



UN MARE DI RISORSE
la persona come opportunità

12-14
maggio 2017
Genova

**46° congresso
nazionale AIDP**

IDEATO DA

AIDP

AUTORI

Isabella Covili Faggioli, Andrea Del Chicca, Katja Gallinella, Paolo Macri, Sonia Rausa, Claudio Burlando, Alessandro Donadio, Simonetta Cavasin, Irene Vecchione, Magali Bertolucci, Anna Giacobbe, Pietro Iurato, Aldo Bottini, Nicola Rossi, Chiara Fogliani, Gabriele Gabrielli, Dania Marchesi

LE STORIE

Comune di Bari, Fondazione Policlinico Universitario "A. Gemelli", Amundi SGR, Bricocenter Italia, Links Management and Technology, Magneti Marelli, Schneider Electric, Siemens, Whirlpool Corporation

PROGETTO E COORDINAMENTO EDITORIALE

Sonia Rausa

DESIGN

Claudio Burlando, Curiositas

IMPAGINAZIONE

Santina Cerra, Rubbettino print

CREDITS

Si ringrazia per le foto Fondazione Ansaldo, GNV (progetto SailOr), Acquario di Genova e Ggallery

EDIZIONE LIMITATA

Stampato in 800 copie nello stabilimento di Soveria Mannelli (Cz) da Rubbettino print

**Un viaggio tra
sperimentazioni,
sfide e idee per
confrontarsi
concretamente sui
temi del People
Management.
Buona navigazione!**



INDICE

7	Capitani coraggiosi
13	La ciurma
29	Il diario di bordo
71	I compagni di viaggio
109	Nuovi approdi
131	Nuove rotte
136	Le coordinate





Capitani coraggiosi



#aidp2017

Definire il punto di arrivo e tracciare la rotta

Tutto è cambiato velocemente negli ultimi tempi, dalla normativa al patto psicologico che tiene insieme persona e azienda, dallo scenario economico al contesto. Le certezze dei manager e professionisti HR sono state messe a dura prova e il ruolo è ancora più difficile, ma ancora più fondamentale.

La cassetta degli attrezzi è indispensabile ma occorre avere anche equilibrio e la coerenza e la credibilità necessarie per essere attori del cambiamento. **È indispensabile pensare in grande e condividere una visione** che porti, come dicono le persone illuminate, non a cavalcare l'onda ma a generarla.

Non è più sufficiente fare le cose di tutti i giorni. Occorre essere attori (dare l'esempio!) e generatori (ispiratori!) di un cambio di mentalità di tutti coloro che, in azienda, hanno responsabilità di persone e, soprattutto, del top management. È difficile, ma è l'unica strada per arrivare a quella dignità professionale che porta a costruire un futuro diverso, un futuro più positivo, un futuro più consapevole. Perché tutti devono essere convinti che le persone sono l'asset principale del buon andamento dell'azienda. Come fare, è la grande sfida di tutti i manager e professionisti HR.

Un'associazione, **AIDP, serve a questo**. A definire il punto di arrivo, tracciare la rotta e condurre tutte le persone a bordo verso la meta attraverso la dimostrazione che si può fare e che farlo porta risultati. Questo è il nostro impegno. E non ci stancheremo mai, perché il contagio positivo è una grande risorsa per portare avanti le proprie idee.

Il futuro non si ferma, però possiamo condizionarlo e scegliere come farlo, da attori, prima che sia indispensabile indossare la divisa del follower.



Isabella COVILI FAGGIOLI Presidente Nazionale AIDP



Quando ho accettato di guidare il gruppo ligure della nostra Associazione sapevo di poter contare su una squadra propositiva e affiatata. La pressoché quotidiana attività associativa ci ha consentito di conoscerci meglio, di fare network, di approfondire temi e di incontrare relatori che hanno arricchito il nostro bagaglio di esperienze. Le tante iniziative messe in campo sono sempre state motivo di soddisfazione e di stimolo a migliorare. Mai mi sarei aspettato di poter contribuire a organizzare addirittura un Congresso Nazionale: una sfida tanto impegnativa quanto avvincente.



Siamo a bordo di una nave, affascinante e insolita sede, ma anche metafora del nostro mondo HR chiamato a solcare nuovi mari, calmi o in tempesta che siano.

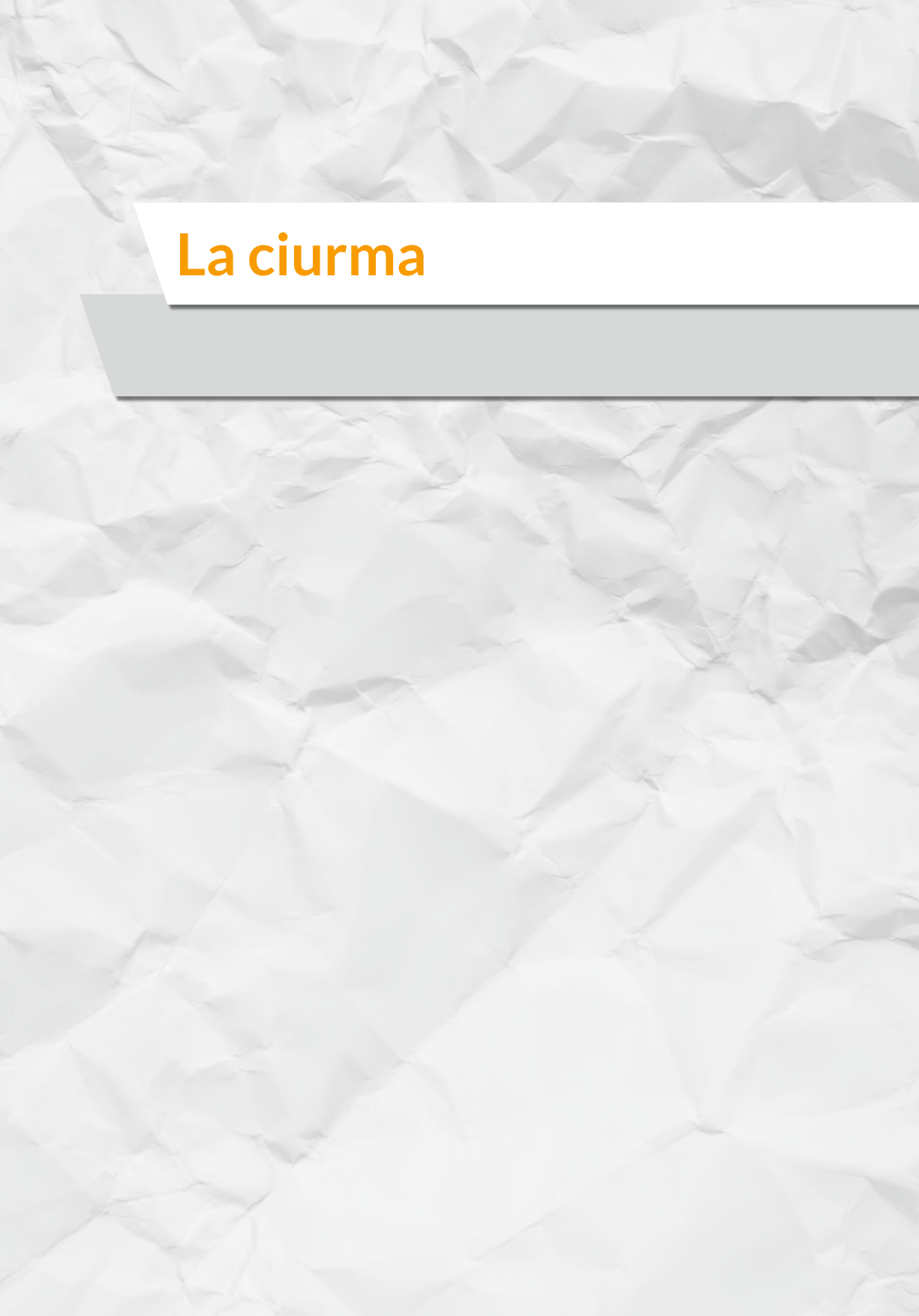
La direzione per noi è chiara: far emergere sempre più forte la collaborazione, il network, la partecipazione proattiva, il lavoro di squadra, che dovrà portare ad elaborare dei **position paper**, sintesi utile all'Associazione per la propria attività futura. Questo infatti rimane uno dei nostri obiettivi principali: **tradurre la pluralità delle nostre voci in una sola voce per portarla laddove serve, laddove è giusto che venga ascoltata e considerata.**

Rifletteremo sullo scenario sempre più in movimento e sempre più internazionalizzato. L'attrazione dei talenti, le nuove complessità e la flessibilità sono temi di crescente attualità in aziende ormai necessariamente multiculturali. Abbiamo autorevolezza e conoscenze per parlarne con grande serietà e indubbie competenze, affrontando temi e problemi e proponendo valide soluzioni. È scaduto il tempo dell'*abbiamo fatto sempre così*, è il tempo di tracciare nuove rotte per diventare sempre più protagonisti attivi del cambiamento.

Benvenuti a bordo della nave AIDP!

Andrea DEL CHICCA Presidente AIDP Liguria e Vice Presidente AIDP
Responsabile Risorse Umane e Organizzazione, Ansaldo Energia





La ciurma

E adesso, signore e signori ecco a voi

l'Equipaggio di #AIDP2017

La prima impressione che si potrebbe avere scorrendo il programma del nostro 46° Congresso nazionale è che concentrando tutte le attività su una nave l'organizzazione possa essere semplice: niente di più falso! Se da un lato evitiamo infatti le scomodità di dover gestire più situazioni, dalla sede dei lavori, agli alberghi, ai ristoranti e così via, dall'altro deve tutto svolgersi in modalità e tempi definiti quasi alla perfezione: a una cert'ora la nave salpa e a un'altra deve attraccare! Per questo abbiamo dovuto mettere in piedi una filiera organizzativa *sea oriented*, a partire da GNV. Solcare le onde del mare, da qui **Wave, il nome del nostro Congresso, non è solo una metafora dal forte sapore ligure, ma il fil rouge – anzi azzurro! – di tutte le nostre attività.** La nostra Nave Aidp ha un equipaggio di tutto rispetto per l'occasione ed è al lavoro da mesi con entusiasmo e abnegazione. Anche i nostri partner, veri e propri *compagni di mare*, non hanno fatto mancare il loro contributo, non solo economico. Le sessioni tematiche di approfondimento non potevano che chiamarsi *waves*, dove ognuno di noi potrà portare il proprio contributo secondo le proprie specifiche competenze. Spero in queste poche righe di aver fatto respirare al lettore un po' di brezza marina che lo porti a bordo di questa bellissima avventura della nostra famiglia professionale.



La nave, le onde, il mio mondo. Pensando ai decenni passati a redigere piani prodotto per l'intrattenimento, a creare scuole dove giovani talenti si allenavano e simulavano le operazioni di bordo, a disegnare progetti di ingaggio, mi sono vista immediatamente in plancia.

Un comandante non può togliere l'ancora senza una nave, un armatore, un equipaggio ed una rotta.

Partiamo dalla **rotta: i contenuti scientifici**, il fil rouge che ci guiderà sulle acque del Mediterraneo. I nostri Capitani d'Armamento **Isabella Covili Faggioli, Andrea Del Chicca** e il **comitato esecutivo AIDP**, dopo lunghe ed animate riunioni disegnano la traiettoria sulla carta nautica: **internazionalizzazione e nuove complessità**, ma volendo essere certi di affrontare i mari in modo sicuro, chiedono ai loro Ufficiali di Coperta, **Andrea Orlandini, Enrico Cazzulani** e **Carlo Stroschia**, di analizzare le onde e i venti. Ecco definirsi **le waves con i Presidenti Regionali AIDP e i Partner**: gli approfondimenti tematici su Diversity & Inclusion, Digital HR & Innovation, Welfare, Employer Branding & Engagement, Compensation & Benefit, Leading Innovation in the Digital Age, Training & Change Management, Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali.

Passiamo all'Armatore o meglio **gli Armatori: AIDP Promotion e GNV**.

Una nave. La Superba, ammiraglia di GNV.

Direttore di Macchina: colei che con esperienza, tesse la comunicazione di AIDP e del Congresso, **Sonia Rausa**, con **Luciano Gandini** che di comunicazione ne mastica essendone responsabile in Ansaldo Energia. E poi c'è **il team della Segreteria AIDP** del Congresso: **Sabrina Benedetto, Susanna Lucarelli** e **Dania Rizzo**.

Comandante in Seconda: Enrico Perasso, un giovane e brillante ufficiale che garantirà l'operatività del vascello.

A voi gli **Ufficiali di Coperta: Stefano Ferraro** (Social), **Paolo D'Augusta** (programma accompagnatori), **Gianluca Caffaratti** (accoglienza), **Dania Marchesi** (Wave!contest, la nostra impareggiabile Photo Manager di bordo), **Corrado Alia, Alice Barbieri, Fabrizio Crocco, Domenico D'Albertis, Luisella Dellepiane, Simona Franceschini, Francesco Isetta, Alessia Luca, Simone Maldino, Daniela Persano, Carla Piovano, Marco Santachiara** e quelli di **Macchina: Roberto De Salvo** (nostro grande responsabile bunker), **Beatrice Duce** e **Stefano Torchio**.

Katja GALLINELLA Congress Officer, Shipmaster #AIDP2017



Your e-learning partner

GGallery è il partner tecnologico editoriale, per creare, sviluppare e gestire progetti di comunicazione e formazione multimediale integrata.

Attiva da oltre 30 anni e certificata ISO 9001:2008, è un'azienda specializzata nella creazione di piattaforme e-learning multi-device, nella progettazione di percorsi e strumenti formativi e nella produzione di video professionali.

GGallery studia e pianifica tutte le fasi di progetto, costruisce ogni learning object con cura, realizza video con una strategia didattica o emozionale ben precisa sulla base dei fabbisogni del cliente, nella consapevolezza che una formazione efficace e coinvolgente sia indispensabile per rimanere sempre aggiornati e competitivi nello scenario lavorativo contemporaneo.

Ampie e specifiche competenze nel campo dell'editoria e dell'IT hanno permesso a GGallery di realizzare centinaia di siti web e percorsi formativi multimediali interattivi, scelti ogni anno da oltre 150.000 utenti, e di costruire un catalogo di corsi di formazione online e in presenza, anche in ambito comportamentale per il miglioramento delle performance e lo sviluppo del potenziale umano.

Oggi GGallery è anche web e social media agency, fornisce consulenze personalizzate nell'ambito del digital marketing, per migliorare la visibilità dei propri clienti e per supportarli nella stesura di piani editoriali e di storytelling aziendale.

La sinergia tra le varie anime di GGallery, un team di oltre 20 professionisti, permette di dar vita a progetti ad ampio respiro, realizzando prodotti unici e originali.



Paolo MACRÌ Presidente GGallery

Wave!

i numeri



2003

varo de La Superba



211,50

metri di lunghezza de La Superba



150

elementi di grafica disegnati ad hoc
per personalizzare la nave



632

compagni di viaggio



200

accompagnatori



80

speakers



54

aziende in gioco per
AIDP AWARD 2017



41

partner e sponsor



20

ore di esperienza congressuale



13

scali per preparare l'evento
con i Gruppi Regionali AIDP



8

partner d'eccellenza
con cui solcare le onde HR



1

associazione
per la comunità HR!

dalla sala macchine

Se stai leggendo questo *quaderno* vuol dire che sei riuscito a salire a bordo e hai colto lo spirito di Wave! Ti meriti quindi un piccolo pensiero.

Per oltre otto secoli capitale dell'omonima Repubblica, Genova è stata chiamata la Dominante, *la Dominante dei mari* e *la Repubblica dei Magnifici*, ma soprattutto è nota col nome di *la Superba* (Venezia invece, che le contendeva il titolo, *la Serenissima*). Si crede che il responsabile del soprannome sia niente meno che il poeta **Francesco Petrarca** che in una relazione di viaggio del 1358 descriveva la città di Zena così:

“Vedrai una città regale, addossata ad una collina alpestre, superba per uomini e per mura, il cui solo aspetto la indica signora del mare”.

La Superba è anche il nome della nave che ci ospita! Una piccola curiosità, che svela la scelta e l'attenzione che AIDP ha messo nell'organizzare questa 46° edizione.

Etimologia a parte, abbiamo colto la sfida della location per esaltare il carattere di unicità ed esclusività dell'evento, costruendo attorno alla metafora del mare e del viaggio un design semplice, chiaro e divertente che potesse stimolare la creatività e il desiderio di partecipare. Una regia dinamica e agitata tra plenarie e waves, in un *sali scendi* tra i ponti, per ampliare l'esperienza, gli stimoli e favorire la relazione e la conversazione. Integrando off line e on line grazie a un social team affiatato per rilanciare i messaggi dalla nave... a chi è rimasto a terra e che potrà seguirci su **#aidp2017!**

L'equipaggio di Wave! è composto da una folta schiera di AIDPaddicted e da tanti compagni di viaggio, menzionati nelle pagine precedenti. A noi l'onore di introdurre colui che è stato un complice nel mantenere la barra della comunicazione sempre allineata, nonostante i venti e le tempeste che ci hanno accompagnato in questi mesi di preparazione: **Claudio Burlando** fondatore di Curiositas, il cui unico difetto è...che soffre il mal di mare...



Sonia RAUSA Responsabile Comunicazione AIDP
Luciano Maria GANDINI Responsabile Comunicazione e Eventi
 Ansaldo Energia



La comunicazione fa muovere i muscoli

Se immaginassimo di rappresentare l'azione sociale con il corpo umano, il cuore sarebbe l'organo della comunicazione. Condividere i risultati ottenuti e suscitare interesse per quelli da ottenere, è compito della comunicazione efficace. Ma il cuore da solo non basta, è necessario coinvolgere anche la testa che, attraverso gli occhi, rappresenta la curiosità.



Comunicazione e curiosità, cuore e mente come soggetti ispiratori dell'idea stessa che, per la prima volta, il congresso nazionale AIDP potesse avere un titolo sintetico come un'idea semplice, sincero come un saluto solare, forte come un brand reale: così è nato Wave!

Un marchio ideato a Genova *la Superba*, in uno dei 42 Palazzi dei Rolli, patrimonio dell'umanità Unesco, sede di Curiositas, l'agenzia che ha curato l'immagine del congresso AIDP. Ed ecco che **lo spirito Wave!** accoglie e accompagna tutti i protagonisti dell'area Risorse Umane, a bordo della nave *La Superba*, a scoprire e condividere idee e nuove sfide, con curiosità, semplicità e passione; gli stessi stimoli che nutrono la creatività di Curiositas.

Forse chi lavora con noi ci sceglie perché siamo intrepidi e risolutivi, ci preferisce perché siamo ironici, flessibili, a volte fuori dalle righe, certamente mai banali, sapendo anche osare, se e quando serve. Non è certamente facile creare un'emozione, tanto meno riuscire a comunicarla con efficacia, ma dal nostro punto di vista la vera sfida creativa consiste nella convinzione che una buona comunicazione debba anche avere la capacità di interagire con i dodici muscoli del viso coinvolti nella semplice espressione del sorriso perché, come ha affermato Charlie Chaplin, *un giorno senza sorriso è un giorno perso*.

Claudio BURLANDO

Direttore creativo e Amministratore di Curiositas



MICE



La nuova business unit di GNV

dedicata al MICE

Grazie alla flessibilità della sua flotta e alla dinamicità dei propri servizi, GNV lancia nel 2016 la divisione MICE – Meetings, Incentives, Conferences & Events – riscuotendo numerosi consensi dal mercato, a partire dall'esperienza con **Miray International** per conto di **Walt Disney**, per due navi della flotta ad uso hotel a **Cadice, in Spagna** che hanno ospitato 2000 persone in staff alla Disney Cruise Line.

Un successo anche le edizioni 2016 e 2017 del **Crans Montana Forum on Africa and South-South Cooperation**, il forum che dal 2004 è un momento di confronto e incontro tra i rappresentanti di alto livello dell'Africa e del resto del mondo.



Tra i più recenti eventi ospitati è da segnalare la quindicesima edizione della **Ferry Shipping Conference**, l'appuntamento annuale organizzato da Shippax, fin dal 2003, che si è tenuto a bordo di una delle ammiraglie GNV, la nave La Superba, sulla linea **Civitavecchia-Palermo**: l'edizione 2017 dell'evento più atteso del mondo ferry ha offerto due giorni di seminari sulle tematiche più innovative in tema di shipping.

Al centro di tutti gli eventi, GNV mette a disposizione degli ospiti a bordo i propri servizi di hospitality e hotellerie, che collocano la Compagnia tra le migliori del Mediterraneo in termini di accoglienza e qualità.

Con una flotta di 13 navi GNV opera cinque linee nazionali da e per Sicilia e Sardegna e dieci linee internazionali verso Francia, Spagna, Tunisia, Marocco e Albania.

La nuova business unit di GNV offre un prodotto flessibile per tutte le esigenze, quale che sia la durata, il numero di ospiti e il tipo di manifestazione: grazie agli spazi a disposizione e all'accoglienza dei servizi di bordo, la divisione MICE di GNV consente di offrire un servizio qualitativamente molto alto e adattabile a tutti gli eventi.

Spazio

Il Congresso è anche un'occasione per scoprire IL MONDO AIDP e le tante attività realizzate e in corso grazie al prezioso e diretto impegno dei Soci.

Certificazione delle Competenze HR Lo strumento sviluppato da AIDP e Rina Services volto a garantire al mercato le competenze professionali in un'area vasta e non regolamentata in ordini e professioni. **Ne parliamo sabato alle 18.00, in plenaria. Dettagli e approfondimenti allo Spazio AIDP e allo Stand Rina.**

AIDP Diversity Il gruppo veicola informazioni e spunti di riflessione, organizza e promuove attività ed eventi sul tema delle diversità di cui ognuno di noi è portatore.

AIDP Giovani Dedicato a chi sta muovendo i primi passi nel mondo HR e a chi ha già accumulato qualche anno di esperienza nella Funzione. Orientamento al lavoro, formazione e benchmark su temi HR, networking e progetti di ricerca con Università e Business School.

Social AIDP Per accorciare le distanze, grazie a un team affiatato rigorosamente AIDPaddicted!

AIDP Pubblica Amministrazione La sede di confronto e scambio tra management pubblico e privato. La sua missione è promuovere il ruolo dei manager pubblici, sviluppando le competenze di gestione delle persone, agendo anche dal punto di vista del riconoscimento, sociale e nelle organizzazioni.



AIDP

Appuntamento quindi sempre allo Spazio AIDP in Plaza Arcade al Caffè Centrale per incontrare i team di lavoro e scoprire tutte le novità e i progetti di prossima realizzazione.

Centro Ricerche per indagare, misurare e confrontarsi sui temi caldi e attuali della professione.

Centro Studi per l'approfondimento delle tematiche giuslavoristiche legate alla gestione delle Risorse Umane. Il gruppo interviene tempestivamente sulle novità in materia di lavoro con circolari e commenti su leggi e decreti di ultima pubblicazione e con proposte innovative, avvalendosi del diretto contributo dei Soci.

Internazionale AIDP è componente attiva di EAPM, WFPMA e fondatrice di FMRH. Aderisce al Global Compact dell'ONU e dal 2015 è nel Think Tank mondiale delle HR.

Master e formazione Dedicato all'accREDITAMENTO AIDP per Master universitari e corsi di specializzazione in ambito HR.

Biblioteca del Personale AIDP è presente in libreria con la collana Biblioteca del Personale: un catalogo rivolto ai professionisti delle Risorse Umane grazie alla collaborazione con la casa editrice **Guerini Next**, leader nell'ambito della saggistica manageriale alta. **Scopri tutte le ultime proposte editoriali e i testi fondamentali del catalogo al bookshop Guerini, vicino allo Spazio AIDP.** Troverai alcuni volumi dei protagonisti di questa edizione congressuale!

PARTNER



MONSTER



SPONSOR



MEDIA PARTNER



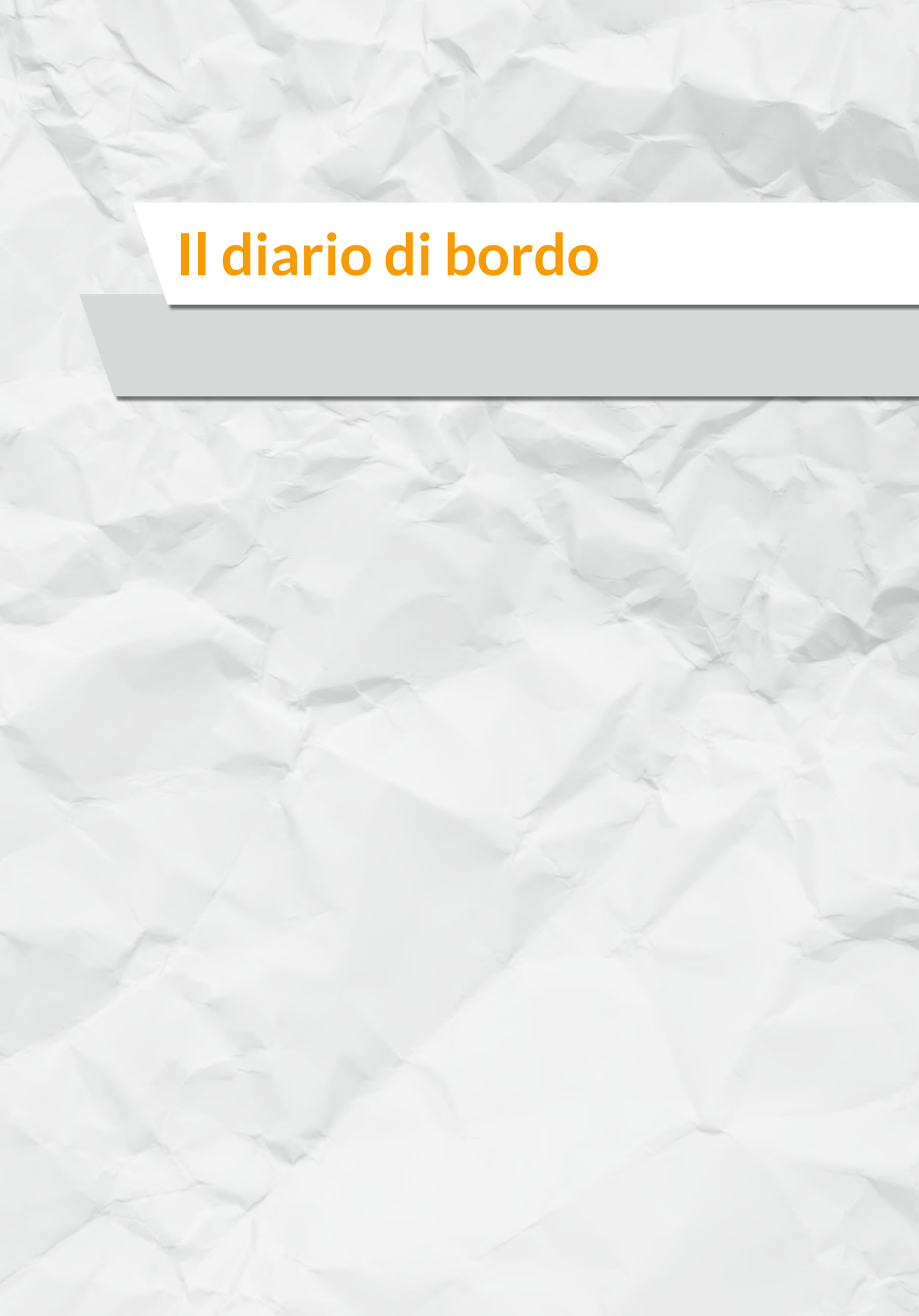
CON IL PATROCINIO DI



REGIONE LIGURIA

**Ecco le Aziende che
hanno scelto quest'anno
di salire a bordo di Wave!
Rappresentano
l'eccellenza del mercato
HR, e non solo.
Hanno creduto
nel progetto e
hanno contribuito
concretamente a
realizzarlo.
Ne siamo orgogliosi.**





Il diario di bordo



I lavori in plenaria si svolgono al ponte 8 presso il **Salone delle Feste** (sala gialla-arancione). Le waves si svolgono in **Blue Horizon** (sala blu-azzurra) e in **New Millennium** (sala rossa-fucsia) al ponte 9; in **Sky Club Disco**, sala verde, al ponte 10 e in **Salone delle Feste**. I colori delle waves identificano le sale. **La mappa è disponibile in bandella di quarta di copertina.** Il programma delle waves è dettagliato nelle pagine che seguono, a partire da pagina 38.

9:30

WELCOME COFFEE

Caffè Centrale

Plenaria

Conduce i lavori congressuali

Maria Cristina ORIGLIA Direttore Editoriale de L'Impresa, Giornalista de Il Sole 24 ORE

10:30

BENVENUTO E APERTURA LAVORI

Isabella COVILI FAGGIOLI

Presidente Nazionale AIDP

Andrea DEL CHICCA Presidente AIDP Liguria, Direttore Risorse Umane e Organizzazione Gruppo Ansaldo Energia

Matteo CATANI Amministratore Delegato Grandi Navi Veloci (GNV)

10:45

SALUTI ISTITUZIONALI

Cardinal Angelo BAGNASCO

Presidente della Conferenza Episcopale Italiana
Arcivescovo metropolita di Genova

11.10

SALUTI ISTITUZIONALI

Giovanni TOTI Presidente Regione Liguria

11.25

Intervista a

Tiziano TREU Professore Emerito di Diritto del Lavoro all'Università Cattolica del Sacro Cuore, Presidente International Society for Labour and Social Security Law

Giovanni COSTA Professore Emerito di Strategia d'impresa e Organizzazione aziendale all'Università di Padova, membro del Management Board di Intesa Sanpaolo

11.55

Maria Cristina ORIGLIA

intervista

Pietro Scott JOVANE

Amministratore Delegato Eprice Spa

12.20

Luca VILLANI Giornalista professionista, partner The Van

intervista

Antonio BONARDO Board member of WEC, World Employment Confederation

13.00



Lunch

Ristorante Il Capriccio

Waves

14.30

pag. 38

Leading innovation in the digital age

Salone delle Feste, ponte 8

pag. 42

Compensation & Benefit

New Millennium, ponte 9

pag. 46

Training & Change Management

Blue Horizon, ponte 9

pag. 50

Diversity & Inclusion

Sky Club Disco, ponte 10

16.30



Coffee Break

Caffè Centrale

17.00

pag. 54

Digital HR & Innovation

Salone delle Feste, ponte 8

pag. 58

Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali

New Millennium, ponte 9

pag. 62

Employer Branding & Engagement

Blue Horizon, ponte 9

pag. 66

Welfare

Sky Club Disco, ponte 10

19.00

CHIUSURA LAVORI

20.00



Cena di gala

Ristoranti Le Chandelier e Il Capriccio

22.00

ANTONIO ORNANO LIVE SHOW

Salone delle Feste (plenaria)



8.00 Colazione

Il Capriccio

Plenaria

9.30

INIZIO LAVORI

9.45

Video emozionale a cura di **Ggallery**

10.00

Raoul NACAMULLI

Ordinario di Organizzazione aziendale
Università Milano-Bicocca

10.20

Pierfrancesco DRAGO Direttore

Sviluppo Organizzativo
Medici Senza Frontiere Italia

10.40

Maria Cristina ORIGLIA

intervista

Peter THUN

Imprenditore, Presidente THUN Spa

11.00

Maria Cristina ORIGLIA

intervista

Santo VERSACE Presidente Gianni Versace Spa
Presidente Fondatore di Altagamma

11.25

PREMIAZIONE AIDP AWARD 2017

Conduce **Gabriele GABRIELLI**

Presidente Commissione Valutazione AIDP AWARD
Docente Università LUISS Guido Carli
Presidente Fondazione Lavoroperlapersona

12.00 Brunch

Ristorante Il Capriccio

Waves

13.30

Digital HR & Innovation

Salone delle Feste, ponte 8

Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali

New Millennium, ponte 9

Employer Branding & Engagement

Blue Horizon, ponte 9

Welfare

Sky Club Disco, ponte 10

15.30 Coffee Break

Caffè Centrale

16.00

Leading innovation in the digital age

Salone delle Feste, ponte 8

Compensation & Benefit

New Millennium, ponte 9

Training & Change Management

Blue Horizon, ponte 9

Diversity & Inclusion

Sky Club Disco, ponte 10

Plenaria

18.00

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE HR

18.30

SINTESI DELLE DUE GIORNATE

Isabella COVILI FAGGIOLI

Presidente Nazionale AIDP

Andrea DEL CHICCA

Presidente AIDP Liguria

19.00

Presentazione Congresso AIDP 2018

20.30 Dinner

Ristoranti Le Chandelier e Il Capriccio

22.00

Sky Club Disco

WAVE!CONTEST

Risultati contest e illustrazione della mostra fotografica a bordo

Dania MARCHESI

AIDP Liguria, Psicologa e fotografa

ideatrice del concorso fotografico "Fotografa il lavoro del tuo futuro"

Il mondo del lavoro come "luogo di lavoro" per un fotografo

Uliano LUCAS

Fotografo e fotoreporter di fama internazionale

Esperienze di lavoro con i più giovani

Pietro MASTURZO

Fotoreporter, CANON Ambassador

AMMUTINAMENTO!



conduce



Maria Cristina Origlia

**Direttore Editoriale de
L'Impresa, Giornalista de
Il Sole 24 ORE**

Segue da quindici anni la trasformazione dell'economia italiana, con particolare attenzione a quei modelli di sviluppo innovativi e sostenibili che fanno dell'Italia un laboratorio di imprenditorialità unico al mondo. Dirige il mensile di management *L'Impresa*, dedicato a diffondere cultura e consapevolezza nella gestione delle organizzazioni. Interviene spesso come speaker e moderatrice in convegni e workshop. Cura la rubrica "Circular economy" nell'ambito del programma TerzoCanale Show, in onda su Reteconomy di Sky. È consigliere del Forum della Meritocrazia.



Isabella Covili Faggioli

Presidente Nazionale AIDP

Una carriera nell'ambito delle risorse umane in aziende internazionali (Buton Vecchia Romagna, Intertaba Philip Morris, FinRitz) con responsabilità crescenti fino a ricoprire la posizione di direttore del personale. Oggi è partner di I.C. Consulting, società di head hunting che opera su tutti i settori merceologici con specializzazione nel settore moda e beni di lusso. Già Vicepresidente Nazionale AIDP e Presidente AIDP Emilia Romagna. È Presidente della Fondazione Enzo Spaltro e Socia fondatrice di FederProfessional, di cui è stata Presidente, e dell'Associazione Donne senza Guscio. È stata Presidente di UP *Università delle Persone*, Vicepresidente del settore Terziario Avanzato di Unindustria Bologna e Vicepresidente dell'Associazione Agorà Cibo e Arte. Autrice di *Microsoluzioni*. *Piccole storie esemplari di vita d'azienda*, è docente in master.



Andrea Del Chicca

**Presidente AIDP Liguria
Direttore Risorse Umane
e Organizzazione Gruppo
Ansaldo Energia**

Laurea in Economia e in Scienze Politiche, Master Cuoa in Gestione d'Impresa, muove i primi passi nel settore bancario, poi nell'ICT e nel Settore Difesa, dove è Responsabile Risorse Umane e Organizzazione di W.A.S.S. Spa (Gruppo Finmeccanica). Nel 2006 è Direttore Vice President in Finmeccanica. Al contempo è Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Finmeccanica Group Services e Finmeccanica Group Real Estate e Responsabile del Master International Business Engineering. Dal 2008 si occupa di Risorse Umane e Organizzazione per Ansaldo Energia. È membro del Consiglio Direttivo di Confindustria Genova e di Federmeccanica.



Matteo Catani

Amministratore Delegato di GNV, Grandi Navi Veloci

Entrato in GNV nel 2007 dopo precedenti esperienze in un gruppo multinazionale del largo consumo, ha ricoperto in GNV numerosi ruoli di crescente responsabilità lavorando dal settore finanziario a quello del revenue management e sviluppo, per poi acquisire la Direzione Commerciale e Marketing. Genovese di adozione, ha conseguito una Laurea in Economia e Commercio presso l'Università di Genova e un Master in Business Administration (MBA) presso la Booth School of Business dell'Università di Chicago. Da settembre 2016 è Amministratore Delegato di GNV.



Giovanni Costa

Professore emerito di Strategia d'impresa e Organizzazione aziendale all'Università di Padova, membro del Management Board di Intesa Sanpaolo

Ha insegnato a Ca' Foscari, alla Sda Bocconi, al Cuoa, all'Essec di Parigi. Ha svolto attività di consulenza direzionale partecipando a vari programmi di sviluppo delle risorse umane. Autore di numerosi volumi e saggi di management, è membro del Comitato scientifico di Enter Centro di Ricerca Imprenditorialità e Imprenditori dell'Università Bocconi e di varie riviste manageriali tra cui *The Journal of Management and Governance*. È socio dell'Accademia Italiana di Economia aziendale, dell'Accademia Galileiana e dell'Accademia Olimpica.



Tiziano Treu

Professore emerito di Diritto del Lavoro all'Università Cattolica del Sacro Cuore, Presidente International Society for Labour and Social Security Law

Ministro del Lavoro nei governi Dini e Prodi e Ministro dei Trasporti nel Governo D'Alema. Già Senatore della Repubblica, Presidente della XI Commissione Lavoro e Previdenza Sociale del Senato nella XV legislatura e vice Presidente nella XVI. Consigliere del CNEL dall'aprile 2013 al maggio 2015. Dal settembre 2015 Presidente della International Society for Labour and Social Security Law. Autore di numerosi saggi e volumi di diritto del lavoro, diritto sindacale e relazioni industriali, italiani e comparati.



Pietro Scott Jovane

**Amministratore Delegato
Eprice Spa**

Dopo la laurea in Economia e Commercio entra in Pilkington e poi in Gianni Versace Spa come Chief Financial Officer USA, Canada e Messico. Nel 2000 entra come Chief Financial Officer Divisione Internet in Matrix, nel gruppo Seat/Telecom Italia. Nel 2003 è in Microsoft come Chief Financial Officer e in seguito ricopre diversi ruoli fino alla nomina di Chief Executive Officer nel 2008. Dal 2012 al 2015 è Amministratore Delegato e Direttore Generale di RCS MediaGroup Spa. Nell'ottobre 2015 arriva in Banzai (oggi ePRICE Spa) dove ricopre la carica di Direttore Generale e Amministratore Delegato. È consigliere di Oxfam Italia. È sposato e ha due figli.



Luca Villani

**Giornalista professionista,
partner The Van**

Nato a Milano nel 1965, è partner di The Van, un'agenzia di comunicazione specializzata nel content providing, nel brand journalism e nella comunicazione interna. Svolge attività di formazione sui temi della scrittura efficace. Ha lavorato come giornalista nel settore economico-finanziario, diventando professionista nel 1990. Successivamente si è occupato di risparmio gestito presso Franklin Templeton e Sanpaolo IMI Asset Management. Nel 2001 è stato fra i soci fondatori del gruppo di comunicazione Brand Portal. È sposato e ha due figli. Suona la chitarra ed è appassionato di troppe cose (fra cui il Milan e la birra artigianale): infatti ha un blog che si chiama I Love Everything.



Antonio Bonardo

**Board member of WEC
World Employment
Confederation**

Nato nel 1967, sposato con 5 figli. Laureato in Economia Aziendale all'Università Bocconi, ha lavorato in diversi contesti multinazionali nel campo delle risorse umane, prima come National Key Account e Area Manager, poi come responsabile di Business. Da gennaio 2010 ricopre la carica di Public Affairs Senior Director di Gi Group, prima multinazionale italiana del lavoro. È membro del board di WEC, World Employment Confederation, l'associazione mondiale delle Agenzie per il Lavoro.



Raoul C. D. Nacamulli

**Professore ordinario di
Organizzazione aziendale
Università di Milano-Bicocca**

È Direttore del Bicocca Training and Development Centre e docente al MIP del Politecnico di Milano. Già visiting professor at University of San Diego, CEIBS di Shanghai e University of Wollongong, ha scritto libri ed articoli in tema di cambiamento organizzativo, gestione dei processi di acquisizione e fusione e di Human Resource Management. Ha poi curato (con Giovanni Costa) il *Manuale di Organizzazione Aziendale*, UTET Libreria, in cinque volumi. Nell'area della formazione ha curato (con Daniele Boldizzoni) per Apogeo *Oltre l'aula: strategie di formazione nella società della conoscenza*.



Pierfrancesco Drago

**Direttore
Sviluppo Organizzativo
Medici Senza Frontiere Italia**

Laurea in lettere e filosofia, master in sviluppo risorse umane presso la Scuola Romana di psicologia del lavoro. Ha maturato rilevanti esperienze nelle Direzioni Risorse umane presso primarie realtà industriali. Dal 2011 lavora in Medici Senza Frontiere Italia Onlus quale Responsabile Risorse Umane prima e Direttore del Dipartimento Sviluppo Organizzativo poi. Svolge attività di consulenza nelle aree Management, Sviluppo Organizzativo, Comunicazione Interna.



Peter Thun

**Imprenditore,
Presidente THUN Spa**

Nel 1978 prende la guida dell'impresa artigianale di famiglia e la porta a diventare un'azienda leader nel mondo del regalo e del decoro casa. Viene premiato nel 2005 da Ernst&Young come *Imprenditore dell'Anno*, per l'eccellenza del marchio THUN nella categoria Comunicazione, e nel 2008 apre il Centro Logistico di Mantova, nuova business unit e polo all'avanguardia per lo smistamento delle merci. Nel 2016 THUN Spa cambia pelle e passa dall'essere produttore a essere un vero e proprio retailer: una realtà capace di porre la relazione con il consumatore al centro di ogni strategia, che vede nell'innovazione e nella digitalizzazione le leve principali del successo. L'attenzione al dettaglio rimane, così come la passione autentica per il bello e l'immaneabile rispetto per i valori della vita. Oggi la Fondazione Lene Thun Onlus, regala sorrisi a più di 5.000 bambini e famiglie, ospitati negli ospedali italiani.



Santo Versace

Presidente del Gruppo Versace

Reggio Calabria, 1944, Laurea in Economia all'Università di Messina nel 1968. Hanno contribuito alla sua formazione professionale esperienze di lavoro diverse prima la Banca, il Credito Italiano di Reggio Calabria, poi l'insegnamento di geografia economica alle superiori. Presta servizio militare come ufficiale presso il "Genova Cavalleria" nel 1971. Nel 1972 apre a Reggio Calabria il suo studio di commercialista. Segue dall'inizio l'attività di Gianni e, alla fine del 1976, si trasferisce definitivamente a Milano, dove il fratello stava cominciando la sua sfolgorante carriera e con cui fonda, nel 1978, la Gianni Versace S.p.A. Nel biennio 1998/1999 ha assunto la carica di Presidente della Camera della Moda. Nel 1992 diventa Presidente di Fondazione Altagamma, dove oggi ricopre la carica di Presidente Fondatore. Dal 2007 è anche Presidente della Fondazione Operation Smile Italia Onlus. Dall'aprile 2008 al 2013 è stato eletto deputato alla Camera nella XVI legislatura dello Stato.



Gabriele Gabrielli

Presidente Commissione di Valutazione AIDP AWARD 2017

Adjunct Professor di Organization and Human Resource Management all'Università LUISS Guido Carli, alla LUISS Business School dirige il People Management Competence Centre & Lab. Presidente della Fondazione Lavoro-perlapersona, è consulente, formatore ed executive coach. Giornalista pubblicista, scrive per HR On Line, L'Impresa, Leadership & Management. Ha ricoperto ruoli di management e direzione risorse umane e organizzazione in grandi imprese private e pubbliche. È autore di diversi volumi sulle risorse umane e sullo sviluppo organizzativo, tra cui *Leadership sottosopra*, FrancoAngeli, 2016, (con Profili S.); *Organizzazione e gestione delle risorse umane*, ISEDI, 2012; *People management*, FrancoAngeli, 2010. È membro del Comitato Scientifico AIDP.



Katja Gallinella

Vice Presidente AIDP Liguria e Congress Officer AIDP 2017

Laurea in Filosofia a Genova, MasterCom a San Marino e, non ancora sazia di conoscenza frequenta attualmente l'ultimo anno del Master in Counseling Gestaltico. Dopo oltre vent'anni passati tra business, formazione, engagement e gestione del personale in Costa Crociere, dove ha contribuito a scoprire, reclutare e formare migliaia di talenti in tutto il mondo, ora si dedica alla consulenza HR a tutto tondo. Nel 2015 entra a pieno titolo nel Club LinkedIn 100. Convinta che lavorare senza passione sia impossibile, considera i suoi più grandi successi, tutte le persone che ha selezionato e formato negli anni e che sono diventate i suoi successor.

Appunti

Leading innovation in the digital age

Quale il ruolo di HR
nei processi di cambiamento?

Salone delle Feste, ponte 8

La società, le persone, le organizzazioni cambiano.

HR che ruolo ha in questo?

Come può diventare reale e strategico ruolo
di accompagnamento in un contesto dove la tecnologia digitale
e l'innovazione fanno da driver?

La social organization

Cosa sta scuotendo le fondamenta delle organizzazioni portando alla riformulazione dei sistemi e dei modelli consolidati?

In effetti nulla che ha a che vedere primariamente con il business, ma con la società stessa. Con poche azioni, la Persona può oggi raggiungere obiettivi che prima erano impensabili in autonomia.

Il più grande network internazionale di servizi professionali alle imprese

Si chiama **disintermediazione**, ed è quel fenomeno che, abilitato dalle tecnologie digitali, ci consente di acquistare un viaggio, un bene qualsiasi, trovare lavoro, studiare e imparare, interagire con chi vogliamo per esprimere un parere, progettare, risolvere un problema, fare innovazione.

Questa Persona, siamo noi stessi, il nostro cliente, fornitore, partner, e anche... il nostro employee. Ma cosa vuol dire abilitare la Persona in Azienda? In sostanza renderla capace di agire, in autonomia, attivando i contenuti necessari per affrontare le domande operative e le persone del network organizzativo che la possono aiutare a risolvere e innovare.

La social organization (#socialorg) è il modello organizzativo per abilitare la Persona nell'azienda, e chiede: **processi collaborativi**, che chiamano allo scambio continuo di idee, saperi e soluzioni fra persone; **cultura della collaborazione**, che dà reale significato valoriale a questo modo di pensare le organizzazioni; **tecnologie digitali di connessione e conversazione**, che diventano la piattaforma sociale aumentata su cui le persone agiscono la collaborazione.

Chi può guidare un cambiamento così profondo delle organizzazioni verso questo modello?

In primis la Persona stessa. Ma l'abilitatore reale è proprio HR. Non certo l'HR tradizionale, ma un vero metodologo del cambiamento che supporta le persone in questo viaggio.

Sente HR su di sé la responsabilità e la capacità di supportare le organizzazioni verso modelli partecipati, in cui tecnologia e Persona interagiscono per produrre Valore?



Alessandro DONADIO HR Innovation Leader PWC

venerdì 12 maggio

14.30

Apertura lavori e introduzione ai temi

Emanuele ROSSINI Presidente AIDP Toscana e
HR Director Ruffino

14.45

Il ruolo di HR nel cambiamento

Riccardo DONELLI Partner, People
& Organization Leader PwC,
PricewaterhouseCoopers Advisory

15.00

Cambia il business

Andrea LOVATO CEO Tenova

15.20

La tecnologia cambia tutto

Salvatore MAJORANA Director of Technology
Transfer IIT, Istituto Italiano di Tecnologia

15.40

Il change: guidare insieme alle Persone

Gianfranco POLEDDA Group HR Director
Sorgenia

16.00

Federica FASOLI Direttore del Personale
Siemens Italia

16.20

Debriefing

Alessandro DONADIO HR Innovation Leader
PwC

Emanuele ROSSINI Presidente AIDP Toscana

16.30

Chiusura lavori

sabato 13 maggio

16.00

Avvio lavori e lancio open conversation in
modalità World Caffè

Tra i tavoli

Emanuele ROSSINI Presidente AIDP Toscana e
HR Director Ruffino

Riccardo DONELLI Partner, People &
Organization Leader PwC

Alessandro DONADIO HR Innovation Leader
PwC

17.00

Wrap-up

17.30

Maurizia CACCIATORI già capitana della
Nazionale Italiana di Pallavolo femminile,
opinionista televisiva

17.50

Conclusione lavori **Emanuele ROSSINI**
Presidente AIDP Toscana

18.00

Chiusura lavori e rientro in plenaria

Appunti

Compensation & Benefit

Strumenti di people strategy
o sforzi aziendali inutili?

New Millennium, ponte 9

Un momento in cui scambiarsi esperienze e riflessioni sui sistemi di Compensation visti in un'ottica di Total Remuneration.

Analizzeremo gli ultimi trend, sia a livello nazionale che internazionale, riguardanti tutte le componenti del pacchetto retributivo, compreso il valore monetario dei benefit, e vedremo come le politiche retributive possano essere un efficace strumento a supporto delle strategie aziendali. L'analisi di un case study ci permetterà di discutere insieme le opportunità e gli eventuali punti di debolezza nell'applicazione dei singoli elementi.

Le politiche retributive

al cuore della people strategy

OD&M è una società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle persone attraverso la progettazione di sistemi retributivi, organizzativi e di sviluppo. **Siamo leader nella realizzazione di indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di performance e delle politiche di Total Reward.**

Il database retributivo di OD&M è il più vasto esistente oggi in Italia, con oltre 1.900.000 profili. La complessità e la qualità delle analisi, elaborazioni e verifiche alle quali è soggetto ne fanno un punto di riferimento prezioso per la lettura e la comprensione del mercato delle retribuzioni. Ha un approccio multicanale alla raccolta dei dati (database internazionale CORE, progetti di consulenza con clienti nazionali e internazionali, piattaforme internet BtoB e BtoC) a cui si aggiunge un benchmark costante e strutturato delle prassi aziendali delle Società quotate in Borsa, che trova espressione nel Rapporto Executive Compensation. Grazie alla diffusa presenza internazionale di Gi Group, OD&M è in grado di condurre benchmark retributivi per numerosi mercati stranieri. Il Database di OD&M è strutturato secondo la metodologia proprietaria Global Professional System, che permette di leggere il mercato, italiano e internazionale, secondo un sistema di classi retributive che considerano sia il contesto aziendale, che la complessità specifica del ruolo.

I numerosi progetti in ambito compensation e welfare, uniti alle analisi periodiche sui sistemi di welfare delle aziende, ci permettono di dare una visione complessiva dei pacchetti retributivi in un'ottica di Total Remuneration (retribuzione fissa, variabile e monetizzazione dei benefit).

Le scelte retributive costituiscono per noi il cuore della politica delle risorse umane, l'aspetto che interagisce con tutte le altre scelte e le collega con la strategia aziendale, la fonte dei messaggi più diretti e chiari verso tutto il personale.

Reward&Performance,
People Development,
Organization Design, Trust&Engagement,
HR Function Development.

OD&M Consulting è la società di Gi Group specializzata in HR Consulting



Simonetta CAVASIN Amministratore Delegato OD&M

venerdì 12 maggio

14.30

Welcome, presentazione della wave e dei partecipanti **Matilde MARANDOLA**
Presidente AIDP Campania

14.45

Compensation & Benefit, scenari e trend
Simonetta CAVASIN Amministratore Delegato
OD&M

15.10

Rischi e opportunità dei sistemi di
Compensation & Benefit, brainstorming
Marcello MARTINEZ Professore di
Organizzazione Aziendale, Università degli
Studi della Campania Luigi Vanvitelli e
Presidente ASSIOA

15.30

Un'esperienza aziendale: **ALA CORPORATION**
Advanced Logistics for Aerospace
Paolo CARCONE Chief General Affair Officer
ALA
Nevia CRISPINO Responsabile Risorse Umane
Italy ALA

16.30

Chiusura lavori

sabato 13 maggio

16.00

Lavori in gruppo

17.15

Presentazione e discussione degli output dei
gruppi di lavoro

17.40

Feedback

18.00

Chiusura lavori e rientro in Salone delle Feste,
plenaria

Appunti

Training & Change Management

Innovazione per la formazione
formazione per l'innovazione

Blue Horizon, ponte 9

La Wave si propone di **approfondire le nuove tendenze della formazione manageriale e professionale esplorando le frontiere più innovative** e nello stesso tempo concrete e realmente praticabili, capaci di coniugare le esigenze organizzative e di business delle aziende con i bisogni e le modalità di apprendimento delle persone. Focus sulle novità che, con basi scientifiche e tecnologiche, utilizzano nuove tecnologie e nuove indirizzi di ricerca per innovare le pratiche formative. In questa ottica verranno nello specifico affrontati tre temi: le possibili applicazione delle neuroscienze in campo HR e in particolare per la formazione, la formazione a supporto dell'employability, la formazione come leva per il change management.

Asset Management

the human side

Stiamo vivendo un periodo di **forti accelerazioni** e **trasformazioni** nel quale **le organizzazioni rivedono i propri processi e le proprie strutture** anche in base alle nuove disponibilità tecnologiche.

Molti dei principali fattori di trasformazione hanno e avranno un **impatto significativo sul lavoro** in termini che vanno dalla creazione al trasferimento di posti di lavoro, all'aumento della produttività attraverso l'ampliamento di competenze specifiche.

I vari driver del cambiamento globale, tra i quali la longevità (che cambiando la vita media lavorativa cambia la natura delle carriere e dell'apprendimento) e l'aumento di macchine e sistemi intelligenti (con la conseguente automazione di molte attività), **devono necessariamente essere letti come fattori di cambiamento interconnessi tra loro**. Tecnologia-processi e *human side*. Per gestire il cambiamento occorrono, dunque, un'estrema sensibilità e chiare competenze per guidare entrambe verso l'innovazione.

La formazione diventa il partner fondamentale per guidare e governare l'onda del cambiamento.

In questo senso la visione, la progettualità e l'azione di **Asset Management** puntano verso l'obiettivo di far dialogare produttivamente le diverse risorse dell'azienda. Attraverso l'analisi attenta del contesto, delle persone, dei processi, delle tecnologie, Asset Management offre **soluzioni integrate di formazione al cambiamento**.

“In un'epoca di cambiamenti drastici quelli che apprendono ereditano il futuro. Coloro che hanno smesso di apprendere si troveranno splendidamente equipaggiati per confrontarsi con un mondo che non esiste più”.

La società di GiGroup specializzata in soluzioni di sviluppo e formazione. Un player globale con partner e trainer certificati in 60 Paesi.



Irene VECCHIONE

Amministratore Delegato di Asset Management

venerdì 12 maggio

14.30

Apertura con Blob emozionale

14.40

Saluti e introduzione

Andrea ORLANDINI

Presidente AIDP Lombardia

Irene VECCHIONE Amministratore Delegato
ASSET Management

14.50

I temi

Formazione e Neuroscienze

Michela BALCONI PhD, Docente di
Neuropsicologia e Neuroscienze Cognitive,
di Neuropsicologia della Comunicazione,
e Neuroscienze e Benessere nel Lifespan,
Università Cattolica del Sacro Cuore
di Milano e Brescia

Maria Emanuela SALATI Responsabile delle
aree di formazione, processi evolutivi e welfare
presso una grande azienda di servizi

La Formazione per l'Employability

Video intervista a **Alex BELLINI** Esploratore

Salvatore IORIO Country HR Manager

Amazon Italia

intervista

Pino VARCHETTA Psicosocioanalista,
consulente di formazione e sviluppo
organizzativo, Socio Onorario AIDP
e **Rossano GAGLIARDI**

Trainer Coach ASSET Management

La Formazione come leva di change management

Case history

Maurizio MIGLIAROTTI

Country CEO MOL Group Italy

Alessandro MONTANARI

HR Director di GroupM Italia

16.20

Conclusione lavori e lancio Instant Survey

Umberto FRIGELLI Coordinatore Nazionale
Centro Ricerche AIDP

16.30

Chiusura lavori

sabato 13 maggio

16.00

Sintesi dei lavori della prima giornata e
restituzione dei risultati della Instant Survey
Umberto FRIGELLI Coordinatore Nazionale
Centro Ricerche AIDP

16.25

Workshop

Ripresa dei temi in tre gruppi di confronto

17.25

Raccolta, sintesi e discussione di quanto emerso
dai gruppi di lavoro

17.50

Conclusioni a cura di **Andrea ORLANDINI** e
Irene VECCHIONE

18.00

Chiusura lavori e rientro in Salone delle Feste,
plenaria

Appunti

Diversity & Inclusion

Internazionalizzazione e gestione della multiculturalità

Sky Club Disco, ponte 10

Dall'analisi alle prospettive, dagli strumenti alle esperienze che fanno scuola: un confronto concreto ma senza confini.

In un mondo del lavoro sempre più globalizzato, promuovere una cultura inclusiva e impegnarsi per una forza lavoro "diversa" è uno dei temi più importanti dell'agenda HR.

Una scelta non solo etica, ma strategica: per il successo aziendale. Costruire ambienti di lavoro che sappiano ascoltare e addirittura incoraggiare la varietà di voci al proprio interno costituisce un vantaggio competitivo e un'opportunità per innalzare il benessere, la motivazione e la produttività dei manager e dei dipendenti.

Per diversity intendiamo: appartenenza etnica, genere, età, orientamento sessuale, affiliazione religiosa, disabilità, tipo di personalità, stile di pensiero.

Diversity e inclusion: temi che in **MSC Crociere** sono alla base della quotidianità lavorativa di tutti. La realtà di MSC Crociere è questa: circa **75 nazionalità diverse che lavorano insieme**.

MSC Crociere abbraccia totalmente la diversità culturale perché crede fermamente che ciò arricchisca gli ospiti durante la loro vacanza, gli equipaggi che lavorano a bordo e i colleghi negli uffici a terra.

La diversity all'interno dei nostri team è un elemento chiave per il successo della nostra azienda. Ci aspettiamo che tutti i

dipendenti trattino le persone provenienti da altri contesti con rispetto e dignità. In MSC Crociere promuoviamo un ambiente aperto e culturalmente diversificato per i nostri dipendenti. Questo ambiente influenza la crescita aziendale e ci attrezza ad affrontare le sfide future.

Il tema diversity e inclusion è inserito in tutti i corsi di **formazione** per il personale neo assunto e nei refresh effettuati a bordo delle navi al personale in rotazione. Il sistema di **valutazione** del personale utilizzato è stato potenziato inserendo temi di diversity nei comportamenti sui quali il personale è osservato e valutato. Il programma di **buddy/mentoring** è attivo sulle nostre navi per sfruttare le dinamiche relazionali all'interno della compagnia. A bordo diverse attività di diversity vengono svolte e sono inserite nel programma di **welfare aziendale**. Alcuni esempi di attività sono: la celebrazione delle festività delle diverse nazionalità, i tornei sportivi nei porti e le escursioni che creano coesione tra le diversi "popolazioni" della nave, la presenza di aree di preghiera aperte tutti i giorni per l'uso da parte di persone di qualunque fede per la preghiera e riflessione silenziosa, le cucine dell'equipaggio offrono la possibilità ai dipendenti di scegliere cibi affini alle proprie culture. Infine MSC Crociere segue la convenzione internazionale sul lavoro marittimo MLC 2006 dove le *regole* sui temi di diversity sono molto chiare ed esplicite.

MSC Crociere, compagnia del Gruppo MSC, è leader di mercato in Europa, Mediterraneo compreso, in Sud America e in Sud Africa.



Magali BERTOLUCCI Direttore Crew Development & Strategy MSC
Anna GIACOBBE Crew Development Italy MSC

venerdì 12 maggio

14.30

Introduzione e apertura lavori

Adriana VELAZQUEZ Presidente AIDP
Umbria, Direttrice Axios Europa

14.40

People Side e Internazionalizzazione

Julio GONZALEZ HR International Senior
Advisor

15.00

Case history **MSC Crociere**, compagnia del Gruppo MSC, è leader di mercato in Europa, Mediterraneo compreso, in Sud America e in Sud Africa

Magali BERTOLUCCI Direttore Crew Development & Strategy MSC e **Anna GIACOBBE** Crew Development Italy MSC

15.30

Tavola rotonda

Modera **Claudia Tondelli** Responsabile coordinamento nazionale del Gruppo Diversity AIDP, HR Manager Kohler Engines EMEA
Intervengono

Guglielmo LOY Segretario Confederale UIL
Sandra MORI Presidente Valore D e Direttore Affari Legali di Coca-Cola per l'Europa

Igor SURAN Direttore Generale Parks – Liberi e Uguali

16.20

Conclusioni **Giuliano CALZA**
Presidente AIDP Marche

16.30

Chiusura lavori

sabato 13 maggio

16.00

Sintesi della giornata precedente e avvio lavori
Giuliano CALZA Presidente AIDP Marche

16.15

Workshop "Il potere della Trasformazione"

Marisa FAILLA Presidente de La Voz del Interior (Gruppo Clarin), uno dei giornali più influenti dell'Argentina, Fondatrice e Presidente della Fundación INclusión Social, esperta in Coaching Ontologico, Leadership e Intelligenza Emotiva

Adriana VELAZQUEZ Presidente AIDP Umbria, Direttrice Axios Europa
Intervengono tutti i relatori del venerdì.

Esercitazioni.

Provocazioni.

Applicazioni.

Confronti.

17.30

Wrap-up ed elaborazione di un position paper collettivo sul tema della wave

Claudia TONDELLI Responsabile coordinamento nazionale del Gruppo Diversity AIDP, HR Manager Kohler Engines EMEA

18.00

Chiusura lavori e rientro in Salone delle Feste, plenaria

Appunti

Digital HR & Innovation

Digital HR: pronti a tuffarci nell'onda digitale!

Salone delle Feste, ponte 8

Al di là delle sigle, al di là degli slogan, cosa vuol dire Digital HR? L'unico modo per saperlo è sperimentarlo direttamente. È ciò che faremo insieme: anziché essere un gruppo di colleghi ad un congresso, saremo una squadra HR al lavoro. Un po' di allineamento sulla scena digitale, per parlare la stessa lingua, un po' di esempi portati dagli early adopters e poi saremo pronti, noi stessi, a metterci alla prova: saremo noi gli early adopters.

L'HR guida la digital transformation

La funzione HR è influenzata dalla trasformazione digitale esattamente come il resto della società. La digitalizzazione, infatti, non solo cambia le relazioni con clienti, fornitori e partner, ma cambia anche le dinamiche organizzative.

L'HR ha per questo motivo la responsabilità di guidare la trasformazione digitale interna alle aziende e, per essere sempre più strategica, deve riuscire sia a investire nello sviluppo di competenze digitali, sia a offrire una migliore esperienza ai dipendenti.

Investire in competenze digitali non significa solo assumere nativi digitali, ma soprattutto abilitare tutti i dipendenti a relazionarsi fra di loro in modo digitale. Social media, analytics, soluzioni in mobilità e cloud devono essere elementi portanti delle organizzazioni perché in grado di supportare il management a prendere le decisioni e a migliorare la comunicazione degli obiettivi e dei risultati da raggiungere.

Migliorare l'esperienza dei dipendenti significa cambiare le interazioni con la funzione HR e con il management, che dev'essere in grado di utilizzare tutte le informazioni disponibili per valorizzare il singolo dipendente in modo personalizzato. La digitalizzazione, inoltre, può dare un contributo importante nella formazione, oltre a offrire nuove opportunità rispetto a collaborazione e condivisione delle informazioni.

L'HR deve prendere spunto da realtà agili come le startup e sviluppare un mindset digitale. Il futuro dell'HR è diventare una sorta di piattaforma capace di sprigionare il potenziale nascosto da organizzazioni ancora fortemente burocratiche e di mettere in relazione individui separati da gerarchie ormai desuete. La missione dell'HR oggi è quella di semplificare le dinamiche aziendali, rendendole più veloci e rispondenti alle diverse e sempre mutevoli esigenze di mercato.

È dell'HR il ruolo chiave per indirizzare la trasformazione digitale di un'organizzazione, fungendo da piattaforma interna capace di sprigionare e valorizzare il potenziale delle persone.



Pietro IURATO Responsabile Risorse Umane, SAP Italia

venerdì 12 maggio

17.00

Introduzione e apertura lavori

Giovanni GIURIATO Presidente AIDP
Triveneto e Human Resources Manager di
Cham Paper Group Italia

17.10

Scenario **Paolo GUBITTA** PhD, Ordinario di
Organizzazione aziendale e Gestione delle
Risorse Umane Università di Padova e Direttore
scientifico Area Imprenditorialità CUOA
Business School; **Luca SOLARI** Independent HR
Innovator and Disruptor, Professore di Human
Resource Management Università degli Studi di
Milano

◊ **Esperienze di HR innovation**

Pirelli, Intesa Sanpaolo, Ansaldo Energia, Fater

17.30

Stefano MASINO Global Head of Organization
and Change Management Pirelli

17.50

Antonella De MARCHI Relazioni Industriali
Gruppo Intesa Sanpaolo

18.10

Luca MANUELLI Chief Digital Officer Ansaldo
Energia Group

18.30

Gianluca NARDONE Direttore del Personale e
Organizzazione Gruppo Fater

18.50

Conclusioni e anticipazione lavori del sabato

**Paolo GUBITTA, Luca SOLARI e Alfonso
ORFANELLI** Presidente AIDP Abruzzo e Molise

19.00

Chiusura lavori

sabato 13 maggio

Venerdì una instant survey ci porterà a tu per
tu con la nostra temperatura digitale, oggi
scopriremo tutto quello che avremmo sempre
voluto sapere sulla **social network analysis**
all'interno dell'organizzazione aziendale poi, in
sottogruppi, guizzeremo nelle agile sessions: il
momento in cui scopriremo se e quanto siamo
disposti a tuffarci davvero nell'onda digitale... **le
risposte saranno nei nostri elevator pitch!**

13.30

Avvio lavori **Paolo GUBITTA** PhD Ordinario
di Organizzazione aziendale e Gestione delle
Risorse Umane Università di Padova e Direttore
scientifico Area Imprenditorialità CUOA
Business School

13.40

**A new approach on HCM Social Network
Analysis**

Jorge RUA GONZALEZ Principal Business HR
Consultant SAP Italia

14.10

Workshop

A coordinare i gruppi di lavoro

Elisa ANTONIONI Direttore Generale Sinergie
Education e vicepresidente AIDP Abruzzo e
Molise

Paolo GUBITTA

Stefano MARTINAZZO Responsabile

Dipartimento Forensic Accounting Axerta Spa

Alfonso ORFANELLI Presidente AIDP Abruzzo
e Molise

15.10

Condivisione di quanto emerso dai gruppi,
discussione e wrap up a cura di **Paolo GUBITTA**
e **Alfonso ORFANELLI**

15.30

Chiusura lavori

Appunti

Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali

La riforma del lavoro aiuta la flessibilità?

New Millennium, ponte 9

Velocità dei cicli economici, mercato globale e sviluppo tecnologico richiedono sempre più flessibilità per la gestione delle Risorse Umane. **Le recenti novità legislative aiutano davvero a gestire con la corretta flessibilità i nuovi contesti?** Indagheremo questo tema nei tre momenti fondamentali della vita aziendale:

Flessibilità in ingresso Il Contratto a tutele crescenti è servito all'inizio anche grazie ai generosi incentivi, ma poi si è tornati quasi alla situazione di prima. Cosa spinge davvero a scegliere tra i tipi di contratto per inserire i lavoratori in azienda e cosa davvero serve?

Flessibilità gestionale Le riforme hanno contribuito a modificare le modalità organizzative e gestionali nelle aziende? Si possono davvero modificare le mansioni? Rallentamento del turn over, aggravamento dei costi e oneri burocratici degli ammortizzatori sociali di certo oggi rappresentano una criticità.

Flessibilità in uscita Il passaggio dalla Mobilità alla NASPI e il nuovo articolo 18 offrono più certezze sui costi, ma restano ancora troppe incertezze (ad esempio la presenza di lavoratori nella stessa impresa con diversi regimi di tutela contro i licenziamenti) e che fine hanno fatto le politiche attive?

Il diritto del lavoro sempre al lavoro.

Dal 1925

Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, tra i maggiori studi legali italiani specializzati in diritto del lavoro e sindacale per le imprese e contratti di agenzia, **ha scelto anche quest'anno di essere accanto ad AIDP e i suoi Associati per fare chiarezza sugli strumenti normativi di un mondo del lavoro in continuo mutamento e preparare assieme il Manifesto del Lavoro.**

Lo Studio assicura un'assistenza completa, giudiziale e di consulenza, su tutto il territorio nazionale con le proprie sedi di Milano, Napoli, Roma e Bergamo. A livello internazionale, lo Studio ha contribuito a fondare nel 2001 **Ius Laboris**, la più grande Alleanza mondiale di specialisti in diritto del lavoro con 1.400 professionisti e una presenza in 53 Paesi e oltre 165 città nel mondo.

Lo Studio anche quest'anno è stato classificato al primo posto in Italia sia da **Chambers & Partners** che da **Legal 500**, ed è riconosciuto nel panorama legale italiano tra i più innovativi, nell'attività di consulenza e negli aspetti organizzativi e tecnologici. È stato, infatti, il primo studio italiano a capire che, per garantire un'assistenza eccellente ai propri Clienti, oltre alla competenza, è necessaria un'organizzazione efficiente che presuppone l'esistenza di un'architettura tecnologica sempre aggiornata e una continua formazione e valutazione delle proprie risorse. Questi tratti distintivi, assieme alla forte internazionalizzazione attraverso l'Alleanza Ius Laboris (www.iuslaboris.com) di cui è membro esclusivo per l'Italia, permettono di fornire una consulenza transnazionale di altissimo livello, in linea con le esigenze delle grandi aziende, e ne fanno uno studio forward thinking nel panorama legale italiano.

Lo Studio si contraddistingue per l'approccio al cliente con un'assistenza a carattere continuativo sia per le attività day-to-day che nella gestione di eventi complessi. Ai clienti sono riservati, inoltre, alcuni **prodotti digitali personalizzati** come l'App, l'eBook interattivo dedicato al Jobs Act, le Law Maps™, i webinar, gli incontri sullo smart working e il portale www.globalhrlaw.com dell'Alleanza Ius Laboris.

Navigare senza rischi nel diritto del lavoro e sindacale: serve uno specialista che sappia dare le giuste coordinate e tracciare la rotta in un mondo in continua evoluzione.



Aldo BOTTINI Partner di Toffoletto De Luca Tamajo e Soci,
Presidente di AGI – Avvocati Giuslavoristi italiani

venerdì 12 maggio

17.00

Saluti AIDP e presentazione della wave
Roberto MATTIO Presidente AIDP Piemonte e Valle d'Aosta, Direttore Risorse Umane e Organizzazione Gruppo Pininfarina

17.10

Introduzione sistematica degli argomenti trattati **Aldo BOTTINI** Partner di Toffoletto De Luca Tamajo e Soci, Presidente di AGI – Avvocati Giuslavoristi italiani

17.20

I temi

Flessibilità in ingresso

Analisi delle tematiche **Elsa Maria FORNERO** Professore Ordinario di Economia Politica Università di Torino e coordinatore scientifico del CeRP – Center for Research on Pensions and Welfare Policies; **Maurizio DEL CONTE** Professore di Diritto del Lavoro all'Università Bocconi di Milano, Presidente ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro – e Amministratore Unico di Anpal Servizi SpA Testimonianza aziendale **Vincenzo RETUS** Vice President Industrial Relations EMEA CNH Industrial N.V.

Flessibilità gestionale

Analisi delle tematiche Elsa Maria FORNERO e Maurizio DEL CONTE
Testimonianza aziendale **Franco GAUDINO** Head of Human Resources Italy, Greece& Israel Johnson&Johnson

Flessibilità in uscita

Analisi delle tematiche Elsa Maria FORNERO e Maurizio DEL CONTE
Testimonianza **Massimo RICHETTI** Responsabile Servizio Sindacale Unione Industriale Torino

18.50

Lancio Instant Survey. Conclusioni a cura di **Roberto MATTIO** e **Aldo BOTTINI**

19.00

Termine lavori

sabato 13 maggio

13.30

Apertura e commento dei lavori della prima giornata **Roberto MATTIO** Presidente AIDP Piemonte e Valle d'Aosta, Direttore Risorse Umane e Organizzazione Gruppo Pininfarina

13.45

Tre gruppi di discussione sui temi di **Flessibilità in ingresso – Flessibilità gestionale – Flessibilità in uscita**

15.00

Position paper sui tre temi a cura di **Maria Teresa SALIMBENI** Partner di Toffoletto De Luca Tamajo e Soci e Professore Associato di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Napoli Suor Orsola Benincasa, **Roberto MATTIO** e **Aldo BOTTINI**

15.30

Chiusura lavori

Appunti

Employer Branding & Engagement

Employee engagement:
dalla misurazione all'azione

Blue Horizon, ponte 9

Tutta la società oggi è immersa in una “**feed back culture**” che permette di esprimere il proprio punto di vista e ricevere un feed back 24/7 e in tempi rapidissimi (esempio glassdoor, yelp, tripadvisor): questo non può che **influenzare** anche i **processi HR** in azienda. Grazie a testimonianze di **best practices** aziendali esploreremo il legame tra l'employer branding e il livello di engagement delle persone in azienda.

Con un lavoro di gruppo cercheremo di individuare le **azioni**, gli **interventi** e i **follow up** migliori da mettere in campo dopo la fase di ascolto dell'**employees voice** per assicurare **il più alto livello di engagement**.

Comunicare e comunicarsi sono azioni del posizionamento del proprio brand sul mercato: si comunica ai consumatori, agli utenti e, sempre di più, ai potenziali futuri dipendenti.

Affinché il messaggio aziendale sia trasmesso con efficacia, è necessario scegliere con cura gli aspetti rilevanti da comunicare e coinvolgere il target corretto attraverso gli strumenti e i canali più indicati.

L'*engagement* è parte fondamentale di qualunque strategia di recruiting o di *employer branding*, ancor più rilevante considerando che i millennial, attuale generazione di riferimento, ritengono fondamentale il coinvolgimento nel dialogo, il sentirsi parte attiva del progetto comunicativo.

Monster può contare su strumenti di *attraction* ed *engagement* che si avvalgono delle tecnologie più avanzate, includendo i canali social e le più sofisticate metodologie di individuazione dei candidati a target.

Monster.it crea e fornisce i migliori media per il recruiting, le tecnologie e le piattaforme per connettere le persone e le opportunità di lavoro.

Con una presenza globale in oltre 40 Paesi, Monster mira a mettere in contatto le aziende con i candidati più qualificati a tutti i livelli, fornendo consigli di carriera personalizzati su base globale. Attraverso i suoi siti online e i suoi servizi, Monster è in grado di fornire un'audience vasta e altamente segmentata.

Dal web al mobile al social, aiutiamo le Aziende a trovare i migliori talenti grazie a soluzioni su misura e alla tecnologia più avanzata al mondo.

MONSTER

Nicola ROSSI Country Manager Monster Italia

venerdì 12 maggio

17.00

Introduzione, presentazione relatori e modalità di svolgimento **Rossella SERAGNOLI**
Presidente AIDP Emilia Romagna e HR Manager Crown Aerosols Italia

17.15

Luigi TORLAI HR Director Ducati
Ivana DAMIANI HR Manager Sud Italia Leroy Merlin
Nicola ROSSI Country Manager Monster Italia

17.50

Avvio sessioni parallele di discussione con modalità OPEN SPACE

18.50

Conclusioni e rimando al giorno seguente
Andrea SORGIA Presidente AIDP Sardegna

19.00

Termine lavori

sabato 13 maggio

13.30

Enrico MARTINES
HR manager Italy Social Innovation HPE
Hewlett Packard Enterprise

13.50

Restituzione dei risultati dei gruppi attraverso la proiezione delle immagini riassuntive ed interpretative

14.15

Workshop in plenaria per discutere quanto emerso e stesura POSITION PAPER

15.30

Chiusura dei lavori a cura di **Vito CARNIMEO**
Presidente Gruppo Puglia

Le testimonianze e i lavori della wave saranno 'raccontati' in diretta da un graphic recorder di grande talento: **Alessandro BONACCORSI**

Appunti

Welfare

Retribuire con il benessere

Sky Club Disco, ponte 10

La Wave ha un duplice scopo: aiutare il dibattito culturale sul tema per cercare di intuire il futuro e costruire consapevolmente gli sviluppi che riteniamo “giusti”, partendo dalla “coscienza” sempre più forte che la retribuzione può essere altro. Un altro che l'e-work sta costruendo, rompendo i paradigmi di spazio e tempo.

E permettere di ragionare sugli strumenti per gestire questo momento di transizione attraverso il benchmarking con chi sta lavorando sul tema e con coloro che lo stanno normando. Un confronto nello stile AIDP: condividendo le esperienze gestionali, formative, motivazionali, normative, fiscali e contributive che il passaggio sul Libro Unico del Lavoro richiede.

Quando il benessere crea ricchezza

Oggi più che mai siamo di fronte a una nuova era del welfare aziendale, e a scenari inediti. La legge di stabilità 2016 ha inaugurato questa epoca, proiettandoci verso lo sviluppo di un vero e proprio mercato del welfare.

Grazie alla misura legislativa, infatti, i lavoratori possono scegliere di convertire il premio di produttività in servizi di welfare completamente detassati se inquadrati a livello contrattuale. La normativa recepisce il carattere di interesse pubblico del welfare aziendale, percepito come un alleato prezioso per far fronte alla crisi. Il welfare aziendale, infatti, non sostituisce quello pubblico, ma piuttosto lo integra per venire incontro alle nuove trasformazioni della società.

Esperienza, competenza e innovazione di eccellenza nella gestione di servizi di welfare aziendale e pubblico.



In questo contesto emerge sempre di più l'importanza dei provider esterni. Per essere efficace, infatti, il piano di welfare deve essere completo e prevedere un monitoraggio continuo dei risultati raggiunti. **I dipendenti dell'impresa sono veri e propri clienti**, le cui richieste vanno ascoltate in maniera puntuale. Ogni azienda è un microcosmo di persone, ciascuna con i suoi bisogni e problemi, correlati all'età come alle condizioni familiari. Come mostra la ricerca a cura del professor Luca Pesenti e promossa con la collaborazione di AIDP e Welfare Company, **riuscire a intercettare queste esigenze vuol dire riuscire a migliorare il clima aziendale e incrementare la produttività dell'impresa**.

Il valore sociale e il valore economico dell'azienda si interconnettono e influenzano reciprocamente. È quindi necessario per tutti noi ripensare l'universo aziendale, mettendo al centro il benessere reale dei dipendenti. Welfare Company, grazie alla competenza delle sue risorse umane, è pronta ad accogliere questa nuova era. E tu?

Chiara FOGLIANI

Consigliere di Amministrazione di Welfare Company

venerdì 12 maggio

17.00

Presentazione della wave **David TROTTI**
Presidente AIDP Lazio

17.15

Presentazione legale
Francesco AMENDOLITO Founding &
Managing Partner Amendolito & Associati,
Docente di Diritto del Lavoro Facoltà di
Economia Università LUM Jean Monnet

18.00

Presentazione su fisco e previdenza
David TROTTI Coordinatore nazionale
Centro Studi AIDP

18.30

L'esperienza dei facilitatori
Chiara FOGLIANI Consigliere di
Amministrazione di Welfare Company

19.00

Chiusura Lavori

sabato 13 maggio

13.30

Cosa è successo ieri...facciamo il punto
David TROTTI Presidente AIDP Lazio

13.45

Il percorso di sistematizzazione dell'uso del
welfare e la scommessa della metalmeccanica a
giugno 2017: il Domani
Stefano STAFISSO
HR Executive Vice President Danieli Group

14.15

L'esperienza in Bracco
Raffaella LORENZUT
Bracco Group Human Resources&CSR Director

14.45

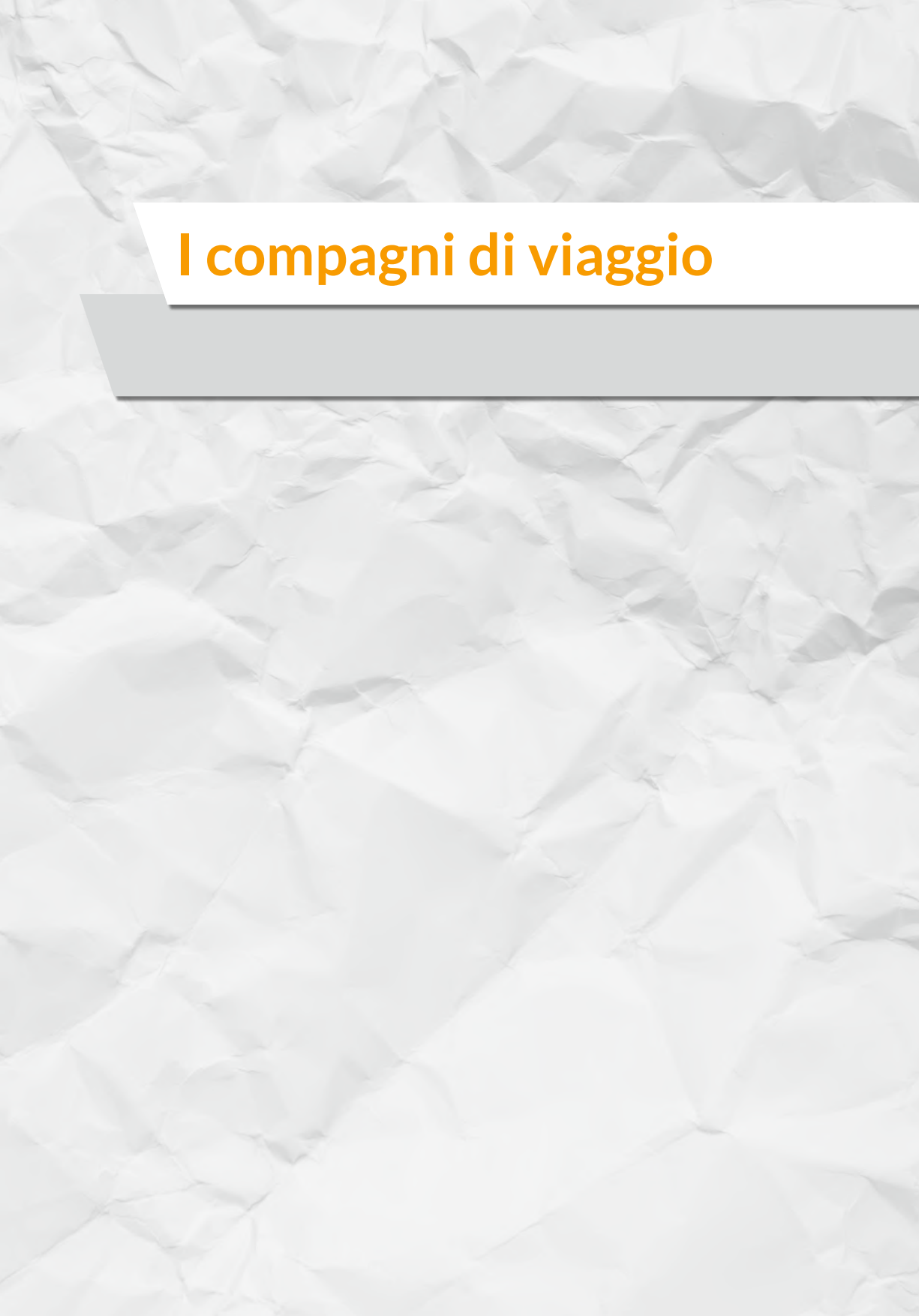
Workshop
Verso il position paper: il pensiero di AIDP

15.30

Chiusura lavori

Appunti





I compagni di viaggio



NAVIGHIAMO
PER CIASCUNO
DI VOI.

VIAGGIA SUL MEDITERRANEO DA GENOVA,
CIVITAVECCHIA E NAPOLI VERSO
SICILIA E SARDEGNA.

NAVIGHIAMO PER CIASCUNO DI VOI.

Traghetti per Sicilia, Sardegna, Spagna, Marocco, Tunisia, Albania e Malta.

INFO E PRENOTAZIONI: WWW.GNV.IT - 0102094591 - AGENZIE VIAGGI





Chi pensa alla procedura
della Privacy e degli
strumenti informatici?

Noi, con un tasto.

**Il diritto del lavoro
sempre al lavoro.
Dal 1925.**



Ius Laboris Italy Global HR Lawyers

Toffoletto De Luca Tamajo

MILANO • NAPOLI • ROMA • BERGAMO

www.toffolettodeluca.it



L'ITALIA CHE LAVORA

Scopri tutti i nostri servizi e le offerte di lavoro su: www.gigroup.com

**La prima multinazionale
italiana del lavoro**

**LAVORO
RICERCA E SELEZIONE
FORMAZIONE**

**CONSULENZA HR
RICOLLOCAZIONE
OUTSOURCING**



Group
YOUR JOB, OUR WORK



LA PRIMA MULTINAZIONALE ITALIANA DEL LAVORO

Gi Group è la prima multinazionale italiana del lavoro, nonché una delle principali realtà, a livello mondiale, nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

Grazie al percorso di internazionalizzazione iniziato nel 2007 oggi Gi Group opera direttamente o con partnership strategiche in **oltre 40 Paesi** in Europa, Asia, Africa e America.

Alla fine del 2010 ha ottenuto un importante riconoscimento con l'ingresso in **WEP**, la confederazione mondiale delle agenzie per il lavoro, in qualità di Global Corporate Member.

Nel 2016 ha servito **più di 12.000 aziende** con un fatturato di 1.660 milioni di euro.

IL GRUPPO È ATTIVO NEI SEGUENTI CAMPI:

- **LAVORO TEMPORANEO, PERMANENT E PROFESSIONAL STAFFING**
- **RICERCA E SELEZIONE**
- **EXECUTIVE SEARCH**
- **OUTSOURCING**
- **FORMAZIONE**
- **SUPPORTO ALLA RICOLLOCAZIONE**
- **CONSULENZA HR**

www.gigroup.com



LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL



Accompagniamo le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based.

OD&M è una società di consulenza specializzata nella **gestione e valorizzazione delle persone** attraverso la progettazione di sistemi retributivi, organizzativi e di sviluppo. È **leader** nella realizzazione di **indagini retributive e benchmark** di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di performance e delle politiche di Total Reward. La **filosofia** di OD&M si fonda sulla generazione di conoscenza, sulla sua applicazione a progetti concreti in ottica di innovazione e sulla divulgazione dei best case e delle best practice attraverso strumenti editoriali (rapporti e guide operative). Grazie alla sua offerta di prodotti e servizi, OD&M è in grado di supportare le aziende in progetti, anche internazionali, di elevata complessità.

LE LINEE DI BUSINESS:

- Reward & Performance
- Welfare & Wellbeing Strategy
- People & Organization
- Assessment Center
- Studi e ricerche su tematiche HR e mondo del lavoro.

Per maggiori informazioni sull'offerta completa www.odmconsulting.com

OD&M CONSULTING
è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.



ASSET MANAGEMENT

Da oltre 10 anni aiutiamo i nostri interlocutori ad acquisire competenze chiave e contenuti professionali innovativi, migliorando la competitività personale e le performance aziendali, attraverso un'offerta dinamica e capace di anticipare i bisogni del mercato.



“Le aziende che investono nella formazione delle proprie risorse si rivelano essere quelle più performanti.”

- Siamo la società di **Gi Group** specializzata in soluzioni di sviluppo e formazione che si traducono in un vantaggio concreto per persone e imprese.
- Siamo un **player globale**, con partner e trainer certificati in 60 Paesi grazie ai quali **progettiamo ed erogiamo soluzioni di formazione e consulenza** in lingua locale per clienti di ogni dimensione.
- Sosteniamo i progetti di valore attraverso **la ricerca, l'attivazione e la gestione dei finanziamenti per la formazione, lo sviluppo e l'innovazione di impresa.**

Per maggiori informazioni www.assetmgmt.it

ASSET MGMT

è una società di Gi Group,
la prima multinazionale
italiana del lavoro.





ESCLUSIVITÀ E PRIVACY
IN UN MONDO DI OPPORTUNITÀ.



Hai mai provato ad andare in crociera
sentendoti come se fossi a bordo di uno Yacht?
Scopri un'esperienza unica di relax, attenzioni personali
e piaceri fuori dal tempo.

Tutto a bordo di una nave MSC.
Si chiama MSC Yacht Club ed è l'unico posto
dove ogni tuo desiderio viene esaudito
ancora prima che tu lo esprima.



MSC
CROCIERE

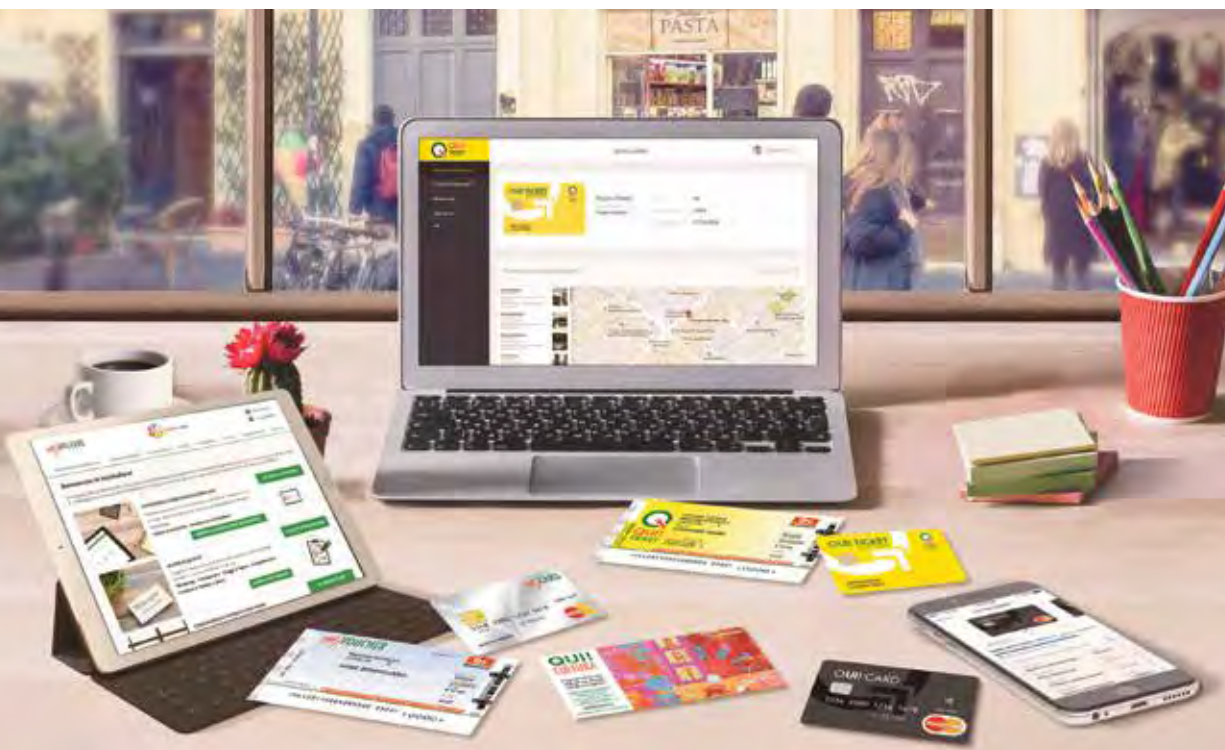
NON È UNA CROCIERA QUALSIASI

MSCCROCIERE.IT





NELLE AZIENDE ITALIANE, OGNI GIORNO DA OLTRE 25 ANNI.



BUONI PASTO

Risparmio, sicurezza
e 120.000 esercizi
convenzionati con
i buoni QUI! Ticket



WELFARE AZIENDALE

Più benessere e più
produttività in azienda
con le nostre soluzioni per
fringe e flexible benefit



LOYALTY & CARTE

Tanti vantaggi con le
nostre carte e con i
programmi di fidelizzazione
che premiano gli acquisti

DIAMO VALORE AL BENESSERE IN AZIENDA



Welfare Company

Aiutiamo le aziende a espandere
il benessere dei dipendenti,
orientandole a scegliere il percorso
migliore per lo sviluppo del capitale
umano e del business.

È il primo Player a capitale interamente italiano specializzato nella creazione e gestione dei servizi per il welfare aziendale, welfare pubblico e territoriale.

Esperienza, Competenza e Innovazione sono i punti cardine dell'offerta che Welfare Company rivolge a grandi aziende, PMI e Pubblica Amministrazione, supportando strategicamente le politiche finalizzate al benessere diffuso.

È partner di eccellenza, specializzato nell'emissione di voucher e di piattaforme innovative per la realizzazione di piani di flexible benefit e incentive, di sostegno al reddito e work-life balance.

Success is Simply Human™



SAP SuccessFactors 



MONSTER

FIUTA IL TALENTO
DA MOLTO LONTANO

www.monster.it

☎ 800.977.479



your e-learning partner

www.gallerygroup.it

GENOVA - MILANO



RINA



RINA

RINA Services è la società attiva nella classificazione, test, ispezione e certificazione del gruppo RINA, che conta quasi 4.000 risorse in 65 Paesi.

RINA è un Gruppo multinazionale che fornisce servizi di certificazione del personale, di prodotto e di sistema, classificazione navale, valorizzazione ambientale, test e ispezione, formazione e consulenza ingegneristica.

RINA opera attraverso una rete di società dedicate ai diversi settori: Energia, Shipping, Infrastrutture e Costruzioni, Logistica e Trasporti, Agroalimentare e Sanità, Finanza e Pubbliche Istituzioni.

Con un fatturato atteso nel 2016 di 450 milioni di euro, RINA è oggi in grado di rispondere alle esigenze dei propri clienti ed è allo stesso tempo riconosciuto quale interlocutore autorevole presso le principali organizzazioni internazionali, contribuendo da sempre allo sviluppo di nuovi standard normativi.



MEDECINS SANS FRONTIERES
MEDICI SENZA FRONTIERE

Premio Nobel per la Pace 1999



Morire per mancanza di cure è
~~inevitabile~~

© Juan Carlos Tomasi

**Devolvi il tuo 5xmille a Medici Senza Frontiere.
Non costa niente, ma cambia tutto.**

Inserisci la tua firma e il codice fiscale
di Medici Senza Frontiere nell'apposita area
della dichiarazione dei redditi.
Aiuterai i nostri progetti in tutto il mondo.

~~5~~mille

97096120585

www.medicisenzafrontiere.it/5xmille

Medici Senza Frontiere

Medici senza Frontiere è la più grande organizzazione medico umanitaria indipendente al mondo, creata da medici e giornalisti nel 1971. Nel 1999 MSF ha ricevuto il premio **Nobel per la Pace**.

Medici Senza Frontiere (MSF) opera ogni giorno per fornire assistenza medica alle popolazioni colpite da conflitti, epidemie, catastrofi naturali o escluse dall'assistenza sanitaria e agendo secondo i principi dell'etica medica e dell'imparzialità. MSF interviene con cure mediche gratuite e di qualità a favore dei più vulnerabili in 67 paesi ogni giorno e opera in modo indipendente e neutrale in caso di conflitti armati, battendosi per incrementare l'accesso indipendente alle vittime, come previsto dal diritto umanitario internazionale.

Al cuore dell'azione medico-umanitaria di MSF risiede la generosità dei nostri donatori, migliaia di individui, aziende, fondazioni che ogni giorno scelgono di sostenere la nostra Organizzazione e garantire continuità e impatto alle nostre azioni mediche salvavita.

5x1000 a Medici Senza Frontiere Non costa niente ma cambia tutto

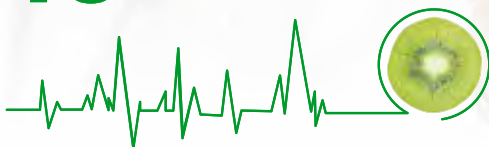
La campagna 5x1000 rappresenta uno dei principali canali di raccolta fondi per Medici Senza Frontiere e rafforza la sua capacità di agire in modo indipendente. **La totalità dei fondi di MSF Italia proviene da privati e il 5xmille nel 2016 ha rappresentato oltre il 17% dei proventi grazie alla generosità di 240.495 persone.** La scelta di dedicare a Medici Senza Frontiere il 5x1000 nella dichiarazione dei redditi è un gesto che non costa nulla al contribuente ma può fare la differenza per popolazioni la cui sopravvivenza è minacciata da violenze, guerre, epidemie.

Anche quest'anno Medici Senza Frontiere è risultata tra i primi beneficiari per quota attribuita, pari ad Euro 9.774.723, il 23% in più rispetto all'anno precedente.

La totalità del contributo ricevuto è stata destinata al finanziamento di 7 progetti di MSF a favore di migliaia di persone in Repubblica Democratica del Congo, Haiti, Repubblica Centrafricana, Sud Sudan, Grecia e Italia.

QUANDO C'È **UNISALUTE** C'È **TUTTO**

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE



Unipol
GRUPPO

UniSalute

Siamo la prima assicurazione sanitaria in Italia per numero di clienti gestiti e l'unica compagnia che da oltre 20 anni si dedica esclusivamente alla protezione della salute.

Ci prendiamo cura ogni giorno della salute di 7 milioni di persone provenienti dalle più grandi aziende italiane, dai Fondi sanitari e dalle Casse professionali.

La nostra offerta prevede piani sanitari personalizzati e integrati con un'ampia gamma di servizi per rispondere nel modo più efficace ai diversi bisogni di protezione per le aziende di ogni dimensione e tipo. Garantiamo ai nostri assistiti l'accesso in tempi rapidi alle migliori strutture sanitarie in Italia e all'estero e ne monitoriamo costantemente la qualità.

Parte del Gruppo Unipol. UniSalute è l'operatore di riferimento nel mercato della sanità integrativa italiana.

Nel 2016 abbiamo arricchito la nostra offerta con **SiSalute**, una nuova realtà per la gestione di servizi sanitari non assicurativi come i flexible benefit.

La consapevolezza che semplifica le nuove complessità

Indaga. Documenta. Accerta.

I tre comportamenti patologici più frequenti nelle aziende sono:



APPROPRIAZIONE
INDEBITA



ASSENTEISMO



FRODI
INFORMATICHE

Fonte: Rapporto annuale 2015/2016 - AXERTA

AXERTA[®]
INVESTIGATION CONSULTING

www.axerta.it

Axerta

La crescente complessità degli scenari di mercato espone le aziende a rischi che richiedono aggiornamento costante e adeguati strumenti di controllo e risposta. Per questo c'è Axerta.

Le aziende con strutture organizzative dinamiche e flessibili, devono poter contare sul costante aggiornamento delle funzioni chiave quali HR, Security, Audit e Administration: per queste funzioni, saper prevenire i comportamenti patologici, e agire a tutela dell'azienda nel caso questi si verifichino, è un aspetto cruciale per garantirne una "sana" crescita.

Per questo c'è **Axerta, il partner delle aziende che innovano, leader in Italia nelle investigazioni aziendali che da oltre 50 anni affianca studi legali, aziende e istituzioni nella tutela dei loro diritti nei confronti sia di agenti interni che esterni.**

Un team di investigatori, avvocati, consulenti scientifici, informatici e tecnologici delinea la strategia investigativa e mette in campo le azioni necessarie per raccogliere prove su casi di assenteismo, contenzioni del lavoro, tutela del patrimonio aziendale, concorrenza sleale e molto altro. Licenza investigativa prefettizia, dossier utilizzabile in giudizio e copertura nazionale dei servizi sono soltanto alcuni dei nostri punti di forza.



GUARDIAMO ALLA FORMAZIONE DEI QUADRI *con un occhio di riguardo*

QuadriFor

“Non puoi fermare le onde,
ma puoi imparare
a padroneggiare il surf”
Jon Kabat-Zinn

QuadriFor è l'**Istituto bilaterale per lo sviluppo della formazione dei Quadri del Terziario** costituito nel 1995 sulla base dell'accordo contrattuale tra Confcommercio e le tre organizzazioni sindacali di categoria.

È punto di riferimento per oltre 58.000 middle manager e circa 13.000 imprese del settore. Il suo successo è legato all'apprezzamento dell'offerta formativa, sia per gli elevati livelli di qualità raggiunti che per l'ampiezza delle tematiche affrontate. Nel 2016 ha formato più di 5.000 Quadri di cui 3.000 tramite oltre 220 iniziative di formazione d'aula a catalogo, e circa 1.000 con proposte di e-learning in italiano e in inglese. Altri 1.000 sono stati coinvolti in interventi di formazione aziendale, interaziendale e seminari specialistici.

Dal 2016 QuadriFor ha intensificato l'offerta di formazione sulle competenze digitali e promuove iniziative sperimentali con l'obiettivo di diffondere una nuova cultura nelle imprese e rafforzare le professionalità necessarie a far fronte alle sfide della Digital Economy.

**Nel mondo,
alleati al tuo fianco.**

ECA Italia

Fornisce da oltre 20 anni consulenza in campo retributivo, fiscale, previdenziale e giuslavoristico sulle principali tematiche inerenti la mobilità internazionale delle risorse umane.

La società nasce nel 1994 per iniziativa di un gruppo di professionisti italiani accomunati da un'esperienza ventennale nella gestione delle risorse umane internazionali.

La nostra mission è quella di garantire supporto personalizzato, continuo e qualificato, interpretando e anticipando le esigenze delle aziende chiamate ad affrontare la sfida dell'internazionalizzazione e la gestione del personale espatriato in & out.

I nostri consulenti entrano in contatto con le Direzioni Risorse Umane diventando un riferimento tecnico-gestionale per l'analisi e la soluzione di problemi operativi, permettendo l'organizzazione del processo di espatrio di risorse aziendali attraverso tecniche manageriali corrette e nel rispetto delle normative nazionali e internazionali.

Prenditi tempo per innovare il tuo business. Alle paghe ci pensiamo noi.

#hellowork



Da 50 anni
al fianco
delle aziende
italiane.



A more human resource.™

adp-italia.com | 800.180.959 | @ADP_IT

ADP Employer Services

Leader in ambito HCM, sviluppa servizi e soluzioni HR calibrati sulle esigenze specifiche del Cliente, in partnership con la Direzione HR. Alla base dell'offerta: Innovazione, Tecnologia e Ricerca continua.

Oggi l'HR naviga su nuove rotte, in mari sempre più vasti e turbolenti. Le dinamiche dell'internazionalizzazione, l'attrazione dei talenti, la digitalizzazione, la multiculturalità, sono alcuni degli aspetti che l'HR deve affrontare, partendo dalle Persone.

ADP, leader nell'HCM, offre alle aziende i Tool che le aiutano a raggiungere i propri obiettivi di Business: dal Payroll alla gestione del Talento e di Analisi. In tutto il mondo, aziende di ogni dimensione si affidano alle soluzioni HR Cloud-based di ADP® (NASDAQ: ADP).

Nata in USA nel 1949 è oggi presente in 125 Paesi con 650mila clienti. In Italia ADP è partner di aziende di ogni settore e dimensione e le Business Unit dedicate garantiscono attenzione a ogni cliente. Oltre 1.500 clienti si avvalgono delle soluzioni offerte da ADP, presente a Milano, Torino, Bologna, Roma e Bari con 840 dipendenti.

IL LAVORO NOBILITA' L'UOMO.

ROBERTO SEMPIONE, OPERAIO.

markerpoint

STRATEGIC
BUSINESS
PARTNER



PARTNER

MrLAB&Co
COMPANY MANAGEMENT SOLUTIONS

Amendolito & Associati

CONSULENZA LEGALE GLOBALE ALLE IMPRESE

BARI · MILANO · ROMA



HR LAWYERS

Amendolito & Associati

La crescita del cliente è il nostro progresso. Assistiamo e affianchiamo le imprese attraverso una consulenza strategica nell'ambito delle risorse umane, in un'ottica di cambiamento e sviluppo del fare azienda.

Una formula di successo ottenuta dalla somma del lavoro di esperti e professionisti specializzati. Un teorema valido dal 1962, confermato da **un team working di 40 legali e consulenti del lavoro che operano sul territorio nazionale e internazionale capace di fornire un'assistenza globale alle imprese garantendo soluzioni a tutti i problemi gestionali, sia in ambito giudiziale che stragiudiziale.** Questa fusione di competenze costituisce il punto di forza del gruppo di lavoro che coniuga il know-how classico a una ricerca verso nuovi criteri stilistici della professione in sintonia con le aspettative di un mercato in continua evoluzione. Il founding partner Francesco Amendolito, docente di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia dell'Università L.U.M., già premiato ai Labour Awards nel 2012 e nel 2013 quale terzo miglior giuslavorista nelle relazioni industriali e sindacali, nel 2015 ha conseguito il riconoscimento di miglior avvocato per l'innovazione nel labour.



ISSIM

È un'organizzazione che opera nel settore del Welfare Aziendale e offre servizi professionali finalizzati alla promozione del benessere individuale e organizzativo.

ISSIM è l'Istituto per il Servizio Sociale nell'Impresa, un'associazione apolitica e senza fini di lucro che opera nel settore del Welfare aziendale.

ISSIM è l'interlocutore che, in supporto agli HR aziendali, è in grado di rispondere alle esigenze di benessere organizzativo attraverso una struttura di Welfare Specialist: Professionisti iscritti ad un Albo (tra cui Assistenti Sociali, Psicologi, Counselor), costantemente aggiornati, che operano nelle seguenti aree di attività: Lavoro, Sociale-Personale, Salute, Legislativa.

I Welfare Specialist ISSIM hanno la capacità, operando all'interno delle aziende, di:

- collaborare in modo sinergico con il management, ponendosi come parte terza;
- favorire una gestione moderna della risorsa umana, attraverso l'interpretazione dei bisogni e la valorizzazione della persona come obiettivo privilegiato per il successo d'impresa.



TOP-EMPLOYERS.COM

Top Employers Institute

Top Employers Institute nasce in Olanda nel 1991. Dal 2008 è presente in Italia. Nel 2017 ha certificato 1230 aziende in 116 Paesi di tutto il mondo, di cui 79 in Italia.

“Un ambiente di lavoro ottimale favorisce la crescita non solo professionale, ma anche personale e umana delle persone, e si traduce in potenzialità di sviluppo e crescita anche a livello aziendale”.

Questa è la filosofia di Top Employers Institute, l'**ente di certificazione internazionale che seleziona, analizza, valuta e certifica le eccellenze HR in ambito aziendale.**

Top Employers Institute esamina dati, cifre, documentazione, strategie e Best Practice HR in nove aree tematiche: Talent Strategy - Workforce Planning - On-boarding - Learning & Development - Performance Management - Leadership Development - Career & Succession Management - Compensation & Benefits - Culture. Solo le aziende che raggiungono gli alti standard qualitativi richiesti ottengono la Certificazione Top Employers.

Generiamo il futuro dell'energia

Nuovi prodotti.
Nuove tecnologie.
Nuove competenze nel service.
Ansaldo Energia: protagonista internazionale
nel mercato della generazione.

04/2017 - P. Piergiovanni



Ansaldo Energia

Un importante player nel campo
della produzione energetica
in grado di fornire ai propri clienti
un'offerta completa e un approccio
flessibile ai progetti.

Ansaldo Energia offre al mercato della produzione energetica una vasta scelta di prodotti e servizi, forte delle proprie capacità produttive indipendenti. Le principali linee di prodotto sono turbine a gas, turbine a vapore e generatori. La società, inoltre, sviluppa centrali elettriche chiavi in mano e si incarica di tutti gli aspetti post-vendita. Il Gruppo Ansaldo Energia attualmente impiega oltre 4500 persone e vanta una presenza internazionale con società e branches: Ansaldo Energia, Ansaldo Nucleare, Ansaldo Gas Turbine Technology e Shanghai Electric Gas Turbine (Cina), Ansaldo Energia Switzerland, con Ansaldo Thomassen (Olanda), Ansaldo NES (Regno Unito), Ansaldo Energia Russia, Ansaldo Thomassen Gulf (Abu Dhabi) e infine PSM (USA).

Un Gruppo sempre più internazionale, dotato di tecnologie e competenze.



Canon

Canon

Il marchio Canon è conosciuto e stimato in tutto il mondo da clienti, famiglie e aziende, confermato al terzo posto nella classifica Interbrand dei migliori marchi giapponesi per l'anno 2016.

Fondata nel 1937 per produrre fotocamere di altissimo livello, Canon, multinazionale giapponese con sede a Tokyo, è leader mondiale nella fornitura di innovative soluzioni di imaging per le aziende e i consumatori.

Attualmente, l'azienda sviluppa, produce e vende un'ampia gamma di prodotti che spaziano dalle fotocamere compatte alle reflex digitali, dai dispositivi per radiografie agli obiettivi broadcast, dalle stampanti ai multifunzione di produzione, tutti coadiuvati da un'ampia gamma di soluzioni e servizi a valore aggiunto che spaziano dall'Information & Document Management a soluzioni di Business Process Outsourcing.

L'Azienda investe costantemente in Ricerca & Sviluppo per soddisfare al meglio le esigenze dei propri clienti. Nel 2016 si è classificata al terzo posto negli USA con 3.665 brevetti depositati.



Rubbettino print

Rubbettino print è composta da 4 divisioni: **Packaging, Publishing, Labeling e Advertising**. Da oltre quarant'anni mette attenzione e qualità a servizio del cliente.

La Rubbettino nasce nel 1972 grazie ad una intuizione di Rosario Rubettino che, animato dalla passione per la carta stampata, decide di lanciarsi in questa iniziativa imprenditoriale. Nel 1976 l'azienda si dota di un primo vero e proprio stabilimento industriale fornito di nuove tecnologie: le linotype fanno posto ai primi sistemi di composizione elettronica. Nel 1999 viene inaugurato il nuovo stabilimento, che, con una dimensione di oltre 12mila mq, rappresenta ancora oggi uno degli impianti tipografici più moderni del sud Italia. Alla tipografia vengono affiancati un reparto di pre stampa, di legatoria e allestimento. A partire dal 2004, inoltre, la produzione è ulteriormente ampliata alla cartotecnica e al digitale. Nel 2015 ottiene la certificazione per la realizzazione del Packaging Alimentare. **L'azienda rappresenta una vera e propria eccellenza manifatturiera e, allo stesso tempo, grazie al suo legame con il territorio, è un importante riferimento sociale e culturale.**

CREIAMO NESSI NUOVI FRA COSE NOTE

*Sembra sempre impossibile
fino a quando questa idea
è l'unica che si ha.*

CURIOSITAS

TUTTA LA COMUNICAZIONE

www.curiositas.it

Curiositas

Curiositas è un centro di comunicazione basato sull'esperienza, sulla sete di conoscenza, la voglia infinita di imparare e la capacità di guardare oltre.

Siamo un'Agenzia di Comunicazione a colori che sa pensare in bianco e nero. È così che nascono i nostri progetti. Partiamo dalla semplicità di un ragionamento, elaboriamo le connessioni che possono sembrare paradossi, passando attraverso la creazione di nessi nuovi tra cose note.

Ogni giorno esercitiamo la nostra curiositas in tutti i campi della comunicazione: dall'immagine istituzionale alle campagne pubblicitarie on-line e off-line, con un occhio di riguardo alla grafica. Perché siamo fortemente convinti che per comunicare bene sia necessario conoscere ed amare la grafica pura, intesa non solo come trattamento, ma come base e completamento del nostro lavoro. Anche per questo viviamo il web da un punto di vista diverso, non convenzionale: amiamo la precisione delle linee e la solidità del colore, ma adoriamo il fascino del contrasto e la fluidità del pensiero.

Passione, efficacia, curiosità e dettaglio. Bastano semplicemente quattro punti per far quadrare il cerchio. Questa è la filosofia Curiositas.



ISMO

Oggi ISMO è una società di formazione e consulenza, con un ruolo leader nel contesto italiano, focalizzata sul valore delle persone per aiutare le organizzazioni nel raggiungimento dei loro obiettivi.

ISMO è stata fondata nel 1972. Da 45 anni i nostri professionisti sviluppano competenze per affrontare le sfide della trasformazione personale, sociale, organizzativa e istituzionale.

La mission di ISMO è costruire, sviluppare e mantenere all'interno delle organizzazioni un sistema sociale integrato e solido, capace di apprendere e cooperare per raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione stessa. Per raggiungere questi obiettivi, ISMO utilizza un insieme integrato di competenze e metodologie atto a fornire ai clienti una vasta gamma di servizi per lo sviluppo organizzativo e personale. Con l'acquisizione di RI-ESCO e SIMKI dal 2008 amplia il supporto consulenziale alla Selezione, alTemporary Management e alla Formazione Outdoor.

I ruoli si invertono.
Due mondi si incontrano.



Il buio che accende le risorse

Chiossone ONLUS dal 1868 è al servizio dei disabili visivi con una visione che guarda oltre i limiti della disabilità per migliorare la qualità della vita e l'integrazione, intesa come diritto e risorsa.

Chiossone ONLUS offre ai congressisti una proposta formativa di tipo esperienziale del progetto **DIALOGO NEL BUIO**.

I partecipanti, condotti da una guida non vedente, vengono accompagnati nell'oscurità, invitati ad agire in squadra in attività che richiamano, metaforicamente, il contesto lavorativo. Questa esperienza aiuta a rafforzare la fiducia, a comprendere come essere più efficienti e migliorare le proprie performance. Il buio amplifica, accelera e concretizza elementi sensoriali, emotivi, cognitivi e mnemonici, fondamentali precursori del cambiamento. Diventa scintilla dell'intelligenza emotiva, esperienza forte e inedita, capace di mettere in discussione paradigmi consolidati ma non più soddisfacenti.

Attraverso un momento di debriefing, vengono affrontati i temi del cambiamento, dello stress, della leadership, del team building, dell'agire in condizioni di incertezza.

**Domenica 14
dalle 10 alle 12
per i congressisti
"Pillole di
Buio per la
formazione
aziendale"**

**Scopri tutto
all'Info Point AIDP**

L'ECCELLENZA ITALIANA NELL'EDUTAINMENT



Costa Edutainment

Leader in Italia nella gestione di strutture pubbliche e private dedicate ad attività ricreative, culturali, didattiche, di studio e di ricerca scientifica.

Costa Edutainment risponde alla crescente domanda di un uso qualitativo del tempo libero, coniugando cultura, educazione, spettacolo, emozione e divertimento in esperienze uniche e significative.

Partendo dall'esperienza nella gestione dell'**Acquario di Genova**, che celebra il 25° anniversario, il gruppo conta oggi un network di 12 strutture su tutto il territorio italiano.

I nostri principi guida: focus sulla ricerca scientifica, correttezza nei rapporti con i fornitori, cliente al centro, benessere, conservazione, ambiente, collaborazione e valorizzazione delle persone, attenzione al profitto come strumento di crescita responsabile, sostegno ai territori in cui siamo presenti.

PALLA SARAI TU.

ACQUARIO DI GENOVA,
SOLO VERE EMOZIONI.



NOODLES®

costa
edutainment experience

acquariodigenova.it



**ACQUARIO
DI GENOVA**

Acquario

Con 1,1 milioni di visitatori all'anno,
è la principale attrazione turistica
di Genova e una tra le più
visitate in Italia.

Costruito nel 1992 in occasione dell'EXPO del capoluogo ligure e gestito da Costa Edutainment, l'Acquario di Genova è l'Acquario più grande e più spettacolare in Italia e in Europa.

Per celebrare il 25° anniversario, nel 2016 la struttura ha intrapreso un importante percorso di rinnovamento per rendere l'esperienza di visita ancora più immersiva e coinvolgente attraverso scenografie innovative, installazioni digital di ultimissima generazione e un ricco palinsesto quotidiano di incontri del pubblico con lo staff.

L'Acquario di Genova è una cornice eccezionale acquatica e suggestiva, adatta per celebrare un evento importante in modo unico e distintivo. Le sale dell'Acquario, il Padiglione Cetacei e la tolda della Nave Blu consentono di organizzare un ricevimento immersi nell'atmosfera incantata dei fondali marini.

Improve Organization Performance

Emme Delta Group

“I Paesi crollano se non investono nelle persone. Il XXI secolo segnerà la rivoluzione del capitale umano e la conoscenza sarà, ed è già, il fondamento di ogni aspetto della vita umana”
Gary Becker

Emme Delta Group opera con l'obiettivo di sviluppare le organizzazioni attraverso la valorizzazione del capitale umano: persone, competenze e innovazione.

È una società di consulenza direzionale nata nel 1992 ed attiva sul territorio nazionale. È partner dell'impresa per sostenere obiettivi strategici, sviluppo di soluzioni, metodi e strumenti attraverso un'offerta articolata e personalizzata per il Management e la Direzione delle Risorse Umane. Utilizza strumenti esclusivi che sono un autentico fattore distintivo dell'attività di consulenza, formazione e coaching.

Emme Delta è cofondatore del network internazionale Persolog di cui è distributore esclusivo per l'Italia e, in collaborazione con la ricerca universitaria, ha sviluppato HRtools, applicativo web per il Personal Development.

LEARNING
MAKES YOU
DIFFERENT



Nilman

Valori condivisi e solidità professionale. Un team di specialisti al servizio delle aziende e delle persone. Per noi la formazione è conoscenza, divertimento, benessere.

Nilman nasce nel 2010 da un sogno: innovare la formazione manageriale, ibridarla, arricchirla di conoscenze che provengono da mondi apparentemente lontani da quello aziendale.

Ci confrontiamo e ci lasciamo ispirare da professionisti del mondo accademico, imprenditori e manager, artisti, sportivi, rappresentanti delle varie tradizioni sapienziali.

Sappiamo ascoltare i nostri clienti, consigliarli, costruire iniziative su misura, mettere insieme le migliori competenze e professionalità per realizzare progetti innovativi e di impatto sulle persone e sul business.

Sappiamo individuare le risorse giuste e utilizzarle al meglio per finanziare le iniziative di formazione.

Per noi la formazione è **conoscenza, divertimento, benessere.**

Il nostro motto: LEARNING MAKES YOU DIFFERENT.

Direzione del Personale

Il trimestrale con più lunga storia nel panorama della letteratura manageriale italiana. La rivista, edita da AIDP, è ricca di articoli, note critiche, saggi sui temi più dibattuti nell'ambito della gestione delle Risorse Umane.

Osservatorio permanente nel settore unico in Italia e fonte preziosa di aggiornamento e approfondimento per manager e professionisti.

Con 5000 copie di tiratura base e la diffusione capillare è oggi la rivista più letta del settore.

HR on Line

È il webmagazine di AIDP, diffuso con cadenza bisettimanale a 17.000 utenti.

Si occupa di tutte le principali tematiche di interesse per un professionista delle risorse umane.

Per ricchezza dei contributi, periodicità e numerosità dei lettori e degli autori coinvolti, si propone come il più importante appuntamento di approfondimento sui temi giuslavoristici, sindacali, fiscali, organizzativi, gestionali e di sviluppo delle Risorse Umane.

Guerini NEXT

Casa editrice dedicata alla saggistica manageriale.

Attenta alle esigenze della formazione avanzata, arricchisce l'offerta dell'attuale panorama editoriale anche attraverso forme, contenuti e modalità di comunicazione diversificati. Offre ai lettori gli strumenti adeguati all'approfondimento delle tematiche legate al management e, in ambito Risorse Umane, **vanta nel proprio catalogo la storica collana Biblioteca del Personale, curata da AIDP.**

The Van

È un'agenzia di comunicazione nata nel 2011. Un gruppo di persone con gusti e competenze diverse che lavorano insieme (insieme!) per ideare e produrre strumenti di comunicazione. Che siano siti web o campagne pubblicitarie, strategie social o riviste aziendali, loghi o blog, per noi cambia poco: si parte sempre da un'idea, poi bisogna farla funzionare.

Fra i clienti che hanno scelto di collaborare con The Van ci sono aziende e associazioni, italiane e multinazionali, molto grandi e molto piccole, tutte importantissime. Fra le altre: AIDP, Ambrosetti - The European House, Asso-giocattoli, ATM, Benetton, Banco Popolare, Basf, Borsa Italiana, Carglass, Carrefour, Chebanca!, Compass, e2i, Edison, Estel, JP Morgan, La Fanciullezza Onlus, Librerie Feltrinelli, Oxon Sipcam, Peg Perego, Randstad, Schmid, Uniontrade.

L'Impresa

Rivista Italiana di Management, è il magazine del Sole 24 Ore, dedicato a diffondere cultura e consapevolezza nella gestione delle organizzazioni. Si rivolge ai professionisti del management: imprenditori, top manager, studiosi e consulenti strategici, oltre a tutti coloro che amano seguire l'evoluzione della gestione d'impresa nell'era digitale.

Raccoglie le firme più importanti a livello nazionale e internazionale per aggiornare, suggestionare, ispirare.

L'Impresa è anche un sito Internet, **www.limpresa-online.net**, che offre alla business community un punto di riferimento esclusivo. La rivista è disponibile anche in versione digitale.

Comunicazione Italiana

L'unico **Business Network Crossmediale** italiano che da diciassette anni mette in relazione i decision maker di aziende, PA e istituzioni con gli opinion leader dell'economia, dell'informazione e della formazione, puntando su iniziative editoriali, sviluppo di una piattaforma web di business networking e l'organizzazione di eventi dedicati al management.

Experience, Networking, Sharing è la mission di Comunicazione Italiana che oggi conta su un business network costituito da 20 associazioni di categoria e 67.000 manager delle aree: Top, HR, Marketing & Communication, Digital, Creative, Design, Finance, ICT Management.





Nuovi approdi

AIDP Award 2017

AIDP AWARD 2017

Premiamo le Direzioni del Personale!

Con lo spirito di **condividere, valorizzare e promuovere** l'eccellenza HR si è rinnovata la call dell'edizione 2017 di AIDP AWARD, il concorso nazionale che premia le Direzioni del Personale che si sono contraddistinte per progetti di particolare valore e rilevanza.

In coerenza con i temi congressuali, AIDP AWARD 2017 quest'anno intende valorizzare i progetti più innovativi sviluppati nei seguenti ambiti: Diversity & Inclusion, Digital HR & Innovation, Welfare, Employer Branding & Engagement, Compensation & Benefit, Leading Innovation in the Digital Age, Training & Change Management, Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali. Doppia valutazione: della Giuria e della platea ampia e qualificata dei congressisti, con votazioni on line 3 settimane prima dell'evento.

7 aziende in finale: **Amundi SGR, Bricocenter Italia, Links Management and Technology, Magneti Marelli, Schneider Electric, Siemens, Whirlpool.**

I loro progetti sono raccontati nelle pagine che seguono.

La **menzione speciale AIDP AWARD 2017** quest'anno è dedicata a due progetti sviluppati in ambito Pubblica Amministrazione e Terzo Settore, rispettivamente a: **Comune di Bari** e **Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli.**

Commissione di Valutazione

Gustavo BRACCO Chief Human Resources Officer Pirelli & C.

Coordinatore Comitato Scientifico Nazionale AIDP

Enrico CAZZULANI Segretario Generale AIDP

Roberto FERRARI Senior Partner di ISMO

Alessio TANGANELLI Regional Director Spain, Italy,
Brazil di Top Employers Institute

Fare surf sulle onde della trasformazione del lavoro

Ci sono questioni che bussano alla porta del nostro lavoro che fa dialogare innovazione, business e persone. Quali sono le sfide che le donne e gli uomini delle direzioni risorse umane devono prepararsi ad affrontare? Con quali approcci e strumenti possiamo gestire la trasformazione del lavoro e le sue implicazioni? Qual è l'agenda HR che stiamo pensando di approntare? Con quali appuntamenti prioritari e forti di quali competenze?



L'AIDP Award 2017, inserito nella cornice del 46° Congresso nazionale dell'Associazione, fornirà chiavi di lettura per rispondere a queste domande grazie al contributo delle 54 organizzazioni e imprese che partecipano al concorso. Una sfida aperta, questa volta più affollata che mai, di progetti, idee e sperimentazioni all'insegna del surf sulle onde della trasformazione del lavoro, le 8 waves tematiche individuate per questa edizione. Un'occasione importante di discussione e confronto, un appuntamento per apprezzare l'innovazione delle pratiche, capire il vento del cambiamento e le competenze dei protagonisti di questa navigazione: Imprese, Pubblica Amministrazione e anche le Organizzazioni impegnate nel No Profit cui quest'anno vogliamo guardare con maggiore attenzione. Rinnovo l'augurio, anche a nome di tutta la Commissione di Valutazione dell'AIDP Award, che dalle onde di questo Congresso possa emergere "un mare di Risorse"!

Gabriele GABRIELLI

Presidente Commissione di Valutazione AIDP AWARD 2017
Adjunct Professor di Organization and Human Resource
Management all'Università LUISS Guido Carli e
Presidente della Fondazione Lavoroperlapersona



Comune di Bari

La Città di Bari protagonista delle iniziative per il superamento delle discriminazioni fondate sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale.

Bari, con i suoi oltre 300.000 abitanti all'interno della sesta area metropolitana d'Italia con circa 1.300.000 abitanti, è un comune di 1.900 dipendenti che si è caratterizzato per molteplici iniziative volte al superamento delle discriminazioni fondate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale; tra le più rilevanti la costituzione del "Tavolo Tecnico comunale LGBTQI" che ha promosso in questi anni numerose iniziative culturali ed azioni formative in campo educativo, assistenziale e sanitario e l'istituzione del Registro delle Unioni Civili, attraverso il quale è oggi consentito a Bari, a tutte le famiglie iscritte, la possibilità di accedere senza alcun tipo di vincolo ai servizi offerti dalla Città (partecipazione alle graduatorie delle case popolari, agevolazioni in ambito culturale, sociale, etc.).

La *mission* di un'Amministrazione Comunale è quella di fornire risposte ai bisogni dei cittadini e delle imprese. Le politiche formative rappresentano un'azione positiva per fornire al personale in servizio coinvolto, conoscenze e competenze per una migliore gestione dei propri ambiti di attività.

Il Comune di Bari ha voluto strutturare un percorso di formazione a carattere innovativo per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e per il rispetto delle persone LGBTQI (lesbiche, gay, bisessuali, transessuali/transgender, queer e intersessuali) nel contesto lavorativo, con l'obiettivo di favorire la diffusione di una cultura delle differenze all'interno dell'organizzazione Ente Locale.

Il progetto è stato orientato: all'arricchimento delle *skills* dei propri dipendenti nella gestione di dinamiche interpersonali (comunicazione efficace non discriminante, competenze relazionali volte all'inclusione sociale, etc.); alla destrutturazione di stereotipi o pregiudizi che i dipendenti possono consapevolmente o inconsapevolmente avere rispetto all'universo LGBTQI; alla definizione di una cultura organizzativa (valori, norme e pratiche) e di un *diversity management* in grado di determinare e co-costruire una cultura autenticamente LGBTQI *friendly* nel contesto organizzativo.

Il progetto formativo, preceduto da un'indagine per esplorare e verificare i livelli di omofobia e transfobia nei propri dipendenti, ha finora coinvolto 80 insegnanti di nidi e scuola dell'infanzia, 72 assistenti sociali, 11 educatori professionali, 150 vigili urbani/polizia municipale, 70 addetti URP/servizi demografici articolati in 22 percorsi formativi della durata di 24 ore ciascuno in gruppi composti da max 20/25 partecipanti. Nelle prossime annualità verrà coinvolto il restante personale.



Giancarlo PARTIPILO

Direttore della Ripartizione Personale Comune di Bari



**Condividere l'attenzione al prossimo
fa crescere una comunità di valori**

Fondazione “A. Gemelli”

La Fondazione Policlinico Universitario “A. Gemelli” è il luogo ove competenze tecnico-scientifiche e sensibilità umana diventano concretamente impegno al servizio di tutti per cure eccellenti ed accessibili.

Costituita dall'Università Cattolica del Sacro Cuore e dall'Istituto Toniolo di Studi Superiori, gestisce l'attività ospedaliera del Policlinico Gemelli, oggi uno dei principali ospedali italiani, modello di riferimento nazionale e internazionale per la gestione, l'organizzazione, la tecnologia e l'umanizzazione della medicina.

Alcuni dati dal 2016: oltre 1.500 posti letto, 60.000 ricoveri in degenza ordinaria di cui circa il 20% da fuori regione, 50.000 interventi chirurgici, 4.000 parti, 80.000 accessi in pronto soccorso. Tutto grazie a oltre 5.000 collaboratori.

Principi ispiratori: la persona al centro di tutto. Questa visione è da sempre patrimonio di tutte le persone che operano nel Policlinico ed è alla base delle attività assistenziali, di didattica e di ricerca che si svolgono in una virtuosa integrazione con la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università Cattolica.

L'avvio del progetto si colloca al 1 agosto 2015, data di nascita della Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli, a seguito della cessione del relativo ramo di azienda dalla Università Cattolica del Sacro Cuore, che aveva gestito direttamente il Policlinico fin dalla sua inaugurazione nel 1964. L'obiettivo era di dotare la Fondazione di una nuova governance capace di affrontare le future sfide della sanità, coniugando l'eccellenza clinica con l'eccellenza gestionale nell'utilizzo delle risorse, e far uscire il Policlinico da una crisi che lo aveva portato a ricorrere alla cassa integrazione per oltre 3.000 collaboratori nel 2013.



Per favorire tale cambiamento si è operato su diversi aspetti, primo fra tutti il rinnovo dei contratti di lavoro applicati agli oltre 5.000 dipendenti. Il percorso, durato 9 mesi, ha visto la presentazione delle quattro Piattaforme contrattuali e oltre 15 incontri per Piattaforma, fino alla condivisione delle novità normative ed economiche, finalizzate a: **promuovere lo sviluppo professionale, valorizzare le conoscenze, le competenze e il merito, accrescere la motivazione dei collaboratori.**

I punti salienti di cambiamento: **semplificazione della struttura retributiva** per renderla più chiara e trasparente con riduzione della parte fissa a vantaggio di quella variabile; messa a punto di **un sistema di retribuzione di risultato** incentrato su criteri di correlazione con l'EBITDA della Fondazione, oltre che con i risultati della propria UO e individuali; **riattivazione della progressione economica orizzontale** per il comparto, subordinata all'introduzione del sistema di valutazione delle prestazioni e alla riduzione dell'assenteismo; **affidamento di incarichi dirigenziali a termine**, soggetti a valutazione periodica con revoca in caso di non raggiungimento degli obiettivi; **incentivazione dell'attività di ricerca** attraverso la corresponsione di uno specifico premio; **introduzione di un sistema di welfare aziendale.**

Daniele PIACENTINI
Direttore Risorse Umane
Fondazione Policlinico Universitario "A. Gemelli"



Progetto
MAmma



Dalla **Am** alla **G**enitorialità

Amundi SGR

Quotato in borsa da novembre 2015, Amundi è il più importante asset manager europeo per masse gestite (cd. AUM), con oltre 1.000 miliardi di euro in gestione a livello mondiale. Con sede a Parigi e sette centri di gestione operanti nelle principali piazze finanziarie internazionali, Amundi ha conquistato la fiducia dei propri clienti grazie alle competenze approfondite nella ricerca e all'esperienza di mercato. Partner di 100 milioni di clienti privati, 1.000 clienti istituzionali e 1.000 distributori in oltre 30 paesi.

Il gruppo Amundi è presente in Italia con Amundi SGR, uno tra i principali operatori esteri nel risparmio gestito italiano, e **Amundi RE Italia SGR**. Con 45,8 miliardi di euro di asset in gestione in Italia, Amundi offre un servizio completo di gestione professionale del risparmio in grado di soddisfare le esigenze di investimento di ogni tipologia di cliente, privato o istituzionale.

Progetto Mamma e Genitori...al lavoro!

«Si sente dire che la maternità è un valore aggiunto, ma pochi ricordano che in Italia si paga un'imposta sul valore aggiunto!». Il **Progetto Mamma** di Amundi è la nostra risposta a una condizione che può e deve essere cambiata per liberare energie positive e sovvertire almeno una legge della fisica: più siamo e più spazio c'è per ciascuno. Il percorso è il risultato di azioni costruite sull'ascolto e sui feed-back delle risorse coinvolte e prevede: sessioni individuali di coaching alle colleghe di rientro dalla maternità per parlare del doppio ruolo di lavoratrici e madri, accompagnandole nell'esplorazione di un nuovo equilibrio vita-lavoro nel quale essere serene; workshop di gruppo a tutte le colleghe con figli fino a tre anni per sostenerle nel fare rete in azienda e per accrescere la loro consapevolezza di non essere sole a gestire la complessità, workshop dedicato ai Key manager sul tema della relazione con le proprie risorse prima, durante e al rientro dal periodo di assenza.

Dagli spunti emersi sono stati creati: una bacheca di scambio e suggerimenti di attività da fare coi bambini, una biblioteca di testi sulla genitorialità, appuntamenti mensili con specialisti per confrontarsi sui temi legati all'educazione e alla crescita dei figli. Soprattutto è stata sottolineata l'importanza del ruolo esercitato dai team manager nella realizzazione del work-life balance, un benessere di tutti, non solo delle mamme. E giacché i medesimi bisogni sussistono per entrambi i genitori, il progetto ha cambiato nome ed è evoluto in **Genitorialità**.

Abbiamo introdotto segnali concreti di attenzione anche in termini di benefit: l'azienda riconosce il 30% della retribuzione se i 6 mesi di astensione facoltativa vengono svolti entro il primo anno di vita del bambino; ai genitori con figli fino a tre anni piena flessibilità oraria nell'arco della giornata; 20 ore retribuite all'anno per accompagnare i familiari in caso di visite mediche; inoltre, aderendo al Welfare Plan aziendale viene erogata una maggiorazione del 15% dell'importo del premio di produttività.



Claudia LESMO Responsabile Risorse Umane Amundi SGR



NUOVO PROGETTO D'IMPRESA

Il Piacere di stare e fare insieme

Bricocenter Italia

Bricocenter è un “vicino di fare” che fornisce **risposte semplici** sulla manutenzione, riparazione e miglioramento della casa e del giardino, attraverso una **relazione autentica e su misura**.

Bricocenter è il luogo ideale dove **scoprire idee e soluzioni semplici** per abbellire e prendersi cura della propria abitazione attraverso una selezione attenta di prodotti, ma anche **una ricca proposta di servizi** a supporto delle necessità quotidiane di ogni abitante del quartiere.

Ci piace definirci “i vicini di fare” perché amiamo aiutare tutti a **risolvere i piccoli problemi quotidiani diventando un punto di riferimento per la comunità**, uno store dove è possibile conoscere, conoscersi e condividere la cultura del *fare insieme* secondo i valori di **prossimità umana e locale** intrinseci nel nostro marchio.

Con Leroy Merlin, Bricoman e Zodio contribuiamo, in Italia, alla missione di ADEO: “creare, sostenere e rendere possibile il sogno dell’habitat per tutti gli abitanti del mondo”.

La Scrittura Collettiva del Nuovo Progetto d'Impresa

Bricocenter è un marchio storico della grande distribuzione che negli ultimi anni ha dovuto affrontare un importante lavoro di analisi e di messa in discussione del proprio concetto collimato in una rifocalizzazione attorno alla "prossimità". Tutto questo ci ha spinti a riorganizzarci spostando il peso delle attività sulla relazione e avviando un graduale processo di digitalizzazione dell'impresa.



Al di là degli aspetti operativi, la sfida più grande è stata proprio quella del cambio culturale e di "mestiere" dei nostri collaboratori che sono i veri protagonisti della vita della nostra impresa (non a caso non li chiamiamo dipendenti). Ogni collaboratore esprime la propria professionalità con libertà e autonomia, condivide il proprio sapere per costruire il patrimonio culturale e professionale comune, beneficia dei risultati che l'azienda realizza attraverso meccanismi di partecipazione agli utili e di azionariato interno e partecipa alla definizione delle strategie aziendali. È proprio per questo che abbiamo deciso di accompagnare la nostra trasformazione attraverso la scrittura collettiva del Nuovo Progetto d'Impresa.

Abbiamo iniziato questo percorso ascoltando i loro sentimenti, recuperando il senso e l'energia che derivano dalla condivisione di un progetto comune e poi ci siamo incontrati e confrontati, sia fisicamente che in digitale, e abbiamo condiviso le nostre convinzioni su come vogliamo essere azienda di prossimità. Più che di un progetto si è trattato **di un cammino collettivo che ci ha consentito di sviluppare una nuova consapevolezza rispetto alla nostra identità e una rinnovata dimensione d'Impresa.**

Il valore più grande risiede proprio nell'esperienza che abbiamo fatto, tutti insieme e che continuerà nel futuro con il percorso **Officina d'Impresa** attraverso il quale animeremo nel continuo e attualizzeremo annualmente il nostro nuovo progetto comune.

Fabrizio LEOPARDI Direttore Risorse Umane Bricocenter Italia

CO.RE. - Competence REcognition

Un modello di gestione delle risorse umane basato sulla rilevazione partecipata e la condivisione delle competenze aziendali



Links

La nostra **passione per l'innovazione** alimenta il motore del **cambiamento**, la nostra **propensione nell'affrontare sfide complesse** è la garanzia di **successo di ogni progetto di innovazione**.

Links è una società di consulenza che fornisce **servizi e soluzioni di Information Technology** per le Banche e le Pubbliche Amministrazioni introducendo soluzioni tecnologiche emergenti in ambito **Digital Banking e Smart Cities**.

Attraverso le sedi di Milano, Roma, Bari, Lecce e Tirana, Links si propone come **partner tecnologico** per la definizione e l'implementazione di modelli di business basati sulle più innovative soluzioni in ambito di Digital Communication, Mobility, Internet of Things, Big Data e Cloud computing.

L'organizzazione aziendale si avvale di due strutture specialistiche di supporto al business: **Links Innovation Hub** e **Links Academy** focalizzate al perseguimento dei primari obiettivi di ricerca, sviluppo tecnologico, innovazione e aggiornamento continuo delle competenze.

Il principale fattore di successo di un'azienda è rappresentato dalle **competenze** dei dipendenti e dalla capacità dei manager di valorizzare tali competenze evitando il più pericoloso degli sprechi in azienda: il **potenziale non utilizzato**.

La risposta di Links a tale esigenza è CO.RE., **un modello di gestione delle risorse umane basato sulla rilevazione partecipata e la condivisione delle competenze**.

Il modello CO.RE. è costruito su una piattaforma web attraverso cui i dipendenti possono raccontare chi sono, cosa sanno fare e ciò che hanno realizzato fino ad oggi, evidenziando tutte le competenze, anche quelle maturate in contesti extra-professionali o non incluse nel dizionario aziendale. Ogni dipendente può creare il proprio **ePortfolio** inserendo e condividendo le competenze, formali e informali, acquisite e arricchirle di evidenze rappresentative multimediali quali documenti, foto e video.

I dipendenti divengono **produttori attivi di conoscenza condivisa** nella comunità aziendale, possono ricercare una competenza specifica, mettersi in contatto tramite instant messaging con i colleghi che la possiedono e confermarne il livello di conoscenza attraverso sistemi di **endorsement**.

La comunità aziendale ha così evidenza di chi ha praticità nello sviluppo con un nuovo linguaggio informatico, ha conoscenza di un mercato o di un prodotto, ha già risolto un determinato problema, conosce una lingua poco diffusa, è in grado di gestire specifici processi o possiede una competenza trasversale riconosciuta dai colleghi.

CO.RE. è inoltre **un patrimonio informativo per tutti coloro che gestiscono Risorse Umane** in quanto supporta le decisioni tipiche della funzione, tra cui analisi dei fabbisogni formativi, valutazione del potenziale, job rotation, job posting interno, piani di successione.



Antonio DESTRATIS HR Manager Links S.p.A.



Magneti Marelli

Magneti Marelli, parte di FCA, opera a livello internazionale come fornitore di prodotti, soluzioni e sistemi ad alta tecnologia per il mondo automotive. La sede centrale è in Italia, a Corbetta (Milano).

Con 7,9 miliardi di Euro di fatturato nel 2016, circa 43.000 persone, 86 unità produttive, 12 centri R&D, il gruppo opera in 19 Paesi.

Magneti Marelli mira a coniugare qualità e offerta competitiva, tecnologia e flessibilità, per rendere disponibili prodotti d'eccellenza a costi competitivi.

Magneti Marelli valorizza, attraverso un processo di innovazione continua, il know-how e le competenze trasversali al fine di sviluppare sistemi e soluzioni che contribuiscano all'evoluzione della mobilità secondo criteri di sostenibilità ambientale, sicurezza e qualità della vita all'interno dei veicoli.

M3 è un progetto di cuore e di testa, un momento chiave per la storia dell'organizzazione di Magneti Marelli.

M3 è ambizione, visione strategica, eccellenza, standardizzazione. È un progetto coraggioso, un sogno divenuto realtà: implementare il nuovo modello organizzativo in 65 Plant in 17 Paesi diversi, coinvolgendo 35mila persone attraverso l'applicazione di un set di standard, approcci e linguaggio comune valorizzando le specificità locali per garantire l'applicazione del principio "della persona giusta al posto giusto".

Una sfida globale che ha nell'uomo Vitruviano di Leonardo la sua metafora più efficace: la capacità di far coesistere gli aspetti hard e gli aspetti soft in un'unica dimensione che evoca il concetto ideale di *quadratura del cerchio*.

Il progetto nasce nel settembre 2015 quando il team Manufacturing sviluppa il nuovo modello organizzativo con cui affrontare le sfide di competitività e l'implementazione del WCM.

È stato disegnato e implementato un programma di coinvolgimento attraverso un innovativo percorso di potenziamento dei comportamenti e della leadership. Questo processo ha avuto avvio con un evento globale di confronto dei manager dei vari Plant per coinvolgerli nella condivisione della sfida, sensibilizzarli alla necessità del cambiamento e alla costruzione del piano di change da implementare a livello di singola realtà produttiva.

Il cuore di M3 è l'applicazione del concetto di cellula di produzione (dominio) e dei ruoli di *team leader* e *machine leader* per il coinvolgimento capillare degli operatori con una rete di 1200 **change agent**, veri ambasciatori di M3.

M3 è un percorso di maturazione collettiva che pone al centro le persone per valorizzarne le qualità e il potenziale al fine di garantire il loro benessere organizzativo.



Andrea FRANCO HR Business Partner Manufacturing,
Quality & PMO e Head of HR Suspension Systems Magneti Marelli



Schneider Electric

Schneider Electric è lo specialista globale nella gestione dell'energia e dell'automazione. Con un fatturato di circa 25 miliardi di Euro nel FY2016, i nostri 144.000 dipendenti servono clienti in più di cento Paesi, aiutandoli a gestire la loro energia e i loro processi in modo sicuro, affidabile, efficiente e sostenibile. Dal più semplice interruttore al più complesso sistema di gestione, la nostra tecnologia, i nostri software e servizi migliorano il modo in cui i nostri clienti gestiscono e automatizzano le proprie attività. Le nostre tecnologie connesse stanno ridisegnando le industrie, trasformando le città e arricchendo le nostre vite. In Schneider Electric tutto questo lo chiamiamo **Life is On**.

La Learning Week è parte della learning Strategy e Philosophy di Schneider Electric ed è già una realtà con caratteristiche di **disseminazione globale e contemporaneità** in tutti i paesi. L'eventologia prevede il coinvolgimento di tutto l'organico a livello mondiale, regionale e nazionale in un'intera settimana dedicata alla formazione. **La learning transformation è un cambio di paradigma organizzativo e culturale nell'ambito della learning culture.** Da una formazione *ad invito*, in aula e con accessibilità limitata, si è passati ad un modello che richiede: proattività, facilità di accesso e scalabilità delle soluzioni di apprendimento.



Schneider Electric dal 2013 ha portato un notevole contributo verso l'inclusività, passando dal 53% di active learner (7h a persona) al 91,6% in Italia nel 2016. In Italia, la quasi totalità degli eventi, è stata animata in modalità digitale, da specialisti interni o da business leader, con la finalità di rompere i principali tabù della formazione at distance. Abbiamo chiesto ai nostri business leader di esporsi direttamente attraverso webcam, canale audio, chat, Q&A e Polling all'incertezza della gestione di un evento live con partecipanti da tutte le sedi remote. Abbiamo volutamente garantito la non duplicabilità dei singoli eventi, con l'obiettivo di proporre un calendario accattivante e attraente. Le sessioni sono state commentate e valutate in presa diretta dai partecipanti. Sono state erogate 3600 ore di formazione digitale in una settimana, 2758 partecipazioni, più di 370 connessioni contemporanee ad un singolo evento. La valutazione è risultata essere di 4,27 su scala 1:5, inoltre il 93% dei partecipanti dichiara di aver ottenuto maggior conoscenza, allineamento organizzativo o informazioni grazie alla partecipazione.

Simone INVOLTI Learning Solution Account Manager Italy
EUR Global Human Resources Schneider Electric



Siemens

Siemens si distingue da oltre 165 anni per eccellenza tecnologica, innovazione e affidabilità. Attiva in più di 200 Paesi, Siemens si focalizza nelle aree dell'elettrificazione, automazione e digitalizzazione. La Società è fornitore leader di soluzioni per la generazione e distribuzione dell'energia e per le infrastrutture, l'automazione e il software per l'industria. Siemens è inoltre player globale nel mercato delle apparecchiature medicali, della diagnostica di laboratorio e dell'IT in ambito clinico. Con circa 351.000 collaboratori nel mondo, l'azienda ha chiuso l'esercizio fiscale 2016 con un fatturato di 79,6 miliardi di Euro.

Con siti produttivi e centri di competenza Siemens è attiva in Italia dal 1899, contribuendo a rendere il nostro Paese più sostenibile, efficiente e digitalizzato.

Ingegno per la Vita. Tutto inizia da qui: dalla missione di Siemens di migliorare, con innovazioni all'avanguardia, la vita delle persone, aprendo nuove prospettive tecnologiche, un vero e proprio Rinascimento Digitale!

Good Life Siemens è un programma in continua evoluzione di **Welfare per il Futuro** che, facendo leva su 3 pilastri, **Emotional, Physical e Financial Life**, affronta alcuni dei grandi temi della modernità, come la velocità e la connettività del mondo Digitale, con gli impatti che può avere sul nostro equilibrio emotivo e sull'educazione dei nostri figli; l'allungamento della vita media, che si dovrebbe accompagnare con una crescente qualità della vita; l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale e delle nuove tecnologie nel lavoro, che ne aumentano i ritmi e la complessità mentre cambiano le regole del gioco con una velocità e imprevedibilità mai riscontrati prima.

Come posso affrontare i ritmi di lavoro richiesti dalla Digitalizzazione?

Emotional Life. "Il corso Guida sicura nella rete fa riflettere sulle problematiche derivanti dall'utilizzo di Internet e dei Social. In un contesto sociale e lavorativo complesso in continua evoluzione, che lascia sempre meno spazio alla vita privata, è motivo d'orgoglio lavorare in un'azienda che ci aiuta a sviluppare consapevolezza su temi che hanno impatto sul nostro equilibrio emotivo" dice Francesca.

Qual è lo stile di vita che meglio si adatta alle mie esigenze di salute nel tempo? **Physical Life.** "Di massimo stimolo è la dinamicità dell'obiettivo settimanale dell'App MyWellness. Ci si sente coinvolti in qualcosa di ritagliato sulla propria persona e diventa naturale plasmare le proprie abitudini rifuggendo la sedentarietà" racconta Laura.

Come posso gestire al meglio la mia vita lavorativa per avere la giusta sicurezza finanziaria quando smetterò di lavorare? **Financial Life.** Secondo Giovanni "La partecipazione di un esperto di Welfare e l'analisi del proprio Pension Statement è stato utile per chiarire punti oscuri sull'importanza della previdenza integrativa. Ne va del proprio futuro!"

Il programma si arricchirà ed evolverà insieme al contesto sociale in cui operiamo, con l'ingegno di ri-pensarlo e re-inventarlo ogni giorno.



People are the X-factor at Whirlpool.

Be part of the

Building People Excellence Program

to learn about key HR processes and tools we use in Whirlpool to create moments that matter for employees!



PEOPLE EXCELLENCE STRATEGY

Whirlpool Corporation

Con 93.000 dipendenti e 70 centri di produzione e di ricerca, Whirlpool pone innovazione e valorizzazione delle persone al centro del proprio business. Per creare #moments that matter, i momenti che contano.

Whirlpool Corporation (NYSE: WHR) è **il primo produttore mondiale di elettrodomestici** con un fatturato annuo di circa 21 miliardi di dollari, 93.000 dipendenti e 70 centri di produzione e di ricerca tecnologica in tutto il mondo nel 2016. Il Gruppo commercializza i marchi Whirlpool, KitchenAid, Maytag, Consul, Brastemp, Amana, Bauknecht, Jenn-Air, Indesit, Hotpoint e altri importanti brand in quasi tutti i Paesi del mondo. In Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA) conta oltre 24.000 dipendenti, una presenza sul mercato in oltre 30 Paesi e siti produttivi in otto Paesi. Whirlpool EMEA è un segmento operativo di Whirlpool Corporation. Il Centro Operativo Europeo si trova in Italia, a Pero (MI).

Building People Excellence

Due mondi una stessa cultura

Correva l'anno 2014 quando Whirlpool Corporation, il primo produttore mondiale di elettrodomestici, annunciò **l'acquisizione di Indesit Company**.

Si apriva così una nuova fase finalizzata a rilanciare la competitività dell'azienda nella regione EMEA (Europa, Medio Oriente e Africa), ma anche un momento di continuo cambiamento che avrebbe potuto disorientare il suo asset più importante: le persone.

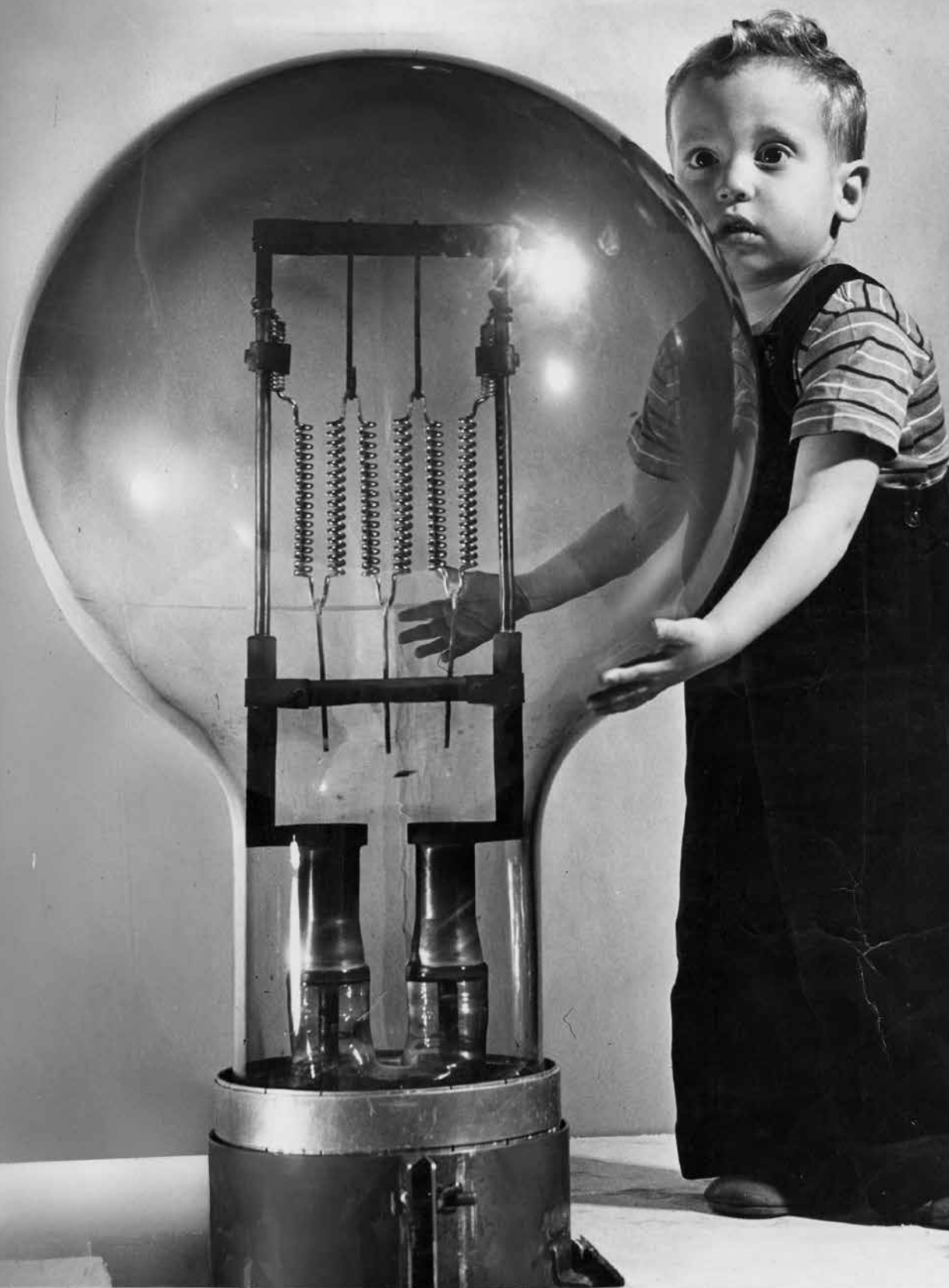


Come equipaggiare i 24.000 dipendenti all'interno della regione EMEA per orientarsi in uno scenario in profonda evoluzione? Ecco la bussola: il progetto **Building People Excellence**. Una serie di iniziative finalizzate alla comprensione delle migliori pratiche, dei processi e degli strumenti di gestione del personale. Attraverso workshop di 2 ore erogati in tutte le sedi della regione EMEA in lingua locale da HR Business Partner (600 sessioni, oltre 2.000 ore di formazione, circa 5.000 persone coinvolte) Whirlpool ha creato e continua a mantenere un'identità culturale comune e condivisa.

Dal modello di leadership alla gestione della performance, dalla valutazione del potenziale alla definizione dei piani di carriera, alla gestione dei millenials, il programma Building People Excellence assicura un linguaggio e strumenti comuni, garantendo la creazione di momenti professionalmente significativi per tutti i dipendenti.

Molteplici sono stati i fattori di successo di questo programma: la capacità di rispondere velocemente all'esigenza nata dall'integrazione senza creare discontinuità al business, l'endorsement del top management, la standardizzazione dei materiali per la facilitazione delle sessioni di training, la possibilità di esportare il progetto in altre regioni di Whirlpool Corporation, nonché il rafforzamento del team HR EMEA come community of practice!

Francesca MORICHINI Vice President Human Resources EMEA





Nuove rotte

Wave!contest

Wave! contest

Fotografa il lavoro del tuo futuro

Abbiamo deciso di farci **rappresentare il lavoro come lo immaginano e lo desiderano coloro che saranno chiamati a interpretarlo e costruirlo**. Per questo è ai giovani, delle Scuole Medie, dei Licei / Istituti Tecnico-Professionali e delle Università che dedichiamo la prima edizione del concorso Wave!contest *Fotografa il lavoro del tuo futuro*. Un modo nuovo per dar concretezza alla nostra attenzione ai giovani, da sempre elemento distintivo di AIDP. Un'occasione anche *per noi tutti* per conoscere, in modo diretto ed esplicito, come i giovani percepiscono, immaginano e vedono il loro rapporto con il mondo del lavoro.

Oltre ai premi in macchine fotografiche di ultima generazione messe a disposizione dal partner Canon, **AIDP offrirà ai giovani quello che sa fare meglio, un premio per il loro futuro**: un'esperienza aziendale coerente con l'attività lavorativa desiderata. E a bordo de *la Superba* abbiamo allestito coi migliori lavori una mostra fotografica, che poi proseguirà a terra...e che vi invitiamo a percorrere! La trovate in quella che in mappa abbiamo indicato come ***promenade*, al ponte 7**. Un altro modo con cui vi invitiamo a viaggiare nel futuro!

45 giovani partecipanti hanno affrontato con grande capacità di comunicazione ed ironia la sfida di AIDP. Rendere visibili, comprensibili le proprie aspettative agli altri non è facile, e obbliga anche a renderle visibili prima a se stessi.

I più giovani hanno spaziato nelle loro passioni, non trovando ancora una netta distinzione fra queste e il "lavoro".

I giovani dei licei e degli istituti professionali ci hanno invece quasi sorpreso, inviando fotografie di lavori molto specifici, sembra abbiamo le idee già molto chiare!

Gli universitari ci hanno fatto riflettere, in parte già molto orientati dagli studi, ma ancora alla ricerca, ci è parso, della soddisfazione di una passione molto personale.

Gli ambiti di lavoro più desiderati sono stati l'arte e il viaggio (da ragazzi e ragazze in modo equo), seguiti da cura della persona/sanità (soprattutto ragazze), artigianato e meccanica (ambito tutto al maschile), benessere (tutto al femminile), natura, tecnologia e mass media, sport e servizi. Sempre presenti mestieri che molte bambine volevano fare da piccole (la ballerina, l'attrice, la cantante), i maschietti invece amano ancora la fatica e il *grasso* nelle mani (meccanici, idraulici, ecc.), ma compaiono con grande forza i mestieri legati alla comunicazione (fotografo, videomaker, blogger...). Con alcune riflessioni interessanti: *da grande voglio fare il blogger* (quindi voglio comunicare), *ma ancora non so "cosa"*, le competenze relazionali per ora vincono sulle competenze tecniche.

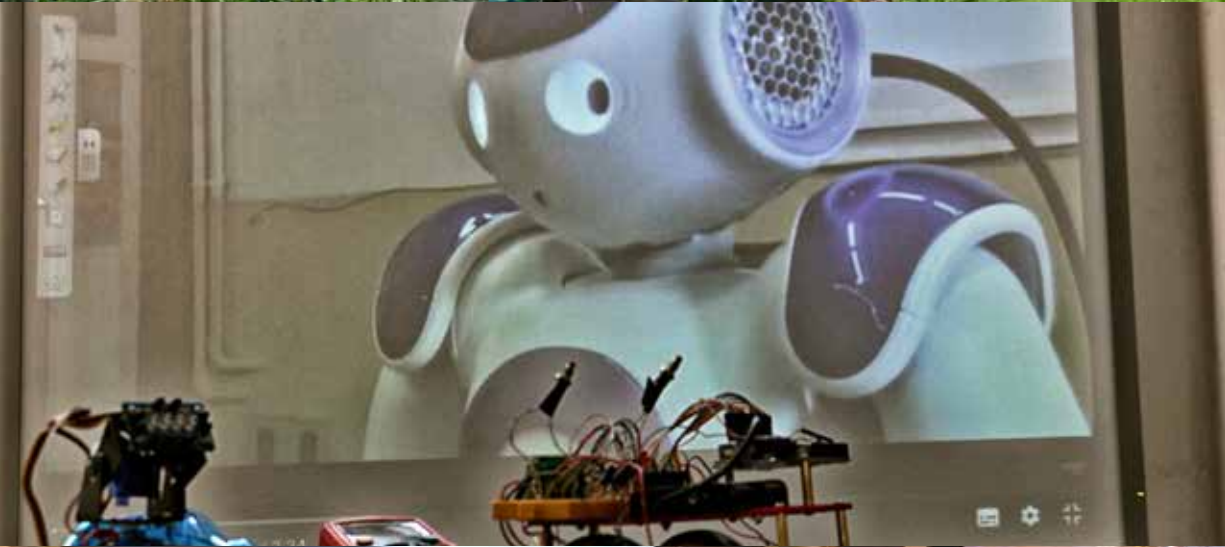
27 ragazze e 18 ragazzi ci hanno regalato una "finestra" sul lavoro molto interessante: non abbiamo trovato tutta quella propensione alle nuove tecnologie che ci saremmo aspettati, la concretezza di molti mestieri permane, anche se il gusto per l'estetica emerge rilevante dall'associazione fra attività legate ad arte, mass media, cura della persona e benessere. La persona al centro, sembra essere il *fil rouge* della maggior parte dei lavori presentati.

E a noi HR non può fare che piacere! Coltiviamo questo futuro.

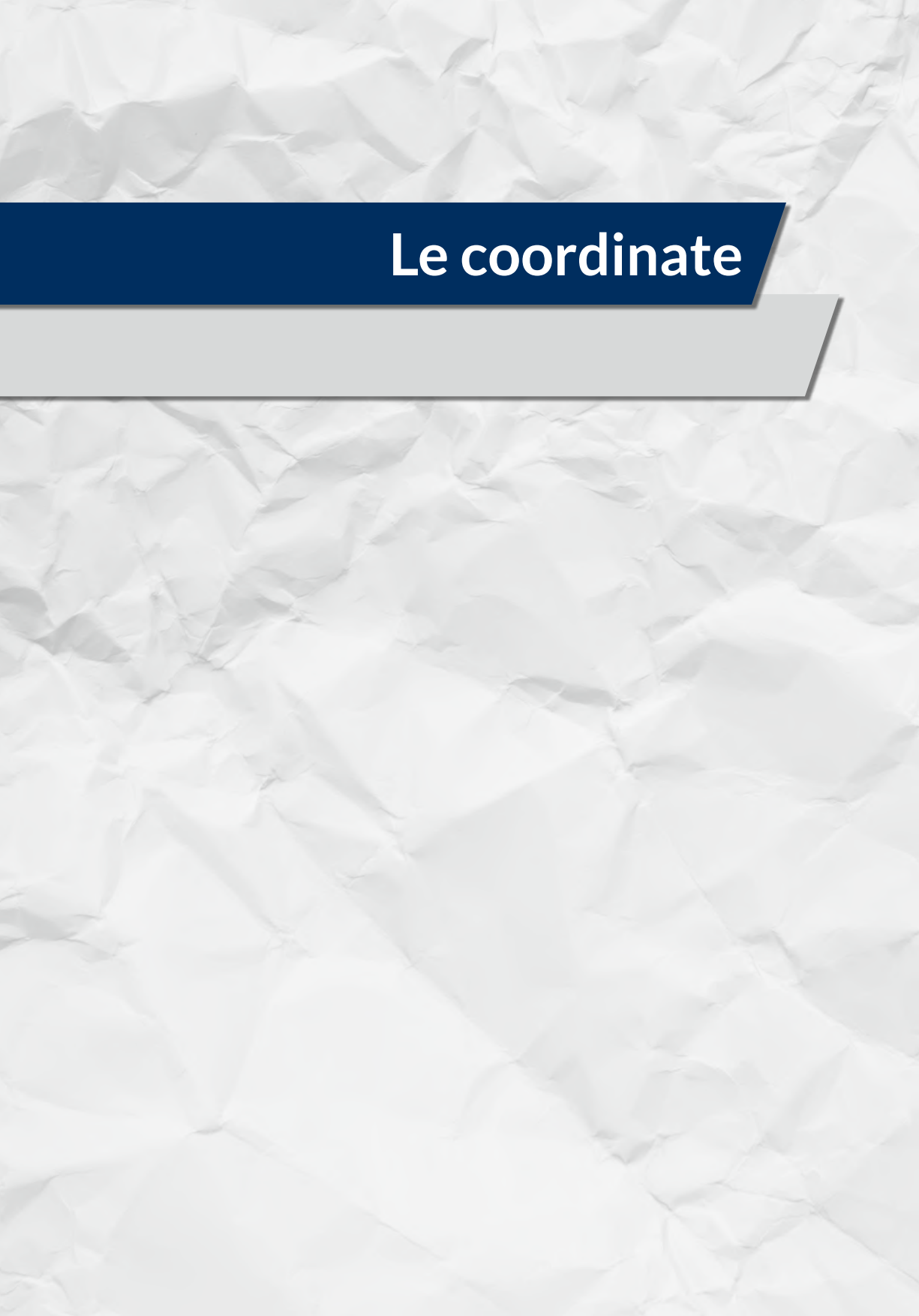


Dania MARCHESI

Psicologa del lavoro, Esperta in Processi Formativi, Fotografa,
Socia AIDP e membro del Direttivo AIDP Liguria







Le coordinate

AIDP

Milano

www.aidp.it – nazionale@aidp.it

02/6709558 – 02/67071293

AIDP ABRUZZO E MOLISE

segreteria@aidpabruzzoemolise.it

345/4802726

AIDP BASILICATA

aidpbasilicata@aidp.it

340/1115036

AIDP CALABRIA

aidpcalabria@aidp.it

348/8018066

AIDP CAMPANIA

aidpcampania@aidp.it

081/7632216

AIDP EMILIA ROMAGNA

aidpemiliaromagna@gmail.com

335/5687684

AIDP LAZIO

aidplazio@aidp.it

06/5827074

AIDP LIGURIA

aidp.liguria@aidp.it

010/6557878

AIDP LOMBARDIA

aidplombardia@aidp.it

02/67178384

AIDP MARCHE

info@aidpmarche.it

335/5342618

AIDP PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

aidp@ui.torino.it

011/5718202

AIDP PUGLIA

aidppuglia@aidp.it

347/7702826

AIDP SARDEGNA

aidpgrupposardegna@yahoo.it

393/1557226

AIDP SICILIA

segreteria@aidpsicilia.it

091/6702977

AIDP TOSCANA

aidptoscana@aidp.it

340/3420560

AIDP TRIVENETO

segreteria.triveneto@aidp.it

045/590942

AIDP UMBRIA

aidpumbria@libero.it

335/1604180

**ADP EMPLOYER SERVICES
ITALIA SPA**

www.adp-italia.com
02/891731 - 800.180.959
Giovanni Di Blasi *NA Sales Manager*
348/2303983
giovanni.dibiasi@adp.com

AMENDOLITO & ASSOCIATI

amendolitoassociati.com
080/5014547
Luciana Montaruli
Chief Operation Officer
349/2218142
lmontaruli@amendolitoassociati.it

ANSALDO ENERGIA

www.ansaldoenergia.com
010/6551
Andrea Del Chicca *Responsabile
Risorse Umane e Organizzazione
Gruppo Ansaldo Energia*
010/6557020 Paola.Pedron@
ansaldoenergia.com

ASSET MANAGEMENT SRL

www.assetmgmt.it
02/444111
Anna Ciampolini
National Sales Manager
346/1125530 anna.ciampolini@
assetmgmt.it

AXERTA SPA

www.axerta.it
800 800 007 - 049/8750466
Anna Vinci *Direzione Investigativa*
393/8337745
anna.vinci@axerta.it

CANON

www.canon.it
02/82481 - 02/82482980
Paolo Tedeschi *Senior Manager
Corporate Marketing
Communications*
390/282482207
paolo.tedeschi@canon.it

COMUNICAZIONE ITALIANA

www.comunicazioneitaliana.it
06/83549986
Matteo Sollazzo *HR Stakeholder
Engagement*
345/2600230 matteo.sollazzo@
comunicazioneitaliana.it

**COSTA EDUTAINMENT SPA -
ACQUARIO DI GENOVA**

www.acquariodigenova.it/eventi-
chi-siamo
010/2345 367
Barbara Sanna *Responsabile Eventi*
Acquario Village Event Manager
eventi@costaedutainment.it

CURIOSITAS SAS

www.curiositas.it
010/4694745
Claudio Burlando
Amministratore e Direttore creativo
338/3116054
scrivendo@curiositas.it

ECA ITALIA SRL

www.ecaitalia.com
06/55301205 - 02/66703262
Andrea Benigni
Amministratore Delegato
335/608 9761
a.benigni@ecaitalia.com

EMME DELTA CONSULTING

www.emmedelta.it
059/2928014
Giovanni Tagliaferri
General Manager
348/7122071
g.tagliaferri@emmedelta.it

**FABRIZIO CANU CREATIVE
WORKSHOP**

www.fccw.it
010/8604855

GGALLERY SRL

www.gallerygroup.it
010/888871
Alessia Luca *Marketing Director*
392/9680609
alessia@gallerygroup.it

GI GROUP SPA

www.gigroup.it
02/444 111
Stefano Codato *Area Manager Area
Veneto Orientale Gi Group*
348/9110152
stefano.codato@gigroup.com

GNV

www.gnv.it
010/55091
Contact Center Passeggeri:
010/2094591 booking@gnv.it
Contact Center Merci:
010/2094591 infomerci@gnv.it
Roberto Martinoli *Presidente*
Matteo Catani *Amministratore
Delegato*

GUERINI NEXT SRL

www.guerininext.it
02/582980
Anna Scampini *Publisher*
02/58298024
ascampini@guerininext.it

ISMO SRL

www.ismo.org
02/72000497
Roberto Ferrari *Partner*
335/7602298
roberto.ferrari@ismo.org

**ISSIM - ISTITUTO PER
IL SERVIZIO SOCIALE
NELL'IMPRESA**

www.issim.it
02/201092
Roberta Barge *Direttore*
335/68 94 232 info@issim.it

**ISTITUTO DAVID CHIOSSONE
PER CIECHI E IPOVEDENTI
ONLUS**

www.chiossone.it
010/8342
Sonia Agrebbe
Responsabile del Personale
327/7676323 - 010/8342470
agrebbe@chiossone.it

L'IMPRESA - IL SOLE 24 ORE SPA

www.limpresaonline.net
02/30221
Maria Cristina Origlia
Coordinatrice Editoriale
02/30223610 mariacristina.
origlia@ilsole24ore.com

**MEDICI SENZA FRONTIERE
ONLUS**

www.medicisenzafrontiere.it
06/88806000
Pierfrancesco Drago *Direttore
Sviluppo Organizzativo*
06/88806360 Pierfrancesco.
drago@rome.msf.org

MONSTER ITALIA SRL

www.monster.it
800.977.479 - 02/540207

MSC CRUISES SA

www.careers.msccruises.com
+ 41 227977000
Magali Bertolucci *Director of Crew
Development and Strategy*

**NILMAN - NEWS IN LEARNING
MANAGEMENT**

www.nilman.it
06/45615186
Valeria Arancio *Amministratore*
329/3004292
valeria.arancio@nilman.it

OD&M CONSULTING

www.odmconsulting.com
02/44411090
Miriam Quarti *Manager Area
Consulting*
334/6151099 m.quarti@
odmconsulting.com

**PRICEWATERHOUSECOOPERS
ADVISORY**

www.pwc.com/it
02/66720630

**QUADRIFOR - ISTITUTO
BILATERALE PER LO SVILUPPO
DELLA FORMAZIONE DEI
QUADRI DEL TERZIARIO**

www.quadrifor.it
06/5744314 - 06/5744315
Viviana Saraceni *Responsabile
comunicazione e eventi*
06/8865913 v.saraceni@
quadrifor.it

QUI! GROUP

www.quirgroup.it
010/576751
Gianluca Caffaratti *Responsabile HR*
gianluca.caffaratti@quirgroup.it

RINA SERVICES SPA

www.rina.org
010/5385548
Erika Sara Nida
Centralized Sales Manager
334/6611128
esn@rina.org

RUBBETTINO

www.rubbettinoprint.it
0698/66641
Marco Rubettino
Direttore Generale
0968/6664205 - 347/3620566
info@rubbettino.it

SAP ITALIA SPA

www.sap.com/it
800.789.088
Stefania Bonini *Responsable for HR
Marketing Programs*
stefania.bonini@sap.com

THE VAN

www.thevan.it
02/36531141
Luca Villani *Partner Managing
Director*
02/36530890 l.villani@thevan.it

**TOFFOLETTO DE LUCA
TAMAJO E SOCI**

www.toffolettodeluca.it
02/721441
comunicazione@toffolettodeluca.it

TOP EMPLOYERS INSTITUTE

www.top-employers.com
02/62033059
Massimo Begelle *Research Project
Manager Top Employers Institute*
339/4713647 massimo.begelle@
top-employers.com

UNISALUTE SPA

www.unisalute.it
051/6386111
Claudia Di Serio *Responsabile
Commerciale e Sviluppo Welfare*
UniSalute
348/1447011 - 051/6386109
c.diserio@unisalute.it

WELFARE COMPANY

www.welfarecompany.it
010/576751
Chiara Fogliani *Consigliere Delegato
di Amministrazione*
info@welfarecompany.it





Arrivederci a Napoli
Congresso AIDP 2018

Appunti

Appunti

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Questo volume è stato stampato da Rubbettino print su carta ecologica certificata FSC® che garantisce la produzione secondo precisi criteri sociali di ecosostenibilità, nel totale rispetto del patrimonio boschivo. FSC® (Forest Stewardship Council) promuove e certifica i sistemi di gestione forestali responsabili considerando gli aspetti ecologici, sociali ed economici