

PRONTEZZA PER IL FUTURO

**MAYS** | International

FOR COMPETITION WITHOUT BORDERS



*La nostra offerta*

**Organizzazione agile e processi digitali**

**Innovazione e knowledge management**

**Organizzazione della ricerca e dell'engineering**

**Cultural change**

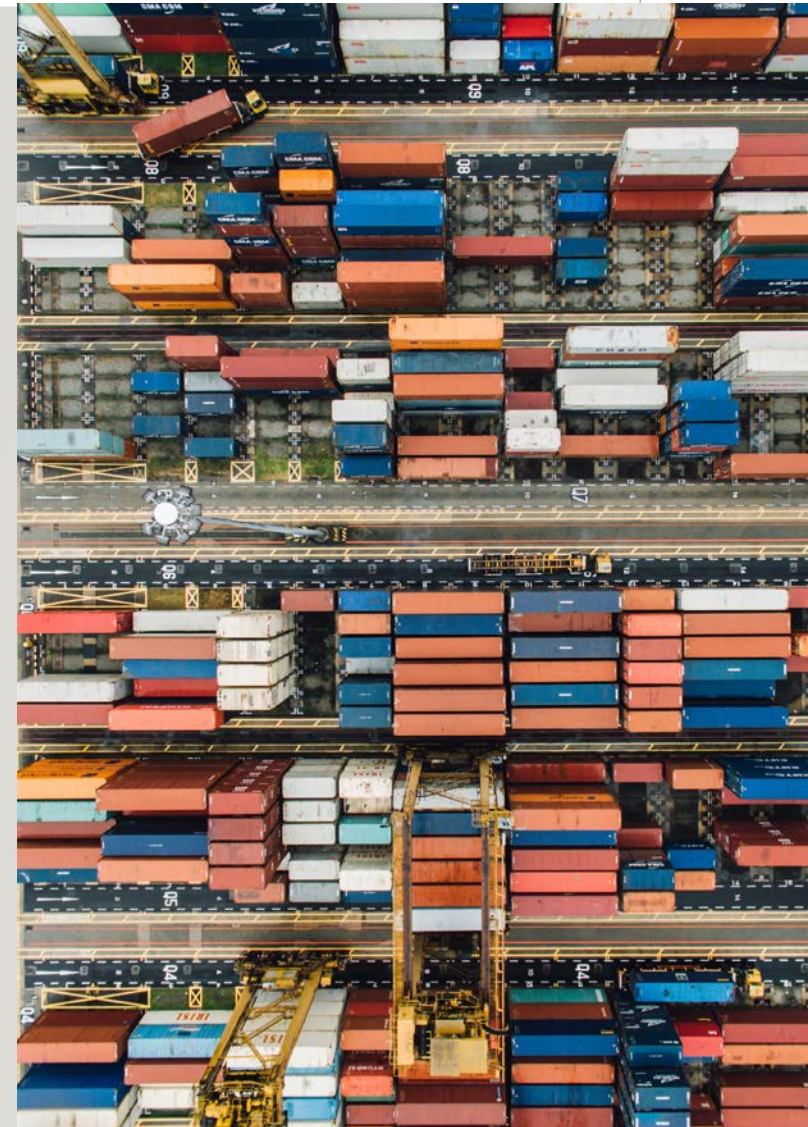
**Team**

**Laboratorio sulla gestione della complessità**

## *Organizzazione agile e processi digitali*

Per confrontarsi con i mercati, con la competitività e con la trasformazione digitale, occorre oggi superare le strutture gerarchiche, la staticità e la divisione in silos delle organizzazioni. Una organizzazione agile è un network di team che agisce secondo una cultura centrata sulla persona e che opera con cicli di apprendimento rapidi e processi decisionali veloci. Un modello operativo che permette di riconfigurare rapidamente ed efficacemente strategia, processi, strutture, competenze e tecnologie, per creare valore in condizioni complesse, incerte e in continua evoluzione.

- **Come trasformare gradualmente l'azienda e le Business Unit in cluster di team con obiettivi e responsabilità precise ma che si possono riconfigurare, di volta in volta, secondo le priorità?**
- **Come assicurare il governo e il coordinamento?**
- **Come agire sui processi per efficientare ed innovare?**



## CONSULENZA

- Ridisegno partecipato dell'organizzazione secondo i principi agile e teal;
- Disegno del sistema di comunicazione e di collaborazione multidirezionale (sistema delle interazioni tra i team, piattaforme di collaborazione interfunzionali, con i clienti e con i fornitori);
- Supporto al ridisegno dei processi secondo gli standard lean evoluti e la metodologia World Class Manufacturing (WCM) per la prontezza alla digitalizzazione;
- Supporto alla analisi delle prestazioni complessive di processo e alla definizione dei KPI.



## FORMAZIONE

- Laboratorio di riprogettazione organizzativa agile per executives e middle manager;
- Percorso di formazione per i process owner e affiancamento on the job secondo il metodo BPM Institute e con sistema proprietario;
- Laboratorio di riprogettazione dei processi per la digitalizzazione.

La capacità di produrre e gestire conoscenza costituisce il maggior asset competitivo delle aziende. Creare reti di figure operative e di tecnici, connesse ai clienti, ai fornitori, agli Innovation Digital Hub e ad altri centri di ricerca è una condizione necessaria per essere in grado di innovare in modo efficace il modello di business, il portafoglio di prodotti e servizi, i processi ed il modo di collaborare. La rivoluzione tecnologica richiede inoltre la creazione di nuovi ruoli dotati di competenze specialistiche e trasversali in grado di selezionare, integrare e rendere friendly le tecnologie 4.0. A tutto questo va aggiunta la necessità di acquisire una capacità di data management che deve a sua volta basarsi sulla disponibilità di dati certi e continuamente aggiornati, residenti in sistemi informativi integrati.

- **Come rinnovare il patrimonio di competenze distintive dell'azienda per il futuro?**
- **Come declinarlo nelle competenze di ruoli allargati e flessibili contribuendo così allo sviluppo del potenziale cognitivo della collettività aziendale?**
- **Come raccogliere e rendere disponibile l'informazione e la conoscenza necessarie ai processi digitali e alle soluzioni 4.0?**





## CONSULENZA

- Design thinking per innovazione di prodotto, servizio e organizzativa;
- Flexible roles e jobs design;
- Competence model e competence assessment, role mobility e career management anche basati su artificial intelligence / machine learning;
- Digital Corporate Academy.



## FORMAZIONE E COACHING

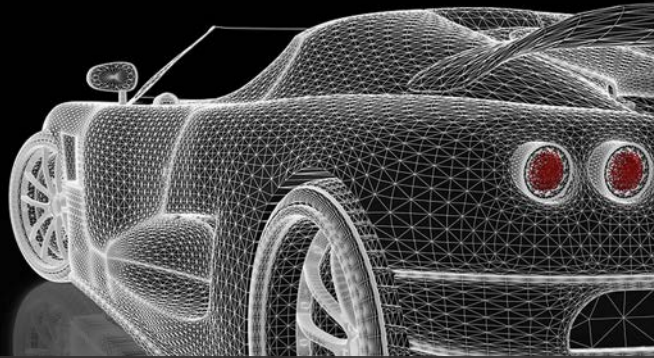
- Sviluppo di modelli e sistemi per pensare basati sui paradigmi neuroscientifici;
- Formazione alla creatività e alla plasticità mentale;
- Design thinking lab;
- Group coaching alle communities of knowledge and practices.

Il comparto tecnico delle imprese che hanno un prodotto complesso è difficile da gestire. L'attività di ricerca tecnologica dà la forte impressione di costare troppo rispetto ai risultati raggiunti.

La nostra esperienza consente di integrare compiutamente la conoscenza tecnica specialistica nei processi e nei meccanismi operativi dell'azienda e di distribuire l'attività di Ricerca tra l'esterno, l'unità centrale e tutte le Funzioni in modo ottimale, sostenibile, trasparente.

- **Come minimizzare i costi e moltiplicare l'efficacia della spesa in R&D?**
- **Come integrare la cultura tecnica nella più ampia cultura aziendale e utilizzare al massimo la leva tecnica, così importante per molte aziende italiane e fattore strategico di successo?**





## CONSULENZA

- Pianificazione e impostazione interfunzionali dei nuovi prodotti e servizi;
- Processo di Sviluppo integrato dei nuovi prodotti e servizi;
- Program Management e la gestione per Progetti di innovazione;
- Sviluppo sistemico e specialistico delle competenze sia tecniche che gestionali;
- Processi operativi dell'R&D e loro integrazione nei meccanismi aziendali;
- Posizionamento strategico, distribuzione e organizzazione della Ricerca in una logica di "extended enterprise".





## *Cultural change*

La trasformazione attuale dei business e dell'organizzazioni richiede un rinnovamento profondo della cultura della comunità delle persone al lavoro, dei valori, dei modelli mentali e comportamentali degli individui e dei team. Ciò significa dover acquisire plasticità mentale, capacità di convivere con l'incertezza, avere desiderio di apprendere e di conoscersi più approfonditamente, per saper orientare il cambiamento secondo valori condivisi invece di subirlo.

- **Come individuare i meccanismi che impediscono alle persone, ai team e all'intera organizzazione di sciogliere i nodi dell'abitudine e del noto per sfidarsi quotidianamente mettendo in campo energie positive e nuovi insight?**
- **Come dare più senso al lavoro, in modo che ogni persona sia stimolata a contribuire con tutte le sue energie?**





## CONSULENZA

- Cultural audit, analisi dei blocchi e delle disfunzionalità della cultura attuale;
- Cultural shift, individuazione di che cosa mantenere e di che cosa cambiare dei nuclei fondanti la cultura, la vision e i valori;
- Sviluppo di artefatti di supporto al cambiamento (creazione di eventi, di artefatti simbolici, story telling e learning history).



## FORMAZIONE E COACHING

- Change Labs;
- Percorsi di sviluppo della leadership condivisa e di servizio (shared and service leadership);
- Percorsi di coaching e di mindfulness per la consapevolezza personale;
- Percorsi di sviluppo dell'empatia e della intelligenza emotiva;



## TOOLS

- Metodologia Future Search, per definire il piano comune sul quale rifondare la nuova cultura;
- Modello Sense Making, per la messa a punto di vision e valori e per la definizione del modello di leadership per il cambiamento.

I team sono l'unità di base delle organizzazioni del futuro. Le tecnologie digitali trasformano il modo in cui il lavoro viene realizzato. Lo smart working, la collaborazione tra tecnici e figure operative nello sviluppo del prodotto, nella riduzione dei costi e nell'innovazione di processo, gli ecosistemi con i clienti e con i fornitori orientano verso il coordinamento e l'integrazione orizzontali e la collaborazione tra team autonomi.

- **Come disegnare e gestire team capaci di prendere decisioni e di assumere rischi e responsabilità basandosi su relazioni di fiducia e di aiuto?**





## CONSULENZA

- Supporto al disegno del team in relazione agli obiettivi, composizione del team, definizione di obiettivi, regole di comportamento e KPI;
- Variabili e modalità di realizzazione dell'audit e dell'auto audit dei team.



## COACHING

- Percorsi di team shadowing e team coaching per lo sviluppo di connessione, di leadership condivisa e per l'eccellenza della performance.



## TOOLS

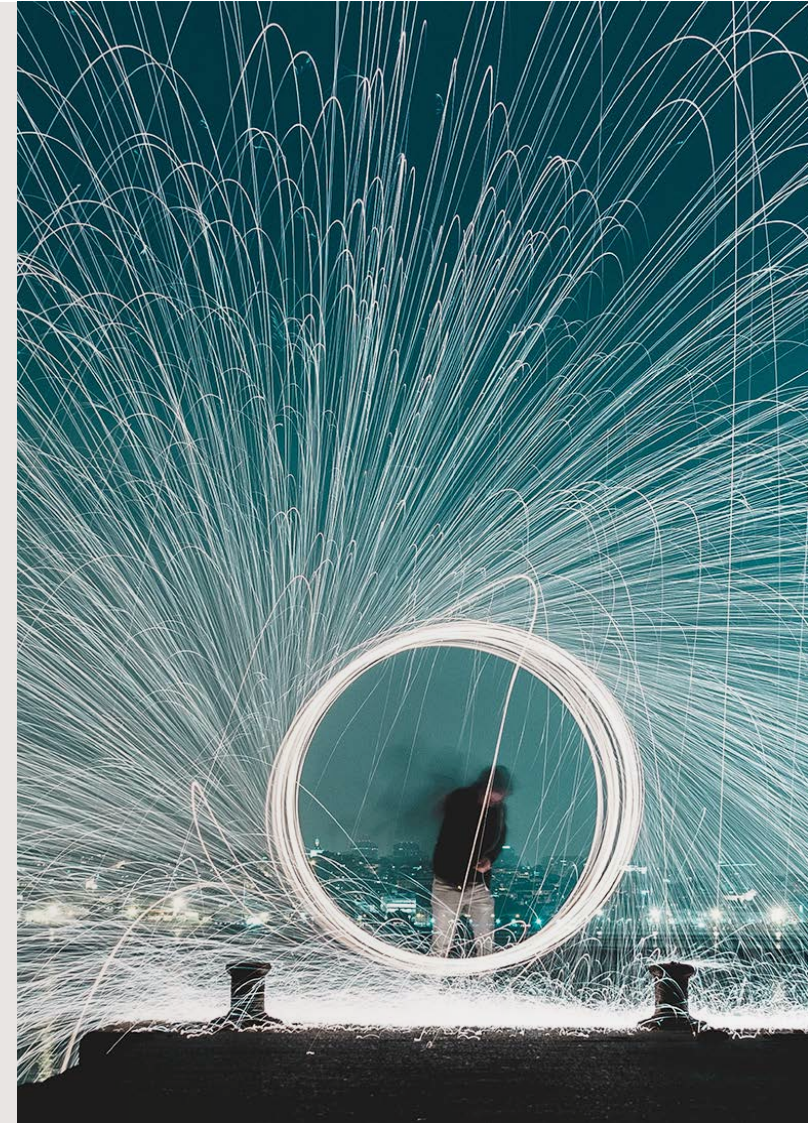
- Modello Disfunzionalità del team e palestre esperienziali per risolvere i gap;
- Diagnostico TKI sulla gestione dei conflitti nel team e laboratori sulla negoziazione;
- Modello Searle su gli atti linguistici per la comunicazione efficace nel team finalizzata a promuovere il cambiamento dei modelli mentali di gruppo.

L'evoluzione scientifica degli ultimi decenni e la neo-nata scienza della complessità stanno facendo emergere nuovi paradigmi organizzativi, come la “coesistenza degli opposti” o “la ricorsività”.

Le esperienze e gli studi fatti finora ci consentono di prospettare forti vantaggi, sia in termini di produttività che di motivazione delle persone, rispetto alle soluzioni tradizionali anche più avanzate.

Ci muoviamo su di una direttrice di intervento molto innovativa e non ancora consolidata, in cui sono necessari un approccio sperimentale e un processo di approfondimento continuo per rendere possibile l'interiorizzazione del nuovo modo di pensare e di lavorare dettati dai nuovi paradigmi, che sfuggono alle logiche consolidate delle metodologie tradizionali.

- **Come raggiungere una giusta confidenza sulle nuove opportunità e sulla sostenibilità dei forti vantaggi ottenibili con i nuovi paradigmi?**



## *Laboratorio sulla Gestione della Complessità*



### **INTRODUZIONE ALLA COMPLESSITA'**

- Approfondimento in piccoli gruppi dei principi e dei meccanismi di funzionamento dei nuovi paradigmi;
- Simulazione dei percorsi di cambiamento delle principali variabili organizzative.



### **SPERIMENTAZIONE**

- Esercitazioni pratiche, in ambiti limitati opportunamente scelti, dei principali cambiamenti organizzativi.

## Unità Strategy&Organization



**LUISELLA ERLICHER**

Head of Organization  
and Strategy

[luisellaerlicher@maysinternational.com](mailto:luisellaerlicher@maysinternational.com)



**PAOLO MONARI**

Senior Scientist - Head of Research

[paolomonari@maysinternational.com](mailto:paolomonari@maysinternational.com)



**FEDERICA LOVISATO**

Learning e Development Partner -  
Psychologist

[federica.lovisato@maysinternational.com](mailto:federica.lovisato@maysinternational.com)



**MARIA STELLA BRUNO**

Change Facilitator

[mariastellabruno@maysinternational.com](mailto:mariastellabruno@maysinternational.com)



**FILIPPO NATOLI**

Managing Partner

[Filipponatoli@maysinternational.com](mailto:Filipponatoli@maysinternational.com)

Siamo una società di consulenza strategica e organizzativa, specializzata nello sviluppo del business di aziende che operano su una dimensione di mercato globale.

La nostra organizzazione è composta da esperti provenienti da contesti aziendali e consulenziali diversi e con una pluriennale esperienza di affiancamento di grandi gruppi, di aziende medie e piccole.

Abbiamo elaborato una metodologia proprietaria che opera contemporaneamente ed in modo integrato sulle dimensioni hard e soft, coniugando gli obiettivi di business con la valorizzazione del capitale cognitivo delle comunità aziendali in cui operiamo.

Affianchiamo i nostri clienti nel disegnare e gestire progetti di focalizzazione della strategia, innovazione del modello di business, reingegnerizzazione dei processi e revisione delle strutture in una ottica di trasformazione digitale, garantendo un sostanziale aumento della produttività e del valore con risultati misurabili e sostenibili.

Main Office: Via Ghibellina 12/A -  
50122 Firenze (ITALY)

Tel/fax: +39 06 83777560  
[customerdesk@maysinternational.com](mailto:customerdesk@maysinternational.com)

