



CHI

Gruppo Vola nasce a Ottobre 2014 **dalla fusione di due realtà venete** di lunga esperienza:

Forma, società di consulenza manageriale specializzata nell'**alta formazione e nel team&personal coaching**, dal 1984 riferimento nel Nord-Est per la costruzione e la crescita delle performance di gruppi di lavoro e per ruoli guida all'interno delle organizzazioni private e pubbliche;

Studio Zanusso, specializzato in **ricerca e selezione di personale qualificato, head hunting, orientamento e consulenza organizzativa**. Dal 1999, autorevole punto d'incontro tra le aziende e i lavoratori del Veneto.

PERCHE'

Perché crediamo nel **valore che nasce dall'unire le forze e nel confronto come forza moltiplicatrice di risultato**. Ne siamo la dimostrazione: la nostra sinergia professionale oggi ci permette di offrire maggiori servizi in due aree perfettamente complementari fra loro, la formazione e la selezione del personale. E perché lavorare insieme ci gratifica, ci diverte e ci dà l'energia per fare sempre meglio.

CHE COSA

Affianchiamo i nostri Clienti perché riescano a **definire con chiarezza i loro obiettivi, le risorse da mettere in campo e la strada da percorrere**. E poi li aiutiamo a realizzarli attraverso l'uso di tutte le risorse delle persone. Per **volare** verso il pieno raggiungimento dei loro traguardi.

COME

Tirare fuori il meglio da noi stessi non è poi così diverso dal far andare un'auto a ritmi di gara: serve un motore in piena potenza, funzionale in ogni minimo dettaglio, collaudato secondo metodi scientifici da mani esperte.

Come in un motore, anche gli ingranaggi in un'organizzazione di persone devono essere perfettamente oliati e funzionanti, ciascuno posizionato nel ruolo giusto. Esattamente come, a un livello più profondo, lo devono essere i meccanismi dentro ciascuno di noi. Per essere in salute, le nostre organizzazioni e noi stessi, presi uno ad uno, dobbiamo essere **un tutt'uno di componenti capaci di comunicare bene tra di loro**.

Il nostro obiettivo è sempre concreto e misurabile: favorire lo **sviluppo delle persone per far crescere le performance di tutta l'azienda**.

Di quali fluidi è composto il carburante del nostro motore? Di **emozioni e motivazioni**. Esse sono da ricercare dentro ciascuno di noi, di esse dobbiamo prendere piena consapevolezza per poterne trarre beneficio utilizzandole per favorire il cambiamento.

Chiamiamo il nostro metodo **INGEGNERIADELLEMOTIVAZIONI**.

*Le caratteristiche dei nostri **PROGETTI DI SVILUPPO: trasparenti, partecipati e funzionali al raggiungimento del benessere** per l'individuo e per l'organizzazione.*

*Ne favoriamo la buona riuscita **stimolando la mentalità imprenditoriale** di dirigenti e quadri, necessaria per poter organizzare il lavoro, sia individuale che di gruppo, in funzione di un risultato che vada ben **al di là della sola soddisfazione individuale**, nell'ottica di uno sviluppo complessivo e sul lungo termine.*

COACHING

Proponiamo strategie personalizzate di formazione che hanno impatto immediato e verificabile sul terreno aziendale. Con ogni azienda, imprenditore, manager o collaboratore costruiamo insieme il percorso di crescita e miglioramento delle proprie performance.

FORMAZIONE e CONSULENZA

Proponiamo formazione e consulenza sui gruppi per la costruzione e la crescita delle capacità di funzionare come squadre affiatate, migliorando l'approccio al lavoro, l'atteggiamento intraprendente, la capacità di comunicare in azienda e verso l'esterno. Mettiamo a disposizione dell'azienda ogni strumento che la può aiutare a raggiungere il suo obiettivo. Tutto ciò che viene creato insieme diventa patrimonio aziendale.

Destinatari: soci, manager, ruoli guida in azienda.

SELEZIONE

Siamo consapevoli che nessuna formazione, per quanto eccellente, può rimediare a una selezione mediocre. Perciò curiamo il processo di selezione in ogni dettaglio, avendo come cardine il rispetto contemporaneo di tre parametri, che contraddistinguono ogni nostro servizio di consulenza:

1. creazione di valore per l'azienda cliente;
2. creazione di valore per il candidato;
3. creazione di valore per Gruppo Vola.

Il nostro marchio di fabbrica è il rispetto imprescindibile di questi tre parametri. Metteteci alla prova verificando passo passo ogni step del servizio.

PARTNER e ASSOCIAZIONI

Studio Polato. Centro elaborazione paghe e consulenza del lavoro.

Wall Street English. Scuola d'inglese che propone percorsi personalizzati di *General e Business English* attraverso una metodologia naturale, efficace e divertente sia per i privati sia per le aziende.

SdV. Studio di consulenza e di ricerche di marketing che opera dal 1992 nel territorio nazionale.

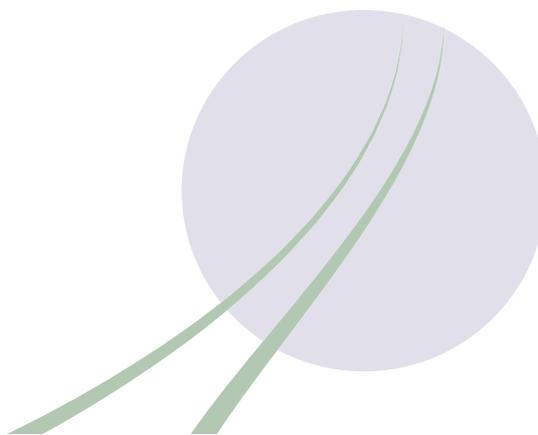
CRESCITA. Dal 2012, associazione nazionale di cui siamo fra i soci fondatori. Rappresenta società e professionisti attivi negli ambiti dell'**head hunting**, dell'**executive search** e dei **processi di ricerca e selezione di personale qualificato**, afferenti alla sezione IV dell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro del Ministero. Fra le garanzie offerte agli Associati a **CRESCITA** ci sono:

- la tutela di Clienti e Candidati;
- il rispetto dei principi etici e deontologici della professione.

Aidp. Associazione Italiana per la direzione del personale.

Api. Associazione delle piccole e medie imprese della Provincia di Vicenza.

Federmanager. Federazione nazionale dirigenti aziende industriali.



Lavoriamo da anni nella **Ricerca e Selezione di Personale Qualificato** proponendo un servizio “su misura” che rispetti le specificità organizzative, culturali, territoriali e di settore.

"Fare selezione" non significa inviare all'azienda una rosa di candidati. Significa **garantire il risultato desiderato** attraverso:

- Accurata analisi dell'organizzazione aziendale e posizione ricercata.
- Comprensione delle competenze tecniche e trasversali richieste.
- Verifica della fattibilità della ricerca
- Attivazione di canali di ricerca interni, esterni e inserzioni.
- Analisi della corrispondenza dei curriculum vitae estrapolati con il profilo ricercato.
- Colloqui individuali con verifica delle referenze sulle candidature individuate.
- Presentazione della rosa dei candidati idonei all'azienda.
- Assistenza durante la fase di trattativa con il candidato prescelto.
- Azione di feedback entro i primi 90 giorni dall'inserimento, con azienda e candidato.

Nel caso di insoddisfazione di una o di entrambe le parti durante il periodo di prova (minimo 90 giorni), ripeteremo la selezione senza spese aggiuntive per il nostro Cliente. Ciò accade, da nostre statistiche, in meno del 5% dei casi.

Attraverso l'attività di **Head Hunting**, ricerchiamo e selezioniamo “alti profili” come quadri e dirigenti, figure professionali qualificate con esperienze molto specialistiche, difficilmente raggiungibili con il processo di selezione tradizionale perché spesso non alla ricerca attiva di lavoro. Attivando canali e procedure specifiche, li portiamo a valutare la nuova opportunità professionale proposta dall'azienda.

Cosa ci contraddistingue? L'impegno a verificare che la nuova opportunità corrisponda anche alle aspirazioni professionali e motivazionali della persona. Un passo importante verso la valorizzazione delle Risorse Umane, unica strada per puntare al benessere negli ambienti professionali.

Infine, l'attività di supporto alla Ricollocazione Professionale, meglio conosciuta come **Outplacement (OTP)**, si rivolge a uno o più collaboratori in uscita dall'azienda committente che, con mandato in esclusiva, offre al lavoratore l'intervento di esperti per la gestione della sua riqualificazione professionale. Alle singole persone garantiamo appoggio psicologico, formazione sulle tecniche di orientamento al lavoro e di ricerca del nuovo impiego. Il risultato di questo servizio consiste nel **ridurre i tempi di inattività, a fronte di un incremento delle opportunità lavorative.**

TONY
NARDI

FRANCESCO
ZANUSSO

FRANCESCA
LOLLATO

ANDREA
BIZZOTTO

FRANCESCA
LOLLATO

ANDREA
BIZZOTTO

TONY
NARDI

FRANCESCO
ZANUSSO

ANDREA
BIZZOTTO

FRANCESCA
LOLLATO

FRANCESCO
ZANUSSO

TONY
NARDI

Il **Bilancio delle Competenze** è un **metodo di analisi-autoanalisi assistita incentrato sulla persona, per mettere a fuoco le sue competenze, attitudini e potenziale, in funzione del suo progetto di sviluppo professionale**. E' quindi un intervento di consulenza strutturato che permette all'azienda cliente di definire con precisione le capacità, le competenze e le aspirazioni professionali del proprio personale, mettendolo nella condizione di realizzare scelte e/o cambiamenti pienamente soddisfacenti per l'organizzazione.

Il bilancio di competenze può portare enormi **vantaggi** all'azienda:

- **Nuove conoscenze e competenze**, migliorando risorse e processi interni.
- **Trasferimento di conoscenze e abilità** per elevare e diffondere la cultura aziendale migliorando il contesto lavorativo.
- Maggiore facilità per l'azienda nel scegliere il **ruolo adeguato per ciascuno dei suoi collaboratori**, data dalla conoscenza delle loro attitudini e potenzialità inesprese.
- **Soddisfazione** per i collaboratori, messi al centro del processo di miglioramento, per un maggiore coinvolgimento.
- **Un team di persone più efficienti e più motivate**.

Gli interventi di **Mappatura delle Competenze** si basano sul confronto del "ruolo" rivestito dal lavoratore e delle sue **competenze, attitudini e potenziale**. Si rivolge sia alle singole persone che ai team aziendali. Lo scopo resta quello di individuare il miglior posizionamento in azienda e sul mercato del lavoro. Vengono messi in relazione la job description, intesa come insieme di attività e responsabilità del ruolo svolto e del ruolo atteso, le competenze acquisite e da sviluppare (di base, tecniche e trasversali), le attitudini e il potenziale come insieme di risorse a disposizione.

Al termine del percorso è prevista la pianificazione di piani evolutivi di carriera e di sviluppo.

FRANCESCO ZANUSSO TONY NARDI FRANCESCO LOLLATO
ANDREA BIZZOTTO
TONY NARDI FRANCESCO ZANUSSO FRANCESCO LOLLATO ANDREA BIZZOTTO
FRANCESCO LOLLATO ANDREA BIZZOTTO TONY NARDI FRANCESCO ZANUSSO
ANDREA BIZZOTTO FRANCESCO LOLLATO FRANCESCO ZANUSSO TONY NARDI

MISURA DELLE PERFORMANCES

Valutazione delle Prestazioni - Test di Valutazione

Operiamo con psicologi del lavoro abilitati e professionisti accreditati all'utilizzo degli INSIGHTS MDI (Management Development Instruments), strumenti diagnostici sviluppati specificamente per il contesto lavorativo per analizzare competenze, preferenze comportamentali, motivazioni, posizioni e ruoli. Gli strumenti più utilizzati sono:

- **Indicatore delle strategie di vendita:** analizza obiettivamente il grado di comprensione dei sette fattori nella vendita (dall'acquisizione dei clienti alla conclusione della trattativa) per eliminare i punti di debolezza e sviluppare i punti di forza di tutte le figure commerciali.
- **Analisi del potenziale:** offre una precisa visione delle attitudini, dei punti di forza e di debolezza, dello stile di leadership e di comunicazione dei collaboratori.
- **Analisi del posto di lavoro:** accerta le caratteristiche comportamentali più idonee per ricoprire un determinato posto di lavoro.
- **Leadership-check** (analisi del potenziale + analisi delle motivazioni): offre un quadro completo delle capacità di leadership di un individuo. Fornisce una spiegazione dettagliata sia delle sue motivazioni sia dello stile comportamentale conseguente.

La **Valutazione delle Prestazioni** serve a individuare e far emergere il valore aggiunto che il lavoratore dà all'organizzazione come titolare di una determinata posizione. Assieme alla **Predisposizione del Lavoro per Obiettivi**, è un ottimo strumento per aumentare l'efficacia e l'efficienza aziendale, migliorando il clima e la soddisfazione del personale.

Sulla base di chiari obiettivi stabiliti all'origine (i KPI, key performance indicators), analizza:

- **I risultati** ottenuti in funzione degli obiettivi prefissati, MBO ("cosa è stato fatto").
- **I comportamenti** organizzativi del lavoratore ("come è stato fatto") riguardo ad aspetti quali la leadership, la capacità di problem solving, etc, tenendo presenti tutte le circostanze e i fatti di rilievo che, indipendentemente dalle capacità e dalla volontà dei lavoratori, hanno influenzato positivamente o negativamente la prestazione oggetto di valutazione.

Personalizzata in funzione delle richieste aziendali, si sviluppa secondo fasi specifiche:

- Individuazione, insieme all'azienda, del profilo di riferimento e delle competenze richieste, aree di responsabilità, obiettivi, parametri di controllo e comportamenti organizzativi.
- Valutazione delle prestazioni anche con incontri individuali, test, esercitazioni.
- Incontro con il committente per validare gradi di competenze, punti di forza, aree di criticità.
- Presentazione del progetto agli attori coinvolti.
- Formazione dei valutatori.
- Analisi dell'andamento del processo di valutazione.

Competenze consolidate sul campo, grazie ai progetti sviluppati presso le aziende del nostro territorio, ci permettono di dare supporto per le seguenti attività:

Check-up dell'Organizzazione. Analisi approfondita con l'obiettivo di identificare le aree di miglioramento, per **ripensare l'azienda in ottica innovativa, coinvolgendo maggiormente le persone alle sfide, aumentare efficacia ed efficienza.** Attraverso interviste semi strutturate ai vari livelli di management identifichiamo il loro punto di vista sulla strategia aziendale, sulla struttura organizzativa e sull'impostazione e le modalità di gestione delle Risorse Umane, per farne scaturire un percorso di miglioramento.

Mappatura delle Competenze, come descritta nel servizio specifico.

Definizione dei Piani di Carriera. Il percorso di carriera è strettamente collegato alla **gestione dei talenti**, neolaureati ad alto potenziale che iniziano la loro carriera o personale già inserito. L'azienda deve conoscere i propri talenti e orientarli al fine di non perderli, assicurandosi futuri manager (*talent retention*). **La valutazione del gap tra le competenze espresse e quelle richieste per una posizione consente anche di individuare le aree di crescita necessarie**, a cui facciamo fronte con la progettazione di un piano di sviluppo per il rafforzamento degli skills individuali.

Definizione delle Politiche Retributive. Un utile strumento di cambiamento organizzativo che consente di trovare il **giusto equilibrio tra budget, spinta motivazionale e controllo dei costi.**

In relazione al mercato del lavoro (analizzato attraverso il metodo del Salary Benchmarking) e degli obiettivi aziendali, viene garantito il giusto livello di equità interna, esterna ed individuale:

- **Equità esterna:** il livello medio retributivo dell'azienda rispetto alle altre aziende del comparto e del territorio di riferimento. Il dato ha influenza sia nell'accettazione di una proposta di lavoro sia per trattenere in azienda i migliori elementi.
- **Equità interna:** il rapporto tra le retribuzioni di persone che svolgono mansioni diverse all'interno della stessa struttura. È un aspetto molto sentito dai lavoratori, che può influenzare notevolmente il clima aziendale.
- **Equità individuale:** il livello retributivo assegnato alla singola persona in funzione delle sue capacità.

Implementazione dei Sistemi Premianti e Definizioni degli Indici di Risultato. Partendo dall'analisi dello stato di fatto vengono ridefiniti i livelli retributivi e d'inquadramento (Salary Review), implementati i sistemi premianti (MBO Premi di Risultato o Premi per Obiettivi) e definiti i relativi Indici di Risultato (KPI).

Analisi del Clima Aziendale, ovvero della variabile "psicologica" che influenza in modo determinante efficacia ed efficienza dell'organizzazione. Il clima aziendale viene valutato analizzando come i collaboratori percepiscono l'organizzazione nel suo complesso e nei suoi aspetti particolari tenendo conto delle emozioni, delle aspettative, degli atteggiamenti, dei comportamenti individuali che tale percezione induce.

COLLOQUIO MOTIVAZIONALE

Scoprire i veri talenti dei collaboratori e usarli per migliorare l'azienda

Il colloquio motivazionale è uno **strumento di analisi dei campi motivazionali profondi**, centrato sul cliente per affrontare e risolvere un conflitto di ambivalenza in vista di un cambiamento.

L'obiettivo è quello di tracciare un profilo scritto, verificabile e costante nel tempo che aiuti la persona a **identificare quali campi nel lavoro la appassionano veramente, quali sono i suoi bisogni profondi che cerca di soddisfare nel lavoro e nella vita, quali prospettive di carriera gli si addicono maggiormente** per sentirsi sempre soddisfatto delle proprie modalità di lavoro.

Ogni persona possiede delle aree appassionanti, dei territori nei quali, qualunque cosa faccia, la fa volentieri. **L'area motivazionale prevalente, presente in ogni persona come una "vocazione" portante, può essere paragonata a una calamita, la cui forza magnetica attira tutti gli altri elementi che ruotano attorno ad essa.** Ognuno ha, quindi, una propria bussola mentale. Averne consapevolezza vuol dire non farsi distrarre da altre bussole, per intraprendere solo percorsi adatti al proprio benessere.

Attraverso il colloquio motivazionale è possibile individuare i campi di interesse importanti della persona, il suo polo di riferimento, il suo campo magnetico e la sua bussola, per conoscere le proprie motivazioni profonde nel lavoro e orientarsi meglio nello scegliere **opzioni di crescita coerenti con il proprio piacere nel lavoro.**

È utile anche per le aziende che vogliono conoscere preventivamente come investire in maniera efficace sulle proprie risorse umane. I risultati del colloquio, condivisi dall'azienda e dall'interessato permettono ad ambo le parti di investire sinergicamente sullo stesso progetto di sviluppo cosicché, **crescendo la soddisfazione del collaboratore, cresca anche il vantaggio per l'azienda.**

Può rappresentare uno strumento potente per valutare e valorizzare i collaboratori, per una Direzione che abbia maturato, al proprio interno precise convinzioni:

- Che ogni persona ha delle "propensioni" e delle "idiosincrasie".
- Che per ogni persona già presente nell'organizzazione può essere cercata una posizione lavorativa ottimale rispetto alle "propensioni" e alle "idiosincrasie".
- Che può essere interesse di ogni persona conoscere meglio il proprio ambito motivazionale in modo da investire sul sicuro e darsi da fare, in nome del proprio benessere, per rendere più potenti i propri punti di forza e meno condizionanti i propri punti deboli.
- **Che un'organizzazione vincente può fondarsi su collaboratori interessati a utilizzare il lavoro come strumento di realizzazione delle proprie potenzialità.**
- Che una più alta consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza diventa una risorsa sia per l'interessato sia per l'azienda, in un'organizzazione di tipo partecipativo.

FRANCESCA
LOLLATO

ANDREA
BIZZOTTO

TONY
NARDI

FRANCESCO
ZANUSSO

ANDREA
BIZZOTTO

FRANCESCA
LOLLATO

FRANCESCO
ZANUSSO

TONY
NARDI

COACHING • FORMAZIONE • SELEZIONE

Gruppo VOLA S.r.l. - Via C. Colombo, 94 - 36061 Bassano del Grappa (VI)

Tel: 0424 382418 - info@gruppovola.it - C.F. e P. IVA IT02867670248

Società autorizzata da Ministero e Regione Veneto

www.gruppovola.it





Curriculum Vitae Europass

Informazioni personali

Cognome e Nome **Bizzotto Andrea**
Indirizzo Via Alessandro Volta 2, 35019 Tombolo (PD)
Telefono(i) Mobile +0039 3293571726
E-mail abizzotto@gruppovola.it
Cittadinanza Italiana
Data di nascita 16/07/1982
Sesso Maschio

Settore professionale

**Formazione Risorse umane
Sviluppo organizzativo
Coaching**

Esperienza professionale

Date Settembre 2014 - Oggi
Lavoro o posizione ricoperti Amministratore Delegato – Area Coaching
Principali attività e responsabilità Responsabile Area Coaching del Gruppo, mi occupo di fornire formazione, coaching e consulenza sulla crescita delle performance di gruppi e singoli in aziende pubbliche e private in particolare nel Nord Italia. Aree di consulenza: comunicazione interna gestione delle riunioni, dinamiche di gruppo, pro attività, passaggio generazionale, progetti per implementare l'organizzazione partecipativa. Seguo e sviluppo anche il settore Sport Coaching (motori), seguendo personalmente atleti impegnati in campionati nazionali e internazionali
Nome e indirizzo del datore di lavoro Gruppo Vola Srl – Via C.Colombo 94, Bassano Del Grappa (VI)

Esperienza professionale

Date Settembre 2013- Settembre 2014
Lavoro o posizione ricoperti Responsabile area Coaching - Coach
Principali attività e responsabilità Oltre alle consuete responsabilità di Trainer per gruppi sulla comunicazione, gestione dei conflitti, presa di decisione, divento Coach personale di molti imprenditori, manager, sindaci, atleti, avvocati, commercianti professionisti che si rivolgono a noi per aumentare le proprie performance sul lavoro ed il proprio benessere nel campo delle relazioni e della famiglia. Trainer nei corsi di: Comunicazione, Ascolto Attivo, Team Building, Atteggiamenti Imprenditoriali, Leadership, Gestione dei conflitti.
Nome e indirizzo del datore di lavoro Forma S.r.l. – Centro per il benessere nelle Imprese – Treviso, via Fonderia 63 Da Settembre 2014
Date Settembre 2009 – Settembre 2013
Lavoro o posizione ricoperti Responsabile sviluppo organizzativo - Coach
Principali attività e responsabilità Mi occupo dello sviluppo commerciale della società in tutto il Nord Est per quanto riguarda i progetti formativi e di coaching verso Enti Pubblici e Privati per tutto quello che riguarda il processo di gestione

	<p>del cliente, incontro, negoziazione, presentazione del progetto, erogazione per quanto riguarda i percorsi di coaching.</p> <p>Mi sono specializzato in progettazione ed erogazione di percorsi di sviluppo organizzativo per le aziende pubbliche e private.</p> <p>Conduttore di focus group di analisi delle esigenze.</p> <p>Sono analista responsabile per il clima organizzativo e per i fattori di stress-lavoro correlato.</p> <p>Mi occupo in prima persona dell'analisi dei bisogni dei clienti e della loro traduzione in progetti concreti.</p> <p>Responsabile dei progetti di coaching per privati ed organizzazioni.</p> <p>Per conto del consorzio di Formazione Unindustria Treviso ho condotto come facilitatore alcune riunioni di confronto tra il mondo della scuola ed il mondo imprenditoriale nell'ambito del progetto FSE Dgr 1758 "Azioni di sistema per la realizzazione di strumenti operativi a supporto dei processi di riconoscimento, validazione e certificazione delle competenze"</p> <p>Docente nei corsi di: Comunicazione esterna, Ascolto Attivo, Team Building, Atteggiamenti Imprenditoriali, Leadership, Gestione dei conflitti.</p>
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Forma S.r.l. – Centro per il benessere nelle Imprese – Treviso, via Fonderia 63 Da Settembre 2014 Gruppo VOLA srl – Ingegneria dell'Emotivazioni, Bassano del Grappa
Tipo di attività o settore	Formazione e consulenza manageriale
Date	Dicembre 2006 -Settembre 2009
Lavoro o posizioni ricoperti	Coordinatore di progetto, Formatore Junior
Principali attività e responsabilità	<p>Nel 2007 tutor d'aula e responsabile di coordinamento per i progetti finanziati FSE OB 3 Misura D2 per quanto riguarda gli enti pubblici di veneto e Friuli, tutor d'aula e referente presso i clienti privati per la gestione delle pratiche amministrative.</p> <p>Dal 2008 affianco alla tutorship d'aula alcuni piccoli interventi di conduzione di gruppi su tematiche di comunicazione interna, dinamica di gruppo, gestione del tempo, gestione delle priorità.</p> <p>Dal 2009 inizio ad essere il referente commerciale di alcuni dei clienti più grandi della società, scrivendo progetti, analizzando bisogni fino alla negoziazione dei contratti (in affiancamento con i consulenti Senior).</p> <p>Dal 2010 responsabile formazione e coaching presso.</p>
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Forma S.r.l. – Centro per il benessere nelle Imprese – Treviso, via Fonderia 63 e Torino, via Ronchi-Cunioli alti.
Tipo di attività o settore	Formazione e consulenza manageriale
Date	Giugno 2009 – Dicembre 2010
Lavoro o posizioni ricoperti	Coordinatore, Coach
Principali attività e responsabilità	<p>All'interno del progetto finanziato FSE denominato "Progetto I.De.E: inclusione dentro l'esclusione", ero il punto di riferimento tra docenti, ricercatori, amministratori e partecipanti per quanto riguarda la parte organizzativa. Partecipanti esclusi, coordinavo un gruppo di 15 persone. Il progetto era rivolto al riorientamento nel lavoro attraverso la ridefinizione degli obiettivi personali alla luce di nuove competenze apprese con una formazione di tipo manageriale.</p> <p>Direttamente con i partecipanti all'iniziativa (20 genitori single con figli a carico), mi occupavo di fornire loro supporto psicologico (coaching) durante la formazione, attraverso spazi e colloqui provati di supporto motivazionale e di orientamento al compito.</p> <p>Curavo inoltre il rapporto con le aziende per quello che riguardava gli stage, la definizione degli obiettivi e delle mansioni con responsabilità di risultato.</p> <p>Il reinserimento nel lavoro, anche durante gli anni di crisi, ha avuto successo per 16 casi su 20.</p>
Nome e indirizzo del datore di lavoro	Piccola Comunità di Conegliano, via P. Molmenti 8, Conegliano 31015.
Tipo di attività o settore	Formazione, orientamento ed accompagnamento al lavoro
Date	Dal 2004 - 2012
Lavoro o posizioni ricoperti	Amministratore del Forum di discussione
Principali attività e responsabilità	Per conto di Obiettivo Psicologia ho amministrato e coordinato la rete di moderatori del più grande forum italiano dedicato a studenti di psicologia e professionisti del campo. Il mio ruolo implica la gestione dei conflitti online, la valutazione dei moderatori e del loro operato, il miglioramento della web

usability del sito e la crescita del volume di contatti.
Il lavoro è remunerato attraverso l'offerta in via gratuita di aggiornamento e autoformazione professionale attraverso percorsi di formazione a distanza.

Nome e indirizzo del datore di lavoro Obiettivo Psicologia srl, via Castel Colonna 32 Roma.
Tipo di attività o settore Formazione e servizi per psicologi

Istruzione e formazione

Date 2012-2013
 Tipologia di formazione Master in Coaching
 Principali Tematiche Team coaching, Programmazione Neuro Linguistica, Benessere Aziendale
 Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione EKIS SRL, Reggio Emilia.

Date 2012
 Tipologia di formazione Seminari formativi e di aggiornamento
 Principali tematiche Amministrazione e controllo/ Risorse umane
 Alcuni titoli: "Guida ai finanziamenti per la formazione d'impresa" "Analisi strategica di business" ""
 Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione Formazione Unindustria

Date 2007-2011
 Tipologia di formazione Corso intensivo sulla gestione di gruppi
 Il Training Group (o T-Group) è definito da Carl Rogers come "la più imponente scoperta delle Scienze Sociali del XXI secolo". Si tratta di un percorso formativo intensivo di 3 giornate durante le quali il gruppo viene condotto a capire quali sono le principali dinamiche che intervengono nella costituzione e nel lavoro di gruppo all'interno delle organizzazioni (i conflitti, la leadership, i capri espiatori, le deleghe).
 Training Group: 2007-2009-2010
 Prima Edizione Trainers Enzo Spaltro – Tony Nardi
 Seconda Edizione Trainers Enzo Spaltro e Maria Giovanna Garuti
 Terza Edizione Trainers Gianni Marocci e Patrizia Lombardi

Principali tematiche Gestione di gruppi di lavoro
 Gestione dell'autorità, gestione conflitti, comunicazione relazionale, autorevolezza, leadership.

Organizzazioni coinvolte nelle edizioni FORMA srl – ISMO Milano - Università di Bologna – Università di Firenze – Bull&Bear Consulting Bologna

apacità e competenze personali

Madrelingua **Italiano**
 Altra(e) lingua(e)
 Autovalutazione
 Livello europeo (*)
Inglese

Comprensione		Parlato		Scritto
Ascolto	Lettura	Interazione orale	Produzione orale	
B2	C1	B2	B2	C1

(*) Quadro comune europeo di riferimento per le lingue

Capacità e competenze sociali Grazie al costante lavoro con gruppi e in gruppo ho sviluppato delle buone doti comunicative e relazionali: sono orientato all'ascolto attivo ed alla valorizzazione della diversità insita in ogni persona ed in ogni gruppo, qualsiasi sia il lavoro e l'obiettivo, lavorando per processi.
La mia centratura è sul cliente (interno od esterno) e sul servizio da offrire in funzione degli obiettivi aziendali.
Ritengo di avere una forte propensione al lavoro di squadra e di essere in grado di facilitare il lavoro ai soggetti coinvolti in un gruppo. Spesso nella mia carriera lavorativa ho assunto il ruolo di punto di riferimento per ciò che concerne le deleghe e la verifica dei risultati.
Alleno costantemente la mia capacità di stare in gruppo con metodologie attive di partecipazione.

Capacità e competenze Ottima comprensione del funzionamento dei gruppi di lavoro, delle dinamiche interne e delle resistenze delle persone a far parte di una squadra.

organizzative	Propensione a lavorare per processi, sono orientato alla visione più ampia del processo lavorativo che non al singolo contenuto, pur senza perdere di vista il particolare. Ritengo di essere un buon facilitatore del lavoro di un gruppo, rapportando ogni scelta agli obiettivi aziendali senza dimenticare il benessere delle persone.
Capacità e competenze informatiche	Suite Office 2010, SPSS software per le analisi statistiche.
Capacità e competenze artistiche	Suono la batteria per divertimento.
Altre capacità e competenze	Appassionato del web e delle sue applicazioni.
Patente	Patente B, Automunito.