

E DOPO? DEDICATO ALLE IMPRESE FAMILIARI

a cura di **Dante Valerio Ghisi** *aggiornamento per optometristi e ottici*



Nel complesso le imprese familiari italiane sono circa 784.000, pari ad oltre l'ottantacinque per cento del totale delle società italiane obbligate a depositare il bilancio, e pesano in termini di occupazione per circa il settanta per cento, rappresentando una realtà produttiva fondamentale del nostro

Paese.

Il funzionamento efficiente delle imprese familiari è quindi un elemento di cui beneficia tutta l'Italia. L'impresa familiare costituisce il modello che rispecchia maggiormente le caratteristiche culturali dell'imprenditoria italiana, riconosciuta nel mondo per tenacia, laboriosità grande attenzione alla qualità e proverbiale creatività.

La creatività, appunto. C'è un'area nella quale la creatività può rivelarsi più di danno che di aiuto: il passaggio del testimone, la preparazione della successione al vertice dell'impresa.

Che si tratti di una bottega oppure di una fabbrica, al comando deve succedere chi è più adatto. Una persona con le caratteristiche che ho delineato nel n.389 di questa rivista. Uno, non di più, per ragioni che qui non vi è lo spazio di approfondire.

Se abbiamo la fortuna di avere dei figli che si sono appassionati alla nostra attività ed hanno anche le caratteristiche intrinseche del titolare del negozio di ottica che intervistai circa tre anni fa per conto di questa rivista, siamo a metà dell'opera, nel senso che fino a vent'anni fa molte competenze manageriali potevano essere considerate non indispensabili, come la montatura degli occhiali rimless.

Oggi no.

Oggi chi si avvicenda alla guida di un'azienda che produce lenti oppure di un brand che assembla occhiali oppure ancora di un negozio che li vende deve possedere tutte le caratteristiche che ho condensato nello schema che costituisce parte integrante di questo mio articolo e che

ultimamente utilizzo per verificare, per evidenziare e per sviluppare soprattutto nei giovani figli di imprenditori le competenze indispensabili - tecniche e trasversali - che essi possono sperimentare presso l'impresa familiare anche immediatamente e che si riveleranno elementi imprescindibili quando saranno «soli al comando».

Il percorso formativo ed addestrativo è il risultato di oltre trent'anni di carriera manageriale e di consulenza direzionale svolta per imprese multinazionali condotte da famiglie italiane, per aziende artigiane a monte ed a valle di filiere produttive, per negozi di proprietà e per altre realtà italiane di successo e non di successo.

Possedere tutte le competenze declinate nella tabella è imperativo per l'amministratore delegato di una PMI, che a sua volta le delega a persone competenti, controllandone le azioni ed i risultati, ma è altrettanto indispensabile per il piccolo imprenditore, il quale spesso se le deve accollare tutte.

Vedo già un lettore fermarsi sulla presunta inutilità di sapere che cosa sia un Chief Operating Officer e ancor più di saperlo fare. Se preferisce chiamiamo questo ruolo semplicemente «coordinamento di tutto ciò che entra, staziona e successivamente esce dalla bottega».

PROGRAMMA DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

Modulo 1

IL MANAGEMENT COME PROFESSIONE:

Il Manager, i suoi compiti ed i requisiti della Professione.

Modulo 2

LA PRATICA MANAGERIALE

Raggiungere l'autorevolezza attraverso il conseguimento dei risultati. Strategie, obiettivi, priorità ed attribuzione dei compiti.

Modulo 3

LE CAPACITA' MANAGERIALI

Le 8 grandi competenze manageriali: illustrazione delle medesime, verifica delle competenze possedute, azioni per colmare i GAP.

Save your dates to visit IOFT 2018!

l'OTTICO

At IOFT 2018, you can...

- Buy Japanese & European high-quality Eyewear and accessories.
- Catch the latest industry trends!



Modulo 4

LE COMPETENZE DI CONTROLLO

Sessione dedicata all'approfondimento teorico e pratico delle competenze amministrative, finanziarie e di controllo di gestione.

Modulo 5

LE COMPETENZE DEL COO

Sessione dedicata all'approfondimento teorico e pratico del ruolo di Amministratore / Direttore.

Modulo 6

GESTIRE UN BRAND

Dall'ideazione all'implementazione ed alla gestione del piano di produzione di un prodotto o di una linea di prodotti di una specifica marca.

Modulo 7

LA LEGITTIMAZIONE DEL MANAGEMENT

Non è sufficiente essere un Manager: è necessario "trasudare competenza". Verifica di quali competenze manageriali sono state interiorizzate durante il Percorso di Sviluppo. Azioni per colmare i GAP e per costruire e consolidare l'atteggiamento "manageriale".

Per ogni Modulo è possibile una sessione "come se", nella quale l'allievo viene posto nelle condizioni di agire "come se" si trovasse in una o più situazioni caratteristiche di quel Modulo.

Chiamiamo le cose come più ci piace, ma facciamole. Viceversa all'orizzonte si profila già qualcuno che le chiama nel modo giusto e ci cancella dal mercato.

DANTE GHISI è amministratore unico di DVG SOLVING, società di headhunting che ha sede a Mantova. E' anche grafoanalista iscritto all'albo dei periti grafici giudiziari del tribunale di Piacenza. Iniziò la carriera nell'HR Management nel Gruppo ITALCEMENTI-Ciments Français (Bergamo). Fondò la sede veronese di PRAXI SPA, la più antica società di ricerca di personale italiana.

Dal 6 Giugno 2016 è anche Presidente del CdA del «Villaggio dei Bambini» di Mantova, la cui mission è accogliere bambini e ragazzi con disagio familiare ed aiutarli a realizzare i loro progetti di vita e professionali.

L'OTTICO

ORGANO UFFICIALE DELL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE ITALIANA OTTICI

391

Pubblificazione quadrimestrale n° 391 - Luglio 2018 - Pubblicazione del Tribunale di Milano n° 74 del 10/2/2018

// ZEISS Eyewear

VEGA
DISTRIBUZIONE OTTICA
QUALIFICATA