

FEDERMANAGER

# Nei prossimi 12 mesi -30% fatturato e tagli a retribuzioni

*Per la federazione dei manager, servono nuovi modelli di business*

■ Roma - La crisi in corso inciderà significativamente sul mercato dei prossimi 12 mesi, tra calo del fatturato, stretta occupazionale e politiche retributive restrittive. Cambieranno anche i paradigmi di base e i manager stanno adottando «nuovi modelli di business» e rinforzando «le competenze personali», sia soft che hard.

Lo affermano i risultati dell'indagine condotta da Federmanager su un campione di oltre 10 mila manager dell'industria e dei servizi, realizzata dall'Osservatorio 4.Manager nel mese di aprile 2020: il 15,8% appartenenti alla fascia top management, il 39,8% direttori dipartimentali, il 36,2 middle management e il 7% professional.

«La ripresa del Paese passa attraverso le competenze e i manager non si tirano indietro, anzi sono in prima linea nella gestione della crisi, pienamente consapevoli dei rischi ma anche delle opportunità che essa sta aprendo. I dati dell'indagine ce lo confermano, dovremo cambiare modelli di business, modelli organizzativi e di produzione per reagire a questa crisi senza precedenti e tornare competitivi», è

il commento di Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager ai dati emersi dalla ricerca.

Ma quali sono le percezioni e le previsioni che i manager rivelano? Il 14,9% vede a rischio la continuità aziendale, ma la maggioranza del campione (79,3%) ha una visione più positiva e ottimistica. Diverse invece le impressioni sulla diminuzione del fatturato rispetto al mercato estero o interno. Il 59,6% ipotizza una diminuzione di oltre il 30% del fatturato estero della propria azienda e ancor più pessimistiche le previsioni relative al fatturato italiano: il 75,5% ne prevede una diminuzione.

E naturalmente i dati relativi a queste previsioni sono maggiormente rafforzati nei manager che operano nelle aziende del nord Italia. Quanto alle previsioni sui livelli occupazionali, il 40% ipotizza un decremento ma quasi la metà del campione (49,5%) non prevede variazioni sensibili sulla forza lavoro.

Sulle conseguenze personali che lo scenario post-pandemico potrà far emergere il 61,6% dei manager non ritiene che il proprio impegno professionale risentirà degli effetti



della pandemia da coronavirus mentre un manager su 4 suppone di esserne coinvolto con la riduzione della remunerazione o con la sospensione e ferie forzate o anche con la possibilità di licenziamento.

A quali aspetti della propria professionalità i manager dedicheranno più tempo e maggiori energie per uscire dalla situazione di emergenza? Anzitutto alla ricerca di «nuovi modelli di business» (45%), a testimonianza di quanto la crisi in corso inciderà significati-

vamente sul mercato, cambiandone i paradigmi di base.

Molto importanti anche i riscontri relativi alle altre opportunità: soluzioni per mettere in sicurezza il business e garantire la fedeltà dei clienti (42,9%), e rinforzo delle competenze personali, sia «soft» (41,9%) che «hard» (39,4%) per gestire al meglio la crisi e le problematiche che ne deriveranno.

«La 'normalità nuova' che dovremo scrivere insieme ha bisogno di un approccio ma-



nageriale nell'impresa quanto nella politica», precisa Cuzzilla. «Il capitale umano sarà fondamentale nella sfida in cui tutti siamo impegnati e sarà l'unico valore aggiunto da far valere in termini di competitività per la ripartenza», aggiunge.

Inoltre, l'indagine approfondisce il tema dello smart working, con circa l'80% dei manager che utilizza in modo esclusivo o parziale questa modalità di lavoro.

«E' importante far tesoro di questa sperimentazione di lavoro agile, assicurando una valorizzazione di questo strumento sia a livello normativo sia a livello contrattuale e aziendale. Eravamo in fondo alla classifica europea per diffusione dello smart working - nota Cuzzilla - ora stiamo risalendo posizioni grazie alle imprese più managerializzate, che dimostrano grande capacità di adattamento e di organizzazione. Dobbiamo seguire questo esempio e capitalizzare l'esperienza di smart working anche dopo la fine del lockdown, perché porta molti vantaggi ai lavoratori, alla società e all'ambiente», conclude.