

PERIODICO SULLE TENDENZE
DELL'ECONOMIA LOMBARDA

ANNO II - N° 4 - NOVEMBRE 2022



LOMBARDIA ECONOMY

I NUOVI TALENTI
DA FORMARE

NUOVA IMPRESA
E TRANSIZIONE
DIGITALE

LA SFIDA
DELLE STARTUP

TRASFORMAZIONE

NUOVA IMPRESA, NUOVO LAVORO

NUOVI PROTAGONISTI

ANNO I - N° 1 - NOVEMBRE 2022

TRASFORMAZIONE

INNOVAZIONE

SOSTENIBILITÀ

 **ITALIA
ECONOMY**
I DOSSIER



GOVERNARE LE TRANSIZIONI IL MODELLO MILLER GROUP

Paul Renda è fondatore e CEO di Miller Group, azienda che opera attraverso le sue business unit nel campo della consulenza strategica, professionale, organizzativa e dell'innovazione

Come nasce la storia di Miller e su cosa si fonda il modello di business?

L'idea di Miller nasce durante gli anni trascorsi all'estero dove avevo visto l'esistenza di realtà integrate capaci di supportare in modo olistico e tra-

sversale l'evoluzione aziendale. Così, circa 15 anni fa, abbiamo deciso di strutturare in Italia questo modello: su questa logica abbiamo iniziato da un lato a **supportare le aziende nel recupero di redditività attraverso il miglioramento dei processi**

e la digitalizzazione e, dall'altro, a supportare la crescita. In questi anni il modello si è molto evoluto e oggi supportiamo ormai circa 2.500 aziende di diverse dimensioni, dalle grandi multinazionali americane alle piccole e medie imprese del territorio. Posso dire di avere un osservatorio veramente privilegiato sul mondo delle imprese e sull'evoluzione dei modelli di business.



Paul Renda

Qual è l'impatto della crisi energetica e quali sono le misure adottate dalle imprese per superarla?

Non è così facile interpretare il momento storico: vedo grande difficoltà da parte di manager e imprenditori a comprendere come mettere in fila tutta una serie di variabili – e il tema dell'energia è una di queste – che risultano assai complesse e difficilmente decifrabili. Questa complessità si traduce nella **difficoltà di fare programmazione e tracciare linee strategiche di medio-lungo periodo**.

Lato imprese, alla base delle linee strategiche rimane la volontà di procedere con le due transizioni, quella



digitale e quella ecologica, che rimangono pilastri fondamentali dell'azione di tutte le imprese. È chiaro, tuttavia, che tali azioni sono ora inquadrare all'interno di un contesto politico ed economico molto complesso che sta suggerendo estrema cautela e un ripensamento dei modelli di business in un'ottica incentrata sul **minor consumo di risorse** (specialmente quelle energetiche) e la **massimizzazione della circolarità e dell'upcycling**.

Quali interventi sono necessari per stimolare i giovani a intraprendere lo studio di materie STEM?

Semplice, basterebbe spiegare in modo chiaro e diretto quanto guadagneranno nel mondo del lavoro facendo certi tipi di percorsi di studi. In Lombardia ci sono delle figure correlate alle nuove tecnologie che dopo soli due/tre anni di lavoro possono arrivare a percepire €5.000 netti al mese. Si tratta di figure molto richieste e che offrono orizzonti di carriera importanti.

I giovani dovrebbero essere indirizzati laddove possono **massimizzare le loro competenze**. Questa azione di orientamento diventa fondamentale al fine di poter costruire una politica economico-strategica non solo a livello locale, ma soprattutto a livello nazionale. È perciò fondamentale che le materie STEM vengano incentivate grazie a quelle facoltà universitarie che vanno in questa direzione: sono molte le cose che si possono fare, si pensi ad esempio alle università private e alla possibilità di creare un credito di imposta sulla formazione che potrebbe essere scaricato nei primi cinque anni di lavoro.

La sostenibilità ambientale, economica e sociale: come viene affrontata all'interno della vostra azienda?

La tecnologia non va naturalmente nella direzione di includere le persone. Fortunatamente, la direzione verso la quale sta andando l'Italia in questo momento è quella di rimet-

tere **l'uomo al centro di un mondo che cambia a livello tecnologico**. La formazione 4.0 sulle tematiche della sostenibilità è un tema che va sempre più di pari passo con l'innovazione e la tecnologia: non è così facile andare a trovare degli incentivi che permettano di formare il personale per ogni azienda, di conseguenza l'auspicio è che il tema della formazione delle competenze vada incontro ad un mondo in continuo cambiamento. La formazione deve diventare parte integrante del sistema per poter gestire processi in prima persona in modo tale da non subire il cambiamento.

Per approfondimenti:



Miller Group - Consulenza strategica, professionale, organizzativa e dell'innovazione