

FEDERMANAGER

TRANSIZIONI DI CARRIERA E LEADERSHIP

Partiamo dal Contesto

Perché stiamo parlando di transizione di carriera



UOMO E IMPRESA

FEDERMANAGER · TRANSIZIONI DI CARRIERA E LEADERSHIP

2006 → 2026: il contesto cambia, la carriera anche

2006

IMPRESE E LAVORO · EMILIA-ROMAGNA

415.000 imprese attive
180.000 addetti grandi imprese (12–13%)

STRUMENTI

Fax, DVD e aereo

ECONOMIA E POLITICA

Globalizzazione; guerre asimmetriche; crisi cicliche

MONDO DEL LAVORO

Flessibilità



2026 (stime riportate)

IMPRESE E LAVORO · EMILIA-ROMAGNA

380.000 imprese attive
230.000 addetti grandi imprese (16%)

STRUMENTI

AI, cloud e videocall

ECONOMIA E POLITICA

Autonomia ed efficienza energetica; policrisi

MONDO DEL LAVORO

Attrarre talenti e ricambio generazionale

2006: circa **70–80 operazioni** e **45 milioni di euro**

NUOVI ATTORI IN GIOCO

VENTURE CAPITAL

Operazioni e capitali investiti in Italia

2026 (stime): oltre **280 operazioni**; oltre **1,45 miliardi nei primi nove mesi**; verso **2 miliardi a fine anno**

Made with GAMMA



Cosa spinge davvero un* dirigente a pensare a una transizione

Raramente c'è un solo fattore, quasi sempre c'è un mix e una correlazione di variabili

Le spinte professionali

- Cambiamenti organizzativi, nuove governance, M&A.
- Riduzione dell'autonomia o del perimetro decisionale.
- Saturazione del ruolo.
- Segnali di disallineamento con il mercato.

Le spinte personali

- Bisogno di senso e coerenza.
- Cambiamento delle priorità di vita.
- Stanchezza identitaria.
- Desiderio di lasciare un impatto diverso.

Rimettersi in gioco in maniera strutturata è un atto di leadership su sé stessi

UOMO E IMPRESA

Attenzione ai segnali di cambiamento!

Stagnazione Professionale

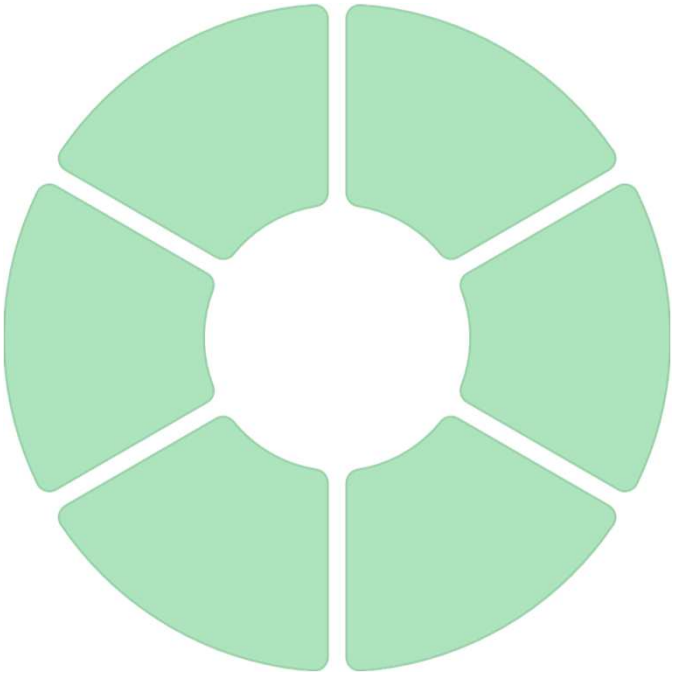
Non impari nulla di nuovo da più di sei mesi. La tua crescita professionale si è completamente arrestata.

Disconnessione Sociale

Graduale distacco dai colleghi e dall'ambiente lavorativo. Perdita di interesse nelle relazioni professionali.

Feedback Limitati o Assenti

Ricezione di pochi o nessun feedback sul tuo operato. Sensazione crescente di invisibilità professionale.



Disallineamento Valoriale

I tuoi valori non coincidono più con quelli dell'organizzazione. Ti senti sempre più distante e disconnesso.

Riorganizzazioni Frequenti

Cambiamenti strutturali nell'azienda creano incertezza costante. Le tue responsabilità cambiano troppo frequentemente.

Esaurimento Energetico

La motivazione cala progressivamente. Ti senti esausto anche dopo piccoli compiti quotidiani.

UOMO E IMPRESA



CV, Linkedin…e lo storytelling?

Costruire la propria presentazione professionale

Costruire la propria presentazione professionale permette di razionalizzare il momento che sto attraversando. Dovrò lavorare su come integrare il cambiamento, legittimarlo e condividerlo, trasformando l'incertezza in **consapevolezza**.

Con questa consapevolezza dovrò distillare uno o più "storytelling" personalizzati in base ai diversi contesti e interlocutori.

Lo storytelling è un potente strumento per dare senso, valore e direzione ai momenti di passaggio professionale.

Su questa consapevolezza si dovranno poi allineare gli strumenti di contatto col mercato: CV, Linkedin, Elevator Speech

UOMO E IMPRESA



Network

- ✓ In ambito professionale, è l'insieme delle **relazioni attive o potenziali** che una persona ha con altri professionisti, colleghi, clienti, ex collaboratori, fornitori, ecc.
- ✓ È tutto ciò che tiene **una persona connessa al mondo del lavoro**
- ✓ Il network è sia **informale** (amicizie, ex colleghi) sia **formale** (associazioni, eventi professionali).

Il **network è un capitale relazionale** e può fare la differenza in ogni fase della vita professionale sotto diversi ambiti:

- ❑ Rimanere informati sul mondo esterno che noi non viviamo
- ❑ Manteniamo un canale di comunicazione verso l'esterno
- ❑ Passaparola è utile?
- ❑ Come coltivare il proprio network
- ❑ Come approcciare i contatti "dormienti"

KEY POINT OF INTEREST:

Il network va coltivato nel tempo, non si ordina a domicilio

Il nostro network non ci avverte se diventa obsoleto

Per uscire dal contesto dobbiamo approcciare contesti diversi

E' più facile fare network con persone e in ambienti con cui ho empatia

UOMO E IMPRESA

Ecco alcuni esempi di Trappole Mentali

Supereroi

"Non ho bisogno di aiuto, ce la farò da solo."

Il networking spontaneo non basta più nel mercato attuale.

L'Attesa Passiva

"Aspetto di vedere cosa succede."

La passività è il peggior nemico della crescita professionale.

L'Eccessiva Fiducia

"Sanno chi sono e quanto valgo."

No, conta come comunichi il tuo valore unico in merito a quel progetto professionale.

I Bias Cognitivi

"La mia esperienza è incontestabile."

Il bias di conferma e l'ancoraggio al passato limitano la capacità di reinventarsi



Essere o non essere...

"Ma devo dire in che sono senza lavoro?!"

Il problema non è dirlo o non dirlo. Il problema è se per te è un problema dirlo

L'età è un problema

"Alla mia età farò fatica a ricollocarmi"

Il tema è individuare quali aziende vedono la mia seniority come un valore aggiunto

Cambio settore / ruolo

«Vorrei cambiare settore / ruolo"

Sto facendo una scelta legata a motivazioni solide o sono guidato dal timore di non riuscire ?

Posizione perfetta

"Quella posizione era perfetta per me"

La posizione SAREBBE perfetta, se... però... tanto...

UOMO E IMPRESA