

BUON COMPLEANNO WEBZINE!*A un anno dalla prima uscita è tempo di bilanci*

Nata come strumento di sharing delle esperienze e dei casi aziendali presentati in occasione degli incontri della Knowledge Community House, a un anno di vita la Webzine è diventata molto di più. Mese dopo mese, si è trasformata in un vero e proprio punto di riferimento per tutti coloro che desiderano approfondire le attività e i contenuti veicolati da HRC. Uno strumento in grado di raccontare gli appuntamenti più importanti dell'anno, di dare voce ai membri della Community e di raccogliere le richieste mediante il "Question Time". Un magazine realmente utile per chi opera nel mondo delle Risorse Umane e ogni giorno affronta tematiche quali flexicurity, change management, politiche di reward, gender diversity, leadership, employer branding, talent attraction, e chi più ne ha più ne metta.

Grazie alla ricchezza di una raccolta di oltre 75 casi aziendali in 25 incontri di Knowledge Mgmt, declinati nelle diverse aree di Organizzazione, Formazione e Sviluppo, Recruiting e Selezione, Relazioni Industriali, Comp&Ben, Sicurezza, Amministrazione e Report HR, e di 23 Voci della Community - gli spazi in cui Direttori Risorse Umane ed HR Manager parlano della propria realtà aziendale, raccontando dai processi di fusione realizzati con successo alle modalità di recruiting dal carattere innovativo; dai riconoscimenti internazionali ottenuti ai progetti formativi all'avanguardia - la Webzine rappresenta un punto d'osservazione privilegiato per avere una visione a 360 gradi del mondo HR, nell'ottica - tipica di HRCommunity - della condivisione e del benchmarking.

Ne è un esempio anche questo numero, contenente il resoconto di due incontri di KG: quello di Relazioni Industriali del 21 settembre u.s., tenutosi a Milano presso la sede di Randstad. Sempre a Milano, nella sede di Amplifon, si è invece svolto l'appuntamento di Formazione e Sviluppo del 30 settembre. Seguono due Voci della Community: quella di SAS, che ci parla del Progetto "Generazione Y" e quella di Seat Pagine Gialle, che racconta i primi dieci mesi di vita di Jobville, la capitale del Lavoro online. Da non perdere la pagina dedicata a due iniziative all'insegna della Social Responsibility e i nostri save the date. Non mi resta che augurare a tutti buona lettura!

Giordano Fatali

Per visionare i materiali prodotti negli incontri:

www.hrcommunityacademy.net**Relazioni Industriali: il fil rouge nei rapporti fra impresa e forza lavoro***Puntare sul rapporto con le rappresentanze sindacali per gestire i processi in maniera efficace*

A due anni dalla crisi una valutazione sullo stato delle riorganizzazioni e su come le imprese hanno fronteggiato l'impatto della crisi economica sui costi del personale è necessaria. Una crisi diversa dalle altre perché ha interessato tutti i settori, anche quelli abituati ad assistere le aziende in difficoltà, anche quelli che non conoscevano le relazioni industriali, che con i sindacati poco o nulla avevano avuto a che fare. Una crisi, di cui i mass media han-

no probabilmente paventato dimensioni più ampie di quelle reali, ma che è andata a toccare tutti, imprese e lavoratori, ponendo un accento forte sui loro rapporti interni.

*(continua a pag. 2)*21 settembre
Milano Randstad

Relazioni Industriali

Language Training, acceleratore di business*Tra i temi caldi la costituzione delle Academy aziendali e lo sviluppo delle competenze*

L'interesse crescente verso la formazione linguistica in quanto asset strategico per affrontare le sfide globali è stato il tema d'apertura del workshop di Digital Publishing, presentato dall'Amministratore Delegato, Oliver Albrecht, lo scorso 30 settembre, in occasione della riunione milanese del gruppo di

lavoro dedicato ai DRU e ai responsabili Formazione e Sviluppo del network HRC.

*(continua a pag. 2)*30 settembre Milano
Amplifon

Formazione e Sviluppo

Relazioni Industriali: il fil rouge nei rapporti fra impresa e forza lavoro

Relazioni Industriali

Puntare sul rapporto con le rappresentanze sindacali per gestire i processi in maniera efficace

(segue dalla prima pagina)

Tali relazioni si estendono ad un terzo attore fondamentale, che torna più che mai alla ribalta, la rappresentanza sindacale, il cui ruolo diventa più che mai importante quando le scelte aziendali hanno un impatto collettivo. Nel momento in cui non sono sufficienti le contrattazioni individuali e il rischio più grande diventa quello di perdere *key-people*, quindi valore aggiunto per l'impresa rispetto alla concorrenza, le relazioni industriali buone e sedimentate sono la chiave di volta per agire efficacemente anche nei momenti di instabilità senza compromettere la futura ripresa del *business*. Gli strumenti di gestione, gli istituti contrattuali, sono gli stessi oggi rispetto a 30 anni fa: il licenziamento collettivo, la cassa integrazione straordinaria e ordinaria, i contratti di solidarietà, strumenti legali collettivi di gestione occupazionale. Quello che è cambiato è la distribuzione dei lavoratori, oggi non più una popolazione *full-time* a tempo indeterminato ma una popolazione mista di lavoratori con contratti differenti, figli della cultura della flessibilità che ha pervaso il mercato occupazionale. Allora come chiudere gli accordi in una situazione con questo livello di complessità? Secondo l'avvocato Francesco Rotondi, dello Studio legale LabLaw, *speaker* d'eccezione per l'incontro sulle relazioni industriali organizzato da HRCommunity nella sede Randstad di Milano, bisogna sedersi ai tavoli di trattativa con qualcosa

da offrire, con una storia che legittimi le scelte strategiche di fronte agli interlocutori, disposti a condividere un percorso e a sensibilizzare la base internamente.



Nell'era del web 2.0 l'immagine e la comunicazione diventano più che mai oggetto d'attenzione delle aziende, impegnate in campagne di *employer branding* volte a porsi sul mercato come datori di lavoro allettanti per attirare i talenti migliori. E allora in questo periodo scopriamo che il consenso va costruito su tutti i fronti per generare un passaparola positivo non solo fra i dipendenti che crescono in azienda ma anche fra coloro che vengono aiutati ad uscire e cambiare occupazione, dopo aver trovato accordi condivisi da tutte le parti in gioco. L' HR Director di Randstad, Alessandra Rizzi, e l'HR Director di Competence EMEA, Adriano Caponetto, hanno discusso le loro esperienze aziendali di fronte alla platea di

responsabili relazioni industriali e responsabili risorse umane intervenuti. L'HR Director di Randstad, in particolare, ha raccontato il lavoro di gestione degli ultimi anni fatto per portare a termine un grande processo di integrazione iniziato prima della crisi con la successiva necessaria riorganizzazione interna. Un percorso attento alle persone coinvolte e nello stesso tempo al mantenimento dei risultati aziendali, portato avanti senza dimenticare l'importanza del clima aziendale. Competence EMEA, invece, ha evidenziato il ruolo chiave della formazione, in un clima di cambiamento continuo soprattutto nei settori in cui l'innovazione è inarrestabile. Una formazione con investimenti proporzionali a quelli in asset tecnologici, volta a fare degli operai dei tecnici specializzati, non più in rivalità con la manodopera a basso costo reperibile nei Paesi emergenti, sfruttando la 236 per la riqualificazione del personale, la cassa integrazione per andare in aula. E la formazione si configura come arma di un HR sempre più a supporto del cambiamento culturale profondo e *partner* del *Business*.

21 settembre
Milano - Randstad

Imma Tretola
i.tretola@hrcommunityacademy.net

Language Training, acceleratore di business

Tra i temi caldi la costituzione delle Academy aziendali e lo sviluppo delle competenze

(segue dalla prima pagina)

La mancanza di competenze linguistiche nel territorio italiano si è già trasformata in una perdita di *business*, dimostrando la necessità di un'attenzione sempre maggiore verso le esigenze di chi si appresta a perfezionare il proprio bagaglio linguistico. Andrea Meregalli, *Key Account Manager* di corporate language training, ha sottolineato che il valore aggiunto di un percorso formativo va di pari passo con un taglio personalizzato ovvero dedicato alle risorse cui è destinato.

Giuliano Calza, Responsabile Sviluppo Organizzativo e Comunicazione Interna in Inesdit Company, ha portato la sua testimonianza in occasione del *workshop* partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi all'interno del *Performance Management System*. Programmare la formazione linguistica con largo anticipo per l'azienda può essere un vantaggio, soprattutto se si ha in previsione di utilizzare i fondi destinati all'attività formativa finanziata.

Anche nel corso della seconda testimonianza, Deborah Palma, Direttore Risorse Umane del Gruppo Lactalis Italia, ha evidenziato come l'architettura della formazione linguistica debba adattarsi alla particolarità del contesto, nel caso specifico, relativo a un Gruppo mondiale leader nel settore caseario dove è dunque necessario favorire l'integrazione e la collaborazione tra le risorse francesi e quelle italiane, e la gestione di clienti e fornitori *worldwide*. Con questa motivazione si è attivata la ricerca di un partner per le lingue dall'identità internazionale, innovativo ed efficace in grado di garantire uniformità nella formazione e valutazione per più lingue.

La mattinata è proseguita rivolgendo l'attenzione ad un tema caldo per il gruppo di lavoro, ovvero la strutturazione di una *Academy* aziendale, attraverso la testimonianza di Marcello Bugari, Responsabile della Scuola del Gruppo Reale Mutua Assicurazioni. Obiettivo del progetto *Academy*: essere realmente d'ausilio per l'acquisizione delle competenze necessarie ad afro



zare tutti gli scenari connessi alla storia del Gruppo e quindi supportarne nel tempo il cambiamento della cultura manageriale. Una scuola per essere più competitivi ed incoraggiare i comportamenti di *leadership*: non un "corsificio", ma un ponte diretto che alimenti gli stimoli e gli scambi tra l'interno del Gruppo Reale Mutua ed il mondo esterno. Alla base delle logiche che hanno portato alla costituzione dell'*Academy* l'accordo sul modello gestionale e manageriale da condividere. A seguire la definizione delle competenze manageriali, gestionali e tecnico-specialistiche. A monte e a valle del processo un investimento importante proposto da *Academy Lab* è quello sull'*Empowerment*, che aumenta l'efficacia degli interventi formativi, motivando le persone ad essere reali attori del loro percorso di crescita e autosviluppo.

Ultima, ma non meno importante, *case history* è stata quella di Amplifon, azienda ospitante l'incontro, introdotta dall' HR & Organization Director Claudio Tatarani e approfondita in ogni suo dettaglio da Simone Brown, HR Manager ed Enrico Polverari, Training Manager, sul tema dello sviluppo delle competenze, considerato un acceleratore strategico per il *business*. Individuate le core *competence* con l'ausilio della *Corporate*, l'allineamento alla *Country* italiana ha preso forma nel "cubo" delle competenze, in connessione con il *Performance Management System* e con l'analisi del clima aziendale. Attraverso un'attenzione privilegiata a questi progetti sono emerse le soluzioni organizzative e i percorsi di formazione in grado di incidere sullo sviluppo delle persone e dell'efficienza operativa nei processi e nelle attività core di supporto al *business*.

30 settembre
Milano Amplifon

Sara Arnone
s.arnone@hrcommunityacademy.net

La voce della *Community*

Generazione Y: SAS Young Ecosystem

Nove gruppi di giovani competono tra loro a colpi di idee

di Elena Panzera - HR Director SAS Institute

Audaci, veloci, curiosi, tecnologici, con voglia di innovare e di essere al centro del processo vitale dell'azienda al di là di un ruolo definito e di una *job description*. Così sono i giovani della Generazione Y, così sono i giovani di SAS.

Dall'obiettivo di coinvolgere i giovani e di permettere loro, come a tutti i collaboratori della più grande azienda a capitale privato di *Business Analytics*, di esprimere sé stessi lavorando, nasce il progetto "Generazione Y", che in questi mesi sta vedendo coinvolti 60 membri della "post generation" in un ruolo unico di "special advisor" del *Top Management* di SAS in ambito Innovazione.

I giovani SAS stanno partecipando ad una vera e propria sfida all'innovazione. Divisi in 9 gruppi, competono tra di loro a colpi di idee, progetti e programmi per innovare i processi, i servizi ed il modo in cui l'azienda comunica sé stessa ai giovani nel mercato del lavoro.



Ogni gruppo ha avuto facoltà di scegliere il tema della propria proposta, e ha dovuto strutturare il proprio lavoro secondo una metodologia progettuale

precisa puntando su una virtuosa combinazione tra applicabilità/innovazione il cui *mix* migliore decreterà il successo del *team* vincitore.

I gruppi vengono supportati da *mentor*, *senior manager* di SAS, appartenenti alla Generazione X o *Baby Boomers* scelti per la loro forte esperienza e conoscenza della cultura aziendale, la loro sensibilità verso i giovani e l'attitudine al *coaching*. I *mentor* hanno il compito di convogliare e potenziare l'attività di pensiero creativo e di essere dei facilitatori del lavoro di gruppo.

Al momento ha già avuto luogo la semifinale, in cui il Direttore Generale e l'HR Director hanno scelto i Top 4 tra i progetti presentati, selezionandoli in base ai criteri di innovazione, applicabilità, impatto organizzativo. Il primo *team* prescelto ha presentato una proposta composita in ambito di modalità di lavoro in remoto, in un'ottica di attenzione al *work life balance* ed alla sostenibilità, stressando i valori di flessibilità e coinvolgimento tipici della sua generazione e facendo leva sulla tecnologia. Il secondo *team* ha ideato una piattaforma tecnologica dedicata all'innovazione, dove far convergere progetti nati nelle Università italiane grazie all'uso del software SAS e *best practice* in cui SAS faccia da catalizzatore e acceleratore di idee. Il terzo *team* ha propo-

sto un potenziamento ed uno sviluppo evolutivo della piattaforma di formazione e *knowledge sharing* aziendale che fa leva sulla tecnologia 2.0 e sulle modalità di *instant messaging* tipiche degli Y. Il quarto *team* finalista ha invece disegnato un percorso di sviluppo dei giovani talenti in azienda che possa essere fruito *on-line* dal giovane, e disegnato in una logica di co-costruzione con il *coach* interno ed il manager guidato dai principi della comunicazione trasparente e del *feedback* continuo.

Il 12 ottobre assisteremo alla finale, in cui i due gruppi vincitori, oltre che avere l'opportunità di seguire in prima linea l'implementazione del proprio progetto con protagonisti altri attori aziendali da loro guidati, si aggiudicheranno un *voucher* per godere di un *weekend* in una capitale italiana o europea.

La giuria che voterà i 2 progetti migliori è composta al 50% dal voto del *Board* aziendale e per il rimanente 50% dal voto dei 5 gruppi "semi-finalisti", in un'ottica di massimo contatto e commistione virtuosa tra le diverse generazioni in azienda.

Con un simile progetto tuttora attivo, l'eco in azienda è davvero sorprendente: l'entusiasmo nei giovani collaboratori è palpabile ed ha contagiato tutti, anche i più "conservatori", che si sono dimostrati curiosi di conoscere le idee che stanno maturando. Per i ragazzi si tratta invece di un'opportunità unica di visibilità interna, di scambio interfunzionale, di riflessione sul proprio ruolo, sul proprio stile, sul potenziale espresso e su quello esprimibile. Per l'azienda, ancora, è una preziosa fonte di ispirazione, di liberazione di idee e di positivo contagio emotivo. Un vero e proprio "laboratorio dell'ascolto" che mette in contatto bisogni, stili e mondi diversi che convergono intorno ai valori dell'organizzazione ed alla forza dell'energia creativa.



La voce della *Community*

Jobville la capitale del lavoro è online

Nasce un nuovo modello di recruiting con sistema *pay-per-click*

di Alessandro Mercuri – Responsabile Recruiting e Selezione Prontoseat

Il reclutamento *online* è diventato ormai da tempo uno strumento fondamentale per qualsiasi azienda che ricerca personale. Analizzando la situazione italiana, possiamo notare quanto siamo ancora distanti dai modelli innovativi sviluppatasi in USA negli ultimi anni. Nel nostro Paese, infatti, sono ancora molto utilizzati i tradizionali *job board*, caratterizzati da una bacheca statica nella quale le imprese hanno la possibilità di pubblicare gli annunci e i *job seekers* di candidarsi. Un modello che risulta sotto molti aspetti deficitario.

A partire da queste considerazioni Prontoseat, azienda giovane e dinamica del gruppo Seat Pagine Gialle, ha deciso di dedicarsi alla creazione di un portale di *recruiting online* che potesse rivelarsi innovativo rispetto ai principali *competitor* presenti sul mercato. Dalla pluriennale esperienza nel campo del *recruiting*, che ha permesso di riconoscere i limiti dei tradizionali canali di reclutamento presenti sul web, nasce nel gennaio del 2010 Jobville – la capitale del lavoro, tra i primi siti di *recruiting* in Italia con oltre 300mila visitatori unici mensili.

Jobville si differenzia dai semplici job boards e si inserisce nella famiglia dei job aggregator

Jobville si differenzia dai semplici *job boards* e si inserisce nella famiglia dei *job aggregator*, uno strumento dalle molteplici

potenzialità in grado di aggregare annunci di lavoro e di bandi di concorso pubblico presenti sul web attraverso una ricerca “verticale” su una determinata posizione lavorativa in un’area di riferimento specifica. La ricerca di lavoro attraverso un *job aggregator* permette di risparmiare tempo ed essere sicuri di avere un quadro completo delle proposte lavorative pubblicate al momento in rete.

Il Portale offre novità come il *Job Trend*, che monitora l’andamento delle offerte permettendo di visualizzare informazioni utili sulla retribuzione e sull’andamento del mercato lavorativo rispetto a parole chiave di interesse; la Mappa interattiva, per la rapida localizzazione delle zone cui fanno riferimento le offerte di lavoro e un efficace motore di ricerca dedicato al lavoro che permette di trovare e consultare le migliori offerte pubblicate in Italia sul web. Quest’area è arricchita inoltre dalla sezione Concorsi Pubblici, che fornisce informazioni aggiornate sui bandi e le scadenze delle opportunità in ambito pubblico.

Jobville è stato pensato, lato aziende, con l’obiettivo di rendere possibile l’ottimizzazione dei *budget* del *recruiting*,

volgendo anzitutto alla massimizzazione del ROI. In altri termini, massima flessibilità nelle spese per il *recruiting online*, con possibilità di modificare tutti i parametri in tempo reale, in funzione delle necessità di selezione del personale. Su Jobville le aziende acquistano del credito prepagato, mediante il quale possono pubblicare quanti annunci di lavoro desiderano, indipendentemente dalla durata dell’annuncio e dalla località di pubblicazione. Questa è già di per sé una novità importante nel panorama del *recruiting online*: non costi per annuncio, per pubblicazione o a tempo, ma un credito da gestire in totale autonomia con possibilità di variazioni in tempo reale, in linea con un mercato del lavoro che varia con rapidità.

L’inserzionista sceglie per quali parole chiave mostrare il proprio annuncio e paga solo e unicamente quando l’utente clicca sull’annuncio. Il sistema si chiama “*pay-per-click*” e permette all’azienda di stabilire un *budget* massimo da dedicare a una ricerca, piuttosto che impostare la pubblicazione fino a una certa data.

A fianco di questo “cuore” si sviluppano servizi “Premium”: si va dalla possibilità di “linkare” direttamente gli annunci sul proprio sito web, alla possibilità di massimizzare il proprio *employer branding* mediante un vero e proprio minisito pubblicato all’interno di Jobville.

Per lo sviluppo del prodotto saranno infine fondamentali i contributi di chi ogni giorno è impegnato nella difficile ricerca del candidato ideale!



Sei un *HR Manager*? Vuoi collaborare anche tu alla *webzine* HRC con un articolo?

Contatta i coordinatori delle aree dei *Knowledge Group*:

Tel. **06.8191.5246 - 06.8191.5248 - 06.8191.525**

email: kg@hrcommunityacademy.net

“Community” Social Responsibility

Motore Italia: talento, merito, immigrazione

A Milano il convegno che fa il punto sul diversity management

Per fare il punto della situazione sull’inserimento degli immigrati qualificati nel mondo del lavoro, sullo stato dell’arte delle grandi realtà produttive nazionali e sull’effettiva capacità dell’Italia e dell’Europa di utilizzare la miniera degli immigrati di talento, illustri relatori si incontreranno a Milano l’11 novembre in occasione del Convegno “Motore Italia: talento, merito, immigrazione”, organizzato dalla Fondazione Ethnoland, cui farà seguito, grazie alla collaborazione tra HRCommunity Academy e la scuola di formazione Tec del Gruppo Bosch, una sessione di orientamento intitolata *Talent Welcome Day*, durante la quale dieci importanti aziende avranno la possibilità di incontrare brillanti giovani immigrati.

**MOTORE ITALIA:
TALENTO, MERITO, IMMIGRAZIONE**
11 novembre 2010
Palazzo Visconti -
Via Cino del Duca, 8 (Piazza S. Babila) - Milano

Il Convegno, che vedrà la partecipazione tra gli altri di Otto Bitjoka, fondatore di Ethnoland e vice presidente di Extra Banca, Salvatore Settis, Direttore della Normale di Pisa, Giordano Fatali, Presidente di HRCommunity Academy, M. Carolina Brandi dell’Istituto di Ricerca sulla Popolazione e le Politiche Sociali, e il Talent Welcome Day rappresentano il naturale proseguo di Talea, il primo Master italiano in *leadership* nato con l’obiettivo di fornire, ai giovani immigrati di seconda generazione alto-potenziali e con un brillante curriculum scolastico, gli strumenti per raggiungere posizioni di eccellenza nel tessuto economico italiano. La prima edizione del Master, organizzato dalla Fondazione Ethnoland con il supporto di Bosch, si è tenuta nel mese di giugno a Camaldoli, coinvolgendo 25 giovani immigrati di talento. L’intero progetto nasce dalla considerazione che quasi il 40 per cento degli immigrati laureati svolge un lavoro non qualificato (il 60 per cento se si considerano i diplomati) e dalle difficoltà incontrate da Otto Bitjoka, vice presidente di Extra Banca, il pri-

mo istituto di credito specificamente rivolto ai nuovi italiani, nella ricerca di dirigenti e funzionari immigrati. Le società di *head hunting* incaricate delle selezioni affermano di riscontrare non poche difficoltà: i giovani stranieri pronti ad assumere posti di comando sono come “invisibili” nel mercato del lavoro italiano. Così, nel marzo 2010, Bitjoka decide di farsi promotore con Ethnoland (fondazione che sviluppa progetti volti ad ottenere l’integrazione degli extracomunitari e la difesa degli immigrati sul territorio nazionale), di un’azione concreta nei confronti di quelle ragazze e quei ragazzi, ricchi di preparazione e di voglia di fare, che sono arrivati in Italia per mettersi alla prova. Del resto, secondo stime recenti, gli stranieri superano il 4 per cento della popolazione universitaria e pagano un doppio scotto per la difficoltà di seguire percorsi di merito, come del resto viene confermato dall’acceso dibattito sulla riforma dei nostri atenei. Di qui il nome Talea dato al progetto, per indicare che, attraverso la presa di coscienza di quanto una cultura plurale e il multilinguismo siano degli straordinari *atout*, i giovani immigrati di talento sono nelle condizioni di radicarsi e dare frutti nel terreno che meglio saprà valorizzarli. Così come risulteranno vincenti quelle aziende che sapranno prima e meglio aprirsi alla ricchezza che questo capitale umano porta con sé, dando una spinta nel senso della crescita e della competitività dell’intero sistema Paese.



Diversità e Abilità in azienda

Professionisti della CSR ed HR Manager a confronto

Il 4 novembre alle 9.30, presso l’Auditorium ENEL di Roma, si incontreranno i professionisti italiani della *Corporate Social Responsibility* e gli HR manager per approfondire il tema della diversità e abilità in azienda.

L’incontro, promosso dal *CSR Manager Network Italia*, l’associazione che riunisce i professionisti che in ogni tipo di organizzazione si dedicano alla gestione delle problematiche socio-ambientali e di sostenibilità, affronterà il vasto tema della “diversità”, con un *focus* particolare su come le aziende la affrontino nelle sue varie forme: la diversità di genere, forse la più nota e dibattuta (quote rose, pari opportunità, la maternità e la genitorialità), la disabilità fisica e mentale, che in alcune aree delle società civile come lo *sport*, al

contrario di quanto avviene generalmente in azienda, diviene opportunità di eccellenza e non di discriminazione, la diversità generazionale, che vede talvolta contrapposti in azienda giovani contro anziani.

I vari interventi, oltre a definire le singole aree del problema, descriveranno ai partecipanti casi di successo nella gestione delle tematiche oggetto dell’incontro.

Sono previsti interventi di: *Caterina Torcia*, Presidente del *CSR Manager Network Italia*; *Germana Montroni*, Manager della Diversità e delle Pari Opportunità di ATM; *Luca Pancalli*, Presidente del Comitato Paralimpico Italiano e Vicepresidente del CONI; *Carla Panetta* e *Michela Tina Romita*, HRCommunity; *Daniela Carosio*, Etica SGR; *Monica Burattini*, RSO; *Cinzia Rossi*, Cross.

Nel pomeriggio si terranno laboratori di

approfondimento su ciascuna delle tematiche presentate nelle relazioni, offrendo così a tutti i partecipanti l’opportunità di presentare le proprie esperienze in materia e raccogliere importanti contributi dai colleghi.

L’incontro terminerà alle 16.00 con la conclusione del Presidente del *CSR Manager Network Italia*.

DIVERSITÀ E ABILITÀ IN AZIENDA
4 novembre 2010

Auditorium ENEL
viale Regina Margherita 125, Roma
9.30-13.30 | 14.30 - 16.00
Conferma della partecipazione, inviando un’email a segreteria@isvi.org

SAVE THE DATE

Eco-sostenibilità a 360° e Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, ma anche Esperienze di *Outplacement* e *Project Management* ed Ottimizzazione della Ricerca di Personale Specializzato; per finire, *Stress da Lavoro Correlato*, *Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato* e *Gestione HR come "Sistema"*. Si parlerà di questo nel prossimo HRC Academy Best Practice Day, in calendario a Milano il 9 novembre 2010 presso l'NH Hotel Concordia.

Preziosa ed intensa opportunità per declinare insieme, grazie al contributo apportato in termini di *expertise* da relatori, testimonial e partecipanti, tutte le intuizioni, gli spunti, le proposte nate nel e dal *Network HRC*, quali upgrade di scottanti tematiche afferenti il Mondo dell'Occupazione e l'importante campo delle Risorse Umane. Nel corso dei sette *workshop* proposti, scaglionati nelle tre sessioni parallele predisposte (9.00-10.00; 10.00-12.00; 12.30-14.30), si avvicenderanno quindici grandi protagonisti della *Community* cui spetterà il compito di impreziosire grazie ai loro personali stimoli il dibattito propositivo sull'HR, marchio distintivo del *Network HRC*.



Martedì 9 novembre 2010
NH CONCORDIA
Sesto San Giovanni, Milano

Leader eccellenti generano business eccellenti

Il 17 novembre Jack Zenger presenta a Milano l'edizione italiana del bestseller americano

È in uscita la versione italiana del *bestseller* americano *The Extraordinary Leader*, un programma di valutazione e sviluppo della *Leadership* per trasformare buoni leader in straordinari, perché solo leader eccellenti generano risultati di *business* eccellenti. Protagonista della presentazione dell'edizione italiana, che si terrà il 17 novembre a Milano, presso l'Hotel Nhow di via Tortona 35, con il patrocinio di HRCommunity, sarà Jack Zenger, coautore insieme a Joe Folkman. Il volume illustra le sorprendenti scoperte nel campo della *leadership* dopo anni di analisi statistiche condotte su più di 200.000 valutazioni su *manager* e *senior executive* in ambito internazionale.

Gli studi hanno consentito per la prima volta di correlare *leadership* e indicatori di *business*, arrivando a quantificare in modo preciso l'impatto che un leader eccellente può portare ai risultati della propria organizzazione in termini di redditività, soddisfazione dei dipendenti e capacità di trattenere i migliori, *turn over*, *customer satisfaction*. I dati esaminati da Zenger e Folkman sui migliori e sui peggiori leader a livello mondiale hanno evidenziato una serie di

caratteristiche e comportamenti che ritornano come una sorta di DNA della straordinarietà: le cosiddette 16 competenze differenzianti. Queste scoperte empiriche ci consentono di ribaltare alcune convinzioni e prassi di sviluppo manageriale con cui abbiamo affrontato il concetto di *leadership* negli ultimi cento anni.

Leader non si nasce, si diventa e la vera *performance* eccellente viene dal possesso di poche specifiche ma profonde aree di competenza che vanno valorizzate ed incrementate.

Non è necessario quindi essere perfetti né tantomeno non avere alcuna area di debolezza ed il processo di sviluppo non deve passare dalla correzione delle diverse aree grigie, ma dall'irrobustimento di poche aree di forza che ci consentono di aumentare velocemente la nostra efficacia di *leadership* complessiva, rispondendo così anche all'esigenza aziendale di un investimento che non si protagga eccessivamente nel tempo ma che dia miglioramenti in tempi rapidi.

Il *Leader Straordinario* è edito dalla collana HRC-FrancoAngeli.



Centro di alta formazione e di ricerca scientifica, l'Università è chiamata ad assumersi un compito di guida e affiancamento agli studenti che intendono inserirsi nel mondo del lavoro e a quelli che dell'università ancora non fanno parte, soprattutto in un'epoca enigmatica come quella odierna dal punto di vista professionale. Con questo obiettivo, l'**Università degli Studi dell'Aquila** sta organizzando la seconda edizione del **Salone dello Studente**. Una manifestazione che si articola in tre giornate interamente dedicate all'**orientamento**, a cui interverranno non solo i rappresentanti del sistema universitario abruzzese, ma

anche di scuole e istituzioni ben presenti sul territorio, come la Scuola della Guardia di Finanza, dei Carabinieri, dell'Esercito, dei Vigili del Fuoco, dell'Accademia dell'Immagine, dell'Accademia delle belle arti, del Conservatorio, ecc. Agli studenti che hanno portato a compimento – o stanno per farlo – il proprio percorso universitario, verrà data la possibilità di incontrare le aziende partecipanti e di presentare il proprio *curriculum*.

Per ricevere maggiori dettagli e partecipare alla manifestazione è possibile contattare la Segreteria dell'Università dell'Aquila ai seguenti riferimenti: Telefono 0862/432424 - Fax 0862/432763

L'Aquila, 24 – 25 – 26 novembre 2010

Scuola Ispettori e Sovrintendenti
della Guardia di Finanza
Viale Fiamme Gialle snc – 67010 Coppito

PROSSIMI EVENTI

INCONTRI DI KNOWLEDGE MANAGEMENT

KG Organizzazione

MILANO, 28 ottobre 2010 c/o CAMPUS ATM

Workshop a cura di **CROSSKNOWLEDGE**: "La gestione dei *low performer*: nella squadra servono tutte Star?".

Il caso **DHL EXPRESS**: "DHL Domestic Network Convergence Project. Riorganizzazione delle reti di distribuzione di DHL Express in Italia"

Il caso **ATM-AZIENDA TRASPORTI MILANESI**: "Ottimizzazione dei costi delle funzioni di supporto e processi di efficientamento delle risorse"

KG Relazioni industriali e sindacali

Roma, 3 novembre 2010 c/o ALITALIA

Workshop a cura di **DLA PIPER**: "Il tramonto del Contratto Nazionale di Lavoro e la nuova era della contrattazione multipla: dal caso di Pomigliano spunti di riflessione sul ruolo degli accordi aziendali nella riorganizzazione dell'impresa".

Il caso **ACEA8CENTO**: "Il contratto collettivo aziendale come driver per la sostenibilità del business ed il suo sviluppo".

Il caso **TRELLEBORG WHEEL SYSTEMS**: "Premio di risultato e MBO: un binomio possibile?"

WebConference Sicurezza

11 novembre 2010

KG Report HR e Amministrazione

Roma, 4 novembre 2010 c/o ENAV

KG Organizzazione

Roma, 16 novembre 2010 c/o TELECOM ITALIA

QUESTION TIME...

Le domande del mese

Avrei bisogno di un confronto/parere sul tema formazione finanziata tramite Fondo di Solidarietà da un collega che abbia già utilizzato questo strumento finanziario, possibilmente nell'ambito del Credito (SOLICRE).

Il mio quesito è: Dovendo caricare su piattaforma informatica INPS i primi dati relativi alla formazione svolta, per la quale si vorrebbe chiedere il rimborso del costo orario dei dipendenti che hanno partecipato ai percorsi formativi, che modalità viene utilizzata per calcolare il parametro "retribuzione oraria lorda del lavoratore"?

Vorrei confrontarmi con colleghi che abbiano esperienza diretta di delocalizzazione, in particolare in Tunisia. Non si tratta di uno spostamento della produzione, ma dell'apertura di un'azienda nuova che implementi un'altra lavorazione rispetto a quella italiana ad un costo evidentemente più competitivo

Nella *Community* sono state formulate queste richieste.

Rispondi e partecipa anche tu!

kg@hrcommunityacademy.net

Vuoi approfondire queste tematiche e conoscere i contenuti sviluppati negli incontri?

Aderisci alle attività promosse dalla Knowledge Community House:

Gruppi interaziendali, HRC Web Tv, Call Conference, Question & Answer con il Network HRC

Contatta i coordinatori delle aree dei Knowledge Group

Tel. **06.8191.5246 - 06.8191.5248 - 06.8191.5253**

email: kg@hrcommunityacademy.net