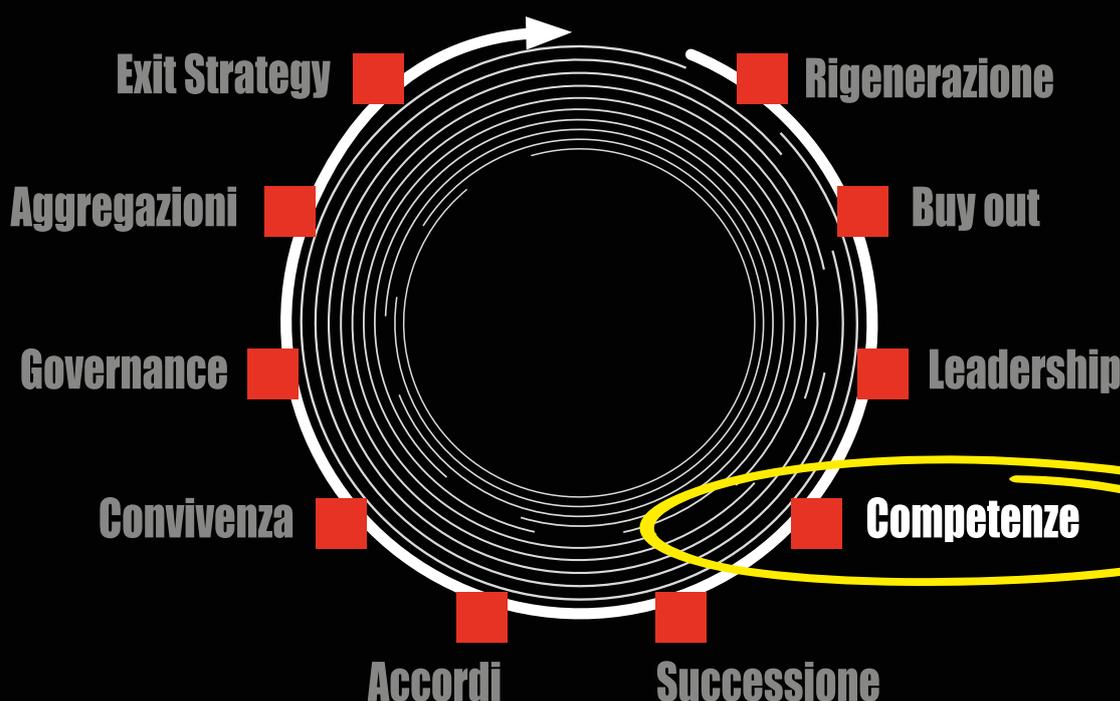


**Mondaini
Partners
Magazine**

Agosto 2023

Il mensile monotematico
dedicato alle imprese
che fanno grande l'Italia

FAMIGLIA E IMPRESA



**ALLENARE LE
COMPETENZE E
L'UNITÀ FAMILIARE**

- 3** **BENVENUTI**
Editoriale
- 4** **ALLENARE LE COMPETENZE
E L'UNITÀ FAMILIARE**
- 4** **IL MODELLO: CRESCITA,
COMPETENZA E UNITÀ**
- 5** **COMPETENZA
E UNITÀ**
- 6** **MONDAINI PARTNERS**
Il profilo dell'editore
- 7** **IL BUDGET PER
SVILUPPARE I TALENTI**
- 8** **COMPETENZE INTERNE
ED ESTERNE**
- 13** **TESTIMONIANZE**
- 15** **LIBRO "FAMIGLIA E IMPRESA"**
disponibile su Amazon

indice dei
CONTENUTI



DAVIDE MONDAINI
dmondaini@mondainipartners.com

{ editoriale }

Caro Imprenditore

In questo numero di agosto, del mio magazine, **ho dato spazio al tema delle competenze ed alla problematica chiave dell'unità della famiglia, nel lungo periodo, nei family business** con specifica attenzione alle delicate fasi di ricambio generazionale.

Nei precedenti 3 numeri di questa collana, dedicata integralmente al Family business, avevo trattato i seguenti 3 temi.

Nel numero di maggio:
“**Come rigenerare i business**
di Famiglia”

Ho presentato una analisi della “**crisi della terza generazione**”, di cui tutti parlano, che a ben vedere non è dovuta a una “qualità imprenditoriale inferiore” delle generazioni successive alla prima, ma a una difficoltà, da parte della Famiglia al comando, di sganciarsi dalla “tradizione” e abbandonare i vecchi business ormai maturi o in declino.

Nel numero di giugno:
“**Semplificare la proprietà**
con i Family buy-out”

Ho esaminato ciò che lo sviluppo dei family business implica, nel tempo, ovvero l'aumento dei membri e delle famiglie e quindi l'aumento della complessità proprietaria, quest'ultima spesso causa di problemi e vincoli allo sviluppo. Per questo motivo, **dovremmo esserci molti più Family buy-out da parte di singole persone o rami familiari** e quindi più semplificazioni degli assetti proprietari, soprattutto prima che l'azienda diventi troppo grande e quindi anche troppo costosa.



Nel numero di luglio:
“**Rafforzare la leadership**
nelle diverse fasi del family business”

Ho illustrato le **diverse fasi generazionali tipiche dei family business. La fase dei fondatori, dei fratelli e dei cugini**, che sono le 3 principali fasi dei Family business. In ognuna di queste fasi la leadership assume una connotazione specifica e deve affrontare sfide diverse. Comprendere le principali dinamiche, proprie delle diverse fasi, può aiutare il leader a rafforzare la loro leadership e quindi gettare le basi per una continuità generazionale vincente.

In questo numero di agosto:
“**Allenare le competenze e l'unità familiare**”

Presento **la formula per il successo di lungo periodo dei family business: Crescita + Competenze + Unità**. Se si cresce in maniera adeguata, se si aumentano le competenze e si conserva l'unità, anche attraverso l'allineamento, allora si ha in mano la ricetta giusta per sviluppare l'impresa di famiglia. In effetti, quando si cerca e si esaminano i risultati di lungo periodo delle aziende e delle famiglie che hanno avuto successo si trova sempre questa ricetta, questa formula.

Nel prossimo numero di settembre

Presenterò l'agenda che il leader dovrebbe seguire per una successione efficace. **La successione, in effetti, non avviene per tempo perché la generazione al comando non è pronta a lasciare quando quella futura sarebbe pronta a guidare**. Ma cosa dovresti fare tu come leader per impostare una successione virtuosa ed efficace? Quali errori evitare? Concretamente, quale agenda dovresti darti?

Buona lettura

Davide Mondaini

Allenare le competenze e l'unità familiare

Come già ti ho accennato, se vuoi far prosperare, nel tempo, la tua impresa di famiglia può esserti di aiuto avere sempre presente e seguire “la formula della prosperità”: (+ Crescita + Competenze + Unità). Quando si cerca e si esamina il successo di lungo periodo delle aziende o delle famiglie che hanno avuto successo per moltissimo tempo, si trova sempre questa ricetta, questa formula.

Il modello: crescita, competenza e unità

Se ti chiedo: cosa dovrebbero fare le famiglie imprenditoriali? Quali obiettivi dovrebbero darsi? A cosa dovrebbero prestare attenzione?

Cosa risponderesti?

Ovviamente dovrebbero far crescere il valore di loro beni, dei loro asset ma anche preoccuparsi di avere a disposizione, nelle loro imprese, le competenze giuste nei ruoli giusti, persone che sappiano prendere decisioni chiave, decisioni informate e sagge.

Inoltre, è indispensabile che i familiari di riferimento siano allineati, affinché si possano muovere insieme nella stessa direzione.

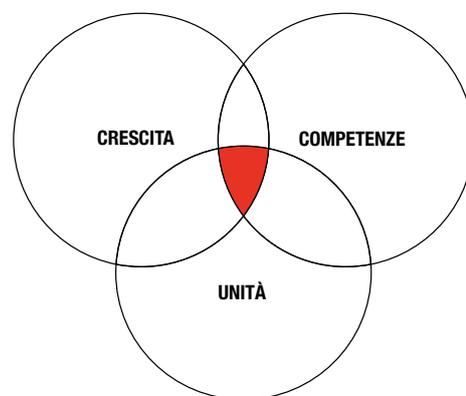
Non si può e non si deve sempre cercare un accordo a tutti i costi, ma ciò che occorre trovare è un allineamento. Ovvero vogliamo tutti sapere che ci stiamo muovendo nella stessa direzione, che vogliamo le stesse cose.

Questo è quello che devi coltivare. **Questo allineamento prende spesso il nome di unità, l'unità della famiglia,** l'unità dell'organizzazione.

Allineamento uguale unità.

Questi tre elementi nel loro insieme (se si cresce in maniera adeguata, se si aumentano le competenze e se si conserva l'unità, anche attraverso l'allineamento) compongono la ricetta efficace per sviluppare in modo armonico l'impresa di famiglia.

Crescita – Competenze – Unità



Ma torniamo alle competenze chiave. **È di fondamentale importanza investire il prima possibile, direi fin da subito, sulla crescita delle future generazioni, supportandoli, via via, per farli diventare buoni imprenditori, buoni membri della famiglia, buoni dirigenti e infine buoni membri del Consiglio di amministrazione.**

Il tempo è un fattore critico di successo ancora più importante oggi rispetto al passato. Non c'è mai moltissimo tempo per investire in crescita, per far acquisire le competenze. Non c'è mai troppo tempo nemmeno per lavorare sull'unità e per correggere gli errori e i problemi.



Acquavite Spa

Roberto Castagner

Giulia Castagner



Leggi la storia di successo della famiglia Castagner su FamilyBiz, la testata giornalistica ideata e promossa da Mondaini Partners

Competenza e unità

La questione delle competenze e della crescita a tempo debito è molto importante, parliamo di competenze di famiglia e non di famiglia e questo ci dà flessibilità, perché sappiamo tutti che **non servono le competenze della famiglia in tutte le posizioni che devono essere coperte, anzi, in alcuni casi servono dei talenti non familiari.**

In alcuni casi, e vedremo quali, una persona non della famiglia risulta essere la scelta migliore rispetto a un membro della famiglia, in alcuni ruoli, in alcune posizioni.

Ma devi chiederti, prepariamo la prossima generazione per che cosa?

Per aumentare il valore, per dedicarsi al successo familiare, non solo al loro successo personale, ma al successo della famiglia; per essere un buon membro della famiglia e per costruire dei buoni rapporti. Questo è ciò a cui occorre aspirare e a volte lo si dimentica.

Serve qualcuno che rispetti gli altri, che sia equo nei confronti degli altri familiari, che rispetti le altre persone e che rappresenti bene la famiglia in questo ruolo di leadership, e anche in qualsiasi altro ruolo in azienda.

Serve qualcuno che sia pronto ad affrontare il futuro, che prepari l'azienda per il futuro.

Se si esaminano quelle famiglie e quelle aziende che hanno avuto successo nel lungo periodo, non in tutte le generazioni, ma nella maggior parte delle generazioni, che cosa fanno? Scelgono un successore che vuole cambiare le cose, non qualcuno che vuole che le cose restino come sono.

Ovviamente, **qualcuno che sappia lavorare in team**, che sia in grado di lavorare in squadra, che sia in grado di coprire i ruoli fondamentali, che rispetti e collabori con i **talenti non familiari** che sono sempre più necessari nelle nostre aziende.

Qualcuno che sia responsabile dal punto di vista sociale e alla fine che sia una brava persona, che conservi e valorizzi il marchio familiare.

Quindi chiediamo tantissimo alla prossima generazione e cosa si deve fare per far crescere delle competenze valide?

Come accennato, bisogna **anche insegnare a lavorare in gruppo**, si tratta di **un fattore che viene troppo sottovalutato nelle famiglie** e di fare in modo che la prossima generazione si comporti come una squadra fin da quando i diversi membri sono piccoli.

Perché se si aspetta fino al momento in cui crescono, non sapranno come farlo e non si avrà il lavoro di squadra che serve disperatamente, soprattutto in ambito proprietario.



Consulenza strategica e organizzativa per Family business



Piani di Sviluppo, Rilancio ed Exit per Imprese familiari

Le nostre aree di attività

RIORGANIZZAZIONE E SVILUPPO

RISTRUTTURAZIONE E RILANCIO

FAMIGLIA E IMPRESA

CESSIONI, APERTURA CAPITALE



La nostra Mission

Scoprire asset dormienti, sbloccare valore nascosto e spingere l'impresa di famiglia verso più alti livelli competitivi. E questo per i nostri clienti significa: **Impresa forte, Famiglia di successo.**

SEGUICI SU:



Mondaini Partners



Davide Mondaini

Poi, ovviamente, occorre lavorare sulle competenze tecniche.

Quindi in base a quanto esposto, chiaramente il talento deve essere già pronto prima che tu possa andare in pensione, prima della successione che affronterò nei capitoli 5 e 6 del libro Famiglia e Imprea.

Quanti anni ci vogliono per sviluppare questi talenti e per arrivare a che siano nelle varie posizioni giuste? 10 anni?

Io dico almeno 10 anni, quanti anni secondo te?

Parlo del tempo necessario per formare la futura generazione affinché possa sviluppare i talenti necessari per assumere i vari ruoli che sono necessari in azienda.

Io vedo la formazione alle future generazioni come un impegno di una vita. **Dieci anni è un percorso tattico buono come approccio, ma ci vuole di più**, ci vuole veramente di più per far questo, molto più di quanto non si ritenga sufficiente. Talvolta gli imprenditori aspettano troppo, posticipano convinti di avere il tempo per farlo e invece il tempo per avviare questo processo come andrebbe avviato non sempre c'è.

Spesso sono il testimone di un'incomprensione che si riassume nella seguente affermazione: **“io sono l'Amministratore delegato - il Presidente e si può aspettare fino a due anni prima che io sia pronto ad andare in pensione ... poi comincerò a pensarci seriamente”**. Ma questo è lo scenario peggiore e quindi da evitare.



Magaldi Power Spa
Famiglia Magaldi

 *Leggi la storia di successo della famiglia Magaldi su FamilyBiz, la testata giornalistica ideata e promossa da Mondaini Partners*

Il budget per sviluppare i talenti

Qual è il budget necessario per sviluppare i talenti della famiglia? **Quanto costa sviluppare i talenti, in euro?** Hai **una voce di budget stanziata per lo sviluppo dei talenti familiari?**

Ebbene, se si ritiene che una cosa sia importante per il successo della famiglia e dell'azienda, non sarebbe opportuno prevederne l'impegno nel Budget, nel Business Plan?

Invece talvolta non viene fatto in maniera puntuale con l'obiettivo di investire nella formazione per sviluppare le competenze ed i talenti. Io insisto su questo aspetto con i miei clienti e quando parliamo di preparare i futuri leader io domando: **“Molto**

bene, avete deciso di intraprendere questo percorso, di sviluppare dei talenti. Ma qual è il vostro budget per farlo?”.

Loro mi chiedono: “Ma cosa vuol dire?” ed io rispondo che se è ritenuto importante, è altrettanto importante programmare una voce di budget correlata a cui verrà conseguentemente prestata attenzione. **Se non viene previsto un investimento nello sviluppo del talento, tale obiettivo non riceverà la tua attenzione a sufficienza**. Non deve essere necessariamente una cifra significativa, però se c'è un valore, ci rifletterai anno dopo anno e ti chiederai se è sufficiente o no.

Competenze interne ed esterne

Quali sono gli equilibri giusti tra il talento familiare e il talento non familiare?

L'imprenditore sa che ha bisogno di talenti, e sa anche che non ha bisogno di componenti della famiglia in tutti i ruoli fra l'altro, non abbiamo naturalmente membri della famiglia per tutti i ruoli chiave.

Solitamente inoltre, pensiamo alle aziende familiari come di proprietà totale dei componenti della famiglia, ma non è sempre così.

In alcuni casi, **la famiglia può avere il controllo della proprietà, ma può non essere naturalmente l'unica proprietaria.** Puoi pensare a situazioni in cui può essere utile avere azionisti non della famiglia in azienda?

Innanzitutto, avere un proprietario non componente della famiglia può aiutare sull'aspetto della disciplina, per prendere decisioni più equilibrate. L'azionista non della famiglia ha propri interessi e non vuole che i membri della famiglia abbiano conflitti; vuole invece che i componenti della famiglia siano concreti e capaci di decidere.

Quindi talvolta quando pensiamo alla proprietà di un non familiare, la si pensa solo come un modo per acquisire capitale, e ciò può essere utile. Ma **una modalità molto utile è quella di coinvolgere un proprietario di lungo termine che possa stabilizzare la proprietà del gruppo della famiglia e aiutare la famiglia ad agire in maniera più razionale e più opportuna,** che possa ad esempio contribuire a creare un Consiglio di amministrazione più efficace.

Quindi un estraneo può aiutare la famiglia a comportarsi meglio. Questo vale per tutti i gruppi e vale anche in questi contesti di cui sto parlando.

Quindi chiaramente in queste circostanze possiamo usare componenti che non sono parte della famiglia e questo vale anche per il management.

Quando ci servono i componenti non familiari?

Partiamo da qui.



Se tu crei l'organigramma per la tua impresa e ci metti dentro tutte le varie funzioni possiamo cominciare a chiederci dove ci servono persone e dove ci servono squadre e se potrebbe essere utile avere partecipanti nel Consiglio di amministrazione che non sono membri della famiglia.

Ancora, potremmo beneficiare dall'aver un CEO che non è membro della famiglia? È il momento giusto?

Dove ci servono componenti che non sono parte della famiglia? Dove sono utili e dov'è che ci servono, appunto, talenti familiari capaci?

Ti invito quindi a sviluppare questa mappa, questo organigramma, e poi a parlarne all'interno della famiglia, fra gli anziani della famiglia, chiedendovi dove avete bisogno di talento importante, dove potete usare la leadership che non proviene dalla famiglia e dove vi serve invece il talento familiare.

In generale, i componenti della famiglia cominciano così, c'è un'azienda all'inizio e i componenti della famiglia ci lavorano all'interno e sono a capo dell'azienda. Quando poi si costituisce un Consiglio d'amministrazione, esso di solito è composto da componenti della famiglia, oppure prevalentemente componenti della famiglia e un amico o due. La proprietà all'inizio è totalmente composta da membri della famiglia.

Edilizia Tiranti Srl



Leggi la storia di successo di Edilizia Tiranti Srl su FamilyBiz, la testata giornalistica ideata e promossa da Mondaini Partners



Gruppo Valpharma

Alessia Valducci Roberto Valducci



Leggi la storia di successo della famiglia Valducci su FamilyBiz, la testata giornalistica ideata e promossa da Mondaini Partners

Nel corso del tempo, con l'aumento del numero delle aziende, e questo succede piuttosto spesso, ci sono diversi Consigli di amministrazione, poi

Competenze imprenditoriali interne ed esterne alla famiglia

Nel capitolo 1 del libro *Impresa e Famiglia*, ho illustrato come la ricchezza, il patrimonio della famiglia si sviluppa e ti ho parlato del percorso della rigenerazione passando dalla prima alla seconda e alla terza generazione.

In queste fasi è opportuno chiederci, servono sempre componenti della famiglia che siano generatori di ricchezza per la famiglia e per le generazioni successive?

Affinché la ricchezza possa crescere generazione dopo generazione ci vogliono persone, almeno una persona, che sappia come fare le scommesse più valide per investire gli asset della famiglia, per far crescere il patrimonio.

nasce una casa madre, una holding company.

I componenti della famiglia passano quindi dall'operatività ai Consigli di amministrazione poi alla holding ed è lì, alla fine, che ritroviamo i componenti della famiglia.

Quindi nel corso del tempo la domanda da porvi è questa, dov'è che servono i talenti della famiglia e qual è l'utilizzo migliore dei componenti della famiglia?

In quali ruoli ci serve la famiglia? Dov'è che ne abbiamo bisogno? Ad esempio, puoi delegare molto a livello di operatività, puoi scegliere di non farlo e molti componenti della famiglia possono essere grandi operativi.

Ma la domanda è sempre la stessa: dove ci servono i componenti della famiglia, nei meccanismi di governance, quindi tra i registi? Tra i componenti del Consiglio di amministrazione?

In definitiva, il vertice può essere composto solo da componenti della famiglia, ma tutti gli altri livelli possono essere un mix. Quindi veramente vale la pena investire un po' di tempo per riflettere sull'organigramma e decidere dove vanno collocati i componenti della famiglia.

Tuttavia è possibile utilizzare un talento non familiare; **un componente che non fa parte della famiglia**, molte famiglie scelgono questa strada.

Quindi puoi investire come componente della famiglia in imprenditori che non sono parte della famiglia? Certo che puoi farlo. Le famiglie talvolta lo fanno, ma spesso preferiscono investire nel talento familiare, se esiste.

Un leader non facente parte della famiglia potrebbe non riuscire a fare questo lavoro di imprenditore troppo bene o non altrettanto bene. Perché? **Perché per fare questo tipo di lavoro bisogna davvero pensare come un proprietario**, come un imprenditore. Bisogna fare delle scommesse come le farebbe un proprietario, un imprenditore.

COSA STAI FACENDO PER RENDERE PIÙ EFFICIENTE LA TUA IMPRESA DI FAMIGLIA? SCOPRI IL NOSTRO METODO PER RIDURRE I COSTI E RIORGANIZZARLA

Ridurre i costi dell'impresa è sempre importante, ma lo è ancora di più in situazioni economiche incerte e complesse. Scopri come abbattere i costi e recuperare efficienza attraverso spunti operativi **per aumentare la competitività della tua azienda.**



NEL VIDEO:

- ✓ **COME AGIRE SULL'EFFICIENZA INTERNA DELL'IMPRESA:** per intervenire sulle reali cause.
- ✓ **COME ANALIZZARE LE CRITICITÀ:** così da individuare le azioni appropriate per azzerarle.
- ✓ **COME AFFRONTARE CONTESTI INCERTI E COMPLESSI:** per realizzare gli interventi giusti, al momento giusto.

OGNI AZIENDA È UN MONDO A SÉ. SCOPRI LE 2 MODALITÀ CON CUI POSSIAMO AIUTARTI.

OPZIONE 1

RICHIEDI UN CONFRONTO CON UN NOSTRO ESPERTO

Se vuoi un'analisi immediata per identificare le cause e trovare le giuste soluzioni per riorganizzare la tua impresa prenota subito un **appuntamento individuale in videocall** col mio team.

RICHIEDI UN CONFRONTO CON UN ESPERTO >>

OPZIONE 2

RICEVI IL TOOLBOX AL TUO INDIRIZZO

Se preferisci **comprendere meglio il nostro metodo** e vedere come abbiamo già aiutato numerose aziende italiane ad affrontare sfide come la tua **richiedi il toolbox con i nostri materiali esclusivi.**

RICEVI GRATUITAMENTE IL MONDAINI TOOLBOX >>

VISITA

www.riorganizzazioneaziendale.it

Questi sono i nuovi business in cui dovremmo entrare. Ci vuole una certa propensione al rischio che in questo caso non necessariamente esiste. Dove vedo l'elemento di distinzione principale, è dove esiste la leadership che ha voglia di rischiare, che ama nuove cose, che è disposta ad assumere dei rischi.

Se questa è l'azienda di famiglia oggi, la domanda è, dove deve essere in futuro, tra 10 anni, che aspetto dovrà avere?

Quindi: che tipo di talento familiare ci serve?

Esamina questo processo di concepimento della visione e **coinvolgi i familiari più giovani** che magari non sono in grado di impegnarsi o essere coinvolti in tutti questi ambiti, ma, come minimo, susciterai il loro interesse e nel migliore dei casi potrebbero iniziare a sentirsi coinvolti, perché magari hanno ricevuto dei consigli e pensano di far parte del futuro, ed è lì che vogliamo che vadano.

Portandoli quindi a poco a poco sul tavolo, sentiranno di essere stati ascoltati, di aver contribuito e parteciperanno motivati anche alla prossima riunione.



Le aspettative dei tuoi figli discendenti

Forse i tuoi figli studiano o hanno studiato da qualche parte nel mondo e magari ora siete diventati bravi a fare delle cose in azienda che non riuscite a fare o nemmeno ad immaginare nella generazione precedente, è probabile, e forse sono anche maturati interessi nella prossima generazione che non erano presenti nella generazione precedente.

Insomma aria nuova!



A proposito di aria nuova, una delle domande che mi pongono diverse famiglie è: “quanto il cambiamento degli interessi dei nostri figli, deve guidare o influenzare il portafoglio dei business attuali?”

In altre parole, se i loro interessi cambiano molto, si allontanano dal business storico, tutto ciò deve

influenzare le tue scommesse per il futuro? Che ne pensi?

Stimolato da questa domanda mi sono chiesto diverse volte che cosa i leader di nuova generazione sentono e vedono in modo diverso rispetto alla precedente generazione.

Questa la risposta che mi sono dato, te la propongo come spunto di ragionamento.

Loro vogliono continuare a cambiare. Sono guidati dai valori e dall'obiettivo.

Questi valori devono essere ovunque, per cui io sono una persona, un individuo nella mia famiglia, nella mia azienda, ma sono la stessa persona e io voglio riflettere ovunque i miei valori e integrarli in tutto quello che stiamo facendo come famiglia imprenditoriale.

È molto importante parlare di queste cose, ed è utile. Ma noi tutti siamo fatti un po' così, a volte come genitori non riusciamo ad avere una conversazione obiettiva con i nostri figli e viceversa, il che, se succedesse, permetterebbe anche di scoprire nuove cose.

Anche a me succede così, ma **a volte i genitori possono discutere con i figli di qualcun altro per scoprire delle cose in modo esplorativo, no? Magari dei figli di un tuo amico. Scambiatevi i figli ogni tanto e dite loro: "Parliamo della vita, del tuo futuro e dei tuoi interessi"**.

Probabilmente i problemi sono molto simili a quelli dei tuoi figli, ma che cosa scopriresti? Scopriresti che vogliono un luogo di lavoro che abbia un significato, con la flessibilità nella gestione del tempo.

L'unica flessibilità a cui io pensavo nei lavori che ho fatto è che tutti i giorni della mia settimana sarebbero stati necessari per fare il lavoro e avrei avuto un po' di tempo nel fine settimana per fare un giro in moto o fare altre cose con la mia famiglia.

Oggi invece ci sono delle grandi aspettative in questo senso, l'apprendimento continuo, la crescita continua.

Vogliono avere influenza, poter decidere come impostare la propria carriera. E se li inseriamo troppo, se li costringiamo troppo all'interno della nostra azienda, se ne andranno da qualche altra parte.

Vogliono che noi diamo loro una road map, un programma, vogliono che tu faccia questo, questo e questo e arriverai lì, e probabilmente fra qualche anno potrai fare questo.

Vogliono più prevedibilità, sì è vero chiedono tanto!

Vogliono un ambiente incoraggiante, un'esperienza di apprendimento, un ambiente positivo. Le aspettative della prossima generazione sono diverse e per certi aspetti li ammiro. Il fatto è, semplicemente, che nella mia generazione io e i miei amici non chiedevamo queste cose.

Noi accettavamo il modo in cui le cose erano e volevamo sfruttarle al meglio.

Questa generazione è molto più assertiva sui propri interessi. Quindi coinvolgiamoli, inseriamoli nel processo di sviluppo, coinvolgia-

moli in questo, invitiamoli a prendere un posto a tavola e non aspettiamo che siano loro a mostrare interesse o impegno.

Invitiamoli e poi parliamo con loro. Cerchiamo di ascoltare quello che pensano, facciamo aumentare il loro interesse in quello che noi facciamo e nelle loro prospettive.

Questo è un processo migliore che non aspettare e vedere chi mostra interesse o chi mostra un certo impegno.

"Adesso tu entri e voglio che mi dici quello che pensi" non funziona altrettanto bene. Ci sono diversi livelli di coinvolgimento, magari non lo stesso per tutti.

Alcuni si limitano a presentarsi, a mostrare interesse, alcuni invece collaborano a quello che stiamo facendo in alcuni modi.

Alcuni sono disponibili anche part-time a gestire qualcosa, ad avere un ruolo di leadership in alcuni progetti, altri si impegnano più a tempo pieno.

Lungo questo percorso, **una delle cose più importanti è dimostrare il tuo interesse a farli crescere, che è quello che vogliono davvero.**





Colla Spa

FRANCESCA COLLA
socio e responsabile
assicurazione qualità
Colla Spa



“ I professionisti di Mondaini Partners hanno affiancato la mia Società nel concepimento e nella **realizzazione di un nuovo modello organizzativo** in grado di fornire un **determinante contributo al SISTEMA DI GOVERNANCE** e alla progressiva trasformazione e miglioramento dei principali processi aziendali. Grazie all'approccio rigoroso e professionale, e alla formazione sul campo erogata dai loro professionisti, il progetto ha portato alla crescita delle risorse interne apicali e non, relativamente alla conoscenza e alla condivisione del modello organizzativo e del modello di risk management. **Il lavoro svolto ha rappresentato anche la base per innescare futuri progressi e miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza dei flussi di lavoro aziendali.** I risultati ottenuti hanno confermato tutte le promesse di progetto, consiglieri senz'altro i professionisti di Mondaini partners, professionali ed efficaci. ”

[Leggi le
Testimonianze](#)



SAS Sinterizzati Srl

FRANCESCA VALPIANI
Socio e responsabile risorse umane
e processi in staff alla direzione
SAS Sinterizzati Srl



“ Mondaini Partners supporta la mia azienda da diversi anni nell'ambito di iniziative di trasformazione e rilancio dei business e dell'organizzazione. **Grazie al loro supporto siamo riusciti a superare i momenti di difficoltà e** successivamente ad impostare un deciso rilancio del nostro core business **ed a reimpostare “ex novo” tutto il SISTEMA DI GOVERNANCE.** Fondamentale è stato anche il loro affiancamento con il sistema bancario che ci ha consentito di riscadenzare i debiti e ottenere nuova finanza. Per questa nuova sfida, il team di **Mondaini Partners mi ha supportato anche nel marketing strategico** e nei progetti social, stringendo collaborazioni efficaci e individuando “addetti ai lavori” competenti e professionali, che mi stanno affiancando con l'obiettivo di trasformare questo progetto in una concreta e solida realtà in continua crescita. Ho consigliato Mondaini Partners a diversi imprenditori-colleghi dai quali ho avuto veri ringraziamenti per la segnalazione. ”

[Leggi le
Testimonianze](#)

TESTIMONIANZE



È ideatore e promotore di

familybiz
IL MAGAZINE
delle imprese di famiglia

FamilyBiz è la voce e il volto delle donne e degli uomini d'impresa che con le loro aziende di famiglia fanno grande l'Italia. Ogni giorno.

Davide Mondaini

Direttore Editoriale di FamilyBiz,
docente di Economia e organizzazione aziendale



È la prima rivista di management italiana focalizzata sui Family Business. FBiz raccoglie e divulga informazioni strategiche, spunti operativi e buone pratiche per ispirare comportamenti e scelte virtuose indispensabili per affrontare le principali sfide delle imprese di famiglia.

1 POTENZIARE LA GOVERNANCE, LA MANAGERIALITÀ E LA COMUNICAZIONE INTERNA

2 RAFFORZARE LA CONVIVENZA POSITIVA E PIANIFICARE IL PASSAGGIO GENERAZIONALE

3 ACCELERARE LA CRESCITA E LA COMPETITIVITÀ ATTRAVERSO LE AGGREGAZIONI

4 PERSEGUIRE LO SVILUPPO ARMONICO, LA RIORGANIZZAZIONE ED IL RILANCIO D'IMPRESA.

Ogni mese, le nostre pagine raccolgono esperienze di imprenditori coraggiosi, creativi, appassionati e protagonisti di straordinarie storie di famiglia.

**La nostra Mission:
dare voce alle esperienze dei leader e dei futuri leader,
coltivare la cultura d'impresa nei Family Business.**

Leggi FamilyBiz Magazine

Raccontaci la tua Family Story

Scrivi alla Redazione FBiz

FAMIGLIA E IMPRESA

10 Strategie per Imprese forti e Famiglie di successo

Il nuovo libro di Davide Mondaini



Disponibile su Amazon



L'unico mensile monotematico dedicato
alle Imprese che fanno grande l'Italia

Ogni mese un nuovo tema, nuove idee, nuovi spunti

Luglio 2023

Settembre 2023



Mondaini Partners Magazine

Leggilo sul sito

www.mondainipartners.com



sede di Milano
via Montenapoleone, 8
20121 Milano

www.mondainipartners.com
T. +39 0282955421

sede di Bologna
via Santo Stefano, 30
40125 Bologna