

Relazione del Presidente CIDA, **Silvestre Bertolini**

“La cultura manageriale per il rilancio del Paese”

Roma, 18 novembre 2013

Prima di iniziare, vorrei ringraziare le autorità presenti in sala, che è sempre un onore ospitare. Un ringraziamento particolare va ad Antonio Polito che coordina la giornata; Antonio conosce bene la CIDA e ci accompagna da tempo nei nostri incontri pubblici. La ricerca presentata oggi, con dati nazionali, sarà declinata anche per macroaree e sarà così presentata nel corso di tre eventi che abbiamo già calendarizzato. I dati relativi al Nord Italia saranno presentati il prossimo **12 dicembre a Milano**. Quelli relativi al Centro verranno esposti il **22 gennaio a Firenze** e, infine, i risultati per il Sud Italia saranno proposti in un convegno che sarà organizzato a **Napoli il 12 marzo**.

Come avete potuto ascoltare, dalla ricerca, sono emerse informazioni interessanti che ci devono far riflettere attentamente.

Il concetto più significativo emerso dall'indagine è che il dirigente, costituisce non solo una risorsa all'interno delle aziende ma ha anche la capacità di formulare proposte e progetti per la crescita del Paese.

Sottovalutare la risorsa manageriale significa sottrarre al Paese una importante fonte di sviluppo. Ed è proprio questo il punto da cui voglio partire.

Con la nascita della CIDA, nel luglio 2012, abbiamo inteso dare vita ad un nuovo corso di rappresentanza sindacale. Oggi la Confederazione accoglie al suo interno 10 Federazioni che rappresentano settori pubblici e privati. Ci siamo posti l'obiettivo ambizioso di innovare le vecchie regole di politica sindacale basate sulla concertazione. Quest'ultima, si è ridotta ormai ad un vuoto rituale dove ognuno difende in maniera esasperata i propri interessi, senza sforzarsi di comprendere l'interesse generale.

Per questi motivi, sono convinto sia giunto ormai il tempo di attuare un nuovo modello di rappresentanza, più diretto, più vicino alla gente, alleggerito da burocrazia e “ritualità”.

La CIDA, per la specificità delle categorie che rappresenta, deve far sentire la voce di chi è chiamato ad attuare i provvedimenti, le normative, per tradurli in azioni concrete, all'interno delle aziende e delle amministrazioni. Un Paese che vuole tornare ad essere competitivo deve tenere nel giusto conto il ruolo propositivo del management.

In questo momento tutti i lavoratori, siano essi operai, impiegati o dirigenti, hanno necessità di stabilità e sicurezza.

Sono convinto, infatti, che tutte le categorie del lavoro dipendente debbano unire i loro sforzi in un'azione comune per la riduzione del cuneo fiscale, per una politica industriale seria e coerente e per un lavoro sicuro e dignitoso, soprattutto per i giovani e le donne. Il lavoro, in tutte le sue espressioni e in tutte le sue declinazioni, ha uguale importanza e dignità. Tutti i lavoratori sono utili e necessari e devono remare nella stessa direzione dando il loro contributo per uscire dalla crisi, ciascuno per il proprio ruolo e le proprie responsabilità.

Se è vero che moltissimi operai perdono il posto di lavoro e che tanti giovani sono alla ricerca della prima occupazione, è altresì vero che la qualifica dirigenziale, fino a qualche tempo fa considerata il punto d'arrivo di una carriera, oggi è più che mai a rischio.

La classe politica, da parte sua, non ha strategie e progetti precisi. La recente manovra economica ne è un classico esempio.

Per noi, avere una visione è fondamentale per il successo delle aziende che guidiamo. Il manager definisce una visione chiara per l'implementazione dei progetti di crescita. E questa è una caratteristica senza la quale non potrebbe svolgere il suo ruolo nelle imprese.

E' giunto il momento che la politica utilizzi la progettualità del management.

E' giunto il momento che i rappresentanti delle istituzioni consultino i manager per utilizzare le loro proposte per una crescita decisa e rapida.

L'Italia da paese debole, deve diventare uno dei paesi trainanti dell'economia europea.

Dalla ricerca si evince chiaramente che imprenditori, aspiranti dirigenti e opinione pubblica ritengono che la capacità dei dirigenti di essere utile al Paese è elevata.

Allora perché non affidare a loro un ruolo da protagonisti per il bene del Paese?

Forse perché l'opinione pubblica, al netto delle qualità che pure riconosce ai manager, non ha ancora ben chiaro chi sia effettivamente il manager, e lo associa ad un'idea molto distante da quella che è in realtà.

Alla nostra categoria appartengono tutti coloro che fanno della cultura manageriale la propria missione professionale, pertanto ritengo assolutamente indispensabile che il manager dia il suo contributo al Paese per la razionalizzazione delle risorse, degli investimenti e dei sistemi.

In questo modo si porranno le premesse per nuove condizioni di sviluppo.

Capace di guidare e motivare i suoi collaboratori verso mete ambiziose, il manager può dare un importante contributo per uscire dallo stallo in cui versa l'Italia.

I dirigenti sono preparati ad affrontare e risolvere crisi continue, a gestire tensioni interne alle aziende, a trovare punti di contatto fra l'impresa e i suoi dipendenti.

Le capacità di innovazione e le competenze che il manager matura in azienda possono risultare preziose anche per la migliore gestione della cosa pubblica.

L'indagine ci conferma che l'immagine dei dirigenti è ben delineata da termini come responsabilità, competenza e visione strategica. Valori che hanno sempre contraddistinto la nostra categoria.

I manager hanno mediamente retribuzioni più elevate degli altri lavoratori dipendenti ma è altrettanto vero che abbiamo grandi responsabilità e diamo moltissimo allo Stato: in termini fiscali, e contributivi.

La nostra posizione è chiara: noi vogliamo continuare a dare un apporto fattivo di idee e proposte. Ma per poterci impegnare e supportare la crescita del Paese, occorre un dialogo costruttivo con la politica e le istituzioni.

Il presente del dirigente è critico come quello di tutti gli altri lavoratori ed il suo futuro non appare così roseo come ci si potrebbe immaginare: assenza di tutele e mancanza di certezze sul proprio

futuro lavorativo, ma anche pensionistico, rendono debole quell'élite che dovrebbe invece essere forte per poter svolgere il suo ruolo in maniera efficace.

Il lavoratore che imposta la sua carriera sul percorso dirigenziale, attua scelte difficili sul piano personale, che ne condizionano la vita intera: meno tempo per la famiglia, meno tempo libero, meno tempo per seguire hobby e passioni.

Tutto questo perché si aspetta di poter avere, dopo tanti sacrifici, un giusto riconoscimento, una vecchiaia in cui il tenore di vita non si discosti troppo da quello precedente.

Oggi non è così.

Sul tavolo ci sono tante promesse che costantemente vengono disattese.

A questo punto è necessario fare scelte coraggiose, magari anche impopolari. Occorre mettere in atto una forte rottura rispetto al passato.

La classe politica ha avuto la grave mancanza di governare quasi sempre senza progetti di lungo periodo. Non si può pensare di prendere sempre dalla stessa categoria di cittadini che hanno sempre pagato e che sempre pagheranno le tasse fino all'ultimo centesimo.

Occorre avviare con urgenza una seria lotta all'evasione che, se attuata con rigore, aiuterebbe a ridurre il carico fiscale sui cittadini onesti.

Bisogna anche fare autocritica: i dirigenti sono rimasti per troppo tempo in silenzio, concentrati soltanto sullo sviluppo delle imprese e sul raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ma è giunta l'ora di cambiare prospettiva!

I dirigenti italiani

- Dicono basta alle facili soluzioni demagogiche, che vanno bene per tutti ma che non risolvono mai nulla;
- Dicono basta alle pensioni di invalidità elargite a chi non ne ha diritto;
- Dicono basta ai lavori pubblici dai costi esorbitanti, ai posti assegnati grazie a raccomandazioni e non al merito;
- Dicono basta agli investimenti sbagliati, alle tasse evase, alla corruzione e all'illegalità diffusa.

Se non si cambia marcia, se non si smette di pensare ai propri interessi senza guardare il quadro complessivo, l'Italia è destinata a piombare in un declino davvero inarrestabile.

Noi dirigenti siamo quelli che dovranno guidare la ripresa e siamo convinti, pertanto, che quando il Paese ripartirà bisognerà cercare di gestirlo in modo diverso dal passato.

La Legge di Stabilità, avrebbe dovuto essere un'eccellente occasione per intervenire, con decisione, sui fattori che limitano la competitività dell'economia.

Avrebbe dovuto, inoltre, effettuare alcune indispensabili modifiche al sistema previdenziale, finalizzate ad eliminare gli effetti negativi prodotti dalla riforma Fornero.

Leggendo l'impianto della manovra:

- non si rintracciano misure per la lotta all'evasione fiscale ed alla corruzione;
- non c'è traccia della rigorosa, e tanto attesa, spending review indispensabile per reperire risorse finanziarie necessarie ad un serio rilancio dell'economia;
- non vi è alcuna indicazione sui possibili risparmi derivanti da tagli non lineari alla spesa pubblica. E' necessario intervenire immediatamente ad esempio, sui costi standard della sanità

- Non c'è un riferimento specifico alla semplificazione dei livelli amministrativi dello Stato, come ad esempio l'abolizione delle province.

Inoltre, non è da sottovalutare il fatto che la Legge di stabilità ci allontana sempre più dal pareggio di bilancio.

Sarebbe stata una buona occasione per interventi pensati e progettati nel lungo periodo, per rilanciare l'economia e la competitività, attraverso una visione strategica.

Ma ancora una volta così non è stato!

Davanti a tante incertezze, a nuove imposte, alla scarsa stabilità del lavoro e con un potere di acquisto sempre più debole, le famiglie italiane stanno riducendo drasticamente i loro consumi.

Come restituire fiducia al Paese?

Certamente è difficile, ma non è impossibile. C'è bisogno di un grande cambiamento culturale.

Mentre il Governo e le Istituzioni dovranno aumentare l'occupazione, abbassare il costo del lavoro e dare nuova fiducia ai mercati internazionali, noi dirigenti abbiamo il dovere di riportare in primo piano valori come merito e professionalità.

Se è vero, come emerge dalla ricerca, che il dirigente è un leader carismatico, allora dobbiamo agire.

Per prima cosa, bisognerebbe aumentare la presenza di manager nel frammentato sistema imprenditoriale italiano.

La bassa produttività della nostra economia, infatti, dipende anche dal basso numero di manager presenti nelle nostre imprese.

Attraverso le reti di impresa dobbiamo far ripartire la competitività del tessuto delle nostre Piccole e Medie aziende.

L'altra sfida che ci attende è quella di formare la prossima classe dirigente:

- per il Paese,
- per le nostre aziende,
- per il mercato globale,
- per la società nel suo insieme.

Nel ranking mondiale l'Università italiana si posiziona agli ultimi posti. Lo scollamento fra scuola e mondo del lavoro è ancora troppo profondo. Come possiamo agire?

A nostro avviso è necessario attuare progetti mirati. Scuole e università devono aprirsi ad una maggiore collaborazione con aziende ed istituzioni. Il nostro ruolo sociale si gioca anche su questo piano. Ecco perché su tanti temi abbiamo voluto sentire anche la voce di chi aspira a diventare dirigente.

Ascoltare le loro esigenze, le loro aspettative, i desideri, le spinte che muovono le loro azioni è il primo passo per gettare le basi e tracciare un percorso progressivo verso la dirigenza.

La nostra generazione ha creato dirigenti diversi dalla generazione precedente. E' giusto quindi che noi prefiguriamo quelle basi solide su cui potrà svilupparsi la generazione di manager del futuro.

La CIDA ha il dovere di riuscire a capire quali saranno le persone che rappresenterà domani, quali saranno i loro bisogni, come si prospetterà la loro carriera.

Per questo pensiamo che un patto generazionale sia necessario.

E' per questo che la formazione è indispensabile.

Sosterremo sempre iniziative volte a costruire supporti formativi nel settore del management che abbiano una visione prospettica capace di anticipare le future esigenze del mercato globale.

Riteniamo nostro dovere veicolare presso le giovani generazioni la funzione strategica della cultura d'impresa per la crescita della nuova classe dirigente italiana.

La ricerca presentata oggi è importante per capire il presente e provare ad anticipare le nostre azioni future: per restare sempre attenti alle esigenze dei nostri associati, per poter fornire risposte adeguate ad un Paese e ad una realtà in continuo cambiamento.

E' per questo motivo che abbiamo intenzione di proseguire il confronto, su questi temi, sul territorio, tenendo conto che in ogni area del Paese, il manager si confronta con specificità diverse.

In conclusione, posso dire che la ricerca è servita a chiarire che il dirigente non è una persona lontana dai propri collaboratori. In realtà il manager è oggi un lavoratore che fa parte di un team, e deve raggiungere, insieme agli altri, obiettivi sempre più ambiziosi.

Dalla ricerca emerge anche la necessità di ritagliare per il management un ruolo propositivo all'interno della società.

La CIDA vuole aprirsi e dialogare con tutte le categorie del Paese, ad iniziare da quelle che per competenza ed esperienza le sono più vicine, con l'obiettivo dichiarato di diffondere sempre di più la cultura manageriale.

Con queste convinzioni e con questi progetti abbiamo voltato pagina, fieri della nostra tradizione ma con lo sguardo rivolto ad un domani che richiede capacità di innovazione per essere credibili, autorevoli ed utili al Paese.

Grazie a tutti