



# i CONVEGNI di SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

## PROGETTO 2015

*Sviluppo&Organizzazione* propone un **programma di convegni** dedicato ai temi di **cambiamento organizzativo** che le imprese devono mettere in atto per affrontare uno scenario in cui gli assetti sociali, economici e politici si sono radicalmente modificati.

I contenuti del progetto "i Convegni di Sviluppo&Organizzazione" ricalcano la linea editoriale della rivista il cui obiettivo è **avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione aziendale alla prassi aziendale**, affrontando i temi in modo rigoroso ma con taglio divulgativo.

Ogni convegno prevede una vera e propria *lectio magistralis* tenuta da Relatori di assoluto rilievo e prestigio (in primis i componenti del Comitato Scientifico di *Sviluppo&Organizzazione*) cui seguiranno relazioni e dibattito tra manager, imprenditori e accademici.

### TARGET E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE

Il pubblico dei convegni è rappresentato innanzitutto dagli abbonati alla rivista *Sviluppo&Organizzazione*:

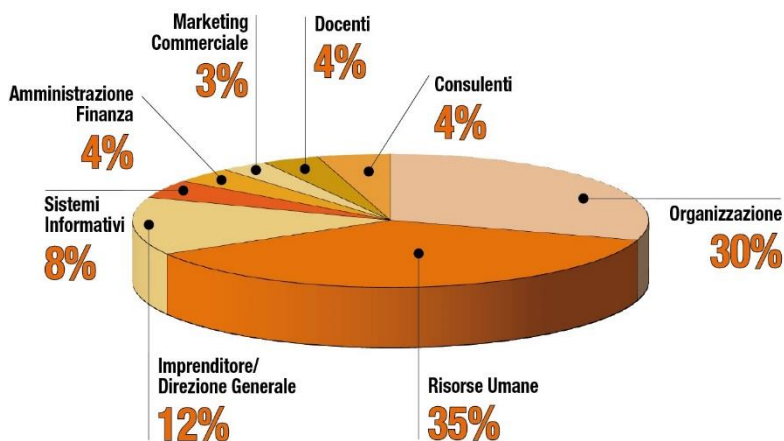
- Manager della **Direzione Risorse Umane e Organizzazione Aziendale**
- **Direzione Generale** (Imprenditori, Amministratori Delegati, Direttori generali)

I convegni prevedono la partecipazione **gratuita** degli **abbonati** alla rivista *Sviluppo&Organizzazione* e a **pagamento dei non abbonati** (quota di Euro 100,00 + Iva).

	Data	Obiettivo iscritti	Obiettivo aziende
<b>Jobs Act</b>	26 gennaio	120	80
<b>Merito ed equità</b>	5 marzo	100	70
<b>Cambiamento organizzativo</b>	4 giugno	100	70
<b>Diversity Management</b>	15 ottobre	120	80

Di seguito la rappresentazione del segmento di aziende coinvolte in termini di dimensione e fatturato e in termini di profilo dei visitatori:

Categoria d'impresa	Dipendenti	Fatturato annuo	% Database aziende
Grandi	> 250	> 50 milioni di Euro	52%
Medie	< 250	< 50 milioni di Euro	42%
Piccole	< 50	≤ 10 milioni di Euro	6%



## IL PROGRAMMA DI CONVEGNI 2015

Il calendario dei convegni prevede **quattro incontri a Milano**:



### DALLA RIFORMA FORNERO AL JOBS ACT

Cosa cambia per lavoratori e imprese dopo l'approvazione della nuova legge  
**Milano, lunedì 26 gennaio 2015**

*Semplificare il diritto del lavoro con la riduzione delle tipologie di contratti presenti sul mercato, scoraggiare l'applicazione dei rapporti a tempo determinato, inserire nuove disposizioni in merito ai licenziamenti, con le esclusioni delle possibilità di reintegro. Il Jobs Act riscrive le norme che regolamentano il mondo del lavoro. Il significato di questa ultima riforma del lavoro è potente. In primo luogo perché la complessità della legislazione e la numerosità delle tipologie contrattuali hanno sempre rappresentato un disincentivo ad investire nel nostro Paese.*

*Quali prospettive si aprono ora?*

*La semplificazione può rappresentare una grande opportunità per far viaggiare la nostra economia su binari infrastrutturali che offrono maggiori certezze. Accanto allo snellimento dell'impianto normativo, importante ragionare di un nuovo patto che si deve stipulare tra le aziende e le persone: il datore di lavoro e i collaboratori, nel rispetto dei rispettivi interessi, devono condividere un progetto, un sogno, un'idea. Fondamentale, in questo nuovo scenario che si sta delineando, il ruolo del responsabile del personale.*



### MERITO ED EQUITÀ NELLE ORGANIZZAZIONI

Il contributo delle metriche di performance  
**Milano, giovedì 5 marzo 2015**

*Oggi le organizzazioni sono alla ricerca di metodi sempre più raffinati per misurare risultati e performances organizzative a tutti i livelli: di individui e gruppi, di settori e funzioni, dell'intera azienda. L'uso delle metriche ha un impatto esterno in chiave di comunicazione e innesca rilevanti conseguenze interne, sul clima organizzativo, sulle relazioni, sui livelli di impegno o engagement.*

*Il convegno esplora come la retorica del merito, che promuove un'adozione estesa delle metriche di performance, si debba confrontare con la problematica dell'equità che inevitabilmente ne condiziona gli esiti.*



## **CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO**

Strategie, processi, cultura: gli strumenti per cambiare le organizzazioni

**Milano, giovedì 4 giugno 2015**

*Negli ultimi anni le imprese hanno dovuto affrontare grandi sfide che hanno imposto alle stesse di ripensarsi. Da dove partire? Modificare l'assetto organizzativo, ridefinire la propria strategia, sviluppare processi di lavoro più efficaci ed efficienti e trasformare la cultura dell'organizzazione per renderla più coerente rispetto alle richieste del contesto in cui operano sono passaggi obbligati.*

*Fisiologica è però la paura del cambiamento che caratterizza la quasi totalità delle aziende e delle persone. Se da un lato occorre darsi un metodo, dall'altro ci vuole spirito d'iniziativa e volontà di buttarsi, di divenire speciali. Perché l'unica vera fonte di vantaggio competitivo sul lungo periodo è la capacità di differenziarsi. Come? Investendo sulla gestione della conoscenza e valorizzando le persone che quel cambiamento lo devono rendere possibile.*



## **DIVERSITY MANAGEMENT**

Il valore delle differenze per le organizzazioni

**Milano, giovedì 15 ottobre 2015**

*Valorizzare le differenze di genere, orientamento sessuale, età e multiculturalità e concentrarsi sull'inclusione di tutti coloro che potenzialmente possono dare un contributo di valore alle nostre organizzazioni rappresentano sfide fondamentali. La convivenza di etnie, lingue e culture diverse è ormai un dato di fatto: la nostra società è sempre più multi-etnica, multilingue e multiculturale e le nostre organizzazioni saranno sempre più lo specchio di queste pluralità e multiculturalità. È quindi necessario sapere impostare un impianto valoriale rispettoso delle differenze di cui ogni essere umano è portatore. Ma ragionare in termini di inclusione non è semplice. Gestire le differenze dando a ognuno l'ascolto che merita può non essere un compito facile per chi gestisce le organizzazioni. E non esiste un 'modello organizzativo replicabile': ogni azienda deve trovare il proprio.*

È possibile partecipare al progetto convegnistico in qualità di **Sponsor** o **Espositore**.

La partecipazione in qualità di **Sponsor** ha un costo di **Euro 6.000 + iva** e dà diritto ai seguenti servizi:

- Partecipazione di un relatore al programma del convegno;
- File Excel con anagrafica degli iscritti e dei partecipanti al Convegno;
- Desk espositivo nelle immediate vicinanze della sala convegno;
- Riproduzione del logo aziendale sulla documentazione promozionale del convegno - mailing, inviti, pagine pubblicitarie;
- Riproduzione di logo e profilo aziendale sulla brochure Sponsor e Relatori del convegno;
- Reportage sulle riviste ESTE;
- Servizio fotografico e video del convegno.

La partecipazione in qualità di **Espositore** ha un costo di **Euro 3.000 + iva e** dà diritto ai seguenti servizi:

- File Excel con anagrafica degli iscritti e dei partecipanti al convegno;
- Desk espositivo nelle immediate vicinanze della sala convegno;
- Riproduzione del logo aziendale sulla documentazione promozionale del convegno - mailing, inviti, pagine pubblicitarie;
- Riproduzione di logo e profilo aziendale sulla brochure Sponsor e Relatori del convegno;
- Reportage sulle riviste ESTE;
- Servizio fotografico e video del convegno.

**Per informazioni:**

**Giulia Aliprandi**, Account Eventi ESTE  
[giulia.aliprandi@este.it](mailto:giulia.aliprandi@este.it) – Tel. 02.91434400