

# PMI e leadership



# Motivazione ed engagement come driver di crescita, le PMI riconoscono il valore della leadership

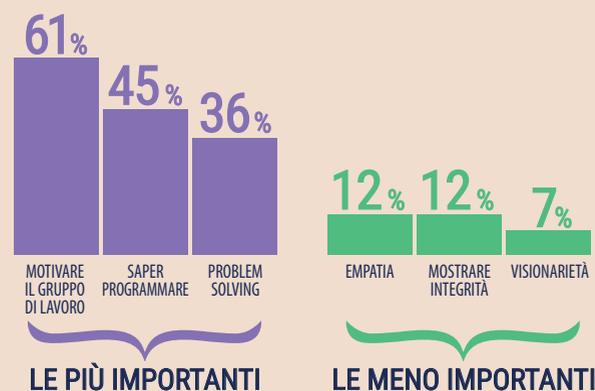
Necessaria alla gestione del team di lavoro per un'azienda su due, favorisce l'employee engagement ed è una skill oggetto di formazione imprenditoriale in un caso su tre.

Le piccole e medie imprese italiane ne sono consapevoli: la **leadership** non è un obiettivo ma uno strumento, una modalità di lavoro che favorisce la produttività, permette di costruire un ambiente positivo e di raggiungere gli obiettivi. L'ultimo

QUASI UNA PMI SU DUE RITIENE CHE LA LEADERSHIP SIA LA BASE DELLA GESTIONE DEI TEAM.



QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DEL "BUON LEADER" SECONDO LE PMI?



Market Watch PMI, realizzato dall'Ufficio Studi di Banca Ifis in collaborazione con Format Research, conferma come quasi una PMI su due sia convinta della centralità di questa skill nella gestione efficace dei gruppi di lavoro.

Fortunatamente la leadership si può imparare e coltivare: quasi un terzo degli imprenditori intervistati ha dichiarato di avere svolto in passato o di aver pianificato di svolgere entro il prossimo anno dei corsi di formazione ad hoc. Un dato che mette in luce la loro capacità di mettersi in gioco per il bene dell'azienda e dei dipendenti. Ma quali sono le caratteristiche più ricercate in un leader? Principalmen-

## QUASI UN TERZO DELLE PMI PREVEDE CORSI DI FORMAZIONE SULLA LEADERSHIP PER GLI IMPRENDITORI.



te la **capacità di motivare il gruppo di lavoro (61%)**, il saper **programmare le attività (45%)** e il **problem solving (36%)**. Le difficoltà incontrate nel team mana-

gement sono invece varie e non emerge un dato preponderante. In cima alle preoccupazioni delle imprese, tuttavia, c'è l'esatto rovescio della medaglia, ossia

la scarsa motivazione dei membri del gruppo, accanto alla relazione con gli elementi difficili del team e alla gestione dei conflitti interni. Per far funzionare i processi occorre dunque che i dipendenti siano motivati. E infatti il cosiddetto **"employee engagement"** è considerato molto importante dal **47%** delle imprese intervistate. Ebbene, anche in questo caso la figura del leader è centrale per sostenere i fattori chiave dell'engagement: l'ascolto delle **esigenze dei collaboratori** (segnalato come prioritario nel **60%** dei casi), **l'organizzazione del lavoro di squadra (53%)** e l'attivazione di un **sistema premiante (46%)**.

Una situazione ben chiara

a **Mauro Trichilo**, HR Director di **Nuncas**, azienda attiva nella produzione di articoli per la pulizia domestica di alta gamma, secondo cui quello che conta «È la capacità di "mettersi una funzione sulle spalle" e saperla guidare». «Il buon leader», spiega il manager, «è quello che "prende l'iniziativa giusta", aggrega le idee e dà una positiva visione di insieme sul futuro». Sul fronte dell'engagement, Nuncas punta molto sui propri valori, la sostenibilità innanzitutto, organizzando workshop finalizzati a consolidare la cultura aziendale dei dipendenti.

Un tema, quello della condivisione dei valori, sentito anche da **Michele Gardella**,

presidente di **Idrotermica Coop**, che vede la struttura organizzativa come un network funzionale di relazioni. «I colleghi sono di fatto compagni di avventura che vanno resi protagonisti per valorizzare le competenze trasversali di ognuno», afferma Gardella, aggiungendo che «Il livello organizzativo, in questo modo, diventa secondario rispetto alla condivisione di un progetto di lavoro. Anzi, in qualche modo l'organizzazione diventa di fatto orizzontale o, comunque, non verticistica».

E puntando sulla trasversalità delle competenze, sulla comunicazione orizzontale e sulla formazione, la cooperativa romagnola mira a

far crescere i propri leader e ad attrarne di nuovi.

«I valori della leadership di Idrotermica affondano le radici nel cooperativismo che storicamente pervade l'Emilia Romagna» continua Gardella «ma allo stesso tempo si adattano ai tempi e diventano principalmente modalità di fare impresa. Il successo di questo modo di approcciare l'organizzazione e le relazioni interne deve far capire alle cooperative che c'è un **"valore"** da salvaguardare.»

«La **formazione** consente anche di dare un segnale positivo sulle possibilità di crescita interne all'azienda, incrementando in questo modo il coinvolgimento e l'impegno non solo di chi

## LE PMI SONO MOLTO ATTENTE ANCHE ALL' EMPLOYEE ENGAGEMENT.

Il 47% delle imprese ritiene importante l' "engagement aziendale" per ottimizzare il lavoro dei team



cresce, ma di tutto il team» spiega **Mauro Trichilo, HR Director di Nuncas.**

È probabilmente anche per questo che, a fronte della necessità di reperire nuove competenze, il **78% delle PMI** intervistate dichiara di preferire la **formazione delle risorse interne** alla ricerca di nuove risorse sul mercato esterno.

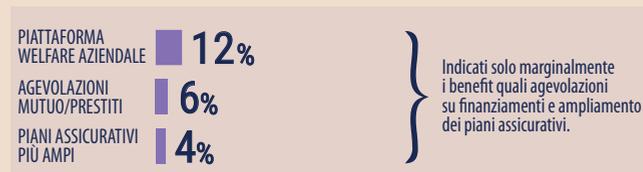
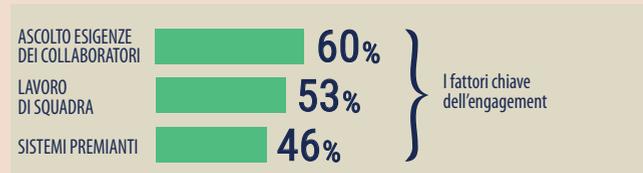
In definitiva, la leadership

appare una caratteristica imprescindibile per un'organizzazione efficace del lavoro.

Sapere coinvolgere, ascoltare e guidare le persone sono capacità che meritano di essere valorizzate e sviluppate. Soprattutto perché la leadership non è solo un talento, può essere allenata. Ma questo le PMI già lo sanno.



**ASCOLTO, LAVORO DI SQUADRA E SISTEMA PREMIANTE: LE PRIME TRE LEVE PER INGAGGIARE I PROPRI COLLABORATORI.**





Market Watch PMI:  
diamo voce  
alle Piccole e Medie  
Imprese d'Italia

FOCUS DI OTTOBRE 2021

Un progetto editoriale di  
**Il Sole 24 ORE**  
per Banca Ifis

Realizzazione  
**Primopiano**

Progetto grafico,  
impaginazione e infografica:  
**Brainclub**

Il Sole  
**24 ORE**



seguici sui social

