

ESTE

Con la sua rivista

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

PRESENTA



Mercoledì 17 aprile 2013

BOLOGNA

Savoia Hotel Regency

PARTNER

bridgepartners[®]
negotiation drivers

INTOO
A GI GROUP COMPANY
developing careers

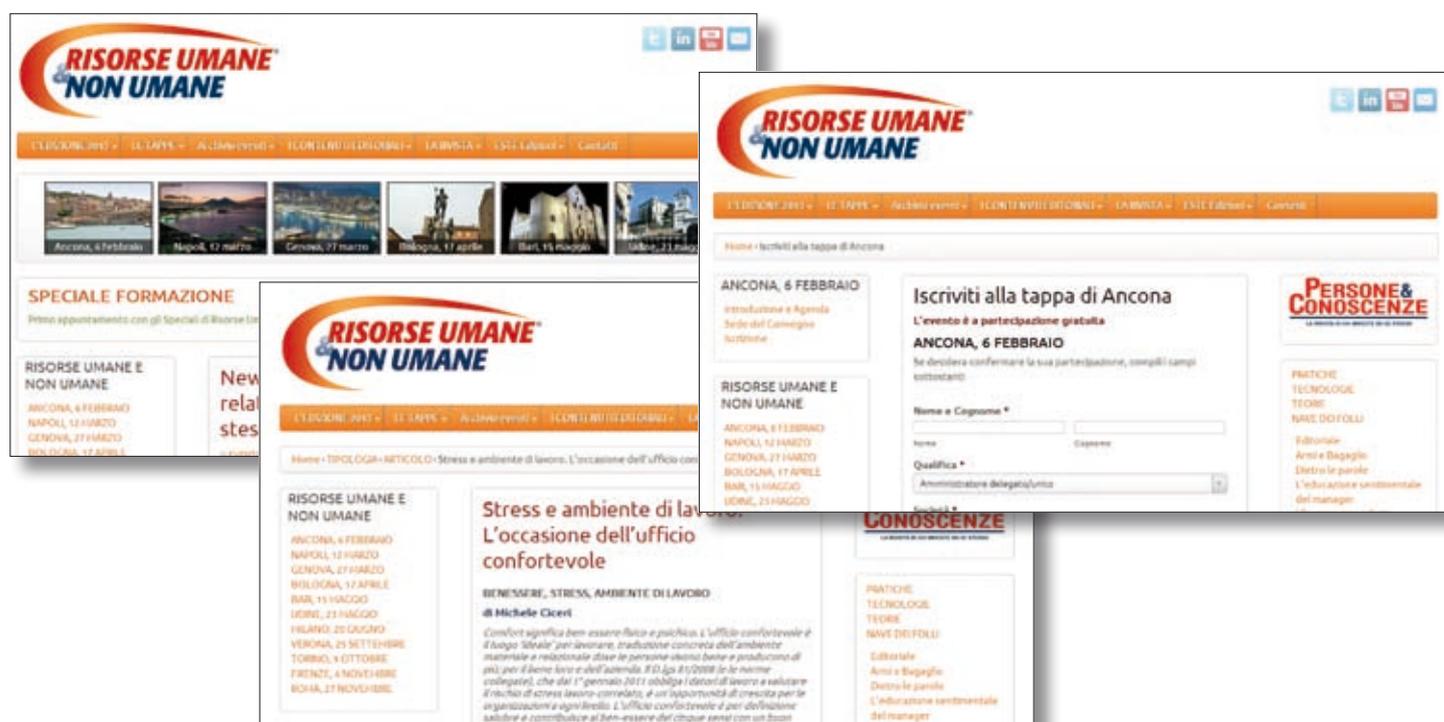
Page Personnel

talentia
by Lefebvre Software

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 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
- 36 Note

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 10 aprile.
Gli eventuali successivi aggiornamenti sono disponibili sul sito 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

Il parcheggio dell'hotel è a disposizione degli ospiti gratuitamente.



DOPO CONVEGNO

Sul sito www.este.it saranno disponibili le foto della giornata.



PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE

Bari, Sheraton Nicolaus Hotel - Mercoledì 15 maggio 2013



RIFERIMENTI

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

Informazioni sugli abbonamenti alle riviste ESTE:
Stefania Mandalà - Tel. 02.91434400 - 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** *Parlare al cuore delle persone*
Aurelio Luglio, Direttore Sviluppo Persone e Organizzazione - **AEROPORTO DI BOLOGNA**
- 10.00** *Valorizzare in tempo di crisi: "Dai un pesce a un uomo e lo nutrirai per un giorno. Insegnagli a pescare e lo nutrirai per tutta la vita."*
Fabiana Rizzi, Manager - **PAGE ASSESSMENT**
- 10.25** *L'impegno del responsabile del personale per fare accadere le cose*
Cesare Cucci, Head Central Direction Hr - **CARIPARMA GROUP**
- 10.50** *Rinascita: le persone come protagoniste e artefici del rinnovamento*
Alessandra Colonna, Managing Partner - **BRIDGE PARTNERS**
- 11.15** **Pausa caffè**
- 11.45** *Dimenticare l'agenda, fare un giro in produzione/magazzino spedizioni/ufficio amministrazione*
Michele Conchetto, Group Hr Director - **FAAC**
- 12.10** *Rigenerare le persone in un'ottica di employability*
Cetti Galante, Amministratore delegato - **INTOO**
- 12.35** *Chi sa far meglio un mestiere della persona che lo fa?*
Giordano Curti, Hr & Organization Director - **CIR FOOD**
- 13.00** *Puntare sulle persone col supporto della tecnologia, paga*
Enzo De Palma, Business Development Director - **TALENTIA SOFTWARE**
- 13.25** **Pranzo a buffet**
- 14.45** *Back to basics*
Gianluigi Vignoli, Direttore Risorse Umane e Organizzazione - **CONSERVE ITALIA SOC. COOP. AGRICOLA**
- 15.10** *Emilia un anno dopo: ripartiamo da qui*
Lucia Landi, Responsabile Personale e **Stefano Savini**, Responsabile Direzione Personale e Organizzazione
CASSA DI RISPARMIO DI CENTO
- 15.35** *L'azienda come un'orchestra: dal solista al gruppo*
Guido Muratore, Responsabile Risorse Umane e Organizzazione - **SCM GROUP**
- 16.00** *La differenza delle persone in una banca differente*
Pasquale Del Buono, Responsabile Relazioni Sindacali e del Lavoro
FEDERAZIONE DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELL'EMILIA ROMAGNA
- 16.25** **Chiusura lavori**

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

ESTE

PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

SISTEMI & IMPRESA
Scienze 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 Lefebvre 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>Cezanne</p>  <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>	 <p>GRUPPO Tesi</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 – 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.



Chiara Lupi

Direttore Editoriale - *ESTE*

Parlare al cuore delle persone

Immaginate una situazione nella quale le persone lavorano mantenendo le distanze dal proprio ruolo, in maniera asettica, senza coinvolgimento, guardando unicamente al proprio interesse. Una situazione molto pericolosa per l'organizzazione che difficilmente può crescere in un contesto dominato da forti individualismi. Cosa fare? Attraverso un 'social training event' l'azienda ha coinvolto i dipendenti in una raccolta fondi per la lotta alla leucemia. Una giornata nel corso della quale le persone si sono spese in prima persona per raggiungere un obiettivo comune. E i risultati sono stati straordinari. Come leggere questo evento? Evidentemente, lavorare con valori condivisi fa sì che si riesca a infondere nel proprio lavoro quella passione che consente di raggiungere obiettivi ambiziosi. Per questo è importante far emergere non tanto le competenze, che vengono comunque costantemente aggiornate, ma l'interpretazione del ruolo di ognuno. Il lavoro è un'espressione fondamentale dell'individuo, ma deve essere fatto con attenzione e amore. Ecco perché quando si parla alle persone, bisogna rivolgersi al loro cuore.



Aurelio Luglio

Direttore Sviluppo

Persone e Organizzazione

**AEROPORTO
DI BOLOGNA**

Nato a Novara nel 1962, coniugato, due figli, laureato in Giurisprudenza a Bologna, avvocato, Master in Management delle Risorse Umane alla SDA Bocconi di Milano, inizia la sua esperienza nella funzione HR in Parke Davis e P&G divenendo poi nel 1990 Direttore Risorse Umane e Affari Legali di Astra Farmaceutici. La società è in fase di start up e cresce, anche attraverso varie acquisizioni, fino a superare 650 dipendenti e 300 miliardi di lire di fatturato. Nel 1995 diventa HR Director per l'Italia di Philip Morris divisione Tabacco e si trasferisce a Roma per consolidare la struttura organizzativa a seguito della privatizzazione del mercato.

Innamorato delle persone e delle tecnologie, alla fine del 1999 lascia Philip Morris per fondare la consociata italiana del Gruppo svedese Jobline AB, diventando un vero e proprio pioniere dell'e-cruitment. A seguito dell'acquisizione da parte di Monster International, viene nominato Amministratore Delegato e Country Manager della società americana per l'Italia. In conseguenza della crisi economica generata a seguito dell'attentato dell'11 settembre 2001, ristruttura la filiale italiana, e, alla fine del 2002, lascia la società ed entra nella compagine societaria del Gruppo Ad Interim, primaria Agenzia per il Lavoro, di cui diventa Presidente e Amministratore Delegato.

Dopo aver realizzato un profondo turn-around e consolidato gli utili, nel 2006, cede Ad Interim al Gruppo Viesse. Nel 2007 fonda Atmen, società di consulenza, formazione e selezione, specializzata nel settore delle Risorse Umane.

Dal 2011 ricopre l'incarico di Direttore Sviluppo Persone e Organizzazione dell'Aeroporto G. Marconi di Bologna.

Cenni di storia

1920 - la storia dell'aeroporto, ove si trova, ha le sue radici nell'Aero Club Bologna dove negli anni '20 viene istituita in Emilia Romagna la IV zona della corporazione Nazionale dell'Aeronautica dove vengono addestrati i piloti;

1937 - viene effettuato da Ala Littoria con S73 il primo volo commerciale per Roma;

1961 - con l'intesa con categorie economiche e entità pubbliche viene data vita alla società "Aeroporto civile di Bologna";

1970 a livello societario il 6 Aprile 1970 nasce la ASAB - Azienda Speciale per l'Aeroporto di Bologna e quindi nuove infrastrutture;

1985 - viene progettato l'allungamento della pista di 300m, da 2150m a 2450m. Serviranno 75 giorni di chiusura, sarà realizzato il tutto tra il 17 Giugno ed il 31 Agosto;

2003-2006 nuovo allungamento della pista da 2450m a 2800m.

Traffico

L'Aeroporto Guglielmo Marconi di Bologna ha chiuso il 2012 con un nuovo record di traffico della storia dello scalo, arrivando a sfiorare i 6 milioni di passeggeri. Con una crescita dell'1,2% sul 2011. L'aeroporto emiliano è uno dei pochi aeroporti italiani ad avere registrato il 'segno più'.

Nel dettaglio, ad aumentare sono stati soprattutto i passeggeri internazionali spinti anche dal positivo avvio di nuove rotte e dal potenziamento di collegamenti già esistenti, mentre per i passeggeri nazionali, penalizzati soprattutto dai 'tagli' di Alitalia, si può parlare di sostanziale 'tenuta'.

I movimenti totali sono stati 67.529, con una flessione del 2,3%. In contrazione (-8,4%) le merci trasportate per via aerea, pari a 28.889.670 tonnellate.

Catchment area

Il Marconi ha una *catchment area* di oltre 10 milioni di abitanti, che comprende tutta l'Emilia-Romagna, parte del Veneto, della Toscana e delle Marche. La recente attivazione dei collegamenti ferroviari ad Alta Velocità e la vicinanza dello scalo alla Stazione Ferroviaria - a soli 6 km - consentono ai passeggeri di Bologna di raggiungere rapidamente alcune delle più famose città turistiche italiane.

Stato attuale dello sviluppo dell'infrastruttura

L'Aeroporto di Bologna ha dato il via nel novembre 2011 ad importanti lavori di riqualifica ed ampliamento del Terminal passeggeri. L'intervento si concluderà a fine 2013 e verrà realizzato in fasi successive e a zone per non interrompere l'operatività dello scalo. I lavori puntano principalmente a:

- aumentare la capacità del Terminal fino a 7 milioni di passeggeri;
- migliorare la funzionalità e fruibilità dello scalo riorganizzando i flussi di arrivi e partenze;
- incrementare e ridefinire l'offerta commerciale;
- adeguare e migliorare gli impianti tecnologici, in un'ottica di continuo miglioramento dei servizi al passeggero.

Verranno inoltre realizzati cinque pontili, ed un nuovo impianto 'Bhs' per la gestione automatizzata dei bagagli in partenza.

Communication and business

Nell'ottica di un miglioramento continuo dell'offerta ai passeggeri, la società ha dato forte impulso ai servizi on line: sul sito 'tradizionale', all'indirizzo www.bologna-airport.it e sulla versione mobile del sito, all'indirizzo blq.it. Realizzata anche l'app gratuita 'BLQ - Bologna Airport' ed il profilo [twitter@BLQairport](https://twitter.com/BLQairport).



SETTORE

Servizi aeroportuali

ANNO DI FONDAZIONE

1961

FATTURATO

76,6 milioni di euro (2011)

NUMERO DIPENDENTI

352 (al 31/12/2012)

SEDE

Bologna

**Valorizzare in tempo di crisi:
“Dai un pesce a un uomo e lo nutrirai per un giorno.
Insegnagli a pescare e lo nutrirai per tutta la vita.”**

Questo proverbio giapponese ben sintetizza la logica con cui in questo difficile periodo sia possibile investire in progetti di valorizzazione e sviluppo delle persone nelle aziende. Questo diventa fondamentale per non perdere il valore e la ricchezza di queste risorse e per dare, anche in un contesto di difficoltà, segnali di attenzione, ascolto e motivazione.

Non essendo sempre possibile investire direttamente su tutta la popolazione aziendale, l'obiettivo di questi interventi è supportare le funzioni HR delle aziende e gli imprenditori stessi, fornendo gli strumenti affinché essi possano agire in autonomia all'interno del contesto aziendale.



Fabiana Rizzi
Manager
PAGE ASSESSMENT

Laureata in Psicologia delle organizzazioni, iscritta all'Ordine degli Psicologi della Lombardia.

Esperta nella gestione di progetti di valutazione del potenziale (Assessment individuali, di gruppo e Development center) e nell'accompagnamento e sviluppo delle persone (formazione manageriale, coaching e counseling individuale).

Esperienza pregressa in Tesi spa e Mercer Consulting, società di consulenza organizzativa in ambito HR.

Dal 2011 responsabile di PageAssessment, nuovo brand di PageGroup dedicato a progetti di valutazione del potenziale in affiancamento alla selezione e sulle risorse interne.

Partner

Page Personnel è la società del gruppo Michael Page che si occupa di ricerca e selezione di personale qualificato mediante somministrazione di lavoro temporaneo e assunzioni dirette a tempo determinato e indeterminato.

Specializzata nella **selezione di profili impiegatizi** dal junior fino al middle management, deve il suo successo all'elevata specializzazione e a una conoscenza del mercato del lavoro a 360 gradi.

Page Personnel si contraddistingue per la particolare organizzazione interna che consente di offrire un know how qualificato, grazie alla caratterizzazione in **14 divisioni specializzate**:

Finance & Accounting, Banking & Financial Services, Insurance, Assistant & Office Support, Sales & Marketing, Retail, Sales Administration Purchasing & Logistic, Technicians & Engineers, Technology, Human Resource, Healthcare & Life Sciences, Energy & Environment, Digital & New Media, Specializzazione Categorie Protette.

Page Personnel è presente in **diversi paesi**: Italia, Spagna, Francia, Svizzera, Belgio, Lussemburgo, Paesi Bassi, Germania, Svezia, UK, Portogallo, Stati Uniti, Messico, Brasile, Australia, Singapore, Hong Kong, Polonia, Russia. Sul territorio italiano conta cinque uffici: **Milano, Roma, Padova, Bologna, Torino**.

La metodologia di lavoro utilizzata si basa sull'analisi approfondita del percorso di crescita professionale dei candidati. Prevede lo studio dell'ambito della posizione, la definizione del profilo, la ricerca dei candidati, la selezione e il colloquio con i candidati, le prese di referenze, la negoziazione e la firma del contratto e infine il follow-up del candidato durante il periodo di prova.

Nel 2011, l'offerta dei servizi Page Personnel si amplia e nasce **Page Assessment**.

Costituito da un team dedicato di psicologi iscritti all'Albo specializzati in valutazioni psicodiagnostiche, il nuovo marchio del Gruppo Michael Page si occupa di **valutazione del potenziale** come strumento chiave per la realizzazione di progetti di valorizzazione e sviluppo delle persone in Azienda.

Page Personnel

SETTORE

agenzia per il Lavoro

ANNO DI FONDAZIONE

1999

FATTURATO

23 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

101

SEDE

Milano - Via Tiziano, 32

Page Personnel

Via Tiziano, 32 - 20145 Milano
Tel. 02.36260606 - Fax 02.866428
www.pagepersonnel.it

L'impegno del responsabile del personale per fare accadere le cose

Come si combina la riduzione dei costi con la motivazione delle persone? Quali le sfide per un direttore del personale che imposti un piano strategico pluriennale?

Innanzitutto è fondamentale rendere trasparenti le strategie, creare un patto tra le persone, aprire dei cantieri progettuali per condividere comunicazione e conoscenza. E impegnarsi in prima persona per fare accadere le cose. In un contesto che ha visto modificare i suoi assetti negli ultimi anni, diventa indispensabile poter contare sul supporto di un piano formativo e sulla comunicazione. Anche sfruttando le potenzialità degli strumenti social.



Cesare Cucci
Head Central Direction Hr
CARIPARMA GROUP

Cesare O. Cucci, nato a Madrid nel 1966, laureato in Scienze Politiche con indirizzo economico presso l'Università Cattolica di Milano, ha avviato la propria carriera professionale nel 1992 nell'ambito della gestione del personale presso un Consorzio di società operanti nel settore della ristorazione collettiva.

Nel 1996 è entrato nel Gruppo Banco Ambrosiano Veneto, dove ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità nell'area delle Risorse Umane e nella gestione delle relazioni sindacali, occupandosi tra l'altro del processo di aggregazione con il Gruppo Cariplo. A conclusione di un'esperienza di due anni quale responsabile del personale dell'Area Piemonte per Ambroveneto, nel 2001 è rientrato a Milano per operare all'interno del Gruppo Intesa, prima nell'ambito del progetto Banca Private e, successivamente, all'interno della Divisione Banche Italia.

Dal 2004 è stato responsabile del Servizio Risorse Umane e Organizzazione di Banca Popolare FriulAdria, società del Gruppo Intesa fino all'1 marzo 2007, data in cui ha assunto la responsabilità della Direzione Risorse Umane del nascente Gruppo bancario Cariparma Friuladria.

Dall'aprile 2012 ha assunto la responsabilità della Direzione Centrale Governo Risorse Umane, ruolo che prevede il coordinamento delle Risorse Umane dell'intero Gruppo Cariparma-Crédit Agricole.

Le origini di Cariparma risalgono al 1860, anno in cui nascono la **Cassa di Risparmio di Parma** e la **Cassa di Risparmio di Piacenza**, che operano ognuna sul proprio territorio per più di un secolo; **nel 1993 le due realtà si fondono**, dando vita alla Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza.

L'anno successivo la Cassa incorpora Credito Commerciale, Banca Fratelli Ceriana e Mediocredito Padano.

Nel 2000 Banca Intesa acquisisce dalle Fondazioni il 100% del capitale sociale della Cassa di Risparmio di Parma e Piacenza che, nel 2007, entra a far parte del Gruppo Crédit Agricole.

Nello stesso anno Cariparma acquisisce il 78,69% del capitale sociale di Banca Popolare FriulAdria, nonché 209 filiali da Intesa SanPaolo, dando così origine ad una nuova realtà bancaria di rilievo nazionale: **il Gruppo Cariparma FriulAdria**, che entra da subito fra i primi dieci player nel panorama bancario nazionale.

Nel 2009 il Gruppo acquisisce l'85% di Crédit Agricole Leasing Italia e, due anni dopo, il 79,9% del capitale sociale della Cassa di Risparmio della Spezia. Nello stesso anno acquista 96 filiali da Intesa SanPaolo e assume il ruolo di capogruppo nel Gruppo Cariparma Crédit Agricole.

Il capitale sociale di Cariparma è oggi controllato per il 15% dalla **Fondazione Cariparma** e per l'85% dal **Gruppo Crédit Agricole**, prima banca in Francia e una delle banche retail più importanti in Europa, nonché **leader della banca di prossimità**: presente in 70 paesi del mondo, il gruppo accompagna i suoi clienti nello sviluppo dei loro progetti in tutti i settori della banca di prossimità e delle attività specializzate. Forte delle sue basi cooperative e mutualistiche, il gruppo fonda il suo sviluppo su una crescita equilibrata, al servizio dell'economia reale e nel rispetto degli interessi dei suoi 54 milioni di clienti.

Il Gruppo Cariparma Crédit Agricole è presente dal 2011 sul territorio nazionale con circa 1000 punti vendita in 10 regioni (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Lombardia, Piemonte, Liguria, Toscana, Lazio, Campania, Umbria), posizionandosi tra i primi otto player nel panorama bancario per presenza territoriale, con circa 9000 dipendenti e 1.700.000 clienti.



SETTORE

credito

ANNO DI FONDAZIONE

1860

FATTURATO

1.125,3 milioni
(dato ufficiale giugno 2012)

NUMERO DIPENDENTI

8.770 (al 31/12/2012)

SEDE

Parma - Via Università 1

Rinascita: le persone come protagoniste e artefici del rinnovamento

Diceva Martin Luther King “Può darsi che non siate responsabili per la situazione in cui vi trovate, ma lo diventerete se non farete nulla per cambiarla”.

La determinazione verso un obiettivo preciso, la passione coraggiosa che ci anima e che contagia gli altri, l’agire responsabile e consapevole sono i passi che portano l’uomo e le organizzazioni verso una meta ancora più grande: la rinascita.



Alessandra Colonna
Managing Partner
BRIDGE PARTNERS

Alessandra Colonna, torinese, classe 1967, milanese d’adozione, dopo gli studi classici si laurea in Giurisprudenza. Maturata esperienza in ambito legale, in Italia e all’estero dove perfeziona lo studio di inglese, francese e tedesco, lega per molti anni il suo impegno ad una attività imprenditoriale nel mondo vitivinicolo e della cosmesi naturale, vincendo il Premio Gamma per l’imprenditoria della Camera di Commercio di Torino, per poi approdare all’insegnamento universitario come docente a contratto di economia aziendale presso l’Università di Milano Bicocca.

Nel 2005, dopo una formazione nel mondo anglosassone, insieme a Domenico Pugliese, dà inizio all’avventura di Bridge Partners, prima società italiana specializzata nel settore della Negoziazione. In 7 anni l’azienda cresce, con un organico ad oggi, tra dipendenti e consulenti esterni, di 14 persone, due sedi, una a Torino e una a Milano, una rappresentanza in Svizzera, a Lugano e un partner licenziatario in UK. Alessandra svolge il ruolo di Managing Director, responsabile commerciale, marketing e comunicazione. Bridge Partners organizza ogni anno circa 60 training di negoziazione, tra Milano, Torino, Roma e Bologna, grazie alla propria consolidata partnership tanto con le sedi italiane di aziende multinazionali quanto con grandi e medie imprese italiane.

Partner

Le origini ed il primato di Bridge Partners: la specializzazione in negoziazione.

Nata nel 2005, per iniziativa di Alessandra Colonna e Domenico Pugliese, Bridge Partners è la prima società italiana specializzata in negoziazione.

Forte della propria esperienza in contesti internazionali e della partnership con società e studiosi specializzati nel settore e della preparazione del proprio team, Bridge Partners ha scelto di concentrarsi sulla tematica negoziale, l'approccio alla quale nel contesto italiano difetta ancora di una reale sistematicità. Questa scelta di specializzazione da parte di una società tutta italiana è unica nel nostro paese e ogni anno Bridge Partners organizza oltre 60 training di negoziazione.

Perché specializzarsi in negoziazione?

La negoziazione, che permea la quotidianità lavorativa, è uno strumento irrinunciabile per accrescere le marginalità, gestire al meglio il tempo, le difficoltà del cambiamento e ottimizzare le relazioni, patrimonio intangibile e irrinunciabile degli individui come delle organizzazioni.

Pur essendo considerata una capacità strategica nei processi di selezione manageriali, resta spesso senza risposta la domanda **“Come si misura, come si valuta e come si migliora la capacità negoziale?”**. Noi ci occupiamo di dare una risposta a questa domanda.

Generare valore: arance e non solo

Immaginiamo due sorelle. Entrambe vogliono un'arancia e in cucina ne resta una sola: arrivano alla salomonica soluzione di fare metà arancia a testa. Una prende la sua metà, la pela per fare con la buccia una torta di canditi e butta via la polpa; l'altra la sprema e butta via la buccia. Entrambe capiscono che potevano ottenere il 100%, se solo si fossero concentrate non sul che cosa veniva loro chiesto dall'altra e mettere tutte le proprie energie per negarselo reciprocamente, ma sul perché, ossia sui reciproci bisogni sottesi alla richiesta dell'arancia da parte di entrambe. Così facendo, avrebbero avuto il 100% dell'arancia, creato valore e gestito la loro relazione al meglio, veri obiettivi della negoziazione. Facile a dirsi, un po' meno a farsi.

Confronto con il mondo

Nel mondo anglosassone la negoziazione viene insegnata nelle facoltà di Legge e di Economia, come di Medicina, Scienze Politiche e Ingegneria: si evince la sensibilità verso una componente strategica del fare manageriale, a cui si vuole formare la futura classe dirigente.

I dati statistici delle scelte formative rivolte al middle e top management in Europa e negli Stati Uniti, ad esclusione dei paesi latini, indicano che i corsi di negoziazione sono scelti con un tasso molto vicino al 100%. In Italia i dati si aggirano intorno al 6%!

Bridge Partners

Corso Moncenisio, 63/2

10090 Rosta (To)

Tel. 011.0465213 - Fax 011.0465217

info@bridgepartners.it - www.bridgepartners.it

Ufficio di Milano: Via Biancardi, 2

Tel. 02.36755064



SETTORE

formazione e consulenza manageriale

ANNO DI FONDAZIONE

2005

NUMERO DIPENDENTI

14

SEDE

Torino, Milano e rappresentanza a Lugano (Svizzera)

DimENTICARE L'AGENDA, FARE UN GIRO IN PRODUZIONE/ MAGAZZINO SPEDIZIONI/UFFICIO AMMINISTRAZIONE

Gli impegni quotidiani, l'agenda fitta, portano il responsabile delle risorse umane lontano dalle persone. E questo è rischioso perché chi gestisce le risorse umane è chiamato a curare le relazioni in prima persona (i collaboratori si aspettano anche questo da chi opera nelle risorse umane). Per questo, a volte, 'fare un giro' nei reparti produttivi/uffici può essere molto utile, anche per non perdere il contatto con la realtà. E poi per creare coinvolgimento, aumentare la motivazione, fornire informazioni su quello che sta succedendo in azienda e contribuire a creare quel senso d'azienda indispensabile per far sì che un'organizzazione si muova con successo nel mercato.



Michele Conchetto
Group Hr Director
FAAC

Esperienza professionale in realtà italiane industriali/commerciali fortemente internazionalizzate (con gestione di progetti HR in UK, Francia, Irlanda, Spagna, Polonia, Svezia, Germania; Benelux, Russia; Romania; Bulgaria; Cecoslovacchia; Cina; Australia, Messico; USA). Oltre alla classiche attività di Recruiting, Development, Industrial Relations, HR Management associa anche l'esperienza diretta nella gestione di Progetti organizzativi complessi (es. organizzazione per processi). Nel 2011 ha completato un Progetto di Corporate Governance.

La **Fabbrica Automatismi Apertura Cancelli (FAAC)** fu fondata nel 1965 a Zola Predosa dal genio lungimirante di un imprenditore bolognese, Giuseppe Manini, il quale anticipò l'avvento e l'importanza che le automazioni degli accessi, in **ambito residenziale e commerciale**, avrebbero avuto nella vita di tutti i giorni.

FAAC puntò da subito sulla qualità ed affidabilità della tecnologia oleodinamica costituendo in pochissimi anni quella presenza sul mercato italiano che tuttora è sinonimo di automatismo apricancello. Gli anni successivi videro FAAC sempre impegnata nel ruolo di innovatore in un mercato che letteralmente cresceva man mano che FAAC accresceva il numero di prodotti e di applicazioni servite: si sviluppò così ulteriormente la tecnologia oleodinamica sino ai livelli tuttora ineguagliati sul panorama internazionale, si intuì e sviluppò per primi l'elettronica di controllo con microprocessore, la sua miniaturizzazione, ed i telecomandi portatili per migliorare ulteriormente la facilità di utilizzo dell'utente finale.

Tra il 1990 ed il 2007 la profonda **natura di innovatore e apripista di settore** ha trovato corrispondenza nel deposito di **42 brevetti internazionali** sulle proprie soluzioni progettuali. Durante gli ultimi dieci anni FAAC ha beneficiato del knowhow così sviluppato internamente per ampliare, ancora nelle vesti di leader, la gamma di prodotti, passando dai primi prodotti residenziali a soluzioni di automazione e controllo accessi più massivo in ambito commerciale e direzionale: porte automatiche scorrevoli e battenti, applicazioni per parcheggi, barriere, automazioni per portoni e porte industriali, dissuasori di traffico veicolare.

L'attenzione per la qualità della componentistica usata ed i processi produttivi, l'affidabilità dei prodotti e non solo il rispetto, ma l'anticipo sistematico delle più esigenti norme europee in ambito di sicurezza, sono dal 1965 un elemento fondante della filosofia FAAC.

Il gruppo FAAC è cresciuto costantemente in ogni ambito di automazione e controllo accessi sino a diventare un gruppo industriale internazionale, con oltre 1.000 persone impiegate in 5 continenti, 12 siti produttivi in Europa, 24 filiali commerciali di proprietà nei principali paesi ed un network di oltre 80 paesi serviti da distributori ufficiali.

4 principali famiglie di prodotto:

- AUTOMAZIONI PER CANCELLI E BARRIERE – Apriporta per cancelli e porte da garage, barriere automatiche e apriporta industriali;
- PORTE AUTOMATICHE ED INGRESSI – Operatori per automazioni per porte scorrevoli e a battente e set completi di ingressi;
- SISTEMI DI PARCHEGGIO E CONTROLLO ACCESSI;
- MOTORI PER TAPPARELLE E TENDE – Automazioni per tapparelle, tende e ripari interni.

2 tipologie di utenti finali:

- UTENTI FINALI DI TIPO RESIDENZIALE – Soluzioni rivolte alle famiglie per soddisfare ogni esigenza di automazione quotidiana, principalmente in contesti residenziali;
- UTENTI FINALI DI TIPO INDUSTRIALE E COMMERCIALE – Soluzioni rivolte alle imprese e alla Pubblica Amministrazione, per soddisfare esigenze aziendali quotidiane indispensabili in materia di accessi pedonali e veicolari.

FAAC
Simply automatic.

SETTORE

produzione automatismi e controllo accessi

ANNO DI FONDAZIONE

1965

FATTURATO

214 milioni di euro
(dato 2011)

NUMERO DIPENDENTI

>1.055

SEDE

Zola Predosa (BO)

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). 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



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

Chi sa far meglio un mestiere della persona che lo fa?

La base di una relazione di successo sta nella partecipazione: le persone, per sentirsi parte di un progetto comune, devono essere informate e comprendere il valore aggiunto del loro contributo. Nella nostra organizzazione promuoviamo due linee guida fondamentali: la condivisione del linguaggio aziendale e il coinvolgimento diffuso.

Il socio lavoratore è parte attiva dell'impresa e coopera per il raggiungimento del risultato finale. Per prevenire situazioni di conflittualità è importante favorire un meccanismo di comunicazione trasparente ed aperta, l'ascolto deve essere veramente attivo, anche per cogliere e valorizzare possibili innovazioni che possono arrivare dal basso. Oltre ad un approccio 'top down', non sempre ed immediatamente efficace, la generazione di valore passa attraverso la consapevolezza del ruolo delle persone che con le loro capacità e competenze specifiche contribuiscono in maniera collaborativa al miglioramento dei processi.



Giordano Curti
Hr & Organization Director
CIR FOOD

Giordano Curti nasce a Reggio Emilia, 38 anni fa.

Dopo gli studi liceali, frequenta l'università di Economia e Commercio, trascorre un periodo all'Estero (in Svezia) e si laurea con specializzazione in organizzazione. Il mix di studi tecnici e umanistici, nonché le esperienze lavorative e di volontariato svolte per confrontarsi con il mondo esterno, lo portano ad intraprendere un percorso legato alle persone e al mercato del lavoro: nel 1999, dapprima frequenta un Master sulla formazione, poi inizia a lavorare per una società di consulenza occupandosi di promuovere progetti per lo sviluppo del lavoro a distanza e di incubazione d'impresa. Successivamente, è referente per le Pubbliche Amministrazioni nella realizzazione di percorsi formativi e professionalizzanti rivolti a giovani in cerca di lavoro.

Nel 2004 entra in CIR food, società cooperativa di ristorazione, all'interno dello staff risorse umane: inizialmente si occupa dell'area sviluppo personale ed è Responsabile dell'Accademia di formazione interna, poi gli viene affidata anche la delega all'organizzazione aziendale. Dal 2011 è Direttore del Personale e membro della Direzione Generale.

Oggi cerca di trasferire la sua passione per gli individui nel suo lavoro quotidiano, consapevole che c'è ancora tanto da imparare dagli altri e da se stessi.

CIR food, **Cooperativa Italiana di Ristorazione** nasce nel 1992 dalla **fusione di tre cooperative** già attive dai primi anni '70. Con l'obiettivo di promuovere una cultura dell'alimentazione sana ed equilibrata sviluppa la sua attività in diversi segmenti di mercato: **ristorazione collettiva** (ristorazione aziendale, scolastica, sociosanitaria e militare), **ristorazione commerciale, banqueting e buoni pasto**. L'esperienza di oltre 40 anni nella gestione diretta di piccole e grandi cucine ha reso CIR food, oggi, una tra le più importanti aziende di ristorazione in Italia e in Europa, con una produzione annua di 76 milioni di pasti in 15 Regioni italiane e un fatturato di oltre 480 milioni di euro.

Con una **forza lavoro di 11.000 persone**, di cui 1200 cuochi e il 90% donne, CIR food è soprattutto un'impresa di persone, nella quale si concretizza il valore distintivo di cooperativa di produzione e lavoro, ovvero la partecipazione attiva dei soci al lavoro attraverso il coinvolgimento e il contributo di idee.

CIR food "...impegna le proprie risorse per anticipare i cambiamenti del mercato, accrescere la soddisfazione dei clienti, diventare loro partner di fiducia e migliorare i modelli di consumo... La produzione di ricchezza rappresenta per CIR food il mezzo per migliorare i prodotti ed i servizi, le condizioni di lavoro, la cultura dell'alimentazione e la qualità di vita nelle comunità in cui opera e nella società... CIR food colloca al centro la persona e lo sviluppo delle energie creative di tutto il personale". (statuto CIR food)

Tutto il personale opera quotidianamente per offrire un servizio sicuro e di qualità ai propri clienti e utenti: bambini e lavoratori, anziani e degenti di strutture sanitarie, ognuno con esigenze particolari in materia di alimentazione.

Lavorare con utenze così delicate richiede attenzione, cura e professionalità. Per questo CIR food considera la **formazione uno strumento fondamentale** per la crescita delle persone e della loro professionalità personale e aziendale: a tal proposito, ha creato una **struttura formativa interna d'eccellenza**, denominata "**Accademia**". L'Accademia CIR food contribuisce alla valorizzazione e alla crescita delle risorse umane attraverso la realizzazione di percorsi formativi e di carriera per tutti i profili professionali.



COOPERATIVA ITALIANA DI RISTORAZIONE

SETTORE

ristorazione collettiva

ANNO DI FONDAZIONE

1992

NUMERO DIPENDENTI

11.000

SEDE

Reggio Emilia

Puntare sulle persone col supporto della tecnologia, paga

Quale il comune denominatore delle aziende che funzionano? Potremmo dire la politica di valorizzazione delle persone.

Tutte le organizzazioni dove la gestione delle risorse umane poggia su un impianto culturale solido, dove le persone sono al centro di piani di sviluppo concreti e dove gli investimenti sulle conoscenze e competenze sono mirati, hanno risultati migliori. La politica di crescita delle risorse deve essere accompagnata dallo sviluppo di una piattaforma tecnologica in grado di supportare i piani di sviluppo. Con un'avvertenza: la tecnologia non va considerata unicamente un generico strumento di supporto ma rappresenta un elemento che dà sicurezza alle persone, attraverso la condivisione e la certificazione dei processi e delle informazioni, e le accompagna nel raggiungimento dei loro obiettivi.



Enzo De Palma
Business Development
Director
TALENTIA SOFTWARE

Enzo De Palma, laureato in Informatica, dopo un periodo iniziale come insegnante, nel 1992 entra in Gruppo Formula dove resta fino al 2000, anno in cui viene fondata Cezanne Software. In Cezanne Software ha ricoperto diverse posizioni occupandosi di progettazione e sviluppo software, supporto ai clienti e delivery di prodotto.

Nel 2003 inizia a lavorare nell'area commerciale sul mercato spagnolo e portoghese, prima come responsabile dei progetti e della base clienti e successivamente, nel 2004, come responsabile commerciale per il Portogallo. Sviluppa una solida esperienza nell'area Sales gestendo con successo molti clienti e progetti importanti. Nel 2008 assume il ruolo di Country Manager del Portogallo e nel 2011 di Business Development Manager con responsabilità delle operazioni Cezanne in Portogallo e Francia. Nel 2013, con l'acquisizione di Cezanne Software da parte di Talentia di Lefebvre Software, viene nominato Business Development Director in Talentia Software.

Partner

Talentia Software è un gruppo indipendente francese con ambizioni europee che sviluppa e implementa **software gestionale sull'area finance, CPM e HR**. Leader nel mercato europeo delle soluzioni per la gestione finanziaria per il middle market, l'azienda è **presente in più di 30 paesi**, osservando pratiche e normative in vigore nei singoli paesi. Il servizio è fornito attraverso una rete di partners e società controllate.

Nel febbraio 2013 il gruppo acquisisce Cezanne Software, fornitore leader di soluzioni per la gestione del talento e delle risorse umane. L'operazione consente a Talentia di potenziare le competenze e l'offerta dei prodotti nell'area HR, oltre che espandere la propria presenza in Europa, supportando più di 3700 aziende in tutto mondo e contando su un team di 430 dipendenti.

Talentia Software offre una gamma completa di soluzioni - Talentia Finance, Talentia HCM, Talentia Consolidation, Talentia CPM, Talentia Intercompany, Talentia SaaS, Talentia Cloud, Talentia Services - che risponde alle esigenze di quelle organizzazioni che puntano sulla gestione delle performance, dell'azienda e delle persone, per realizzare risultati di eccellenza.

Talentia Software

Via Valtellina 63 - 20159 Milano
Tel. 02.67490488 - Fax 02.93661752
Via G. Amendola 172/c - 70126 Bari
Tel. 080.5498411 - Fax 080.5498430
www.lsw.e.it - info@cezannesw.com



SETTORE

sviluppo software gestionali

FATTURATO

51 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI

430

SEDE

Italia, Francia, UK,
Spagna e Grecia

Back to basics

Stiamo riscoprendo la necessità di ritornare ai fondamentali dell'azienda, all'essenza delle cose, come la riscoperta di dignità, orgoglio, partecipazione e impegno. La nostra epoca impone un cambiamento culturale volto a mettere in discussione comportamenti cristallizzati. Si avverte sempre più la necessità di mettere le persone nella condizione di portare valore all'organizzazione e, affinché questo avvenga, bisogna tornare anche ai fondamentali del rapporto uomo-lavoro-azienda e ai fondamentali del funzionamento dell'organizzazione. Chi si occupa di persone ha la grande responsabilità di far sentire le risorse parti essenziali del 'progetto-azienda' e linfa vitale di ogni percorso di innovazione.



Gianluigi Vignoli

*Direttore Risorse Umane e
Organizzazione*

**CONSERVE ITALIA SOC.
COOP. AGRICOLA**

Gianluigi Vignoli è Direttore Risorse Umane e Organizzazione di Conserve Italia.

Dopo la Laurea in Giurisprudenza, conseguita presso l'Università degli Studi di Bologna, lavora come Coordinatore Didattico e Formatore presso IAL Ravenna, occupandosi della progettazione, organizzazione e gestione di corsi di formazione professionale e manageriale. Contemporaneamente è Partner-Consulente e Formatore in area Risorse umane e organizzazione aziendale in Pro-Gest, società di servizi di Ravenna. Si occupa, in questa veste, di attività di ricerca, formazione e consulenza per Enti Pubblici e Aziende.

Nel 1991 è Assistente alla Direzione del Personale, aree Selezione, Formazione e Relazioni Industriali, presso l'A.T.R. di Forlì.

Dal 1992 al 1997 ha ricoperto il ruolo di Responsabile del Personale e degli Affari Generali presso il Gruppo Pro spa di Bologna. Dal 1998 al 2000 è stato inoltre Direttore del Personale e degli Affari Generali presso Sysdata Italia spa Bologna - azienda facente parte del Gruppo Datamat.

Prima di approdare in Conserve Italia ha operato in qualità di Direttore Risorse Umane e Organizzazione presso la Divisione Software e Servizi Gestionali del Gruppo Sole 24 ORE e come Direttore Risorse Umane Organizzazione e I.T. presso ESA SOFTWARE spa - Gruppo Sole 24 ORE.

Nel 2010-2011 ha frequentato il Master in Gestione e Strategia d'Impresa - 24ORE Business School.

Tutt'oggi svolge, occasionalmente, attività di formazione nell'area Gestione Risorse Umane e Organizzazione aziendale, in quanto ritiene che ciò costituisca un'ottima occasione di stimolo, aggiornamento e confronto professionale.

Ha collaborato con la Facoltà di Sociologia del Lavoro dell'Università degli Studi di Bologna come Docente in Master post laurea.

È coautore di pubblicazioni della Franco Angeli: *La formazione del management per la gestione delle Risorse Umane* (2004) e *La formazione per il web management* (2002).

È membro di AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale e HRC - HR Community International.

Conserve Italia è la prima Cooperativa in Europa operante nel settore della trasformazione dei prodotti ortofruttili con strutture di produzione e commercializzazione in Italia e all'estero. La peculiarità di Conserve Italia è quella di essere controllata direttamente dalle cooperative agricole socie che raggruppano **circa 14.500 produttori agricoli**. Oggi Conserve Italia rappresenta la **prima azienda conserviera italiana** ed una delle maggiori realtà nel panorama dell'industria agro-alimentare europea con un fatturato aggregato al 30.06.2012 pari a 1.033 milioni di Euro.

In Italia l'attività produttiva e logistica viene svolta in 8 stabilimenti situati nelle Regioni **Emilia-Romagna (6), Toscana (1) e Puglia (1)**.

All'estero Conserve Italia opera con 3 stabilimenti di lavorazione in **Francia**, attraverso la società controllata *Conserves France S.A.* ed uno in **Spagna** attraverso la società controllata *Juver Alimentación S.A.* e con 2 agenzie commerciali in **Inghilterra e Germania**.

Nel corso dell'ultimo esercizio negli stabilimenti del Gruppo sono state trasformate materie prime agricole per complessive 604.358 ton. di cui il 58% è rappresentato da pomodoro, il 24% da frutta ed il 18% da ortaggi.

Le principali **linee di prodotto** del Gruppo Conserve Italia sono costituite da:

- per i **derivati della frutta**: i nettari ed i succhi di frutta, la frutta allo sciroppo, le confetture e le composte (57,2% del giro d'affari del Gruppo);
- per i **derivati del pomodoro**: i pelati, le passate, le polpe, le salse ed il concentrato (19,3%);
- per i **vegetali**: i legumi ed il mais dolce (16,9%);
- **altri prodotti**: le verdure della IV gamma e i soft drink (6,6%).

La strategia di Conserve Italia è focalizzata sul rafforzamento della propria leadership nel mercato italiano e sulla crescita della propria posizione competitiva nei mercati dell'U.E. e dell'Europa dell'Est, attraverso lo sviluppo e il consolidamento dei rapporti commerciali coi maggiori gruppi della Moderna Distribuzione, la ricerca finalizzata all'innovazione di prodotto e l'implementazione di nuove tecnologie di processo.

Ai fini di una migliore valorizzazione dei prodotti finiti, Conserve Italia ha privilegiato la politica di marca rispetto alla commercializzazione di prodotti *unbranded*. Lo sviluppo di una politica marca a livello italiano ed europeo, incentrata sui marchi **Valfrutta, Yoga, Derby Blue, Jolly Colombani, Cirio, De Rica, St Mamet e Juver**, ha consentito di creare uno stabile e duraturo legame con il consumatore e di conquistare rilevanti quote di mercato sia nel retail che nell'Ho.Re.Ca..

Le vendite a marchio coprono il 68% del fatturato, mentre la produzione delle *private label* ed i prodotti destinati agli scambi industriali rappresentano la restante parte (22%).

La capogruppo Conserve Italia ha chiuso l'esercizio 2011/12 (al 30.06.2012) con un fatturato di 691 milioni di Euro (+5%). Sul mercato italiano, le vendite a clienti ammontano a 598,7 milioni di Euro (87%). Le vendite lorde realizzate sui mercati esteri, comprensive sia di quelle dirette sia di quelle alle società controllate, ammontano a 92,3 milioni di Euro.

Complessivamente nel Gruppo Conserve Italia operano 1.724 addetti fissi, di cui 898 in Italia, e 1.385 lavoratori stagionali (numero medio dell'esercizio), di cui 1.098 presso gli stabilimenti italiani.



Conserve Italia

SETTORE

industria conserviera

ANNO DI FONDAZIONE

1976

FATTURATO

691 milioni di Euro
(al 30/6/2012)

NUMERO DIPENDENTI

1.724 addetti e 1.385
lavoratori stagionali

SEDE

San Lazzaro di Savena (BO)

OFFERTA RISERVATA AI PARTECIPANTI ALL'EVENTO



Abbonamento annuale a:

Persone&Conoscenze - 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 Sistemi Informativi.
Persone&Conoscenze è la rivista ufficiale di www.runu.it

Euro 90,00 anziché 120,00



SOTTOSCRIVI L'ABBONAMENTO PRESSO IL DESK ESTE

ALCUNI TITOLI DELLA COLLANA LIBRI ESTE:



CI VORREBBE UNA MOGLIE

Autore: Chiara Lupi

Presentazione:

Vi siete mai chiesti come cambierebbe la vita delle donne se potessero contare sull'aiuto di una moglie? Tutta un'altra storia andare in ufficio con la certezza che nessuno ti chiama per dirti che tuo figlio è caduto dalle scale e si è slogato una caviglia.



LE FAREMO SAPERE

Autori: Vari

Presentazione:

NOVITÀ - Il primo colloquio di lavoro non si scorda mai, un po' come il primo amore. Alla fine fa sempre piacere ricordarlo, magari anche parlarne, poiché nel bene e nel male qualcosa ci ha lasciato. I manager di oggi si raccontano.

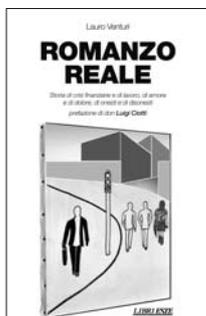


IL PRINCIPE DI CONDÉ

Autore: Francesco Varanini

Presentazione:

Una raccolta dedicata a romanzi che raccontano di storie di impresa, di lavoro e di management, rivolta a tutti coloro che non vogliono rinunciare a cogliere un senso nel loro lavoro.



ROMANZO REALE

Autore: Lauro Venturi

Presentazione:

Storia di crisi finanziarie e di lavoro, di amore e di dolore, di onesti e di disonesti.



VIOLA

Autore: Carlo De Paoli

Presentazione:

La storia di Viola, giovane di oggi che non trascina con sé i difetti di ieri ma possiede le competenze che saranno obbligatorie in un domani già cominciato, è un romanzo ma anche una lezione di vita. Dimostra come trovare la propria strada non sia impossibile...



SEGUI IL FLUSSO

Autore: Claudia Crescenzi

Presentazione:

Attraverso l'esperienza dell'autrice e quella di alcuni testimoni. Segui il flusso racconta come si sviluppa a livello personale la fonte inesauribile di forza che nasce dall'incrocio corretto di consapevolezza, motivazione e responsabilità individuali.

...E TANTI ALTRI TITOLI AL DESK

LIBRI ESTE

Emilia un anno dopo: ripartiamo da qui

Ci siamo lasciati lo scorso anno con riflessioni sull'emergenza indotte dalla tragica esperienza del sisma. Un evento che ha segnato tutti quanti ma che ha imposto, a ognuno nel proprio ambito, un percorso di rinascita. Noi stiamo riorganizzando la nostra struttura, stiamo cercando di offrire nuove opportunità e ogni percorso che si intraprende parte dalle persone. Questi concetti portano con sé implicito il tema del cambiamento: nuovi progetti, nuove procedure, nuovi modelli sono aspetti legati a nuove modalità di approccio che un'organizzazione deve poter mettere in campo. E il cambiamento impatta sull'organizzazione in modo significativo, indipendentemente dalle sue dimensioni. Per questo è fondamentale poter contare su persone che condividano un percorso, un progetto, un'idea.

Lucia Landi nasce a Chianciano Terme (SI) nel 1977 e lì rimane fino alla maturità classica conseguita nel 1996; accanto all'amore per lo studio dei classici e della filosofia inizia a maturare in lei il bisogno di realizzarsi riuscendo ad essere concretamente di aiuto e di supporto alle persone.

Si trasferisce a Firenze per frequentare la Facoltà di Giurisprudenza e si laurea nel 2001 con una tesi in Diritto Penale. Inizia il periodo della pratica Forense e dell'abilitazione alla professione legale caratterizzata, fin da subito, da un forte impegno su temi di diritto penale, diritto minorile e diritto di famiglia e oltre che da una grande passione e profonda dedizione allo studio. Continua perciò a frequentare corsi di specializzazioni in vari rami del diritto tra cui Diritto del Lavoro.

Nel 2004 si trasferisce a Bologna per entrare in Unicredit Banca Spa, dove resta all'interno della Rete Commerciale per circa tre anni per poi muovere verso la Direzione Generale e scoprire quello che diventerà il lavoro e la passione: le Risorse Umane.

Si forma dapprima nelle Relazioni Sindacali e nell'Ufficio Legale per poi proseguire il percorso come HR Business Partner seguendo la Competence Line di Organizzazione Italy e della Comunicazione.

Nel 2007 si iscrive alla Facoltà di Filosofia - Etica ed Estetica - laureandosi nel 2009 con una tesi sulla "Comunicazione Etica in Banca".

Nel 2010 partecipa al Master in Relazioni di Lavoro presso l'Università del Sacro Cuore di Milano organizzato da ADAPT.

Parallelamente, essendo inserita nel programma "Talent", partecipa a corsi di formazione specifici di Leadership e motivazione che la porteranno a iniziare il percorso di formazione come Coach (certificazione I.C.F.).

L'idea che il cambiamento sia alla base di ogni evoluzione e che ognuno di noi abbia un messaggio da portare e un percorso da compiere, la portano nel 2012 ad accettare l'opportunità che le viene offerta dalla Cassa di Risparmio di Cento di ricoprire il ruolo di Responsabile dell'Unità Personale.

Il periodo di approdo in Cassa di Risparmio coincide con il terremoto che segnerà profondamente il territorio, le persone e la stessa Cassa. Ma è da questo momento di difficoltà che nascono progetti, iniziative, collaborazioni e che ogni dipendente mette a disposizione di tutti la propria professionalità, il proprio coraggio e la propria dedizione.

Credendo profondamente che nei rapporti umani ci sia la chiave di lettura del progresso e che ognuno di noi sia uno strumento musicale perfetto alla ricerca del proprio accordo con il resto del mondo, continua ogni giorno a lavorare perché la Cassa di Risparmio di Cento sia, per ogni dipendente, il miglior contesto dove non solo lavorare ma crescere e creare valore sostenibile.

Forte sostenitrice dell'ironia e della necessità di essere sempre positivi, ha fatto di questo atteggiamento un vero e proprio stile di leadership, che trasmette, con il sorriso, ogni giorno a colleghi e collaboratori.

Lucia, pur dedicandosi anima e corpo nel lavoro, non ha mai abbandonato le altre grandi passioni di sempre: lo yoga che pratica quotidianamente ed insegna, la filosofia orientale e i viaggi.



Lucia Landi
Responsabile Personale
**CASSA DI RISPARMIO
DI CENTO**

Emilia un anno dopo: ripartiamo da qui



Stefano Savini

Responsabile Direzione

Personale e Organizzazione

**CASSA DI RISPARMIO
DI CENTO**

Stefano Savini nasce a Ravenna ove segue il percorso di studi fino alla maturità classica conseguita nel 1982. Si iscrive alla facoltà di giurisprudenza non per seguire le orme del fratello maggiore ma per una profonda e intima passione per il diritto, soprattutto quello penale.

Laureatosi, inizia la pratica legale, e attraverso l'allora possibilità di esercitare tramite il patrocinio si dedica all'ambito penale come difensore d'ufficio. Nel 1989, dovendo adempiere all'obbligo del servizio militare opta per il concorso per la Scuola Ufficiali di Complemento e superando le selezioni, viene ammesso a frequentare il 137° Corso allievi Ufficiali di complemento presso la Scuola di Artiglieria di Bracciano (Rm) e successivamente, coronando un altro antico desiderio, supera il concorso per il passaggio al 56° corso per Ufficiale dei Carabinieri riservato a soli 40 allievi ufficiali tra i 1560 del 137° corso. Dopo aver svolto il proprio servizio come Ufficiale Istruttore e Comandante di Compagnia presso la Scuola Carabinieri di Campobasso, si congeda nell'ottobre 1990 e riprende la pratica legale.

Svolge la sua prima casuale esperienza nel mondo bancario come "stagionale" ovvero cassiere assunto per sostituire personale temporaneamente assente. Nel 1991 viene assunto a tempo indeterminato come addetto di Filiale presso la Cassa di Risparmio di Bologna Spa, e inizia un percorso professionale di natura commerciale che lo porta a ricoprire differenti ruoli sino a ricoprire il ruolo di vice direttore prima in una piccola Filiale di Ravenna e poi in una Filiale di nuova apertura nel 1996 a Comacchio (Fe). Nel frattempo continua gli studi legali e nel 1994 ottiene l'abilitazione all'esercizio della professione legale superando le prove per esami presso la Corte di Appello di Bologna. Casualmente partecipa ad una presentazione di un Master in Gestione d'impresa e quasi per gioco partecipa alle selezioni, che supera anche conseguendo una borsa di studio offerta da Corriere Lavoro. Ottiene dalla propria Banca un periodo di aspettativa di 15 mesi, e si diploma nel dicembre del 1998 al predetto master MBA e successivamente rientra all'ufficio personale della Capogruppo Caer Spa poi Cardine Spa comprendente anche le Casse di Risparmio del Veneto e del Friuli. In questo ambito inizia un percorso professionale come analista del personale seguendo formazione, selezione, amministrazione, strumenti di sviluppo, di valutazione...

Nel maggio 2002 "fa il salto" e lascia la Banca per la sua prima esperienza come Responsabile del Personale presso una Cooperativa Sociale del settore sanitario con sede a Cesena (Fc). Esperienza forte e densa di contenuti sviluppata in un'azienda certificata anche nelle procedure del personale e operante nell'ambito di appalti nel territorio nazionale. Sul finire del 2003 un ex collega, Direttore generale, lo chiama a ricoprire il ruolo di Responsabile della Gestione e Sviluppo del Personale presso BancaEtruria ad Arezzo dove nel tempo costruisce una struttura articolata e complessa ricomprendente le principali funzioni dell'ambito risorse umane. Nel novembre 2005 il passaggio a Cassa di Risparmio di Cento (Fe), ove si trova tuttora, chiamato a sostituire un collega prematuramente scomparso, in una realtà ove la struttura del personale era presente solo formalmente nell'organigramma. Sette anni quasi di lavoro intenso hanno portato a compimento progetti importanti ed oggi lo vedono a capo di una Direzione che coordina quattro strutture: il Personale, l'Organizzazione e Sistemi informativi, Logistica e Sicurezza, Valori e Servizi Vari (cassa centrale e personale subalterno).

Stefano non ha mai abbandonato le altre grandi passioni di sempre: il podismo, partecipa alle gare di mezza maratona e maratona per il circolo dipendenti della Banca, la palestra, la cucina,...ma soprattutto dedica tutto il tempo libero alle sue figlie, che vivono a Ravenna, ove si reca ogni weekend, essendo un romagnolo, non emiliano, convinto e irriducibile.

Vi raccontiamo la storia di **una Banca che da oltre 150 anni gioca un ruolo fondamentale a favore dello sviluppo del territorio**, sostenendo la crescita economica e sociale della comunità, nella convinzione che l'affidabilità, la qualità del servizio e la vicinanza al cliente siano valori di successo.

Vi raccontiamo di come, da oltre 150 anni, la Cassa di Risparmio di Cento conosce bene il territorio in cui opera, conosce le persone, il tessuto industriale, gli imprenditori, i negozianti e i professionisti, conosce le loro idee, le loro necessità ed esigenze e cerca di realizzare i loro progetti.

Vi raccontiamo di come la nostra Banca cerca di difendere e rafforzare questo importante ruolo, in un contesto finanziario sempre più difficile e mutevole, o meglio, di come, comprendendo l'importanza strategica del proprio capitale umano, ha deciso **di investire nella crescita e nello sviluppo delle persone nel tempo**, quale fondamentale fonte di sopravvivenza nel mercato, per essere "grandi" anche con "piccole" dimensioni.

Vi raccontiamo cosa è successo lo scorso Maggio, di come il **terremoto** abbia profondamente segnato la nostra Cassa ma anche di come ognuno di noi abbia trovato la forza per andare avanti con ancora più passione, più grinta ed entusiasmo.

Abbiamo potuto verificare come, in una realtà come la nostra, una previsione di legge, da molti giudicata eccessiva e complicata, come quella prevista da Bankitalia in materia di *Business Continuity* abbia permesso di **ripristinare l'operatività bancaria** in poco tempo. Ma c'è di più, il sisma ha creato un evento che non era stato preventivato neanche da Bankitalia ovvero l'interruzione del servizio sia nella Direzione Generale che nelle Filiali Operative. A Cento, infatti, lo stabile storico di via Matteotti, ospita sia gli Uffici della Direzione Generale che la Filiale Sede, punto di riferimento per la città.

Vi vogliamo raccontare di come il sisma abbia danneggiato profondamente alcune Filiali, di come abbiamo dovuto accorpare quelle dichiarate inagibili, di come siano state backupate le funzioni *core* della Banca.

Vogliamo però anche raccontarvi di come abbiamo deciso di **stare vicino ai colleghi**, purtroppo molti, che a causa del sisma avevano perso la casa, la tranquillità e che si erano trovati impreparati di fronte a un evento di tale potenza.

Il terremoto, si sa, è un evento straordinario e imprevedibile che da sempre coglie l'uomo impreparato, abbattendo simboli e case.

Scuote l'animo assieme agli edifici e genera crepe e fratture anche nelle certezze e nella routine dell'individuo che resta, così, disorientato e fragile.

Ci ricorda la natura vulnerabile dell'essere umano, di fronte ad una natura più grande e forte.

Abbiamo fortemente voluto spezzare il silenzio che spesso avvolge le emozioni più intense e profonde, le paure inaspettate e persistenti che il sisma genera ed elaborare l'evento.

A tale scopo, abbiamo organizzato gruppi di *debriefing* psicologico, volto all'elaborazione del trauma legato al sisma e ai suoi risvolti, alla gestione dei sintomi da stress e al ripristino delle risorse personali indispensabili per affrontare l'emergenza in atto.

Questa è un pezzo della nostra storia, un pezzo di noi...



SETTORE

credito

ANNO DI FONDAZIONE

1859

RISULTATO NETTO DELLA GESTIONE FINANZIARIA

56.283.896 Euro

NUMERO DIPENDENTI

429

SEDE

Cento (Fe)

L'azienda come un'orchestra: dal solista al gruppo

In molte occasioni si fa riferimento al rapporto tra l'organizzazione di un'azienda e quella di un'orchestra o di un gruppo musicale, la relazione tra le diverse componenti orchestrali come metafora delle relazioni aziendali viene spesso portata ad esempio.

Un conto è immaginare analogie, diverso è fare analisi che partono dal proprio vissuto. Chi si è diplomato al conservatorio e suona in un gruppo ha la possibilità di confrontare come si prepara un concerto e come ci si prepara per raggiungere un obiettivo aziendale, con particolare riferimento alla visione HR in termini di ruoli, mansioni, preparazione individuale e di team, gestione dei solisti e dei leader.



Guido Muratore
*Responsabile Risorse Umane e
Organizzazione
SCM GROUP*

Guido Muratore nasce ad Alba (Cuneo), 48 anni, laureato in Giurisprudenza presso l'Università di Torino, dopo il praticantato in uno studio notarile e l'iscrizione nell'Ordine dei Giornalisti, inizia la sua carriera nell'ambito delle Risorse Umane in Cinzano spa, spumanti e vermouth, addetto e successivamente responsabile Ufficio del Personale dello stabilimento di Santa Vittoria d'Alba (CN), sede della famosa casa vinicola.

Funzionario Sindacale dell'Unione Industriale di Cuneo 1998 al 2001, si occupa di relazioni sindacali nei settori alimentare, metalmeccanico e trasporti, dal 2001 al 2003 è HR Manager di stabilimento (700 dipendenti) in Lear Corporation (Pianfei - CN), multinazionale americana produttrice di sedili e rivestimenti interni per automobili e veicoli, anni in cui la crisi del settore auto impone riorganizzazioni e riduzioni di personale, ristrutturazioni e modifiche organizzative, tuttavia con un particolare focus anche sui fabbisogni formativi e sull'analisi organizzativa per sostenere lo sviluppo delle persone e delle loro professionalità.

Dopo un'esperienza biennale presso Sire Spa, produttrice di piastrelle in klinker, in qualità di Direttore del Personale, si trasferisce a Bologna per entrare nel gruppo multinazionale Sauer-Danfoss, settore della componentistica metalmeccanica ed elettronica (motori, pompe e valvole oleodinamiche per veicoli movimentazione terra, agricoli e macchine speciali). In qualità di Direttore Risorse Umane Italia si occupa di creare una Direzione HR in Italia, strutturata e costituita da tutte le funzioni (ricerca e selezione, sviluppo e formazione, relazioni sindacali, payroll, ecc.) a servizio di tre stabilimenti produttivi e una sede commerciale (circa 500 dipendenti). Matura una significativa esperienza internazionale sia in anni di crescita che di crisi economica con conseguenti diverse attività nella gestione delle risorse umane (sviluppo, analisi e valutazioni individuali ed organizzative, team building e assessments, pianificazione e analisi di mansioni e carriere), sia delle relazioni industriali e dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Dal 2011 è Responsabile Risorse Umane di Divisione (Componenti, Premium, Customer Care) in SCM Group Spa, con sede a Rimini, produzione e commercio di macchine e impianti per la lavorazione del legno. La sua responsabilità comprende stabilimenti di lavorazioni meccaniche, componentistica elettrica, due fonderie, unità produttive di montaggio, business units commerciali, uffici e struttura di assistenza tecnica post-vendita e ricambi, con sedi in provincia di Rimini e Repubblica di San Marino.

Diplomato in pianoforte, ha compiuto studi di composizione e suona in trio jazz, per non dimenticare che la creatività e l'improvvisazione sono anche alla base dell'azione e della professione manageriale.

Un gruppo industriale leader nella concezione, produzione e distribuzione di **soluzioni tecnologicamente avanzate per la lavorazione di una vasta gamma di materiali** (legno, vetro, marmo, plastica, metalli, compositi), con marchi specialisti su specifiche tecnologie e centri di eccellenza qualificati nella componentistica industriale, presente nei 5 continenti da oltre 50 anni.

Scm Group produce in **10 siti industriali, occupa 3000 persone ed esporta più del 70% in 120 paesi attraverso 23 filiali estere e 350 concessionari, distributori ed agenti, garantendo un servizio di assistenza efficiente e veloce**. Ogni giorno più di 500 tecnici forniscono in tutto il mondo assistenza, formazione e consulenza.

Scm Group fornisce soluzioni avanzate di processo ad alto contenuto tecnologico per l'industria del legno: soluzioni singole o integrate per la produzione industriale di **cucine, mobili da ufficio, mobili da soggiorno e camere**, attraverso una competenza specifica di alto livello nelle diverse tecnologie; soluzioni singole o integrate, per la produzione industriale di finestre, e porte in massello, porte tamburate, scale, parquet, travi e pareti in legno, attraverso una competenza specifica di alto livello nelle diverse tecnologie. Progetta e produce macchine e servizi destinati alle falegnamerie e alle imprese che realizzano prodotti su misura, in legno e pannelli in fibra di legno, distribuite tramite una rete di rivenditori selezionati.

Scm Group offre il servizio di assistenza e di gestione ricambi ai clienti affinché possano ottenere il massimo dalle soluzioni Scm Group, attivando un rapporto di partnership che duri nel tempo.

Scm Group nasce per offrire al mercato soluzioni integrate nell'ambito della componentistica industriale sia per le soluzioni del Gruppo che per i più prestigiosi gruppi.

SCM Group investe ogni anno almeno il 7% del suo fatturato in ricerca e sviluppo, tecnologia e know-how.

SCM Group PASSION TECHNOLOGY PERFORMANCE

Passion è la passione per il nostro lavoro, è la centralità dell'uomo, il suo genio creativo, lo spirito d'iniziativa e la capacità di lavorare in squadra.

Technology è il rigore scientifico che trasforma la creatività in soluzioni altamente tecnologiche, accessibili e capaci di costruire vantaggi competitivi.

Performance è l'impegno che si trasforma in risultati e successo dei nostri partner che si affidano alle soluzioni Scm Group; è l'essere riconosciuti fornitori di vantaggi competitivi che durano nel tempo.

scm  **group**

SETTORE

macchine industriali

ANNO DI FONDAZIONE

1952

NUMERO DIPENDENTI

3.000

SEDE

Rimini

La differenza delle persone in una banca differente

Partiamo dal claim scelto dall'istituto di credito: 'La mia banca è differente'. Un'affermazione che si deve tradurre in fatti concreti. Perché è differente, ma soprattutto, in cosa si differenzia?

Partiamo dalle persone: una gestione differente delle persone è un ottimo punto di partenza. Ma cosa significa? In concreto vuol dire impostare piani di formazione e remuneration policy in linea con le aspettative e le esigenze del gruppo, impostare piani di welfare aziendali e favorire in azienda uno scambio aperto e trasparente su questi temi.



Pasquale Del Buono
*Responsabile Relazioni
Sindacali e del Lavoro*
**FEDERAZIONE DELLE
BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO
DELL'EMILIA ROMAGNA**

Pasquale Del Buono nasce a Napoli il 23 novembre 1978.

Si laurea in Giurisprudenza presso l'Università Federico II di Napoli con il voto di 101/110; nel 2009 consegue il Master post-universitario in diritto del lavoro e diritto sindacale, nel 2011 consegue l'Executive Master in Direzione delle Risorse Umane, avendo come docente Filippo Abramo (attuale presidente nazionale AIDP) e sempre nel 2011 segue il Corso di perfezionamento SDA Bocconi sulle tecniche e strumenti di gestione del personale orientati alla produttività, incentivazione e meritocrazia.

Dopo aver concluso la pratica forense, nel 2007 entra nell'Ufficio selezione e sviluppo Hr di Ancora servizi, dove gestisce, insieme all'allora responsabile delle risorse umane, le relazioni sindacali e le procedure di consultazione e concertazione sindacale nei passaggi di appalti pubblici.

Nel 2008 entra nella Confartigianato imprese di Bologna, prima come addetto alle relazioni sindacali e normativa del lavoro, poi - dal 2009 - come Responsabile delle relazioni industriali e amministrazione del personale. In tale esperienza gestisce numerosi contratti collettivi ed entra in contatto con imprese di diversi settori, tra cui quello della metalmeccanica, del commercio, del trasporto e logistica, dell'IT.

Da Maggio 2010 ricopre l'incarico di Responsabile delle relazioni sindacali e del lavoro presso la Federazione delle BCC dell'Emilia Romagna.

Nella Federazione incontra una struttura di relazioni industriali molto complessa che fa riferimento ad un sistema nazionale di circa 40.000 dipendenti e ad un sistema regionale di oltre 3000 persone e 22 banche. Partecipa dunque a tutte le fasi di gestione del personale, dai rinnovi contrattuali, ai processi di riorganizzazione, alla redazione di contratti di produttività e rendimento, nonché all'implementazione di sistemi di valutazione delle prestazioni e agli esuberanti di personale, tornando infine ad occuparsi anche di Remuneration Policy, benefits e di analisi dei costi del personale.

La Federazione delle banche di credito cooperativo dell'Emilia Romagna nasce negli anni 70 con una **funzione di rappresentanza politica e di orientamento per le banche associate**.

Nel corso dei decenni successivi, essa si sviluppa come **centro di servizi** fino a diventare un centro di snodo delle maggiori attività bancarie.

Attualmente la Federazione comprende in essa tutte le maggiori attività bancarie, l'aria crediti, il marketing strategico, la comunicazione, l'organizzazione, la gestione del personale e le relazioni del lavoro, l'amministrazione del personale, il settore fiscale tributario, il risk controll, la compliance e l'audit.

Nella sua mission si rafforza dunque la parte assistenziale e, grazie al continuo raccordo con la federazione nazionale e con le diverse società del gruppo, svolge sempre più un **ruolo di coordinamento e direzione delle attività bancarie**.

I processi di riorganizzazione, sempre maggiori in un economia di larga scala, sono trattati a livello regionale e coinvolgono le diverse aree di cui si compone la federazione; è qui dunque che si effettuano le numerose fusioni e le operazioni di esuberi del personale che stanno interessando il settore. Ma non solo: presso la Federazione si governano tutte le altre attività che stanno attraversando il mondo del credito relative alla stabilità patrimoniale e ai vari processi di compliance.

La Federazione è stata ed è, inoltre, il **centro di formazione della classe dirigente del sistema del credito cooperativo**, grazie anche alle numerose attività formative che la stessa svolge nell'interesse delle banche associate.

Attualmente la Federazione delle banche di credito cooperativo dell'Emilia Romagna è parte integrante di un sistema bancario che nel territorio Emiliano Romagnolo, complessivamente considerato, conta 22 banche e circa 3200 dipendenti, di cui 50 impiegati presso la stessa Federazione.



SETTORE

credito

ANNO DI FONDAZIONE

anni '70

NUMERO DIPENDENTI

circa 3.200

SEDE

Bologna

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 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

Data _____ Firma _____

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

IL PROSSIMO APPUNTAMENTO



BARI - SHERATON NICOLAUS HOTEL MERCOLEDÌ 15 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 11/4/2013

FUTURA ENTERPRISE - Michele Carrassi, *Direttore del Personale*

GETRAG - Vincenzo Lioce, *Hr Manager*

GRUPPO SANGALLI - Paolo Petroli, *Responsabile Risorse Umane*

INTOO - Cetti Galante, *Amministratore delegato*

PLANETEK ITALIA - Mariella Pappalepore, *CFO*

SEDIT - Nicola Continolo, *Hr Manager*

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

PARTNER



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.

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione:
Martina Galbiati • Tel. 02 91434400 • martina.galbiati@este.it