

# La gestione efficace dei collaboratori per guidare il cambiamento

**dal 10 febbraio all'8 aprile 2025**

# Obiettivi

In un contesto aziendale sempre più complesso e in continua evoluzione, la **capacità di gestire efficacemente i collaboratori e di esercitare una leadership autentica è cruciale per il successo a lungo termine.**

Questo intervento formativo è stato progettato per rispondere a queste sfide, offrendo un **programma completo e modulare** che va oltre le tradizionali iniziative di formazione in tema di People Management.

## Elementi chiave

01

**Percorso modulare** in grado di potenziare l'apprendimento di una tematica molto complessa

02

Superamento della logica di singola iniziativa formativa in tema People Management a favore di un **percorso organico e di grande impatto professionale**

03

Attivazione della motivazione all'apprendimento grazie a sessioni teoriche e **sessioni pratiche di gruppo**

04

Utilizzo di **tool innovativi** e somministrazione di un **test individuale sulle capacità motivazionali** con restituzione di un report personalizzato

# Struttura

Il percorso si struttura in **4 moduli formativi** per un totale di 44 ore complessive di formazione.

## GESTIRE LA PERFORMANCE

Ancorare la gestione dei collaboratori attraverso le azioni del day by day funzionali al raggiungimento dei risultati

## GESTIRE LA MOTIVAZIONE

Attivare le energie delle persone con le quali si lavora, tenendo conto delle loro caratteristiche per orientarle all'azione voluta.

## GESTIRE LO SVILUPPO

Seguire le persone nell'interpretare i ruoli assegnati e nel crescere nell'efficacia delle competenze anche attraverso la delega.

## ALLENARE LA LEADERSHIP

Consolidare l'esercizio della leadership affrontando tematiche complesse ed attuali.



## Modulo 1a

# Gestire la performance

## Il ruolo di People Manager

- Acquisire consapevolezza sulle specificità del Mestiere di Capo
- Comprendere l'importanza di sviluppare una gestione dei collaboratori basata sulle specificità individuali dei collaboratori stessi, al di là delle percezioni individuali (capacità, conoscenze, motivazioni, aspirazioni, paure)
- Allenarsi al feedback efficace

## Il toolkit

- CREW PROFILER



## Gestire i colloqui di performance

- Comprendere l'importanza dell'incontro Capo Collaboratore come strumento di gestione dei collaboratori
- Approfondire le diverse tipologie di colloqui gestionali (assegnazione attività, verifica andamento e check finale)

## Il toolkit

- C.A.P.O.

## Modulo 1b

# Gestire la performance

## Gestire l'errore

- Apprendere a vivere gli errori in ottica produttiva, considerandoli come un'opportunità di cambiamento e miglioramento
- Potenziare la propria abilità di prevenire e gestire gli errori

## Il toolkit

- Le 3 fasi della gestione dell'errore



## Il colloquio di gestione dell'errore

- Allenarsi al colloquio di corrective counseling in ottica di sviluppo professionale
- Gestire la componente emotiva di chi commette e chi deve correggere l'errore
- La gestione del colloquio di elogio

## Modulo 2a

# Gestire la motivazione

### La motivazione

- Riflettere sull'importanza della motivazione lavorativa e sulla sua influenza nella performance
- Comprendere le specificità delle differenti motivazioni lavorative ed allenarsi a riconoscerle in se stessi e nei propri collaboratori

### Il toolkit

- Bussola delle motivazioni lavorative

## Modulo 2b

# Gestire la motivazione

### Il colloquio di motivazione

- Sviluppare comportamenti efficaci a potenziare le diverse motivazioni lavorative in se stessi e nei propri collaboratori
- Riconoscere i segnali di motivazione e di demotivazione nei comportamenti dei collaboratori

### Il toolkit

- Motivazione e stili gestionali

# Modulo 3a

# Gestire lo sviluppo

## Individuare i bisogni di sviluppo

- La nuova frontiera del ruolo di capo: l'allenatore di competenze
- Saper individuare i bisogni di sviluppo delle competenze dei propri collaboratori

## Il toolkit

- Il piano di sviluppo delle competenze

## Il colloquio di sviluppo

- Allenarsi a mettere a punto e condividere un piano di sviluppo delle competenze a seguito dei colloqui di feedback della performance



## Modulo 3b

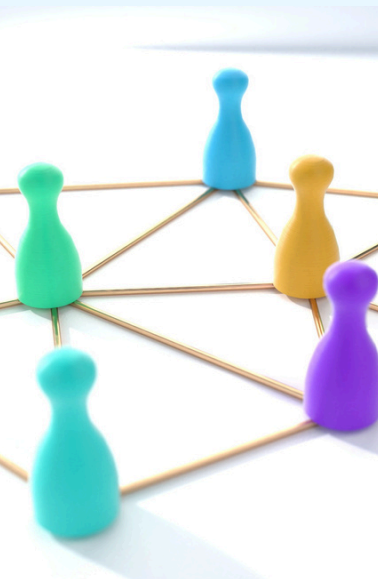
# Gestire lo sviluppo

## Utilità della delega

- Comprendere l'importanza della delega nella gestione dei collaboratori, come leva gestionale, motivazionale e di sviluppo
- Allenarsi ad impostare un processo di delega efficace, che tenga conto delle specificità degli interlocutori e dei vincoli organizzativi

## Il toolkit

- Key point della delega efficace



## Il colloquio di delega

- Comprendere l'importanza della preparazione del colloquio di delega
- Allenarsi ad impostare un colloquio di delega efficace

## Il toolkit

- Key point del colloquio di delega



## Modulo 4a

# Allenare la leadership

## Generazioni e stili relazionali

- Le relazioni interne: alcune specificità
- Gestire il contrasto per la ricerca dell'accordo e il
- Superamento delle obiezioni

## Il toolkit

- Generational team Matrix



## Il potere delle domande

- L'importanza delle domande per raccogliere e stimolare le esigenze dei propri collaboratori
- Sviluppare un orientamento finalizzato a sviluppare una relazione collaborativa con i propri collaboratori

## Modulo 4b

# Allenare la leadership

## Leadership in the digital age

- Indurre i partecipanti a lavorare sulle consapevolezza dei propri comportamenti e delle proprie esperienze per metterle in comune e stabilire quali siano le best practice e le cautele necessarie nella gestione a distanza dei collaboratori

### Il toolkit

- Roll out: output delle best practice formulate dai partecipanti




## Reverse leadership

- Allenarsi a conoscere il proprio capo tra attese e necessità
- Le tipologie relazionali con il proprio capo

### Il toolkit

- Bisogni e aspettative del capo

Data	Modalità	Tematica
10 febbraio 2025 9:00 - 18:00		1a) Gestire le performance
10 febbraio 2025 9:00 - 18:00		1b) Gestire le performance
25 febbraio 2025 9:00 - 18:00		2a + 2b) Gestire la motivazione
10 marzo 2025 9:00 - 18:00	In aula  presso la sede di Confindustria Bergamo	3a) Gestire lo sviluppo
11 marzo 2025 9:00 - 18:00		3b) Gestire lo sviluppo
25 marzo 2025 9:00 - 13:00		4a) Allenare la leadership
8 aprile 2025 9:00 - 18:00		4b) Allenare la leadership

Dopo la 1° giornata formativa, verrà somministrato ai partecipanti un **test individuale sulle capacità motivazioni con restituzione di report individuali**.

Durante le sessioni formative saranno utilizzati **tool pratici** e saranno organizzati momenti di condivisione di gruppo.

# FACULTY

**idea**  
management  
Human Capital

# COSTI E FINANZIAMENTO

## Early Booking

<u>Iscrizioni entro il 31 dicembre 2024</u>	<u>Iscrizioni entro il 31 gennaio 2025</u>	<u>Iscrizioni dal 1° febbraio 2025</u>
<del>3.900 € + IVA</del>   <b>3.100 €</b> + IVA per aziende associate a Confindustria Bergamo	<del>3.900 € + IVA</del>   <b>3.400 €</b> + IVA per aziende associate a Confindustria Bergamo	<b>3.900 € + IVA</b> per aziende associate a Confindustria Bergamo
<del>4.900 € + IVA</del>   <b>4.100 €</b> + IVA per aziende NON associate a Confindustria Bergamo	<del>4.900 € + IVA</del>   <b>4.400 €</b> + IVA per aziende NON associate a Confindustria Bergamo	<b>4.900 € + IVA</b> per aziende NON associate a Confindustria Bergamo



È possibile **recuperare fino al 100% dei costi formativi** tramite le risorse del fondo interprofessionale **Fondirigenti**, previa verifica della disponibilità dell'azienda.  
**L'azienda non è aderente?** Contattaci per l'iscrizione totalmente gratuita al fondo.



**LIDIA PETRUZZO**

l.petruzzo@serviziconfindustria.it  
+39 345 6863984



**EVA BALINI**

e.balini@serviziconfindustria.it  
+39 338 6812672

**SCOPRI DI PIÙ**





# FORMAZIONE PER DIRIGENTI

- **Allenare il top management** a “guardare oltre” l'ordinario per cogliere le sfide straordinarie di quest'epoca.
- **Sviluppare un mindset differente** per indirizzare e gestire le implicazioni manageriali.
- **Integrare prospettive e competenze** differenti per cogliere e realizzare nel tempo il cambio di strategia dell'impresa.

**Il cambiamento è una costante:** aziende e persone si destreggiano tra spinte globali e mutamenti sociali, sempre più difficili da prevedere.

Il leader, al timone dell'organizzazione e di chi la popola, può sviluppare modelli per fare impresa e fronteggiare le sfide su più livelli. **Individuare strategie più flessibili,** rimanere competitivo nel contesto di un mercato sempre più volatile.



**SCOPRI LA  
PROPOSTA  
FORMATIVA  
PER DIRIGENTI**





 **Formazione**

 **HR**

 **People**

 **Competitività**

 **Eventi**



S E R V I Z I  
C O N F I N D U S T R I A  
B E R G A M O

---

A L T U O F I A N C O P E R  
A F F R O N T A R E I N S I E M E  
L E N U O V E S F I D E  
D E L M E R C A T O

