



FIDUCIA AL LAVORO



Lavoro Temporaneo • Staff Leasing • Intermediazione • Ricerca e Selezione
Formazione • Outplacement • Politiche Attive del Lavoro

www.umana.it



140
FILIALI
SUL TERRITORIO
NAZIONALE

1.400
COLLABORATORI DIRETTI

30.000
LAVORATORI IMPIEGATI
MEDIAMENTE OGNI GIORNO

610 milioni €
FATTURATO 2020*

* Previsionale 2021: oltre 850 milioni €

UMANA nasce nel **1997** e da vent'anni è attiva nel campo dei **servizi per la gestione delle Risorse Umane**, prima come società di fornitura di lavoro temporaneo e poi, dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 276/2003, come **Agenzia per il Lavoro generalista** (Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 – SG del 13.12.2004).

UMANA svolge le attività di

- **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**
- **SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO** (anche in APPRENDISTATO)
- **INTERMEDIAZIONE**
- **RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE**
- **OUTPLACEMENT**
- **FORMAZIONE – ALTA FORMAZIONE**
- **POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO**
- **ORIENTAMENTO**

UMANA è presente sul territorio nazionale con **140 filiali in 15 regioni**, distribuite tra Veneto, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Umbria, Marche, Abruzzo, Campania, Sicilia, Piemonte, Puglia e Trentino Alto Adige., e **8 uffici in 4 stati in Brasile**.

È la **prima** Agenzia per il Lavoro in Italia a **dotarsi di un codice etico – ESSERE UMANA** – che è stato tradotto in sette lingue – *inglese, francese, spagnolo, tedesco, cinese, arabo e portoghese* – per una più ampia condivisione dei valori in esso contenuti.

IL NOSTRO GRUPPO



Sviluppo Commerciale Estero



LE PRINCIPALI AZIENDE DEL GRUPPO NELL'AMBITO DELLE RISORSE UMANE



Divisione di UMANA specializzata in Ricerca e Selezione.
www.altiprofilo.it



Società del Gruppo UMANA specializzata in formazione.
www.umanaforma.it



Società del Gruppo UMANA specializzata in formazione, accreditata per la formazione e l'orientamento dalla Regione Lombardia.
www.umanaforma.it



Divisione di Umana Forma specializzata in Alta Formazione.
www.hiformazione.it



Agenzia per il Lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro (Aut. Min. Lav. n. 4385 del 12.2.2007) all'attività di supporto alla ricollocazione professionale.
www.uomoimpresa.it



Divisione di UMANA nata per affiancare l'evoluzione delle aziende attraverso piani di sviluppo organizzativo.
www.itinereconsulenza.it



Azienda del settore HR Tech specializzata nell'e-recruitment e nell'organizzazione di fiere digitali del lavoro.
www.cving.com

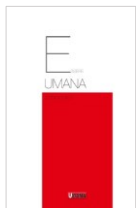


HR Consulting Company.
www.cesop.it



Agenzia per il Lavoro autorizzata ad operare in Brasile.
www.umanabrasil.com

LE CERTIFICAZIONI



NEL 2004, PRIMA APL IN ITALIA A DOTARSI DI **CODICE ETICO**.
NEL 2020, UNA RILETTURA IN CHIAVE DI **SOSTENIBILITÀ**.



CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ **UNI EN ISO 9001:2015**



CERTIFICAZIONE **RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (SA8000:2014)**
E MODELLO ORGANIZZATIVO EX D.LGS 231/2001

IL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ



NEL 2021 UMANA HA PRESENTATO IL SUO PRIMO
BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ CERTIFICATO KPMG, REPORT 2020

Per scaricare il documento: www.umana.it/bilancio-sostenibilita

LE AREE SPECIALISTICHE



ICT



Moda e Lusso



Turismo e Ristorazione



Sanità



Servizi alla Persona



GDO



Area Orientamento



Agricoltura



Logistica e Trasporti



Energie Rinnovabili



Collocamento mirato lavoratori disabili



Pubblica Amministrazione

LE NOSTRE AZIENDE CLIENTI

**Imprese di ogni dimensione e settore
nazionali e multinazionali**

Enti Pubblici

Studi Professionali



LE NOSTRE FILIALI

Servizi alle aziende

per la migliore gestione delle Risorse Umane

Servizi alle persone

per la valorizzazione delle loro competenze/aspirazioni

Incontro domanda – offerta di lavoro

Accompagnamento dei candidati in azienda

Assunzione e gestione dei lavoratori

Consulenza al lavoratore

Consulenza commerciale strategica

TUTTE LE FILIALI UMANA su www.umana.it





DESIGN THINKING

come applicare la tecnica del Design Thinking per individuare in modo innovativo il proprio valore professionale



Julio Velasco per Performance Strategies
"La differenza tra gruppo e squadra«
YouTube



Pensiero VERTICALE

Selettivo

si mette in moto solamente se esiste una direzione in cui muoversi

è consequenziale

si usa la negazione allo scopo di bloccare alcuni percorsi

si esclude ciò che è irrilevante

Pensiero LATERALE

si accolgono favorevolmente le intrusioni del caso.

Produttivo

si mette in moto allo scopo di generare una direzione

non esiste alcuna negazione.

può procedere a salti.

STORIA e PROCESSO

Partiamo dall'origine: **cos'è il Design Thinking?** È un approccio all'innovazione che poggia le sue fondamenta sulla capacità di **risolvere problemi complessi utilizzando una visione e una gestione creative.** In origine, il Design Thinking era più che altro un approccio all'innovazione adottato da agenzie e studi di design. Oggi, invece la sua diffusione sta permeando in settori molto diversi. Anche in quelli ritenuti più distanti, fino a qualche anno fa.

SVILUPPO DEL PENSIERO CREATIVO sul modello di quello dei designer applicando il **METODO DELLA RICERCA SCIENTIFICA** (prototipare e testare)

Chi lo applica? Un team composto da diverse funzioni aziendali (secondo la natura del progetto) ed eventuali attori chiave extra aziendali (clienti, fornitori, partner, ecc.) sotto la guida di un "Project Leader"; tradotto questo risulta essere uno strumento utile per un lavoro di **GRUPPO (OML E UTENTE** rivolto alla RAL, laboratori del lavoro)

Qual è l'obiettivo. L'obiettivo del Design Thinking è quello di identificare una soluzione innovativa ad un problema, che soddisfi 3 criteri fondamentali: gradimento (del mercato o degli attori), fattibilità e redditività o sostenibilità economica.

**Come si arriva al risultato ?
ATTRAVERSO UN
PERCORSO A 5 FASI**

DESIGN THINKING

come metodologia incentrata sull'individuo

1. Gradimento

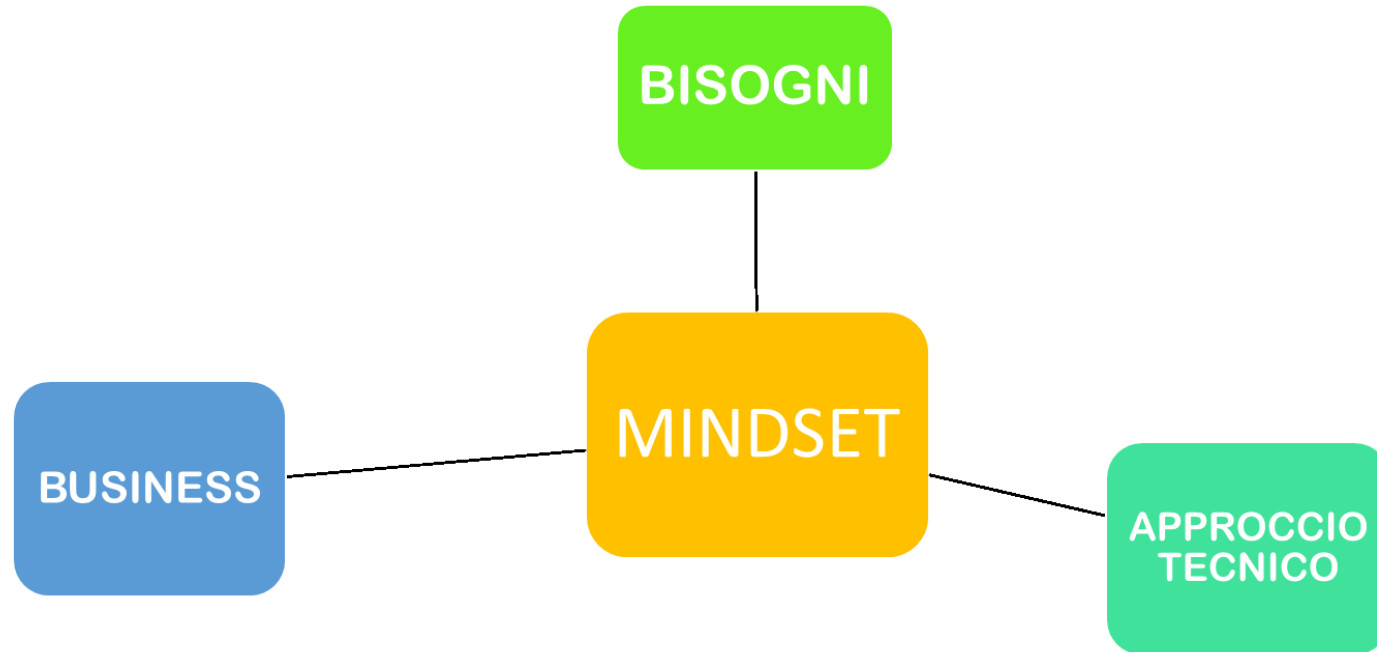
2. Fattibilità

3. Sostenibilità Economica

Pensiamo ad una Casa Automobilistica che decide di produrre una nuova Automobile

DESIGN THINKING

come metodologia incentrata sull'individuo



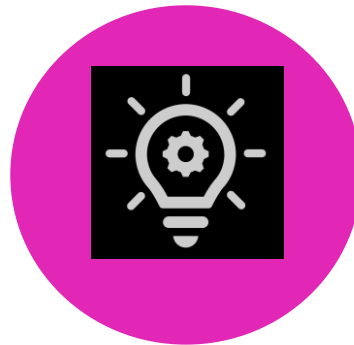
IL FLUSSO



EMPATHIZE



DEFINE



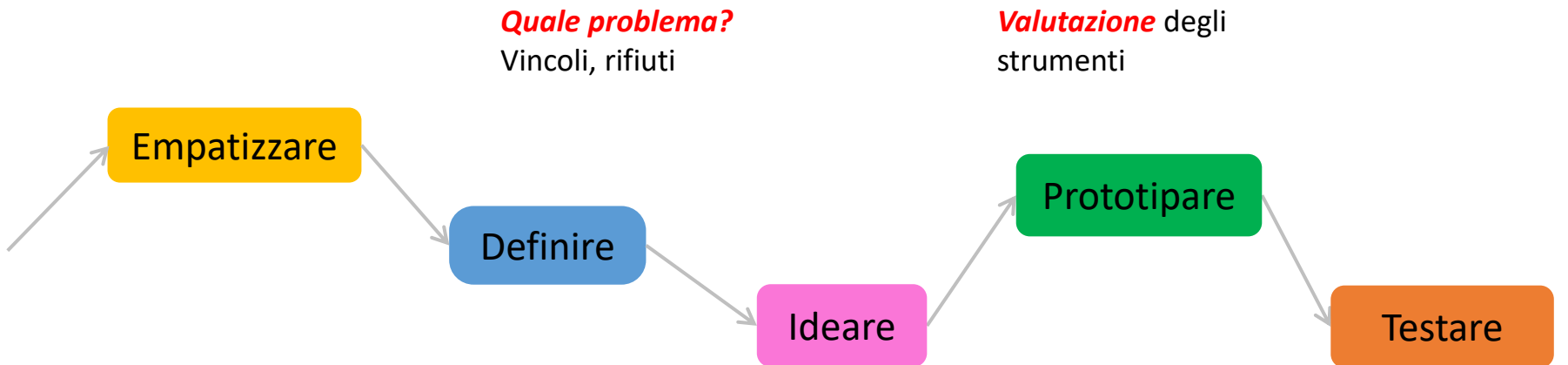
IDEARE



PROTOTYPE



TEST



Tracciare le aziende del territorio
Conoscere gli stakeholders
Ragionare sugli strumenti
Ragionare su come il selezionatore vede il profilo
Qual è la **rappresentazione reale** del MDL?

Brainstorming
fase quantitativa
di idee movimentate
Mural,miro,semplice lavagna
con post-it

Invio candidature
Provare colloquio
Cving / Canva
colloqui asincroni

Fase 1: EMPATIZZARE

DOBBIAMO SCEGLIERE CON CURA SU COSA FOCALIZZARE LA NOSTRA ATTENZIONE

Inoltre quando identifichiamo un problema cerchiamo solitamente di trovare subito una soluzione. Non sempre questo approccio funziona.

Per questo nel processo di Design Thinking ci soffermiamo per comprendere quale è il problema giusto da risolvere.

Importante è capire se il problema che abbiamo identificato è alla radice del fenomeno che osserviamo oppure è il sintomo di un altro problema.

ALCUNE ATTIVITÀ

- ✓ Scegliere ed analizzare il problema
- ✓ Creiamo una lista delle nostre assunzioni ed ipotesi. Entrambe le attività ci aiuteranno a capire quali sono le nostre lacune di conoscenza e cosa esplorare nelle fasi successive.
- ✓ Definiamo i risultati ed obiettivi da raggiungere. Questi possono essere a lungo termini per dare una visione della direzione in cui vogliamo andare. Allo stesso tempo dobbiamo chiarire il perimetro del progetto e delle tempistiche per valutare la fattibilità degli obiettivi.

DOMANDE A CUI RISPONDERE

- Quale è il vero problema?
- Quali sono le nostre assunzioni e ipotesi alla base del problema?
- Quali sono i risultati che vogliamo raggiungere?
- Quale è la dimensione del problema e l'impatto se lo risolviamo?



Fase 2: DEFINIRE

In questa fase vanno analizzate tutte le informazioni trovate nella fase 1 relative ai tre diversi User:

- MERCATO DEL LAVORO
- AZIENDA
- SELEZIONATORE

Obiettivo di questa fase è definire il cuore del problema

Esempio: Il mercato del lavoro in cui ci troviamo offre posizioni lavorative come saldatori e operai metalmeccanici specializzati ma io lavoratore posso avere l'esperienza ma non certificata (problema) ne segue che la soluzione sia quella di trovare un Corso per certificare la mia esperienza.

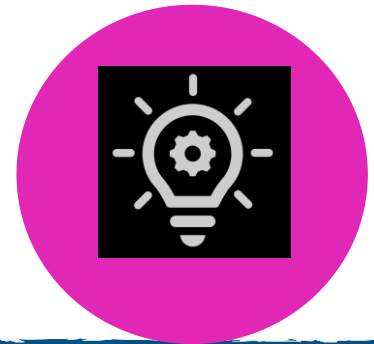


Fase 3: IDEARE

In questa fase valutiamo il cambiamento per poter proporre nuove soluzioni

Fase di Brainstorming

Esempio: Mettiamo in campo tutte le competenze maturate per poter soddisfare i criteri di ricerca del mercato . - Esercizio delle 8 colonne -



Fase 4: **PROTOTIPARE**

Definite le funzionalità chiave, si passa alla prototipazione vera e propria.

Rispetto alla RAL andremo a valutare l'efficienza dei nostri strumenti tenendo conto delle risposte avute (raccolgiamo i feedback positivi , negativi le domande e le nuove idee)



Fase 5: TEST

Ed eccoci alla prova del nove con gli utenti (persone).

Questo è il momento in cui si tasta con mano se ciò che abbiamo progettato incontra davvero i bisogni emersi durante la fase di ricerca iniziale.

È molto importante testare su un prototipo che abbia il giusto livello di dettaglio sulle aree che dobbiamo testare

- ✓ Esempi : risposte rispetto ad un nuovo cv
- ✓ Lettera di presentazione modificata
- ✓ Lettura del MDL tramite strumenti digitali
- ✓ Esercitazioni colloquio asincroni



PUNTI DI FORZA

- Cosa fai meglio di chiunque altro?
- Cosa ti rende unico?
- A quale risorsa unica o a prezzo inferiore attingi che gli altri non fanno?
- Le persone cosa vedono come tuoi punti di forza

FATTORI INTERNI



DEBOLEZZE

- Cosa potresti migliorare?
- Cosa dovresti evitare?
- Cosa potrebbe essere visto dagli altri come una debolezza?

OPPORTUNITÀ

- Quali sono i bisogni del contesto di riferimento?
- Sono presenti cambiamenti tecnologici?
- Ci sono cambiamenti legislativi?

FATTORI ESTERNI

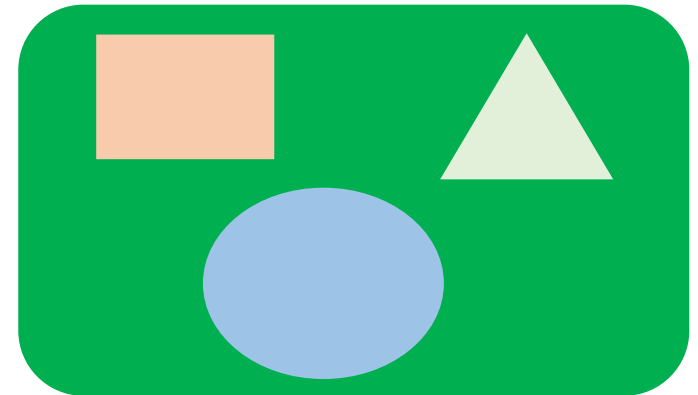


MINACCE

- Quali sfide ti si presentano?
- Cosa stanno facendo i tuoi concorrenti?
- I cambiamenti tecnologici potrebbero creare difficoltà?
- Ci sono problemi economici

CREARE UNA MOODBOARD

La moodboard è un strumento tramite il quale raccogliere idee, possono anche essere oggetti che rappresentano le fonti di ispirazione che **una persona** può seguire nel **progettare la propria ricerca attiva** o lo sviluppo di carriera
.....strumento di condivisione in un approccio collaborativo volto al ***Brainstorming***





Iscriviti su:
www.umana.it/career



Seguici su:



ANA SPA



umana_spa





FIDUCIA AL LAVORO



Lavoro Temporaneo • Staff Leasing • Intermediazione • Ricerca e Selezione
Formazione • Outplacement • Politiche Attive del Lavoro

www.umana.it