

presentano il convegno



# essere digitale

La direzione del personale nell'azienda postmoderna

**Milano – 30 maggio 2018** – 9.00 – 17.30

Enterprise Hotel - Corso Sempione, 91

## SPONSOR



## ESPOSITORE



## MEDIA PARTNER



hashtag ufficiale:  
#esseredigitale



# Informazioni di servizio

---



## **BADGE IDENTIFICATIVO**

Il badge fornito a ciascun visitatore al momento dell'accredito è personale e riporta nome, cognome e azienda/ente di riferimento.

Deve essere sempre indossato per ragioni di riconoscimento, e per avere accesso all'area ristoro.



## **AREA RISTORO**

L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo. In area ristoro troverai gli stand dei fornitori di strumenti e servizi per le aziende.



## **QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE**

Ricordati di compilare il questionario di valutazione e consegnarlo alla fine della giornata al desk accredito.



## **STAND LIBRI ESTE**

Allo stand libri le nostre proposte editoriali:

*Competenze e Sentimenti, Dream Company, Il Cambiamento Organizzativo, Il Manifesto dello Smarter Working, Intuizione e innovazione, L'Ornitorinco sulla scrivania, Strana gente i formatori, Sulla via creativa, Welfare aziendale tra dimensione organizzativa e cura della persona, Dall'azienda al territorio le pmi incontrano il welfare, Viola, Progettare i prodotti del futuro.*

# Agenda

---

- 9.00** Apertura accredito partecipanti
- 9.30** Apertura lavori e benvenuto  
**Chiara Lupi**, direttore editoriale – **ESTE** e  
**Francesco Varanini**, direttore – **PERSONE&CONOSCENZE**
- 9.40** *DISRUPTION. Il passaggio al digitale come percorso verso nuove libertà*  
**Francesco Varanini**, direttore – **PERSONE&CONOSCENZE**
- 10.10** *Le aziende tra educazione al digitale ed educazione digitale*  
**Alessandro Chiechi**, responsabile didattica ed evoluzione digitale  
**BANCA MEDIOLANUM**
- 10.40** *Una digitalizzazione dal cuore umano: la Persona e il suo rapporto con l'organizzazione come chiave per abbracciare il cambiamento*  
**Vincenzo Cianfriglia**, people business consulting manager – **CST CONSULTING**
- 11.10** Coffee break
- 11.40** *Digital Transformation: cambiare o invecchiare?*  
**Marco Bossi**, managing director – **TALENTIA SOFTWARE**
- 12.10** *#digitalSaras. Un'evoluzione tecnologica e di mentalità*  
**Barbara Buzzi**, area risorse umane e organizzazione e project manager  
#digitalsaras – **SARAS**
- 12.40** Pranzo a buffet
- 13.40** *Organizzazione è complessità sociale. Esplorare le connessioni per abitare l'imprevedibilità*  
**Piero Dominici**, dip. di filosofia, scienze sociali, umane e della formazione  
**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA**
- 14.10** *HR e talenti digitali: come sfruttare il mobile, l'analisi e l'intelligenza artificiale per una nuova organizzazione del lavoro*  
**Luca Stella**, product manager workforce management – **ZUCCHETTI**
- 14.40** *Digital transformation: racconto di un viaggio*  
**Miriam Negroni**, responsabile comunicazione interna hr – **BRICOCENTER**

# Agenda

---

- 15.10** *Modelli organizzativi, 'risorse' e sviluppo del potenziale. I processi di cambiamento in corso presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze*  
**Dario Ciccarelli**, dirigente hr area valutazione e sviluppo organizzativo  
**MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**
- 15.40** *Strategia HR per la trasformazione digitale in Whirlpool EMEA*  
**Francesco Conti**, hr manager gis & legal – **WHIRLPOOL EMEA**
- 16.10** *Innovazione in tempo reale: un caso reale di Digital Manufacturing*  
**Daniela Colantropo**, hr manager – **GRUPPO ROLD**
- 16.40** *L'evoluzione della struttura HR nelle banche: da presidio organizzativo a regista ed enabler nei processi di change*  
**Andrea Nesi**, hr specialist – **CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO**
- 17.10** Chiusura dei lavori

# Conducono

---



**Chiara Lupi**, direttore editoriale di **ESTE**

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale.

Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*.

Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e *Ci vorrebbe una moglie* pubblicato nel 2012. Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog [www.dirigentidisperate.it](http://www.dirigentidisperate.it). Nel 2013 insieme con Gianfranco Rebora e Renato Boniardi ha pubblicato *Leadership e organizzazione. Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager*.



**Francesco Varanini**, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**

Dopo la laurea in Scienze Politiche, Francesco Varanini lavora per alcuni anni come antropologo in America Latina. Quindi per oltre un decennio lavora presso una grande azienda dove ricopre posizioni di responsabilità nell'area del personale, dell'organizzazione, dei sistemi informativi e del marketing.

Consulente e formatore, si occupa in particolare di progetti di cambiamento culturale e tecnologico. Insegna presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa. Nel 2004 ha fondato la rivista *Persone&Conoscenze*, che tuttora dirige. Ha recentemente pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.

## ***DISRUPTION. Il passaggio al digitale come percorso verso nuove libertà***

La retorica del nuovo, imperante nel campo digitale, fa sì che non basti dire digital divide. Serve una immagine più forte. È diventata quindi di uso comune l'espressione digital disruption.

In latino il verbo disrupto – antepoendo dis, che parla di separazione, a rupto, "rompo" – esprimeva già un senso di definitiva, irreversibile rottura: "fare a pezzi", "squarciare", "spezzare", "aprirsi", "squarciarsi", "spaccarsi". Nell'inglese del 1600 la disruption è l'effetto dei giganteschi terremoti che spaccano la superficie del pianeta. Riprendendo questa espressione si vuole forse oggi ammonire i manager, i lavoratori e i cittadini tutti. Disruption appare espressione adatta a esprimere il senso di una novità tecnica che impone una netta separazione tra il prima e il dopo. Ma accettare la portata e l'irreversibilità del cambiamento non significa cessare di interrogarci. Possiamo chiederci ancora cosa significhi tutto questo per manager, lavoratori e cittadini. Vale la pena di ricordare che dal latino rumpo deriva anche l'italiano rotta. Parola che esprime un doppio senso. Rotta sta in italiano per "sconfitta": il senso è "rottura degli argini", Caporetto. Rotta è, allo stesso tempo, contrazione di via rupta: strada aperta nel mare, nel deserto, nella foresta.

Stia a noi far sì che il passaggio al digitale costituisca, per cittadini e lavoratori, non una rotta, una rottura degli argini, perdita di diritti e garanzie, ma invece una rotta, nuovo cammino verso nuove libertà.



**Francesco Varanini**, direttore responsabile di **PERSONE&CONOSCENZE**

Dopo la laurea in Scienze Politiche, Francesco Varanini lavora per alcuni anni come antropologo in America Latina. Quindi per oltre un decennio lavora presso una grande azienda dove ricopre posizioni di responsabilità nell'area del personale, dell'organizzazione, dei sistemi informativi e del marketing.

Consulente e formatore, si occupa in particolare di progetti di cambiamento culturale e tecnologico. Insegna presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa. Nel 2004 ha fondato la rivista *Persone&Conoscenze*, che tuttora dirige. Ha recentemente pubblicato il libro *Le vie della formazione. Creatività, innovazione, complessità*.

## *Le aziende tra educazione al digitale ed educazione digitale*

Possibili strategie per aiutare ad inserire strumenti digitali nei processi lavorativi e domande aperte su come educare al mondo e contesto digitale che invade la nostra vita...non solo lavorativa. Il ruolo delle aziende, e nello specifico della loro Formazione, che si destreggiano tra slanci verso i benefici attesi e frenate per veri o presunti timori.



**Alessandro Chiechi**, responsabile didattica ed evoluzione digitale – **BANCA MEDIOLANUM**

Dopo un'esperienza operativa in una Banca del territorio, è ormai più di 20 anni che si occupa principalmente di processi di apprendimento nelle aziende. Prima partecipando alla nascita di Omnitel fino alla trasformazione in Vodafone, vedendone il passaggio da start-up a società di respiro internazionale; poi lavorando per la realizzazione della Corporate University di Mediolanum. Ora è chiamato ad affrontare la digital transformation in atto. In questi anni ha avuto principalmente responsabilità nella Formazione, anche per operatori di call center e per reti di vendita,

e nei processi di knowledge management. Qualche intervallo nella Comunicazione interna (come responsabile della intranet) e nel disegno di strumenti digitali, applicando le logiche e i modelli dello user center design, hanno confermato e rafforzato la sua convinzione nelle potenzialità della tecnologia nel rendere più efficaci ed efficienti molti processi. In questo percorso, fatto di progetti e gestione, ha sempre cercato di indagare, sviluppare e adottare nuove soluzioni, ben sapendo, però, che rimane essenziale non farsi trainare dalla tecnologia senza una meta e senza obiettivi. Intanto, come padre di 4 figli, di tecnologia si deve occupare e, alle volte, preoccupare anche per necessità educativa.



Banca Mediolanum è uno dei principali player nel mercato bancario e del risparmio gestito in Italia e in Europa. La sua mission è valorizzare le disponibilità economiche delle famiglie italiane

mettendo il cliente al centro per soddisfare le esigenze nelle aree dei servizi bancari, della previdenza, del risparmio, dell'investimento e della protezione. Banca Mediolanum si presenta come una banca estremamente innovativa capace di proporre ai suoi clienti una gamma completa di servizi nei vari settori attraverso il servizio di multi-canalità integrata e soprattutto un professionista esperto, il Family Banker™, capace di offrire tutta la consulenza necessaria per coprire ogni esigenza del cliente supportandolo nelle decisioni finanziarie più importanti per sé, il proprio futuro e quello della sua famiglia. Tecnologie semplici ed accessibili a tutti, ma anche il valore della relazione e del rapporto umano che, unito alle tecnologie, opera a supporto ed in simbiosi con l'azione dei Family Banker™.



## Una digitalizzazione dal cuore umano: la Persona e il suo rapporto con l'organizzazione come chiave per abbracciare il cambiamento

Per la sua pervasività oggi la digital transformation non deve essere solo una questione tecnologica. Per le direzioni HR la sfida è duplice: da un lato supportare le Line of Business nel riconoscere e sviluppare nuove competenze e professionalità e dall'altro ripensare profondamente i propri processi per renderli adeguati alle nuove esigenze di un mondo digitale. Come vincere la sfida?



**Vincenzo Cianfriglia**, people business consulting manager  
**CST CONSULTING**

Laureato in Economia e Commercio e con un Master in Risorse Umane, sviluppa la prima parte della sua carriera in Sap Italia Consulting e IBM Italia come professionista a supporto dei processi afferenti all'area delle Risorse Umane, con focalizzazione sulle principali soluzioni applicative per la gestione del Capitale Umano. Speaker al master di HR Digital Transformation del Sole 24 ore sui temi della Social Organization, da circa due anni assume la responsabilità del Personale in CST Consulting, società del settore IT che offre servizi professionali di consulenza sul mercato. Appassionato di

visioni innovative circa il ruolo delle Risorse Umane in azienda, promuove quotidianamente azioni per l'evoluzione e trasformazione della gestione delle Risorse Umane basate sulla diffusione di nuove tecnologie e modelli organizzativi.

### SPONSOR



CST Consulting, società di **Consulenza**, trasforma il business delle aziende migliorando la **gestione delle informazioni e l'ottimizzazione dei processi**, attraverso la proposizione di una vasta gamma di servizi e soluzioni.

La profonda conoscenza dei **processi di Human Capital Management**, la padronanza di tutti gli **aspetti amministrativi e di security**, lo sviluppo e l'utilizzo di **tecnologie sempre all'avanguardia** fanno di CST Consulting **un interlocutore unico** nell'erogazione di progetti HCM.

Mettiamo le persone al centro e promuoviamo con convinzione la filosofia "having the right people, doing the right things, in the right way, that creates the right development."

Il nostro modello di business è orientato ad affiancare il management nei processi valutativi e decisionali, valorizzando le competenze e fornendo supporto metodologico. **Identifica le reali potenzialità dell'organizzazione e definisce strategie per la gestione e realizzazione di un vero Change Management.**

**Uniamo alla consulenza direzionale e organizzativa, una forte esperienza applicativa e tecnologica.**

[www.cstconsulting.net](http://www.cstconsulting.net)

## Digital Transformation: cambiare o invecchiare?

L'avvento di nuovi paradigmi di comunicazione e di strumenti tecnologici sta cambiando radicalmente il mondo business e le organizzazioni. La Digital Transformation introduce una vera e propria cultura dell'innovazione che non si limita al reparto IT, ma investe tutto il modello di gestione del business e delle persone in azienda. Cambiare è necessario per continuare a competere sul mercato, pena l'immediato invecchiamento dell'organizzazione e l'impossibilità di attrarre e trattenere le persone giuste.



**Marco Bossi**, managing director – **TALENTIA SOFTWARE ITALIA**

Laureato nel 1997 in Economia e Commercio a Pavia, da 20 anni lavora nella consulenza e nell'Information Technology per le aziende medio grandi.

Ha iniziato occupandosi di consulenza direzionale e riorganizzazione aziendale e nel 1999 ha seguito con successo lo start up di AsGroupe, poi diventata Lefebvre Software, azienda specializzata in applicativi per il Corporate Performance Management e il Finance. Con una solida esperienza nell'area della consulenza e del sales, nel 2009 assume il ruolo di Country Manager per l'Italia in Lefebvre Software contribuendo alla crescita del business nel mercato nazionale. Da febbraio 2013 è Managing Director di Talentia Software Italia.

### SPONSOR

**talentia**  
Software

Talentia Software è un gruppo internazionale specializzato nello sviluppo di soluzioni per la gestione delle performance HR ed economico-finanziarie. Nato nel febbraio 2013 dall'unione di due realtà leader nei rispettivi segmenti di mercato, il gruppo oggi è un fornitore di soluzioni software d'impresa specializzate nella gestione del Financial Performance (budget, planning, reporting e bilancio consolidato) e del capitale umano (soluzioni HR), aree all'interno delle quali si posiziona come leader europeo per il mercato delle imprese di medie e grandi dimensioni.

Il gruppo supporta oltre 3.600 clienti in più di 30 paesi, dalle PMI alle grandi aziende internazionali. Talentia Software ha sede in Italia, Francia, Regno Unito, Spagna, Portogallo e Grecia e una rete di partner in Europa, Stati Uniti, Sud America, Australia, Asia e Africa.

In Italia è presente a Milano, Torino e Bari con un team di più di 80 persone e segue circa 500 clienti tra cui Saras, Ferrovie dello Stato, Beretta Armi, Alfasigma, BPER.

**[www.talentia-software.it](http://www.talentia-software.it)**



## #digitalSaras. Un'evoluzione tecnologica e di mentalità

Partendo dall'illustrazione del Programma #digitalSaras in corso nel Gruppo, nell'intervento verranno approfonditi gli impatti culturali e organizzativi che si stanno affrontando, con l'obiettivo di "essere digitali" valorizzando l'"essere digitale".



**Barbara Buzzi**, area risorse umane e organizzazione e project manager #digitalsaras – SARAS

Di provenienza ICT, laureata in Matematica con esperienza nel mondo della consulenza nell'Information Technology, entra in Saras nel 2000 occupandosi dei sistemi informativi aziendali.

Dal 2010 nell'area Organizzazione, dove continua anche a seguire gli sviluppi IT in ottica di integrazione ed efficientamento dell'organizzazione nel suo insieme. Da dicembre 2016 Project manager dell'area Risorse umane ed organizzazione nell'ambito del Programma di digitalizzazione del Gruppo.



**SARAS**

**Saras intende essere un punto di riferimento come fornitore di energia sostenibile che alimenta la vita delle persone.**

I principali asset/attività sono:

- **Una delle più grandi raffinerie del Mediterraneo ad elevata complessità**
- 300.000 barili/giorno di capacità di raffinazione (circa il 15% della capacità totale in Italia);
- Oltre l'80% della produzione composta da prodotti a basso impatto ambientale quali gasolio autotrazione e benzina;
- Integrazione con il petrolchimico e la produzione di energia elettrica.
- **IGCC (Integrated Gasification Combined Cycle): impianto di gasificazione (uno dei più grandi al mondo da combustibile liquido) che converte i residui pesanti della raffinazione in gas pulito a limitato impatto ambientale, poi utilizzato per la produzione di energia elettrica**
  - 575MW di potenza elettrica installata;
  - Tre treni indipendenti di gasificazione e di produzione;
  - Oltre 4 Terawattora all'anno di produzione di energia.
- **Attività di marketing in Italia e Spagna**
  - Vendita all'ingrosso di prodotti petroliferi ad alto valore aggiunto e a basso impatto ambientale quali gasolio da autotrazione e benzina;
  - Due depositi di proprietà per la distribuzione dei prodotti ad Arcola (Italia) e a Cartagena (Spagna);
  - Vendita nel canale rete attraverso circa 100 stazioni di servizio, situate principalmente nel sud della Spagna.
- **Attività di trading**
  - Attraverso Saras Trading SA costituita nel settembre 2015 a Ginevra
- **Presenza nella produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili**
  - Parco eolico da 96MW sito in Sardegna
- **Attività nel campo dei servizi di ingegneria nel settore oil**

## **Organizzazione è complessità sociale. Esplorare le connessioni per abitare l'imprevedibilità**

**Apertura | Non-linearità | Adattamento.** La complessità dei sistemi sociali e organizzativi è una complessità del tutto particolare, segnata da dinamiche non lineari e non riconducibili/riducibili alla sola applicazione di formule matematiche e/o sequenze di dati. Nonostante i profondi processi di trasformazione in atto, molte organizzazioni continuano ad essere ancorate a vecchi miti dell'efficienza e della razionalità e a sottovalutare i fattori sociali, relazionali, culturali, il benessere organizzativo. Governare la complessità ci chiede di ripensare a fondo educazione formazione, cercando di *ricomporre la frattura tra l'umano e il tecnologico* (cit.), andando oltre la separazione tra cultura e tecnologia. Perché il futuro è delle "figure ibride" (1996 e sgg.) dei *manager della complessità*, di coloro che sapranno scorgere nei confini, nelle tensioni e nelle distanze, delle opportunità. **Tecnologia vs. Cultura → Tecnologia e Cultura → Tecnologia è Cultura/e. Evoluzioni complesse.**



**Piero Dominici**, dip. di filosofia, scienze sociali, umane e della formazione – **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA**

Professore e ricercatore universitario, insegna Comunicazione pubblica e Attività di Intelligence presso l'Università degli studi di Perugia. Formatore professionista, è Visiting Professor presso l'Universidad Complutense di Madrid e ha tenuto lezioni e conferenze in numerosi atenei nazionali e internazionali. Scientific Director del Complexity Education Project e Director (Scientific Listening) presso il Global Listening Centre. È Membro dell'Albo dei Revisori MIUR e del WCSA (World Complexity Science Academy), fa parte di Comitati scientifici nazionali e internazionali.

Si occupa da vent'anni di complessità e di teoria dei sistemi con particolare riferimento alle organizzazioni complesse ed alle tematiche riguardanti l'educazione, l'innovazione, la cittadinanza, la democrazia, l'etica pubblica. È autore di numerose pubblicazioni scientifiche, tra queste: *Per un'etica dei new-media* (1998); *La comunicazione nella società ipercomplessa* (2011); *Dentro la Società Interconnessa: prospettive etiche per un nuovo ecosistema* (2014); *Communication and Social Production of Knowledge. A new contract for the Society of Individuals* (2015); *L'utopia Post-Umanista e la ricerca di un Nuovo Umanesimo per la Società Ipercomplessa* (2016); *For an Inclusive Innovation. Healing the fracture between the human and the technological* (2017), in *European Journal of Future Research*, Springer; *L'ipercomplessità, l'educazione e la condizione dei saperi nella Società Interconnessa/iperconnessa*, in *Il Nodo*. *Per una pedagogia della Persona*, Anno XXI, n°47; *Fake News and Post-Truths? The "real" issue is how democracy is faring lately*, in *Sicurezza e scienze sociali*, V, 3/2017, FrancoAngeli, Milano 2018; *Objects as systems. The educational and communicative challenges of the hypertechnological civilization* (2018).

## ***HR e talenti digitali: come sfruttare il mobile, l'analisi e l'intelligenza artificiale per una nuova organizzazione del lavoro***

Uno dei principali obiettivi degli HR Manager consiste nell'accelerare la trasformazione digitale all'interno della propria impresa sia per favorire la comunicazione e l'organizzazione moderna del lavoro sia per attrarre i talenti delle nuove generazioni. Diventa, quindi, necessario incentivare nelle organizzazioni l'utilizzo di strumenti web e mobile non solo per le necessità di carattere amministrativo, ma anche per tutti gli aspetti più avanzati della gestione del personale, ricorrendo in aggiunta a funzionalità di Intelligenza artificiale a supporto dei processi decisionali.



**Luca Stella**, product manager workforce management – **ZUCCHETTI**

Nato a Sant'Angelo Lodigiano il 16 settembre 1980, nel Luglio del 1999 consegue il diploma di perito informatico presso la scuola Statale I.T.I.S. Alessandro Volta di Lodi.

Entra in Zucchetti nel febbraio del 2001 come addetto all'assistenza telefonica delle procedure di Rilevazione Presenze, per le quali negli anni successivi assume prima il ruolo di software consultant, e successivamente di software tester e software analyst.

Nel settembre 2006 assume il ruolo di Product Manager per le applicazioni di Time Management nella Business Unit "Gestione del Personale", esperienza professionale che lo porterà negli anni

successivi a lanciare sul mercato nuove soluzioni quali 'Semplice' (2009), 'ZTravel' (2013), 'ZTimesheet' (2014), 'ZScheduling' (2014), 'ZForecast' (2017) e App Mobile per la Gestione del Personale (2017).

Tra i vari progetti seguiti c'è anche la partnership tra Zucchetti ed Edenred dalla quale è nata la soluzione 'Multisolution' (2015). Sempre nel 2015 assume anche il ruolo di Amministratore Delegato di Zucchetti Facility (delega al Marketing e Direzione Tecnica), azienda del gruppo Zucchetti specializzata in soluzioni per l'energy e il maintenance management. Nel 2018 è diventato 'responsabile prodotto' della BU Zucchetti "Asset Management" (che ha incorporato l'offerta di Zucchetti Facility).

Da gennaio 2018 ricopre il ruolo di Brand Ambassador per Zucchetti sulla piattaforma social LinkedIn.

### **SPONSOR**



Con un fatturato di 466 milioni di euro nel 2017 e oltre 150.000 clienti, il Gruppo Zucchetti è la prima azienda italiana di software. L'offerta Zucchetti si compone di oltre 1.700 soluzioni tra software, hardware e servizi innovativi realizzati per soddisfare le specifiche esigenze di aziende di qualsiasi settore e dimensione e professionisti.

In particolare: ERP e soluzioni per la gestione del personale; gestione documentale e fatturazione elettronica, Business Intelligence, CRM e commercio elettronico, sicurezza sul lavoro e sistemi di controllo accessi, applicazioni per mercati verticali (retail, gdo e horeca).

Zucchetti è anche fornitore di servizi di marca temporale e firma digitale per la validazione dei documenti elettronici ed è Conservatore Accreditato presso AgID. Nella commercializzazione dei prodotti, per i servizi di pre e post-vendita, di formazione e di aggiornamento, il gruppo si avvale di oltre 1.100 partner, dei quali 200 operano all'estero in più di 50 paesi.

**[www.zucchetti.it](http://www.zucchetti.it)**

## Digital transformation: racconto di un viaggio

Nell'ambito della trasformazione verso un modello di Prossimità, il digitale diventa lo strumento chiave per amplificare una relazione umana eccezionale. Il racconto del viaggio dei collaboratori di Bricocenter Italia attraverso la scrittura del Nuovo Progetto d'impresa è quello di un percorso di accompagnamento a cavallo fra elementi culturali: la centralità della persona, il DNA dei collaboratori dell'impresa, un modello di funzionamento che si basa sulla condivisione, e la creazione di condizioni organizzative abilitanti.



**Miriam Negroni**, responsabile comunicazione interna hr  
**BRICOCENTER**

Laureata in Scienze dell'Educazione, con esperienze in ambito sociale, approda nel mondo "business" nel 2001 lavorando per tre anni per una start up di lavoro temporaneo. Entra nelle Risorse Umane di Bricocenter Italia nel 2004 nell'area Reclutamento ed Employer Branding. Nel 2013 è stata chiamata a dare vita al servizio di comunicazione interna in qualità di Responsabile per l'accompagnamento della trasformazione aziendale legata al cambio di concetto. Oltre a sviluppare piani di comunicazione specifici e strumenti dedicati, si occupa principalmente di progetti di change management dove il digitale assume un ruolo

determinante nell'abilitare l'emersione e la partecipazione di ciascuno ed amplificare il senso di appartenenza. All'interno di questi progetti, come per la parte relativa alle analisi di clima e benessere, lavora a stretto contatto con gli ambienti universitari al fine di sperimentare modelli e percorsi innovativi.



Bricocenter è un 'vicino di fare' che fornisce risposte semplici su manutenzione, riparazione e miglioramento della casa e del giardino, attraverso una relazione autentica e su misura.

I nostri 52 punti vendita diretta e 12 in franchising sono il luogo ideale dove scoprire idee e soluzioni semplici per abbellire, e prendersi cura della propria abitazione attraverso una selezione attenta di prodotti, ma anche una ricca proposta di servizi a supporto delle necessità quotidiane di ogni abitante di quartiere.

Ci piace definirci "i vicini di fare" perché amiamo aiutare tutti a risolvere i piccoli problemi quotidiani diventando un punto di riferimento per la comunità, uno store dove è possibile conoscere, conoscersi e condividere la cultura del 'fare insieme' secondo i valori di prossimità umana e locale intrinseci nel nostro marchio.

Con Leroy Merlin, Bricoman e Zodio contribuiamo, in Italia, alla missione di ADEO: 'creare, sostenere e rendere possibile il sogno dell'habitat per tutti gli abitanti del mondo'.

## ***Modelli organizzativi, 'risorse' e sviluppo del potenziale. I processi di cambiamento in corso presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze***

La Pubblica Amministrazione italiana fu concepita al servizio di uno Stato che aveva per fine il "comando", attraverso il quale determinare i comportamenti sociali, secondo principi di "uniformità" e "centralizzazione". Se il fine è il comando, i protagonisti della PA sono, coerentemente, la norma e l'esperto di norme. L'evoluzione, sistemica, dell'azione pubblica verso i percorsi del "servire", e quindi verso logiche di "differenziazione" dinamica, calibrata in ragione dei contesti, sembra destinata a combinarsi all'evoluzione delle tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale. La nuova centralità del "servito" e della dimensione sociale rende necessario sviluppare nuovi e coerenti sistemi, tecnici e organizzativi, di comunicazione e di gestione delle informazioni dentro le organizzazioni pubbliche, nonché tra queste e la società civile. Nell'intervento si accennerà agli sforzi specifici in corso presso l'Area HR del Ministero dell'Economia e delle Finanze, in collaborazione con il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio, con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e con il team del progetto "Cloudify Noi PA" (<https://www.cloudifynoipa.it/>), il quale prevede la realizzazione di un sistema informativo di gestione del personale di tutta la pubblica amministrazione.



**Dario Ciccarelli**, dirigente hr area valutazione e sviluppo organizzativo – **MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE**

Membro della Rappresentanza diplomatica d'Italia presso le Nazioni Unite e l'Organizzazione Mondiale del Commercio (2003-2007).

Dirigente Inps, direttore Filiale Area Nolana (2011-2014).

Docente a contratto presso l'Università degli Studi di Ferrara (Corso di Laurea in Economia delle Amministrazioni Pubbliche e delle Istituzioni internazionali, a.a. 2000/2001)

Attività di ricerca/formazione/divulgazione presso Enti locali, Università, Enti formativi.

Autore di "Bioarchitettura istituzionale. La Via del Tradere" (Ed.

Giannini, Napoli, 2002) e "Il Bandolo dell'euromatassa. È stata l'Organizzazione Mondiale del Commercio ad annientare l'Unione Europea" (Ed. Il Giglio, Napoli, 2014).

Autore di articoli su quotidiani e riviste;

## Strategia HR per la trasformazione digitale in Whirlpool EMEA

Un caso di studio sulla partnership tra HR e IT nell'industria del bianco



### **Francesco Conti**, hr manager gis & legal – **WHIRLPOOL EMEA**

Francesco Conti, entra in Whirlpool EMEA nel 2015 come HR Manager Compensation & Benefits, dopo diversi incarichi di crescente responsabilità in ambito HR Administration, HR Systems e Total Rewards in Indesit Company. Dal 2016 è HR Manager Information Technology & Legal, impegnato in progetti di carattere organizzativo legati anche alla Digital Transformation. Appassionato di ciclismo, podismo e viaggi, è fidanzato con Maura.



**Whirlpool Corporation** (NYSE: WHR) è la principale azienda di elettrodomestici al mondo con un fatturato annuo di circa 21 miliardi di dollari, 92.000 dipendenti e 70 centri di produzione e di ricerca tecnologica nel 2017. Il Gruppo commercializza i marchi Whirlpool, KitchenAid, Maytag, Consul, Brastemp, Amana,

Bauknecht, Jenn-Air, Indesit, Hotpoint e altri importanti brand in quasi tutti i Paesi del mondo. In Europa, Medio Oriente e Africa (EMEA) conta oltre 22.000 dipendenti, una presenza sul mercato in oltre 30 Paesi e siti produttivi in sette Paesi. Whirlpool EMEA è un segmento operativo di Whirlpool Corporation. Il Quartier generale EMEA si trova in Italia, a Pero (MI).

## *Innovazione in tempo reale: un caso reale di Digital Manufacturing*

Nel processi di trasformazione dell'industria meccatronica le persone sono parte integrante di un percorso di successo. L'innovazione oltre a generare benefici immediati su processi e produttività ha un impatto diretto sulla capacità delle imprese di attrarre nuovi talenti e aumentare la propria reputation.



**Daniela Colantropo**, hr manager – **GRUPPO ROLD**

Nata nel 1985, dopo una formazione umanistica consegue nel 2009 la Laurea in Scienze del Lavoro.

Inizia la sua carriera come head hunter in Michael Page (multinazionale leader nella ricerca e selezione di profili middle & top management) e sviluppa la sua esperienza per 5 anni con particolare focus nell'area Procurement & Supply Chain e Engineering.

Nel 2015 entra a far parte del Gruppo Rold in qualità di HR Manager con il chiaro obiettivo di sviluppare l'area, favorendo la propagazione di una nuova cultura aziendale basata su miglioramento delle relazioni interne, diffusione dei valori, aumento della responsabilizzazione del management. Particolare attenzione è stata

data allo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali, reso possibile dal knowledge sharing e dall'implementazione di numerosi progetti formativi per tutti i livelli aziendali. Daniela ha una passione per il ballo e la fotografia che trasferisce nell'organizzazione degli eventi aziendali.



**Rold**, fondata nel 1963 è una azienda manifatturiera di componenti elettromeccanici ad alta tecnologia, punto di riferimento del mercato da oltre 50 anni. Conta ad oggi più di 230 persone e ha un fatturato di circa 43 milioni di €. I processi e i prodotti sono totalmente "made in Italy", nei 4 siti di produzione dell'Altomilanese. Rold caratterizza la propria offerta con tre unità principali:

- Rold Elettrotecnica produce bloccoporta, interruttori rotativi, microinteruttori e pulsantiere per i maggiori player mondiali del settore elettrodomestico del bianco.
- Rold Lighting offre lampade a LED e un sistema di monitoraggio dell'efficienza energetica, chiamato SmartPower
- Rold Smartfab creata in collaborazione con Samsung, è un'innovativa piattaforma per la digitalizzazione delle aziende manifatturiere in ottica Industria 4.0. Questo sistema consente di monitorare, analizzare e gestire i dati dalle macchine e renderli disponibili in tempo reale su display e dispositivi mobili e indossabili.

## ***L'evoluzione della struttura hr nelle banche: Da presidio organizzativo a regista ed enabler nei processi di change***

Con l'avvento di *Industria 4.0*, dei *Millennials*, dei processi di *Digital Transformation*, ogni settore merceologico è chiamato a rimettere in discussione i propri paradigmi organizzativi, che fino ad oggi avevano risposto ad obiettivi di produttività e di semplificazione delle complessità aziendali, secondo logiche di efficacia ed efficienza, con stili manageriali e comunicativi prevalentemente top-down e con modelli "parentali" HR che oggi non bastano più; e anche le Banche non fanno eccezione...



**Andrea Nesi**, hr specialist – **CASSA DI RISPARMIO DI SAN MINIATO**

37 anni, un Master in Digital & Social HR Management, dal 2007 lavora in Cassa di Risparmio di San Miniato SpA, dove ricopre il ruolo di HR Specialist all'interno della Direzione del Personale, occupandosi in maniera trasversale di recruiting, gestione e sviluppo del personale, sindacale e normativa del lavoro, governo e pianificazione strategica delle risorse. Attualmente è impegnato nel processo di integrazione della Cassa di Risparmio nel Gruppo Bancario Crédit Agricole italia. Da sempre appassionato di innovazione organizzativa e tecnologica, ha contribuito alla ristrutturazione del sistema informativo a disposizione della struttura HR, alla digitalizzazione dei processi interni e all'attività di demateria-

lizzazione della reportistica. Pittore, appassionato d'arte rinascimentale ma osservatore curioso di quella contemporanea, è sostenitore della necessaria convivenza e reciproca ispirazione, di Arte, Modelli Organizzativi ed Innovazione.



Nel 1830 nasce la Cassa di Risparmio di San Miniato grazie all'investimento di 400 fiorini da parte di 22 cittadini delle più illustri famiglie della città. Inizialmente legata alla Cassa di Risparmio di Firenze, nel 1886 acquista completa autonomia e registra una repentina crescita.

Il 1917 è un anno particolarmente significativo: a Ponte Egola apre la prima filiale.

Nel 1930 nonostante un periodo di grande depressione economica dovuta al conflitto mondiale, i depositi e le attività della Banca crescono costantemente: le filiali divengono venti e nel 1945 l'ammontare dei depositi supera i 500 milioni. Gli anni '70, caratterizzati da fasi alterne di ristagno e ripresa, vedono la Banca ottenere sempre risultati positivi che la spingono, durante gli ultimi decenni del secolo, verso un rilevante aumento dei dipendenti e all'adozione di una mentalità di marketing orientata al futuro.

Oggi Carismi conta 84 filiali. Tutte le scelte aziendali, dalle più strategiche a quelle operative, vengono prese in seno alla Direzione di San Miniato, con l'obiettivo di valorizzare l'identità della Banca sul territorio e affrontare i nuovi scenari sociali ed economici conservando i propri principi



# Espositore

---



Westhouse fa parte di una holding tedesca con operazioni dirette in Germania, Svizzera e Italia. Diamo un significativo supporto ai nostri clienti in tutte le aree che riguardano lo staffing o un approccio consulenziale per l'incontro decisivo tra domanda e offerta professionale. I settori di primaria focalizzazione sono: Information technology, Engineering, Sales&Marketing, Digital, General Management and Board, Banking&Insurance, Retail, Logistics, Manufacturing.

La nostra offerta si articola su seguenti filoni principali:

- **Ricerca e selezione** dei professionisti con le competenze specifiche e nelle forme contrattuali richieste
- **Somministrazione**
- **Consulenza Strategica:** a supporto della trasformazione digitale – in atto o da pianificare – con gestione di programmi di sviluppo o portafoglio di iniziative sinergiche
- **Soluzioni Tecnologiche:** con progetti specifici in ambito di Cloud, Big Data, Machine Learning, Blockchain

Gli ambiti della nostra offerta possono essere tra loro combinati in una visione d'insieme per realizzare soluzioni su misura per i nostri clienti.

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





L'evento è stato organizzato da



## EDITORIA E CONVEGNISTICA PER FARE E GESTIRE L'IMPRESA

Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione ESTE si propone di accrescere e diffondere la cultura d'impresa. Un luogo privilegiato di incontro e confronto tra **mondo della consulenza**, delle **imprese** e **dell'università**.

Grazie al patrimonio di contributi e relazioni con gli ambienti professionali e accademici, ESTE ha dato vita a una **comunità di imprenditori** e **manager** che ad oggi conta oltre **90.000 membri**.

### RIVISTE

**Sistemi&Impresa** approfondisce tematiche di innovazione, tecnologica e manageriale. La rivista evidenzia come la tecnologia può diventare strumento abilitante per l'innovazione organizzativa e motore di sviluppo delle nostre imprese italiane, con una focalizzazione specifica nel settore manifatturiero.

**Sviluppo&Organizzazione** rappresenta lo spazio di dibattito più autorevole tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda. Uno strumento per chi in azienda governa le strategie di crescita e sviluppo attraverso l'organizzazione del lavoro e delle risorse umane.

**Persone&Conoscenze** offre spunti di riflessione e strumenti operativi per tutti i profili che operano all'interno della direzione del personale. Si rivolge a tutti coloro che gestiscono gruppi di persone nelle organizzazioni, dall'imprenditore al direttore generale fino a tutti i responsabili di funzione.

**Libri e Manuali** - La produzione editoriale di ESTE si completa con la pubblicazione di libri e manuali. Il catalogo comprende volumi che affrontano temi legati al mondo manageriale e manuali dedicati ad approfondimenti specifici.

### INCONTRI

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale eventi con diversi formati: **convegni, seminari e tavole rotonde**. I punti di forza dell'attività convegnistica proposta dalla casa editrice sono **il patrimonio di contenuti culturali e il pubblico degli abbonati alle riviste**, cuore dei contatti del **database ESTE**.

ESTE si occupa, oltre che dell'elaborazione dei contenuti, anche di tutti gli **aspetti promozionali** (studio, produzione e veicolazione degli inviti, progetto grafico del materiale di comunicazione, spazio internet dedicato per promozione e raccolta delle iscrizioni), **operativi** e della **gestione** dei rapporti con la location che ospita l'incontro.

### SERVIZI MARKETING E WEB

ESTE offre servizi di **email marketing, bannering e social media marketing** per le aziende che desiderano avviare attività di lead generation rivolgendosi a un target di contatti business profilati e qualificati. ESTE è inoltre presente nel mondo **social**.