


eurofirms**Hola!****People first**

Gestione dei talenti nel 2026

Studio delle tendenze

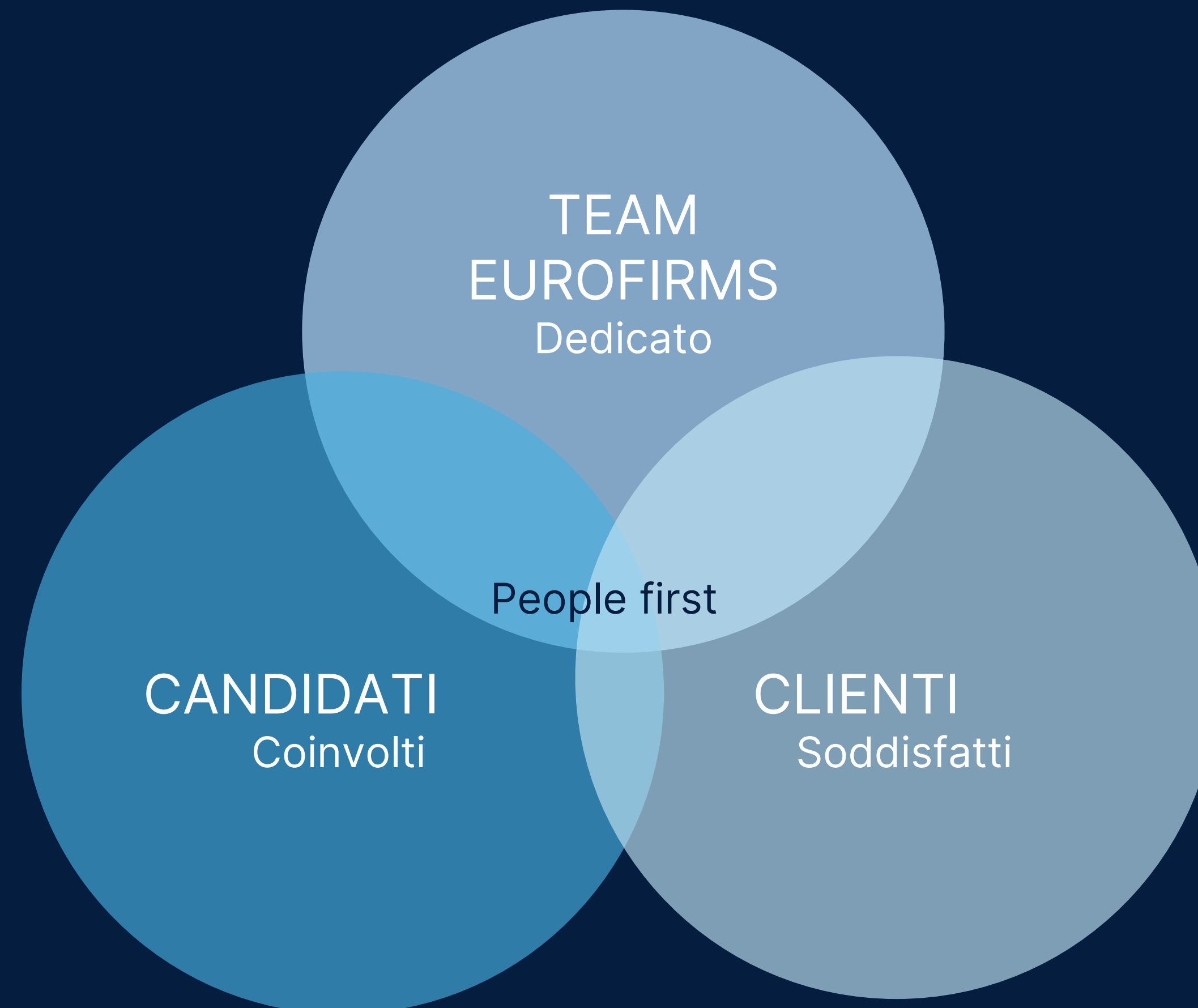
**Non siamo diversi per
quello che facciamo,
ma per come lo
facciamo...**

**...e il “come”, nella
nostra azienda, è la
gente.**

CANDIDATI

Conosciamo i nostri candidati

Accompagniamo le persone e
andiamo oltre i CV. Cerchiamo il
miglior match con le aziende.



EUROFIRMS

Creiamo un legame di fiducia

La nostra cultura “People first” si basa sulla
creazione di ambienti di lavoro diversificati e
inclusivi, in cui ognuno possa esprimere il proprio
potenziale, fornendo un servizio eccellente a
clienti e candidati.

CLIENTI

Accompagniamo in azienda

Consigliamo ai clienti di trovare il candidato
adatto alla posizione, ai valori e alla cultura
dell'azienda.

Gestione dei talenti nel 2026

Più strategica, più tecnologica, più umana

Evoluzione della gestione del talento

L'area dedicata al personale passa da una funzione operativa a un **ruolo strategico**, guidando l'impatto del cambiamento tecnologico e organizzativo sulle persone.

Dati per il processo decisionale

People Analytics, i modelli predittivi e l'IA sono consolidati come leve chiave per anticipare gli scenari e prendere decisioni.

Impatto umano nel cambiamento

La trasformazione genera incertezze, lacune di percezione e nuove sfide nel benessere e nell'impegno che richiede **l'accompagnamento**.

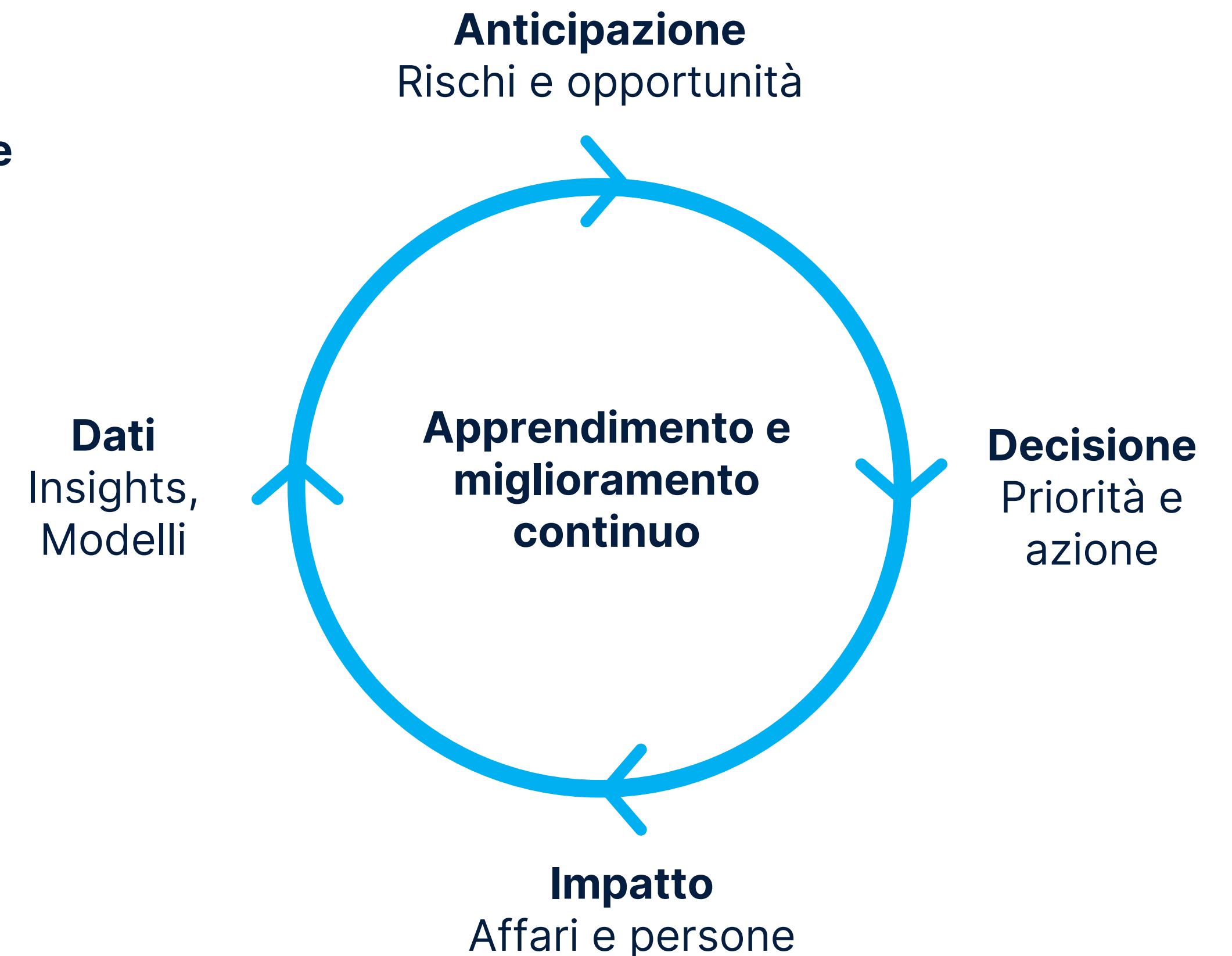
Comunicazione interna come chiave

La comunicazione interna **collega la strategia alle persone**, rafforzando cultura, valori e nuovi modi di lavorare in contesti di cambiamento.

People Analytics

Dati per prendere decisioni più umane ed efficaci

Disciplina che analizza i dati delle persone per comprendere, **anticipare e prendere decisioni organizzative** basate su prove, collegando il comportamento del team **ai risultati aziendali**.



People Analytics

Perché è fondamentale

Analizza **cosa sta accadendo** nell'azienda e **perché**

Consente decisioni e azioni **basate sui dati**

Rende le azioni **efficaci e rapide**

Allinea le iniziative del team dedicato al personale con i **risultati aziendali**

Identifica bisogni e **anticipa i rischi** nei team (demotivazione, turnover,...)

Rafforza il **ruolo strategico** dell'area del personale

People Analytics

Dall'analisi descrittiva ai modelli predittivi

People Analytics

- L'uso di strumenti analitici avanzati non è più opzionale, ma necessario per realizzare la visione strategica dell'azienda.
- Si afferma come una delle **tendenze più rilevanti** nella gestione dei talenti.
- L'analisi dei **Big Data** è un elemento chiave di questa evoluzione.

Modelli predittivi

- Permettono di **anticipare comportamenti e rischi** prima che si verifichino.
- **Non sono ancora pienamente implementati** in tutte le aziende.
- La sua **adozione sarà progressiva** nei prossimi anni.

Tecnologia + giudizio umano

- La tecnologia non sostituisce **il fattore umano**.
- Il giudizio di un esperto nella gestione dei talenti è fondamentale per **interpretare** correttamente i dati e tradurre gli insight in **decisioni efficaci**.

People Analytics in Eurofirms

Allineare cultura e valori con la visione strategica

ÜGROW

Valutazione annuale delle prestazioni e piano di crescita

- Prestazione
- Valori
- Potenziale
- Rischio e impatto della fuga di talenti

PIANO DI SVILUPPO INDIVIDUALE

PULSE

**Indagine trimestrale
Valutazione di 5 fattori**

- Soddisfazione lavorativa
- NPS (Net Promoter Score)
- Allineamento valori-obiettivi
- Leadership
- Work life balance

PIANO D'AZIONE

CLIMA

Indagine annuale

- Ambiente quotidiano e lavorativo
- Leadership diretta
- Fiducia nel comitato di direzione
- Sviluppo e carriera
- Riconoscimento. Retribuzione e benefit
- Valori e coerenza culturale.
- Esperienza globale

PIANO D'AZIONE

People Analytics applicato al business

Rendere facile il difficile

Equità salariale e posizionamento

Analizziamo:

- Aumenti salariali
- Posizionamento interno ed esterno
- Parità salariale
- Profilo di talenti per ruoli e livelli

Decisioni eque, coerenti e allineate al mercato.

Produttività e collaborazione

Monitoriamo:

- Indicatori di produttività commerciale
- Metriche di collaborazione tra i dipartimenti (dal clima)
- Impatto del lavoro trasversale sui risultati e sul benessere

Rileviamo aree di attrito e attiviamo miglioramenti nel coordinamento.

Evoluzione del team

Misuriamo:

- Evoluzione mensile del team per ufficio
- Carico di lavoro vs. capacità
- Segnali iniziali che prevedono un'espansione del team

Prevediamo le esigenze ed evitiamo i cali operativi.

Cruscotto di monitoraggio

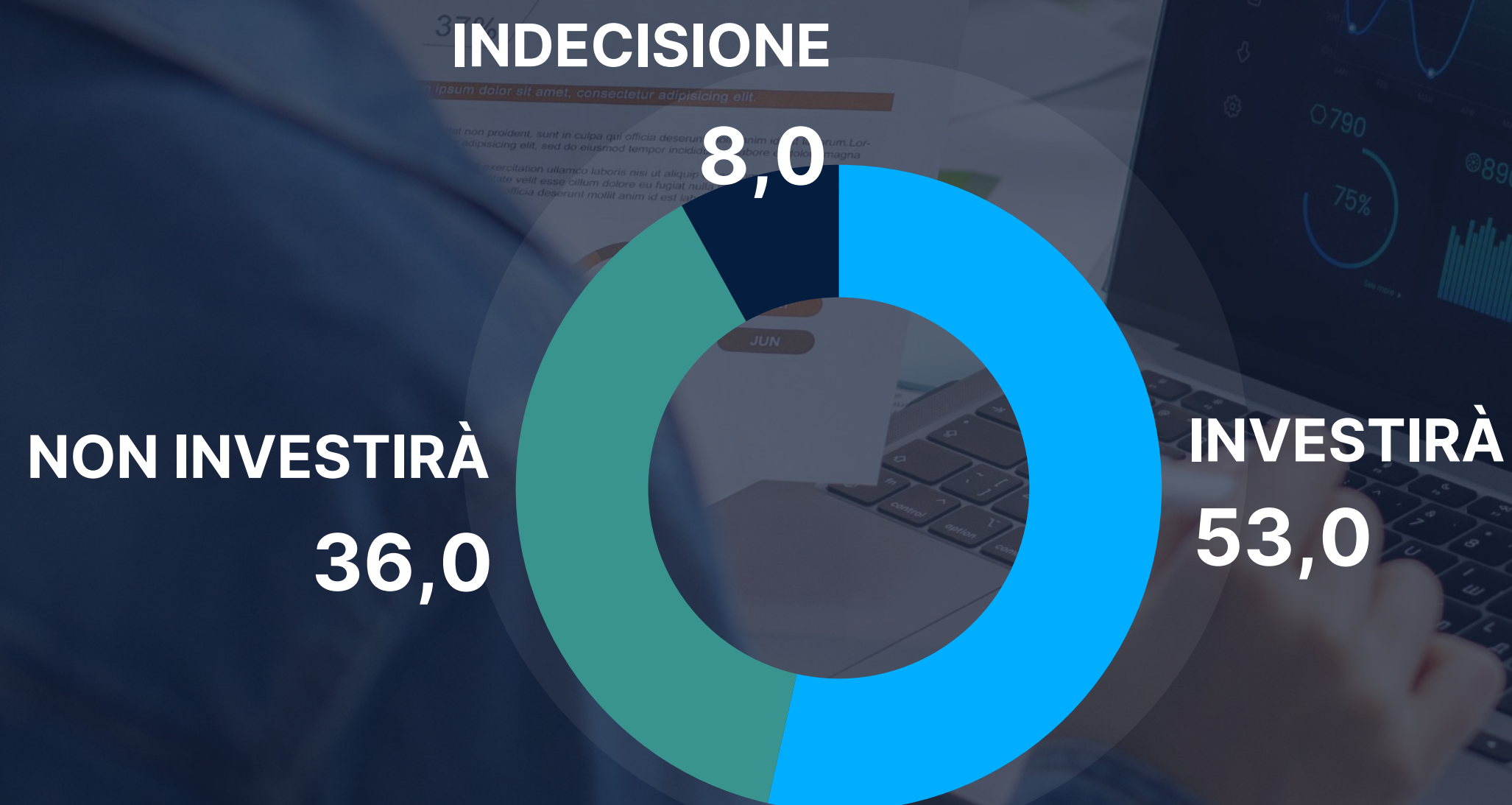
Focus per funzioni chiave:

- Punti chiave
- Rischi prioritari
- Raccomandazioni strategiche

Diamo loro chiarezza per agire, non solo numeri.

People Analytics

Nei prossimi anni si prevedono investimenti nell'analisi predittiva?



36%
↓
Dà priorità all'estrazione
del valore aziendale
tramite l'analisi predittiva

17%
↓
Si sente in grado di
eseguire analisi predittive

People Analytics

I principali ostacoli nell'adozione dell'analisi predittiva

Rischio di bias

Le aziende intervistate riconoscono il People Analytics come uno strumento chiave per la gestione dei talenti, ma avvertono il **rischio di bias** e la **necessità di modelli ben progettati**.

Resistenza e ignoranza

Si osserva un certo livello di resistenza e/o ignoranza in relazione all'uso di modelli predittivi. La **gestione del cambiamento e la formazione analitica** sono necessarie.

Costo percepito

Il **costo** degli strumenti è **percepito come elevato**, quindi è necessario analizzare attentamente le informazioni e i KPI per garantire risultati e un ritorno nel breve termine.

Uso descrittivo e dati insufficienti

La maggior parte delle aziende utilizza dashboard di gestione dei talenti per analizzare ciò che è accaduto, ma non si è evoluto verso la **previsione o l'anticipazione** degli scenari. Inoltre, la **mancanza di dati completi e ben strutturati**, specialmente nelle variabili "soft", ostacola lo sviluppo di modelli predittivi robusti.

Corrado Iosca | Compagnia Immobiliare

Che ruolo hanno i dati nell'area del personale
e nelle decisioni aziendali?

L'IA nelle aziende

Opportunità tecnologica e sfida organizzativa

Trasformazione del modo di lavorare

Automazione, efficienza e nuove capacità fanno già parte della vita quotidiana.

Impatto che va oltre la tecnologia

Aspettative, competenze, pressione sulla produttività e senso di controllo cambiano prima che ci siano regole chiare.

Adozione responsabile

L'area del personale svolge un ruolo chiave nell'anticipare i rischi, proteggere il benessere e allineare tecnologia, cultura e risultati.

L'IA generativa in Eurofirms



IA con Telefónica Tech

Sistema di matching dei candidati per **migliorare efficienza e accuratezza nei processi di selezione.**

- L'IA come supporto, non come sostituto
- Progettazione etica e responsabile
- Impatto diretto sulla produttività e sull'agilità operativa
- Supporto e formazione dei dipendenti in linea con la cultura People First.



Clarita, Assistente Virtuale

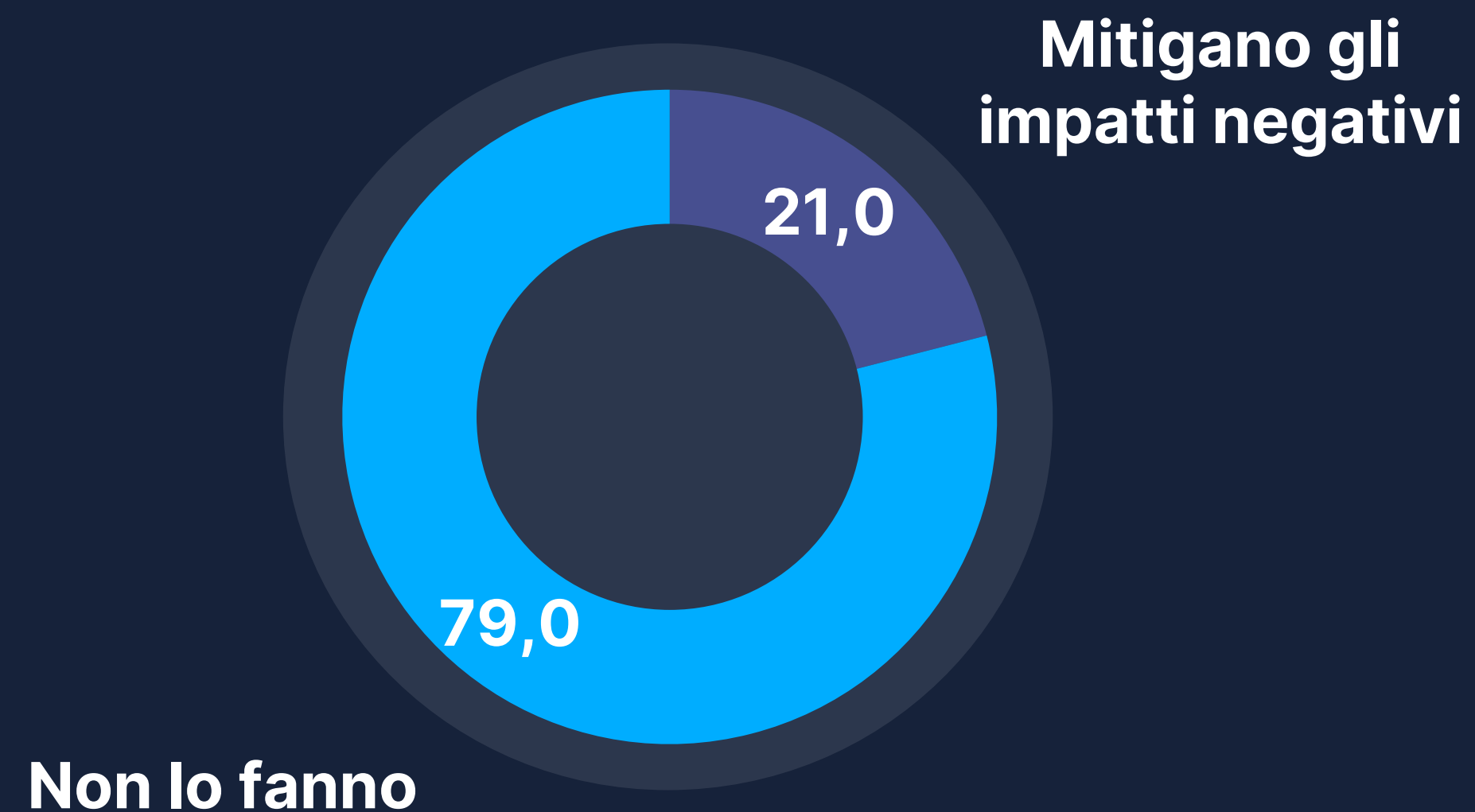
Assistente virtuale automatizzato che offrirà **supporto nella gestione e risoluzione delle richieste** da parte del team interno.

- 24/7
- Migliora la produttività e l'efficienza del team
- Permette al potenziale umano di concentrarsi su compiti che aggiungono valore

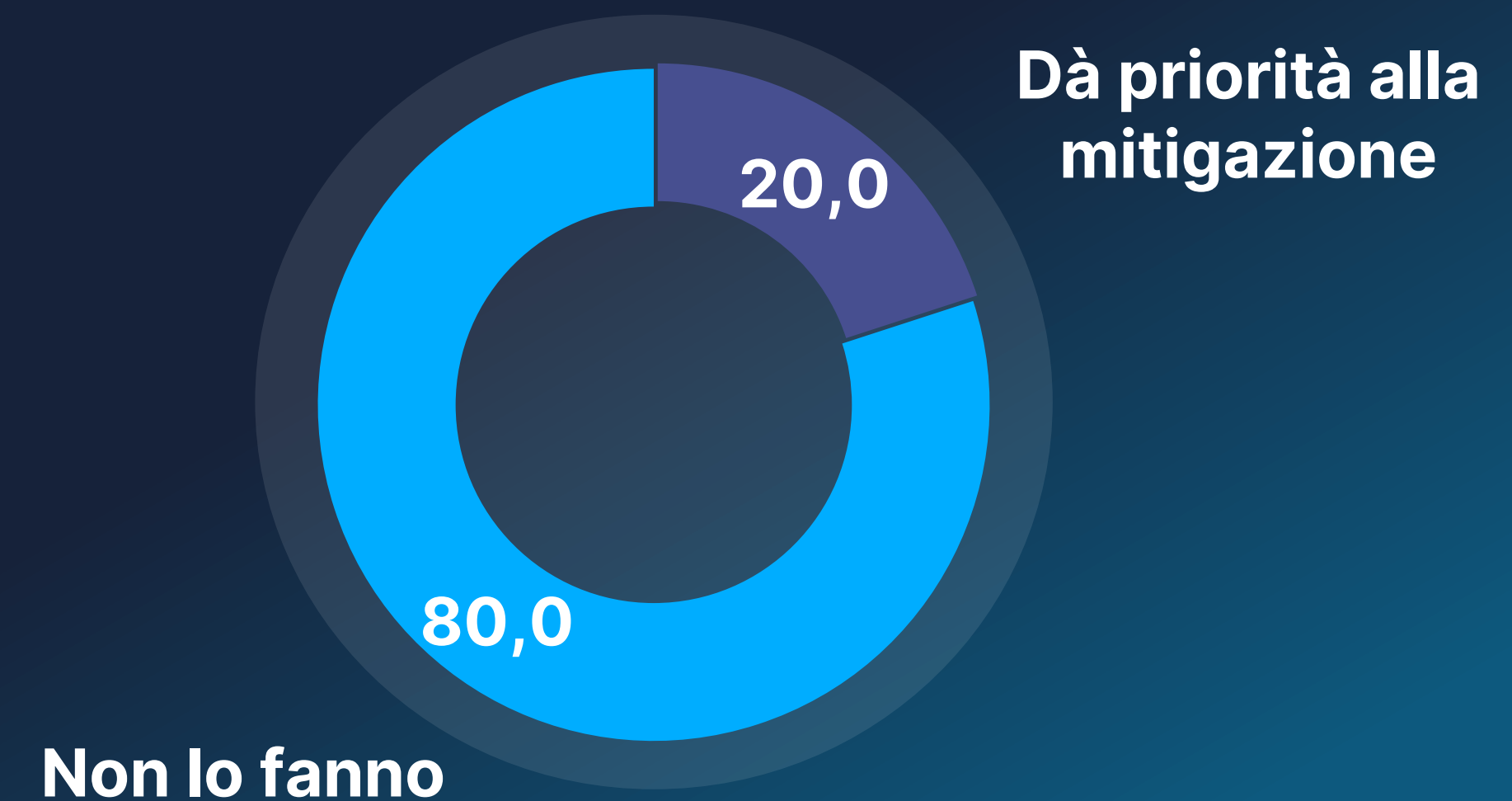
Intelligenza Artificiale

Adattare l'IA alla nuova realtà lavorativa

Quanti CEO stanno mitigando gli
impatti negativi dell'ia sul lavoro?



Quanti CEO danno priorità alla
mitigazione degli impatti negativi
dell'ia sul benessere dei dipendenti?



Intelligenza Artificiale

Sfide dell'IA nelle aziende

Implementazione dell'IA

L'IA sta progredendo più **velocemente** di quanto venga gestito effettivamente il suo impatto sul lavoro. Solo 1 CEO su 5 si concentra sul prevenire gli effetti negativi dell'IA sulle prestazioni e sul loro modo di lavorare.

Benessere del team

L'impatto sulle persone non viene affrontato in modo preventivo. C'è una mancanza di attenzione al benessere, con chiari rischi di aumento dello stress, carico mentale, pressione per la produttività e una sensazione di controllo o insicurezza.

Adattamento autonomo

C'è un **divario nella gestione del cambiamento e nella leadership**. In assenza di linee guida chiare, **i dipendenti si adattano da soli**, aumentando il rischio di pratiche disallineate con l'azienda.

Corrado Iosca | Compagnia Immobiliare

In quali processi state applicando l'IA?

Quali preoccupazioni o aspettative percepisci nei team?

Comunicazione interna come acceleratore del cambiamento

Dai dati e tecnologia
alla fiducia e all'azione

Allinea strategia
e team

Ridurre l'incertezza

Utilizza i dati

Protegge la cultura
e il benessere

Adozione
Comunicación interna

Dati
People Analytics

Tecnologia
IA



Cultura e Benessere

Comunicazione interna in Eurofirms

SPAZI DI CONVERSAZIONE

- Social Network aziendale
- Canali bidirezionali
- Incontri mensili con team trasversali

ASCOLTO ATTIVO

- Indagini periodiche
- Focus Group
- Feedback continuo

VIVERE LA CULTURA PEOPLE FIRST

Condividiamo i **valori di rispetto, responsabilità e trasparenza.**

- Onboarding / Üwelcome
- Eventi aziendali e afterworks

CONDIVIDERE E ALLINEARE LA STRATEGIA

- Forum Globale Annuale
- Webinar sull'avanzamento del piano strategico(Hello!)

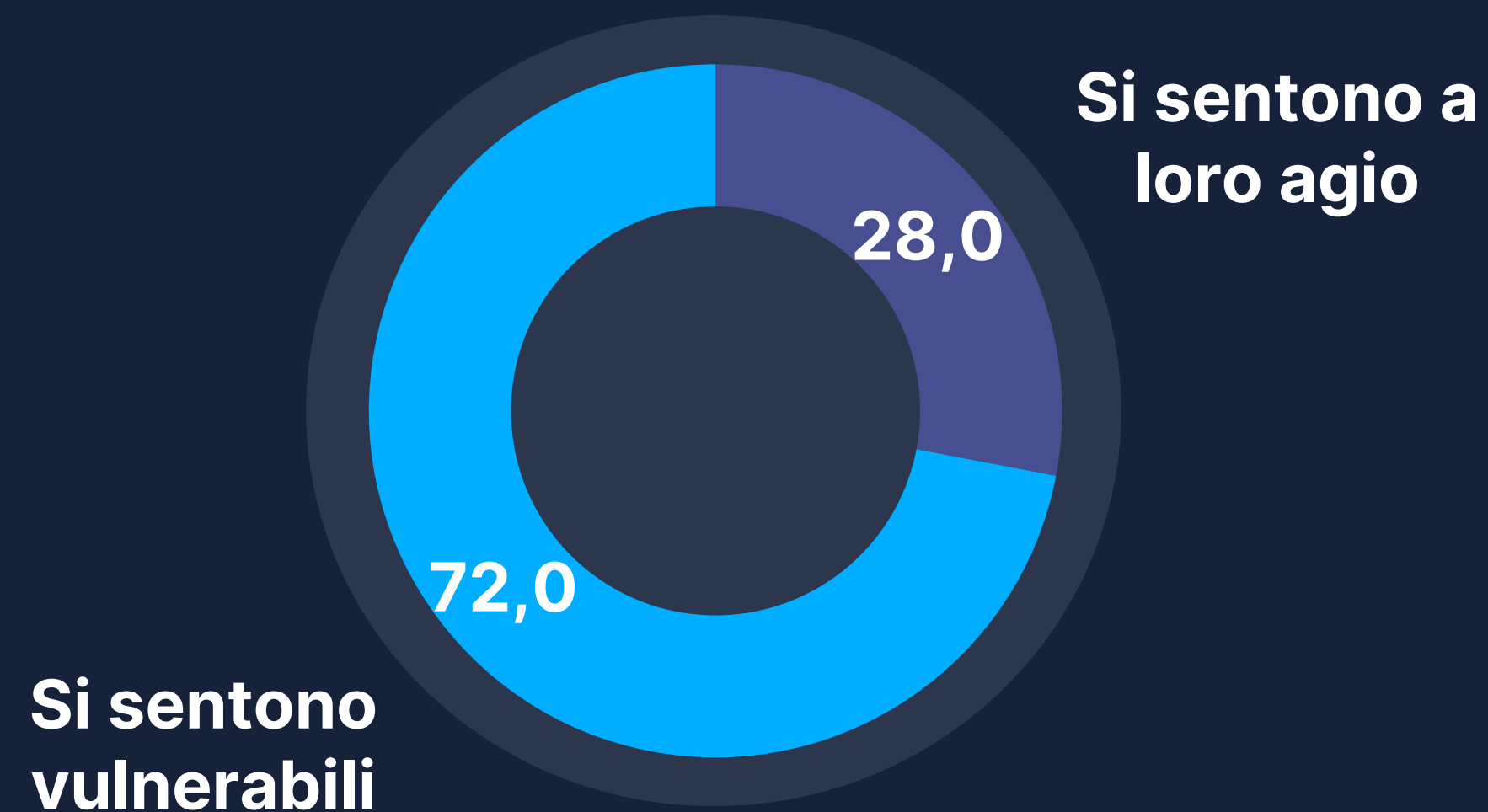
LEADER COME COMUNICATORI CHIAVE

- Formazione e accompagnamento dei leader nell'esecuzione della funzione comunicativa.

Comunicazione interna

Creare ambienti sicuri per la collaborazione

Sentirsi vulnerabile nell'ambiente di lavoro



Mancanza di **spazi sicuri**

Importanza **dell'empatia e della connessione umana**

La comunicazione interna rafforza la **fiducia**

Corrado Iosca | Compagnia Immobiliare

Quali iniziative interne portate avanti per generare fiducia e senso di appartenenza nei team?

Guidare il cambiamento partendo dalle persone

Tendenze

People Analytics, IA e comunicazione interna stanno ridefinendo la gestione dei talenti.

Sfide

La gestione dei talenti deve evolversi da funzione operativa a **motore strategico** dell'azienda, gestendo l'impatto umano del cambiamento tecnologico.

Implementazione

La vera differenza sta nel modo in cui queste tendenze sono radicate. **Dati, tecnologia e nuovi modi di lavorare** generano impatto solo se si traducono in **decisioni, comportamenti e cultura**.

Risultato

Le organizzazioni che vinceranno saranno quelle che metteranno le **persone al centro**, affidandosi a dati e leadership.

Multinazionale nella gestione del talento



Somministrazione

Ricerca & Selezione

Outsourcing

Executive search
& profesional
recruitment

Incorporazione delle
persone con disabilità
nel mercato del lavoro
e creazione di ambienti
inclusivi.

Contattaci



Grazie

Oscar Campari | Country Leader Italia
oscar.campari@eurofirms.com | + 39 327 315 4010