

**ESTE**

Con la sua rivista

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

PRESENTA



**Mercoledì 15 maggio 2013**

**BARI**

**Sheraton Nicolaus Hotel**

**PARTNER**



**INTOO**

A GI GROUP COMPANY

developing careers

**PATROCINIO**

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
Gruppo Regionale Puglia

### 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.



**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
- 30 Note

# INFORMAZIONI UTILI



## AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 6 maggio.  
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

All'interno della 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

Il parcheggio dell'hotel è a disposizione degli ospiti alla tariffa di euro 5,00.



## 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

Udine, Hotel Astoria Italia - Giovedì 23 maggio 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** *I rischi della delocalizzazione*

**Michele Carrassi**, *Direttore del Personale* - **FUTURA ENTERPRISE**

**9.55** *Scommettere insieme sul futuro*

**Mariella Pappalepore**, *CFO* - **PLANETEK ITALIA**

**10.15** *Scongela il pensiero*

**Nicola Continolo**, *Hr Manager* - **SEDT**

**10.35** *Avvocato, responsabile del personale, o tutte e due?*

**Camilla De Candia**, *Capo Unità Affari Legali e Risorse Umane* - **AMTAB**

**10.55** *Aziende sane? La fortuna non c'entra...*

**Luciano Barbetta**, *Titolare* - **BARBETTA SRL**

**11.15** **Pausa caffè**

**11.50** *Vent'anni di contrattazione decentrata*

**Paolo Petroli**, *Responsabile Risorse Umane* - **GRUPPO SANGALLI**

**12.10** *Rigenerare le persone in un'ottica di employability*

**Cetti Galante**, *Amministratore delegato* - **INTOO**

**12.30** *Cosa significa essere Responsabile HR in un'azienda familiare?*

**Giovanna Cutrignelli**, *Responsabile finanziario e risorse umane* - **ILPA ADESIVI**

**12.50** *La gestione delle persone e la ricerca di un nuovo equilibrio*

**Leonardo Lamanna**, *Responsabile di funzione presso la Direzione HR* - **NATUZZI**

**13.10** *Lo sviluppo delle competenze del proprio personale come fattore di competitività*

**Vincenzo Lioce**, *Hr Manager* - **GETRAG**

**13.30** **Chiusura lavori e 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 Strategie

## 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>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>		 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>Page Personnel</p> <p>talentia by Letabre Software</p>
BARI 15 MAGGIO	UDINE 23 MAGGIO	MILANO 20 GIUGNO	
 <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>Cezanne</p> <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p>GRUPPO Tesi</p> <p>Cezanne</p> <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p> <p>randstad</p>	 <p>Professional Relo www.professionalsrelo.com</p> <p>shl The CEB Talent Measurement Solution</p>
VERONA 25 SETTEMBRE	TORINO 9 OTTOBRE	FIRENZE 6 NOVEMBRE	ROMA 27 NOVEMBRE
 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>Cezanne</p> <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>Page Personnel</p>	<p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	<p>INFORMAZIONE 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*

# I rischi della delocalizzazione

Siamo di fronte ad un grave problema: la tendenza alla delocalizzazione. Aziende che hanno siti produttivi nel nostro territorio lasciano la nostra regione e anche l'Italia. Dobbiamo far fronte a carenze del nostro sistema paese e del quadro legislativo, carenze che giustificano questo esodo, anche se non lo giustificano fino in fondo.

Ma in qualche misura, siamo tutti responsabili di questi preoccupanti abbandoni: politica, sindacati, manager. Tutti dobbiamo chiederci cosa possiamo fare per invertire la tendenza.

Il futuro della nostra terra è legato alla permanenza, qui, di insediamenti produttivi, e di stretti legami con il tessuto produttivo e commerciale internazionale.



**Michele Carrassi**  
*Direttore del Personale*  
**FUTURA ENTERPRISE**

Michele Carrassi è da ottobre 2010 Direttore del Personale di Conserva Pietro e Figli Srl, azienda italiana leader nel settore dei trasporti e della logistica integrata che opera dal 1960 sul territorio nazionale ed internazionale. In questa veste assicura l'impostazione, la progettazione e la realizzazione delle politiche di pianificazione quantitativa, di selezione, amministrazione, gestione e sviluppo delle risorse umane e la gestione delle relazioni industriali e sindacali in linea con le strategie della società e con l'evoluzione della cultura organizzativa dell'Azienda

In precedenza ha operato presso British American Tobacco Italia Spa, inizialmente nel ruolo di HR & security factory Manager e successivamente nel ruolo di HR Manager, entrando a far parte del Board Europeo HR diventando Dirigente, ed in ultimo nel ruolo di CORA Manager.

È stato Responsabile Risorse Umane di Ente Tabacchi Italiani, esperienza che lo ha visto protagonista insieme ai suoi colleghi all'unica privatizzazione del rapporto di lavoro di dipendenti pubblici.

È membro del consiglio direttivo del Gruppo Puglia di AIDP - Associazione Italiana per la direzione del personale.

Un parco veicoli di proprietà, officine interne specializzate, ampio magazzino ricambi e un proprio servizio di rifornimento di carburante, insieme alla collaborazione con **primarie imprese** nel panorama continentale, ha progressivamente determinato lo sviluppo del **sistema di logistica integrato**. La condivisione degli obiettivi con i nostri Partner nella realizzazione concreta di servizi avanzati e la messa in comune di tecnologie ed esperienze, determinano continui successi affermando il nostro marchio su livelli di servizio più elevati e su territori più estesi.

### Storia

1960: Viene fondata la Pietro Conserva Autotrasporti.

1960 – 1980: L'azienda si occupa di trasporti nazionali ed internazionali a carico completo su gomma e attività di gestione dei magazzini.

1980 – 1990: Vengono potenziati i servizi tradizionali e implementati i trasporti di collettame.

1996: Viene costituita la Futura Enterprise Srl con il focus di sviluppare visione strategica corrispondente alle nuove esigenze del mercato, le attività di trasporto e logistica quale sistema che integra le esigenze delle dinamiche del committente e le capacità flessibili di adeguamento del servizio dell'appaltatore.

2007 – 2012: Creazione di 5 piattaforme: Bitonto, Campochiaro, Pomezia, Santa Palomba, Arese.

2008: Viene ottenuta la Certificazione Ambientale secondo la Norma Internazionale ISO 14001.

2011: Creazione dello strumento web Track & Trace (Multicliente/Multiutente/Multilivello) dedicato ai clienti.

### Mission

*Non seguire il sentiero. Piuttosto vai dove il sentiero non c'è e tracciane uno nuovo tu. (M. Storde)*

Abbiamo seguito nuove strade, ampliato i nostri confini, tracciato nuovi percorsi di crescita, perchè "innovare" significa cambiare modo di pensare e di vedere. Operiamo per processi, integrando ogni facilities aziendale in un sistema a rete progettato per creare valore al Cliente. Presidiamo la movimentazione di merci e informazioni all'interno di una rete internazionale che opera secondo la logica "customer oriented".

Oggi siamo i Partner strategici di importanti gruppi multinazionali con sedi in tutto il mondo e allo stesso tempo una realtà, capace di mettere in relazione le caratteristiche e le necessità del sistema d'impresa italiano alle prassi e alle innovazioni del mercato logistico globale.

### Vision

Operiamo innovando perchè questa è la scelta di chi insieme cerca di costruire il futuro dei servizi di logistica integrata.

"Innovare" > Strategia per garantire ed incrementare la redditività.

"Innovare" > Partenariato con cliente servito.

L'obiettivo prioritario a cui tende il nostro lavoro è, il trasferimento del nostro potenziale di full service, nelle mani dell'impresa Cliente, allo scopo di contribuire alla efficienza, valorizzare la sua supply chain e facilitare l'ottimizzazione dei costi.



### SETTORE

trasporti nazionali ed internazionali

### ANNO DI FONDAZIONE

1960 Pietro Conserva  
Autotrasporti

1996 Futura Enterprise Srl

### SEDE

Bitonto (Ba)

# Scommettere insieme sul futuro

Di fronte ad una situazione di mercato difficile e di contesto incerto, ci si trova di fronte all'esigenza di tagliare costi e ridurre gli organici. Ma si può anche scoprire che esistono le condizioni per scommettere sul futuro.

La scommessa si fonda su un nuovo patto tra imprenditore e lavoratori.



**Mariella Pappalepore**  
*CFO*  
**PLANETEK ITALIA**

Mariella Pappalepore è Chief Financial Officer di Planetek Italia, dopo aver ricoperto per quasi vent'anni il ruolo di direttore amministrazione e finanza e responsabile del personale nella stessa azienda.

Laureata in Scienze Geologiche presso l'Università degli Studi di Bari con un Dottorato di Ricerca in Telerilevamento applicato alle Scienze della Terra, si specializza con il Master su Sistemi Informativi Geografici (G.I.S.) e Telerilevamento.

È Sindaco Revisore dell'Associazione Italiana PMI Aerospaziali e Presidente del settore Terziario Innovativo e Comunicazione di Confindustria Bari e Bat.

Planetek Italia dal 1994 opera nel campo dei **Sistemi Informativi Geografici e dell'elaborazione di immagini telerilevate da satellite**, progettando soluzioni orientate all'archiviazione, all'aggiornamento e alla condivisione di dati territoriali per la pianificazione, progettazione, gestione e il monitoraggio del territorio. Una complessa attività che parte dal Parco Tecnologico Tecnopolis in Valenzano, Bari.

#### **La storia**

Planetek Italia nasce nel 1994 grazie all'iniziativa dei quattro soci fondatori Giovanni Sylos Labini, Mariella Pappalepore, Sergio Samarelli e Vincenzo Barbieri con l'obiettivo specifico di erogare servizi e prodotti esclusivamente nell'ambito della geomatica e dello spazio, obiettivo che continua ad essere il focus principale dell'azienda.

#### **Missione e visione**

***Incrementare il valore dei dati geografici grazie allo sviluppo di sistemi di archiviazione, gestione, analisi e condivisione delle informazioni sulla base delle specifiche fornite dall'utente***

Planetek Italia opera nel settore dei servizi a valore aggiunto ad alta tecnologia di prodotti essenzialmente immateriali.

In questo contesto l'adozione e il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza della sua organizzazione, costituiscono il presupposto per un corretto operare e per la creazione di valore per il cliente.

Planetek Italia adotta a tale scopo **un'organizzazione centrata sulla qualità**. Questo modello produce effetti positivi sia sul piano interno di gestione dell'azienda sia verso l'esterno in termini di soddisfazione del cliente.

**Sul piano interno** assicura, infatti, un giusto equilibrio tra prestazioni finali del prodotto e sforzi necessari alla sua generazione, consentendo nelle diverse fasi di produzione e per le componenti tutte della società d'avere concreti obiettivi nell'intero arco di produzione.

**Nei confronti dei clienti**, il miglioramento continuo della Qualità, consente il soddisfacimento dei bisogni impliciti ed espliciti. L'adozione di un Sistema di Gestione della Qualità infine contribuisce ad una più chiara definizione delle interfacce verso altri partner industriali rendendo massima l'efficacia dei rapporti di collaborazione, essenziali nella realizzazione di grandi progetti.



#### **SETTORE**

sistemi informativi geografici e telerilevamento satellitare

#### **ANNO DI FONDAZIONE**

1994

#### **SEDE**

Parco Tecnologico Tecnopolis  
in Valenzano, Bari

# Scongelare il pensiero

Si può arrivare al ruolo di Direttore del Personale anche da professioni tecniche che non hanno nulla a che fare. Ma presto ci si appassiona a questo mestiere. Oggi si è costretti ad affrontare grandissime difficoltà, si è guidati da emergenze e di breve termine, si è costretti a mettere momentaneamente da parte i progetti di sviluppo. Ma un Direttore del Personale, in realtà, non accantona mai lo sviluppo.



**Nicola Continolo**  
*Hr Manager*  
**SEdit**

Nicola Continolo nasce a Gioia del Colle (Ba) il 20 settembre del 1962. Dopo la maturità classica ed una laurea in germanistica conseguita nel 1986 presso l'università di Bari, sceglie di non intraprendere la carriera di insegnante e di trasformare la passione per il giornalismo e l'editoria, che lo domina dall'età di 13 anni, in una professione.

Dopo una breve esperienza, in qualità di promotore di iniziative editoriali presso una piccola società, diviene responsabile di produzione di una azienda di prestampa che, a seguito dello stravolgimento portato nelle arti grafiche da Apple, diverrà uno dei primi service DTP d'Italia.

Nel 2001 approda alla Sedit, azienda stampatrice di quotidiani in fase di diversificazione del business, con l'incarico di mettere su una divisione di stampa digitale. Nel 2003 diviene responsabile di produzione delle attività grafico editoriali della Sedit che raggiungono il momento di massima espansione nel 2007 a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda da una società grafica in concordato preventivo. In questa veste cura le certificazioni ISO dell'azienda divenendone il responsabile della qualità. In quegli anni da un organico iniziale di 35 dipendenti l'azienda passa a 120 dipendenti suddivisi in tre società. La proprietà comprende di dover strutturare la gestione delle RU attraverso un incarico specifico e gli affida questo delicato compito. Armato di tanta buona volontà e spirito di servizio si prende quest'altra "rogna" senza immaginare su quale meraviglioso mondo avrebbe potuto affacciarsi. Dopo aver visto per anni il lavoro dalla prospettiva delle macchine e delle tecnologie, la possibilità di guardarlo da quella degli uomini e dei loro bisogni lo ha ripagato delle notti e dei fine settimana di studio passati ad acquisire le competenze di base di questa indefinibile professione!

La SEDIT Srl Servizi Editoriali, è stata costituita nel 1986 con oggetto sociale principale “**attività tipografiche di vario tipo**”. Il core business sin dall’inizio della sua attività è stata la **stampa di quotidiani ricevuti in teletrasmissione**. Tale attività l’ha posta come partner qualificato della RCS per la stampa delle testate il **Corriere della Sera** e **La Gazzetta dello Sport** relativamente all’area di diffusione meridionale.

Sin dal 1991 tuttavia, con la creazione della **Colored**, divisione grafica di prestampa, è iniziato un percorso di diversificazione ed ampliamento delle attività verso altri segmenti del mercato grafico. La Sedit successivamente ha trasformato tale divisione aziendale in **OFFICINE DIGITALI**, divisione che si occupa dei processi di stampa digitale. Con la pubblicazione de “La Gazzetta dell’Economia”, testata di informazione economica per le regioni di Puglia e Basilicata, in edicola dal maggio 1996, è stata avviata l’attività editoriale della SEDIT che vede oggi la società impegnata anche come casa editrice del quotidiano **Epolis Bari**.

In un’ottica volta a prevedere e a soddisfare le innovative esigenze del mercato e con il preciso intento di estendere le proprie attività, sino a quel momento prevalentemente poligrafiche, al **settore grafico commerciale ed editoriale**, la Sedit nel 2005 ha avviato un massiccio piano di investimenti, accedendo alle agevolazioni previste nel Contratto di Programma POR Puglia 2000-2006 misura 4.18. Nell’ambito di tale progetto ha potuto estendere le proprie attività alla produzione editoriale (avvio delle attività di stampa piana) e di legatoria industriale (confezionamento delle produzioni periodiche, confezionamento libri).

Nel dicembre 2006 la Sedit ha avviato un ulteriore importante investimento rilevando il “ramo d’azienda Bari” del Poligrafico Dehoniano Spa in liquidazione, acquisendo 33 unità grafiche. L’azienda nata con 25 dipendenti conta oggi, con le sue partecipate, circa 110 dipendenti.

**SEEDIT**  
S.r.l.  
**SERVIZI EDITORIALI**

**SETTORE**

stampa/editoria/logistica editoriale

**ANNO DI FONDAZIONE**

1986

**FATTURATO**

18 milioni di Euro

**NUMERO DIPENDENTI**

diretti 73, con le partecipate 113

**SEDE**

Modugno (Ba)

## Avvocato, responsabile del personale, o tutte e due?

Può capitare che un avvocato sia responsabile del personale. Che un avvocato sia responsabile dell'ufficio legale e anche responsabile del personale è meno frequente. E questo è il mio caso.

Sono stata assunta dieci anni fa come responsabile degli affari legali e successivamente sono stata incaricata di seguire anche il personale.

Ho avuto la possibilità di aggregare le competenze giuridiche alle competenze legate alla gestione del personale e questo dà valore all'organizzazione.

I dipendenti possono contare su un unico riferimento e questo genera anche un'ottimizzazione delle attività.

Mi sento la persona giusta al posto giusto! Al servizio delle persone, e dell'azienda, ovviamente!



**Camilla De Candia**  
*Capo Unità Affari Legali  
e Risorse Umane*  
**AMTAB**

Camilla De Candia, laureata in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Bari, è responsabile degli Affari Legali e delle Risorse Umane di AMTAB, Azienda Municipalizzata Trasporti Autofiloviari Baresi, dal 1° aprile 2003. In precedenza, dal 1993 al 2003, si è dedicata alla libera attività nella professione forense in materia di diritto civile, lavoro ed amministrativo. È iscritta all'Albo Professionale degli Avvocati di Bari a partire dal 21.11.1996.

## Breve storia dell'Amtab

L'AMTAB, Azienda Municipalizzata Trasporti Autofiloviari Baresi, nasce con la delibera del Consiglio Comunale di Bari N° 309 del 1° febbraio 1965, succede alla vecchia SAER (Società anonima esercizi riuniti) ed inizia la sua attività il 1° ottobre dello stesso anno.

A quella data, l'organico era costituito da 574 dipendenti.

Il Consiglio Comunale di Bari, con il provvedimento n. 156 dell'11 giugno 1997, deliberò di trasformare l'AMTAB in **ASTAB**, cioè in azienda speciale, adeguando l'azienda al modello giuridico e gestionale di cui alla L. 142 del 1990.

Il 23 marzo 2001, il Sindaco delibera la trasformazione dell'ASTAB, in AMTAB Spa, una società di capitali, incaricata di gestire i servizi della mobilità nell'area metropolitana di Bari.

L'Azienda, quindi, assunse la denominazione di Azienda Mobilità e Trasporti Autofiloviari di Bari - Società per azioni (AMTAB Spa).

L'AMTAB Spa gestisce sul territorio del Comune di Bari servizi di trasporto pubblico urbano di linea e servizi di trasporto complementari.

A queste attività di trasporto pubblico si affiancano le seguenti:

- **gestione delle aree di sosta** (recintato, su strada, Park & Ride) in luoghi pubblici del territorio urbano;
- servizio di **revisione dei veicoli** con massa a pieno carico superiore a 3,5 tonnellate;
- gestione del servizio di **Bike Sharing**.

## Servizi Offerti

### Servizio di Trasporto Pubblico Urbano

L'AMTAB Spa gestisce, in concessione del Comune di Bari, il servizio di trasporto pubblico urbano della Città di Bari.

L'Azienda si è prefissata, come obiettivi prioritario, la missione di assicurare la propria evoluzione e contribuire allo sviluppo del territorio attraverso la fornitura di un servizio di trasporto pubblico efficace, affidabile, in grado di soddisfare le esigenze della collettività, di ridurre l'utilizzo del mezzo privato e le relative emissioni inquinanti.

### Servizi di Trasporto Complementare

#### Trasporto per Utenti Diversamente Abili "Centri Riabilitative Scolastici"

Il servizio attiene al trasporto delle persone diversamente abili presso le strutture scolastiche (materne, medie inferiori e medie superiori) e/o riabilitative; consiste nel prelevare giornalmente da casa gli utenti per trasportarli presso le rispettive scuole di frequenza e/o centri di riabilitazione, nonché garantire loro il percorso inverso.

### Servizio Aree di Sosta

L'Amtab Spa gestisce le aree di sosta affidateli dal Comune di Bari site nel centro cittadino, in alcune aree periferiche recintate e nei Park & Ride (questi ultimi serviti da bus navetta di collegamento con il centro).

### Servizio di Bike Sharing

L'Amtab Spa gestisce, in concessione del Comune di Bari, un innovativo sistema di noleggio biciclette automatico denominato "Bariinbici".



## SETTORE

trasporti pubblici

## ANNO DI FONDAZIONE

1965

## NUMERO DIPENDENTI

691

## FATTURATO

44.122.897 di Euro

## SEDE

Viale Jacobini - Bari

## Aziende sane? La fortuna non c'entra...

Quando un'azienda funziona bene e le persone lavorano con un grado di serenità che consente loro di svolgere al meglio il proprio lavoro, non siamo di fronte ad un miracolo. Stiamo raccogliendo i frutti di una politica che trova il suo caposaldo nell'attenzione e nella valorizzazione delle persone. Nulla accade per caso: le persone che hanno deciso di condividere un percorso con noi oggi fanno parte del nostro progetto e 'farne parte' vuol dire superare il rapporto dipendente-imprenditore: i nostri collaboratori condividono gioie e dolori, esattamente come è chiamato a fare l'imprenditore che si assume dei rischi, nel senso che sono chiamati ad assumersi delle responsabilità. Ognuno nel proprio reparto è chiamato a prendere delle decisioni, e il principio della delega è alla base del successo delle relazioni in azienda.

Una filosofia di gestione che mette al centro le persone e non il profitto ed è destinata a creare ricchezza per l'imprenditore certo, ma in misura proporzionale anche per le persone e per il territorio.



**Luciano Barbetta**

*Titolare*

**BARBETTA SRL**

Nato nel 1948, nel 1967 dopo aver conseguito il diploma di Ragioneria inizia la sua esperienza lavorativa nel campo dell'abbigliamento, in qualità di dipendente addetto all'area commerciale di una storica Azienda neretina pioniera dell'industrializzazione di Nardò.

Nel 1972 si sposa con Ileana e con l'aiuto della stessa avvia una propria attività imprenditoriale denominata "Confezioni Ileana," in cui la confezione di capi di abbigliamento (maglieria tagliata) si accomuna con quella di maglieria calata. Nel frattempo nascono Adele e Cesare.

Negli anni successivi, abbandonata la maglieria, l'acquisita professionalità viene trasfusa nelle varie aziende artigiane costituite fino al 1980: anno, questo, in cui inizia la vera e propria attività industriale. La tipologia di prodotto scelta comprende T-shirt, Polo, Abiti, Gonne, Pantaloni, adatti a mercati di qualità alta.

Nell'anno 1988, dopo la nascita della terzogenita Gaia, si iscrive all'Università di Urbino dove nel 1996 consegue la laurea in Scienze Sociali.

## Passato

Nel 1988, forte della sua esperienza ultraventennale nel settore dell'abbigliamento, Luciano Barbetta costituisce la **BARBETTA srl Industria abbigliamento**.

Nei suoi Stabilimenti Industriali di mq. 6.000 coperti inizia l'incremento, sistematico e continuo

- dei livelli occupazionali che, tra personale diretto ed indotto, hanno ciclicamente impegnato una media mai inferiore a 150 unità occupate, delle quali oltre il 90% neretina;
- Della fornitura di servizi innovativi finalizzati ad indurre le prestigiose "Griffes" a mantenere le proprie commesse nel territorio "Salento" dove, incredibilmente, le professionalità esistenti e/o appositamente formate consentono un vantaggio competitivo anche per le Griffes stesse;
- Del Volume di Affari che, pur attraversando i cicli (talvolta lunghi) di crisi del settore, ha sempre mantenuto livelli ragguardevoli.

A sostenere lo sviluppo e la crescita aziendale non poco ha contribuito l'aver forgiato e fatto crescere fino ad una pluriennale esperienza il management aziendale, sempre più in grado di offrire una realizzazione del prodotto in tutte le sue fasi: dalla ricerca dei materiali alla consegna del prodotto finito anche alle boutiques dei clienti, con l'utilizzo di **macchinari ed impianti tecnologicamente avanzati e con una maniacale cura della qualità** dei propri prodotti, destinati sempre più alla fascia di utenza del Lusso.

## Presente

Abbiamo realizzato:

- **investimenti in formazione**, per cui negli ultimi anni, l'azienda è divenuta fucina in cui vengono forgiate quelle figure professionali specifiche per l'attività di abbigliamento che la scuola, ancora, non riesce a sfornare e di cui l'intera imprenditoria locale del settore ha impellente necessità.
- Un **network** che ha favorito la nascita di unità-satellite (alcune delle quali all'interno delle strutture immobiliari della Barbetta stessa), che garantiscono oggi flessibilità, rapidità, sartorialità e qualità delle produzioni.
- Un efficiente **sistema informatico** che spazia dall'elaborazione CAD CAM di tutta la modellistica al Taglio Laser dei tessuti e al controllo informatico di ogni stato di avanzamento del processo produttivo.
- La costante apertura ad **Alleanze di Filiera** (produzione di maglieria calata e tagliata, camiceria) per cui l'azienda è stata, nel territorio, sempre al centro di una particolare attenzione per aver contribuito ad investimenti da parte di imprenditori del Nord.
- La **Ricerca** rivolta al trattamento dei tessuti e sfociata nella messa a punto di innovativi macchinari.
- La costante attenzione al perfezionamento della **responsabilità sociale** dell'impresa verso l'ambiente e verso le persone, disapprovando e biasimando con massimo rigore ogni forma di illegalità, e puntando decisamente verso la sostenibilità.

## Futuro

- Perseguire l'obiettivo di **mantenere le produzioni nel Salento**, cercando clienti internazionali per i quali è importante soprattutto il servizio ed il 100% Made in Italy di qualità.
- Ricercare **giovani stilisti** che hanno bisogno di produzioni di nicchia total look e di una azienda come la nostra particolarmente organizzata per gestirle.
- Ricercare una **partnership finanziaria e di un marchio noto** da gestire in licenza.



## SETTORE

industria abbigliamento

## ANNO DI FONDAZIONE

1988

## FATTURATO

circa 13 milioni di Euro

## NUMERO DIPENDENTI

circa 150

## SEDE

Nardò (LE)

# Vent'anni di contrattazione decentrata

Il 'Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo' apre il terreno alla contrattazione decentrata.

Vent'anni dopo -guardando alle luci e alle ombre, a ciò che i diversi attori coinvolti hanno fatto e potrebbero fare- possiamo fare il punto sulle Relazioni Industriali.



**Paolo Petrolì**  
*Responsabile Risorse Umane*  
**GRUPPO SANGALLI**

Paolo Petrolì nasce ad Asmara (Eritrea) il 21 giugno 1966.

Nel luglio 1985 si diploma presso l'Istituto Tecnico Industriale "O. Jannuzzi" di Andria (BT).

Dopo un anno "sabbatico" trascorso nell'adempimento del Servizio di Leva, si iscrive presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Bari che termina nel luglio 1991.

Nei tre anni successivi, matura brevi esperienze nel settore commerciale di aziende private.

Nel 1995 inizia il percorso nell'area Risorse Umane presso la "Casa Divina Provvidenza", Ente Ospedaliero della Sanità Privata, con quattro sedi sul territorio nazionale e circa 4.000 dipendenti.

Matura esperienza, in successione, nelle aree Contenzioso, Relazioni Industriali, Gestione del Personale, sino a raggiungere nel 2000 la posizione di Responsabile delle Risorse Umane.

Nel frattempo implementa la propria formazione conseguendo, nel biennio '98-'99, la Specializzazione in Diritto del Lavoro, ad indirizzo Relazioni Industriali, presso l'Università degli Studi di Bari.

Inoltre, negli anni dal 1999 al 2002, collabora presso l'Università degli Studi di Bari, in qualità di Cultore della Materia, nelle materie Conflitti di Lavoro, Sociologia dell'Organizzazione e Relazioni Industriali.

Nel 2003, spinto dal desiderio di ampliare il proprio bagaglio professionale, matura la decisione di passare dal settore "servizi" a quello "industria" e si trasferisce presso la Sangalli Vetro Manfredonia Spa, in qualità di Responsabile Risorse Umane.

Qui, negli anni dal 2003 al 2013, gli viene gradualmente affidata la gestione di tutte le aziende del Gruppo Sangalli e completa la propria formazione professionale aggiungendo alle competenze pregresse, quelle relative alle aree Formazione, Organizzazione e Sviluppo, Elaborazione Paghe, Gestione Esuberi; al contempo implementa la competenza già largamente acquisita in area Relazioni Industriali.

Il Gruppo Sangalli opera nel settore del vetro piano attraverso quattro stabilimenti produttivi:

- Sangalli Vetro Manfredonia
- Sangalli Vetro Porto Nogaro
- Sangalli Vetro Satinato
- Sangalli Vetro Magnetronico

### La storia

Una storia fatta di persone.

Persone dinamiche e desiderose di crescere.

All'origine di tutto l'attività di **commercio di vetro cavo** (bottiglie) per l'industria vitivinicola, avviata nel 1896 dal rag. Giacomo Sangalli. All'inizio degli anni Venti, Arnaldo Sangalli ha rivolto l'interesse dell'azienda di famiglia verso il vetro piano per l'edilizia, che ha assunto sempre maggior importanza, fino a diventare l'unica attività a partire dalla fine della seconda guerra mondiale.

Con l'ingresso di Giorgio Sangalli, a fine anni Cinquanta, l'**azienda familiare diventa Gruppo**: gli stabilimenti sono a Susegana, Vittorio Veneto, Modena, Perugia e San Vito al Tagliamento.

Il Gruppo si specializza nella produzione di vetro trasformato (vetro isolante - anni '60, temperato - anni '80 - e stratificato di sicurezza - anni '90), fa il grande salto e diventa il **secondo produttore indipendente europeo di vetro piano** e il primo ed unico produttore italiano (vetro float - 2002); si specializza nella produzione di vetro per l'elettrodomestico e l'arredamento (vetro serigrafato e temperato - 2003) e realizza, all'interno del sito produttivo di Manfredonia, un nuovo stabilimento per la produzione di vetro satinato (2008) ed un innovativo impianto per la coatizzazione magnetronica (vetro bassoemissivo ad alto rendimento energetico - 2009).

Dal maggio 2011, col nuovo stabilimento di Porto Nogaro, raddoppia la produzione di vetro float. Con le 1300 tonnellate al giorno prodotte Il Gruppo Sangalli raggiunge la quota del **35% del vetro float prodotto in Italia**. Con costanza prosegue l'attività di **ricerca e sviluppo** per la realizzazione di prodotti tecnologicamente avanzati e performanti, destinati soprattutto ad un'architettura più evoluta ed ecocompatibile.

Con la realizzazione dello stabilimento produttivo **Sangalli Vetro Manfredonia**, il Gruppo Sangalli, dal 2002, entra nella produzione di vetro float e vetro laminato in grandi lastre.

Situato a Monte Sant'Angelo (FG), alle porte del Gargano, lo stabilimento ha una capacità produttiva di circa 600 tonnellate lorde al giorno pari a più di 200.000 tonnellate lorde annue. L'impianto è in grado di produrre vetro chiaro e vetro colorato in pasta.

A complemento della linea float è stata poi realizzata una linea ulteriore, dedicata alla produzione di vetro stratificato di sicurezza in grandi lastre con una capacità produttiva di circa 4.000.000 mq annui.



**Sangalli Vetro**  
Manfredonia

### SETTORE

vetro piano

### ANNO DI FONDAZIONE

anni '20

### FATTURATO

101 milioni di Euro

### NUMERO DIPENDENTI

390

### SEDE

Monte Sant'Angelo (Fg)

# 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.

# Partner

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 un'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 - Piazza IV Novembre, 5

# Le virtù dell'azienda familiare

Lavorare nell'impresa di famiglia, essendo figlia dell'imprenditore, è una cosa ben diversa dal lavorare come manager. Essere responsabile della finanza e delle risorse umane significa governare l'impresa guardando all'impresa nell'immediato presente ma anche all'impresa di domani. Dall'amore dell'imprenditore per il proprio lavoro nasce la motivazione di tutti i lavoratori, e nascono anche l'orientamento alla qualità, l'attenzione al cliente e il rispetto dell'ambiente.



**Giovanna Cutrignelli**  
*Responsabile finanziario e  
risorse umane*  
**ILPA ADESIVI**

Giovanna Cutrignelli nasce a Bari il 24 novembre 1966, figlia di una insegnante e di un imprenditore che negli anni '60 creò una piccola azienda di produzione artigianale di abrasivi e mastici per marmo e granito.

Dopo gli studi classici nel 1985, si iscrive alla facoltà di Economia.

Si laurea a luglio del 1991 e inizia la sua carriera lavorativa nell'azienda di famiglia (Sam Abrasivi Srl) nell'ambito amministrativo/finanziario, facendo la gavetta "senza sconti" al fianco del Direttore Amministrativo.

Nel 1999, subentrato nel frattempo il fratello nella direzione dell'azienda, stanca dei "numeri", cominciò a sentire la necessità di un cambiamento di ruolo più vicino alla gestione delle risorse umane.

Iniziò così il percorso formativo specifico nella gestione delle HR tra Milano e Bari (Paghe e Contributi, Conflict Management, Selezione e formazione del personale, Tecniche di Presentazione, Sicurezza sul Lavoro, e altri corsi attinenti il tema delle Risorse Umane) che potesse meglio inquadrarla in una realtà assolutamente nuova, per assumere un ruolo manageriale che in quella azienda non era mai esistito.

Nel frattempo guidava l'azienda al conseguimento della Certificazione di Qualità e di seguito alla Certificazione Ambientale.

Nel 2005, per una scelta strategica familiare, comincia a lavorare per un'altra azienda del gruppo, costituita già nel 1984, la Ilpa Adesivi Srl, produttrice di mastici, e stucchi per l'edilizia e per la carrozzeria.

L'esigenza era di assumere la direzione degli Uffici amministrativo/finanziario e delle risorse umane. Oggi i suoi ruoli sono confermati, diventando anche socia dell'azienda, in crescita nonostante la grave crisi economica e che negli ultimi anni ha compiuto un importante passaggio generazionale.

Da quest'anno è presidente di Confapi Donne Bari-Bat.

La **ILPA Adesivi Srl** nasce nei primi anni '80, nella zona industriale di Bari, come azienda familiare nell'ambito della piccola chimica, con la messa a punto di una linea di prodotti professionali per la lavorazione del marmo, tra cui il ben noto mastice **Jolly** completando poi la propria produzione con una vasta gamma di prodotti accessori per la lucidatura, la pulizia, la cura del marmo e di tutti i materiali lapidei e litoidi.

Nel corso degli anni, grazie ad lungo ed approfondito lavoro di ricerca, ha ampliato il proprio ambito, specializzandosi nella formulazione di una vasta gamma di stucchi, fondi, vernici, cere per la riparazione e la manutenzione della carrozzeria. Negli ultimi anni alle prime due linee è stata aggiunta la linea nautica, con prodotti specialistici, sia per l'utilizzo professionale sia per il fai-da-te.

La ricerca del continuo miglioramento del processo produttivo, il costante studio delle materie prime e delle esigenze del mercato hanno portato la **ILPA** a continuare ad investire nella **ricerca**, implementando un laboratorio interno, in grado di progettare e testare sempre nuovi prodotti, conservando gli obiettivi e gli standard aziendali.

L'attenzione alla migliore tecnologia disponibile e il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali sono state inoltre finalizzate alla compatibilità ecologica dei processi produttivi e dei prodotti, che ha portato la **ILPA Adesivi** alla presentazione sul mercato di una nuova **linea di prodotti a basso impatto ambientale**, senza utilizzo di solventi: **Linea Blu**.

La gestione attenta e scrupolosa delle risorse, il know how e l'innovazione, la continua ricerca sono stati ricompensati dalla fiducia di una vasta clientela internazionale, che vede nei prodotti **ILPA** un esempio del Made in Italy, segno dell'affidabilità conquistata in anni di **presenza sul mercato italiano ed estero**.

L'ILPA ha così raggiunto un fatturato di 5 milioni di Euro (di cui ben il 90% deriva da vendite extra-UE), mantenendo negli anni un numero di unità lavorative di circa 30 risorse, che dimostrano un grande attaccamento all'azienda, sostenendo l'innovazione e la qualità che da sempre contraddistinguono i prodotti ILPA.



#### SETTORE

piccola chimica

#### ANNO DI FONDAZIONE

anni '80

#### NUMERO DIPENDENTI

circa 30

#### FATTURATO

5 milioni di Euro

#### SEDE

Via Ferorelli - Bari

# La gestione delle persone e la ricerca di un nuovo equilibrio

Le persone devono essere al servizio dell'azienda e del suo sviluppo, e il Direttore del Personale ha il compito di creare quella coesione che consente di superare i momenti difficili. Siamo tutti alla ricerca di una soluzione, di un nuovo cammino da percorrere, di nuove soluzioni. Una ricerca resa difficile dall'assenza di chiavi di lettura che ci aiutino a interpretare il presente. In questo scenario chi gestisce le persone deve infondere sicurezza, deve saper guidare le persone 'fuori dalla nebbia' e infondere ottimismo. Credere nell'azienda, nell'importanza del lavoro, mettere le proprie capacità al servizio di un progetto, è già un buon punto di partenza. La ricerca della soluzione parte da ognuno di noi e il Responsabile del personale è chiamato a creare quel clima di fiducia indispensabile per guardare lontano.



**Leonardo Lamanna**  
*Responsabile Risorse Umane*  
**NATUZZI**

Leonardo Lamanna ha maturato un'esperienza venticinquennale nell'ambito della Gestione e Sviluppo delle Risorse umane sviluppando un Know-How specifico che gli consente di avere una visione panoramica delle tematiche collegate al personale.

Accanto alle leve tradizionali di gestione, relazioni industriali e amministrazione, ha accresciuto le sue conoscenze nell'ambito dello sviluppo organizzativo e della formazione ponendo in essere alcuni progetti di ampio respiro, come la pesatura delle posizioni, ovvero la gestione dei talenti, che gli hanno fatto approfondire tematiche che, attraverso l'uso di un fattore strategico di successo (l'uomo) per le imprese, consentono di accrescere la competitività.

Attenzione particolare anche agli strumenti utilizzati a supporto della gestione, in primis SAP Human Capital Management, che lo vede protagonista, in quest'ultimo periodo, di un progetto di implementazione a livello World Wide del sistema integrato di Gestione delle Risorse Umane.

Attualmente, all'interno del Gruppo Natuzzi, ricopre il ruolo di HR Manager Corporate and Compensation nell'ambito del quale ha la responsabilità delle politiche retributive, della gestione CIGS e delle tematiche di relazione industriali, delle Linee Guida ed elaborazione del Budget Costo del Personale, della Progettazione e Gestione dei Sistemi Incentivanti, fra cui il Piano MBO per il management.

In passato ha ricoperto il ruolo di Responsabile HR Cost Management e Formazione e fra i lavori di maggiore successo riporta l'implementazione del nuovo sistema di Pay Roll in collaborazione con ADP.

Anche di grande spessore l'esperienza nel mondo della formazione per il quale ha dovuto occuparsi di Progettazione formativa ed analisi dei Fabbricanti, implementazione dei percorsi di sviluppo.

Ha collaborato anche con Telecom Italia Spa per la quale ha ricoperto ruoli di responsabilità nell'ambito della Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Deutsche Bank e Credito Romagnolo, dove ha maturato esperienze in ambito finanziario.

Il Gruppo Natuzzi, creato nel 1959 e guidato da **Pasquale Natuzzi**, Presidente ed Amministratore Delegato, disegna, progetta e vende **divani, poltrone, mobili e complementi d'arredo** per uso residenziale. Con un fatturato pari a 486,4 milioni di euro, realizzato nel 2011, il Gruppo Natuzzi è la più grande azienda italiana nel settore dell'arredamento. La holding Natuzzi Spa è **l'unica azienda non americana del settore "arredamento" quotata a Wall Street dal 1993**. Il Gruppo Natuzzi esporta l'88% della produzione in 123 mercati e detiene le maggiori quote di mercato in Europa con il 50% e in America con il 36%.

L'assistenza ai clienti e tutta la rete vendita è gestita dalla sede centrale di **Santeramo in Colle (Bari)** e da uffici commerciali in USA, Cina, Belgio, Spagna, Giappone, Regno Unito, India, Brasile, Russia, Germania e Svizzera.

Nel settore dell'arredamento, il Gruppo Natuzzi è tra i maggiori investitori in **ricerca e innovazione**. Pasquale Natuzzi coordina personalmente questa attività strategica dal Centro Stile di Santeramo in Colle (BA), dove un team di 120 professionisti è interamente dedicato alla qualità progettuale, allo studio delle tendenze e alla scelta dei materiali.

I collaboratori del Gruppo sono 6.680, in Italia e all'estero.

I prodotti del Gruppo Natuzzi vengono realizzati in **11 stabilimenti integrati verticalmente**, 7 in Italia e 4 all'estero (Cina, Brasile, Romania).

Il Gruppo controlla il 92% delle materie prime e dei semilavorati destinati alla produzione acquistandoli direttamente dai mercati di approvvigionamento e trasformandoli in stabilimenti produttivi specializzati nella lavorazione delle pelli, delle strutture portanti in legno o metallo, delle imbottiture e dei prodotti finiti. Questa integrazione verticale consente di ottenere efficienze e di conseguire livelli qualitativi ottimali. La **produzione** viene realizzata dalle mani **di esperti artigiani**. Un know-how che il Gruppo Natuzzi custodisce e trasmette ai propri collaboratori attraverso attività di formazione. Un impegno costante, sancito sin dal 1995, attraverso la certificazione del Sistema di Qualità secondo le norme ISO 9001, affermato nel dicembre del 2001 attraverso la Certificazione Ambientale ISO 14001 e confermato nel luglio del 2003 attraverso la Certificazione del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità/Ambiente ISO 9001/2000.

I servizi garantiti dal Gruppo ai propri clienti riguardano principalmente la consegna a domicilio del rivenditore in ogni angolo del mondo, la fatturazione nella valuta locale e una completa assistenza on line di pre e post vendita. Il Gruppo provvede internamente alle attività di ricerca e sviluppo dei prodotti, alla progettazione di nuovi stabilimenti, allo sviluppo del software e alla gestione della rete extranet che consente ai clienti di ogni parte del mondo di gestire i propri ordini da postazioni remote.

### **Un Gruppo, Tre Marche**

L'ampia offerta di prodotti del Gruppo è divisa in tre differenti marche - *Natuzzi*, *Italsofa* e *Leather Editions* - indirizzate a specifici segmenti di mercato.



### **SETTORE**

arredamento

### **ANNO DI FONDAZIONE**

1959

### **FATTURATO**

468,843 milioni di Euro

### **NUMERO DIPENDENTI**

6.680

### **SEDE**

Santeramo in Colle (Ba)

# Lo sviluppo delle competenze del proprio personale come fattore di competitività



**Vincenzo Lioce**  
*Hr Manager*  
**GETRAG**

Vincenzo Lioce, nato a Terlizzi nel 1974, è attualmente Direttore del Personale di Getrag Spa.

È Responsabile delle Risorse Umane, gestisce i rapporti con RSU e Organizzazioni Sindacali territoriali. Si occupa di Selezione e reclutamento del personale, Formazione e sviluppo, Comunicazione interna ed esterna. Verifica la corretta applicazione dei Sistemi di Compensation&Benefits e supervisiona le attività di Amministrazione del Personale e di Servizi Generali.

In precedenza è stato Human Resources Manager Sanofi-Aventis – Brindisi e ha lavorato in Alitalia Servizi, dapprima presso la sede di Roma in qualità di Hr Manager Alitalia Maintenance Systems e successivamente a Napoli come Hr Manager Atitech.

Nel 2005 lavora nella Direzione Risorse Umane - Ufficio Politiche del lavoro e Relazioni Sindacali della Cassa di risparmio di Parma e Piacenza.

Dal 2001 opera in Alitalia, Direzione Risorse Umane, occupandosi di gestione del personale navigante di cabina (circa 4.500 assistenti di volo) e relazioni sindacali (RSA); aggiornamento, interpretazione e diffusione delle disposizioni contrattuali e normative in materia, contenzioso del lavoro e relazioni sindacali, supporto su aspetti giuslavoristici e previdenziali, attuazione e redazione di accordi aziendali.

Dal Gennaio 2004 passa a Alitalia Maintenance Systems (450 dipendenti), società del gruppo specializzata nella Revisione e Manutenzione Motori e si occupa di Gestione del personale, Relazioni Sindacali e Organizzazione del lavoro.

Da Giugno 2004 gestisce il Personale e le Relazioni Sindacali nella divisione Engineering and Maintenance, preposta alla manutenzione e revisione di aeromobili e componenti (3.000 dipendenti), nell'ambito della fase di ristrutturazione organizzativa (revisione degli orari e dei turni di lavoro, efficientamento degli organici e delle metodologie di lavoro).

Sposato, padre di una bambina di 1 anno, in passato arbitro di calcio a livello nazionale (serie C).

Getrag Spa (sede Bari) è una legal entity che fa parte del **gruppo Getrag**, uno dei maggiori fornitori per sistemi di trasmissioni e powertrain.

Il gruppo sviluppa **soluzioni tecniche per l'industria automobilistica** ed è presente sul mercato con un'ampia gamma di prodotti e sistemi di trasmissione e componenti Drivetrain per automobili, SUV, motociclette e veicoli commerciali leggeri.

Getrag Group è presente nel mondo in Europa, Asia, America. Ha sede in Germania (Untergruppenbach), e ha 13.000 dipendenti in 23 siti di produzione e di sviluppo.

Il **GETRAG Powershift®** cambio a doppia frizione sviluppato e prodotto a Bari (circa 800 dipendenti) è un cambio marcia senza interruzioni: dopo aver inserito una marcia, il sistema ha già preselezionato quella successiva. Una volta raggiunto il numero di giri corretto una frizione si apre, mentre l'altra contemporaneamente si chiude in modo che non vi sia interruzione della forza di trazione.

I cambi a doppia frizione a secco o a bagno d'olio, concentrica o parallela sono disponibili come cambi per autoveicoli, sport utility vehicle e veicoli commerciali leggeri.

I Clienti principali sono **Ford e Renault**.

Direzione di Stabilimento: Bob Taylor.



#### **SETTORE**

sistemi di trasmissioni e powertrain

#### **ANNO DI FONDAZIONE**

1935 (1998 stabilimento di Modugno)

#### **FATTURATO**

235 milioni di Euro

#### **NUMERO DIPENDENTI**

720

#### **SEDE**

Modugno (BA)



# 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



## UDINE - HOTEL ASTORIA ITALIA GIOVEDÌ 23 MAGGIO 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.

### RELATORI CONFERMATI AL 6/5/2013

- **Alessandra Colonna**, Managing Partner - **BRIDGE PARTNERS**
- **Tatiana Coviello**, Hr Director - **WUERTH**
- **Cetti Galante**, Amministratore delegato - **INTOO**
- **Paolo Izzi**, Responsabile del Personale - **EUROTECH**
- **Luca Ortolani**, Hr Director - **BROVEDANI GROUP**
- **Anna Pagura**, Responsabile Risorse Umane - **KARTON**
- **Diego Regazzo**, Hr Director - **SNAIDERO RINO**
- **Philip Vanhoutte**, Managing Director Europe, Middle East & Africa - **PLANTRONICS**
- **Carlo Ugdulena**, Amministratore delegato - **CEZANNE HR**

Responsabile scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*: **Francesco Varanini**.

### PARTNER



**Cezanne**



**plantronics**<sup>®</sup>  
Simply Smarter Communications<sup>™</sup>

### 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)