



Mynameis

everything starts here

Indice

01.	Carriere Circolari e Leadership	1	03.	I percorsi circolari nelle aree strategiche	10	05.	Case Study	24
	<i>Il Nuovo Modello di Sviluppo Manageriale</i>			<i>S&M / IT / Engineering / Finance</i>			<i>Le aziende che innovano le carriere</i>	
	01.1. Dalla linearità alla fluidità	2		03.1. I percorsi circolari nel mondo Sales & Marketing	12		05.1. Toyota: dal modello lineare alla carriera circolare	25
	01.2. Le cause del cambiamento	2		03.2. I percorsi circolari nel mondo IT	13		05.2 Procter & Gamble: la carriera come ecosistema di esperienze	27
	01.3. Le nuove dinamiche della carriera circolare	3		03.3. I percorsi circolari nel mondo Engineering	15			
	01.4. I vantaggi del nuovo modello	4		03.4. I percorsi circolari nel mondo Finance	17			
		5						
02.	Le strategie HR per la carriera circolare	6	04.	Percorsi circolari: le storie	19	06.	Mynameis	29
	<i>L'approccio delle organizzazioni alla mobilità interna e allo sviluppo del talento</i>			<i>La prospettiva dei professionisti</i>			<i>Everything starts here</i>	
	02.1. Pardgroup	7		04.1. Pier Francesco Caria	20		06.1. Partiamo dal nome per arrivare al talento	30
	02.2. Grohe	8		04.2. Giovanna Malponte	22		06.2. Nasce un nuovo modo di intendere il recruiting	31

01.

Carriere Circolari e Leadership

Il Nuovo Modello di Sviluppo Manageriale

Per anni la carriera manageriale è stata concepita come un percorso lineare e verticale: una scala da salire gradino dopo gradino, con l'obiettivo di raggiungere ruoli di crescente responsabilità all'interno della stessa azienda o dello stesso settore. Oggi, questo modello mostra i suoi limiti. I contesti organizzativi sono diventati più dinamici, la tecnologia ha accelerato i processi decisionali e il concetto stesso di leadership si è evoluto. Di conseguenza, anche i percorsi professionali stanno cambiando forma: da linee rette a traiettorie più fluide, circolari, in cui il valore non risiede più soltanto nell'avanzamento gerarchico, ma nella **diversità e profondità delle esperienze**.

Dalla *linearità* alla *fluidità*

La carriera non è più un unico sentiero ascendente, ma un viaggio fatto di tappe, deviazioni e ritorni. Sempre più manager scelgono di ampliare le proprie competenze spostandosi tra funzioni diverse, cambiando settore o intraprendendo esperienze imprenditoriali e consulenziali. Questa fluidità non rappresenta una perdita di direzione, bensì un'evoluzione naturale: la capacità di **adattarsi, apprendere e reinventarsi** è diventata una delle principali risorse del management contemporaneo.

Le *cause* del cambiamento

Diversi fattori stanno alimentando questa trasformazione:

01. Digitalizzazione e innovazione tecnologica

Rendendo obsolete alcune competenze e ne creano di nuove in tempi rapidissimi.

02. Nuovi modelli di leadership

Più orizzontali e collaborativi, dove contano l'influenza e la capacità di ispirare più che la posizione formale.

03. Ricerca di equilibrio tra vita privata e professionale

Soprattutto nelle generazioni più giovani, che attribuiscono grande valore alla flessibilità e al benessere personale.

04. Maggiore mobilità professionale e geografica

Apprendo opportunità di crescita anche al di fuori dei percorsi aziendali tradizionali.

La carriera dei top e mid manager non si misura più soltanto attraverso il numero di promozioni o il titolo raggiunto, ma attraverso la **ricchezza e la varietà delle esperienze maturate**. In questo nuovo paradigma, il valore professionale deriva dalla capacità di attraversare

contesti diversi, interpretare ruoli multipli e acquisire competenze trasferibili. Le traiettorie diventano così più flessibili, e nascono nuove modalità di crescita che stanno ridefinendo il concetto stesso di leadership.



Le nuove dinamiche della *carriera circolare*



Fabio Scarcella

Managing Director
Mynameis

Job rotation e cross-industry

Sempre più manager scelgono — o vengono incoraggiati — a muoversi tra funzioni e settori differenti. La **job rotation** interna permette di acquisire una visione trasversale del business, mentre il passaggio **cross-industry** arricchisce la prospettiva strategica con nuovi linguaggi e modelli organizzativi. Un CFO che passa al mondo tech dopo anni nel manifatturiero o un HR Director che si sposta dalla consulenza alla GDO sono esempi di come il cambiamento di contesto stimoli l'innovazione personale e organizzativa. In un mercato che richiede agilità e pensiero sistemico, **la diversità delle esperienze diventa un asset competitivo.**

Esperienze imprenditoriali e intrapreneurship

Un numero crescente di manager decide di mettersi alla prova **fondando una propria iniziativa** o assumendo la guida di progetti ad alto impatto all'interno di grandi organizzazioni. Queste esperienze — imprenditoriali o di **intrapreneurship** — consentono di sviluppare un mindset più orientato al rischio, alla creatività e alla responsabilità diretta del risultato. L'aver “fatto impresa”, anche in piccolo, forma leader più pragmatici, capaci di prendere decisioni rapide e di gestire l'incertezza. In molte aziende, valorizzare queste esperienze è ormai parte integrante dei percorsi di sviluppo della leadership.



Gig economy executive

Sta emergendo anche una nuova figura: quella del **manager indipendente**, che mette le proprie competenze a disposizione di diverse organizzazioni in modo temporaneo o frazionale. È il fenomeno della **fractional leadership** o **executive gig economy**: professionisti di alto livello che operano come consulenti, interim manager o advisory board member. Per molte aziende — soprattutto PMI o startup in crescita — rappresenta un modo efficace di accedere a competenze di valore senza strutturare ruoli permanenti. Per i manager, è un'opportunità di sperimentare, ampliare il network e mantenere un apprendimento continuo, **con maggiore autonomia e flessibilità.**

Learning continuo

In un contesto dove il cambiamento è costante, il **learning continuo** diventa il filo conduttore della carriera circolare. L'aggiornamento non è più un'attività occasionale, ma un processo permanente che accompagna ogni fase della vita professionale. Formazione, mentoring, reverse mentoring e apprendimento esperienziale sono strumenti essenziali per mantenere le competenze allineate all'evoluzione del business. La capacità di imparare, disimparare e reimparare — il cosiddetto *learnability* — è oggi uno dei tratti distintivi dei leader più efficaci.

I vantaggi
del nuovo modello

Il passaggio da una carriera verticale a una carriera circolare non è solo una risposta ai mutamenti del mercato, ma una **strategia di crescita personale e organizzativa**.
In un contesto in cui le competenze tecniche si aggiornano rapidamente e le priorità aziendali evolvono di continuo, la capacità di reinventarsi diventa un vantaggio competitivo concreto — sia per i singoli professionisti sia per le imprese che li valorizzano.



Sviluppo di competenze
trasversali e leadership adattiva

Un percorso professionale non lineare favorisce lo sviluppo di **competenze trasversali**: capacità di comunicazione, pensiero critico, visione sistemica e sensibilità interculturale.
Muoversi tra ruoli, settori o funzioni diverse stimola una **leadership adattiva**, in grado di leggere situazioni complesse, interpretare nuovi contesti e trovare soluzioni agili.

Questo tipo di leader non guida solo attraverso l'autorità, ma attraverso la **credibilità e la capacità di adattamento**, elementi essenziali per gestire team sempre più eterogenei e globali.



Creazione di reti professionali
ampie e multidisciplinari

L'evoluzione della carriera circolare è anche una questione di relazioni. L'attraversamento di più contesti e ruoli consente di costruire **reti professionali più ampie, diversificate e di valore** — un capitale relazionale che oggi è parte integrante della leadership.

Queste connessioni, che uniscono mondi diversi (industria, consulenza, startup, accademia), diventano **canali di scambio di conoscenze, opportunità e innovazione**. In un'economia sempre più collaborativa, la forza del network è tanto importante quanto quella delle competenze.



Maggiore resilienza
ai cambiamenti di mercato

La carriera circolare forma professionisti **più resistenti all'incertezza**. Aver sperimentato più ambienti, modelli organizzativi e culture aziendali permette di affrontare i momenti di trasformazione — digitali, economici o strategici — con maggiore consapevolezza.

Questi manager sanno leggere i segnali deboli del cambiamento e reagire in modo proattivo, diventando **agenti di trasformazione** anziché semplici esecutori di direttive.



Aumento dell'attrattività
professionale

Nel mercato attuale, le aziende ricercano leader capaci di **muoversi tra settori, tecnologie e modelli di business differenti**.
Un percorso circolare diventa quindi un fattore di **employability** e di **brand personale**: testimonia curiosità, apertura mentale e capacità di apprendimento continuo.
Per le imprese, attrarre manager con questo tipo di esperienza significa introdurre **nuovi punti di vista**, accelerare l'innovazione e favorire l'integrazione tra aree che tradizionalmente operano in silos.

Le sfide per manager e aziende

Il modello di carriera circolare, pur offrendo grandi opportunità di crescita e innovazione, porta con sé **sfide significative**.

Perché possa funzionare, è necessario un cambiamento di mentalità sia da parte dei manager — chiamati a costruire percorsi professionali più fluidi — sia da parte delle aziende, che devono imparare a riconoscere e valorizzare la diversità delle esperienze.

Gestire la continuità organizzativa in carriere non lineari

Uno dei principali interrogativi per le aziende riguarda **la continuità e la stabilità organizzativa**. In un contesto in cui i manager cambiano più spesso ruolo, settore o azienda, serve costruire modelli di governance che garantiscano la trasmissione del know-how, la coerenza strategica e la crescita interna dei talenti.

Le organizzazioni più evolute affrontano questa sfida adottando un approccio **“agile” alla leadership**: ruoli flessibili, piani di successione dinamici e team cross-funzionali in grado di mantenere il presidio operativo anche durante le transizioni.

Valorizzare e valutare esperienze eterogenee nei processi di selezione

Il mercato del lavoro tende ancora a premiare i percorsi lineari, ma la carriera circolare richiede **nuovi criteri di valutazione**.

Per i professionisti HR e per le società di recruiting — come Mynameis — la sfida è **riconoscere il valore dell’esperienza diversificata**: un manager che ha cambiato settore o ruolo può portare insight strategici e capacità di adattamento spesso superiori a chi ha avuto un percorso più stabile.

Servono strumenti di selezione che vadano **oltre il curriculum tradizionale**, valorizzando le competenze trasferibili, la capacità di apprendere e il potenziale di leadership.

Supportare la retention dei profili più dinamici

I professionisti abituati a muoversi tra esperienze diverse sono spesso anche quelli **più attratti da nuove sfide**.

Per le aziende, il tema della **retention** diventa quindi cruciale: come trattenere e motivare persone che vedono la crescita come un percorso continuo e non necessariamente interno all’organizzazione? La risposta passa da una cultura che favorisca la **mobilità interna**, la formazione personalizzata e la possibilità di sperimentare ruoli diversi senza dover cambiare azienda.

In altre parole, creare **ecosistemi professionali aperti**, dove il cambiamento non sia percepito come una minaccia ma come parte del percorso evolutivo.

Il ruolo dei nuovi strumenti HR

In questo scenario, il ruolo delle risorse umane si fa sempre più strategico.

Coaching, mentoring, programmi di sviluppo personalizzati e strumenti digitali di talent management diventano **leve essenziali per accompagnare i manager** lungo percorsi non lineari.

Questi strumenti aiutano a:

- Valorizzare il potenziale individuale,
- Identificare competenze chiave da sviluppare,
- Sostenere la crescita in momenti di transizione professionale.



Il futuro della leadership passa da una **gestione più umana, flessibile e su misura del talento**, dove il ruolo dell’HR non è solo amministrativo, ma di **partner evolutivo** per manager e organizzazioni. professionisti sia per le imprese che li valorizzano.

02.

Le strategie HR per la carriera circolare

*L'approccio delle organizzazioni alla mobilità
interna e allo sviluppo del talento*

Pardgroup: una cultura aziendale orientata alla trasversalità e allo sviluppo delle competenze



**Giampiero
Iaia**

*Global HR Director
Pardgroup*

In Pardgroup abbiamo la **flessibilità** nella cultura aziendale, dove la diversità è sicuramente premiata come valore e la spinta verso la trasversalità, sia di funzione sia territoriale, viene vista come un fattore di crescita, sia individuale sia organizzativo.

Per fare un esempio, il nostro **programma Academy interno** spinge i giovani professionisti a mettersi alla prova con una esperienza in una Country diversa del mondo Pardgroup, per un periodo fino a tre mesi, in cui vengono messe a disposizione le proprie competenze tecniche in un contesto organizzativo e culturale differente, in una logica di crescita reciproca, dove la contaminazione risulta un fattore molto importante e la possibilità di allargare o addirittura differenziare il proprio raggio d'azione professionale, sia durante l'esperienza sia successivamente, diventa un'opzione concreta.

Un altro strumento importante è il **percorso di coaching interno** che abbiamo sponsorizzato quest'anno, targettizzando la popolazione per layer organizzativo, ma cercando la contaminazione da un punto di vista funzionale. Un percorso, quindi, sia di gruppo che individuale, che ha potuto **mettere a nudo i punti di forza e anche le aree di miglioramento** delle differenti linee di business, ma che in primis ha fatto sì che interlocutori dello

stesso livello organizzativo, provenienti da ambiti diversi dell'organizzazione, avessero **l'opportunità di confrontarsi e sviluppare la loro leadership** in maniera trasversale.

Abbiamo recentemente valorizzato un collega attraverso una **promozione interna** che ha per molto tempo lavorato in ambito progettuale di field su un ruolo di tipo commerciale, nel quale alla competenza tecnica potrà affiancare, con il nostro aiuto, una professionalità del tutto differente dal suo background, apportando valore al team e all'organizzazione in generale. Senza timore di ripetermi, anche in questo caso, la **contaminazione** sta producendo valore aggiunto in varie chiavi di lettura: sicuramente clima ed engagement, nonché trasversalità di competenze.

Per abbracciare davvero un modello di carriera circolare, oggi è fondamentale **adottare un mindset capace di muoversi con agilità in un contesto sempre più incerto.**

La capacità di **governare l'imprevedibilità** è fondamentale in un contesto dove i cambiamenti sono sempre più rapidi e più inaspettati rispetto al passato. Non serve, anche perché è impossibile, avere la ricetta già pronta. **Serve affidarsi alla lettura del contesto, alla voglia di rischiare con giudizio** e ad un mindset che abbracci il continuo cambiamento

come un'opportunità, piuttosto che come un pericolo. In questo senso, anche la crescita trasversale può aiutare a rispondere a sollecitazioni di questo tipo. A prescindere dal tipo di evoluzione, un fattore che continuo a vedere come centrale nel futuro è il **fattore umano**. Le relazioni, la capacità di guidare e ispirare, la predisposizione al cambiamento continuo, l'osservazione costante, la cultura dell'errore e un mindset aperto ad ogni tipo di evoluzione saranno sempre più importanti nelle culture organizzative, prima ancora che nelle strategie.

La mobilità come mezzo, non come fine: *il modello MED di GROHE*



**Roberta
Nava**

*Leader HR Mediterranean
Grohe Italia (gruppo LIXIL)*

In che modo la sua azienda favorisce la mobilità interna e la crescita trasversale delle competenze?

La nostra organizzazione sta evolvendo in una direzione molto chiara: non vogliamo solo assegnare un ruolo alle persone, ma offrire loro un **territorio da esplorare**. In un contesto relativamente piccolo come quello di **GROHE Italia**, circa 60 persone, le opportunità di mobilità interna erano naturalmente limitate. Se quello era il problema, abbiamo cercato la soluzione più ambiziosa: **allargare il perimetro**, estendendo il nostro scenario di crescita alla regione Mediterranea, che oggi comprende l'Italia, i mercati Adriatici, Grecia, Cipro, Malta ed Israele. Improvvisamente, ciò che prima non era possibile è diventato accessibile: più paesi, più team, più esperienze, più percorsi.

Per questo abbiamo costruito una **struttura MED chiara**, che accelera la condivisione, garantisce backup operativi anche ai team più piccoli, e dà visibilità a chi, da solo in un Paese, prima non ne aveva.

Ma per noi **la mobilità è un mezzo, non un fine**. Il nostro vero obiettivo è sviluppare **competenze**

trasversali, far crescere una leadership più completa e fluida. Lo facciamo promuovendo progetti, task-force, incarichi temporanei, che permettono alle persone di mettersi in gioco fuori dalle attività abituali, sperimentando nuovi modi di contribuire al business. Negli ultimi mesi abbiamo visto **percorsi che attraversano funzioni e confini**: da ruoli tecnici a ruoli commerciali, da mercati locali a responsabilità sub-regionali. **La responsabilità arriva prima del titolo**: è così che la crescita diventa reale.

Quali strumenti o politiche utilizzate per facilitare percorsi di crescita orizzontale o interfunzionale?

La **formazione**, per noi, non è un corso da seguire ogni tanto: è un percorso continuo che accompagna ogni fase della vita professionale. Ci piace definirla un **ecosistema**, perché integra strumenti diversi che si rafforzano tra loro.

Il **programma Grow** è il cuore del nostro modello di sviluppo di quest'anno e del prossimo: lavoriamo sulle **competenze fondamentali per la leadership**

di oggi — pensiero critico, empatia, capacità di ascolto e collaborazione — perché il vero cambiamento organizzativo parte da lì. Accanto a questo, costruiamo formazioni **su misura**, progettate direttamente sui bisogni dei team, e promuoviamo una cultura in cui l'apprendimento passa anche dalla **sperimentazione** e dal **confronto quotidiano**. Mettiamo a disposizione **piattaforme di e-learning** accessibili a tutti, che consentono alle persone di imparare quando serve, dove serve, con contenuti che evolvono insieme al business. Offriamo **formazione finanziata e percorsi di crescita individuale** nei momenti chiave, così ognuno può investire sul proprio futuro con il supporto dell'azienda. E poi c'è l'elemento più trasformativo: **l'apprendimento che accade fuori dalle aule**.

Quest'anno, ad esempio, vivremo l'esperienza del **Baskin**, un progetto comunitario che **unisce sport e inclusione**. Momenti come questi ci ricordano che le competenze più preziose — empatia, sensibilità sociale, collaborazione — si imparano mettendosi in relazione, non osservando slide.

Dalla comfort zone alla *creazione del valore*



Può raccontarci un caso in cui un percorso “non lineare” si è rivelato un successo per l’azienda o per il professionista coinvolto?

Penso, in particolare, a una collega che ha iniziato come Business Controller Italia, occupandosi dei numeri e del controllo di gestione. Da lì **ha allargato lo sguardo a livello europeo**, diventando supporto Finance per il business DIY — la grande distribuzione — confrontandosi con dinamiche completamente nuove, sia commerciali sia internazionali. Poi ha deciso di mettersi alla prova in una dimensione ancora diversa, entrando in **HR**, dove per due anni ha sviluppato una forte sensibilità organizzativa e una profonda attenzione alle persone. Terminato quel percorso, è rientrata in **ambito business** con un ruolo trasversale e strategico: PMO Specialist per il Sud Europa, supportando progetti e priorità regionali.

Oggi guida la funzione come Leader Marketing della filiale Italia, portando con sé una visione che pochi possono vantare: numeri, persone, strategia e mercato. Il filo rosso? **In ogni ruolo, ha contaminato e si è fatta contaminare**: ha portato quello che aveva appreso nei contesti precedenti e si è lasciata trasformare da ogni nuova esperienza.

Quale tipo di mindset ritiene necessario oggi, da parte delle persone e delle organizzazioni, per abbracciare questo modello di carriera?

Servono 5 ingredienti, imprescindibili:

- **Curiosità**: uscire dalla comfort zone e cercare ciò che ancora non si sa fare;
- **Flessibilità**: accogliere la complessità come spazio di possibilità;
- **Empatia**: leggere i contesti, i segnali, le emozioni delle persone;
- **Contaminazione**: dare e ricevere, trasformarsi a contatto con l’altro;
- **Ascolto**: soprattutto tra generazioni che vedono il lavoro in modo diverso.

Nella nostra regione mediterranea, segnate da diversi vissuti storici e bisogni di stabilità, l’ascolto diventa un atto di leadership fondamentale.

Per collaborare, bisogna prima rendersi.

Come immagina l’evoluzione delle carriere nei prossimi 5-10 anni, in un mercato del lavoro sempre più ibrido e dinamico?

Immaginare le carriere dei prossimi 5-10 anni significa accettare che **non abbiamo certezze, abbiamo direzioni**. Il mondo del lavoro sta vivendo una **trasformazione accelerata**: nuove tecnologie, nuovi equilibri, nuovi valori stanno ridisegnando le regole del gioco.

L’intelligenza artificiale porterà inevitabilmente una rivoluzione profonda nel modo di lavorare, di decidere, di apprendere. Eppure, anche in uno scenario così fluido, vediamo alcuni punti fermi che si stanno affermando:

- La carriera non sarà più definita solo dall’avanzamento verticale, ma dalla capacità di **attraversare mondi diversi**, mettere insieme competenze lontane, muoversi tra ruoli, culture e discipline con agilità.
- **Le competenze verticali** continueranno a essere importanti, ma saranno ancora più preziose se innestate su una base ampia e trasversale: tecnologia e creatività, dati e relazioni, strategia e cultura.
- **L’empatia**, la sensibilità umana e la capacità di collaborare resteranno al centro, forse ancora di più in un futuro in cui l’AI semplificherà il “cosa facciamo”, ma non potrà sostituire il “come ci facciamo sentire”.

03.

I percorsi circolari nelle aree strategiche

S&M / IT / Engineering / Finance

Per comprendere appieno le dinamiche del mondo del lavoro moderno, è fondamentale osservare **come si sviluppano i percorsi professionali nelle aree strategiche** in cui operano le aziende. In questo approfondimento ci concentreremo sulle principali posizioni e ruoli in cinque ambiti fondamentali:

01. Sales, Marketing & Retail Dove la creatività e la strategia commerciale si incontrano con l'innovazione digitale e l'esperienza cliente.	02. Engineering, Manufacturing & Operations Ambito in cui la progettazione tecnica, l'innovazione e la sostenibilità plasmano prodotti, processi e infrastrutture.
03. Information Technology Un settore in continua evoluzione, in cui competenze tecniche e visione strategica si integrano per guidare la trasformazione digitale.	04. Accountancy & Finance Dove la gestione dei numeri e l'analisi strategica si combinano per supportare le decisioni di business e la crescita sostenibile.

I percorsi circolari nel *mondo Sales & Marketing*



Alba Toraño Argüelles
Executive Manager
Sales, Marketing & Retail

Il mondo **Sales & Marketing** è tra quelli in cui la carriera circolare si manifesta con maggiore evidenza. Negli ultimi anni, l’evoluzione delle tecnologie digitali, l’integrazione dei dati nelle strategie commerciali e l’emergere di nuovi modelli di relazione con il cliente hanno profondamente ridefinito le competenze richieste e i percorsi di crescita.

Il concetto di **carriera circolare** trova un terreno particolarmente fertile in alcuni settori chiave del mercato italiano — **FMCG, Manufacturing, Retail, Fashion e Arredamento** — dove l’evoluzione dei modelli di business e la crescente integrazione

tra funzioni commerciali, prodotto e comunicazione stanno ridisegnando i percorsi di crescita professionale. In questi contesti, la mobilità orizzontale e interfunzionale è diventata **una leva strategica di sviluppo**.

I professionisti non seguono più percorsi lineari, ma **si muovono tra funzioni tecniche, commerciali e marketing**, sviluppando competenze ibride che li rendono più adattabili e competitivi. Oggi vediamo **figure con background tecnici** che approdano a ruoli di **product marketing o commerciale**, grazie alla loro conoscenza approfondita del prodotto e del processo

produttivo o profili provenienti dagli **acquisti** che trovano spazio in ruoli **commerciali o di business development**, valorizzando la loro esperienza nella gestione di fornitori e nella negoziazione.

Alcuni **professionisti delle vendite e nel marketing** scelgono di diversificare ulteriormente la loro carriera, passando a ruoli come consulenti aziendali, manager delle operazioni e addirittura diventando General Manager o avviando proprie imprese. Queste transizioni sono spesso facilitate dalla loro esperienza diretta con i clienti e dalla comprensione delle dinamiche di mercato.

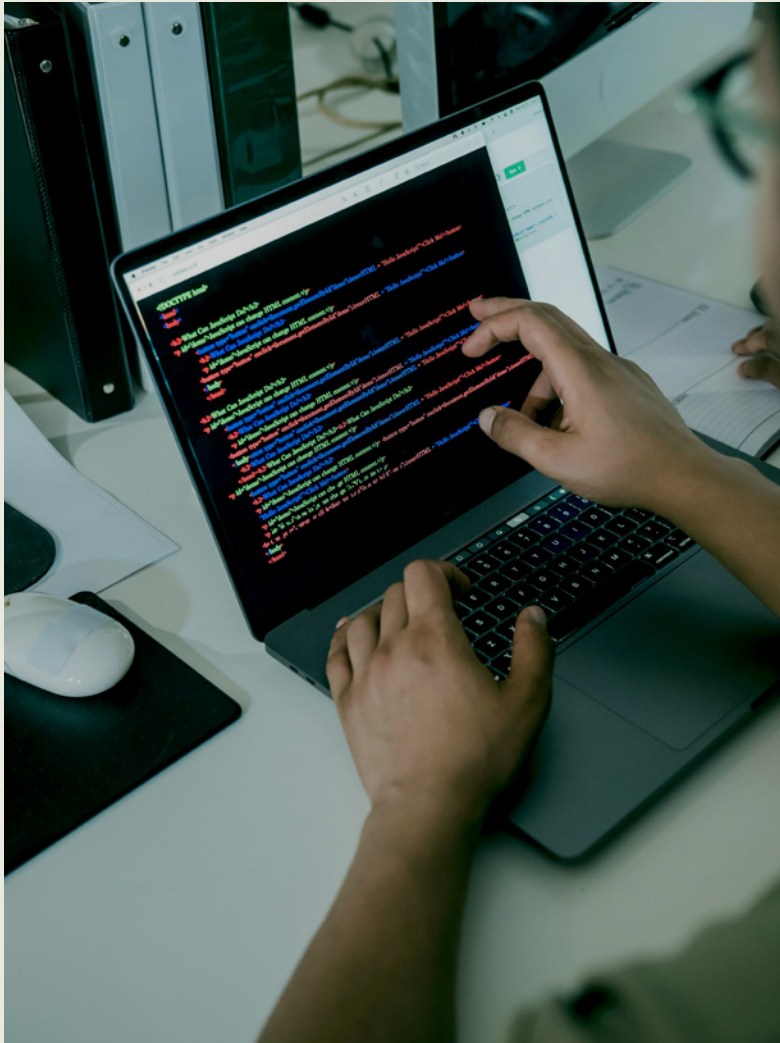
Ruolo attuale	Provenienza / Esperienze precedenti	Evoluzione possibile	Competenze chiave acquisite
Commerciale / Sales Account	Vendita diretta, gestione clienti, field sales	Buyer, Category Specialist, Trade Marketing	Negoziazione, analisi assortimento, gestione fornitori
Sales Executive / Key Account Manager	Vendite, sviluppo clienti, relazione commerciale	Brand Manager o Marketing Manager, Trade Marketing	Visione di mercato, gestione budget, definizione strategie di marca
Customer Service / Back Office	Customer care, gestione ordini, supporto post-vendita	Logistics Specialist, Supply Chain Support, Planning Specialist	Processi operativi, problem solving, conoscenza flussi logistici
Direttore Commerciale	Sales leadership, KAM, gestione reti vendita	Direttore Marketing, Demand Planning	Strategia integrata, posizionamento, gestione P&L, omnicanalità
Product Marketing Manager	Prodotto, marketing operativo, segmentazione	Technical Product Specialist, Application Engineer, Product Owner, Business Analyst	Competenza tecnica prodotto, interfaccia con R&D e engineering, analisi funzionale

La tabella seguente raccoglie alcuni esempi di ruoli Sales & Marketing che oggi si prestano a percorsi di carriera circolare.

I percorsi circolari nel *mondo IT*

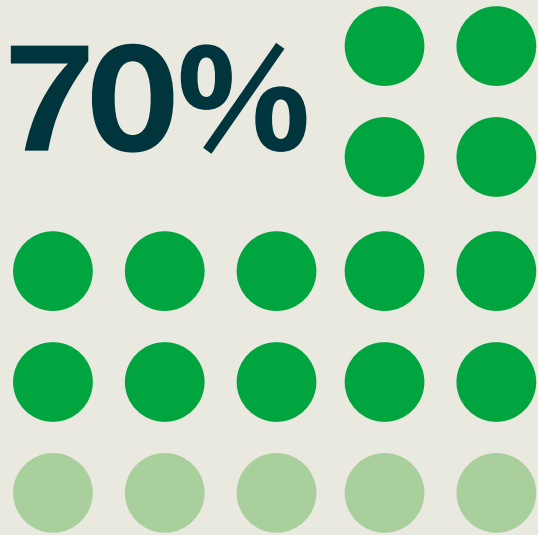


Federico Vespa
Division Manager
Information Technology



Il settore IT è uno dei contesti in cui il concetto di **carriera circolare** si manifesta in modo più evidente. La rapida evoluzione tecnologica, la diffusione di modelli di lavoro flessibili e la crescente integrazione tra competenze **digitali, strategiche e di business** hanno reso i percorsi professionali meno lineari e più dinamici.

Secondo il **Deloitte Global Tech Trends 2024** oltre il



dei CIO europei proviene da funzioni non strettamente IT — come Operations, Marketing o Innovation — segno di una trasformazione del ruolo da tecnico a strategico.



dei professionisti IT dichiara di voler cambiare area funzionale nei prossimi tre anni, per ampliare la propria esperienza su temi di business, dati e sostenibilità (fonte: *LinkedIn Workforce Report, 2024*).

I percorsi circolari nel *mondo IT*



Inoltre, la crescente **ibridazione tra tecnologia e strategia** sta ridisegnando le traiettorie di carriera: figure come **CIO, CDO o CISO** non seguono più percorsi verticali e unidirezionali verso ruoli di vertice, ma costruiscono esperienze diversificate tra **aziende, settori e funzioni**.
Un'esperienza in una **start-up tech**, un periodo in **consulenza digitale** o **la gestione di progetti di trasformazione trasversali** sono ormai tappe fondamentali per chi vuole sviluppare una leadership capace di unire visione tecnologica e sensibilità di business.

Oltre il **60%** 
delle grandi imprese europee ha introdotto programmi di **job rotation** o **internal mobility** nelle funzioni IT.

Inoltre, **1 su 3** 
adotta modelli di **fractional leadership** per gestire competenze specialistiche in modo più flessibile (fonte: *Gartner HR Insights, 2024*).

Ruolo attuale	Provenienza / Esperienze precedenti	Evoluzione possibile	Competenze chiave acquisite
CIO / IT Director	Project Management, Operations, Digital Transformation	Fractional CIO, Board Advisor, Chief Transformation Officer	Visione cross-funzionale, governance IT, change management
Chief Digital Officer (CDO)	Marketing, Data Analytics, Innovation	General Management, Start-up Founder, Transformation Lead	Strategia digitale, innovation mindset, business agility
CISO / Cybersecurity Manager	IT Infrastructure, Blue Team Red Team, Cyber Security	Chief Risk Officer, Compliance Lead, Advisor	Governance, SOC, PT VA
Cloud Architect / DevOps Lead	Software Development, Systems Engineer	Fractional CTO, Freelance Consultant	Cloud strategy, automation, DevOps culture
Innovation Manager / IT Strategy Consultant	AI Consultant, Data Specialist	Advisor, Board Member, Venture Partner	Digital transformation, Business model innovation
Product Manager Tech / UX Lead	Developer, Designer, Marketing Digital	Head of Product, Entrepreneur, CXO	User-centric design, Agile leadership, Tech fluency

La tabella seguente raccoglie alcuni esempi di ruoli IT che oggi si prestano a percorsi di carriera circolare.

I percorsi circolari nel *mondo Engineering*



**Filippo
Peteani**

Executive Manager
Engineering, Manufacturing
and Operations



Il settore **Engineering** sta vivendo una fase di profondo rinnovamento, guidata dalla trasformazione digitale, dall'automazione dei processi produttivi e dalla crescente attenzione alla sostenibilità. Questi cambiamenti stanno ridefinendo le competenze richieste e i percorsi professionali, che diventano sempre più **circolari**: meno legati a ruoli tecnici verticali e più aperti a esperienze trasversali tra **produzione, innovazione, operations e project management**.

Oggi, figure come **Engineering Director, Plant Manager o Project Engineer** non seguono più percorsi lineari all'interno del perimetro tecnico-produttivo, ma costruiscono **carriere ibride** che includono esperienze in **supply chain, digital transformation, consulenza o sustainability management**.

Un periodo in un'azienda manifatturiera, un ruolo in una tech company o un'esperienza in ambito energy transition rappresentano passaggi chiave di crescita, utili a sviluppare una visione più ampia del valore industriale.

I percorsi circolari nel *mondo Engineering*

Ruolo attuale	Provenienza / Esperienze precedenti	Evoluzione possibile	Competenze chiave acquisite
Engineering Director / Technical Director	Project Manager, R&D Lead, Engineering Manager	COO, Industrial Advisor	Leadership tecnica, visione strategica, governance di progetti complessi
Plant Manager / Operations Manager	Production Manager, Process Engineering Manager, Quality Manager	Industrial Director, General Manager	Lean management, people management, performance improvement
Project Engineer / Project Manager	Design Engineer, Field Engineer, Junior PM	Program Manager, PMO Lead, Head Of PM, Business Development, Engineering Manager	Pianificazione, gestione budget, stakeholder management
Process Engineer	Maintenance, Production, Continuous Improvement	Operational Excellence Lead, Engineering Manager, Energy Manager	Process optimization, KPI analysis, Green efficiency
R&D Engineer / Innovation Lead	Product Development, Testing	Head of Innovation, Product Strategy Manager, CTO	Design thinking, prototyping, tech scouting
Maintenance Manager / Reliability Engineer	Technician, Process Engineer, Safety Officer	Plant Manager, Asset Management Lead	Predictive maintenance, safety culture, automation
Quality Manager / HSE Manager	QA Specialist, Lab Technician, Production	Compliance Director, Sustainability Operations Manager	Risk management, ESG compliance, auditing
Supply Chain Engineer / Industrial Planner	Logistics, Procurement, Production	Operations Director, Digital Supply Chain Lead, Purchasing Director	Planning, data analytics, automation tools
Automation Engineer / Mechatronics Lead	Electrical Engineer, Software Developer	Digital Factory Manager, Industrial IoT Lead, Process Engineering Manager	Robotics, AI integration, smart manufacturing
Energy Engineer / Sustainability Specialist	Facility Management, Process Optimization	ESG Manager, Energy Transition Lead, Advisor	Energy efficiency, renewable systems, impact analysis

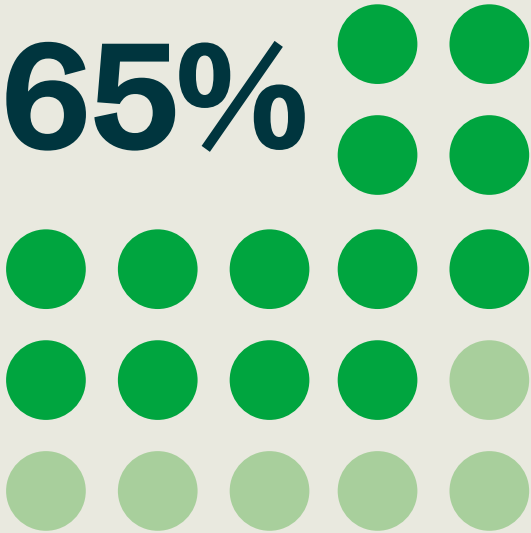
La tabella seguente raccoglie alcuni esempi di ruoli tecnici che oggi si prestano a percorsi di carriera circolare.

I percorsi circolari nel *mondo Finance*



Il settore Finance sta attraversando una fase di profonda evoluzione che ridefinisce non solo i modelli di business, ma anche le carriere dei professionisti.

Secondo un recente studio EY 2024, oltre il



dei CFO italiani ha maturato esperienze in funzioni diverse dal Finance — come Operations, IT o Sostenibilità — prima di raggiungere il ruolo attuale.



dei Finance Manager dichiara di voler ampliare le proprie competenze in ambiti non strettamente contabili, come **data analytics e digital transformation**.

I percorsi circolari nel *mondo Finance*



La spinta verso la trasversalità delle competenze e la crescente integrazione tra finanza, tecnologia e sostenibilità stanno favorendo l’emergere di percorsi sempre più circolari: professionisti che si muovono tra corporate, consulenza, start-up e funzioni strategiche, accumulando esperienze che rafforzano visione, governance e capacità di adattamento.

Oggi figure come **CFO, Finance Controller o ESG Finance Lead** non seguono più un percorso unidirezionale verso la direzione amministrativa, ma costruiscono esperienze ibride: un passaggio in un fondo di investimento, un ruolo in ambito tecnologico o la guida di un progetto ESG possono diventare tappe decisive di crescita.

Le aziende più innovative incoraggiano questo approccio, promuovendo **mobilità interna, job rotation e fractional leadership** come leve per sviluppare una leadership finanziaria più resiliente, data-driven e orientata al futuro.

Ruolo attuale	Provenienza / Esperienze precedenti	Evoluzione possibile	Competenze chiave acquisite
CFO / Finance Director	Controllo di Gestione, Audit, Consulenza Strategica	CEO, Board Member, Advisor ESG	Strategic thinking, corporate governance, financial planning
Finance Manager / Controller	Accounting, Cost Controlling, Reporting	Strategic Planning Manager, Business Partner, Operations Lead	Analisi finanziaria avanzata, budgeting, visione end-to-end dei processi
FP&A Manager	Controllo di Gestione, Business Analysis, Sales Finance	Head of Strategy, Investor Relations Manager, Transformation Office	Data-driven decision making, forecasting, storytelling finanziario
Tax & Compliance Manager	Tax Advisory, Audit, Legal & Compliance	Chief Compliance Officer, ESG & Sustainability Lead, Governance Officer	Normativa fiscale, governance, risk & compliance, sustainability reporting

La tabella seguente raccoglie alcuni esempi di ruoli Finance che oggi si prestano a percorsi di carriera circolare.

04.

Percorsi circolari: le storie

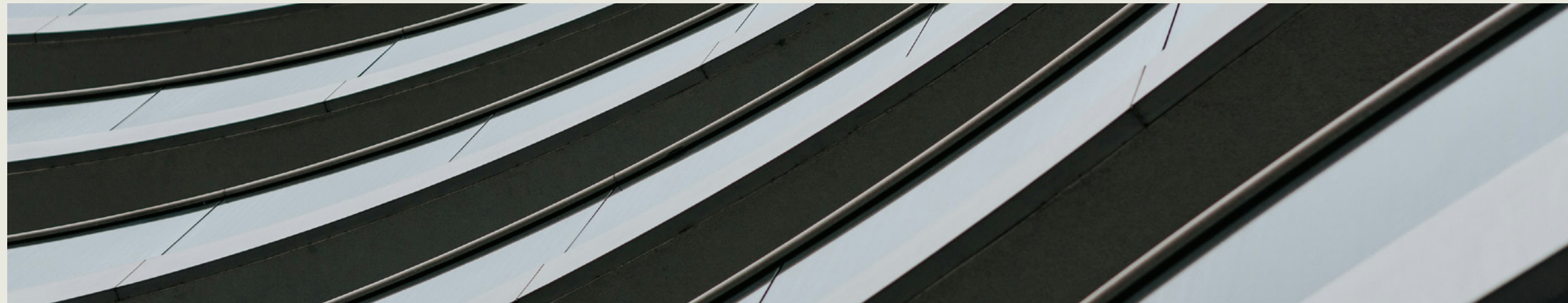
La prospettiva dei professionisti

Il Valore dei *Percorsi Diversificati*



**Pier Francesco
Caria**

Sales Director
FONDAZIONE MILANO
CORTINA 2026



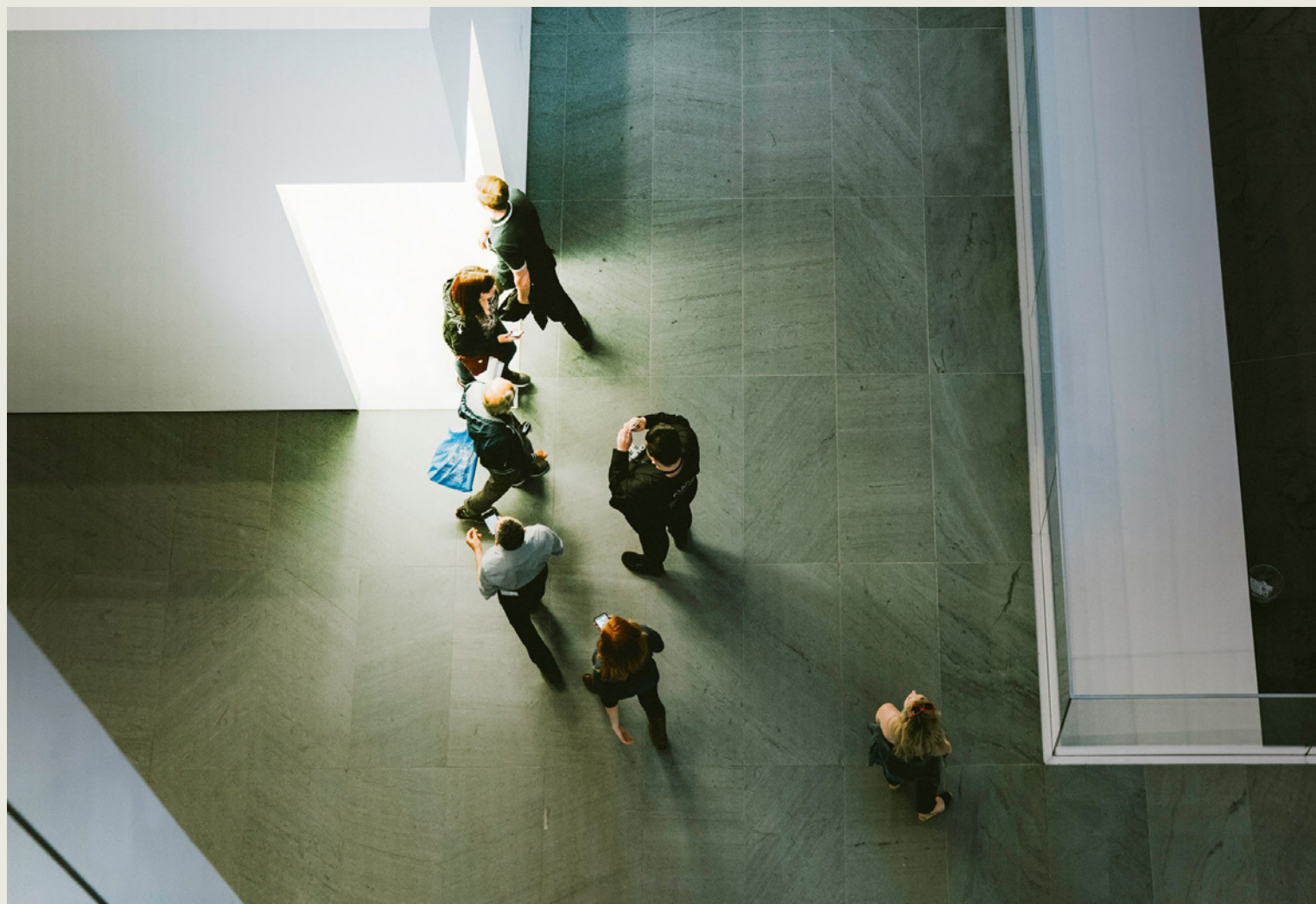
Integrare esperienze per creare valore

Il mio percorso professionale si è sviluppato attraversando settori molto diversi — dai media al retail, dal digitale allo sport — seguendo però un filo rosso preciso: **la volontà di crescere e completarmi**, mettendo alla prova competenze e prospettive in contesti sempre più complessi. Non è stato un percorso casuale, ma la costruzione intenzionale di una **carriera circolare**, in cui ogni tappa ha aggiunto un tassello alla visione complessiva. Dalla direzione marketing e commerciale alla guida di intere business unit, fino al ruolo strategico che ricopro oggi, il denominatore comune è sempre stato la **creazione di valore sostenibile**, combinando strategia, execution e leadership.

Ogni cambiamento mi ha costretto a **rimettere in discussione le certezze**, e questo ha accelerato la crescita su più fronti. Dal punto di vista tecnico, ho sviluppato competenze solide in pianificazione strategica, gestione P&L, sviluppo di nuovi modelli di business, marketing integrato e sales management. Ma è sul **piano umano e organizzativo** che ho imparato di più: guidare team eterogenei, leggere i contesti, costruire fiducia e allineare energie diverse verso obiettivi comuni. Lavorare in realtà, culture e mercati differenti mi ha insegnato a **vivere la diversità come un valore**: a integrarla, contaminarla e usarla per migliorare continuamente ciò che si costruisce. La capacità di unire esperienze diverse e farle dialogare è oggi, credo, una delle mie competenze più distintive.

Il momento del cambiamento arriva quando **il cambiamento non è una fuga, ma una scelta di completamento**. Quando si sente che un ciclo professionale ha espresso tutto il suo potenziale e che per crescere serve integrare nuove prospettive. È una decisione che nasce dall'ascolto di sé e dalla curiosità verso ciò che ancora non si conosce. Ogni passaggio della mia carriera è stato guidato dal desiderio di **allargare il perimetro delle competenze e di arricchire la visione**, non solo di cambiare scenario. In fondo, il cambiamento autentico è quello che aggiunge senso e profondità al percorso, non solo titoli o ruoli.

“Unire i Puntini”: Esperienze che Diventano Visione



Il valore della contaminazione professionale

Ogni volta che si entra in un nuovo settore, si attraversa una **fase iniziale di osservazione e ascolto**: serve umiltà, pazienza e la capacità di sospendere il giudizio per comprendere i meccanismi profondi di un sistema. È il periodo più delicato, ma anche quello che determina il successo del passaggio. Ho imparato che, per portare valore in fretta, bisogna **“unire i puntini”**: comprendere le logiche del nuovo contesto, collegarle alle esperienze precedenti e costruire una visione d’insieme che permetta di agire in modo efficace. Questa capacità di sintesi, che nasce dall’esperienza e dalla curiosità, è ciò che trasforma la complessità in opportunità. Oggi lavoro in un contesto che valorizza **la diversità come risorsa strategica**. In un ambiente internazionale e multiculturale, le differenze di percorso, provenienza e competenze non sono solo accolte, ma considerate indispensabili per innovare. Questo tipo di cultura organizzativa permette di **generare valore attraverso la contaminazione e il confronto**, e spinge ciascuno a esprimere il meglio del proprio potenziale. Credo che la vera forza delle organizzazioni contemporanee risieda proprio nella capacità di comprendere e integrare le differenze: è così che si costruiscono visioni più inclusive, intelligenti e sostenibili.

Trasformare la Discontinuità in Leadership Consapevole

Le carriere lineari formano specialisti, **quelle circolari formano leader**. Permettono di sviluppare una **visione sistemica e una flessibilità cognitiva** rara. Chi ha attraversato più mondi — aziendali, culturali o geografici — ha la capacità di collegare i punti e di leggere la complessità con più profondità. In un contesto globale dove i confini tra settori si fanno sempre più labili, saper integrare esperienze diverse diventa un vantaggio competitivo decisivo. È questa contaminazione consapevole che alimenta **l’innovazione autentica**. Non si dovrebbe avere paura della discontinuità, ma di viverla con coerenza e senso. Cambiare non significa perdere identità, ma arricchirla. Il segreto è **mantenere la “barra al centro”**: sapere chi si è, quali valori guidano le scelte e che tipo di contributo si vuole portare. **Etica, rispetto e curiosità** sono i tre elementi che permettono di muoversi in contesti diversi senza perdere autenticità. Quando la direzione valoriale è chiara, ogni passaggio — anche il più sfidante — diventa parte di un disegno coerente.

Dall'Esperienza alla *Leadership*



**Giovanna
Malponte**

CEO Gruppo Sime
Board Member SDA Bocconi



Ci piacerebbe partire dal suo percorso: quali ruoli ha ricoperto nel tempo e come si è evoluta la sua carriera fino ad oggi?

La mia carriera non ha seguito una linea tradizionalmente verticale, ma **si è sviluppata in modo circolare**. Ho iniziato nel trading di energia, un ruolo tecnico e analitico che mi ha insegnato a osservare i mercati, interpretare i dati e prendere decisioni rapide. In seguito sono passata a ruoli commerciali, dove ho potuto lavorare sulla costruzione di relazioni, sulla negoziazione e sulla capacità di tradurre le dinamiche di mercato in proposte concrete per clienti e partner.

Nonostante questi passaggi, non ho mai perso la mia **passione per la dimensione finanziaria e strategica del business**. È stato proprio questo filo conduttore a guidare la mia evoluzione verso ruoli di crescente responsabilità in ambito amministrativo-finanziario. Con il tempo ho consolidato competenze di pianificazione, controllo, analisi e visione prospettica, fino ad assumere il ruolo di Responsabile Finanziario e poi CFO. Oggi, nel mio ruolo di CEO, considero questo percorso un valore: arrivare alla guida con una conoscenza diretta di aree diverse mi permette di **tenere insieme visione, numeri, mercato e persone**. Ogni tappa è stata fondamentale per costruire la prospettiva strategica con cui lavoro oggi.

Quali competenze ha sviluppato grazie ai cambiamenti di ruolo interni?

Il passaggio attraverso ruoli e funzioni diverse mi ha permesso di sviluppare un insieme di **competenze trasversali** molto solide. Ho maturato una **visione sistemica** dell'organizzazione, imparando a vedere come ogni area contribuisce al risultato complessivo. Ho sviluppato la capacità di **fare da ponte** tra mondi professionali con linguaggi e priorità differenti, facilitando la comprensione reciproca. Questo percorso ha **rafforzato la mia adattabilità** e la velocità con cui riesco a orientarmi in contesti nuovi. Mi ha insegnato anche a lavorare con persone e team molto diversi tra loro, valorizzando le relazioni come leva di risultato. Infine, mi ha portata a spostare l'attenzione dalle singole attività all'impatto strategico delle decisioni.

Il Valore della *Mobilità Interna* e delle *Carriere Non Lineari*



Quali sfide ha incontrato nel passare da un ambito all'altro e come le ha affrontate?

La prima sfida è stata uscire da una zona di riconosciuta competenza. **Cambiare ambito significa rimettersi in gioco**, accettare di imparare di nuovo e, in qualche misura, tornare all'umiltà del principiante.

La seconda sfida riguarda le **aspettative**: le proprie, legate al desiderio di performare subito, e quelle degli altri, che spesso si aspettano continuità rispetto al ruolo precedente.

Ho affrontato questi passaggi confrontandomi con colleghi più esperti e coltivando un **atteggiamento di apertura e apprendimento continuo**, che mi ha permesso di trasformare la transizione in un percorso di crescita reale.

Ritiene che i percorsi di carriera circolare possano rappresentare un vantaggio competitivo per i professionisti del futuro?

Sì, sono convinta che i percorsi di carriera circolare rappresentino un vantaggio competitivo. Oggi il valore non sta solo nell'approfondire una singola area, ma nel **saper collegare competenze, linguaggi e prospettive diverse**. Questo tipo di percorso allena la capacità

di innovare, aumenta la flessibilità di fronte ai cambiamenti del mercato e offre una comprensione più completa sia dell'organizzazione sia dei bisogni dei clienti. In un contesto in continua evoluzione, è decisivo non solo sapere restare nella propria specializzazione, ma **sapersi muovere tra territori differenti** con consapevolezza e visione.

Quale consiglio darebbe a chi oggi desidera ampliare la propria traiettoria professionale uscendo dai percorsi più convenzionali?

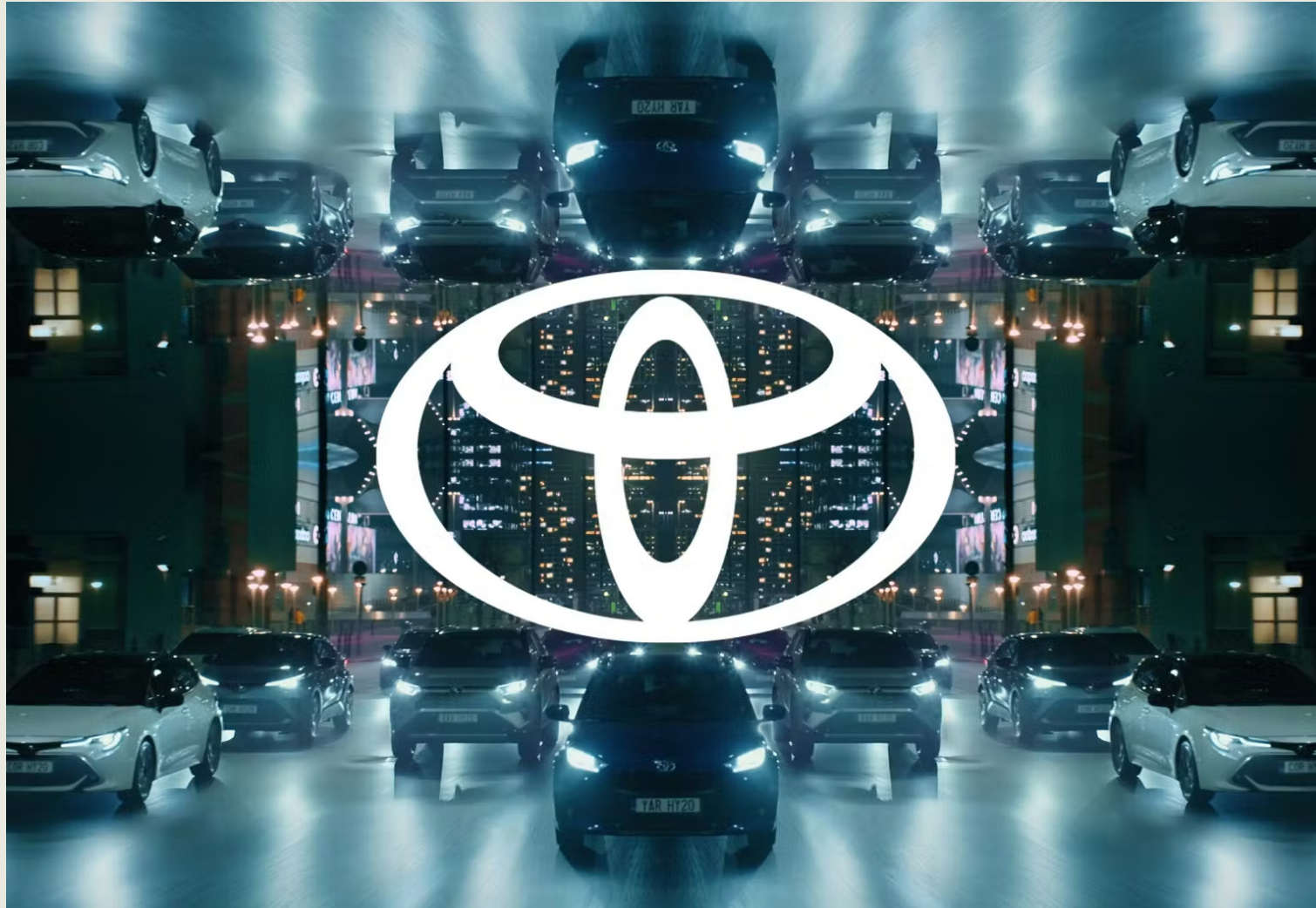
Il consiglio che mi sento di dare è di coltivare la **curiosità** come competenza professionale, perché è spesso la leva che apre nuove traiettorie. **Non bisogna aspettare che l'opportunità "arrivi da sola"**, ma avere il coraggio di proporre progetti, chiedere affiancamenti, sperimentare piccoli spostamenti che costruiscono progressivamente nuove competenze. È altrettanto importante **curare la propria rete interna**, perché molte opportunità nascono dalle relazioni e dalla fiducia costruita nel tempo. E poi serve accettare una piccola dose di **disagio costruttivo**: ogni passaggio comporta un momento di incertezza, ma è proprio lì che si cresce. Il percorso può non essere immediato, ma ogni tappa amplia lo sguardo con cui interpretiamo il lavoro e, in fondo, anche noi stessi.

05.

Case Study

Le aziende che innovano le carriere

Toyota: dal modello lineare alla carriera circolare



Contesto

Negli ultimi anni, Toyota ha progressivamente trasformato la propria cultura organizzativa, evolvendo da un modello di carriera tradizionalmente verticale — tipico delle grandi aziende industriali giapponesi — verso percorsi di sviluppo più **circolari, interfunzionali e inclusivi**. Questa transizione si inserisce in una strategia globale che **mette al centro le persone** come leva di innovazione, sostenibilità e competitività a lungo termine.

L'intervento

Per sostenere questa visione, Toyota ha introdotto una serie di iniziative mirate a **promuovere la mobilità interna, la diversità e la formazione continua**.

Job Rotation e Sviluppo Trasversale

Nel suo Rapporto di Sostenibilità 2021, Toyota Motor Italia riporta oltre

78 job rotation

pari a circa il **38% della forza lavoro**, come parte del piano di sviluppo delle competenze.

Queste rotazioni, pianificate su base annuale, hanno l'obiettivo di ampliare la **conoscenza interdipartimentale** e accrescere la capacità di **visione strategica** dei manager.

Fonte: Toyota Motor Italia, "Rapporto di Sostenibilità 2021"

Formazione Continua e Lifelong Learning

L'azienda investe costantemente in **formazione**: nel solo 2023, Toyota Italia ha erogato oltre

17.500
ore di training

con focus su leadership, digital transformation e sostenibilità.

La formazione è vista come un elemento chiave per supportare carriere meno lineari e più fluide, in cui **l'apprendimento accompagna ogni fase del percorso professionale**.

Fonte: Toyota Motor Italia, "Sustainability Report 2023"

Toyota: dal modello lineare alla carriera circolare



Reverse Mentoring e Cultura Inclusiva

In Canada, Toyota Motor Manufacturing ha lanciato il **programma Spectrum Reverse Mentorship**, che mette in relazione manager senior e collaboratori appartenenti a comunità LGBTQ+. L'obiettivo è promuovere un dialogo aperto, empatia e comprensione reciproca, favorendo una leadership più autentica e consapevole. Ad oggi, sono state attivate **38 coppie mentor-mentee**, con incontri mensili e impatti positivi sulla cultura aziendale e sull'inclusione.

Fonte: Toyota Effect, "Spectrum Reverse Mentorship Program" (toyotaeffect.com)

Risultati e Impatti

- Aumento della **mobilità interna** e del **senso di appartenenza** tra i dipendenti.
- Maggiore **resilienza** organizzativa, grazie a competenze trasversali e leadership diffusa.
- Crescita del **coinvolgimento** dei collaboratori (Employee Engagement Index >85%, secondo i report interni globali).
- Rafforzamento della **reputazione esterna** come "employer of choice", con un miglioramento della retention dei talenti chiave.

Il caso Toyota dimostra che la **carriera circolare** non è solo un trend, ma un approccio concreto alla gestione del capitale umano.

- La combinazione tra job rotation, formazione continua e leadership inclusiva consente di:
- Valorizzare competenze trasversali;
- Favorire il rinnovamento interno;
- Costruire una cultura organizzativa capace di adattarsi al cambiamento.

Procter & Gamble: la carriera come ecosistema di esperienze

Contesto

Procter & Gamble (P&G), una delle aziende più riconosciute al mondo per la gestione del talento, ha da tempo superato il concetto di carriera come percorso verticale. La filosofia alla base della sua strategia HR è che la leadership non nasce dalla posizione, ma dall'esperienza e dalla capacità di apprendere in contesti diversi. In quest'ottica, P&G promuove da anni un modello di **carriera circolare, basato su mobilità interna, sviluppo trasversale e crescita attraverso l'apprendimento continuo.**

L'intervento | Job Rotation e Mobilità Interna

P&G adotta da tempo un sistema strutturato di rotazione tra funzioni e geografie, con l'obiettivo di far crescere i propri leader dall'interno. Secondo il P&G Citizenship Report 2023, oltre il

70%

dei manager di medio livello ha cambiato ruolo o area funzionale almeno una volta negli ultimi 5 anni

90%

dei top manager è cresciuto all'interno della propria azienda

Questo modello consente di sviluppare una conoscenza profonda del business e una leadership "ibrida", capace di adattarsi a culture e mercati differenti.
Fonte: Procter & Gamble Citizenship Report 2023

Leadership Development Programs

I programmi come il Leadership Development Framework e il Global Career Growth Path offrono percorsi personalizzati di crescita che includono **esperienze cross-funzionali, formazione manageriale avanzata e coaching individuale.** Ogni dipendente, fin dai primi anni di carriera, è incoraggiato a esplorare ruoli diversi — dal marketing alle operations, dalle vendite al digital — per sviluppare competenze strategiche e relazionali a 360°.
Fonte: P&G Careers Global Site; Harvard Business Review, "How P&G Develops Its Leaders", 2021



Procter & Gamble: la carriera come ecosistema di esperienze



Cultura dell’Apprendimento Continuo
P&G investe circa

200 MLN
di \$ l’anno

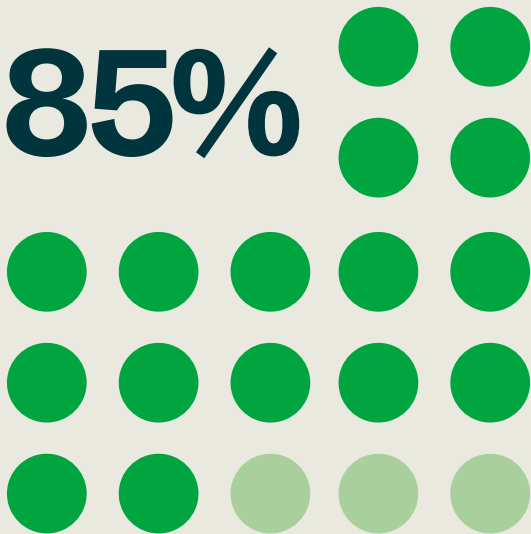
in formazione e sviluppo, con oltre

3 milioni di ore
di training

erogate nel 2023 a livello globale.

L’azienda utilizza piattaforme digitali per personalizzare i percorsi formativi, promuovendo il concetto di “career ownership”: ogni persona è protagonista della propria evoluzione. Fonte: P&G 2023 Annual Report; Learning Technologies Awards 2023

Risultati e Impatti



dei dipendenti ritiene che P&G offra reali opportunità di sviluppo e crescita trasversale. Il tasso di retention dei talenti chiave supera il 90% (dati interni globali).

La presenza di leader con esperienze cross-funzionali ha contribuito a rafforzare la **resilienza strategica** dell’azienda in mercati in rapido cambiamento. L’approccio circolare alla carriera ha alimentato una cultura organizzativa **inclusiva, dinamica e orientata all’innovazione**.

Il caso di P&G dimostra che la **carriera circolare** può diventare un vero vantaggio competitivo.

Attraverso job rotation, mentoring e sviluppo continuo, l’azienda costruisce leader completi, capaci di leggere i segnali del cambiamento e guidare organizzazioni complesse con visione e flessibilità. La mobilità interna e l’apprendimento costante non sono solo strumenti di retention, ma i pilastri di un ecosistema in cui **talento, esperienza e curiosità** coesistono in equilibrio.



06.

Mynameis

Everything starts here

Partiamo dal *nome* per arrivare al *talento*

Mynameis è il nuovo brand di **headhunting** dedicato al **senior e middle management**, nato dall'evoluzione di inJob e oggi parte di W-Group. Il marchio unisce l'esperienza di una realtà consolidata con l'energia di un team giovane, qualificato e orientato all'innovazione.

Nasce un nuovo modo di intendere il *recruiting*

Con un **approccio dinamico e data-driven**, Mynameis supporta aziende e professionisti lungo tutto il ciclo di gestione del talento, offrendo un **portafoglio di servizi che va ben oltre il semplice processo di selezione**: analisi di mercato e benchmark retributivi, reference check strutturati, valutazione del potenziale, talent advisory e programmi di training personalizzati.

A caratterizzare Mynameis è un **modello tailor-made**, costruito su misura per le esigenze di ogni cliente e progettato per creare un reale impatto organizzativo. L'operatività del brand si articola in diverse divisioni verticali, che coprono i **principali settori del mercato**:

- Sales, Marketing & Retail
- Information Technology
- Accounting & Finance, HR, Tax & Legal
- Engineering, Manufacturing & Operations

Grazie a visione strategica, specializzazione settoriale e un metodo orientato alla qualità, Mynameis si propone come **partner affidabile** per guidare le aziende nella crescita e nell'evoluzione del capitale umano.



Mynameis

everything starts here

**CONTATTI
E SEDI**

MILANO
Via Verziere 11, 20121

BOLOGNA
Via Monte Grappa 1, 40121

VERONA
VIA Germania 1, 37136

<https://www.mynameis-hr.com>