



//SERVIZI ALLE AZIENDE



# 01

## SOMMINISTRAZIONE

Trovare i candidati giusti per ciascuna ricerca di personale

La somministrazione di lavoro rappresenta la qualità flessibile dell'occupazione e si conferma sempre più come accesso al lavoro regolare e alla stabilizzazione.

### CARATTERISTICHE:

- Il modo più rapido per trovare personale a termine
- Permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente
- Applicabile a qualsiasi settore produttivo

### VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- Permette una pianificazione delle attività largamente superiore: le proroghe possibili sono infatti 6 invece di 1 soltanto
- Permette il ricorso a ipotesi di acausalità e superamento dei limiti quantitativi largamente superiori e più facilmente utilizzabili
- Consente di accedere ad un network di filiali e lavoratori
- Sostituzione dei lavoratori che risultassero non idonei a ricoprire le mansioni affidate loro
- Sgravio di tutte le incombenze degli adempimenti burocratici presso gli enti Amministrativi, Previdenziali e Fiscali
- Costo del servizio che risulta essere sempre e solo il prezzo per le ore effettivamente lavorate

### SERVIZI:

- Analisi dei bisogni aziendali
- Ricerca dei candidati ideali tramite il processo di recruiting
- Individuazione dei profili professionali più adeguati alla domanda in termini sia qualitativi che economici
- Assunzione del lavoratore da parte dell'APL
- Eventuale formazione dei candidati pre-assuntiva a titolo gratuito

### QUANDO SERVE:

- Aziende che necessitano della possibilità di poter effettuare un maggior numero di proroghe
- Aziende in fase di start up
- Aziende in momenti di forte discontinuità (sia crescita che riduzione del business)
- Aziende prive di ufficio personale interno e di risorse da dedicare al processo di R&S
- Aziende che, in determinati momenti, non possono sobbarcarsi l'onere di assunzioni dirette



# 02

## RICERCA E SELEZIONE

Reperimento, selezione e inserimento in azienda di nuovi dipendenti qualificati

Determina la qualità delle persone che vengono immesse in azienda: l'efficienza e la potenzialità delle aziende dipende in larga misura dell'attenta selezione dei collaboratori.

### CARATTERISTICHE:

- Identifica, in una posizione, i requisiti necessari per svolgere determinati compiti, individua nei candidati tali requisiti e sceglie gli individui che possiedono le suddette qualità ad un livello che possa permettere di svolgere, in maniera eccellente, i compiti a loro assegnati
- Azione supportata con aiuti finalizzati (analisi psicologica e comportamentale ecc.) a carico dell'azienda, tramite organizzazioni specializzate
- Esame del fabbisogno di competenze delle imprese che ricercano personale, messa in relazione delle esigenze con l'offerta di competenze dei candidati, negoziazione delle modalità di inserimento lavorativo dei candidati, supporto dell'azienda nel processo di selezione e nelle procedure amministrative per l'assunzione
- Processo attivabile in qualsiasi momento con personale specializzato
- Possibilità di accedere con velocità a candidati profilati

### VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- Evita di impegnare personale interno all'azienda in questa mansione
- Uso di strumenti di indagine delle competenze comportamentali per rilevare se c'è allineamento con i valori dell'azienda e per scoprire i talenti inespressi del candidato
- Utilizzo di canali specifici di ricerca
- Libertà dall'impegno di valutare l'effettiva

idoneità dei candidati e organizzare i relativi incontri di selezione

- Assistenza nella fase della negoziazione per l'inquadramento e la retribuzione

### SERVIZI:

- Analisi dei fabbisogni organizzativi: effettuare, con il supporto della Direzione Risorse Umane o della Direzione Generale dell'Azienda Cliente, un'analisi organizzativa dell'Azienda stessa, con particolare riguardo agli obiettivi che essa si prefigge, al fine di comprendere al meglio quale tipo di professionalità abbia bisogno di integrare nel proprio organico
- Elaborazione del Profilo professionale del candidato ideale
- Ricerca organizzata di candidati tra i quali scegliere la persona da inserire nel contesto organizzativo
- Svolgimento dei colloqui di selezione ed eventuale somministrazione di strumenti psico-diagnostici (test) al fine di approfondire la valutazione dei candidati
- Presentazione all'azienda di una rosa di candidati finalisti con una dettagliata esposizione delle differenti caratteristiche riscontrate

### QUANDO SERVE:

- Necessità di selezione di personale che occuperà specifiche posizioni all'interno dell'azienda
- Difficoltà nel reperimento di candidati/figure professionali con determinate caratteristiche
- Assenza dell'ufficio risorse umane in azienda o di specifica funzione o di personale con professionalità specifiche



# OUTPLACEMENT

Accompagnare le persone in uscita da un'azienda nella ricerca di nuove opportunità professionali

L'intervento dei professionisti della ricollocazione pone il problema del reinserimento nel mondo del lavoro in un'ottica POSITIVA e COSTRUTTIVA, attraverso la quale il dipendente valuta il proprio valore, prendendo in esame la sua "impiegabilità" sul mercato del lavoro.

## CARATTERISTICHE:

- Il dipendente ha un ruolo "attivo" nella ricerca di una nuova occupazione in linea con le sue competenze, potenzialità e aspirazioni
- Azione supportata con aiuti finalizzati e strumenti metodologici specifici a carico dell'azienda, realizzati tramite organizzazioni e professionisti specializzati
- Esame del fabbisogno di competenze delle imprese che ricercano personale
- Messa in relazione delle esigenze professionali con l'offerta di competenze dei candidati
- Negoziazione delle modalità di inserimento lavorativo dei candidati
- Supporto dell'azienda nel processo di selezione e nelle procedure amministrative per l'assunzione

## VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- L'azienda chiude un rapporto in modo definitivo, "costi" compresi
- Rende più semplice e positivo il processo

- di riduzione del personale, limitando i rischi di controversie legali con conseguenti vantaggi economici e di immagine
- Consente di agevolare gli accordi sindacali e gestire i processi organizzativi, favorendo nel contempo la ricollocazione degli esuberanti

## SERVIZI:

- "supporto psicologico" al candidato, finalizzato all'empowerment, mediante interventi tesi alla valorizzazione della sua personalità ed esperienza, con conseguente minimizzazione del trauma personale e professionale
- Esame della situazione aziendale, da cui scaturisce la proposta di un progetto ad hoc
- Bilancio delle competenze
- Coaching individuale
- Supporto all'autopromozione

## QUANDO SERVE:

- In caso di esubero di personale (licenziamenti collettivi o individuali)
- Turnover del management (aumento o diminuzione delle risorse umane presenti in azienda)
- Dimissioni da parte del candidato stesso



# HEAD HUNTING

Ricerca delle migliori risorse umane disponibili sul mercato per ricoprire posizioni chiave all'interno dell'organizzazione aziendale

Il compito degli headhunters è di individuare le risorse idonee alla posizione e caratteristiche elencate dall'azienda cliente, contattarli e presentare loro la proposta, nell'ottica di portarli a valutare la nuova opportunità professionale ed eventualmente accettare la proposta dell'azienda committente.

## CARATTERISTICHE:

- Canali di ricerca personali e mirati
- Confronto sui valori, sulla cultura aziendale, per meglio identificare il profilo ideale
- Approfondimento degli aspetti motivazionali che spingono i candidati al cambiamento
- Riservatezza

## VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- Follow up del candidato dopo l'inserimento
- Grosso serbatoio di candidature da cui attingere
- Delega della parte di negoziazione e definizione dell'offerta al candidato
- Presenza costante a fianco dell'azienda nel processo decisionale e valutativo
- Possibilità di inserire in azienda professionisti perfettamente "skillati" anche provenienti dalla concorrenza

## SERVIZI:

- Scouting di figure perfettamente tarate e che pur non essendo alla ricerca di nuova occupazione possono valutare favorevolmente nuove opportunità lavorative
- Ricerca della figura idonea all'interno di una target list di aziende, simili per struttura organizzativa
- Comprensione della filosofia, dell'organizzazione e della cultura aziendale del cliente
- Quando l'interesse si orienta verso una specifica candidatura, interazione con entrambe le parti per agevolare il formarsi della volontà in merito alle componenti di natura contrattuale

## QUANDO SERVE:

- Quando c'è necessità di effettuare reclutamenti di personale di alto profilo, quadri, direzione generale, dirigenza
- Quando i tempi per la ricerca di una figura chiave sono piuttosto stretti
- Quando le professionalità presenti in azienda non sono in grado di effettuare ricerca e selezione ad alti livelli



# HIRING MANAGEMENT

Definire, strutturare e gestire un processo di ricerca e selezione moderno ed efficace

Con questo servizio aiutiamo le aziende a strutturare percorsi agili, moderni ed efficaci di ricerca e selezione del personale.

## CARATTERISTICHE:

- Gestito da professionisti con elevata seniority
- Disegno dei processi interni e delle risorse umane coinvolte
- Attività in House presso il cliente
- Concentrata in poche giornate molto strutturate per una veloce e economica implementazione
- Attività strutturata a seconda delle esigenze logistiche e organizzative del cliente

## VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- Capacità di anticipare i bisogno interni di personale
- Pianificare con efficienza l'intervento degli eventuali professionisti esterni di supporto
- Ridurre drasticamente il tempo medio di sostituzione di un lavoratore assente riducendo le perdita di efficienza nella posizione aziendale
- Aumento delle candidature valide e dell'aderenza media al profilo ricercato con aumento del potenziale di performance
- Gestione professionale delle candidature (interna o con il supporto di professionisti esterni per l'aumento del brand awareness

## SERVIZI:

- Analisi dei bisogni di Ricerca e selezione
- Individuazione delle fasi del processo di ricerca e selezione e della sua implementazione
- Definizione, individuazione e assegnazione dei ruoli/responsabilità necessari alla gestione del processo
- Individuazione dei profili necessari alla gestione del processo e di quelli presenti in azienda
- Definizione dei piani di inserimento/ riconversione delle risorse necessarie alla gestione del processo
- Definizione dei fabbisogni formativi e pianificazione ed erogazione della formazione
- Definizione dei punti di controllo del processo e dei KPI relativi
- Definizione del progetto di messa a regime delle attività
- Kick-off del progetto

## QUANDO SERVE:

- Aziende con turnover medio e elevato
- Aziende con alto tasso di innovazione (anche su singoli reparti)
- Aziende in momenti di forte discontinuità (sia crescita che riduzione del business)
- Aziende con buona visibilità e flussi consistenti di candidature



# OUTSOURCING

Il ricorso all'approvvigionamento esterno di mezzi e servizi si inquadra tradizionalmente all'interno di politiche di contenimento dei costi e di ricerca dell'efficienza delle imprese. Questa pratica aziendale si configura generalmente come virtuosa ed è il mezzo attraverso il quale si attua la gestione strategica dei processi aziendali. Negli anni le organizzazioni sono profondamente mutate, solo qualche decina di anni fa sarebbe stato impensabile costruire aziende industriali senza una produzione interna. Oggi imprese di successo adottano modelli di azienda snella, senza produzione, senza magazzini, alcune anche senza forza vendita diretta, senza amministrazione del personale; questi rappresentano solo alcuni degli elementi esternalizzati attraverso i quali si è evoluta nel tempo l'organizzazione aziendale.

L'**esternalizzazione**, anche detta **outsourcing**, è l'insieme delle pratiche adottate dalle imprese di ricorrere ad altre imprese per lo svolgimento di alcune fasi dei processi aziendali in particolare nella fornitura di servizi gestionali, produttivi e logistici.

Dal punto di vista giuridico, l'esternalizzazione è definita come "l'accordo con cui un soggetto (committente o outsourcee) trasferisce in capo ad un altro soggetto (outsourcer, o provider, o vendor, o partner,) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo imprenditoriale". Recentemente la Cassazione si è occupata

definendolo come "il fenomeno che comprende tutte le possibili tecniche mediante cui un'impresa dismette la gestione diretta di alcuni segmenti dell'attività aziendale gestionale, produttiva, logistica e dei servizi che sono estranei alle competenze di base (l'attività centrale)" (sentenza n.21287/2006). Si tratta di un intervento nato dalla prassi basata sui precedenti casi giurisprudenziali, non ha una disciplina specifica nell'ordinamento Italiano e rientra dunque nei contratti atipici.

L'esternalizzazione può di fatto avvenire in molti modi e le parti possono regolarla utilizzando sia contratti tipici che contratti misti.

I **contratti tipici** più utilizzati a tale scopo sono:

- il contratto d'appalto;
- il contratto d'opera;
- la subfornitura.

Oggi i nostri Clienti di successo adottano modelli di outsourcing trasformandosi in un'azienda snella, esternalizzando alcuni processi di gestione aziendale, di produzione e di logistica etc.

L'outsourcing, contrazione di outside resourcing (letteralmente "procurarsi dall'esterno"), può essere definito come il processo attraverso il quale le aziende assegnano stabilmente a fornitori (partner)



esterni (eventualmente con trasferimento dell'intero settore di attività), per un periodo di tempo contrattualmente definito, la gestione operativa di una o più funzioni in precedenza svolte al proprio interno.

La decisione dell'azienda di ricorrere all'outsourcing, permette alla stessa di concentrare, ottimizzandole, tutte le risorse su ciò che sa fare meglio, trasferendo a fornitori opportunamente selezionati attività non determinanti per il raggiungimento di vantaggi competitivi. Questo è il motivo principale per il quale si adotta questo modello di impresa: concentrarsi su ciò che si sa fare meglio, lasciando ad altri tutte le problematiche di middle management che occupano tempo imbrigliando l'organizzazione ad occuparsi di aspetti marginali.

Esternalizzazione in economia significa anche applicare un canone valorizzato su indicatori, (numero, pesi, misure ecc.) delle performance e/o efficienza/efficacia individuata nella fase contrattuale e basata sul raggiungimento degli obiettivi/risultati con soddisfazione di alcune fasi dei processi aziendali.

L'outsourcing può aumentare l'efficienza con i seguenti vantaggi:

1. Aumentare il livello di specializzazione nello svolgimento di certe attività;
2. Individuare le core competence o competenze distintive dell'impresa;
3. Migliorare la flessibilità dell'impresa, sia operativa che strategica
4. Ottenere il massimo rendimento dai vantaggi derivanti dall'impegno da CCNL di minore costo.

Si possono individuare diverse aree di applicazione per l'affidamento di attività a terzi professionisti:

La produzione, l'assemblaggio, il confezionamento, l'etichettatura di parti, componenti e prodotti finiti;

La produzione di servizi quali la contabilità, il settore dei sistemi informativi, i servizi di consulenza gestionale, elaborazione dati, paghe e contributi;

La gestione e fornitura dei servizi logistici e supply chain con la rete distributiva;

La gestione immobiliare;

La manutenzione degli impianti e dei macchinari connessi alla produzione;

La gestione, fornitura di servizi per la vendita ed i rapporti con l'utente (customer care, front & back office, call center ecc.);

La gestione e fornitura di servizi con competenza specifica come ad esempio il cleaning come manutenzione professionale nei processi produttivi nel settore agroalimentare ed industriale,

La gestione e fornitura di servizi alberghieri con governance ai piani con il rifacimento e pulizia delle camere, i servizi food & beverage ovvero colazioni, bar caffetteria etc.

La nostra competenza passa anche attraverso l'innovazione dei servizi in outsourcing ovvero l'offshoring ed è connesso con la delocalizzazione ossia tutti quei servizi da effettuare prima, durante e dopo il trasferimento dei processi produttivi solitamente praticato dai Clienti per poter produrre in paesi esteri dove per una serie di risparmi si ottengono dei forti vantaggi competitivi.





# FACILITY SERVICES & MANAGEMENT

Il **Facility Management** è “la disciplina aziendale che coordina lo spazio fisico di lavoro con le risorse umane e l’attività propria dell’azienda. Integra i principi della gestione economica e finanziaria, dell’architettura e delle scienze comportamentali e ingegneristiche”.

È il processo di progettazione, implementazione e controllo attraverso il quale le facility (ovvero gli edifici e i servizi necessari a supportare e facilitare l’attività dell’azienda Cliente) sono individuate, specificate, reperite ed erogate allo scopo di fornire e mantenere quei livelli di servizio in grado di soddisfare le esigenze aziendali, creando un ambiente di lavoro di qualità con una spesa il più possibile contenuta. Quello del Facility Management è perciò un approccio integrato che, attraverso la progettazione, pianificazione ed erogazione di servizi anche di supporto all’attività principale dell’azienda, mira ad aumentare l’efficacia dell’organizzazione e a renderla capace di adattarsi con facilità e rapidità ai cambiamenti del mercato.

I tre aspetti principali che caratterizzano la disciplina del Facility Management sono quello strategico, quello analitico e quello gestionale-operativo.

L’**aspetto strategico** concerne ogni decisione relativa alla politica di gestione e reperimento dei servizi, di distribuzione delle risorse da impiegare per supportare gli obiettivi corporate (predisposizione e gestione del budget, ripartizione dei costi, ecc.), di scelta del fornitore, ecc.

L’**aspetto analitico** è la comprensione delle necessità dei Clienti interni relativo ai servizi, al controllo dei risultati della gestione e dell’efficienza nell’erogazione del servizio, all’individuazione di nuove tecniche e tecnologie che supportino il business aziendale. Si tratta quindi di un aspetto fondamentale per far sì che il Facility Management contribuisca fattivamente al conseguimento degli obiettivi dell’azienda.

L’**aspetto gestionale-operativo** concerne la gestione e il coordinamento di tutti i servizi e include la definizione di sistemi e procedure e l’implementazione e reingegnerizzazione dei processi di erogazione.

È quindi la gestione manageriale integrata con unico governo con erogazione diretta o indiretta della pluralità delle services indispensabili per il funzionamento, la



fruizione e la valorizzazione dei beni immobiliari, urbani, gli spazi e alle persone per il corretto svolgimento anche delle attività correlate del Cliente non rientranti nel core business di un'organizzazione.

Garanzia di una totale assistenza ed un costante adattamento ai bisogni del Cliente con una forte sinergia tra le aziende del gruppo, le società affiliate e alla pluriennale esperienza maturata in ambito civile, residenziale, industriale, sanitario e militare. Con il termine "facility" indichiamo sia l'immobile dove viene svolta l'attività lavorativa, sia tutte le attività di servizio (services). Quando parliamo di facility specifichiamo dunque il contenitore dell'attività lavorativa ma anche tutti i servizi necessari correlati a renderla vivibile. Possiamo perciò dire che l'area di applicazione della disciplina è quella della gestione strategica di immobili e servizi ovvero di tutte quelle attività di supporto al Business di un'azienda Cliente.

#### **CARATTERISTICHE:**

Le "Facility Services" sono state suddivise in tre macro aree: services all'edificio, allo spazio e alle persone.

- Services all'edificio: questa macro area racchiude tutte le attività volte al mantenimento dell'immobile e di tutti i suoi impianti e strutture. L'obiettivo finale di questi servizi è garantire la continuità di funzionamento dell'edificio inteso come "scatola" all'interno della quale l'azienda svolge la propria attività, nel rispetto delle normative in materia di igiene degli ambienti di lavoro, di sicurezza e di uso razionale dell'energia.
- Services allo spazio: l'obiettivo in questo

caso è fare in modo che lo spazio di lavoro sia un supporto utile per l'azienda, facilitando i processi di creazione del valore, di comunicazione, di socializzazione e di creazione e circolazione della conoscenza. Come è facile immaginare, quindi, questo gruppo di servizi presenta un alto livello di complessità dal punto di vista dell'organizzazione.

- Services alle persone: è una macro area molto vasta che include elementi quali ad esempio la ristorazione, la gestione documentale, la reception, la pulizia e l'igiene ambientale, la sicurezza, ecc. Si tratta in pratica di un insieme di attività che mirano ad incrementare la produttività, il benessere e la fidelizzazione di chi lavora per l'azienda.

#### **VANTAGGI PER L'AZIENDA:**

Tutte le services erogate sono svolte in conformità a livelli fissati nel service level agreement (SLA) e secondo gli obiettivi concordati. Attraverso un modello di key performance indicator, la divisione Facility Services & Management s'impegna a garantire al Cliente il raggiungimento degli obiettivi sui quali è misurata e ad assicurare il controllo del rispetto dei livelli di servizio, sia monitorando le attività tramite il sistema informatico di gestione, sia eseguendo ispezioni e controlli a campione sugli interventi eseguiti. Così facendo possiamo garantire minori costi e tempi certi nella realizzazione. I vantaggi che derivano da una gestione integrata delle services si possono ricondurre al:

- ✓ Trasferimento delle responsabilità al partner con il mantenimento del controllo delle attività;



- ✓ Ottenimento di servizi costantemente in linea con le necessità dell'azienda e le normative vigenti;
- ✓ Ottimizzazione, alla trasformazione dei costi fissi (es. personale) in variabili (es. canone);
- ✓ Maggiore potere di acquisto da parte dei partner per prodotti e servizi che sono parte integrante delle proprie attività;
- ✓ Riduzione dei costi gestionali dovuti alla presenza di un unico interlocutore;
- ✓ Possibilità di variare le prestazioni ed i costi relativi in tempi brevi in funzione delle esigenze dell'azienda.

Operare nella erogazione e governo delle services, secondo i principi del facility management, per il Cliente significa: concentrazione delle risorse sul proprio core business; ottimizzazione dei costi di gestione di impianti e infrastrutture; razionalizzazione dei processi; attuazione di programmi di gestione razionale dell'energia e di contenimento dei consumi.

#### **FACILITY SERVICES:**

Una pluralità di services che rispondono a esigenze che interessano trasversalmente tutti i settori dell'economia Italiana: quella di ottimizzare tempo, risorse economiche, energetiche e umane nella gestione di attività che non rientrano in quella principale di enti e imprese, ma sono tuttavia fondamentali per la loro stessa sopravvivenza sul mercato. Queste services possono essere erogate in modo autonomo od integrate tra loro nell'ottica dei principi del moderno facility management:

#### **Cleaning Services:**

- Pulizia Civile Tecnica ed Industriale

- Pulizia Strade ed Aree Comuni
- Disinfezione
- Sanificazione
- Disinfestazione

#### **Support Services:**

- Reception & Portierato
- Centralino e Call Center
- Gestione Posta, Fattorini ed Autisti
- Spedizione e Ricevimento Merci
- Gestione Documentale ed Archivi
- Move in - out
- Cura del Verde e degli spazi interni
- Gestione sale riunioni
- Gestione sala stampa

#### **Property Services:**

- Conduzione e manutenzione di impianti elettrici, idro sanitari, termo meccanici, trattamento aria, sollevamento antincendio e sicurezza
- Manutenzione edile al costruito ed alle aree esterne
- Cura del Verde esterno e rimozione neve
- Gestione rifiuti

#### **Catering & Vending Services:**

- Servizi di ristorazione, mense aziendali e pasti veicolati
- Coffee Breaks
- Vending con erogatori di bevande calde, fredde e snack

#### **Security Services:**

- Servizi di portierato
- Gestione allarmi
- Guardiania non armata
- Controllo accessi
- Vigilanza armata



# FORMAZIONE

Sviluppare le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Formazione rappresenta uno strumento di fondamentale importanza per accrescere e aggiornare abilità e competenze delle risorse umane, facilitandone il raggiungimento degli obiettivi personali e aziendali.

## CARATTERISTICHE:

Percorsi di crescita professionale, delle persone e dei Team, capaci di creare valore per l'azienda.

Il modo più efficace per sviluppare le competenze e le abilità necessarie in un mercato in continuo cambiamento.

Garantirsi la possibilità di creare un vantaggio competitivo in uno scenario economico dinamico ed esigente.

## VANTAGGI PER L'AZIENDA:

- Consulenza personalizzata per definire il percorso formativo più appropriato sulla base delle esigenze aziendali.
- Esperienza consolidata nell'organizzazione di corsi di formazione in ambito manageriale, affidandosi ad un Partner dotato di accreditamento regionale e di qualità.
- Docenti e Coach con comprovata esperienza ultradecennale maturata all'interno di realtà aziendali, sia multinazionali che locali e universitarie.
- Analisi costante dei nuovi trend formativi e aziendali, per identificare e proporre nuove attività didattiche coinvolgenti ed altamente efficaci.
- Ridurre l'impatto dei costi della formazione facendo ricorso a contributi, regionali e/o nazionali, per le aziende.

## SERVIZI:

- Analisi dei fabbisogni
- Progettazione ad hoc delle attività formative
- Formazione Manageriale
- Formazione Informatica
- Formazione Finanziaria e Amministrativa
- Formazione Legale
- Formazione Linguistica
- Formazione Sicurezza
- Assessment
- Coaching
- Presentazione del Piano, Monitoraggio, Tutoraggio e Rendicontazione
- Raccolta Feedback
- Scouting costante di linee di finanziamento
- Gestione logistica dei corsi

## QUANDO SERVE:

- Aziende in fase di crescita che vogliono essere maggiormente competitive sul mercato.
- Quando si devono sviluppare o aggiornare le competenze delle risorse umane.
- Aziende in fase di trasformazione che necessitano di riqualificare il personale.
- Quando si vogliono costruire dei percorsi formativi ad hoc per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- A chi vuole affidarsi a consulenti altamente qualificati nell'erogazione e gestione di attività formative, sia a mercato che finanziate.