



## PROFESSIONI

Cedacri Study tour per manager

# Talento mio ti coltivo io

**S**tudy tour di dieci giorni a fine luglio tra New York e San Francisco, con visite a Google, Facebook, Autodesk e al *New York Times*. È la coda del progetto Leadertrip, sviluppato nell'ultimo anno da Cedacri, in collaborazione con il gruppo Ambrosetti, per riconoscere e sviluppare le competenze manageriali delle risorse che hanno davvero la stoffa. Di una ventina il gruppo entrato nella comunità dei talenti, di cui 11 sotto i 36 anni, sei le donne. Quindi un programma non solo per giovani high potential, ma anche per senior talentuosi. Specializzato in servizi in outsourcing soprattutto per il mondo bancario e finanziario, dalla gestione della infrastruttura tecnologica alla sviluppo e gestione di soluzioni applicative, dai sistemi integrati alla gestione documentale e delle carte di pagamento, il gruppo Cedacri, con le otto controllate, ha un fatturato di 271,8 milioni di euro.

### CONTAMINAZIONE

La capogruppo negli ultimi tre anni ha assunto 113 persone (il 54% sotto i 32 anni) e 289 in totale (46% sotto i 32). Soprattutto ingegneri, fisici, matematici e qualche economista, con una ventina di inserimenti anche quest'anno, per lo sviluppo delle tecnologie e di servizi innovativi (cinque posizioni ancora aperte). La parola d'ordine è contaminazione, ossia allenare le persone che saranno i manager e le prime linee del futuro a guardare fuori dai soliti schemi, attingendo ad altre realtà ed esperienze. Il viaggio all'estero è solo un aspetto di questa strategia di valorizzazione dei talenti (altro study tour a Ginevra al Cern, Onu e Nestlé). I 20 hanno infatti partecipato a diversi incontri organizzati da Ambrosetti con manager di altissimo livello e



hanno visitato aziende italiane di successo, da Technogym ad Angelo Gaja, il produttore di vino. Inoltre, l'azienda ha deciso di farli partecipare alla stesura del piano industriale e di farli sedere nei comitati di direzione. Obiettivo, abituarli a prendere decisioni: «Vogliamo portarli a bordo, ingaggiarli e sradicarli dalla quotidianità tecnica, ampliando la loro prospettiva sull'intero processo, mostrando le variabili del business e portandoli a usare più leve strategiche. Se no, il rischio è che restino solo bravi specialisti», spiega **Francesco Mucci**, direttore del personale di Cedacri (circa 750 i dipendenti della capogruppo, che arrivano a 1.400 con le controllate). Scatto di carriera in vista per i 20 prescelti? Tre le nomine già compiute. «Per gli altri, oltre a un aumento di stipendio, abbiamo concluso la mappatura delle competenze manageriali e vedremo chi è pronto per assumere un nuovo incarico e chi, invece, ha bisogno di sostegno», prosegue Mucci. Fiducioso che, tra questi, cinque o sei veri talenti dovrebbero emergere. Per tutti e 20, comunque, continuerà l'attività di counseling e di coaching. «La sfida è essere veloci a anticipare e cambiare. Non c'è tempo per consolidare i processi, bisogna allenarsi a spostarsi da uno scenario all'altro. Non ci interessa la reattività, ma la proattività», aggiunge il manager. L'azienda ha lanciato con l'Università di Parma il Cedacri young lab, concorso per studenti, neolaureati e dottorandi under 28 (scadenza invio proposte 15 settembre). Obiettivo è sostenere i progetti di studenti e neolaureati per start-up in ambito ict o

per lo sviluppo di soluzioni informatiche innovative e, al contempo, intercettare talenti sul territorio.

### PRODUZIONE SNELLA

L'attenzione non è rivolta solo agli alti potenziali, perché il modello collaborativo è diffuso. Con il progetto Disegna il futuro, partito a giugno, affronta la revisione del modello operativo in chiave lean, con piccoli gruppi di lavoro interfunzionali. «È fondamentale coinvolgere nel cambiamento, perché se questo non è condiviso non verrà neppure seguito», rileva Mucci. Il quale nella propria divisione ha appena introdotto nuove procedure per gestire le trasferte e pianificare ferie e straordinari. Ma un occhio di riguardo va a tutti i giovani a cui, da contratto integrativo, l'azienda dà una quota di contribuzione per la previdenza complementare del 4,5%, anziché del 4%, come applicato al resto.

Gaia Fiertler



**Metodo Francesco Mucci, direttore del personale di Cedacri. In alto, il gruppo dei talenti**

### Studi Legali Il team di BLB

## Esperti in società

Le regole per costituire srl sono cambiate. E c'è chi si specializza nelle nuove forme societarie. È il caso dello studio legale BLB, che ha messo a punto un nuovo progetto per agevolare e accompagnare i neo imprenditori che intendono ricorrere alle nuove forme di costituzione societaria agevolata, per esempio le srl da 1 euro di capitale. Con questo obiettivo ha costituito un team di giovani professionisti per i clienti interessati.