

**ESTE**

Con la sua rivista

**PERSONE &  
CONOSCENZE**  
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA

**RISORSE UMANE<sup>®</sup>  
&  
NON UMANE**

Le aziende rinascono dalle Persone

**mercoledì 6 febbraio 2013**

**ANCONA**

**Hotel NH Ancona**

**SPONSOR**

  
**INTOO**  
A GI GROUP COMPANY  
developing careers

**Partner**

  
**Marche in**

### Il portale di Risorse Umane e non Umane

Contenuti di qualità per chi si occupa di Risorse Umane, frutto dei convegni *Risorse Umane e non Umane* e dell'attività editoriale della rivista *Persone&Conoscenze*

[www.runu.it](http://www.runu.it) aggrega in maniera collaborativa il pubblico del ciclo di convegni Risorse Umane e non Umane e i lettori di *Persone&Conoscenze*, la rivista di Este dedicata a chi gestisce le persone all'interno delle nostre organizzazioni.

The image shows two overlapping screenshots of the [www.runu.it](http://www.runu.it) website. The top screenshot displays the homepage with the 'RISORSE UMANE & NON UMANE' logo, a navigation menu, and a list of upcoming events: Ancona (6 Feb), Napoli (12 Mar), Genova (27 Mar), Bologna (17 Apr), Bari (15 Mag), and Udine (23 Mag). A 'SPECIALE FORMAZIONE' section is also visible. The bottom screenshot shows a registration form for the 'ANCONA, 6 FEBBRAIO' event. The form includes fields for 'Nome e Cognome', 'Qualifica', and 'Società', along with a dropdown menu for 'Amministratore delegato/unico'. A sidebar on the right lists 'PRATICHE TECNOLOGIE TEORIE NAVE DEI FOLLI' and other topics.

**DAI CONVEGNI DI RISORSE UMANE E NON UMANE** - I video degli interventi più significativi, videointerviste ai Relatori e ai partecipanti, documenti di approfondimento dei temi emersi durante gli incontri.

**DALLA REDAZIONE** - Contenuti inediti e una selezione degli articoli usciti sulla rivista *Persone&Conoscenze* e dedicati ai temi più attuali del mondo Hr.

**DAGLI SPONSOR DEL PROGETTO** - Case history e articoli di approfondimento direttamente dal mondo dell'offerta.



## SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

Ricevi gli aggiornamenti sui nuovi contenuti redazionali, il calendario dei prossimi eventi e le notizie più rilevanti del periodo per chi si occupa di Risorse Umane!

# INDICE

- 4 Informazioni utili
- 5 Programma della giornata
- 6 ESTE - L'organizzatore del Convegno
- 7 *Cos'è Risorse Umane e non Umane*
- 8 Le aziende rinascono dalle persone
- 9 I moderatori
- 10 I relatori
- 24 Partner
- 25 Note

# INFORMAZIONI UTILI



## AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 30 gennaio. Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito [www.este.it](http://www.este.it).



## INGRESSO

L'ingresso al convegno e all'area ristoro è gratuito e subordinato all'esibizione del badge identificativo fornito al momento dell'accredito.



## ORARIO DEI LAVORI

Accredito: dalle ore 8.45  
Inizio convegno: ore 9.25



## 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 portato al collo per ragioni di riconoscimento, cortesia nei confronti delle aziende sponsor e accesso all'area ristoro.



## GUARDAROBA

In fondo alla sala del convegno sono presenti degli stand con appendiabiti a disposizione dei visitatori.



## AREA RISTORO

L'accesso ai servizi di coffee break e lunch buffet è gratuito previa esibizione del badge identificativo.



## TAXI

Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.



## PARCHEGGIO

L'hotel mette a disposizione degli ospiti un parcheggio gratuito.



## DOPO CONVEGNO

Sul sito [www.este.it](http://www.este.it) saranno disponibili le foto della giornata.



## PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE 2013

Napoli Hotel NH Ambassador - Martedì 12 marzo 2013



## RIFERIMENTI

Informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione e sul progetto convegnistico:  
Martina Galbiati - Tel. 02.91434400 - [martina.galbiati@este.it](mailto:martina.galbiati@este.it)

Informazioni sugli abbonamenti alle riviste ESTE:  
Stefania Mandalà - Tel. 02.91434400 - [stefania.mandala@este.it](mailto:stefania.mandala@este.it)

# PROGRAMMA DELLA GIORNATA

- 8.45** Accredito partecipanti
- 9.25** Benvenuto e apertura lavori  
Colloqui a cura di **Francesco Varanini**, Direttore di *Persone & Conoscenze* e Responsabile scientifico del progetto *Risorse umane e non umane* e di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - ESTE
- 9.35** *ZeisAcademy, la culla dei talenti*  
Colloquio con **Silvia Cardinali**, *Recruiting Manager* - ZEIS EXCELSA
- 10.00** *L'impresa nasce dalle persone*  
Colloquio con **Gianluca Fenucci**, *Socio fondatore e Consigliere di amministrazione* - ISA YACHTS
- 10.25** *Rigenerare le persone in un'ottica di employability*  
Colloquio con **Cetti Galante**, *Amministratore Delegato* - INTOO
- 10.45** *Premiare le performance*  
Colloquio con **Samuele Zoccarì**, *Group Reward & International Mobility* - INDESIT COMPANY
- 11.15** **Pausa caffè**
- 11.45** *Verso la creazione di un sistema integrato di valorizzazione delle persone*  
Colloquio con **Piera Agostini**, *Responsabile Formazione* - MAGAZZINI GABRIELLI
- 12.10** Colloquio con **Cristina Orlandi**,  *Titolare* - PELLETTERIA VALENTINO ORLANDI
- 12.35** *La tecnologia di cui siamo più fieri la sera torna a casa*  
Colloquio con **Tonino Dominici**, *Amministratore Delegato* - BOXMARCHE
- 13.00** *Le priorità per la funzione HR*  
Colloquio con **Franco Giampaolletti**, *Group Hr Director* - SEVES GROUP
- 13.25** **Pranzo a buffet**

# L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

## ESTE

**PERSONE & CONOSCENZE**  
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

**SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE**

**SISTEMI & IMPRESA**  
Rivista di Management e Sistemi Informativi

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

ESTE è la casa editrice per l'impresa da più tempo in attività in Italia: **fondata nel 1955** da un autentico pioniere della consulenza di direzione, Pietro Gennaro, ha portato per prima in Italia l'approccio scientifico di stampo anglosassone agli studi sull'organizzazione aziendale.

Con una ricca offerta di strumenti di comunicazione (riviste periodiche, convegni, seminari, tavole rotonde, libri, monografie) 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** (da cui provengono i suoi autori).

Grazie al patrimonio di contributi e relazioni con gli ambienti professionali e accademici ESTE ha dato vita ad una **comunità di Imprenditori e Manager** che ad oggi conta oltre **70.000 membri**.

### RIVISTE

**Sistemi&Impresa** è il mensile nato nel 1955 che analizza tematiche legate all'**innovazione d'Impresa a livello tecnologico e organizzativo**. L'obiettivo della rivista è mettere in relazione e far dialogare tra loro le diverse funzioni aziendali: **Direzione Generale, Finanza, Sistemi Informativi, Produzione e Logistica, Commerciale e Marketing, Risorse Umane**. **Sistemi&Impresa** svolge un ruolo di connettore tra il **mondo accademico e consulenziale** (gli autori) e i **manager decisori** che all'interno dell'Impresa fanno innovazione.

**Sviluppo&Organizzazione** è la rivista che dal 1970 rappresenta il luogo privilegiato di **dibattito tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in Azienda**. Un prodotto editoriale che si propone come strumento indispensabile per avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione aziendale alle **pratiche di management**.

**Persone&Conoscenze** è la rivista dedicata ai **Responsabili Risorse Umane** e, in generale, a chi gestisce le persone all'interno di organizzazioni complesse, dall'Imprenditore al Direttore Generale, fino ai Responsabili Organizzazione, Responsabili Formazione, Responsabili dei Sistemi Informativi. **Persone&Conoscenze** affronta con un taglio d'avanguardia temi legati alla **gestione delle persone e degli strumenti a supporto**, tecnologici e non solo.

### EVENTI

ESTE organizza su tutto il territorio nazionale vari format di incontri: **convegni, seminari, tavole rotonde**. Appuntamenti che capitalizzano da un lato lo **straordinario patrimonio di contenuti culturali** accumulato in anni di attività editoriale a stretto contatto con la comunità accademica e il mondo della consulenza, e dall'altro **l'alto profilo degli Abbonati** alle riviste. Diverse formule di incontro, tutte accomunate dall'alto valore dei contenuti. Fattore che conferisce carattere formativo agli eventi ESTE e garantisce un'elevata e qualificata partecipazione di Manager e Imprenditori agli stessi.

### LIBRI

Con la collana **Libri ESTE**, la casa editrice propone un nuovo filone editoriale focalizzato su contenuti manageriali. La collana ha lo scopo di dar voce ad Autori che trovano in questo spazio la possibilità di veicolare i loro contenuti a un pubblico tradizionalmente interessato alle tematiche vicine alla managerialità e alla crescita professionale.

ESTE Srl - Via Vassallo, 31 - 20125 Milano - Tel. 02.91434400 - Fax 02.91434424 - info@este.it - www.este.it

















# COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

**Risorse Umane e non Umane** è il ciclo di convegni della rivista *Persone&Conoscenze*. Il titolo del progetto fa riferimento a due aspetti fondamentali nella quotidianità della gestione d'impresa – le **risorse umane**: i Collaboratori, le Persone che, a vario titolo, lavorano nelle nostre aziende e contribuiscono a crearne il valore- e le **risorse cosiddette non umane**: tutto ciò che è Conoscenza, Strumenti e Tecnologia a supporto delle Persone e del loro operato per l'impresa.

*Risorse Umane e non Umane* come parafrasi di *Persone&Conoscenze*, la rivista fondata nel 2004 da **Francesco Varanini**, che si rivolge a tutti coloro che in azienda si occupano a vario titolo di Gestione delle Persone.

Dal 2007, anno del primo Convegno, al 2012, *Risorse Umane e non Umane* ha coinvolto oltre 7.000 iscritti in rappresentanza di quasi 4.000 aziende.

## LE TAPPE DEL 2013

ANCONA 6 FEBBRAIO	NAPOLI 12 MARZO	GENOVA 27 MARZO	BOLOGNA 17 APRILE
 <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p>		 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>Page Personnel</p>
BARI 15 MAGGIO	UDINE 23 MAGGIO	MILANO 20 GIUGNO	
 <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p><b>INFORMAZIONE</b> YOU COME FIRST</p>	
VERONA 25 SETTEMBRE	TORINO 9 OTTOBRE	FIRENZE 6 NOVEMBRE	ROMA 27 NOVEMBRE
 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p>  <p><b>INFORMAZIONE</b> YOU COME FIRST</p> <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>Page Personnel</p>	 <p><b>INFORMAZIONE</b> YOU COME FIRST</p>  <p><b>INTOO</b> A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p><b>INFORMAZIONE</b> YOU COME FIRST</p> <p>Page Personnel</p>

**Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del Progetto 2013**

Martina Galbiati – Responsabile Eventi ESTE - [martina.galbiati@este.it](mailto:martina.galbiati@este.it) – Tel. 02.91434400

# Le aziende rinascono dalle persone



## IL TEMA DI *RISORSE UMANE E NON UMANE* 2013

Il tessuto sociale ed economico del nostro Paese vive un **momento storico rivoluzionario**. La “rivoluzione” è un mutamento improvviso e profondo che comporta la rottura di un modello precedente e il sorgere di un nuovo modello. Una rinascita. **Raccontarci cosa facciamo per rinascere, augurarci reciprocamente percorsi di rinascita: questo è ciò che ci proponiamo di condividere nel 2013.**

Nascituro, futuro, venturo: parole che ci invitano a guardare avanti e a coltivare la speranza, nonostante tutto. Parole che riguardano ognuno di noi, ma innanzitutto gli **imprenditori**, e poi coloro che coprono il ruolo di **Direttore del Personale**, e con lui coloro che lavorano nella Direzione del Personale.

L'azienda è un organismo vivente. L'azienda è viva perché sono vive le persone che ne fanno parte.

**Tutto in azienda ruota intorno alle persone, dipende da ciò che le persone fanno.** La persona crea valore. La persona nasce e rinasce, cade e si rialza, ha una vita oltre la morte.

È bello usare la parola persona, ma anche la parola risorsa ha il suo profondo significato, connesso con il ri-nascere. Ri-sorsa proprio perché ci parla di ‘ri-sorgere’, ‘ri-sollevarsi’, ‘ri-suscitare’, ‘ri-aversi’. Dopo ogni caduta, ogni difficoltà, ci si può rialzare, si può risorgere. Le Risorse Umane sono ben diverse dalle Risorse non Umane: rinascono, risorgono le persone – non le macchine, non gli impianti.

Le stesse **attività più tecniche e più pratiche connesse alla gestione e all'amministrazione delle Risorse Umane** -attività a cui dedicheremo grande attenzione nei nostri incontri- acquistano senso proprio perché offrono strumenti per rinascere.

*Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto*



## Moderatori

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.



### **Francesco Varanini**

Responsabile Scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*, Docente presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa e Direttore di *Persone&Conoscenze*

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 il recentissimo *Ci vorrebbe una moglie*.

Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog [www.dirigentidisperate.it](http://www.dirigentidisperate.it).



### **Chiara Lupi**

Direttore Editoriale - *ESTE*

## ZeisAcademy, la culla dei talenti

ZeisAcademy: la Zeis Excelsa apre le porte ai giovani creativi al fine di proporre un'esperienza di vita e professionale in una grande azienda del settore moda; una vera palestra formativa che permetterà di avviare al mondo del fashion i giovani creativi più promettenti che per un periodo di circa 6 mesi, saranno inseriti negli uffici stile dei noti brands aziendali e grazie all'affiancamento di uno staff di professionisti prenderanno attivamente parte a tutte le fasi di realizzazione di una collezione del mondo della calzatura, abbigliamento o accessori.



**Silvia Cardinali**  
*Recruiting Manager*  
**ZEIS EXCELSA**

Silvia Cardinali, classe 1976, una laurea in giurisprudenza, opera da oltre 6 anni in Zeis Excelsa occupandosi di risorse umane.

Dopo gli studi scientifico-linguistici e la laurea conseguita a Macerata nell'anno 2001, intraprende la carriera di avvocato, ma il desiderio di rimettersi in gioco e di seguire la passione nata sui libri durante l'università per l'ambito delle risorse umane la porta ad abbandonare la strada legale intrapresa per ricominciare da capo con uno stage presso una società di consulenza in ambito HR, dove lavora per circa 4 anni, occupandosi di ricerca e selezione del personale, nonché di organizzazione di formazione manageriale.

Nel 2006 le viene affidato da Zeis Excelsa, una delle più stimolanti realtà calzaturiere della zona, che vanta una storia ed una tradizione sulle quali ancora oggi si basano i valori a cui si ispira, l'ambizioso e impegnativo progetto di occuparsi dello start up di un ufficio HR interno alla struttura aziendale.

Oggi quell'ufficio è costituito da 4 persone, e col passare del tempo il ruolo di Silvia si è evoluto: oggi di recruiting e di training si occupano i colleghi del suo staff, mentre le sue competenze si sono evolute anche in altri ambiti, abbracciando tutta la parte giuslavoristica (grazie alla sua formazione di estrazione giuridica) e tutta la parte di gestione del personale (piani di carriera, valutazioni del potenziale, MBO, ecc....).

Nel 1948 Dino Pizzuti fonda la Zeis Excelsa in un **piccolo laboratorio artigianale di calzature** a Montegranaro, nelle Marche, nel cuore del distretto calzaturiero.

In questi 60 anni Zeis Excelsa ha saputo utilizzare al meglio le nuove tecnologie per continuare a crescere e innovarsi, mantenendo il proprio carattere distintivo: la **vera artigianalità**. Oggi la Zeis rappresenta una solida realtà industriale – operante nel settore della produzione e vendita delle calzature – che produce e distribuisce i propri prodotti in oltre 30 paesi.

Alle crescenti esigenze produttive l'azienda ha risposto prontamente, allargando la propria base industriale e decentrando la propria produzione. Importanti segmenti produttivi sono stati aperti nell'Est Europa, in Slovacchia e Romania. Zeis Excelsa ha inoltre attivato negli anni importanti partnership in tutto il resto del mondo.

La Zeis entra nel cuore del grande pubblico con leggendari marchi di proprietà: **Docksteps, Cult, Sonora, e Virtus Palestre**. Nel 2011 acquisisce il marchio Bikkembergs che introduce l'azienda, da protagonista, nel mondo dell'abbigliamento.

Nel portfolio dei marchi aziendali figurano importanti licenze quali:

- **Samsonite** (dal 2008) in licenza per il mercato internazionale;
- **Merrell** (dal 1999) e **Sebago** (dal 2009) in licenza per il mercato Italia.

Con i marchi Cult, Docksteps, Merrell, Sonora, Bikkembergs, l'azienda amplia in modo significativo l'offerta di prodotto e punta l'attenzione anche ai più piccoli (0-2 anni).

L'avventura Zeis nel Retail nasce invece all'inizio degli anni 80 (1983): conta oggi tra Italia ed estero (Cannes, Barcellona, Atene) circa 100 punti vendita a diverse insegne e tipologie: full price, outlet, monobrand, multibrands.

L'obiettivo per il futuro è di ampliare la gamma merceologica di tutti i marchi affrontando anche la sfida del mondo donna, mantenendo l'artigianalità, la qualità e l'innovazione che da sempre caratterizzano le collezioni come chiavi di successo di ieri, oggi e domani.

# ZEIS

EXCELSA

## SETTORE

industria calzaturiera

## ANNO DI FONDAZIONE

1948

## FATTURATO GRUPPO ZEIS

138 milioni di euro

## NUMERO DIPENDENTI

circa 430

## SEDE

Montegranaro (FM)

## L'impresa nasce dalle persone

Come nascono le aziende? Dalle persone e dall'idea di un imprenditore che aggrega intorno a sé team motivati a lavorare insieme. Il successo lo costruiscono le persone che condividono un progetto e superano gli individualismi per raggiungere un obiettivo comune.

Quattro i capisaldi per la costruzione di un percorso di successo: la capacità di mettere "a sistema" le ambizioni personali, l'assunzione di responsabilità da parte delle persone, la capacità di gestire velocemente problemi complessi e la condivisione della missione aziendale.

Il leader dell'organizzazione deve essere capace di mettere a fattor comune una piattaforma culturale e tutti devono condividere un impianto valoriale. Solo così le imprese possono crescere e affrontare le sfide. Anche quelle più difficili.



**Gianluca Fenucci**  
*Socio fondatore e Consigliere  
di amministrazione*  
**ISA YACHTS**

Gianluca Fenucci è Socio, Consigliere di Amministrazione e Capo Dipartimento Project Management di ISA Group Srl. È Presidente del CNM – Consorzio Navale Marchigiano, Vice Presidente Sezione Navalmeccanica di Confindustria Ancona, Componente della Consulta Regionale della Nautica in sede di Confindustria Marche e Delegato di Confindustria Marche nell'ambito del Comitato Esecutivo del Distretto del Mare, istituito dalla Regione Marche.

Fenucci costruisce nel corso degli anni un percorso di carriera internazionale nel settore della cantieristica navale. La prima esperienza è quella di Responsabile della direzione tecnica/commerciale per la costruzione di yacht di lusso. Seguono incarichi come Amministratore e Assistente personale al fianco di noti tycoon americani, per i quali Fenucci gestisce investimenti immobiliari e attività armatoriali.

Negli anni 2000 segue il processo di start up di ISA e l'ideazione del progetto ISA-International Shipyards Ancona, società creata nel 2001 per la progettazione e realizzazione, presso la sede di Ancona, di motor yacht di lusso dai 35 ai 85 metri di lunghezza in esclusiva per il Gruppo Rodriguez di Cannes.

Da Giugno 2001 al 2006 è Amministratore Delegato e Direttore Generale delle società. Ad Ottobre 2006 il pacchetto di maggioranza del Gruppo ISA è acquisito dalla YIG Yachting Investors Group Limited con sede a Londra. Fenucci è anche Presidente del Consorzio Nautimarche e Vice Presidente Comitato Esecutivo "Mare Nostrum".

Viaggiare in mare è lasciare che lo sguardo scorra sulle linee del litorale, giocare a riconoscerne le geometrie.

È perdersi nel blu dell'orizzonte e immaginare la terra che compare all'improvviso, alla fine del viaggio.

Il nostro compito è realizzare il sogno di chi vuole intraprendere questo viaggio. Dare forma all'immaginazione dei nostri clienti, progettando e realizzando **mega yacht di lusso** sui quali sarà molto facile dimenticarsi del tempo che passa, ma molto difficile dimenticare le ore trascorse a bordo.

**Dal 2001**, anno di fondazione della nostra realtà industriale, mettiamo al centro dei progetti i desideri, le idee, le aspettative delle persone che si affidano al know how ISA Yachts. Attorno a queste idee realizziamo sogni su misura: barche che oggi rappresentano l'eccellenza in termini di qualità dei materiali, finiture, contenuti tecnologici e design.

In soli 11 anni abbiamo consegnato 27 mega yacht di lusso. 5 di questi progetti sono stati portati a termine nonostante la delicata congiuntura economica che ha investito, e continua a investire, la maggior parte dei mercati.

Oggi, chi si affida alle nostre competenze ci riconosce una forte identità. Chi ci sceglie lo fa per lo stile e l'altissima qualità dei prodotti di nicchia che siamo capaci di realizzare.

Tratti distintivi dei nostri mega yacht di lusso sono **massimo livello di personalizzazione e forte impronta made in Italy**.

La riconoscibilità ISA Yachts è frutto del **lavoro di mani abili**: quelle delle maestranze altamente qualificate che fanno parte del gruppo di lavoro, degli ingegneri, dei tecnici, dei progettisti, ma non solo.

50.000 m<sup>2</sup> di cantiere, di cui 18.000 m<sup>2</sup> di aree costruttive coperte, uffici amministrativi, officine per le lavorazioni in loco di impiantistica e falegnameria, ci permettono di lavorare a ogni progetto con la massima attenzione ai dettagli, in un'ottica di forte orientamento al cliente e costante lavoro di squadra.

#### **27 yacht costruiti e consegnati in 11 anni, di cui:**

- 10 ISA 120 (36.45 mt semi-custom)
- 3 ISA 133 (40.00 mt semi-custom)
- 1 ISA 136 (41.40 mt semi-custom)
- 7 ISA 470 (47 mt semi-custom)
- 1 ISA 480 (48 mt custom)
- 3 ISA 50m CLASSIC (50 mt custom)
- 1 ISA 630 (63.12 mt custom)
- 1 ISA 600 (61.73 mt custom)

#### **Attualmente in costruzione:**

- 1 ISA 41m CLASSIC (41 mt custom)
- 1 ISA 43m GRANTURISMO (43m custom)
- 1 ISA 66m GRANTURISMO (66.40 mt custom)
- 1 ISA 54m PANORAMA (54.50m custom)
- 1 ISA 120 SPORT (36.45 mt semi-custom)
- 1 ISA 140 SPORT (43.63 mt semi-custom)



#### **SETTORE**

costruzione yacht di lusso

#### **ANNO DI FONDAZIONE**

2001

#### **SEDE**

Ancona

## Rigenerare le persone In un'ottica di employability

Dietro la parola inglese 'employability' sta un'esigenza chiara, di grande attualità. Anche le persone di cui -a causa di situazioni di ristrutturazione aziendale e di andamenti di mercato- siamo costretti a favorire l'uscita, sono ricche di valore, portatrici di conoscenze.

L'uscita può essere resa meno pesante e difficile se la persona è adeguatamente accompagnata nel vivere il momento di passaggio verso una nuova collocazione sul mercato del lavoro. Si può intervenire nel momento in cui la persona esce dalla nostra azienda.

Ma più efficacemente ci si può preparare in anticipo, facendo opera di prevenzione, segmentando la popolazione dei dipendenti, lavorando sulle diverse professionalità, rafforzando in modo mirato le skills deboli e favorendo una migliore conoscenza del mercato del lavoro esterno e soprattutto lavorando sulla employability interna.



**Cetti Galante**  
Amministratore Delegato  
**INTOO**

Nata a Milano nel 1963, da giugno 2011 è Amministratore Delegato di INTOO.

Laureata in Giurisprudenza e specializzata con un Master in Business Administration, ha alle spalle un'ampia esperienza manageriale maturata in The Nielsen Company Italia, leader di mercato nel settore della business information, dove ha rivestito ruoli operativi e manageriali sia a livello internazionale che locale.

Fa parte del Board di Gi Group e del Board di Career Star Group, network globale specializzato nella ricollocazione professionale che raggruppa i leader di più di 50 paesi, di cui INTOO è uno dei membri fondatori.

# Sponsor

Nata nel 1991 come DBM Italia, dal 2005 fa parte di Gi Group, prima multinazionale italiana del lavoro presente in oltre 20 paesi. Dal 1° dicembre 2011 DBM Italia ha cambiato marchio diventando **INTOO**, mantenendo inalterati la squadra e la qualità del servizio e ponendosi come leader di un network internazionale a matrice europea: Career Star Group ([www.careestargroup.com](http://www.careestargroup.com)). Ha 14 uffici sul territorio nazionale tra cui Milano, Bologna, Genova, Padova, Roma, Torino, Firenze, Ancona, Napoli, Bari, Palermo.

**INTOO** affianca persone e aziende nella gestione della transizione di carriera individuale e collettiva (outplacement), perseguendo la continuità e lo sviluppo professionale di dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Il supporto di **INTOO** nella continuità professionale individuale si rivolge a dirigenti, quadri, impiegati e operai. **INTOO** affianca e guida le persone affidate lungo il percorso finalizzato alla ricollocazione, attraverso una consulenza personalizzata, coaching, counselling e supporto nel reperimento di posizioni nascoste.

**INTOO** crede nelle persone, nelle loro capacità e potenzialità. Ne rispetta i valori, ne comprende i bisogni, coniugandoli con le esigenze del mercato del lavoro. Ogni servizio è erogato con la massima attenzione alla qualità, personalizzazione e raggiungimento del risultato.

Una percentuale di ricollocazione vicina al 90%, la specializzazione dei consulenti per industry e aree funzionali, la capacità di reperire posizioni di lavoro consentono a **INTOO** di detenere una solida leadership nei servizi di outplacement in Italia.

**INTOO** attiva anche programmi di coaching mirati, finalizzati al rafforzamento delle persone in una ottica di employability interna.

**INTOO**, con la Business Unit Restart, è inoltre punto di riferimento per le imprese nell'affrontare le discontinuità aziendali con soluzioni di reindustrializzazione e ristrutturazione. Offre supporto specializzato nei downsizing, nelle fusioni, nelle delocalizzazioni, nelle revisioni delle organizzazioni e nelle relazioni industriali, proponendosi anche per l'outsourcing delle direzioni del personale.

**INTOO** si rivolge direttamente alle persone offrendo soluzioni mirate quali: l'identificazione e l'implementazione della propria employability; il coaching per lo sviluppo delle potenzialità e la consulenza previdenziale.

## **INTOO**

Piazza IV Novembre, 5 - 20124 Milano  
Tel. 02.6739711 - Fax 02.673971251  
[www.intoo.it](http://www.intoo.it)



## **SETTORE**

Ricollocazione professionale

## **ANNO DI FONDAZIONE**

1991 (come DBM Italia srl)

## **FATTURATO**

10 milioni di Euro

## **NUMERO DIPENDENTI**

130

## **SEDE**

Milano



## Premiare le performance

Le risorse umane sono il cuore pulsante dell'azienda, la quale deve pertanto premiare le giuste performance e attrarre risorse esterne con competenze necessarie al suo sviluppo e non presenti al suo interno. Le politiche di rewarding devono pertanto essere rivolte al raggiungimento di tali obiettivi, attraverso processi consistenti a livello globale ed un costante confronto con il mercato esterno.



**Samuele Zoccarì**  
*Group Reward & International  
Mobility*  
**INDESIT COMPANY**

Samuele Zoccarì, nato a Jesi (An), si laurea presso l'Università Politecnica delle Marche in Economia e Commercio nel 1997.

Ha sviluppato la sua carriera professionale nell'area delle risorse umane ed in progetti di carattere organizzativo ed informatico, con responsabilità sempre maggiori a livello internazionale.

Dopo un tirocinio formativo presso il Gruppo Fileni ed uno presso il Gruppo Loccioni, entra nel 1999 nella Direzione del Personale della Merloni Termosanitari (oggi Ariston Thermo), occupandosi in particolar modo di un progetto di Change Management legato all'implementazione di un nuovo sistema informatico (SAP) all'interno del Gruppo e di attività di compensazione/sviluppo del personale di Gruppo.

Dopo 2 anni decide di lasciare le Marche per un Master in e-business presso il Politecnico di Torino. Al termine dello stesso, viene assunto presso la sede torinese del Gruppo Altran, multinazionale francese leader nella consulenza aziendale, in qualità di Project manager.

Nel settembre 2002 rientra nelle Marche come Project Manager in Adrialab, partecipata della Merloni Elettrodomestici (oggi Indesit Company), in cui collabora alla fondazione del ClubTI Marche. Dopo alcuni mesi viene assunto direttamente dalla Merloni Elettrodomestici per gestire l'implementazione di un sistema informativo (SAP HR) per la Direzione del Personale in tutti i 24 Paesi del Gruppo. Sviluppa poi il centro di competenza HR Systems, occupandosi della realizzazione di progetti organizzativi/informatici relativi ai principali processi HR. Nel 2007 viene nominato responsabile del personale all'interno dei centri di ricerca e sviluppo del Gruppo, con presenza sia in Italia che all'estero. Dal 2011 è responsabile per il Gruppo del centro di competenza Compensation & Benefits, nonché della gestione del personale espatriato e delle Policy HR.



**Indesit Company** è un'azienda multinazionale italiana, con sede legale a Fabriano (AN), ed è tra i principali produttori di elettrodomestici in Europa. Creata nel 1975 dopo lo scorporo dalla Merloni, viene denominata **Merloni Elettrodomestici Spa**, e guidata da Vittorio Merloni.

Negli anni ottanta, con la cessione di altre aziende italiane di elettrodomestici a gruppi stranieri, la Merloni Elettrodomestici diventa il primo produttore nazionale del settore. Dal 1981 la società attraversava un periodo di crisi, terminata nel 1984, quando Vittorio Merloni, dopo aver concluso la sua presidenza di Confindustria, ritornava alla guida. Gli utili e il fatturato della società crescevano, e questo ha indotto la famiglia Merloni nel 1986 a decidere il suo ingresso in borsa.

Nel 1987 la Merloni Elettrodomestici, già quotata in borsa, acquista la Indesit, fino ad allora grande rivale nel mercato italiano, dotato però di una certa forza anche all'estero, e acquisisce anche il 33% della Philco Italia.

Presente nel mercato soprattutto con i marchi Ariston e Indesit, nel 1988, Merloni realizza un fatturato di 1.059 miliardi di lire, divenendo il quarto produttore europeo di elettrodomestici. L'anno successivo, acquista e assorbe la società francese Scholtès.

Nel 1990, nel capitale della Merloni entra l'azienda mantovana Marcegaglia, sua fornitrice di tubi d'acciaio, che rileva il 7% delle azioni. Nello stesso anno l'azienda conta circa 6.000 dipendenti, in diversi stabilimenti, compresi quelli in Francia, Portogallo e Russia.

Nel 1994 Merloni realizza un fatturato di 1.920 miliardi di lire e possiede una quota di mercato del 10% in Europa. L'anno dopo rileva un terzo del capitale della STAR Spa (Società Trevigiana Apparecchi Riscaldamento), azienda italiana di Conegliano Veneto produttrice di cappe per cucina, che verrà completamente acquisita nel 2002 e fusa nella capo gruppo nel 2003.

Nel 1999, attraverso la Fineldo, holding della famiglia Merloni, acquista l'azienda produttrice di figurine Panini. Nel 2000 rileva l'intero capitale della Philco e acquista Stinol, il primo produttore russo di elettrodomestici.

L'azienda marchigiana nel 2002 entra nel settore dell'elettronica di consumo con l'acquisto della Sinudyne.

Dal febbraio 2005 la Merloni Elettrodomestici viene rinominata **Indesit Company Spa**: Indesit è infatti un marchio più conosciuto all'estero.

A inizio 2007 Indesit Company ha presentato la nuova brand architecture del Gruppo: il marchio Hotpoint viene abbinato ad Ariston, dando vita a Hotpoint-Ariston. Dal 2010 Andrea Merloni succede al padre Vittorio alla guida dell'azienda come nuovo Presidente. Nel 2011 la Indesit Company decide di abbandonare il marchio Ariston a beneficio di Hotpoint, il brand deputato a rappresentare la fascia a più alta tecnologia.

### Le cifre

La Indesit è tra i leader in Europa nella produzione e commercializzazione di grandi elettrodomestici (lavabiancheria, asciugabiancheria, lavastoviglie, frigoriferi, congelatori, cucine, cappe, forni e piani di cottura). È leader assoluta in importanti mercati come l'Italia, il Regno Unito e la Russia. Il fatturato dell'Azienda, fondata nel 1975 e quotata dal 1987 alla Borsa di Milano, nel 2011 è stato di 2,8 miliardi di euro. Indesit Company ha 14 impianti produttivi, 6 in Italia (Fabriano [Albacina e Melano], Carinaro, Comunanza, None e Teverola), e 8 all'estero (Polonia, Regno Unito, Russia e Turchia), e conta oltre 16mila dipendenti. Indesit, Hotpoint e Scholtès sono i principali marchi del Gruppo.



### SETTORE

produzione e commercializzazione di grandi elettrodomestici

### ANNO DI FONDAZIONE

1975

### FATTURATO

2,8 miliardi di euro

### NUMERO DIPENDENTI

oltre 16.000

### SEDE

Fabriano (AN)

## Verso la creazione di un sistema integrato di valorizzazione delle persone

Il Top Management del settore GDO chiede oggi alla funzione Risorse Umane di anticipare le esigenze del business assicurando le risorse necessarie, fornendo un supporto nell'implementazione delle strategie, garantendo efficienza ed efficacia dei servizi.

Per rispondere a questo bisogno la nostra azienda ha deciso di avviare la definizione di un sistema integrato di gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Obiettivo finale è quello di individuare strategie e strumenti di gestione capaci di costruire valore organizzativo e di sviluppare le persone. Il sistema permetterà al Gruppo Gabrielli di intercettare e valorizzare le competenze possedute dalle persone e di acquisire maggior consapevolezza sul know how professionale, tecnico, specialistico e manageriale del proprio capitale umano.

Un progetto triennale che porterà il Gruppo a capire come ciascun ruolo contribuisce alle finalità dell'organizzazione e al raggiungimento dei risultati aziendali e individuare i Key Role per l'azienda. Ci consentirà inoltre di strutturare processi di gestione, valutazione e valorizzazione delle persone che siano aderenti e strutturati rispetto alla realtà specifica, alle linee strategiche e di sviluppo del business.



**Piera Agostini**  
*Responsabile Formazione*  
**MAGAZZINI GABRIELLI**

Piera Agostini nasce ad Ascoli Piceno nel 1971, è sposata e ha un figlio di 7 anni.

Si laurea in discipline economiche presso l'università degli studi di Siena, inizia la sua carriera nella Magazzini Gabrielli nel 1997.

Inizialmente inserita nel settore Amministrazione e Finanza, ha continuato la sua esperienza nella direzione HR, dove ha ricoperto diversi ruoli occupandosi di costo del personale, selezioni ed assunzioni.

Grazie a un percorso di sviluppo interno e a una grande passione per la valorizzazione delle persone, dal 2004 è Responsabile della Formazione. Nel corso degli anni gli investimenti crescenti nella formazione hanno permesso di portare il monte ore formazione da 6.000 all'attuale 33.000 arrivando a coinvolgere l'intera popolazione aziendale.

Nel tempo ha potuto seguire e coordinare numerosi progetti volti a valorizzare il contributo di tutti i collaboratori e il loro ben-essere; in questi ultimi anni di particolare importanza il Progetto Benessere, la creazione e lo sviluppo di un sistema di convenzioni create per facilitare la quotidianità dei collaboratori del gruppo e dei loro familiari.

Attualmente partecipa alla realizzazione di un Sistema Integrato di Gestione delle Risorse Umane che integra le funzioni di selezione, formazione, valutazione e sviluppo con l'obiettivo di intercettare e valorizzare il sistema di competenze possedute dalle persone ed essere in grado di sostenerlo ed arricchirlo definendo adeguate azioni di sviluppo.

Il Gruppo Gabrielli è una delle principali realtà italiane di riferimento della **Grande Distribuzione Organizzata**. Fondato nella seconda metà dell'800, ha subito un'importante evoluzione a partire dagli anni 50 del secolo scorso grazie ad una felice intuizione del Commendator Pietro Gabrielli e della moglie Celsira.

Attualmente il Gruppo Gabrielli opera in cinque regioni quali: **Marche, Abruzzo, Umbria, Lazio e Molise**, alla fine del 2011 i punti vendita ammontano complessivamente a 168 con una previsione di crescita che dovrebbe portarli a 200 alla fine del 2014. Il fatturato alla fine del 2011 è pari a 588 milioni di euro con una previsione di crescita che alla fine del 2012 dovrebbe raggiungere i 630 milioni di euro.

I marchi attraverso i quali opera il Gruppo Gabrielli sono **Oasi** per il settore degli ipermercati, **Tigre** e **Maxi Tigre** per i supermercati e, nell'affiliazione i brands Tigre e **Tigre Amico**. Complessivamente sono 2.570 i collaboratori del Gruppo Gabrielli dei quali 1.820 sono occupati nei punti vendita diretti mentre 750 trovano lavoro nei punti vendita in franchising.

L'azienda marchigiana attualmente fa parte del consorzio **Sun Supermercati uniti nazionali**, il gruppo di acquisto attivo nel nord e nel centro Italia. Forte dell'esperienza di importanti insegne che attraverso una rete vendita molto ben strutturata garantisce una capillare copertura del territorio, il Gruppo SUN ha acquisito nel corso degli anni una crescente quota del mercato nazionale. La presenza in SUN si concretizza anche nella reperibilità in tutti i punti vendita del Gruppo Gabrielli della private label Consilia di proprietà del Consorzio.

La crescita costante che caratterizza il profilo della Magazzini Gabrielli si accompagna ad un **impegno importante nel settore ricerca e sviluppo**. Dal 2010 infatti l'azienda ha stretto una collaborazione con il mondo accademico, inserendo di fatto nella struttura il Gabrielli Lab, fucina creativa in cui i ricercatori dell'Università Politecnica delle Marche coordinati dal Preside, il Prof. Gian Luca Gregori progettano e concretizzano interventi green declinabili a tutte le aree aziendali a beneficio della struttura e del Consumatore finale. Attraverso questi interventi, la Magazzini Gabrielli vuole porsi come interlocutore di riferimento del panorama economico ma anche e soprattutto del territorio in cui opera con l'obiettivo principale di soddisfare le esigenze del Consumatore finale.

**SETTORE**

commercio

**ANNO DI FONDAZIONE**

1953

**FATTURATO**

588 milioni di euro

**NUMERO DIPENDENTI**

oltre 1.800

**SEDE**

Ascoli Piceno (supermercati e ipermercati distribuiti nelle regioni: Marche, Abruzzo, Molise, Lazio e Umbria).

## La tecnologia di cui siamo più fieri la sera torna a casa

Investire sulle persone significa investire sulla risorsa più importante per un'azienda orientata al servizio del cliente ed alla qualità. Investire sulle persone significa agire un base ad una visione di lungo periodo, guardando al futuro. La scelta di premiare in base ai risultati si sposa con un costante impegno in attività formative e con l'organizzazione snella, orientata al miglioramento continuo.



**Tonino Dominici**  
*Amministratore Delegato*  
**BOXMARCHE**

Dopo la maturità magistrale nel 1974 Tonino Dominici entra entrato in Boxmarche come impiegato. Nel 1990 ne diventa Amministratore Delegato e Direttore Generale.

È Amministratore Unico di Finbox, azienda del Gruppo per la gestione immobiliare.

Dal Novembre 2010 è socio di riferimento di Boxmarche spa.

Presidente dal 2007 al 2011 del Gruppo GIFASP (Gruppo Italiano Fabbri-canti Astucci e Scatole Pieghevoli) aderente ad Assografici.

Boxmarche è una azienda del centro Italia che si occupa di idee&packaging con sede a Corinaldo, una caratteristica cittadina della provincia di Ancona, regione Marche, nella valle del fiume Nevola.

Boxmarche nasce nel 1969, su iniziativa delle famiglie Baldassarri, come azienda di supporto al settore calzaturiero, in quegli anni molto florido, producendo scatole per scarpe. Dal 1982 è avvenuto un progressivo abbandono di tale settore con una radicale modifica della struttura produttiva e commerciale in quanto l'azienda si è orientata nella produzione del packaging in cartoncino e microonda per vari settori: alimentare di prodotti freschi e conservati; casalinghi e piccoli elettrodomestici; giocattoli; articoli tecnici / general market; cosmetico, parafarmaceutico;

**Vision – Dai beni pesanti ai beni pensanti:** diventare leader nelle soluzioni cartotecniche per il packaging e il visual design, offrendo prodotti e servizi ad alto valore aggiunto nel mercato europeo.

**Mission** – Essere un'azienda eccellente che soddisfi le parti interessate; clienti, Fornitori, Collaboratori, Soci e Comunità Esterna. Amare i Clienti e servirli con passione. Avere risorse umane etiche, innovative, curiose e vogliose di lavorare in Boxmarche. Realizzare margini aziendali sempre crescenti.

**Se lo sogni lo puoi fare** - È la citazione che racchiude la filosofia aziendale che attraverso conoscenza, rinnovamento, rapidità e responsabilità persegue una politica di sviluppo e crescita, orientata al soddisfacimento dei bisogni dei clienti e di tutte le parti interessate. Il processo evolutivo che l'azienda ha intrapreso per offrire un servizio sempre più completo e totale ai Clienti implica un costante avvicinamento alla filosofia del "Lean Thinking", ovvero pensare snello e creare valore eliminando gli sprechi; è questo un modo innovativo di pensare teso ad accrescere la flessibilità dell'impresa attraverso il miglioramento dei flussi produttivi e di servizio per creare più Valore. I principi etici che incidono sul pensiero aziendale sono:

– il cliente prima di tutto – partnership – centralità dell'impresa – organizzazione – rispetto dell'individuo – ambiente e territorio – qualità – valore del capitale – miglioramento continuo.

#### **Linee Guida 2013:**

– Migliorare le competenze e conoscenze della Gente di Boxmarche per lavorare in Team e servire i Clienti con positività e entusiasmo – Produrre esclusivamente a valore aggiunto – Cambiamento e innovazione – Migliorare l'efficienza dell'organizzazione e della gestione – Crescita aziendale sinonimo di crescita delle persone.

#### **Focus 2013:**

– Più Leader e Leadership per migliorare l'organizzazione interna attraverso competenze e conoscenze diffuse.  
– Differenziare l'offerta attraverso l'innovazione costante dei prodotti e dei processi; incrementare le attività di ricerca e sviluppo.  
– Rapidità, pulizia e ordine.



#### **SETTORE**

Idee e packaging

#### **ANNO DI FONDAZIONE**

1969

#### **FATTURATO**

11,1 milioni di Euro

#### **NUMERO DIPENDENTI**

50

#### **SEDE**

Corinaldo (AN)

## Le priorità per la funzione HR

Gli ultimi anni hanno introdotto, come caratteristica di fondo nei processi evolutivi delle organizzazioni, un livello crescente di percepita incertezza per il futuro da parte dei componenti delle organizzazioni stesse a vari livelli di responsabilità.

Ciò comporta un riposizionamento strategico della funzione HR per garantire il costante allineamento fra necessità organizzative ed aspettative individuali e la sfida principe è la ricerca della flessibilità ma senza perdere di vista le linee guida di supporto.

**Franco Giampaolletti**  
*Group Hr Director*  
**SEVES GROUP**

Franco Giampaolletti, laureato presso l'Università degli Studi di Macerata, è attualmente Group Hr Director di SEVES.

In precedenza ha operato presso Maflow, in qualità di Human Resources VP e presso Arena Holding con il ruolo di Hr Director.

Dal 1999 al 2004 è stato Direttore Risorse Umane di Elica.

# SEVES

Seves è leader mondiale in due mercati di nicchia: l'isolamento elettrico di potenza per i blocchi di generazione, trasporto e distribuzione, e mattoni di vetro per applicazioni di architettura e interior design.

Fondato nel 2002, il Gruppo SEVES riunisce l'esperienza di otto aziende: Sediver, PPC Insulators, Isoladores Santana, Vetroarredo, Solaris, Vitra-blok, Vidromatone e Weck.

SEVES è tuttavia molto più che la somma di questi marchi: il Gruppo rappresenta un sistema che sfrutta l'esperienza, rispetta l'ambiente, innova e, ultimo ma non meno importante, porta avanti una visione condivisa.

SEVES è organizzata in due distinti rami di attività:

- **Power Insulators**

SEVES è portatrice di una lunga tradizione di produttori di isolante: la divisione Power Insulators è costruita sulla base di due solide realtà del mondo dell'isolamento elettrico - Sediver e PPC, marchi leader nei rispettivi settori di competenza, con più di 100 anni di storia.

- **Seves Glassblock**

Seves Glassblock è leader nel campo dell'innovazione e della tecnologia del mattone di vetro. Attraverso l'innovazione tecnologica di prodotti rivoluzionari SEVES ha trasformato il mattone di vetro in un elemento artistico di design.

## STORIA

2002 - Dall'unione di Sediver, il primo produttore di vetro e di isolatori compositi - e di Vetroarredo, leader nell'innovazione del mattone di vetro - si costituisce il Gruppo Vetroarredo Sediver.

2004 - La società cambia il suo nome in Gruppo SEVES (acronimo di: Sediver + Vetro + Systems) e si afferma come marchio. Nello stesso anno SEVES amplia ulteriormente la capacità di produzione con lo sviluppo di un nuovo stabilimento in Asia.

2005 - SEVES arricchisce la propria offerta di prodotti con una linea di mattoni di vetro tecnologicamente avanzati, grazie all'acquisizione di Solaris GmbH da Saint-Gobain Oberland. Questo investimento strategico contribuisce ad aumentare la quota di SEVES della produzione e distribuzione internazionale del mattone di vetro fino al 36%.

2007 - Con l'acquisizione di PPC Insulators e Isoladores Santana, SEVES estende la leadership nell'isolamento di potenza. Seves è di fatto l'unico produttore a specializzarsi in tutte e tre le tecnologie isolanti (vetro, porcellana e composito).

2008 - SEVES amplia la presenza globale di produzione nel mercato degli isolanti in porcellana con la costruzione di due nuovi impianti di produzione in Asia.

Oggi il Gruppo SEVES continua a crescere e affermarsi come leader internazionale attraverso importanti investimenti in eco-tecniche di produzione, nuove tecnologie di isolamento di potenza, e rivoluzionarie innovazioni nell'ambito del mattone di vetro.

## SETTORE

isolanti elettrici  
e mattoni di vetro

## ANNO DI FONDAZIONE

2002

## FATTURATO

379,3 milioni di Euro

## NUMERO DIPENDENTI

oltre 3.500

## SEDE

Firenze

## Partner



**MarcheIN Business Club** è un'associazione nata nel 2008 con il preciso obiettivo di **aggregare persone** provenienti dai più diversi ambiti professionali **che credano nel networking come strumento prezioso per il business**, che siano ambiziosi, che amino il proprio lavoro e che considerino la capacità di sviluppare affari profittevoli un'espressione nobile della creatività umana.

**MarcheIN vuole essere soprattutto un Club dove le persone si incontrano realmente.** Far parte di MarcheIN significa fare nuovi incontri con persone, vicine o lontane al proprio ambito professionale, con le quali stringere alleanze, accordi di business o far partire un progetto.

Chiunque abbia un'idea di business e cerca persone con cui condividerla e far partire un progetto, può comunicarla al Club e cercare tra i soci le persone che possono dargli una mano.

MarcheIN fa parte della Federazione dei ClubIN, la più grande operazione di social networking italiana con oltre 22.000 iscritti.

### **I principali scopi e finalità del Club sono:**

- Stimolare la produzione di nuove idee ed occasioni di business e la creazione di squadre che le mettano in pratica;
- Creare occasioni di riflessione e dibattito sia formali che informali su temi inerenti al mondo degli affari e del lavoro, mediante l'organizzazione di aperitivi, cene, convegni, seminari e corsi;
- Promuovere all'interno della società una visione positiva del mondo degli affari;
- Promuovere e sostenere attività culturali, sociali, formative e ricreative rivolte al complessivo sviluppo della società;
- Promuovere la cooperazione nazionale ed internazionale, lo scambio di esperienze, la valorizzazione delle competenze;
- Creare occasioni di riflessione e dibattito sia formali che informali su temi inerenti al mondo degli affari e del lavoro.

La Federazione Nazionale dei Club IN e Only Italia, rete d'impresa nazionale presieduta da Irene Pivetti, finalizzata alla promozione e distribuzione sui mercati internazionali – principalmente quello cinese – hanno siglato un accordo che permette a tutti gli imprenditori associati a MarcheIN di aderire al progetto Only Italia a condizioni fortemente vantaggiose.

Per informazioni sulle iniziative MarcheIN il vostro riferimento è:

**Fabio de Vita**, mobile 348.2217246 - email [fabio@marchein.eu](mailto:fabio@marchein.eu).







# ESTE CAMPAGNA ABBONAMENTI 2013

## OFFERTA RISERVATA AI PARTECIPANTI DI



### ABBONAMENTI SINGOLI (barrare la casella interessata)



**Abbonamento annuale  
(10 numeri)  
Euro ~~149,00~~ 110,00**



**Abbonamento annuale  
(6 numeri)  
Euro ~~109,00~~ 70,00**



**Abbonamento annuale  
(10 numeri)  
Euro ~~129,00~~ 90,00**

### ABBINAMENTI (barrare la casella interessata)



**Euro ~~199,00~~ 160,00**



**Euro ~~209,00~~ 170,00**



**Euro ~~219,00~~ 180,00**



**Euro ~~259,00~~ 220,00**

**PER SOTTOSCRIVERE O RINNOVARE L'ABBONAMENTO VAI SUL SITO [WWW.ESTE.IT](http://WWW.ESTE.IT) OPPURE COMPILA IL MODULO E INVIALO:**



**TRAMITE POSTA**  
Inviando questo modulo a:  
**ESTE, Via A. Vassallo, 31  
20125 Milano**



**TRAMITE FAX**  
Inviando questo modulo  
al fax n. **02.91434424**



**TRAMITE E-MAIL**  
Inviando la mail di richiesta a:  
**stefania.mandala@este.it**



Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Qualifica \_\_\_\_\_ Ente/Società \_\_\_\_\_

Via \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_ Città \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Cellulare \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Segnala una convenzione o un'offerta in corso

#### MODALITÀ DI PAGAMENTO:

- Bollettino di conto corrente postale N. 464271 intestato a Este Srl  
 Bonifico Bancario IBAN: IT 86 W 03500 01601 000000018176 intestato a Este Srl

È possibile sottoscrivere o rinnovare l'abbonamento con carta di credito dal sito [www.este.it](http://www.este.it)

Data \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Ai sensi D.lgs. 30/6/2003, n. 196, autorizzo Este al trattamento dei dati sopra riportati.

# IL PROSSIMO APPUNTAMENTO



## NAPOLI - HOTEL NH AMBASSADOR MARTEDÌ 12 MARZO 2013

**Risorse Umane e non Umane** è un **Convegno** dedicato a chi in Azienda gestisce e si preoccupa delle Persone, delle cosiddette Risorse Umane. Un incontro in cui, attraverso il racconto e l'ascolto di **storie di impresa**, si riflette insieme sul ruolo delle Persone per il successo dell'Azienda. Le "storie" saranno il mezzo per parlare di Amministrazione del personale, Sviluppo organizzativo, Ricerca e Selezione, Remunerazione e valorizzazione del capitale umano, ecc.

Il convegno si sviluppa con una serrata sequenza di **colloqui, della durata di 20/25 minuti ciascuno**. Ognuna delle persone invitate a parlare racconterà la propria storia, accompagnato e stimolato dalle domande di Francesco Varanini, direttore di *Persone & Conoscenze* e di Chiara Lupi, direttore editoriale di ESTE.

### SPONSOR AL 30/1/2013



### GLI APPUNTAMENTI 2013

✓ ANCONA	6 FEBBRAIO
NAPOLI	12 MARZO
GENOVA	27 MARZO
BOLOGNA	17 APRILE
BARI	15 MAGGIO
UDINE	23 MAGGIO
MILANO	20 GIUGNO
VERONA	25 SETTEMBRE
TORINO	9 OTTOBRE
FIRENZE	6 NOVEMBRE
ROMA	27 NOVEMBRE

Iscriviti subito su [www.runu.it](http://www.runu.it).

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione:  
Martina Galbiati • Tel. 02 91434400 • [martina.galbiati@este.it](mailto:martina.galbiati@este.it)