

ESTE

Con la sua rivista

**PERSONE &
CONOSCENZE**
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



Giovedì 18 settembre 2014

VERONA

DB Hotel Verona Airport and Congress

SPONSOR



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESSSM



INTOO

A GI GROUP COMPANY

developing careers



muoversi

ESPOSITORE

Gruppo



8.45 Accredito partecipanti

9.20 Benvenuto e apertura lavori



Colloqui a cura di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - **ESTE**

9.30 ***Incidere sull'organizzazione con interventi formativi***



Alcune esperienze formative in UniCredit hanno avuto un forte impatto sul benessere organizzativo: i percorsi di riqualificazione professionale per risorse che 'cambiavano mestiere' e andavano a occuparsi di attività internalizzate; il progetto OVER 55, un'iniziativa dedicata di formazione tecnica e comportamentale rivolta a chi è nell'ultimo periodo della sua vita professionale, infine le iniziative di *Take Care* finalizzate al benessere delle persone (rientro di lungo assenti, maternità, ecc.) e all'attenzione verso la disabilità (sordi, ipovedenti e ciechi). Riqualificazione, aging e benessere si sono rivelate leve efficaci per agire sull'organizzazione. E in questi percorsi la formazione è un driver fondamentale.

Tag: benessere organizzativo, progetto over 55, iniziative Take Care, disabilità, riqualificazione professionale, formazione

Franco Bellini, Head of Global Contents Management in Lifelong Learning Center **UNICREDIT**

9.50 ***Cambiamento accelerato ed employability: come fare?***



Viviamo in contesti nei quali la costante è il cambiamento. Le organizzazioni sono sottoposte a stress dovuti all'accelerazione continua. E le persone? Come reagiscono in questo vortice? Quando il cambiamento è così veloce, come fanno le risorse ad adeguare e aggiornare le proprie skill, a mantenere il passo con tecnologie, modelli organizzativi e ruoli sempre in evoluzione? Non tutti ce la fanno, coprire l'ideale di ruolo al 100% è sempre più difficile, diventa chiave per le organizzazioni intercettare i gap precocemente, per mettere dei correttivi ed evitare l'obsolescenza delle competenze, che è oggi una delle principali cause di uscita dalle aziende. L'analisi organizzativa, pensata in ottica di prevenzione, può essere una risposta efficace. La maintenance dell'employability è oggi sempre più un fattore chiave, per le persone e per le imprese.

Tag: cambiamento, persone, aggiornamento, skill, tecnologie, modelli organizzativi, obsolescenza delle competenze, employability

Cetti Galante, Amministratore Delegato – **INTOO**

10.10 ***Come alimentare l'imprenditorialità in azienda***



Lavorano di più gli autonomi o i dipendenti? A chi non è capitato di confrontarsi, tra amici, su chi è più impegnato, stressato, inseguito... Ma la domanda si potrebbe porre in modo diverso. Forse non è un tema di orario ma di approccio. A cosa pensa un imprenditore quando entra in azienda? E un lavoratore dipendente?

Quello che ci interessa nel pensiero dell'imprenditore è la capacità di vedere se stesso e la propria azienda inserite nel contesto complessivo, la capacità di perseguire gli obiettivi nonostante i vincoli, il pensiero di lungo termine. Lavorare con un pensiero imprenditoriale non significa solo stress o ansia, ma consapevolezza, ad esempio, che il bene più prezioso nell'attuale contesto di mercato è l'employability. Ricerche internazionali rilevano le richieste e le motivazioni di chi cerca lavoro: in alcuni Paesi prevalgono domande relative agli orari di lavoro, alle ferie, agli aspetti economici. In altri Paesi prevalgono le domande relative allo sviluppo di conoscenze professionali e ai percorsi formativi. La stessa impostazione dovrebbe riguardare tutto l'arco temporale della vita lavorativa: avere tra i propri obiettivi fondamentali quello di mantenere aggiornata la professionalità in modo da avere sempre elevate le possibilità di impiego.

Tag: dipendente, imprenditore, employability, motivazione, sviluppo, conoscenze professionali

Ilaria Agosta, Corporate Academy di Gruppo – **GRUPPO CATTOLICA ASSICURAZIONI**

10.30 *Progettare, avviare e gestire un piano di welfare aziendale: opportunità, metodi, tecnologie*



Il welfare aziendale rappresenta un'opportunità. Molte sono però le aree che richiedono un approfondimento. Innanzitutto è importante esplicitare perché è importante 'fare welfare' e quali possono essere i vantaggi principali. È anche importante conoscere le modalità con cui è possibile avviare percorsi di welfare, come progettare piani efficaci e dove reperire le necessarie fonti di finanziamento. Il Testo Unico dell'imposta sui redditi circoscrive le aree di intervento, per questo è bene conoscere con precisione come impostare un piano di welfare affinché rappresenti un vantaggio economico, per l'azienda e anche per le persone. Muoversi ha sviluppato una metodologia collaborativa efficace e le testimonianze dei clienti lo dimostrano.

Tag: welfare aziendale, percorsi di welfare, fonti di finanziamento, Testo Unico dell'imposta sui redditi, vantaggio economico

Andrea Verani Masin, Sales Director – **MUOVERSI**

10.50 *La formazione esperienziale per aumentare motivazione, collaborazione e senso di responsabilità*



Come tenere alta la motivazione e, al contempo, chiedere sacrifici alle persone in momenti congiunturali particolarmente complessi? In Grandi Molini Italiani, realtà solida ma che opera in un mercato difficile, si è utilizzata la formazione esperienziale, una leva per far crescere le competenze facendo sentire i propri collaboratori parti integranti di un meccanismo che può funzionare solo con il contributo di tutti. Costruire un percorso per permettere alle persone di esprimere al massimo i propri valori è una sfida quotidiana per il responsabile delle risorse umane. Con iniziative traducibili in esperienze dirette, che stimolano la condivisione e il lavoro di squadra, può essere più semplice.

Tag: formazione esperienziale, motivazione, condivisione, lavoro di squadra

Massimo Piatto, Hr Manager – **GRANDI MOLINI ITALIANI**

11.10 COFFEE BREAK

11.30 *Paura, libertà, lavoro*



Paura e libertà si connettono. La paura come angoscia paralizza – "l'angoscia è pericolosa per lo smidollato" diceva S. Kierkegaard – ma nella duplicità di senso essa diventa concetto positivo: è forza, intesa come spinta alla vita, da vivere nella sua pienezza come ricerca, come progetto che attraversa alti e bassi, luce e ombre.

Il lavoro, in tutto questo? Paura per la perdita del lavoro nella crisi perdurante. Paura delle turbolenze che scuotono improvvisamente il mondo del lavoro: il crollo dei volumi e dei profitti e la riduzione dell'orario di lavoro, e conseguentemente la riduzione delle disponibilità economiche, del singolo. Come definire nuovi paradigmi che consentano di utilizzare il 'riflesso dinamico' della paura? Come motivare, senza cadere nelle facili forme semplicistiche della motivazione (minaccia come 'bastone' e retribuzione come 'carota')? Se la funzione crea l'organo, allora lo stato perdurante spinge chi si occupa di politiche del lavoro necessariamente al nuovo, a un cambio di prospettiva nella relazione individuo-azienda.

Tag: paura, forza, crisi, nuovi paradigmi, cambiamento

Corrado Biumi, Group Hr Director – **EURO GROUP**

11.50 *La riforma del lavoro: contratto unico, licenziamenti e ferie. Cosa ci aspetta nel prossimo futuro*



Attuare il riordino dei contratti di assunzione e riformare lo Statuto dei lavoratori modificando l'articolo 18 in materia di licenziamenti nelle aziende sopra i 15 addetti: è quanto previsto dal Ddl Delega Lavoro, in discussione in Commissione al Senato dal 4 settembre e probabilmente in aula entro il 18 settembre. Il disegno di legge costituisce un nuovo passo avanti nella realizzazione del Jobs Act del governo Renzi, che ha già riformato contratti a termine e apprendistato.

Tag: Statuto dei lavoratori, articolo 18, licenziamenti, Jobs Act

Maurizio Pesenti, Consulente del Lavoro e senior partner – **SHR BPO**
(partner di **ADP ITALIA**)

12.10 **Entra nel progetto e riassapora le tue origini: “accogli e forma chi deve imparare a lavorare”**



Il lavoratore rivalutato nella propria esperienza professionale può diventare un formatore interno ed essere coinvolto nella strutturazione del futuro aziendale?

In Everel sì. L'azienda annovera tra i suoi valori l'innovazione e in un momento di forte contrazione dei mercati di riferimento ne legge la chiave per guardare avanti e investire nelle proprie risorse umane valorizzando il know how individuale mettendolo al servizio di giovani alle prime armi, neodiplomati e neolaureati che hanno tanta voglia di mettersi in gioco, di imparare, di costruirsi una professionalità.

Come funziona? Vengono individuate le aree dove è necessario fare un investimento in risorse, si stende il profilo a tendere, le potenzialità da selezionare e si apre la ricerca. Il progetto vero e proprio inizia con il coinvolgimento di quanti contribuiranno ad accogliere e formare il nuovo arrivato: insieme si crea un piano di inserimento che dovrà soddisfare la matrice delle competenze di riferimento. L'Hr, naturalmente, è il primo motore di questo processo.

Tag: innovazione, know how individuale, neodiplomati e neolaureati, formazione

Alice Mattiello, Group Human Resources Manager – **EVEREL GROUP**

12.30 **Notizie dal fronte... del lavoro**



Come mai nell'ambito il lavoro dell'agente di vendita è poco ambito? Per quale ragione non si riesce a far incontrare la domanda con l'offerta? Come mai una professione con così tanti margini di crescita fatica ad attrarre i giovani?

Eppure questo è un settore che offre buone opportunità di collocamento a tre profili: giovani disoccupati diplomati o laureati; agenti a caccia di cambiamento o miglioramento e figure 'diversamente giovani' che un posto di lavoro lo hanno perso e valutano nuovi orizzonti.

Il tema dell'incrocio tra domanda e offerta nel panorama della ricerca di agenti di commercio merita un approfondimento.

Tag: agente di vendita, domanda e offerta, opportunità di collocamento, giovani

Franco Sergi, Recruiting/capo area/formatore – **GRUPPO RECA**

12.50 **Tagliare per ripartire: a volte è possibile**



Come vive la dimensione professionale chi lavora con e per le persone quando si deve, contemporaneamente, ridurre drasticamente da una parte e far crescere tumultuosamente dall'altra? È l'esperienza recentissima e ancora 'in itinere' di questi ultimi mesi all'interno del nostro gruppo, dove alla dolorosa crisi mondiale del settore del 'bianco' si contrappone la visione, la voglia, il progetto ambizioso, di un nuovo percorso di sviluppo che non solo attutisca la caduta ma possa condurre a nuova crescita e sviluppo. Idee, tecnologie e risorse economico-finanziarie sono importantissime ma la centralità delle persone e le loro competenze, abbinate a energia, entusiasmo e applicazione costante, sono semplicemente determinanti.

Tag: ridurre, crisi, percorso di sviluppo, crescita, sviluppo, centralità delle persone

Mario Bassini, Corporate Human Resources Director – **ASKOLL HOLDING**

13.10 PRANZO A BUFFET

SESSIONE POMERIDIANA

14.30 Laboratorio: **La valorizzazione delle competenze e la costruzione efficace del network. La web reputation e le nuove frontiere del personal branding**

Come diceva Tom Peters (The Brand Called You) "...qualsiasi sia la mia estrazione sociale o età, io sono di fatto il presidente, l'amministratore delegato ed il responsabile marketing dell'azienda chiamata IO Spa". Per mantenere la propria employability sul mercato, diventa sempre più rilevante approcciarlo con strategie di comunicazione innovative. In un mercato che si sta spostando molto velocemente sulle nuove tecnologie (internet/mobile) anche il recruitment sta utilizzando in misura sempre crescente canali on-line per una prima scrematura o verifica dei profili per attivare successivamente una selezione, ricorrendo sempre meno ai canali tradizionali, spesso time consuming e poco efficaci.

a cura di **Alessandro Graziani**, **Federico Baccega** ed **Elena Allegro** – **INTOO**

16.00 CHIUSURA LAVORI



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESSSM

Sponsor

ADP Italia si propone quale **partner di aziende di ogni settore e dimensione**, con ADP OneService, un'offerta completa per la gestione delle risorse umane, hr outsourcing, soluzioni per l'amministrazione del personale e la gestione dei processi di organizzazione e sviluppo Hr.

Le **business unit dedicate garantiscono l'attenzione massima a ogni cliente, basandosi su eccellenti professionalità e consolidata esperienza**. Con i servizi e le soluzioni di ADP vengono gestiti più di 1.100 clienti per un numero pari a 1.500.000 dipendenti.

Presente a Milano, Torino, Bologna, Firenze, Roma e Bari conta su un team di 920 dipendenti. La società propone ai clienti **corsi di formazione** mirati e offre un supporto immediato alle diverse esigenze tramite il Customer Care Service.

ADP Italia è parte di una realtà internazionale, ADP divisione Employer Services (ES), tra le prime società al mondo di business outsourcing e HCM Solutions.

Fondata negli Stati Uniti nel 1949 e quotata in borsa dal 1961, è oggi una società con rating AA di Standard & Poors e si trova alla **243° posizione della classifica Fortune 500**.

È presente in **125 Paesi** nei cinque continenti e con i suoi servizi di outsourcing del personale supporta **637.000 organizzazioni e 54 milioni di dipendenti usufruiscono di almeno un servizio offerto da ADP**.

ADP OneService è la risposta alle aziende che vogliono competere e crescere sul mercato nazionale e internazionale. In un contesto in continua evoluzione, le organizzazioni devono saper governare il cambiamento attraverso una semplificazione dei processi interni senza rinunciare a quella innovazione tecnologica e di processo divenuta condizione indispensabile per la crescita e la competitività.

ADP OneService è una soluzione completa in ambiente web 2.0 per l'amministrazione e la gestione delle risorse umane. Disponibile in vari livelli di servizio, dal SaaS al full outsourcing, si adatta ad aziende di tutte le dimensioni. La modalità pay-as-you-go garantisce un modello economico estremamente flessibile e in linea con l'andamento dell'azienda.

Gli SLA internazionali garantiscono un servizio disponibile H24x7 in data center di livello Tier 3+ Il rating AA Standards&Poor di ADP garantisce un partner solido e affidabile.

La conoscenza approfondita dei processi Hr, associata a una base di +600.000 clienti nel mondo, rende ADP il partner ideale per pianificare il vostro futuro.

www.it-adp.com



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



MUOVERSI: Il welfare in azienda

Muoversi è oggi società leader in Italia nell'offerta di sistemi integrati di welfare aziendale e di soluzioni e servizi che generano un valore reale per i dipendenti e per l'azienda.

Il **welfare aziendale** è uno **strumento integrativo** rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione:

- crea valore non solo nel breve ma nel **medio e lungo periodo**;
- aumenta il benessere, **migliora il clima aziendale** consolidando il senso di appartenenza e la condivisione di obiettivi;
- agevola la **contrattazione collettiva** ponendo le basi per relazioni industriali efficienti.

Con Muoversi il cliente diventa protagonista: mette a disposizione dei propri clienti servizi dedicati e strumenti pratici e personalizzabili per gestire ed erogare servizi e monitorare con facilità risultati e tempistiche.

Nata nel 2007, Muoversi conta oggi 35 dipendenti, un fatturato superiore al milione e mezzo di euro, 150 clienti attivi e più di 400 mila utenti registrati nel 2013, per un controvalore di circa 12 milioni di euro.

www.muoversi.net

Obiettivo Lavoro è l'agenzia per il lavoro leader per qualità del servizio e responsabilità sociale. È l'unica agenzia in Europa che si è dotata di un impianto completo di CSR che comprende mission, carta dei valori, codice etico, bilancio sociale, certificazione etica SA8000, certificazione ambientale ISO14001. La mission di Obiettivo Lavoro impegna a promuovere l'occupazione e valorizzare il lavoro, a rendere concreta la centralità della persona, a migliorare e rendere più efficiente il mercato del lavoro, ad affermare i valori di cooperazione e solidarietà che sono propri dei soci. Obiettivo Lavoro, attraverso la propria rete di 132 filiali presenti sul territorio nazionale ricerca, seleziona, forma e somministra lavoratori qualificati.

I servizi per i lavoratori

Obiettivo Lavoro si rivolge a coloro che cercano lavoro o vogliono cambiare la propria posizione lavorativa, migliorandone il bilanciamento con la vita privata, le condizioni economiche o desiderano dare regolarità al proprio impiego. Si rivolge inoltre ai giovani che desiderano entrare nel mondo del lavoro mentre studiano.

I servizi per le imprese

La rete commerciale di Obiettivo Lavoro è costituita da consulenti in grado di aiutare l'azienda dall'analisi delle esigenze fino alla proposta di soluzioni *ad hoc*. La nostra struttura ha una presenza capillare sul territorio che permette di avere un costante monitoraggio del mercato del lavoro, conoscere esigenze e potenzialità delle singole regioni e delle singole aree produttive.

Il Gruppo Obiettivo Lavoro

Il Gruppo Obiettivo Lavoro conta su 11 società partecipate, in Italia e all'estero, che offrono alle imprese servizi e consulenza su tutti gli aspetti relativi al personale: somministrazione, permanent placement, assessment, formazione, politiche attive del lavoro, outplacement e ricollocazione, ristrutturazioni aziendali e talent management, temporary management, amministrazione del personale.

Nel 2013 Obiettivo Lavoro ha stretto un rapporto di partnership con BPI Group, e ha costituito BPI Italia che opera come partner delle imprese nella consulenza e nella gestione del cambiamento in contesti di riorganizzazione aziendale e fornisce alle imprese e alla pubblica amministrazione servizi di consulenza altamente specializzati. Nel 2012 Obiettivo Lavoro dà vita a Hivejobs, società con un approccio innovativo alla ricerca del personale: tutte le fasi della selezione avvengono online attraverso la piattaforma di Hivejobs e i colloqui sono tenuti da professionisti che fanno lo stesso lavoro del candidato che cerchi. Il recruiting online offre un modello di selezione veloce, qualificato e specializzato.

Fanno parte del Gruppo Obiettivo Lavoro:

Obiettivo Lavoro Agenzia per il lavoro, Intempo, Obiettivo Lavoro Formazione, OL Temporary Management, Job Service, Hit, Pay, NOS, Palamito, Obiettivo Lavoro Romania, Obiettivo Lavoro Los Andes, Hivejobs.

www.obiettivolavoro.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 IN LIBRERIA!