

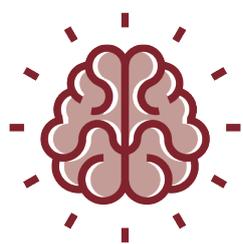
**ESTE**  
Cultura d'impresa



GESTITO DA

investire

presentano l'incontro



## **ACTIVE AGEING:**

dall'inclusione dei lavoratori maturi  
alla capacità di produrre innovazione



Giovedì 4 aprile 2019 | 09:00 - 14:00  
Sede be<sup>®</sup> meet  
Via Roma, 108 - Cassina de' Pecchi (MI)



La situazione demografica del nostro Paese pone il mondo della direzione del personale di fronte ad una importante sfida: la gestione dei lavoratori maturi. Il fenomeno non è circoscritto ai nostri confini tanto che l'Active Ageing è diventato un terreno di studio manageriale e tema di discussione all'interno dell'Unione Europea: le aziende devono dotarsi di un piano anti ageing entro il 2020. L'equilibrio tra lavoratori junior e lavoratori senior si è rotto e, di fronte a una nuova fisionomia della popolazione aziendale, è necessario innanzitutto maturare consapevolezza rispetto alla complessità del fenomeno e, in secondo luogo, sviluppare un contesto organizzativo all'interno del quale la dimensione anagrafica non venga percepita come un freno – o peggio ancora un costo – per l'evoluzione dell'organizzazione ma piuttosto un'opportunità. Come fare dunque per disegnare un'organizzazione in grado di gestire e valorizzare un mix generazionale che si sta fortemente sbilanciando verso gli over '50? Innanzitutto è fondamentale mettere in atto un processo di decostruzione di alcuni stereotipi: correlare la performance all'età, associare l'invecchiamento alla diminuzione delle capacità cognitive, considerare la dimensione anagrafica un vincolo nei percorsi di avanzamento della carriera. Gli stereotipi sull'invecchiamento possono influenzare le decisioni organizzative e incidere negativamente sul clima aziendale. Le nostre aziende non possono permettersi tutto questo anche perché, al contempo, la richiesta di esprimere innovazione continua diventa sempre più pressante. In questo scenario la creazione di gruppi di lavoro sempre più intergenerazionali rappresenta un'opportunità per mettere a valore conoscenze consolidate con competenze acquisite di recente, magari legate all'universo digitale. Le neuroscienze hanno dimostrato che l'apprendimento non è confinato in una fase della vita. Progettare un contesto teso a favorire lo scambio di conoscenze e capace di mantenere alta la motivazione incidendo così sul benessere delle persone rappresenta oggi un'opportunità per creare un nuovo patto tra l'azienda e tutte le persone che ne fanno parte.

## **L'INCONTRO SARÀ L'OCCASIONE PER APPROFONDIRE I SEGUENTI TEMI:**

**Decostruzione  
degli stereotipi:  
abbassamento  
delle facoltà cognitive,  
motivazione, performance**

**Creazione  
di un contesto aziendale  
in grado di valorizzare  
le diversità anagrafiche**

**Team intergenerazionali  
e innovazione**

## **LA MODERATRICE**

**Chiara Lupi**

direttore editoriale – 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 la rivista Sistemi&Impresa e governa i contenuti del progetto multicanale FabbricaFuturo sin dalla sua nascita nel 2012. Si occupa anche di lavoro femminile e la sua rubrica Dirigenti disperate pubblicata su Persone&Conoscenze ha ispirato diverse pubblicazioni sul tema e un blog, dirigentidisperate.it. Nel 2013 insieme con Gianfranco Reborà e Renato Boniardi ha pubblicato il libro "Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager".

# IL PROGRAMMA

**09.00**

---

## Accredito partecipanti

**09.30**

---

## Benvenuto e apertura dei lavori

**Chiara Lupi**, Direttore Editoriale – ESTE

**09.40**

---

## Senior e innovazione: un connubio possibile?

L'Italia ha la forza lavoro, nell'industria in particolare, più vecchia del mondo. Un recente studio effettuato sulla realtà tedesca conferma quello che è lecito sospettare: nelle imprese dove maggiore è la concentrazione di lavoratori anziani, il tasso di innovazione è minore. E' un fattore di rischio che si può peraltro gestire, perchè i "senior" non sono inevitabilmente un ostacolo al cambiamento, lo sono dove il contesto non li stimola sufficientemente ad accettare nuove sfide. La resistenza al cambiamento aumenta per ragioni specifiche: calo di energia psicofisica, minor propensione al rischio, obsolescenza delle competenze, assuefazione, emarginazione etc. Ciascuno di questi fattori può essere contrastato con azioni e tecniche specifiche. E' peraltro indispensabile operare per generare un corretto mix generazionale, ed essere consapevoli che una parte di senior sarà inevitabilmente incapace di stare al passo con le accelerazioni che determinati contesti di business esigono, ed andranno gestiti con attenzione: ogni azienda dovrà pianificare in modo strutturato interventi di breve e di medio-lungo per costruire un organico "fit for the future" anche indipendentemente dall'età dei propri collaboratori. Soprattutto, ogni azienda invecchia a modo suo, e dovrà trovare la propria ricetta in funzione dei rischi specifici che corre: è il momento di farlo, in quanto oltre tutto dal 2020 diventano operativi gli obblighi dell' "Agreement Framework" sull' 'active ageing siglato a livello UE tra le associazioni datoriali e sindacali.

**Gianbattista Rosa**, presidente - ACTIVE AGEING ACADEMY

**10.10**

---

## Engagement, competenze, efficacia organizzativa: gli ingredienti chiave della trasformazione di Philips

A partire dal 2014 Philips ha intrapreso un percorso di trasformazione di business pluriennale. Per supportare al meglio questa trasformazione in Italia, partendo dal Bilancio del Capitale Umano, abbiamo sviluppato nuovi programmi che favoriscono un'evoluzione organizzativa basata su innovazione e valorizzazione delle competenze. È stata coinvolta nel progetto la popolazione aziendale nella sua globalità, con una particolare attenzione nei confronti delle risorse over 50.

**Irene Rossi**, hr generalist and I&D program manager Italy - PHILIPS

**10.40**

---

## Coffee break

**11.10**

---

## Area Benessere nel reparto minibus IVECO

Iveco Spa (gruppo CNH INDUSTRIAL) presso la sede di Brescia, ha deciso di intraprendere un lungimirante progetto pilota per il reparto Minibus nei quali lavorano circa 100 operai con un'età media di 50 anni.

L'idea, in pieno svolgimento, è stata quella di allestire nei pressi della sede di lavoro uno spazio benessere, dove i lavoratori hanno la possibilità, durante alcuni momenti di pausa, di poter eseguire alcuni esercizi posturali per ritrovare un migliore equilibrio corporeo.

**Ampelio Corrado Ventura**, hr manager - CNH INDUSTRIAL e di **Giorgio Mottini**, ceo - EUKINETICA star bene al lavoro

## 11.50

### Quando il successo dell'azienda passa anche da fiducia e benessere e la leva e' l'age management

L'Italia è uno dei paesi più longevi al mondo, con oltre ottantatré anni di aspettativa di vita ed il tempo medio di vita in buona salute è di oltre cinquantasette anni. Questi due dati, uniti ad un nuovo ciclo di lavoro che si aggiunge, pone le aziende di fronte ad un tema cogente. L'adozione di politiche concrete atte a gestire l'invecchiamento attivo in azienda, da un lato supporta la necessaria performance organizzativa, ma dall'altro genera un insieme di opportunità e di positive ricadute sociali che producono valore verso il capitale umano. L'age management è un potente strumento di potenziamento del benessere e della fiducia nelle organizzazioni e permette di gestire in chiave positiva, indicatori come assenteismo, infortuni, assenze per assistenza dei familiari, prescrizioni sanitarie e inidoneità, ecc

ATM, che ha migliaia di persone sottoposte ad una stringente sorveglianza sanitaria e la cui popolazione è maschile per il 93% maschile, dal cinque anni investito sull'age management con percorsi mirati, team interdisciplinari e piani di azione triennali che producono una cultura organizzativa e manageriale in grado di dare centralità al work learning place, alla leadership collettiva, ai temi di ergonomia e salute, oltre al alla work life integration.

La gestione efficace dell'età al lavoro permette così di ri-motivare le persone, avere comunità professionali in salute e produrre coefficienti di soddisfazione e benessere collettivo le cui ricadute positive sono verso l' impresa, le persone, la società.

**Simona Zandonà**, responsabile welfare - ATM - AZIENDA TRASPORTI MILANESI

## 12.20

### Active Ageing in ABB: tra competenze digitali e mindfulness

Da uno studio condotto nel 2014 sulle generazioni al lavoro in ABB Italia, sono state avviate numerose iniziative quali l'introduzione dello smartworking, il lancio di un programma strutturato di reverse mentoring, l'attivazione di percorsi formativi su resilienza e mindfulness. Il tutto è stato sviluppato all'interno di una People strategy focalizzata sullo sviluppo delle competenze digitali e sulla formazione continua come fattori abilitanti per garantire l'employability delle persone ABB. Attualmente la popolazione over 55 è il 15% del totale delle nostre persone e rappresenta un valore unico per l'organizzazione ABB, per questo siamo impegnati costantemente nello sviluppare soluzioni innovative in materia di active ageing. L'ultimo esempio è l'attivazione del "numero benessere" come servizio di counseling.

**Alessio Radice**, country hr manager Italy – ABB

## 12.50

### Tavola Rotonda e dibattito con il pubblico

- **Giorgio Mottini**, ceo - EUKINETICA star bene lavorando
- **Alessio Radice**, country hr manager Italy - ABB
- **Gianbattista Rosa**, presidente - ACTIVE AGEING ACADEMY
- **Irene Rossi**, hr generalist and I&D program manager Italy - PHILIPS
- **Ampelio Corrado Ventura**, hr manager - CNH INDUSTRIAL
- **Simona Zandonà**, responsabile welfare - ATM - AZIENDA TRASPORTI MILANESI

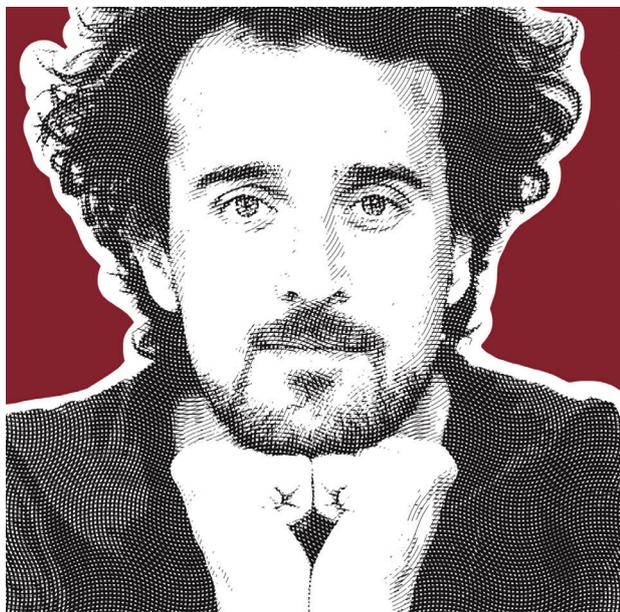
Modera: **Chiara Lupi**, Direttore Editoriale – ESTE

## 13.30

### Chiusura dei lavori e Buffet Lunch

**I**

# RELATORI



## GIORGIO MOTTINI

ceo  
EUKINETICA  
star bene  
lavorando

Laureato in Scienze Motorie all'Università statale di Milano. Convinto dell'importanza di portare le tematiche legate al benessere psicofisico nei luoghi di lavoro, nel 2013 fonda Eukinetica star bene lavorando ed attualmente ne coordina le attività come Direttore Generale. E' membro del consiglio direttivo della sezione Lombardia e Liguria della SIE, Società Italiana di Ergonomia. Ha maturato esperienze negli anni come responsabile tecnico in vari centri fitness di Milano, come preparatore atletico e come educatore posturale e alimentare.

È nato a Milano, vive in campagna nel Mugello, è sposato e ha due figli.



country hr  
manager Italy  
ABB

## ALESSIO RADICE

Da oltre 20 anni appassionato di People & Culture, Alessio Radice ha maturato la sua esperienza HR in aziende multinazionali occupandosi di importanti trasformazioni organizzative oltre che di diversity & engagement. Attualmente ricopre il ruolo di Country HR per ABB Italia e coordina il team HR di Balcani, Grecia ed Israele.



presidente  
**ACTIVE  
AGEING  
ACADEMY**

# GIANBATTISTA ROSA

È Vice Presidente di Ikaria Consulting, società di consulenza in ambito Risorse Umane, nonché fondatore e Presidente di Active Ageing Academy, associazione che si occupa dei temi legati all'invecchiamento della forza lavoro nelle organizzazioni, cui hanno aderito molte tra le maggiori aziende italiane. E' inoltre Senior Advisor su temi di Executive Remuneration per una società leader nel campo del compensation. In precedenza è stato Direttore Politiche del Personale di Italcementi Group e Direttore del Personale della Divisione Alimentari di Nestlé Italiana; ha iniziato la sua esperienza lavorativa in Pirelli Spa, dove è stato Responsabile Compensation di Gruppo e Responsabile Sviluppo Organizzativo. Laureato in Giurisprudenza all'Università Cattolica di Milano, ha frequentato il Management Program presso IMD School of Management. Autore di diversi libri e articoli sui temi dello sviluppo organizzativo e risorse umane ("Dall'Università all'azienda", "Studiare e lavorare all'estero", "Donne in azienda"), è stato editorialista per "Italia Oggi". Ha fatto parte del Comitato Advisor dell'Università Bocconi, del Nucleo di Controllo Strategico di Arpa Lombardia, del CdA di AMSA, e del Consiglio Provinciale di Milano.



hr generalist  
and I&D  
program  
manager Italy  
**PHILIPS**

## **IRENE ROSSI**

Irene Rossi, laureata in Business Administration con specializzazione in Human Resources Management, da febbraio 2015 è entrata a far parte di Philips Italia, multinazionale olandese fondata nel 1891.

In Philips ha iniziato all'interno del team Business Transformation occupandosi di change management e successivamente ha completato una job rotation nel team HR HealthSystems gestendo l'area del Customer Service e le attività di Inclusion & Diversity.

Precedentemente ha maturato esperienze in diversi ambiti HR all'interno di contesti multinazionali in Italia e all'estero.



hr manager  
CNH  
INDUSTRIAL

# AMPELIO CORRADO VENTURA

Laurea in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Padova.

Dal 1992 entra nel Gruppo Fiat (oggi FCA) ricoprendo diversi ruoli nell'ambito delle Risorse Umane, in diverse location sia in Italia e sia all'estero.

Ha coordinato come HR Manager i siti CNH Industrial Southern Italy prima e successivamente Northern Italy.

Dal 2013 al 2017 è stato Presidente della Fondazione ITS MAKER dell'Emilia Romagna.

(Istituto Tecnico Superiore per le nuove Tecnologie per il made in Italy della Meccanica, Meccatronica, Motoristica e Packaging)

Dal 2014 è HR Manager in CNH Industrial Italia S.p.A. per il sito IVECO di Brescia (Commercial Veicles e Fire Fifhting).

Ruolo attualmente ricoperto.



responsabile  
welfare  
ATM  
AZIENDA  
TRASPORTI  
MILANESI

## SIMONA ZANDONÀ

Simona Zandonà è laureata in Scienze Sociali alla Facoltà di Scienze della Formazione presso l'Università di Trieste. Dopo anni di consulenza nel welfare pubblico, ha avuto un ruolo di responsabile dei Servizi Sociali di Fondazione ATM per sette anni. Dal 2005, responsabile Welfare del Gruppo ATM nell'ambito risorse umane. Nel corso degli anni ha maturato un'esperienza nella progettazione, implementazione e gestione di sistemi di welfare aziendali. Da un lato realizzando servizi ai dipendenti, e alle loro famiglie, dall'altro implementando modelli di gestione e processi innovativi sui temi del benessere a 360 gradi. I quattro ambiti su cui infatti progetta e realizza interventi, sono la work-life integration, il wellbeen, l'age management, la diversity e inclusion. Il sistema di welfare è espressione dei valori dell'impresa ed è a sostegno della sua mission.



# TESTIMONIANZE



## **ABB (ABN: SIX Swiss Ex)**

è un leader tecnologico all'avanguardia nelle reti elettriche, nei prodotti per l'elettrificazione, nell'automazione industriale, nella robotica e nel controllo di movimento, al servizio dei clienti nelle utility, nell'industria, nei trasporti e nelle infrastrutture a livello globale. Continuando una storia di innovazione lunga più di 130 anni, oggi ABB sta scrivendo il futuro della digitalizzazione industriale con due chiari obiettivi: portare l'elettricità da qualsiasi impianto di generazione a ogni utenza e realizzare l'automazione nei processi industriali dalle materie prime ai prodotti finiti. Come partner principale di Formula E, la classe di motorsport internazionale FIA con vetture interamente elettriche, ABB sta spingendo i confini della mobilità elettrica per contribuire a un futuro sostenibile. ABB opera in oltre 100 paesi con circa 147.000 dipendenti. [www.abb.com](http://www.abb.com)

## **Active Ageing Academy**

è una associazione fondata nel 2015, per aiutare le aziende a vincere le sfide generate dal "demographic change" dei propri collaboratori.

La Academy, cui hanno aderito molte tra le maggiori aziende italiane, ha promosso seminari e definito metodologie per gestire le problematiche che l'invecchiamento in azienda porta con sé, convinta che i senior possano essere tanto un peso quanto una opportunità, in funzione di come vengono gestiti: dai temi di salute e sicurezza a quelli organizzativi e motivazionali, dal presidio delle competenze chiave ai rischi di resistenza al cambiamento, dall'uso delle neuroscienze alla revisione dei sistemi premianti, formativi e di carriera e alla valorizzazione della diversity generazionale.

Si possono avere maggior informazioni in [www.activeageingacademy.org](http://www.activeageingacademy.org)

## **ATM Azienda Trasporti Milanesi S.p.A.**

Siamo la società che gestisce il trasporto pubblico a Milano e in altri 95 comuni lombardi. Attraverso i nostri servizi di mobilità integrata e sostenibile abbiamo contribuito alla crescita della città metropolitana e oggi le nostre linee di metro, autobus, tram e filobus servono un territorio che interessa oltre 2,5 milioni di abitanti. La nostra offerta comprende anche la metropolitana leggera che collega la rete di Milano all'Ospedale San Raffaele, la funicolare Como-Brunate, il servizio di bike sharing BikeMi e 23 parcheggi di corrispondenza nella città di Milano, con il controllo delle aree e dei sistemi di pagamento della sosta. Dal 2008 gestiamo attraverso la società Metro Service A/S la metropolitana automatica di Copenaghen, una delle più avanzate al mondo con i suoi 21 chilometri di linea completamente automatizzata. Tutto questo è possibile grazie alle competenze e professionalità dei quasi 10.000 dipendenti ATM che ogni giorno si impegnano per garantire un servizio di trasporto pubblico sempre più efficiente, sostenibile e orientato al cliente, al passo con le trasformazioni e le sfide del futuro.

# AZIENDALI



## **CNH Industrial**

è un leader globale nel settore dei capital goods che opera sui mercati internazionali, con attività di progettazione, produzione, distribuzione, commerciali e finanziarie.

Siamo presenti in 180 paesi, con più di 63.000 persone in 66 stabilimenti produttivi e in 53 centri di ricerca e sviluppo. La nostra presenza e la nostra ampia diffusione a livello globale ci permettono di sfruttare al meglio le opportunità di crescita e di perseguire la nostra ambizione a diventare leader dei nostri settori. Attraverso i nostri 12 marchi produciamo i veicoli che permettono all'agricoltura e all'industria di continuare a crescere. Dai trattori e dalle mietitrebbie, ai camion e agli autobus, così come i sistemi di propulsione e trasmissione per camion e veicoli commerciali stradali e off-road, nonché motori per applicazioni marine, progettiamo, costruiamo e commercializziamo "macchine da lavoro".

## **Eukinetica**

lavora al fianco di chi si occupa della gestione delle risorse umane ed oltre la formazione, condivide strumenti pratici anche digitali, fornisce consulenza sul miglioramento degli ambienti di lavoro e sulla progettazione di spazi per il benessere delle persone. Eukinetica è una società che opera nell'ambito della formazione aziendale, sviluppando tematiche di well being quali la postura, il movimento, l'ergonomia, l'alimentazione, la gestione dello stress e il contrasto alle dipendenze. Il focus di Eukinetica è la consapevolezza corporea. I corsi teorico-esperienziali hanno come obiettivo, quello di coinvolgere i partecipanti in un processo di conoscenza, sperimentazione e azione, affinché si prendano meglio cura del proprio corpo e della propria salute, riequilibrando gli scompensi dovuti a stress, sedentarietà, lavori pesanti e ripetitivi.

Eukinetica ha ricevuto una menzione speciale per l'efficacia del percorso formativo all'interno del Premio Olivetti 2018.

## **Philips**

Il Continuum of Care alla base della strategia di Philips

Philips è un'azienda leader nel settore dell'Health Technology, la cui mission è quella di rendere migliore la vita delle persone mediante innovazioni tecnologiche significative. Supportiamo le persone lungo l'intero iter di cura, dallo stile di vita sano alla prevenzione, dalla diagnosi al trattamento fino alle cure domiciliari. Grazie a tecnologie all'avanguardia, profonda conoscenza del sistema sanitario, degli aspetti clinici e economici delle strutture ospedaliere e delle esigenze dei consumatori, presidiamo il Continuum of Care, elemento strategico distintivo di Philips che si traduce in capacità di fornire soluzioni integrate sia per gli operatori sanitari che per i consumatori finali. Philips, con vendite generate dal business HealthTech pari a 18,1 miliardi di Euro nel 2018, conta circa 77.000 dipendenti in oltre 100 paesi. Tutte le notizie relative a Philips sono disponibili su [www.philips.it/newscenter](http://www.philips.it/newscenter)



## DIAMO SPAZIO ALL'ESSERE A CASSINA DE' PECCHI

*Proponiamo spazi pensati per incrementare la produttività, la collaborazione, la socializzazione e la condivisione.*

*Il be© di Cassina de' Pecchi, a due passi da Milano, è una risposta chiara e precisa alle nuove esigenze del mercato del lavoro e delle aziende in cerca di spazi lavorativi moderni e al passo con i tempi.*

Nasce poco più di 1 anno fa, un ambizioso piano di riqualificazione per la trasformazione di un luogo storico del lavoro in una smart working destination.

Il progetto non risponde unicamente all'esigenza di rendere maggiormente fruibile la struttura per le aziende ma è stato fatto uno sforzo per interpretare al meglio le nuove esigenze e i nuovi trend degli spazi di lavoro: un nuovo edificio ospiterà un nuovo spazio dedicato alla ristorazione, un'area lounge per il lavoro informale o pausa con colleghi e clienti, area eventi fino a 100 persone e sale meeting su prenotazione, spazio di coworking e uno spazio fitness. Nuove e attrezzate aree verdi ideate come estensione delle zone ufficio, per favorire meeting informali all'esterno, una pausa pranzo all'aperto o qualsiasi altro momento di relax. Asilo nido con personale qualificato per rispondere alle esigenze anche dei più piccoli.

Le aree ufficio possono essere personalizzate e adattate per rispondere a tutte le esigenze di layout e consentono la massima flessibilità per accompagnare la crescita delle aziende.

Ecco perché, proprio vicino a Milano, oggi c'è un luogo di lavoro che ha tutte le carte in regola per rispondere alle esigenze di localizzazione di grandi gruppi nazionali e internazionali in risposta alle esigenze delle aziende che hanno abbracciato il paradigma dello Smart Working o che semplicemente guardino al benessere dei propri collaboratori o necessitino di avvalersi di spazi speciali come le conference room per quei meeting meno regolari di quanto forse erano in passato senza, quindi, rinunciare agli spazi accessori ma semplicemente condividendoli.

Un luogo di ca 40.000 mq di uffici con servizi di qualità e già sede di importanti aziende leader nei settori della farmaceutica, ICT, industria meccanica.





**Ciclo di seminari gratuiti dedicati alle tendenze in atto nel mondo del lavoro come lo smart working e le soluzioni innovative per accompagnare il cambiamento.**



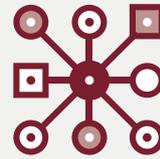
**Città policentriche e mobilità sostenibile**  
7 marzo 2019



**Active-Ageing in azienda**  
4 aprile 2019



**Donne e lavoro**  
9 maggio 2019



**Modalità innovative per fare formazione**  
4 luglio 2019



**Smart working e produttività**  
14 novembre 2019



**Prossimi eventi:**  
9 maggio 2019

MODERATORE: **Chiara Lupi, Direttore Editoriale ESTE**

**La rivoluzione gentile:** perché il mondo del lavoro ha bisogno delle donne.

La percentuale di donne che lavorano in Italia raggiunge il 49%, siamo penultimi in classifica prima della Grecia e lontani dalla media dei 28 paesi Europei che si aggira intorno al 60%.

L'incontro sarà l'occasione per approfondire i seguenti temi:

- Stato dell'occupazione femminile in Italia
- Importanza del sostegno alle carriere femminili
- Importanza di sostenere nuovi modelli di leadership
- Donne e innovazione: storie da cui prendere esempio

In collaborazione con



Per maggiori **informazioni** e per conoscere le date dei prossimi appuntamenti dei **be® meetings** contattaci al **377 245 6543** o scrivici a: [info@whatyouwannabe.com](mailto:info@whatyouwannabe.com) o visita la nostra pagina

[www.whatyouwannabe.com/meetings](http://www.whatyouwannabe.com/meetings)

**Parcheggio e servizio navetta** gratuito da/per **MM2, Stazione Treni e Passante Ferroviario di Pioltello.**



**> Support**  
human creativity



**> Encourage**  
human connections



**> Reshape**  
your working environment



**> Enhance**  
your working experience

**workspaces**

Office spaces to let from 350 sq.m to 19,000 sq.m.  
**Reshape your working environment.**

**people**

Green areas, lounge areas, gym, 0-3 yrs kindergarten.  
**Support human creativity.**

**services**

A wide range of services for people and companies.  
**Enhance your working experience.**

**community**

Events, dedicated web private area for internal news.  
**Encourage human connections.**



**UFFICI IN LOCAZIONE**  
MM2 CASSINA DE' PECCHI

