

PRESENTAZIONE

L'AICQ Tosco Ligure in collaborazione con "L'EQUIPE PER LA LEADERSHIP UMANISTICA" presentano il seguente corso.

La leadership umanistica si propone essere la chiave umana ed etica per la formazione di colui che viene considerato come un vero leader.

Il momento di crisi che sta interessando tutto il mondo e di conseguenza anche l'Italia, genera una diminuzione degli scambi commerciali a livello nazionale e internazionale.

Gli effetti più rilevanti si stanno registrando sull'economia virtuale nell'ambito del settore finanziario.

La conseguente bolla speculativa può essere addebitata anche ad *una cultura manageriale concentrata molto sulla crescita del valore finanziario e poco sulla crescita economica reale.*

Tutto ciò provoca:

- Cambiamento delle abitudini di spesa dei consumatori e ridimensionamento dei consumi
- Calo degli ordini
- Diminuzione del fatturato
- Riduzione della forza lavoro impiegata
- Disinvestimenti in infrastrutture, mercati, prodotti/servizi

L'abbattimento dei ricavi, generato dalla crisi economica, ha come conseguenza immediata strategie di:

- riduzione dei costi
- politiche di disinvestimento

al fine di mantenere/aumentare il ritorno sugli investimenti (ROI).

Queste azioni, però, permettono di assicurare *solo i risultati di periodo e non quelli futuri.*

Una strategia alternativa che consenta sia di fare fronte alla crisi che di guardare al futuro dell'impresa è quella di agire secondo due direzioni.

Una prima direzione riguarda la **gestione dei costi**, non solo in termini di riduzione ma cercando il più possibile di evitare gli sprechi e ottimizzare le spese, applicando i principi dell'**eco-efficienza** alla propria impresa.

L'altra direzione è quella dell'**innovazione**, applicata in tutti i settori dell'impresa, così da favorire uno sviluppo competitivo.

Questo significa orientare le imprese verso una cultura del **business durevole** (sostenibile).

E' capitato spesso nell'anno appena concluso di sentir parlare di imprenditori umanisti, **Olivetti, Giovanni Enriques** grazie a pubblicazioni e produzioni cinematografiche.

Una generazione di leader del dopo guerra che è stata portatrice di un **progetto di società avanzata** che si ritrova in ogni grande successo italiano del dopo guerra. Oggi la necessità di un progetto di società viene evidenziato dall'esperienza dell'Economia civile¹.

L'aggettivo umanistico nell'ambito della psicologia ha un significato ben preciso: è rimettere l'uomo al centro senza letture riduzionistiche.

Stare di fronte ad un uomo senza credere che manuali e teorie diano la capacità di ridurne la potenza misteriosa, significa uscire allo scoperto, attingere alla propria capacità di dare senso alla scelte e alle prospettive, uscendo dal ruolo, interpretando le proprie responsabilità in modo unico originale.

Lo stesso aggettivo posto accanto alla mediazione dei conflitti, indica la propria radicale diversità rispetto tecniche conciliative. La mediazione umanistica sviluppa l'arte del conflitto fatto di confronto e ascolto mettendo al bando la parola compromesso.

Oggi il manager è chiamato ad assumere questo tipo di leadership capace di suscitare un riconoscimento che vada al di là dei semplici compiti, e metta in gioco la qualità umano ed etica del leader.

Nello stesso tempo chi ricopre ruoli di responsabilità deve saper, se necessario, aprire conflitti, che contribuiscano attraverso il confronto e l'ascolto a rafforzare ed arricchire il patrimonio di conoscenze sapienti del leader.

Da questa intuizione nasce l'idea che non possa esserci un imprenditore e un'impresa umanista senza manager umanisti.

Comportamenti e processi di lavoro devono essere orientati ad un **uso consapevole delle risorse** e in grado di **favorire la generazione di idee** per innovare o rinnovare i prodotti e i processi di lavoro.

¹ L.Bruni, S. Zamagni, *Economia civile. Efficienza, equità, felicità pubblica*, ed. Il Mulino, 2004

OBIETTIVI E SCOPO:

Obiettivo del corso sarà la **sensibilizzazione ai principi e alle tecniche della Leadership Umanistica** .

Scopo del corso sarà: **conoscere, diventare consapevoli e avviare il cambiamento nelle persone e nei rapporti tra le persone che lavorano in azienda, a partire da una rilettura valoriale dell'azienda e del proprio essere leader aziendale.**

L'obiettivo non è astrazione, ma concretezza: nell'approccio alla relazione, nel cambiamento delle competenze relazionali, attraverso l'uso della parte emozionale che appartiene a tutti noi, troppo spesso lasciata fuori dalla porta dell'ufficio incrociandola con le responsabilità concrete dettate dalle normative che regolano le responsabilità amministrative, ambientali e sulla sicurezza dentro un contesto di Responsabilità Sociale d'Impresa.

CONTENUTI

Chi ha valore crea valore (*Prof. Filippo Vanoncini e dott.ssa Eleonora Ceschin*)

Il percorso permette di lavorare sui propri valori metterli in gioco e recuperare la dimensione profonda legata ad essi che ci permettono di riconoscere anche in situazioni conflittuali.

La possibilità di esercitare l'arte dello scontro, e dell'incontro sia come confligente che come mediatore, permette di esplorare i confini delle nostre intolleranze e ambiguità attraverso un approccio esperienziale.

Poter mediare un conflitto affrontato in modo non giudicante e non direttivo con altri due compagni di team, aiuta a scoprire uno sguardo laterale sugli eventi, ed ha sviluppare un'intesa simile a quella dei rugbisti. Le qualità che il mediatore deve coltivare per poter stare in presenza della tragedia che si svolge all'interno di una mediazione, sono molto simili a quelle che un leader deve sviluppare oggi in azienda.

In quest'ottica il percorso formativo, attraverso il lavoro sulle persone, si pone come guida in un contesto di cambiamento organizzativo e come leva strategica per il raggiungimento dei nuovi obiettivi personali e di business aziendali.

Tre sono in particolare le attitudini su cui vogliamo lavorare e che ci sembrano importanti per chi guida un'azienda:

1. La capacità di stare nel hic et nunc
2. la capacità di stare di fronte al caos
3. la capacità etica di sostenere relazioni complesse e conflittuali in modo autentico, nel rispetto di sé e dei propri collaboratori, capacità che derivano dal risveglio e dal riconoscimento della dignità propria e dell'altro, rese possibili dall'azione della Mediazione.

A partire da questo lavoro personale poi si lavorerà sul contenuto e sui valori in gioco nelle normative.

METODOLOGIA

Il corso si svolgerà secondo una metodologia essenzialmente interattiva, sia con una parte teorica e conoscitiva, sia con l'uso di simulazioni e del gioco di ruolo, richiedendo la disponibilità dei partecipanti a "mettersi in gioco".

DESTINATARI

Tale proposta formativa è indirizzata a personale dell'area manageriale, professionisti, docenti, responsabili delle risorse umane, responsabili dei Sistemi di Gestione, Valutatori di Sistemi di Gestione.

Può inoltre essere di validissimo aiuto a personale dirigenziale in fase di outplacement che desiderano rivedere criticamente il proprio ruolo e ricollocarsi in un contesto nuovo.

DOCENTI

i docenti fanno parte della **EQUIPE PER LA CONOSCENZA DELLA MEDIAZIONE UMANISTICA**, costituita per realizzare nelle aziende dell'intero ambito nazionale, un'azione di sensibilizzazione e sviluppo della Mediazione umanistica, con progetti mirati e personalizzati e composta da professionisti manager, dirigenti d'azienda, psicologi, Mediatori-formatori esperti nell'applicazione delle linee e dei principi previsti dalla Mediazione umanistica e sono:

Eleonora Ceschin

Dirigente d'azienda, Consulente relazioni umane, Mediatore umanistico.

Laureata in Economia e Commercio presso l'Univ. di Ca' Foscari di Venezia. Ha integrato la sua formazione con seminari di marketing e di orientamento al ruolo manageriale per la gestione delle risorse umane presso istituti francesi e tedeschi. Ha frequentato il Master biennale di perfezionamento universitario in "Mediazione dei conflitti intersoggettivi e di gruppo", presso l'Università degli Studi di Ca' Foscari di Venezia.

Presidente del Consultorio UCIPEM Noncello (PN).

Membro Direttivo ALDAI-Federmanager

Collabora con Federmanager per consulenza e formazione alla leadership.

Filippo Vanoncini

Baccalaureato in Teologia, Counsellor professionista, Formatore Gordon, Mediatore Penale e formatore alla Mediazione.

Coordinatore dell'Ufficio di Giustizia Riparativa di Bergamo. Membro del CDA dell'associazione europea Aretusa per il contrasto al traffico degli esseri umani.

Ceo di Amber Group società di consulenza manageriale e vicepresidente della ONG CESES .

Collabora con Federmanager per consulenza e formazione alla leadership.

Giovanni Lombardo

È consulente del Ministero del Lavoro e del Ministero dello Sviluppo Economico e del gruppo di lavoro CSR e indicatori formato da quattordici Regioni, Ministero del Lavoro, INAIL, Ministero delle Politiche Agricole; di PA provinciali e regionali e del Punto di Contatto Nazionale sulla responsabilità sociale delle imprese e in materia di appalti. È stato ricercatore della Fondazione per la Scuola della Compagnia di San Paolo (Torino), ha partecipato a progetti di ricerca nazionali; è autore di monografie, paper e altre pubblicazioni sui temi della rendicontazione sociale, bilancio sociale nelle aziende e scuole, management e responsabilità sociale dell'impresa, valutazione aziende e investimenti, finanza, ICT e networking 2.0 in

azienda per incrementare la relazionalità.

È componente del Consiglio Direttivo dell'EBEN (European Business Ethics Network - *Italian chapter*), membro del Comitato Scientifico del Centro Strategie Imprenditoriali per il Bene Comune e del Comitato Scientifico di "neXt" e comitato scientifico del Salone della CSR e Innovazione 2013 e 2014 (presso l'Università Bocconi, Milano).

Svolge attività di formazione come docente ABI – ABI Formazione per le banche italiane spa e BCC nel campo della *compliance*, D.Lgs. 231/01, finanza comportamentale e UNI ISO 22222.

È anche consulente in materia di premi di tariffa INAIL, modello OT-24, Rating di legalità.

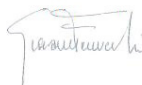
Svolge altre consulenze su bilanci sociali per aziende, management e MBO-sistemi premiali per dipendenti e manager, BSC-balanced scorecard con indicatori di sostenibilità, finanza e business plan, responsabilità sociale delle imprese (RSI) - corporate social responsibility (CSR).

AGENDA DEL CORSO

1° giorno	2° giorno	3° giorno	4° giorno
<p>Lezione frontale mattino Leadership emotiva L'importanza della competenza emotiva Leadership nei momenti di complessità, incertezza, stress, crisi Leadership e stress: stress del leader e del team Comportamento del leader in situazione di crisi Leader come modello etico della propria organizzazione Evoluzione della leadership per i tempi futuri: verso il leader etico Deontologia del leader all'interno della propria organizzazione</p> <p>Sviluppo continuo della propria leadership Guidare attraverso l'esempio Migliorare la propria immagine e quella del proprio team le tecniche dell'ascolto attivo non direzionale</p> <p>Sviluppare un piano d'azione personale Formulare un programma per migliorare se stessi e il proprio team Azioni di supporto e di coaching per ottimizzare i risultati</p> <p>pomeriggio laboratorio ascolto empatico Ascolto empatico, attraverso la messa in gioco di se inpartecipanti si eserciteranno nell'ascolto reciproco apprendendo</p>	<p>Contenuti n.2 Role play sulla mediazione umanistica. Laboratorio pratico di ascolto e gestione dei conflitti a partire da un approccio non direttivo e non giudicante. Costruzione carta dei valori e conclusioni</p>	<p>La gestione sostenibile e responsabile dell'impresa (RS) 8 h La responsabilità sociale di impresa (RS) e il concetto di "sostenibilità" Costi, benefici e performance positive di una gestione sostenibile Il D.Lgs. 231/01 e la responsabilità amministrativa delle imprese. Collegamenti al modello organizzativo per costituire sinergie, evitare duplicazioni e ottenere premi e incentivi (finanziari e fiscali) Sinergie risparmi e vantaggi con l'utilizzo dell'Organo di Vigilanza 231/01 La RS e i collegamenti con la RS inserita nel nuovo Testo unico sicurezza sul lavoro La RS negli appalti pubblici e il green public procurement (GPP) Strumenti, standard e certificazioni Le metodologie per misurare le performance sociali d'impresa I "Premi" per le imprese RS. Gli "incentivi" per le imprese RS. (INAIL/IRAP/finanziamenti) Il collegamento con il rating di Basilea-2 e lo scoring bancario Il coinvolgimento degli stakeholder. La costruzione di un codice etico: dai vizi e virtù al vantaggio competitivo</p>	<p>La sostenibilità nelle strategie competitive e nella catena del valore dell'impresa La RS e il governo dell'impresa (governance e corporate governance) La gestione del rischio nelle imprese sostenibili (risk management, ISO 31000, ISO 26000 e collegamento con le procedure aziendali già operative) Applicazione di strategie sostenibili e atteggiamenti dei manager nelle diverse strategie competitive (differenziazione, focalizzazione e vantaggio competitivo) RS e innovazione; RS e competitività Il marketing e la gestione sostenibile; l'immagine aziendale e la reputazione. I premi monetari e non monetari per le imprese sostenibili La funzione finanziaria e la gestione sostenibile Un business plan sostenibile (metodi valutazione progetti e strategie; VAN e IRR) La RS nei distretti, filiere e cluster Le catene di fornitura e il social supply chain management Le strategie cooperative e di collaborazione. Il percorso verso la sostenibilità. Autovalutazione e pianificazione strategica Pianificazione strategica e "social Balanced Scorecard" Sostenibilità, SWOT analysis e matrici di posizionamento La matrice della sostenibilità (RS-matrix) per l'autovalutazione e il posizionamento del livello di RS dell'impresa. Aree, azioni e indicatori (in base alla propria dimensione, settore e ATECO; le peculiarità di: Micro e piccole imprese; medie e grandi imprese; imprese quotate in Borsa; imprese internazionalizzate. Terzo settore (onlus, cooperative B, centri giovani, fondazioni, associazioni) Pubblica Amministrazione e/o partecipate dalla PA</p>

Per motivi organizzativi e per la modalità di erogazione del corso lo stesso si terrà se sarà raggiunto un numero minimo di almeno 10 partecipanti ed un massimo di non più di 20. La AICQ-TL si riserva la possibilità di annullare il corso nel caso non si raggiunga un numero minimo di adesioni.

Il Presidente
Ing. Giovanni Fanucchi



AICQ Tosco Ligure

c/o CIPAT Via dei Pilastri 1/3 50121 Firenze
C.F. 90027270504 - P. IVA 01521540508
Fax +39 055 0114380 Cell. Segreteria 3499150212
E-mail: aicq-tl@aicq.it Web: <http://toscoligure.aicqna.it/>

Coordinate per il bonifico bancario: Associazione Italiana Cultura Qualità Tosco Ligure
Banca: CARIPARMA **IBAN:** **IT20 L062 3002 8070 0005 6724 759**