

Webinar Insight

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:

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