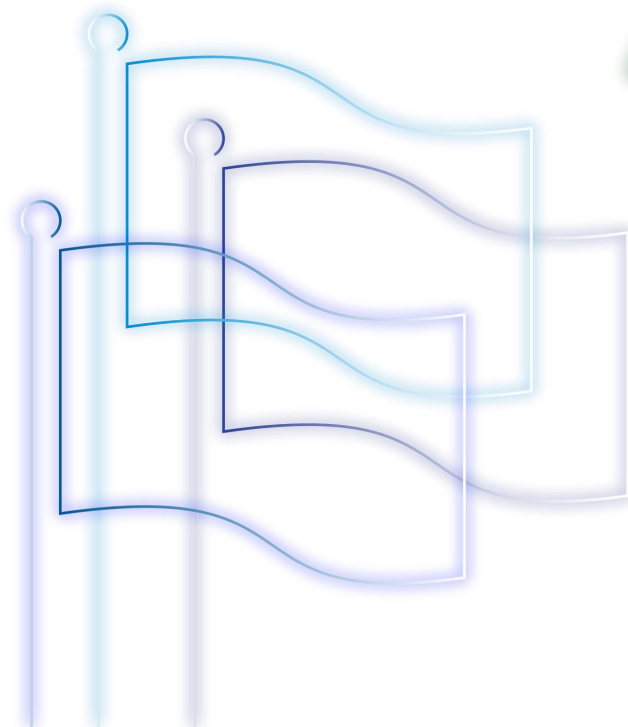


FUTURO PRESENTE



fondirigenti

Presentazione Iniziative strategiche 2024-2025



Cluster Environmental

- **Stefano Miotto**, SIAV
- **Gianni Carchiolo**, Sviluppo Manageriale
- **Alessandra Ceccarelli**, Manager Solutions
- **Daria Dolfini**, Fondazione Aldini Valeriani



MANAGEMENT DELLE NUOVE FILIERE SPACE & HYDROGEN IN VENETO

Obiettivi:

Analizzare e sviluppare modelli di management per le nuove filiere regionali legate alla Space Economy e all'Idrogeno, valutandone impatti industriali, opportunità di innovazione, politiche di supporto e strategie di sviluppo territoriale.

Risultati:

mappatura filiere, best practice aziendali, esperienze manageriali



Dickens Management per l'Abruzzo

Il modello che trasforma dati e partecipazione in sviluppo manageriale strategico

Obiettivi:

- Costruire un modello manageriale strategico e replicabile per accompagnare la trasformazione delle imprese in linea con la S3 Abruzzo;
- Integrare analisi, ascolto e confronto qualificato per generare conoscenza utile e orientata all'azione;
- Attivare una partecipazione strutturata tra imprese, manager e mondo della conoscenza per validare scelte e priorità.

Risultati:

- Un modello condiviso, costruito sui 4 pilastri chiave: innovazione, digitalizzazione, crescita delle imprese e capitale umano;
- Un metodo ibrido e partecipativo che genera confronto e soluzioni;
- Indicazioni operative e strumenti operativi per istituzioni, manager e imprese.



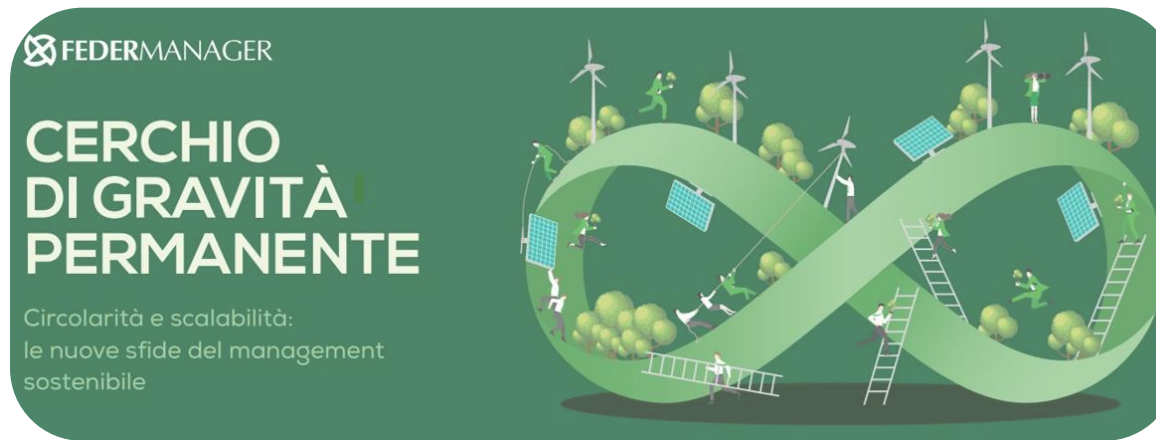
CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER

Sviluppo Manageriale





Obiettivi:

- Valorizzare le opportunità di scalabilità e circolarità
- Promuovere la scalabilità come motore della circolarità
- Creare modelli replicabili e applicabili, a partire dalle PMI
- Superare la fase sperimentale dell'economia circolare
- Sviluppare competenze manageriali per un cambiamento duraturo

Risultati:

1. **Consapevolezza strategica:** circolarità e scalabilità diventano leve reali solo se riconosciute come necessità strategica
2. **Competenza sistemica:** asset strutturale dell'intera organizzazione che integra competenze tecniche, manageriali e soft skill
3. **Scalabilità operativa:** replicabile, misurabile e governabile nel tempo



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER



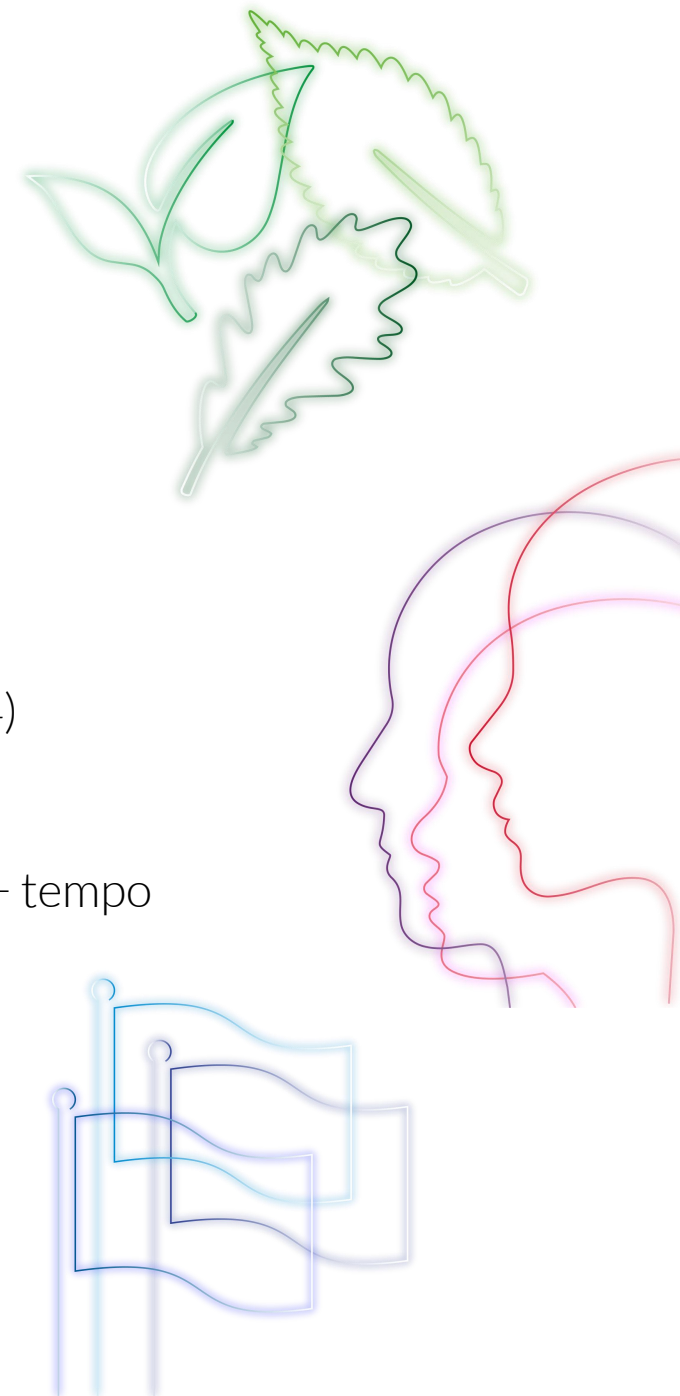
Modelli di managerialità per l'adozione di soluzioni basate sull'AI nelle imprese della filiera Automotive

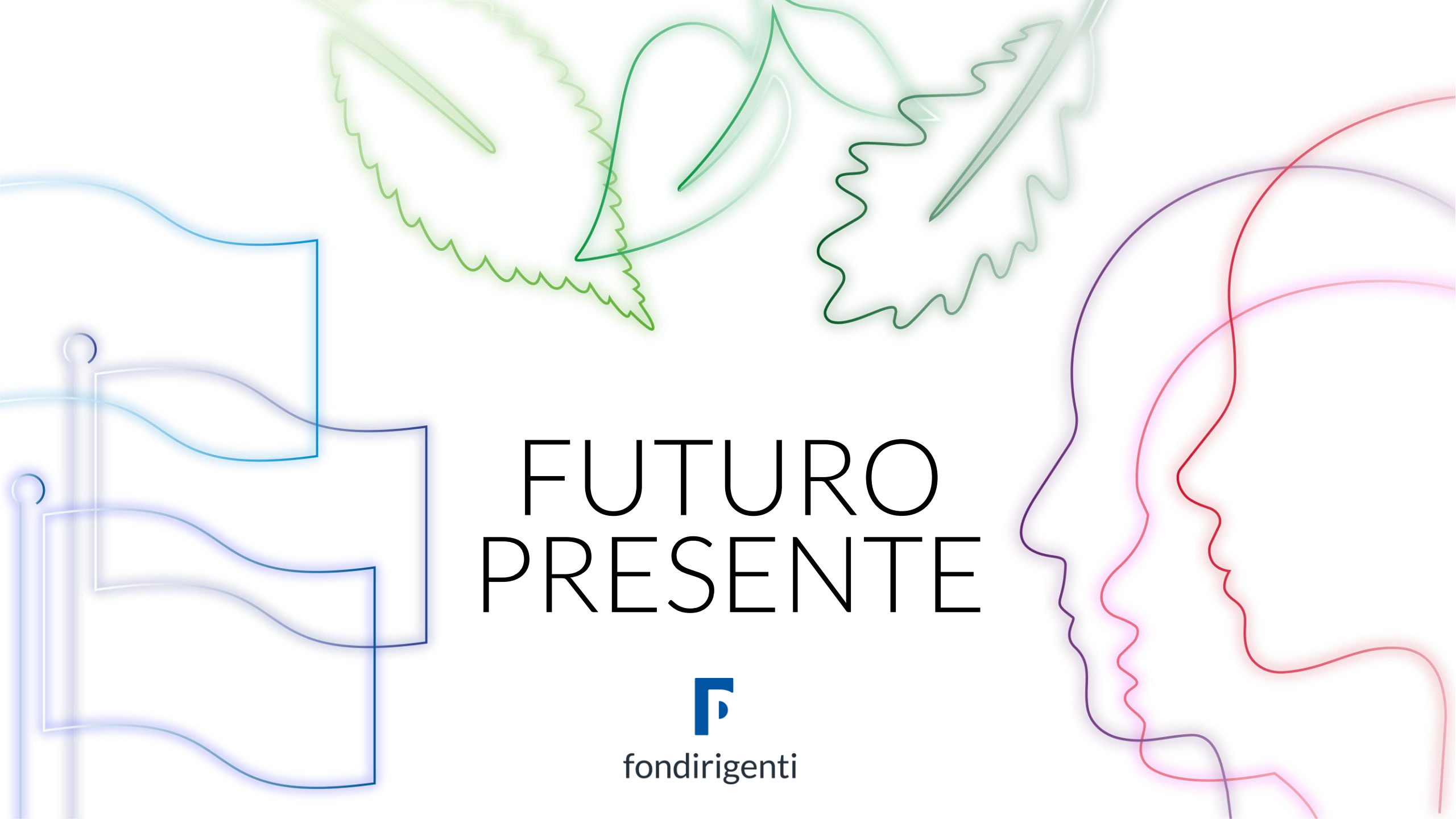
Obiettivi:

- fotografare lo status quo dell'introduzione dell'AI nella filiera
- Mappare i modelli manageriali che favoriscono il processo di innovazione
- Costruire indicatori e uno strumento pratico di self-assessment della "AI readiness"

Risultati:

- Adozione ancora limitata (dicembre 2024)
- Interesse alto
- Servono: risorse umane + r. economiche + tempo
- Competenze: 1. Pensiero innovativo
2. Leadership collaborativa
3. Creare partnership





FUTURO PRESENTE



fondirigenti

Cluster Social

- **Stefano Parisotto**, Unisef
- **Alessandra Pazzaglia**, Maize / Jakala
- **Laura Morgagni**, Fondazione Piemonte Innova
- **Bruno Scazzocchio**, Perform



Manager4People – Modello manageriale per la sostenibilità sociale

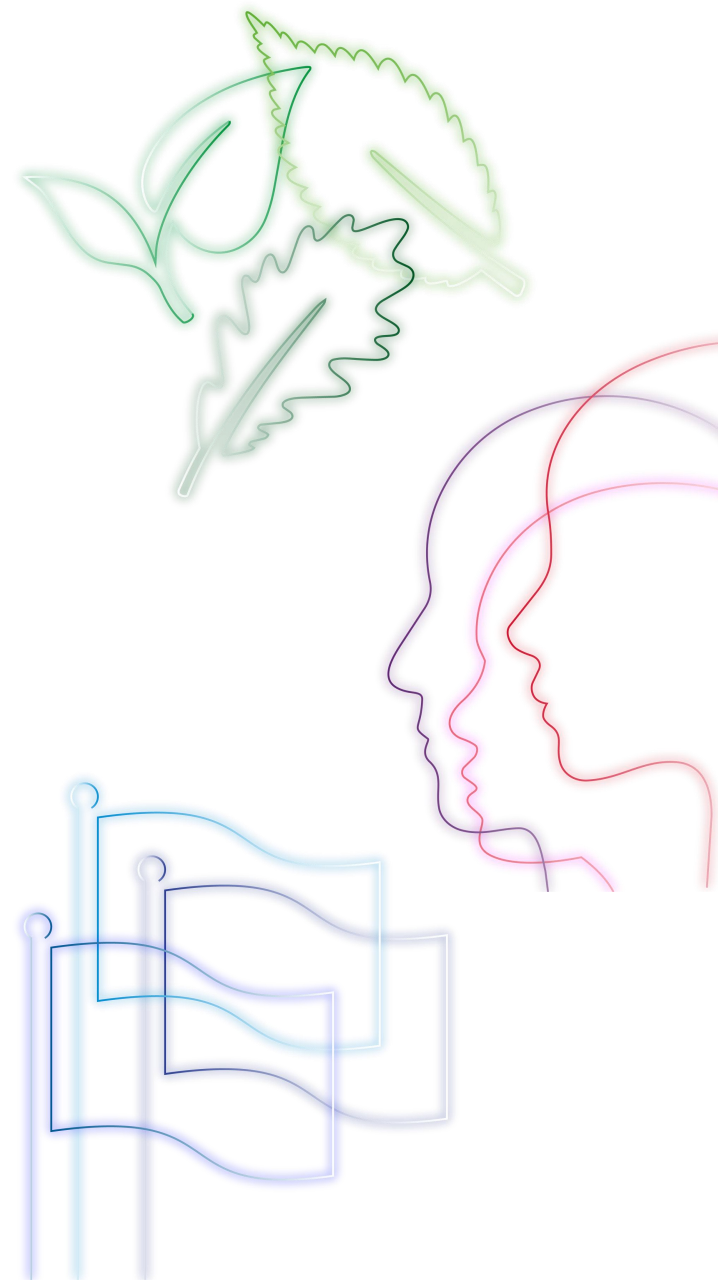
Dati, competenze e buone pratiche per guidare il cambiamento nelle imprese

Obiettivi:

Sviluppare un modello organizzativo e manageriale capace di promuovere la sostenibilità sociale nelle imprese, rafforzando competenze chiave e consapevolezza attraverso analisi dati, survey e laboratori manageriali.

Risultati:

- Consapevolezza
- Competenze
- Cambiamento



People & Culture Management

Obiettivi:

Offrire una fotografia delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro, mettendo a fuoco le **principali sfide nella gestione delle persone** e individuando **ambiti di intervento concreti** per supportare le aziende nel rimanere attrattive e rilevanti nel tempo.

Un'attenzione particolare è dedicata al **ruolo manageriale**, oggi centrale nel guidare queste trasformazioni.

Risultati:

Sei direzioni per gestire strategicamente le persone:

- Ascolto;
- Percorsi di crescita
- Nuovi modi di lavorare
- Gestione delle aspettative generazionali
- Benessere organizzativo
- Employer Branding e cultura aziendale

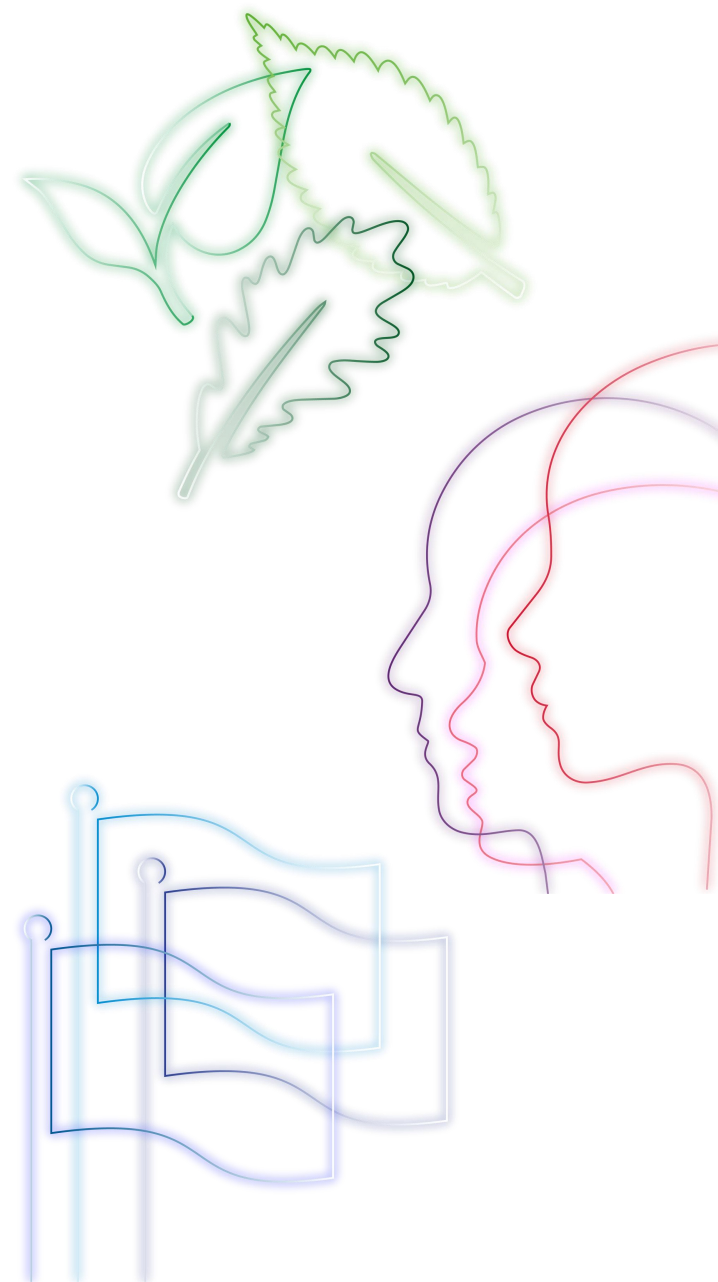


CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER

maize. PART OF **JAKALA**



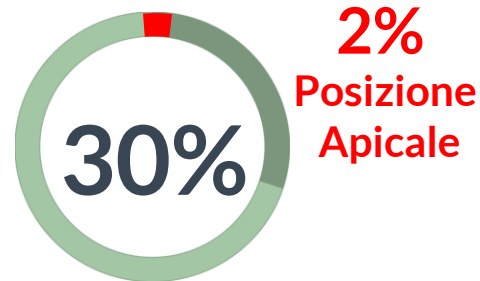
DEA

Digitale, Equità, Azioni

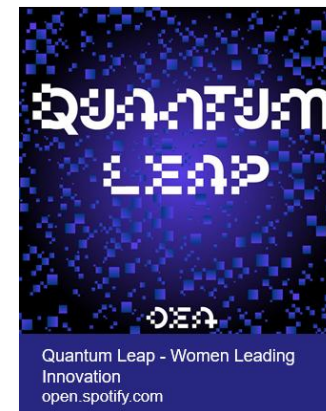
Obiettivi:

Studiare le radici del **gender gap** nelle carriere STEM e delineare azioni concrete per aumentare la presenza e la **qualificazione manageriale** delle **donne** nei contesti ad alto contenuto di **tecnologia**.

Progettare strumenti innovativi, concreti e di immediata applicazione per le imprese e le/i manager per **ridurre il divario** nelle competenze STEM e deep-tech e nelle capacità di **leadership dei processi di innovazione**



Talenti femminili nell'AI



Risultati:

- 1 — **Figure Ponte:** Profili Ibridi per il governo dell'innovazione
- 2 — **DEA Talent Guide:** competenze per il futuro (tecnico-scientifiche, trasversali, relazionali, sostenibilità e etica)
- 3 — **DEAction MAP :** 13 azioni concrete
- 4 — **Cultura:** diversity, leadership, innovazione, riduzione *bias*, equità



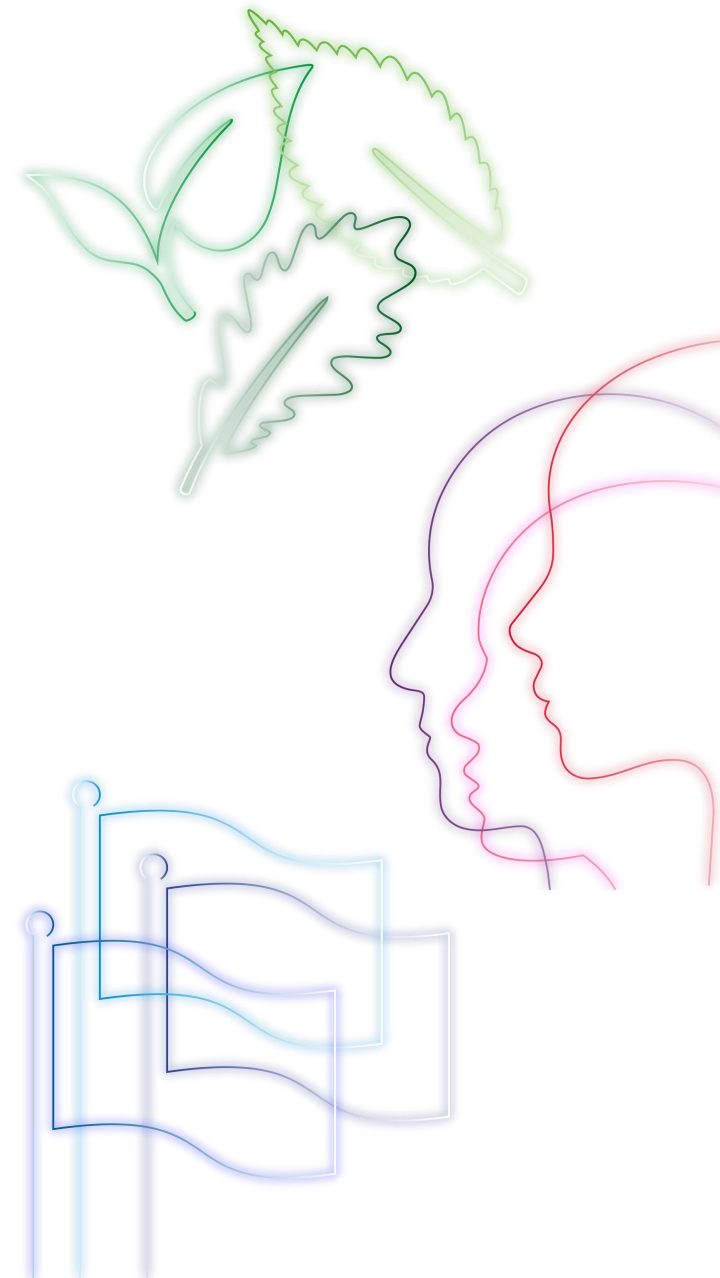
Verso l'HR Networking Manager

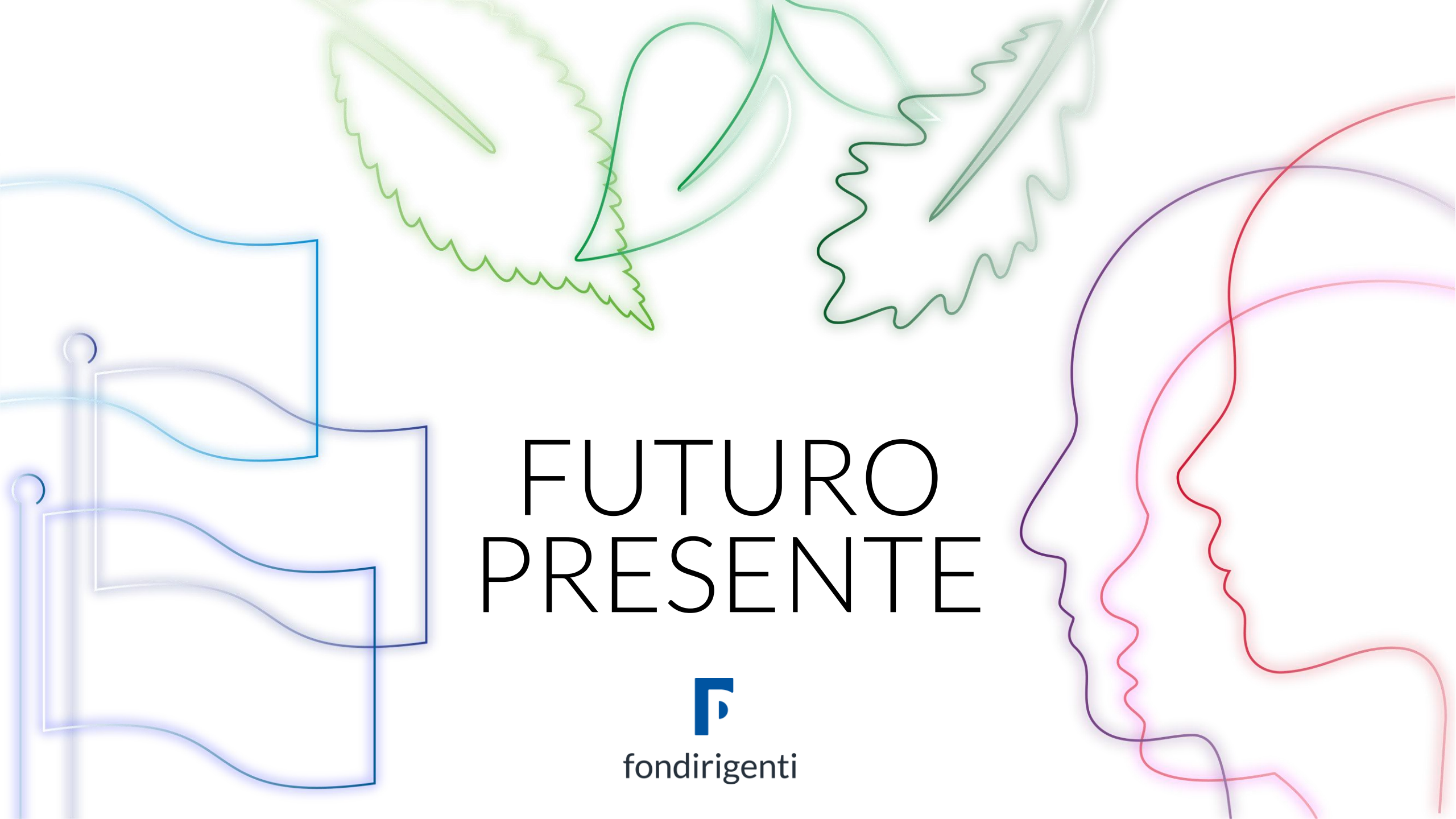
Obiettivi:

- Ricostruire il set di esigenze e competenze che caratterizza la funzione HR al fine di garantire il perfetto allineamento fra: ✓ priorità delle imprese ✓ competenze agite dalla funzione HR ✓ competenze diffuse nel sistema di supporto alle imprese
- modellizzare il profilo dell'HR Network Manager per le imprese
- ricostruire le competenze critiche per agire e interpretare al meglio il valore dell'ecosistema e i processi collegati di creazione di valore

Risultati:

- Trasformazione strategica dell'HR
- Centralità della persona e del benessere
- Digitalizzazione e AI





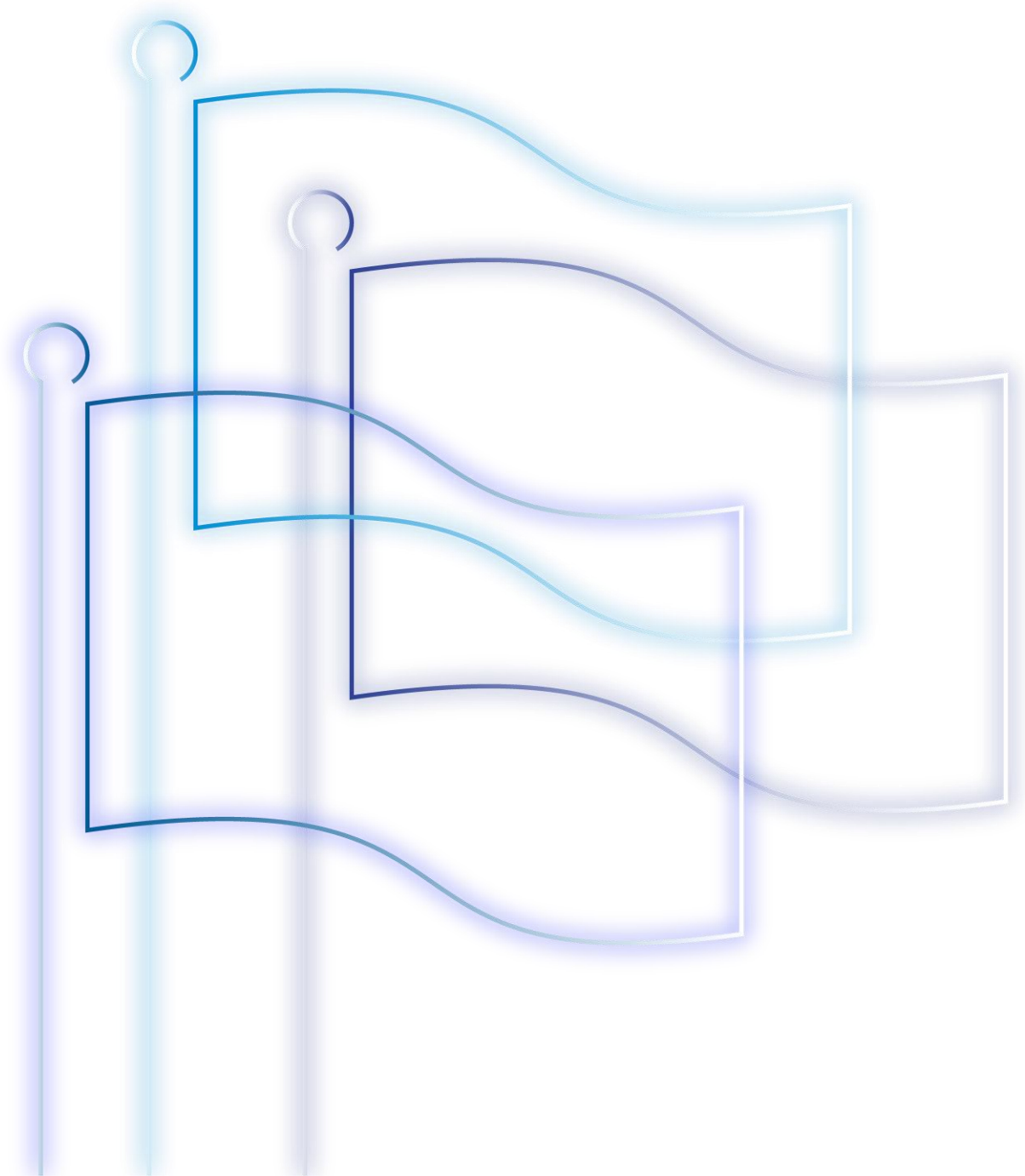
FUTURO PRESENTE



fondirigenti

Cluster Governance

- **Elena Toffetti**, CDI Manager
- **Rita Mura**, LUISS
- **Carla Pampaloni**, Federmanager Academy
- **Caterina Carroli**, Ecole



“Leadership come servizio nell’impresa”

Obiettivo:

Definire gli elementi chiave di un nuovo concetto di etica manageriale, un modello condivisibile capace di portare valore, un modo di agire innovativo, consapevole e inclusivo a beneficio di tutta la collettività

Risultati:

- **Lettura Sapienziale:** ascolto e dialogo, confronto e apertura → no all’abitudine
- **Ribaltamento delle dinamiche:** ordine e *binari* ma anche apertura a diversità di pensiero e azione
- **Dedizione:** andare oltre la zona di comfort, essere forti e flessibili e aperti alle esigenze degli altri, costruire una **Leadership come una forma d’arte** e non come scienza esatta



Modello formativo per la managerializzazione dei CdA

Obiettivi:

Identificare i **fabbisogni formativi** dei consiglieri di Amministrazione italiani attraverso uno **strumento di auto-valutazione completo, intuitivo e accessibile** che restituisca uno specifico profilo e suggerisca moduli formativi per indirizzare le aree di miglioramento.

Risultati:

~350 manager coinvolti,

+300 aziende, di cui 123 aderenti al Fondo

39% dei rispondenti al test ha evidenziato la necessità di potenziare le competenze strategiche, tecnico-organizzative e interpersonali.



Il Nautilus dell'Intelligenza Artificiale: 20.000 leghe sotto i mari per trovare le nuove competenze

Obiettivi:

- Supportare manager e imprese – in particolare le PMI manifatturiere – nel percorso di adozione dell'**Intelligenza Artificiale**, affrontando la transizione digitale come **un cambiamento sistemico** e non solo tecnologico.
- Costruire un **Modello integrato di competenze**, strumenti e approcci organizzativi per guidare l'innovazione in modo consapevole, sostenibile e replicabile.
- Promuovere una leadership capace di **governare l'AI valorizzando le persone**, l'intelligenza collettiva e la collaborazione con l'ecosistema esterno.

Risultati:

- **Mindset AI:** Diffusione di una cultura del dato, apertura al cambiamento e apprendimento continuo, riconoscendo l'AI come percorso evolutivo e non come soluzione una tantum.
- **Visione e leadership:** Sviluppo di una leadership partecipativa e adattiva, orientata alla governance dell'innovazione, al coinvolgimento degli stakeholder e al superamento di modelli manageriali chiusi e centralizzati.
- **Competenze trasformative:** Individuazione e sviluppo di competenze chiave come data literacy, resilienza al cambiamento, capacità decisionali aumentate, lavoro interdisciplinare e integrazione uomo-tecnologia.



Competenze manageriali per la Sanità Integrativa

Obiettivi:

Valutazione dei processi organizzativi a supporto dell'offerta sanitaria integrativa

Mappatura delle competenze manageriali per una relazione efficace con Fondi e Assicurazioni

Sviluppo percorsi formativi mirati

Risultati:

Governo

Transizione

Capacità





FUTURO PRESENTE

Grazie



fondirigenti