

presentano il convegno

FORMARE E FORMARSI
Aiutare le persone a coltivare i propri talenti



Mercoledì 19 ottobre 2016 - Ore 9.00/17.30
Milano, Starhotels Business Palace

SPONSOR



BEYOND KNOWLEDGE*



ESPOSITORI



Il tema

La formazione deve riadattarsi ai temi mutevoli nei quali viviamo: le aziende, con le loro persone, sono immerse all'interno di uno scenario complesso e incerto, che richiede grande flessibilità e capacità di adattamento. Uno scenario che richiede la formazione continua di nuove abilità.

Allenare le persone a coltivare i propri talenti, formare nuove abilità e attrezzare le persone per le sfide future diventa fondamentale per il direttore del personale. Come fare? Partiremo da una riflessione sulla necessità di 'sprecare' tempo dedicando energie alla formazione. Sprecando tempo, concedendosi di essere dispersivi, scopriremo che esiste una modalità differente di fare le cose e di sviluppare un business. Ecco come attraverso la formazione sarà possibile portare innovazione all'interno delle organizzazioni.

Il convegno è un'occasione per riflettere sullo stato generale della formazione, per condividere casi pratici e avere una panoramica dell'offerta formativa.

- Se cambia il mercato, cambia dunque anche il modo di fare formazione?
- Quale offerta è in grado di rispondere ai bisogni emergenti?
- Quali le competenze da sviluppare nell'era digitale?
- Come cambia la formazione all'interno di modelli organizzativi sempre meno gerarchici?

Moderatori



Chiara Lupi, direttore editoriale di **ESTE**

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale.

Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*.

Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e *Ci vorrebbe una moglie* pubblicato nel 2012.

Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog www.dirigentidisperate.it. Nel 2013 insieme con Gianfranco Reborà e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.



Dario Colombo, caporedattore – **ESTE**

Dario Colombo, laureato in Scienze della Comunicazione e Sociologia presso l'Università degli Studi di Milano, è caporedattore della casa editrice Este. Giornalista professionista, ha maturato esperienze lavorative all'ufficio centrale del quotidiano online Lettera43.it dove si è occupato di Economia e Politica, e nell'ufficio stampa del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane.

Agenda

- 09.00** Accredito partecipanti
- 09.30** Apertura lavori e benvenuto
Chiara Lupi, direttore editoriale – **ESTE**
- 09.40** *La formazione è tempo sprecato*
Dibattito con **Francesco Varanini**, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**
e **Gian Piero Quaglino**, accademico ed esperto di formazione
- 10.05** *Qui con me adesso ci sono io*
Francesco Solinas, executive corporate coach – **PERFORMANT BY SCOA**
e docente – **SCOA - THE SCHOOL OF COACHING**
- 10.30** *Il valore dell'investimento sui talenti*
Claudio Vernata, partner – **ADACTA CONSULTING** e
Mattia Sciutti, talent project manager – **METRO ITALIA**
- 10.55** COFFEE BREAK
- 11.25** *I diversi significati della Formazione e la sua evoluzione nel tempo*
La Formazione finanziata e gli strumenti che la favoriscono
Francesca Ragusa, CEO – **DELMOFORM**
- 11.50** *Il ruolo del Middle Manager nell'implementazione dei cambiamenti aziendali: da spettatore, o a volte ostacolo, a facilitatore*
Carlo Alberto Bisi, amministratore delegato – **CARRIERE ITALIA**
- 12.15** *Competenze manageriali nell'era della digital transformation*
Roberto Savini Zangrandi, direttore generale – **QUADRIFOR**
- 12.40** *Tavola Rotonda: "Ho speso in formazione. Ecco i ritorni..."*
I partecipanti:
Pierluigi Gozzoli, retail manager aziendale – **SCORPION BAY**
Gianni Moscatelli, direttore risorse umane – **CONBIPEL**
- 13.15** PRANZO A BUFFET



hashtag ufficiale:
#formareeformarsi

Agenda

- 14.15** *Leader Uniti per un'impresa AGILE*
Beatrice Baldaccini, hr and communication director – **UMBRA GROUP**
- 14.40** *ROI della formazione e del coaching: mito o realtà?*
Guido Granchi, amministratore – **GRANCHI & PARTNERS**
- 15.05** *L'apprendimento è Digital*
Orazio Stangherlin, amministratore delegato – **ARCADIA**
- 15.30** *Lean Transformation in Probios. Come mettere il “pensiero snello” al servizio delle persone dentro e fuori l'azienda*
Rossella Bartolozzi, chief financial officer – **PROBIOS**
- 15.55** *Formare un modello di organizzazione senza gerarchia*
Demetrio Labate, people and talent e holacracy coach – **ARCA**
- 16.20** *Storytelling, motivare attraverso le parole*
Diego Ingrassia, amministratore delegato – **I&G MANAGEMENT**
- 16.45** *Smart Working e Prospettiva Generazionale*
Tiziano Botteri, HR, training & innovation director – **CEGOS**
- 17.10** Chiusura lavori e premiazione “Prodotto Formativo dell'anno 2016”

La formazione è tempo sprecato

La formazione è tempo sprecato? Sì, certo. Rispetto all'attenzione alle urgenze, a ciò che il senso del dovere e le attese della linea gerarchica di impongono di fare subito, il tempo dedicato alla formazione è tempo sprecato. Ma il tempo sprecato è tempo guadagnato. Lo spreco è concedersi di non essere concentrati su un unico modo di fare le cose. Solo allontanandosi dalla ripetitiva concentrazione sul compito, si può scoprire qualcosa di diverso: un'altra via possibile, uno snellimento del processo, una nuova idea di business, un modo più economico e efficace per fare le cose. Perché il 'tempo sprecato' della formazione alimenta noi stessi, le nostre aziende, la società intera.



Francesco Varanini, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**

Dopo la laurea in Scienze Politiche, Francesco Varanini lavora per alcuni anni come antropologo in America Latina. Quindi per oltre un decennio lavora presso una grande azienda dove ricopre posizioni di responsabilità nell'area del personale, dell'organizzazione, dei sistemi informativi e del marketing. Consulente e formatore, si occupa in particolare di progetti di cambiamento culturale e tecnologico. Insegna presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa. Nel 2004 ha fondato la rivista *Persone&Conoscenze*, che tuttora

dirige. Ha recentemente pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.



Gian Piero Quaglinò, accademico ed esperto di formazione

Professore ordinario di Psicologia Sociale, di Psicologia Dinamica e di Psicologia della Formazione, ha insegnato per oltre trent'anni all'Università degli Studi di Torino (1977-2010).

È stato preside della Facoltà di Psicologia (2003-2008) e presidente del Consorzio Interuniversitario per la Formazione (CO. IN.FO., 1994-1999). Ha diretto la collana Individuo, gruppo, organizzazione per Raffaello Cortina (1992-2012). È socio fondatore dell'Associazione per lo Studio della Psicologia Analitica e del Psicodramma Junghiano (APAP). Ha pubblicato numerosi contributi sui temi della formazione, dell'organizzazione,

del gruppo e della leadership, tra i quali *Fare Formazione* (1985; nuova edizione 2005), *I climi organizzativi* (1987), *Gruppo di lavoro, lavoro di gruppo* (1992), *Leadership* (1999), *Gioco di squadra* (2003), *La vita organizzativa* (2004), *Autoformazione* (2004), *Scene di leadership* (2006), *La scuola della vita. Manifesto della Terza formazione* (2011) e *Formazione. I metodi* (2014), oltre a cinque volumi di *Scritti di formazione* (1999, 2005, 2006, 2007, 2010). Dalla fine degli anni Settanta svolge attività di formazione e consulenza. Nel 2010 ha fondato VIVENZIA, scuola di formazione dedicata alla coltivazione di sé che promuove seminari su tematiche dedicate allo sviluppo personale. Sulla Formazione manageriale e sul Change management collabora con ENTROPY KNOWLEDGE NETWORK utilizzando metodologie didattiche basate sulle nuove tecnologie digitali.

Qui con me adesso ci sono io

La Mindfulness, come pratica di consapevolezza, produce effetti positivi anche in ambito professionale. Oltre a generare un maggior benessere sul lavoro, aumenta le performance di chi la pratica, grazie al rafforzamento della abilità di concentrazione (focus sulle priorità) e autocontrollo (gestione degli stati emotivi).



Francesco Solinas, executive corporate coach
PERFORMANT BY SCOA e docente – **SCOA - THE SCHOOL OF COACHING**

Dieci anni di esperienza come Business Executive Coach presso Performant by SCOA dedicati ad affiancare i protagonisti aziendali e i loro collaboratori per sviluppare nuova e maggiore consapevolezza e prestazioni più efficaci. È docente SCOA The School of Coaching nel programma "Senior Practitioner in Business Coaching" e di alcuni programmi dedicati ai temi della mindfulness, della consapevolezza, dell'ascolto e della negoziazione. In precedenza ha maturato cinque anni

di esperienza come amministratore di azienda nel settore della consulenza e formazione alle imprese. Sposato e padre di un figlio, suona la chitarra e canta in un coro, pratica la meditazione da diversi anni, ha praticato la pallavolo a livello agonistico, è impegnato nello studio dei principi del coaching integrati con le discipline spirituali.

SPONSOR



Scoa "the school of coaching", aiuta persone e aziende a migliorare le loro performance di business e la loro efficacia diffondendo la metodologia e i valori del coaching.

Fondata nel 2002, è la scuola leader in Italia nella preparazione alla professione di business coach con più di 300 business coach formati nelle 28 edizioni del programma "senior practitioner". Oggi questo programma scoa è in corso di accreditamento presso la emcc (european mentoring & coaching counsel).

Scoa abilita specifiche competenze ed è in grado di migliorare le performance professionali in tutti gli ambiti aziendali e lavorativi.

www.schoolofcoaching.it

Il valore dell'investimento sui talenti

I percorsi di crescita interna rappresentano un importante strumento non solo per preparare al meglio le risorse aziendali a ricoprire ruoli più complessi, ma anche per agire sulla motivazione individuale e sul senso di appartenenza all'organizzazione.

L'intervento di AdActa Consulting è centrato sulla presentazione di un 'case history': il progetto 'Michelangelo'. Si tratta di un articolato piano di sviluppo e formazione dedicato alle risorse di potenziale di Metro Italia, pensato per accompagnare al ruolo di Territorial Manager i giovani talenti dell'azienda. Ad attività d'aula classiche si aggiungono laboratori manageriali e percorsi di coaching individuale, oltre al supporto di 'mentor' interni. Il tutto accompagnato da periodiche verifiche sui risultati formativi. La presentazione del progetto verrà realizzata con una intervista a Mattia Sciutti, project leader.



Claudio Vernata, partner
ADACTA CONSULTING

Nato a Roma, ma ormai milanese di adozione. Ha fondato AdActa Consulting con Leonardo Paoletti. Ha esperienze nella direzione HR della Pirelli e della Rinascente Grandi Magazzini, dove è stato per dieci anni HR manager. Progetta e gestisce percorsi formativi su tutte le tematiche manageriali. La sua missione: fornire strumenti alle persone per vivere meglio la dimensione professionale e raggiungere i propri obiettivi. Per questo i suoi interventi sono improntati a concretezza e praticità.

SPONSOR



AdActa Consulting è una società, composta da professionisti HR, specializzata nella formazione manageriale, negli interventi di miglioramento dell'efficacia personale, nel coaching individuale e nel team coaching.

Certificati ISO9001 e convinti che far bene le cose aiuti a mantenere alta la qualità dei nostri servizi.

Le principali aree di attività:

- Organizzazioni che stiano affrontando fasi di **cambiamento**
- Team manageriali che vogliono migliorare le loro **performance**
- Dirigenti, quadri, responsabili di unità o di funzione che voglia-

no affinare le proprie **skills manageriali** o di gestione dei propri team

- Professionisti d'azienda con la necessità di sviluppare maggiore **efficacia personale** nella loro attività

- Risorse di cui si voglia **sviluppare il potenziale** o accelerare la crescita

Recentemente ha inserito nei programmi delle proposte di corsi interaziendali suddivisi in tre aree: Atelier della Comunicazione, Accademia Manageriale, Arti Metodi e Mestieri.

www.adactaconsulting.it

Il valore dell'investimento sui talenti

I percorsi di crescita interna rappresentano un importante strumento non solo per preparare al meglio le risorse aziendali a ricoprire ruoli più complessi, ma anche per agire sulla motivazione individuale e sul senso di appartenenza all'organizzazione.

L'intervento di AdActa Consulting è centrato sulla presentazione di un 'case history': il progetto 'Michelangelo'. Si tratta di un articolato piano di sviluppo e formazione dedicato alle risorse di potenziale di Metro Italia, pensato per accompagnare al ruolo di Territorial Manager i giovani talenti dell'azienda. Ad attività d'aula classiche si aggiungono laboratori manageriali e percorsi di coaching individuale, oltre al supporto di 'mentor' interni. Il tutto accompagnato da periodiche verifiche sui risultati formativi. La presentazione del progetto verrà realizzata con una intervista a Mattia Sciutti, project leader.



Mattia Sciutti, talent project manager – **METRO ITALIA**

Milanese di nascita, laureato in Storia, presso ISTUD Business School consegue il Master in Risorse Umane e Organizzazione, di cui diventerà successivamente coordinatore.

Da oltre 8 anni si occupa di formazione e sviluppo delle professionalità sia in ambito consulenziale sia in realtà multinazionali quali Sky Italia e METRO Italia Cash & Carry, organizzazione con la quale collabora a oggi.

In METRO si occupa della formazione di tutto il personale di Punto Vendita ed è responsabile di progetti di sviluppo di talenti.

The logo for METRO, featuring the word "METRO" in bold, yellow, uppercase letters on a dark blue rectangular background.

METRO Italia Cash and Carry è presente sul territorio nazionale con 49 punti vendita all'ingrosso in 16 regioni e uno staff di circa 4.000 dipendenti. L'obiettivo della squadra è chiaro: essere al fianco dei Professionisti Indipendenti del settore Alimentare, in particolare della Ristorazione e dell'Ospitalità, offrendo

un assortimento dedicato, prodotti di qualità, soluzioni e servizi studiati per supportarli nella gestione di successo del loro business. METRO Italia vanta circa 2.000.000 clienti professionali e più di 30.000 prodotti in assortimento, suddivisi in oltre 10.000 referenze per il settore alimentare (food) e oltre 20.000 articoli nel settore non alimentare (non food). Tutto ciò all'interno di una realtà integrata e multicanale, che offre al cliente professionale la possibilità di scegliere, ogni giorno, la propria combinazione ottimale tra la tradizionale modalità di approvvigionamento cash and carry e il servizio di consegna "METRO da te". A livello internazionale, METRO Cash & Carry è presente in 25 Paesi in 2 Continenti con oltre 750 punti vendita self-service all'ingrosso e uno staff di circa 110.000 persone in tutto il mondo. METRO Cash & Carry è una divisione di METRO GROUP, una delle aziende di vendita al dettaglio più importante a livello internazionale. Con un organico di circa 220.000 dipendenti, l'Azienda è presente in 29 Paesi grazie ai suoi circa 2.100 punti vendita. La performance di METRO GROUP si basa sulla forza delle sue divisioni che operano in modo indipendente nei rispettivi segmenti di mercato: METRO/MAKRO Cash & Carry, Media Market Saturn – leader europeo nella vendita al dettaglio di elettronica di consumo - e ipermercati Real.

I diversi significati della Formazione e la sua evoluzione nel tempo. La Formazione finanziata e gli strumenti che la favoriscono

Perché diventa indispensabile comprendere i molteplici significati della "Formazione"? In questa cultura del cambiamento, nel momento di grande espansione dei mercati, nella situazione in cui nelle persone cresce sempre di più la necessità di sentirsi adeguate alle continue trasformazioni che avvengono, perché si cercano metodologie innovative che soddisfino le condizioni che si creano di volta in volta?

Ogni anno vengono allocati numerosi contributi pubblici per favorire la formazione e l'aggiornamento del personale delle aziende; quali sono gli strumenti più idonei per attendere ai finanziamenti e quali sono i parametri e le caratteristiche che bisogna conoscere per operare scelte opportune?



Francesca Ragusa, ceo – DELMOFORM

Nel 1987 consegue la maturità Linguistica e nel 1995 quella Magistrale e l'abilitazione all'insegnamento. Dopo gli studi universitari in Giurisprudenza dal 1998 opera in Regione Lombardia nel settore della Formazione Professionale. Sviluppa capacità progettuali e di rendicontazione. Inizia la sua esperienza lavorativa con incarichi di Direzione da parte di Enti nazionali.

Nel 2003 costituisce la S.I.R.T. srl e l'accredita alla Regione Lombardia per la formazione professionale e l'Orientamento. Dopo una breve esperienza in ambito della Pubblica Amministrazione, Provincia di Milano, dove si occupa della rendicontazione e

della liquidazione dei progetti Quadro: 236/93, Quote di Sostegno, DDIF triennali, Dote Apprendistato – catalogo Provinciale anno 2008/2009 – 2009/2010, Apprendistato Quadro, ritorna nel mercato privato fornendo consulenza tecnica relativa all'utilizzo delle risorse rese disponibili dai Fondi Interprofessionali, alla progettazione e alla rendicontazione di Piani integrati e sperimentali e allo start up d'impresa. Attualmente è il Ceo di Delmoform, ne rappresenta lo snodo commerciale per i rapporti con il territorio regionale e nazionale sia nei confronti delle aziende sia in quelli della Pubblica Amministrazione. Organizza eventi e workshop per diffondere nuove metodologie formative e per la volontà di creare continui partenariati con il mercato esterno.

SPONSOR



Delmoform è una società di formazione costituita nel 2005 e accreditata alla Regione Lombardia per la formazione professionale e i servizi al lavoro. È specializzata nella realizzazione di piani formativi finalizzati alla riqualificazione e all'aggiornamento del personale dirigente, dipendente e autonomo delle imprese del territorio nazionale. Fornisce assistenza tecnica e servizi formativi e informativi alle aziende, alla Pubblica Amministrazione e ai disoccupati e ne rappresenta l'interazione delle stesse. Incentiva la socialità, l'innovazione e lo sviluppo di nuove metodologie e nuovi strumenti formativi.

Delmoform garantisce quindi servizi di assistenza per le seguenti attività: analisi del fabbisogno e valutazione delle competenze, progettazione ed erogazione degli interventi formativi, coordinamento delle attività didattiche e logistiche, monitoraggio, certificazione delle competenze e diffusione dei risultati, partecipazione a bandi pubblici, gestione della rendicontazione, gestione del rapporto con l'Ente Committente, inserimento lavorativo, tirocini curricolari ed extra curricolari.

www.delmoform.it

Il ruolo del Middle Manager nell'implementazione dei cambiamenti aziendali: da spettatore, o a volte ostacolo, a facilitatore

Il middle management ha un ruolo fondamentale nella fase esecutiva delle strategie aziendali che spesso presuppongono cambiamenti organizzativi significativi. Il passaggio dalla strategia alla fase operativa viene infatti filtrata dai middle manager con diverse modalità che influenzano fortemente l'allineamento tra loro, il top management e i collaboratori, con importanti ripercussioni sui costi che, seppure talvolta siano oscuri, hanno grandi impatti sulla competitività aziendale. Come intervenire sul middle management nelle diverse modalità di facilitatore, spettatore o ostacolo?



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

Laureato in Economia e Commercio, ha iniziato nel mondo aziendale nel 1984 come venditore, per poi crescere fino al ruolo di Amministratore Delegato sviluppando mercati nella vendita diretta, indiretta ed in franchising. Nel 2004 fonda Carriere Italia, focalizzandosi e formandosi sul Corporate Coaching, applicato alle vendite ed alla gestione di team. È docente universitario in Organizzazione Aziendale, collabora con gli enti di formazione delle principali Associazioni di Categoria Nazionali nelle tematiche Coaching, Leadership e Vendite. Nel 2009 ha ideato e protetto da Copyright il "Metodo

Empacto: Coaching+Training", applicabile in area manageriale ed in area vendita. Aderisce ai principi di International Coach Federation ed ha raggiunto il livello di certificazione internazionale "PCC – Professional Certified Coach ICF".

SPONSOR



Carriere Italia srl è partner delle aziende clienti in tre aree strategiche: gestione piani formativi aziendali, area vendite, area sviluppo risorse umane. In qualità di Società di Gestione Accreditata gestiamo piani formativi aziendali. In area vendita e in area risorse umane da oltre 12 anni utilizziamo il Corporate Coaching secondo le linee guida e le certificazioni di International Coach Federation. Il Metodo EMPACTO®, il nostro processo di intervento coperto da Copyright, prevede l'integrazione di Coaching e Training, con l'obiettivo di facilitare il passaggio da formazione a implementazione e prevede tre fasi: analisi, erogazione e follow up.

www.carriereitalia.it

Competenze manageriali nell'era della digital transformation

Lo sviluppo e la diffusione esponenziale delle nuove tecnologie sta determinando una forte accelerazione dei processi di trasformazione delle aziende, dei prodotti e dei servizi, del modo di interagire con la clientela. Cambiano i modelli di gestione del business, in relazione a cicli di vita dei prodotti e servizi che presentano rapide adozioni massive da parte dei consumatori e altrettanto veloci flessioni, nonché della difficoltà crescente a determinare i messaggi di marketing, sempre più mediati, invece, dalle interazioni nei social media. Cambiano le modalità di gestione dei collaboratori determinando nuove accezioni dei concetti di leadership e followership, sfociando nella naturale evoluzione delle esperienze e dei modelli di Smart Working. L'intervento mira ad evidenziare le conseguenze di tali trasformazioni sul sistema di competenze e sui modelli di apprendimento, in particolare dei middle manager, ruoli chiave nella diffusione di un profondo cambiamento culturale nelle organizzazioni.



Roberto Savini Zangrandi, direttore generale
QUADRIFOR

Laurea in Giurisprudenza 110/110, Roma 1980, sposato con 3 figli. 1980 - 1982, ALITALIA - HR Manager Medio Oriente e Nord Africa. 1982 - 1985, ALITALIA - HR Manager Italia Centrale.

1986 - 1990, Contraves Italiana SpA - Responsabile Relazioni Industriali e Gestione del Personale. 1990 - 1997, Unione Italiana di Riassicurazione SpA - Direttore del Personale. 1997 - 2002, Swiss Re Italia - Direttore del Personale e Organizzazione e Servizi Generali.

2002 - 2003, Lottomatica SpA - Direttore del Personale e Organizzazione. 2004 - 2012, CSI Piemonte, Direttore del Personale e Organizzazione. 2012 ad oggi Direttore Generale Quadrifor. Esperienze di Volontariato Professionale: AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale, 2004 - 2008 AIDP - Vice Presidente Nazionale ed A.D. AIDP Promotion. 2008 - 2011 AIDP Presidente Nazionale.

SPONSOR



Quadrifor è l'Istituto Bilaterale per lo **Sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi.**

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 12.000 Aziende e 56.000 Quadri I numeri di Quadrifor nel 2016: più di 270 sessioni in aula, 60 percorsi e-learning in italiano e in inglese, 35 progetti aziendali ed interaziendali per le Imprese, per un totale di oltre 3500 persone formate, 3 eventi nazionali, costante presenza nei più importanti social network: LinkedIn, Facebook, Twitter, Google+, Youtube.

www.quadrifor.it

Tavola Rotonda: “Ho speso in formazione. Ecco i ritorni...”



Pierluigi Gozzoli, retail manager aziendale
SCORPION BAY

Dopo diverse esperienze lavorative in aziende di abbigliamento e articoli sportivi, nel 2011 ha condiviso con Scorpion Bay il neonato progetto retail, in forte sviluppo ma con necessità di migliorarsi e consolidarsi.

Ha abbandonato la sua professione di category manager e, con grande voglia di imparare e con entusiasmo da vendere, è entrato a far parte dell'affiatata squadra di Scorpion Bay.

Ha messo in atto diverse strategie per migliorare e consolidare le performance dei 15 punti vendita esistenti, raddoppiando in

tre anni il numero di punti vendita.

Si occupa inoltre dei piani promo pubblicitari e della supervisione dei conti economici di ogni singolo negozio, studiando nuove strategie, a volte dedicate ad un solo store e altre rivolte alla rete, per migliorarne le performance e intervenire ad un abbassamento dei costi qualora sia possibile.

Da febbraio 2016, è iniziato un processo di formazione per i Responsabili dei punti vendita e per gli addetti alle vendite. La formazione ha portato notevoli miglioramenti in riferimento all'approccio con il cliente e all'aumento dello scontrino medio.



Il pensiero positivo, il coraggio e il lavoro onesto sono i valori che Serafino e Caterina Mistri hanno trasmesso ai loro figli nonché eredi e proscrittori dal 1977 dell'attività di Gipsy Spa.

Nata negli anni '50 come **laboratorio sartoriale**, diventa presto una “Piccola Impresa”. Dopo vent'anni di lavoro come produttori di t-shirt e felpe per grandi marchi nel mondo sportswear, i due Fratelli Lucio ed Emanuela decidono nel 1992 di trasformare la propria realtà da produttiva a commerciale distribuendo per il mercato europeo il **marchio Scorpion Bay**.

Nel 2003 Gipsy acquisisce la proprietà del marchio a livello europeo e nel 2007 sigla l'accordo di acquisto a livello mondiale. Un passo importante per un'azienda ed un marchio che, oltre a vendere **innovativi capi di moda uomo, donna e bambino dall'elevata qualità**, regalano a chi indossa Scorpion Bay la realizzazione di quel **sogno di libertà** che ognuno ricerca. Vestire Scorpion Bay è vivere i sapori, i colori e i luoghi della Baja California.

Un legame talmente forte quello tra il marchio della Baja California e l'azienda bergamasca che nel 2012 è sfociato nella scelta di cambiare la denominazione di Gipsy in Scorpion Bay. Oggi Scorpion Bay è un **azienda in forte espansione** che vanta una presenza capillare sul territorio nazionale e una forte propulsione verso i mercati esteri, con numerosi Store di proprietà e Corner che regalano il sapore e l'emozione di un luogo leggendario come la Baja California.



Gianni Moscatelli, direttore risorse umane
CONBIPEL

54 anni Piemontese. Da circa 30 anni opera nel retail e nella GDO nell'ambito di importanti player internazionali. Ha lavorato per 13 anni nel gruppo Auchan dove da ultimo con il ruolo di Direttore dell'Accademy di Formazione e sviluppo del Capitale Umano, ha avuto l'opportunità di contribuire al grande processo di change management nella fusione Auchan /Rinascite. Nel 2001 è stato chiamato da gruppo Inglese Kingfisher leader Europeo nel Bricolage per ricoprire il ruolo di Direttore Risorse Umane di Castorama Italia dove ha contribuito all'implementazione e all'espansione della rete in Italia. A fine 2007 ha raggiunto Conbipel chiamato dal fondo di private equity che ha acquisito l'azienda con il ruolo Direttore delle Risorse Umane. Il piano di ristrutturazione che l'azienda ha dovuto effettuare ha visto la funzione HR come importante fattore di contributo al turn around. Oggi Conbipel è una realtà moderna apprezzata e ben organizzata che guarda al futuro.

Conbipel

Da un'ispirazione di Franco Massa, nasce una realtà artigianale specializzata nella pelletteria, una realtà tutta italiana per stile e passione: siamo noi, siamo Conbipel. Muoviamo i primi passi nel nostro territorio, introducendo una collezione tessile subito apprezzata. Anche fuori dai confini provinciali. Il successo ci spinge a estendere il nostro raggio d'azione in tutta Italia, con ottimi risultati: creatività e professionalità, unite alla fiducia dei clienti, ci hanno permesso di diventare, nel tempo, un punto di riferimento nell'abbigliamento uomo, donna e bambino. Con 150 punti vendita sparsi tra alcune delle località più caratteristiche d'Italia, e un obiettivo ambizioso: crescere ancora.

Obiettivo che dal 2007 condividiamo con Oaktree Capital Management, il fondo di investimenti che ha acquisito Conbipel con l'obiettivo di soddisfare, in modo ancora più completo e moderno, i desideri dei consumatori e le loro esigenze. Senza mai perdere di vista l'elemento che da sempre accompagna il nostro cammino, la qualità.

Leader Uniti per un'impresa AGILE

Il modello aziendale è in continuo cambiamento e pone ripetutamente imprenditori e collaboratori davanti a grandi sfide. Paradigmi del passato spesso diventano barriere per l'evoluzione e l'innovazione, limiti che il gruppo dei leaders deve essere in grado di superare. L'agilità oggi è il prezzo del successo. Agilità che non significa essere semplicemente veloci ma strategicamente veloci. Chiarezza, Unità e Agilità rappresentano l'obiettivo e la caratteristica dei leaders di UmbraGroup. Come la formazione può aiutare nel raggiungimento di questo ambizioso obiettivo di leadership?



Beatrice Baldaccini, hr and communication director – **UMBRA GROUP**

Dopo il conseguimento della laurea in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni all'Università de La Sapienza di Roma, ha seguito un programma di sviluppo manageriale tenuto da SDA Bocconi. All'interno di UmbraGroup, Beatrice Baldaccini ricopre il ruolo di Human Resources & Communication Director ed è Consigliere d'amministrazione e Presidente del Comitato di remunerazione della Società. Ha maturato un'esperienza anche nell'ambito delle organizzazioni non profit e dal 2015 è Presidente della Fondazione Valter Baldaccini (Fondazione che nasce con l'obiettivo di portare avanti i valori umani e di solidarietà

che il fondatore di UmbraGroup Valter Baldaccini ha promosso).



Umbra Cuscinetti S.p.A., casa madre di UmbraGroup, nasce a Foligno nel 1972. L'Azienda è world leader nella produzione di viti a sfera aeronautiche. Produce, inoltre, soluzioni high-tech per il settore industriale e del l'energia, offrendo una vasta gamma prodotti: viti a sfere, cuscinetti, attuatori elettromeccanici. Oggi UmbraGroup è un brand internazionale che comprende diversi

siti produttivi dislocati in Italia, Germania e Stati Uniti. Il Gruppo conta circa 1000 dipendenti, con un fatturato che si aggira intorno ai 168 Milioni di Euro.

L'area Ricerca & Sviluppo gioca un ruolo fondamentale, creando le basi per lo sviluppo e la produzione di prodotti di alta qualità e stabilendo relazioni di fiducia con gli uffici tecnici dei clienti e con le Università. Il forte orientamento al cliente, il miglioramento dei processi produttivi, sono sempre basati sulla consapevolezza che la persona è al centro dell'attività lavorativa. La cultura aziendale è basata infatti sulla condivisione di forti valori, racchiusi nell'acronimo FIRST: Focus on the customer, Innovation, Respect, Social Responsibility, Teamwork.

ROI della formazione e del coaching: mito o realtà?

L'intervento si pone l'obiettivo di illustrare le tecniche del calcolo del ROI della formazione e del coaching, in particolare per isolare gli effetti e valorizzare economicamente i benefici intangibili. Il relatore presenta reali case history di misurazione del ROI e illustra i benefici che l'HR manager può trarre in termini di efficacia ed efficienza e miglioramento continuo.



Guido Granchi, amministratore
GRANCHI & PARTNERS

Laureato in giurisprudenza è Amministratore di Granchi & Partners. Dal 1985 al 1995 ha svolto attività di vendita e ha coordinato gruppi di collaboratori. Svolge da oltre 20 anni l'attività di consulente organizzativo e formatore specializzato in tecniche di vendita e negoziazione, comunicazione efficace e gestione dei conflitti, Intelligenza Emotiva, leadership e team working. Dal 2000 è NLP Master Practitioner con licenza rilasciata direttamente dal Dottor Richard Bandler. Dal 2002 è Trainer in Pensiero Sistemico con certificazione rilasciata dal

Dottor Joseph O' Connor. Dal 2004 è Valutatore della Qualità certificato da AICQ. È autore di 8 libri di management e scrive sull' Impresa del Sole 24 Ore.

SPONSOR



GRANCHI & PARTNERS

Granchi & Partners Srl è una società di formazione, consulenza e coaching nella quale lavorano professionisti che hanno maturato un'esperienza ventennale. La missione è "fornire soluzioni sistemiche e misurabili ai problemi aziendali" attraverso l'applicazione di strumenti *hard* (Total Quality Management, Economics, Statistics e Project Management) ed tecniche *soft* (Intelligenza Emotiva e PNL) integrati

nella cornice metodologica del Pensiero Sistemico.

Quest'ultimo aiuta i manager a leggere la complessità del sistema mercato, a prevedere i comportamenti dei sistemi attraverso il *forecasting* ed elaborare strategie davvero sostenibili nel tempo. L'azienda è da diversi anni specializzata nel calcolo del ROI della formazione, del coaching, della CSR e delle iniziative di Comunicazione Interna. Nel 2015 Granchi & Partners ha vinto il premio Este Prodotto Formativo dell'anno "Decidi di decidere. Pratica (filosofica) del dubbio".

www.granchiepartners.it

L'apprendimento è Digital

In una società in veloce trasformazione dove le risorse sono via via inferiori e il tempo a disposizione minore, è sempre più necessario imparare più velocemente. Arcadia ha realizzato un framework metodologico, AAL Arcadia Augmented Learning, in grado di far imparare più facilmente, più velocemente, con maggiore divertimento. Metodologie innovative e tecnologie di frontiera sono alla base di questo framework, che sta dando un forte contributo al ripensamento dell'apprendimento di diverse grandi imprese.



Orazio Stangherlin, amministratore delegato
ARCADIA

Orazio Stangherlin, laureato in Informatica, appassionato di apprendimento, è oggi uno dei maggiori esperti italiani di apprendimento aumentato e di tecnologie per accelerare l'apprendimento. È stato Vicepresidente dei Giovani di Confindustria Padova, direttore organizzativo del Festival Nazionale dell'Apprendimento di AIF, membro della fondazione Immersive Education Organization, partecipa spesso come relatore a conferenze sui temi dell'education technology.

È consulente per importanti gruppi internazionali (TIM, Unicredit, Toyota, ecc) sulla digital transformation dell'apprendimento

SPONSOR



Arcadia è la prima società italiana del settore edtech, leader di competenza nelle metodologie didattiche innovative e nelle tecnologie di frontiera.

Arcadia assiste molte aziende di grandi dimensioni in progetti di digital transformation, anche attraverso la creazione di oggetti digitali di apprendimento personalizzati quali scenari in realtà virtuale, materiali didattici in realtà aumentata, simulatori comportamentali, video interattivi e app.

it.arcadia-consulting.it

Lean Transformation in Probios. Come mettere il “pensiero snello” al servizio delle persone dentro e fuori l’azienda

A partire dal 2012, Probios ha adottato l'organizzazione snella del personale e i dipendenti sono diventati parte attiva dei processi aziendali.

Questa la chiave della “Lean Organization”, il modello organizzativo ideato nel 1992 da due ricercatori del Mit di Boston. Obiettivo: azzerare gli sprechi e raggiungere il massimo dell'efficienza, risparmiando tempo e fatica. Una nuova cultura aziendale, insomma, basata su un cambiamento profondo dell'intera organizzazione, compresa la gestione del personale, che diventa un elemento centrale per portare avanti la trasformazione.

Grazie all'implementazione di questo sistema, ora in Probios le singole persone hanno più responsabilità e danno consigli e suggerimenti in prima persona per migliorare l'efficienza. Ma per arrivare a questo risultato, l'impresa ha dovuto gestire il cambiamento, superando anche la diffidenza iniziale dei lavoratori.



Rossella Bartolozzi, chief financial officer
PROBIOS

Vegetariana da oltre 30 anni e da sempre attenta al cibo sano e biologico, Rossella Bartolozzi lascia il suo lavoro da contabile all'inizio degli anni 90 per acquistare, insieme al suo socio Fernando Favilli, la società Probios, di cui è attualmente Chief Financial Officer. Rossella conduce da sempre uno stile di vita basato su scelte consapevoli per l'uomo e per l'ambiente, valori che ha trasmesso anche a sua figlia e che porta avanti attraverso la sua azienda, collaborando allo sviluppo di prodotti di qualità, sani ed etici.



Probios, azienda leader in Italia nella **distribuzione di alimenti biologici vegetariani**, promuove la **coltivazione di materie prime nel rispetto dell'uomo e della natura** e da molti anni si dedica anche alla **commercializzazione di linee di prodotti** adatti a chi deve seguire specifici regimi alimentari. Dal 1978, anno della sua fondazione, Probios propone una vasta scelta di alimenti biologici, nel rispetto della salute e dell'ambiente.

Probios, che ha sede nella provincia di Firenze e ha fatturato a livello di Gruppo circa 37 milioni di euro (dati 2015), è presente in 51 paesi nel mondo. In Germania, paese che rappresenta il primo mercato del biologico, Probios è attiva con una propria consociata (**Probios Deutschland**).

Il 90% dei circa 800 prodotti commercializzati sono a marchio Probios e l'85% dei fornitori sono italiani. Il 70% delle materie prime usate per la preparazione dei prodotti viene coltivato in Italia. Nel 2015 Probios ha servito circa 5500 punti vendita.

Formare un modello di organizzazione senza gerarchia

Nell'ottobre 2015 ARCA Technologies diventa la prima azienda in Italia a applicare Holacracy, un sistema per strutturare, governare e gestire l'organizzazione basato su concetti di self-management. Tre principi chiave ne guidano l'implementazione: chiarezza, autorità distribuita e propensione al cambiamento. Una delle maggiori difficoltà è la curva di apprendimento. La pratica di Holacracy è particolarmente dettagliata e non si allinea ai comportamenti che comunemente adottiamo sul lavoro, per questo richiede un continuo training.



Demetrio Labate, people and talent e holacracy coach
ARCA

Pioniere Holacracy in Italia e appassionato di self management, dal 2015 grazie a ARCA senza più "titolo" ma operante in diversi ruoli di cui il preferito: "Holacracy Coach"! Classe 1972, laurea in Giurisprudenza e Master per Giuristi d'Impresa. Il suo percorso professionale nelle Risorse Umane comincia in Olivetti. Itinerante per l'Italia, dal 2004 ritorna nella sua amata Torino a ricoprire il ruolo di Responsabile Risorse Umane, prima in Urmet TLC e, dal 2010 fino al 2014, in CTS Electronics.



Global leader nel settore della cash automation technology, ARCA si è distinta negli anni per aver individuato canali d'espansione non tradizionali. Dal 1998 collabora con Istituti Finanziari ma, grazie all'enfasi del fondatore Mort O' Sullivan al continuo miglioramento, e allo sviluppo di una cultura aziendale tesa al cambiamento, ha aperto la strada all'industria della cash automation nei più vari segmenti di business. L'obiettivo è quello di progettare e applicare soluzioni tecnologiche per la risoluzione dei problemi di ogni giorno, focalizzandosi sulla massimizzazione di controllo e efficienza delle transazioni finanziarie nelle filiali bancarie, nel mondo

retail e nel segmento dei chioschi self service. Oggi ARCA dispone della più ampia scelta di dispositivi per la gestione del contante di qualsiasi produttore al mondo, per rendere le transazioni in denaro più semplici, efficienti, sicure. Basata a Mebane (U.S.), ha sedi in Italia, Francia, U.K. e vende worldwide in 50 paesi.

Storytelling, motivare attraverso le parole

Le parole hanno il potere straordinario di far accadere le cose: sono il mezzo più potente che genera cambiamento.

Le parole possono motivare, emozionare, accendere il desiderio e il pensiero.

Le parole impattano in maniera così marcata nella vita di ognuno di noi perché riescono a ispirarci e modificare il nostro comportamento attraverso la leva profonda delle nostre motivazioni. Esiste un metodo che riesce a trasformare la nostra comunicazione in un messaggio così semplice e potente da far breccia nei nostri interlocutori. La consapevolezza del potere che si cela dentro le parole è il segreto di ogni vero Leader.

"Storytelling for Leaders" e "Comunicare Motivazione", al di là delle loro suggestioni, sono modelli che è possibile acquisire.



Diego Ingrassia, amministratore delegato
I&G MANAGEMENT

Diego Ingrassia è CEO della società I&G Management di Milano. Master in Comunicazione e Marketing alla San Diego State University è accreditato dalla International Coaching Federation come coach MCC - Master Certified Coach.

Specializzato in Executive Coaching, accompagna i Top Manager e i Professionisti nel loro percorso di sviluppo personale e miglioramento dell'efficacia individuale.

Si occupa di Assessment, Consulenza e Formazione Comportamentale e Manageriale presso importanti realtà multinazionali dal 2003. Master Trainer di Paul Ekman International, è il maggior esperto italiano in

analisi emotivo comportamentale e comunicazione non verbale.

SPONSOR



I&G Management è una società di consulenza e formazione manageriale, nata a Milano nel 1988.

In tutti questi anni ha sviluppato la capacità di innovare e di saper integrare competenze e professionalità diverse, ampliando la propria offerta di servizi grazie alla multidisciplinarietà delle risorse coinvolte nel suo team di lavoro.

È composta da 22 professionisti specializzati in formazione comportamentale, manageriale e commerciale con un'unica passione: aiutare le persone ad accrescere le proprie competenze dando valore alle emozioni.

È l'unica società italiana autorizzata e accreditata da Paul Ekman per formare i professionisti all'utilizzo dei modelli psicologici nell'ambito del comportamento emotivo.

È la sede italiana di Persona Global, gruppo internazionale, presente in 75 paesi, che eroga programmi mirati a sviluppare competenze relazionali e gestionali di manager e professionisti.

Propone metodologie innovative che vengono sviluppate in sinergia con i Clienti attraverso un approccio tailor-made.

www.igmanagement.it

Smart Working e Prospettiva Generazionale

Il tema generazionale, divampato appena dopo la riforma Monti/Fornero che ha alterato non poco gli equilibri (o squilibri) delle diverse fasce d'età presenti in azienda, si accompagna ai veloci mutamenti organizzativi e tecnologici che enfatizzano non solo la convivenza delle diverse generazioni, ma anche la gestione di quest'ultime. In particolare parliamo dei Millennials, ormai entrati da qualche tempo nelle imprese, e del loro modo di concepire e di affrontare il lavoro. Il binomio Millennials-Smart Working è quasi una conseguenza scontata giacché il primo legame che unisce i due termini è la facilità dell'uso degli strumenti digitali che producono maniere diverse di agire, lavorare, relazionarsi con la propria organizzazione. Non che le generazioni precedenti non siano confidenti nell'utilizzo della tecnologia, ma con chi è nato a partire dagli '80 è iniziato un processo di mutamenti paradigmatici che hanno via via trasformato, in certi casi radicalmente, oltre il rapporto con il lavoro, anche gli stili di vita, la motivazione, l'idea del presente e del futuro. All'interno di questo quadro è interessante esplorare i vettori che collegano lo smart working con lo smart worker e la smart organization. In un mondo sempre più anch'esso smart.



Tiziano Botteri, HR, training & innovation director
CEGOS

In Cegos ha approfondito, tramite numerosi interventi in house, le tematiche gestionali e comportamentali che lo hanno portato ad essere uno specialista in questo settore, anche sulla base dell'esperienza decennale avuta in precedenza in azienda. Ha curato personalmente numerosi progetti in organizzazioni complesse su temi di comunicazione, assertività, leadership, time management, relazioni professionali. Oggi ricopre il ruolo Training & Innovation Director, oltre a quello di HR Director. E' autore di diversi articoli su team building, comunicazione e leadership

carismatica e di diversi saggi manageriali (Il principe del tempo - I cinque cerchi della leadership - Le relazioni non pericolose - Il management trasparente. Guidare persone e organizzazioni oltre la crisi - S-Age management. Gestire con saggezza generazioni diverse - Specchio, specchio delle mie brame, qual è il lavoro migliore del reame?). Si sta inoltre occupando di progetti di leadership "giovanile".

SPONSOR



BEYOND KNOWLEDGE*

Nato nel 1926, il Gruppo Cegos è leader in Europa ed uno dei principali player internazionali nella formazione aziendale. Presente in Italia dal 1959, grazie a soluzioni che coniugano le best practice e le metodologie più innovative, Cegos fornisce le competenze indispensabili per il miglioramento dei risultati aziendali. Cegos offre ad ogni azienda l'opportunità di trovare la soluzione più adatta ai propri bisogni, grazie alla combinazione mirata di metodologie, modalità e strumenti: dalla formazione presenziale all'e-Learning passando per la formazione blended, dai prodotti package alla formazione tailor made, dagli interventi one to one agli open course. E' in questo modo che Cegos crea una soluzione personalizzata, in grado di rispondere a qualsiasi esigenza e di accompagnare le persone nei processi di cambiamento. Attualmente Cegos opera in più di 50 Paesi, attraverso le sue filiali ed i suoi partner. Ogni anno forma 250.000 persone in tutto il mondo ed eroga oltre 12.000 progetti di formazione e consulenza.

www.cegos.it – www.cegos.com

ESPOSITORI



CVCERT è una start-up innovativa che ha la missione di aiutare l'Azienda a gestire con efficacia, efficienza e qualità il processo di recruiting delle risorse umane. Parallelamente, **CVCERT** fornisce un supporto molto concreto e qualificato al Candidato che cerca lavoro.

Ciò si traduce nel mettere a disposizione del mercato **il primo servizio di certificazione ufficiale del percorso professionale** per aiutare sia chi cerca lavoro sia chi intende assumere nuove Risorse Umane.

Il nostro servizio garantisce certezza e univocità delle informazioni contenute nel curriculum vitae del Candidato. Oltre a ciò, CVCERT mette a disposizione un sistema d'incontro tra Domanda e Offerta molto innovativo e particolarmente efficace.

Di ogni Candidato, il Servizio CVCERT produce e fornisce:

- certificazione del percorso lavorativo
- classificazione delle esperienze professionali secondo la Codifica ISTAT rendendo così possibile il matching con le esigenze dell'Azienda
- profilazione del comportamento e delle attitudini.

www.cvcert.it



Inside Factory si propone di essere il nuovo punto di riferimento per le aziende italiane del settore ICT (e non solo) per l'organizzazione di Corsi di Formazione e servizi Marketing.

L'idea alla base è: rivoluzione! Prendendo spunto dal famoso loft di Andy Warhol e da film della Disney/Pixar, Inside Out, abbiamo creato Inside Factory, una fabbrica di idee ed innovazione che punta ad emozionare e coinvolgere coloro che si rivolgeranno a noi.

Crediamo che formarsi, accrescere le proprie competenze e perseguire le proprie predisposizioni sia di fondamentale importanza, specialmente nel settore ICT, dove i cambiamenti sono veloci e repentini. Per questo abbiamo deciso di racchiudere l'ampia gamma dei nostri corsi di Formazione in tre categorie: Classic, con corsi dedicati alla leadership aziendale, alla gestione del proprio tempo in azienda a come dedicarsi ai propri clienti; Digital, in cui ci è possibile trovare corsi relativi alla gestione dei Social Networks a livello aziendale; e New con corsi dedicati al mondo del Web e dei Social Networks.

Come Andy Warhol, la condivisione delle emozioni, l'unicità e l'originalità sono i nostri principali scopi.

www.insidefactory.it



Setter nasce nel 2008 all'interno di CMP CONSULTING GROUP e si propone con una gamma di servizi e di consulenza a 360° all'interno di piccole e grandi realtà aziendali nell'ambito delle Risorse Umane con 3 divisioni specializzate: ricerca e selezione del personale, formazione e outplacement.

Setter si avvale di un team giovane e creativo, in grado di affrontare ogni progetto con un approccio unico e innovativo, in linea con le rinnovate esigenze e richieste del mercato. Spirito di squadra, focus sui risultati, confronto, rapidità d'azione e professionalità sono le caratteristiche che definiscono l'approccio del team di Setter nella condivisione di obiettivi e attività.

Setter Business School è la divisione dedicata al mondo della formazione.

Offre ad aziende, professionisti e privati l'opportunità di costruire e valorizzare una serie di competenze chiave in ambito business attraverso percorsi altamente personalizzati e specifici.

Qualità, innovazione, efficacia, flessibilità e un aggiornamento costante sono i nostri punti di forza. Operiamo attraverso un approccio fortemente pragmatico in cui è l'individuo a essere sempre al centro del processo di apprendimento.

Accompagniamo l'azienda nella definizione di piani di sviluppo ad hoc, offrendo la nostra esperienza e un supporto continuo lungo tutte le fasi del processo formativo. Siamo in grado di gestire a 360° il mondo della formazione finanziata: presentazione dei piani formativi, progettazione, erogazione, gestione e rendicontazione progetto, sgravando in tal modo le aziende dal farsi carico di tali questioni burocratiche.

Utilizziamo metodologie didattiche al passo coi tempi, innovative e alternative rispetto alla tradizionale e classica formazione d'aula e mutuata da molteplici discipline artistiche e non, quali lo sport, il teatro e la danza.

Offriamo contenuti diversi dai classici argomenti tipici dell'aula tradizionale: corsi di robotica, programmazione meccanica dove i partecipanti, attraverso kit didattici Lego WeDo, costruiranno e animeranno modelli di robot inizialmente proposti ed in seguito ideati da loro stessi. Setter Business School è certificata ISO9001 per le attività formative.

Ente accreditato per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale presso Regione Lombardia, ai sensi della D.G.R. n.2412/2011 (N° di iscrizione 897).

www.setterbs.com

PERSONE & CONOSCENZE

ANTEPRIMA

LA VOCE DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE



QUELL'ISAAC! AL POSTO DI LAVORARE STA SEMPRE A LEGGERE SOTTO QUEL MELO!

NON COMBINERÀ MAI NULLA.



> RIFLESSIONI

**Crescita e consolidamento personale
Questa è la formazione che ci serve**

> NARRAZIONI

**L'università entra nella fabbrica
Il valore dell'apprendimento 'inutile'**

> SERVIZIO SPECIALE

**La difficile arte di valutare i dipendenti
È ora di adeguare le azioni al mercato**

**La formazione
è tempo perso?**



Francesco Varanini



La formazione è tempo sprecato? Sì, certo. Rispetto all'accanita attenzione alle urgenze, alla quantità di cose che ci attendono minacciose, a ciò che il senso del dovere e le attese della linea gerarchica ci impongono di fare subito, il tempo dedicato alla formazione è tempo sprecato. Ma il tempo sprecato è tempo guadagnato.

Mi soffermo un attimo sullo spreco per poi tornare subito alla formazione. "Spreco" deriva dal latino *dispergicare*, a sua volta da *dispergere*, "disperdere". Ci sono sinonimi che ci parlano nello stesso senso. "Divertimento": il verbo divertire sta per "volgersi altrove, deviare". Anche "digressione" sta per "deviazione". "Sport", dal francese *deport*: "spasso", "svago", "ricreazione", "fare una passeggiata, un gita piacevole". Tutti allontanamenti dal diretto, dalla "direzione": che significa "andare in linea retta", immaginare e poi seguire una unica possibile via. Il disperdere è il modo per ritrovare.

Dunque lo spreco è dispersione, è concedersi di essere dispersivi, non concentrati esclusivamente su un unico oggetto di attenzione, su un unico scopo. E soprattutto: su un unico modo di fare le cose. Non limitarsi a un unico modo di fare le cose già scritto in un 'libro delle regole': in un mansionario, in una procedura, in un programma. Solo tramite lo spreco, il disperdersi, il divagare, il prendersi tempo, ci si concede la possibilità di essere creativi, innovativi, imprenditori. Solo sprecando tempo, allontanandosi dall'immediata, ripetitiva concentrazione sul compito, si può scoprire qualcosa di diverso: un'altra via possibile, uno snellimento del processo, una nuova idea di business, un modo più economico ed efficace per fare le cose e, perché no, anche un modo in sé più divertente.

Mi viene in mente lo spagnolo: *esparcir*, *esparcimiento*. *Esparcir* è "spargere", ma è anche, appunto, "divertirsi, sfogarsi". L'*esparcimiento* è il "divertimento", l'apparente spreco di tempo. In apparenza, sto sprecando tempo e spazio. Sono arrivato a metà editoriale e sto ancora divagando, in apparenza lontano dal punto preciso. Ma considerate il senso di una parola che ormai usiamo senza pensare e che semmai siamo portati a immaginare legata a una idea di programma e di uso del tempo teso a evitare dispersione e sprechi di tempo: la scuola. Il greco *skholé* significa: "tempo libero dedicato allo svago della mente".

Ecco dunque che la stessa storia della nostra civiltà ci ricorda il senso profondo di ciò che chiamiamo "formazione". La formazione è sempre e necessariamente connessa al 'non far nulla', al 'non agire'. Le nostre ansie e il nostro bisogno di tenere sotto controllo le nostre insicurezze, ci spingono al tenerci sempre occupati. Una certa educazione ci porta a tenerci lontano dall'ozio, considerato padre dei vizi, origine di peccato.

Questa ambigua natura del 'non agire', del 'non far nulla' è già presente nel latino *otium*. Non a caso il latino stesso ci propone un'espressione che denomina il contrario dell'*otium*, il *nec* ('non') *otium*, *negotium*. *Business*, "essere indaffarati" è una buona traduzione di *negotium*. Ma è anche evidente, come ho ricordato, che senza innovazione, senza spirito imprenditoriale, senza vantaggi competitivi non si ottengono risultati. Quindi il business esige momenti in cui ci si tiene lontani dal business. Il *negotium* esige l'*otium*.

Secondo i greci *bíos theôrêtikós* è più alto del *bíos politikós*. Potremmo con molti motivi dire che il *bíos politikós* è il tempo dedicato all'azione, al business, mentre il *bíos theôrêtikós* è tempo dedicato al pensiero, alla meditazione: è ciò che oggi possiamo chiamare "tempo dedicato alla formazione", tempo in apparenza sprecato. Dice Aristotele nell'*Etica Nicomachea*: "Quest'attività [il *bíos theôrêtikós*] è di per se stessa la più alta: giacché l'intelligenza è la cosa più alta che è in noi; e, fra le cose conoscibili, le più alte sono quelle di cui l'intelligenza si occupa". Aristotele aggiunge subito che "l'uomo deve rendersi, per quanto è possibile, immortale e far di tutto per vivere secondo quanto c'è in lui di più alto". Possiamo rileggere così le sue parole: vivremo bene e in pace con noi stessi, se vivremo secondo quanto c'è in noi di più alto. Se coltiveremo la nostra umanità cercando di portare alla luce le nostre potenzialità, la nostra bellezza. Così ci renderemo immortali: ovvero, andremo oltre il tempo. L'apparente spreco si rivela fonte di valore. Le nostre conoscenze ci portano in uno spazio dove il tempo si dilata e si riconfigura: le conoscenze sono ricchezza sociale che ridefinisce, ricrea e innova costantemente il 'tempo di lavoro'. Il 'tempo sprecato' della formazione, insomma, alimenta noi stessi, le nostre aziende e la società intera.

Crescita e consolidamento personale Questa è la formazione che ci serve

Intervista a Gian Piero Quaglino, Professore ordinario di Psicologia Sociale, di Psicologia Dinamica e di Psicologia della Formazione

Dario Colombo

La 'vera' formazione non si può ridurre a mera trasmissione di conoscenze: quella che conta –e che molte aziende hanno perso di vista– riguarda la crescita personale e il consolidamento del pensiero che ci permette di guardare e valutare la quotidianità con un nuovo punto di vista. E per questo servono ancora le aule e la trasmissione tradizionale dei contenuti. La tecnologia aiuta, ma non può sostituirsi all'uomo. Almeno per ora.

La formazione: un'inutile perdita di tempo oppure un investimento fruttuoso? Sembra una banale domanda, la cui risposta, apparentemente, dovrebbe essere scontata. Eppure così non è, se anche un esperto della materia come Gian Piero Quaglino, Professore ordinario di Psicologia Sociale, di Psicologia Dinamica e di Psicologia della Formazione, si prende qualche secondo per rispondere. "Dipende da cosa si intende per 'formazione', solo così si può dire se sia o meno tempo perso", ammette l'accademico. Che puntualizza: "Se si riferisce alla trasmissione di nozioni tecnico-strumentali allora qualche volta è tempo sprecato; ma se si considera quella più autentica, allora non è mai tempo perso". E sotto l'etichetta di "vera formazione" per Quaglino c'è quella che implica "la crescita personale, il consolidamento del pensiero e il modo di guardare e interpretare il contesto".

Utile o inutile, quel che è certo –almeno stando ai numeri– è che Europa 2020, la strategia dell'Unione europea per la crescita e l'occupazione, punta forte sulla formazione, tanto che Bruxelles auspica che entro il 2020 almeno il 15% della popolazione in età lavorativa sia coin-

Gian Piero Quaglino



Professore ordinario di Psicologia Sociale, di Psicologia Dinamica e di Psicologia della Formazione, ha insegnato per oltre 30 anni all'Università degli Studi di Torino. È stato preside della Facoltà di Psicologia e presidente del Consorzio Interuniversitario per la Formazione. Ha diretto la collana Individuo, gruppo, organizzazione per Raffaello Cortina. È socio fondatore dell'Associazione per lo Studio della Psicologia Analitica e del Psicodramma Jungiano (Apap).

Ha pubblicato numerosi contributi sui temi della formazione, dell'organizzazione, del gruppo e della leadership. Nel 2010 ha fondato Vivenzia, scuola di formazione dedicata alla coltivazione di sé che pro-

muove seminari su tematiche dedicate allo sviluppo personale. Sulla formazione manageriale e sul change management collabora con Entropu Knowledge Network utilizzando metodologie didattiche basate sulle nuove tecnologie digitali.

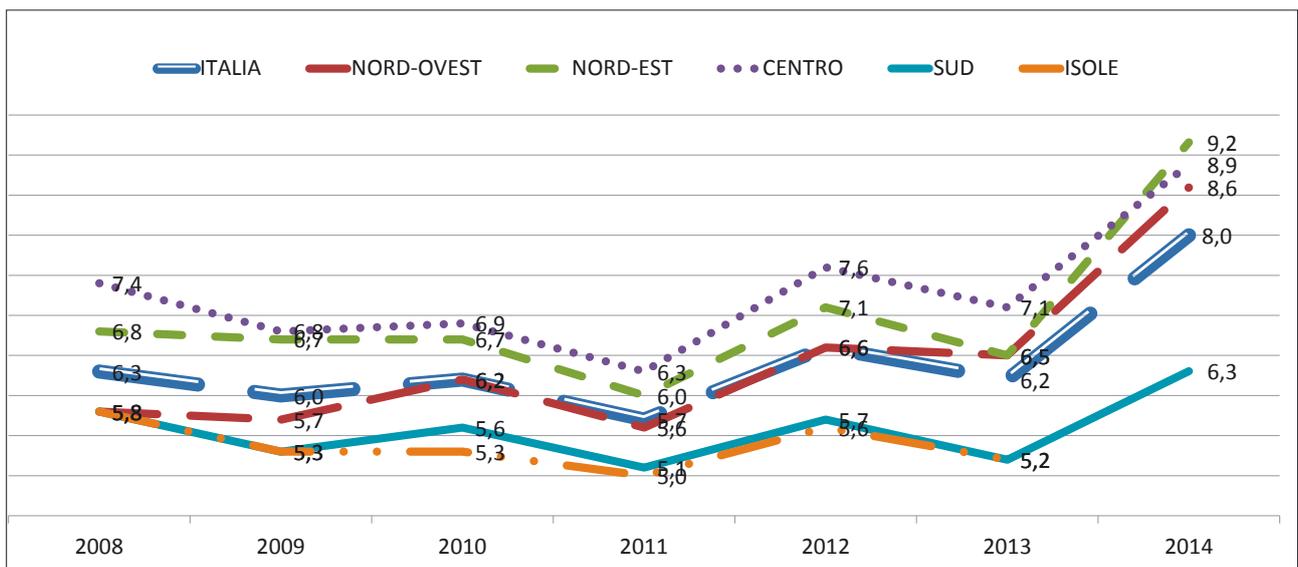


Claudia Gerini nel film 'Il mio domani' in cui interpreta il ruolo di una formatrice aziendale

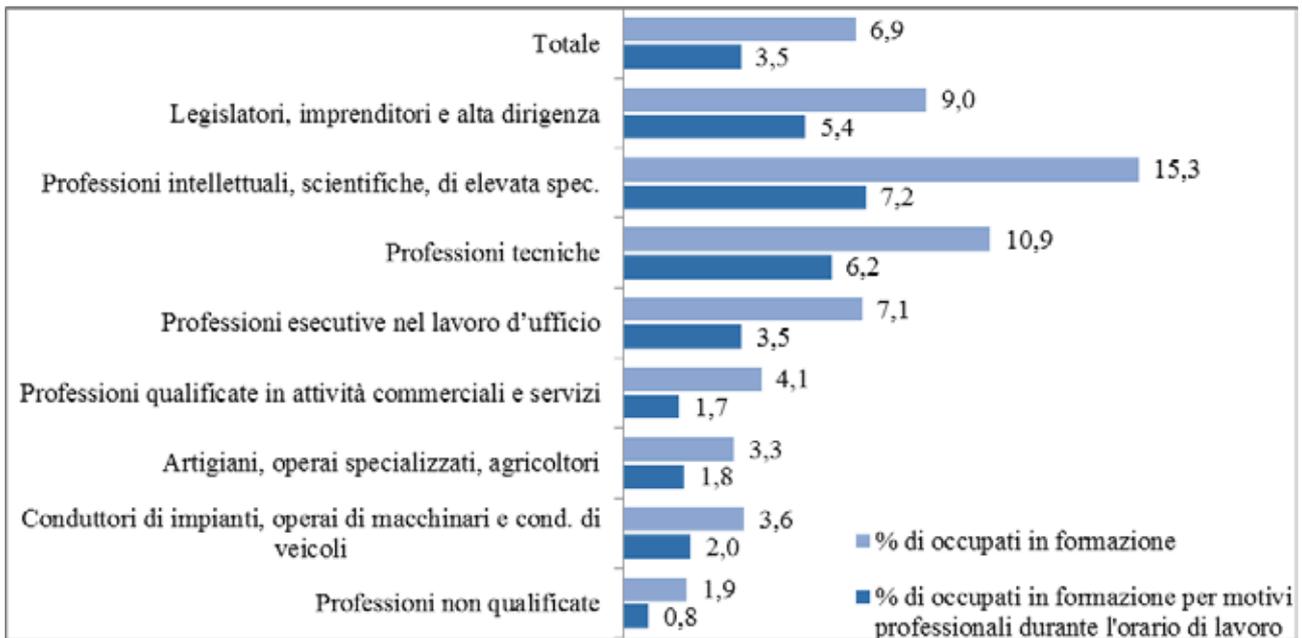
volta in attività di studio, qualificazione e riqualificazione. Un traguardo non proprio alla portata di tutti i Paesi: nel 2014 (ultimo anno della rilevazione Eurostat-Lfs disponibile) il tasso di partecipazione medio era fermo all'11%. Il problema è che in Ue ci sono scenari piuttosto differenti: se nel Nord Europa ci sono casi di eccellenza, al Sud va peggio. E l'Italia, come spesso accade, occupa gli ultimi posti.

La crisi fa tagliare la formazione

La colpa? Della crisi, almeno stando a diversi studi che hanno evidenziato come quando le società rallentano, spesso sono proprio le spese per la formazione a essere tagliate; poi, non appena il business torna a crescere, ecco che si reinveste. La conferma arriva dai dati diffusi dal XVI Rapporto sulla formazione continua, annualità 2014-2015 del Ministero del Lavoro e delle



Variazione dell'indicatore di benchmark su istruzione e formazione (popolazione adulta 25-64 anni) nel periodo 2008-2014, per ripartizione territoriale (%). Fonte: XVI Rapporto sulla Formazione continua Annualità 2014-2015, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Occupati di 15-64 anni che hanno partecipato ad attività di formazione secondo la professione, per motivi e frequenza durante l'orario di lavoro (2014, % sul totale degli occupati). Fonte: XVI Rapporto sulla Formazione continua Annualità 2014-2015, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

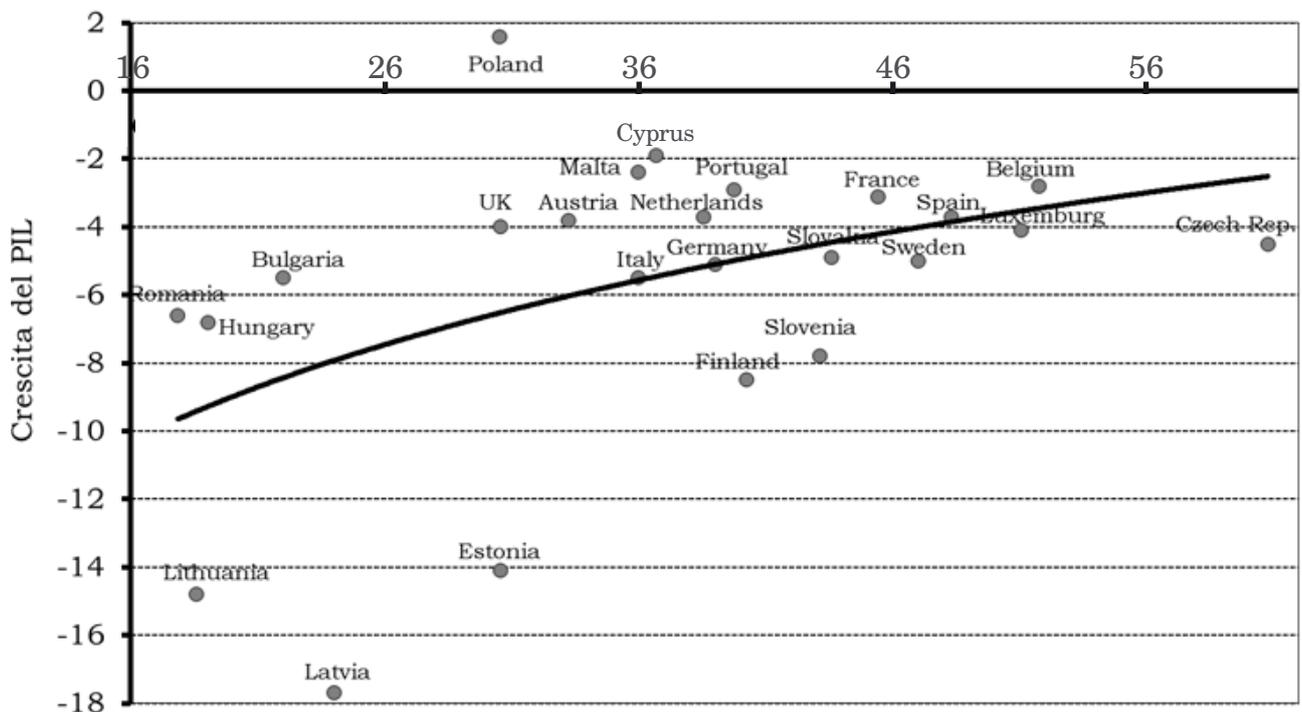
Politiche Sociali, secondo i quali le imprese che hanno promosso la crescita del know-how interno nel 2014 mostrano un arresto della tendenza di disinvestimento nella formazione emersa negli anni precedenti. Dunque ne deriva che l'investimento in formazione si può considerare un riflesso del benessere di un'azienda. "La scelta di tagliare proprio la formazione non legittima a dire che non si possa considerare un investimento", mette in guardia Quaglino. Che torna sulla sua tesi della formazione "che non svolge appieno la sua funzione" e che quindi "non è riconosciuta come tale". Un vero problema se si pensa che i dati diffusi dal Ministero precisano come nel 2009, l'anno del picco della crisi, il rapporto tra la percentuale di lavoratori formati e i tassi di crescita economica in Europa dimostra che la riduzione del Prodotto interno lordo, nei Paesi le cui imprese hanno sviluppato una maggiore quantità di formazione, ha subito riduzioni meno significative rispetto agli altri: "Per gli specialisti del settore, le imperfezioni del mercato del lavoro accrescono la convenienza delle imprese a investire nel capitale umano della forza lavoro occupata; [...] l'investimento in formazione professionale è generalmente in grado di migliorare la produttività aziendale creando le premesse indispensabili per corrispondere salari più elevati ai lavoratori", è scritto sul XVI Rapporto sulla formazione continua.

Investire in formazione

Una posizione che il Professore condivide, ribadendo però che la formazione coinvolge "anche elementi che riguardano gli aspetti più profondi della cultura", che, come purtroppo sappiamo, "in Italia non godono di

grande interesse". Infatti, il nostro Paese sembra quasi un unicum per l'analisi dell'offerta di formazione professionale e la determinazione del suo impatto sulla produttività del lavoro: "Gli imprenditori non primeggiano affatto nel finanziamento di tale tipo di attività", è scritto nel documento del Ministero, "nonostante la struttura dei salari piuttosto compressa che, almeno in teoria, dovrebbe consentire alle imprese di recuperare i costi sostenuti sotto forma di retribuzioni inferiori". Come se non bastasse, il Rapporto ha precisato che questa "attitudine ha assunto una certa persistenza sebbene una tendenziale perdita di competitività del sistema produttivo che, al contrario, avrebbe dovuto suggerire con una certa urgenza l'adozione di interventi attivi miranti a invertire la rotta". Anche perché altre indagini utilizzate dal Ministero per valutare l'effetto della formazione professionale sulla produttività e l'impatto di tale attività sui tassi di crescita osservati all'interno dell'Ue indicano che "un aumento unitario delle ore medie di formazione per addetto è in grado di aumentare i corrispondenti riferimenti dei ricavi e del valore aggiunto di oltre un euro".

"Nel nostro Paese si scontano retaggi del passato: quando la formazione era legata a una visione e c'era uno sponsor forte in azienda che credeva nel progetto, allora ha avuto l'occasione di svilupparsi; un tempo la schiera di questi imprenditori e manager era ben nutrita rispetto a oggi", continua Quaglino. Senza considerare che, a suo giudizio, almeno fino alla metà degli Anni 90 si poteva ancora parlare di "formazione con un senso più ampio e allargato"; poi si è assistito a un cambiamento con "visioni di breve se non di



L'impatto della formazione professionale aziendale sulla crescita economica. Fonte: XVI Rapporto sulla Formazione continua Annualità 2014-2015, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

brevissimo periodo” e la “rinuncia a considerare l’apprendimento al pari degli altri processi organizzativi”: “Si è sviluppata l’illusione che la formazione potesse frantumarsi in interventi brevi, fatti più di slogan che di contenuti”, accusa l’accademico. Infatti, è in quel momento che la formazione inizia a essere considerata “un attrezzo da plasmare a seconda delle necessità”, dimenticando tuttavia il suo vero ruolo: “Al centro deve rimanere l’apprendimento che richiede tempi precisi per trasmettere i contenuti che a loro volta non possono essere compressi”.

Si pagano gli errori del passato

Eccolo il nodo della questione: a differenza di altro, la formazione “non può e non deve seguire le logiche di cambiamento e innovazione degli altri processi organizzativi”. Invece, secondo Quaglino, la formazione si è adattata troppo spesso alle richieste ricevute anche per colpa “di chi propone il servizio che non ha saputo opporsi né pretendere dal committente idee chiare”. Da qui la conseguenza secondo la quale la formazione “non è riuscita a conquistarsi una posizione proprio perché ha seguito l’innovazione sia nei contenuti sia nei metodi, diventando più un prodotto di marketing”. Infatti, secondo l’accademico, in ambito formazione “ci sono temi che non sono mai cambiati e che dovrebbero essere trasmessi nello stesso modo del passato”. Tuttavia, questa posizione di Quaglino non deve trarre in inganno: non significa una chiusura alle nuove metodologie, quanto l’invito a utilizzare gli strumenti

digitali come supporto alla formazione tecnico-strutturale, quella che si può ridurre al mero livello di istruzioni. “La tecnologia non può sminuzzare il contenuto, perché la formazione è una crescita personale, un consolidamento del pensiero e un nuovo modo di guardare le cose”, ribadisce il Professore. Infatti, dal suo punto di vista, “si può crescere non solo affrontando contenuti che hanno un legame diretto con le attività dell’azienda, ma pure con quelli che riguardano altri contesti”: “Ci sono occasioni per crescere anche attraverso temi lontanissimi come quelli trattati in un romanzo; apparirà come tempo perso, ma in realtà è tempo guadagnato perché si tratta di ozio creativo”.

Da qui la nuova necessità di ripensare la formazione: “Serve una profonda riflessione sui contenuti perché per quelli legati al breve periodo non c’è certamente bisogno di un’aula, in quanto si tratta solo di trasferire conoscenze; tuttavia gli aspetti più nobili necessitano ancora degli strumenti tradizionali”. E per “aspetti nobili” si tratta di temi come “la semplicità”, ma anche la “curiosità per pensare al cambiamento” o ancora la “lucidità di pensiero”: “Sono queste le nuove materie su cui concentrarsi, anche se poi sono le stesse di sempre”. Insomma, l’obiettivo è tornare “alla formazione delle origini che vada oltre agli aspetti puramente istruttivi”. Anche perché per la trasmissione di nozioni tecnico-operative basta la tecnologia. Che nel futuro sarà sempre più pervasiva fino quasi a prendere il posto dell’uomo, con buona pace dei formatori. Almeno di quelli che non hanno scelto di tornare al passato.

L'università entra nella fabbrica Il valore della formazione 'inutile'

Intervista a Mario Di Nucci, Direttore di Stabilimento di Modulblok

Dario Colombo

Un progetto formativo dedicato alla formazione umanistica negli spazi delle linee produttive. È il progetto Modul Life di Modulblok, azienda friulana che ha puntato su una nuova forma di sapere da diffondere tra le persone dell'organizzazione. Così, tra macchinari e scaffali, operai e dipendenti hanno interagito con i docenti dell'Università di Trieste. L'obiettivo? Non certo l'apprendimento tecnico, quanto un accrescimento personale. Per essere più umanamente consapevoli.

Non è solo il luogo dove si produce. La fabbrica può diventare anche il palcoscenico ideale per la formazione. Non quella tecnica, dettata da esigenze di business, funzionale all'attività quotidiana e orientata a migliorare risultati di processo e di prodotto: piuttosto per quella in-trospezione che non serve a 'diventare più capaci', quanto a essere più consapevoli. Insomma, anche la cultura umanistica è diventata la benvenuta nelle linee di produzione.

A sposare questa filosofia è stata Modulblok, azienda di Pagnacco in provincia di Udine e specializzata in sistemi di stoccaggio e logistica di magazzino. Tra marzo e aprile 2016 è stato lanciato *Modul Life: scaffali, palcoscenici e narrazioni; la logistica delle vite*, un progetto sponsorizzato da Fulvio Fregonese, Direttore alle Operations, Mario Di Nucci, Direttore di Stabilimento presso la sede di Amaro, a circa 120 chilometri dal capoluogo del Friuli Venezia Giulia, con il beneplacito del proprietario dell'azienda, Mauro Savio.

“È stata una 'sfida' lanciata con l'amico Pedagogista Matteo Cornacchia che lavora come ricercatore presso il dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Trieste: abbiamo voluto fare un esperimento di formazione per gli adulti su temi delle humanities”, ricorda Di Nucci, ingegnere meccanico di professione, ma con una forte passione per la cultura umanistica. Modulblok ha dunque creduto nella sfida e la “scommessa” è partita con l'organizzazione di sei incontri su pedagogia, letteratura italiana e inglese, storia, teatro e filosofia: sei 'lezioni' gestite da altrettanti docenti, programmate dopo l'orario di lavoro presso lo stabilimento sia

Mario Di Nucci

Nato a Pordenone, Mario Di Nucci è Ingegnere Meccanico iscritto all'Ordine: si è diplomato nel master in Lean Management presso la Business School Cuo di Vicenza. Dal 2004 è Direttore di Stabilimento di Modulblok presso la sede di Amaro. Attualmente è impegnato nella gestione del cambiamento verso il quale la sua azienda si sta muovendo: è fortemente propenso a orientare ulteriormente la sua formazione sui temi del pensiero Lean. Inoltre Di Nucci è impegnato ad accrescere in modo sistematico le sue competenze al fine di acquisire le autonomie necessarie per la gestione di sistemi produttivi e di sviluppo via via più complessi e articolati.





di Amaro sia di Pagnacco. Ecco l'altra novità: non solo formazione lontana dalla quotidianità lavorativa, ma addirittura in fascia pre-serale (dalle 17.30 alle 19). "Ci saremmo accontentati di avere una ventina di partecipanti", spiega Di Nucci, all'inizio titubante che il progetto potesse essere accolto con passione dai 130 dipendenti dell'azienda (operai e impiegati). Invece la "partecipazione è andata ben oltre le attese, tanto che abbiamo dovuto raddoppiare gli incontri, replicandoli anche a Pagnacco": "A ogni appuntamento ci sono stati circa 40 iscritti, ma per motivi legati alla turnazione di lavoro, c'erano 24 presenze fisse", continua il Direttore di Stabilimento di Amaro. Che sottolinea come "chi ha iniziato il percorso è anche riuscito a finirlo, seguendo tutti i sei incontri". Alla fine al progetto hanno aderito oltre 50 dipendenti, di cui 30 nella sede di Pagnacco e 24 nell'altra.

Diffondere i saperi umanistici

L'iniziativa di Modulblok, in realtà, non deve sorprendere; l'azienda negli ultimi anni si è fatta portatrice di un pensiero alternativo orientato alla frantumazione dei paradigmi mentali più scontati. Inoltre l'impresa friulana sta operando una trasformazione che la sta portando gradualmente ad affermare un nuovo stile di management, maggiormente orientato alla valutazione del capitale umano come bene primario da salvaguardare e da curare sotto molteplici aspetti: questo atteggiamento innovativo ha poi condotto l'impresa a trovare un modo per portare i saperi umanistici all'interno della fabbrica, per restituire senso e significato originari alla formazione.

Gli incontri tematici, infatti, non sono stati "lezioni frontali", quanto confronti aperti, "partecipati" e sviluppati "come un racconto di sé": "Ci siamo fatti ispirare da Duccio Demetrio, il filosofo italiano che

ha ideato l'auto-narrazione", continua Di Nucci; "l'idea era proprio quella di fare formazione attraverso lo storytelling; questa era una seconda sfida del progetto". A tal proposito, il Direttore dello Stabilimento di Amaro ricorda come "i docenti, abituati a parlare davanti a platee di studenti nelle università, si sono addirittura emozionati a parlare in fabbrica di fronte agli operai".

Così dopo la fase di engagement in azienda, durata due giorni, in cui tutti i dipendenti di Modulblok sono stati informati della proposta (questa volta durante l'orario di lavoro), *Modul Life* è iniziato diffondendo le humanities. Cornacchia, per esempio, ha affrontato il tema della formazione nel mondo del lavoro non solo perché è funzionale a qualcosa, ma anche perché è utile a se stessi (il titolo dell'incontro era *L'utile e l'inutile*); la docente di Storia contemporanea Tullia Catalan, invece, ha cercato di capire chi sono i nuovi lavoratori attraverso i racconti dei dipendenti dell'azienda (*Ti racconto il mio lavoro: vita in fabbrica, ieri e oggi, fra storia e memoria*); sempre la fabbrica è stata al centro dell'intervento di Fabio Romanini, ricercatore di linguistica italiana: è stato un momento di confronto tra stili diversi di racconto, con l'esplorazione del linguaggio degli operai. Poi è stata la volta di Storia del teatro con Paolo Quazzolo (*La rappresentazione di se stessi nella vita, tra sincerità, finzione e ipocrisia*) che, partendo da Luigi Pirandello e utilizzando il teatro come specchio critico della società ha indagato come il gioco delle maschere sia applicabile anche alla vita quotidiana. Sempre la narrazione è stata al centro dell'incontro di Paolo Labinaz, docente di Filosofia del linguaggio, che ha cercato di dimostrare come, nel narrare noi stessi, usiamo strutture narrative non molto diverse da quelle utilizzate da letteratura e media. Infine Laura Pelaschiar, docente di Letteratura inglese, ha interroga-



Un confronto nello stabilimento di Modulblok



La linea di produzione di Modulblok

to la platea su come sarebbe comportato Otello, personaggio dell'omonima tragedia di William Shakespeare, se oggi avesse dovuto creare il suo profilo Facebook e su cosa può insegnare il Bardo sui rischi, le magie e le trappole dell'autorappresentazione.

Non lasciare la vita fuori dal lavoro

Il ciclo di incontri (Modulblok sta progettando altri appuntamenti, ma dall'azienda preferiscono non anticipare nulla, visto che al momento non c'è ancora niente di confermato, se non che il progetto non è finito) non è stato solo un successo in termini di numeri e partecipazione: ha permesso di 'rompere' alcuni paradigmi mentali, come precisa il Direttore di Stabilimento. "Per prima cosa abbiamo dimostrato che non

è vero che la formazione serve solo a lavorare meglio, è utile anche 'per stare meglio' e per questo non deve essere per forza diretta alla persona in quanto dipendente: serve all'uomo in quanto tale". Ma non è finita, perché Di Nucci ricorda come il progetto abbia avvicinato i dipendenti ad ambienti fino a ieri molto lontani: "Molte persone si sentivano estranee rispetto all'università, noi abbiamo fatto in modo che l'accademia entrasse in fabbrica e si confrontasse con gli operai; inoltre abbiamo 'costretto' i docenti a uscire dal loro ambiente per entrare in uno spazio che non è quello cui sono abituati", argomenta il manager di Modulblok. Che non dimentica il caso del dipendente ormai vicino alla pensione che ha scoperto la vocazione per la storia e ha espresso il desiderio di frequentare l'università una volta ritiratosi dal lavoro: "Queste sono le occasioni in cui riscopriamo alcuni aspetti dei nostri collaboratori cui siamo legati dalla normale vita aziendale", dice Di Nucci.

Quest'ultimo aspetto, infatti, è forse quello più importante emerso dagli appuntamenti di *Modul Life*. Anche perché l'azienda, "già all'avanguardia per gli ottimi livelli di relazioni con management e dipendenti", aveva predicato "l'inutilità di queste attività" sul lavoro quotidiano. Eppure, nonostante fosse stato esplicitato che la formazione non sarebbe servita al business, alla fine "ha offerto numerosi spunti". Per esempio? "Ricordo il confronto sulla figura di Otello, durante la 'lezione' di letteratura inglese, o la chiacchierata su Socrate: si è sgetrolato anche il paradigma secondo cui le storie personali devono rimanere fuori dai cancelli dell'azienda; dopo 12 anni felicemente trascorsi in Modulblok sono sempre più convinto che le storie di ognuno fanno parte integrante della storia di un'impresa e che concorrono al suo arricchimento". Il delicato equilibrio tra la narrazione delle storie e la vita quotidiana aziendale, confessa Di Nucci, rimane l'equilibrio più delicato e proficuo di ricercare. E alla fine, il confronto con i dipendenti resta un momento formativo per tutti: "Comprendere meglio le persone che ci circondano permette di lavorare e far lavorare meglio".

Modulblok

Modulblok Spa opera dal 1976 nel settore dei sistemi di stoccaggio e impiega circa 130 dipendenti negli stabilimenti di Amaro e Pagnacco in provincia di Udine. L'esperienza maturata sui mercati italiani ed esteri, con migliaia di aziende servite, know how consolidato e forte propensione all'innovazione collocano l'azienda tra i leader nella logistica di magazzino.

Modulblok è impegnata da tempo nel miglioramento continuo (anche verso i clienti) perché considerato una stringente necessità e un obbligo etico: scopo dell'organizzazione è consentire al cliente di migliorare la propria posizione di costo attraverso soluzioni originali e innovative per un magazzino organizzato, performante e sicuro. L'azienda è sensibile al miglioramento e all'evoluzione culturale del personale dipendente che stimola alla crescita personale, tecnica e umana: sono promossi la Ricerca, lo Studio, l'Evoluzione del pensiero tecnico e umano.

Modul Life è stato il progetto formativo di Modulblok ideato da Matteo Cornacchia del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Trieste.

La casa editrice ESTE da oltre sessant'anni diffonde in Italia **cultura d'impresa** e tematiche manageriali. Con una **ricca offerta di strumenti di comunicazione** ESTE comunica con il proprio pubblico di abbonati attraverso differenti canali: libri, periodici, siti web, video.

Persone&Conoscenze è la più importante rivista professionale italiana **dedicata a chi in azienda gestisce le Persone**: Direttori del Personale, Capi Azienda, Responsabili della Formazione e dello Sviluppo, dell'Amministrazione del Personale.

I temi portanti della rivista sono quelli legati alla *Persona* vista come baricentro della vita dell'organizzazione.

Alcuni temi sviluppati dalla rivista nel 2016:

- Smart working: il lavoro diventa smart, ma non per tutti
- Il Direttore del Personale del futuro sarà un algoritmo?
- La scuola è capace di formare i nuovi lavoratori?
- Siamo tutti Direttori del Personale



**PROMOZIONE ABBONAMENTO ANNUALE
RISERVATA AI PARTECIPANTI DEL CONVEGNO**

Euro 65 anziché 130!

Sarà possibile avvalersi della tariffa agevolata collegandosi alla sezione periodici del sito **www.este.it** e inserire, all'atto della sottoscrizione abbonamento, il seguente codice promozionale: **ABBP&CFORM1**

Offerta valida fino al 19 novembre 2016

Per informazioni contatta Daniela Bobbiese,
responsabile abbonamenti: Tel. 02.91434419 – daniela.bobbiese@este.it