

GESTIRE L'IMPRESA

FEDERMANAGER



«LA MIA MISSIONE? PIÙ PRESENTI SUL TERRITORIO E IN AZIENDA»

Stefano Cuzzilla, confermato presidente di Federmanager per i prossimi tre anni, lancia dalle pagine di Economy il suo manifesto con un'idea precisa: è necessario aumentare il peso della rappresentanza, anche in Europa

di Marco Scotti

«NONOSTANTE LA CRISI ECONOMICA DEGLI ULTIMI ANNI E LA FLESSIONE DEL NUMERO DI NOMINE E ASSUNZIONI DIRIGENZIALI, FEDERMANAGER NON SOLO HA BLOCCATO LA FUORIUSCITA DI COLLEGHI, MA L'ANNO SCORSO HA REGISTRATO UN SEGNO "+" ALLA VOCE ISCRITTI». Stefano Cuzzilla, romano, classe 1965, è riuscito a ottenere la rielezione come presidente di Federmanager, un incarico che manterrà per i prossimi tre anni.

Presidente, innanzitutto complimenti...

Grazie, ma ora ci aspetta un triennio pieno di sfide, che affronterò insieme a Eros Andronico come vicepresidente e Marina Cima, che rimarrà in carica come tesoriere.

Ha citato le sfide: quali sono?

Lo scorso anno abbiamo ritrovato il segno positivo. Un dato che ci fa ben sperare per il

futuro. Ovvio che ora l'obiettivo sia crescere ancora di più.

Come pensate di riuscirci?

Abbiamo deciso di perseguire tre strade differenti: rafforzare la rappresentanza, essere più presenti nelle imprese e cambiare la filosofia di management.

Si spieghi meglio

Prima di tutto vogliamo intensificare la nostra presenza sui territori, vogliamo che la nostra rappresentanza sia più efficace e capillare. Si apre una nuova stagione che ci costringe a misurarci con la bilateralità. Non solo: vogliamo modificare il dialogo con le imprese, un percorso che abbiamo già avviato negli anni scorsi e che ha portato alla proposta di un voucher per le aziende che

assumono un innovation manager.

Questa proposta sempre aver raccolto un largo consenso: ci vuole dire meglio di che cosa stiamo parlando?

Abbiamo proposto di introdurre voucher con una tassazione agevolata per quelle imprese che inseriscono in organico innovation manager, ovvero dirigenti capaci di modificare la filosofia aziendale.

È quello di cui abbiamo bisogno per far ripartire le imprese. Per quanto concerne l'aspetto occupazionale, invece, l'obiettivo è puntare sulle competenze manageriali e far comprendere la centralità delle figure di alto profilo, che consentano un autentico rilancio delle imprese e, di conseguenza, dell'intero sistema paese.

E la terza sfida di cui ci parlava per il suo secondo mandato qual è?

Per i manager sta cambiando il ruolo, bisogna cambiare il concetto stesso di leadership, non più capo che ordina, ma un "primus inter pares", capace di un dialogo costante e costruttivo con gli altri dipendenti. Il mercato non cerca più gestori di stabilimento, ma manager in grado di accompagnare l'aziende lungo il cammino della trasformazione digitale. Il dirigente del futuro è in grado di gestire la complessità anche nelle risorse umane. In definitiva, se ci concentriamo sul tema del lavoro dobbiamo anche convincerci che il manager rappresenta la prima figura che spinge

l'innovazione, se vogliamo che le imprese, soprattutto Pmi, si innovino, dobbiamo affidarci a figure che

lo sappiano fare. Ma bisogna lavorare prima di tutto sui manager e sulla loro formazione.

Quale pensa che sia oggi il ruolo dei manager e quali strumenti avete nel vostro "arsenale" per svolgere al meglio la vostra funzione?

Il management è il ponte tra la diffusione ca-

FEDERMANAGER

Stefano Cuzzilla, 53 anni, al timone di Federmanager dal 2015

pillare dell'innovazione e gli effetti positivi che questa può generare in molte direzioni, a partire dall'occupazione che meno sarà minacciata dall'avvento dell'automazione quanto più noi avremo gli strumenti per governarla. Sposando l'idea di un diritto individuale alla formazione, da inserire anche nei nuovi modelli di relazioni industriali, noi stiamo agendo in concreto con un forte focus sullo sviluppo delle competenze manageriali.

Come affrontate la quarta rivoluzione industriale?

I nostri enti Fondirigenti, Fondo Dirigenti PMI, Fondazione IDI e Federmanager Academy stanno intensificando l'offerta formativa in ottica 4.0 proprio perché siamo convinti che il manager abbia per primo la responsabilità di gestire la trasformazione digitale, innestando elementi di innovazione all'interno dell'organizzazione aziendale e tra i collaboratori.

Torniamo al tema della rappresentanza: dal punto di vista pratico come vi immagi-



nate che debba essere svolta questa parte fondamentale del suo mandato?

Saremo più forti al centro, saremo radicati sui territori e presenti in azienda. Perché più saremo vicini ai manager e più potremo perseguire l'obiettivo dello sviluppo associativo. Il nostro scopo rimane sempre lo stesso: vogliamo aumentare la presenza di manager in azienda.

Quali prevede che saranno i prossimi

«IL WELFARE CONTRATTUALE HA ENORMI POTENZIALITÀ. IL NOSTRO OBIETTIVO È ALLARGARE LE TUTELE E LA PERSONALIZZAZIONE.»

“

SERVE ARMONIZZARE IL SISTEMA DI REGOLE EUROPEE. PER QUESTO SAREMO PIÙ PRESENTI A BRUXELLES

passaggi della sua presidenza per quanto concerne i contratti?

Ritengo che sia giunto il momento del rinnovo del contratto nazionale di categoria. Dovrà essere un nuovo CCNL che sappia guardare ben oltre l'orizzonte temporale del "mio" triennio, dovrà saper anticipare i fabbisogni del mercato del lavoro dei prossimi anni.

Obiettivo ambizioso. E sul welfare? Appare sempre più evidente che solo con la complementarità si possa avere un sistema sostenibile per il pubblico e di reale aiuto per il privato cittadino: la sua ricetta.

Il welfare contrattuale ha enormi potenzialità. Uno dei nostri obiettivi sarà sicuramente l'allargamento delle tutele e la personalizzazione delle soluzioni a disposizione dei manager.

In conclusione, una domanda politica: l'esecutivo in carica appare forte di un consenso mai visto prima, che mette in discussione anche i rapporti con l'Europa. Voi come vi ponete a riguardo?

Noi non abbiamo dubbi: dobbiamo porci l'obiettivo di sostenere quei provvedimenti a livello europeo che favoriscano la crescita e semplifichino le normative. L'urgenza è arrivare a un'armonizzazione delle regole commerciali, fiscali e perfino d'impresa. Per raggiungere questi obiettivi rafforzeremo la nostra presenza a Bruxelles.

I MANAGER A LEZIONE DA LAMBORGHINI

I manager chiedono di poter imparare in modo nuovo, non attraverso i soliti corsi e workshop, ma tramite l'esperienza sul campo e la condivisione del sapere. Per questo Federmanager con la sua Academy, ha promosso uno short master ricco di opportunità di crescita che, in soli due anni, ha formato ben 300 manager industriali sulle tematiche più innovative. I 300 manager, le cui

competenze sono state certificate nell'ambito del programma "Be Manager" promosso dalla Federazione dei dirigenti industriali, si sono dati appuntamento il 13 dicembre scorso in Lamborghini, una delle eccellenze italiane ormai nota per aver adottato una produzione tutta 4.0. Nello stabilimento di Sant'Agata Bolognese si è quindi svolta una giornata dedicata alla formazione e al confronto sui temi

dell'automazione, della fabbrica 4.0 e mercato globale. Protagonisti della convention sono stati proprio i manager che, dopo aver concluso con successo il percorso di certificazione, hanno avviato una nuova esperienza lavorativa, cambiando azienda, settore o ricollocandosi dopo un periodo di inattività. Tutte le informazioni utili su: www.federmanageracademy.it