

**ESTE**

Con la sua rivista

**PERSONE &  
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



**Mercoledì 21 maggio 2014**

**NAPOLI**

**Hotel NH Ambassador**

**SPONSOR**



**INTOO**

A GI GROUP COMPANY

developing careers

**PATROCINIO**

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
Gruppo Regionale Campania

**14.30** Accredito partecipanti

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



**15.10** ***Ritrovare un posto di lavoro in Campania... è possibile!***



Anche in un territorio come la Campania è possibile reinserirsi nel mercato del lavoro; è importante per far questo avere una piena consapevolezza delle proprie conoscenze e del proprio valore professionale oltre che una piena conoscenza del mercato a cui ci si rivolge. L'uscita dall'azienda è sempre un momento di "lutto", tuttavia può essere resa meno pesante e difficile se la persona è adeguatamente accompagnata nel vivere il momento di passaggio verso una nuova collocazione sul mercato del lavoro. Si può intervenire nel momento in cui la persona esce dalla nostra azienda, ma più efficacemente ci si può preparare in anticipo, facendo opera di prevenzione, segmentando la popolazione dei dipendenti, lavorando sulle diverse professionalità, rafforzando in modo mirato le skill deboli e favorendo una migliore conoscenza del mercato del lavoro esterno e, soprattutto, lavorando sulla employability interna.

*Tag: Campania, valore professionale, prevenzione, segmentazione dei dipendenti, rafforzamento delle skill deboli, employability interna*

**Alessandra Giordano**, Direttore Delivery – **INTOO**

**15.30** ***Tornare al lavoro ritrovando la motivazione***



Come incidere sulla motivazione delle persone a valle di un lungo periodo di inattività? Gli ammortizzatori sociali, se da un lato vogliono rappresentare uno strumento di difesa sociale, dall'altro lato tengono le persone lontane per molto tempo dall'impresa. Un legame che rischia di allentarsi e che diventa poi molto difficile rinsaldare. Questa la situazione dei lavoratori dello stabilimento di Melfi. Al direttore del personale il compito di ricucire una ferita facendo ritrovare alle persone lo spirito giusto per ritornare a sentirsi parte di un grande progetto imprenditoriale.

*Tag: motivazione, spirito, ammortizzatori sociali*

**Gaetano Lampini**, Capo del Personale – **JOHNSON CONTROLS**

**15.50** ***Una finestra sul futuro della Pubblica Amministrazione.***



***Una Pubblica Amministrazione possibile***

Ci immaginiamo una Pubblica Amministrazione ferma su atteggiamenti burocratici, poco snella, poco dotata di eccellenze professionali. Esistono invece realtà che ci propongono una immagine del tutto diversa. Organizzazioni snelle e innovative, impegnate nell'utilizzo di tecnologie avanzate, che costituiscono un esempio sia per il settore pubblico sia privato.

*Tag: Pubblica Amministrazione, Public Utility, competenze, innovazione, modelli organizzativi, talent management*

**Emiliano Buglione**, Responsabile Selezione, Gestione e Formazione del personale  
**ACAM AGENZIA CAMPANA PER LA MOBILITÀ SOSTENIBILE**

**16.10** ***Il ritorno al lavoro responsabile***



Il tema di discussione è legato al livello di comunicazione e partecipazione dei dipendenti ai risultati aziendali. In Arti Grafiche Boccia abbiamo organizzato, in accordo con le organizzazioni sindacali, un modello di premio di risultato che si fonda su due principi: l'azienda è competitiva se i risultati e gli obiettivi sono condivisi da chi ci lavora e se chi ci lavora passa da un approccio al lavoro "timbro il cartellino, faccio le mie otto ore e vado via" all'approccio al lavoro "sono responsabile per quanto realizzo sul mio posto di lavoro". Sembra banale? Ne siamo sicuri? O forse abbiamo perso il senso del lavoro responsabile? Il nocciolo del problema è dato dal cambio culturale che il 'nuovo' approccio richiede.

*Tag: comunicazione, partecipazione, condivisione, responsabilità, nuovo approccio*

**Gaetano Mele**, Hr Director – **ARTI GRAFICHE BOCCIA**

**16.30** *Lo sviluppo di uno stabilimento passa per lo sviluppo delle persone*



L'ampliamento di un sito produttivo deve essere accompagnato da una garanzia di competitività. Questo comporta nuove modalità organizzative, nuove architetture di contrattazione con il sindacato e politiche di change management.

Per realizzare tutto questo è stato sviluppato un programma di sviluppo per accompagnare le risorse che si è tradotto in aumento di produttività dello stabilimento e in un incremento occupazionale per il territorio. Una positiva collaborazione con le organizzazioni sindacali ha contribuito al successo complessivo.

*Tag: sviluppo, nuove modalità organizzative, incremento occupazionale, organizzazioni sindacali*

**Mario De Silvo**, Hr Manager e **Alessandro Natale**, Selezione, Formazione e Sviluppo – **EUROPEA MICROFUSIONI AEROSPAZIALI**

**16.50** COFFEE BREAK

**17.10** *L'equilibrio dei tempi: il ruolo delle aziende nel dialogo con le donne lavoratrici e la città*



Stare con le mani in mano non giova a nessuno, a maggior ragione alle donne il cui tasso di disoccupazione e inattività aumenta. 1/4 delle donne al primo figlio lascia il lavoro, il part time involontario aumenta, eppure le teorie della womenomics continuano ad affermare che il lavoro delle donne è il più importante motore dello sviluppo mondiale. Forti di questa convinzione le donne napoletane hanno accompagnato il Comune nell'elaborazione di un Piano strategico per le pari opportunità finalizzato all'aumento della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. In questo contesto, i temi dell'equilibrio dei tempi e di nuove forme di organizzazione aziendale diventano cruciali.

*Tag: Pari Opportunità, politiche di genere, management femminile, womenomics*

**Lia Cacciottoli**, componente – **COMITATO TECNICO SCIENTIFICO DELL'ASSESSORATO ALLE PARI OPPORTUNITÀ DEL COMUNE DI NAPOLI**

**17.30** *Liberare il potenziale*



Sia il Direttore del Personale, sia il manager responsabile di business, sono chiamati a interrogarsi. Possiamo chiederci se abbiamo fatto abbastanza per valorizzare e per responsabilizzare le persone che lavorano con noi. I risultati si ottengono attraverso il coinvolgimento e la trasparenza. Più la struttura è piccola, più è importante l'atteggiamento del manager.

*Tag: leadership, responsabilità, coaching, sviluppo del personale, coach consapevoli e responsabili*

**Flavio Di Vaio**, Hr Director – **GRUPPO RAGOSTA**

**17.50** *Laboratorio: "Le politiche attive del lavoro: la 'Youth Guarantee'"*

Il Governo ha definito con le Regioni un Piano per l'attuazione di "Garanzia Giovani", in Campania attivo dal primo maggio 2014. Il progetto prevede per i giovani dai 15 ai 29 anni, azioni di informazione, orientamento e supporto, iniziative di informazione sul mondo del lavoro, sulle prospettive e gli sbocchi occupazionali, di orientamento e di supporto alla ricerca attiva di percorsi di formazione e lavoro, di collegamento con le varie realtà attive nel mondo dell'istruzione e della formazione. Dopo la stipula del "Patto di servizio" andrà offerto, in funzione di un percorso individualizzato e condiviso, un percorso di inserimento nel mondo del lavoro, o un percorso di reinserimento nei percorsi di istruzione e formazione. Tali percorsi potranno essere disegnati sfruttando le seguenti possibili azioni: offerta di lavoro, offerta di contratto di apprendistato, o di tirocinio, proposta di iscrizione al servizio civile."

**Antonio Messinese** – **INTOO**

**18.50** CHIUSURA LAVORI E APERITIVO



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 IN LIBRERIA!