

i CONVEGNI di  
SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE



# DIVERSITY MANAGEMENT

IL VALORE DELLE DIFFERENZE  
PER LE ORGANIZZAZIONI

Milano, Giovedì 15 ottobre 2015 - Atahotel Executive

## TESTIMONIANZE AZIENDALI

Allianz 

 BANCA POPOLARE  
DI MILANO

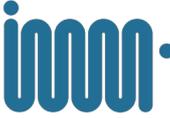
GRUPPO  
 HERA

PHILIPS

SOLGROUP  
a breath of life

## SPONSOR

  
eyes on value

  
IAMA  
CONSULTING

Talento plus   
LEARNING TECHNOLOGY

zetaservice<sup>®</sup>

## MEDIA PARTNER

  
ASSOCIAZIONE STUDI  
AZIENDALI & MANAGERIALI  
Università Cattolica del Sacro Cuore

  
liberi e uguali

Segui l'evento su Twitter!  
@Sviluppo\_org  
#diversitymanagement



## AGENDA

- 8.45 Apertura accredito partecipanti
- 9.30 Benvenuto e apertura lavori a cura di **Valentina Casali**, redattrice di **Sviluppo&Organizzazione**
- 9.40 **Gli impatti dei cambiamenti socio-culturali nelle organizzazioni: una fotografia della metamorfosi del contesto urbano e di lavoro**  
**Francesca Zajczyk**, professore ordinario di sociologia urbana – **UNIVERSITÀ MILANO BICOCCA** e delegata alle pari opportunità presso il Comune di Milano
- 10.05 **Il valore della pluralità in azienda – Il caso del Gruppo Hera**  
**Susanna Zucchelli**, direttore direzione tecnica clienti e diversity manager – **GRUPPO HERA**
- 10.25 **Diversity in numeri. Le migliori pratiche per gestire la diversità nelle organizzazioni**  
**Simona Cuomo**, leadership professor, lead coach, coordinatore diversity management lab **SDA BOCCONI SCHOOL OF MANAGEMENT**

### DIVERSITÀ DI GENERE – Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management 'plurale'

- 10.50 **Diversity Management, dall'universale al particolare**  
**Alessia Canfarini**, managing director – **ZETA SERVICE** e **Marcella Chiesi**, responsabile valorizzazione delle differenze – **ELEVA**
- 11.10 COFFEE BREAK
- 11.40 **La potenza della rete: l'esperienza di una donna manager**  
**Maria-Louise Arscott**, responsabile direzione organizzazione **BANCA POPOLARE DI MILANO**
- 12.00 **Allianz Italia e il potenziamento della leadership al femminile**  
**Laura Pavani**, responsabile talent management – **ALLIANZ**
- 12.20 **Il Valore del Mentoring per la crescita della leadership al femminile**  
**Laura Quintarelli**, amministratore unico – **FEDRO** e **Barbara Saba**, vice president **VALORED**

### LGBT - Valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa

- 12.40 **L'inclusione LGBT nei luoghi di lavoro**  
**Igor Suran**, executive director – **PARKS - LIBERI E UGUALI**
- 13.00 **LGBT in IBM: il valore della collaborazione**  
**Federica Di Sansebastiano**, diversity leader Italy – **IBM**
- 13.20 PRANZO A BUFFET

## AGENDA

### 14.20 *La diversity in ambito istituzionale. Prospettive future*

**Rosaria Iardino**, consigliera delegata pari opportunità, politiche di genere, sostegno alle categorie più deboli e disabilità – **CITTA' METROPOLITANA DI MILANO**

## AGEING MANAGEMENT – Generazioni a confronto: il contributo di visioni, culture e competenze che convivono in azienda

### 14.40 *Vivere più a lungo lavorando con soddisfazione*

**Elio Borgonovi**, professore ordinario di economia delle aziende e delle amministrazioni pubbliche – **UNIVERSITÀ BOCCONI**

### 15.00 *Il lavoratore agée: una risorsa da riscoprire*

**Alessandra Scotton**, responsabile area people empowerment  
**IAMA CONSULTING**

### 15.20 *Il Bilancio del Capitale Umano di Philips*

**Livio Zingarelli**, head of hr & business transformation – Italy, Israel and Greece  
**PHILIPS**

### 15.40 *Robot amico mio*

**Paolo Donati**, hr manager – **GRUPPO SOL**

## CULTURAL DIVERSITY – La comunicazione interculturale come chiave di volta per lo sviluppo delle organizzazioni

### 16.00 *Un magazine multimediale per diffondere la cultura della diversità*

**Davide Palummo**, sales manager & partner – **TALENTO PLUS** e  
**Fabio Galluccio**, diversity manager – **TELECOM ITALIA**

### 16.20 *"Multicultural Diversity" – A business driver for Costa Crociere*

**Stephane Codeluppi**, shipboard development - diversity & inclusion manager  
**COSTA CROCIERE**

## DISABILITY MANAGEMENT

### I percorsi di inclusione socio-lavorativa delle categorie svantaggiate

### 16.40 *Integrare le differenze per fare la differenza: il disability management come occasione di sviluppo organizzativo*

**Simone Scerri**, psicologo sociale - coordinatore dell'Innovation Lab Disability Management – **ASAM - UNIVERSITA' CATTOLICA DEL SACRO CUORE**

### 17.00 Conclusioni e chiusura lavori

## IL PROGETTO



Il Convegno è parte del ciclo di appuntamenti promosso dalla rivista *Sviluppo&Organizzazione*.

Ogni Convegno prevede una vera e propria lectio magistralis tenuta da Relatori di assoluto rilievo e prestigio (in primis i componenti del Comitato Scientifico di *Sviluppo&Organizzazione*) cui seguiranno relazioni e dibattito tra **manager, imprenditori e accademici**.

## IL TEMA

**Valorizzare le differenze di genere, orientamento sessuale, età e multiculturalità** e concentrarsi sull'**inclusione** di tutti coloro che potenzialmente possono dare un **contributo di valore alle nostre organizzazioni** rappresentano sfide fondamentali.

La convivenza di **etnie, lingue e culture diverse** è ormai un dato di fatto: la nostra società è sempre più multietnica, multilingue e multiculturale e le nostre organizzazioni saranno sempre più lo specchio di queste pluralità e multiculturalità.

È quindi necessario sapere **impostare un impianto valoriale rispettoso delle differenze** di cui ogni essere umano è portatore. Ma ragionare in termini di inclusione non è semplice. Gestire le differenze dando a ognuno l'ascolto che merita può non essere un compito facile per chi gestisce le organizzazioni.

**E non esiste un 'modello organizzativo replicabile': ogni azienda deve trovare il proprio.**

La giornata prevede **cinque approfondimenti** dedicati a:

### **DIVERSITÀ DI GENERE**

**Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management "plurale"**

### **LGBT**

**Valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa**

### **AGEING MANAGEMENT**

**Generazioni a confronto: il contributo di visioni, culture e competenze che convivono in azienda**

### **CULTURAL DIVERSITY**

**La comunicazione interculturale come chiave di volta per lo sviluppo delle organizzazioni**

### **DISABILITY MANAGEMENT**

**I percorsi di inclusione socio-lavorativa delle categorie svantaggiate**

## La moderatrice

### Valentina Casali - redattrice di *Sviluppo&Organizzazione*



Responsabile della redazione di *Sviluppo&Organizzazione*, testata edita da Este, dove si occupa di temi legati all'organizzazione aziendale e alle risorse umane. In passato ha maturato una significativa esperienza in ambito editoriale.

## La testimonianza accademica

### ***Gli impatti dei cambiamenti socio-culturali nelle organizzazioni: una fotografia della metamorfosi del contesto urbano e di lavoro***

*Lo spazio urbano, delle grandi città e delle aree metropolitane, è diventato lo spazio della diversità per eccellenza: da quella economica, a quella culturale, a quella etnica, generazionale, di genere. Per essere sostenibile, inclusiva e meno diseguale, più efficiente e competitiva, la città, attraverso le sue scelte politiche e amministrative, deve tener conto di queste differenze. È nella città, nelle sue istituzioni e negli organismi economici che le differenze demografiche, i diversi modi di fare famiglia e i differenti stili di vita, di lavoro e di relazione si manifestano e si combinano.*

### **Francesca Zajczyk, professore ordinario di sociologia urbana – UNIVERSITÀ MILANO BICOCCA e delegata alle pari opportunità presso il Comune di Milano**



È professore ordinario di Sociologia Urbana presso il Dipartimento di Sociologia e ricerca Sociale dell'Università di Milano-Bicocca. È *Mobility Manager* dell'Ateneo di Milano-Bicocca.

Dal 2013, è Delegata del Rettore dell'Università degli Studi di Milano Bicocca come membro del Comitato Scientifico per Expo 2015 e European Research Council Member for the panel "Environment, Space and Population" in the Starting Grant 2014 evaluation. Ha coordinato dal 2007 al 2013 il dottorato di Ricerca sulla Società dell'Informazione *Projects Quality of Life in the Information Society (QUA\_SI)*. Expert nominata dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e tecnologica (Miur) per il VII Framework Programme

for Research and Technological Development (2007-2013).

Nel 2006 viene eletta Consigliera Comunale a Milano e, dal 2011, è stata nominata dal Sindaco Giuliano Pisapia Delegata alle Pari Opportunità per il Comune di Milano.

È anche componente del Comitato Scientifico della Fondazione "Corriere della Sera".

Zajczyk ha una significativa esperienza in questioni di genere, pari opportunità e politiche sociali. La sua ricerca è soprattutto focalizzata sulle politiche urbane in ottica di genere.

È autrice di diverse pubblicazioni tra le quali si ricorda: *Milano. La Stazione Centrale e la Stazione Lambrate* in Mazzette A., (a cura di) *Pratiche sociali di città pubblica* (Laterza2013) *Dove batte il cuore delle donne* (Laterza, 2012), *La sfida delle giovani donne. I numeri di un percorso ad ostacoli* (Franco Angeli, settembre 2011); *Nuovi padri? Mutamenti della paternità in Italia e in Europa*. (Baldini Castoldi Dalai editore, 2008); *La resistibile ascesa delle donne in Italia. Stereotipi di genere e costruzione di nuove identità* (Il Saggiatore, 2007).

## L'esperienza di Gruppo Hera

### *Il valore della pluralità in azienda – Il caso del Gruppo Hera*

*Il Diversity Management del Gruppo Hera lavora a rete, in modo trasversale, coinvolgendo le diverse funzioni aziendali. Promuove comportamenti organizzativi favorevoli in materia di pari opportunità e attiva progetti che facilitano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sviluppa l'inclusione per l'ottimale condivisione degli obiettivi comuni.*

### **Susanna Zucchelli, direttore direzione tecnica clienti e diversity manager – GRUPPO HERA**



Dal 2006 è uno dei direttori della multiutility Gruppo Hera. Attualmente ricopre l'incarico di Direttore della Direzione Tecnica Clienti. Dal 2011 è anche Diversity Manager, con l'obiettivo di sviluppare e consolidare la politica aziendale in materia di uguaglianza sul lavoro, pari opportunità e valorizzazione delle diversità. È, inoltre, consigliere della società di gestione degli aeroporti di Milano e della società Valsoia spa. In precedenza, è stata Amministratore Delegato della società di gestione dell'aeroporto di Olbia Costa Smeralda, inaugurando la nuova aerostazione e dando un forte impulso allo sviluppo turistico, commerciale e culturale del territorio. Nel 2004 Zucchelli ha vinto il premio Marisa Bellisario. Nel 2005 ha pubblicato con Cinzia Sasso 'Un'ora sola io vorrei, manuale per riprendersi il tempo che c'è', ed. Sperling e Kupfer.

## DIVERSITÀ DI GENERE – Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management 'plurale'

### *Diversity in numeri. Le migliori pratiche per gestire la diversità nelle organizzazioni*

*I risultati della ricerca realizzata dal Diversity Management Lab di SDA Bocconi nel 2015, al fine di indagare l'esistenza e il grado di diffusione delle politiche e pratiche di gestione del diversity management in azienda, delineano un quadro a tinte fosche. I dati dimostrano da un lato una conoscenza del tema piuttosto stereotipata e dall'altro una scarsa consapevolezza del ruolo che il diversity management dovrebbe assumere come motore di un cambiamento organizzativo. Eppure gli effetti delle politiche e delle pratiche di Diversity Management sono evidenti in molti studi scientifici e manageriali. La sfida è quella di costruire un'impresa a misura del lavoratore moderno, in cui il merito sia la chiave di ascolto delle persone. Ne consegue un approccio gestionale strategico e olistico che riguarda l'intera popolazione organizzativa e affronta il cambiamento dell'organizzazione a diversi livelli e attraverso diversi strumenti.*

### **Simona Cuomo, leadership professor, lead coach, coordinatore diversity management lab – SDA BOCCONI SCHOOL OF MANAGEMENT**



Psicologa, Counselor e Coach professionale. Le sue competenze riguardano la gestione della diversità nelle sue diverse sfumature ed i temi relativi all'ascolto, valorizzazione e gestione delle persone nelle imprese.

Ha condotto numerose ricerche, workshops, convegni, progetti di formazione multitarget e multi metodo, attività di consulenza e work-out in queste aree sviluppando relazioni con importanti imprese sia multinazionali che del mercato italiano e partnership con networks e comitati scientifici di riferimento. È autrice di numerose pubblicazioni tra cui: *Sviluppare una diversità responsabile*, con S. Basaglia, in *Leadership responsabile*, a cura di Magni, Pennarola, Egea 2015, *Gestire e valorizzare la diversità dei lavoratori*, in *HR Management*, a cura di

Manzoni, Raffaglio, Egea 2014; *Engagement e carriera: il peso dell'età*, S. Cuomo e A. Mapelli, Egea, Milano, 2014; *La flessibilità paga*, S. Cuomo e A. Mapelli, Egea, Milano, 2012; *Un posto in CDA – Costruire valore attraverso la diversità di genere*, S. Cuomo e A. Mapelli, Egea, Milano, 2012; *Maternità: quanto ci costi? - Un'analisi estensiva sul costo di gestione della maternità nelle imprese italiane* S. Cuomo e A. Mapelli, Guerini, Milano, 2009.

## DIVERSITÀ DI GENERE – Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management 'plurale'

### **Diversity Management, dall'universale al particolare**

*In Zeta Service la gestione della diversità è guidata da un unico principio: il rispetto per l'essere umano in quanto tale. Riteniamo che sia necessario valorizzare la storia e le esigenze di ognuno dei collaboratori all'interno dell'azienda, che è il luogo dove tutte queste diversità ogni giorno si incontrano e procedono verso obiettivi comuni.*

*Ci impegniamo quindi a creare un ambiente di lavoro che sia equo e fecondo per abili e disabili, per i genitori e per i non genitori, per gli uomini e per le donne, per gli studenti e gli sportivi, per gli eterosessuali e per gli omosessuali, per gli intellettuali e per gli artisti, per i timidi e per gli estroversi e per tutte le infinite differenze che rendono i nostri collaboratori unici.*

*La vera sfida per l'azienda oggi è calarsi verticalmente all'interno di esse per valorizzare il vissuto di ogni risorsa. Dalle nostre best practice è anche nata Eleva, la divisione attraverso la quale Zeta Service aiuta i propri clienti nel diversity management e negli interventi di people care.*

### **Alessia Canfarini, managing director – ZETA SERVICE**



**zetaservice®**

Alessia Canfarini è Managing Director di Zeta Service e ha creato Zeta Service Consulting, società di sviluppo organizzativo, per sostenere la trasformazione delle persone e delle organizzazioni ed aiutare i leader a trasformare se stessi e a guidare aziende dove le persone siano incoraggiate a dare il meglio di sé. Alessia ha alle sue spalle 20 anni di seniority consulenziale e lavora principalmente con Amministratori Delegati e Management Team di aziende italiane ed internazionali con interventi di sviluppo del capitale umano.

La sua esperienza è nelle aree del Transformational Change Management, dello sviluppo di modelli manageriali che valorizzano il talento ed i punti di forza delle persone, nello sviluppo di key e future skills, di competenze di leadership consapevole e nell'area del Cultural Change, con le organizzazioni che vogliono sviluppare o modificare la propria cultura di leadership ed implementare dei nuovi valori condivisi. È stata tra i primi coach in Italia ad aver ottenuto la certificazione ICF. È autrice della ricerca Trust & Business, Change Mindset Transformation: leadership e nuovi modelli manageriali pubblicata su Harvard Business Review ad Ottobre 2014.

È autrice della ricerca Trust & Business, Change Mindset Transformation: leadership e nuovi modelli manageriali pubblicata su Harvard Business Review ad Ottobre 2014.

### **Marcella Chiesi, responsabile valorizzazione delle differenze – ELEVA**



Responsabile per ELEVA Consulting made in ZetaService del tema della valorizzazione delle differenze; analisi dei sistemi organizzativi complessi; gestione e sviluppo del Capitale Umano nell'ottica dell'Inclusion&Valuing Diversity.

Collabora con Università di eccellenza e Business Schools ed è Executive Coach (certificata ICF).

## DIVERSITÀ DI GENERE – Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management 'plurale'

### **La potenza della rete: l'esperienza di una donna manager**

Sono tante le leve che assistono le donne nei loro sentieri di carriera; prima fra tutte la creazione di un network e il potenziamento dello stesso. Nella mia esperienza, senza la rete non sarei mai potuta arrivare a far parte della McKinsey Academy all'interno della quale toccare con mano il tema della gestione delle diversità. Un percorso, il mio, che ha portato anche a sviluppare in BPM il progetto "Donne in Azienda".

### **Maria-Louise Arscott, responsabile direzione organizzazione BANCA POPOLARE DI MILANO**



Da Luglio 2012 è responsabile organizzazione di Banca Popolare di Milano. In precedenza ha lavorato in Intesa Sanpaolo, ricoprendo negli anni ruoli con crescente responsabilità. Entra in Banca Intesa nel 2000 come PMO del Progetto di Integrazione (BAV, Cariplo, Comit) e Responsabile Integrazione del Corporate/Investment Banking; l'anno successivo è Responsabile Operational Risk Management, Governo Valore e nel 2007 si occupa del Progetto di Integrazione Intesa San Paolo, - Cantiere Corporate Center e Corporate Banking. Si è occupata di coordinare i processi, l'IT ed analizzare le attività ancora aperte, analizzare l'impatto del modello di operatività relativamente agli aspetti commerciali, di prodotto, dei servizi e del legale. Sviluppare ed implementare un nuovo modello di procedure interne nel periodo di transizione e monitorare e comunicare lo stato di avanzamento del progetto al Management. Nel 2008 assume il ruolo di Responsabile Risk Validation, Staff CRO e due anni dopo passa

ai Progetti Speciali, come Staff Chief Operating Officer.

Laureata in Accounting & Finance (BA Hons) – presso l'University College London UCL, ha frequentato successivamente un MBA a Parigi.

### **Allianz Italia e il potenziamento della leadership al femminile**

In Allianz i concetti di Diversità e Inclusione sono espressi in termini di consapevolezza, rispetto, accogliimento e valorizzazione di tutte le diversità e sono sostenuti e promossi all'interno dell'organizzazione aziendale per ragioni sia di ordine etico, sia di sostenibilità economica di lungo periodo.

Il progetto goAll!Diversity@Allianz nasce nel 2009 e oggi ha un sito dedicato, un indirizzo di posta elettronica, un logo e il Diversity Team. Per quanto riguarda il tema della parità di genere, le azioni intraprese in azienda rispondono a questioni sia di ordine pratico sia di tipo culturale-comportamentale, fornendo strumenti che favoriscono il bilanciamento tra vita lavorativa e privata e sviluppando competenze che aiutano le donne ad affermarsi non solo professionalmente, ma anche in tutti gli aspetti della vita.

### **Laura Pavani, responsabile talent management – ALLIANZ**



Laureata in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi e con un Master in Personale e Organizzazione, dopo le prime esperienze in ambito formativo nel 2001 arriva in RAS per occuparsi del progetto di rilancio del catalogo di formazione per tutti i dipendenti del gruppo in Italia. Nel 2003 passa all'unità Sviluppo e Gestione dove, inizialmente per RAS e dal 2007 per l'intero gruppo Allianz Italia, supporta i manager nella gestione e sviluppo delle risorse. Dal 2009 inizia ad occuparsi anche del progetto Diversity & Inclusion, di cui diventa coordinatrice nel 2014. Da gennaio 2014 è responsabile dell'unità Talent Management che sovrintende alle attività di formazione per i dipendenti del gruppo Allianz e per le reti agenziali e alle attività di employer branding, recruiting, stage e valutazione del potenziale.

## DIVERSITÀ DI GENERE – Creare ambienti di lavoro inclusivi e valorizzare le diversità di genere per un management 'plurale'

### **Il Valore del Mentoring per la crescita della Leadership al femminile**

Nel mondo aziendale il mentoring consiste in una serie di incontri one-to-one tra manager junior e colleghi più senior che hanno già attraversato le esperienze che i mentee si trovano ad affrontare e rivestono il ruolo del consigliere, offrendo al mentee ascolto, comprensione e sostegno.

Il mentor diventa quindi anche un possibile modello di ruolo.

Nell'ambito dello sviluppo della leadership femminile, il rapporto di mentoring si arricchisce di ulteriori contenuti legati alle peculiarità del percorso di carriera femminile, caratterizzato da sfide diverse rispetto al percorso maschile. Valore D promuove un programma di mentoring interaziendale tra gli Associati – DPlus – per fornire alle donne manager un supporto nello sviluppo della propria carriera e una guida nella complessità aziendale. Fedro da sei anni supporta ValoreD nella delicata gestione del progetto concentrandosi sulla creazione di coppie di successo e supportando mentor e mentee durante lo svolgimento del programma.

### **Laura Quintarelli, amministratore unico – FEDRO**



È amministratore unico di Fedro Training e Coaching, past president ICF Italia. Da oltre 20 anni si occupa di formazione manageriale e executive coaching. Ha conseguito il livello di accreditamento Master Certified Coach dalla International Coach Federation e segue percorsi di sviluppo per executive e talenti. È capo progetto di Fedro per il percorso di Mentoring dPlus di ValoreD e supporta diverse organizzazioni multinazionali in percorsi di diversity. È autrice di vari testi sulla comunicazione e il coaching e dirige Fedro School of coaching e mentoring.



### **Barbara Saba, vice president – VALORED**



È Head of Commercial and Business Insights di Johnson & Johnson Medical, Direttore Generale della Fondazione Johnson & Johnson e Vice Presidente di Valore D. La sua carriera nel gruppo è iniziata nel 2001 dopo una decennale esperienza in un'altra multinazionale americana del largo consumo.

In Johnson & Johnson ha ricoperto incarichi di crescente responsabilità nell'area Finance e Controllo di Gestione a livello nazionale e internazionale e dal 2012 guida il reparto di Commercial & Business Insights.

È membro dello Steering Committee Europe Middle East & Africa per l'iniziativa Women Leadership di Johnson & Johnson per il settore Medical Device.

È Laureata in Economia e Commercio presso l'Università L.U.I.S.S. di Roma.

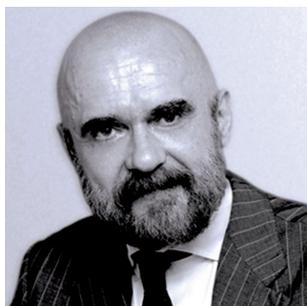
## LGBT - Valorizzare le identità di genere e di orientamento sessuale per il successo dell'impresa

### **L'inclusione LGBT nei luoghi di lavoro**

La diversità legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere è tra quelle che hanno maggiore difficoltà ad entrare nell'agenda sociale e delle aziende. A questo si aggiunge che il forte stigma sociale legato a questi aspetti costringe ancora la maggioranza dei lavoratori LGBT a non palesarsi sui luoghi di lavoro. È quindi essenziale lavorare per creare un dialogo con le aziende che – insieme alle famiglie e alla scuola – rappresentano uno dei principali attori di cambiamento della società.

Costruire un luogo dove il successo di ciascuno sia fondato esclusivamente su talento e qualità delle prestazioni lavorative e non sulle caratteristiche personali è sicuramente un tema eticamente sensibile la cui correttezza è fuori questione. Allo stesso tempo è però chiaro che valorizzare le differenze e incoraggiare l'inclusione nei luoghi di lavoro costituisce anche un'enorme opportunità e un vantaggio competitivo per il business. La possibilità d'essere autentici e la libertà di esprimere al meglio le proprie potenzialità diventa quindi strumento per ottenere il successo aziendale.

### **Igor Suran, executive director – PARKS - LIBERI E UGUALI**



Croato di nascita, vive a Milano da oltre vent'anni. Ha maturato un'esperienza quindicennale in una delle primarie banche internazionali, con ruoli dirigenziali nell'ambito della banca corporate e transazionale, di gestione di credito e rischi e delle relazioni istituzionali con imprese finanziarie e corporative italiane e internazionali – tra le quali alcune primarie agenzie delle Nazioni Unite, attraverso le quali ha avuto l'opportunità di conoscere il mondo del no-profit e della responsabilità sociale. Prima di ricoprire il ruolo di Executive Director è stato per più di un anno Deputy Director di Parks.



### **LGBT in IBM: il valore della collaborazione**

Il tema della Diversity & Inclusion è uno dei valori fondanti della cultura aziendale. Da 104 anni IBM è impegnata nel creare un ambiente inclusivo in cui ognuno possa sentirsi libero di essere se stesso.

Ogni dipendente, inclusi gay, lesbiche, transgender e bisessuali (LGBT), può esprimere il proprio potenziale e contribuire al successo dei clienti solo se l'ambiente in cui opera valorizza la sua unicità.

Le politiche di Diversity & Inclusion prevedono l'orientamento e l'identità sessuale da più di 20 anni. IBM è stata tra le prime compagnie al mondo a fare ciò e il suo impegno nel creare un clima aziendale inclusivo e un contesto sociale aperto all'inclusione delle persone LGBT continua.

Per favorire l'inclusione LGBT fondamentale è il supporto degli Allies e dei Business Resources groups che promuovono l'attenzione sul tema LGBT e si attivano per la valorizzazione dei talenti LGBT.

### **Federica Di Sansebastiano, diversity leader Italy – IBM**



Dopo la laurea in Scienze Politiche presso l'Università LUISS Guido Carli di Roma, viene assunta in IBM Italia con un ruolo di vendita nel settore pubblico.

Successivamente si occupa di Formazione e Resource Management per alcune divisioni aziendali (Operations e Sales), con l'obiettivo di progettare e realizzare, in accordo con le linee guida Hr, interventi formativi e di sviluppo professionale. Dal 2012 Federica Di Sansebastiano è Diversity & Inclusion Leader di IBM Italia.

In questo ruolo è responsabile della pianificazione delle iniziative locali dedicate alla Diversity e della implementazione delle politiche e dei programmi di Diversity & Inclusion previsti dalla Corporation. Appassionata di viaggi e amante della lettura, Federica è mamma di due bambini di 4 e 6 anni.

## La voce delle istituzioni

### **La diversity in ambito istituzionale. Prospettive future.**

*La Milano che stiamo costruendo è, e sempre più dovrà essere, una città aperta e inclusiva dove il concetto di diversity corrisponda a un valore aggiunto in duplice veste: economica e culturale. L'occasione di confronto, dibattito e ricerca su un tema di stringente attualità quale è quello dei diritti civili, consente anche alle istituzioni di ragionare e confrontarsi su un nuovo approccio che passa attraverso la promozione e la salvaguardia delle differenze e della diversità, da esercitarsi non solo a livello cittadino ma metropolitano.*

### **Rosaria Iardino, consigliera delegata pari opportunità, politiche di genere, sostegno alle categorie più deboli e disabilità – CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO**



Rosaria Iardino è giornalista, presidente Onorario Nps Italia Onlus, presidente Donne in rete Onlus. Consigliere comunale Milano. Consigliere Città metropolitana Milano. Blogger sui diritti per [www.ilfattoquotidiano.it](http://www.ilfattoquotidiano.it). Blogger per Anacleto, blog dei diritti di [www.marieclaire.it](http://www.marieclaire.it). Responsabile forum diritti PD area metropolitana Milano. Membro del Comitato Etico presso l'Istituto Superiore di Sanità. Membro della Commissione Nazionale AIDS (Ministero della Salute). Membro del tavolo di Medicina di Genere di AIFA – Agenzia italiana del farmaco – con qualifica di responsabile della comunicazione e della diffusione dei progetti di informazione e prevenzione. Coordinatore del Gruppo di Lavoro Monitoraggio dell'Accesso ai Farmaci di AIFA - Agenzia italiana del farmaco. Vice Presidente di

Amici dell'Infanzia. Vice Presidente di Cure, fondazione scientifica che agisce sull'ambito delle problematiche legate alla riproduzione umana. Membro del consiglio di amministrazione di I.C.O.N.A. (Italian Cohort Naive Antiretroviral), fondazione scientifica che promuove la ricerca sull'HIV. Con ALL è portavoce di Cross Atlantic Global Summit, primo appuntamento internazionale in Italia su diritti civili e sviluppo economico, concepito con l'Harvey Milk Foundation.

## AGEING MANAGEMENT – Generazioni a confronto: il contributo di visioni, culture e competenze che convivono in azienda

### **Vivere più a lungo lavorando con soddisfazione**

*L'allungamento della vita ha necessariamente portato all'esigenza di allungare il tempo di lavoro per garantire la sostenibilità economica delle società moderne. Occorre ripensare il rapporto persona-lavoro e sostenere la posticipazione dell'età pensionabile con coerenti politiche, generali e specifiche. Si deve mutare la concezione di lavoro: da mezzo per ottenere la remunerazione adeguata a condizione per contribuire allo sviluppo e al miglioramento della società. Il lavoro come forma di espressione della personalità dell'individuo; non un mero fattore produttivo, ma una manifestazione del soggetto, così come avviene nel mondo dell'artigianato, delle arti e di tutte le professioni creative. Ciò impone un cambiamento anche nelle teorie organizzative – dal principio della "persona giusta al posto giusto" a quello del "lavoro giusto che valorizzi i talenti delle persone" – e apre la strada a tante incognite.*

### **Elio Borgonovi, professore ordinario di economia delle aziende e delle amministrazioni pubbliche - UNIVERSITÀ BOCCONI**



È stato docente presso le Università di Parma e di Trento. Nel 1978 ha fondato il CER GAS (Centro di Ricerche sulla Gestione dell'Assistenza Sanitaria e Sociale) di cui è presidente. È docente senior della SDA Bocconi (Area Public Management & Policy). È stato Dean della SDA Bocconi dal 1997 al 2002. Fra le cariche attualmente ricoperte: Membro del Supervisory Board di EABIS (European Association for Business in Society). Socio fondatore di SIDREA (Società Italiana dei Docenti di Ragioneria e di Economia Aziendale). Membro del Comitato scientifico di SODALITAS, "Associazione per lo sviluppo dell'imprenditoria nel sociale" nata su iniziativa di Assolombarda. Membro del Consiglio Direttivo di ASFOR, Associazione per la formazione alla direzione aziendale. Responsabile del gruppo di

coordinamento delle iniziative su CSR dell'Università Bocconi.

## AGEING MANAGEMENT – Generazioni a confronto: il contributo di visioni, culture e competenze che convivono in azienda

### *Il lavoratore agée: una risorsa da riscoprire*

Marc Augé, illustre antropologo francese, afferma con decisione che il tempo è senza età e che dunque la vecchiaia non esiste, perchè sono gli altri a dire che siamo vecchi, a definirci secondo luoghi comuni, senza sapere cosa ognuno di noi ha dentro di sé veramente.

Per superare le etichette facili e superficiali cerchiamo di capire oggi cosa significa invecchiare, supportati da ricerche medico-scientifiche e psico-sociali che evidenziano un nuovo identikit della persona anziana e quindi anche del lavoratore agée. Le ricerche in ambito organizzativo aiutano a capire e superare gli stereotipi diffusi che iper-valorizzano i giovani a scapito delle persone mature. L'obiettivo è trovare strategie vincenti per "svecchiare" non le persone ma l'organizzazione rendendola flessibile, agile e "giovane".

### **Alessandra Scotton, responsabile area people empowerment – IAMA CONSULTING**



Dopo una lunga e significativa esperienza nel Gruppo Generali, dove ha ricoperto diversi ruoli manageriali in ambito Hr e Commerciale, è approdata per scelta e vocazione alla consulenza.

È esperta di sviluppo e cambiamento organizzativo, sia lato processi sia lato risorse umane per innescare in concreto nuovi comportamenti in linea con gli obiettivi aziendali. È sempre alla ricerca di nuove teorie per l'apprendimento degli adulti in contesti complessi e per sviluppare una formazione generativa che liberi le energie positive delle persone.

Ha due lauree, in Lettere e Filosofia e in Scienze Sociali e Psicologiche del Lavoro, e numerosi studi in campo umanistico e teatrale (ha recitato per alcuni anni in una compagnia). Di recente ha approfondito la tematica dell'Age Management collaborando con l'Università di Padova e sta portando in Italia l'approccio Customer Diversity Based. Oltre all'esperienza e alla competenza come coach in ambito organizzativo, si sta preparando per diventare Life Style Trainer.

### *Il Bilancio del Capitale Umano di Philips*

Nell'ottobre 2014 è stato pubblicato il primo Bilancio del Capitale Umano della società Philips.

Relativamente al tema della Conciliazione sono stati definiti i seguenti progetti di intervento: l'introduzione di un sistema di Flexible Benefits, che permetta di rispondere alle esigenze di Welfare Aziendale sempre più diverse a seconda dell'età, del genere e della situazione specifica personale; l'introduzione di una nuova modalità di pianificazione e godimento ferie che ne garantisca il totale utilizzo nell'arco dell'anno; la flessibilità dell'orario attraverso l'eliminazione delle timbrature; lo sviluppo del progetto di Smartworking attraverso l'attivazione di un pilot di 6 mesi a cui partecipa il 10% della popolazione e che porterà all'estensione della nuova modalità lavorativa a tutta la popolazione.

### **Livio Zingarelli, head of hr & business transformation – Italy, Israel and Greece – PHILIPS**



**PHILIPS**

Livio Zingarelli, da gennaio 2013 è entrato a far parte di Philips, ricoprendo il ruolo di Head of Hr and Business Transformation del Market Italy, Israel & Greece. In Philips si sta occupando della trasformazione organizzativa e culturale denominata Accelerate!, e del potenziamento delle attività di gestione del personale. Laureato in Economia Aziendale, ha conseguito una specializzazione in Human Resources Management, ed ha iniziato la propria esperienza professionale come responsabile Hr di un sito produttivo all'interno del gruppo italiano chimico-tessile Radici Group. Ha ricoperto poi diversi ruoli locali ed internazionali nell'ambito della funzione Hr della multinazionale statunitense Hewlett-Packard e della farmaceutica svizzera Roche.

## AGEING MANAGEMENT – Generazioni a confronto: il contributo di visioni, culture e competenze che convivono in azienda

### *Robot amico mio*

*Nel quadro del diversity management, la gestione dell'invecchiamento trova un punto di contatto con il grande tema dell'innovazione e delle nuove tecnologie.*

*Quali sono oggi le complessità e le sfide sottese a questi temi?*

*Lo scopriremo nell'intervento andando a dare un'occhiata anche alle dinamiche del prossimo futuro.*

### **Paolo Donati, hr manager – GRUPPO SOL**



**SOLGROUP**  
a breath of life

Paolo Donati, 46 anni (di cui 15 nell'ambito delle risorse umane), è Hr Manager nel Gruppo SOL, multinazionale chimica italiana operante nella produzione, ricerca applicata e vendita di gas tecnici, puri e medicali (marchio SOL), nel settore di assistenza domiciliare (marchio VIVISOL), nelle biotecnologie (marchio Biotechsol) e nella produzione di energia idroelettrica marchio HYDROPOWER).

Il Gruppo SOL ha una presenza diretta in 22 paesi Europei, in Turchia e in India, 34 impianti di prima trasformazione e 54 impianti di seconda trasformazione, oltre 50.000 clienti industriali e civili, e 250.000 pazienti serviti giornalmente un organico di oltre 2.900 dipendenti e un fatturato consolidato di 600 milioni di euro.

Paolo Donati ha una laurea in Giurisprudenza conseguita presso l'Università Cattolica di Milano e tre grandi passioni: il volo, i viaggi e la cioccolata.

## CULTURAL DIVERSITY – La comunicazione interculturale come chiave di volta per lo sviluppo delle organizzazioni

### *Un magazine multimediale per diffondere la cultura della diversità*

*Gestire la diversità vuol dire comunicare, informare, formare, includere: per raggiungere questi obiettivi molti sono i "canali" utilizzabili ma sicuramente quello della intranet aziendale e degli strumenti multimediali è uno dei più efficaci.*

*Dalla sensibilità al problema di una grande azienda come Telecom Italia e dalla pluriennale esperienza nel settore della comunicazione e formazione multimediale come Talento nasce il progetto diversity management.*

### **Davide Palummo, sales manager & partner – TALENTO PLUS**



**Talento plus** +  
LEARNING TECHNOLOGY

Laurea in informatica, oltre 20 anni di esperienza nel settore ICT, ha lavorato in grandi progetti nazionali ed esteri, pubblici e privati, con una forte attenzione ai processi di cambiamento indotti dall'introduzione delle nuove tecnologie.

Negli ultimi anni si è occupato di tecnologie web innovative e del loro contributo ai processi di Content, Knowledge & Learning Management ormai fondamentali per le aziende che vogliono crescere e aumentare la loro competitività. Attualmente è amministratore delegato di Talento Plus, un'azienda del Gruppo Talento – storica realtà italiana dell'e-learning - dopo varie esperienze come direttore commerciale e marketing nel settore ICT e servizi tecnologici.

### **Fabio Galluccio, diversity manager – TELECOM ITALIA**



Fabio Galluccio Responsabile People Caring e Diversity manager Telecom Italia, laureato in legge ha ricoperto vari incarichi nell'ambito dell'azienda all'interno delle Risorse Umane e della Comunicazione.

## CULTURAL DIVERSITY – La comunicazione interculturale come chiave di volta per lo sviluppo delle organizzazioni

### *“Multicultural Diversity” – A business driver for Costa Crociere*

Far vivere un'esperienza unica a bordo delle nostre navi a chi sceglie Costa Crociere e accompagnarlo nella scoperta di luoghi e culture diverse è alla base di tutte le nostre attività. L'aspetto multiculturale è importante durante l'intero "ciclo di vita" della crociera e diventa fondamentale per il successo della stessa. Pertanto, il capitale umano è il fattore determinante ed essenziale per garantire il successo dell'azienda nel tempo. Garantire un ambiente di lavoro inclusivo, motivante e saper capitalizzare una forza lavoro altamente diversificata e multiculturale, nostro elemento distintivo, e tradurla in valore, è parte integrante del nostro impegno.

### **Stephane Codeluppi, shipboard development - diversity & inclusion manager** **COSTA CROCIERE**



Stephane ha una laurea in Scienze Politiche e un Master in Hospitality Management. La sua carriera presso l'Head Office di Costa Crociere a Genova è cominciata nel 2013 come naturale evoluzione di una decennale carriera a bordo delle navi della compagnia, dove ha svolto diversi compiti fino a ricoprire il ruolo di Direttore di Crociera gestendo team multiculturali e relazionandosi con ospiti provenienti da più di 200 paesi diversi. Nel 2013 entra nella funzione HR dove è Global Recruiting Manager occupandosi della ricerca e selezione del personale alberghiero da imbarcare sulle unità della flotta mentre nel 2014 passa al Development Center@Costa Campus dove segue il Performance Management e programmi di sviluppo per il personale marittimo.

Sempre nel 2014 inizia a seguire le tematiche di Diversity e nel 2015 diventa Diversity & Inclusion Manager con il compito di supportare il management nella definizione della strategia sulla diversità e della relativa implementazione dello specifico piano di azione.

## DISABILITY MANAGEMENT I percorsi di inclusione socio-lavorativa delle categorie svantaggiate

### *Integrare le differenze per fare la differenza: il disability management come occasione di sviluppo organizzativo*

La legge prevede l'assunzione di lavoratori disabili in quota proporzionale al numero di dipendenti: opportunità o vincolo? Dipende dall'atteggiamento che le aziende scelgono di adottare. Su questo tema si gioca la possibilità di contribuire allo sviluppo di una cultura dell'inclusione che non competa con la produttività ma anzi la promuova. A patto di riconoscere e gestire alcuni elementi-chiave: l'intervento indicherà possibili strade, coniugando letteratura scientifica ed esperienza concreta.

### **Simone Scerri, psicologo sociale - coordinatore dell'Innovation Lab Disability Management** **ASAM - UNIVERSITÀ CATTOLICA DEL SACRO CUORE**



Simone Scerri, psicologo sociale, lavora come consulente dei processi organizzativi. Integrando ricerca, formazione e consulenza in un'ottica di miglioramento delle performance e delle relazioni lavorative, ha sviluppato una significativa esperienza su disability management, sicurezza nei luoghi di lavoro, comunicazione efficace e gestione dei conflitti.

Collabora inoltre con strutture sanitarie - dove si dedica allo sviluppo di progetti riabilitativi per persone con disabilità - e con l'Università Cattolica di Milano, presso il Centro Studi e Ricerche di Psicologia della Comunicazione e presso ASAM (Associazione Studi Aziendali e Manageriali).

## I partner di servizi e consulenza per il diversity management



Lo scopo che Fedro persegue nel training e coaching aziendale è “**sostenere i clienti nella realizzazione dei propri obiettivi, individuali ed organizzativi, lavorando per realizzare il benessere organizzativo e utilizzando gli strumenti che di volta in volta appaiano come i più efficaci.**”

La somma di queste esperienze, che vedono sempre **le persone al centro di ogni attività e sperimentazione**, viene condensata nel sistema formativo integrato di cui si avvale.

**Il training in aula** per stimolare e sostenere l'acquisizione di comportamenti, competenze, convinzioni di supporto agli obiettivi ed ai cambiamenti richiesti dalle persone e dai sistemi in cui esse vivono e lavorano.

**Il coaching** per aiutarli a superare le difficoltà interiori ed organizzative che si frappongono tra loro e l'ottenimento dei risultati desiderati.

Infine **le attivazioni di learning experience, indoor e outdoor**, per scatenare le energie attraverso le emozioni e per mettere in pratica quanto appreso.

Lo scopo è aiutare i clienti a raggiungere i risultati desiderati, ad affrontare le sfide più importanti e impegnative, ad evolvere come individui, team e organizzazioni, facilitando la piena espressione degli alti potenziali, lo sviluppo dei talenti, l'armonizzazione delle funzioni e delle relazioni.

Le esperienze di apprendimento proposte sono personalizzate ed ancorate ai contesti di riferimento ed ai risultati.

[www.fedro.it](http://www.fedro.it)



IAMA nasce nel 1974 da un gruppo di consulenti aziendali specializzati nel business dei servizi finanziari, con l'intento di trasferire alle imprese italiane le esperienze di management più avanzate dei mercati europei. La focalizzazione sul business assicurativo e bancario ha permesso a IAMA Consulting di proporsi come **partner dell'innovazione** per le più significative Aziende del settore finanziario e non.

In particolare, l'Area People Empowerment affianca le Aziende nello **sviluppo delle capacità critiche per il successo** attraverso percorsi di formazione dedicati al management e ai collaboratori.

La nostra metodologia impegna il Cliente in un **processo di apprendimento generativo**, centrato sugli effetti da produrre in termini di business e di nuovi comportamenti. Scopo dei nostri consulenti è far vivere alle persone una Learning Experience che produca conoscenza, consapevolezza, fiducia nelle proprie possibilità e desiderio di agire. Il nostro modello impegna in un processo di apprendimento generativo: uno degli scopi è quello di far sì che il Cliente acquisisca le competenze e le capacità per gestire processi e apprendimento in autonomia.

Disponiamo, inoltre, di elevate competenze in ambito **Digital Learning**: attraverso la partnership con Previnet siamo in grado di fornire soluzioni su misura che utilizzano le più avanzate tecnologie, dalle piattaforme per l'e-learning all'utilizzo delle App.

IAMA Consulting è *certificata ISO 9001:2008* per il settore della formazione.

[www.iama.it](http://www.iama.it)

## I partner di servizi e consulenza per il diversity management



Talento Plus è una giovane società **nata in seno a Talento**, realtà operante da quasi 20 anni sul mercato domestico ed internazionale dell'e-learning.

È composta da professionisti con oltre 15 anni di esperienza nel **settore della multimedialità** ed ha come fini sociali la **formazione e l'addestramento attraverso le tecnologie**.

La sua mission è supportare i clienti nella scelta delle soluzioni tecnologiche/multimediali più adatte alle loro esigenze di formazione, comunicazione ed aggiornamento e nei processi di cambiamento organizzativo, attingendo ad un enorme patrimonio di esperienza, metodologia e innovatività.

Talento Plus completa la sua offerta **e-learning tradizionale (piattaforme, corsi a catalogo, corsi custom) con soluzioni orientate al social learning con ampio uso di produzioni video, gamification e simulazioni**.

[www.talento.eu](http://www.talento.eu)



Zeta Service dal 2003 opera nel settore dell'**HR process outsourcing** distinguendosi per la sua competenza, per l'attenzione al benessere dei suoi collaboratori e per le azioni di responsabilità sociale.

In Zeta Service lavorano più di 180 persone dislocate in **5 sedi presenti sul territorio nazionale: Milano, Lodi, Torino, Bologna e Roma**.

**Il riconoscimento dell'Ambrogino d'Oro**, la presenza da sei anni consecutivi nella classifica Best Workplaces e negli European Business Awards per l'attenzione rivolta ai clienti costituiscono il segno tangibile dei premi nazionali ed internazionali che Zeta Service riceve per il valore che riesce a creare attorno a sé.

Zeta Service è cresciuta per rispondere alle complessità sempre nuove delle sue aziende clienti e oggi è un partner in grado di **gestire e ridisegnare i processi HR in tre differenti aree**:

- **HR processes outsourcing:** La linea di business che si occupa dei processi HR aziendali, come il payroll, la gestione presenze e i progetti di saving.
- **HR development e change management:** grazie ad Eleva, la business unit che studia, realizza e coordina interventi per scoprire e liberare il potenziale delle persone in azienda
- **Labour consulting:** attraverso Lumina, una società di consulenza del lavoro (STP) che fornisce un supporto quotidiano sull'evolversi delle normative nel mondo del lavoro

[www.zetSERVICE.com](http://www.zetSERVICE.com)

## Media Partner dell'evento



ASAM - Associazione per gli Studi Aziendali e Manageriali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, è un **network esclusivo di Aziende e Istituzioni**.

Nata nel 1990 da un'idea del prof. Sergio De Angeli della stessa Università e di Giorgio Sampietro, Presidente di Unilever, ASAM, associazione senza fine di lucro, è diventata un **centro di eccellenza nella ricerca e nella formazione** a supporto dei processi aziendali e organizzativi.

L'Associazione vuole essere **promotrice e sostenitrice del cambiamento nella cultura d'impresa**, favorendo la conoscenza delle reali necessità aziendali e dei meccanismi gestionali delle Organizzazioni. Ogni **attività** di ASAM è **progettata sulle specifiche esigenze** delle realtà imprenditoriali con cui l'associazione collabora.

[www.asamonline.net](http://www.asamonline.net)



**Parks - Liberi e Uguali** è un'associazione senza scopo di lucro nata sotto il patrocinio del Ministro per le Pari Opportunità e i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro.

Obiettivo specifico dell'associazione è aiutare le aziende socie a comprendere appieno e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.

Parks supporta le aziende e le istituzioni pubbliche a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti, e in particolare di quelli LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Trans).

[www.parksdiversity.eu](http://www.parksdiversity.eu)



# PERSONE DIVERSE... UN LIBRO PER TUTTI!

*Solo per oggi al desk dei libri ESTE  
i seguenti titoli a **10 Euro**, anziché 20!*



**Viola** - di Carlo De Paoli

**Per chi cerca la strada...**

Viola, giovane di oggi che non trascina con sé i difetti di ieri ma possiede le competenze che saranno obbligatorie in un domani già cominciato. Dimostra come trovare la propria strada non sia impossibile...



**Ci vorrebbe una moglie** - di Chiara Lupi

**Per chi cerca una 'moglie'**

Vi siete mai chiesti come cambierebbe la vita delle donne se potessero contare sull'aiuto di una moglie? Tutta un'altra storia andare in ufficio con la certezza che nessuno ti chiama per dirti che tuo figlio ha mal di pancia, mal di testa o, peggio, è caduto dalle scale e si è slogato una caviglia.



**Come sopravvivere alla propria azienda** - di Monica Tiozzo

**Per le donne, mogli, mamme, manager... e non solo**

Dedicato alle donne manager, ma non solo a loro. Un'imprenditrice di successo risponde alle domande di un noto consulente organizzativo sulla condizione femminile, sulle strategie di genere, sul ruolo delle donne nella società e sul loro benessere nelle organizzazioni.



**Il progetto di vita** - di Paolo Braguzzi

**Per chi vuole farsi domande...**

Un metodo per realizzare se stessi e acquisire consapevolezza di sé, dei propri intenti e dei propri sogni. Non è certo vero che non abbiamo mai tempo per fare tutto? Che avremmo bisogno di 48 ore al giorno? Ma siete sicuri di utilizzare il metodo giusto per raggiungere i vostri obiettivi di vita?



**Il matrimonio aziendale** - di Michele Bavaro

**Per chi... Si è sposato due volte.**

Una metafora azienda-famiglia per descrivere le dinamiche che coinvolgono i ruoli aziendali: quali atteggiamenti favoriscono l'ingresso in azienda, come evolvono i rapporti tra colleghi, come vivere e sopravvivere nell'ambiente aziendale.