



Tullio Quagliotti
Esperto Fiscalista di Acquanet

tullio@studioquagliotti.com

Cultura Aziendale come fattore determinante per la crescita dell'impresa

La cultura aziendale è come il DNA di un'azienda: una miscela di valori, credenze e comportamenti che la rendono unica e la distinguono dai suoi concorrenti

Tanto nelle attività di produzione di beni quanto in quelle di prestazioni di servizi, l'azienda impiega beni materiali, fisici e finanziari - che possono essere quantificati o misurati - e beni immateriali (gli *intangibles*) che, invece, non possono essere toccati o misurati in modo diretto.

Giusto per esemplificare, i beni materiali e finanziari includono:

- Attività fisiche: immobili, attrezzature, impianti e materie prime; sono la struttura fisica sulla quale l'azienda costruisce la sua operatività.
- Attività finanziarie: denaro, crediti, titoli, ed altri asset finanziari costituenti anch'essi una parte tangibile del patrimonio aziendale.

Viceversa, gli *intangibles* sono privi di consistenza fisica ma consentono all'azienda di creare valore, di differenziarsi dai concorrenti e di competere sul mercato; essi comprendono:

- Capitale intellettuale: brevetti, marchi, copyright e know-how - elementi cruciali giacché guidano l'innovazione e la competitività.
- Capitale umano: competenze, conoscenze ed esperienze dei dipendenti e collaboratori, che sono praticamente il cuore dell'azienda.
- Capitale relazionale: rapporti con clienti, fornitori, partner e collaboratori, che costituiscono la base su cui si costruiscono fiducia e cooperazione,

Oggi gli *intangibles* sono sempre più importanti per le aziende. In un mondo sempre più competitivo, è necessario avere risorse immateriali forti per creare valore e avere successo. Sviluppare e condividere la cultura aziendale significa puntare sull'accrescimento e

sulla diffusione di queste attività. E non mi riferisco in via esclusiva ad aziende medio/grandi, strutturate, con chissà quali budget a disposizione per agevolare il consolidamento di questo "patrimonio", anzi: proprio nel settore artigiano in particolare e nelle PMI in generale la **cultura aziendale** può essere determinante per la crescita dell'impresa. Questo perché le imprese artigiane si basano spesso su relazioni personali e di fiducia reciproca tra i dipendenti e, in maniera diretta, tra i dipendenti ed i clienti, i quali frequentemente identificano l'azienda stessa nel dipendente con cui interagiscono. È innegabile quindi che favorire e diffondere una forte cultura aziendale aiuta a creare un ambiente di lavoro collaborativo e positivo, concorrendo significativamente al successo dell'impresa.

Ma in che modo la cultura aziendale contribuisce alla crescita dell'impresa?

1. **Migliora la produttività e l'efficienza:** una cultura aziendale positiva e inclusiva può creare un ambien-

Oggi gli intangibles sono sempre più importanti per le aziende. In un mondo sempre più competitivo, è necessario avere risorse immateriali forti per creare valore e avere successo

te di lavoro in cui i dipendenti si sentono motivati e apprezzati, e questo può portare a un aumento della produttività e dell'efficienza in quanto sono più propensi a impegnarsi e a dare il massimo.

2. **Aumenta la fidelizzazione dei clienti**, che sono tendenzialmente più propensi a fare affari con aziende che hanno una reputazione positiva, e potrà favorire di conseguenza l'aumento delle vendite.
3. **Aiuta l'impresa a distinguersi dalla concorrenza**, a soddisfare le esigenze dei clienti e a raggiungere i propri obiettivi più facilmente.
4. **Aiuta ad attirare e trattenere i migliori talenti** che sono fondamentali per la crescita dell'impresa costituendo, di conseguenza, un importante vantaggio competitivo

Non a caso *Peter Drucker* - l'economista austriaco naturalizzato statunitense scomparso nel 2005 a 96 anni, ancora oggi fonte d'ispirazione per molti manager - definiva così la **cultura aziendale**:

"... ciò che le persone fanno quando il capo non guarda"

Quindi, per capire se ed in quale misura sia necessario coltivare la cultura aziendale nella nostra azienda, credo che dovremo proprio partire dall'aver contezza proprio di questo e porci la domanda: cosa fanno i miei dipendenti quando non io non ci sono? Si occupano dell'azienda allo stesso modo e con la stessa attenzione rispetto a quando sono assente, anzi, con ancora più senso di responsabilità?

E cosa si può fare, in concreto, per migliorare la cultura aziendale?

- **Definire i valori aziendali.** Sono le convinzioni fondamentali che guidano l'azienda: è importante de-

finirli chiaramente e condividerli con tutti i dipendenti.

- **Costruire un ambiente di lavoro positivo** nel quale i dipendenti si sentono apprezzati, rispettati e incoraggiati a dare il massimo: clima aziendale collaborativo in cui i dipendenti si sentano a loro agio e possano esprimere le proprie opinioni.
- **Fornire opportunità di sviluppo e crescita:** i dipendenti saranno più propensi a sentirsi soddisfatti del proprio lavoro se ricevono formazione e intravedono prospettive di sviluppo professionale.
- **Riconoscere i risultati.** Adottare sistemi di premialità legati alla produzione, alle soluzioni dei problemi ed ai consigli ricevuti: ciò farà sentire i dipendenti apprezzati e più propensi a rimanere in azienda.

La cultura aziendale è il nucleo vitale di un'organizzazione e la sua influenza si estende ben oltre i confini dell'agire quotidiano e **richiede quindi impegno costante ed autenticità**; come leader che ambisca a migliorare la produttività, alla soddisfazione dei dipendenti, all'innovazione, alla fidelizzazione dei clienti ed alla sostenibilità a lungo termine del suo business, ogni imprenditore è vincolato ad alimentarla con grande cura ed attenzione. ■

La cultura aziendale è il nucleo vitale di un'organizzazione e la sua influenza si estende ben oltre i confini dell'agire quotidiano

ph da Freepik

