

## Per 3 imprenditori su 5 la corporate governance va migliorata per la crescita delle aziende

Per IBR di Grant Thornton è il ruolo chiave per affrontare le sfide competitive nei prossimi 10 anni oltre alla necessità di cambiamenti nelle competenze dei CdA, nei processi di selezione e nella cultura

Usa il mouse, frecce o sfoglia se touch



numero di 05/10/2016

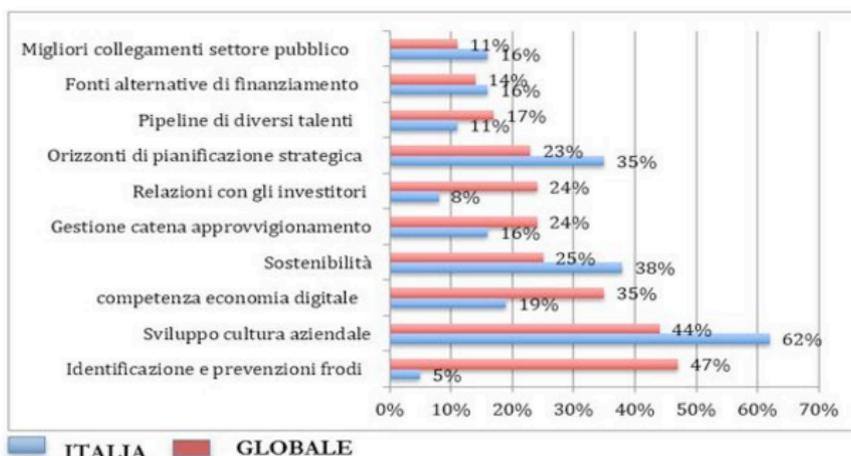
### Idee e opinioni



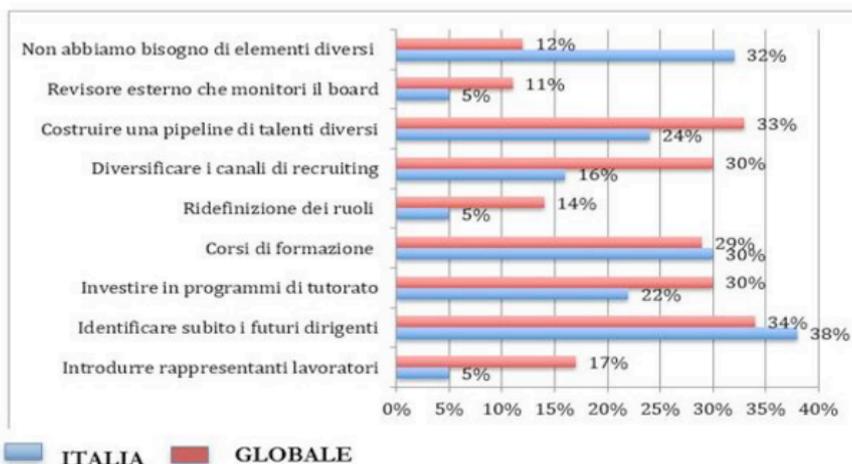
SOMMARIO DEL MAGAZINE

E' evidente la **necessità di cambiamenti radicali nei processi di corporate governance aziendali**, per essere pronti ad affrontare le sfide e le opportunità del prossimo decennio, per **garantire alle società i migliori dirigenti e un futuro positivo**. E'

All' interno del gda, quali pensate che siano le aree in cui sarà necessario agire, nel corso dei prossimi 10 anni, per sostenere le vostre prospettive di crescita?



Come ritenete che il vostro board possa incoraggiare una maggiore diversità di talenti al proprio interno per rispondere alle sfide dei prossimi 10 anni?



quanto emerge dall'ultimo **Rapporto IBR di Grant Thornton**, una ricerca trimestrale realizzata con interviste ad Amministratori Delegati, Direttori Generali, Presidenti o altri dirigenti di tutti i settori industriali di 2500 aziende in 36 economie nel mondo. Il rapporto, confrontando dati e risposte,

evidenzia come gli imprenditori, i manager e tutti i lavoratori, le organizzazioni siano sempre più **sotto pressione**, in quanto si trovano a gestire un mondo esterno e interno alle

organizzazioni sempre più complesso, con una miscela di forze in campo, a volte inaspettate: **progressi tecnologici, nuove regolamentazioni, cambiamenti demografici, sociali,**

**culturali a livello globale e locale.**

Come fare per rimanere competitivi e sul mercato? I CdA riescono a tenere o meglio anticipare il passo? Sono due, secondo il Rapporto internazionale Grant Thornton, le priorità per i 2.500 consiglieri e manager intervistati in 36 paesi: la diversificazione delle competenze e l'aumento della capacità digitale.

**Favorire le diversità**

La ricerca identifica come incrementare **le diversità sia una sfida fondamentale per i board nei prossimi dieci anni**. Quasi nove intervistati su dieci (88%), hanno risposto che faranno di più per

incoraggiare una maggiore **diversificazione** all'interno del CdA che vada al di là di quella di genere. **Diventa fondamentale, infatti, anche la diversità di esperienze** - forse un parametro più difficile da misurare rispetto al sesso o alla diversità etnica - **ma fondamentale per evitare il rischio di pensiero troppo unanime** e favorire un migliore processo decisionale.

Quello che emerge dalla ricerca è come consiglieri e manager debbano saper pensare in anticipo alle sfide e opportunità del prossimo decennio, **capire quali siano le competenze necessarie per affrontarle,**

identificare le lacune da colmare e assicurarsi di avere a disposizione una squadra eterogeneo e competente per farlo.

**Aumento delle capacità digitali**

La seconda sfida chiave identificata è la **necessità di incrementare le capacità digitali**, una strada ancora molto lunga da percorrere. Infatti, solo un leader su quattro (25%), vede **nell'esperienza digitale un settore in cui il proprio Consiglio di Amministrazione dovrebbe aumentare la concentrazione nel corso dei prossimi 10 anni**, sintomo



di una necessità importante che però non viene ancora percepita come tale. Se non vi è già una strategia informatica in vigore, occorre farne una priorità, anche perché la criminalità informatica cresce e occorre essere pronti ad affrontarla. "Occorre pensare al di fuori delle sfere tradizionali e selezionare persone in grado

di portare qualcosa di nuovo al board", ha commentato **Giuseppe Bernoni, Managing Partner di Bernoni Grant Thornton**. "Coloro che hanno la responsabilità di guidare le aziende, consiglieri e manager, hanno la necessità di mettere a fuoco non solo le questioni immediate, ma anche e soprattutto quelle future. **Cogliere e anticipare le nuove sfide e opportunità è vitale** per la sopravvivenza e crescita sana delle imprese. Così come saper identificare il prima possibile i giovani dipendenti bravi che saranno poi i futuri manager, dato che ben si evince dalle risposte di uno su tre dei 2.500 leader intervistati in 36 Paesi".

**La situazione in Italia**

Che cosa hanno risposto i consiglieri e dirigenti italiani sui temi di crescita e capacità dei CdA di rispondere alle sfide future delle aziende? **In Italia si dà soprattutto importanza alla maturazione di una migliore cultura aziendale** (62% degli intervistati) ma anche alla **sostenibilità** (38%), nonché all'ampliamento degli orizzonti strategici (35%). Per ciò che concerne la composizione del CdA e capacità di avere **maggior diversità e competenze tra i consiglieri** (tabella 2); il 38% degli intervistati pensa che subito vadano individuati i **talenti** più promettenti al

---

**TESTATA: BUSINESS COMMUNITY**  
**DATA: 28 SETTEMBRE**  
**CLIENTE: BGT**

---

fine di farne i futuri dirigenti, mentre il 32% del campione non crede ci sia bisogno di modifiche nelle competenze ed esperienze richieste ai consiglieri.



"E' un dato significativo il fatto che 3 imprenditori italiani su 5 intervistati ritengono **importante migliorare la corporate governance e il suo ruolo**

**strategico nelle aziende"**, afferma **Roberto H. Tentori, presidente di Grant Thornton Consultants**. "In molti casi le PMI italiane hanno bisogno di cda composti da consiglieri con idee, esperienze, competenze più ampie e variegate, con una capacità critica più coraggiosa nei confronti della gestione aziendale. La **molteplicità di skills e know how** può determinare idee e strategie migliori per la crescita e per intuire le sfide future di una società; per questo vanno incentivate la ricerca dei talenti, gli investimenti e azioni a favore del personale a tutti i livelli, dai consiglieri, ai manager, ai neoassunti".