



Manager Plus Project

Creare le basi per il futuro partendo dalle persone

In collaborazione con



COLLÈGE
DES
INGÉNIEURS
PARIS • MÜNCHEN • TORINO



*Talento &
Innovazione*

*A supporto delle
aziende medie*

PMI

Tre incontri per gli associati di Federmanager

3 seminari con testimonianze di esperti provenienti dall'Ecosistema di eccellenza CDI



FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
Manager Plus

1

Valorizzare le Persone

Creare un ambiente che faccia crescere il talento e permetta di trattenerlo e valorizzarlo

2

Focalizzare le Risorse Finanziarie

Utilizzare la finanza come uno strumento per supportare la crescita delle competenze e dell'azienda

3

Innovare per Crescere

Come affrontare in modo concreto l'innovazione per creare un vantaggio competitivo sostenibile

Tre incontri per gli associati di Federmanager

3 seminari con testimonianze di esperti provenienti dall'Ecosistema di eccellenza CDI



1

Valorizzare le Persone

Creare un ambiente che faccia crescere il talento e permetta di trattenerlo e valorizzarlo

2

Focalizzare le Risorse Finanziarie

Utilizzare la finanza come uno strumento per supportare la crescita delle competenze e dell'azienda

3

Innovare per Crescere

Come affrontare in modo concreto l'innovazione per creare un vantaggio competitivo sostenibile

Il Collège des Ingénieurs

1985



CDI nasce nel 1986 in Francia in collaborazione con le **Grandes Écoles** come una business school, per permettere a giovani di talento laureati in materie STEM di intraprendere una carriera in Management

1995



Nel 1995 CDI apre una seconda sede in Germania, col supporto dello stato **Baden Württemberg**, spostandosi poi a Monaco di Baviera.

2009



Nel 2009 CDI apre la sua terza sede, a Torino, col supporto di **Fondazione Agnelli**, **Fondazione Edoardo Garrone** e **Fondazione Pirelli**.



I pilastri del CDI

TALENTI

Ogni anno, CDI seleziona 40 giovani di talento laureati in materie STEM per il nostro MBA program

E' un programma di eccellenza di 10 mesi, interamente finanziato da aziende partner

Per 15 settimane, gli MBA Fellow seguono seminari per sviluppare conoscenze di management e innovazione

Per 26 settimane lavorano nelle aziende Partner, seguendo progetti prevalentemente in ambito di Strategia e Innovazione

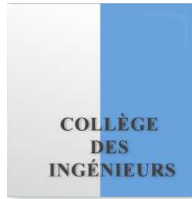
INNOVAZIONE

Nel 2016, CDI ha creato un consorzio di grandi multinazionali per favorire l'innovazione collaborativa.

CDI offre servizi in tre aree principali:

- ◆ **Innovazione Interna**
Supportiamo le attività innovative all'interno dell'azienda
- ◆ **Innovazione tra aziende**
Troviamo temi di comune interesse tra le nostre aziende partner
- ◆ **Innovazione con startup**
Individuiamo startup e nuove tecnologie che rispondono ai bisogni di innovazione dei partner

L'ecosistema CDI



CDI MBA Program

MBA Internazionale con seminari a Torino, Parigi, Monaco e CERN, con 26 settimane di lavoro in azienda su progetti a carattere strategico e/o innovativo



CDILabs

Consorzio di Innovazione Collaborativa, che offre alle maggiori multinazionali italiane accesso ai maggiori attori innovativi di livello mondiale



INNOVATION FOR CHANGE

Programma di 5 mesi in collaborazione con CERN e Politecnico di Torino, dove vengono portate soluzioni innovative a sfide globali

Selezione di Aziende Partner



I nostri programmi per le PMI

Attraverso i nostri **talenti**, la nostra **esperienza** e il nostro **network**, mettiamo a disposizione delle aziende medie italiane le risorse necessarie a slanciarsi verso il futuro, affiancandole in progetti di:

TRASFORMAZIONE

Aziende che vogliono intraprendere cambiamenti strutturali (e.g. turnaround operativo, strutturazione programmi, ecc...)

- 1x MBA Fellow
- 1x Project Manager CDI part-time
- Esperti di settore part-time

fino a 8 mesi

OPERATIVITÀ

Aziende che ricercano talento per svolgere progetti complessi

- 1x MBA Fellow
- Eventuale mentorship da Esperti di settore

fino a 26 settimane su 8 mesi

INNOVAZIONE

Aziende che vogliono svolgere progetti di innovazione collaborativa

- Team di CDILabs
- Eventualmente 0.5x MBA Fellow

fino a 6 mesi

PER CHI

RISORSE

DURATA

Valorizzare le Persone

Agenda:

- Talenti
- Competenze
- Nuovi Modi di Lavorare e Benessere sul lavoro
- Q&A

Moderatore



Silvia Petocchi

CEO
CDI Italia

Testimonianza



Barbara Spangaro

Responsabile Talent Acquisition
and Development,
Engagement and Wellbeing
Terna SpA

Talent

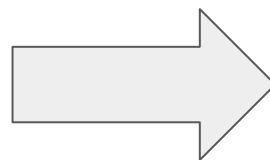


Il talento sarà un fattore di competizione tra le aziende

CENTRALITA' RUOLO

Chiaro sentiero di crescita all'ingresso in azienda

- Le persone entravano in azienda con un sentiero di crescita chiaro
- Progressione di carriera verticale
- Analisi del mercato del lavoro esclusivamente esterna



Sistema non sostenibile

CENTRALITA' COMPETENZE

Il sentiero di crescita non è definito chiaramente

- Maggiori possibilità di cambiamento
- Ricerca di persone con maggiore flessibilità
- Progressione di carriera anche orizzontale (e.g. settori diversi)
- Ricerche e analisi sia interna che esterna

TEMI FONDAMENTALI

GESTIONE DEL TALENTO

- Attitudini > Esperienza
- Creazione percorsi realizzabili
- Analisi del mercato del lavoro interno

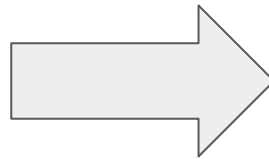
TRATTENERE IL TALENTO

- Benessere fisico, psicologico e finanziario
- Processi aziendali chiari
- Rapporto con capi e stile di leadership

TRATTENERE I TALENTI

70% dei lavoratori sono GenY e Millennials

- 50% di questi si aspetta una remunerazione equa all'impegno
- 49% cerca un ambiente che possa supportare il benessere fisico, psicologico e finanziario
- 36% si aspetta che gli obiettivi della società siano allineati con i propri valori personali



LAVORARE SU

PROCESSI

Creare processi chiari ed equi che possano estrarre il meglio dal proprio personale. Tenere conto della persona quando si va a misurare la performance

PERSONA

Affrontare il tema della performance partendo da coinvolgimento, ingaggio, sostenibilità (inclusa personale) e inclusività. Le persone si sentono realizzate e sono in grado di dare il meglio di sé solo se hanno uno scopo che condividono

LEADERSHIP

Stile di leadership che supporti il benessere. Creazione di un ambiente sfidante, con capi che li sappiano gestire, ma con autonomia e fiducia reciproca. E' fondamentale evitare il micromanagement

Comptes

COLLÈGE
DES
INGÉNIEURS

FEDERMANAGER
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
Manager Plus



Le aziende faticano a reclutare alcune competenze

TEMATICHE

TRASMISSIONE COMPETENZE TECNICHE

Permettere la trasmissione del know-how aziendale tra le diverse generazioni.

Va valorizzato maggiormente, in quanto le competenze per molti mestieri tecnici sono in declino

Le aziende creano sempre più Academy per insegnare queste competenze

AGGIORNARE COMPETENZE

Necessario per tenere il proprio personale allineato a quelle che sono le competenze in continua evoluzione del mercato

Forte impatto delle nuove tecnologie, con l'utilizzo di realtà virtuale e aumentata per l'addestramento delle competenze tecniche. Queste tecniche sono sempre più usate in campo industriale

COSA FARE?

- Rendere competenze centrali, così da identificarsi prima col mestiere, anziché che col proprio livello
- Restituire feedback sulla crescita ottenuta con competenze maturate sul lavoro
- Comunicare competenze specifiche anche agli altri stakeholder (e.g. scuole) per permetterne la valorizzazione e trasmissione

Moodi di di

COLLÈGE
DES
INGÉNIEURS

 **FEDERMANAGER**
BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
Manager Plus



La prestazione professionale non dipende dal luogo in cui è eseguita

APPROCCIO

- **Blended work**
 - E' importante non tornare indietro dopo quello che abbiamo imparato grazie al periodo di emergenza COVID
 - Bisogna gestire le persone in maniera flessibile è intelligente, con un mix di incontri di persona e in remoto
- **Programmazione logica**
 - Coordinare le giornate in ufficio con i colleghi, per evitare di fare tutte le riunioni in remoto e i lavori individuali in ufficio
 - Mettere a disposizione spazi di co-working per facilitare i pendolari ed evitare lunghi tempi di viaggio inutili
- **Fiducia reciproca**
 - Il datore di lavoro non deve imporre eccessive restrizioni ai propri dipendenti, bisogna creare una fiducia reciproca
 - Non è necessario la persona sia disponibile per tutto l'orario lavorativo, bisogna sfruttare la flessibilità dello smart working

Focalizzare le Risorse Finanziarie

Data: 25 novembre 2021

Durata: 1h30

Errori di gestione:

- cassa e profitto
- costi irrecuperabili
- motivare le persone

Valore nel lungo periodo:

- punti di forza dell'azienda
- richieste del mercato
- vantaggi competitivi

Moderatore



Davide Buccheri
Program Manager
CDI Italia

Testimonianza



Maurizio Prete
Esperto di
Turnaround



Contattateci!



CDI Italia Srl

Via Giacosa, 38
10125 - Torino



Davide Buccheri
Program Manager

davide.buccheri@it.cdi.eu
+39 370 3154533