



# PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

5° EDIZIONE – ANNO 2025

*Abstract tesi candidata al premio*

**UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE**

Sede di Piacenza

Facoltà di Economia e Giurisprudenza

Corso di Laurea in Gestione d'Azienda – General Management



**UNIVERSITÀ  
CATTOLICA**  
del Sacro Cuore

**The challenges of SMEs in attracting and retaining young  
talent: the role of territorial synergies**

Relatore:

Prof.ssa Franca Cantoni

Tesi di laurea di:

Benedetta Zanotti

N. Matricola: 5310671

Anno Accademico 2024/2025

## Coerenza della tesi con i temi indicati nel bando del Premio Taliercio:

Le pratiche di gestione dei talenti sono diventate un argomento centrale per le organizzazioni che operano in un ambiente sempre più complesso e competitivo, in particolare per le PMI. La capacità di attrarre, gestire e trattenere professionisti qualificati non è più considerata un compito meramente operativo, ma piuttosto un approccio sistematico che comprende l'attrazione, l'identificazione, il reclutamento, lo sviluppo, la motivazione, la promozione e la fidelizzazione di individui con il potenziale di dare un contributo significativo al successo dell'organizzazione (Collings & Mellahi, 2009; Berger & Berger, 2004; Schiemann, 2014). Allo stesso tempo, l'evoluzione delle aspettative delle nuove generazioni che entrano nel mercato del lavoro ha ridisegnato il modo in cui le aziende si avvicinano al concetto di talento e, di conseguenza, di gestione dei talenti. In questo contesto, il territorio emerge come un nuovo stakeholder in grado di influenzare il modo in cui le aziende guardano alla gestione dei giovani talenti.

La tesi esplora le principali sfide organizzative e strategiche delle piccole e medie imprese (PMI) nel contesto contemporaneo, con particolare attenzione alle pratiche di gestione, attraction e retention dei giovani talenti. Inoltre, la ricerca si propone di esplorare il ruolo del territorio come leva strategica di supporto alle imprese nel contesto del talent management.

Attraverso l'analisi dei risultati di una ricerca condotta su un campione di PMI del territorio piacentino e la creazione di un evento di co-progettazione tenutosi in data 6 giugno 2025 ("Talento a KM Zero"), la tesi indaga la percezione e la rilevanza delle sfide manageriali legate alla gestione del talento, restituendo delle proposte innovative di collaborazione tra soggetti del territorio per supportare le pratiche di attraction e retention dei giovani talenti.

## Obiettivi della tesi:

La tesi si pone l'obiettivo di esaminare come le piccole e medie imprese (PMI) affrontano le sfide dell'attrazione, gestione e fidelizzazione dei giovani talenti, con particolare attenzione al ruolo del territorio locale e alle interazioni tra tutti gli stakeholder. Mentre gran parte della letteratura esistente si è concentrata sulle grandi aziende e sulle loro pratiche strutturate in materia HR, la ricerca sulle PMI rimane più frammentata ed esplorativa, anche se le PMI rappresentano la spina dorsale di molte economie, compresa quella italiana, e si trovano a fronteggiare problemi e opportunità peculiari in relazione alla gestione dei talenti.

Oltre ad indagare le modalità in cui le PMI italiane riconoscono e gestiscono le sfide connesse alla gestione e allo sviluppo dei talenti - individuando il grado di consapevolezza e l'importanza attribuita a questi fattori - la ricerca si prefigge l'ulteriore obiettivo di offrire soluzioni concrete di co-progettazioni tra i soggetti del territorio (Università-Imprese-Enti locali) al fine di supportare le imprese nelle difficoltà riscontrate in tema di TM.

**Attività di ricerca svolte per l'elaborazione: (es. sperimentazioni, questionari, interviste, utilizzo di strumenti digitali, applicativi, analisi desk o ricerche field, ecc.)**

L'elaborato si basa su una ricerca empirica condotta attraverso la somministrazione di un questionario a un campione di PMI del territorio piacentino, volto a misurare il livello di importanza attribuito a diverse sfide gestionali, tra cui: chiarezza nelle comunicazioni, comprensione dei bisogni delle giovani generazioni, benessere organizzativo, collaborazione intergenerazionale, adozione di strumenti per il lavoro flessibile etc.

Le risposte sono state analizzate in forma aggregata e hanno evidenziato una netta prevalenza delle valutazioni "essenziale" e "molto importante", a conferma del crescente riconoscimento del ruolo strategico delle risorse umane anche nelle realtà di minori dimensioni.

Sulla base delle risposte emerse, è stato poi possibile costruire un evento di co-progettazione che ha unito Università, Imprese e Territorio, impegnati nell'elaborazione di soluzioni da implementare già a partire da quest'anno accademico.

**Conclusioni determinate dai risultati ottenuti dai punti di cui sopra:**

L'analisi conferma che le PMI attribuiscono un'elevata importanza ai temi del talent management, riconoscendoli come elementi essenziali per la competitività e la crescita aziendale. Tuttavia, persistono criticità nella traduzione operativa di tali principi, spesso dovute a vincoli di risorse, cultura manageriale e mancanza di strumenti strutturati di gestione del capitale umano.

Il lavoro propone quindi una riflessione sul ruolo delle partnership territoriali nel promuovere un approccio più strategico alla gestione dei talenti, fondato sul dialogo, sulla co-progettazione e sull'implementazione di nuove pratiche di management.

In conclusione, la tesi sottolinea come la gestione dei talenti non rappresenti solo un fattore di coesione interna, ma una vera e propria leva di vantaggio competitivo per le PMI che aspirano ad attrarre e trattenere persone di valore in un mercato del lavoro sempre più dinamico e competitivo.