

**ESTE**

con la sua rivista

**PERSONE &  
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



**Mercoledì 1 Ottobre 2014**

**BARI**

**Nicolaus Hotel**

**SPONSOR**



**INTOO**

A GI GROUP COMPANY

developing careers

**PATROCINIO**

**AIDP**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
Gruppo Regionale Puglia

**8.45** Accredito partecipanti

**9.20** Benvenuto e apertura lavori  
Colloqui a cura di **Francesco Varanini**, Direttore di *Persone&Conoscenze* e Responsabile scientifico del progetto *Risorse umane e non Umane* e di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - **ESTE**



**9.30** ***Persone Lean per imprese Lean***



Come far convivere le esigenze di produttività e il raggiungimento degli obiettivi con le dinamiche sociali interne all'impresa? L'esperienza Toyota e il movimento del Lean Thinking offrono degli interessanti spunti di riflessione per tradurre la visione in risultati, coinvolgendo le persone a tutti i livelli e rivisitando in modo spesso controintuitivo le visioni tradizionali della gestione dei problemi e della ricerca dell'efficienza. Ne risulta un nuovo modo di intendere la leadership, che permette di ridurre gli sprechi e le ridondanze anche informative, accorciando i tempi interni all'azienda e migliorando la qualità e l'utilizzo delle risorse materiali e umane. Un cambiamento che impone una forte commitment direzionale per abbattere le barriere interne all'azienda e fare fluire rapidamente le conoscenze.

*Tag: persone Lean, Toyota, Lean Thinking, leadership, commitment direzionale*

**Fabrizio Baldassarre**, ricercatore e professore – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO**

**10.00** ***Obsolescenza delle competenze: agire subito è la politica migliore***



Oggigiorno è molto difficile, e talvolta impossibile, mantenere le competenze allineate all'evoluzione tecnologica e alle aspettative del mercato. Dobbiamo chiederci come far fronte al rischio di trovarci con lavoratori legati a competenze superate. La risposta più efficace sta nella prevenzione. Intervendo tempestivamente, potremo sostenere il passaggio di chi lavora con noi verso nuove competenze. Evitando così spiacevoli e costosi processi di uscita di persone rimaste legate a competenze ormai obsolete.

*Tag: riconversione, formazione, competenze, outplacement*

**Cetti Galante**, Amministratore Delegato – **INTOO**

**10.30** ***L'Accademia dell'Acquedotto Pugliese***



In un momento in cui l'attenzione per la formazione sembra languire, e gli investimenti in formazione sembrano essere destinati a una costante decrescita, nasce l'Accademia dell'Acquedotto Pugliese. L'Accademia offrirà sia formazione tecnico-professionale, sia formazione ai comportamenti e formazione manageriale.

Si rivolgerà a chi lavora in azienda, ma resterà aperta anche a partecipanti esterni.

*Tag: formazione, Scuole di formazione, Corporate University, offerta formativa, competenze, skill*

**Pietro Scrimieri**, Direttore Servizi Centrali Risorse Umane, Organizzazione e Lavoro **ACQUEDOTTO PUGLIESE**

**11.00** COFFEE BREAK

**11.30** ***Carriera incerta, sviluppo certo***



Un tempo la carriera in banca poteva essere considerata cosa certa. La prospettiva della carriera stava alla base del patto non scritto che legava il dipendente alla banca.

Oggi quel patto non può essere mantenuto. Ma nuovi patti possono essere stabiliti.

Ciò che si può promettere, ciò che promettiamo, è lo sviluppo. Parlare di sviluppo è smascherare gli equivoci nascosti nel concetto di carriera.

*Tag: sviluppo del personale, mobilità interna*

**Riccardo Miazzo**, Responsabile Direzione Risorse Umane – **BANCAPULIA**

**12.00 Bilanciare tradizione e innovazione: la storia del successo di un brand**



Dietro al marchio Birra Peroni (oggi parte del Gruppo Sab Miller) ci sono oltre 160 anni di storia. Ma i cambiamenti più radicali sono avvenuti nell'arco di pochi anni, quando l'azienda è stata acquisita da un gruppo sudafricano e l'acquisizione ha dato un forte impulso all'export. Il nuovo assetto ha portato con sé lo sviluppo di un modello organizzativo differente e il ruolo dell'HR Manager è stato determinante per traghettare l'azienda nella sua attuale dimensione internazionale. Una riorganizzazione, coincide con la globalizzazione, che ha portato a dover governare le sfide e le opportunità del cambiamento, enfatizzando la cultura della performance sia individuale sia di team. La forza del brand di una delle più antiche aziende italiane, insieme con la volontà di partecipare alla crescita del successo di un marchio storico, hanno contribuito a decretarne il successo.

*Tag: modelli organizzativi, internazionalità, globalizzazione, tradizione*

**Francesco Arbore**, Human Resources Manager – **BIRRA PERONI**

**12.30 Il cambiamento e il senso di responsabilità**

Il momento non facile richiede, a tutti, disponibilità al cambiamento, consapevolezza, atteggiamenti volti al positivo.

È sempre importante porre attenzione alle competenze individuali, ma altrettanto importante è guardare agli aspetti caratteriali e porre attenzione alle storie personali.

Solo così, facendo appello al senso di responsabilità di tutti, potremo, anche in presenza dei gravi vincoli che ci condizionano, perseguire obiettivi di equità.

*Tag: competenze, atteggiamenti, ascolto, cambiamento, responsabilità, equità*

**Sergio Rizzo**, Direttore Territoriale Sud – **BANCA POPOLARE PUGLIESE**

**13.00** Confronto finale domande/risposte

**13.30** PRANZO A BUFFET

**14.30** Laboratorio

***Le modalità di approccio al mercato del lavoro cambiano, utilizzare strumenti di supporto al passo con i tempi è fattore essenziale di successo***

In un mondo del lavoro sempre più competitivo la ricerca della prima o di nuove opportunità passa attraverso un nuovo approccio al mercato e l'utilizzo di mezzi più immediati e diretti. La Persona è sempre più protagonista dell'avvio e della continuità del proprio percorso professionale e deve attivarsi per rafforzare la propria employability utilizzando metodi e strumenti innovativi. La necessità di comunicare efficacemente le proprie competenze anche attraverso i social network, di utilizzare al meglio i nuovi canali di contatto con il mercato del lavoro (recruiting on line) riguarda un platea sempre più estesa di persone. In questo nuovo scenario il supporto di operatori qualificati può essere fattore determinante di successo.

a cura di **Antonio Messinese**, Key Account Manager Area Sud – **INTOO**

**16.00** CHIUSURA LAVORI

## Sponsor della giornata



Intoo è leader nei servizi di outplacement in Italia. Nasce nel 1991 come DBM Italia e nel 2005 entra a far parte di Gi Group. La missione di INTOO è potenziare l'employability della persona per facilitarne il rientro nel mondo del lavoro. Attraverso attività mirate INTOO favorisce la continuità professionale di dirigenti, quadri, impiegati e operai, valorizzandone le competenze ed esperienze. INTOO sviluppa anche progetti di prevenzione all'uscita, reindustrializzazione e ha approcci mirati alle neo mamme (Moms@work) e agli over 55 (Active Ageing).

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

# ENTRA IN SQUADRA ANCHE TU!

## **PERSONE & CONOSCENZE**



**10€**

### T-SHIRT DEL DECENNALE



ABBONATI A PERSONE&CONOSCENZE  
O ACQUISTA UN LIBRO

T-SHIRT IN **OMAGGIO**

### CORRI AL DESK ESTE!