

# UN PIANO PER FARE EMERGERE I MIGLIORI

di **Stefano Cuzzilla**

**C**aro direttore, mi permetta di continuare la riflessione aperta da Ferruccio de Bortoli (*Corriere*, 17 maggio) per condividere ciò che la categoria dei manager pensa e ritiene necessario fare per assicurare un futuro di alta formazione e di pensiero critico, costruttivo, concreto a questo Paese.

Io rappresento i manager dell'industria italiana e sono costretto, dalla mia funzione, ad essere molto chiaro: stanziare poco più di un miliardo a favore del sistema scolastico e formativo nelle attuali condizioni di assoluta emergenza è una misura blanda nella quantità, miope nella visione.

Il governo sta certamente compiendo sforzi straordinari liberando risorse ingenti per far fronte ai tanti gridi di allarme che provengono da ogni settore e da ogni fascia della popolazione. Ma, se ho inteso bene come credo la natura dell'intervento del suo giornale, va scelto meglio come investire le risorse che stiamo dispiegando: dobbiamo parlare di investimenti, non già di sconti o scudi o bonus. Qui si tratta di porre le basi per consentire alle generazioni più giovani di dedicare le proprie intelligenze a risolvere le sorti del nostro amatissimo Paese. I soldi che sono stati messi sul tavolo sono *quick fix*, direbbero gli anglosassoni: un intervento urgente per una riparazione urgente.

Altra cosa, invece, è occuparsi delle fondamenta su cui costruire il nostro futuro. Occorre — e dico finalmente — un piano strutturato di stanziamenti

in favore della scuola, dell'istruzione. A partire da quella primaria. Si sostiene correttamente che la formazione è per la vita, che deve continuare per tutta la carriera professionale. Si riconosce, almeno a parole, che nella sfida in cui siamo tutti impegnati il contributo delle persone rappresenta l'unico valore aggiunto da far valere in termini di competitività.

Essere manager o essere leader? Questo è l'interrogativo su cui dovremmo misurarci con un po' di orgoglio. No, non c'è contrapposizione. Gestire un'impresa significa investire nel valore delle persone, credere e infondere motivazione, perseguire un obiettivo solo dopo che se n'è condivisa una visione e, mi perdoni se lo sottolineo, significa soprattutto saper fare e saper fare nel modo giusto.

Definire il problema, prendere decisioni, gestire l'attuazione, correggere se serve, garantire il risultato. Non è forse questo che regge l'attività economica? Davvero siamo intenzionati a nasconderci dietro un dito, rasserenati dall'alchemica convinzione che gli italiani siano famosi nel mondo per la loro capacità di essere creativi, di adattarsi alle contingenze, di essere «fantasiosi»?

Questo è un Paese di imprenditori straordinari, di ottimi manager, di grandi lavoratori. Il nostro Paese si è sempre distinto grazie a persone capaci che hanno studiato e hanno sperimentato. Persone che ancora oggi sono richieste da ogni parte del mondo per le loro competenze. E, dunque, la vera domanda che ci dovremmo porre tutti è: come si costruisce la

competenza?

Ecco, non si diventa manager per natura. Né perché si è fatta un po' di esperienza. La leadership si costruisce sui banchi di scuola e cresce giorno dopo giorno in azienda. Il capitale umano conta più del capitale finanziario, voi lo avete scritto, io ne sono convinto. E allora non capisco l'assordante silenzio con cui da anni oramai si risponde alla nostra richiesta di investire nelle materie cosiddette STEM, alla nostra richiesta di costruire percorsi di valorizzazione degli istituti tecnici, alla nostra richiesta di ampliare gli scambi formativi all'interno dell'Unione Europea. Non basta essere filantropi, occorre che la borghesia produttiva si muova convintamente investendo nella stessa direzione, a prescindere da quello che fa chi governa.

In questi anni di crisi, ben prima che fossimo costretti a rapportarci con l'emergenza coronavirus, si era già verificata una rilevante fuoriuscita dal mondo del lavoro di risorse manageriali, causando un'enorme dispersione di elevate competenze professionali. Già allora sottolineammo che sarebbe stato estremamente utile

mettere a disposizione del piano per l'occupazione giovanile risorse manageriali, oggi inutilizzate, alcune anche neo-pensionate, attraverso progetti sperimentali a vocazione sociale promossi con il sostegno delle Organizzazioni di rappresentanza del management, che sono in grado di educare e orientare i giovani anzitutto verso un progetto di vita.

La necessità è quella di sviluppare strategie preventive di ricollocazione e intermediazione, che consentano di mettersi in rete con gli attori locali, di mettere in piedi un osservatorio per conoscerne i fabbisogni, di sviluppare e certificare le competenze favorendone l'aggiornamento *life long learning* e tutto quanto sopra declinato.

Il futuro si costruisce formando le giovani generazioni: non bastano le iniziative che pur esistono tra alcune grandi aziende e alcuni poli universitari, o programmi verso i giovani che spesso vengono abbozzati in modo disarticolato, senza indirizzi. Serve un disegno che consenta di far emergere i migliori, i talenti, a qualunque ceto sociale appartengano, in qualsiasi parte d'Italia nascano.

In questo momento stiamo gettando acqua sul fuoco come per spegnere un incendio. Se crediamo possa essere sufficiente per la ricostruzione, ci stiamo illudendo. Ricominciare dal sistema dell'istruzione e da quello della ricerca vuol dire forgiare il futuro: anche se non riusciamo ad averne un'idea compiuta, è l'unica direzione su cui dobbiamo convergere.

Presidente **Federmanager**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Obiettivi**  
Gestire un'azienda significa puntare sul valore delle persone, credere e infondere motivazione

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

