

# HR & Leadership

**Come accompagnare i manager verso  
un nuovo approccio**

---

Webinar del 2 Aprile 2025  
con Simone Giovarruscio (SIAE) & Alberto Ronco (Trainect)



## **Cosa trovi in questo report:**

- |   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Perché oggi parliamo (seriamente) di leadership</b> | pp. 3-5   |
| <b>2. I 15 insight chiave emersi dal webinar</b>          | pp. 6-8   |
| <b>3. Mini action plan per HR: da dove iniziare</b>       | pp. 9     |
| <b>4. La proposta di Trainect: Leadership Academy</b>     | pp. 10-11 |



## Perché leggere questo report

**Un dipendente su due** lascia l'azienda a causa della leadership diretta (Fonte: *Gallup*). Eppure, ancora oggi, il ruolo centrale della leadership nella vita delle persone viene spesso **sottovalutato**.

In questo report trovi **il meglio del webinar** Trainect del 2 Aprile 2025, con dati, riflessioni e strategie emerse dall'incontro tra **Alberto Ronco** (CEO & Co-founder @ Trainect) e **Simone Giovarruscio** (People Development & Culture Director @ SIAE).

Un confronto pensato per HR e People Manager che vogliono capire **come aiutare i manager a diventare veri leader**, capaci di trattenere i talenti e creare ambienti di lavoro solidi, umani e motivanti.

Perché **un buon leader** non è chi accentra, ma chi **crea spazio per gli altri**:

*“Un buon leader è come un paesaggista: cura il contesto, ma non si mette al centro del quadro. ‘Sparisce’ per far emergere il talento altrui.”*

Simone Giovarruscio



## Contesto e punto di partenza

### 1. Perché parliamo di leadership?

- 1 dipendente su 2 lascia l'azienda **a causa della leadership diretta**.
- Sostituire un dipendente può costare **fino al 150%** del suo stipendio annuo.
- Un manager poco formato rischia di diventare il primo motivo di **malessere, stress e disingaggio**.
- Leadership e retention sono **strettamente connesse**.

### 2. I costi nascosti del turnover

- Recruiting, onboarding, formazione ..... ➤ **Costi diretti**
- Calo della motivazione nei team ..... ➤ **Costi indiretti**
- Perdita di know-how e relazioni ..... ➤ **Impatto su performance e cultura**

### 3. Eppure...

**Solo il 30% delle aziende investe nella formazione dei manager.** E le nuove generazioni chiedono una **leadership diversa**:

- Il 52% della Gen Z cerca leader capaci di **ispirare**;
- Il 46% desidera **empatia e supporto reale**;
- Il 41% preferisce una **leadership inclusiva**.

(Fonte: *Top Employers Institute 2024*)

**Un manager impreparato non è solo un problema individuale.**

È un rischio per tutta l'azienda: impatta sul benessere, sull'engagement, sulle performance e sulla capacità di trattenere i talenti.

Per questo, **supportare i manager nel diventare leader migliori è una responsabilità strategica dell'HR**.

E può fare davvero la differenza nel creare ambienti di lavoro in cui le persone vogliono restare.





## 5 Top Insight dal Webinar

### 1. L'HR deve diventare un vero partner della leadership

Non basta “offrire formazione”. L'HR deve essere **parte attiva** del percorso, parlare la **lingua del business**, **co-progettare** soluzioni e condividere **vulnerabilità** con i manager.

*“Noi HR dobbiamo essere esperti di persone e lavoro. E dobbiamo fare lo stesso percorso dei manager: proporre strumenti, ma anche usarli su noi stessi.”*

#### ▣ Spunto operativo

Progetta percorsi dove **anche l'HR è coinvolto direttamente**: community di pratica, momenti di condivisione peer-to-peer, percorsi misti HR–manager.

## 2. I manager per caso sono la nuova emergenza silenziosa

Troppi manager si trovano in ruoli di responsabilità **senza preparazione**. Né strumenti per gestire persone, né supporto emotivo. Questo genera **stress, isolamento e inefficacia**.

*“Molti manager non hanno scelto di esserlo. Sono lì perché erano i più bravi tecnicamente. Gestire persone è un altro mestiere: servono strumenti e supporto emotivo.”*

### Soluzione concreta

Accompagna i manager con **percorsi di coaching e assessment** che li aiutino a sviluppare **autoconsapevolezza e capacità relazionali**, non solo gestionali.

## 3. Le nuove generazioni alzano l'asticella

La Gen Z cerca leader capaci di **ascoltare, motivare, includere**. E questo richiede un **cambio di passo** anche nei modelli di leadership più tradizionali.

*“Oggi non basta più ‘dare ordini’. I manager devono diventare facilitatori e ascoltatori attivi”*

### Cosa fare oggi

Forma i tuoi manager su **soft skill essenziali**: ascolto, feedback costruttivo, gestione dei conflitti, empatia. Aiutali a sviluppare una **leadership relazionale e inclusiva**.

## 4. La formazione funziona solo se è continua, pratica e misurabile

Una giornata di aula o un corso **una tantum** non bastano. La trasformazione avviene solo quando:

- La formazione è **personalizzata e continua**;
- I manager hanno **strumenti pratici** a disposizione;
- L'impatto viene **misurato nel tempo**.

*“La leadership va allenata come un muscolo. Con costanza e supporto.”*

## **Strumenti utili**

- Percorsi blended (coaching + formazione pratica)
- Survey di clima per misurare l'impatto
- Toolkit con esercizi e strumenti per l'autogestione

## **5. La community tra manager è una leva sottovalutata**

Chi ricopre ruoli di leadership spesso **si sente solo**.

Costruire **una rete interna di confronto** e supporto tra manager è fondamentale per **normalizzare le difficoltà** e stimolare la crescita.

*“Spesso i leader non si supportano tra loro per diventare leader migliori. Ma condividere vulnerabilità e feedback è un acceleratore di crescita enorme.”*

## **Spunto operativo**

Crea spazi di confronto tra pari: momenti di scambio tra manager, gruppi di feedback, community di apprendimento. Il confronto tra chi vive sfide simili rende il cambiamento più sostenibile.



## Mini action plan per HR



### 1. Parti dal dialogo e dalla mappatura dei bisogni reali

Coinvolgi i manager in momenti di confronto, ascolta le loro difficoltà e usa strumenti come survey, assessment e interviste per individuare le aree critiche (non solo tecniche, ma anche relazionali e emotive).



### 2. Progetta percorsi integrati e modulari

Unisci formazione pratica, coaching individuale e supporto tra pari. Offri strumenti concreti e continui che accompagnino davvero i manager nel tempo.



### 3. Lavora prima sul mindset, poi sulle skill

Favorisci la consapevolezza personale prima della competenza tecnica. Aiuta i manager a capire sé stessi per guidare meglio gli altri.



### 4. Crea una community tra manager (e con l'HR)

Costruisci spazi di confronto peer-to-peer e coinvolgi anche l'HR nei percorsi: il cambiamento culturale si attiva insieme, non dall'alto.



### 5. Misura e adatta lungo il percorso

Monitora i risultati con KPI su engagement, benessere e cultura di leadership. Raccogli feedback continui per migliorare strumenti e approccio.



## E adesso, come supportare davvero i tuoi manager?

Nel corso del webinar è emerso con chiarezza: **i manager fanno la differenza** nel trattenere i talenti, creare ambienti motivanti e sostenere il benessere delle persone.

Per accompagnarli davvero in questo percorso, serve un approccio strutturato, che unisca:

- **formazione mirata**, che tenga conto dei bisogni reali;
- **coaching personalizzato**, per sviluppare consapevolezza e nuove abitudini;
- **strumenti pratici**, da usare nel quotidiano;
- e un **sistema di misurazione dell'impatto**, per adattare e migliorare l'approccio.

Serve un **ecosistema**, non un corso spot.

È proprio con questo obiettivo che nasce la **Leadership Academy di Trainect**.

## Cos'è la Leadership Academy?

Un percorso modulare e personalizzabile per accompagnare i tuoi manager nella loro evoluzione come leader.

Combina **assessment, coaching, formazione pratica e misurazione dell'impatto** per trasformare la leadership in una leva strategica di benessere, engagement e retention.

## Cosa offre concretamente?

- ✓ **Assessment iniziali** per mappare i bisogni e i punti di forza
- ✓ **Coaching individuale e di gruppo** per accompagnare il cambiamento
- ✓ **Workshop su temi chiave:** feedback, empatia, gestione dello stress, leadership inclusiva
- ✓ Toolkit pratici e **contenuti sempre accessibili**
- ✓ **Monitoraggio dell'impatto** con survey e KPI



**La leadership non è solo una questione di competenze.**

**È una leva strategica per costruire una cultura aziendale solida.**

Vuoi parlare con noi?

*Ogni cambiamento culturale parte da chi ha il coraggio di guardare in profondità.*

*Se sei HR, questo coraggio ce l'hai ogni giorno.*

*La leadership può diventare il tuo alleato più potente per costruire ambienti in cui le persone stanno bene, crescono — e scelgono di restare.*

© 2025 - Trainect s.r.l. Società Benefit

Via Calatafimi 21, 00185 RM