Wall Street Italia

tiratura:50000

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

Wall Street Italia

tiratura:50000

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

MANAGER

PIÙ SPAZIO ALL'INNOVAZIONE

La digitalizzazione delle imprese italiane è in ritardo. Ora il governo cerca di incentivarne lo sviluppo

DI BARBARA WEISZ

PMI.it

In un mondo produttivo alle prese con la trasformazione in chiave 4.0, la gestione dell'innovazione digitale non figura ancora tra le priorità delle imprese e dei manager italiani.

Lo ha rilevato uno studio di Federmanager, realizzato da European House Ambrosetti intervistando 1.631 dirigenti. Dal sondaggio emerge che fra le macro-aree di competenza individuate, la comunicazione digitale e la gestione della trasformazione digitale sono agli ultimi due posti nelle opinioni dei manager e nel livello di adozione in azienda, precedute da eccellenza operativa, flessibilità, imprenditorialità, accelerazione e gestione delle informazioni. Questa tendenza si scontra con la legge di Stabilità 2019 che istituisce un incentivo per i manager dell'innovazione nelle Pmi.

"In qualche modo ce lo aspettavamo - commenta Stefano Cuzzilla, presidente di Federmanager - anche se non in questa proporzione. Del resto, le competenze digitali in Italia sono al 29%, contro il 39% della Germania, e il 50% della Gran Bretagna. È un problema che riguarda tutti, e quindi anche il management".

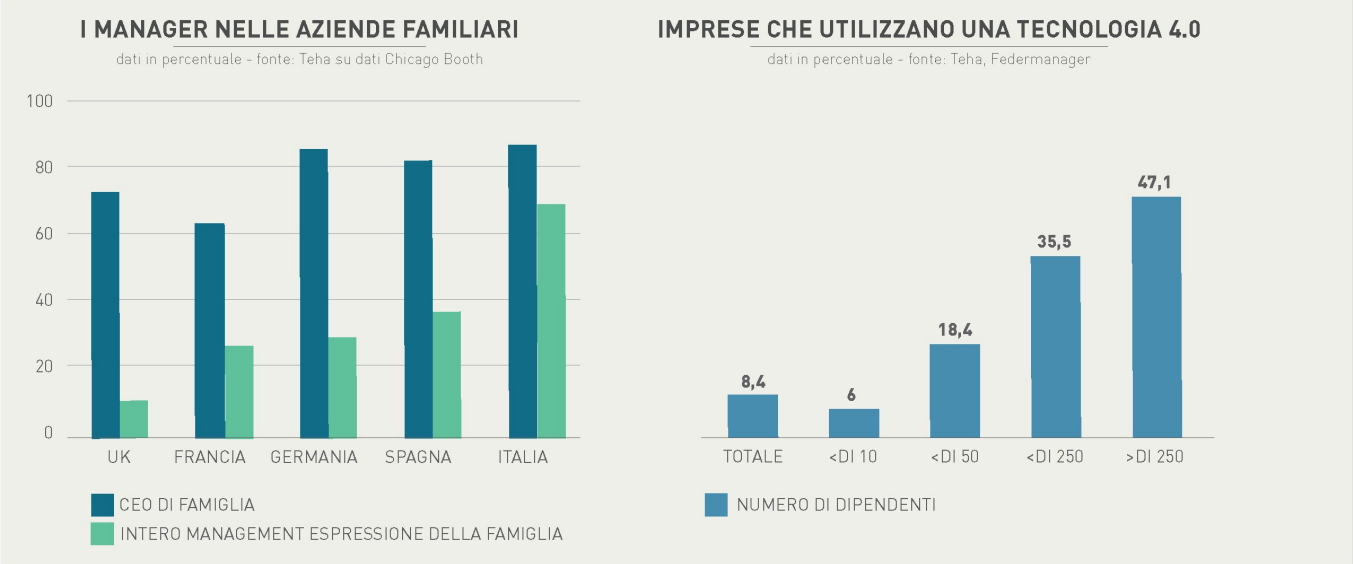
29%

LA QUOTA DI ITALIANI IN ETÀ DA LAVORO CON COMPETENZE DIGITALI ELEVATE

La scarsa attenzione alla digitalizzazione spiega in parte il deficit di produttività delle imprese italiane nel confronto con l'estero. Come spiegano i consulenti di European House Ambrosetti, "il tasso di crescita cumulato della produttività tende allo 0 mentre chi viene subito dopo l'Italia, ossia il Giappone, ha registrato un incremento dell'8%".

I dati dell'Ocse mostrano un deficit strutturale proprio delle piccole imprese che, non solamente a livello italiano, investono meno in formazione Ict.

"Tecnologia e management sono complementari. L'innovazione tecnologica senza innovazione di gestione non è efficace" commentano da European House Ambrosetti. A sua volta il ritardo nell'innovazione digitale è legato alla scarsa managerializzazione del tessuto imprenditoriale italiano che "ha rappresentato e rappresenta un freno all'adozione >



> di processi produttivi performanti, allo sfruttamento delle innovazioni tecnologiche e alla modernizzazione dell'ecosistema economico del Paese".

Il voucher digitalizzazione previsto dalla manovra finanziaria si inserisce proprio qui. È un contributo a fondo perduto destinato alle Pmi per il prossimo biennio. Per le piccole imprese può arrivare a un massimo di 40mila euro, coprendo il 50% delle spese sostenute, per le medie imprese il limite massimo si abbassa a 25mila euro in misura pari al 30% dei costi sostenuti. Infine l'incentivo sale a 80mila euro nel caso di contratto di rete con copertura fino al 50% delle spese.
"È una delle prime volte che vediamo in una manovra delle misure rivolte alla nostra categoria" rileva Cuzzilla. "Ci sentiamo un po' i padri di questa misura" prosegue, riferendosi a una proposta di legge che Federmanger aveva presentato al Parlamento per incentivare le imprese ad assumere professionisti per l'innovazione.
"Noi parlavamo di inserimento di manager, loro parlano di servizi consulenziali" precisa -. Ma la ratio è analoga e va incontro all'esigenza di potenziare la cultura dell'innovazione nelle imprese. Fra l'altro, è previsto un decreto per stabilire quali sono i requisiti dell'innovation manager e sicuramente noi interverremo per rilanciare quelle che consideriamo le conoscenze necessarie".

INNOVATION MANAGER
GUIDA L'INNOVAZIONE DI PRODOTTO, DI PROCESSO, DI SERVIZIO E LA CREAZIONE DI NUOVI BUSINESS E MERCATI

Il punto di partenza. Qual è il contesto in cui si inseriscono i provvedimenti del governo per favorire l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese? L'indagine sul management condotta da Federmanager ed European House Ambrosetti, che non riguarda specificamente il driver dell'innovazione ma le competenze manageriali in generale, individua tre caratteristiche comportamentali prioritarie del bravo manager: l'essere aperto a idee e proposte, indipendentemente dalla posizione gerarchica di chi le offre ha ottenuto un punteggio di 8,6 assegnato dal top management e di 8,4 dal middle management. Saper prendere decisioni concrete e veloci è vale 8,3 punti per i top manager e 8,1 per i middle manager. Comunicare con onestà intellettuale aspetti positivi e rischi delle scelte: ha un'importanza di 8,1 per i top e di 8 per i middle manager.
Sono emerse poi cinque propensioni motivazionali: orientamento agli altri e quindi al gioco di squadra per un benessere comune, orientamento al futuro, all'avventura, all'internazionalità, alla tecnologia.

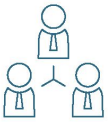
Il driver dell'innovazione non spicca ma è comunque presente nelle indicazioni dei manager interpellati. In particolare due delle caratteristiche indicate riguardano direttamente l'innovazione. Si tratta dell'orientamento al futuro e alla tecnologia. Ma anche le altre tre propensioni motivazionali indicate dai manager fanno parte spesso e volentieri di quelle soft skill individuate da molti come prioritarie in ottica 4.0. L'innovazione digitale sembra

Il voucher digitalizzazione va incontro all'esigenza di favorire la cultura dell'innovazione nelle imprese

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

insomma essere un tema trasversale, non immediatamente percepibile. E d'altronde non sarebbero giustificabili i punteggi elevati attribuiti alle caratteristiche comportamentali di apertura verso le idee e proposte, di rapidità decisionale di fronte a un'esclusione del tema dell'innovazione digitale.
Anche "il mondo auspicato dai manager" non dimentica la tensione all'innovazione e al cambiamento. Fra i cinque temi chiave. insieme a miglioramento personale, etica e rispetto, sogno e immaginazione c'è anche la tensione verso una cultura aziendale intesa come innovazione organizzativa e culturale.
L'innovazione torna infine in coda alla classifica, all'ottavo posto, nelle dieci indicazioni finali in ordine di priorità. Sul podio sviluppo del capitale sociale, identificazione delle direttrici del business da privilegiare rispetto al ruolo delle persone, trasformazione delle competenze e del talento dei singoli in competenze collettive dell'organizzazione.

Tensione al cambiamento. "Questo studio ci ha confermato la propensione dei nostri colleghi a prendere decisioni in tempi rapidi e la voglia di innovare – riprende Cuzzilla -. Ma abbiamo scoperto anche un'attenzione particolare a valori di responsabilità e trasparenza, condivisione e comunicazione. La capacità di snellire i processi e di organizzare il lavoro esercitando una leadership diffusa farà sempre più la differenza in un contesto produttivo che sta affrontando trasformazioni epocali legate all'avvento delle nuove tecnologie. Le imprese che si dotano di manager con queste competenze non solo innovano i modelli di business ma sono anche più competitive sul mercato". In definitiva la tensione al cambiamento è forte ma non sempre viene individuata come prioritaria. Del resto l'esigenza di una diffusa opera di consapevolezza e di formazione legate ai vertici delle imprese (e non solo al personale tecnico) in questi anni è stata a più riprese sottolineata dalle associazioni imprenditoriali (Confindustria, Confartigianato, Api).
"Dobbiamo lavorare tutti insieme per cambiare la cultura d'impresa – conclude Cuzzilla -. È una vera priorità che si sposa con un altro fattore: finchè le aziende sono di carattere imprenditoriale, spesso familiare, con scarsi livelli di managerializzazione, non si trasferisce nell'azienda questa cultura innovativa. Abbiamo imprenditori bravi, con grande intuito, ma le competenze in chiave 4.0 spesso non ci sono. E quindi non viene nemmeno sentita la priorità di trasmetterle". ●



CULTURA D'IMPRESA
IN ITALIA DEVE CAMBIARE, PER FAVORIRE LA CRESCITA DELLE COMPETENZE IN CHIAVE 4.0

Le qualità di un leader

Un aneddoto, raccontato nella prefazione della ricerca di Federmanager, mette in luce la base su cui tutte le caratteristiche di un buon manager si devono fondare. Negli anni 2000 un imprenditore straniero tra i più facoltosi al mondo decide di affidare a un manager 40enne l'apertura della filiale italiana di una delle sue aziende. Si tratta di un business innovativo, in grande evoluzione, ad alto tasso di contenuto tecnologico. Il neo a.d. in pochissimo tempo mette in piedi l'infrastruttura tecnologica, predispone una politica commerciale e di marketing pionieristica per il settore, si garantisce le licenze pubbliche indispensabili, e con un anno di vantaggio rispetto al business plan è pronto per partire. Deve solo completare la selezione dei manager. In un meeting incontra l'imprenditore che lo loda per il lavoro svolto ma dall'altro gli chiede spiegazioni sulla lentezza nell'inserimento dei manager. Risposta: sul mercato non è facile trovare delle persone brave. Il magnate lo interrompe e gli dice: "Forse è questo il tuo errore. Stai cercando persone brave mentre io ho fatto la mia fortuna scegliendo delle brave persone. Cerca collaboratori che stimi umanamente, onesti e di cui tu ti possa fidare per tutta la vita indipendentemente dalle loro competenze tecniche". Alla fine trovano un compromesso cercando "brave persone brave".

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato