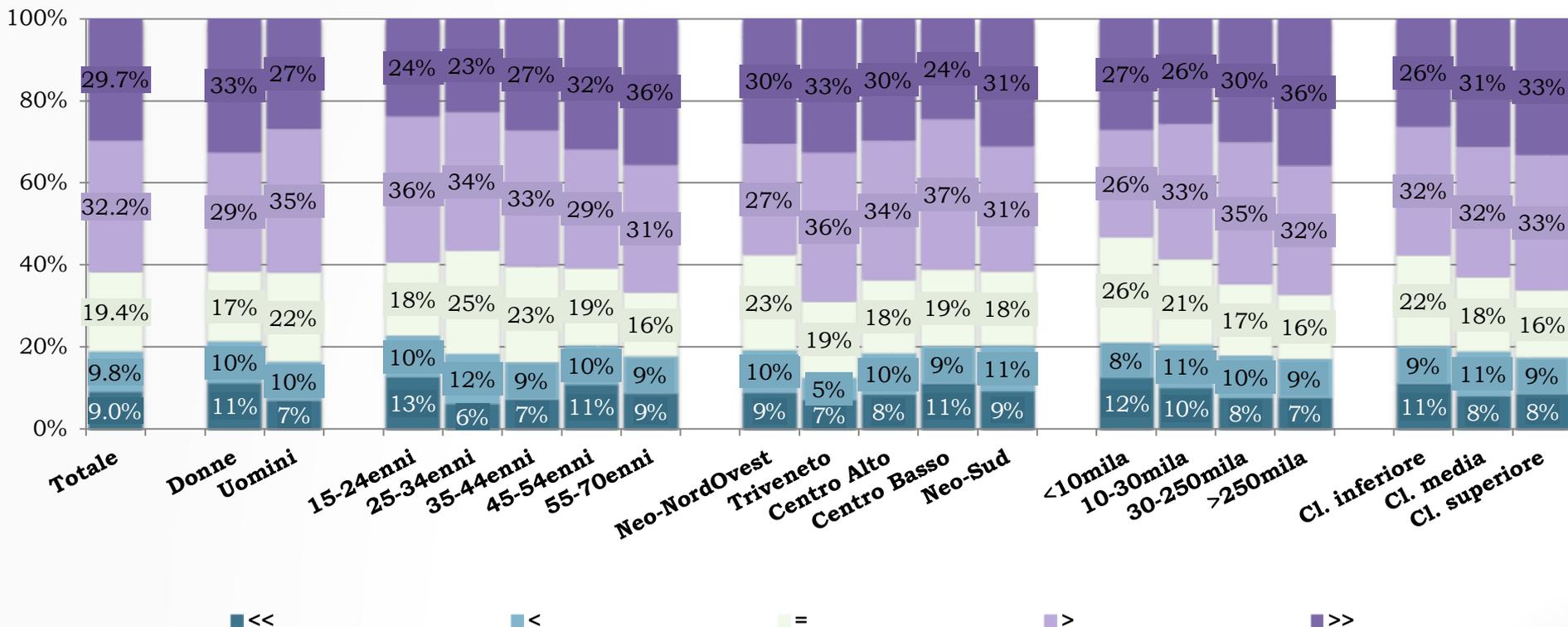
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Quando un manager inizia a lavorare non è più importante che si formi ulteriormente, che studi < > Quando un manager inizia a lavorare è essenziale che si formi ulteriormente, che studi tutta la vita



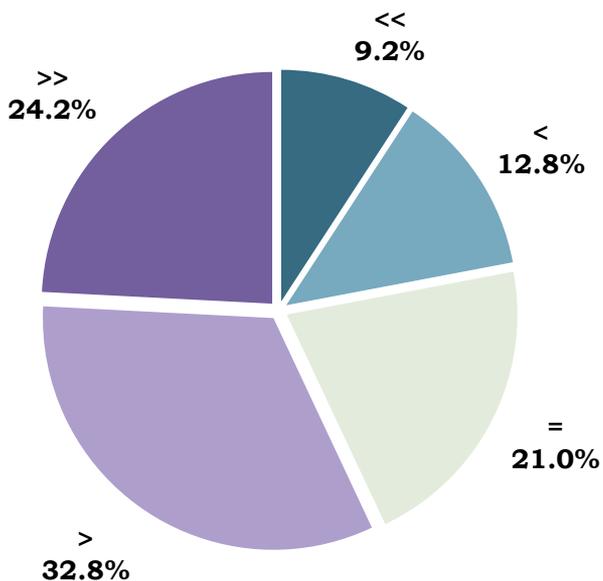
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Quando un manager inizia a lavorare non è più importante che si formi ulteriormente, che studi < > Quando un manager inizia a lavorare è essenziale che si formi ulteriormente, che studi tutta la vita



L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi sui temi/ambiti di cui si occupa al lavoro < > Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi su temi/ambiti di molti tipi diversi, anche se non se ne occupa al lavoro



L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

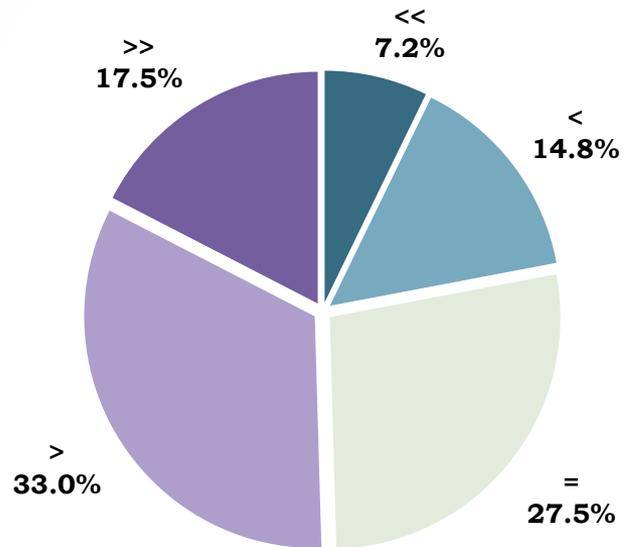
Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi sui temi/ambiti di cui si occupa al lavoro < > Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi su temi/ambiti di molti tipi diversi, anche se ne

occupa al lavoro



L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Rispetto ad altre figure professionali il manager è più specializzato, tende a lavorare sempre nello stesso settore/tipo di attività < > ... è meno specializzato, tende a lavorare in settori diversi, svolgendo tipi di attività diverse



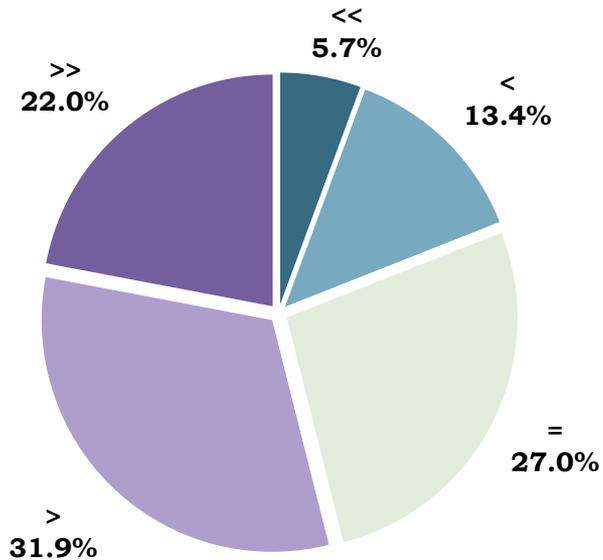
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Rispetto ad altre figure professionali il manager è più specializzato, tende a lavorare sempre nello stesso settore/tipo di attività < > ... è meno specializzato, tende a lavorare in settori diversi, svolgendo tipi di attività diverse



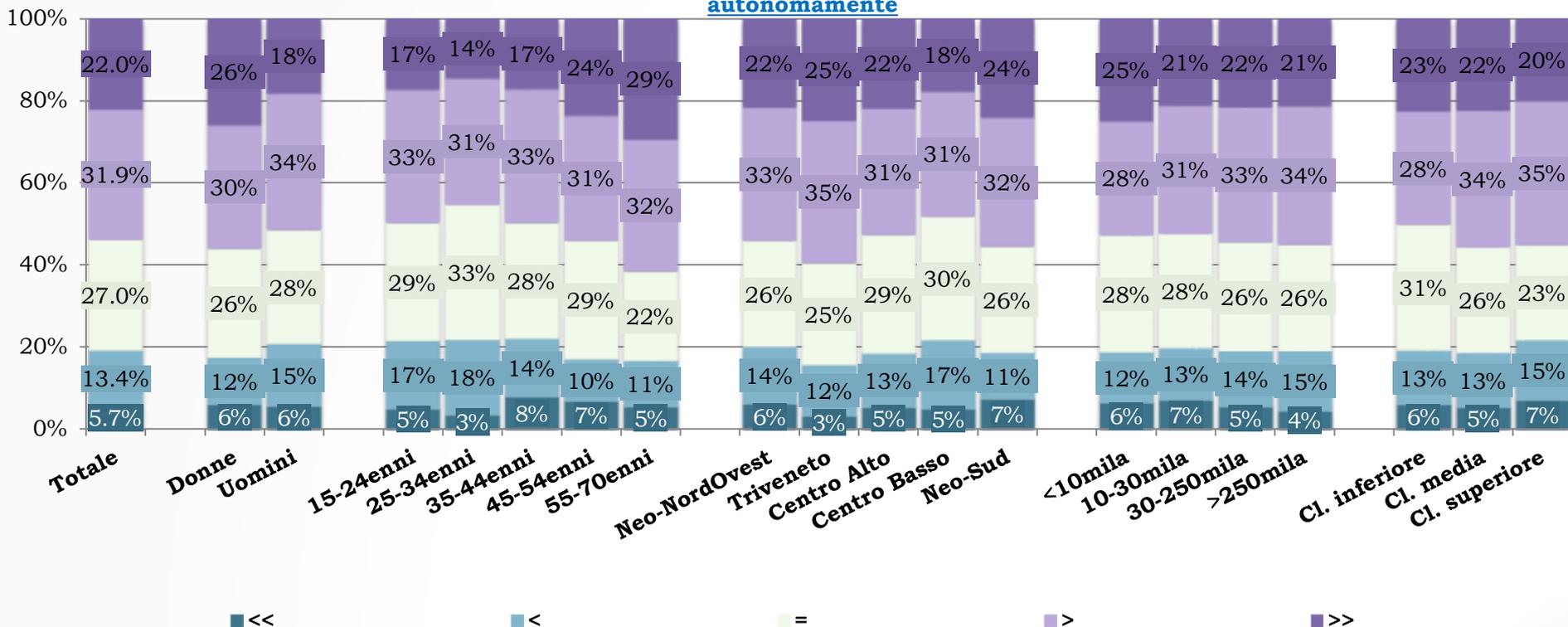
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager la formazione in aula o i corsi a distanza sono fondamentali < > ... è quella che ottiene confrontandosi con altre persone, con il suo team, con esterni all'azienda e anche informandosi autonomamente



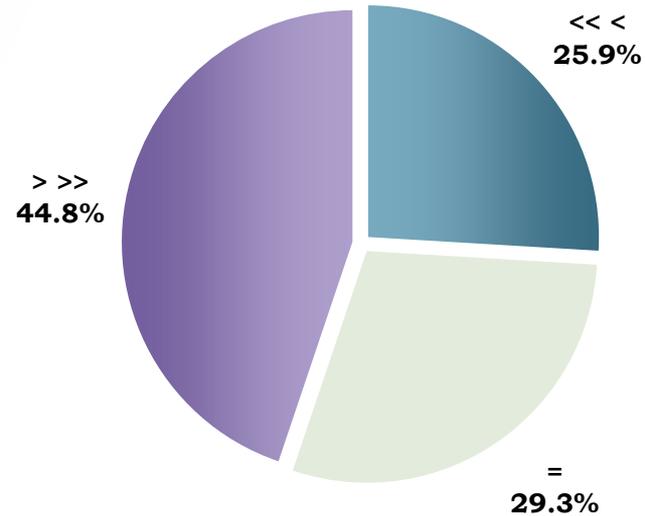
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager la formazione in aula o i corsi a distanza sono fondamentali < > ... è quella che ottiene confrontandosi con altre persone, con il suo team, con esterni all'azienda e anche informandosi autonomamente



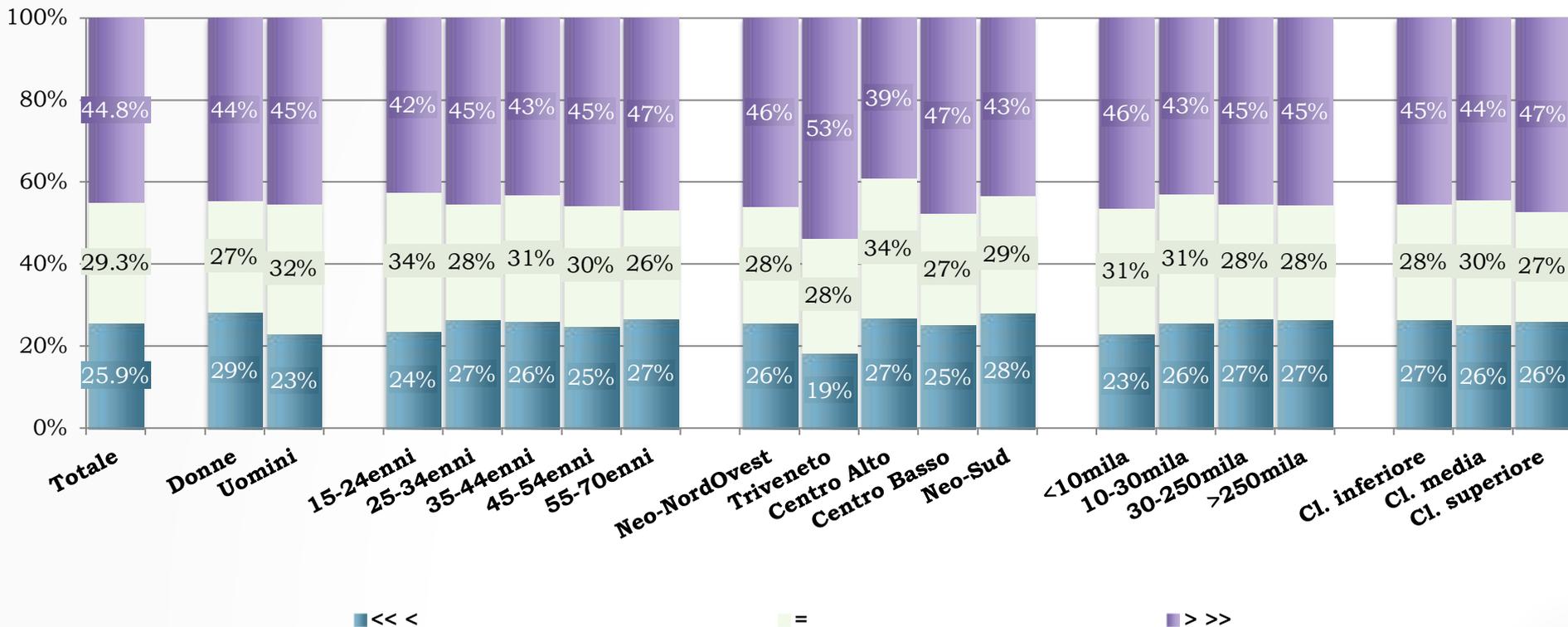
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager serve la Laurea < > Per essere manager basta un titolo di studio inferiore



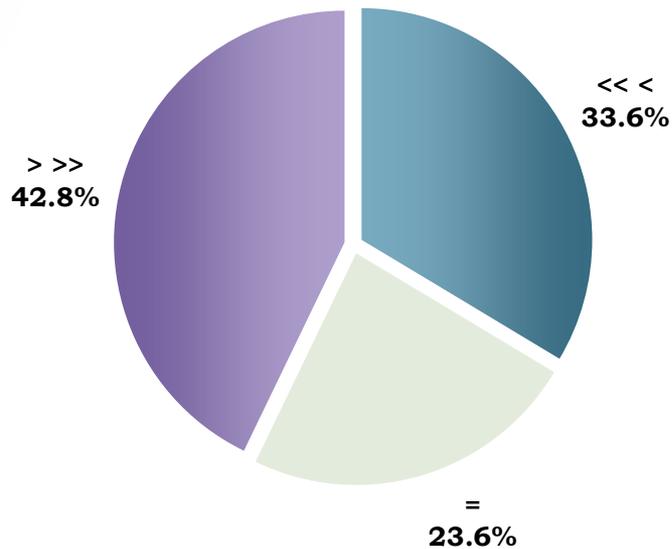
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager serve la Laurea < > Per essere manager basta un titolo di studio inferiore



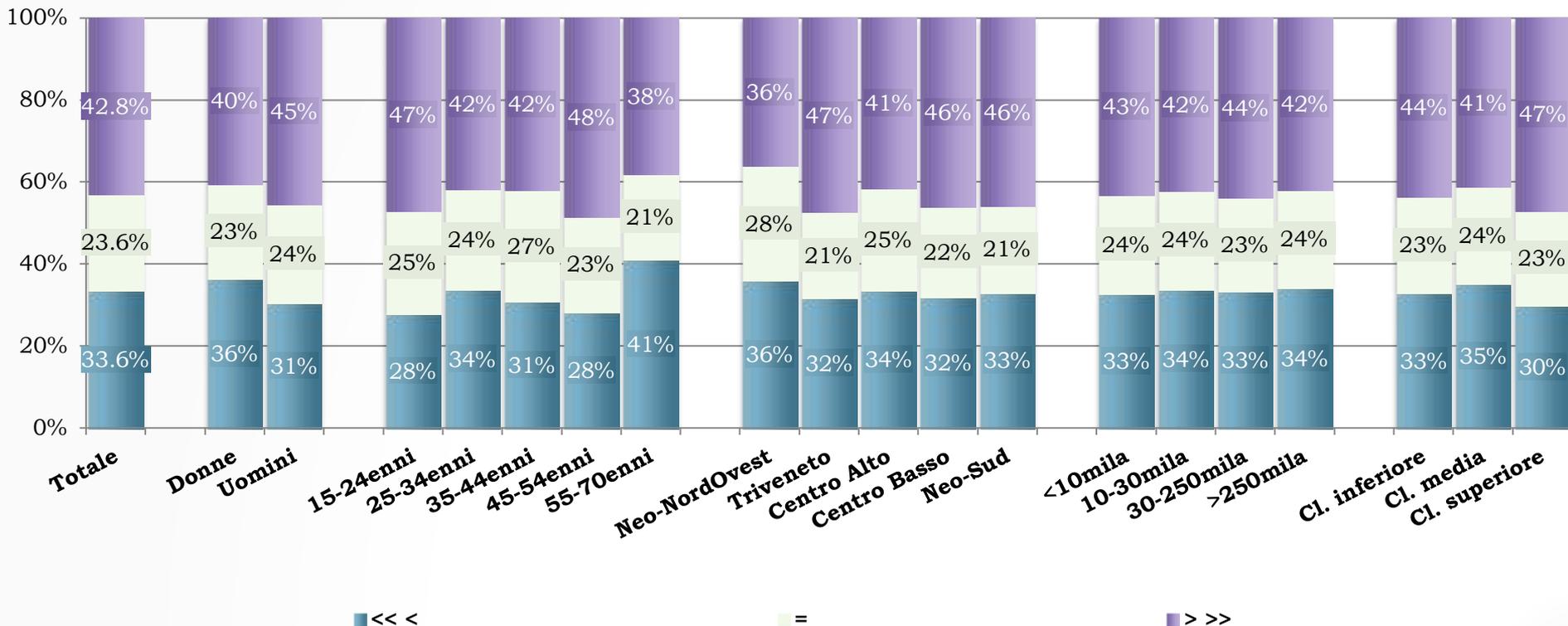
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



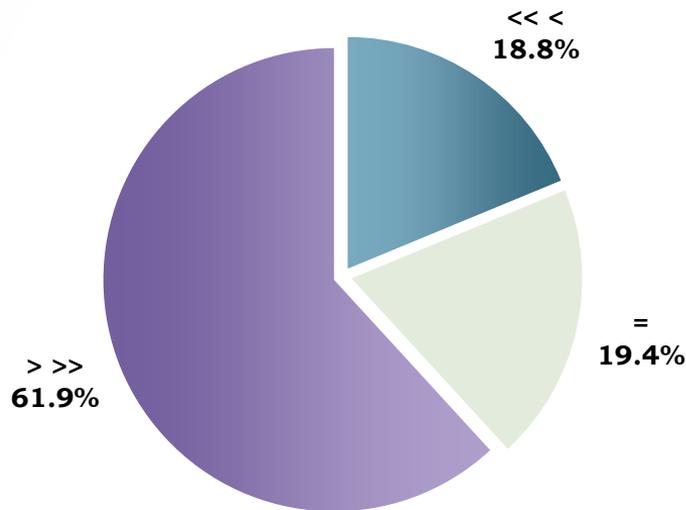
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per essere manager è fondamentale il percorso di studi < > Per essere manager è fondamentale il tipo di famiglia da cui si proviene



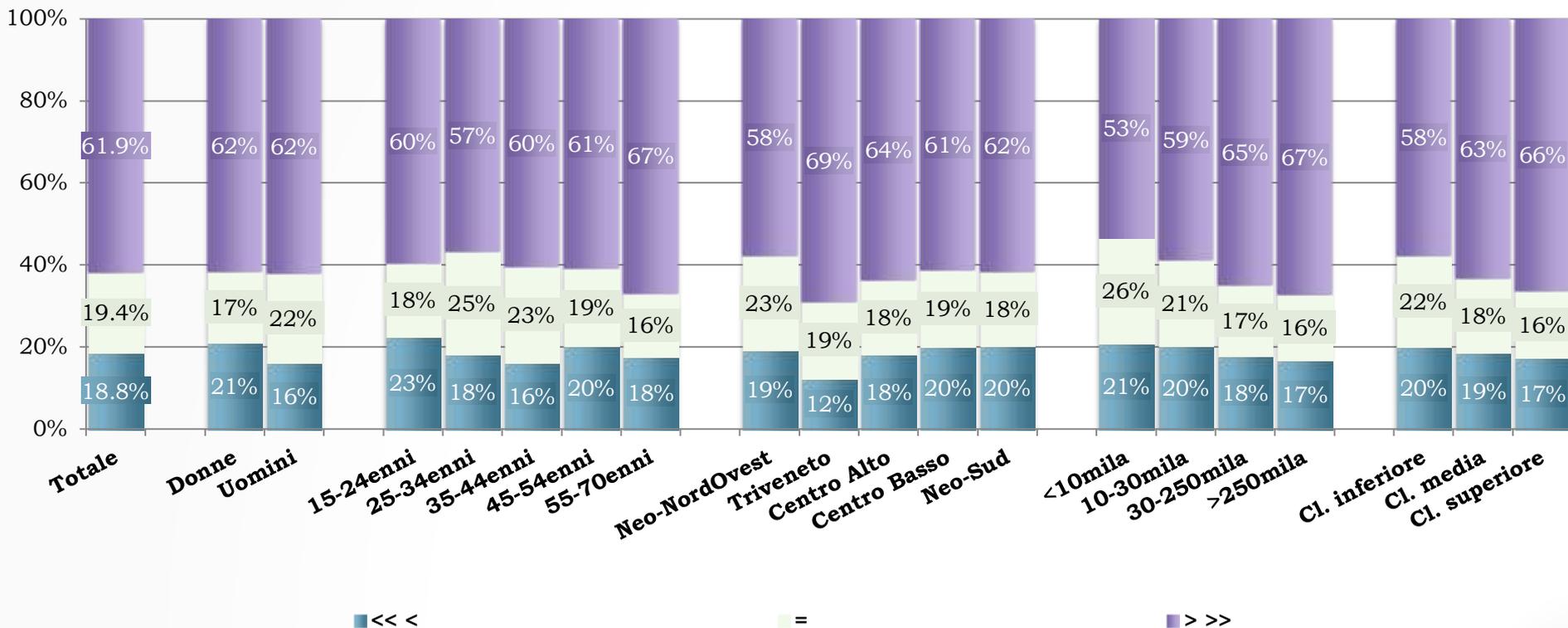
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Quando un manager inizia a lavorare non è più importante che si formi ulteriormente, che studi < > Quando un manager inizia a lavorare è essenziale che si formi ulteriormente, che studi tutta la vita



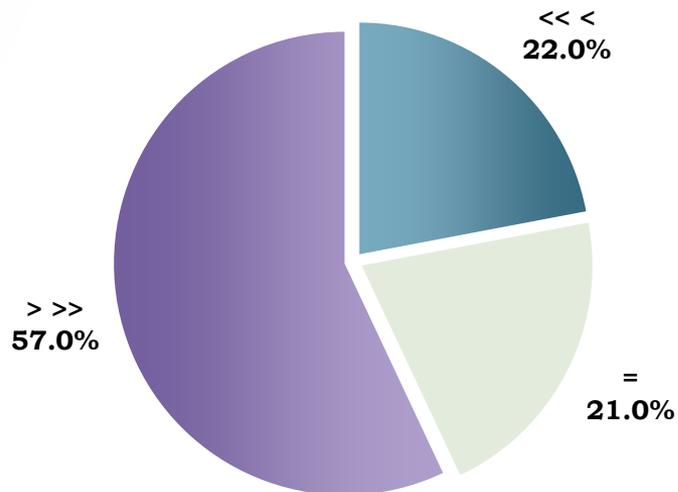
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Quando un manager inizia a lavorare non è più importante che si formi ulteriormente, che studi < > Quando un manager inizia a lavorare è essenziale che si formi ulteriormente, che studi tutta la vita



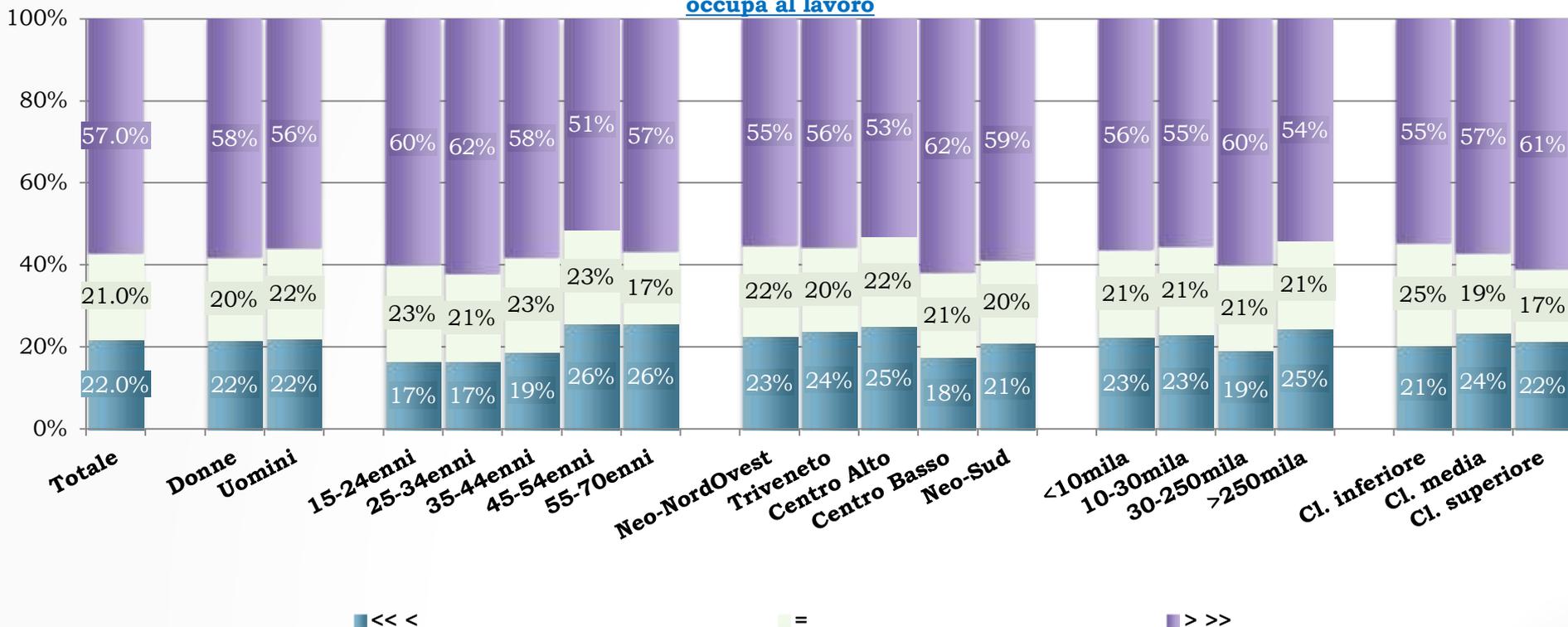
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi sui temi/ambiti di cui si occupa al lavoro < > Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi su temi/ambiti di molti tipi diversi, anche se non se ne occupa al lavoro



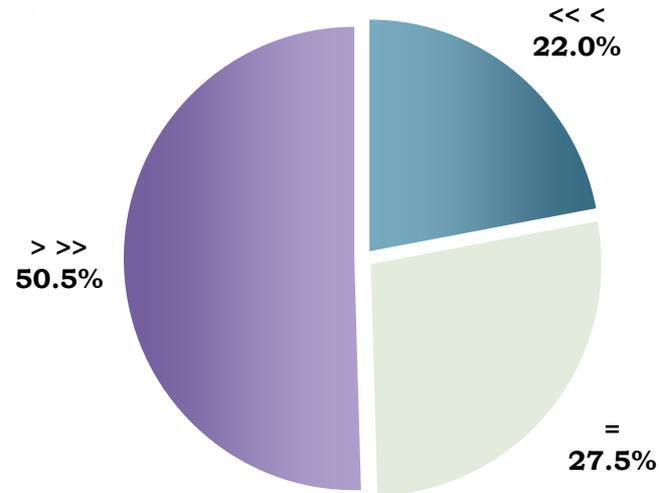
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi sui temi/ambiti di cui si occupa al lavoro < > Per un manager è fondamentale informarsi e formarsi su temi/ambiti di molti tipi diversi, anche se ne occupa al lavoro



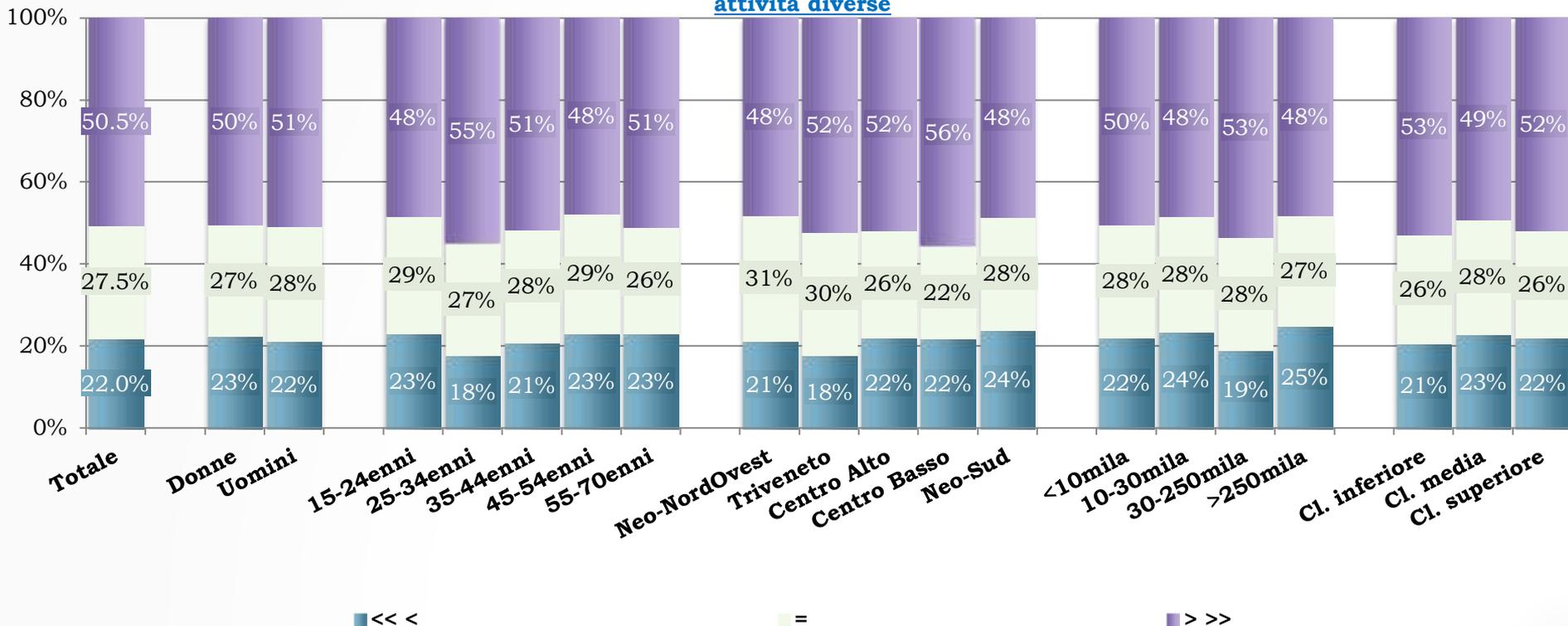
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Rispetto ad altre figure professionali il manager è più specializzato, tende a lavorare sempre nello stesso settore/tipo di attività < > ... è meno specializzato, tende a lavorare in settori diversi, svolgendo tipi di attività diverse



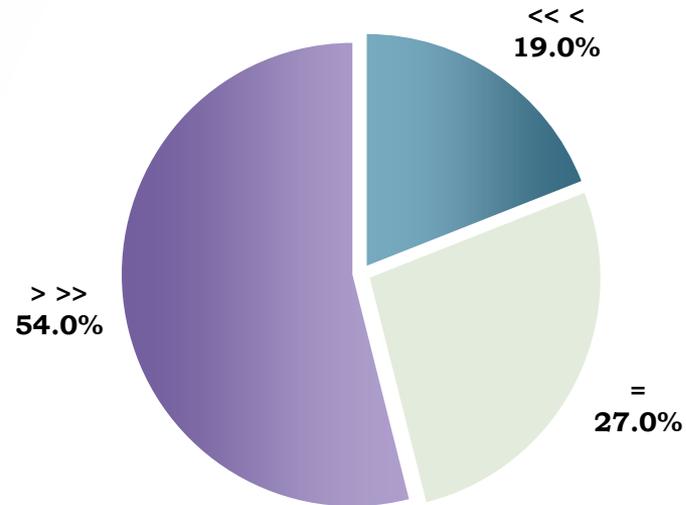
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Rispetto ad altre figure professionali il manager è più specializzato, tende a lavorare sempre nello stesso settore/tipo di attività < > ... è meno specializzato, tende a lavorare in settori diversi, svolgendo tipi di attività diverse



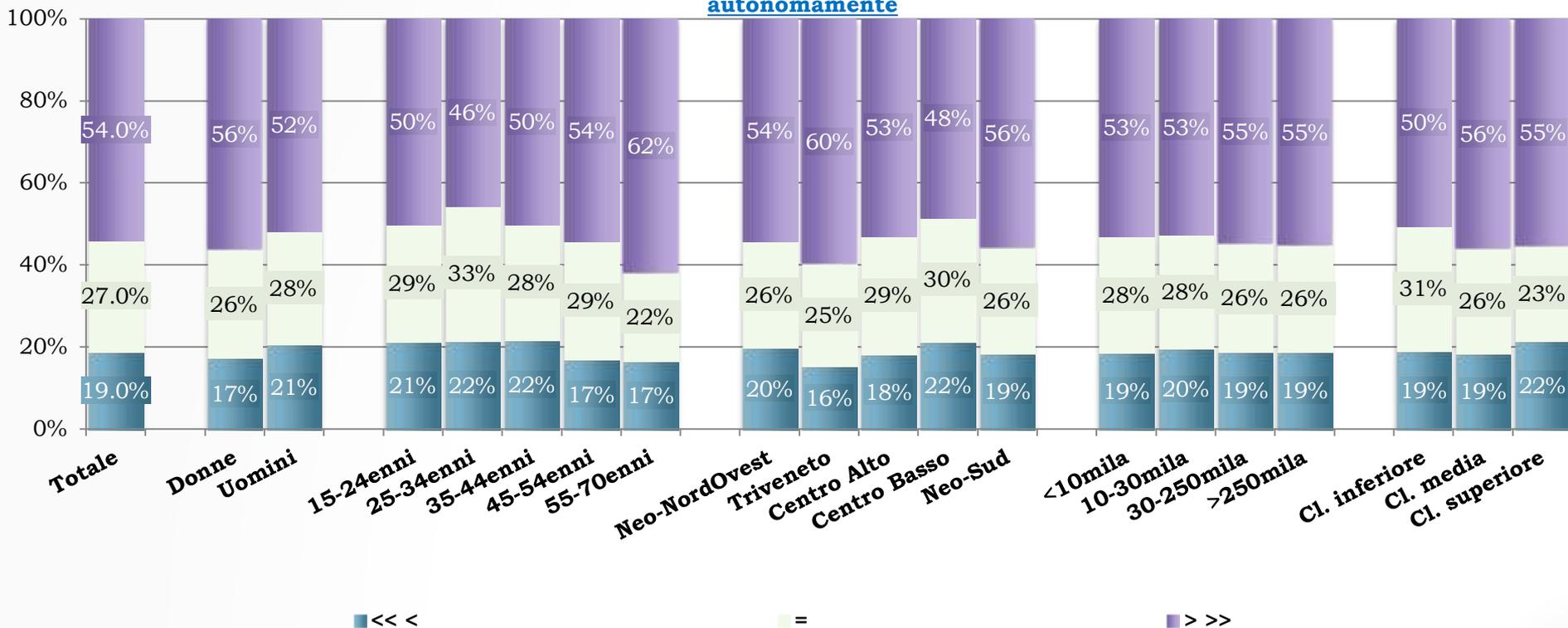
L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager la formazione in aula o i corsi a distanza sono fondamentali < > ... è quella che ottiene confrontandosi con altre persone, con il suo team, con esterni all'azienda e anche informandosi autonomamente



L'attribuzione di una serie di aspetti alla figura del manager/dirigente individuati in coppie di opposti

Per un manager la formazione in aula o i corsi a distanza sono fondamentali < > ... è quella che ottiene confrontandosi con altre persone, con il suo team, con esterni all'azienda e anche informandosi autonomamente

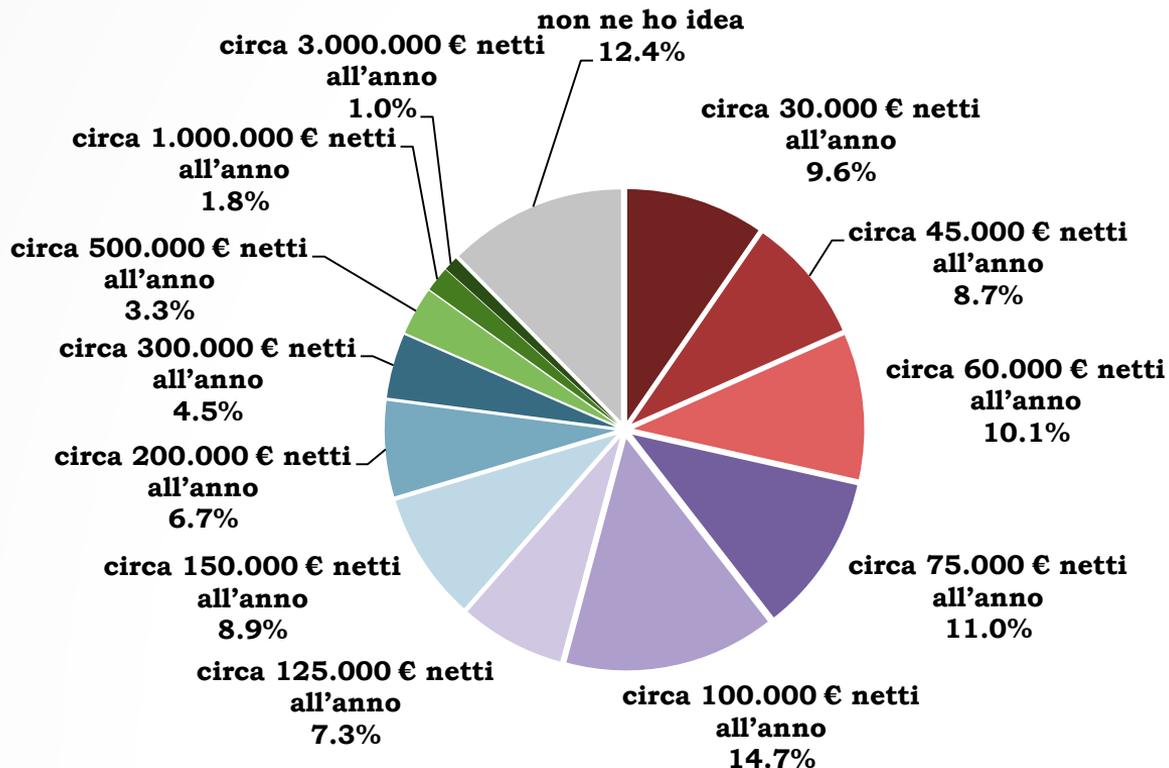


Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata

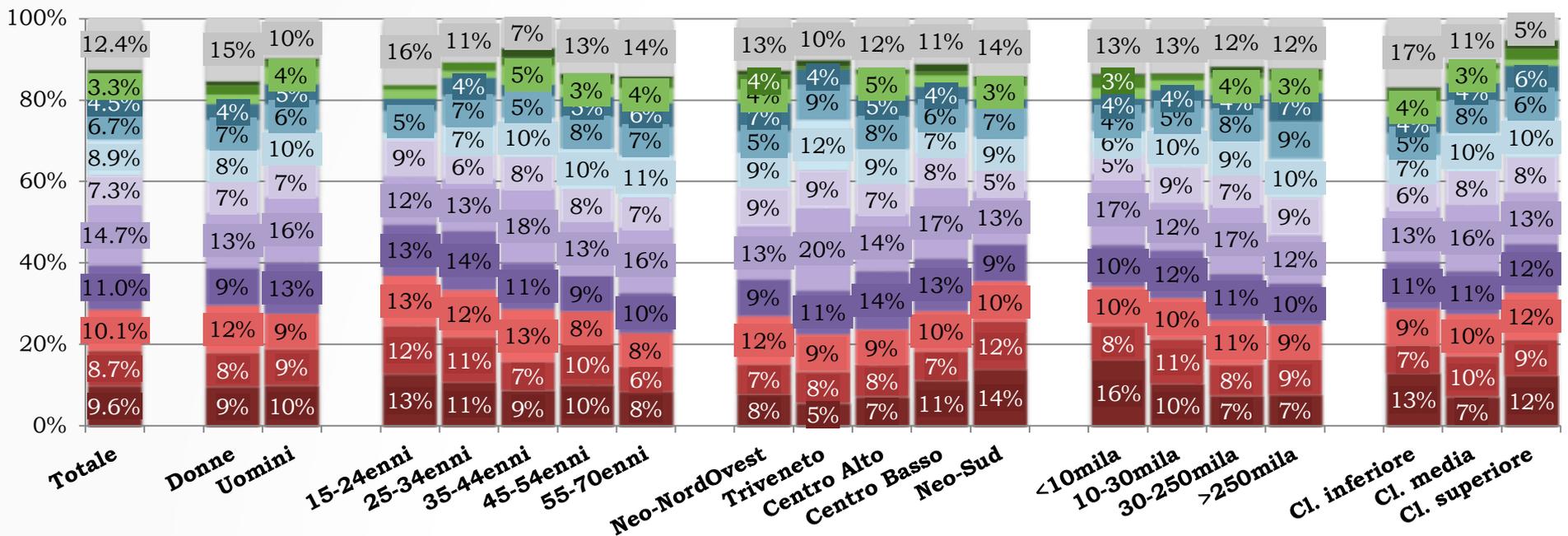
Le chiedo ora di dirmi quanto guadagna, secondo Lei, in media all'anno un dirigente italiano di un'azienda privata, calcolando lo stipendio fisso netto più le gratifiche, i premi, i cosiddetti 'bonus'.

Base: totale campione

Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata

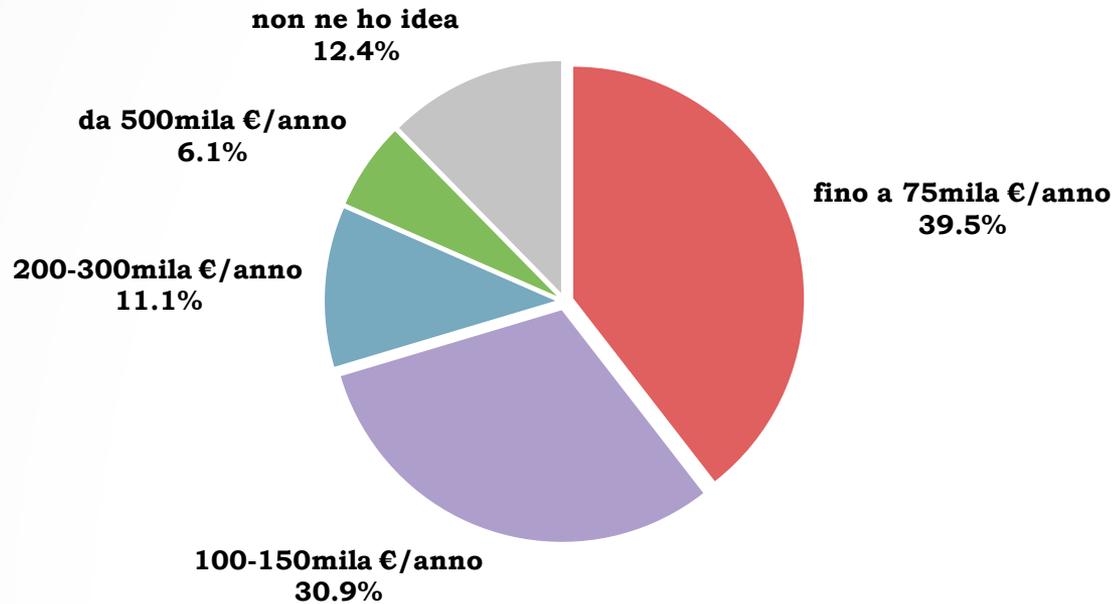


Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata

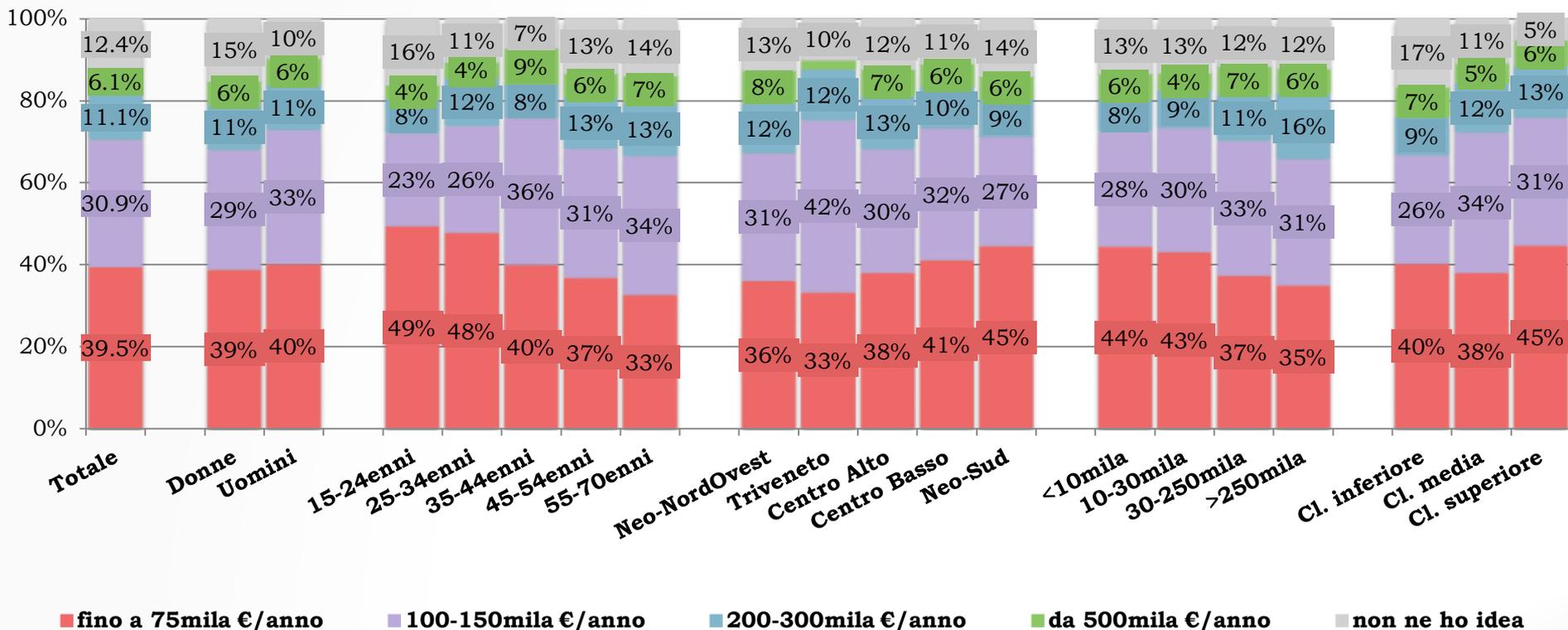


- circa 30.000 € netti all'anno
- circa 45.000 € netti all'anno
- circa 60.000 € netti all'anno
- circa 75.000 € netti all'anno
- circa 100.000 € netti all'anno
- circa 125.000 € netti all'anno
- circa 150.000 € netti all'anno
- circa 200.000 € netti all'anno
- circa 300.000 € netti all'anno
- circa 500.000 € netti all'anno
- circa 1.000.000 € netti all'anno
- circa 3.000.000 € netti all'anno
- non ne ho idea

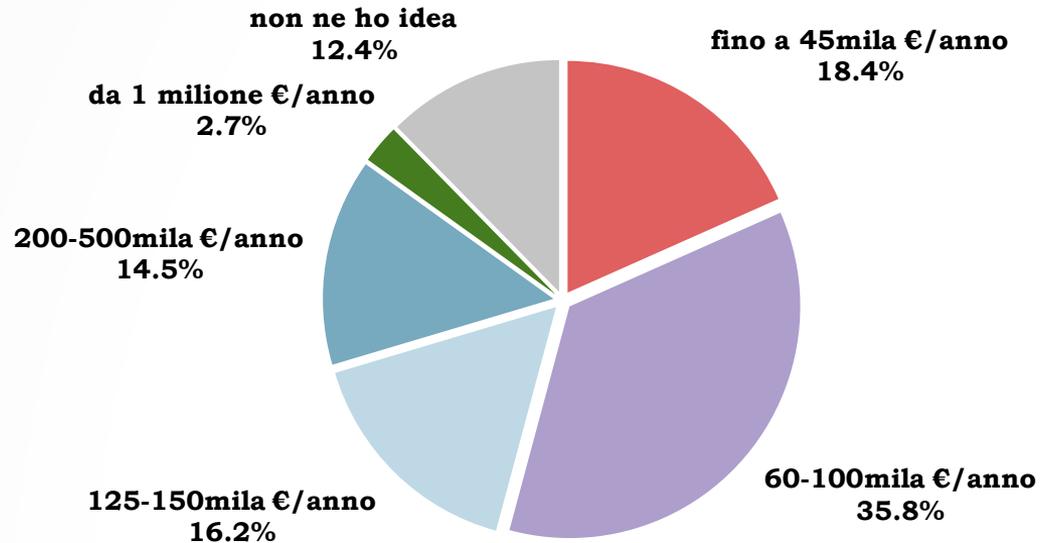
Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata



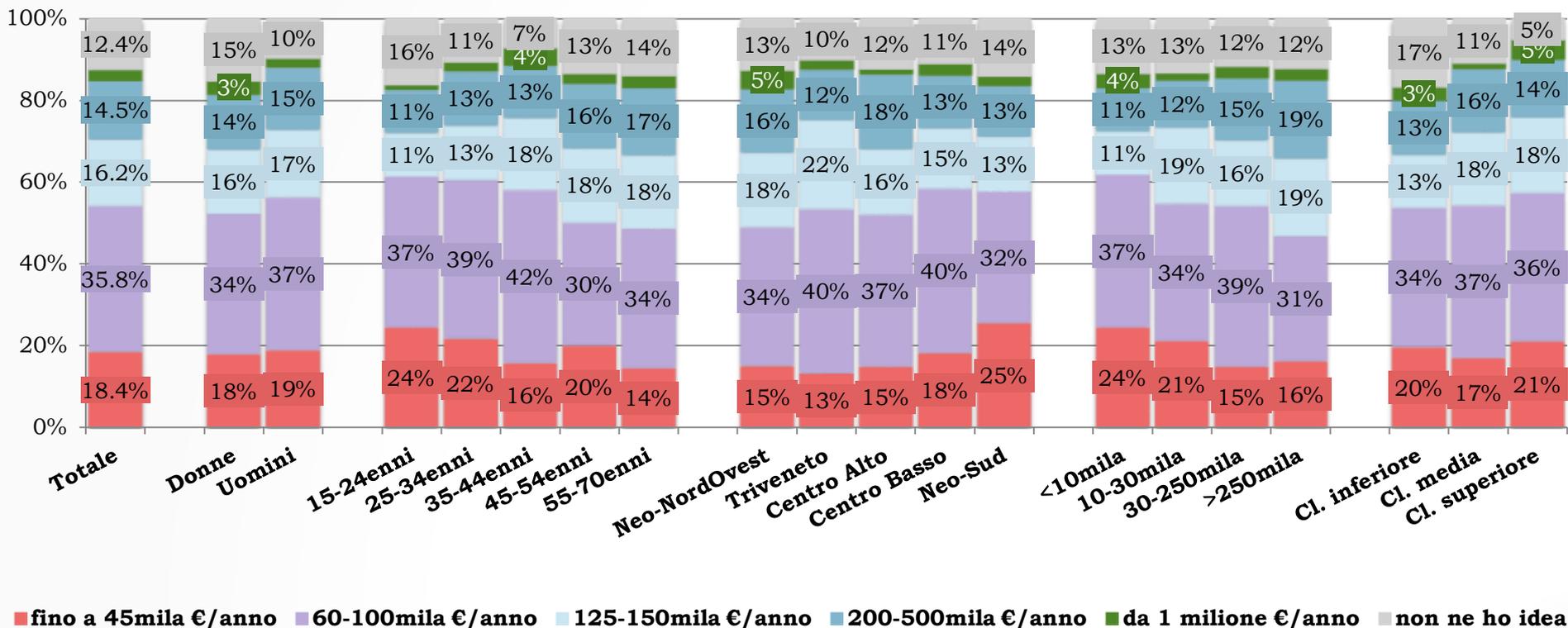
Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata



Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata



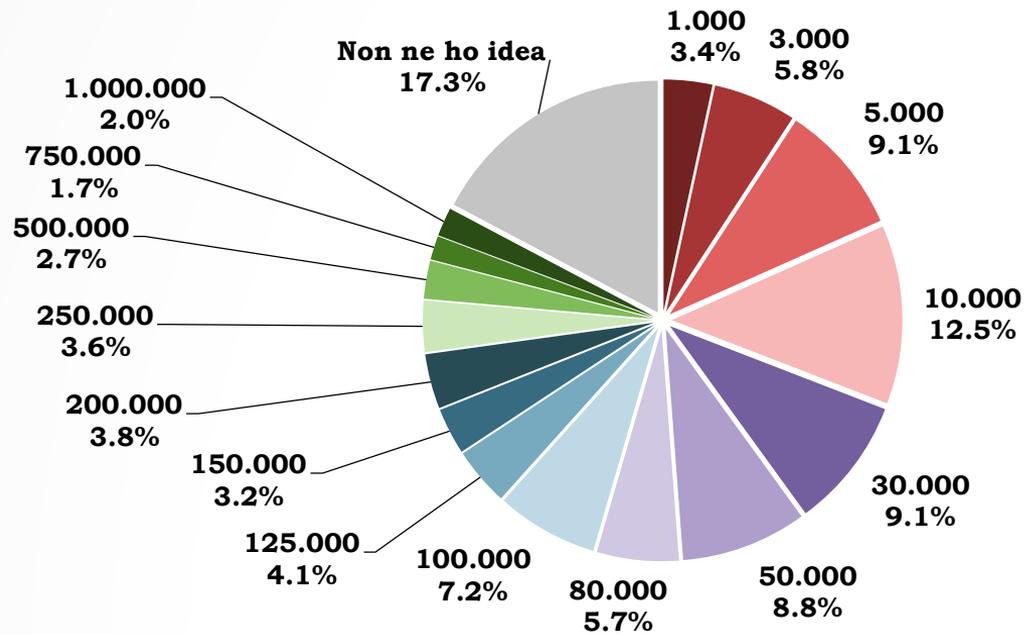
Il guadagno medio annuo stimato di un manager/dirigente italiano di una azienda privata



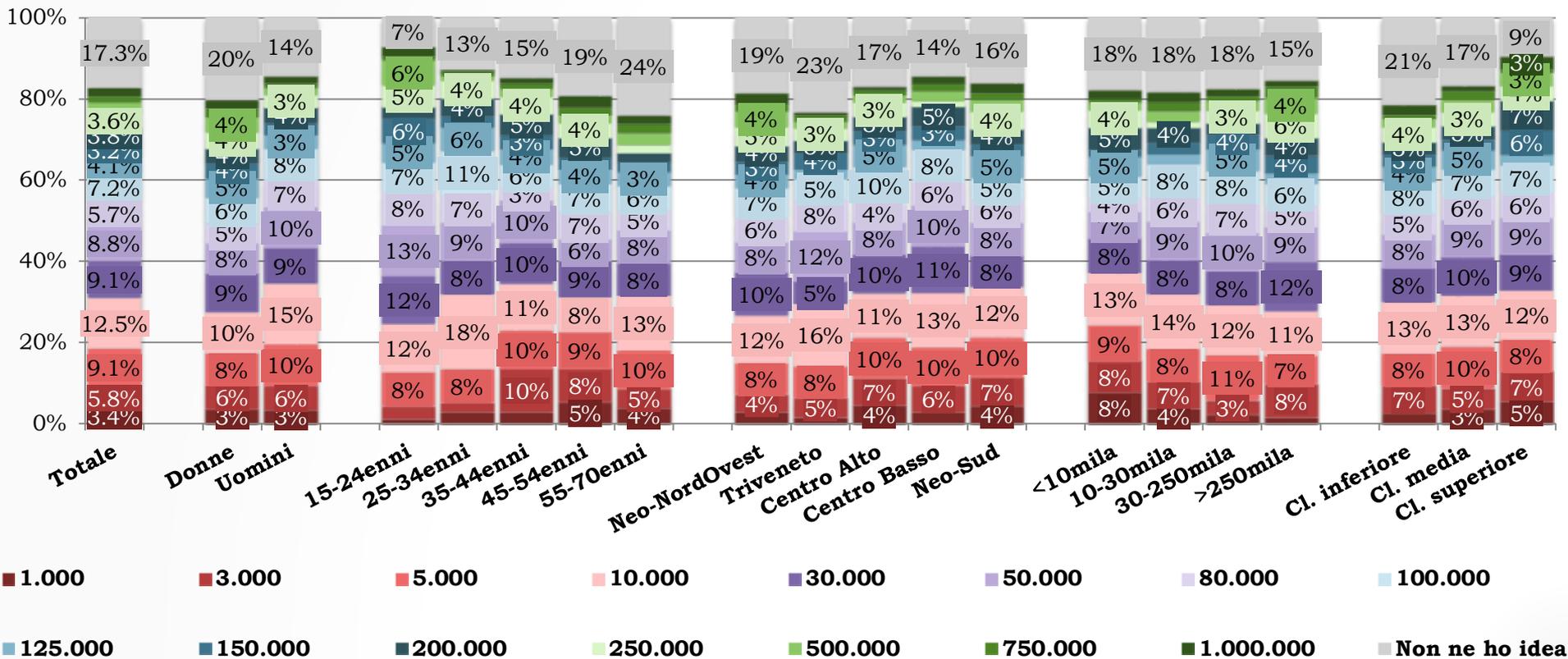
Secondo Lei, quanti sono i dirigenti di imprese private in Italia? Se non lo sa, cerchi di immaginarlo.

Base: totale campione

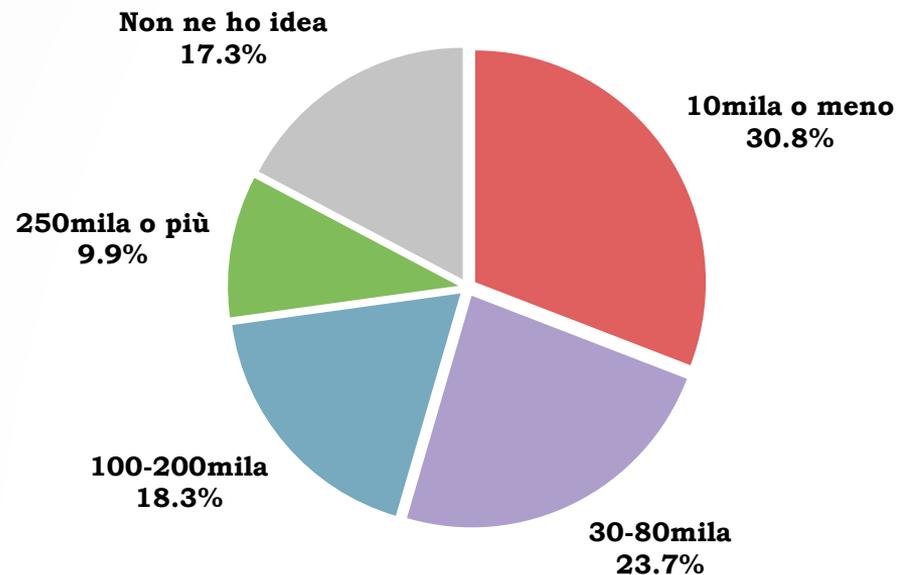
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



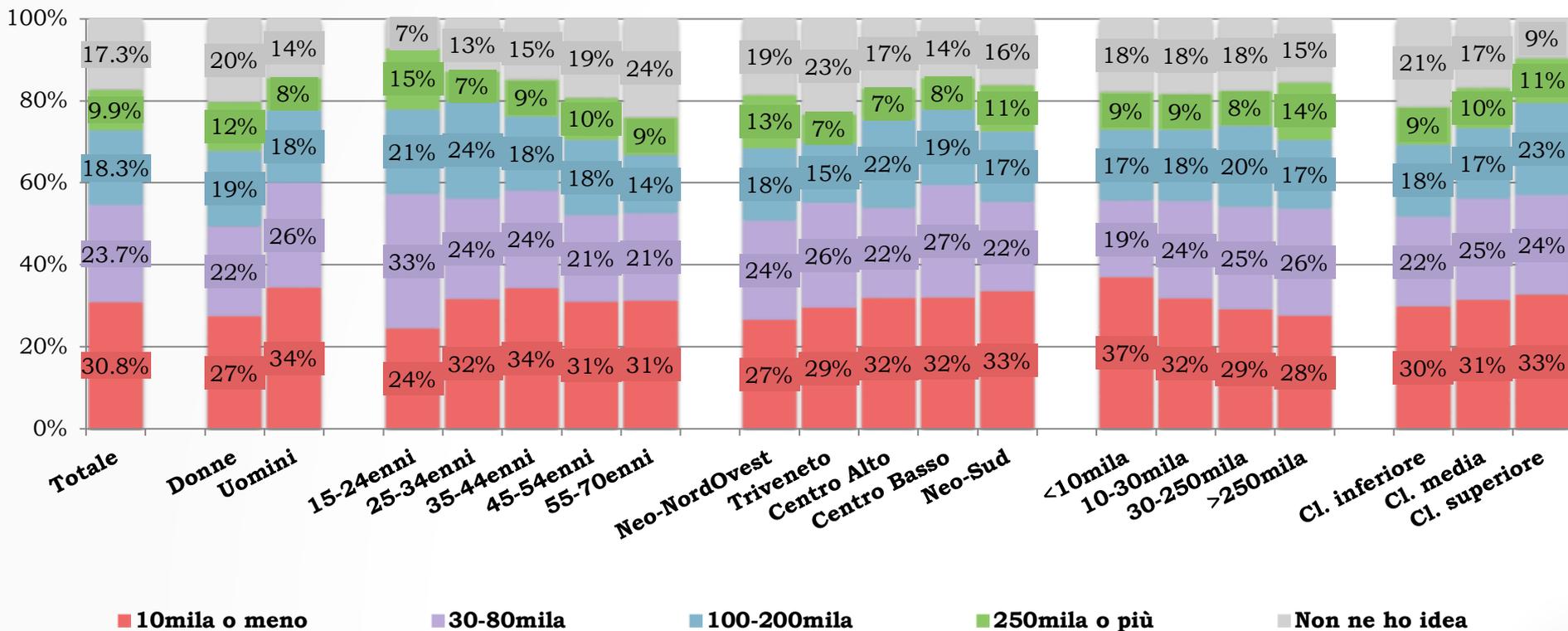
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



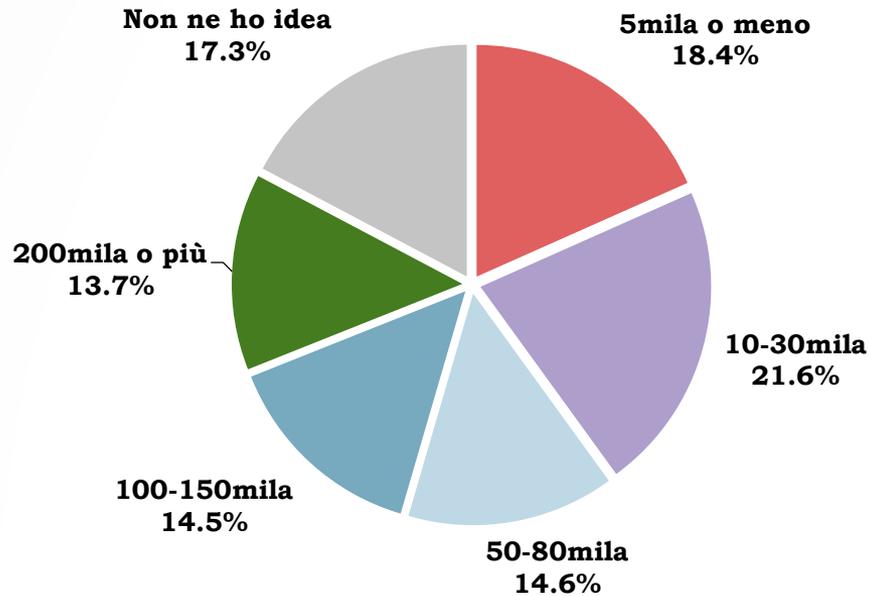
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



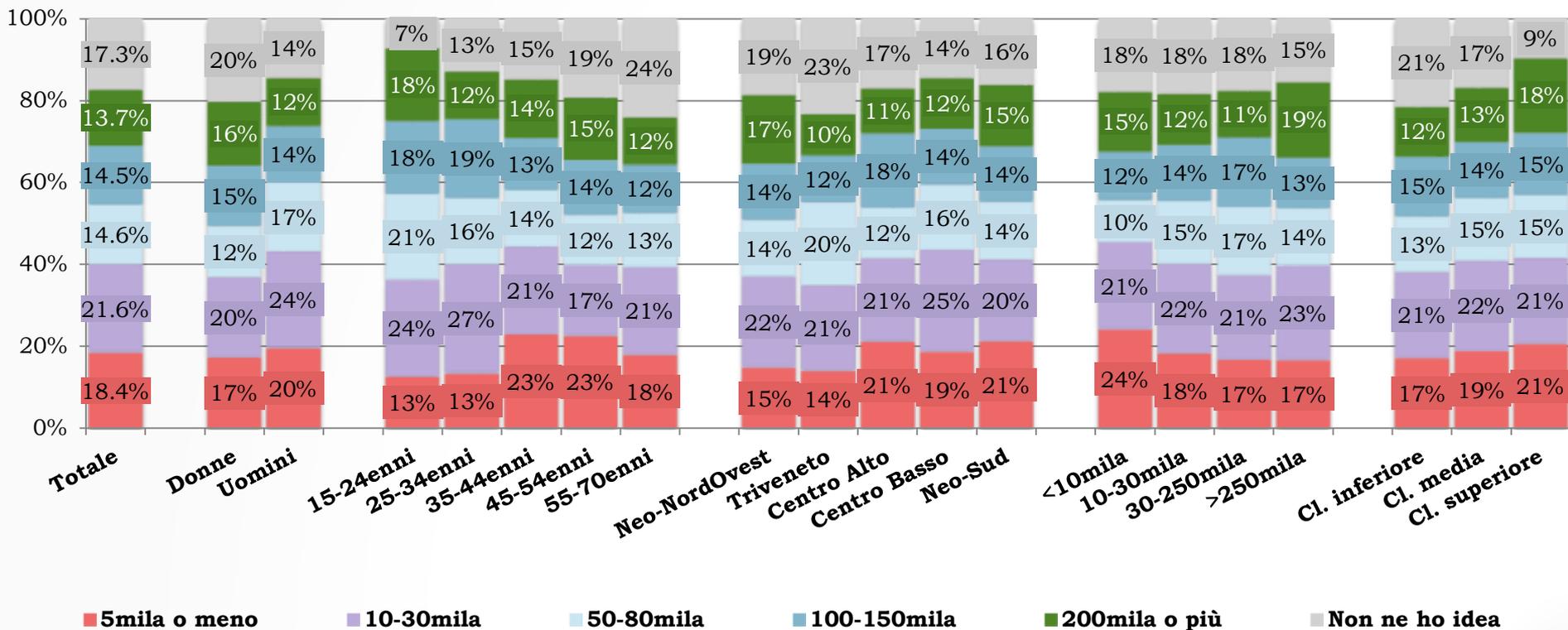
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



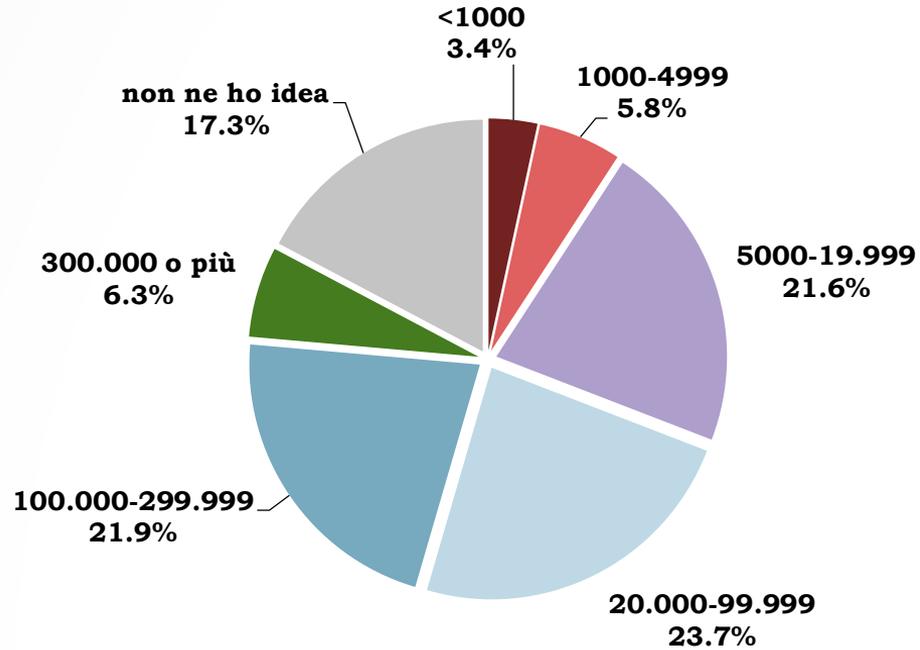
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



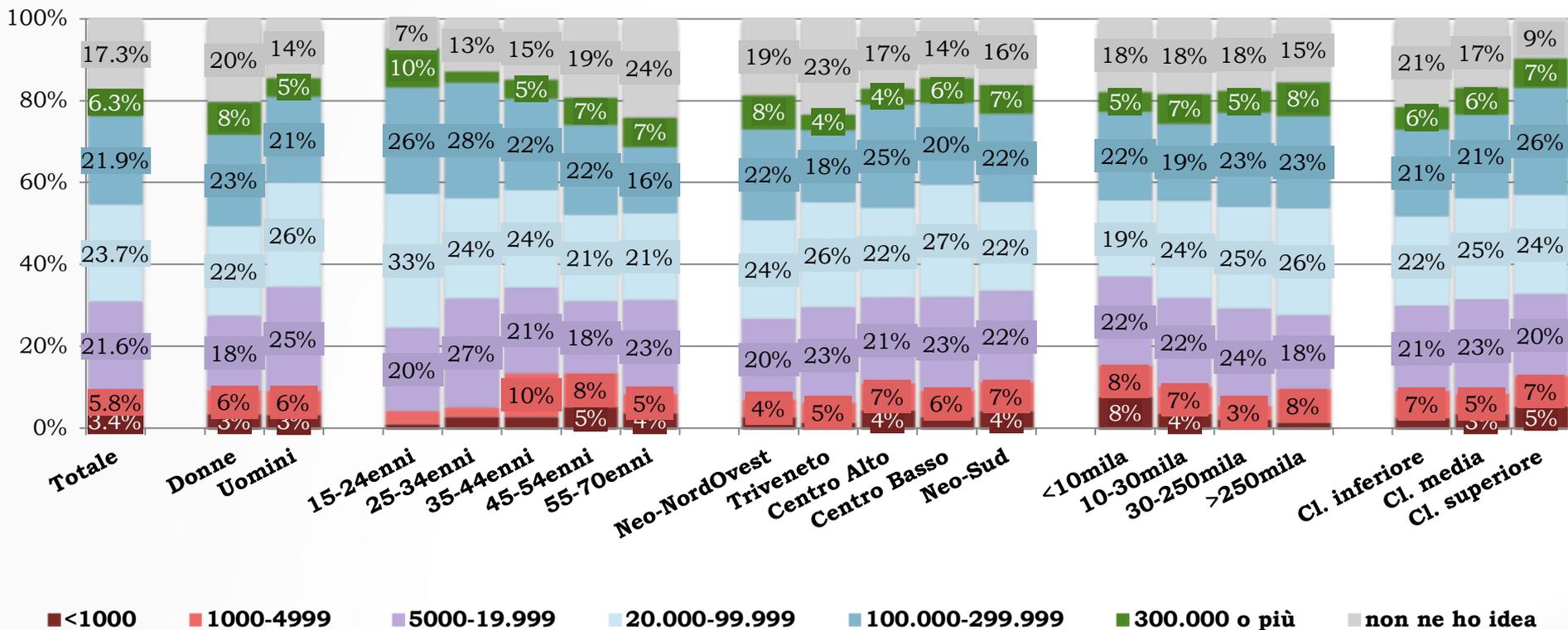
Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia



Il numero ipotizzato di manager/dirigenti di imprese private in Italia

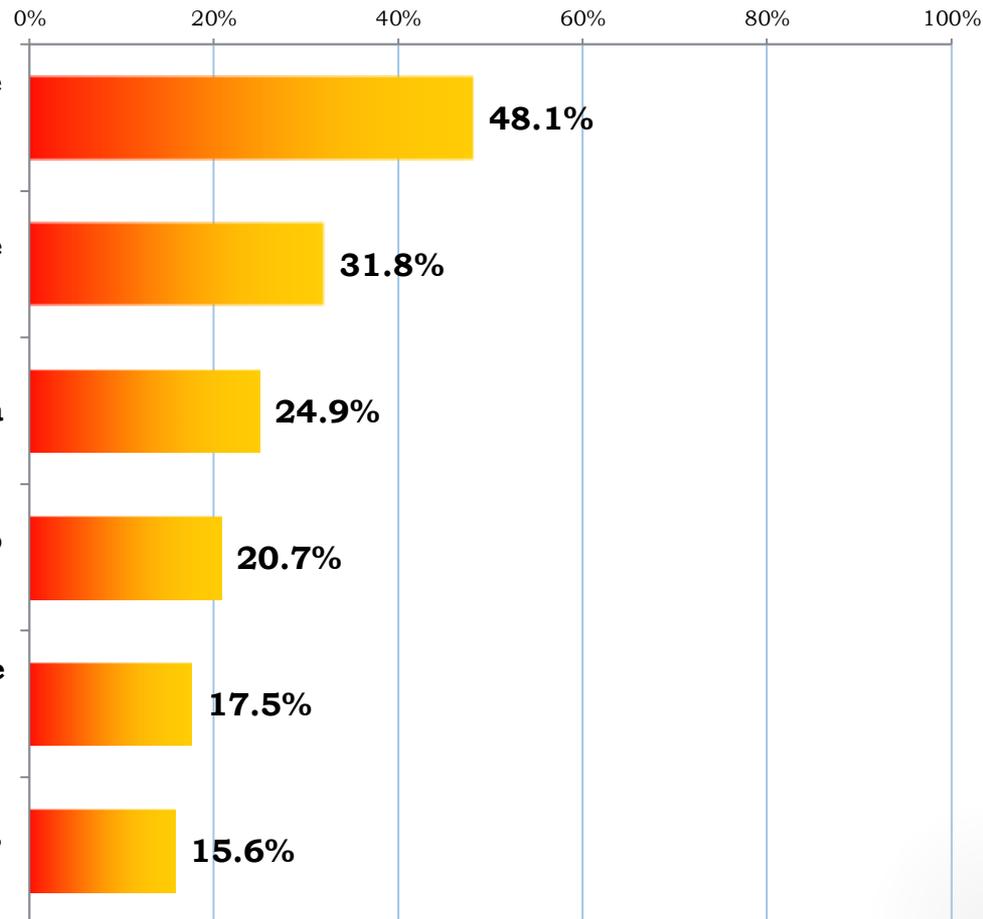


I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

I manager/dirigenti privati in Italia sono 123.000. Secondo Lei per quale motivo non sono più numerosi?

Base: totale campione

I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi



La tipologia delle imprese italiane: in larga parte imprese familiari e realtà medio-piccole molto spesso guidate dall'imprenditore in persona

48.1%

La scarsità di persone formate per essere manager/dirigenti

31.8%

Il timore che il manager/dirigente costi troppo all'azienda

24.9%

Vincoli contrattuali che rendono difficile gestire il rapporto con il manager

20.7%

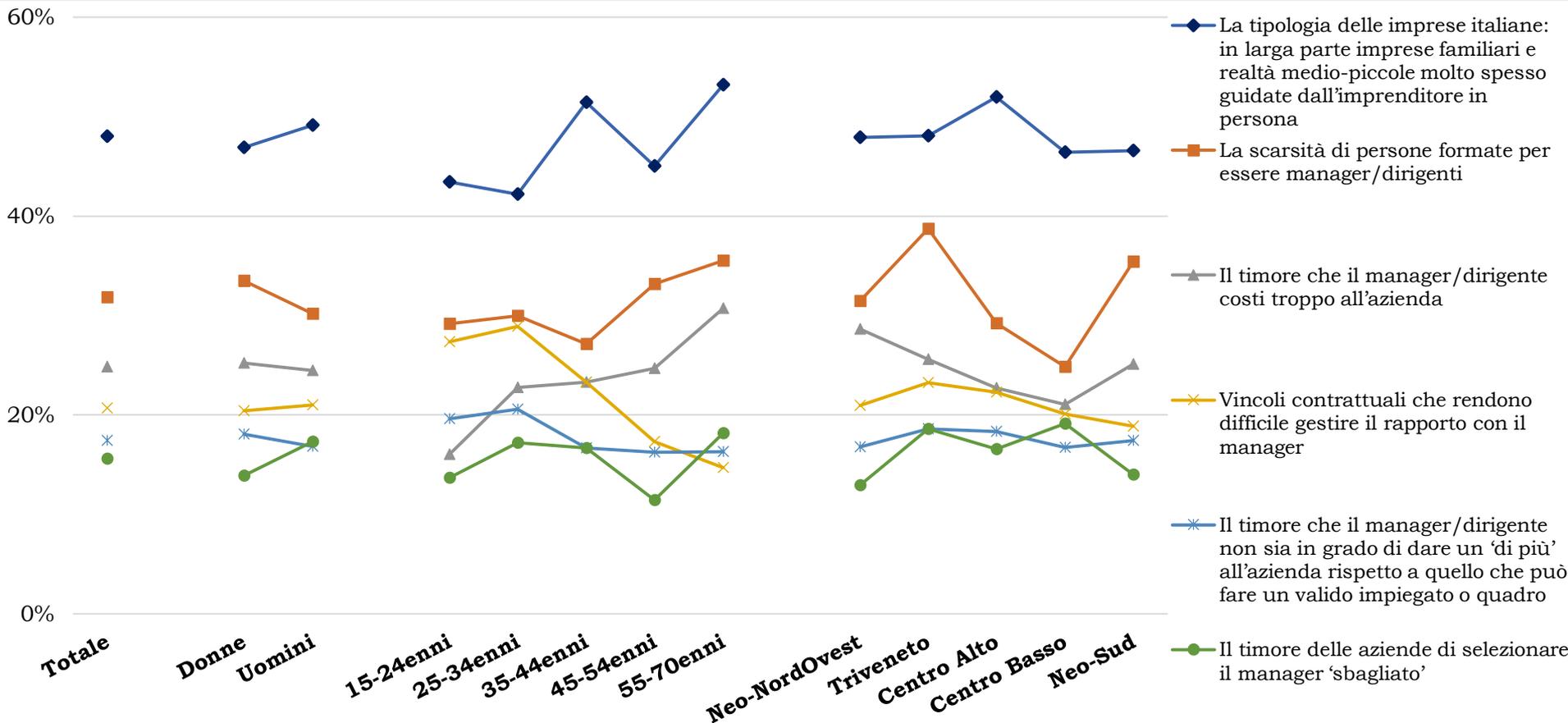
Il timore che il manager/dirigente non sia in grado di dare un 'di più' all'azienda rispetto a quello che può fare un valido impiegato o quadro

17.5%

Il timore delle aziende di selezionare il manager 'sbagliato'

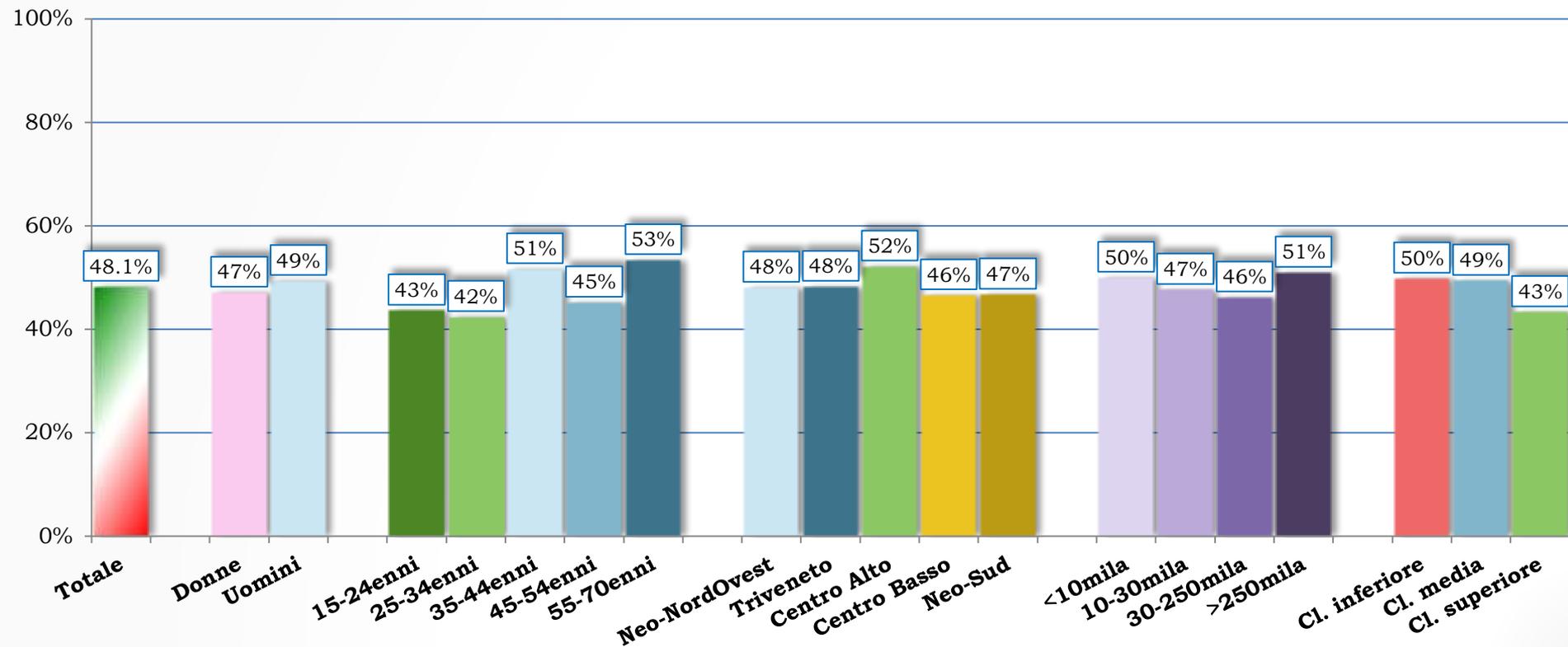
15.6%

I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi



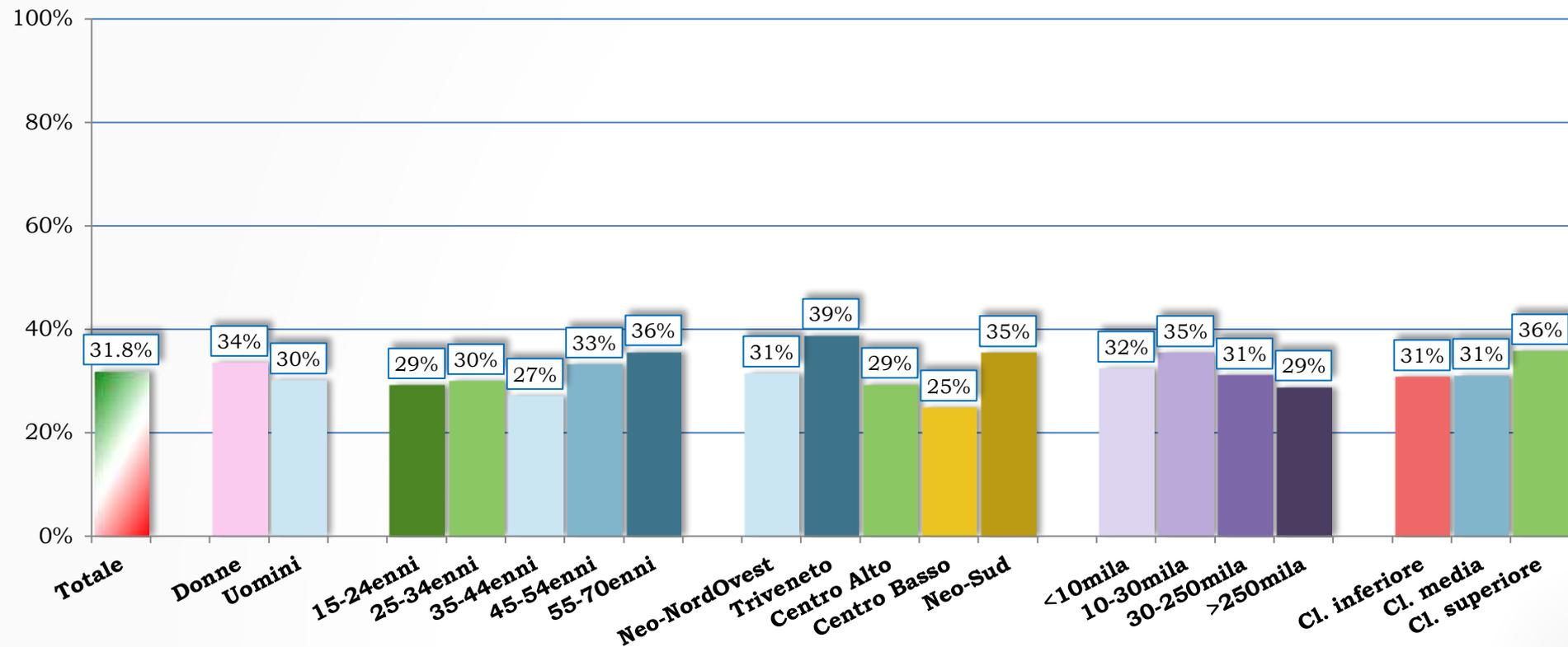
I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

La tipologia delle imprese italiane: in larga parte imprese familiari e realtà medio-piccole molto spesso guidate dall'imprenditore in persona



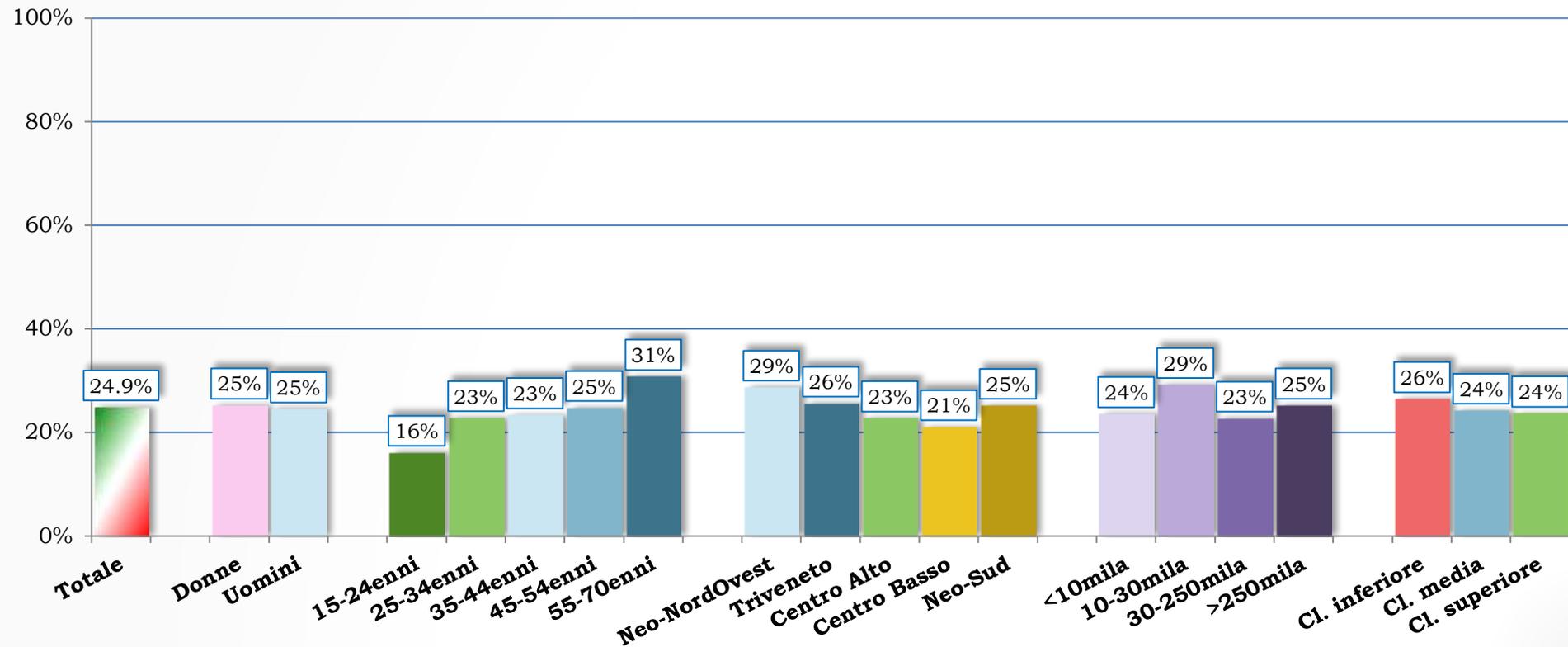
I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

La scarsità di persone formate per essere manager/dirigenti



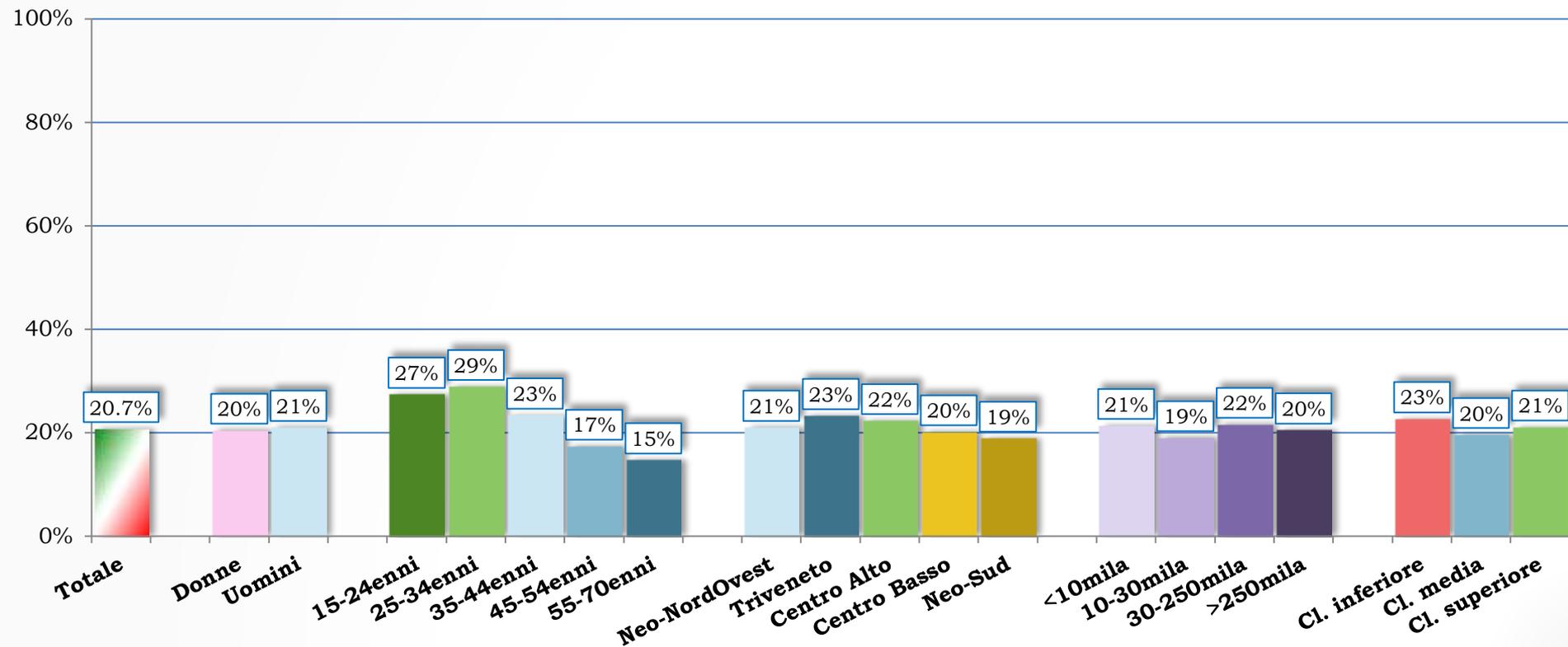
I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

Il timore che il manager/dirigente costi troppo all'azienda



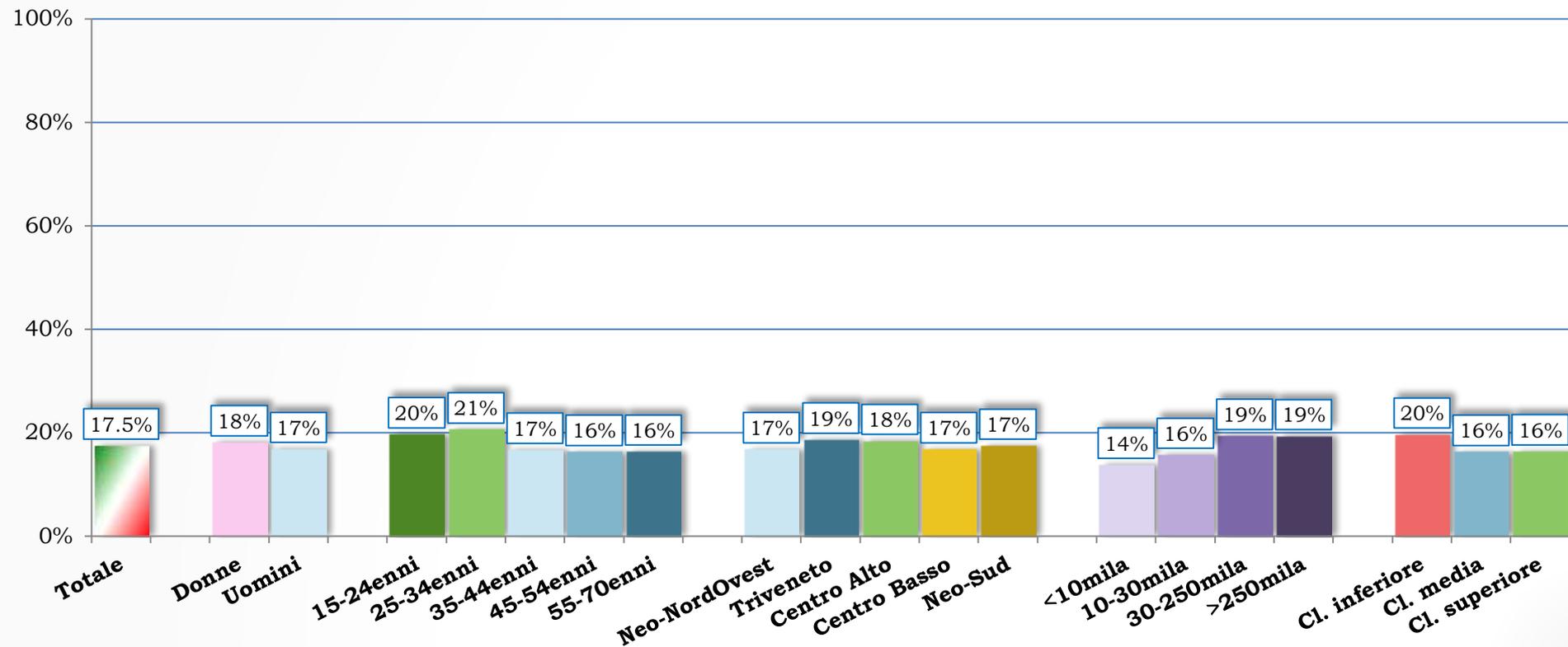
I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

Vincoli contrattuali che rendono difficile gestire il rapporto con il manager



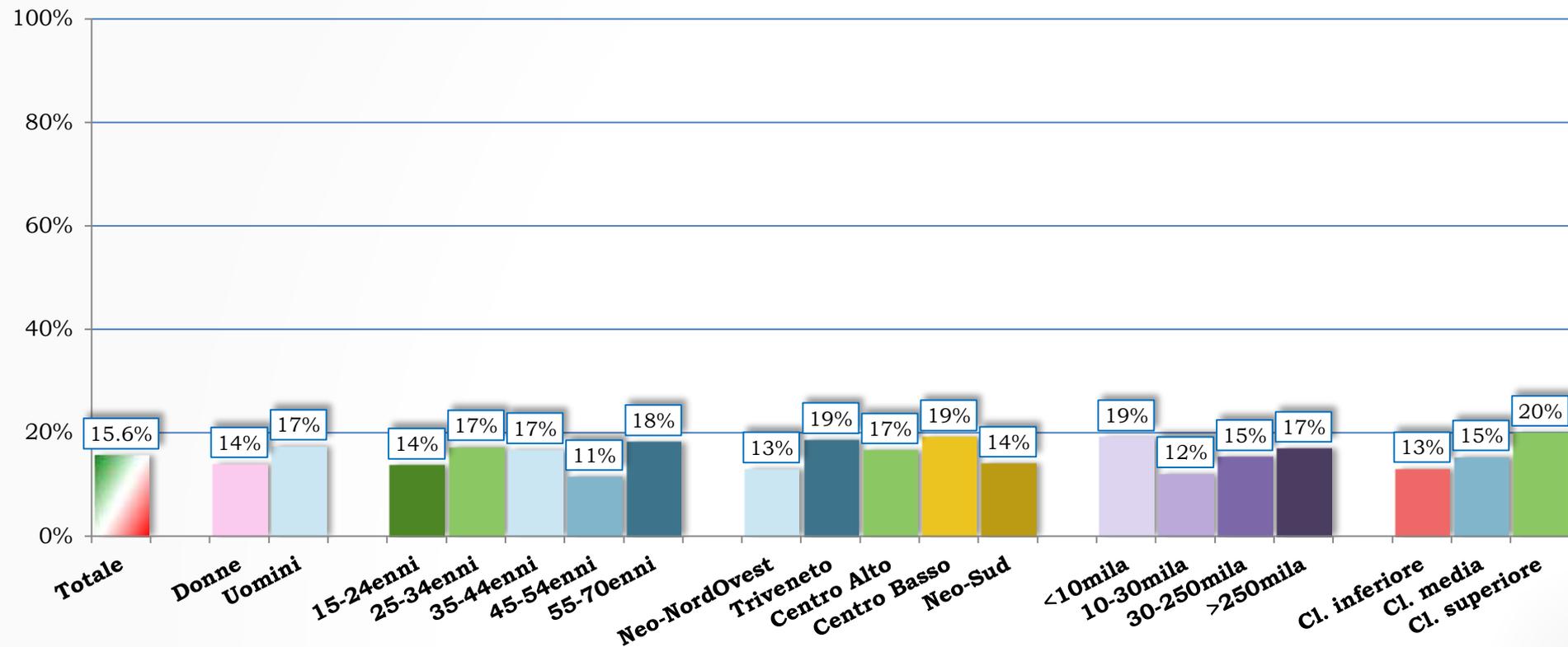
I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

Il timore che il manager/dirigente non sia in grado di dare un 'di più' all'azienda rispetto a quello che può fare un valido impiegato o quadro



I motivi per cui i manager/dirigenti privati in Italia non sono più numerosi

Il timore delle aziende di selezionare il manager 'sbagliato'



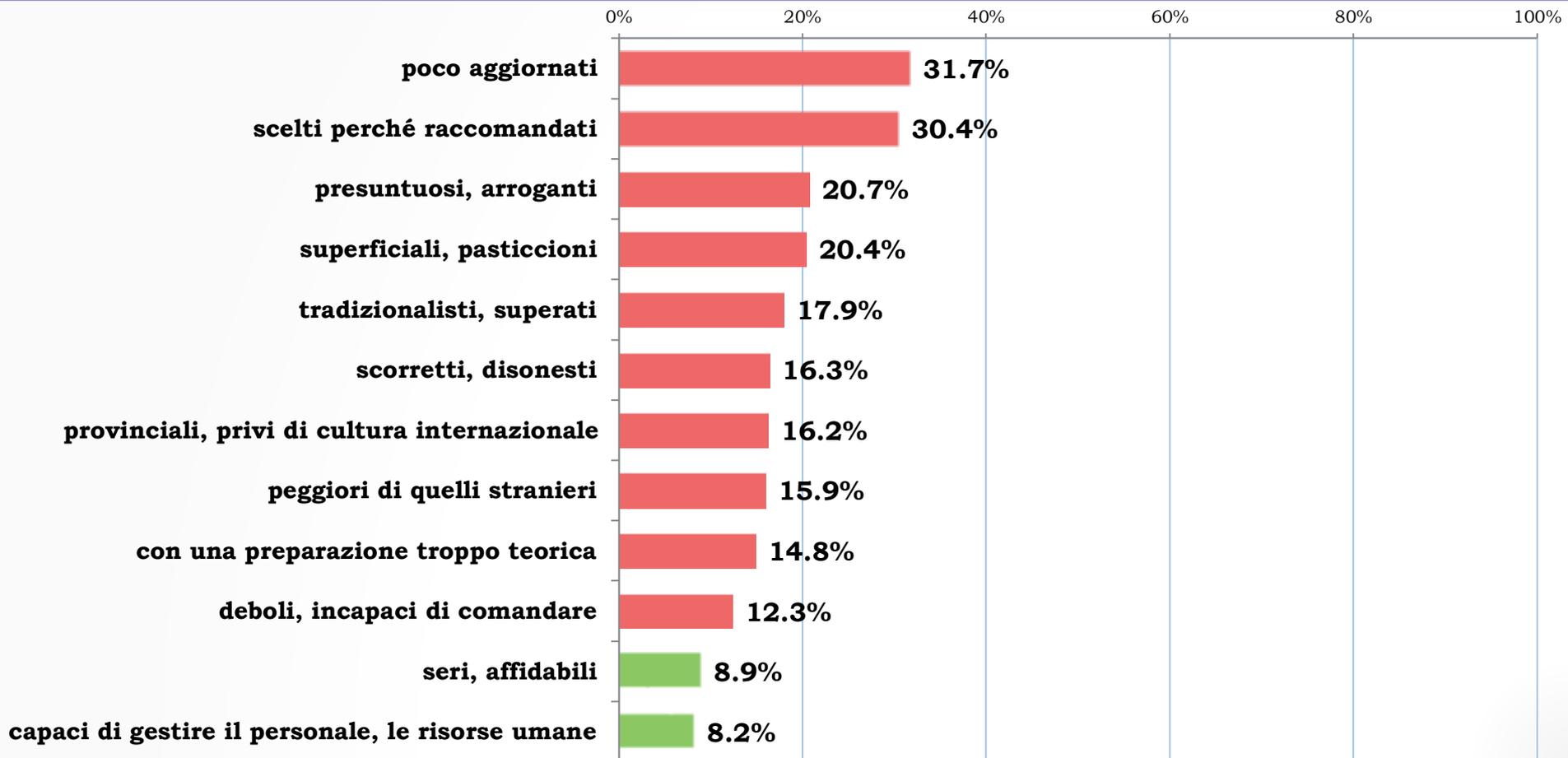
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

Abbiamo parlato fino ad ora dei manager/dirigenti privati in Italia. Pensi ora a quelli pubblici, che lavorano nella Pubblica Amministrazione.

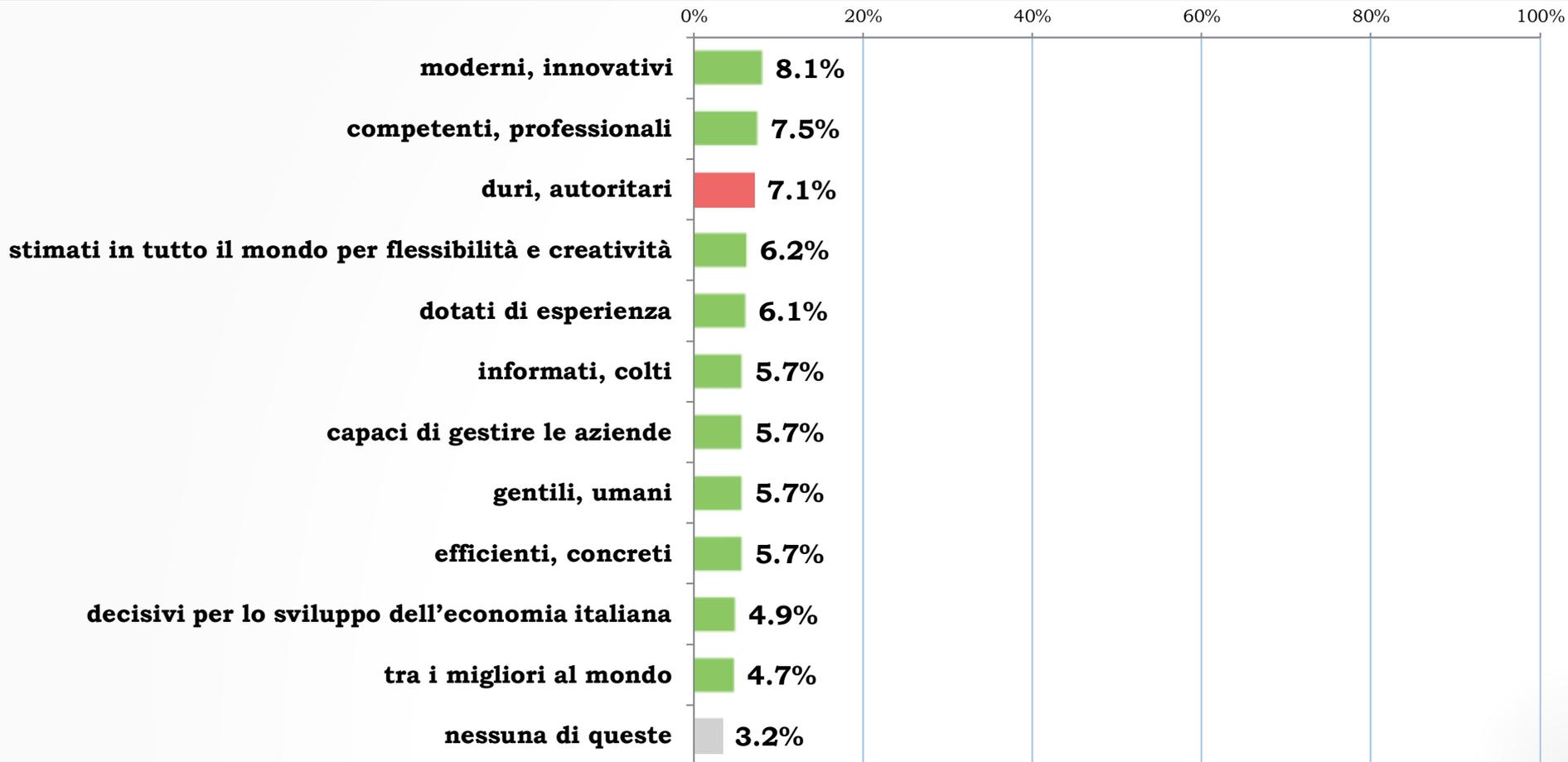
I manager italiani della Pubblica Amministrazione sono in generale...

Base: totale campione

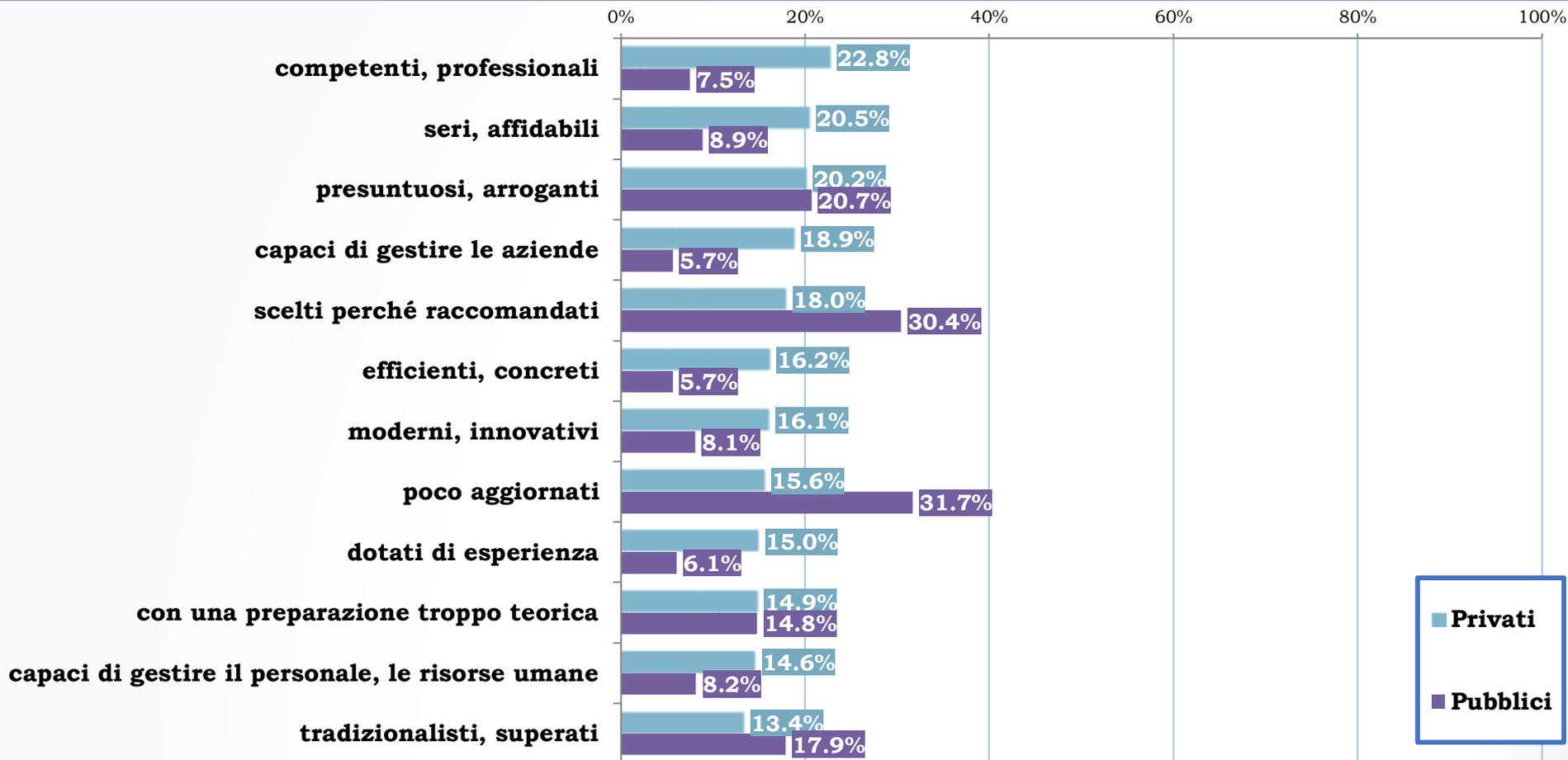
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione



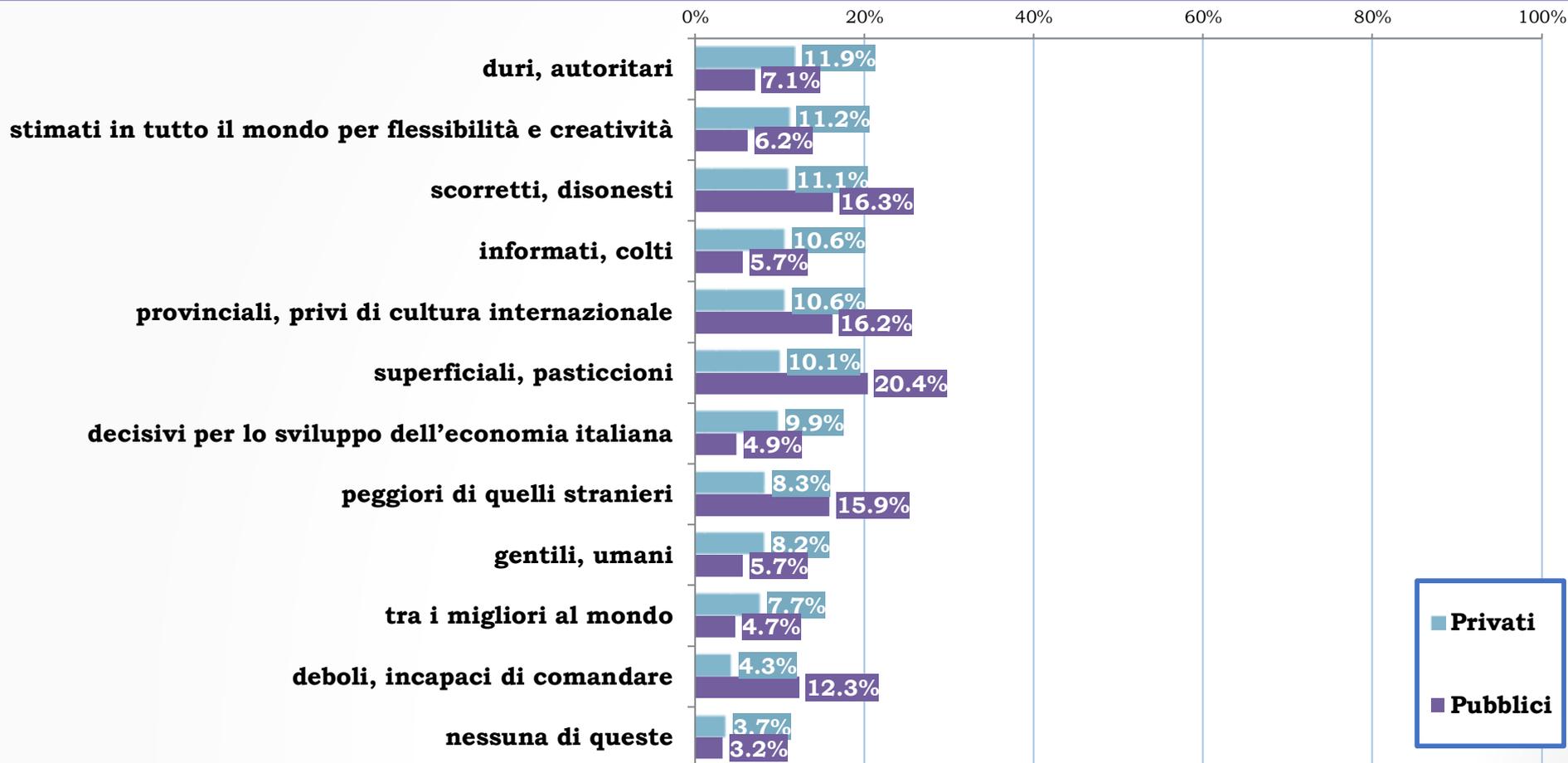
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione



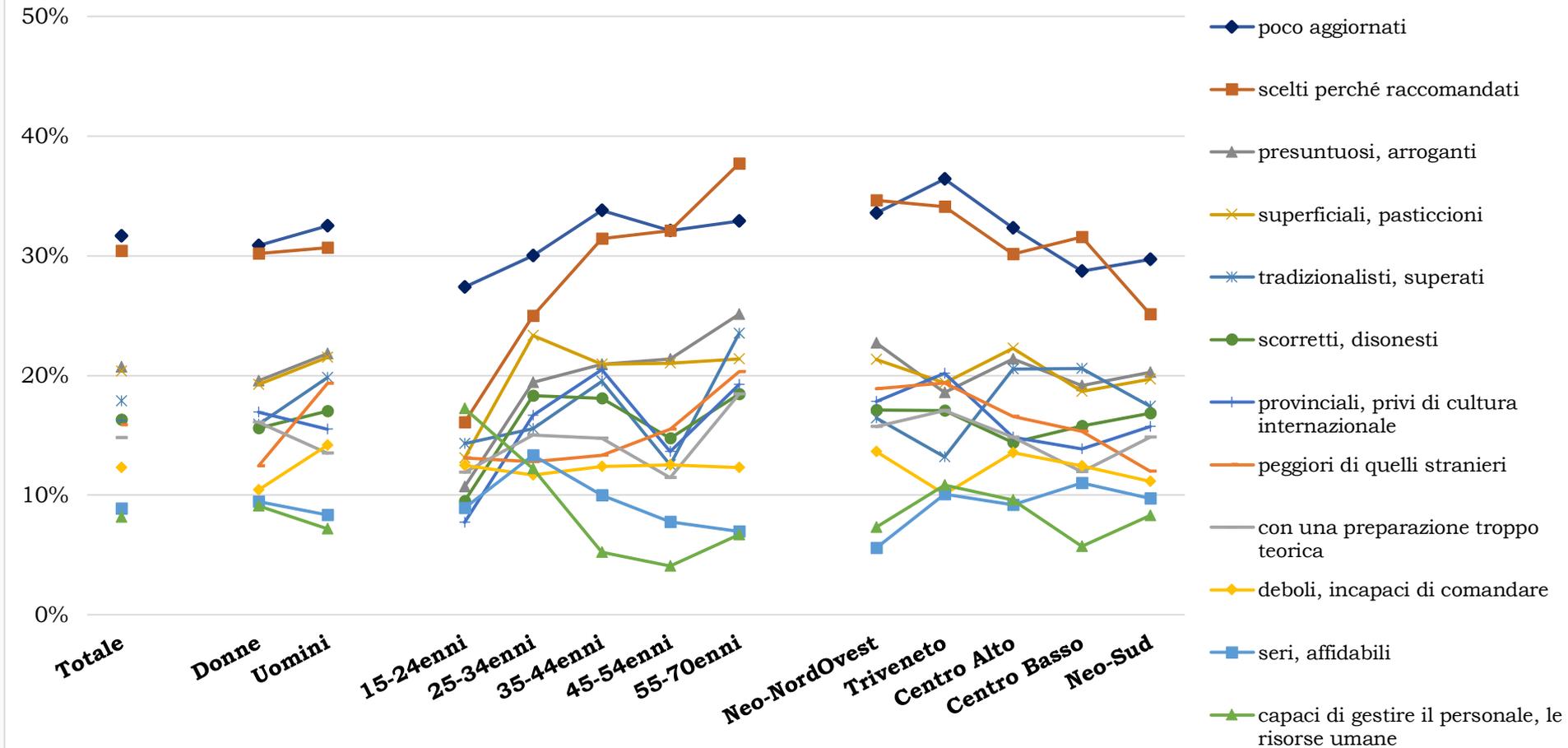
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione



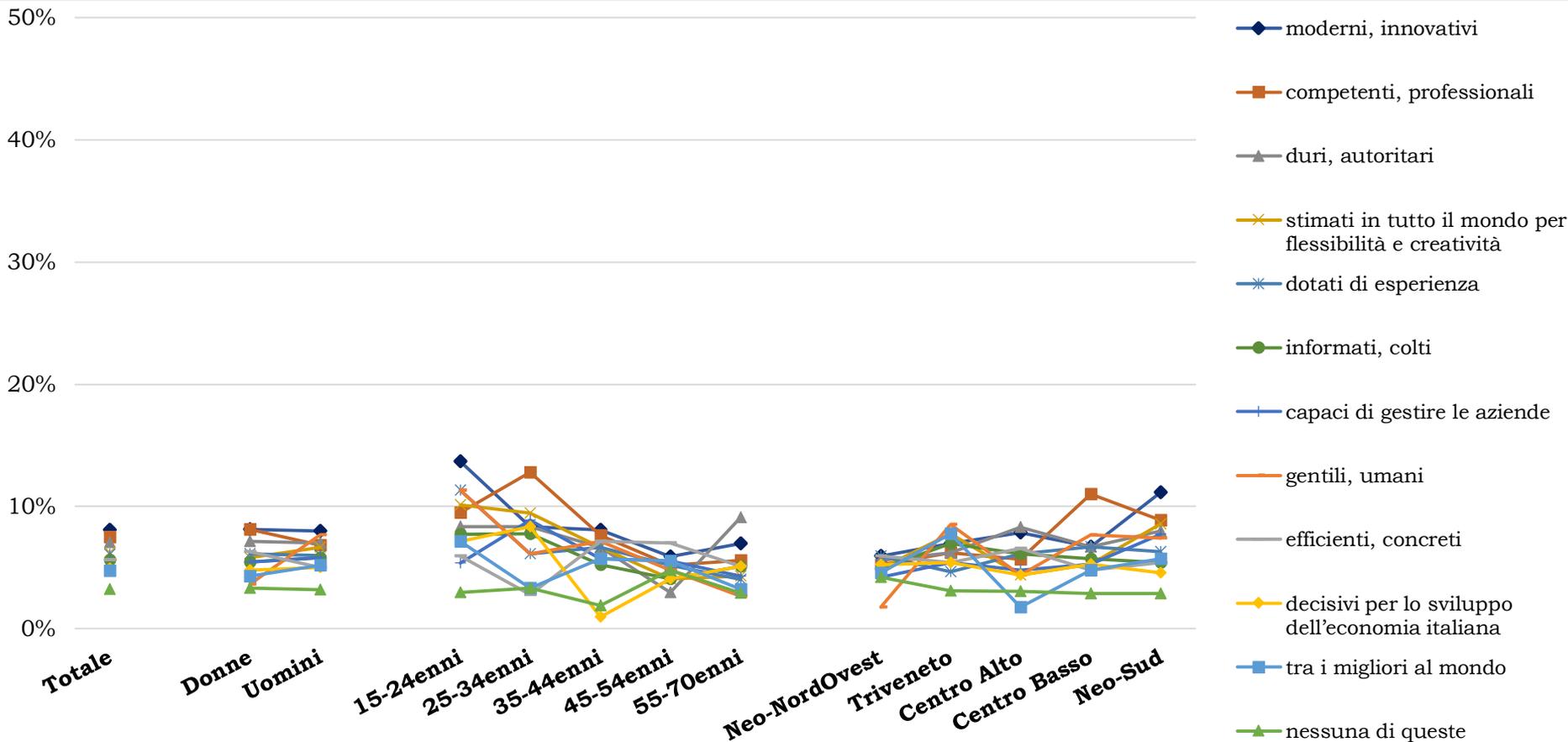
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione



I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

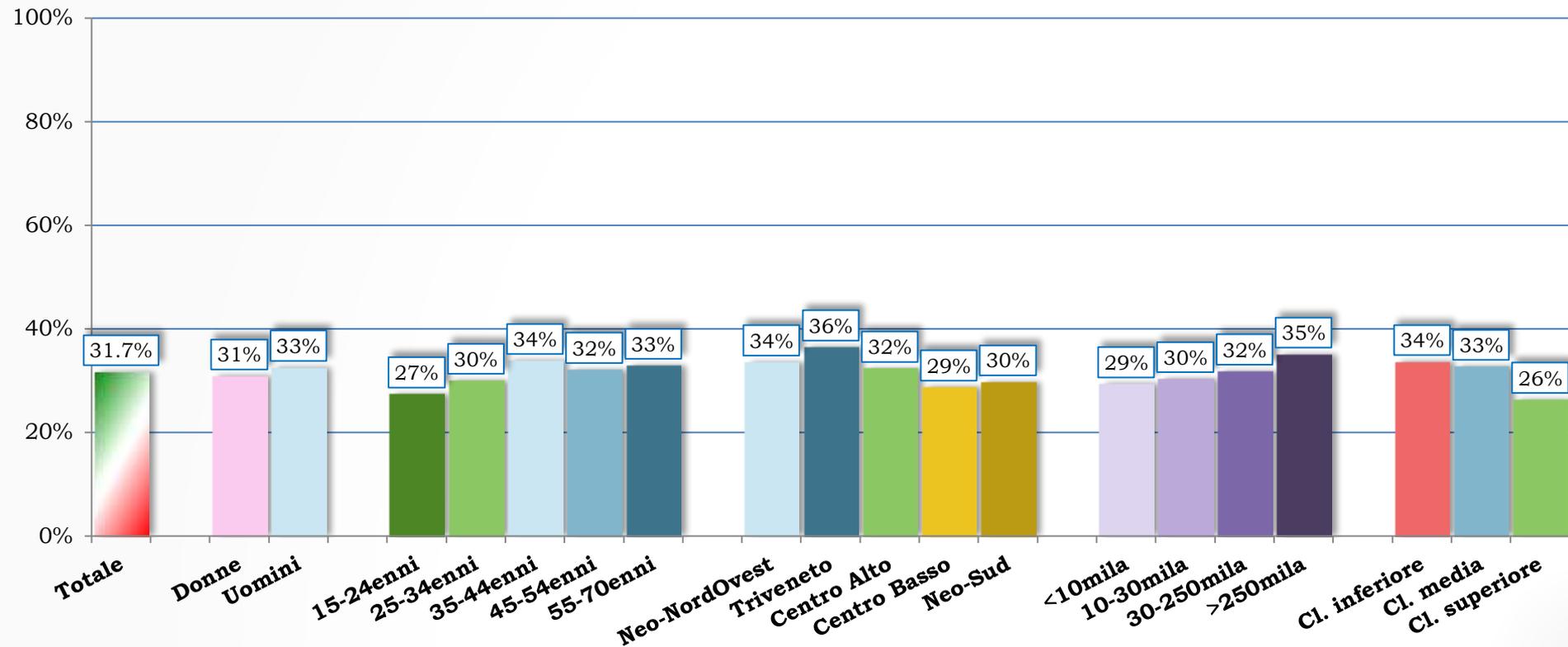


I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione



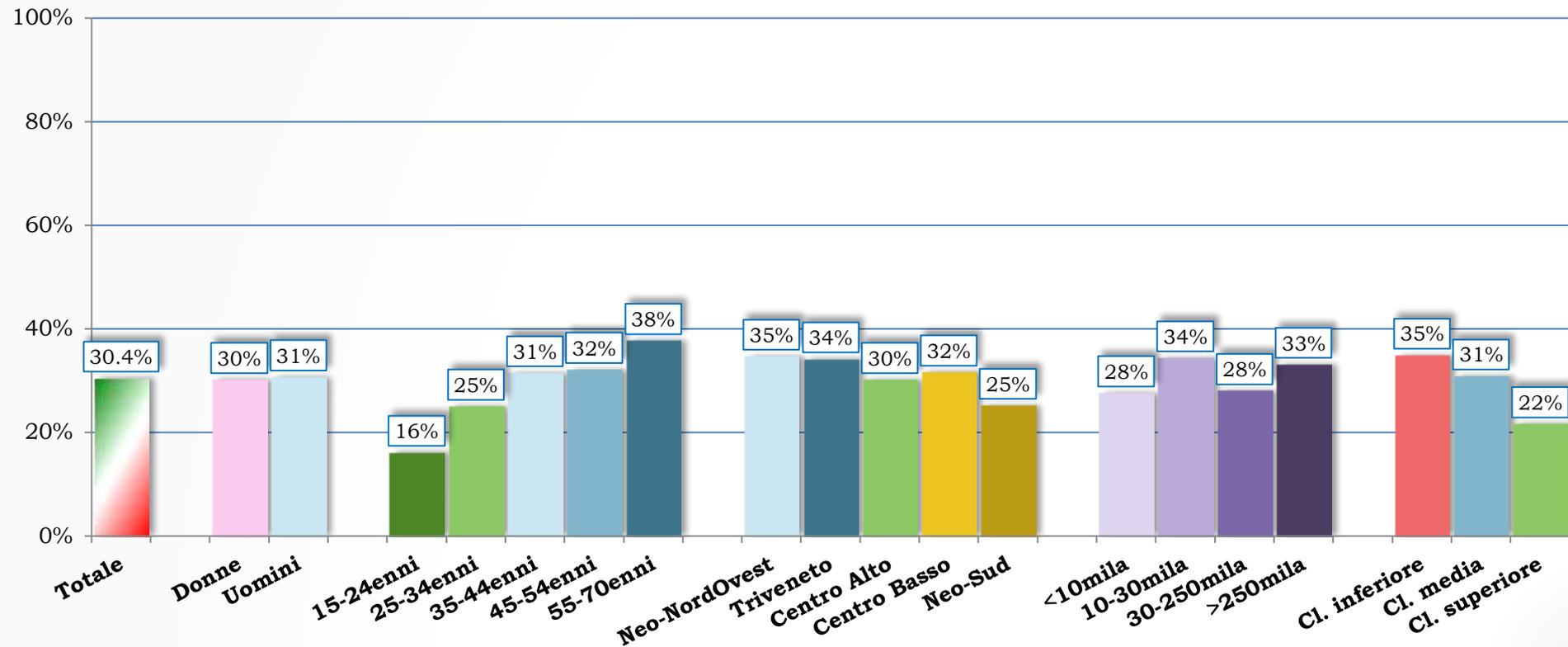
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

poco aggiornati



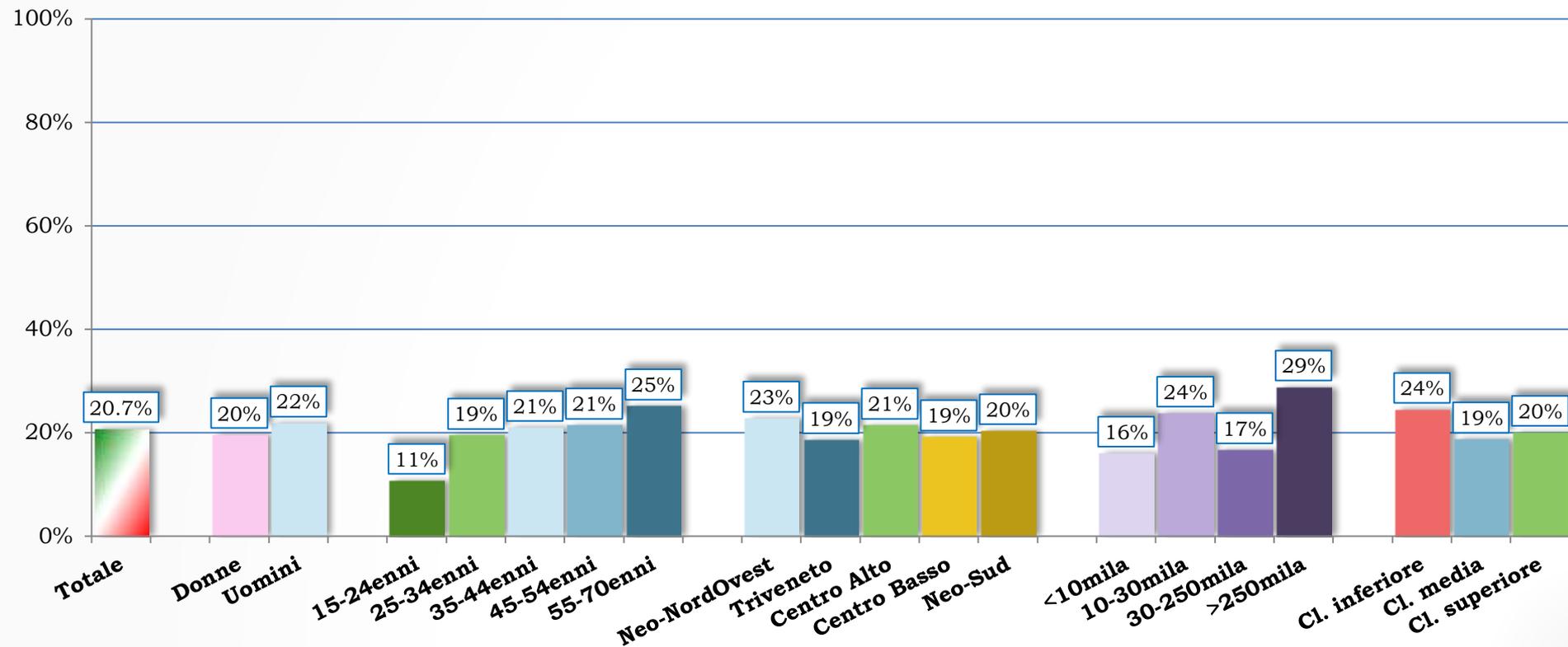
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

scelti perché raccomandati



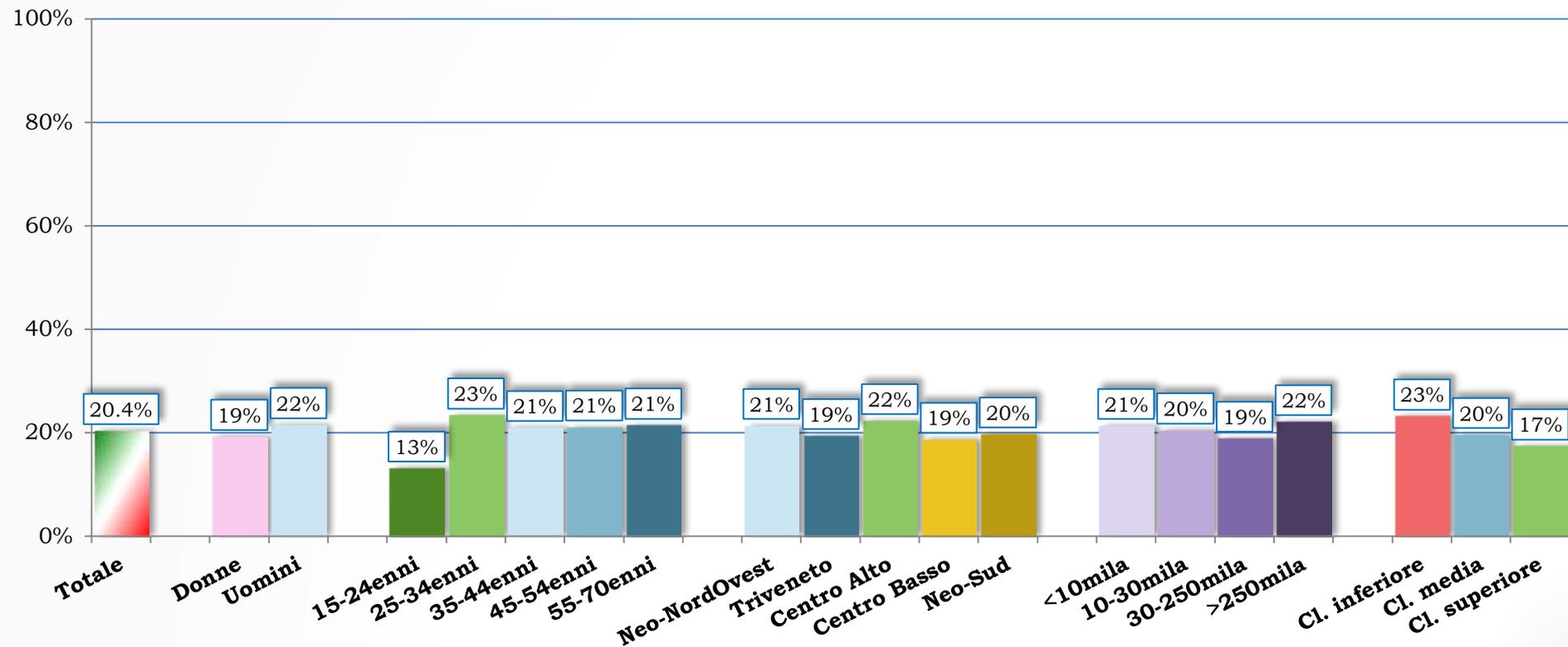
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

presuntuosi, arroganti



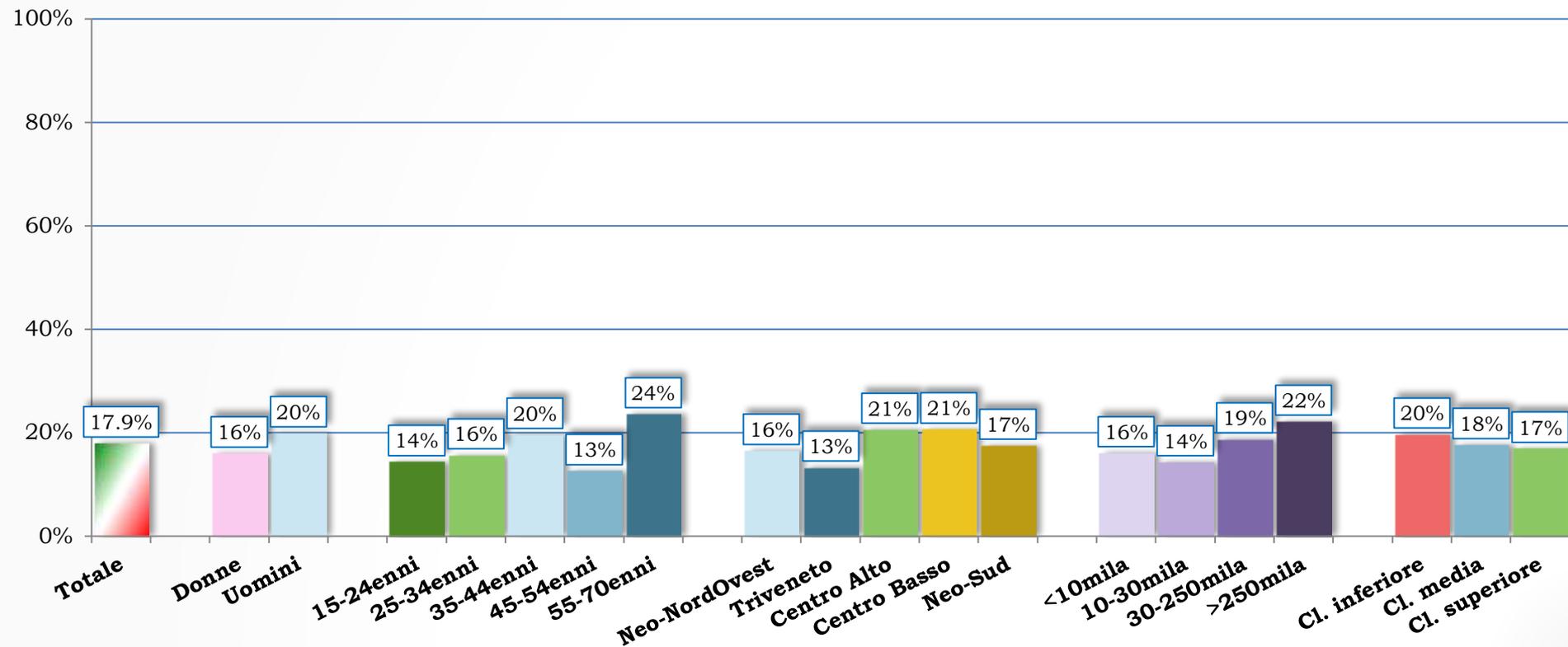
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

superficiali, pasticcioni



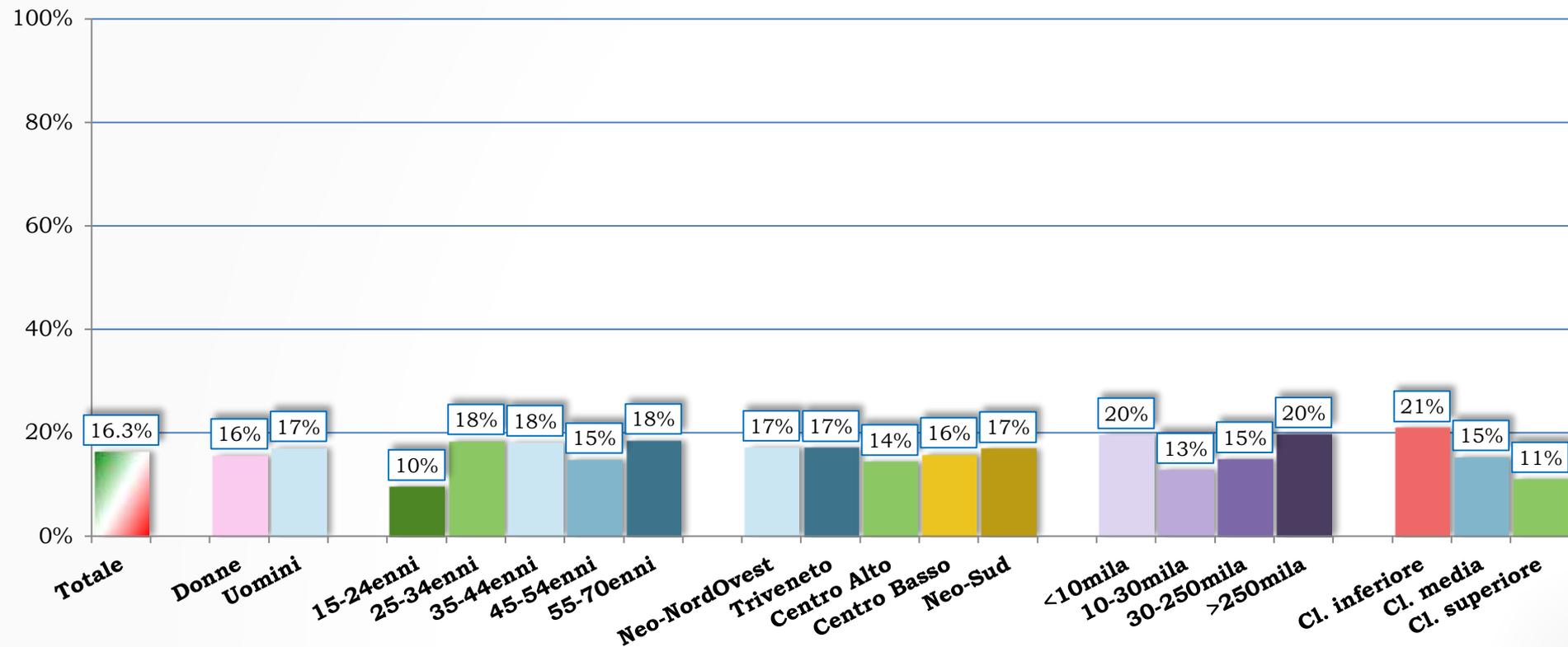
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

tradizionalisti, superati



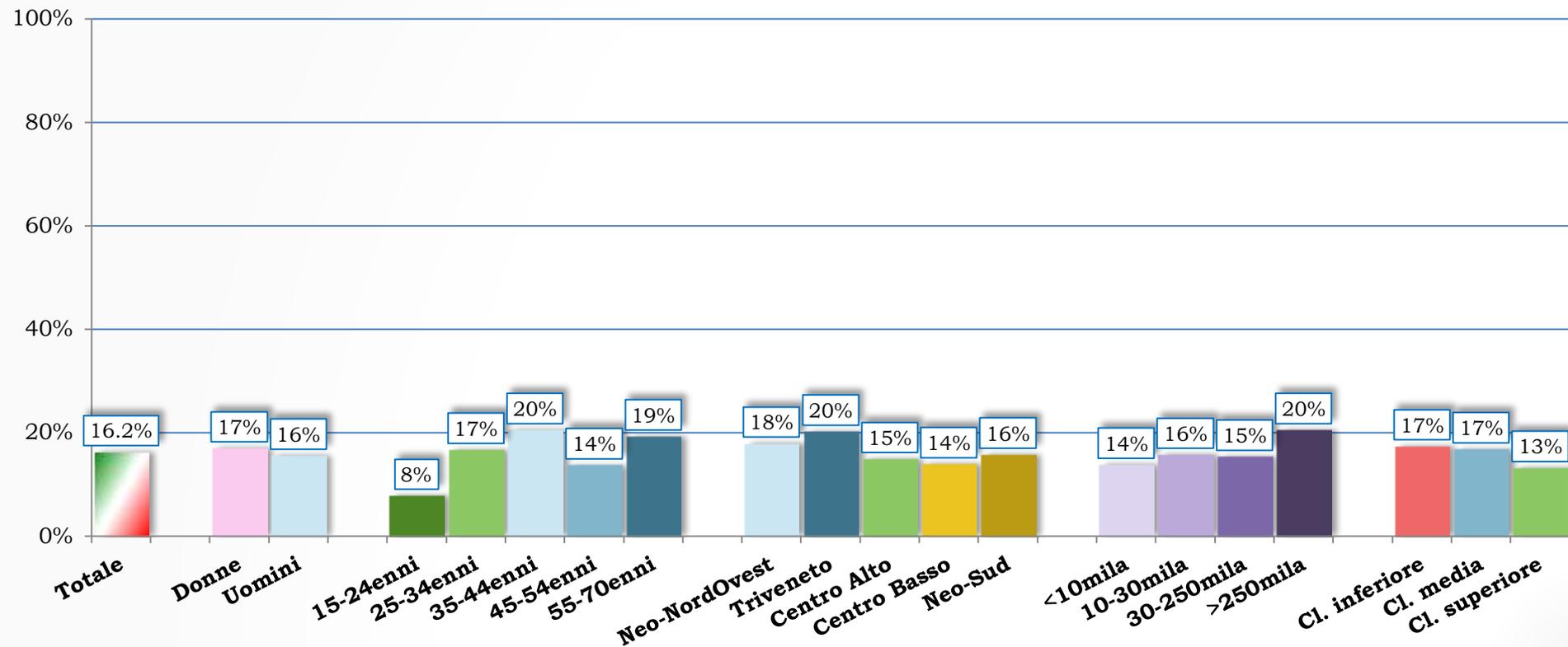
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

scorretti, disonesti



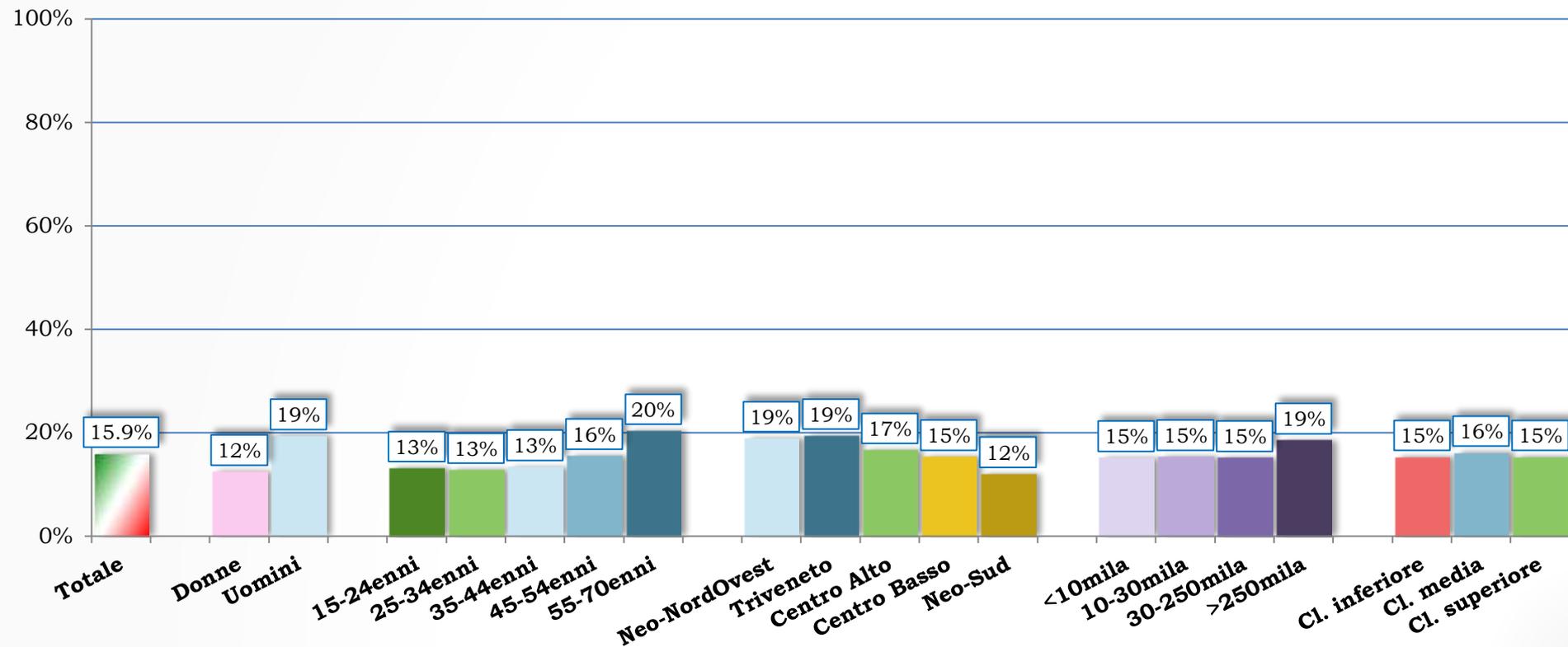
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

provinciali, privi di cultura internazionale



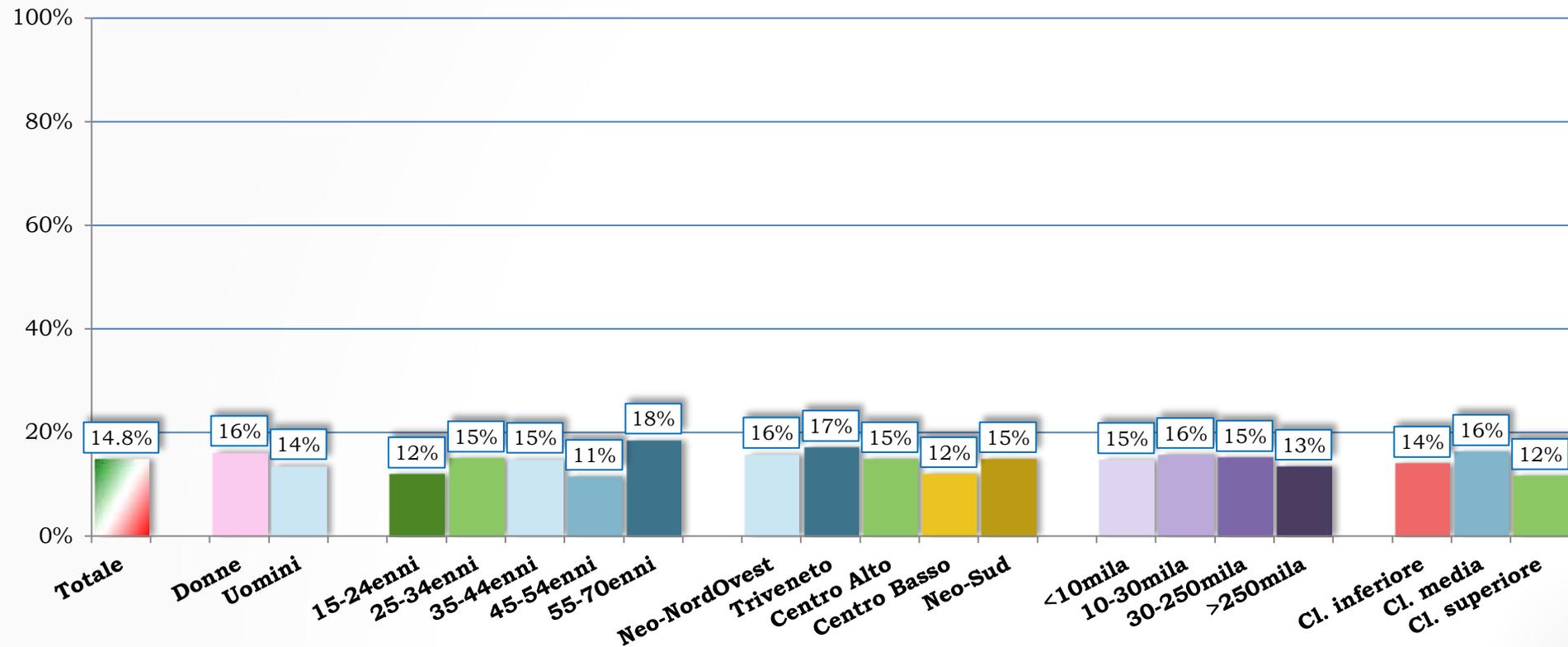
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

peggiori di quelli stranieri



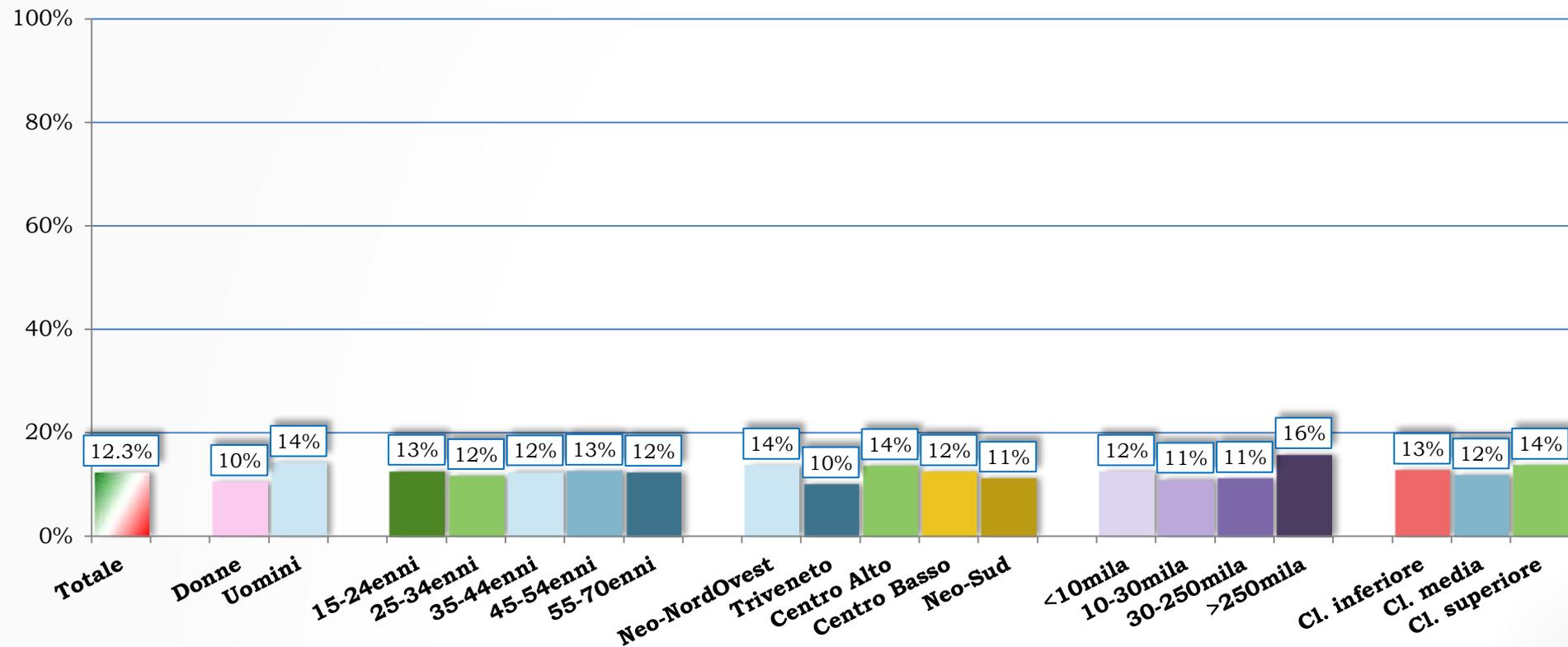
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

con una preparazione troppo teorica



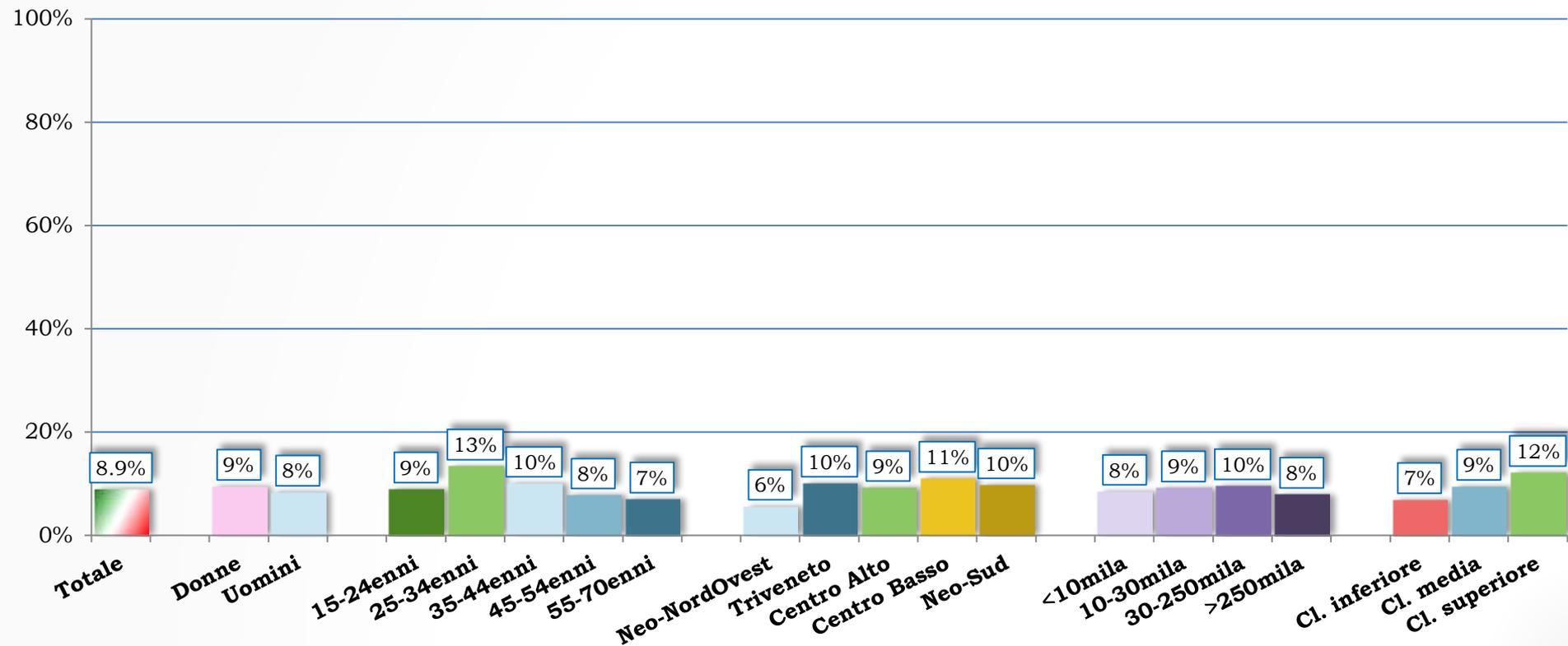
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

deboli, incapaci di comandare



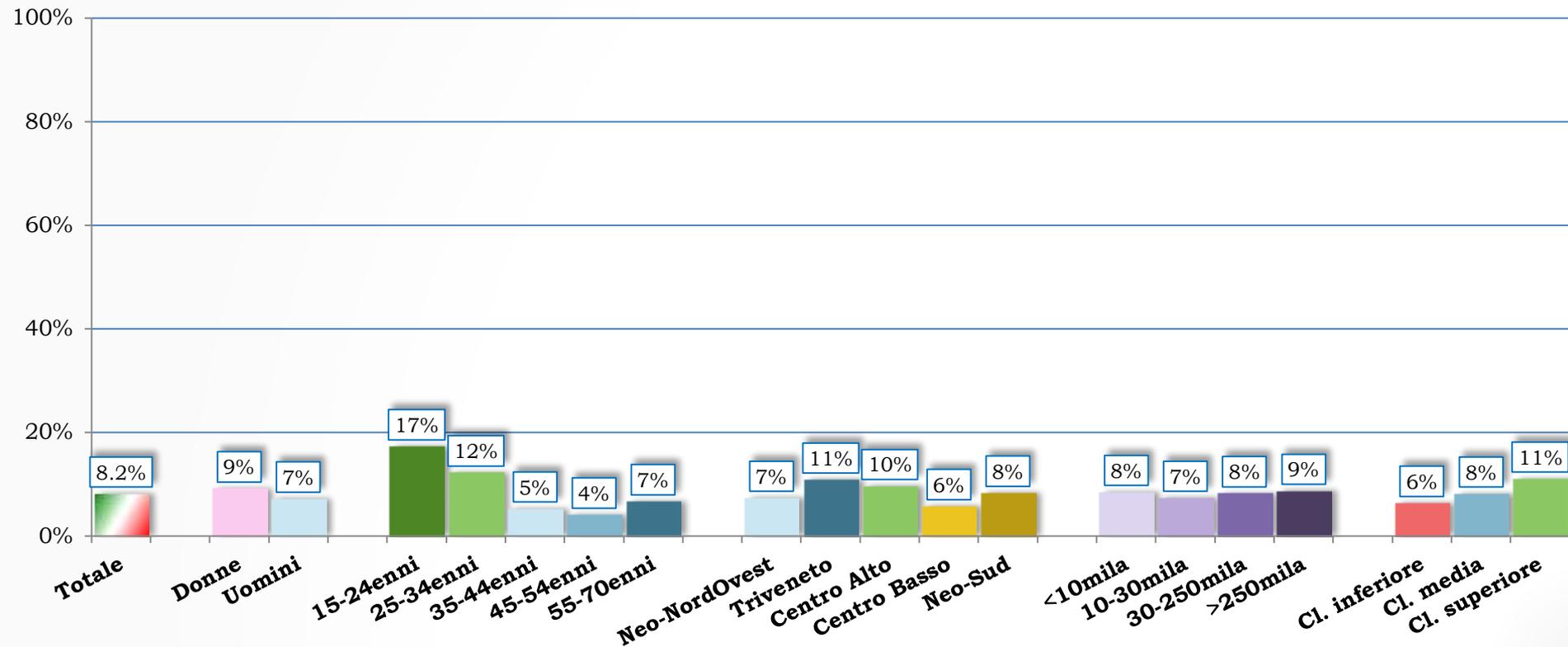
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

seri, affidabili



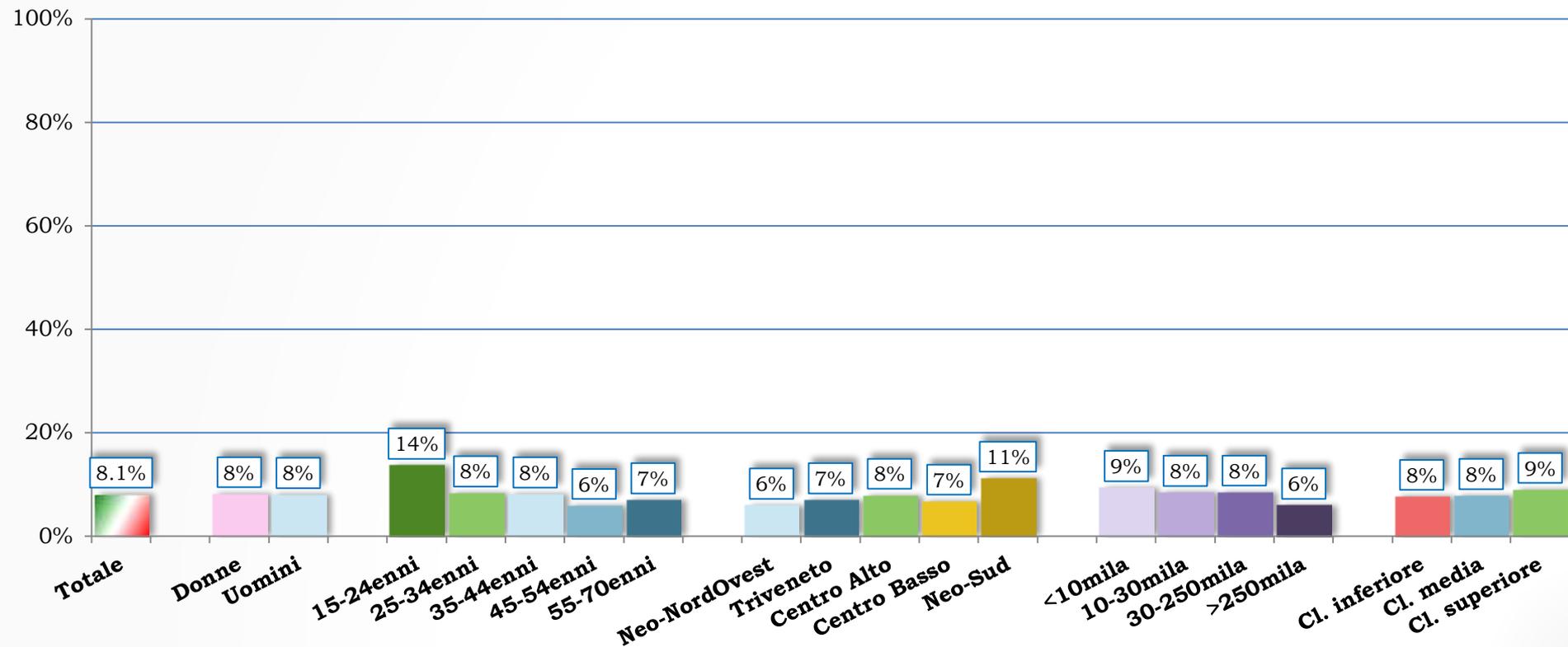
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

capaci di gestire il personale, le risorse umane



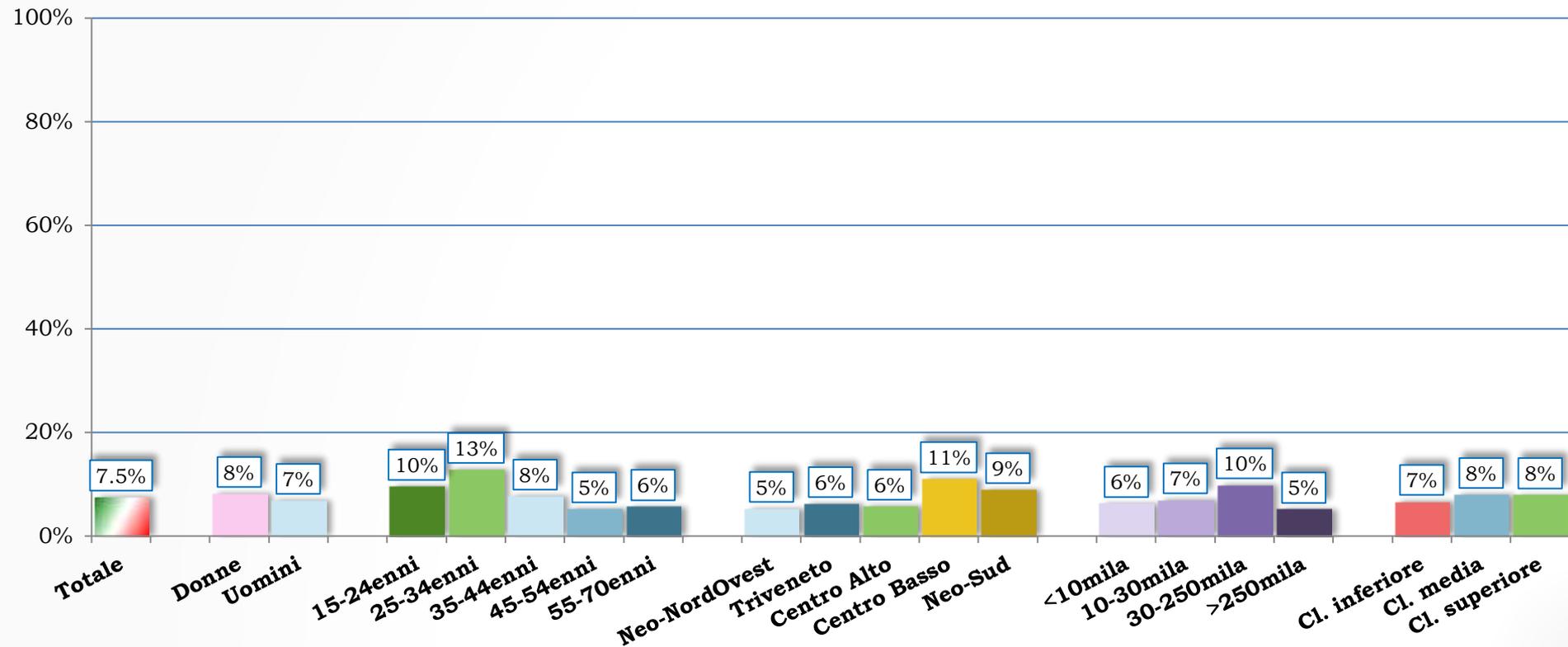
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

moderni, innovativi



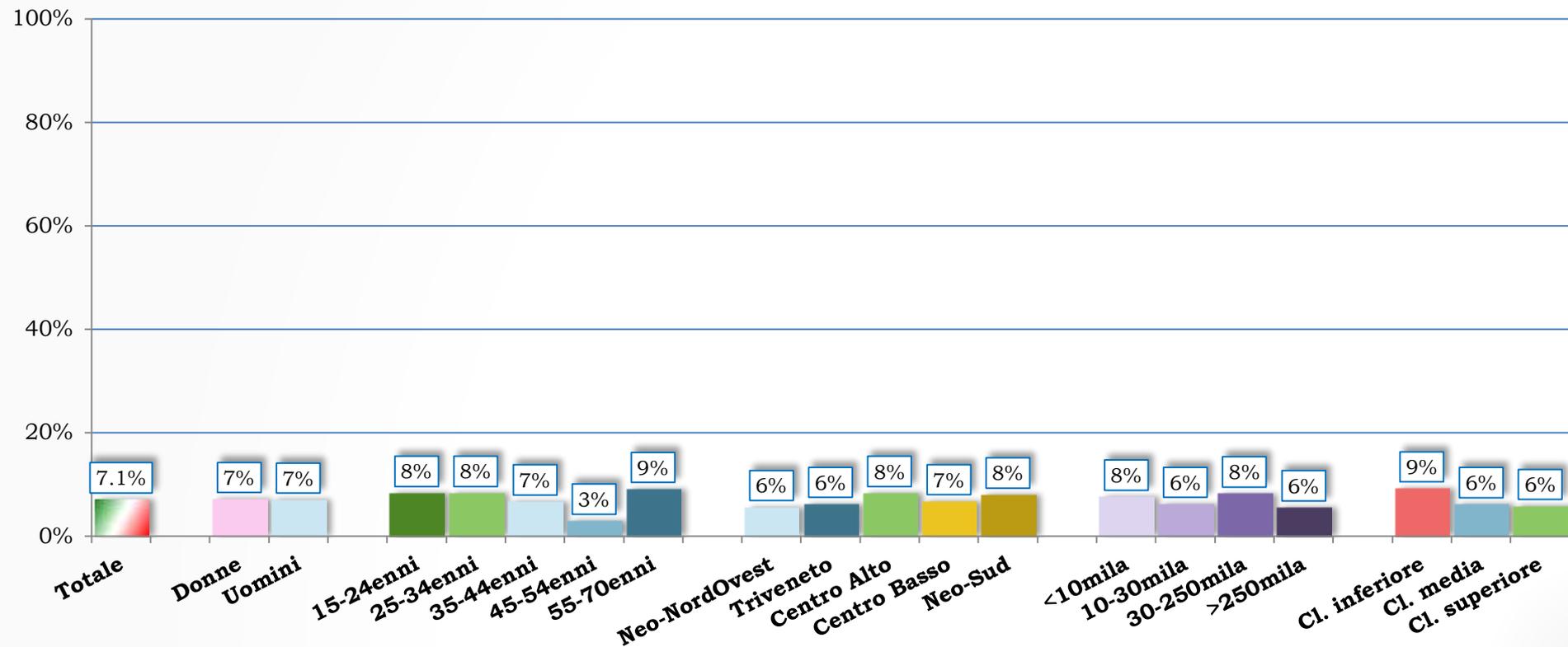
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

competenti, professionali



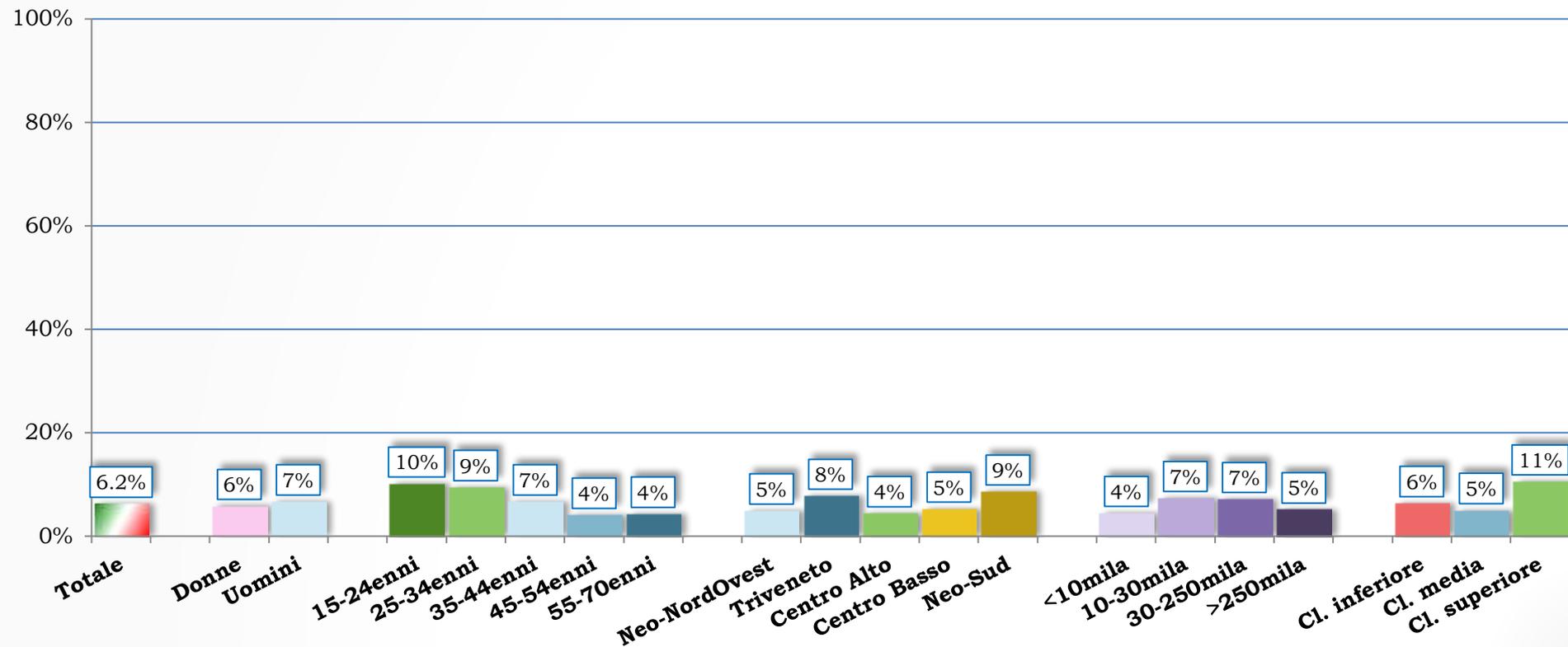
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

duri, autoritari



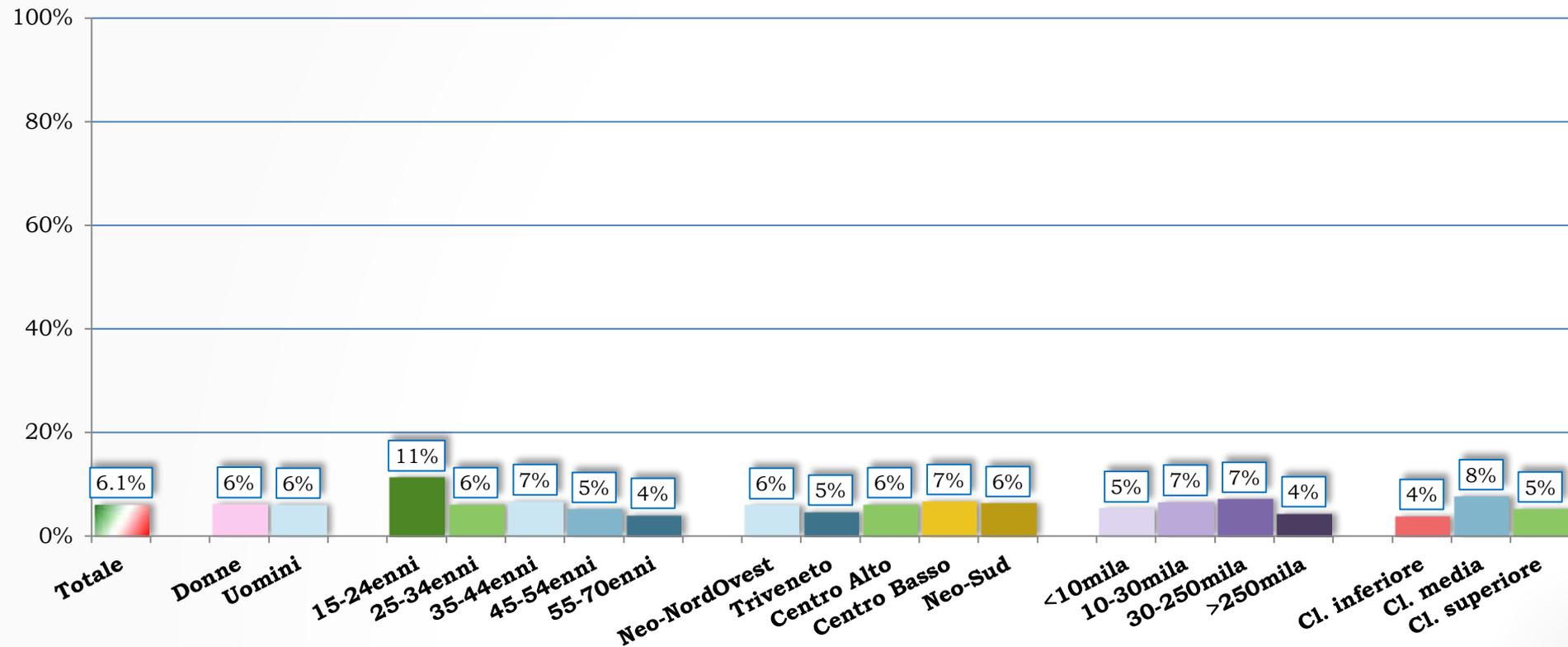
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

stimati in tutto il mondo per flessibilità e creatività



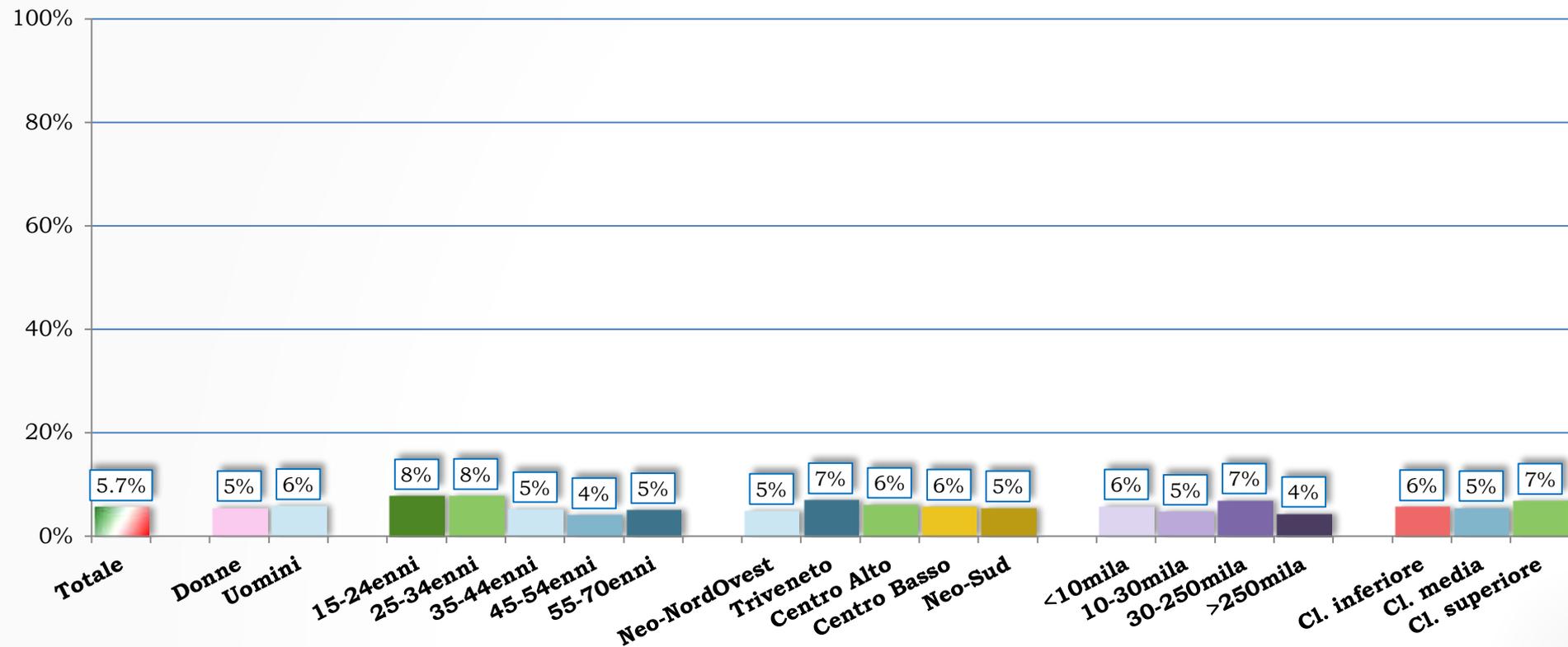
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

dotati di esperienza



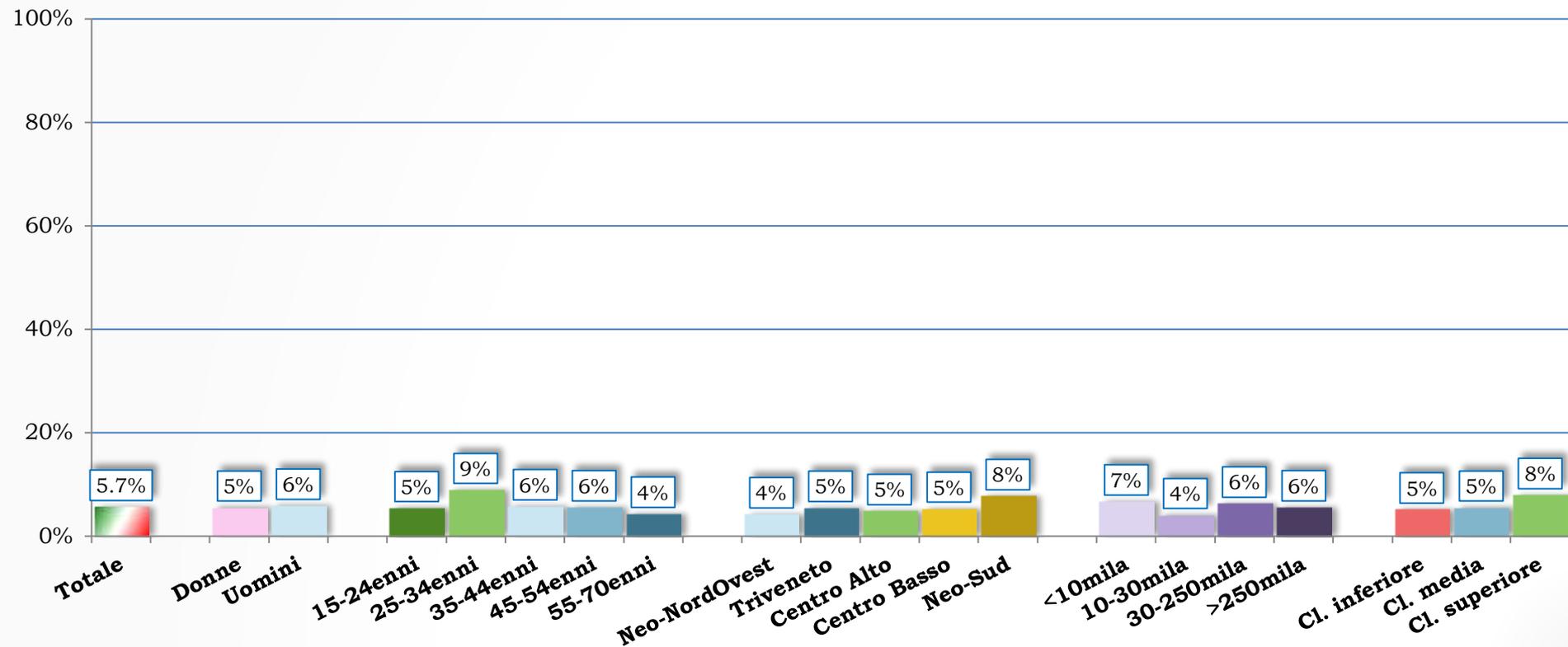
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

informati, colti



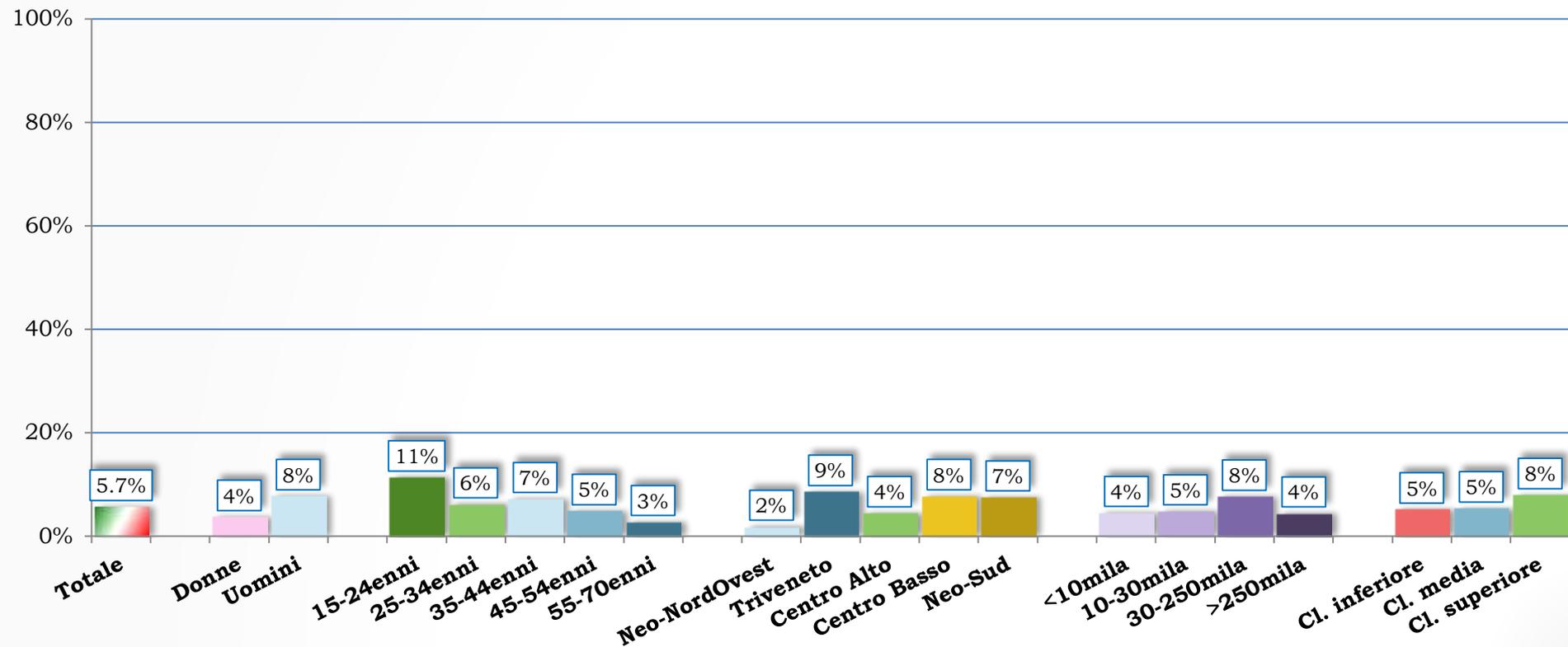
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

capaci di gestire le aziende



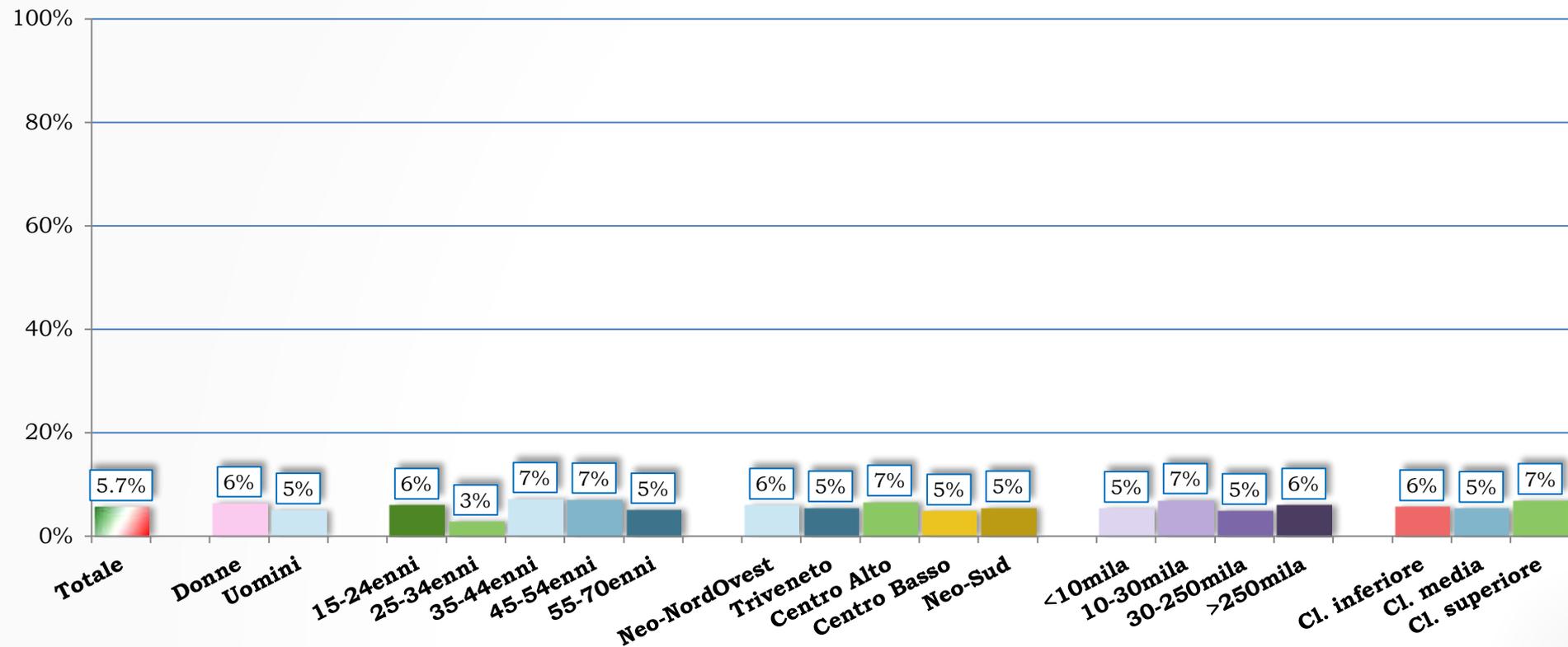
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

gentili, umani



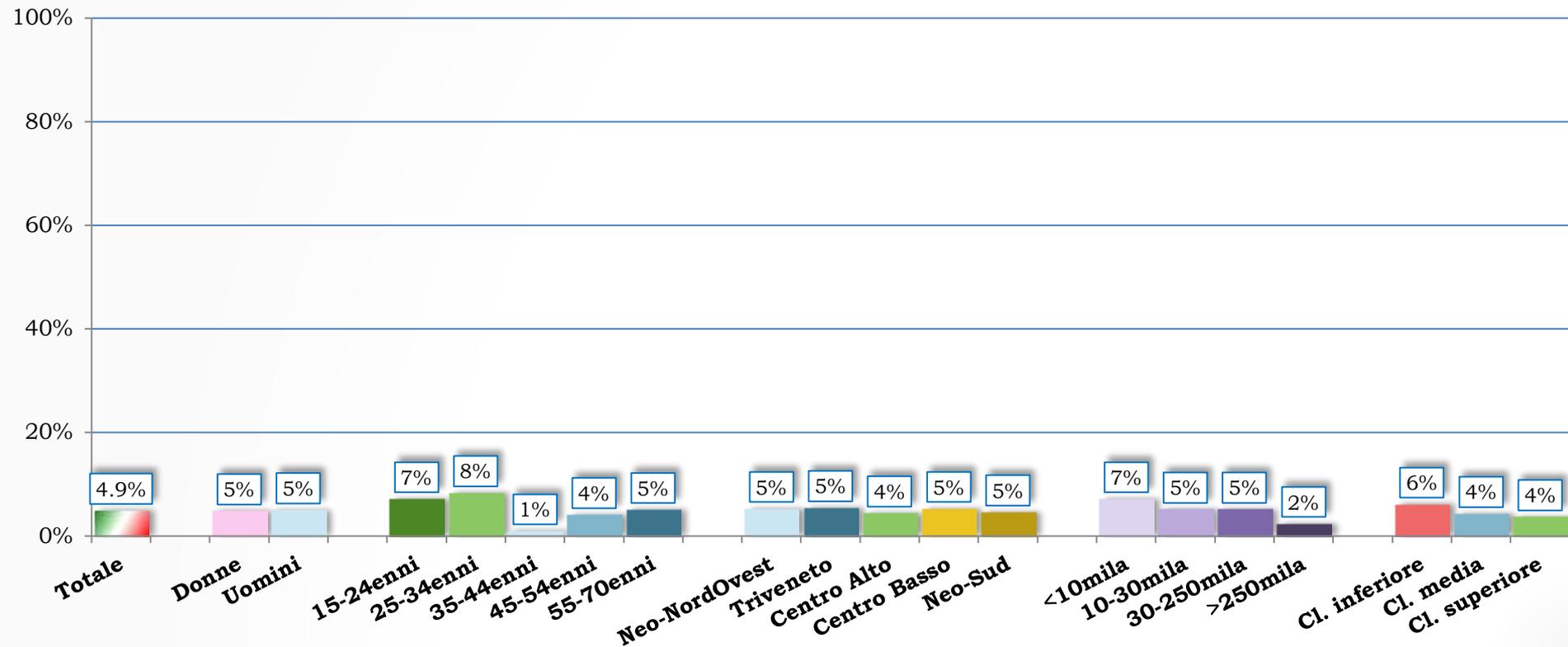
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

efficienti, concreti



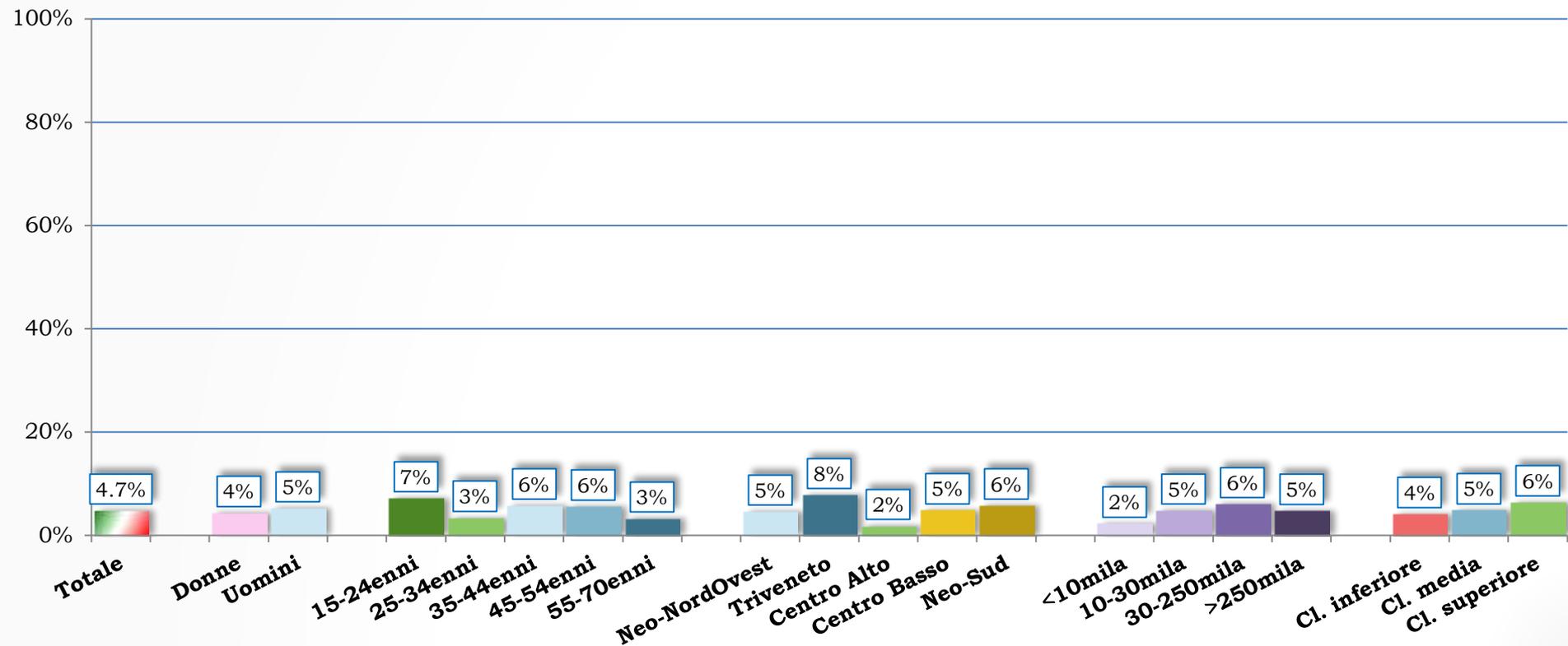
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

decisivi per lo sviluppo dell'economia italiana



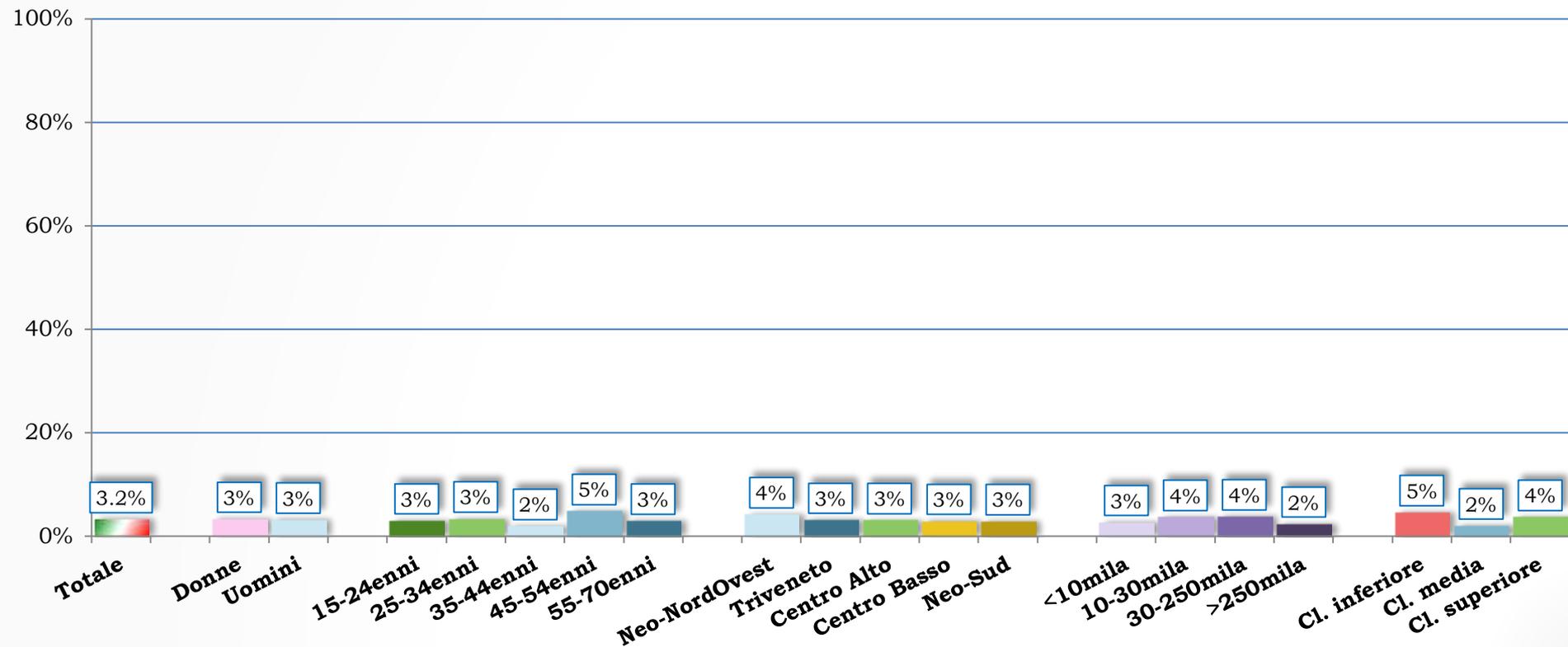
I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

tra i migliori al mondo



I giudizi condivisi sui manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

nessuna di queste

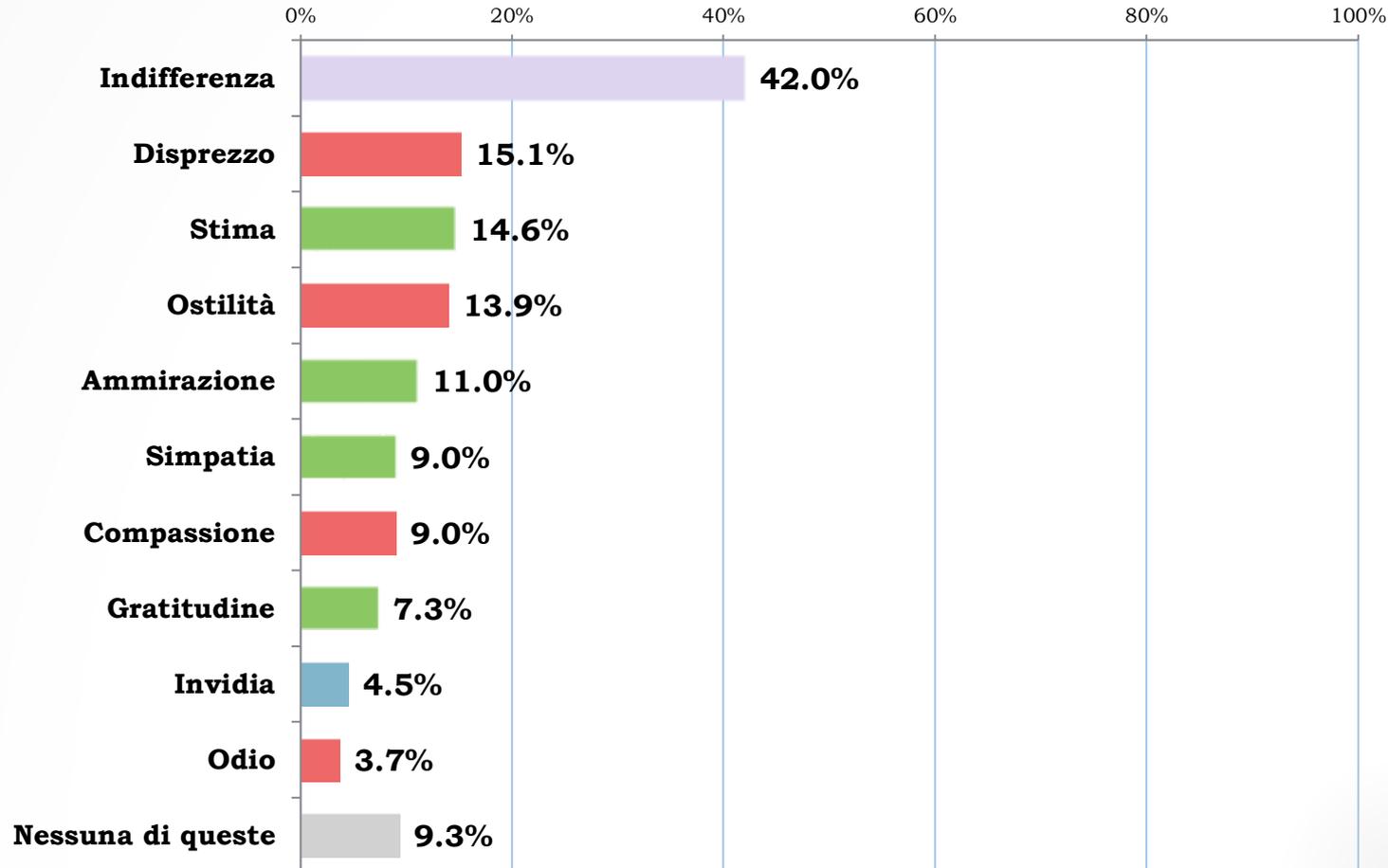


I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

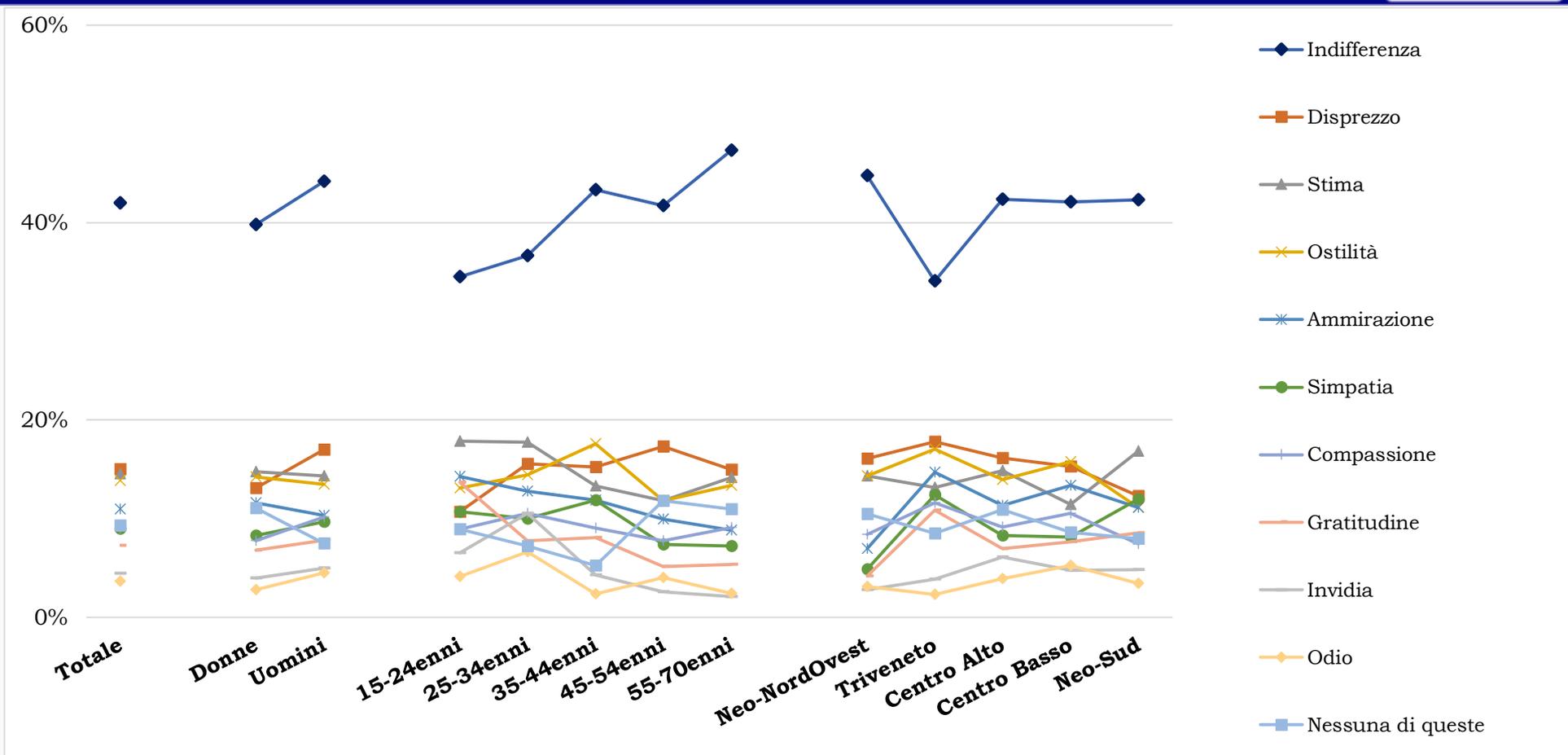
In generale, Lei quali degli atteggiamenti, dei sentimenti che trova elencati di seguito prova nei confronti dei manager, dei dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione?

Base: totale campione

I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani della Pubblica Amministrazione

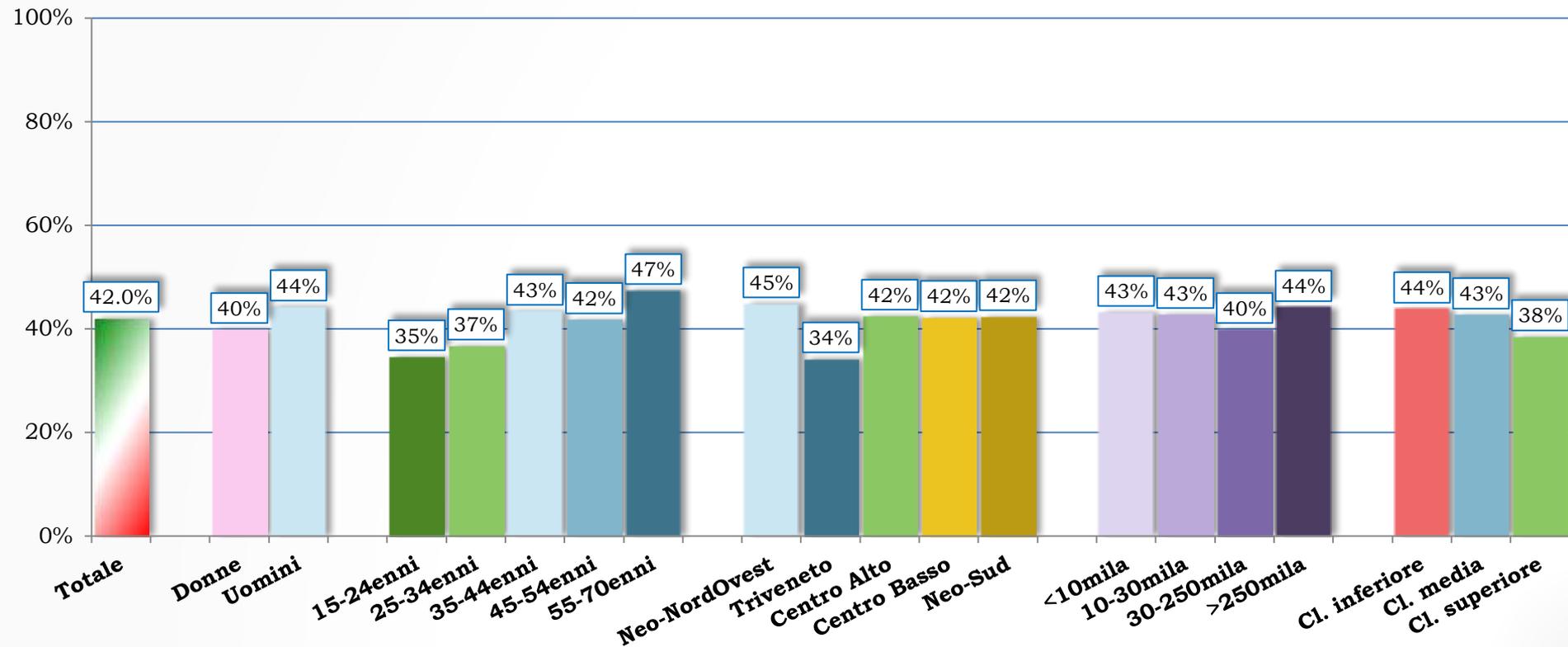


I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione



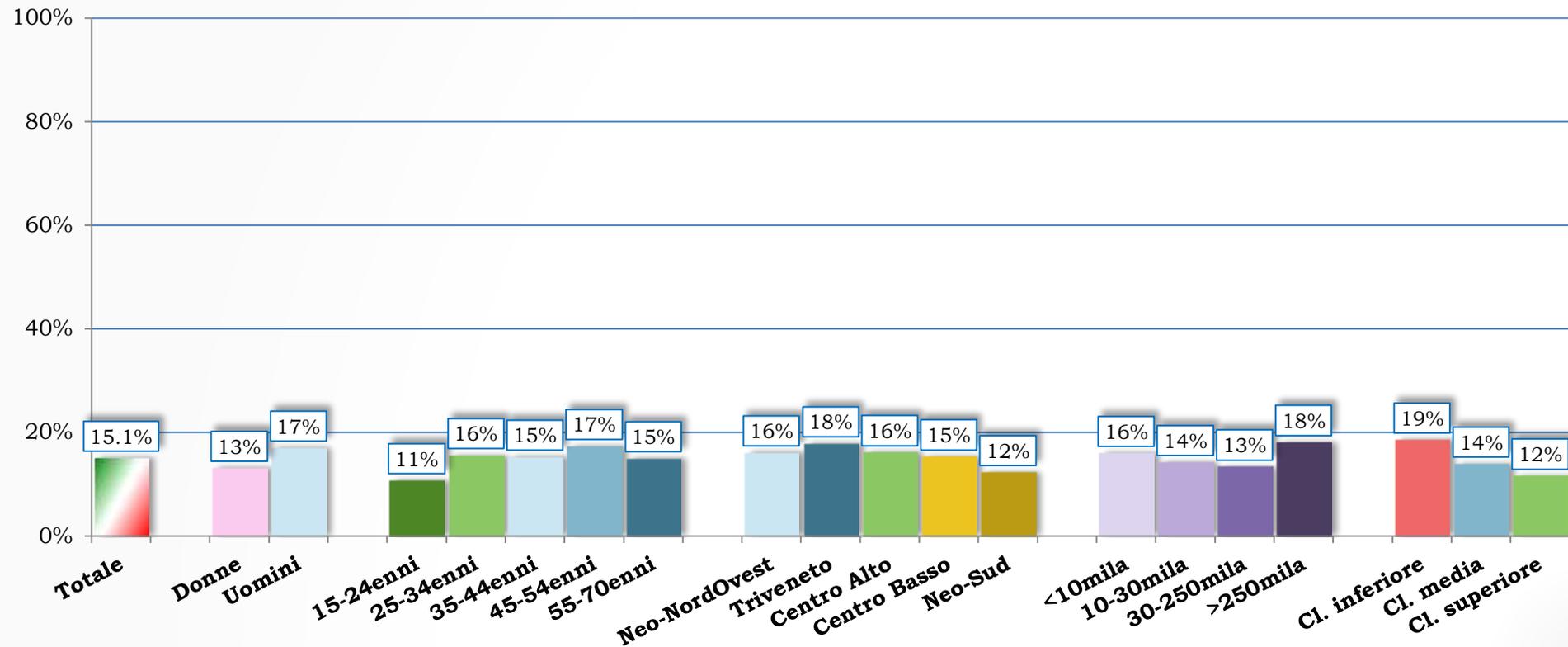
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Indifferenza



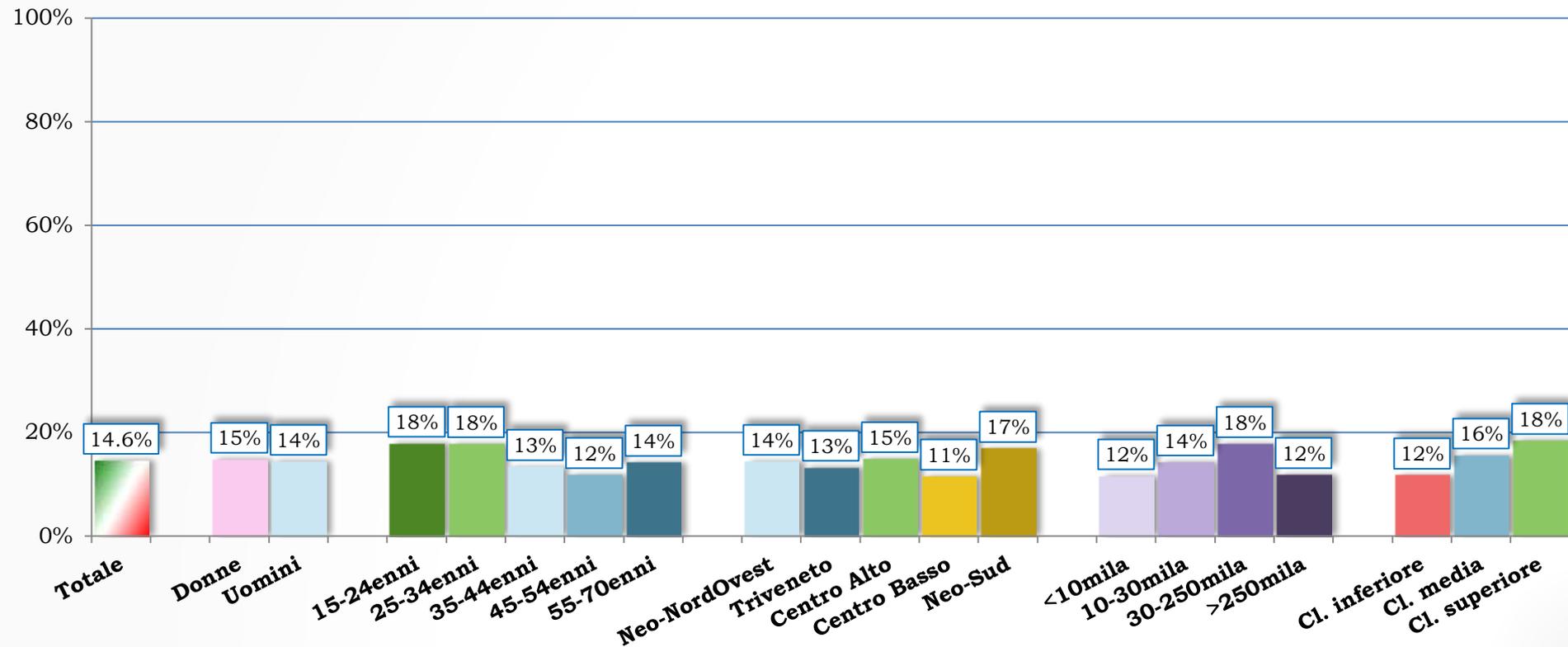
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Disprezzo



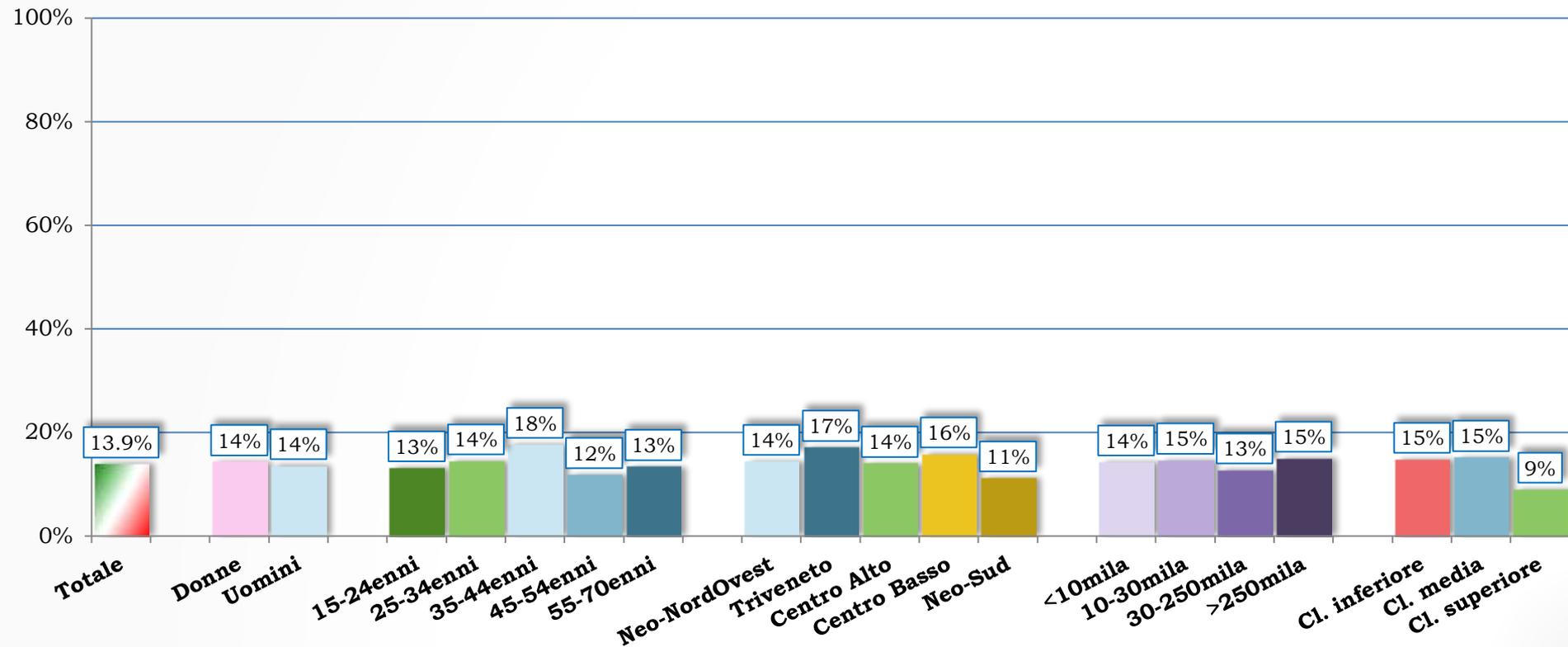
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Stima



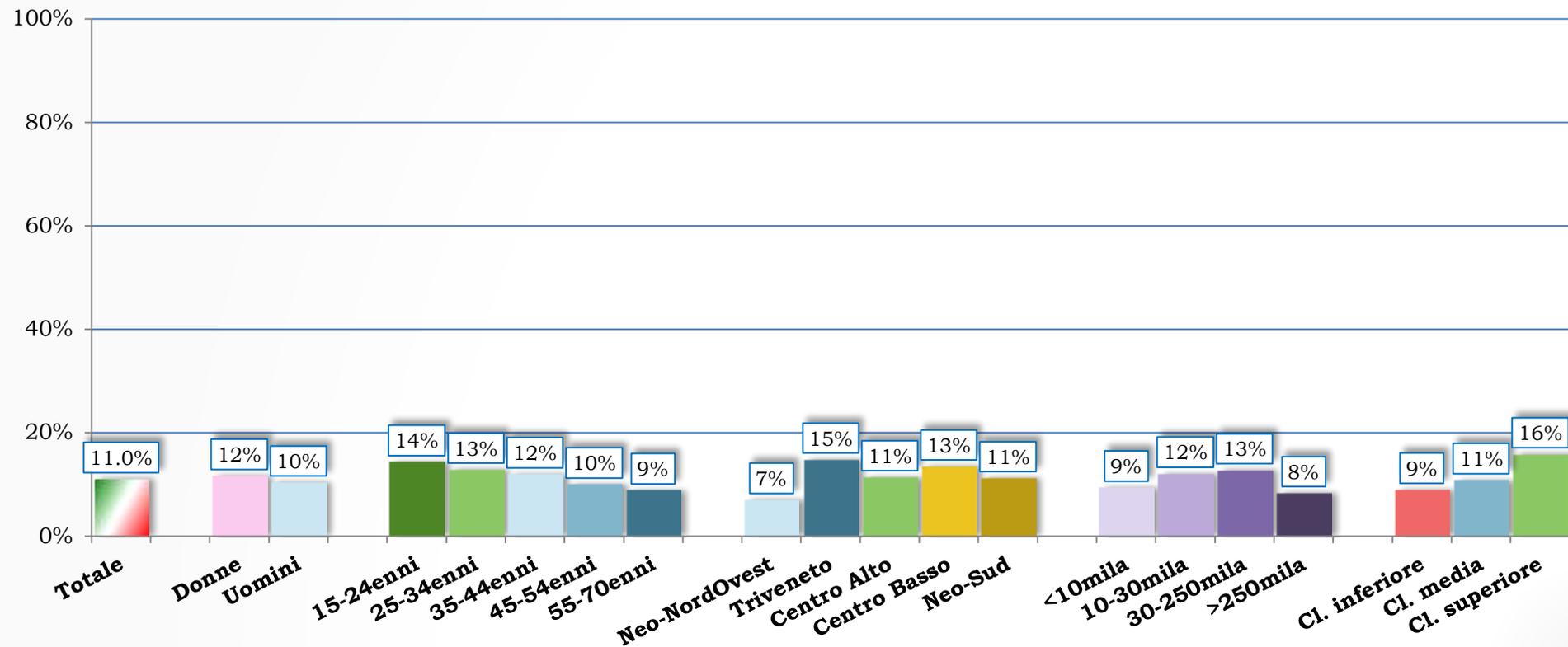
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Ostilità



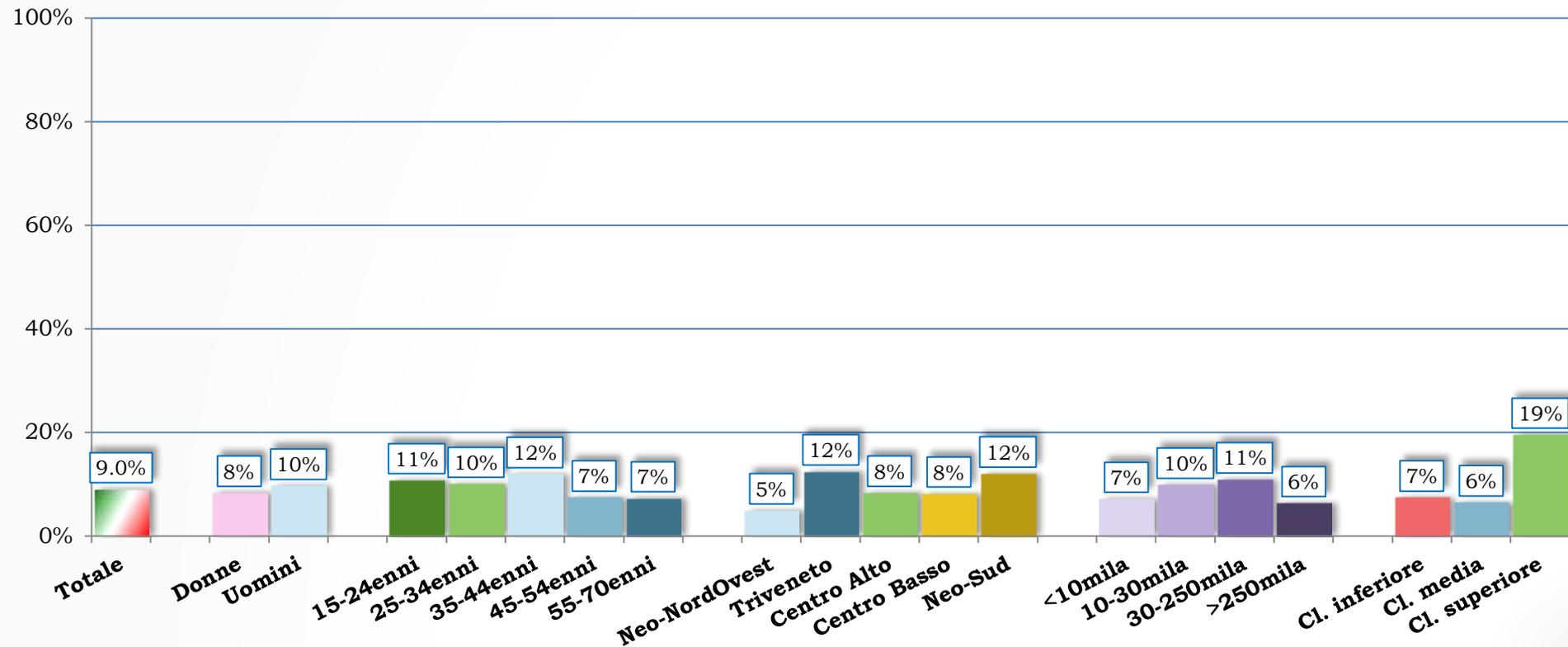
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Ammirazione



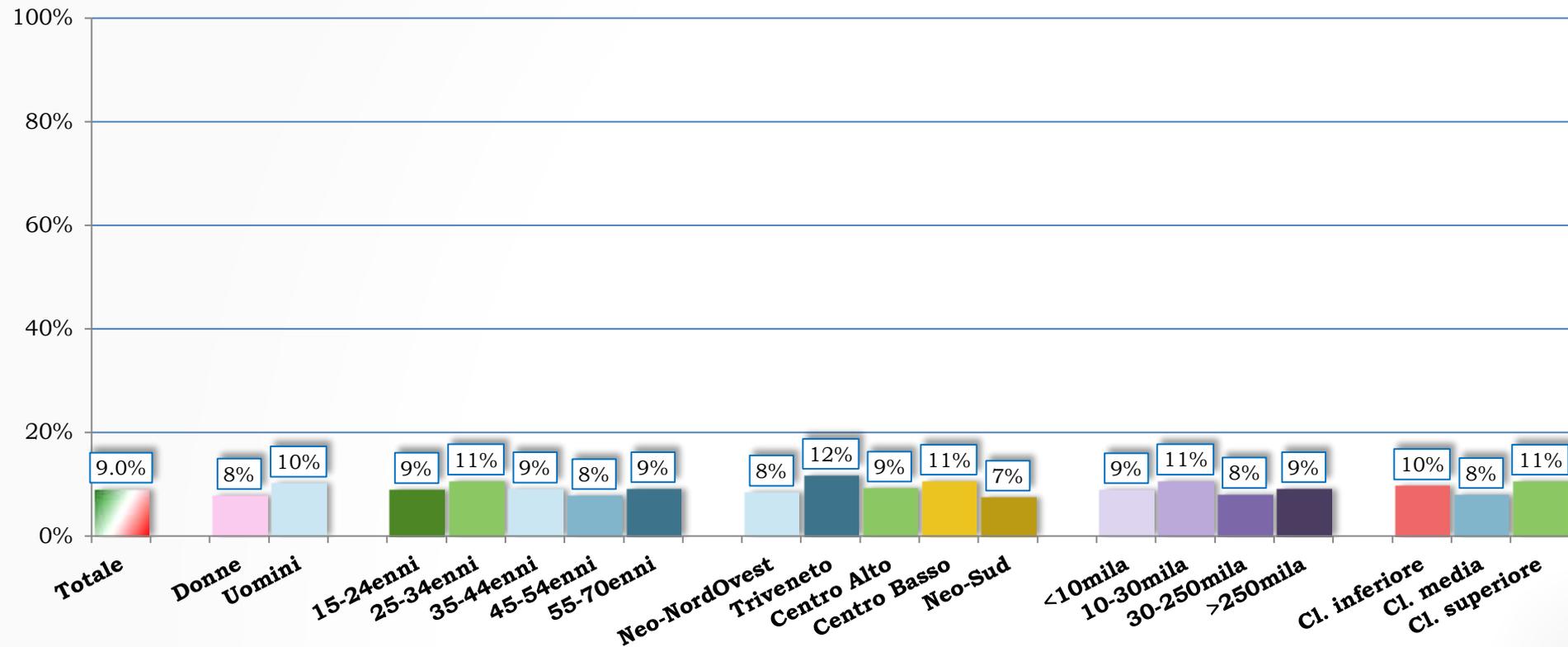
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Simpatia



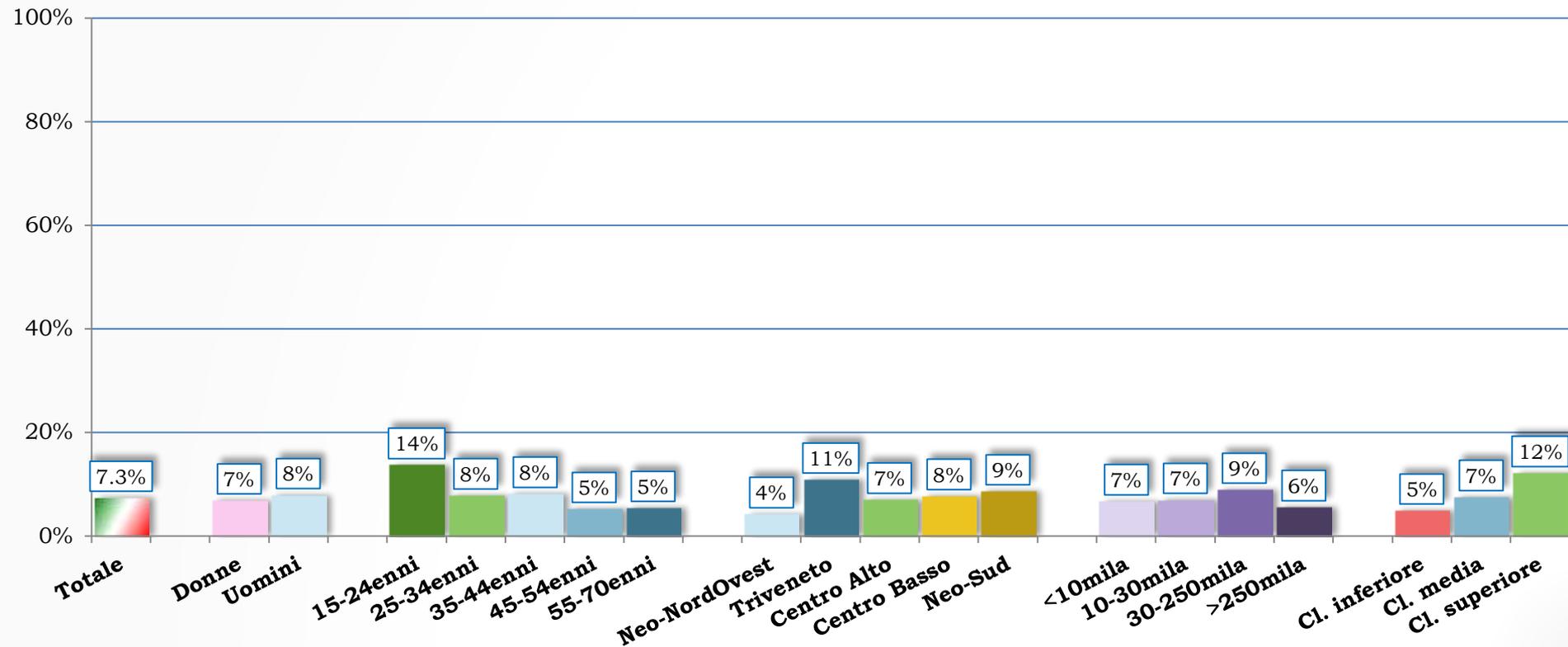
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Compassione



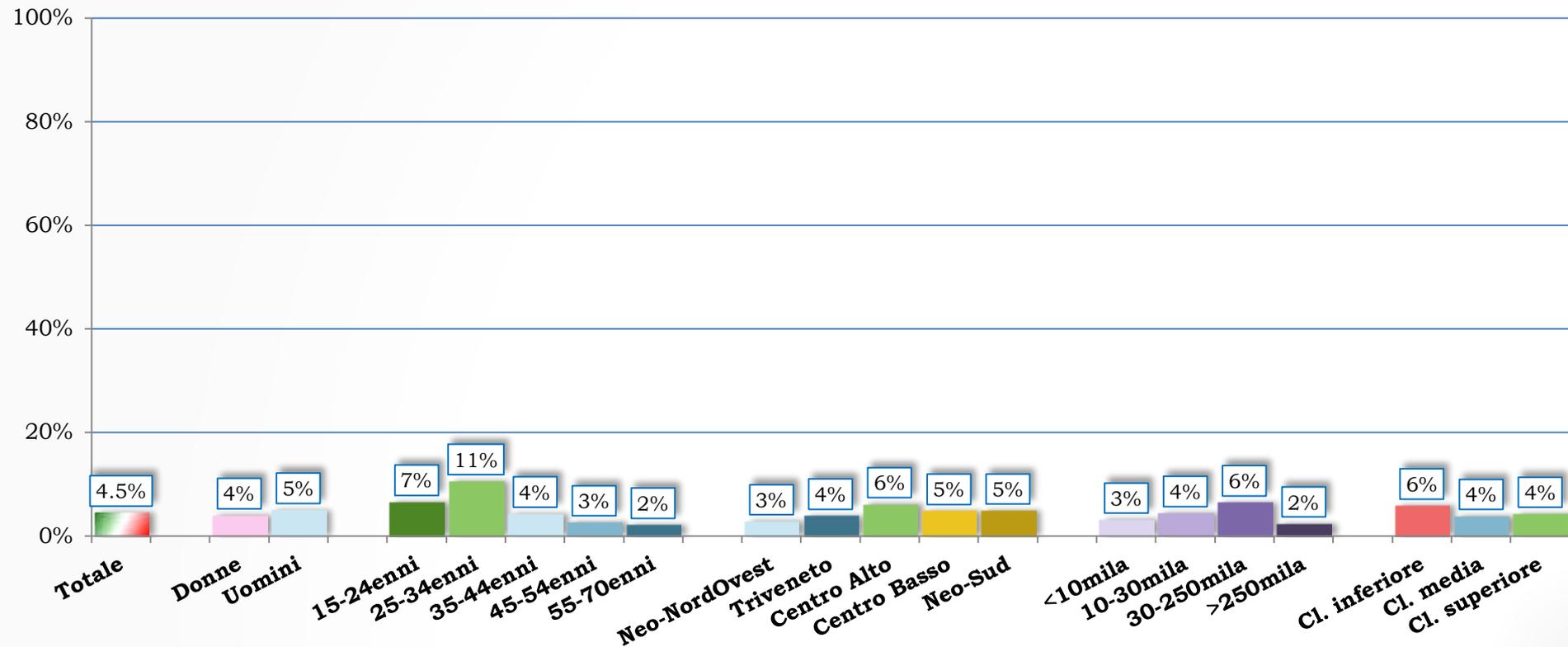
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Gratitudine



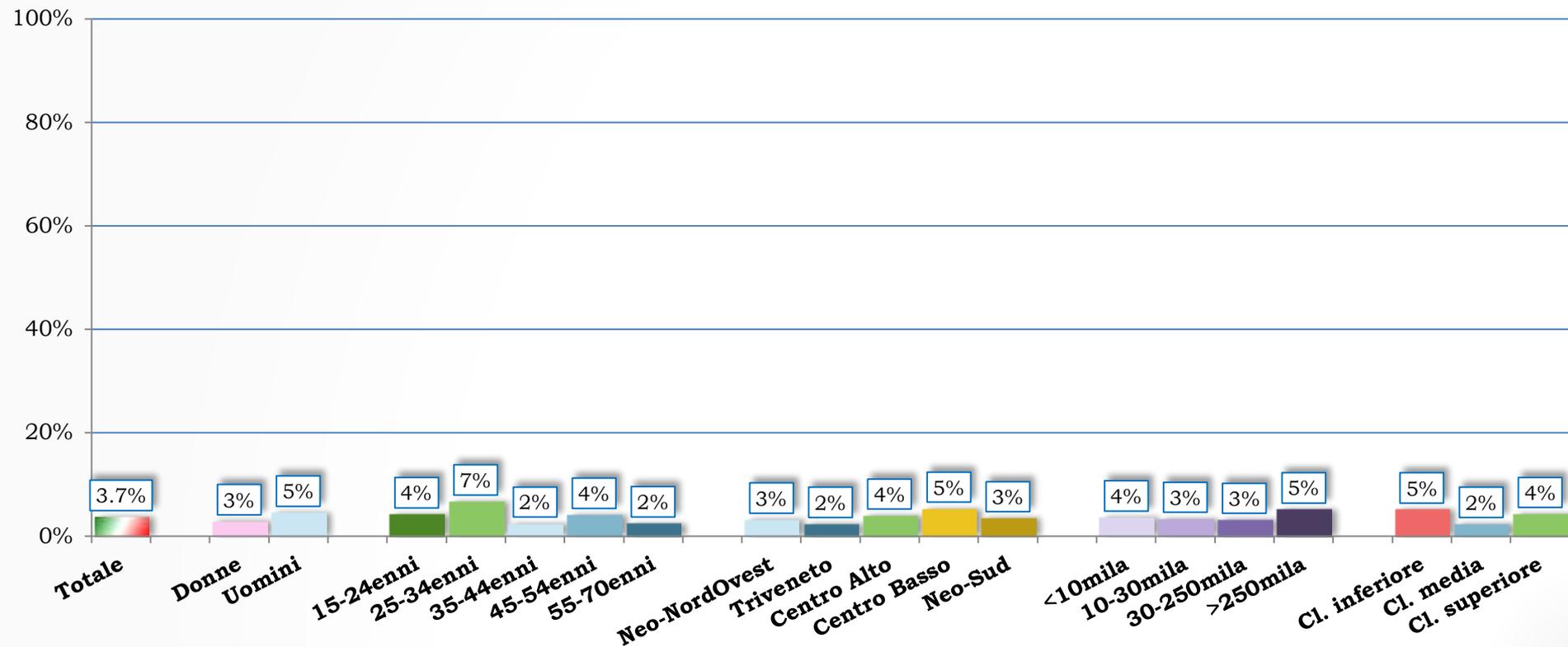
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Invidia



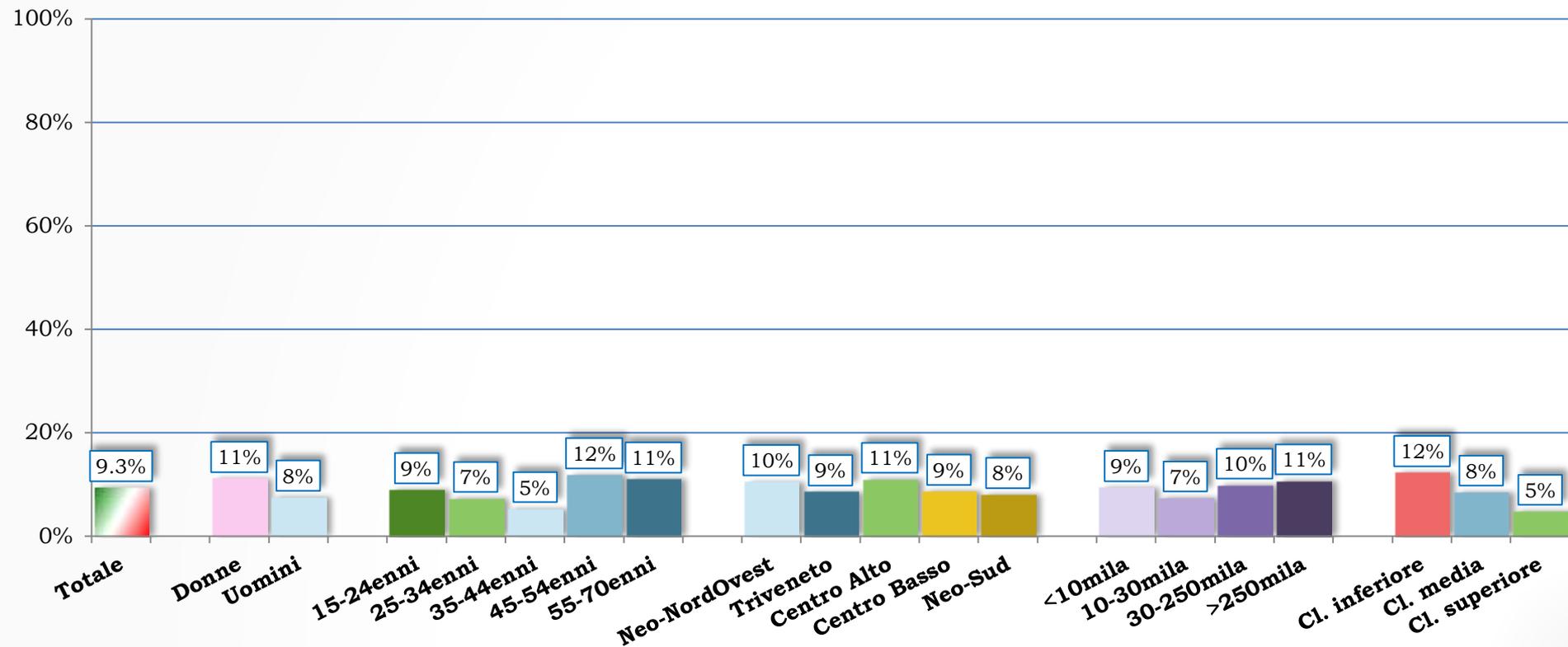
I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Odio



I sentimenti provati nei confronti dei manager/dirigenti italiani imprese private vs Pubblica Amministrazione

Nessuna di queste





AstraRicerche
corso Sempione 33
20145 Milano

Tel. (+39) 02.3319820
astra@astraricerche.it

www.astraricerche.it