

**SEMINARI DI FORMAZIONE
PER IMPRESE COOPERATIVE**

Catalogo 2018





OFFERTA FORMATIVA

SEDE ED ORGANIZZAZIONE Isforcoop salita Nuova N. S. del Monte 3
C— Genova

Presentiamo un percorso formativo snello, progettato da Lega Coop Liguria in collaborazione con Isforcoop e pensato con diversi obiettivi: da una parte fornire inquadramenti teorici e strumenti sui diversi temi del fare impresa e dall'altro stimolare il confronto intergenerazionale su nuove opportunità, e soluzioni organizzative.

Un viaggio significativo nel quale abbiamo coinvolto "Capitani Coraggiosi" che rappresentano l'eccellenza nel proprio settore.

Li abbiamo scelti perché vicini al nostro mondo, a volte volutamente perché "distanti" e in alcuni casi perché hanno fatto dell'andare contro corrente il loro tratto distintivo

Siamo certi che l'avventura proposta possa rappresentare un percorso di crescita personale e professionale per tutte le persone coinvolte

natalia briola

Responsabile Progettazione

Isforcoop

18 /01/ 2018

Il controllo di gestione : logiche e strumenti Docente **Roberto Garelli Università di Genova** Quota di iscrizione individuale € 100,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 3

22/02/2018

L'analisi di bilancio: simulazioni e casi applicativi Docente **Roberto Garelli Università di Genova** Quota di iscrizione individuale € 100,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 4

13/03/2018

La mia Grande Differenza al lavoro—Evento Docente **Sebastiano Zanolli Manager e formatore di fama internazionale** Quota di iscrizione individuale € 150,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 5

13/04/2018

Da capo a coach: gestire le persone e i gruppi di lavoro Docente **Katia Galinella HR consultan presso GGenius S.r.l.** Quota di iscrizione individuale € 100,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 6

11/05/2018

Motivare il personale : la delega strumento di motivazione e crescita Docente **Katia Galinella HR consultan GGenius S.r.l.** Quota di iscrizione individuale € 100,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 7

19/06/2018

Age Management: il processo di gestione delle età nelle organizzazioni di lavoro Docente **Samanta Gubellini consulente SCS Consulting Bologna** Quota di iscrizione individuale € 150,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 8

05/07/2018

Business storytelling: come narrare l'unicità della vostra cooperativa Docente **Andrea Pugliese—Consulente, Formatore e scrittore** Quota di iscrizione individuale € 100,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 9

28/09/2018

E se "a fare scuola " fossimo noi ?posizione strategico dell'impresa non profit (esportabile nel profit) Docente **Federico Spazzoli—creatore Modelli di eccellenza nel settore non profit** Quota di iscrizione individuale € 150,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 10

26/10/2018

E se "a fare scuola " fossimo noi ?strategie di gestione nelle risorse umane a supporto del business cooperativo (esportabile nel profit) Docente **Anna Biffi—formatore, ricercatore, Consigliere di amministrazione e Responsabile HR** -Quota di iscrizione individuale € 150,00 + IVA Programma di dettaglio a pag. 11

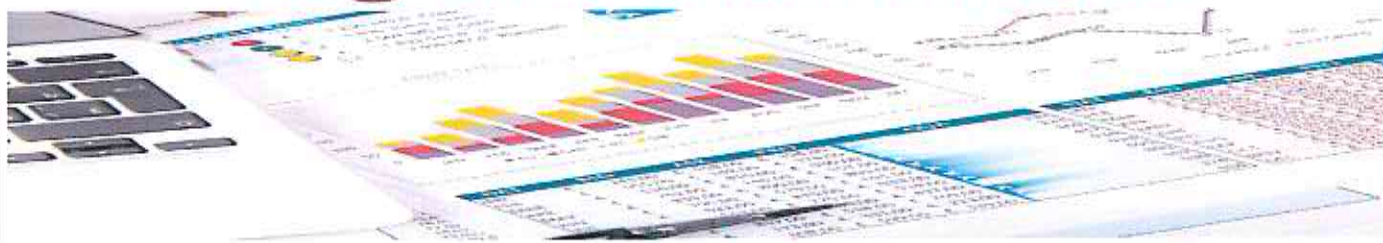
Novembre / dicembre 2018

Seminari riforma Impresa sociale—1) fillere e nuove reti del cooperare—2) Finanza e Rigenerazione. Le opportunità per la cooperazione sociale— Docente **Riferimenti Paolo Venturi - AICCON Centro Studi Università di Bologna** - Quota di iscrizione individuale da definire—Programma di dettaglio a pag. 12

INFO

I seminari saranno attivati al raggiungimento del numero minimo di 12 partecipanti

Il controllo di gestione: logiche e strumenti



Obiettivi

Oggi è indispensabile conoscere e monitorare informazioni analitiche sull'analisi dei costi, la marginalità, la redditività, l'efficienza, la programmazione e il budget, come fattori critici di successo per l'impostazione di strategie commerciali e di pricing.

A chi è rivolto

Figure apicali, Responsabili di Funzioni non amministrative e quadri interessati ad apprendere e comprendere le logiche del controllo di gestione e acquisire gli strumenti "basic" per monitorare e migliorare l'efficienza operativa delle proprie unità organizzative.

Data :18 gennaio 2018 - Orario 9.30-17.30

Temi della giornata

Finalità, caratteristiche e strumenti di pianificazione e controllo di gestione

modelli di analisi economica (punto di pareggio, what if, make or buy, ecc.)

budget come strumento di programmazione di obiettivi e azioni

tecniche di analisi degli scostamenti tra budget e consuntivo e le logiche di reporting

Esercitazioni e analisi di casi

Docente

Roberto Garelli

Professore associato in Economia Aziendale presso Università di Genova - Dipartimento di Economia - Scuola di Scienze Sociali, docente nei corsi di: controllo di gestione, analisi di bilancio per valutazione economico finanziaria della performance, ragioneria generale, programmazione e controllo della logistica marittimo portuale

L'analisi di bilancio: simulazioni e casi applicativi

Come valutare l'impatto delle diverse scelte gestionali sui risultati di bilancio



Obiettivi

Approfondire l'analisi di bilancio e le principali variabili economico-finanziarie correlate.

Comprendere e analizzare l'impatto, sui risultati di bilancio, delle principali decisioni gestionali e di business.

A chi è rivolto

Tutti i manager che, avendo una buona base di bilancio, sono interessati ad approfondire tecniche e strumenti di interpretazione dei dati forniti da un bilancio di esercizio.

Temi della giornata

Data: 22 febbraio 2018 - Orario 9.30-17.30

Br

veve ripresa dei modelli di analisi di bilancio e dei principali indicatori di performance.

Ap

plicazione, con l'ausilio del personal computer, di modelli dinamici di "what if analysis"

Va

lutazione dell'impatto economico-finanziario delle principali scelte gestionali.

Docente

Roberto Garelli

Professore associato in Economia Aziendale presso Università di Genova - Dipartimento di Economia - Scuola di Scienze Sociali, docente nei corsi di: controllo di gestione, analisi di bilancio per valutazione economico finanziaria della performance, ragioneria generale, programmazione e controllo della logistica marittimo portuale

La mia Grande Differenza al Lavoro

La mia Grande Differenza al lavoro è una mappa utile per definire cosa, come e perché dedicare le nostre migliori risorse alla sfida che ci siamo scelti o trovati ad affrontare.

Partendo dai desideri e dalle aspirazioni personali ci addentreremo nel mercato competitivo moderno con l'obiettivo di non perderci ed anzi, avere sempre la certezza di essere sulla strada giusta.

La persona e il mercato sono le due aree che tratteremo, ricordando che non serve raggiungere mete se questo non ti rende felice

Obiettivi

fare chiarezza negli **obiettivi professionali**;

migliorare la capacità di allocare le **energie**;

raggiungere più facilmente le mete prefissate;

migliorare la qualità dei rapporti con colleghi e collaboratori;

diminuire l'ansia e avere maggiore **sens**o di **controllo** dell'attività lavorativa.

Data :13 Marzo 2018 - Orario 9.30-17.30

A chi è rivolto

Figure Apicali (presidenti) di cooperative di recente start up ovvero che si affacciano alle tematiche dello sviluppo di nuovo business con specifico riferimento ai temi dell'innovazione di prodotto e di processo.

Temi della giornata

Fissare gli obiettivi

Definire le aree personali su cui investire

Gestire le risorse scarse, sia aziendali che personali

Fare marketing di Sé stessi

Evitare gli errori più tipici dei piccoli business

Eliminare le interferenze

Organizzarci

Farci pagare ciò che meritiamo

Avere una visione chiara del nostro business



Sebastiano Zanolli

Docente Sebastiano Zanolli - dopo la laurea in Economia presso l'Università Ca' Foscari, ha maturato esperienze significative in ambito commerciale e marketing, ricoprendo posizioni di responsabilità crescente: ha occupato i ruoli di **Product Manager, Brand Manager, Responsabile Vendite, Direttore Generale ed amministratore delegato** di brand di abbigliamento in aziende come **Adidas e Diesel**.

Attualmente è consulente di Direzione del Gruppo OTB per le strategie di Employer Branding. OTB è il gruppo a cui fanno capo marchi di moda come Diesel, Maison Margiela, Marni, Viktor&Rolf, e aziende come Staff International e brave Kid.

È autore di 7 volumi di grande successo: "La grande differenza" (2003), "Una soluzione intelligente" (2005), "Paura a parte" (2006), "Io, società a responsabilità illimitata" (2008), "Dovresti tornare a guidare il camion Elvis" (2011), "Aveva ragione Popper, tutta la vita è risolvere problemi" (2014), "Risultati solidi in una società liquida" (2017). Tutti i libri sono editi dalla Franco Angeli.



Da capo a coach: gestire le persone e i gruppi di lavoro



Obiettivi

Le maggiori occasioni di apprendimento e quindi di sviluppo sono tratte dal lavoro quotidiano: i sistemi sociali infatti imparano "facendo", nel day by day. Da ciò deriva l'importanza di ottimizzare e facilitare l'apprendimento delle persone nelle organizzazioni per aumentare la capacità delle stesse di crescere e rinnovarsi, in modo da far fronte adeguatamente a contesti complessi in costante movimento. In questo processo il capo diretto gioca un ruolo fondamentale per il rapporto che gestisce con la risorsa nella quotidianità. Il Seminario intende promuovere il ruolo del capo come coach della squadra e come "trainer sul campo" fornendo chiavi di lettura di episodi reali e strumenti operativi per l'esercizio di una leadership consapevole e partecipativa. Si intende inoltre mettere in evidenza il potenziale divulgativo e formativo del capo con un riferimento marcato sia ai temi della cultura d'impresa (mission, valori, etc..) sia al trasferimento del sapere, saper fare e saper essere legato alla prestazione lavorativa.

A chi è rivolto

Coordinatori di struttura e servizi, figure apicali che nelle organizzazioni si trovano ad esercitare la leadership e/o a gestire gruppi di lavoro.

Temi della giornata

componenti fondamentali della competenza (conoscenze, capacità e orientamenti)

regole dello sviluppo individuale nelle organizzazioni e il contributo del capo diretto: perché la risorsa apprende e cosa può fare il capo per agevolare il processo di apprendimento (suo ruolo attivo e leve di sviluppo)

Introduzione al coaching: il capo come coach - definizione e strumenti (affiancamento, delega, mobilità/rotazione, permanenze/visite, etc..)

processo di coaching: preparazione , attuazione, verifica

affiancamento attivo e passivo

affiancamento: la programmazione, la preparazione, il momento di affiancamento, il feedback e la pianificazione dello sviluppo

autoapprendimento: il ruolo del coach

Data : 13 aprile 2018 - Orario 9.30-17.30

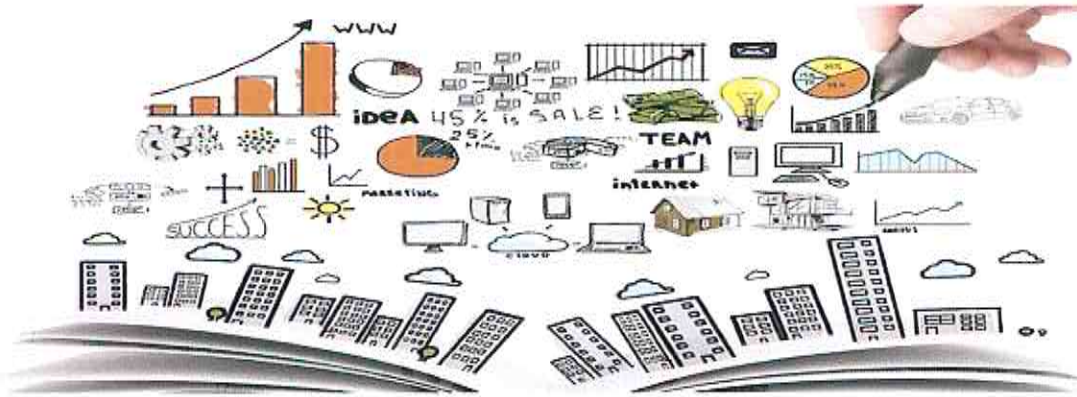
Docente

Katia Gallinella

Senior HR Consultan presso GGenius S.r.l, Consigliere Nazionale e Vice Presidente Regione Liguria AIDP Associazione per la Direzione del Personale, fino al 2016 HR Global Recruiting Director presso Costa Crociere

Motivare il personale

la delega quale strumento di motivazione e di crescita del personale.



Obiettivi

Si fa presto a dire delega ma nonostante i carichi crescenti di responsabilità e di lavoro operativo delle figure apicali, nelle PMI italiane lo strumento della delega è ancora poco diffuso e spesso confuso con l'attribuzione di incarico. Il seminario intende favorire l'acquisizione da parte degli allievi delle tecniche sottostanti all'utilizzo della delega e contemporaneamente far riflettere sugli elementi che all'interno delle organizzazioni possono non favorire l'impiego dello strumento.

La giornata seminariale inoltre metterà in evidenza il potenziale di crescita che l'utilizzo consapevole e professionale (tecnico) della delega ricopre nella gestione dei collaboratori.

A chi è rivolto

Coordinatori di struttura e servizi, figure apicali che nelle organizzazioni si trovano ad esercitare la leadership, gestori di risorse umane.

Data: 11 maggio 2018 - Orario 9.30-17.30

Temi della giornata

strumento della delega e il suo potenziale di sviluppo dei collaboratori

strumento della delega e l'utilità per il capo

Che cos'è la delega come strumento di gestione

Cosa non è la delega (differenza gestionale e di risultato tra lo strumento della delega ed altre strumenti di gestione)

delega come processo: fasi, tempi, obiettivi e sistemi di controllo

Ostacoli alla delega: di natura emotiva, cognitiva e strutturale

Simulazioni e case history

Docente

Katia Gallinella

Senior HR Consultan presso GGenius S.r.l, Consigliere Nazionale e Vice Presidente Regione Liguria AIDP Associazione per la Direzione del Personale, fino al 2016 HR Global Recruiting Director presso Costa Crociere



Age Management: il processo di gestione dell'età nelle organizzazioni di lavoro

Obiettivi

L'allungamento delle aspettative di vita ed i cambiamenti demografici rendono necessario lavorare più a lungo e sostenere una forza lavoro competente, adattabile al cambiamento e competitiva.

Questo genera un rapporto **inedito** tra individuo e lavoro all'interno delle organizzazioni che dovrà essere interpretato in termini innovativi. Si fa presto a dire "Motivazione" e "Performance" ma non esistono ricette miracolose per tenere motivati e performanti i dipendenti che invecchiano. Se saranno risorse o problemi, dipenderà non da belle dichiarazioni, ma dalla capacità delle imprese di promuovere strategie delle risorse umane adeguate in termini di pratiche e strumenti e capaci di considerare con maggiore attenzione l'innalzamento dell'età media.

Il seminario ha come obiettivo quello di sensibilizzare i partecipanti sui temi dell'Age Management e di fornire una serie di suggestioni sugli approcci e gli strumenti che possano aiutare l'impresa a gestire l'innalzamento dell'età media dei lavoratori.

A chi è rivolto

Responsabili uffici risorse umane, direttori del personale, HR manager di aziende cooperative con una popolazione di riferimento (dipendenti e soci lavoratori) con un'età media " critica" (50+)

Temi della giornata

Data :19 giugno 2018 - Orario 9.30-17.30

Introduzione all'age management

Definizione , modelli e contaminazioni dell'age management

Pratiche e strumenti per la gestione del personale over 50 (programmi di formazione ad hoc, job rotation, I sistemi premianti, i piani di sostituzione, trasmissione delle competenze, orari di lavoro, e i processi organizzativi)

Age management, stress e sicurezza sul lavoro

Prospettiva individuale : lavoratore e processo di invecchiamento

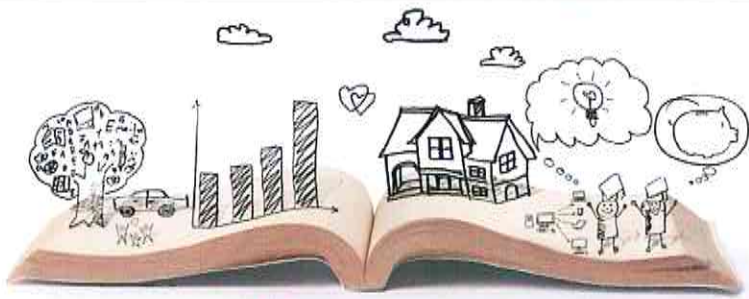
Benessere psicofisico del dipendente e welfare aziendale

Analisi dei casi

Discussione guidata e mappatura degli specifici bisogni dei partecipanti

Docente Samanta Gubellini, Attività su aziende dei mercati Finance, Utilities e TPL, Industria e distribuzione, PA, principalmente nelle aree concernenti: Change Management. Assessment center e valutazione, modelli di competenza, Progettazione, gestione ed erogazione di attività formative, Coaching, Analisi e organizzazione dei processi, organizzazione e strategia aziendale, Interventi di age management, intergenerazionalità, finalizzati all'analisi e allo sviluppo dei differenti target aziendali.

SCS Consulting consulenza direzionale, con un team costituito oggi da oltre 100 professionisti provenienti dalle migliori business schools, cui si affianca un consolidato network di esperti esterni per diversi settori specifici.



business storytelling

Come narrare l'unicità della vostra cooperativa

Obiettivi

Raccontare al mercato cosa rende la cooperativa e i prodotti/servizi differenti. Esplicitare gli argomenti che attraggano i talenti. Imparare a dialogare con i clienti e i mercati. Costruire fiducia che si trasforma in fidelizzazione e co-design con clienti/istituzioni/partner. Imparare a trasmettere nei modi, tempi e linguaggi appropriati il "perché" sviluppate un prodotto, un'idea, una partnership. Imparare da casi e esempi di successo e insuccesso.

A chi è rivolto

Dirigenti interessati a sfruttare appieno la forza delle storie e a esplorare il mondo della comunicazione interculturale per imparare ad esprimersi in modo efficace. Dirigenti responsabili di progetti, tutti i Manager coinvolti nel coordinamento di progetti o di team di progetto

Data : 5 Luglio 2018 - Orario 9.30-17.30

Temi della giornata

Passare dal comunicare 'cosa' si fa, al 'come' lo si fa, per arrivare al 'perché' lo si fa riuscendo a persuadere enfatizzando le componenti emozionali.

La tua storia è unica: raccontare il mito del fondatore, la genesi del prodotto, il cambiamento nel cliente, gli impatti positivi sui territori e le comunità, i valori del tuo team. Mettere a fuoco personaggi e trame.

Se non vi raccontate, chi compra, opera, scambia con la vostra organizzazione comunque lo farà per voi.

La progettazione del vostro servizio/prodotto messa in relazione col design delle narrazioni e delle conversazioni del mercato.

Costruire la narrazione 'col' cliente e non solo 'per' lui.

Lo Storytelling all'interno dell'azienda per: informare, motivare, orientare.

Rafforzare la narrazione e la reputazione con l'uso Social Network quali LinkedIn, Twitter, Facebook, Slideshare e YouTube.

Sviluppare una narrazione continua, di qualità, utile a fidelizzare e creare relazioni solide con gli stakeholder.

- Un particolare format narrativo: il pitch. Struttura e regole per aziende e progetti.

Saranno esaminati numerosi casi di successo e insuccesso. Verranno coinvolti i partecipanti per sviluppare ipotesi narrative reali di loro interesse.

Docente

Andrea Pugliese

E' stato manager nel settore della comunicazione pubblica e d'impresa. Oggi consulente e formatore nell'abito delle politiche e dei servizi per lo sviluppo, specie nei settori creativo e culturale. Si occupa dell'analisi, studio e codifica di nuove competenze e professionalità. Progetta esperienze e narrazioni per la valorizzazione dei beni culturali, anche con Realtà Virtuale e Aumentata. E' fondatore dello spazio di coworking Impact Hub Roma. Ha pubblicato romanzi, saggi, raccolte di racconti, biografie aziendali.

E se “ a far scuola” fossimo noi?

Posizionamento strategico d'impresa nel non profit (esportabile anche nel profit)



Le organizzazioni profit e non profit, necessitano di un completo e radicale ripensamento per continuare a sviluppare progetti imprenditoriali e di sviluppo legati alle persone e al territorio di riferimento.

I vecchi modelli organizzativi, siano questi post fordisti e tayloristi, gerarchici e a matrice, rappresentano, in talune occasioni, dei veri e propri freni al cambiamento endogeno ed esogeno rispetto al contesto macro che tende a rendere sempre più difficile la sostenibilità economica e sociale delle organizzazioni.

E' necessario quindi che in ogni organizzazione, dalla GDO ai trasporti, dalle banche alle grandi aziende al settore dell'economia sociale, si avvii una profonda riflessione sugli strumenti e i paradigmi per affrontare tali cambiamenti.

Obiettivi

fornire strumenti operativi, di riflessione e per il cambiamento a quanti, dirigenti, manager, responsabili funzionali, coordinatori, siano costantemente portati ad agire per innovare processi e prodotti, gestire il cambiamento, sviluppare nuovi modelli di business che possano rendere sostenibile un'organizzazione. La eterogeneità delle funzioni e dei percorsi personali e professionali rappresenta un punto di forza di questo seminario che intende proporre ai partecipanti una visione strategica legata ai nuovi paradigmi manageriali: motivazione, creatività/innovazione, leadership.

Data : 28 settembre 2018 - Orario 9.30-17.30

A chi è rivolto

Figura Apicali all'interno delle organizzazioni di riferimento , dirigenti, manager, responsabili funzionali, coordinatori e presidenti

Temi della giornata

- ripensare l'organizzazione e il suo business attraverso una revisione del modello relazionale e organizzativo con semplici strumenti quali ad esempio l'analisi SWOT e l' Assessment sul personale;
- valutare e comprendere le politiche di decisione interna ad ogni singola organizzazione rispetto al proprio CDA e vertice decisionale: su quali basi si decide una determinata azione, perchè e come funziona il processo di direzione;
- proporre modelli di business a basso costo ma spesso efficaci, realizzati ad esempio dal non profit in diverse situazioni, verificando il vantaggio competitivo delle organizzazioni non profit in una situazione di crisi economica come quella attuale;
- agire sul personale come leva strategica attuale e prospettica, conducendo ad esempio un audit interno sui ruoli e le funzioni che, soprattutto nelle ONP, appaiono talvolta non consoni ai bisogni e alle aspettative di ogni singola persona;
- lavorare infine su una visione e missione nuove che rendano l'organizzazione un corpo sociale inserito in un contesto locale ben definito e che identifichino chiaramente le esigenze e i bisogni dei diversi portatori di interesse.

Docente

Federico Spazzoli-Confondatore e Presidente di Community Centro Studi. Lavora all'interno della Divisione Organizzazione di Bper Services ,Gruppo Banca Popolare dell'Emilia-Romagna,occupandosi di finanza. E' creatore e gestore di modelli di sviluppo manageriale di eccellenza all'interno del settore non profit italiano. E' autore di varie pubblicazioni alle quali affianca un'importante esperienza manageriale in alcune tra le più importanti ONP del nostro Paese.



E se "a far scuola" fossimo noi?

Strategie di gestione nelle risorse umane a supporto dello sviluppo del business cooperativo (da esportare nel profit)

È sempre più difficile mantenere integri legami comunitari, troppo spesso scardinati da pressioni esterne e non cedere al ricatto di sacrificare le risorse che riguardano proprio la riflessione e la verifica del lavoro svolto, per abbassare i costi e semplificare le dinamiche di lavoro. Questa debolezza rischia di tradire la natura stessa delle organizzazioni non profit, per ragioni etiche, per le contraddizioni intrinseche che fa esplodere e, a lungo andare, per l'impossibilità di rispondere con efficacia alle domande che la committenza e gli utenti finali pongono. L'economia sociale è, e deve cercare di restare, strutturalmente, nel mezzo, sopportando la tensione delle varie pressioni cui è sottoposta: i singoli, il mercato, le istituzioni, gli utenti. Superando un complesso d'inferiorità, rispetto ai modelli organizzativi del mercato for profit, riconsiderare metodologicamente i processi organizzativi spontanei dello sviluppo del cosiddetto "terzo settore", potrebbe offrire spunti interessanti anche ai sistemi organizzativi aziendali, proprio a partire dalle risorse umane, senza le quali, com'è sempre più evidente, qualsiasi impresa pubblica, profit e non profit non può crescere e svilupparsi.

Obiettivi

Offrire spunti di riflessione e confronto su approcci e buone pratiche nella gestione delle Risorse Umane nell'impresa cooperativa utili a sviluppare un processo interno di gestione delle persone che supporti lo sviluppo del business di impresa generando valore aggiunto e che parta dalle specificità dell'impresa cooperativa.

A chi è rivolto

Responsabili delle risorse umane, referenti del personale, coordinatori di struttura

Temi della giornata

La gestione delle risorse umane nelle aziende del non profit: situazione attuale ed inquadramento generale;

Gestione risorse umane e *governance*: un nesso decisivo;

Gestione risorse umane nelle aziende del non profit : sistemi o processi?

La pianificazione delle risorse umane nelle aziende del non profit: criticità e fattori specifici

La motivazione delle persone: un requisito o il frutto di un percorso?

Best practice

Data: 26 ottobre 2018 - Orario 9.30-17.30

Docente

Anna Biffi. Consigliere di amministrazione e Responsabile HR presso Spazio Giovani Onlus di Monza. Philosophical Counselor e socia di Phronesis (Associazione Italiana per la Consulenza Filosofica) e Teacher Educator presso il C.R.I.F. (Centro di Ricerca sull'Indagine Filosofica). Da anni associa l'esperienza sul campo ad attività di consulenza e formazione nei settori delle risorse umane e dell'innovazione di processo. È partner di Centro Studi Community nell'area ricerca e progettazione formativa. Svolge le proprie attività di consulenza sia in realtà del profit (Banche, multinazionali, etc..) sia del non profit. È co- autrice di " il personale nel non profit" edito da edizioni Maggioli SpA



Seminari riforma impresa sociale

Filiere e nuove reti del cooperare.

La riforma dilata lo spettro dei settori su cui la cooperazione sociale può operare permettendo “combinazioni” nuove e innovative. Il seminario vuole approfondire attraverso casi ed esperienze, come la riforma costituisca un’opportunità per dilatare il perimetro dei servizi tradizionali

Finanza e Rigenerazione. Le opportunità per la cooperazione sociale.

Il seminario si propone di presentare i contenuti e le innovazioni introdotte in termini di incentivi e di nuovi strumenti finanziari per le imprese sociali. Equity crowdfunding, social lending, fondi rotativi e nuovi strumenti bancari sono alcuni degli strumenti che la nuova normativa mette a disposizione per supportare nuove scelte di investimento e di rigenerazione di spazi di comunità.

Docenti

Rif. Paolo Venturi

Direttore di **AICCON**, Centro Studi promosso dall’**Università di Bologna** e dall’**Alleanza delle Cooperative Italiane** e direttore di **The FundRaising School**, prima scuola italiana sulla raccolta fondi. Componente del Comitato Scientifico della **Fondazione Symbola**, del **CNV - Centro nazionale per il Volontariato** e della **Social Impact Agenda per l’Italia**. Fa parte della redazione della Rivista **Impresa Sociale**, collabora con numerose testate e blog fra cui **Il Sole 24 Ore** e **Vita Magazine**. Curatore di numerose ricerche e pubblicazioni tra cui gli ultimi due **Rapporti sull’Impresa Sociale in Italia** (**Iris Network** e **Altreconomia**), **“Imprese ibride. Modelli d’innovazione sociale per rigenerare valori”** (Egea), **“Ibridi organizzativi”** e la **“Formazione continua nella cooperazione”** (Il Mulino).

Data

Novembre / dicembre 2018 - Orario da definire



Isabella Bianchi
Responsabile formazione aziendale
Responsabile di sede Savona e Varazze

e-mail: isabella.bianchi@isforcoop.net

Tel. 019-263097 / 98 Mobile 335.5893574
Fax. 019-862286

