

## Pochi manager nelle imprese Il rischio è perdere il treno digitale

Claudio Tucci

Competitività. La manifattura italiana ha bisogno di alzare il tasso di managerializzazione: secondo i dati del Cedefop i dirigenti aziendali sono appena lo 0,16% dei dipendenti. L'innovazione, oggi più che mai, è la via maestra per crescere e conquistare i mercati, nazionali ed esteri. Non solo per le grandi aziende. Ma anche per le pmi. C'è bisogno di politiche industriali adeguate, e un clima generalizzato di fiducia e stabilità. Accanto a ciò, è fondamentale anche riscoprire nuove, e innovative sinergie tra mondo imprenditoriale e manager in grado di governare la rivoluzione in corso indotta da Industria 4.0 e far fare, alla nostra manifattura, il "salto in avanti" necessario dopo anni di difficoltà e incertezze. La sfida è ambiziosa, ma al tempo stesso strategica. Secondo i

primissimi dati elaborati per questo giornale dall'Osservatorio 4.Manager la presenza di figure manageriali nelle imprese italiane è bassa: circa l'80% degli alti dirigenti, infatti, è impiegato in meno dell'1% delle aziende, quelle con più di 50 addetti. Appena 20mila manager (vale a dire, più o meno il restante 20%) opera invece in realtà imprenditoriali più piccole. Certo, questo non vuol dire che le pmi prive di manager siano carenti dal punto di vista delle "competenze manageriali". Ma non c'è dubbio che un link, più stretto, imprenditore-management aiuti ad affrontare meglio particolari fasi di mercato o cicli di vita dell'impresa. Il governo Conte sembra essersene reso conto: nella legge di Bilancio 2019, appena sbarcata in Parlamento, è spuntato un contributo a fondo perduto, sotto forma di voucher, proprio destinato a spingere nelle pmi l'inserimento di "manager per l'innovazione". Sul piatto vengono messi 75 milioni nel triennio: l'incentivo può arrivare a 40mila euro annui, che salgono a 80mila nelle reti d'impresa. «È con piacere - dichiara il presidente di 4.Manager e Federmanager Stefano Cuzzilla - che apprendiamo dell'inserimento in manovra di una misura che corrisponde in gran parte alla proposta di



legge che abbiamo presentato nelle scorse settimane, per la managerializzazione delle pmi. È il segnale che aspettavamo, dopo un' intensa attività di **accreditamento** istituzionale, volta a garantire che le risorse disponibili siano impiegate per accrescere la capacità competitiva delle nostre imprese. È un' occasione da non perdere per i nostri manager, per le imprese e per il sistema Paese, per gestire al meglio la quarta rivoluzione industriale». Il messaggio è chiaro: occorre spingere le imprese di piccole e medie dimensioni a competere e crescere. Del resto, «la carenza di professionalità specializzate è un elemento di forte debolezza che si manifesta soprattutto in fasi particolari di cambiamento e trasformazione quando visione e capacità di guidare l' innovazione diventano fattori decisivi - aggiunge il vice presidente di Confindustria per la Politica industriale, Giulio Pedrollo -. Pensiamo, ad esempio, a Industria 4.0: la rivoluzione digitale è una grande opportunità per le imprese che sanno interpretarla integrando le tecnologie nei processi produttivi, ma richiede competenze fortemente specializzate e capacità di gestire progetti complessi di trasformazione che molto spesso non sono presenti nelle imprese più piccole». Il punto è che, adesso, in uscita dalla crisi, serve ripartire. In fretta. E un supporto per facilitare l' introduzione in azienda di manager con competenze digitali rappresenta un primo segnale d' attenzione, considerando, evidenzia Pedrollo, «che la diffusione e lo sviluppo delle tecnologie è irrealizzabile senza risorse umane qualificate». Qui l' Italia è indietro: secondo dati 2016 del Cedefop i manager aziendali sono appena lo 0,16% dei dipendenti (media Ue, 1,53%). Per i manager tecnici si sale all' 1,27%, ma in Europa la media è più elevata, 2,12%. «Nell' era di Industria 4.0 le Pmi che vogliono restare sul mercato hanno necessità di una vera e più forte cultura d' impresa - sottolinea Vito Grassi, amministratore unico di Graded e presidente dell' unione industriali di Napoli -. Le nostre tradizionali attività familiari vanno allargate a manager esterni. Bisogna convincersi che non è più scontato che la famiglia o la proprietà abbiano le competenze adeguate per processi di innovazione sempre più veloci». Ma qual è l' apporto di un manager 4.0? «Portiamo all' interno di una azienda esperienza e competenze - risponde Cinzia Pellegrino, manager di Zobe Group, che sta completando il percorso promosso da Federmanager per la certificazione delle competenze di "innovation manager" -. Un esempio? Possiamo favorire network a supporto dei processi di scouting e selezione». © RIPRODUZIONE RISERVATA.