



PROGRAMMA CONFERENZE

VITA, SPORT, LAVORO...

TUTTA QUESTIONE DI ALLENAMENTO!

Abbiamo invitato un grande campione del basket, nonché allenatore di successo, a raccontarci la sua storia.

Una delle 4 persone al mondo che hanno vinto la medaglia Olimpica sia come giocatore (1996.Atlanta- argento) sia da Head coach (2016.Rio-argento), il coach **Sasha Djordjevic!**

Fatiche, sforzi, rinunce, ma ancor più soddisfazioni e successi.

Cosa ha voluto dire passare ad essere da giocatore ad allenatore?

La soddisfazione di far crescere una squadra, portarla alla vittoria, può davvero essere paragonata a quella di chi si occupa di Risorse Umane in azienda?

Una chiacchierata a tu per tu, come tra amici, per “rubare” i trucchi del mestiere e lasciarsi ispirare quel tanto che basta a potersi sentire dei piccoli campioni nello sport della vita.



Sasha Djordjevic *Non è compito facile riassumere in poche righe la sua lunga carriera, costellata di successi:*

6 volte campione nazionale tra Serbia e Spagna, 1 Eurolega, 3 Coppa Korac, per tre volte campione europeo, un titolo mondiale e un argento olimpico. Come allenatore un argento con la Serbia al Campionato del Mondo e alle Olimpiadi di Rio 2016.

Dall'estate 2016 allena il Bayern Monaco e ha tutte le intenzioni di continuare a stupirci.

Quando non è occupato dallo sport, è conteso sui palcoscenici delle maggiori società internazionali, perché speaker di successo, motivatore, ispiratore delle migliori organizzazioni.



SEMINARI

Truly Human Leadership

Un modello di leadership basato sull'etica applicato in organizzazioni di successo.

Secondo uno studio pubblicato da Gallup a ottobre 2013 esteso a 142 stati nel mondo, solo il 13 % dei lavoratori sono coinvolti e appagati dal loro lavoro. Secondo uno studio del 2006 (Maritz Research Poll), in USA, solo il 10% dei lavoratori ritiene che le aziende per cui lavorano li ascoltino e si prendano cura di loro.

Pensate a che caratteristiche vorreste che avesse un'organizzazione, un'azienda, un ufficio, dove vorreste mandare a lavorare la persona che amate di più, un figlio, un genitore, un fratello....

Sicuramente dovrebbe essere basata sul rispetto, sulla fiducia, sul riconoscimento dei risultati ottenuti e sulla crescita delle persone. Un ambiente protettivo dove le persone non hanno timore di accettare sfide. Dove si respira un senso di appartenenza. Un ambiente dove esistono le condizioni per stimolare tutti al miglioramento e permettere a tutti di realizzare il proprio successo personale. Un luogo dove si comunica e ci si prende cura dell'altro ed il livello di 'paura' è basso.

Questo è possibile e può essere realtà se applichiamo un nuovo modello di leadership che metta al centro la persona. La sua introduzione in diversi contesti lavorativi ha portato risultati di business inaspettati, riportando alla solidità organizzazioni in seria situazione di crisi creando, nel contempo, un ambiente di lavoro tale che le persone potevano tornare a casa appagate da quanto avevano fatto, felici di aver contribuito ad un progetto di azienda conosciuto e condiviso.

“Misuriamo il nostro successo da come tocchiamo la vita delle persone”



Sergio Casella, *Presidente della divisione PCMC (Paper Converting Machine Company) della multinazionale americana Barry-Wehmiller, laureato in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche, farmacista, master in Piante aromatiche e medicinali, studi di finanza, economia, studi di teologia e filosofia, master in Gestione e sviluppo delle persone nelle organizzazioni - Alta Scuola di Psicologia Università Cattolica. Esperto di Lean Production e sistemi qualità, come strumenti di leadership etica e motivazionale. Ha lavorato in grandi aziende multinazionali per poi approdare alla Barry-Wehmiller nel 2005 dove ha trovato un approccio di leadership in cui si riconosce e che ha contribuito a sviluppare e divulgare. Dal 2005 si occupa soprattutto di persone, all'interno di un ambiente di business competitivo e aperto al mercato mondiale che richiede anche di avere un occhio anche ad altro, ma non si lascia distrarre troppo: dare senso a ciò che le persone fanno sul posto di lavoro è sfida e passione. Una sfida che ha dato alla luce un libro La Morale Aziendale, Ed. Tecniche Nuove 2014.*

<https://www.linkedin.com/in/sergio-casella-0b766ba0/>



Sfide competitive e ragioni del successo nelle imprese italiane ultra-performanti

L'Italia sta perdendo la sfida della competitività. Istituzioni internazionali come il World Economic Forum classificano l'Italia oltre il quarantesimo posto nella classifica della competitività dei Paesi e la World Bank, con il suo indice Ease of Doing Business, non è da meno quando si tratta del nostro contesto industriale e imprenditoriale, anche in questo caso oltre la quarantesima posizione.

Alla sfida della competitività si sommano altre sfide: quella della dimensione di impresa, spesso troppo piccola; della proprietà familiare, spesso non governata; della maturità settoriale, che incide su oltre tre quarti dei settori industriali presenti nel nostro Paese.

Ci siamo chiesti se in un simile contesto vi possano essere non solo delle imprese che resistono o che competono, ma addirittura che siano ultra-competitive, ovvero con una profittabilità del business decisamente superiore a quella del contesto e dei loro competitor. Abbiamo selezionato in tutti i settori industriali imprese che avessero una redditività del capitale investito superiore almeno al 50% della media del loro settore per almeno 3 anni di seguito e abbiamo scoperto che tutte queste imprese, che abbiamo ribattezzato ultra-performanti, si comportano tutte nello stesso modo.

Emerge infatti una ricetta strategica che accomuna in settori diversi le imprese ultra-performanti, che sono tali nonostante il contesto Italiano.

Il risultato è una ricetta strategica del successo uguale a sé in tutte le imprese ultra-performanti. Questi elementi comprendono scelte di governance, di modello di business e di assetti e meccanismi organizzativi che verranno esplorati in profondità nell'incontro, con l'obiettivo di declinare possibili strumenti a disposizione degli HR manager per allenare le proprie imprese a diventare ultra-performanti.



Fernando G. Alberti, *Direttore dell'Institute for Entrepreneurship and Competitiveness*, ha la responsabilità di coordinare gli istituti di competitività afferenti alla Cattedra del Prof. Michael E. Porter alla Harvard Business School. In Italia insegna strategia e imprenditorialità alla LIUC e all'Università di Milano Bicocca. Ha lavorato parecchi anni alla World Bank e alle Nazioni Unite come industrial strategist. Siede nel board degli istituti di competitività di Francia, Svizzera, Olanda e Brasile ed è advisor strategico e consigliere di amministrazione per molte imprese in Italia e all'estero.



Il potere della crisi

La lezione della crisis intervention

La crisi irrompe nella strutturazione quotidiana di una persona, un gruppo ed una organizzazione e rompe gli schemi di funzionamento lasciando gli individui spogliati delle loro abituali capacità di gestione della realtà.

La crisi spalanca un mondo parallelo dove il funzionamento fisiologico dell'organismo è in mano ad un altro sistema nervoso, il comportamento si disorganizza, i bisogni cambiano, le relazioni si trasformano.

La crisi è come la bellezza: è negli occhi di chi guarda. Anche la leadership.

Non esisterebbe leadership senza crisi, perché senza crisi non ci sarebbero i followers, che scelgono di affidarsi a chi nell'evento critico risponde ai loro bisogni di fiducia e sicurezza violati, ma che questa fiducia aveva già guadagnato in tempo di pace.

La crisi trasforma il gruppo e rende potente la squadra che già possedeva un senso di appartenenza: su questo nella crisi si innesta l'orgoglio.

Resilient leadership, peer support e crisis intervention sono le tre chiavi che rendono un gruppo resistente ad ogni crisi ed elicitano le risorse sottese.

CONTENUTI

Crisi ed evento critico

La disorganizzazione personale e interna al gruppo

I bisogni di una crisi

La risposta della resilient leadership

La resilienza come una competenza proattiva

Il peer support come strumento di costruzione di resistenza personale e resilienza di gruppo



Francesca Bartoccini *psicoterapeuta sistemico relazionale e psicologa dell'emergenza*

La dottoressa Francesca Bartoccini, è Iscritta presso l'Albo del Lazio come psicoterapeuta sistemico relazionale, ed è specializzata in psicologia dell'emergenza e dell'aviazione.

Terapeuta EMDR, ha lavorato per 16 anni in vari ambiti - scuola, comunità terapeutiche, case famiglia per bambini e adolescenti provenienti da famiglie multiproblematiche, studio privato - per il recupero e la risoluzione di esperienze traumatiche e dinamiche disfunzionali nei bambini, adolescenti, gruppi, organizzazioni e famiglie.

Nel 2011 l'incontro con la Crisis Intervention e la cultura dell'emergenza americana che ha messo a sistema tutta l'esperienza sul campo pregressa e ha condotto alla nascita della associazione MaydayItalia di cui è presidente, per la prevenzione ed il recupero da condizioni di malessere susseguente un evento critico.



Istruttrice della International Critical Incident Stress Foundation e Field Traumatologist della American Green Cross, lavora dal 2011 in numerosi progetti di formazione ed intervento per la gestione dello stress post traumatico e cumulativo a livello individuale, di gruppo, organizzativo.

L'attività formativa riguarda materie Human Factor nelle organizzazioni, con tematiche quali fatigue, stress management, gestione dell'errore umano, resilient leadership, risoluzione dei conflitti, gestione della crisi a livello individuale, di gruppo e della folla, team building, crisis communication, e coinvolge realtà come l'Aeronautica Militare, l'Autorità nazionale per l'aviazione civile (ENAC), multinazionali come MSC Crociere, l'ente per l'assistenza al volo (ENAV), alcuni aeroporti italiani, i Vigili del Fuoco, la Marina Militare, Scuole primarie e secondarie.

Ha all'attivo alcune pubblicazioni e la coscrittura di due libri: "Parenti del Tumore, Vorrei fosse accaduto a me" e "Dopo Germanwings", entrambi sulla tematica della gestione di un evento critico e della condizione di stress logorante.

Pilota di linea e istruttore di volo, attualmente lavora presso una compagnia aerea italiana.

TESTIMONIANZE

Amo, e faccio ciò che voglio

Come creare il successo di un'azienda, partendo dal benessere del collaboratore

Non un'unica regola alla quale saremmo condannati se non avessimo il libero arbitrio, ma una regola all'interno della quale ognuno in base a sensibilità e modi di agire dialoga con l'altro e con l'ambiente che lo circonda. Questo, per me, è l'amore. Come mi ha insegnato quel tipo un po' matto che si faceva chiamare Yeshua 'salvezza'. Ho deciso di amare. E di fare ciò che voglio.

Purtroppo il principio di Peter domina ancora nel nostro Paese e lo fa a ogni livello: "in ogni dinamica sociale un soggetto tende a salire fino a occupare il ruolo dove può esercitare il massimo della propria incompetenza". Fiorire e dar frutti in qualsiasi terreno si sia piantati, questa invece è l'idea a cui dobbiamo lavorare e collaborare per realizzarla.

Un "happiness center" non aumenta la motivazione dei collaboratori. Non basta fare yoga a mezzogiorno per aumentare la "mindfulness". Gli extra sono un investimento momentaneo, non a lungo termine. Se si vogliono legare i collaboratori bisogna fare in modo che il loro talento sia valorizzato nel lavoro, non al di fuori di esso.

I talenti vogliono essere felici nel loro lavoro. Al talento non interessa solo guadagnare più soldi o annoiarsi in 50 settimane di lavoro per poi poter spendere e spandere in due settimane di vacanza. Il lavoro è lo strumento necessario per una vita serena. La chiave della soddisfazione del collaboratore dipende dalla cultura del lavoro e dall'imprenditore stesso. Il posto di lavoro è diventato un posto per la "selbsverwirklichung", la realizzazione del sé. Ecco perché preferisco avere delle conoscenze umane, piuttosto che essere un esperto del settore.

L'esempio pratico dell'Economia del Bene Comune, su come dare valore al collaboratore, per creare il benessere personale fondamentale per il successo di un'azienda.



Michil Costa, *uomo di natura*

gestore con la famiglia dell'Hotel La Perla e del Berghotel Ladinia a Corvara

WORKSHOP

L'identità digitale: come le risorse umane possono crearla, analizzarla e gestirla

I social media sono diventati parte integrante della vita di ognuno di noi, per le aziende rappresentano una "miniera" di dati utili a profilare il proprio target eliminando le dispersioni.

L'advertising è solo uno dei fini di questi medium: aprono nuovi orizzonti alla corporate communication delle aziende, contribuiscono a costruire l'identità digitale dei manager e fungono da leva strategica nella selezione del personale.

Compiremo insieme un viaggio fra aziende, HR manager e potenziali candidati, cercando di cogliere i segreti di chi ha saputo far leva sull'innovazione per differenziare sé stesso e le organizzazioni.



Paolo Sangalli *Esperto di Social Media inizia la sua carriera gestendo strategie media e social per Mediacom (centro media del gruppo WPP), early adopter di Twitter contribuirà all'apertura della sede italiana focalizzandosi sulla gestione dei clienti e formazione del mercato pubblicitario.*

Oggi si occupa dello sviluppo commerciale del giornale digitale Fanpage. Considera i social network e la tecnologia gli strumenti più efficaci per ottenere due beni fondamentali per le aziende: informazioni ed attenzione.



Il fattore umano come elemento di vulnerabilità per gli attacchi informatici alle aziende

Lo scenario degli attacchi cyber sta diventando sempre più complesso, non esiste una soluzione sicura al 100% ma esistono delle politiche e degli approcci alla gestione della cybersecurity che le aziende devono sviluppare ed implementare; la rete è il veicolo principale per progettare un attacco, così come altri strumenti alla portata di tutti i dipendenti aziendali e manager. L'ingegneria sociale è quella che sfrutta la vulnerabilità dei comportamenti umani per aprire delle falle nei sistemi informatici. Il GDPR richiama l'attenzione sulla necessità di sensibilizzare e formare tutti i livelli aziendali ad avere comportamenti adeguati.



Maura Frusone - Head of Marketing Kaspersky Lab - Twitter:
[@maurafrusone](#)

Attualmente ricopre il ruolo di head del Marketing di Kaspersky Lab, vendor di soluzioni di cybersecurity, con una precedente responsabilità in Kaspersky come Sviluppo del Business per l'online, si è sempre occupata d'innovazione, marketing, sviluppo prodotto e gestione delle vendite all'interno di aziende leader nel settore nei mercati dell'advertising, dei software gestionali e della pubblicità via satellite. Formazione in Comunicazione e Marketing con Master in Business Administration ed e-commerce.

Lean - come strumento di leadership etica

Immaginiamo la creazione di team dove, per la prima volta si mettono gomito a gomito direttori, manager, coordinatori e tecnici di reparto, ingegneri, operatori delle macchine che discutono liberamente e senza timore su come migliorare la cultura aziendale ed i processi produttivi.

Se la persona o le persone che hanno fornito una soluzione la vedranno poi applicata sul proprio posto di lavoro, ma quel lavoro non sarà diventato LORO, e in quanto proprio, faranno ogni sforzo affinché tutto funzioni al meglio cercando di migliorare sempre.

Da qui possiamo anche più facilmente comprendere la definizione di Lean Production fornita da Taichi Ohno, il direttore della Toyota, che ha creato il sistema di produzione snella; "Lean è rispetto per le persone e miglioramento continuo".

Ecco il vero volto della Lean: coinvolgere non solo le mani delle persone, ma la loro testa e soprattutto il loro cuore. Per questo la Lean, se introdotta in un contesto di leadership etica, ne diventa il suo strumento principale perché non si lavora sui processi, ma col cuore delle persone.



Sergio Casella, *Presidente della divisione PCMC (Paper Converting Machine Company) della multinazionale americana Barry-Wehmiller, laureato in Chimica e Tecnologie Farmaceutiche, farmacista, master in Piante aromatiche e medicinali, studi di finanza, economia, studi di teologia e filosofia, master in Gestione e sviluppo delle persone nelle organizzazioni - Alta Scuola di Psicologia Università Cattolica. Esperto di Lean Production e sistemi qualità, come strumenti di leadership etica e motivazionale. Ha lavorato in grandi aziende multinazionali per poi approdare alla Barry-Wehmiller nel 2005 dove ha trovato un approccio di leadership in cui si riconosce e che ha contribuito a sviluppare e divulgare. Dal 2005 si occupa soprattutto di persone, all'interno di un ambiente di business competitivo e aperto al mercato mondiale che richiede anche di avere un occhio anche ad altro, ma non si lascia distrarre troppo: dare senso a ciò che le persone fanno sul posto di lavoro è sfida e passione. Una sfida che ha dato alla luce un libro *La Morale Aziendale*, Ed. Tecniche Nuove 2014.*

<https://www.linkedin.com/in/sergio-casella-0b766ba0/>

L'opportunità dell'esperienza della perdita

Cosa abbiamo imparato dalla crisis intervention

Quando un evento critico irrompe nell'esistenza delle persone, dei gruppi, delle organizzazioni, sembra che spazi via in un attimo anni di lavoro, di relazioni, di condivisione di progetti e abilità.

L'enfasi sulla produttività e l'efficienza da una parte e la perdita di riti sociali dall'altra hanno creato un assetto socio-relazionale che tollera con difficoltà l'esperienza della perdita e vive come un pericolo il confronto con la morte e la sua condivisione, che sia la morte di una persona amata o di una propria identità o di un progetto.

Senza riconoscere che dalla condivisione del lutto, inteso come processo personale e di gruppo di crescita trasformativa, si genera la potenza di una relazione, con sé stessi e i propri obiettivi, o con la propria squadra o la propria famiglia.

“L'alta marea solleva tutte le barche” dice un vecchio adagio: solo un leader resiliente costruisce un'organizzazione resiliente che ha quelle caratteristiche per cui, all'indomani di una tempesta, isserà nuovamente le sue vele, magari malconce ma resistenti, e navigherà verso nuove destinazioni.

Una di queste è la capacità di confrontarsi con le sfide che la morte - o le varie morti che il mondo lavorativo ci porta ad incontrare - ci mette di fronte. Che ha bisogno di altri registri stilistici, altre competenze relazionali, altre disponibilità personali. Perché lasciarsi raggiungere dall'impotenza che la perdita ci pone di fronte, significa contattare la propria vulnerabilità e contemporaneamente la propria energia: soprattutto se condivisa diventa un'esperienza trasformativa.



Francesca Bartoccini *Psicoterapeuta sistemico relazionale e una psicologa dell'emergenza. La dottoressa Francesca Bartoccini, è Iscritta presso l'Albo del Lazio come psicoterapeuta sistemico relazionale, ed è specializzata in psicologia dell'emergenza e dell'aviazione.*

Terapeuta EMDR, ha lavorato per 16 anni in vari ambiti - scuola, comunità terapeutiche, case famiglia per bambini e adolescenti provenienti da famiglie multiproblematiche, studio privato - per il recupero e la risoluzione di esperienze traumatiche e dinamiche disfunzionali nei bambini, adolescenti, gruppi, organizzazioni e famiglie.

Nel 2011 l'incontro con la Crisis Intervention e la cultura dell'emergenza americana che ha messo a sistema tutta l'esperienza sul campo pregressa e ha condotto alla nascita della associazione MaydayItalia di cui è presidente, per la prevenzione ed il recupero da condizioni di malessere susseguente un evento critico.

Istruttrice della International Critical Incident Stress Foundation e Field Traumatologist della American Green Cross, lavora dal 2011 in numerosi progetti di formazione ed intervento per la gestione dello stress post traumatico e cumulativo a livello individuale, di gruppo, organizzativo.

L'attività formativa riguarda materie Human Factor nelle organizzazioni, con tematiche quali fatigue, stress management, gestione dell'errore umano, resilient leadership, risoluzione dei conflitti, gestione della crisi a livello individuale, di gruppo e della folla, team building, crisis communication, e coinvolge realtà come l'Aeronautica Militare, l'Autorità nazionale per l'aviazione civile (ENAC), multinazionali come MSC Crociere, l'ente per l'assistenza al volo (ENAV), alcuni aeroporti italiani, i Vigili del Fuoco, la Marina Militare, Scuole primarie e secondarie.

Ha all'attivo alcune pubblicazioni e la coscrittura di due libri: "Parenti del Tumore, Vorrei fosse accaduto a me" e "Dopo Germanwings", entrambi sulla tematica della gestione di un evento critico e della condizione di stress logorante.

Pilota di linea e istruttore di volo, attualmente lavora presso una compagnia aerea italiana.

Leadership e stress: quale correlazione? Come essere stabili in mezzo alla tempesta.

È percezione comune che la leadership sia associata ad elevati livelli di stress, anche se evidenze derivanti da diversi settori sembrerebbero suggerire che i leader siano meno stressati dei non leader. Nonostante quindi il costante interesse suscitato da questa tematica, la natura del legame fra leadership e stress rimane ancora aperta e in continua discussione.

È possibile interpretare tali apparenti contrasti con una chiave di lettura comune che possa permettere di decifrare fenomeni tanto opposti? In sostanza, perché un individuo risulta più forte, più agile, più dinamico e creativo rispetto ad un altro e quali sono i fattori psicologici che rendono una persona più brillante, più efficace e meno vulnerabile allo stress?

Una delle possibili interpretazioni sembrerebbe individuare la ragione di queste differenze nel bagaglio di risorse e competenze psicologiche, proprie del leader di successo, che costituirebbero un fattore altamente protettivo nei confronti dello sviluppo di elevati livelli di stress.

Nel corso dell'incontro verranno forniti elementi a supporto di tale chiave di lettura, focalizzandosi in particolare sulle strategie e sulle tecniche di acquisizione e accrescimento di strumenti psicologici - secondo il modello del fitness cognitivo-emotivo - in grado di



stimolare lo sviluppo di personalità mature ed efficaci, con confini ben strutturati ed un lo consapevole e forte: quanto necessario per favorire stili di vita vincenti e per essere un buon leader di se stessi.



Ferdinando Pellegrino, *psichiatra e psicoterapeuta*, svolge attività clinica presso il Dipartimento Salute Mentale dell'ASL Salerno, di cui è Dirigente Medico. È inoltre Direttore del Centro Studi Psicosoma di Salerno e svolge attività didattica presso diverse Università e Scuole di Psicoterapia, tra cui l'IMEPS (Scuola di Specializzazione in Psicoterapia Sistemico-Relazionale) e l'ASPIC (Scuola di Specializzazione in Psicoterapia).

Membro del Comitato Scientifico delle attività formative di Educazione Continua in Medicina di Springer Healthcare (Milano), di Momento Medico (Salerno) e di Mediserve (Napoli), ha curato, come referente scientifico e docente, oltre 400 eventi formativi e corsi di aggiornamento presso Aziende Pubbliche e Private.

È autore di circa 200 pubblicazioni scientifiche e di 30 libri, tra cui:

- *Oltre lo stress, burn-out o logorio professionale*, Centro Scientifico

Editore, Torino, 2006

- *Valorizzare le risorse umane*, Mediserve, Milano-Napoli, 2007
- *Personalità e autoefficacia, come allenare ragione ed emozione*, Springer, Milano, 2010
- *Essere o non essere leader*, Positive Press, Verona, 2012 Nuova Edizione
- *Non ho tempo per Come logora curare, operatori sanitari sotto stress*, Mediserve, Napoli-Milano, 2015

Negli ultimi anni ha focalizzato in modo specifico la propria area di studio sulle tematiche dello Stress, della resilienza e della gestione delle risorse umane in Azienda, elaborando l'innovativo modello del fitness cognitivo-emotivo.



Luca Baldi, *Medical Doctor, Corporate Health & Wellness consultant Milanese*, dopo la laurea in Medicina e Chirurgia presso l'Università di Milano, consegue un Master in Management Sanitario presso la SDA Bocconi ed entra nel business farmaceutico, lavorando per diverse multinazionali di settore. Qui matura un'esperienza più che decennale in diversi ambiti fra cui la ricerca e sviluppo, il marketing e la comunicazione scientifici e la compliance, supportando la definizione e la realizzazione degli indirizzi strategici aziendali e contribuendo all'allineamento cross funzionale delle strategie mediche con quelle di business. In seguito, spinto dalla necessità di affrontare nuove sfide professionali, coniugandole con la passione per lo sport e per il benessere che da sempre lo contraddistingue, consegue un Master in Management dello Sport presso l'Università di Parma e San

Marino ed entra in contatto con aziende leader nell'ambito del wellness e della salute, collaborando alla definizione e all'implementazione di progetti di benessere aziendale per aziende nazionali e multinazionali operanti in diversi settori. Ad oggi fornisce la propria consulenza nella realizzazione di programmi integrati di Corporate Wellness per supportare le aziende nel facilitare l'adozione di stili di vita più salutari da parte dei propri dipendenti e per preservare la salute, il benessere e la produttività della propria forza lavoro.



LABORATORI

RITMO!!!

Abbiamo chiesto a Vicky Schaetzing, insegnante di musica e direttrice della scuola Cluster, di dirigere un laboratorio musicale attivo, all'interno del quale i partecipanti potranno sperimentare e vivere l'appartenenza a un'orchestra, con un ruolo e obiettivi ben specifici.

Nella musica armonia e ritmo da sempre convivono in un equilibrio che stupisce e affascina ogni volta che ascoltiamo una buona esecuzione. Allora perché non utilizzare la metafora dell'orchestra, dei suoi musicisti e del suo direttore per riflettere su come anche noi nel nostro incidere quotidiano, professionale e personale, quale che sia il nostro ruolo, si possa migliorare questo equilibrio vitale di relazione e di esecuzione?

L'orchestra sinfonica è una squadra formidabile, e nelle orchestre più blasonate accade pure che un nuovo direttore debba essere accettato dai musicisti. Nelle aziende non è - e forse non può essere - così (anche se in molte aziende comincia a valere anche la valutazione che i collaboratori danno del proprio capo), ma il fenomeno ci fa riflettere e spiega bene perché in un concerto siamo colpiti dalla perfetta intesa tra il direttore e i musicisti. E il successo è sempre e comunque dell'ensemble, mai di uno solo e neppure del solo direttore. Insomma, del Team.

Team che è sempre disposto al cambiamento, per interpretazioni nuove della medesima partitura, in funzione di un pubblico che non è quello di cent'anni fa quando magari fu composta quell'opera. E sarà interessante riflettere sulla differenza tra interpretazione e arrangiamento.

Poi accade che quando il talento è straordinario qualcuno diventi un applaudito solista. Che comunque suonerà sempre con qualcun altro, con un'orchestra. Con una squadra.



Vicky Schaetzing

Ha fondato la Scuola di Musica Cluster nel 1999 e si occupa della direzione didattica della scuola. Ha studiato alla Civica Scuola di Musica di Milano. Dopo un brillante diploma in Conservatorio ha vinto una borsa di studio presso il Teatro alla Scala di Milano come collaboratrice pianistica. Ha approfondito il jazz studiando alla Scuola Civica Jazz di Milano. Ha vinto diversi premi in concorsi nazionali e internazionali ed è stata ospite in varie trasmissioni televisive (Claudio Bisio, Pippo Baudo). Ha inciso per diverse etichette discografiche quali Emi Classics, Sipario Dischi, Pagani, Abeat Records.

E' autrice e animatrice di workshop musicali dedicati alle aziende (Music Jump1 e 2) realizzati in Italia e in Francia. Nel marzo e ottobre del 2006 è stata invitata a tenere concerti e masterclass in diverse università americane. Dal 1998 è pianista di Milva in un sodalizio artistico che spazia da Astor Piazzolla a Kurt Weil, da Brecht alla musica leggera italiana, francese e tedesca, per spettacoli e concerti che hanno calcato i più importanti palcoscenici del mondo. Ha collaborato in spettacoli teatrali come musicista e direttore musicale.



Come individuare il candidato giusto attraverso i segnali della business etiquette

Una laurea con lode, inglese e cinese fluente, stage in aziende importanti... ma qualcosa non vi convince. E quindi? Un corso per interpretare i segnali che formano l'opinione inconscia e imparare a utilizzarli per razionalizzare le vere qualità dei nostri interlocutori. Come capire e gestire l'impressione che proviamo e che provochiamo? E quali sono i segnali nell'interlocutore che ne svelano la cultura, il comportamento, le capacità di relazione? Il corso consente di capire come cogliere e interpretare i tratti che il candidato magari vorrebbe tenere nascosti. Questo incontro fornirà gli strumenti pratici e concreti per migliorare il lavoro di selezione e per capire chi si nasconde sotto la corazza con cui si presenta il candidato, il cliente o il partner d'affari.



Katharina Von Bruchhausen è consulente e trainer di comunicazione e di business etiquette. Tiene corsi e seminari in Italia, in Austria, Svizzera e Germania su tematiche legate alla comunicazione, l'immagine, la retorica, il galateo e business etiquette con le società che ha fondato: KvB Communication e KvB Galateo.

Energयोगant: un metodo misurabile per aumentare Benessere, concentrazione, energia e produttività in azienda

Ti senti costantemente sotto pressione? Ti senti impotente ed isolato? Dormi e non ti senti riposato? Attraverso una breve introduzione teorica di fisiologia dello stress, entreremo in contatto con ciò che succede nel corpo e nella mente, per poi approfondire con quali strumenti è possibile, concretamente, mantenere un buon livello di energia nella propria quotidianità, ed accedere a pensieri ed intuizioni creative e vitali. Seguirà una pratica YOGA del metodo ENERGYOGANT aperta a tutti, principianti e avanzati. E' consigliato abbigliamento comodo.



Simona Santiani, CEO di myHARA, ideatrice del metodo ENERGYOGANT. Laureata in pedagogia ad indirizzo psicologico, da oltre 20 anni in azienda, come Responsabile Commerciale e Mktg, prima in un'azienda di proprietà, da 5 anni in un'agenzia di comunicazione di Milano. Istruttrice di Hatha Yoga certificata C.S.E.N. 200 ore con tesi Yoga & Management, istruttrice di Matwork Pilates, certificata C.S.E.N. c/o Fit Promotion Milano. Allieva di Alexandra Von Oosternuum, www.soloyoga.eu Ultima esperienza lavorativa in Oracle - gennaio 2017 luglio 2017 Yoga, gestione dell'Energia & Alimentazione c/o le sedi di Roma e di Cinisello Balsamo. 100 persone tra dirigenti e impiegati.
ALLINEAMENTO CORPO E MENTE



EXHIBITOR INSIGHTS

Welfare aziendale - a disposizione delle aziende, a supporto del dipendente

Curare il benessere aziendale è uno degli aspetti fondamentali per un business sano e in crescita. Il Welfare in Azienda rappresenta uno degli strumenti a disposizione del mondo HR per la conciliazione della vita lavorativa e privata di ogni collaboratore. Easy Welfare risponde alle novità introdotte dalla nuova normativa fiscale con un prodotto calabile nella realtà lavorativa di ogni azienda e sempre più vicino alle esigenze delle famiglie. In che modo è possibile aumentare il grado di benessere all'interno delle aziende e quali servizi è possibile attivare?

Nelly Bonfiglio, Sales Director, Easy Welfare

Scacco matto in 7 mosse: come costruire strategie efficaci e allineare i dipendenti

Guidare il proprio business creando le condizioni per un successo duraturo è una sfida articolata soprattutto in tempi di incertezza e rapidi cambiamenti. Esplorare nuove opzioni invece di sfruttare quelle esistenti è il segreto della strategia di business. Con l'aumentare dei cambiamenti e dell'imprevedibilità in tutti i settori industriali, trovare un equilibrio ottimale tra opzioni nuove e opzioni esistenti è più importante che mai. Presentiamo come progettiamo e realizziamo coinvolgenti percorsi integrati (strategia e persone) che aiutano i leader a costruire il futuro del loro business, analizzando il proprio mercato con lenti nuove, intercettando possibili oceani blu nei quali investire, mettendo a fuoco una visione chiara, costruendo un piano di realizzazione preciso e strutturato con un coinvolgimento costante di tutte le persone dell'organizzazione. Dedicheremo spazio a presentare come sviluppare una cultura organizzativa funzionale e supportiva al disegno strategico dell'organizzazione e comprendendo come le persone possano riconoscersi in modo armonico e coerente per essere parte attiva e realizzativa del futuro della loro azienda

Vito Marcolongo ed Elena Murelli, Quaeryon

L'evoluzione del welfare aziendale in Italia

Le aree di welfare aziendale
Un nuovo dialogo con i lavoratori
I benefit più interessanti
I nuovi strumenti del welfare aziendale
Gli effetti sul mercato: un welfare in evoluzione

Alessia Carradore, Responsabile Business Unit Welfare, Edenred Italia



EMOTIONAL PERFORMANCE:

B.LIVE, B.Strong, B.Happy

Emozione, commozione e sorrisi sono gli ingredienti migliori per capire che ognuno di noi può e deve fare qualcosa per costruire un mondo migliore.
In questo senso incontrare ragazzi affetti da gravi patologie croniche è un'esperienza unica perché le loro storie sono un esempio di resilienza e coraggio straordinari.
Conoscerli significa ricevere uno sprone ad affrontare la propria esistenza con grande energia e con il desiderio di cambiare in positivo la propria vita e quella altrui.
Sul palco si alterneranno i B.Livers, accompagnati dalle parole di **Bill Niada**, presidente della Fondazione Near e di **Giancarlo Perego**, direttore del giornale Il Bullone.

B.LIVERS

Sono un gruppo di ragazzi affetti da gravi patologie croniche che affrontano la vita con passione e coraggio, divulgando esempi di forza, positività e allegria. Attraverso progetti con aziende importanti e il loro giornale mensile, **Il Bullone**, trasmettono un punto di vista diverso e potente. I B.Livers fanno parte del progetto **B.LIVE** (bliveworld.org) di **Fondazione Near Onlus**. Per **Sperling & Kupfer** è uscito il loro primo libro, **La compagnia del Bullone** (2017)