

# Il talent management come strumento a servizio della trasformazione



/ CHI SIAMO

# Siamo consulenti che amano lavorare per imprese e persone **orientate al futuro**

Siamo un gruppo di società di consulenza con servizi integrati a supporto dei processi di trasformazione industriale e professionale

**40**

anni di storia

**+50**

professionisti

**3**

brand  
Vertus – Gedi - KeyPartners

# «A fianco di persone e imprese per sostenere e creare valore nei processi di cambiamento»

Punto di forza riconosciuto del Gruppo Vertus è oggi la capacità di erogare contenuti fortemente specialistici con un approccio concreto, agile, ed integrato: un supporto one-stop-shop dedicato a sostegno dei processi di trasformazione



## Reindustrializzazione

Servizi a supporto della trasformazione e della riconversione industriale



## Consulenza Operativa

Strategia e innovazione applicate ai processi produttivi



## HR Solutions

Soluzioni agili per lo sviluppo di una people strategy competitiva



## Finanza Agevolata

Strumenti finanziari fiscali idonei al consolidamento del business

## **Diamo cura** alle persone crescendo insieme a loro

Affianchiamo le aziende nella progettazione e nell'evoluzione della loro people strategy. Orientiamo le persone nella valorizzazione della loro impiegabilità

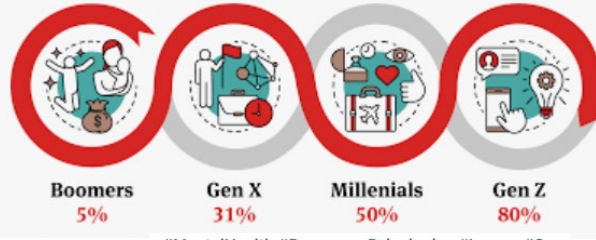
- **Talent management e Sviluppo organizzativo**
- **Career coaching e Outplacement**
- **Ricerca e selezione**
- **Formazione**



# / FRAMEWORK- 1: talent shortage, great resignation, quiet quitting

## «Non si trova personale? Salari bassi»

**Città Impresa.** Genovesi (Friuli) i giovani vanno motivati. Scagla (Confindustria) ripresentano solo i tecnici. Mazzoleni (Camera di commercio) fondamentale nei prossimi mesi la questione del mercato del lavoro



#MentalHealth #BenesserePsicologico #Lavoro #Sa  
luteMentale #Mindwork #QuietQuitting #Burnout  
#Wellbeing



**Il 60% degli under 34  
italiani ha lasciato il proprio  
lavoro per motivi legati al  
malessere psicologico**

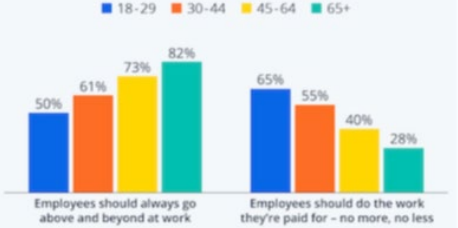
Fonte: Mindwork e Iva Doxa 2022

1.520

28 commenti • 78 condivisioni

## The Generational Divide on 'Quiet Quitting'

Share of U.S. adults agreeing with the following statements, by age group



**40%**

of employees stated that they are at least somewhat likely to leave their current job in the next 3-6 months

Somewhat likely  
22

Likely  
9

Very likely  
5

Almost certainly  
4





What people **THINK** leadership is:



- Telling people what to do

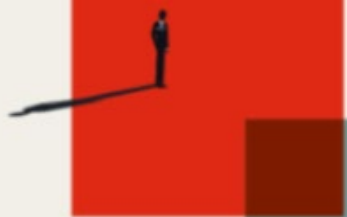
**in**

What **LEADERSHIP** really is:



- Integrity
- Cast a vision
- Use of influence
- Use of power
- Praise your team
- Self-awareness
- Listen first and speak last
- Empathy

**Luiss Business School**



**Sono i leader gentili visionari e ottimisti che attirano i talenti**





## LA PERSONA AL CENTRO DEL PROGETTO DI BUSINESS

People strategy non è la strategia dell'HR ma, piuttosto, la capacità dell'azienda di tradurre la propria visione rispetto alla risorsa più preziosa: le persone. Le aziende sono fatte di persone, persone comuni: ma ciascuna di loro è eccellente in qualche particolare abilità.

È compito dell'azienda e dei suoi processi sviluppare valore facendo crescere, cambiare, funzionare insieme tali abilità, in un «ecosistema» funzionale.

In un contesto di rapidissime trasformazioni, una visione è forte e aiuta l'azienda a vincere sul mercato se:

- innesca motivazioni
- alimenta abilità e sinergie
- ispira cambiamenti



## SPONSOR DI UN «NUOVO UMANESIMO»

Armonizzando abilità, motivazioni e sinergie, l'HR può essere vero **catalizzatore del cambiamento**.

L'HR genera e sviluppa valore quando abilita processi di intelligenza collettiva che rendono le persone **consapevoli e protagoniste**: siamo imperfetti, ma siamo «noi» e meritiamo di crescere!

L'azienda diventa, così, il luogo dove lavorare è bello e ciascuno può tendere all'**auto-realizzazione**.





## KEY ASSUMPTIONS

- per governare le sfide del cambiamento è cruciale progettare strumenti di misurazione e sviluppo coerenti con i bisogni dell'azienda ma anche rispettosi delle attitudini e motivazioni delle persone
- per ottenere un allineamento progressivo e continuo delle persone agli obiettivi di business occorre alimentare dalle basi una cultura «nel» cambiamento

## ELEMENTI DISTINTIVI DELL'OFFERTA VERTUS

-  professionisti senior in continua azione nel cambiamento e in situazioni complesse
-  esperienze manageriali maturate in contesti sia di rilancio sia di sviluppo d'impresa
-  know how specialistico (hiring, assessment, coaching, leadership development, formazione)
-  approccio «laico» e agile: multidisciplinarietà, creatività, ascolto, tutorship

**Settore :** alimentare      **Location :** Lombardia - Emilia Romagna      **Anno :** 2020 - in corso

### Il nostro cliente

Industria alimentare di estrazione imprenditoriale, leader nel settore dei salumi. 3 insediamenti in Italia, attiva su tutta la filiera, dall'allevamento alla macellazione alla lavorazione e stagionatura, esporta i propri prodotti a livello globale.

### Perché siamo intervenuti

La Proprietà aveva necessità di un supporto integrato nella gestione del passaggio generazionale, ovvero nel valutare l'adeguatezza della seconda generazione a ricoprire ruoli chiave e di taglio manageriale.

### Come siamo intervenuti

- sottoscrizione di un «patto per l'Azienda» e nomina di un Garante
- definizione del modello di competenze attraverso un processo di envisioning con la Direzione
- misurazione del grado di allineamento tra bisogni organizzativi e persone (competenze, attitudini, motivazioni) attraverso protocolli di assessment personalizzati (individuali / gruppali)
- sviluppo delle competenze chiave mediante attività di coaching e leadership development
- individuazione delle posizioni di sbocco e calibrazione organizzativa della struttura mediante right sizing

**Settore :** refrigerazione industriale

**Location :** Lombardia

**Anno :** 2021 - in corso

## Il nostro cliente

Multinazionale italiana leader nel settore delle tecnologie per la refrigerazione industriale e l'air-conditioning con 3,500 dipendenti a livello globale, di cui oltre 1,000 in Italia.

## Perché siamo intervenuti

L'Azienda ci ha richiesto una valutazione di circa 40 risorse «ad alto potenziale», con la finalità di costruire dei piani d'azione utili ad agire sulla retention di quelle più allineate ed avviare il succession planning a ruoli di coordinamento.

## Come siamo intervenuti

- definizione con il top management di un modello di competenze ad hoc per questo cluster, in funzione dei ruoli di potenziale crescita
- assessment center e interviste motivazionali per far emergere aspettative e criticità di ciascuna risorsa
- percorso alternato di coaching individuale e team coaching, dedicato alle risorse con migliore potenziale di leadership futura; aule di formazione inclusive per stimolare l'ingaggio del gruppo e la condivisione di best practice
- costruzione di IDP e piani di carriera per tutti i partecipanti; elaborazione di piani di retention
- assegnazione di un «project work» su una tematica particolarmente sentita dal gruppo di giovani risorse; presentazione del progetto alla Proprietà e stanziamento di un budget dedicato

### Ottimizzazione dei costi di hiring

Affianchiamo l'azienda nella messa a fuoco delle competenze predittive di successo e misuriamo con strumenti oggettivi l'allineamento tra i suoi bisogni e le capacità, attitudini, motivazioni delle persone.

### Miglioramento dell'attraction

Supportiamo la costruzione e l'evoluzione di una people strategy organica e di processi HR efficienti, che migliorano l'attrattività dell'azienda e contribuiscono all'employer branding.

### Riduzione rischi di turnover

Progettiamo soluzioni di talent & career development che pongono le persone al centro del progetto di business, stimolandone l'engagement e trasferendo loro capacità funzionali ad evolvere e crescere con l'azienda.

### Performance improvement

Rendiamo le persone più consapevoli e ne guidiamo l'on boarding a ruoli e contesti che corrispondano al loro potenziale, facendo sì che divengano più rapidamente produttive e sappiano valorizzare la propria impiegabilità nel tempo.

*“Le strutture viventi possono essere soltanto se divengono; possono esistere soltanto se mutano. Trasformazione e crescita sono qualità inerenti al processo vitale”*

E. Fromm





Via Sant'Orsola 3,  
20 123 Milano

Phone +39 02 39660021  
[info@vertus.it](mailto:info@vertus.it) - [www.vertus.it](http://www.vertus.it)