



Via Barberini, 36
00187 Roma

(+39) 06
97605111

(+39) 06
97605109

segreteria@cida.it

www.cida.it

CULTURA MANAGERIALE E NUOVI MODELLI DI IMPRESA

Quadro della situazione

Il nostro attuale sistema industriale è articolato su piccole e micro imprese ancora a conduzione familiare che hanno costituito l'asse portante del nostro sistema produttivo ma che oggi devono affrontare la necessità di crescita, sia nelle dimensioni che nella capitalizzazione, per potere sostenere la competizione nel mercato globale. Affinché il tessuto molecolare delle PMI possa aprirsi a nuove dimensioni competitive occorre pertanto rimuovere tutti quei vincoli che costituiscono disincentivi alla crescita: specializzazione in settori poco dinamici, criticità legate al passaggio generazionale, riluttanza al capitale di rischio, scarsa capacità di innovazione tecnologica e di formazione del capitale umano. Soprattutto, però, per crescere ed essere competitive le imprese vanno managerializzate. Un sistema fondato sul modello delle filiere produttive, tanto nelle attività riconducibili ai comparti del manifatturiero che dei servizi, ha dimostrato di saper essere flessibile, resiliente e reattivo agli stress delle crisi degli ultimi anni, dotandosi di un assetto organizzativo in grado di produrre valore – esportando e innovando – ma, sotto la spinta delle grandi sfide che si stagliano sull'orizzonte, ha bisogno di riformarsi e riorganizzarsi per consentire a tutte le aziende della filiera di progredire nella catena globale. La trasformazione verso le sfide imposte dalle grandi transizioni in atto, digitale e energetica, è un processo irreversibile che nei prossimi anni vedrà cambiamenti continui e in parte imprevedibili. I manager sono fondamentali per questa trasformazione: conoscono i problemi e hanno le competenze e la vision per governare il cambiamento, a patto che aggiornino costantemente le proprie competenze, sappiano valutare le competenze digitali dei collaboratori e riescano a parlare con i “tecnologi”. Per questo motivo è fondamentale che, accanto alle agevolazioni per sostenere la crescita dimensionale delle imprese, si favorisca il raggiungimento degli obiettivi di innovazione e sostenibilità attraverso l'inserimento di risorse manageriali esperte.

Principali linee di intervento

- promuovere un servizio di certificazione delle competenze, un percorso che certifichi le competenze manageriali, anche attraverso specifici corsi formativi dedicati, per i profili professionali maggiormente orientati a corrispondere alle esigenze delle imprese rispetto alle principali linee di sviluppo del business, quali l'Export Manager e Manager per l'internazionalizzazione, Innovation Manager, Manager di Rete e Temporary Manager e Manager per la Sostenibilità, in grado di integrare la sostenibilità nei processi aziendali.
- puntare su strumenti e iniziative a supporto delle start-up che riducano il rischio di scomparsa precoce di tali realtà imprenditoriali incentivando l'affiancamento all'imprenditore di un mentore in possesso di un bagaglio di competenze ed esperienze in ambito gestionale di elevato profilo, prendendo come best practice di riferimento la collaborazione che Federmanager e Manageritalia hanno avviato ormai da qualche anno con Invitalia per fornire un servizio di mentoring manageriale a favore delle start-up beneficiarie del Progetto “Smart&Start Italia”.
- Specie il Sud, costituire un laboratorio per interventi tesi al sostegno e allo sviluppo competitivo delle piccole e medie imprese e delle start-up innovative, che hanno mostrato di assumere un forte peso nell'economia del Mezzogiorno, utilizzando efficacemente gli strumenti agevolativi previsti per le



“zone franche urbane” e le “zone ad economia speciale”, nell’ambito di un piano strategico che disciplini le misure a sostegno dell’occupazione e per la valorizzazione del capitale umano, in particolare delle risorse manageriali, per favorire la crescita delle Pmi del Meridione e quel fenomeno di rientro delle produzioni dall’estero (reshoring) da parte di aziende di qualità che necessitano di valorizzare il marchio Made in Italy e di posizionare i propri prodotti verso l’alto di gamma.

Azioni da attuare

- Introdurre un credito d’imposta sulle assunzioni di manager da parte di soggetti titolari di reddito d’impresa, vincolando l’inserimento professionale all’avvio di progetti finalizzati ad accrescere la produttività e la competitività delle aziende (progetti di innovazione di processo o di prodotto, ovvero legati all’export, alla sostenibilità ambientale, ecc.);
- Prevedere una decontribuzione degli oneri previdenziali per le imprese che assumono personale con qualifica dirigenziale in stato di disoccupazione da almeno 6 mesi, o che inseriscano profili manageriali, anche sotto forma di temporary management, per la realizzazione di specifici progetti o per determinate fasi gestionali della vita dell’azienda, dando precedenza ai profili che dispongono della certificazione delle competenze manageriali;
- Contemplare incentivi fiscali a favore dei manager che investono le somme percepite a titolo di incentivazione all’esodo in start-up o in partecipazioni nel capitale sociale delle piccole e medie imprese, sotto forma di agevolazioni sull’imposta lorda sul reddito delle persone fisiche;
- Elevare l’importo massimo detassabile della retribuzione variabile legata alla produttività e ai risultati ottenuti e la soglia di reddito agevolato, rendendo tale misura vantaggiosa per una platea più ampia di manager (rispetto a quanto finora solo marginalmente possibile);
- Sostenere la nascita e il consolidamento delle start-up puntando allo sviluppo delle competenze manageriali attraverso un servizio di mentoring manageriale;
- Prevedere formule che incentivino l’inserimento di specifiche figure manageriali dedicate al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale (ESG) – ad esempio replicando una misura analoga al voucher per Innovation Manager – in linea con i trend e i fabbisogni attuali, con l’obiettivo di avviare una profonda revisione ed innovazione dei modelli/processi produttivi e organizzativi.