



presentano il convegno

# FORMARE E FORMARSI

Aiutare le persone a coltivare i propri talenti



Mercoledì 17 giugno 2015

## ROMA

HOTEL NH LEONARDO DA VINCI

dalle ore 9.30 alle 16.45

### SPONSOR



BEYOND KNOWLEDGE\*

### ESPOSITORE



**09.00** Accredito ospiti

**09.30** Benvenuto e apertura lavori a cura di **Daniela Rimicci**, redattrice di **Persone&Conoscenze**

**09.40 Formazione senza soluzione di continuità**

*Preferisco fin dove possibile evitare parole straniere, ma in questo caso si potrebbe dire meglio in inglese: formazione seamless. Senza confini, senza soluzione di continuità, o più precisamente 'senza cuciture'. La formazione, per come siamo abituati a conoscerla e a praticarla, si presenta come ambito dai confini definiti. Confini di approccio formativo. Confini di tema dell'intervento formativo. Alcuni tipici esempi: la formazione aziendale vista come ambito separato dalla formazione scolastica e dall'addestramento professionale. La formazione in aula vista come separata dall'outdoor e dall'e-learning. La formazione erogata in aula distinta dall'apprendimento on the job e dall'autoapprendimento.*

*Oggi, per motivi sociali, economici e tecnologici, la formazione ci appare invece come un unico processo, un unico territorio privo di confini, dove gli stessi ruoli degli attori si riconfigurano di continuo.*

Intervento di **Francesco Varanini** – direttore responsabile di **Persone&Conoscenze**

**10.05 International learning expedition: la voglia di apprendere e la curiosità muovono il mondo**

*Il programma nasce nel 2014. Prima tappa a Parigi.*

*Quest'anno a Francoforte 18 manager e professional, appartenenti alle banche aderenti ad UNICO e provenienti da diverse parti d'Europa, si sono incontrati per dare inizio ad un'altra storia di condivisione di conoscenze ed esperienze, di criticità e di successi, in un ambiente culturalmente sfidante e ricco di stimoli. Prossimo appuntamento: Vienna 2016.*

Intervento di **Maria Giuseppina Cimino** – responsabile risorse umane e change management – **BCC GESTIONE CREDITI**

**10.30 Il learning counselor: un nuovo ruolo per supportare l'autoformazione**

*I modelli di formazione più efficaci sono quelli che riescono a intervenire su più piani, oltre l'aula didattica, con azioni che accompagnano le persone in un percorso di apprendimento fortemente adeguato alle reali necessità dei discenti. In questo modo si riesce a sollecitare le persone verso un più forte protagonismo formativo. L'autoformazione infatti è la chiave per riuscire a navigare nelle tempestose acque del mercato del lavoro attuale con un continuo riposizionamento delle proprie competenze rispetto alle richieste esterne.*

*In questo mutato scenario anche il ruolo del formatore è in trasformazione, cambia la richiesta che è centrata sull'individuare nuove occasioni di apprendimento e cambiano tempi e modi di fruizione del training. Nell'intervento si proverà a dare una risposta concreta a queste due tematiche.*

Intervento di **Antonella d'Apruzzo** – learning & development director  
**ASSET MANAGEMENT**

**10.55 Agire il cambiamento: un progetto concreto per cambiare**

*Perché cambiare con un bilancio 2014 molto positivo? Come sostengono i più grandi esperti di Change Management "si deve cambiare quando si hanno le Risorse Umane ed economiche per poter gestire il periodo di transizione". Se poi un mercato assicurativo sempre più contratto e competitivo spinge, allora si deve Agire. Sara ha deciso quindi di muoversi oggi, intervenendo in maniera incisiva sia sulla struttura organizzativa sia sulla cultura aziendale per riuscire ad ingaggiare l'intera popolazione sulle prossime sfide. E la formazione come può dare supporto?*

*Abbiamo disegnato un processo di Change che riesce a coinvolgere tutta l'azienda partendo dal fondamento. Tutti devono dare il loro contributo e sentirsi parte attiva all'interno del proprio contesto. Con una logica circolare, siamo partiti dai Dirigenti e, passando dal middle management, abbiamo coinvolto tutti gli impiegati attraverso dei workshop esperenziali. Oggi raccogliamo gli effetti positivi di queste azioni che ci permettono di chiudere il cerchio condividendo con il top management quanto emerso, dando voce a tutti gli attori protagonisti del nostro "Agire il Cambiamento".*

Intervento di **Michele Mannella** – direttore risorse umane – **SARA ASSICURAZIONI**

**11.20** COFFEE BREAK

### 11.50 **Flowknow: visione e valore grazie al capitale creativo**

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

Intervento di **Anja Puntari** – business coach e docente – **SCOA**

### 12.15 **La formazione: quanto influenza l'azione?**

*La formazione ha senso se è finalizzata al raggiungimento di obiettivi ben precisi. Imparare a fare qualcosa di nuovo e trasmetterlo dovrebbe essere lo scopo fondamentale di qualsiasi tipo di formazione. Formare non è sinonimo di insegnare; per ottenere risultati significativi, è necessario fermare l'attenzione sull'apprendimento e non sull'insegnamento. Per farlo è necessario costruire un modello formativo basato sull'equilibrio relazionale che intercorre tra alcuni binomi fondamentali: vantaggio/beneficio, efficacia/efficienza, razionalità/sentimento, resilienza/cambiamento.*

Intervento di **Lorenzo Benedetti** – responsabile scientifico, r&d, formazione – **BIOTEMA**

### 12.40 **Il management sotto pressione: il principio di Archimede**

*Non si può dire che nel futuro la pressione che viene esercitata sul management per ottenere gli obiettivi, essere competitivi, restare sul mercato debba diminuire. Anzi, è assai probabile il contrario. E la contraddizione cui è sottoposto il manager è saper agire rapidamente ritrovando un margine di manovra. Senza confondere velocità e precipitazione, occorre evitare di comportarsi sulla base di automatismi emotivi e paradigmatici. E allora perché non pensare a una modalità inusuale, ovvero a creare le condizioni affinché sia il collaboratore a gestire il proprio capo nel senso di facilitare il compito di quest'ultimo e contribuire ad alleviare la pressione di cui è oggetto con il suo team. Proprio come il principio di Archimede: il capo è pressato e può risalire tramite una spinta verso l'alto operata dai collaboratori in ottica relazionale matura e consapevole.*

Intervento di **Tiziano Botteri** – hr, training & innovation director – **CEGOS**

### 13.05 PRANZO A BUFFET

### 14.05 **Cambiare il lavoratore e anche un po' l'azienda**

*Cambiare l'azienda in vista dell'Impresa conviviale. Incombe però lo spettro della produttività a costo lavoro zero, che azzerava anche la domanda. Occorre innovare la dottrina economica che è quella smithiana del 1737. Walras e poi Leontieff, un sogno; Keynes un geniale intervento congiunturale, il welfare una medicina di primo soccorso. Occorrono pensieri freschi, altrimenti della grande svolta del terzo millennio, ci rimane la finanza creativa.*

Intervento di **Piero Trupia** – linguista, cognitivista e filosofo del linguaggio

### 14.30 Intervento da definire

### 14.55 **Dialogare con il cliente esterno ed interno per un miglior servizio al cittadino**

*In un periodo in cui le possibili e reali riforme dell'amministrazione pubblica sono oggetto del dibattito pubblico, la formazione del personale può supportare l'innovazione e il cambiamento organizzativo e culturale nella pubblica amministrazione. Sviluppare un piano formativo nella PA significa costruire processi di apprendimento delle persone che siano a supporto delle trasformazioni e dei cambiamenti degli apparati amministrativi. È necessario andare oltre la formazione orientata solo all'aggiornamento professionale, che utilizza metodologie professionali, da alcuni definita "formazione apparente", per intervenire sui comportamenti e sulle capacità, puntando su metodologie didattiche alternative. Quali sono quindi i temi della formazione in una strategia di cambiamento della cultura e degli stili gestionali? Inter-funzionalità, dialogo con il cliente interno ed esterno, creazione di sinergie, sviluppo della capacità di affrontare i problemi in un'ottica trasversale ed integrata.*

*Del resto anche Michel Crozier aveva evidenziato che i dipendenti non sono semplici esecutori di ordini ma soggetti capaci di progettare e sviluppare strategie.*

Intervento di **Giusi Miccoli** – amministratore unico – **ASAP** e vice presidente – **AIF**

## 15.20 **La formazione al servizio della managerialità e dell'imprenditoria alberghiera**

*In uno scenario macroeconomico in continuo cambiamento, abbinato alla necessità da parte di manager ed aziende di competere sui mercati internazionali, la formazione manageriale ed imprenditoriale è l'elemento imprescindibile dal quale ripartire. Formazione propedeutica alla comprensione dei fenomeni non solo turistici poichè, in scenari competitivi, la storia, la sociologia, l'antropologia dei territori sono funzionali alle dinamiche sui cui impostare il business.*

Intervento di **Roberto Necci** – presidente – **ADA LAZIO** (ASSOCIAZIONE DIRETTORI D'ALBERGO) e direttore generale – **HOTEL SAVOY ROMA**

## 15.45 **Crescere in azienda**

*Presentare il percorso di carriera di due collaboratori CAT entrati in azienda molto giovani prima con contratti in somministrazione poi assunti con contratti di formazione lavoro e apprendistato. Al termine del percorso formativo sono stati confermati a tempo indeterminato e gradualmente hanno iniziato a prendere maggiori responsabilità.*

*Nel 2013/14 a seguito di una riorganizzazione del gruppo, ognuno ha preso la responsabilità di un servizio operativo e sono entrati a far parte del comitato gestione di CAT Italia srl.*

*L'azienda li sta supportando con programma formativo di management.*

Intervento di **Elena Nati** – responsabile risorse umane sud-est europa e servizi generali italia – **CAT ITALIA**

## 16.10 **Formazione Integrata per i futuri Ufficiali dell'Aeronautica Militare**

*Innovazione nelle metodologie didattiche di formazione del futuro personale direttivo e dirigenziale della Forza Armata, speciale impegno nella trasmissione di valori etici, morali quali:*

- Eccellenza professionale
- Rispetto delle persone
- Esemplarità
- Dedizione al servizio
- Integrità morale

*Questi sono i pilastri su cui si è incentrato il lavoro di formazione in Accademia Aeronautica nel contesto di un approccio olistico teso a produrre la migliore formazione immaginabile, moderna e focalizzata sulle esigenze di Forza Armata. Si è dunque investito su quegli aspetti di Leadership, Management e sulla Competenza Aerospaziale necessaria al formarsi di una classe dirigente con virtù etiche e decisionali di assoluta eccellenza. L'approccio usato si allontana dagli schemi classici, abbandonando la supervisione diretta a favore di un maggior coinvolgimento dei frequentatori volto al concetto del "fare"; responsabilizzando direttamente il frequentatore sul suo operato e sulla gestione della vita professionale e privata, attraverso moduli esperienziali creati ad hoc per esempio F.I.L.M.C. – Formazione Integrata Leadership Management e Competenze Aerospaziali.*

*Nella consapevolezza che la formazione sia un'esperienza di maturazione interiore da vivere a 360 gradi, nell'ambiente, nella didattica e nell'esperienza diretta, l'Accademia Aeronautica ha dato una forte spinta generale verso la qualità per il potenziale etico e motivazionale che può generare, quando diviene concreta e percepita.*

*Da qui il percorso affrontato per la Certificazione di Qualità dell'Istituto prevista dalla Forza Armata.*

Intervento di **Federico Pellegrini** – maggiore ruolo naviganti normale dell'arma aeronautica – **ACCADEMIA AERONAUTICA**

## 16.35 Domande dal pubblico

## 16.45 Estrazione premi e chiusura lavori

**Lorenzo Benedetti**, responsabile scientifico, R&D, formazione – **BIOTEMA**

*Lorenzo Benedetti, medico chirurgo, attualmente si occupa di Ricerca e Sviluppo per conto di Biotema srl, azienda con esperienza ventennale nella produzione di integratori alimentari e cosmeceutici.*

*Esperto di comunicazione e formazione, crede fermamente nella integrazione tra ricerca, sviluppo, produzione, formazione e commercializzazione, motivo per il quale ha sempre lavorato parallelamente su ognuno di questi aspetti in ogni azienda con la quale ha collaborato.*

*Già progettista di impianti ossei e strumenti chirurgici per aziende operanti in campo odontoiatrico e maxillo-facciale, da molti anni ha abbracciato la carriera di R&D nel campo della estetica medica e professionale.*

*Il suo parere è che la formazione debba influenzare concretamente azioni, usi e costumi di ognuno, ragion per cui diventa indispensabile cucire l'evento formativo sul target.*

**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 di Training & Innovation Director, oltre a quello di HR Director. È 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".*

**Maria Giuseppina Cimino**, responsabile risorse umane e change management**BCC GESTIONE CREDITI**

*Psicologo del Lavoro, il suo percorso professionale, iniziato nel 1992, si è sviluppato nella consulenza aziendale, in ambito Human Resources dove ha gestito progetti di consulenza e formazione affiancando le diverse tipologie di organizzazioni anche nei processi di cambiamento. È un Executive Coach, P.C.C., e sui temi legati alla Gestione delle Risorse Umane, è docente al Master di Luiss Business School. Dal 2011 al 2014 è stata Responsabile dello sviluppo e della formazione manageriale in Iccrea Holding – Gruppo Bancario Iccrea.*

*Da Novembre 2014 è Responsabile Risorse Umane e Change management di Bcc Gestione Crediti S.p.A - Gruppo bancario Iccrea. Per il gruppo bancario si occupa anche della selezione esterna e dei passaggi infragruppo.*

**Antonella d'Apruzzo**, learning & development director – **ASSET MANAGEMENT**

*Si occupa di Risorse Umane dal 1988 anno in cui, dopo la laurea in Psicologia, ha iniziato a lavorare in ENEL nell'area sviluppo risorse con vari incarichi e ricoprendo vari ruoli gestionali nel campo della formazione e della selezione per impiegati, quadri e manager.*

*Dal 2003 fino al 2014 è stata free lance per aziende e società di consulenza continuando a occuparsi di formazione, valutazione, coaching e, parallelamente, di orientamento scolastico e consulenza psicologica individuale.*

*Da luglio 2014 ha l'incarico di learning & development director in Asset Management, dove si occupa della produzione dell'offerta e della realizzazione dei progetti formativi, di coaching e assessment per i clienti dell'azienda.*

**Michele Mannella**, direttore risorse umane – **SARA ASSICURAZIONI**



Michele Mannella è da oltre 25 anni nella funzione Risorse Umane; ha ricoperto nel corso della vita professionale tutte le responsabilità sia hard che soft, spesso in prima persona, proprie del Ruolo.

Attualmente è Direttore Risorse Umane di SARA Assicurazioni, gruppo assicurativo partecipato al 51% dall'ACI Automobil Club Italia. In azienda sta seguendo il delicato processo di change management, focalizzandosi sulla valorizzazione delle risorse con potenziale, in particolare quelle che per varie ragioni erano state lasciate "in ombra" nell'ultimo periodo lavorando

alla revisione dei processi interni per ottenere maggiori efficienze nelle varie funzioni aziendali.

L'obiettivo è quello di consentire una migliore gestione delle persone anche attraverso un intenso ed apprezzato programma di formazione manageriale e tecnico professionale spesso finalizzato alla mobilità interna.

Precedentemente è stato Responsabile del Personale del Gruppo Aviva in Italia.

**Giusi Miccoli**, amministratore unico – **ASAP** e vice presidente – **AIF**



Amministratore Unico di ASAP (Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche) e Vice-presidente nazionale di AIF (Associazione Italiana Formatori). Sociologa ed esperta di formazione, ha un master in Business Administration e un master in Scienze Organizzative. È direttore editoriale della rivista FOR di AIF. È stata, dal 1998 al 2010, vice-direttore di Next. Strumenti per l'innovazione. Dal 2008 al 2013 è stata consulente e ha sviluppato e coordinato progetti di formazione, ricerca e comunicazione per molteplici imprese e organizzazioni pubbliche e private.

In passato ha lavorato in S3.Studium (2001-2008), con il ruolo di Responsabile della formazione, e in Luiss Management (1995-2001) come Responsabile del Settore post-diploma.

Ha lavorato anche come ricercatrice al Censis e a Databank.

È docente in master universitari e in corsi di formazione manageriale sull'organizzazione e gestione del personale, sulla comunicazione interna, sullo sviluppo manageriale, sulla formazione dei formatori e sul turismo. Ha svolto l'attività di docenza in: Af Forum, Agecontrol, ANCI, Associazione Italiana Formatori, Banca d'Italia, Bioformat Innovation Technology, CGIL, Comune di Civitavecchia, Comune di Roma, Enel, Formedil, Gambero Rosso, Ibi, Ig Students, Link Università di Malta, Luiss Management, Provincia di Viterbo, Renault Italia, Sebrae National (Brasile), Scuola G. Reiss Romoli, Scuola Superiore Amministrazione dell'Interno - Ministero dell'Interno, Università degli Studi de L'Aquila, Università di Roma "La Sapienza", Università degli Studi "Tor Vergata".

**Elena Nati**, responsabile risorse umane sud-est europa e servizi generali italia – **CAT ITALIA**



Elena Nati è nata a Roma il 19 luglio del 1957.

Entrata in CAT Italia nell'agosto 1990 come capo contabile, nell'ambito della funzione si occupava della gestione amministrativa del personale.

Dal giugno del 1997 viene nominata responsabile del personale sotto la responsabilità diretta dell'amministratore delegato. Funzione che ricopre fino a dicembre del 2001 quando, a seguito di una riorganizzazione del gruppo, viene nominata Responsabile Risorse Umane per la regione Sud Est Europa occupandosi, oltre che dell'Italia, anche di Austria, Romania, Slovenia e

Turchia. Tra il 2013 e il 2014, a seguito di una riorganizzazione del gruppo, mantiene la funzione di Responsabile per l'Italia Slovenia e Turchia.

In parallelo dal 2006/2007 è Responsabile dei servizi generali dell'Italia.

**Roberto Necci**, presidente – **ADA LAZIO** (ASSOCIAZIONE DIRETTORI D'ALBERGO) e direttore generale - **HOTEL SAVOY ROMA**



Roberto Necci è Presidente ADA LAZIO - Associazione direttori d'albergo. Imprenditore alberghiero e manager esperto in ristrutturazioni aziendali, con attitudine nell'analisi e nella gestione di criticità gestionali, finanziarie, legali, commerciali e di contrattualistica del lavoro. Esperienza di management alberghiero e di contratti internazionali. Introdotto nella comunità economica italiana ed internazionale (catene alberghiere, tour operators on/off line, incentive houses).

Membro dell' advisory board della principale società di consulenza al mondo per la quale ha curato oltre 50 progetti di fusione, ristrutturazione, analisi di business plan di compagnie alberghiere e organizzazioni turistiche per conto di banche e fondi di investimento.

Membro del Consiglio Direttivo della Federalberghi Roma e Federalberghi Lazio; responsabile dei processi formativi della stessa associazione.

Attualmente impegnato nel ruolo di General Manager dell'Hotel Savoy di Roma per il quale ha seguito anche la ristrutturazione d'impresa, nella conduzione dell'hotel di sua proprietà ed altri ruoli istituzionali nonché in docenze in vari Master in Hospitality Management alberghiero oltre che speaker nei principali eventi del settore turistico italiano.

Diploma alla scuola alberghiera e laurea in economia e gestione delle aziende turistiche con tesi in 'Forme di finanziamento dell'azienda alberghiera: dal credito ordinario al merchant banking'.

**Federico Pellegrini**, maggiore ruolo naviganti normale dell'arma aeronautica



#### **ACCADEMIA AERONAUTICA**

Il Maggiore Federico Pellegrini è nato a Roma dove ha frequentato il liceo scientifico diplomandosi nel 1994. Dal 1995 al 1999 ha frequentato l'Accademia Aeronautica Militare, conseguendo al termine degli studi una Laurea in Scienze Politiche ad indirizzo internazionale presso l'Università Federico II di Napoli, dalla quale fu inviato negli Stati Uniti per l'addestramento quale navigatore militare presso la base aerea di Pensacola in Florida. Al suo rientro fu mandato presso la base aerea di Lecce per completare l'addestramento con il Corso

Pre-Operativo e successivamente a Ghedi (BS) dove completò l'addestramento sul velivolo Tornado Interdiction/Strike nel 2001, dopodiché fu assegnato al 156° Gruppo "Le Linci" presso il 36° Stormo di Gioia del Colle (Bari). Successivamente durante la sua attività operativa ha seguito il trasferimento del 156° Gruppo Volo presso il 6° Stormo di Ghedi dove ha operato fino al 2013.

Ha volato come navigatore militare e poi come istruttore operativo sul Tornado IDS ricoprendo i seguenti incarichi : Addetto al Nucleo Addestramento, Capo Nucleo Statistica, Comandante della 382<sup>a</sup> Squadriglia Volo, Capo della Sala Operativa del Task Group Devil (Mazar e Sherif – Afghanistan), Capo Nucleo Operazioni, Comandante di Squadriglia presso il Task Group Birgi (TP) durante le Operazioni Odyssey Dawn e Unified Protector, Capo Sezione Operazioni, Comandante del 156° Gruppo Volo "Le Linci" presso il 6° Stormo di Ghedi (2012-2013).

Ha svolto servizio di staff, presso lo Stato Maggiore dell'Aeronautica, nel 1° Reparto Ordinamento e Personale, dal 2007 al 2008 in qualità di addetto al 1° Ufficio 2 Sezione, occupandosi di politiche dell'ordinamento e personale degli enti interforze, enti internazionali e Stato Maggiore.

Una volta terminata l'esperienza operativa è stato assegnato presso l'Accademia Aeronautica a Pozzuoli (NA), ricoprendo l'incarico di Comandante di Corso dal 23 Agosto 2013, è quindi responsabile della formazione etica, morale, disciplinare, attitudinale e militare di circa 80 frequentatori e futuri Ufficiali della Forza Armata. È stato Project Manager di 2 Progetti innovativi all'interno del "Programma Allievo al Centro" dell'Accademia Aeronautica, a cui ha collaborato nella stesura insieme a tutti i Responsabili di Progetto e al Comandante dell'Accademia Aeronautica.

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



*Business coach, artista visiva e sviluppatrice di nuovi prodotti e servizi, Anja Puntari opera nell'interstizio tra il mondo dell'arte, l'accademia e il business aiutando le aziende e le organizzazioni ad evolvere in modo creativo. È consulente alla Commissione Europea nel programma Horizon 2020, nel ruolo di esperto sull'innovazione e ricerca nelle piccole e medie imprese. Assiste la Commissione Europea nel gruppo OISPG – Open Innovation Strategy and Policy Group sviluppando nuovi approcci sull'innovazione aperta. È membro di New Club of Paris, associazione internazionale che promuove strategie di gestione del capitale intangibile nell'epoca dell'economia della conoscenza. Dal 2011 è docente di portfolio presso la NABA (Nuova Accademia di belle Arti). Ha tenuto lezioni, presentazioni, mostre e progetti in Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Turchia, Israele, Macedonia, Serbia, Croazia, Lussemburgo, UK, Estonia, Canada e India.*

**Piero Trupia**, linguista, cognitivista e filosofo del linguaggio



*Studi di matematica, economia, scienza della politica. Dirigente industriale fino al 1996. S'interessa di arte figurativa che studia e colleziona. Il suo approccio critico si avvale delle forme più avanzate di semiotica e semantica della figura. In materia ha pubblicato saggi nella collana Analecta Husserliana, Kluwer, Dordrecht, Nederland; e Perché è bello ciò che è bello. La nuova semantica dell'arte figurativa, Franco Angeli. È autore e rubricista di Persone&Conoscenze.*

**Francesco Varanini**, direttore responsabile – **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.*





Asset Management è la società di Gi Group che offre soluzioni di sviluppo e formazione finalizzate a stimolare la crescita e la sostenibilità di processi di apprendimento organizzativo e l'employability delle persone. Le linee di business:

- **Excellence Programs** – programmi di training di altissimo livello per top manager gestiti in partnership con le più importanti istituzioni accademiche, business school mondiali e network internazionali della formazione.
- **Learning & Development** – Percorsi di Formazione e Sviluppo secondo l'approccio 70:20:10: supporto all'apprendimento on the job, percorsi di coaching, assessment centre e programmi formativi sulle seguenti aree di expertise: sviluppo di sé e delle risorse, safety, professionalità.
- **GFI–Gestione Finanziamenti per l'Innovazione Professionale** – servizi di ricerca e consulenza sui finanziamenti alla formazione, gestione e rendicontazione di piani formativi con fondi interprofessionali e pubblici.
- **App To You** – servizio di gestione, di audit e sistema informatico dedicato per il corretto svolgimento e attestazione del percorso formativo previsto dal contratto di apprendistato professionalizzante.

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

SEDE LEGALE E OPERATIVA  
P.zza IV Novembre 5 - 20124 Milano  
Tel. +39 02 4441 1090  
Fax +39 02 4441 1080  
milano@assetmgmt.it

SEDE OPERATIVA  
Via Rhodesia, 34 - 00144 Roma (RM)  
Tel. +39 06 59357401  
Fax. +39 06 5926142  
roma@assetmgmt.it



## BEYOND KNOWLEDGE\*

Cegos Italia è parte del Gruppo Cegos, leader internazionale nella formazione aziendale. Nato nel 1926, presente in 30 Paesi nel mondo, il Gruppo Cegos forma ogni anno 200.000 persone, lavora con 20.000 aziende clienti e sviluppa circa 12.000 progetti tra formazione, consulenza e recruiting.

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, che si tratti di corsi a catalogo o in azienda, di formazione presenziale, blended o e-Learning.

**Formazione a catalogo** – Per sviluppare le competenze indispensabili al ruolo, acquisire best practice, arricchirsi attraverso lo scambio di esperienze con colleghi di altre aziende. 184 corsi di formazione trasversali o specifici per ogni funzione/attività aziendale, 1.144 edizioni tra Milano, Roma, Torino e Bologna, 40 corsi best seller, 40 corsi blended.

**Formazione in azienda** – La completa personalizzazione dell'intervento formativo: dall'analisi dei bisogni alla realizzazione del progetto formativo ad hoc, Cegos mette a disposizione una straordinaria rete di specialisti.

**Blended learning** – Un mix tra formazione presenziale ed e-Learning per coniugare innovazione ed efficacia pedagogica, ottimizzando tempi ed investimenti. 40 corsi a catalogo e 26 programmi Global Learning by Cegos®, disponibili in 12 lingue ed erogabili in tutto il mondo.

**e-Learning** – Per formarsi dove si vuole, quando si vuole, minimizzando il budget. Un catalogo di oltre 200 moduli disponibili in 13 lingue, soluzioni multimediali specifiche sviluppate in funzione delle proprie esigenze.

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

Cegos Italia  
Centro Direzionale MilanoFiori  
Strada 1, Pal F3 – 20090 Assago (MI)  
Tel. 02 80672 673  
[servizio.clienti@cegos.it](mailto:servizio.clienti@cegos.it)

I comportamenti generano valore.

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

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

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

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

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

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

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

SCOA SRL  
Via Vincenzo Monti, 56  
20123 Milano  
Tel. 02 48516545  
info@performant.it



**EXECO** è una **società di consulenza** lontana dagli schemi, che si rivolge al mercato con un approccio innovativo ed efficace: essere **broker delle Risorse Umane** e perciò capaci di proporre sempre la migliore soluzione possibile.

Sappiamo ascoltare i nostri interlocutori e analizzare il contesto aziendale; costruiamo assieme ai clienti progetti calibrati alle loro effettive necessità, proponendo strumenti originali e un mix di approcci metodologici.

La nostra filosofia è semplice:

- concretezza: interventi pragmatici ed efficaci
- innovazione: nei contenuti, nei metodi e nella tecnologia
- sartorialità: ogni cliente ha dei bisogni specifici

Le nostre competenze, assieme alle partnership che abbiamo consolidato, ci permettono di essere **interlocutori dinamici e a tutto campo**:

- supportiamo i clienti nella **valutazione** e nella **selezione del personale**
- eroghiamo **corsi di formazione** in azienda o a catalogo
- forniamo **consulenza strategico-operativa**

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



presentano il

**Premio**

**Prodotto formativo dell'anno**

II EDIZIONE 2015

## Premia la tua offerta formativa

Per il secondo anno *Persone&Conoscenze* ed *ESTE* presentano il **premio Prodotto formativo dell'anno** rivolto a tutti gli operatori che vorranno presentare la propria offerta a una **giuria di esperti**.

La giuria individuerà una rosa di prodotti e annuncerà il **vincitore** durante l'edizione milanese del **convegno Formare e formarsi**, il prossimo **29 ottobre**. La giuria potrà segnalare con premi speciali o menzioni altri prodotti formativi considerati meritevoli.

I prodotti candidabili sono **offerte formative strutturate** sia di prodotti nuovi in fase di lancio sia già sperimentati, erogati in aula, digitali o accessibili online: per candidarsi è disponibile il **regolamento integrale** sul sito [www.runu.it](http://www.runu.it).

Per partecipare al premio è necessario compilare la **scheda di candidatura online** con i dettagli richiesti, **entro e non oltre il 16 luglio**.

Nel 2014, alla sua prima edizione, l'iniziativa ha visto la candidatura di **101 aziende**, che hanno sottoposto un proprio prodotto formativo al vaglio di una giuria di esperti.



**NOVITÀ: SCUDETTO DELLA FORMAZIONE (VOTO ONLINE)**

Un ulteriore premio, lo **Scudetto della formazione**, verrà nominato dagli utenti del sito [www.runu.it](http://www.runu.it) tramite votazione online e annunciato anch'esso durante il convegno **Formare e formarsi** (Milano). Sarà possibile esprimere, tra i prodotti candidati, un'unica **preferenza nel periodo compreso tra il 20 luglio e il 10 ottobre**.

Per ulteriori informazioni rivolgersi al desk Este o contattare Daniela Rimicci:  
tel. 02 91434412, [daniela.rimicci@este.it](mailto:daniela.rimicci@este.it)