



COMPETENZA
PER TORNARE
A COMPETERE

Tiberio Lusardi
Senior HR Consultant, ORGWARE ®

Organizzato da:



e la partecipazione di:



Uno strumento
per la GESTIONE delle
Competenze IN AZIENDA

Politecnico di Milano, 21 settembre 2010

•Il mandato

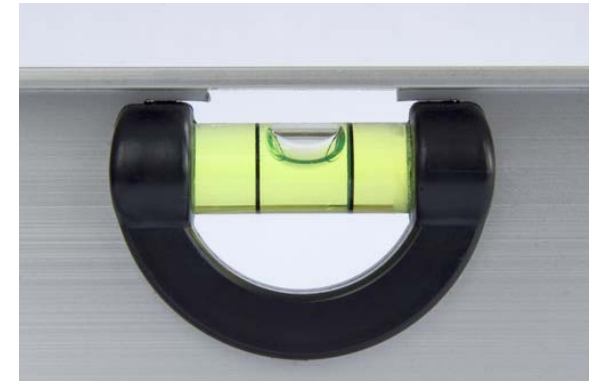
- Costituire il Patrimonio Informativo sulle Competenze dell'Azienda
- Individuare le competenze mancanti all'organizzazione
- Monitorare l'evoluzione delle competenze dell'organizzazione
- Supportare l'orientamento degli interventi formativi
- Aiutare ad individuare più facilmente risorse "qualificate"
- ma soprattutto
- **Realizzare un sistema aziendale di Empowerment**



- senza l'ausilio di uno strumento i rischi che si corrono sono molteplici :
- Disperdere i risultati di una attività molto onerosa;
- Legare le conoscenze alle sole persone che hanno svolto determinate attività del progetto;
- Dimenticare qualche attività o andare “fuori strada”;
- Non realizzare documentazione;
- e soprattutto
 - **essere una esercitazione dei Consulenti**



*uno strumento per misurare
l'equilibrio dell'azienda*



Quando vi accingete ad intraprendere un progetto sulle Competenze non fatelo senza aver pensato anche ad un ausilio operativo....

....altrimenti sarà come fare una torta senza lievito

Ingredienti:

- Commitment forte q.b.
- Modello di Competenze
- 1 buon Professionista
- 1 buon strumento di gestione





Competenze Commerciali

Core Competencies



- Modello di competenze professionali STAPLES Italia basato sull'EQF (European Qualification Framework)

[EQF ready]

- Cosa significa?

- Non utilizzare un modello “proprietario” di valutazione delle competenze
- Abituare la nostra organizzazione a confrontarsi internamente ed esternamente sulle competenze
- Generare un vantaggio competitivo per STAPLES promuovendo e facilitando l'apprendimento permanente
- In poche parole ...

**Ready
for
Future**



		AREE	
		Abilità	Attitudini
<p>Jbs & Skills</p> <p><i>Definition</i></p> <p>HCM Jobs & Skills is a module from the Infor HCM collaborative solution for the management of human resources. This module allows the definition and mapping of the jobs within the organization. Collectively or individually, the solution allows the follow-up and planning of position occupancy as well as the acquisition and assessment of the associated skills required.</p> <p>The solution can be interfaced with any payroll system generally available on the market. It has a comprehensive functional coverage and many features concerning e-hr and the networking of HR processes. This module is also available in ASP mode.</p> <p>Pre-Requisite Infor HCM Human Capital module</p> <p><i>Overview</i></p> <p>The Infor HCM Jobs & Skills module allows the implementation of policies and action plans in order to proactively reduce the gaps between the organizational needs and human resources. Infor HCM provides assistance in the following areas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Know today's organizational positions Anticipate the future needs in terms of positions Anticipate the evolution of the current positions Handle gaps between the future needs and the evolution of the current positions <p>Like all Infor HCM solutions, the module is a multi-language and multi-currency solution, which facilitates its implementation in international organizations.</p> <p>HCM Jobs & Skills is fully integrated with HCM Payroll and may also be interfaced with any other payroll system. HCM Jobs & Skills integrates with the Infor HCM Training module (when implemented), for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> to check the required skills before registering employees onto training to deliver a skill following a training event and assessment to determine the necessary training for a position's evolution to trigger a training associated to an authorization. <p>The Infor HCM Jobs & Skills module is available as a software package and the application can be installed and maintained on the customer site or in ASP mode. In the case of ASP mode, the application is hosted and maintained by Infor, the users being able to connect remotely via a web browser.</p>	<p>Base,</p> <p>Attività unica Base</p>	<p>Elenco Abilità Base, con Livelli 1-8</p>	<p>Attività unica Base</p> <p>Elenco Attitudini Base, con Livelli 1-8</p>
	<p>Training Management</p> <p><i>Definition</i></p> <p>HCM Training is a module from the Infor HCM, collaborative solution for the human resource management. This module provides for the planning, organization as well as qualitative and quantitative follow-up of training events. It can be interfaced with any payroll system generally available on the market. It features comprehensive functional coverage and many features concerning e-hr and the networking of HR processes. This module is also available in ASP mode.</p> <p>Pre-Requisite Infor HCM Human Capital module</p> <p><i>Overview</i></p> <p>The Infor HCM Training module is a solution for HR managers that brings practical and operational answers to both the daily management of training and its strategic goals. This solution provides the functionality that allows the reduction data entry operations and increase in data quality. The unique data entry and collection are the principles of Infor HCM; for example, a training request can be taken into account in a training plan, and can be automatically converted into an enrolment on a training event.</p> <p>Like all Infor HCM solutions, the Training module is a multi-language and multi-currency solution, which facilitates its implementation in international organizations.</p> <p>HCM Training is integrated with HCM Payroll and may also be interfaced with any other payroll system.</p> <p>HCM Training is integrated with the Infor HCM Projected Management of Positions and Skills module (when implemented), for example:</p> <ul style="list-style-type: none"> to collect the training needs identified during employee performance reviews to check the required skills before enrolling an employee on to training to deliver a skill following a training event and assessment <p>The Infor HCM Training module is available as a software package and where the application is installed and maintained on the customer site or in ASP mode. In the case of ASP mode, the application is hosted and maintained by Infor, the users being able to connect remotely via a web browser.</p> <p><i>Technology</i></p>	<p>Attività</p> <p>Attività Specifica</p>	<p>Elenco Abilità Specifiche, con Livelli 1-8</p>



Anael rh - Microsoft Internet Explorer

Address http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

INFOR
be enterprising

Anael RH

- Ruoli, competenze, posizioni
 - Ruoli
 - Famiglia professionale
 - Ambito professionale
 - Scheda ruolo
 - Competenze ruolo
 - Competenze
 - Valutazione
 - Competenze
 - Aree competenze
 - Famiglie
 - Attività
 - Competenze
 - Gestione delle certificazioni
 - Posizioni
 - Formazione
 - Selezione
 - Firmatari
 - Gestione dei menu
 - Gestione dei profitti
 - Valuta e lingua
 - Gestione dei documenti
 - Schema messaggio
 - Gestione dei loghi
 - Firmatari
 - Dizionari

Gestione dei ruoli

Famiglia professionale	Area Commerciale	Data apertura	01/01/2008	Data chiusura	
Ambito professionale	Rete Commerciale				
Cod Ruolo	DCOM10	Descrizione ruolo	ISPETTORE COMMERCIALE		
Identificazione	Lo scopo della posizione è l'incremento e l'ottimizzazione della raccolta premi attraverso lo sviluppo della rete commerciale e della vendita di	Compiti	- Concorda con il Direttore Commerciale gli obiettivi di raccolta premi dell'anno; - Programma nel corso dell'anno una serie di		
Condizioni generali di svolgimento		Ambiente funzionale			
Formazione ed esperienza		Commento			
Ributazioni:	Minimo 0	€ Medio 0	€ Massimo 0	€	
Valuta	Euro				

Filtro rapido Annulla filtro Ordinamento multiplo Export Filtro avanzato

Done Local intranet



Anael rh - Microsoft Internet Explorer

Address <http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm>

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

INFOR
be enterprising

Anael RH

- Ruoli, competenze, posizioni
 - Ruoli
 - Famiglia professionale
 - Ambito professionale
 - Scheda ruolo
 - Competenze ruolo
 - Competenze
 - Valutazione
 - Competenze
 - Aree competenze
 - Famiglie
 - Attività
 - Competenze
 - Gestione delle certificazioni
 - Posizioni
 - Formazione
 - Selezione
 - Firmatari
 - Gestione dei menu
 - Gestione dei profili
 - Valuta e lingua
 - Gestione dei documenti
 - Schema messaggio
 - Gestione dei loghi
 - Firmatari
 - Dizionari

Competenza

Famiglia competenza	Attività	Cod competenza	Competenza	Area competenza	Con certifica?	Cod tipo certifica	Tipo certificazione
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CT011	ADATTABILITA'	2. ABILITA'	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB022	AUTOMOTIVAZIONE	3. COMPETENZE DI RUOLO	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB003	CONOSCERE OBIETTIVI ECONOMICI AZIENDALI	1. CONOSCENZE	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB004	CONOSCERE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	1. CONOSCENZE	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB010	GESTIRE LE INFORMAZIONI	2. ABILITA'	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB001	KNOW HOW ECONOMICO	1. CONOSCENZE	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB021	ORIENTAMENTO AL COMPITO	3. COMPETENZE DI RUOLO	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB020	ORIENTAMENTO ALL'OBIETTIVO	3. COMPETENZE DI RUOLO	No		
COMPETENZE DI BASE	A - BASE	CB002	TREND DI SETTORE	1. CONOSCENZE	No		
COMPETENZE	C -		CONOSCERE NORMATIVE				

Local intranet



Anael rh - Microsoft Internet Explorer
 File Edit View Favorites Tools Help
 Address http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

INFOR
 be enterprising

Anael RH

- Ruoli, competenze, posizioni
 - Ruoli
 - Famiglia professionale
 - Ambito professionale
 - Scheda ruolo
 - Competenze ruolo
 - Competenze
 - Valutazione
 - Competenze
 - Aree competenze
 - Famiglie
 - Attività
 - Competenze
 - Gestione delle certificazioni
 - Posizioni
 - Formazione
 - Selezione
 - Firmatari
 - Gestione dei menu
 - Gestione dei profili
 - Valuta e lingua
 - Gestione dei documenti
 - Schema messaggio
 - Gestione dei loghi
 - Firmatari
 - Dizionari

Gestione competenze richieste per ruolo

Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	ADATTABILITA'	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	AUTOMOTIVAZIONE	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	GESTIRE LE INFORMAZIONI	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	KNOW HOW ECONOMICO	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	ORIENTAMENTO AL COMPITO	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	ORIENTAMENTO ALL'OBIETTIVO	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE DI BASE	A - BASE	TREND DI SETTORE	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE SPECIFICHE	C - SPECIFICHE	EMPATIA COL CLIENTE	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE SPECIFICHE	C - SPECIFICHE	IMPLEMENTARE RETI DI VENDITA	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE SPECIFICHE	C - SPECIFICHE	MARKETING	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE SPECIFICHE	C - SPECIFICHE	VENDITE	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1
Area Commerciale	Rete Commerciale	ISPETTORE COMMERCIALE	COMPETENZE SPECIFICHE	C - SPECIFICHE	COMUNICAZIONE	Scala valori 1-8	4. Approfondito	1

Local intranet



Anael rh - Microsoft Internet Explorer
 Address: http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

INFOR
be enterprising

Anael RH

- Ruoli, competenze, posizioni
 - Ruoli
 - Famiglia professionale
 - Ambito professionale
 - Scheda ruolo
 - Competenze ruolo
 - Competenze
 - Valutazione
 - Criteri
 - Graduatorie**
 - Colore
 - Competenze
 - Aree competenze
 - Famiglie
 - Attività
 - Competenze
 - Gestione delle certificazioni
 - Posizioni
 - Formazione
 - Selezione
 - Firmatari
 - Gestione dei menu
 - Gestione dei profili
 - Valuta e lingua
 - Gestione dei documenti
 - Schema messaggio
 - Gestione dei loghi

Graduatoria dei criteri di valutazione

Criterio valutazione	Cod valutazione	Valutazione attesa	Valore	Impegnato	Colore	Num presentazione
Narrativa Performance	100	Valore ragg in commento	0	No		1
Non indicato	XX	Non indicato	0	No		0
Scala valori 1-8	1	1. Base	1	No		1
Scala valori 1-8	2	2. Pratico	2	No		2
Scala valori 1-8	3	3. Generale	3	No		3
Scala valori 1-8	4	4. Approfondito	4	No		4
Scala valori 1-8	5	5. Esauriente	5	No		5
Scala valori 1-8	6	6. Avanzato	6	No		6
Scala valori 1-8	7	7. All'avanguardia	7	No		7
Scala valori 1-8	8	8. Accademico	8	No		8
Val Ann Performance	1	1. Ob Ragg al 25%	1	Sì		1
Val Ann Performance	2	2. Ob Ragg al 50%	2	Sì		2
Val Ann Performance	3	3. Ob Ragg al 75%	3	Sì		3
Val Ann Performance	4	4. Ob Ragg al 100%	4	Sì		4
Val Ann Performance	5	5. Ob Ragg al 125%	5	Sì		5

Done Local intranet



Indice dei ruoli

ISPETTORE COMMERCIALE Area Commerciale
Rete Commerciale
Data apertura: 01/01/2008

Indietro

localmente

e-mail

Indice dei ruoli

ISPETTORE COMMERCIALE

Identificazione

Lo scopo della posizione è l'incremento e l'ottimizzazione della raccolta premi attraverso lo sviluppo della rete commerciale e della vendita di prodotti assicurativi. Le attività si svolgono nell'ambito territoriale assegnato secondo le strategie concordate con il Direttore Commerciale.

Compiti

- Concorda con il Direttore Commerciale gli obiettivi di raccolta premi dell'anno;
- Programma nel corso dell'anno una serie di visite alle agenzie di sua competenza territoriale;
- Sottopone a verifica e controllo le convenzioni di agenzia, applicando nei limiti del proprio mandato eventuali condizioni di miglior favore;
- Analizza i risulti per agenzia di competenza e progetta eventuali azioni correttive;
- Promuove azioni di marketing;
- Rileva iniziative e attività dei competitor per aggiornare le conoscenze proprie e della Compagnia sul mercato.

Competenze del ruolo		
1. CONOSCENZE	Livello richiesto	Certificazioni(0) necessarie(c)
A - BASE		
INCONOSCENZA ECONOMICO	4. Approfondito	
TENDI DI SETTORE	4. Approfondito	
B - TRASVERSALE		
COMUNICAZIONE INTERPERSONALE	4. Approfondito	
PROJECT MANAGEMENT	4. Approfondito	
C - SPECIFICHE		
IMPLEMENTARE RETI DI VENDITA	4. Approfondito	
MARKETING	4. Approfondito	
VENTOTE	4. Approfondito	
2. ABILITA'	Livello richiesto	Certificazioni(0) necessarie(c)
A - BASE		
ADATTABILITA'	4. Approfondito	
GESTIRE LE INFORMAZIONI	4. Approfondito	
B - TRASVERSALE		
COMUNICAZIONE EFFICACE	4. Approfondito	
FLESSIBILITA'	4. Approfondito	
C - SPECIFICHE		
EMPATIA COL CLIENTE	4. Approfondito	
3. COMPETENZE DI RUOLO	Livello richiesto	Certificazioni(0) necessarie(c)
A - BASE		
AUTOMOTIVAZIONE	4. Approfondito	
ORIENTAMENTO AL COMPITO	4. Approfondito	
ORIENTAMENTO ALL'OBIETTIVO	4. Approfondito	

11/16/2009 11:19:06AM Page 1 of 1



The screenshot shows a web browser window titled "Anael rh - Microsoft Internet Explorer" with the address bar containing "http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm". The page content includes a navigation menu on the left with items like "Human Capital Management", "Self-service", "Amministrazione del personale", "Formazione", "Sviluppo delle competenze", "Valutazione e convalida", "Revisione delle performance", "Pianificazione e selezione", "Report", "Cambio di ruolo", "Nuova connessione", "Modificare password", "Home page", "Parametri", "Riferimenti", "Gestione dei menu", "Gestione dei profili", "Valuta e lingua", "Gestione dei documenti", "Schema messaggio", "Gestione dei loghi", "Firmatari", and "Dizionari". The main content area is titled "HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it" and features the "INFOR be enterprising" logo. The page displays a "Revisione delle performance" form with several tabs: "Aggiorna", "Cancella", "Annulla", "Dettagli degli obiettivi", "Edition", "Agenda/Note", "Fabbisogno formativo", "Gestione della mobilità", "Formazione seguita", "Dettagli delle competenze" (circled in blue), and "Trattamento generale delle competenze". The "Dettagli delle competenze" tab is active, showing a form with the following fields: "Tipo intervista" (Performance Evaluation), "Inizio periodo revisione:" (Mese 1, Anno 2008), "Fine periodo revisione:" (Mese 12, Anno 2008), "Manager" (DI BIASE, D0101, Manager), "Unità org", "Data prevista" (17/03/2009), "Schema dell'intervista" (Scheda di valutazione annuale delle performance), "Eseguito il" (checked, 11/03/2009), "Prossima data" (11/03/2010), "Graduatoria" (Valore ragg in commento), and "Commento". The browser's status bar shows "Done" and "Local intranet".



The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying a web application. The address bar shows the URL: `http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm`. The page title is "Anael rh - Microsoft Internet Explorer".

The application interface includes a navigation menu on the left with the following items: Human Capital Management, Self-service, Amministrazione del personale, Formazione, Sviluppo delle competenze, Valutazione e convalida, Revisione delle performance, Pianificazione e selezione, Report, Cambio di ruolo, Nuova connessione, Modificare password, Home page, and Parametri.

The main content area is titled "Gestione competenze dei dipendenti" and contains a form with the following fields:

- Famiglia della competenza: **COMPETENZE DI BASE** (dropdown)
- Attività: **A - BASE** (dropdown)
- Competenza: **KNOW HOW ECONOMICO** (dropdown)
- Commento: **1. CONOSCENZE** (text input)
- Testo: **Conoscere il tessuto economico e produttivo del territorio di riferimento** (text area)
- Certificazione(S/N): **N** (text input)
- Tipo certificazione: (empty text input)

Below this form is another section with the following fields:

- Criterio di valutazione: **Scala valori 1-8** (text input)
- Valutazione attesa: **4. Approfondito** (dropdown)
- Coeff di ponderazione: **1** (text input)
- Valutazione rilevata: **2. Pratico** (dropdown)
- Commento alla valutazione: (empty text area)
- Data valutazione: **09/03/2009** (date input)

The browser's status bar at the bottom shows "Done" and "Local intranet".



The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying an HR Admin interface. The address bar shows the URL: `http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm`. The page title is "Anael rh - Microsoft Internet Explorer". The interface includes a navigation menu on the left with items like "Human Capital Management", "Self-service", "Amministrazione del personale", "Formazione", "Sviluppo delle competenze", "Valutazione e convalida", "Revisione delle performance", "Pianificazione e selezione", "Report", "Cambio di ruolo", "Nuova connessione", "Modificare password", "Home page", "Parametri", "Riferimenti", "Gestione dei menu", "Gestione dei profili", "Valuta e lingua", "Gestione dei documenti", "Schema messaggio", "Gestione dei loghi", "Firmatari", and "Dizionari". The main content area displays the title "Grafico delle competenze" and the name "POZZI ROBERTO". Below this is a radar chart with eight axes representing different competency areas: "CONOSCERE STRUTTURA ORGANIZZATIVA", "CONOSCERE OBIETTIVI ECONOMICI AZIENDALI", "COMUNICAZIONE INTERPERSONALE", "COMUNICAZIONE EFFICACE", "TREND DI SETTORE", "LAVORO DI GRUPPO", "KNOW HOW ECONOMICO", and "GESTIRE LE INFORMAZIONI". The chart shows two data series: a red line and a blue line, both indicating high proficiency levels across all categories. The axes are marked with concentric circles representing proficiency levels from 0 to 100. The browser's status bar at the bottom shows "Done" and "Local intranet".



Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

INFOR™
be enterprising

Anael RH

Human Capital Management

Self-service

Amministrazione del personale

Formazione

Sviluppo delle competenze

Valutazione e convalida

Revisione delle performance

Pianificazione e selezione

Report

Cambio di ruolo

Nuova connessione

Modificare password

Home page

Parametri

Riferimenti

Gestione dei menu

Gestione dei profili

Valuta e lingua

Gestione dei documenti

Schema messaggio

Gestione dei loghi

Firmatari

Dizionari

Evoluzione delle competenze

COMUNICAZIONE INTERPERSONALE

3/9/2009

■ Risultati attesi

■ Risultati constatati

11/16/2009 11:28:34AM

Page 1 of 6

Done Local intranet



Address: <http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm>

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

Gap analysis competenze per l'evoluzione della posiz

Invia **Annulla**

Sorgente

Tipo comparazione Un dipendente Una posizione

Famiglia professionale: Area Commerciale

Ambito professionale: Call Center

Posizione: []

Obiettivo

Famiglia professionale: Area Commerciale

Ambito professionale: Call Center

Posizione: []



Anael rh - Microsoft Internet Explorer
Address: http://localhost/Anael%20Rh/GRH/frsCollab.htm

HR Admin accesso Amministratore CEXP e-mail: hrprof@cexp.it

Anael RH

Revisone delle performance

Buttons: **Aggiorna**, **Cancel**, **Annulla**, **Dettagli degli obiettivi**, **Edition**

Buttons: **Agenda/Note**, **Fabbisogno formativo**, **Gestione della mobilità**, **Formazione seguita**

Buttons: **Dettagli delle competenze**, **Trattamento generale delle competenze**

Tipo intervista: Performance Evaluation

Inizio periodo revisione: Mese 1 Anno 2008

Fine periodo revisione: Mese 12 Anno 2008

Manager: DI BIASE D0101 **Manager**

Unità org:

Data prevista: 17/03/2009

Schema dell'intervista: Scheda di valutazione annuale delle performance

Eseguito il: 11/03/2009

Prossima data: 11/03/2010

Graduatoria: Valore ragg in commento

Commento:



- Staples rappresenta una realtà unica in Italia, con un vero sistema di gestione delle competenze coerente con l'EQF.
- Qualifica i propri Collaboratori e riconosce immediatamente le risorse adeguate allo sviluppo della propria organizzazione.



Contatti

Carica Senior HR Consultant
Azienda ORGWARE Srl
Telefono 02 4237992 – 335 8313946
Email tlusardi@orgware.it
Indirizzo Via Stendhal 72 – 20144 MILANO

