

ESTE
Cultura d'impresa

1970 - 2020

**Sviluppo &
Organizzazione**

NE»XT 50

PRESENTANO
L'EVENTO

FORUM DI SVILUPPO E ORGANIZZAZIONE

MILANO
26-27
SETTEMBRE
2019

FONDAZIONE STELLINE
Corso Magenta 61

[#forumsviluppoorganizzazione](https://www.instagram.com/forumsviluppoorganizzazione)

PARTNER

C2C - COACHING TO CHANGE
di Stefano Nanni



Glasford International
executive search consultants



ORACLE

Performant
by SCOA

r.verse

Talentia
FINANCE & HR SOLUTIONS



SPONSOR



ESPOSITORE

shapeme
wellness, delivered.

LA RIVISTA ALLA VIGILIA DEL 50° ANNIVERSARIO



1970 - 2020

Sviluppo & Organizzazione

NE»XT 50

NEXT 50

SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE

È UNA RIVISTA CHE DETIENE PREZIOSO UN PATRIMONIO DI CULTURA D'IMPRESA. LA RIVISTA NASCE NEL **1970** PER CONTRIBUIRE ALL'**EDUCAZIONE MANAGERIALE DI IMPRENDITORI E MANAGER** IN UN MOMENTO DI GRANDE SVILUPPO ECONOMICO.

LA STORIA

Publicata ininterrottamente con cadenza bimestrale, la rivista riesce negli anni a costruire un solido legame con i propri lettori che, in molti casi, hanno utilizzato Sviluppo&Organizzazione come **strumento formativo** per poi diventare protagonisti di racconti di innovazione organizzativa una volta ricoperto un ruolo manageriale in azienda. E questo è sempre stato il carattere distintivo della rivista, che ha fin dalle origini ha interpretato un **ruolo di 'ponte' tra teoria e pratica**, facilitando un dialogo non sempre facile **tra accademia e impresa**.

OGGI E DOMANI

A cinquant'anni dall'uscita del suo primo numero la rivista amplia il suo sguardo verso l'analisi delle **dimensioni organizzative internazionali**, cercando di intercettare studi e teorie destinati ad influenzare i metodi progettuali. Al contempo Sviluppo&Organizzazione vuole rappresentare un punto di riferimento sempre più importante per una **generazione di giovani manager** destinati ad avere ruoli di primo piano nelle aziende del futuro. Nei 'Next 50' Sviluppo&Organizzazione proseguirà il suo lavoro editoriale proponendosi di rappresentare, con immutata autorevolezza, un **punto di riferimento per orientare la costruzione di dimensioni organizzative capaci di valorizzare l'intelligenza collettiva**. Per guardare ai 'Next Fifty' con consapevolezza.

svilup
po&Or
ganizz
azione

1970

sviluppo &
organizzazione

1977

sviluppo &
organizzazione

1982

SVILUPPO&
ORGANIZZAZIONE

1988

SVILUPPO&
ORGANIZZAZIONE

1989

SVILUPPO &
ORGANIZZAZIONE

1997

SVILUPPO &
ORGANIZZAZIONE

2008

Sviluppo &
Organizzazione

2019

a cura di **Gianfranco Rebora**
tratto dal n.285 Gennaio/Febbraio 2019

Nel 2019, Sviluppo&Organizzazione assume una **nuova e innovativa veste grafica** e rinnova i propri **contenuti**. L'intento è di aggiornare e potenziare il carattere originario della rivista come "ponte tra l'accademia e il management d'azienda", continuando a mantenere lo storico e forte legame maturato nel tempo con i lettori.

La finalità della rivista, vicina ormai alla soglia dei 50 anni, è ancora quella di porsi come spazio aperto ai ricercatori e agli operatori delle organizzazioni, per scambiare e discutere criticamente le proprie riflessioni.

Pietro Gennaro, fondatore e primo Direttore, aveva sintetizzato l'idea centrale della fase 'pionieristica' con queste parole: **"Dare vita a uno strumento di informazione e orientamento sulla evoluzione del pensiero nella organizzazione delle imprese"**.

Oggi siamo in una fase molto diversa. Da un lato la pubblicistica, scientifica, divulgativa, di riflessione, sui temi aziendali, di management e di risorse umane si è sviluppata e moltiplicata enormemente e può contare su canali multipli di diffusione; dall'altro lato questi stessi contenuti tematici sono ormai in una fase di maturità, che significa grande ampliamento, arricchimento e consolidamento delle conoscenze disponibili, ma al tempo stesso anche rischio di entrare in una sorta di 'trappola della specializzazione'. Questa vede l'isterilirsi della ricerca e delle conseguenti pubblicazioni in percorsi tecnicamente sofisticati, ma con una declinante capacità di suscitare emozione e interesse in un pubblico ampio di manager e di operatori aziendali.

Per riprendere la lezione di Gennaro, bisogna rafforzare la componente di confronto e di dibattito sui problemi emergenti, sentiti e vissuti nelle aziende; **ogni numero** della rivista avrà un **tema conduttore** e sarà dato spazio ad articoli di opinione capaci di stimolare il confronto delle idee.

In questo numero il tema scelto è la nuova impresa responsabile che Pier Luigi Celli, nell'intervista "Élite allo specchio", declina in chiave di bene comune; secondo lui oggi "l'impresa è inserita in un tessuto e la sfida è agire in un'ottica di bene diffuso, che attivi convenienze multiple a sostegno. Perché la possibilità di permanere con successo nel tempo deve vedere soddisfatti tutti quelli che hanno interessi nei buoni risultati dell'impresa". Epoche discontinue, come la nostra, hanno bisogno di "leader generosi" che sappiano dedicare gran parte del proprio tempo a curare la crescita delle persone e gestiscano il potere con responsabilità e lungimiranza.

Non per caso, diversi articoli di questo numero chiamano in causa il ruolo delle donne; Francesco Varanini, spiegando origine e significato della parola "sostenibilità", ricorda come fu una donna – una manager norvegese – a presiedere la commissione internazionale che coniò nel 1987 il termine di sustainable development. Luisa Pogliana illustra alcune figure chiave di donne, che hanno avuto un ruolo come pioniere dell'organizzazione e ne mette in evidenza una concezione e una prassi nell'uso del potere molto vicine all'idea di generosità del leader espressa da Celli. Anche la rubrica "Cinema&Romanzi" si sofferma su due figure femminili di imprenditrice e manager protagoniste di due famosi film.

Un'altra novità è **la rubrica "Il Planetario"**, che indirizza l'attenzione sulle punte più avanzate della **ricerca internazionale di organizzazione**. Alcuni giovani ricercatori universitari animeranno la rubrica dal prossimo numero, proponendo temi e contributi che potrebbero avere rilevanza per l'innovazione organizzativa delle aziende.

La scienza e la pratica dell'organizzazione sono forse oggi in fase 'matura', ma si trovano anche esposte a potenti fattori di discontinuità che aprono orizzonti nuovi. La rivista nel 2019 continuerà a proporre il confronto a tutto campo di esperienze e di idee. Verranno pubblicati i contributi della Call for papers "L'Organizzazione oltre la strategia" e continueranno i convegni sul tema fino al Forum di Sviluppo&Organizzazione, in programma il 26-27 settembre 2019 a Milano.

UN PONTE TRA ACCADEMIA E MANAGEMENT

NEL 2020 LA RIVISTA COMPIE 50 ANNI
LA STORIA DI SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE

di **Chiara Lupi**

tratto dal n.285 Gennaio/Febbraio 2019

di Sviluppo&Organizzazione

“Mi ero posto il problema della mancanza in Italia di uno strumento di informazione e orientamento sulla evoluzione del pensiero nella organizzazione delle imprese”

- Pietro Gennaro

In vista del 2020, quando compirà i suoi primi 50 anni, Sviluppo&Organizzazione si rinnova. L'evoluzione dei contenuti e il restyling grafico hanno l'obiettivo di confermare il ruolo della rivista come 'ponte' tra l'accademia e il management d'azienda, continuando a mantenere lo storico e forte legame maturato nel tempo con i lettori.

La teoria e la pratica del management si identificano infatti con la storia di Sviluppo&Organizzazione: vogliamo ripercorrere l'evoluzione della rivista che ha accompagnato generazioni di manager, imprenditori e studenti qualificandosi come strumento fondamentale per fare luce sulle principali questioni organizzative¹.

STRUMENTO DI FORMAZIONE MANAGERIALE

La storia di Sviluppo&Organizzazione si intreccia inevitabilmente con quella del nostro Paese e si lega ai profondi mutamenti a livello globale. Negli Anni 70 co-

minciano a incidere sull'andamento via via più precario della nostra economia eventi di carattere internazionale che coinvolgono l'intero mondo capitalistico. In quella fase economica iniziava una stagione fatta di 'tempeste monetarie', aumenti dei costi e lotte sindacali che imponevano profonde modificazioni delle strutture economico-politiche delle pratiche manageriali.

Accanto alla trasformazione sociale, cambia anche l'organizzazione strutturale della produzione e le aziende si rendono conto dell'importanza di qualificare gli uomini chiave. Proprio per questo iniziano a nascere in Italia tentativi concreti di lavorare sull'educazione manageriale.

Oltre a nuove istituzioni, enti e consorzi per la formazione manageriale e lo sviluppo organizzativo, nel campo dell'editoria proprio nel 1970 nascono alcune riviste, tra cui Sviluppo&Organizzazione.

¹ Gran parte dei contenuti pubblicati in questo articolo sono liberamente ispirati all'articolo di Stefania Iannuzzi e pubblicato su Bloom.it con il titolo "Trent'anni di teoria e pratica del management in Italia attraverso la vicenda di Sviluppo&Organizzazione" e consultabile al link: <https://www.bloom.it/iannu3.htm> (verificato a febbraio 2019).

UNA BUSSOLA NEL PENSIERO ORGANIZZATIVO

Nato come bimestrale ed edito da Edizioni Scientifiche Tecniche Europee (ESTE), il primo numero di Sviluppo&Organizzazione è datato settembre 1970. A dirigerlo è Pietro Gennaro. L'intento è costituire uno strumento di informazione e orientamento sulla evoluzione del pensiero nella organizzazione delle imprese.

Fin dalla sua nascita, il bimestrale si pone l'obiettivo di ancorare le elaborazioni concettuali alle esperienze reali in azienda, partendo proprio dalle necessità espresse dalle imprese. Sviluppo&Organizzazione vuole quindi promuovere e stimolare un processo di facilitazione volto al raggiungimento di una maggiore integrazione tra scuole e imprese, tra teoria e azione, tra cultura di gestione e pratica di gestione.

Nei primi anni, sotto la direzione di Gennaro, la rivista, pur restando autonoma, instaura un canale preferenziale con l'Istud, dal quale riceve svariati contributi. L'orientamento manageriale si focalizza su Marketing, Finanza, Organizzazione (soprattutto cambiamento organizzativo e tecniche gestionali), Programmazione e Controllo.

Il primo cambio di direzione di Sviluppo&Organizzazione avviene nel 1973 quando dal numero 17 di Maggio-Giugno il Redattore Capo Andrea Rugiadini subentra a Gen-

naro. La rivista allenta così gradualmente il legame preferenziale con l'Istud, avvicinandosi sempre di più alla SDA Bocconi, diventandone la rivista ufficiale nel 1977.

Intanto dal 1976 Sviluppo&Organizzazione propone annualmente un supplemento: si tratta di un reprint monografico dove vengono messi in evidenza alcuni degli articoli che hanno rivestito particolare interesse nel corso dei sei bimestri precedenti. A caratterizzare la nuova direzione è anche la particolare cura nell'inquadrare gli aspetti tecnici e le formule manageriali entro appropriati riferimenti: non solo teorici, ma anche sociali, culturali, legali ed economici. È in questo contesto che nel 1983 nasce la rubrica denominata "Discussioni".

Il secondo cambio di direzione è datato 1988, con l'entrata in scena di Raoul C.D. Nacamulli, già Direttore del Crora. La rivista si propone come una 'palestra aperta' ai contributi qualificati, italiani e stranieri, di accademici, manager, consulenti e cultori delle discipline attinenti l'organizzazione nelle sue varie prospettive.

In quegli anni nasce il Comitato Scientifico, istituito per indagare in modo sistematico e rigoroso e con respiro internazionale i temi organizzativi. A farne parte sono studiosi e professionisti, facenti capo ai centri più qualificati di approfondimento scientifico dell'organizzazione del nostro Paese, e i rappresentanti delle maggiori università americane ed europee.

**“OCCORRE
ANCORARE LE
ELABORAZIONI
CONCETTUALI ALLE
ESPERIENZE REALI
IN AZIENDA”**

PROMUOVERE LA RICCHEZZA DEI CONTENUTI

Pochi anni dopo l'entrata in scena di nuovi soci – Alessandro Betti, Andrea Bobbiese e Chiara Lupi – che rilevano la ESTE, inizia l'ultimo capitolo della rivista: nel 2009 le redini della direzione passano a Gianfranco Rebora (attuale direttore). La continuità con le idee-guida che fin dall'inizio hanno orientato i contenuti e l'identità della rivista viene affiancata da un aggiornamento dell'impostazione editoriale.

Il management ormai è uscito dallo stadio 'adolescenziale' e si trova ad affrontare una crisi di 'maturità' che evidenzia i limiti degli approcci di tipo sia 'specialista' sia 'generalista'. Emerge intanto un divario tra le linee di sviluppo degli studi di organizzazione e di management e le esigenze di approfondimento espresse da chi opera nelle aziende.

L'impatto di questi fattori su Sviluppo&Organizzazione rende le caratteristiche originarie della rivista ancor più attuali e significative. Per questo viene ribadito che la finalità della rivista è di porsi come spazio aperto ai ricercatori e agli operatori di management per scambiarsi e discutere criticamente le proprie riflessioni in materia di organizzazione e di risorse umane, coinvolgendo un pubblico ampio di dirigenti e professionisti interessati ad aggiornarsi e a seguire gli sviluppi degli studi più rilevanti e ricchi di implicazioni pratiche.

I nuovi contenuti sono quindi impostati con alcuni obiettivi: essere rilevanti al fine di migliorare la conoscenza delle organizzazioni; essere utili per coloro che esercitano responsabilità nelle imprese, con particolare attenzione per l'area HR; essere interessanti – e comprensibili – anche per chi non è specialista di un argomento specifico; essere di qualità sotto il profilo scientifico e professionale.

Per aumentare la sua 'leggibilità', la rivista punta sulla ricchezza di articolazione dei contenuti, prevedendo, oltre ai saggi di approfondimento, editoriali, interviste e una serie di rubriche fisse, capaci di toccare la sensibilità del lettore, offrendo connessioni con argomenti di attualità o di interesse non solo specialistico. Le novità princi-

**“CERCHIAMO
DI DARE
UN CONTRIBUTO
CONCETTUALE
A UNA CONOSCENZA
E A UN AVANZAMENTO
DEI METODI
DI GESTIONE,
PARTENDO
DALLE ESIGENZE
ESPRESSE
DALLE IMPRESE
E DALLE SOLUZIONI
CHE LORO VANNO
ELABORANDO”**



pali della nuova gestione riguardano la promozione di eventi legati ai temi di Sviluppo&Organizzazione su tutto il territorio nazionale, la pubblicazione di Quaderni e l'accreditamento nel 2015 presso l'Accademia Italiana di Economia Aziendale (AIDEA), che determina la creazione di una sezione 'referata' della rivista che ospita contributi sottoposti a un doppio referaggio anonimo.

VERSO IL TRAGUARDO DEI 50 ANNI

Ancora oggi la struttura complessiva della rivista si fonda su innumerevoli contributi capaci, nel loro insieme, di offrire una 'rappresentazione polifonica' dei temi di attualità, già sviluppati o ancora in divenire, inerenti il mondo delle imprese e della Pubblica amministrazione.

In questo contesto la missione di Sviluppo&Organizzazione continua più che mai a essere quella di favorire e di stimolare 'processi di fertilizzazione incrociata' – si torna agli intenti del fondatore Gennaro – fra esperienze pratiche, ricerche sul campo e riflessioni teoriche nell'area dell'organizzazione e del management.

In previsione delle celebrazioni dei suoi primi 50 anni, già nel 2019 la rivista si rinnova nei contenuti e nel layout grafico per confermare l'autorevolezza maturata nel

“IL RAPIDO MUTAMENTO DEGLI SCENARI TECNOLOGICI E POLITICO-SOCIALI RICHIEDE AI MANAGER DI SVILUPPARE LE LORO CAPACITÀ DI OSSERVAZIONE E VALUTAZIONE, E SOPRATTUTTO DI NEGOZIATO CON I DIVERSI STAKEHOLDER”

tempo e continuando a posizionarsi come 'ponte' tra accademia e management. Per affrontare le sfide future con uno spirito proattivo e lungimirante, sono stati individuati tre elementi chiave: evoluzione dei contenuti; restyling grafico; organizzazione di un grande evento.

La rivista si propone di essere più dialogante con il proprio pubblico: dal punto di vista contenutistico vuole essere ancor più aperta ad articoli di opinione di persone autorevoli che sappiano creare un dibattito riguardo a temi di attualità.

Sin dal numero 285, Sviluppo&Organizzazione si arricchisce della nuova rubrica "Il Planetario" il cui obiettivo è aprire una finestra sulla ricerca internazionale di organizzazione.

Con l'obiettivo di stimolare con il suo pubblico il dibattito sui temi organizzativi, la rivista promuove il 'Forum di Sviluppo&Organizzazione'. L'evento è in programma il 26-27 settembre 2019 a Milano, punto di arrivo di un'evoluzione dei contenuti e destinato a diventare un appuntamento periodico permanente per consentire il confronto sui temi di organizzazione aziendale.

BENVENUTI AL FORUM DI SVILUPPO E ORGANIZZAZIONE

IL TEMA

IL LAVORO STA CONOSCENDO GRANDI TRASFORMAZIONI E TORNA AL CENTRO DELLE DINAMICHE DELL'ORGANIZZAZIONE.

Nell'industria e nei servizi le tecnologie digitali prospettano la fine di molte mansioni tradizionali e l'affermarsi di nuovi mestieri. A livello sociale si affacciano preoccupazioni mentre si manifestano nuove forme di conflittualità.

È una trasformazione che riguarda tutti i ruoli professionali, da quelli di base fino ai mestieri basati sull'esperienza, ai lavori specialistici, alle professioni creative e alle funzioni manageriali. Si aprono così spazi per una nuova progettualità organizzativa alla ricerca di innovazioni che investano in modo combinato gli ambienti lavorativi, i processi, i ruoli professionali e l'interconnessione tra i diversi elementi.

In questo scenario il design dell'organizzazione è chiamato a comporre in un quadro unitario i diversi

elementi che orientano il lavoro: quelli prescrittivi (regole, procedure, performance management), i contesti materiali e tecnologici, e anche i fattori attinenti alla sfera cognitiva, relazionale e del benessere individuale e sociale.

L'utilizzo di un'ampia gamma di strumenti progettuali può valorizzare le stesse diversità che interessano la forza lavoro, come l'energia sprigionata dalle nuove generazioni e l'esperienza dei più anziani, sviluppando un'interazione positiva attraverso processi di apprendimento strutturati e guidati.

Sono proprio le aziende più evolute e competitive ad essere oggi insoddisfatte dei modelli organizzativi in precedenza adottati; in questo, non si accontentano di schemi predefiniti o semplici "ricette"; e invece mettono in atto in modo diffuso la sperimentazione di nuovi approcci e nuove soluzioni.

Il Forum di Sviluppo & Organizzazione vuole essere un'occasione di approfondimento rivolta all'esplorazione di quanto sta maturando nei nuovi assetti organizzativi aziendali; il confronto sarà alimentato anche da speaker internazionali, sui più attuali temi legati al presente e al futuro delle nostre organizzazioni.

CONDUCE



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 partecipa 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". Nel 2019 ha curato i contenuti del Manuale di Sistemi&Impresa "Il futuro della fabbrica".

Andrea Martone / docente di organizzazione aziendale
SUPSI LUGANO e UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA

Moira Masper / presidente / ASSOCHANGE

Eliana Minelli / professore associato / UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA

Chiara Morelli / professore associato di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE

Stefano Nanni / owner / C2C - COACHING TO CHANGE

MO
DE
RA
TO
RI

MATTINA

26/9

L'ORGANIZZAZIONE "GIUSTA": MODELLI DI RIFERIMENTO E VISIONE

Per l'organizzazione è un periodo di fermento intenso. Le aziende si riorganizzano continuamente. Naturale che siano alla ricerca di modelli e riferimenti, possibilmente innovativi e in grado di sostenere la sfida delle tecnologie. Alla fine, questa ricerca non ha un vincitore indiscusso, prevale la pluralità delle opzioni, la rincorsa a sempre nuove soluzioni e ancora la logica contingente di adattamento allo specifico contesto. Per discutere il tema è ancora utile contrapporre due poli opposti, come abbiamo fatto con la Call for papers "Organizzazione oltre la Strategia".

Ma la ricerca del "giusto" assetto organizzativo ha un importante risvolto etico, di equità pone anche l'esigenza di una visione di fondo che orienti le scelte più tecniche. In questo senso, i contributi ricevuti propongono i temi dell'organizzazione sostenibile, dell'ecosistema e dello sviluppo di una cultura evoluta capace di recuperare la connessione con i territori.

TEMI COLLEGATI

- ▶ Come si costruisce una visione
- ▶ Le funzioni corporate: snellimento o potenziamento?
- ▶ Hardware e software degli assetti corporate
- ▶ Piattaforme tecnologiche

9.00

Accredito dei partecipanti

9.30

Benvenuto e apertura dei lavori

Chiara Lupi / direttore editoriale / ESTE

9.40

RELAZIONE DI APERTURA
**Costruire l'organizzazione "giusta":
le frontiere da attraversare**

Gianfranco Rebora / direttore responsabile
SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE

10.20

RELAZIONE
**La vita dei dipendenti è un master:
parlare (solo) di conciliazione
equivale a buttarla via.
Come evitarlo?**

Riccarda Zezza / ceo / LIFE BASED VALUE

10.45

DILEMMA ORGANIZZATIVO
Organizzazione Vs Strategia

- ▶ **Gianfranco Dioguardi** / presidente onorario
FONDAZIONE DIOGUARDI
e professore ordinario di economia e
organizzazione aziendale Facoltà di Ingegneria
POLITECNICO DI BARI
- ▶ **Luciano Pilotti** / professore ordinario di economia
e gestione delle imprese / ESP
e department of environmental science
and policy
UNIVERSITÀ STATALE DEGLI STUDI DI MILANO

11.15

Coffee break

11.45

RELAZIONE
**Our Work Made Human:
L'organizzazione evolve anche
grazie all'innovazione**

Andrea Langfelder / HCM strategy leader / ORACLE

12.10

DISCUSSIONE
**Smart, Agile, Flat Organization,
Piattaforme tecnologiche,
riassetto delle funzioni Corporate
e delle C-Suite: dove vanno le
organizzazioni aziendali?**

- ▶ **Corrado Biumi** / hr director / DANIELI & C.
- ▶ **Martina Colombara** / hr & organization director
BAULI
- ▶ **Massimo Quizielvù** / managing partner
GLASFORD INTERNATIONAL ITALY
- ▶ **Anastasia Titova** / head of human resources,
organization & people care / FALCK RENEWABLES

Modera: **Chiara Morelli** / professore associato di
organizzazione aziendale / UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DEL PIEMONTE ORIENTALE

12.50

RELAZIONE
**La salute organizzativa: la
dimensione 'spaziale'**

Philip Vanhoutte / smarter working and career
champion, author of the Smarter Working Manifesto,
founder / OZADI

13.15

Pranzo a buffet

POMERIGGIO

26/9

PER UN “DISCORSO SUL METODO” DELLA PROGETTAZIONE ORGANIZZATIVA

La ricerca di nuovi modelli di organizzazione non è separabile da scelte inerenti il metodo progettuale. Spesso la pratica cade in ingenuità, sotto questo profilo, o affastella confusamente schemi di varia origine.

Anche qui può essere utile individuare due poli in contrasto. Il dilemma del metodo vede contrapposte la “logica del progetto” (esplorativa) e “la logica della pianificazione” (dirigista). Ne risultano diverse opzioni per estensione e profondità della partecipazione, modalità di governo delle tecnologie, utilizzo degli strumenti (la cassetta degli attrezzi). Sarà interessante anche capire se esiste un “architetto dell’organizzazione” e quali sono le sue competenze professionali.

TEMI COLLEGATI

- ▶ Progetto o design: per un lessico dell’organizzazione
- ▶ Chi progetta l’organizzazione? È possibile una partecipazione allargata nella costruzione organizzativa?
- ▶ La cassetta degli attrezzi di chi progetta: analisi dei fabbisogni, organigrammi, cataloghi delle competenze...
- ▶ L’agile è un metodo o un modello?

14.15
RELAZIONE DI APERTURA
**La progettazione organizzativa
tra mito e realtà**

Giovanni Costa / professore emerito
di organizzazione aziendale e strategia d'impresa
UNIVERSITÀ DI PADOVA

14.55
RELAZIONE
**Disegnare l'organizzazione
sull'esperienza delle persone. Un
approccio umanocentrico al design
organizzativo**

Giorgia Ortu La Barbera / strategy and project
design senior consultant / ELEVA - ZETA SERVICE

15.20
DILEMMA ORGANIZZATIVO
**Logica del progetto Vs logica della
pianificazione**

- ▶ **Giorgio Donna** / già professore di economia
aziendale / POLITECNICO DI TORINO
 - ▶ **Francesco Varanini** / consulente, formatore
e direttore / PERSONE&CONOSCENZE
-

15.50
RELAZIONE
**Obiettivi strategici e organizzazione
aziendale: riferimenti essenziali per
un percorso di Executive Search di
successo**

Massimo Quizielvù / managing partner
GLASFORD INTERNATIONAL ITALY

16.15
Coffee break

16.30
RELAZIONE
**Progettare insieme.
Tecnologia, organizzazione, lavoro**

Federico Butera / professore emerito
di scienze dell'organizzazione
UNIVERSITÀ DI MILANO BICOCCA

16.55
DISCUSSIONE
**Chi progetta l'organizzazione?
Ruoli, responsabilità e contributi
per il design organizzativo**

- ▶ **Gianluca Rota** / responsabile organizzazione
e del lavoro / CARREFOUR
- ▶ **Pierangelo Scappini** / responsabile risorse umane
e organizzazione / POSTE ITALIANE

Modera: **Eliana Minelli** / professore associato
UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA

17.35
Conclusioni e chiusura lavori

MATTINA

27/9

RUOLI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI

Alla fine, l'organizzazione è organizzazione del lavoro e si traduce nel progettare e implementare ruoli operativi, sempre meno isolati ma inseriti in reti informative e di relazioni.

La tradizionale cultura delle mansioni è superata concettualmente, ma ancora viva nella mente di molti e nell'impianto del diritto del lavoro. Qui il dilemma di fondo contrappone "autonomia" e "prescrizione", due vecchie istanze che però devono entrambe fare i conti con le tecnologie, intese nel senso più ampio. L'evoluzione dei ruoli lavorativi non può prescindere inoltre dalla formazione di nuove competenze e riattualizza le antiche tematiche dello sviluppo organizzativo.

TEMI COLLEGATI

- ▶ Assetti micro a livello di organizzazione del lavoro
- ▶ Assetti dei ruoli, crisi del modello per mansione
- ▶ Impatto delle piattaforme tecnologiche sui ruoli lavorativi
- ▶ Comunità di pratica-knowledge
- ▶ Lavoro individuale vs Lavoro in team
- ▶ Mestieri di qualità
- ▶ Come i robot cambiano le professioni

9.00

Accredito partecipanti

9.30

Benvenuto e apertura dei lavori

Chiara Lupi / direttore editoriale / ESTE

9.40

RELAZIONE DI APERTURA
La progettazione dei ruoli organizzativi in uno scenario di innovazione

Anna Comacchio / professore ordinario di organizzazione aziendale
UNIVERSITÀ CÀ FOSCARI DI VENEZIA

10.20

RELAZIONE
Gestire l'organizzazione in una fase di sviluppo. Printerless

Alessandro Raguseo / founder & ceo / R-EVERSE

10.45

DILEMMA ORGANIZZATIVO
Autonomia Vs Prescrizione

- ▶ **Luigi Campagna** / docente di sistemi organizzativi nel corso di ingegneria gestionale
POLITECNICO DI MILANO
 - ▶ **Alessandro Boscati** / professore ordinario di diritto del lavoro
UNIVERSITÀ STATALE DEGLI STUDI DI MILANO
-

11.15

Coffee break

11.45

RELAZIONE
Quando la somma non fa il totale: valutare le persone o valutare il team?

Silverio Petruzzellis / HCM solution manager
TALENTIA SOFTWARE

12.10

DISCUSSIONE
Evoluzione dei processi lavorativi e dei ruoli professionali

- ▶ **Roberto Degli Esposti** / managing partner & executive business coach / PERFORMANT
- ▶ **Monica Pirali** / hr manager, senior human resources business partner / BIRRA PERONI
- ▶ **Tamara Driol** / hr director / ASTRAZENECA

Modera: **Andrea Martone** / docente di organizzazione aziendale / SUPSI LUGANO e UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA

12.40

RELAZIONE
Co-progettazione: attori diversi, percorso comune

Edoardo Zecca / senior consultant
EOS MANAGEMENT CONSULTING
e managing director / TALENT DECISION

13.05

Pranzo a buffet

POMERIGGIO

27/9

CAMBIAMENTO, CULTURA, POTERE E PERFORMANCE NELL'ORGANIZZAZIONE

La ricerca dell'organizzazione "giusta" non può astrarsi da un percorso di cambiamento. Il change management è chiamato a confrontarsi con i temi del potere organizzativo, dei modelli culturali e delle modalità di misurazione/ valutazione dei risultati ottenuti. Quindi il dilemma investe il nodo centrale di come esercitare influenza sui comportamenti degli attori organizzativi: "allineamento di cultura e valori" vs. "apertura alla diversità creativa" sono i due poli in contrasto, che rimandano alla più generale contrapposizione tra i modelli della neo-burocrazia e della liberazione delle energie (di persone e gruppi).

TEMI COLLEGATI

- ▶ Come costruire una cultura organizzativa coerente con il proprio business
- ▶ Team building/Costruzione dei team
- ▶ Organizzazione come ecosistema che apprende
- ▶ Storytelling del cambiamento

14.15
RELAZIONE DI APERTURA
**The Intercultural Development
of Organizations: How to Create
Competitive Edge in Fast-Changing
Global Contexts**

Milton J. Bennett / executive director
INTERCULTURAL DEVELOPMENT RESEARCH
INSTITUTE

14.55
INTRODUZIONE ALLA
DISCUSSIONE

Stefano Nanni / owner
C2C - COACHING TO CHANGE

15.05
DISCUSSIONE
**Change e Performance
Management: quali impatti
per la leadership?**

- ▶ **Sergio Gonella** / culture and people development & recruiting director / WIND TRE
- ▶ **Chiara Pastorino** / global banding & performance management diversity & inclusion senior director INTESA SANPAOLO
- ▶ **Daniele Piacentini** / direttore risorse umane e organizzazione / FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO AGOSTINO GEMELLI

Modera: **Stefano Nanni** / owner
C2C - COACHING TO CHANGE

15.45
RELAZIONE
Adoption is more than learning

- ▶ **Marco Poggi** / managing partner / MIDA
- ▶ **Pierpaolo Peretti Griva** / managing partner / MIDA

16.10
DILEMMA ORGANIZZATIVO
**Neo-Burocrazia Vs Liberazione
delle energie**

- ▶ **Maurizio Decastri** / prorettore e professore ordinario di organizzazione aziendale UNIVERSITÀ DI ROMA TOR VERGATA
 - ▶ **Renato Ruffini** / professore ordinario di organizzazione aziendale UNIVERSITÀ STATALE DEGLI STUDI DI MILANO
-

16.40
DISCUSSIONE
**Chi sono e come operano
gli agenti del cambiamento
nelle organizzazioni**

- ▶ **Antonio Barge** / head of human resources BOEHRINGER INGELHEIM
- ▶ **Andrea Pallante** / partner / ISMO
- ▶ **Fabrizio Rutschmann** / chief hr officer PRYSMIAN GROUP

Modera: **Maira Masper** / presidente / ASSOCHANGE

17.20
Conclusioni, estrazione premi e chiusura lavori

GLI OSPITI INTERNAZIONALI



Milton J. Bennett
executive director
**INTERCULTURAL
DEVELOPMENT RESEARCH
INSTITUTE**



Philip Vanhoutte
smarter working and career
champion, author of the
Smarter Working Manifesto,
founder / **OZADI**

GLI ACCADEMICI



Alessandro Boscati
professore ordinario
di diritto del lavoro
**UNIVERSITÀ STATALE
DEGLI STUDI DI MILANO**



Federico Butera
professore emerito di
scienze dell'organizzazione
**UNIVERSITÀ
DI MILANO BICOCCA**



Luigi Campagna
docente di sistemi
organizzativi nel corso
di ingegneria gestionale
POLITECNICO DI MILANO



Anna Comacchio
professore ordinario
di organizzazione aziendale
**UNIVERSITÀ CÀ FOSCARI
DI VENEZIA**



Giovanni Costa
professore emerito
di organizzazione
aziendale
e strategia d'impresa
**UNIVERSITÀ
DI PADOVA**



Maurizio Decastri
prorettore
e professore ordinario
di organizzazione
aziendale
**UNIVERSITÀ DI ROMA
TOR VERGATA**



Gianfranco Dioguardi
presidente onorario
FONDAZIONE DIOGUARDI
e professore ordinario di
economia e organizzazione
aziendale facoltà di ingegneria
POLITECNICO DI BARI



Giorgio Donna
già professore
ordinario
di economia
aziendale
**POLITECNICO
DI TORINO**



Luciano Pilotti
professore ordinario
di economia e gestione
delle imprese / **ESP**
e department of environmental
science and policy
**UNIVERSITÀ STATALE
DEGLI STUDI DI MILANO**



Gianfranco Rebora
direttore
responsabile
Sviluppo&Organizzazione



Renato Ruffini
professore ordinario
di organizzazione aziendale
**UNIVERSITÀ STATALE
DEGLI STUDI DI MILANO**



Francesco Varanini
consulente,
formatore
e direttore
Personae&Conoscenze

I MANAGER



Antonio Barge
head
of human resources
BOEHRINGER INGELHEIM



Corrado Biumi
hr director
DANIELI & C.



Martina Colombara
hr & organization
director
GRUPPO BAULI



Tamara Driol
hr director
ASTRAZENECA



Sergio Gonella
culture and people
development
& recruiting director
WIND TRE



Chiara Pastorino
global banding
& performance
management diversity
& inclusion senior director
INTESA SANPAOLO



Daniele Piacentini
direttore risorse umane
e organizzazione
**FONDAZIONE POLICLINICO
UNIVERSITARIO
AGOSTINO GEMELLI**



Monica Pirali
hr manager,
senior human resources
business partner
BIRRA PERONI



Gianluca Rota
responsabile
organizzazione
e del lavoro
CARREFOUR



Fabrizio Rutschmann
chief
hr officer
PRYSMIAN GROUP



Pierangelo Scappini
responsabile
risorse umane
e organizzazione
POSTE ITALIANE



Anastasia Titova
global head
of HR
& organization
FALCK RENEWABLES

GLI ESPERTI DELLE AZIENDE PARTNER E SPONSOR



Roberto Degli Esposti
managing partner
& executive business coach
PERFORMANT



Andrea Langfelder
HCM
strategy leader
ORACLE



Giorgia Ortu La Barbera
strategy
and project design senior
consultant
ELEVA - ZETA SERVICE



Pierpaolo Peretti Griva
managing
partner
MIDA



Silverio Petruzzellis
HCM
solution manager
TALENTIA SOFTWARE



Marco Poggi
managing
partner
MIDA



Massimo Quizielvù
managing partner
**GLASFORD
INTERNATIONAL ITALY**



Alessandro Raguseo
founder & ceo
R-EVERSE



Stefano Nanni
owner
C2C - COACHING TO CHANGE



Andrea Pallante
partner
ISMO



Edoardo Zecca
senior consultant
**EOS MANAGEMENT
CONSULTING**
e managing director
TALENT DECISIONS



Riccarda Zezza
ceo
LIFE BASED VALUE



APPROFONDIMENTI SUI RELATORI

SCANNERIZZA IL **QR CODE**
O VISITA LA PAGINA DEDICATA
SUL SITO **WWW.ESTE.IT**

PARTNER

C2C-COACHING TO CHANGE di Stefano Nanni ha l'obiettivo di offrire supporto all'attivazione e allo sviluppo delle capacità personali dei Manager coinvolti in percorsi di crescita e progetti di cambiamento.

Le aree di intervento professionale di C2C sono:

- Senior Advisorship: supporto ai ruoli Apicali nella gestione dei loro key people
- Sviluppo individuale: Business Coaching, formazione manageriale ad hoc
- Team effectiveness: Team Coaching, formazione manageriale ad hoc
- Change Management: linee guida e impostazione del progetto, supporto al PMO-Core Team.
- Performance Management: metodologie per la strutturazione del processo, formazione sui temi chiave.

La metodologia di intervento, con particolare riferimento al Business Coaching, si articola su 4 fasi sequenziali, opportunamente customizzate su ogni singola casistica:

- Sensemaking del contesto: diagnosi complessiva di tutte le "forze in gioco", sia "hard che soft"
- Amplificazione dei confini apparenti del perimetro di azione.
- Gli ancoraggi del cambiamento: l'emergere delle opportunità e delle occasioni per sviluppare la crescita personale.
- Il piano d'azione: le nuove consapevolezze, i supporti e gli step necessari, i traguardi attesi dal nuovo approccio.

EOS è una società di consulenza aziendale nata nel 1994 dall'incrocio e dall'intreccio di competenze aziendali e professionali e di competenze del mondo accademico.

Nel corso degli anni, da piccola società di consulenza focalizzata nelle aree della consulenza organizzativa, risorse umane e controllo di gestione si è sviluppata sia in termini dimensionali, sia in termini di discipline, integrando nuove competenze.

Restano le radici organizzative: EOS fa organizzazione, disegna organizzazione, definisce assetti, processi, job, organici, sistemi di coordinamento, connette organizzazione e sistemi HR, consente alle strategie di vivere e avere successo.

Ha 10 Partner, circa 15 collaboratori, oltre ad un network di consulenti e di colleghi universitari che le consente di disporre di quella multidisciplinarietà necessaria per avere una visione e comprensione a 360 gradi delle organizzazioni sia private, sia pubbliche.

I consulenti EOS si aggregano in team di lavoro sulla base delle esigenze dei diversi progetti; la condivisione di valori comuni e dell'approccio alla consulenza permettono loro di fondere le competenze e le matrici di pensiero individuali per offrire una visione integrata e per rendere più efficaci ed efficienti i propri interventi.

Ma soprattutto, EOS lavora insieme alle persone del cliente, non si "porta a casa" il lavoro; lavora per lasciare le competenze alle persone del cliente, non le difende e non le tiene per sé; lavora per diventare meno utile, non per creare addiction.

Gli uffici EOS sono a Milano e Roma.

www.eosmc.com

C2C - COACHING TO CHANGE
di Stefano Nanni 



Glasford International è un Gruppo internazionale di Executive Search nato su volontà e impulso di una società italiana e consolidato nel corso dell'ultimo decennio, attraverso la realizzazione di partnership in 32 Paesi del mondo. La mission per la quale quotidianamente Glasford opera è quella di contribuire alla piena realizzazione di un sistema d'impresa maturo, accompagnando le aziende – attraverso la selezione, inserimento e sviluppo dei migliori manager - al raggiungimento degli obiettivi di business declinandoli in efficaci modelli organizzativi espressione della specifica cultura d'impresa.

La persona al centro dell'organizzazione, la capacità di innovare e di valorizzare le differenze attraverso la cross-fertilization, la visione strategica e la capacità di leggere il Mercato attraverso le sue evoluzioni, i cambiamenti e le peculiarità specifiche di ciascun business o territorio: questi i fondamentali della cultura d'impresa di Glasford.

www.glasforditaly.com



Life Based Value è la EdTech Company che crea soluzioni innovative volte allo sviluppo del capitale umano, adottate da 60 aziende e più di 7.000 persone e validate da una ricerca scientifica in corso dal 2012 a livello nazionale e internazionale.

Attraverso i master online, i webinar e gli altri tool offerti alle aziende, basati sul metodo MAAM® del Life Based Learning, la vita, e in particolare le intense esperienze di cura come la genitorialità, o l'accudimento di un familiare anziano, diventano occasioni di apprendimento di preziose competenze soft (come l'empatia, il problem solving, la delega, o la gestione del tempo e delle priorità, per citarne solo alcune), fondamentali per poter lavorare efficacemente in un mondo del lavoro sempre più complesso.

I partecipanti confermano un miglioramento delle competenze (come creatività, problem solving, agilità mentale, organizzazione e pianificazione, gestione del tempo) fino al +35%. Il 75% afferma di ritrovarsi con più energie e capacità, il 79% dichiara che grazie alle consapevolezza acquisite da questa esperienza formativa può rivelare e usare più cose di sé sul lavoro, migliorando così la vicinanza e l'ingaggio con la propria azienda. Grazie ad Ashoka, che ha riconosciuto e certificato l'impatto sociale di MAAM® e della co-fondatrice Riccarda Zezza, Life Based Value è anche un partner etico per il mondo corporate. MAAM® è stato premiato a livello mondiale come innovazione sociale in grado di cambiare il paradigma del rapporto vita lavoro.

www.maam.life



Siamo una factory indipendente di consulenza alle imprese costituita da dieci soci e ventiquattro consulenti. Le nostre esperienze si integrano in un mindset comune caratterizzato da una profonda passione per il nostro mestiere, da una spinta inesauribile all'innovazione e dalla capacità nel produrre risultati concreti nei tempi concordati.

Behavioural transformation & Personal Development

Progettiamo insieme tutti i nostri interventi, in particolare quelli rivolti alla trasformazione dei comportamenti e al miglioramento del Personal Development. Per generare cambiamenti che impattino positivamente sulle performance e sui risultati, i nostri consulenti operano secondo un approccio metodologico che prevede:

- comprensione approfondita del contesto aziendale (cultura, organizzazione ed esigenze)
- attenzione e cura in ogni fase del processo di lavoro
- approccio sistemico
- conoscenza delle dinamiche psico-attitudinali nel rapporto individuo-gruppo
- monitoraggio dei comportamenti adottati e della loro continuità effettiva

www.mida.biz

Presente in oltre 145 paesi, **Oracle** dedica alle Risorse Umane delle applicazioni ad hoc che vengono raggruppate sotto il brand Oracle Human Capital Management Cloud.

Si tratta di una Suite completa che integra all'interno dei processi di business la forza e la potenza dei Big Data in Cloud e l'innovativa gestione 'social' dei dipendenti, l'Intelligenza Artificiale e l'Internet of Things.

Dalla ricerca e selezione, passando per la gestione di competenze e sviluppo carriere per arrivare a programmi di formazione specifici per ruolo e dipendente, compresi programmi di wellness, ecc., tutti i processi gestionali sono disponibili da un unico sistema, moderno e semplice da usare.

Oracle ha visto nel Cloud e nelle tecnologie più all'avanguardia quali IoT, AI e Blockchain il motore per spingere le Aziende verso il successo nel loro business di domani.

Le applicazioni HCM di Oracle sono già in uso presso 16.000 Clienti di differenti settori merceologici e sono già oltre 100 le aziende che vanno live ogni mese con Oracle HCM, una Suite che ha alle spalle oltre 10 anni di ricerca e sviluppo e a cui lavorano quotidianamente migliaia di professionisti nel mondo.

www.oracle.com/it

ORACLE

Performant by SCOA è la società Leader in Italia nel Business Coaching. Offre alle organizzazioni servizi di change management e sviluppo del capitale umano, utilizzando il Business Coaching come leva e metodo.

Attua progetti di **Group, Team e 1:1 Coaching**. Lavora come partner strategico con i propri clienti, sviluppando l'organizzazione, i team e le persone, innescando il cambiamento in diverse aree: crescita positiva, integrazione armoniosa, leadership eccellente e innovazione strategica. Attraverso il Business Coaching aiuta le persone a mettere in pratica i comportamenti che creano valore.

Performant è un marchio di SCOA srl, fondata nel 2002. Fin dall'inizio la società è stata guidata dalla missione di supportare, attraverso il Business Coaching, sia le organizzazioni che gli individui nello sviluppo della loro performance lavorativa e della loro efficacia professionale, coniugandola con la soddisfazione ed il benessere degli individui. Con sede a Milano oggi Performant consiste in una squadra di 18 Business Coach attivi sul territorio Italiano e Europeo. Attraverso la partnership strategica con **EMCC - European Mentoring and Coaching Council** è in grado di erogare i propri servizi di Business Coaching in contesti internazionali.

www.performant.it

 **Performant**
by SCOA



R-Everse ha ideato e realizzato il recruitment collaborativo: in ogni selezione affianchiamo ai nostri recruiter un manager esterno specialista dell'area interessata, che ci affianca in tutto il processo e soprattutto svolge il colloquio tecnico a tutti i candidati (i recruiter interni a R-Everse si occupano del colloquio motivazionale). In questo modo possiamo garantire una reale specializzazione in ogni area funzionale, e presentare alle aziende candidati con hard skill in linea. Questa rete di manager che chiamiamo Scout conta oggi centinaia di figure in tutta Europa che ci consentono di coprire tutte le principali aree e funzioni aziendali.

Il tutto è possibile grazie al digitale: R-Everse poggia il proprio modello su una piattaforma software proprietaria che consente comunicazioni trasparenti e veloci tra le parti. Inoltre, grazie alla tecnologia tracciamo ogni fase nei dettagli e restituiamo al cliente una mappatura del mercato per ogni selezione: quanti candidati intercettati, quanti interessati, e soprattutto quanti non interessati all'offerta e per quale motivo. Infine, la tecnologia consente ai nostri recruiter di sveltire i processi ripetitivi e di dedicarsi completamente alla relazione, area in cui la macchina non si può sostituire all'uomo.

www.r-everse.com



Talentia Software è un fornitore internazionale di soluzioni HR e finanziarie, con oltre 25 anni di esperienza. La gamma comprende soluzioni di Human Capital Management e di Corporate Performance Management (consolidamento, reporting, budget e forecast). Il gruppo supporta oltre 3.600 clienti in più di 30 paesi, da aziende del middle market ai large account e gruppi internazionali. Talentia Software ha sede in Italia, Francia, Regno Unito, Spagna, Portogallo, Svizzera e Grecia e un'estesa rete di partner.

Talentia Software è presente in Italia con circa 90 persone nelle sedi di Milano, Bari e Torino e annovera più di 500 clienti.

Talentia HCM è una soluzione integrata per la gestione centralizzata dei dati HR dell'organizzazione. Un sistema di gestione del talento modulare e scalabile che consente di sviluppare le competenze e le performance dei dipendenti, offrendo ambienti di reporting e analytics personalizzabili.

www.talentia-software.it



Eleva è la Business Unit di **Zeta Service** dedicata allo sviluppo delle persone, dei team e delle organizzazioni.

Aiutiamo le aziende a essere contesti in cui le persone possano esprimere il proprio valore, e in cui il valore del lavoro nasca dalle persone, dalla loro intelligenza e creatività. Ci impegniamo nel creare ambienti di lavoro sani e positivi, in cui fiducia, rispetto e responsabilità siano gli strumenti per raggiungere i risultati di business.

Accompagnano le organizzazioni nel cambiamento e nello sviluppo attraverso interventi consulenziali specifici e progetti formativi innovativi.

Le nostre aree di intervento sono:

- I valori: aiutiamo le organizzazioni ad individuare i valori aziendali, farli crescere, diffonderli, tradurli in comportamenti riconoscibili.
- Il cambiamento e la costruzione del futuro: aiutiamo ad affrontare il cambiamento ed i cambiamenti, mantenendo l'identità organizzativa.
- Sistemi di competenze e gestione del talento: affianchiamo nello sviluppo di modelli di competenze, nella mappatura e gestione delle risorse e dei talenti in azienda.
- Clima e cultura organizzativa: aiutiamo lo sviluppo di piani strategici a partire da una fotografia del contesto e della cultura che esprime.
- Comunicazione interna: sosteniamo il valore e l'importanza strategica di ogni

- progetto con piani di comunicazione rivolti a collaboratori e management.
- Smart Working e Agile Organization: accompagniamo i cambiamenti culturali attraverso lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi.
 - Digital Mindset e Rapporti intergenerazionali: aiutiamo le persone a vivere come opportunità la trasformazione digitale, diffondendo competenze attraverso lo sviluppo di relazioni positive

www.zetaservice.com

SPONSOR

Da oltre 45 anni i nostri professionisti hanno sviluppato competenze per affrontare le sfide della trasformazione personale, sociale, organizzativa e istituzionale.

Con un focus sempre attivo sulle persone, proviamo a integrare la dimensione antropologica con le dimensioni funzionali, economiche, operative e tecnologiche all'interno delle organizzazioni.

Attraverso l'acquisizione del brand RIESCO, nel 2007, abbiamo ampliato la nostra offerta proponendo un insieme di servizi innovativi per l'educazione, la comunicazione e la motivazione delle risorse umane, utilizzando metodologie outdoor ed esperienziali, anche all'interno di grandi eventi e convention.

Nel 2008 abbiamo acquisito SIMKI, che ha portato 20 anni di esperienza nella consulenza HR e nel temporary management, nella formazione professionale e nel reclutamento e selezione del personale.

Aree di intervento:

CONSULTING_Ricerca e intervento per lo sviluppo e il cambiamento organizzativo

TRAINING_Formazione per l'efficacia personale e il ruolo

EVENTS_Teambuilding, comunicazione, engagement per meeting e convention

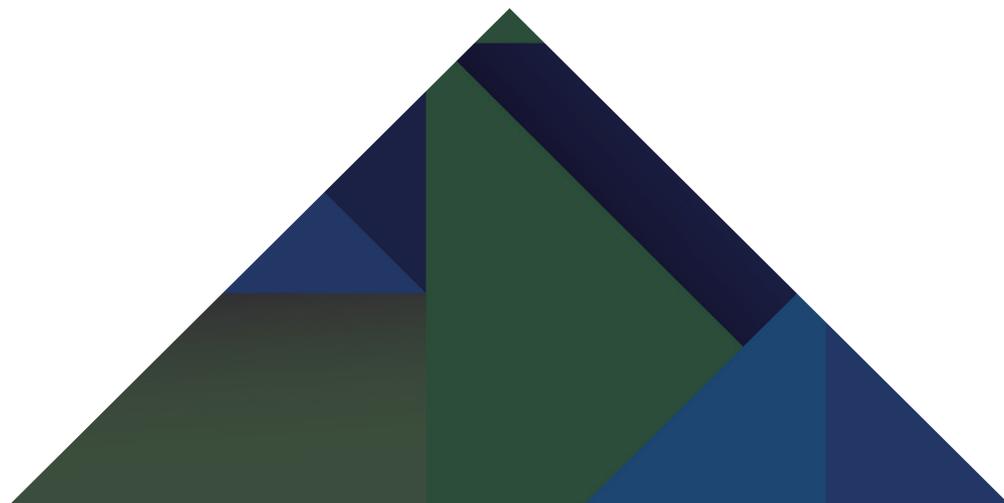
HR SOLUTIONS_Consulenza, servizi e sistemi per la Funzione HR

COACHING_Corporate, executive e team coaching

I nostri clienti:

Siamo orgogliosi di essere partner di molte delle maggiori multinazionali italiane e straniere, di piccole e medie prestigiose aziende italiane che operano in diversi settori, di organizzazioni pubbliche e istituzioni.

www.ismo.org/it



shapeme
wellness, delivered.

ShapeMe è una startup innovativa che aiuta le aziende a migliorare il benessere psicofisico dei propri collaboratori, aumentandone la produttività e l'attaccamento all'azienda.

Realizziamo programmi di Corporate Wellness, personalizzati secondo le esigenze dei nostri clienti.

Questi i nostri principali servizi:

- Office Massage - massaggi su sedia, effettuati direttamente in ufficio. In soli 15 minuti, alleviano lo stress e i dolori che sorgono a stare seduti tutto il giorno e donano energia a chi li riceve.
- Educational - seminari e workshop formativi su Postura, Nutrizione, Mindfulness, Sleep Management: formazione in aula che fornisce nozioni e strumenti pratici per aiutare le persone a migliorare il proprio stile di vita.
- CheckMe - Composizione corporea, comportamenti alimentari e invecchiamento cellulare: grazie a questi 3 test, effettuati in soli 20 minuti presso la sede dell'azienda, il dipendente riceve un report personalizzato del proprio stato di benessere con una serie di consigli utili per migliorare il proprio stile di vita. Inoltre realizziamo il Report HR che consente al management di misurare e monitorare il benessere delle persone e dei vari reparti.
- Group Training - allenamenti in gruppo indoor e outdoor con personal trainer professionisti e certificati.

Inoltre supportiamo le aziende nelle attività di comunicazione interna fornendo materiale grafico, testuale e multimediale, nonché nella gestione delle prenotazioni con un calendario web dedicato ad ogni azienda.

www.shapeme.it



SVILUPPO&ORGANIZZAZIONE SI APRE AL DIBATTITO INTERNAZIONALE

Sviluppo&Organizzazione, che nel 2020 festeggerà 50 anni, ha deciso di avviare un percorso di avvicinamento dei propri lettori con i luoghi di dibattito dedicati alle tematiche organizzative internazionali.

Con questo obiettivo è nata una nuova rubrica, **Il Planetario**, che presenta ai lettori una sintesi delle più importanti ricerche internazionali.

EGOS -www.egosnet.org- è **un'associazione accademica che ha l'obiettivo di promuovere la crescita teorica ed empirica della conoscenza delle organizzazioni e dei contesti all'interno dei quali le organizzazioni operano**. Uno degli obiettivi principali è dar voce agli approcci critici e analitici dei suoi partecipanti rispetto agli studi organizzativi condotti in tutto il mondo.

Il Gruppo europeo di studi organizzativi è stato **fondato nel novembre 1972 da 13 studiosi europei di 7 paesi**. Una **rete internazionale** che dà voce ai propri contenuti attraverso conferenze, un network di relazioni e la diffusione di informazioni, conoscenze e occasioni di confronto.

Il coinvolgimento del nostro pubblico all'interno del dibattito internazionale si potrà concretizzare nel prossimo evento internazionale EGOS Colloquium che si terrà ad Amburgo nei giorni 2-4 luglio 2020.

ESTE mette in palio per un partecipante al Forum un ingresso che consentirà la partecipazione ai lavori.



**36th EGOS
COLLOQUIUM
JULY 2-4, 2020
HAMBURG**

ORGANIZING FOR A SUSTAINABLE FUTURE:
RESPONSIBILITY, RENEWAL & RESISTANCE

IL PREMIO IN PALIO PER I PARTECIPANTI AL FORUM

Ogni anno EGOS organizza **un incontro internazionale** e la prossima edizione, la 36ma si terrà ad **Amburgo nel 2020**.

**ESTE GARANTIRÀ L'ACCESSO
AI LAVORI A UN PARTECIPANTE,
LA PARTECIPAZIONE ALLE ESCURSIONI
PER L'ACCOMPAGNATORE,
OLTRE A TRASFERIMENTO
E PERNOTTAMENTO IN CAMERA DOPPIA
PER TRE NOTTI.
L'ESTRAZIONE DEL PREMIO
AVVERRÀ IL GIORNO 27 AL TERMINE
DEI LAVORI ALLE ORE 17.30 CIRCA.**

INFORMAZIONI DI SERVIZIO



Badge identificativo

Il badge fornito a ciascun visitatore al momento dell'accredito è personale e riporta nome, cognome e azienda/ente di riferimento. Deve essere sempre indossato per ragioni di riconoscimento, e per avere accesso all'area ristoro.



Area ristoro

L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo. In area espositiva troverai i desk espositivi delle principali società di consulenza per la direzione hr e organizzazione.



Questionario di valutazione

Ricordati di compilare il questionario di valutazione e consegnarlo alla fine della giornata al desk accredito.



Libri ESTE

Utilizza il buono sconto che hai avuto all'accredito per acquistare le novità editoriali presenti al desk ESTE.



Documentazione on line

La documentazione dell'evento sarà disponibile la prossima settimana sul sito www.este.it, nella sezione dedicata (area download) dell'evento.

Da sempre,
al fianco dei
grandi (Manager)



Ritratto di George Washington, Gilbert Stuart

Sviluppo & Organizzazione

Sviluppo&Organizzazione è la più longeva e prestigiosa rivista scientifica italiana di organizzazione aziendale e risorse umane, oggi diretta dal professor Gianfranco Rebola.

La rivista rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la **teoria dell'organizzazione aziendale** e la sua **effettiva implementazione in azienda**. Uno strumento indispensabile per chi in azienda decide le strategie di crescita e sviluppo, passando per l'organizzazione del lavoro delle risorse umane: imprenditori, direttori generali, responsabili organizzazione, direttori del personale.

**ABBONATI OGGI AL DESK ESTE
AL PREZZO DI EURO 120,00**