

## **B481**

### **Diversity & Inclusion Management e Nuovi Stili Di Leadership per gestire la complessità**

#### **DURATA**

2 giorni

#### **DATA**

3 - 4 giugno 2024

#### **ORARIO**

9,00 - 14,30

#### **QUOTA DI PARTECIPAZIONE**

euro 450,00 + IVA (la quota è esente da IVA se corrisposta da Enti pubblici)

#### **RELATORE**

##### **Dott.ssa Luciana D'AMBROSIO MARRI**

Sociologa del lavoro, specializzata in psicologia del lavoro e formazione formatori, esperta di leadership organizzativa, è consulente di management da oltre trent'anni per attività di selezione, formazione, sviluppo del personale. Coach individuale e di gruppi organizzativi. Si occupa anche di Diversity & Inclusion Management, di Benessere Organizzativo e di Smart Working per il potenziamento manageriale e delle soft skill. È autrice di saggi e articoli su temi professionali e di scenario. Interviene in convegni e sui media.

#### **OBIETTIVI**

Sviluppare **stili di leadership e di guida** appropriati a processi di cambiamento in organizzazioni complesse e che valorizzino le **competenze e le differenze delle risorse umane, in ottica inclusiva**, anche secondo le indicazioni dell'Unione Europea e del PNRR, operando in una P.A che cambia e che guarda al futuro, in ottica di qualità del Servizio.

Identificare comportamenti e culture orientati all'**inclusione**, coniugando pari opportunità e differenze di vario tipo, anche negli approcci al lavoro per la **crescita delle persone e lo sviluppo delle Organizzazioni**. Fornire chiavi di lettura e strumenti in particolare per il **riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di genere e inerenti l'age diversity** al fine di potenziare concretamente capacità gestionali e di leadership delle competenze finalizzata a riconoscere i **talenti di ogni persona** e a promuovere comportamenti professionali efficaci. Identificare **nuovi modelli di leadership, espressione di casi reali e concreti**, da cui si può utilmente apprendere. Affinare e **finalizzare in modo più consapevole la propria leadership** nella gestione del ruolo e delle responsabilità professionali verso il team e il processo di raggiungimento dei risultati. **Acquisire spunti e elementi concreti** per l'elaborazione di modalità gestionali funzionali alla innovazione e alla efficienza dei processi e delle attività nella propria Organizzazione.

#### **METODOLOGIA FORMATIVA**

Didattica interattiva sia in presenza sia on line attraverso slide, questionari, lavori individuali e di gruppo in aule anche virtuali, storytelling, video, analisi di casi reali, al fine di favorire il

coinvolgimento, la dinamica del confronto e la valorizzazione dell'apprendimento reciproco dalle esperienze di ciascuno dei partecipanti e della docente.

### **DESTINATARI**

Responsabili e esperti nell'ambito di progetti, figure dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), Responsabili di Unità, Aree, Dipartimenti, Servizi alla guida di un team. Specialisti che si occupano di formazione e di cambiamento all'interno dei vari settori della P.A.

### **PROGRAMMA**

Cambiamenti di scenario nella P.A.: numeri ed esempi concreti della **Diversity** nel mondo P.A. **Le nuove responsabilità di chi dirige le risorse umane.**

La necessità della valorizzazione dei talenti e delle differenze per rispondere a etica e principi di efficienza e produttività della Pubblica Amministrazione.

**Il Diversity & Inclusion Management e le politiche di gestione risorse umane d'inclusione.** Nascita del Diversity & Inclusion Management, esempi internazionali e nazionali nelle imprese pubbliche e private e le pratiche di inclusione nel mondo del lavoro. Il processo di trasformazione **dallo stereotipo al pregiudizio. I pregiudizi sociali e i pregiudizi interiori.**

Come affrontare le resistenze proprie e altrui e trasformarle in opportunità.

**La diversità e l'individuazione dei talenti di ciascuno quali fattori di motivazione.** La gestione della Differenza e dell'Inclusione come opportunità di **Valore e Potenziale Organizzativo.** I vantaggi di un approccio inclusivo verso le differenze. Esempi in Italia e nel mondo delle **buone prassi** di valorizzazione delle differenze negli ambienti della Pubblica Amministrazione. **Le barriere** di cultura e dei comportamenti che ostacolano una sana inclusione tra le diversity. **Le "malattie culturali". Nuovi stili di leadership** per realtà e organizzazioni in cambiamento. **Gli otto stili di leadership e l'Effetto D** per una guida costruttiva del team e il traguardo degli obiettivi. Chiavi di lettura degli universi maschile e femminile nella espressione della leadership. **L'apprendimento reciproco per una leadership responsabile e sostenibile. Il ruolo manageriale** per sviluppare una **cultura** e una **leadership delle competenze e la valorizzazione delle differenze.**

### **RILASCIO ATTESTATO DI FREQUENZA E PROFITTO**

Il CEIDA, **Ente accreditato dalla Regione Lazio** quale soggetto erogatore di attività per la Formazione Superiore e Continua, (accreditamento ottenuto con Determinazione del Direttore della Dir. Reg. "Formazione, Ricerca e Innovazione, Scuola e Università, diritto allo studio" n. G16019 del 23/12/2016, pubblicata sul B.U.R.L. n. 2 del 5/1/17), attesta, per ogni partecipante, le caratteristiche del percorso formativo e quanto di questo è stato effettivamente frequentato, attraverso rilascio degli attestati di frequenza subordinatamente al superamento di una verifica finale attuata mediante questionario a risposta multipla.