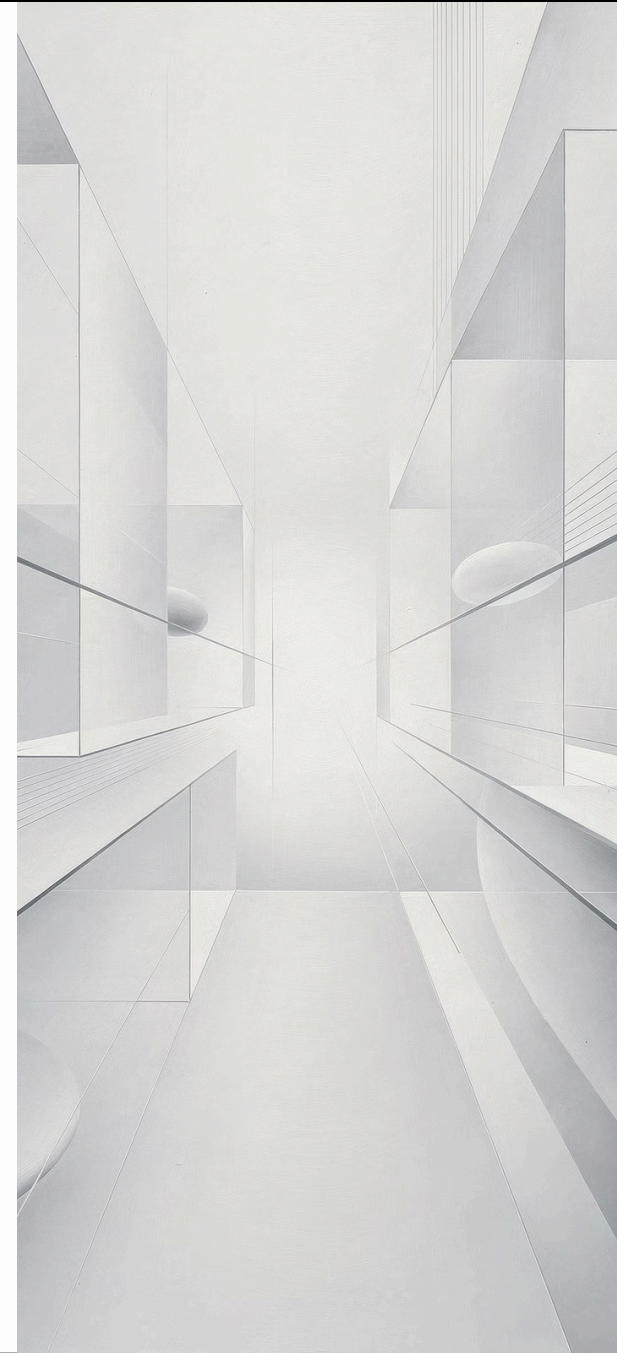


# Percorso di MENTORING ORGANIZZATIVO

Progetto di sostenimento e rafforzamento manageriale  
per Ruoli in Crescita

*Le aziende individuano figure chiave su cui costruire la propria continuità manageriale:  
professionisti stimati con piani di sviluppo definiti, che entrano in ruoli di responsabilità o  
consolidano una posizione manageriale recente.*



# Quando le responsabilità aumentano, il confronto interno non basta più.

Trasverso nasce per questo.

Un percorso individuale di confronto continuo, riservato e concreto, che aiuta manager e figure chiave a:

→ vedere meglio le situazioni      → decidere con maggiore lucidità      → sostenere il ruolo nel tempo

Non formazione.

Non consulenza operativa.

Uno spazio di pensiero che migliora le decisioni.

# Quando un'azienda attiva davvero il mentoring manageriale

Il mentoring diventa necessario quando una persona competente entra in un ruolo che richiede maturità organizzativa.

Succede quasi sempre in tre momenti.

## 1 — Passaggi di ruolo

Da tecnico a responsabile.  
Da responsabile a manager.  
Le competenze ci sono.  
La struttura del ruolo deve ancora consolidarsi.

## 2 — Crescita dell'organizzazione

Nuovi team.  
Nuove responsabilità.  
Nuovi equilibri.  
Chi guida si trova spesso solo nelle decisioni.

## 3 — Preparare la prossima generazione manageriale

Le aziende individuano persone chiave.  
Prima che arrivino le difficoltà, decidono di rafforzare consapevolezza, autorevolezza e capacità di lettura organizzativa.

**Il passaggio di ruolo è rapido.**

**La maturità manageriale richiede tempo.**

**Il mentoring crea lo spazio in cui questa maturità può crescere.**

# Il Passaggio è Rapido. La Maturità Richiede Tempo.

Senza uno spazio strutturato di confronto, i rischi sono reali.

Isolamento decisionale

Incertezza sulle persone

Rallentamento della  
crescita individuale e  
organizzativa

# Cos'è il Mentoring in Trasverso

Una relazione professionale one-to-one tra mentor e mentee.



È

Confronto · Ascolto · Esercizio · Dialogo · Riflessione  
strutturata



Non è

Valutazione · Formazione tecnica · Coaching  
prestazionale · Canale di mobilità professionale

Il mentor non dà soluzioni pronte. Aiuta a leggere le dinamiche e a rafforzare struttura e consapevolezza.

2 - A CHI È RIVOLTO

## Prima Edizione: 6 Professionisti Selezionati

fino a 6

Partecipanti

Donne e uomini selezionati dall'azienda

1+

Anni di esperienza

Minimo richiesto per accedere al  
programma

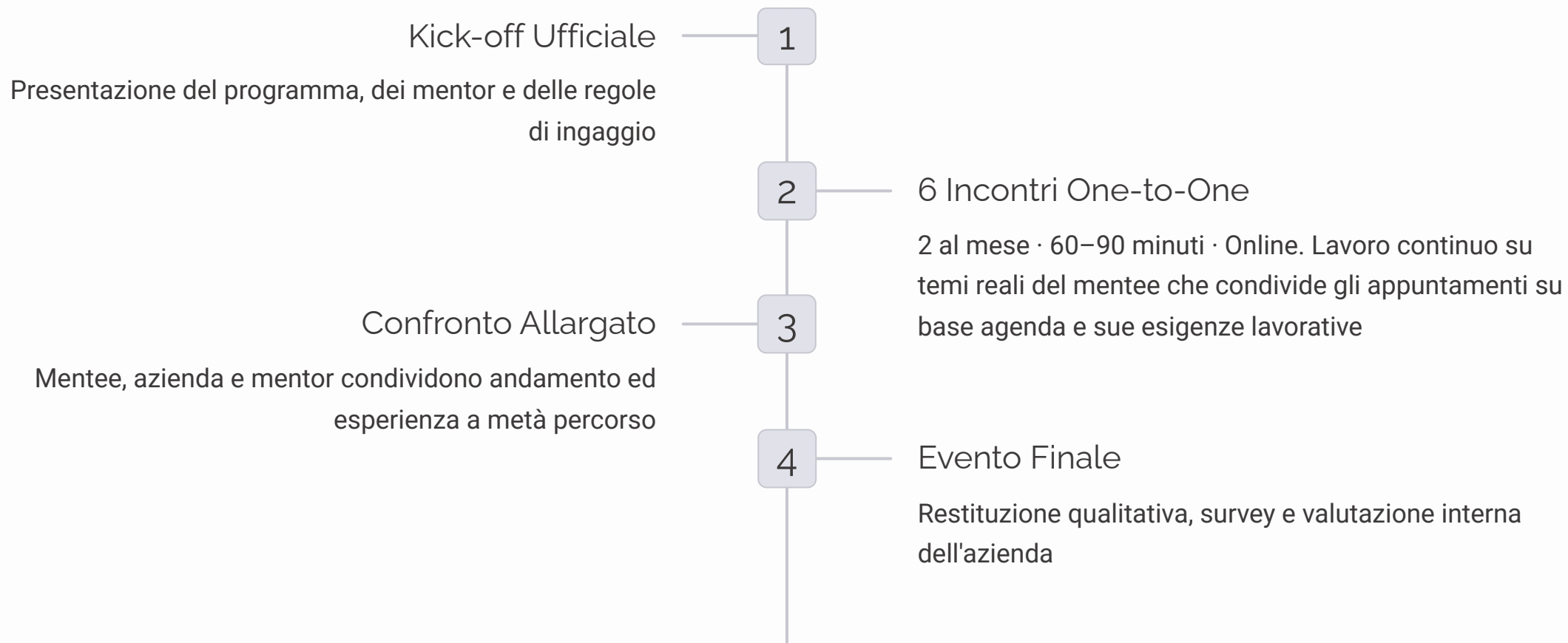
100%

In percorsi di crescita

0 già inseriti in ruoli di responsabilità  
manageriale

I partecipanti sono figure già riconosciute come strategiche dall'organizzazione, selezionate con cura per massimizzare l'impatto del percorso.

## 3 Mesi · Un Percorso Strutturato in Fasi Chiare



# Oltre il Trial: Consolidamento Strutturale

Se il trial viene valutato positivamente, il percorso si estende verso una forma di accompagnamento più profonda e duratura.

Trial

3 mesi · 6 incontri · 2 al mese

Programma Completo

6-9 mesi · 12 incontri · ogni 2-3 settimane

Risultato

Crescita manageriale stabile e autonomia consolidata



# Il Percorso Lavora su Situazioni Reali

I temi emergono direttamente dalle esigenze del mentee. Non esiste un curriculum fisso: ogni percorso è unico e radicato nel contesto reale del professionista.



## Identità e Leadership

Autorevolezza, identità di ruolo, gestione del team e del conflitto



## Comunicazione

Assertività, negoziazione, gestione delle relazioni verso capi e pari



## Equilibrio e Valori

Work-life balance, consapevolezza dei valori e cultura organizzativa



## Innovazione

Miglioramento continuo e capacità di generare cambiamento nel proprio contesto

# Un Dispositivo di Consolidamento, Non un Progetto Ideologico

Trasverso aiuta a rimuovere gli ostacoli invisibili che frenano la crescita professionale, indipendentemente dal genere o dal background.

→ **Barriere generazionali**  
Navigare dinamiche tra  
generazioni diverse in team misti

→ **Barriere relazionali e  
culturali**  
Costruire credibilità e  
autorevolezza in contesti  
complessi

→ **Barriere di auto-  
percezione**  
Rafforzare la presenza  
professionale, in particolare per le  
donne in crescita

# Professionalità, Riservatezza, Autonomia

Trasverso è costruito su garanzie concrete che tutelano il mentee e l'organizzazione.

1

Mentor Senior

Oltre 20 anni di esperienza in ruoli dirigenziali di alto livello  
(C1/C2)

2

Riservatezza Totale

Nessun contenuto degli incontri viene condiviso

3

Nessuna Valutazione

Il percorso non produce giudizi individuali sul mentee

4

Autonomia al Centro

Il percorso non crea dipendenza: rafforza la capacità di agire  
in modo indipendente

# Per chi non è adatto questo progetto

## 1 — Aziende che cercano "formazione veloce"

Clienti che vogliono una giornata, un workshop, "due pillole" e poi via.

- Non cercano trasformazione, cercano un adempimento.
- Il lavoro del mentor richiede tempo, continuità, fiducia.

## 2 — Aziende che delegano tutto all'esterno

"Pensaci tu a sistemare i manager."

- Se il vertice non è coinvolto, il mentoring non regge.
- Il mentor non è un acceleratore.

## 3 — Manager non disponibili al confronto

Persone mandate "perché devono", non perché vogliono.

- Senza apertura, il percorso resta superficiale.
- Il rischio è bruciare tempo e credibilità.

## 4 — Aziende ossessionate dal controllo e dal breve

Solo KPI immediati, nessuno spazio per riflessione o crescita.

- Questo progetto lavora anche sul "pensiero", non solo sull'azione.
- In questi contesti viene percepito come inutile.

## 5 — Clienti che cercano soluzioni preconfezionate

"Dammi il metodo, il modello, il framework."

- Non si vendono schemi, ma capacità di leggere e decidere.
- Se cercano ricette, non stanno cercando questo.

# Posizionamento dei mentor

Trasverso nasce da una sintesi.

*Da un lato l'esperienza maturata lavorando a stretto contatto con il vertice HR e i manager di prima linea di TIM, contribuendo ai cantieri sul modello di gestione e sui sistemi di valorizzazione delle persone. Da questo emerge quanto la struttura organizzativa sia decisiva, ma anche quanto la crescita individuale non possa essere lasciata al caso.*

*Dall'altro lato, l'esperienza di mentoring individuale svolta nell'ambito di Young Women Network, dove si è potuto osservare quanto uno spazio riservato e strutturato possa accelerare consapevolezza, solidità e autorevolezza.*

**Trasverso incontra queste due dimensioni: struttura organizzativa e accompagnamento individuale.**



# Crescita Che Resta

Trasverso non è un intervento una tantum. È un investimento strutturale sulla fascia manageriale più determinante per il futuro dell'organizzazione: quella che cresce adesso, e che sta già guidando.

Il successo del percorso si misura nell'aver sviluppato la cultura dell'organizzazione, nei suoi valori e nella solidità con cui ogni professionista abita il proprio ruolo – con più consapevolezza, più autorevolezza, più impatto.