

# INDAGINE FEDERMANAGER: -30% DI FATTURATO E TAGLI ALLE RETRIBUZIONI. SERVONO NUOVI MODELLI DI BUSINESS

Date : 25 Maggio 2020

*L'opinione di oltre 10mila manager: si esce dalla crisi Covid-19 con nuovi modelli aziendali e nuove competenze, soprattutto "soft"*

La crisi in corso inciderà significativamente sul mercato dei prossimi 12 mesi, tra calo del fatturato, stretta occupazionale e politiche retributive restrittive. Cambieranno anche i paradigmi di base e i manager stanno adottando "**nuovi modelli di business**" e rinforzando "**le competenze personali**", sia soft che hard. Lo affermano i risultati dell'indagine condotta da Federmanager su un campione di oltre **10 mila manager** dell'industria e dei servizi, realizzata dall'Osservatorio 4.Manager nel mese di aprile 2020: il 15,8% appartenenti alla fascia top management, il 39,8% direttori dipartimentali, il 36,2 middle management e il 7% professional.

«La ripresa del Paese passa attraverso le competenze e i **manager** non si tirano indietro, anzi **sono in prima linea** nella gestione della crisi, pienamente consapevoli dei rischi ma anche delle opportunità che essa sta aprendo. I dati dell'indagine ce lo confermano, dovremo cambiare modelli di business, modelli organizzativi e di produzione per reagire a questa crisi senza precedenti e tornare competitivi». Questo è il commento di **Stefano Cuzzilla, Presidente Federmanager** ai dati emersi dalla ricerca.

Ma quali sono le percezioni e le previsioni che i manager rivelano? Il 14,9% vede a rischio la **continuità aziendale**, ma la maggioranza del campione (79,3%) ha una visione più positiva e ottimistica. Diverse invece le impressioni sulla **diminuzione del fatturato** rispetto al mercato estero o interno. Il 59,6% ipotizza una diminuzione di oltre il 30% del fatturato estero della propria azienda e ancor più pessimistiche le previsioni relative al fatturato italiano: il 75,5% ne prevede una diminuzione. E naturalmente i dati relativi a queste previsioni sono maggiormente rafforzati nei manager che operano nelle aziende del nord Italia. Quanto alle **previsioni sui livelli occupazionali**, il 40% ipotizza un decremento ma quasi la metà del campione (49,5%) non prevede variazioni sensibili sulla forza lavoro.

Sulle **conseguenze personali** che lo scenario post-pandemico potrà far emergere il 61,6% dei manager non ritiene che il proprio impegno professionale risentirà degli effetti della pandemia da coronavirus mentre un manager su 4 suppone di esserne coinvolto con la riduzione della remunerazione o con la sospensione e ferie forzate o anche con la possibilità di licenziamento.

A quali aspetti della propria professionalità i manager dedicheranno più tempo e maggiori energie per uscire dalla situazione di emergenza? Anzitutto alla **ricerca di "nuovi modelli di business"** (45%), a testimonianza di quanto la crisi in corso inciderà significativamente sul mercato, cambiandone i paradigmi di base. Molto importanti anche i riscontri relativi alle altre opportunità: **soluzioni per mettere in sicurezza il business e garantire la fedeltà dei clienti** (42,9%), e rinforzo delle **competenze personali**, sia **"soft"** (41,9%) che **"hard"** (39,4%) per gestire al meglio la crisi e le problematiche che ne deriveranno.

«La "normalità nuova" che dovremo scrivere insieme ha bisogno di un approccio manageriale nell'impresa quanto nella politica», precisa **Stefano Cuzzilla**. «Il capitale umano sarà fondamentale nella sfida in cui tutti siamo impegnati e sarà l'unico valore aggiunto da far valere in termini di competitività per la ripartenza».

Inoltre, l'indagine approfondisce il tema dello **smart working**, con circa l'80% dei manager che utilizza in modo esclusivo o parziale questa modalità di lavoro. «È importante far tesoro di questa sperimentazione di lavoro agile, assicurando una valorizzazione di questo strumento sia a livello normativo sia a livello contrattuale e aziendale. Eravamo in fondo alla classifica europea per diffusione dello smart working – nota Cuzzilla -, ora stiamo risalendo posizioni grazie alle imprese più managerializzate, che dimostrano grande capacità di adattamento e di organizzazione. Dobbiamo seguire questo esempio e capitalizzare l'esperienza di smart working anche dopo la fine del lockdown, perché porta molti vantaggi ai lavoratori, alla società e all'ambiente».

**In questo momento ...**

**Che tipo di problema si è trovato o potrebbe trovarsi ad affrontare dal punto di vista lavorativo (risposte aperte)**

**Nei prossimi 12 mesi, che variazione causerà la diffusione del coronavirus sul fatturato estero?**

**Nei prossimi mesi, a quali aspetti della sua professionalità e del suo lavoro dedicherà tempo ed energie per operare nel nuovo scenario post-pandemico?**

