



presentano il convegno

# FORMARE E FORMARSI

Aiutare le persone a coltivare i propri talenti



**MILANO**

Giovedì, **29 ottobre 2015**

Atahotel Executive - ore 8.45/17.00

SPONSOR



ESPOSITORI



Con Le testimonianze di:



hashtag ufficiale:  
**#formareeformarsi**



# Agenda

**08.45** Accredito partecipanti

**09.30** Benvenuto e apertura lavori a cura di **Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE**

**09.40** **La formazione come tutela del patrimonio aziendale**

*La 'tutela del patrimonio aziendale', intesa come ambito rispetto al quale i dipendenti sono chiamati a tenere comportamenti responsabili, è tornata al centro dell'attenzione a causa delle recenti modifiche all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. Possiamo ben intendere per 'patrimonio aziendale' non solo gli asset tangibili, ma anche gli asset intangibili. Il più importante asset intangibile sono le conoscenze di cui i lavoratori dispongono. Possiamo quindi guardare a come la formazione possa essere il modo per alimentare, esplicitare, condividere e perpetuare le conoscenze di cui i lavoratori sono portatori.*

**Francesco Varanini**, direttore responsabile di **Persone&Conoscenze**

**10.05** **Nuove competenze del Middle manager: tra responsabilizzazione e e-leadership**

*QuadriFor, punto di riferimento per 53.000 Quadri e 12.000 Imprese del Terziario ha condotto una ricerca sull'evoluzione del ruolo del middle manager che rende conto delle più generali trasformazioni del mondo del lavoro e delle organizzazioni produttive.*

*Oggi il middle manager deve garantire una capacità di vision del business e di change management prima appannaggio prevalente dei dirigenti. È sempre più indispensabile saper tenere conto degli indicatori amministrativi e finanziari e cresce la responsabilità sul team di lavoro, con una complessità maggiore in ragione della necessità di gestire le diversità e le distanze.*

*La crescente responsabilizzazione che investe tali figure rientra nella più generale tendenza – che riguarda tutta la popolazione attiva e non solo la categoria del management – all'imprenditorialità e al sapersi far carico attivamente del proprio ruolo nei processi sociali e produttivi. L'analisi dei fenomeni che coinvolgono il management possono pertanto essere chiave di lettura delle più generali trasformazioni nel mondo del lavoro. Le nuove richieste ed opportunità di esercizio del ruolo per il middle manager possono trovare un virtuoso raccordo con lo sviluppo dei nuovi media digitali, evolvendo verso la figura dell'e-leader. Le digital soft skills sono oggi l'ambito di una vera rivoluzione nel modo di concepire le organizzazioni e il management e la riflessione su questi temi non è ancora sufficientemente diffusa tra le imprese e gli stakeholder del cambiamento.*

**Pierluigi Richini**, responsabile studi e formazione – **QUADRIFOR**

**10.30** **Sviluppo delle competenze digitali in Vodafone**

*L'evoluzione tecnologica sta cambiando i modelli operativi delle aziende, permettendo a nuove realtà di sfruttare l'impatto della digitalizzazione per raggiungere efficientemente una scala rilevante.*

*Vodafone affronta questo trend andando a riflettere circa le potenzialità che la digitalizzazione può portare nella sua realtà – e quali cambiamenti culturali e di competenza sono necessari per cavalcare questi cambiamenti.*

**Francesca Giraud**, head of training department – **VODAFONE**

**10.55** **Perché e come valutare le formazioni?**

*Una valutazione vera e propria vi fornisce molto di più di una "semplice" misurazione del gradimento dei partecipanti. Vi mostreremo il nostro metodo esclusivo per valutare l'impatto reale della formazione sul lavoro dei collaboratori e svolgere un miglioramento continuo della vostra offerta formativa.*

*A seconda degli obiettivi della valutazione, delle formazioni e delle popolazioni coinvolte, la valutazione non avverrà con le stesse modalità. Condivideremo con voi la nostra esperienza e vi presenteremo dei casi reali di valutazione.*

**Etienne Giro**t, business development coordinator italy – **FORMETRIS**

**11.20** COFFEE BREAK

I profili dei relatori  
sono visionabili  
usando il seguente  
QR Code



# Agenda

## 11.50 **Quando tira vento forte volano anche i tacchini: la gestione dei collaboratori e dei clienti nel nuovo scenario**

Oggi il punto è il passaggio dalla formazione all'implementazione. Dopo tanto tempo trascorso a parlare del r.o.i della formazione e del coaching, forse è arrivato il momento di ammettere che il training ed il coaching non si valutano con numeri e statistiche; hanno senso soltanto se generano reali cambiamenti di abitudini e comportamenti, orientandoli ed allineandoli alle strategie ed agli obiettivi dell'organizzazione, unendo una logica di soddisfazione e crescita delle persone coinvolte al raggiungimento dei risultati.

Uno dei punti centrali è il ruolo dei capi: hanno realmente la capacità e la motivazione per comprendere ciò che succede nel proprio team e ciò che anima i propri collaboratori? Cercheremo di capire quali sono le vere responsabilità, oggi, di chi è a capo di un team.

**Carlo Alberto Bisi**, amministratore delegato – **CARRIERE ITALIA**

## 12.15 **EMA, la formazione innovativa per sviluppare competenze di mestiere**

Partiti nel 2011 con una Mission importante: intraprendere un percorso innovativo di sviluppo delle competenze improntato sui concetti di Centralità del Cliente e Qualità del Servizio.

Dal 2015 con EMA (Edison Market Academy): 'Dal sapere al saper fare' - Sviluppare le conoscenze, competenze tecnico-professionali e abilità trasversali in modo che possano diventare patrimonio da valorizzare per l'individuo, per la collaborazione interfunzionale e per la nostra azienda.

Quattro gli obiettivi Macro: **COMPETENZE – PROGRESSO – CONFRONTO – SAPER FARE**

**Barbara Colzani**, responsabile formazione market academy – **EDISON ENERGIA**

## 12.40 **La cultura di coaching in azienda**

La velocità a cui si sta muovendo il mondo di oggi a tutti i livelli è tale che non si fa in tempo a parlare di un "prossimo" cambiamento che già è presente o addirittura passato. Cosa significa allora formazione in tempi in cui la programmazione rischia di essere solo un'intenzione? Formare chi, per quale scenario futuro?

Per le organizzazioni è importante, indipendentemente dalla loro dimensione, essere capaci di riconfigurarsi in modo creativo pur riuscendo a mantenere un'identità di valore nel sistema. Le competenze tecniche che ieri garantivano ai manager una posizione stabile in azienda oggi non servono più mentre altre, come la creatività, il pensiero sistemico, l'intelligenza emotiva e la resilienza psicologica, permettono invece il superamento di cambiamenti strutturali e di crisi di mercato.

Il coaching giustamente è considerato uno strumento di sviluppo per i manager ed è proprio quel che serve per sviluppare queste competenze, ma dovrebbe essere considerato soprattutto come approccio culturale e far parte di un modo di essere e rappresentarsi delle persone e dell'organizzazione.

Come fare? Dove è applicabile? Che vantaggi offre una cultura di coaching?

Pier Paolo Colasanti offrirà alcuni spunti di riflessione portando la sua lunga esperienza di Direttore di una tra le più importanti scuole di coaching italiane e di Facilitatore in progetti internazionali di trasformazione culturale, dove il coaching fa la differenza.

**Pier Paolo Colasanti**, ceo – **ASTERYS LAB**

## 13.05 **Dai talenti al talento**

Quante volte all'interno delle realtà alle quali apparteniamo ci interroghiamo sul ruolo che viene assegnato alla "Formazione" ed è attorno alle diverse risposte che fondiamo le attività di tutti i giorni, attivandoci nel fornire ai nostri destinatari le proposte che riteniamo più efficaci per potenziare le competenze, che intendiamo trasferire nei nostri contesti aziendali.

"Fare Formazione" nelle aziende significa accompagnare passo passo le risorse nel proprio percorso di sviluppo professionale e personale. È una frase che abbraccia le 3 dimensioni fondamentali (le 3 p), che indirizzano il pensiero ed il processo formativo, da sempre. Bisogna riuscire a creare del valore, sviluppando i talenti custoditi nelle nostre realtà e creare le condizioni per consentire alle persone di esprimere le loro capacità ed incrementare le loro conoscenze.

**Francesca Tinelli**, specialist formazione – **BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA**

## 13.30 PRANZO A BUFFET

# Agenda

## 14.30 Creare conoscenza, diffondere best practice

Alcune ricerche a livello globale evidenziano come la sempre maggior importanza assegnata al training da parte delle aziende, non sempre sia proporzionale alla capacità di rispondere alle esigenze da parte di HR. I principali gap da colmare riguardano una modalità diversa di apprendere delle persone su cui le aziende fanno fatica ad allinearsi. Rispondere a questo cambiamento delle esigenze formative vuol dire impegnarsi sempre di più a creare e diffondere conoscenza di modelli applicativi sfruttando le possibilità della trasformazione digitale. In questo nuovo scenario diventa importantissimo costruire processi di knowledge management partendo dalle best practice della propria azienda.

**Lorenzo Scannavini**, training and development manager – **H3G**

## 14.55 Flowknow: visione e valore grazie al capitale creativo

I prodotti, i servizi e le aziende devono condurre le persone a vivere esperienze totali che coinvolgono le loro emozioni. L'economia basata sulla conoscenza richiede nuovi metodi e approcci di gestione manageriale per far sì che le organizzazioni creino valore di carattere intangibile. Occorre abbandonare il solo pensare lineare e attivare anche il pensiero laterale. L'approccio flowknow fornisce alle aziende e agli individui strumenti innovativi e pratici per coinvolgere collaboratori e clienti e per sviluppare nuove idee e competenze nel contesto di business attuale. L'intervento ha la finalità di offrire alcuni spunti pratici di questo approccio e le possibili declinazioni che di questo possono essere fatte sia nell'ambito di progetti aziendali sia nell'ambito di percorso formativo promosso e realizzato da SCOA a favore di tutti coloro che vogliono fare propri questi strumenti.

**Anja Puntari**, business coach e docente – **SCOA**

## 15.20 Apprendimento attivo: il valore della didattica tra innovazione e creatività

La crisi economica di questi anni ha dimostrato la necessità di cambiare i modelli organizzativi in atto, migrandoli da una struttura rigida a forma di piramide a quella circolare, dove le persone possono condividere in forma paritetica la conoscenza che trova sua naturale evoluzione e applicazione nella "conoscenza condivisa" fondata sul principio della reciprocità: è un dare senza perdere e un prendere senza togliere. Lo scopo è creare luoghi di lavoro felicitanti dove le persone possono ritrovarsi per identità e senso di appartenenza. Il benessere che si crea spinge le persone al desiderio del fare e non solo per soddisfare un bisogno economico. La tecnologia cede il posto alla persona, alla creatività e alle idee, dimensioni che tra loro combinate, sono in grado di creare competitività e sostenere l'organizzazione nel vincere le sfide offerte dalla globalizzazione. Il terreno della formazione è uno dei punti di forza per raggiungere questo obiettivo che nasce tra i banchi di scuola, dove è possibile condividere le conoscenze multiple fornite dal docente e dagli studenti. Lo scopo è stimolare la capacità di analisi e di giudizio degli studenti per fornire loro utili e preziosi strumenti per sostenerli nell'evoluzione dei saperi e nella capacità di condividere in forma paritetica la conoscenza. L'apprendimento attivo migliora l'apprendimento degli studenti e favorisce la nascita di una responsabilità consapevole.

**Guido Zaccarelli**, docente di informatica a contratto – **FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA UNIVERSITÀ DI MODENA E REGGIO**

## 15.45 Il piccolo principe, la matrice BCG e il progetto talenti

Come si possono legare il Piccolo principe e la matrice della BCG ai progetti talenti? Chi sono i talenti e come si gestiscono i vincoli di progetto? È possibile coniugare idee semplici e complessità gestionale? "T-cube": storia di un progetto.

**Pasquale Cormio**, Responsabile sviluppo risorse umane e comunicazione interna – **HELVETIA ASSICURAZIONI**

## 16.10 Per >> Formare

PER FORMARE" le persone riteniamo necessario l'equilibrio virtuoso di tre componenti: Sapere, Saper fare, Voler fare. Ci concentreremo sulla terza componente del Volere che si alimenta di tre dimensioni: Consapevolezza, Responsabilità e Motivazione". Siamo convinti che sia necessario lavorare su queste tre dimensioni per valorizzare il Talento di ciascuno utilizzando 7 Aree di intervento che riteniamo tempo per tempo più coerenti ed efficaci per supportare le strategie ed evoluzioni di business del Gruppo UBI: Rafforzamento delle Competenze Manageriali, Inclusività e Diversity Management, On Boarding Commerciali, Social Collaboration, Test Assessment Valutazione e Certificazione, Scuola di Docenza, Iniziative per i Talenti.

**Matteo Meledandri**, direttore – **UBI ACADEMY**

## 16.35 Proclamazione vincitore della II edizione del Premio Prodotto Formativo dell'anno, il concorso organizzato dalla rivista Persone&Conoscenze

## 17.00 Chiusura lavori

## Sponsor



Transforming People - Expanding Results

**Asterys Lab**, nasce dal rebranding di Life Coach Lab che nel 2012, per gestire il suo sviluppo internazionale, cambia nome e si divide in due società: **Asterys e Asterys Lab**.

Asterys, dedicata allo sviluppo organizzativo e Asterys Lab, dedicata allo sviluppo individuale, della profes-

sione del coaching e al mondo della piccola e media impresa.

Asterys Lab è organizzata in **tre dipartimenti**:

**Evolution** – dedicato allo **sviluppo personale**;

**The Campus** – dedicato alla **formazione** di coach professionisti;

**Business** – dedicato agli **imprenditori e imprese**.

Alcune tra più importanti aziende in Italia hanno costruito la loro rete di coach interni grazie ad Asterys portandoli anche alla certificazione della International Coach Federation.

The Campus è l'unica scuola di coaching in Italia a essere certificata e autorizzata a formare e certificare sugli strumenti di assessment e sviluppo dell'intelligenza emotiva di Six Seconds. I valori su cui si fonda il lavoro di tutti i collaboratori Asterys Lab sono: integrità, passione per l'evoluzione, umiltà, eccellenza, fiducia, divertimento.

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



**Carriereitalia**

Orientamento & Coaching

**Carriere Italia** è partner delle aziende clienti in tre aree strategiche: **gestione piani formativi aziendali, area vendite, area sviluppo risorse umane**.

Gestiamo i piani formativi dei nostri clienti grazie alla nostra partnership con il Fondo Interprofessionale Formazienda, in qualità di Società di Gestione Accreditata.

Da oltre 11 anni i nostri interventi in area vendita ed in area risorse umane sono caratterizzati dalla metodologia Corporate Coaching, sviluppata da un team di Coach Professionisti, tutti con recente e significativa esperienza aziendale, certificati o in corso di certificazione da International Coach Federation. **Il Metodo EMPACTO**, il nostro processo di intervento coperto da

Copyright, prevede l'**integrazione di Coaching e Training** ed ha l'obiettivo di accompagnare le persone dalla fase della formazione alla fase di implementazione, allineando i comportamenti organizzativi alle strategie aziendali in funzione degli obiettivi da raggiungere. Il Metodo prevede 3 fasi: analisi, erogazione e follow up.

Nella fase di analisi utilizziamo prevalentemente strumenti di assessment di cui abbiamo certificazione, che sono DISC, test comportamentale e SEI di Six Seconds, test di Intelligenza Emotiva e Neuroscienze.

Nell'area vendite interveniamo come consulenza strategica e sviluppiamo temi di gestione clienti acquisiti e sviluppo nuovi mercati, vendita consulenziale e vendita ad alto valore aggiunto, prediligendo il Metodo SPIN. Nell'area Risorse Umane i nostri interventi sono relativi alla Consulenza Organizzativa, Analisi delle Posizioni, Ricerca e Selezione del Personale, sviluppo della Leadership Relazionale basata su Intelligenza Emotiva.

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

## Sponsor



**ForMetris** è il leader europeo della **valutazione della formazione**. Da 10 anni, forMetris propone dei servizi innovativi ed una perizia unica per **valutare ed ottimizzare l'efficacia dei processi relativi alla formazione e alle risorse umane**. I nostri dispositivi di valutazione online a caldo ed a freddo, basati su un processo di raccolta di dati di alta qualità, permettono di valutare l'impatto di ogni

sessione e di condurre nel miglior modo l'offerta di formazione. Grazie al nostro benchmark esclusivo costituito di oltre 1,5 milione di questionari trattati, i nostri clienti sono in grado di mettere in prospettiva i loro risultati con la media dei risultati delle valutazioni ottenute per le formazioni simili. Lavoriamo con aziende di ogni taglia, con fondi interprofessionali ed organismi di formazione in 120 paesi in tutto il mondo.

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



**I comportamenti generano valore.**

È questa la convinzione di tutti noi di Performant. Ogni giorno abbiamo la possibilità di toccare con mano questa semplice verità, assistendo i nostri clienti nei loro percorsi di crescita e di trasformazione, sia individuale che organizzativa.

Perché i comportamenti si possono osservare, si possono replicare e si possono misurare. Ma soprattutto si possono allenare.

Questo facciamo noi di Performant: **alleniamo comportamenti che generano valore.**

**Vision** – Crediamo nel progressivo affermarsi di una cultura di impresa e di comportamenti di business che coniughino l'intensa evoluzione del mondo con il rispetto dell'essere umano.

**Mission** – Abilitiamo ed alleniamo i comportamenti che consentono alle persone ed alle imprese di crescere e di creare valore.

**Valori** – Credibilità, Profondità, Coerenza, Esperienza, Empatia.

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



**Quadrifor** è l'Istituto Bilaterale per lo **Sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi**, costituito nel 1995 sulla base dell'intesa contrattuale tra Confcommercio e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, UilTucs-UIL.

Promuove iniziative di formazione in aula e a distanza, progetti aziendali ed interaziendali, ad hoc per le Imprese, eventi e ricerche sull'evoluzione del ruolo e delle competenze dei Quadri, per garantire una formazione in linea con le esigenze professionali e contribuire al successo delle Imprese.

È il punto di riferimento per oltre 11.000 Aziende e 53.000 Quadri

I numeri di Quadrifor nel 2015:

più di 234 sessioni in aula, 27 percorsi e-learning in italiano e in inglese, 20 progetti aziendali ed interaziendali per le Imprese, 4 eventi nazionali, costante presenza nei più importanti social network: LinkedIn, Facebook, Google+, Youtube.

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

## Espositore



**Network Training** dal 1999 si occupa di **Formazione** del personale su competenze trasversali e relazionali, **Consulenza organizzativa e strategica** e **Ricerca e Selezione** di personale qualificato.

La formazione è oggi orientata in particolare alle competenze manageriali e di vendita e si caratterizza come formazione esperienziale e come formazione tecnologicamente all'avanguardia, che si avvale di strumenti innovativi come LearningApp.

Network Training presenta il suo prodotto innovativo **Accademia della vendita** che si propone di fornire una formazione efficiente ed efficace alla rete vendita, grazie ad un sistema assolutamente innovativo di formazione.

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

# I.V.N.

**IVN** è una **società di consulenza "sartoriale"**.

Attiva dal 2010, ha sempre avuto un profilo riservato e "sottotraccia" perché prevalentemente dedicata a supportare altre società di consulenza, come RSO, Ernest Young Business School,

Allos, Peoplerise, per le quali ha realizzato ed erogato diverse iniziative.

La sua vocazione ad occuparsi di cambiamento è contenuta nel **suo nome**, che ancora una volta in modo non evidente, fa riferimento a **"Incipit Vita Nova"** di Dante.

Nonostante la dimensione artigianale, IVN è certificata ISO 9001 e, con questo prodotto, ha deciso di proporsi in modo diretto sul mercato per valorizzare l'innovatività e la specificità dell'iniziativa nonché gli importanti investimenti fatti in termini di "ricerca e sviluppo".

I consulenti che hanno sviluppato l'iniziativa hanno integrato la profonda padronanza dei meccanismi psicologici e narrativi, con la pluriennale conoscenza dei contesti organizzativi ed aziendali e dei loro meccanismi di funzionamento (o malfunzionamento), in particolare in relazione alla comprensione e valorizzazione delle caratteristiche di ciascun dipendenti.

# SMILE to MOVE

**Smile to Move Training**, perché la positività è il motore della vita: questa la filosofia che caratterizza la nostra idea di **formazione**.

**E-learning, Aula e Store Lab** studiati combinando tecnologie avanzate, grafiche moderne ed eleganti, professionalità specifiche, interazione e ironia.

Il tutto per **garantire all'utente un'esperienza formativa piacevole e stimolante e all'azienda risultati tangibili e misurabili**.

### I NOSTRI DRIVER

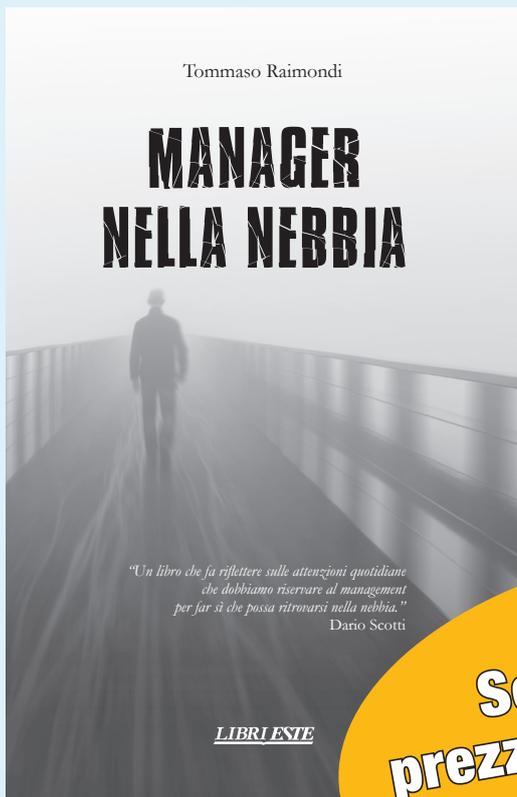
Trasformare l'investimento formativo aziendale **in risultati concreti**.

Supportare le persone e responsabilizzarle su **competenze e servizio**.

**Fornire degli strumenti pratici** all'Azienda che si deve distinguere sul Mercato attraverso le proprie persone: da propositori a veri e propri consulenti e promotori di benefici.

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

# LIBRI ESTE



Solo per oggi  
prezzo promozionale  
**€ 10**



**Disponibili al desk Este**