



Un progetto di



Promosso da



realizzato da



In collaborazione con



## Scenario di riferimento

Gli eventi “cigno nero”, come quelli che stiamo vivendo da qualche anno, (pandemia COVID, crisi energetica, tensioni internazionali, ambientali, tecnologiche, etc.), si rivelano improvvisi e dirompenti, generando nuovi contesti difficilmente prevedibili che incalzano chi governa, ogni giorno, ad attuare manovre discontinue. Le imprese per non fermare l’attività nel periodo pandemico hanno dovuto attuare, per esempio, un veloce cambiamento organizzativo, investendo in innovazione digitale, per essere preparate e avere competenze.

La reazione necessaria alla sopravvivenza delle imprese ha dimostrato un altissimo livello di resilienza, ma non basta. Devono essere individuate e rafforzate competenze chiave che consentano ai dirigenti di tenersi pronti ad affrontare nuovi scenari imprevedibili.

## Target

**15 dirigenti** di aziende aderenti a Fondirigenti e 35 dirigenti/manager/quadri, tutti appartenenti ai settori Metalmeccanico, Chimica, Gomma plastica, Alimentare, Carta, Trismo, Servizi etc., settori rappresentativi della provincia di Salerno.

## Obiettivi

Rilevare le **competenze manageriali** applicate e quelle necessarie in situazioni di “rottura”, legate al campo dell’innovazione, della sostenibilità, nuove tendenze globali, mondo della tecnologia digitale e ad un nuovo modo di operare su un modello di business.

### Obiettivi specifici

- realizzare **un’analisi delle competenze sviluppate dai dirigenti** e dai manager, in situazione di emergenza di un evento dirompente e di crisi e delle competenze impiegate nei laboratori simulati;
- **identificare e definire 10 competenze chiave** strategiche manageriali e tecnico gestionali atte a prevenire e pianificare interventi per ridurre i disruption events;
- **individuare un modello di competenze virtuoso** di riferimento per sviluppare una gestione resiliente, efficace ed efficiente, in materia di prevenzione e reazione ai continui e improvvisi disruption events;
- **realizzare un sistema di assesment** via web (D-Skills tool) del modello di competenze “Disruptive Skills”;
- **diffondere i risultati della survey,**

## Le FASI del progetto

L’iniziativa Disruptive Skills si articola **in 4 macro-fasi**:

### FASE 1 – Indagine

La survey sarà effettuata attraverso la somministrazione ad un campione rappresentativo di 50 persone tra dirigenti, manager e quadri: 15 dirigenti appartenenti ad aziende iscritte a Fondirigenti e 35 individuati in aziende associate a Confindustria Salerno e/o iscritti a Federmanager Salerno.

**Il dirigente è coinvolto nella compilazione del questionario online.**

## **FASE 2** - Laboratori/focus group

La fase 2 consta di 6 sessioni di n. 4 ore cadauna.

La 1° sessione consiste in analisi della logica utilizzata nella survey e condivisione dei risultati della fase 1 in cui **verrà coinvolto il gruppo di 15 dirigenti**.

Nelle altre sessioni di laboratorio, i 15 dirigenti saranno divisi in 5 sottogruppi per la realizzazione di altrettanti focus group, tematici e itineranti nella provincia di Salerno. Tutte le sessioni prevedono la presenza di un moderatore e uno psicologo (Osservatore).

**L'impegno di ogni dirigente è solo di mezza giornata (4 ore).**

**Complessivamente, in questa fase ogni dirigente sarà coinvolto per una giornata lavorativa suddivisa in 2 sessioni di 4 ore ciascuna (la 1° sessione in plenaria con tutti i dirigenti, la 2° sessione in sottogruppo di 3 dirigenti).**

**Come si articola il focus group:** dopo la presentazione dell'iniziativa, i 15 dirigenti saranno sottoposti ad una problematica, ricostruendo l'ambiente del "disruptive event". Saranno prese in esame alcune delle competenze manageriali impiegate nelle attività dai partecipanti grazie all'osservazione dei comportamenti adottati.

Le attività di focus group saranno oggetto di osservazione e studio per rilevare le competenze messe in atto dai partecipanti, in caso di improvvisi cambi di scenario con eventi di rischio (disruptive events) che modificano il contesto.

Saranno osservate ancora le competenze gestionali e di networking messe in atto in situazioni realistiche e fortemente emotive.

Durante il debriefing, in particolare l'Osservatore raccoglierà i feedback dei partecipanti in merito alle competenze sperimentate nei laboratori.

## **FASE 3** - Sviluppo modello di competenze "Disruptive Skills" e tool "D-Skills"

Sviluppo, sulla base degli elementi ricavati dalle fasi 1 e 2, di un tool via web (D-Skills) ovvero un sistema di assesment con le indicazioni delle modalità di sviluppo formativo, esperienziale.

**In questa fase non è previsto il coinvolgimento del dirigente.**

## **FASE 4** - Diffusione dei risultati

I risultati dell'indagine e dell'osservazione dei laboratori costituiranno il modello di competenze "Disruptive skills", che sarà diffuso, insieme al D-Skills Tool in un evento finale, durante il quale saranno mostrati inoltre gli elevator pitch, le video interviste e un'analisi ragionata delle attività dei laboratori.

**Nell'evento finale, che durerà mezza giornata, si chiede la presenza del dirigente.**

<https://www.confindustria.sa.it/d-skills/>