



Analisi e modellizzazione sulla managerializzazione nei CDA delle imprese della provincia di Piacenza, attraverso l'inserimento di giovani manager

I PARTNER DELL'INIZIATIVA

- DAVIDE MONDAINI DI MONDAINI PARTNERS
- CONFIDUSTRIA PIACENZA
- FEDERMANAGER PIACENZA

GLI OBIETTIVI, I TARGET E LE ATTIVITA' SVOLTE

- Identificare un paniere significativo di aziende, prevalentemente PMI, del territorio di Piacenza per costruire uno Stato dell'Arte AS IS sulla "managerializzazione" dei CDA tramite l'inserimento di giovani manager.
- Analizzare i comportamenti dei CDA delle suddette aziende, buone e "cattive" practice per individuare esempi virtuosi di "managerializzazione" dei CDA tramite l'inserimento di giovani manager.
- Realizzati 2 Focus Group con le aziende del paniere individuato per trovare un confronto concreto al fine di aumentare l'interesse ad esplorare un percorso di "managerializzazione", aprendo alle fasce più giovani e alle opportune "competenze", individuate con il confronto nei focus group.

Target - numero e tipologia di imprese e dirigenti

28 Aziende campionate per l'indagine.

21 Aziende partecipanti all'indagine appartenenti ai seguenti settori: 7 Agroalimentare, 4 chimica, 1 Costruzioni, 10 meccanica, 3 terziario e 3 altro.

Delle 21 aziende partecipanti all'indagine 13 sono aderenti a Fondirigenti.

Le macro attività svolte

- Identificazione di un paniere significativo di aziende (circa 180) del territorio di Piacenza sulle quali fare una ricognizione e descrizione dello Stato dell'Arte AS IS sulla "managerializzazione" dei CDA tramite l'inserimento di giovani manager nei CDA.
- Estrazione di 28 aziende dal paniere che sono state analizzate e sottoposte all'indagine.
- Somministrazione di un questionario con un preciso schema di domande chiuse a risposta multipla, finalizzato ad analizzare e valutare i sistemi di Governance aziendali, focalizzandosi sulle competenze tipicamente caratterizzanti i giovani manager e relative a 4 principali aspetti della governance aziendale: i) Amministrare la società e gestire i rapporti con i soci interni ed esterni; ii) Chiarire i ruoli apicali e le deleghe per organizzare adeguati assetti; iii) Gestire adeguatamente i rischi di business, operativi e finanziari; iv) Comunicare efficacemente con tutti gli stakeholder interni ed esterni.
- Realizzazione di 2 focus group in cui sono state coinvolte le 21 aziende partecipanti all'indagine dove sono stati analizzate a livello aggregato le road-map delle aziende pilota, gli elementi di successo e le aree critiche esperite, traendo dal bagaglio esperienziale dei manager coinvolti anche i profili di competenza da approfondire o sviluppare nel percorso di transizione.
- Attivate azioni di diffusione al fine di valorizzare le attività messe in campo: comunicati stampa, campagne social, articolo su quotidiano locale per la diffusione di risultati e realizzazione di un evento finale.

Durata complessiva del progetto

DA FEBBRAIO 2023 A MARZO 2024



I RISULTATI

Risultati della survey:

- 33% delle aziende Modello di Governance 2.0;
- 62% delle aziende Modello di Governance 3.0;
- 5% delle aziende Modello di Governance 4.0.

CONTRIBUTO DEI GIOVANI (Temi principali):

- impostazione di un sistema di management strutturato, che includa: chiarezza nei ruoli, assegnazione obiettivi, valutazione e sistema premiante
- introduzione modello dei processi chiave a fianco all'organigramma
- formalizzazione di un sistema di comunicazione interno ed esterno e valorizzazione dei risultati
- valutare manager esterni o interni per un ruolo all'interno del team di Direzione generale (e non come Direttori generali) e lasciare l'AD alla proprietà
- piani e strategie maggiormente strutturati.
- processo strategico come perno della governance
- sistema di marketing attento al risk management ed ai temi ESG

LE 6 COMPETENZE CHIAVE PER UN CONTRIBUTO ALLA GOVERNANCE:

- impostazione di un sistema di execution strutturato, che includa: chiarezza nei ruoli, assegnazione obiettivi, valutazione e sistema premiante
- introduzione modello dei processi chiave a fianco all'organigramma
- formalizzazione di un sistema di comunicazione interno ed esterno e valorizzazione dei risultati
- valutare manager esterni o interni per il ruolo di Direzione generale (e non di Direttore generale) e lasciare l'AD alla proprietà
- piani e strategie maggiormente strutturati. processo strategico come perno della governance
- sistema di marketing attento al risk management ed ai temi ESG

Le imprese potrebbero registrare passi in avanti nei loro modelli di governance aziendale, nel momento nel quale, all'interno di un percorso strutturato di potenziamento, potessero utilizzare nuove competenze (anche dei giovani) e nuovi strumenti chiave.

LE RISORSE ON-LINE

Prodotti on-line disponibili a valle delle attività progettuali realizzate:

[Report finale](#)