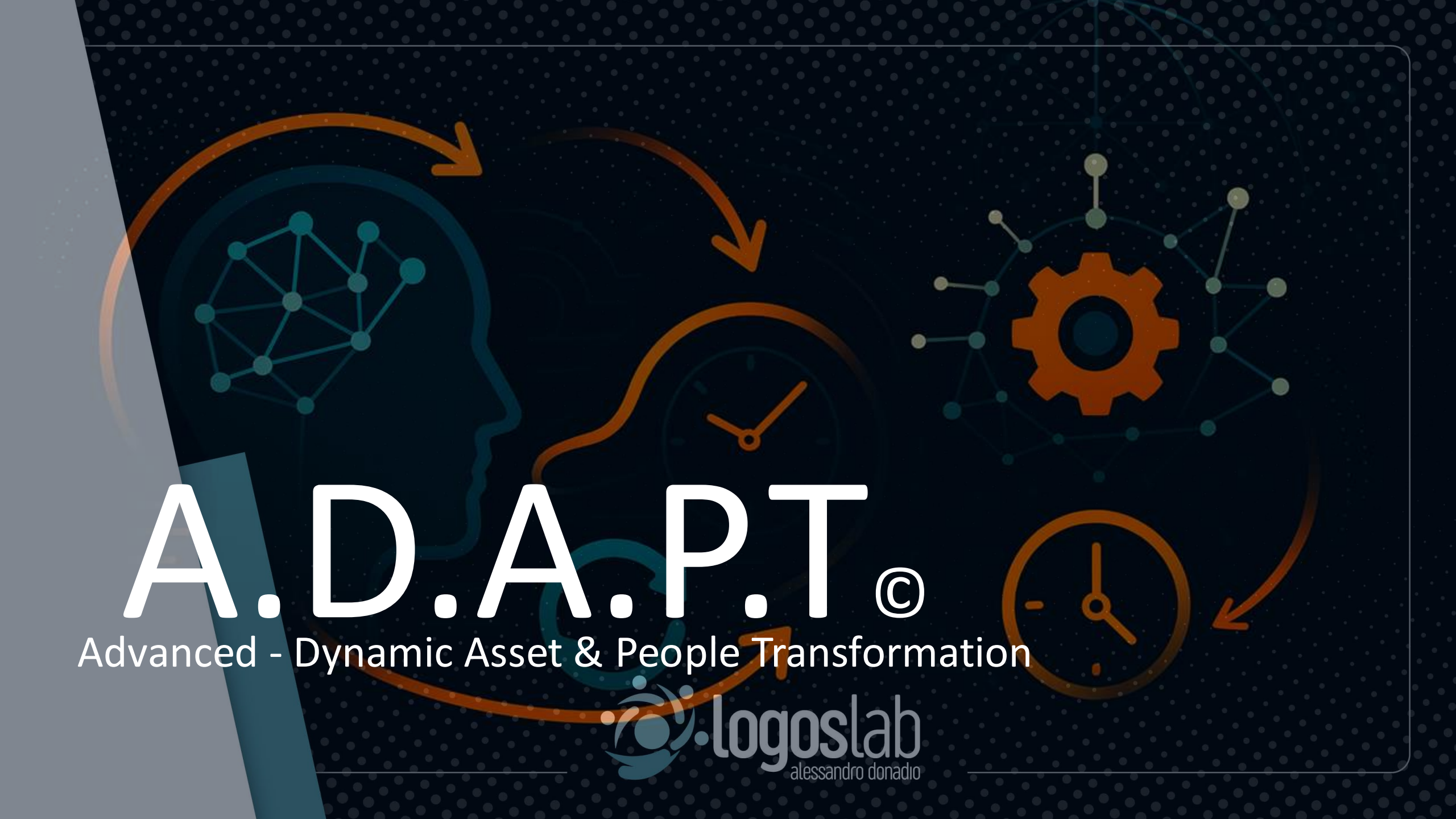


The background is a dark blue field with a fine white dot pattern. On the left, a light blue silhouette of a human head is shown in profile, facing right. Inside the head is a network of teal nodes connected by lines. To the right of the head is a large orange gear. Further right is another network of teal nodes. Below the gear is a clock face with orange hands. Large, thick, curved orange arrows connect the head to the gear and the gear to the clock, suggesting a cyclical process. The text 'A.D.A.P.T. ©' is centered in the lower half of the image in a large, white, sans-serif font.

A.D.A.P.T. ©

Advanced - Dynamic Asset & People Transformation



Purpose & Strategy

Dinamic Assets

Purpose Fit

Trust Builder

Innovation Catalyst

Cross-connector

A.D.A.P.T

Advanced
Dynamic
Asset
People
Transformation

Business Resilience

Business Impact factor

Replacement Effort

Network Critically

Tech Integration

Weltanschauung: Spirito del Tempo

A.D.A.P.T. Implementation roadmap

1

Setup & Assessment

🕒 Mese 1

- Workshop criteri A.D.A.P.T. H
- Pilot su business unit H
- Prima mappatura ruoli critici H
- Setup data collection AI

2

AI Engine

🕒 Mese 2

- Algoritmi di scoring AI
- Dashboard monitoring AI
- Organizational Network Analysis AI
- Validation con leadership H

3

Framework Report

🕒 Mese 3

- Risk analysis predittiva AI
- Succession gap analysis AI
- Action plan personalizzati H
- Executive summary H

4

Scale & Evolution

🕒 Ongoing

- Estensione organizzazione AI
- Self-learning algorithms AI
- Continuous improvement H
- Benchmark esterni H

Risultati Attesi

85%

Riduzione tempo identificazione

70%

Miglioramento accuracy

60%

Riduzione rischio disruption

3 mesi

Time to value



FASE 1

Setup & Assessment

Questa fase rappresenta le fondamenta del progetto A.D.A.P.T.

Iniziamo con workshop collaborativi per definire i criteri specifici dell'organizzazione, adattando il framework ai valori e al contesto aziendale unico.

Implementiamo un pilot su una business unit campione per testare la metodologia in un ambiente controllato e raccogliere feedback preziosi.

Conduciamo la prima mappatura manuale dei ruoli critici attraverso interviste strutturate e sessioni di assessment con la leadership.

Parallelamente, mettiamo in piedi l'infrastruttura tecnologica per la raccolta automatizzata dei dati da sistemi esistenti.

L'obiettivo è creare le basi solide per l'intero processo, combinando saggezza umana e preparazione tecnologica.



FASE 2

AI Engine

Il cuore tecnologico del sistema A.D.A.P.T. prende vita con lo sviluppo di algoritmi di scoring sofisticati che combinano i sei criteri quantitativi per generare punteggi di criticità oggettivi e calibrati.

Implementiamo dashboard interattive che offrono visibilità real-time sullo stato di tutti i ruoli organizzativi, con visualizzazioni intuitive e filtri personalizzabili.

L'Organizational Network Analysis utilizza intelligenza artificiale per mappare la rete relazionale reale dell'organizzazione, identificando hub di comunicazione, bridge tra dipartimenti e influencer informali spesso invisibili nell'organigramma formale.

I cicli di validation con expert panel garantiscono che l'algoritmo rifletta la realtà aziendale e correggano eventuali bias, **creando un motore intelligente ma guidato dalla saggezza umana.**



FASE 3

Framework Report

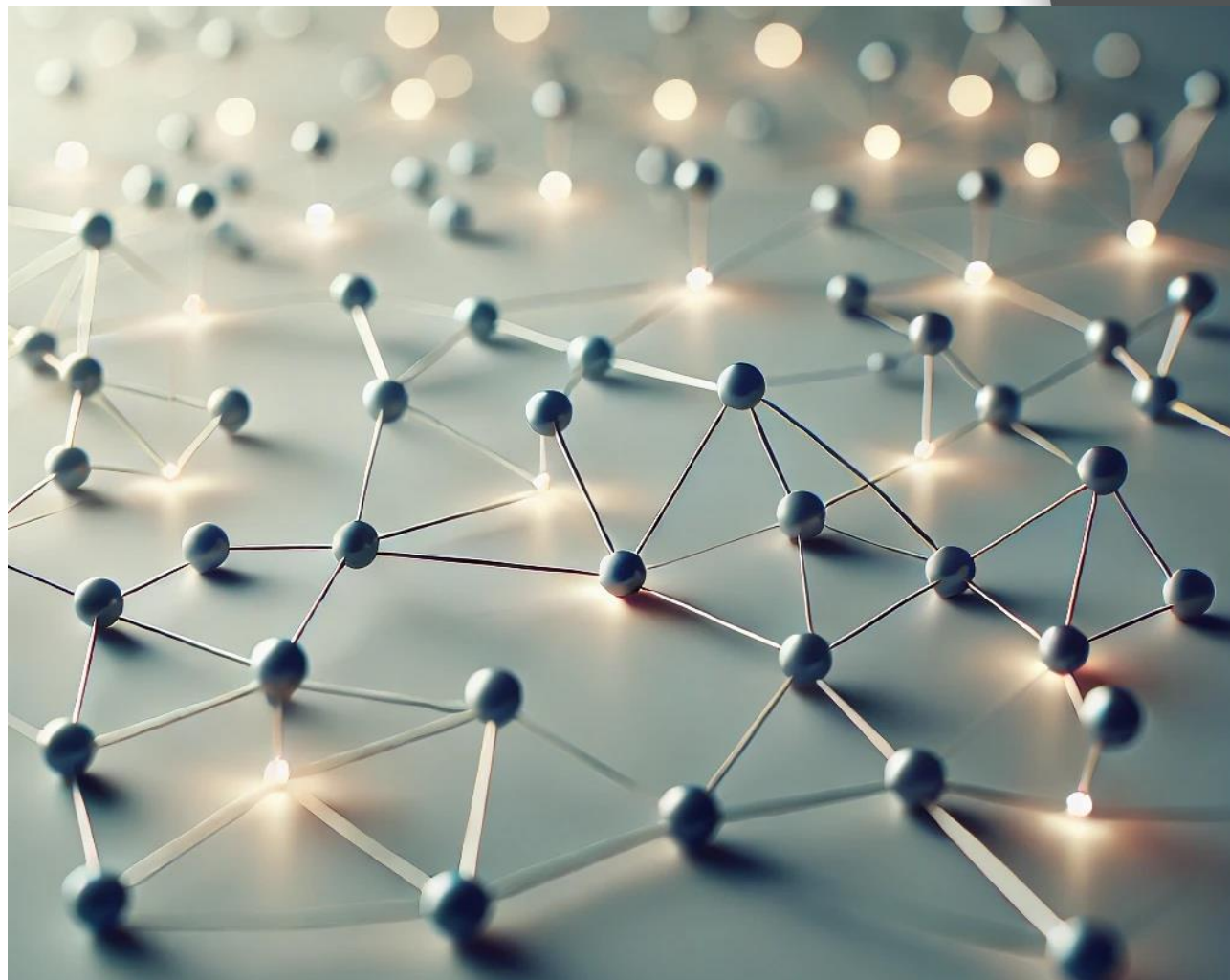
La sintesi strategica che trasforma dati e algoritmi in insights actionable per il business.

L'analisi predittiva identifica non solo i ruoli critici attuali, ma anticipa quali posizioni diventeranno vulnerabili nei prossimi 6-12 mesi, permettendo interventi proattivi.

La succession gap analysis confronta competenze richieste con talenti disponibili internamente, mappando percorsi di sviluppo ottimali e identificando necessità di hiring esterno.

Action plan personalizzati vengono creati per ogni ruolo critico, con timeline specifiche, milestone misurabili e owner chiari.

L'executive summary traduce la complessità dell'analisi in raccomandazioni strategiche chiare per il leadership team, fornendo una roadmap concreta per rafforzare la resilienza organizzativa e garantire continuità di business.



FASE 4

Scale & Evolution

La trasformazione da progetto a sistema permanente di intelligenza organizzativa.

L'estensione graduale a tutta l'organizzazione avviene con rollout controllati per dipartimento, incorporando learning e best practice dalle fasi precedenti.

Algoritmi self-learning migliorano continuamente l'accuratezza delle predizioni attraverso feedback loops automatici che correlano predizioni con risultati reali. Il processo di continuous improvement integra benchmark esterni, evoluzione delle best practice di mercato e cambiamenti nel contesto competitivo.

Il sistema diventa un asset strategico permanente che non solo identifica ruoli critici, ma evolve con l'organizzazione, anticipando bisogni futuri e mantenendo la resilienza aziendale in un mondo in costante cambiamento.





Dialogare per raccogliere dati



Unconventional Survey



- Uno degli strumenti necessari per dare corso ad un ascolto delle persone è tradizionalmente la survey
- Ci sono però dei limiti sia di elaborazione che di esperienza
 - Le survey sono strutturate su logiche tassonomiche fisse
 - Ne consegue che la struttura che prendono è quella della domande a risposta multipla (notoriamente complesso gestire i campi a risposta aperta)
 - Inoltre l'esperienza del rispondente è a sua volta «rigida», deve fare scelte che spesso non può argomentare come vorrebbe (si perdono nuance)
 - Si presenta come un passaggio freddo, contenutistico
- Noi vogliamo superare questi bias attraverso la nostra soluzione AI UnSurvey



Conversare per capire



Check-in Conversazionale

Parliamo insieme del tuo percorso

Avanzamento 25%



Sara Romano • Ingegneria

Ciao Sara! È un piacere parlare con te oggi. Come stanno andando le cose ultimamente? Raccontami la prima cosa che ti viene in mente quando pensi al tuo lavoro in questo periodo.

14:13

Ciao! Allora... ultimamente è un po' un periodo intenso. Stiamo lavorando su un progetto importante che dovrebbe uscire a fine trimestre, e da una parte mi entusiasma perché è la prima volta che ho la responsabilità completa di un prodotto. Dall'altra parte però mi sento un po' sopraffatta, perché non ho mai gestito una cosa così grande e a volte non so se sto prendendo le decisioni giuste.

14:14

Capisco perfettamente, è normale sentirsi così quando si affrontano nuove sfide! Mi hai parlato di entusiasmo e anche di qualche preoccupazione. Quando è stata l'ultima volta che ti sei sentita davvero fiera di qualcosa che hai fatto al lavoro? Cosa è successo in quel momento?

14:14

Scrivi quello che ti viene in mente...



Sentiti libero di scrivere quanto vuoi. Non ci sono risposte giuste o sbagliate.

Grazie Sara!

Il tuo check-in è stato completato con successo

Ci risentiamo tra 3 mesi per vedere come stanno andando le cose!



Prossimo check-in
fra 3 mesi

Grazie per esserti aperta con me

Mi hai detto che è un periodo intenso - da una parte l'entusiasmo per il progetto che stai seguendo, dall'altra ti senti a volte sopraffatta dalle nuove responsabilità. Quando le tue idee vengono riconosciute e implementate ti senti davvero valorizzata, ma quando non ricevi feedback o seguito alle tue proposte ti senti ignorata.

Se dovessi consigliare questo posto a un'amica, le diresti che si impara tanto e i colleghi sono bravi, ma che i processi sono lenti e le decisioni vengono prese senza coinvolgere chi lavora sul campo. Dipende da cosa cerca: stabilità e apprendimento sì, dinamismo e protagonismo forse no.

Ti preoccupa restare bloccata al tuo livello attuale troppo a lungo. Vuoi crescere, avere più autonomia, essere più coinvolta nella strategia. Le offerte esterne iniziano a sembrare interessanti. Se potessi cambiare una cosa, vorresti un manager che ti dia feedback chiari e ti aiuti a capire come crescere, qualcuno che investa nel tuo futuro professionale.

Mi hai raccontato di essere una persona che ama il suo lavoro ma che sente di poter dare di più. Vuoi crescere, essere ascoltata, avere chiarezza sul tuo futuro. Non chiedi troppo, chiedi quello che è normale aspettarsi.

Grazie per aver condiviso tutto questo con me.

Ci sentiamo al prossimo check-in!

Restituzioni e report



Ciao Sara!

È arrivato il momento del nostro check-in
Un veloce scambio di opinioni per migliorare insieme



Ultimo check-in
3 mesi fa

Come funziona?

- Parliamo in modo naturale, come in una chat con un collega
- Non ci sono risposte giuste o sbagliate
- Puoi essere sincero, le tue risposte rimangono anonime
- Ci aiuti a capire come migliorare l'ambiente di lavoro

Veloce
Durata stimata
5/10

Minuti

Semplice
Conversazione
5/8

Passaggi

Anonimo
Privacy garantita
0

Condivisioni

Nota: I tuoi dati sono protetti e trattati in forma anonima secondo la normativa privacy

Iniziamo!

Pannello principale

Scarica report

Rischio Alto
Probabile abbandono in 90 giorni
23 +12%

Rischio Medio
Mostrano segnali preoccupanti
23 -5%

Coinvolti
Felici e impegnati
390 +8%

Tasso Partecipazione
Completamento sondaggi
94% +8%

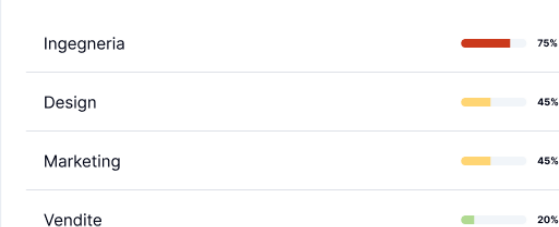
Evoluzione Coinvolgimento



Coinvolgimento



Tendenza Rischio per Dipartimento



Lista dei team ordinata per livello di rischio

Cerca

Team di	Dipartimento	Livello di rischio	Ultimo sondaggio	Apri
 Levante Paola	Ingegneria	ALTO (8.2/10)	12/04/2024	>
 Mc Downald Francesco	Design	ALTO (7.1/10)	11/04/2024	>
 Timberi Claudio	Ingegneria	ALTO (7.8/10)	10/04/2024	>



Lo staff LogosLab

Gli esperti di dominio

Alessandro Donadio

Definito Filosofo del (per il) Lavoro, è saggista e consulente.

Si divide fra attività di ricerca, scrittura, docenza, e supporto agli executives, soprattutto HR, nelle imprese. Ha fondato LogosLab Achademia e LogosLab Consulting proprio come espressioni di queste due facce della medaglia: riflessione ed esperienza.

I suoi temi di ricerca prevalenti sono la relazione fra persona e organizzazione, l'intersezione fra Umano e tecnologia, le forme fuori dallo spazio e tempo delle organizzazioni contemporanee.

È stato executive HR in azienda per molti anni e poi ha fondato diverse società di consulenza con forte vocazione ad esplorare contenuti e modalità di frontiera (#Socialorg; e-nable).

Ha scritto diversi testi sui temi sopra, fra cui: **HRevolution**, **Smartering Up**, **Learning Organization** e recentemente, **Eros e Lavoro**.

È divulgatore appassionato e cerca di portare le riflessioni e l'esperienza maturata in ogni occasione si presenti (Lectio magistrali, talk, tavole rotonde, seminari).

Collabora con diverse riviste di settore ed ha un insegnamento in Tor vergata sul tema Inclusion.



Marica Martini

Classe 1981. Psicoterapeuta e consulente, certificata PMP, e direttrice del Branch Veneto dal 2015 al 2019 per il Project Management Institute.

Da più di 15 anni lavoro con persone e organizzazioni occupandomi principalmente di sviluppo e cambiamento.

Il mio approccio alla consulenza si muove dalla persona, al gruppo fino al sistema e vuole tenere insieme prospettive diverse:

da quella psicoanalitica, che mi consente di avere uno sguardo allargato per comprendere le dinamiche organizzative; alla metodologia del project management come strumento per accompagnare innovazioni ed evoluzioni dentro i sistemi organizzativi;

dalla facilitazione come strumento di pensiero e apprendimento per il gruppo al coaching come fucina per lo sviluppo della persona.



Mariangela Calzati

HR Senior Consultant con 20 anni di esperienza in società di servizi professionali, dopo alcuni anni di lavoro in azienda sempre in ambito HR.

Le mie principali aree di competenza sono il Talent Management, Performance Management, Learning & Development, Coaching, Talent Acquisition, progettazione e revisione dei processi HR e Change Management.

Appassionata da sempre alle tematiche relative alla gestione e sviluppo del capitale umano, sono laureata in economia aziendale ritenendo la conoscenza dell'organizzazione un elemento chiave alla base del comportamento in azienda. Credo nel benessere organizzativo e nella valorizzazione delle persone all'interno delle organizzazioni come leva principale per il successo del business. Metto nel mio lavoro determinazione, etica, attenzione al dettaglio, organizzazione, creatività ed iniziativa e soprattutto passione ed empatia, che sono i fattori che più mi caratterizzano come professionista.

Mi occupo inoltre dell'analisi e sviluppo delle principali Soft Skills tramite percorsi di Assessment, formazione e Coaching.



Matteo Minnozzi

CEO di Alloy ed esperto in innovazione dei processi HR e soluzioni digitali, con esperienza maturata in oltre due decenni di progetti enterprise nazionali e internazionali di digitalizzazione aziendale e innovazione tecnologica.

La mia specialità è aiutare imprenditori e aziende a navigare il cambiamento digitale senza perdere di vista le persone. Perché dietro ogni grande risultato aziendale ci sono sempre team che funzionano.

Con un approccio olistico, non mi limito a implementare tecnologie: oriento la creazione di ecosistemi HR che si adattano alla cultura aziendale e generano vantaggi competitivi duraturi.

La mia capacità di guardare oltre mi permette di identificare le opportunità emergenti e progettare soluzioni innovative che preparano le aziende al futuro.

Credo nella forza delle partnership strategiche, dove visione condivisa e competenza tecnica si fondono per generare risultati che superano le aspettative.



EXTRAORDINARY DIGITAL PROJECTS



Davide dalla Valle

Da più di 16 anni opero in questo multiverso professionale, integrando il rigore e l'agilità del project management con l'approccio psico-socioanalitico che pone l'umanità e la sostenibilità al centro delle mie attività.

Nel cuore e nella mente del mio lavoro – Eros e Logos – ci sono lo Sviluppo Organizzativo (OD), la Facilitazione di Processo, la Formazione al Comportamento Organizzativo, il rafforzamento delle Competenze Relazionali e la Consulenza al Ruolo, utilizzando una varietà mai predeterminata di metodologie, ciascuna volta ad assicurare l'efficacia degli interventi.

Nel mio operare, il concetto di Dasein heideggeriano mi ispira a sostenere Gruppi e Individui ad abitare le Organizzazioni con autenticità, coinvolgendomi attivamente e responsabilmente.

La mia filosofia professionale si basa sulla consapevolezza dei propri limiti e sul rispetto delle individualità, disegnando soluzioni su misura che rispettino l'unicità di ogni Cliente – che considero Partner – sempre guidato dall'ascolto empatico e dalla passione per un cambiamento positivo, volto a generare valore durevole ed ecologico nel più ampio senso del termine.



ChattY

ChattY è il nostro collega AI che ci supporterà in ogni fase del processo come un vero e proprio sparring partner.

Chatty sa tante cose, è capace di fare grandi e potenti ricerche, confronti, benchmarking.

Un po' meno a suo agio nella decisione e scelta, ma per quello ci siamo noi!

