

presentano



Buone prassi: progettazione e realizzazione di percorsi formativi
e trend sull'utilizzo dei finanziamenti

MILANO

Martedì 21 aprile 2015

Ore 15.00 - 18.00

Auditorium del Palazzo del Lavoro - Piazza IV Novembre, 5

15.00 Accredito partecipanti

15.30 Apertura lavori a cura di **Daniela Rimicci**, redattrice di *Persone&Conoscenze* e di **Simonetta Cavasin**, amministratore delegato di **ASSET MANAGEMENT**

15.40 L'evoluzione dei modelli di apprendimento

Che l'apprendimento degli adulti sia cosa diversa da quello dei giovani è noto fin dall'antichità. Non è un caso che sia stata introdotta e universalmente accettata la distinzione tra pedagogia e andragogia, intendendo con quest'ultima la scienza che studia i bisogni e gli interessi di apprendimento delle persone mature. Tuttavia ai giorni nostri anche questa distinzione è stata superata, perché è in atto una radicale trasformazione dei modelli di apprendimento degli esseri umani: le nuove tecnologie, gli stili di vita e la facilità degli spostamenti hanno modificato il nostro modo di acquisire fatti e concetti, il modo di elaborarli e archivarli, in altri termini il nostro modo di apprendere.

Il mondo della formazione non può ignorare questi cambiamenti, quindi deve modificare logiche, strumenti e contenuti dei percorsi di apprendimento.

Andrea Martone, docente di organizzazione aziendale - **SUPSI LUGANO** e **UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA**

16.10 Oltre l'aula per una formazione efficace. Percorsi formativi con il modello 70:20:10

È esperienza comune che le attività di formazione svolte solo in aula in molti casi non sono incisive: spesso i partecipanti le considerano teorie non applicabili alla quotidianità. Hanno invece valore percorsi di formazione basati su modelli didattici differenti, come ad esempio il modello "70:20:10" di Jenninger: secondo le ricerche di questo autore le persone più performanti apprendono per il 10% in aula, per il 20% dagli altri, capi e colleghi, e per il 70% dall'esperienza lavorativa quotidiana. Asset ha messo a punto percorsi formativi che rispecchiano queste proporzioni: prevedono non solo l'aula ma anche altri momenti opportunamente strutturati e progettati, realizzati in autonomia dai clienti nella quotidianità lavorativa della loro azienda.

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

16.30 Supportare il cambiamento manageriale attraverso il 70:20:10

CEA Cooperativa Edile Appennino Soc. Coop. è una società presente e attiva sul mercato italiano ed estero da più di trent'anni, con una forza lavoro media diretta di circa 400 dipendenti e presente sul mercato dei paesi nella fascia del Mediterraneo e nell'est Europa. La società, di forte tradizione imprenditoriale, per rafforzare la sua competitività sul mercato ha avviato un percorso di cambiamento generazionale, manageriale e culturale, avviando un progetto di analisi organizzativa, Assessment Centre, e definendo inoltre un sistema di valutazione delle performance. A valle di questa prima fase è stato costruito un percorso formativo, basato sulla metodologia 70:20:10, che ha coinvolto tutte le figure apicali, il middle management, i direttori tecnici e i responsabili di funzione, con l'obiettivo di supportare nello sviluppo di competenze manageriali e di un modello di leadership condiviso. Tale intervento di formazione e sviluppo ha innescato un processo di cambiamento culturale ai vertici aziendali, che ha dato vita a un vero e proprio 'cantiere in corso' dove tutta la società è coinvolta nell'attuazione dei piani di miglioramento.

Giuseppe Salomoni, presidente - **CEA - COOPERATIVA EDILE APPENNINO**

16.50 L'approccio 'blended' nei percorsi di sviluppo e apprendimento delle risorse umane

DHL Supply Chain da anni è fortemente convinta che il successo nei percorsi di crescita delle persone in azienda sia fortemente legato a un approccio 'blended', dove le esperienze on the job hanno il ruolo principale di potenti ed efficaci acceleratori di apprendimento, alle quali affiancare opportunità di formazione tradizionale (in aula ed e-learning) e supporti individuali di mentoring, coaching e feedback. Accantonando l'approccio 'corso-centrico' che ha prevalso per tanto tempo, l'individuazione e offerta di molteplici e diversificate opportunità di apprendimento costituisce la chiave di successo nei percorsi di sviluppo individuali e nel supporto alle persone verso l'acquisizione delle competenze chiave richieste dal business.

Carla Parietti, hr learning & development manager - **DHL SUPPLY CHAIN (ITALY)**

17.10 Buone prassi: trend sull'utilizzo dei finanziamenti. Prima survey 2015 by AssetMgmt in collaborazione con OD&M

La formazione che serve raggiunge il risultato se concepita come un percorso armonico, costruito con l'ausilio di varie metodologie didattiche e coerentemente con le risorse economiche disponibili.

La formazione finanziata può essere una risposta per tutte le aspettative di apprendimento, anche per percorsi di alto profilo. Nell'attuale contesto di mercato, l'utilizzo "Agile" dei fondi paritetici interprofessionali e dei fondi pubblici (nazionali ed europei) risulta essere di fondamentale importanza non solo per il raggiungimento di obiettivi formativi, ma anche di obiettivi di sviluppo e ricerca in ambito organizzativo.

Il convegno è anche un'occasione per confrontarsi sui risultati della prima survey condotta da Asset Management sui comportamenti di utilizzo dei finanziamenti da parte delle aziende. La survey lanciata su un'ampia campionatura di aziende italiane, ha avuto l'obiettivo di indagare le pratiche aziendali di utilizzo dei finanziamenti per la promozione di iniziative sullo sviluppo della professionalità e sull'aggiornamento delle competenze.

Viviana De Rosa, direttore gestione finanziamenti per l'innovazione professionale
ASSET MANAGEMENT

17.30 Domande dal pubblico

18.00 Chiusura lavori e aperitivo

Daniela Rimicci, redattrice di *Persone&Conoscenze*



Daniela Rimicci è responsabile della redazione di Persone&Conoscenze, testata specializzata in ambito Hr, e dei contenuti editoriali legati alla rivista sul portale Runu.it. Da due anni presso la casa editrice ESTE, si occupa di temi dedicati alla direzione del personale. In passato ha maturato una significativa esperienza nell'area comunicazione e PR presso agenzie milanesi per clienti b2c e b2b di settori trasversali e nell'area giornalistica online e Tv in ambito automotive.

Simonetta Cavasin, amministratore delegato - **ASSET MANAGEMENT**



Simonetta Cavasin è amministratore delegato di OD&M Consulting, Asset Management e Asset Data. Nel 1989 inizia la sua carriera presso il gruppo Autogrill, dove, a partire dalla metà degli anni '90, viene nominata prima responsabile dello sviluppo e poi delle risorse umane di Autogrill Italia. Nel 2001 diventa hr director in Sapient Group; nel 2002 entra in Towers Perrin (ora Towers Watson) come senior consultant e successivamente come practice leader coordinando e realizzando progetti di reward, talent management, performance management e analisi di engagement. Simonetta Cavasin collabora inoltre con Università Bocconi e Sda con docenze su temi retributivi e di performance management.

Andrea Martone, docente di organizzazione aziendale - **SUPSI LUGANO** e



UNIVERSITÀ CATTANEO DI CASTELLANZA

Professore presso la SUPSI (Università Professionale della Svizzera Italiana) e docente di organizzazione aziendale presso l'Università Cattaneo. Dirige il Master in "Human Capital Management" ed è MIB Professor presso l'Università Cattolica di Lille. Direttore responsabile della Rivista "HCM-online" bimestrale di riflessioni sui temi dell'organizzazione aziendale. Ha partecipato a numerosi progetti di consulenza e di formazione nel campo della direzione del personale. Ha scritto numerose pubblicazioni tra cui ricordiamo: La selezione del personale (2003), Il budget del personale (2005), Employment branding (2008) ed Age Management (2014).

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.

Giuseppe Salomoni, presidente - **CEA - COOPERATIVA EDILE APPENNINO**

Socio fondatore della CEA Cooperativa Edile Appennino SC oltre agli incarichi ricoperti negli anni all'interno della stessa, è componente del Consiglio Nazionale dell'Associazione di categoria Confcooperative a cui aderisce CEA. E' vicepresidente di Confcooperative Bologna.

È responsabile dei progetti di Cooperazione allo Sviluppo dell'ONG Amici dei Bambini presente in 27 paesi da oltre trent'anni.

Carla Parietti, hr learning & development manager - **DHL SUPPLY CHAIN (ITALY)**

Dal 1996 opera in ambito hr, passando da ruoli generalisti a responsabilità via via più specialistiche nelle aree della formazione, sviluppo, talent management e coaching.

Entrata in DHL Supply Chain Italy nel 2011 in qualità di hr learning&development manager Italy, si occupa principalmente di progetti di valorizzazione delle risorse umane e di potenziamento e sviluppo delle loro competenze, con una attenzione

particolare alla individuazione e gestione dei talenti e ai loro percorsi di crescita in azienda.

Collabora strettamente con il MLEMEA Talent/L&D team nell'individuazione di azioni strategiche per lo sviluppo delle persone, curandone la relativa implementazione a livello locale.

Come responsabilità aggiuntive, gestisce le iniziative aziendali di diversity management.

Viviana De Rosa, direttore gestione finanziamenti per l'innovazione professionale**ASSET MANAGEMENT**

Psicologa cognitivo-comportamentale, lavora da 18 anni nell'area hr development & management. Nel 1997 ha assunto il ruolo di responsabile selezione e formazione in ItAlAir S.p.A. Dal 2001 in Asset Management ha realizzato e coordinato progetti complessi di consulenza e formazione per le maggiori aziende italiane, contribuendo anche allo sviluppo di strumenti innovativi e informatizzati

per le funzioni hr. Nel 2010 ha curato lo start-up della struttura Formazione finanziata come servizio alle aziende clienti, assumendo in pochi anni il ruolo di direttore della linea di business Gfip - Gestione Finanziamenti per l'Innovazione Professionale il cui team, dislocato sulle sedi di Roma e Milano, accompagna per mano le aziende nella ricerca del finanziamento, garantendone l'efficace gestione sul progetto. Oggi la linea di business è riconosciuta sul mercato italiano da almeno 150 aziende clienti grazie all'alta professionalità e al modello consulenziale offerto.



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.
- GFIP - 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.
- AppToYou – 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

SEDE LEGALE E OPERATIVA

Pizza IV Novembre 5 - 20124 Milano
Tel. +39 02 44411090 - Fax +39 02 44411080
milano@assetmgmt.it

SEDE OPERATIVA

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

Ringraziandola di aver aderito a questo appuntamento,
le riserviamo per oggi le seguenti promozioni:



Abbonamento annuale a **Persone&Conoscenze**
al prezzo di **100€** anziché 120€

Persone&Conoscenze, con frequenza mensile (10 numeri l'anno),
è l'unica rivista italiana dedicata a chi gestisce professionalmente
le persone all'interno delle organizzazioni.



Su tutti i libri
presenti al desk **ESTE**
sconto di **5€**
sul prezzo di copertina

LA ASPETTIAMO AL DESK ESTE!