



People & Change

Percorsi di formazione manageriale:
approcci evoluti per imparare ad
apprendere

2020





Indice

Un approccio flessibile ed efficace...

Le proposte formative

Offerta formativa

1. New Manager

2. Il Valore della gestione per obiettivi

3. Self Empowerment & Branding

4. Leadership inclusiva

5. Incentivare e gestire l'innovazione

6. Analizzare e riorganizzare i processi

7. Decision management

8. Essere Change Manager

9. Be resilient and mindful

10. Coaching Journey

Altri corsi manageriali

Blended learning

Tematiche di formazione tecnico specialistica

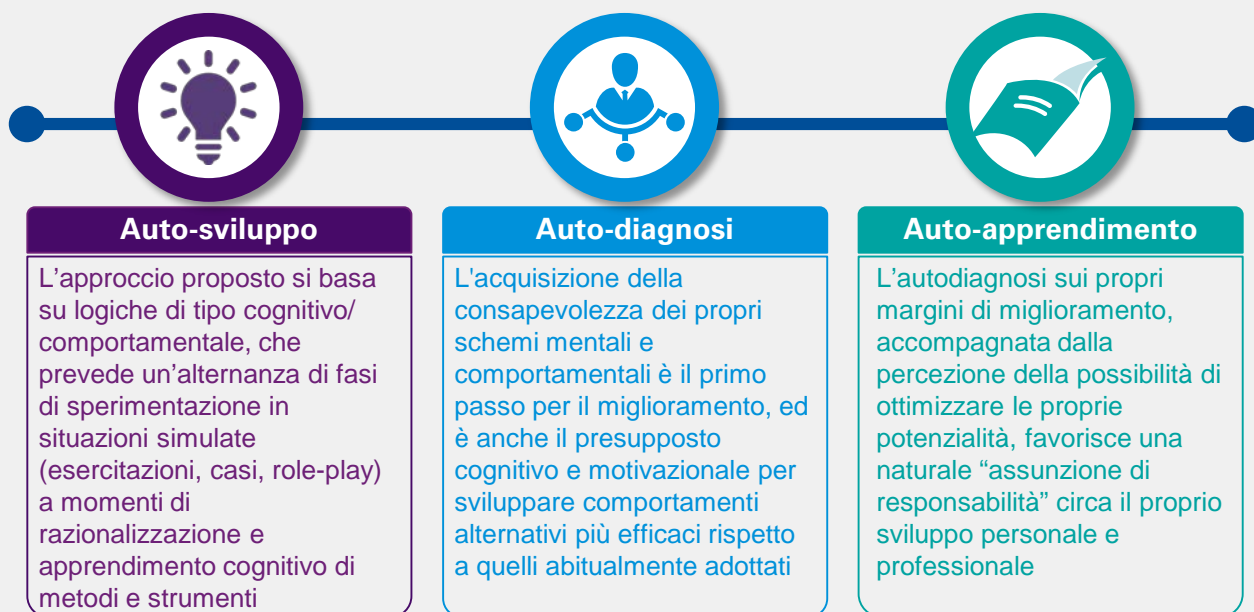
Allegati

Un approccio flessibile ed efficace...

Gli interventi KPMG supportano i partecipanti nella valorizzazione della capacità di META-APPRENDIMENTO, ovvero di ottimizzazione delle risorse personali di cui ciascun individuo dispone. In particolare, attraverso l'impiego di test di autodiagnosi, viene agevolata nei partecipanti:

- una maggiore consapevolezza sulle proprie strategie mentali e comportamentali “automatiche” e sui propri valori di riferimento, con modalità che riducono l'ansia connessa alla necessità di difendere ruolo e/o immagine personale;
- la costruzione di un percorso di crescita personalizzato, che focalizzi l'apprendimento sulle aree da rafforzare, innescando una spirale evolutiva positiva di auto-miglioramento continuo.

Meta-apprendimento Imparare ad apprendere



Le proposte formative

KPMG è in grado di proporre un set di soluzioni formative, che vengono selezionate sulla base degli specifici obiettivi dell'intervento e delle caratteristiche dei partecipanti. A seconda delle esigenze formative rilevate, tali soluzioni possono essere attivate singolarmente o essere integrate in un percorso formativo articolato. Il ricorso ad approcci blended, permette di ottenere un concreto vantaggio per le persone e per l'organizzazione, attraverso l'impiego degli strumenti appropriati ai fini di supportare il cambiamento e il knowledge management.

Un approccio formativo flessibile e completo, che consente di adattarsi alle esigenze delle persone e delle aziende

Piano d'azione individuale

Focalizzato sullo sviluppo delle aree di miglioramento individuali e sulla valorizzazione dei punti di forza, definisce gli obiettivi e le priorità di sviluppo del singolo all'interno dell'organizzazione



Esercitazioni

La sperimentazione in aula, l'osservazione costante e il feedback immediato da parte dei docenti consentono ai partecipanti di verificare immediatamente la validità e la correttezza di quanto appreso



Counselling

Il confronto con i docenti in sessioni individuali supporta le persone nella riflessione sui propri punti di forza e sulle aree di miglioramento, identificando anche le occasioni di sperimentazione dei nuovi comportamenti



Project Work

Mettersi alla prova nello svolgimento di project work (individuali o di gruppo), che saranno commentati e approfonditi in aula durante i follow up, rappresenta una straordinaria opportunità di verifica degli apprendimenti



Pillole e-Learning

Attraverso la fruizione di corsi online, disponibili 24/7 su pc e tablet, i partecipanti hanno la possibilità di approfondire e "rinfrescare" i contenuti oggetto del percorso formativo, ogni qualvolta lo reputino necessario.



Altri strumenti a supporto

- Letture preliminari
- Materiale d'aula
- Documenti di approfondimento
- Sito del progetto formativo
- Virtual Community
- Tutoring



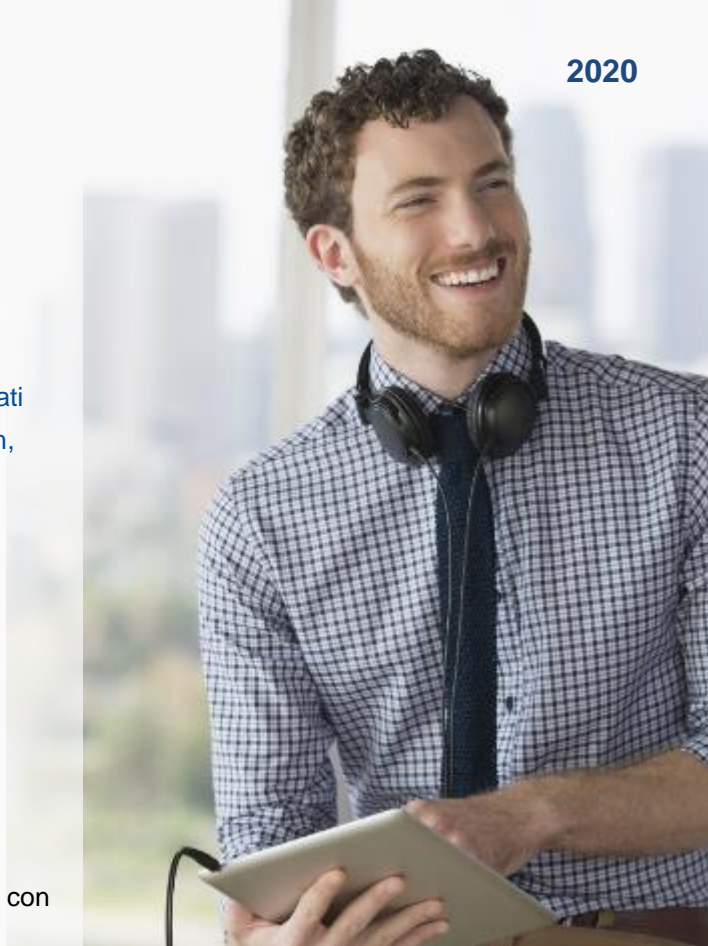
Particolarmente utili per realizzare interventi formativi e follow up rivolti a partecipanti sparsi sul territorio, le virtual class, attraverso una progettazione puntuale e attenta, garantiscono efficacia didattica e riduzione delle spese di trasferta

Virtual Class

New Manager

I primi passi di un Capo

I nuovi manager, nei loro primi passi, necessitano di essere supportati nell'acquisizione di modalità di gestione e di coordinamento del team, nella valorizzazione dei collaboratori, nei processi di delega e nell'assegnazione di obiettivi e dei carichi di lavoro.



Obiettivi

Il corso mira a supportare chi ha appena assunto un ruolo di responsabilità manageriale nella comprensione delle implicazioni connesse, fornendo indicazioni di come far fronte alle aspettative dell'organizzazione e tener in conto le attese dei nuovi collaboratori. Il corso fornisce anche un'overview delle principali attività connesse con la gestione dei collaboratori.



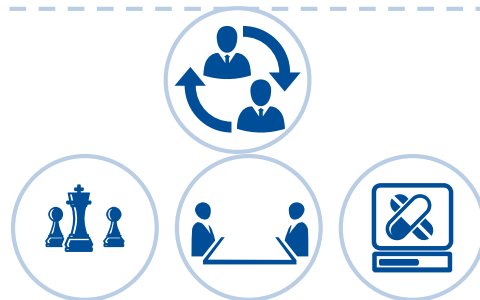
DESTINATARI

Manager / Capi



STRUTTURA

2 giorni + 2 incontri di counseling individuale, nel quale il partecipante potrà verificare i progressi ottenuti e condividere il proprio piano di azione



CONTENUTI

Il ruolo di Manager

- Le caratteristiche e gli obiettivi del ruolo
- Le aspettative dell'organizzazione e dei collaboratori nei confronti del nuovo Capo
- Gli stili manageriali

La gestione dei collaboratori

- Coordinare le risorse e assegnare obiettivi
- La comunicazione come strumento fondamentale per il Manager
- Sviluppare l'engagement e la motivazione dei Collaboratori
- La delega: uno strumento per la responsabilizzazione dei Collaboratori. Come gestirla
- Il processo di valutazione delle prestazioni e la restituzione del feedback

Piano di azione

- Definire obiettivi e priorità del proprio ruolo
- Costruire il piano di azione

Il valore della gestione per obiettivi

Assegnare gli obiettivi, valutare la performance e dare feedback di valore

Nei contesti in cui il capitale umano rappresenta un asset strategico, il successo è strettamente legato alla capacità di allineare costantemente le risorse e i comportamenti alle attese dell'organizzazione e agli obiettivi strategici.

Obiettivi

Il corso offre una guida per i capi che si trovano alle prese con l'assegnazione e il monitoraggio degli obiettivi di performance. Il corso consente inoltre ai partecipanti di sperimentare concretamente la realizzazione di colloqui di feedback efficaci e capaci di motivare i collaboratori e di orientarne le prestazioni.



DESTINATARI

Manager / Capi



STRUTTURA

2 giorni + 1 sessione di follow up



CONTENUTI

La gestione del colloquio di feedback

- L'importanza del feedback
- Il feedback costruttivo

L'assegnazione degli obiettivi e il monitoraggio

- Analizzare le caratteristiche dei propri collaboratori e assegnare gli obiettivi
- La corretta assegnazione degli obiettivi di performance: gli obiettivi SMART
- Il colloquio di condivisione degli obiettivi con il Collaboratore
- L'importanza del monitoraggio continuo e il focus sui comportamenti
- Gli strumenti a supporto del monitoraggio: il diario di bordo e la scheda di sintesi dei punti di forza e delle aree di miglioramento
- Come gestire i colloqui di feedback intermedi

La gestione del colloquio di feedback

- La preparazione del colloquio
- La relazione Capo - Collaboratore e l'ascolto attivo
- Come gestire le reazioni del collaboratore
- Definire e condividere il piano di sviluppo con i Collaboratori

Self empowerment & branding

Sviluppare il proprio potenziale e migliorare il personal branding

Per fronteggiare con efficacia i cambiamenti che sempre più frequentemente caratterizzano il mondo delle organizzazioni, è importante prendere consapevolezza del proprio potenziale e sviluppare il proprio branding, al fine di raggiungere risultati professionali concreti.

Obiettivi

Il corso consente di comprendere la relazione fra performance, potenziale e fattori personali alla base dei comportamenti posti in essere.

La finalità della formazione è consolidare la consapevolezza delle proprie abilità manageriali e a supportare i partecipanti nella valorizzazione della propria brand identity



DESTINATARI

Manager / Risorse chiave

Tutto il personale coinvolto in processi di cambiamento organizzativo e/o con impatti sul ruolo atteso

Ogni risorsa che voglia approfondire i temi legati al Self Empowerment e branding



STRUTTURA

2 giornate + 1 incontro di counseling individuale, nel quale il partecipante potrà confrontarsi con il docente rispetto alle azioni da intraprendere per consolidare la propria brand identity



CONTENUTI

Efficacia personale e sviluppo professionale

- Riconoscere ed acquisire consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento
- Potenziare l'efficacia personale
- L'intelligenza emotiva: cos'è e come può influenzare l'efficacia sul lavoro
- Definire i propri obiettivi di sviluppo professionale
- Creare il proprio mission statement

Self Branding

- Self Branding: cos'è?
- Come costruire la propria brand identity
- Consolidare il proprio Brand e trasmetterlo con consapevolezza

Piano di azione

- Definire obiettivi e priorità del proprio ruolo
- Costruire il piano di azione

Leadership inclusiva

Il leader 3.0

In un mondo globalizzato che cambia con una velocità sempre maggiore, è richiesto ai leader moderni di allineare il proprio stile di leadership verso il modello 3.0, caratterizzato da approcci e logiche di tipo inclusivo, capaci di valorizzare e sviluppare le diversità presenti nel team.

Obiettivi

- Approfondire le principali dimensioni della diversità
- Comprendere le aspettative e i diversi bisogni dei propri collaboratori
- Imparare a fare leva sulle diversità dei propri collaboratori, sviluppando approcci differenziati per motivarli e valorizzare i loro talenti



DESTINATARI

Executive / Manager



STRUTTURA

2 giornate + 1 incontro di counseling individuale, nel quale il partecipante potrà verificare i progressi ottenuti e designare il proprio piano di azione



CONTENUTI

Gli stili manageriali

- Gli stili di leadership: cenni
- Dal grid manageriale alla leadership situazionale

La leadership inclusiva

- Caratteristiche e approcci della leadership inclusiva
- Analizzare le dimensioni della diversità (genere, età, cultura, abilità, competenze, etc.) presenti nel proprio team
- Adottare una leadership inclusiva: fare leva sulle diversità dei propri collaboratori
- Il legame tra diversità e performance del team
- Gestire e valorizzare team di lavoro disomogenei
- Inclusività ed equità: gli approcci differenziati per valorizzare e sviluppare capacità e competenze diverse dei propri collaboratori

Piano di azione

- Definire obiettivi e priorità del proprio ruolo
- Costruire il piano di azione

Saranno previste esercitazioni e sessioni di tipo esperienziale, al fine di massimizzare l'efficacia dell'apprendimento

Incentivare e gestire l'innovazione

Generare innovazione e produrre risultati concreti

Incentivare e gestire l'innovazione è cruciale per tutte le organizzazioni che vogliono anticipare i nuovi scenari socio-economici, supportando il miglioramento organizzativo e il raggiungimento di risultati di business sostenibili.

Obiettivi

Supportare la riflessione sull'importanza di generare innovazione

Comprendere quali sono i principali strumenti e tecniche per generare innovazione

Approfondire il processo di gestione dell'innovazione



DESTINATARI

Manager / Project Manager



STRUTTURA

2 giornate + 1 sessione di follow up dedicata alla presentazione dei project work



CONTENUTI

Generare Innovazione

- Innovazione: cos'è e come si genera
- Valorizzare le diversità e le sinergie del team, per generare idee innovative
- Riconoscere e rimuovere gli ostacoli all'innovazione
- Le tecniche e gli strumenti per stimolare la generazione di idee

Gestire l'innovazione

- Innovazione di processo, di prodotto e di posizionamento
- La gestione strategica del processo di innovazione

Project Work

I partecipanti, durante la giornata di follow up, presenteranno il proprio project work, concordato con il docente, relativo a tematiche innovative di interesse per l'organizzazione

Su esigenza del cliente, il corso potrà essere customizzato sulla base delle specifiche del contesto competitivo, settoriale e lavorativo, grazie alle diverse expertise presenti in KPMG Advisory.

Analizzare e riorganizzare i processi

Allineare i processi organizzativi alle evoluzioni del business



Un'organizzazione efficace ed efficiente rappresenta un fattore critico per il successo dell'azienda. Ogni responsabile può contribuire a questo obiettivo agendo sulla micro-organizzazione della propria struttura migliorando i processi, ottimizzando i carichi di lavoro dei collaboratori e riducendo gli sprechi.

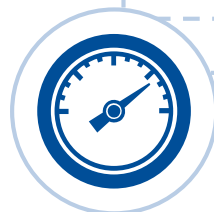
Obiettivi

Acquisire strumenti e tecniche per l'analisi e l'efficientamento dei processi
Sviluppare una visione complessiva dell'organizzazione, superando la visione per singole attività e per singola Unità Organizzativa
Saper adattare i processi organizzativi alle evoluzioni organizzative e del contesto competitivo migliorando l'efficacia e l'efficienza dei processi gestiti.



DESTINATARI

Il corso si rivolge a tutti coloro che rivestono ruoli di responsabilità all'interno dell'organizzazione e che vogliono acquisire tecniche e approcci per migliorare l'efficienza della propria struttura



STRUTTURA

2 giornate



CONTENUTI

L'organizzazione

- L'organizzazione come sistema complesso
- Perché le organizzazioni cambiano?
- Che cosa è un processo. Il concetto di cliente-fornitore all'interno di un'organizzazione
- L'organizzazione come sistema di processi
- L'efficienza e l'efficacia dei processi

L'analisi dei processi

- L'analisi dei processi
- Strumenti e tecniche per l'efficientamento dei processi
- Garantire qualità e tempestività nel presidio dei processi

L'organizzazione del lavoro dei Collaboratori

- Organizzare i carichi di lavoro dei propri collaboratori sulla base dei processi organizzativi
- Delegare il presidio dei processi e definire i process owner

Decision Management

Prendere decisioni in modo efficace e tempestivo

Saper prendere decisioni efficaci, anche in situazioni di stress e di incertezza, è una prerogativa di ogni Manager e di tutti coloro che gestiscono persone e progetti

Obiettivi

Rafforzare la capacità di adottare decisioni tempestive ed efficaci
 Approfondire il processo efficace di elaborazione della decisione e di valutazione dei rischi delle scelte intraprese e dei relativi impatti
 Conoscere le evoluzioni del processo decisionale e gli strumenti a supporto



DESTINATARI

Manager/ Project Manager



STRUTTURA

2 giornate + 1 sessione di follow up



CONTENUTI

Il processo decisionale

— Il processo decisionale: dall'analisi del problema alla valutazione e alla scelta delle alternative

- Gli stili decisionali
- Le strategie decisionali più efficaci
- La valutazione e la gestione dei rischi
- Le decisioni in condizioni di rischio e incertezza
- Quali decisioni delegare ai propri collaboratori

Le evoluzioni del processo decisionale

- Come snellire i processi decisionali
- I principali strumenti a supporto delle decisioni aziendali: cenni su Big Data

Saranno previste esercitazioni e sessioni di tipo esperienziale, al fine di massimizzare l'efficacia dell'apprendimento

Essere Change Manager

Promuovere e gestire il cambiamento

Il successo delle strategie di Change Management nelle organizzazioni è, in parte, dovuto alla capacità dei Capi di farsi agenti e promotori del cambiamento stesso. Affinché ciò accada è necessario sviluppare delle strategie che consentano di raggiungere con successo il cambiamento desiderato.

Obiettivi

- Rafforzare la capacità di essere agenti e promotori del cambiamento
- Comprendere come rimuovere le resistenze e gli ostacoli al cambiamento
- Saper creare un piano di azione per la promozione e gestione del cambiamento, valutandone i potenziali impatti e risultati



DESTINATARI

Manager / Capi



STRUTTURA

2 giornate + 1 incontro di follow up per la discussione del case study



CONTENUTI

Overview sul cambiamento

- I principali elementi che configurano il cambiamento organizzativo
- Il cambiamento individuale e il cambiamento organizzativo
- Le resistenze al cambiamento

Gestire il cambiamento

- Come costruire un piano di cambiamento per il proprio team
- L'importanza della comunicazione nei processi di cambiamento
- La leadership nei processi di cambiamento

Sponsor del cambiamento

- Diventare sponsor del cambiamento: le principali caratteristiche richieste al Capo
- Analizzare i differenti approcci al cambiamento dei propri collaboratori
- Differenziare gli strumenti e le leve da utilizzare in base alle caratteristiche dei collaboratori
- Comunicare gli obiettivi e motivare i propri collaboratori verso la realizzazione del cambiamento

A conclusione delle due giornate, ai partecipanti verrà fornito un case study su un intervento di successo di Change Management, che dovranno discutere, con il supporto del Docente, durante la sessione di follow up, così da condividere spunti e riflessioni.

Be resilient and mindful

Allenarsi a superare le difficoltà

In un contesto economico incerto ed estremamente mutevole, ogni risorsa in azienda è sempre più spesso chiamata a fronteggiare nuove sfide e difficoltà. La resilienza e la mindfulness sono diventate delle capacità fondamentali per "rispondere" con successo e reagire positivamente a tali sfide e difficoltà.

Obiettivi

- Approfondire il concetto di resilienza e di mindfulness
- Comprendere come la resilienza e la mindfulness possono supportare le risorse a rispondere positivamente ai cambiamenti
- Allenare la propria "resilienza", per raggiungere gli obiettivi prefissati
- Fornire strumenti e metodi per incrementare la propria mindfulness



DESTINATARI

Capi e Collaboratori
Ogni risorsa coinvolta in processi di cambiamento organizzativo, che desidera rafforzare capacità quali la resilienza e la mindfulness



STRUTTURA

2 giornate + 1 incontro di counseling, in cui il partecipante verrà supportato nella revisione del piano di azione, compilato alla fine delle giornate formative



CONTENUTI

La resilienza

- Il concetto di resilienza e le sue diverse accezioni
- Le organizzazioni e le risorse resilienti: quali caratteristiche devono avere?
- Come uscire dalla propria comfort zone
- Come reagire agli stimoli negativi, sviluppando un atteggiamento positivo

Resilienza e mindfulness

- Mindfulness: cosa si intende e come può essere "allenata"
- Prendere consapevolezza dei propri comportamenti di fronte agli eventi negativi e migliorarli
- Rimanere focalizzati sull'obiettivo da perseguire
- Gestire lo stress generato dalle difficoltà attraverso la mindfulness
- Cenni sul Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR) e Mindfulness Based Cognitive Therapy (MBCT)
- I principi della mindfulness organizing

Piano di azione

- Costruire il piano di azione: individuare gli obiettivi e gli strumenti/ modalità per diventare "resilienti"

Coaching Journey

Valorizzare la propria crescita professionale

Il coaching rappresenta un potente strumento di analisi, innovazione e valorizzazione delle potenzialità e della professionalità dei manager che ne usufruiscono.

Il coach, utilizzando strumenti e spazi di riflessione strutturati, assiste il manager nell'individuare ed ottimizzare le modalità con le quali sviluppare l'esperienza, le rappresentazioni mentali e le competenze.

Obiettivi

Rafforzare la consapevolezza delle proprie capacità e dei propri punti di forza, lavorando sulle proprie aree di miglioramento

Riconoscere il valore dell'autosviluppo e dell'apprendimento continuo

Supportare i percorsi di crescita e di sviluppo, potenziando le capacità manageriali delle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità



DESTINATARI

Manager/ Capi



STRUTTURA

Il "lavoro a due" tra coach e coachee si articola in differenti momenti secondo un programma di almeno 6 incontri

1

Assessment, incontri di analisi e valutazione degli ostacoli allo sviluppo del potenziale

1 incontro

Fase iniziale del percorso, finalizzata ad approfondire il mosaico delle convinzioni, valori ed esperienze dell'individuo e svilupparne la consapevolezza sulle proprie capacità, sul proprio valore e sui propri limiti

2

Osservazione del coachee in azione in situazioni di gruppo o duali

1 incontro

In questi momenti di osservazione avrà luogo l'analisi dell'esperienza e l'eventuale progettazione di sperimentazioni successive da parte del coachee i cui risultati potranno fornire materiale di lavoro per i successivi incontri di coaching

3

Colloqui di riprogettazione dell'azione

4 incontri

Saranno identificate situazioni in cui sperimentare le nuove competenze, coltivare le proprie potenzialità e investire il proprio tempo

I coach KPMG sono professionisti che hanno maturato una pluriennale esperienza in tematiche di management, sviluppo dell'apprendimento e gestione dei collaboratori.

Altri corsi manageriali

Self Leading: flessibilità ed efficacia personale

Self Management: la gestione del tempo e dello stress

Negoziazione win

Creatività nel problem solving

Comunicazione persuasiva

Public speaking

Formazione e valutazione delle competenze comunicazionali

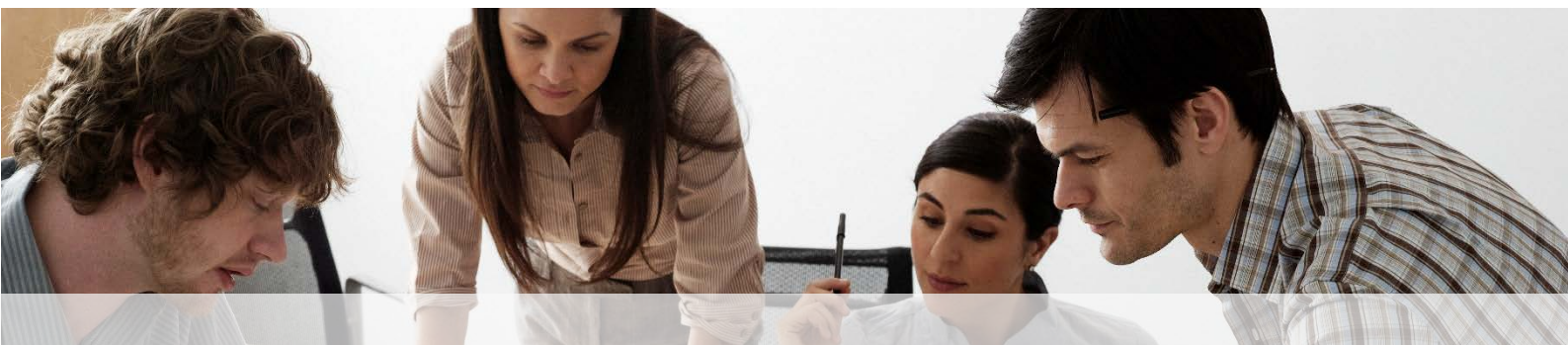
Coaching dei collaboratori

Team building e team leading

Teamwork

Formazione e valutazione del gruppo di progetto

Gestione dei conflitti

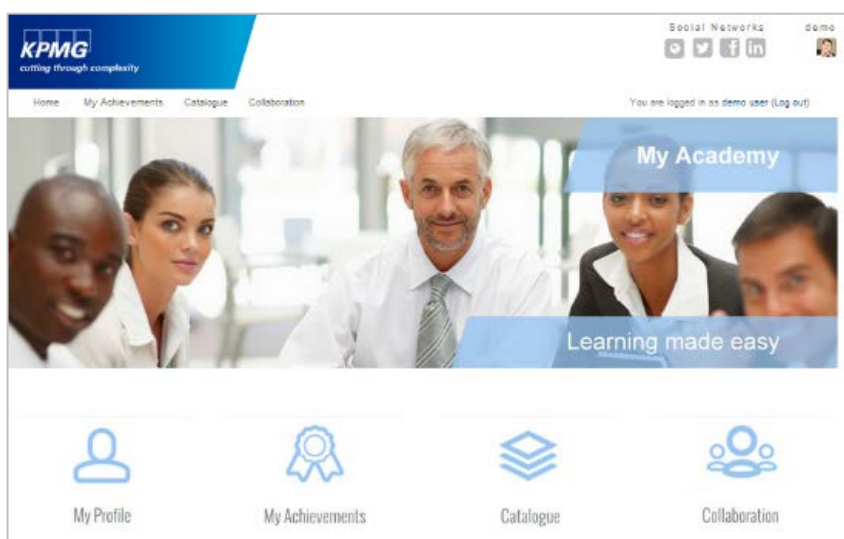


Blended learning

KPMG People & Change, nell'ambito dei servizi di formazione manageriale e comportamentale, ha sperimentato con successo l'integrazione di approcci didattici esperienziali con soluzioni blended.

In coerenza con approccio 70/20/10, KPMG è in grado di supportare la progettazione di processi formativi che prevedono l'alternanza di sessioni formative in aula, **con virtual class, pillole e-learning** ed esperienze strutturate di **training on the job**.

In tale ambito KPMG è impegnata in un piano di sviluppo di pillole formative multimediali che andranno ad arricchire l'attuale catalogo:



Alcune pillole manageriali...

- La delega
- Time Management
- Il colloquio di feedback
- Leadership
- Negoziazione
- Gestione delle riunioni

Il tutto supportato da un ambiente tecnologico, customizzabile rispetto alle Corporate Brand Guidelines del cliente, nel quale è possibile attivare sessioni di social learning, rappresentato dalla piattaforma KPMG MyLearning.

Impostazione didattica pillole

Strumenti e tecniche

- I contenuti sono sviluppati da consulenti esperti negli specifici argomenti e supportati da instructional designer del ns team e-Learning

Test ed esercitazioni

- Questionari con domande a risposta multipla consentono al discente di ricevere un feedback sulla comprensione dei concetti e degli argomenti trattati.
- Esercizi per l'applicazione guidata delle tecniche e degli strumenti appresi a supporto di un efficace apprendimento

Role Play

- Brevi rappresentazioni di situazioni che ricreano contesti applicativi delle competenze oggetto di formazione, consentono di evidenziare i comportamenti efficaci e gli errori da evitare.

Supporti e bibliografia

- Tutorial da scaricare e compilare per facilitare la sperimentazione pratica di quanto appreso. Schede bibliografiche per l'approfondimento degli argomenti trattati.

Tematiche di formazione tecnico specialistica

KPMG, grazie ad un nucleo di professionisti con competenze differenziate ed una vasta esperienza nella progettazione e gestione di interventi di formazione, è in grado di assistere i propri clienti nella realizzazione di progetti formativi complessi anche su tematiche tecnico-specialistiche, quali ad esempio:

Project Management

- Organizzazione e reingegnerizzazione dei processi

- Lean Six Sigma

- Gestione e Sviluppo Risorse Umane

- Programmazione e controllo

- Contabilità, bilancio e finanza

- Diritto societario

- Rapporto Banca Impresa

- Gestione degli Acquisti

- Marketing e vendite

- Compliance (D.Lgs 231/2001, L. 190/12, Sicurezza, Privacy, Antiriciclaggio, Trasparenza,...)

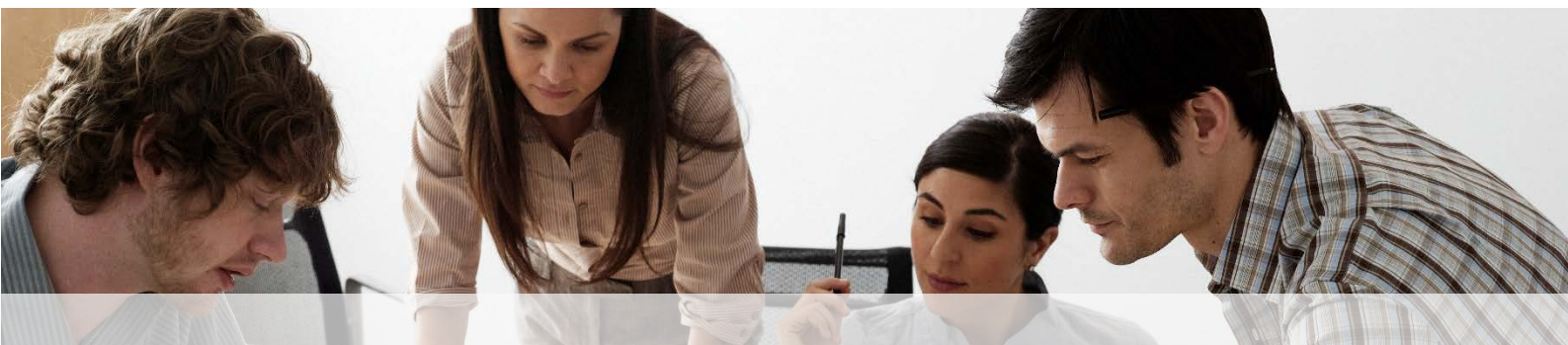
- Risk Management

- Redazione business plan

- Fiscalità d'impresa

- Corporate Social Responsibility

- Cybersecurity



Allegati

People & Change

Contatti



People & Change

In contesti di mercato fortemente competitivi e in continua evoluzione, la Direzione HR riveste un ruolo chiave per il disegno e l'implementazione di una strategia delle risorse umane allineata agli obiettivi aziendali.

L'efficace valorizzazione del capitale umano e la fidelizzazione dei talenti non può prescindere da modelli gestionali che considerino in ottica integrata organizzazione, processi, sistemi e competenze.

La Solution KPMG People & Change è in grado di affiancare le Direzioni HR fornendo servizi di consulenza a supporto di un efficace gestione e sviluppo del capitale umano

Principali servizi

1. allineamento della funzione HR alla strategia aziendale
2. ottimizzazione dell'assetto organizzativo in linea con le leading practice
3. workforce optimization
4. disegno e deployment di interventi di formazione e sviluppo delle risorse e gestione dei talenti

Elementi distintivi

- Multidisciplinarietà
- Supporto end to end
- Accesso all'HR Center of Excellence KPMG e network internazionale

Alcune aziende che hanno scelto KPMG



Specialisti HR Optimization

Professionisti esperti di sviluppo organizzativo e change management a supporto del percorso di allineamento della Direzione HR alla strategia aziendale e nella progettazione di modelli di gestione e sviluppo delle risorse umane.



Specialisti Learning&Development

Supporto specialistico nei percorsi di sviluppo professionale, coaching, formazione manageriale, comportamentale e tecnico-specialistica: dall'analisi dei fabbisogni alla progettazione, dall'erogazione al monitoraggio, garantendo l'allineamento con gli obiettivi di business.



e-Learning

Professionisti con esperienza sulle più recenti tecnologie e metodologie di social learning curano la progettazione di contenuti formativi multimediali ed il presidio dell'erogazione, in logica end to end, tramite piattaforma LMS.



Specialisti HRIS

Competence Center per l'implementazione di Human Resources Information System.



Executive Search

Servizi di ricerca e selezione di risorse di elevato valore professionale, manager e professional.



Payroll & Global Mobility

Servizi di gestione amministrativa del personale e supporto alla mobilità internazionale.



Andrea Tabladini

Partner
KPMG Advisory S.p.A.

E: atabladini@kpmg.it
M: +39 348 2708853

Cecilia Castellani

Manager
KPMG Advisory S.p.A.

E: ccastellani@kpmg.it
M: +39 348 5441456



kpmg.com/socialmedia

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavour to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2020 KPMG Advisory S.p.A., an Italian limited liability share capital company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.