

 **SCUOLA  
MEDICO  
SCIENTIFICA**

**S E M I N A R I & P E R C O R S I  
M I R A T I  
D I  
F O R M A Z I O N E  
I N T E N S I V A**

Per

Medici, Operatori Sanitari, Informatori Medico Scientifici,  
Manager Farmaceutici e Ospedalieri,  
Studenti e Futuri Professionisti

**Docente Personal Trainer**

**Dott. Antonio Messina**

**Giacomina Lapenna s.r.l.**

Membro di EUPRERA. European PR Education & Research Association.

Sede sociale: Via Battistotti Sassi, 14 20133 Milano Italia Unità locale & Campus formativo: Via Feltrinelli, 17 25084 Gargnano (Brescia) Italia  
Telefoni +39027388382 +393386253084 Video Call Skype giacomina.lapenna Multiparty Meeting CNR [www.mm.cedrc.cnr.it/GIACOMINALAPENNA](http://www.mm.cedrc.cnr.it/GIACOMINALAPENNA)

E-Mail [lapenna@giacominalapenna.com](mailto:lapenna@giacominalapenna.com) PEC [info@pec.giacominalapenna.com](mailto:info@pec.giacominalapenna.com)

Siti Web Internet [www.giacominalapenna.com](http://www.giacominalapenna.com) [www.edizionigiacominalapenna.it](http://www.edizionigiacominalapenna.it) [www.scuolamedicoscientifica.it](http://www.scuolamedicoscientifica.it) [www.saleesali.com](http://www.saleesali.com)

Numero R.I., Codice Fiscale e Partita IVA 03716540962 Codice Banca IBAN IT68Z0303201601010000004053

Capitale Sociale interamente versato Euro 10.000,00



**WEB**

[www.hararisorseumane.it](http://www.hararisorseumane.it)

**LINKEDIN**

Antonio Messina

[www.linkedin.com/in/risorseumane/](http://www.linkedin.com/in/risorseumane/)

**Hara**

[www.linkedin.com/company/2870827/admin/](http://www.linkedin.com/company/2870827/admin/)

**E-MAIL**

[a.messina@hararisorseumane.it](mailto:a.messina@hararisorseumane.it)

**Seminari:**

**RESPONSABILITA' & COLLABORAZIONE  
LEADERSHIP & PEOPLE MANAGEMENT  
COMUNICAZIONE & CHANGE MANAGEMENT  
LA SQUADRA IL SEGRETO DEI TEAM  
EFFICACI  
L'ARTE DI SAPER DARE FEEDBACK**

**Dott. Antonio Messina**

Direttore HR delle più importanti imprese in Italia e all'Estero, ideatore e CEO di HARA Risorse Umane di Milano, è un vero e proprio "Guru" internazionale in People Management e nella creazione, nella realizzazione e nella gestione di qualsiasi Progetto nel Mondo del Lavoro.

In oltre vent'anni di esperienza concreta sul campo nelle Direzioni HR a livello globale, si è appropriato di esperienze innovative, in particolare, nei settori Farmaceutico, Largo Consumo, Telecomunicazioni, Information Technology, Consulenza, Outsourcing, Automotive ed Elettrico.

Ha scritto il famoso libro formativo "L'Engagement del Consenso", tradotto anche in inglese, pubblicato nel 2020.

È un antico e accreditato appassionato di teatro, sia come interprete che regista e autore, di cinema, di calcio. Gli piace cucinare sperimentando sempre nuovi piatti.

Collabora con Giacomina Lapenna s.r.l., in esclusiva per temi speciali, dagli anni '90.

**HARA s.r.l.**

"Essere al centro è più che fare centro"

Hara nel linguaggio orientale significa "centro vitale" dell'uomo. Il più importante. Posto nel mezzo del suo essere. Concentrarsi e agire su questo centro irradia energia e permette di ottenere benefici rapidi, significativi e duraturi. La filosofia di Hara Risorse Umane è intervenire in modo semplice ma profondo, con qualità e concretezza, andando al centro di ciò che conta, per ottenere benefici immediati.

Hara è attiva in quattro direzioni diverse:

-  **FORMAZIONE:** Formazione HR, Leadership e People Management, Responsibility.
-  **CONSULENZA:** Sviluppo organizzativo, Change Management, Analisi organizzative.
-  **RICERCA E SELEZIONE**
-  **PERSONAL BRANDING**

## RESPONSABILITÀ & COLLABORAZIONE

Seminario-laboratorio di 2 giornate.

**Personal Trainer: Dott. Antonio Messina**



Nelle aziende il senso del dovere è molto diffuso, dall'Imprenditore, ai Manager e ai collaboratori.

Ma il senso di responsabilità?

Quante sono in azienda le persone, a tutti i livelli, che nei fatti rispondono degli effetti e delle conseguenze delle proprie azioni? Quanto è diffuso il gioco dello "scaricabarile" e della lamentela sterile?

E quante sono le persone che sanno collaborare, nel senso di "laborare cum"?

Quante fanno davvero gioco di squadra?

Saper collaborare è frutto di un metodo e di un miglioramento continuo personale.

Il corso crea consapevolezza e fornisce conoscenze, strumenti e "segreti" del mestiere per assumersi le responsabilità dei propri comportamenti e dei risultati ottenuti, nonché per apprendere un metodo per collaborare in modo efficace e davvero fare gioco di squadra.

Esercitazioni e schede di autovalutazione aiuteranno a prendere maggiore consapevolezza sul senso di responsabilità e sulla collaborazione, oltre ad essere un utile strumento di sviluppo personale.

Metodologia pratica molto spinta ed esercitazioni orientate agli obiettivi utili.

Seminario davvero unico nel suo genere, una vera e propria anteprima formativa, di livello internazionale.

### Argomenti

-  Cos'è il senso di responsabilità
-  Assumersi la responsabilità dei risultati che otteniamo
-  Il linguaggio del senso di responsabilità
-  Le caratteristiche della squadra
-  Il processo e il metodo per una collaborazione efficace: La motivazione, La comprensione, L'interazione, La Responsabilità e L'autosviluppo
-  La comunicazione efficace per favorire la collaborazione
-  Test di autovalutazione sul livello di collaborazione ed esercitazione

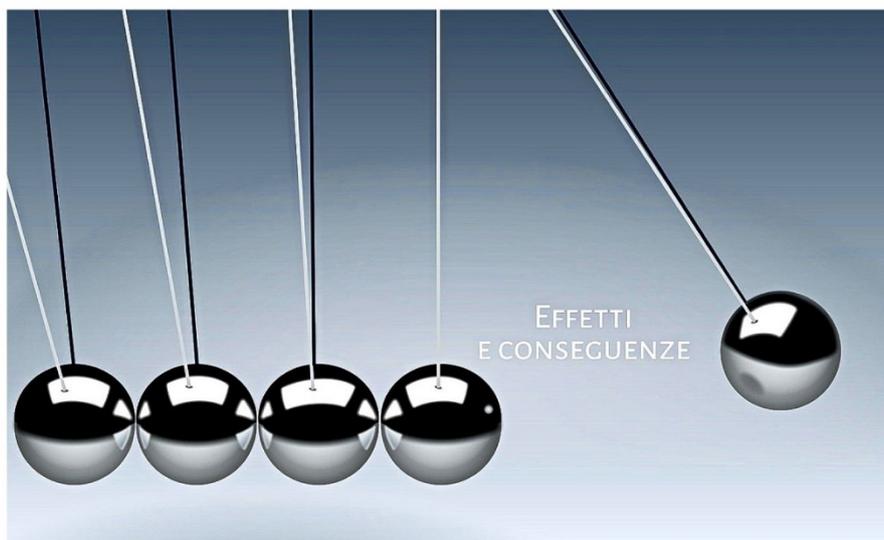
### Obiettivi

-  Cos'è il senso di responsabilità
-  Le azioni da mettere in atto quando si ha senso di responsabilità
-  Il linguaggio del senso di responsabilità
-  Come mettere in pratica il metodo "Co-Labor-Action" della collaborazione efficace
-  Qual'è il mio grado di collaborazione e le mie aree di miglioramento

## LEADERSHIP & PEOPLE MANAGEMENT

Seminario-laboratorio di 2 giornate.

**Personal Trainer: Dott. Antonio Messina**



La gestione dei collaboratori è una delle sfide principali di ogni Manager.

Una cosa è saper fare bene il proprio mestiere e un'altra è saper portare un team di persone eterogenee, con personalità, background, esperienze e capacità differenti a ottenere i risultati desiderati.

Avere consenso, autorevolezza riconosciuta e collaboratori che sono follower attivi è la base della leadership di ogni Manager di successo.

Le aziende che hanno una cultura manageriale superiore hanno migliori risultati in termini di business e di engagement delle persone.

Il corso crea consapevolezza e fornisce conoscenze, strumenti e "segreti" del mestiere per gestire e motivare i collaboratori.

Un approccio pilota al tema formativo, del tutto diverso ed inedito. Non solo saper comandare, ma saper usare "il comando dinamico".

### Argomenti

-  Costruire una relazione di fiducia con i propri collaboratori
-  Sviluppare la capacità di acquisire consenso
-  Autorità vs Autorevolezza
-  Cos'è la motivazione e come si migliora l'engagement delle persone
-  Le responsabilità del Manager nella gestione e motivazione delle persone
-  Comunicare in modo efficace con i propri collaboratori
-  Saper fornire riconoscimenti e feedback positivi e costruttivi
-  Condividere gli obiettivi con ciascun collaboratore e responsabilizzarli al raggiungimento degli stessi
-  Comprendere i meccanismi del gioco di squadra e favorire la collaborazione tra le persone
-  Delegare ai propri collaboratori in base al loro livello di maturità tecnica e comportamentale
-  Esercitazioni e schede di autovalutazione

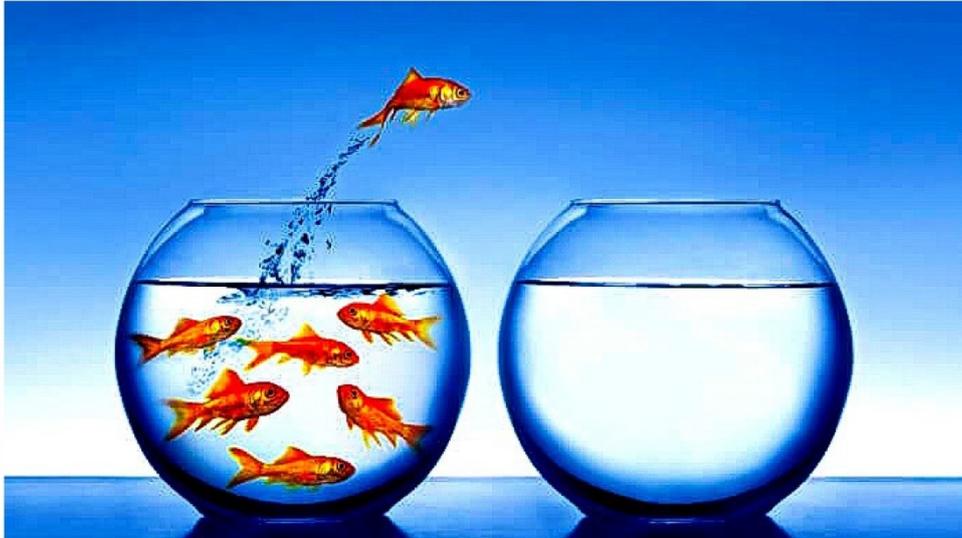
### Obiettivi

-  Come costruire una relazione di fiducia con i propri collaboratori
-  Come fornire feedback costruttivi e motivare al contempo i propri collaboratori
-  Come condividere gli obiettivi e responsabilizzare i propri collaboratori
-  Come favorire la collaborazione e il gioco di squadra
-  Come delegare ai propri collaboratori

## COMUNICAZIONE & CHANGE MANAGEMENT

Seminario-laboratorio di 2 giornate.

**Personal Trainer: Dott. Antonio Messina**



Il cambiamento oggi è una costante.

Le aziende si dividono tra quelle che sanno cavalcare e, laddove possibile, anticipare il cambiamento e quelle destinate a restare indietro e soccombere.

Il Change Management è l'arte di ridurre il tempo tra la fase di shock iniziale di chi deve uscire dalla propria zona di "comfort" e la fase in cui più persone possibili decidono di "salire a bordo", ne sono facilitate e ci riescono.

La comunicazione dell'Imprenditore, dei Manager, delle persone influenti in azienda è uno strumento delicato e fondamentale, da affrontare con visione, metodo e senso di responsabilità.

Il corso fornisce consapevolezza, strumenti e un metodo per affrontare con successo le situazioni di cambiamento importante in azienda.

Uno dei primi seminari mirati al mondo sul tema, non solo per primato di anticipazione formativa, ma per efficacia nei risultati.

### Argomenti

- Le situazioni di cambiamento in azienda
- Quali sono le difficoltà ad affrontare le situazioni di cambiamento

- Le reazioni delle persone di fronte alle situazioni di cambiamento
- Gli step per un Change Management di successo
- La check list del senso di responsabilità nel cambiamento
- I ruoli delle persone nelle situazioni del cambiamento
- La comunicazione del cambiamento e dei suoi benefici
- La SWOT analysis per la comunicazione del cambiamento
- Esercitazione: costruzione di uno speech convincente di comunicazione del cambiamento
- Il processo di comunicazione del cambiamento
- Gli errori da non commettere

### Obiettivi

- Trasmettere consapevolezza, strumenti e "segreti" del mestiere per guidare e gestire in modo efficace le situazioni di cambiamento e trasformazione in azienda, in particolare, comprendere e apprendere:
  - Cos'è il cambiamento in azienda
  - Gli step da percorrere per gestire e affrontare il cambiamento in modo efficace
  - Come comunicare in modo positivo e convincente il cambiamento da affrontare
  - La responsabilità dei diversi ruoli di fronte al cambiamento
  - Come gestire i champion e i detrattori del cambiamento

## LA SQUADRA IL SEGRETO DEI TEAM EFFICACI

Seminario-laboratorio di 2 giornate.

**Personal Trainer: Dott. Antonio Messina**



Il Team si dimostra, nella attuale società, la forma organizzativa dominante del futuro e in più contesti: impresa, politica, sanità, ricerca, volontariato e altro.

Oggi, nella complessa società in cui viviamo, nessun individuo può affrontare da solo un lavoro impegnativo, in tempi ristretti, come affermano gli studiosi del management. Così come certe mansioni non si possono svolgere, senza il concorso di diverse professionalità, specializzazioni, competenze e talenti.

La creatività, la ricerca e lo sviluppo, infatti, non possono essere presenti, in misura rilevante, in un singolo individuo, ma sono l'espressione di più cervelli.

Un uomo solo non fa la differenza e la capacità di lavorare in team si può imparare e sviluppare.

Affinché un insieme di persone, però, diventi realmente una "squadra" (cosa molta diversa dalla semplice sommatoria di più individui) è indispensabile saper costruire un clima fatto di coesione, di condivisione, scambio e soprattutto di norme, valori e obiettivi comuni.

Infatti, "lavoro di squadra" vuol dire costruzione di un gruppo di lavoro coeso. Vale a dire, un processo di aggregazione di un particolare insieme di persone che mira a utilizzare, al massimo, le capacità personali e professionali, nonché i talenti e le competenze specifiche di ognuno ed emergenti nella stessa dinamica di squadra: in funzione del conseguimento degli obiettivi che il gruppo stesso si pone.

Pertanto, il processo di trasformazione che porta un insieme di persone a diventare squadra è complesso: poiché lo scopo del team non è perseguire l'obiettivo di un singolo componente, ma essenzialmente un obiettivo comune e perciò condiviso.

In questo senso, dal punto di vista psicologico, il team è basato sul processo di "alterità": uscire dalla dipendenza, per cercare la libertà che dà l'indipendenza che, a sua volta, è la base della interdipendenza ("tutti per uno e uno per tutti").

Ogni gruppo di lavoro, ovunque operi, può diventare un team:

se bene orientato e se ogni singolo componente è aperto a mettersi in gioco e utilizzare al massimo le proprie capacità. Soddisfacendo obiettivi personali, della squadra e dell'organizzazione a cui appartiene.

Tutto il know how indispensabile per riuscire a fare di un gruppo una vera e propria "squadra".

Un solo individuo non fa la differenza, una squadra invece sì, specialmente nel lavoro. E la capacità di lavorare in team si può imparare e sviluppare.

Questo seminario spiega come.

Solo un gruppo di lavoro con "gioco" di squadra è un gruppo vincente: un valore aggiunto indispensabile per il futuro.

### Argomenti

-  Cos'è una squadra.
-  Dalla dipendenza all'interdipendenza.
-  Le caratteristiche della squadra di successo.
-  Le qualità di un team efficace: la motivazione dei componenti.
-  Le qualità di un team efficace: la comprensione delle "regole del gioco".
-  Le qualità di un team efficace: l'interazione tra le persone.
-  Le qualità di un team efficace: il senso di responsabilità.
-  Le qualità di un team efficace: la valorizzazione di sé stessi.
-  Il leader di squadra e il suo ruolo: uomo simbolo del team.
-  L'importanza dei valori primari, condivisi, dei team di successo.

### Obiettivi

-  Fornire strumenti e "segreti" per trasformare un gruppo di lavoro in una squadra coesa e in costante sinergia, per fini comuni e condivisi.

## L'ARTE DI SAPER DARE FEEDBACK

Seminario-laboratorio di 2 giornate.

**Personal Trainer: Dott. Antonio Messina**



Saper dare feedback non è facile, sia che si tratti di feedback positivi che costruttivi.

Quando si tratta di far notare a un proprio collaboratore che non ha fatto bene qualcosa, che deve migliorare un comportamento o un risultato, il Manager teme di “perdere” il Collaboratore stesso, perché potrebbe offendersi, arrabbiarsi o demotivarsi.

Dare feedback in realtà è una delle responsabilità manageriali e delle attività principali di un bravo Manager.

Esiste una tecnica specifica che può essere appresa e che rende il feedback un momento costruttivo in cui si rafforza e si consolida la relazione capo-collaboratore.

Questa tecnica può essere allenata attraverso l'esercizio e il corso infatti prevede una serie di simulazioni di colloqui di feedback del Manager con il proprio Collaboratore.

Il corso inoltre crea consapevolezza e fornisce conoscenze, strumenti e “segreti” del mestiere, per gestire e motivare i Collaboratori.

### **Argomenti**

-  La sospensione del giudizio
-  Cos'è un feedback
-  Lo schema del feedback positivo
-  Lo schema del feedback costruttivo
-  I quindici segreti del feedback
-  Cosa deve essere trasmesso con chiarezza durante il feedback
-  Laboratorio feedback: esercitazioni capo-collaboratore e debriefing

### **Obiettivi**

-  Trasmettere consapevolezza, strumenti e “segreti” del mestiere per imparare e allenare le tecniche del feedback sia positivo e costruttivo, trasformandolo in un momento di rafforzamento della relazione tra capo e collaboratore.