



Ecosistema Together

Promosso da Fondirigenti e realizzato da Federmanager Academy con la collaborazione di Digital Magics, Ecosistema Together è un percorso che ha creato un'occasione di contaminazione positiva tra un gruppo di imprese (quasi tutte aderenti a Fondirigenti) e 30 start up selezionate.

La particolarità del progetto è stata quella di far lavorare assieme dirigenti e startupper, ma anche dirigenti inoccupati: questi ultimi infatti possono essere preziosi portando esperienza ai giovani, che in genere hanno ottime idee ma non conoscono strumenti come il cash flow o il project management. I partecipanti, nonostante le diversità di esperienze o età, hanno creato un nuovo "ecosistema" realizzando, con sessioni di lavoro anche successive all'aula, progetti di start up.

Un'occasione di lavoro insieme tra 26 imprese, 37 dirigenti in servizio e 28 inoccupati, e le 30 start up selezionate da Digital Magics (con 51 start upper). Il percorso ha toccato 5 città (Roma, Milano, Napoli, Reggio Emilia, Catania, e di nuovo Roma per la chiusura), con l'obiettivo di creare un ecosistema virtuoso in cui sviluppare l'innovazione: per dirla con una metafora, con Ecosistema Together si sono messi in contatto i germogli verdi delle start up col tronco solido di aziende strutturate, e si sono coinvolti i giardinieri esperti costituiti dai dirigenti in ricollocazione.

L'innovazione portata dalle start up, la solidità delle aziende strutturate e l'esperienza di manager che desiderano ricollocarsi anche come possibili partner a supporto delle start up, è la combinazione giusta per la nascita di una cultura condivisa fra l'industria e l'ecosistema delle giovani imprese. L'apertura di questo dialogo porta a competenze interdisciplinari, capacità innovative e strumenti manageriali, tra soggetti differenti per rispondere alla domanda d'innovazione.

Questi in sintesi i principali elementi di interesse e replicabilità del progetto:

1. Metodologie utilizzate. Il lavoro è stato svolto ricorrendo a metodologie non conosciute o ancora poco utilizzate dai manager coinvolti nel progetto. L'aver lavorato con metodologie che andassero oltre il brain storming, o il ricorso a una metodologia che pochi fra i dirigenti e quasi nessuno fra gli startupper conoscevano, come il Business Model Canvas, è stato molto apprezzato.
2. Conoscenza del mondo delle start up. Un altro elemento che è emerso in modo diffuso consiste nella consapevolezza di una scarsa conoscenza da parte dei manager delle dinamiche reali delle start up e delle loro potenzialità. In particolare, si è potuti andare a fondo su quella che era stata assunta come metafora e punto di partenza: se in un'economia sempre più knowledge based sono i germogli verdi come le start up che creano nuovo valore, altrettanto necessario è il fatto di innestare quei germogli su strutture arboree robuste, in modo da produrre ricchezza per l'azienda e per il sistema economico.

3. Conoscenza dell'ecosistema in cui far crescere l'innovazione. Un terzo ambito in cui si è sviluppato un lavoro è stato quello della consapevolezza delle dimensioni e della pluralità di soggetti necessari per arrivare a business ideas portatrici di valore rilevante: si tratta di capire a fondo come debba essere non una singola entità ma un sistema, anzi un "ecosistema", ad essere innovativo, e dunque come sia necessario coinvolgere anche attori che hanno un accesso diretto alla ricerca, universitaria o meno.
4. Nuove filosofie organizzative. Un altro versante su cui la cultura d'impresa è in movimento è quello delle filosofie organizzative, che puntano su paradigmi più flessibili e adattivi, come la flat organization e l'Agile, rispetto a canoni iperstrutturati che hanno connotato il panorama industriale per decenni.

