ESTE

Con la sua rivista

PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA

CONVIVIO RISORSE UMANE® & NON UMANE

Le aziende rinascono dalle Persone

Giovedì 20 giugno 2013

MILANO

Hotel Michelangelo

PARTNER

AGENTA
Cezanne
GRUPPO Tesi
Inforgroup
INFORMAZIONE YOU COME FIRST
Professional Relo www.professionalrelo.com
randstad
shl The CEB Talent Measurement Solution

ESPOSITORI

Wolters Kluwer Italia

PATROCINI

AIDP
AIF
AssoEtica
ICF Italia
IPMA Italy
S.I.Co. Lombardia

EDITORI

FrancoAngeli
IPOC Italian paths of culture
LIBRI ESTE
logo fausto lupetti editore

LA PIANTA DEL CONVIVIO

PARTNER	STAND	
Cezanne HR	1	pag 21
Gruppo Tesi	2	pag 15
Inforgroup	3	pag 43
Informaazione	4	pag 39
Professional Relo	5	pag 23
Randstad	6	pag 47
SHL	7	pag 11
Agenta	9	pag 35

ESPOSITORE	STAND	
Wolters Kluver Italia	8	pag 52

PATROCINI	DESK	
Aidp - Gruppo regionale Lombardia	A	pag 53
Aif	B	pag 54
Assoetica	C	pag 55
ICF	D	pag 56
Ipma	E	pag 57
S.I.Co.	F	pag 58

Gli Editori della Libreria	
FrancoAngeli	pag 60
IPOC	pag 64
Libri ESTE	pag 67
Fausto Lupetti Editore	pag 76

CONVIVIO RISORSE UMANE & NON UMANE®
Le aziende rinascono dalle Persone

Benvenuto

Gentile Partecipante,

Grazie.

Grazie per essere qui oggi insieme a ESTE per la quarta edizione di Convivio Risorse Umane e non Umane. Un evento che è nato con l'ambizione di essere il più importante momento di incontro e confronto culturale per tutti gli attori del mercato italiano delle risorse umane.

Grazie alle aziende che, come Sponsor ed Espositori, hanno creduto nella nostra idea e nel nostro progetto: senza di loro questo evento non potrebbe esistere.

Grazie a tutti gli attori del Convivio: le Associazioni, gli Editori partner e soprattutto i Relatori che animeranno questa giornata di convegno con il loro contributo personale e professionale.

Grazie infine a tutte le persone che lavorano in ESTE e in particolar modo a Francesco Varanini, direttore della nostra rivista Persone&Conoscenze e responsabile del progetto culturale del Convivio, e a Martina Galbiati, responsabile eventi della casa editrice.

Siamo tutti qui oggi per 'costruire insieme' il Convivio Risorse Umane e non Umane.

Andrea Bobbiese
Presidente ESTE

L'appuntamento milanese di *Risorse Umane e non Umane*non è un convegno. È qualcosa di più e di diverso. È un *Convivio*. **Il termine Convivio è stato scelto in contrapposizione al più utilizzato "Convegno"**, per sottolineare la differenza rispetto alle altre iniziative del panorama convegnistico dedicato al mercato Hr: non solo *con*'venire', ma *con*'vivere'.
Un incontro –al contempo convegno, festa, mostra-mercato–che lungo l'arco di **un'intera giornata** offre molteplici e varie occasioni di arricchimento culturale, di scambio e di confronto. Chi opera in azienda in posizioni di responsabilità, e chi offre consulenza, formazione, servizi, strumenti, troveranno nel *Convivio* l'occasione per conversare, per conoscersi e per creare relazioni di business.

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: imprenditori, 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: 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, 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.
Francesco Varanini

Indice

3 Informazioni utili

4 Agenda del mattino

5 Agenda del pomeriggio

6 ESTE - L'organizzatore del Convegno

7 Cos'è *Risorse Umane e non Umane*

8 I moderatori

9 I relatori

51 Espositore e Patrocini

59 Editori

80 Note

Informazioni utili

AGENDA LAVORI
Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 13 giugno 2013. 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
L'accredito, **necessario**, inizierà alle ore 8.30.
L'apertura lavori è prevista per le ore 9.00.

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.

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

ESTRAZIONE PREMI
Al termine dei lavori, si terrà l'estrazione di prestigiosi premi che coinvolgerà i presenti in sala.
I relatori, il personale dell'organizzazione, delle aziende Partner e Expo e dei Patrocini è escluso dalle operazioni di sorteggio.

TAXI
Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.

DOPO CONVEGNO
Sul sito www.runu.it saranno disponibili le foto della giornata e i video del convegno.

PROSSIMA TAPPA DEL CONVEGNO
Risorse Umane e non Umane – Verona, 25 settembre 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

Agenda del mattino

8.30 Accredito partecipanti

9.00 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*

9.05 ***La persona in azienda. Psicologia e non psicologismi***
Giovanni Lanza, *Responsabile Selezione* – **MEDIASET**

9.25 ***Raggiungere i risultati tramite le persone***
Daniela Annibaletti, *Regional Area Manager* – **SHL**

9.45 ***Guardare oltre la crisi senza paura di allargare i propri orizzonti***
Francesco Picconi, *Group Head of Human Resources* – **GRUPPO FALCK**

10.05 ***Dal sogno all'innovazione praticabile***
Attilio Orelli, *Business Development Manager HRM* – **GRUPPO TESI**

10.25 ***L'esperienza di una start-up nel mercato assicurativo***
Andrea Sabia, *Amministratore delegato* – **TUA ASSICURAZIONI**

10.45 Pausa caffè

11.15 ***Dare dignità alle persone***
Rosa Bifero, *Responsabile Risorse Umane* – **FIREMA TRASPORTI**

11.35 ***Il Cloud Computing, una straordinaria opportunità per le piccole e medie imprese***
Carlo Ugdulena, *Amministratore delegato* – **CEZANNE HR**

11.55 ***Manager stranieri in azienda? No grazie. - Eppure rilocare personale straniero non è un problema. È una solo una bella sfida***
Maddalena Michieli, *Managing Director* – **PROFESSIONAL RELO**

12.15 ***Culture e modelli nella Direzione del Personale***
- **Michele Bavaro**, *Direttore Risorse Umane* – **GRUPPO UNIQA ITALIA**
- **Antonella Fiocchi**, *Hr Business Partner* – **BAYER**
- **Massimo Luksch**, *Hr Director* – **VOLVO**
- **Alberto Piccolo**, *Responsabile Centro Formazione – Learning & Development* – **DEUTSCHE BANK ITALIA**
- **Ignazio Pipitone**, *Responsabile della Formazione* – **SIRAM**

13.00 Pranzo

Agenda del pomeriggio

14.15 ***Come coltivare i talenti. Strumenti e servizi alla portata di ogni azienda***
Simone Saresin, *Project Manager – Special Projects* – **AGENTA**

14.35 ***Dal pianoforte alle Risorse Umane: come si cambia***
Guido Muratore, *Responsabile Risorse Umane e Organizzazione*
SCM GROUP

14.55 ***Muoversi come i granchi***
Emanuela Bertagna, *Amministratore* – **INFORMAAZIONE**

15.15 ***L'orchestra. Management, organizzazione e sviluppo***
Luigi Corbani, *Direttore Generale* – **ORCHESTRA SINFONICA G. VERDI DI MILANO**

15.35 ***Interaging: crescere insieme***
Carlo Messina, *Direttore Commerciale* – **INFORGROUP**
e **Daniela Labalestra**, *Risk Hr Business Partner* – **GE CAPITAL**

15.55 Pausa

16.25 ***"... tornando a guardare la storia della contrattazione collettiva ed individuale..."***
Roberto Poetto, *Direttore Risorse Umane* – **FATA SPA - A FINMECCANICA COMPANY**

16.45 ***L'outplacement e le quattro vite professionali***
Fabio Costantini, *Chief Operations Officer* – **RANDSTAD HR SOLUTIONS**

17.05 ***L'evoluzione del mercato del lavoro ed il ruolo del Direttore del Personale***
Tiziano Treu, *Senatore e Professore emerito all'Università Cattolica di Milano*

17.25 ***La forza del gruppo***
Salvatore Vella, *Magistrato presso la Procura della Repubblica di Sciacca*

17.45 ***Elogio della compensazione***
Silvia Vegetti Finzi, *Psicologa clinica e scrittrice, già docente di psicologia dinamica all'Università di Pavia*

18.05 Estrazione premi e chiusura

Organizzatore del Convegno

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
INTOO	bridgepartners negotiation drivers INTOO		bridgepartners negotiation drivers INTOO PagePersonnel talentia

✓ Bari 15 maggio	✓ Udine 23 maggio	Milano 20 giugno
INTOO	bridgepartners negotiation drivers Cezanne INTOO plantronics	AGENTA Cezanne Tesi Inforgroup INFORMAZIONE Professional Relo randstad shl Wolters Kluwer Italia

Verona 25 settembre	Torino 9 ottobre	Firenze 6 novembre	Roma 27 novembre
bridgepartners negotiation drivers Cezanne INFORMAZIONE INTOO plantronics	bridgepartners negotiation drivers PagePersonnel	INTOO	INFORMAZIONE PagePersonnel

Per informazioni sulle possibilità di sponsorizzazione del Progetto 2013
Martina Galbiati – Responsabile Eventi ESTE - martina.galbiati@este.it – Tel. 02.91434400

Moderatori

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*

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.

Chiara Lupi
Direttore Editoriale
ESTE

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale. Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*. Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e il recentissimo *Ci vorrebbe una moglie*.
Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog www.dirigentidisperate.it.
Con Gianfranco Rebora, direttore di *Sviluppo&Organizzazione*, e Renato Boniardi, senior partner di GEA, ha pubblicato *Leadership e Organizzazione, Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri manager'*.

La persona in azienda. Psicologia e non psicologismi

Una più che trentennale esperienza come psicologo del lavoro e delle organizzazioni permette di ripercorrere l'evoluzione delle attività di selezione del personale ed inserimento in azienda di nuovi assunti. Retrospettivamente, e allo stesso tempo con lo sguardo attento al presente e rivolto al futuro.

Tag: Selezione, recruitment, induction, sviluppo del personale, formazione, psicologia del lavoro, psicologia delle organizzazioni.

Laurea in Psicologia presso l'Università di Padova nel 1980.
Tesi in Antropologia Criminale, titolo "Il minore deviante: tre casi clinici".
Iscritto presso l'Ordine degli psicologi della Lombardia dal 1990, n.300.
Ha maturato un'esperienza nella selezione del personale più che trentennale come psicologo del lavoro e delle organizzazioni, occupando la funzione di direttore della selezione e formazione presso Mediocredito Lombardo, Publitalia 80, Mediaset, Pagine Italia Mediaset, attualmente responsabile della selezione del personale Gruppo Mediaset, dal 2000 al 2005 ha svolto come libero professionista l'attività di Headhunter.
Testimonial ad interventi formativi universitari e aziendali si interfaccia quotidianamente con Università e mondo del lavoro.

Giovanni Lanza
Responsabile Selezione
MEDIASET

Raggiungere i risultati tramite le persone

Le aziende di maggior successo hanno più che mai bisogno di persone che portino risultati concreti in termini di business, ma mentre la maggior parte delle organizzazioni è consapevole che le persone rappresentano la risorsa più importante e costosa, poche posseggono una visione chiara del loro potenziale o del loro valore.
La People Intelligence di SHL mette a frutto 30 anni di esperienza globale e i circa 30 milioni di assessment svolti ogni anno in tutto il mondo, permettendo agli HR la presa di decisione basata su dati e sul confronto del potenziale presente in azienda con quello presente sul mercato di riferimento.

Tag: people intelligence, misurazione del talento, assessment, metriche.

Daniela Annibaletti
Regional Area Manager
SHL

Nata ad Edimburgo nel 1964, dal 2006 è Regional Sales Manager di SHL Italy. Laureata in Scienze Politiche ha maturato una significativa esperienza in aziende multinazioniali, nei settori farmaceutico, consulting e IT, nel ruolo di HR Development Manager e Direttore del Personale.
Nel suo ruolo manageriale ha implementato progetti di Business Process Redesign in ambito HR, disegnato Piani di Induction, Compensation e di Formazione, coordinando al contempo gli HR Business Partner delle diverse Business Unit. Ha inoltre contribuito a supportare le situazioni di fusioni ed acquisizioni, sul fronte dell'Organizzaizone aziendale.
Come consulente gestisce progetti di Talent Audit e Development finalizzati a supportare le riorganizzazzioni, la crescita dei giovani talenti e la successione, supportando in qualità di Account Manager società multinazionali in ambito Banking, Retail, Food e Pharma.
Fa parte del Board di SHL Italy.

SHL è leader mondiale nella **misurazione del talento** e consente ai propri clienti di ottenere risultati di business tramite la People Intelligence e la presa di decisione basata su evidenze scientifiche, dalla **selezione** allo **sviluppo** e al **succession planning**.

Presente in oltre 50 paesi, SHL svolge più di 25 milioni di **assessment** all'anno, in più di 30 lingue, permettendo a più di 10.000 aziende clienti di beneficiare di esperienza globale e presenza locale, di un servizio di consulenza eccellente, di un customer center aperto 24 ore al giorno, e di un portfolio di più di 1000 strumenti erogabili con una piattaforma on-line di facile utilizzo.

SHL è stata **acquisita nel 2012 da CEB (Corporate Executive Board)**, l'azienda di advisory leader nel settore e basata sulla membership. Combinando le best practice di migliaia di aziende membri con avanzate metodologie di ricerca e di analisi del capitale umano, CEB fornisce insight e soluzioni pratiche ai senior leader e ai loro team per trasformare il proprio business.

SHL ha la propria sede principale a Londra e uffici in Nord e Sud America, Europa, Medio Oriente, Africa, Asia e Australia/Nuova Zelanda.

SHL è presente **in Italia dal 1985**.

SHL Italy Srl Unipersonale
Via Toscana, 1 – Roma
Viale Andrea Doria, 5 – Milano
Tel. 800 976 020
Shl.italy@shl.com
www.shl.com/it/

shl™ The CEB Talent Measurement Solution

SETTORE
misurazione del talento - people intelligence

ANNO DI FONDAZIONE
1985

SEDE
Roma, Milano

Guardare oltre la crisi senza paura di allargare i propri orizzonti

Come managers o professionals possiamo considerare la nostra vita lavorativa come un susseguirsi di storie, quasi di rinascite, ciascuna con un proprio inizio, un suo svolgimento e magari una fine. A ben guardare, l'attuale crisi riguarda soprattutto Italia e Spagna, mentre altre economie anche in Europa continuano a crescere: non dovremmo quindi avere paura di cercare spazi nel mercato internazionale, dove spesso gli Italiani sono molto apprezzati. Magari per tornare poi a spendere nel nostro paese una professionalità nel frattempo arricchita, quando usciremo dalla attuale situazione.

Tag: mobilità, cambiamento, globalizzazione, internazionalità, multiculturalismo, career development.

Francesco Picconi
Group Head of Human Resources
GRUPPO FALCK

Ha ricoperto il ruolo di Direttore Risorse Umane in gruppi multinazionali e familiari quali General Electric, Fiat Group, Indesit, Corus, Areva, Falck in contesti italiani, europei e globali.
Nel corso dei vari incarichi ha contribuito all'internazionalizzazione di gruppi italiani ed esteri, portando avanti processi di business transformation e di efficienza organizzativa in ambito industriale e commerciale, e gestendo Mergers & Acquisitions internazionali fino alla fase di integrazione delle risorse umane.
Appassionato di sviluppo organizzativo e manageriale, ha contribuito allo sviluppo e al consolidamento di team manageriali in situazioni di cambiamento organizzativo. Ha l'ambizione di costruire e di gestire un team di HR di prim'ordine, in un gruppo nel quale le Risorse Umane sappiano fare la differenza.
Multiculturale e curioso per natura, ha vissuto in Italia, ma anche in UK, Francia, Germania. Di casa in Europa, ha maturato un'esperienza globale in U.S, Middle East, Africa, Cina, India, Sudamerica, Asia Pacific.
Sposato, due figlie, è nato a Roma e si è laureato all'Università Bocconi di Milano in Economia Aziendale.
È Vice Presidente Aggiunto di GIDP (Gruppo Intersettoriale Direttori del Personale) e produttore di vino a Castell'Arquato, sulle colline piacentine.

Falck Renewables, pure player nel campo dell'energia rinnovabile

Sebbene sia comparsa da poco sul mercato, Falck Renewables può contare sull'esperienza di un grande Gruppo che ha scritto la storia del panorama industriale italiano.
La scelta di occuparsi unicamente di **energie rinnovabili** ha radici profonde e si pone un obiettivo ambizioso: migliorare le condizioni dell'ambiente e la qualità della vita attraverso l'utilizzo di fonti rinnovabili per la produzione di energia. A dare impulso a questo programma è un'altra fonte di energia inesauribile: la passione.

Falck Renewables produce **energia da fonte eolica, solare, da biomasse e da rifiuti**.
Il Gruppo si colloca **al secondo posto tra i player quotati in Italia** per la produzione di energia rinnovabile e al quarto posto per quanto riguarda i player europei. Falck Renewables produce più di un milione di MWh di energia pulita, ovvero il fabbisogno di circa 400.000 abitazioni. Inoltre ha favorito un risparmio di più di 500.000 tonnellate di CO_2, pari al quantitativo assorbito da 74 milioni di alberi.

La produzione di energia rinnovabile è l'ultimo capitolo di una **storia centenaria di imprenditorialità**, nel corso della quale il Gruppo ha sempre saputo cogliere le migliori opportunità per rinnovare se stesso e i propri progetti.

Falck Renewables è in grado di creare valore attraverso la progettazione, il finanziamento, la costruzione e la gestione di impianti innovativi e competitivi per la produzione di energia da fonte rinnovabile, in linea con i principi dello **sviluppo sostenibile**. Il Gruppo contribuisce al fabbisogno energetico di consumatori e aziende, seguendo uno specifico piano di integrazione industriale basato sulla differenziazione dal punto di vista delle tecnologie di produzione e delle aree geografiche.
Grazie a questa strategia, Falck Renewables può contare su una policy flessibile di allocazione degli investimenti, con la possibilità di mitigare i rischi cogliendo allo stesso tempo le opportunità del mercato.

Favorita dall'esperienza internazionale nel campo dell'energia, le competenze integrate di Falck Renewables le permettono di coprire l'intero ciclo di vita di un progetto. Durante la fase preliminare, la società prende in carico tutte le attività relative a sviluppo, studi di prefattibilità e fattibilità, valutazioni tecniche ed economiche, predisposizione dell'architettura di impianto e dello schema di finanziamento.
Nel corso della fase esecutiva, la Società si occupa della predisposizione di tutte le specifiche tecniche di gara e della documentazione contrattuale, della negoziazione e assegnazione dei contratti e della supervisione della costruzione.
Nella fase di gestione, l'attività aziendale spazia dall'O&M alla gestione del portafoglio energetico.

Sia in fase di sviluppo che durante la costruzione e l'avviamento degli impianti, le **comunità locali** rappresentano sempre un interlocutore privilegiato.

GRUPPOFALCK

SETTORE
energie rinnovabili

ANNO DI FONDAZIONE
1906

FATTURATO
275 milioni di Euro
(Ebitda 2012: 158 milioni di Euro)

SEDE
Sesto San Giovanni (Mi)

Dal sogno all'innovazione praticabile

Il Direttore del Personale sogna di disporre di strumenti a supporto della sua attività. A volte, alcuni ostacoli impediscono al sogno di tramutarsi in realtà. Il Direttore del Personale è chiamato qui a mettere in campo le sue competenze di lavoro su progetto e di sviluppo organizzativo. L'alternativa virtuosa al puro sogno sta nel concepire e nel realizzare, con il supporto di specialisti, innovazioni praticabili.

Tag: ICT Solutions, SaaS, Informatica per le Risorse Umane, processi HR, gestione documentale.

Attilio Orelli
Business Development Manager HRM
GRUPPO TESI

Classe 1969, Attilio Orelli opera da oltre 20 anni nel settore dei servizi e soluzioni dedicati alle Risorse Umane. Lavorando a stretto contatto con le direzioni HR di medie e grandi aziende ha avuto modo di conoscerne la complessità operativa e le esigenze quotidiane. Da oltre 15 anni, mantenendo un approccio consulenziale, ha prestato la sua attività all'area commerciale e marketing di prestigiose aziende, nazionali e multinazionali del settore soluzioni software e servizi dedicati alla gestione ed amministrazione del personale, offrendo ai propri clienti soluzioni gestionali orientate al miglioramento dell'efficienza dei processi HR.
È un amante della tecnologia "utile" dedicata alle HR e gli è riconosciuta, dai propri interlocutori, la capacità di calarsi all'interno del contesto aziendale per proporre soluzioni strettamente legate alle esigenze dei propri clienti.
Oggi è Business Developer Manager area HRM del Gruppo Tesi.

Tesi Spa, nata nel 1995, si propone sul mercato come produttore di soluzioni software, modulari e integrabili con le applicazioni in uso presso il cliente. Grazie alla sua spiccata capacità progettuale, soddisfa le esigenze IT di un'impresa moderna, dalle infrastrutture tecnologiche alle soluzioni software, attraverso un modello di business collaborativo finalizzato al miglioramento delle performance.

In 18 anni di attività, Gruppo Tesi è diventato leader di mercato nella progettazione e realizzazione di soluzioni innovative per la gestione della Supply Chain & Transportation e per il mondo Retail, supportate da servizi trasversali quali l'EDI, la Fatturazione Elettronica e la Conservazione Sostitutiva, conquistando la fiducia dei clienti sia in Italia sia all'estero. Propone inoltre una gamma di **soluzioni per la gestione integrata ed il monitoraggio dei processi afferenti al mondo HR** e di quelli relativi a Governance, Risk & Compliance. Tra questi, il prodotto **Golden Ring For Hr** è la soluzione nata per migliorare le performance delle aziende di medio/alta complessità organizzativa, grazie ad una gestione innovativa ed ottimizzata dei processi basati sulle persone. Grazie a questo strumento, la Direzione HR è in grado di fornire alle altre funzioni aziendali il giusto supporto per lo scambio strutturato delle informazioni legate alle persone, permettendo di abbandonare i mezzi tradizionali e difficilmente tracciabili, quali carta, e-mail, excel, etc.
Completano inoltre l'offerta aziendale i servizi di **assistenza in outsourcing** tramite Help Desk multilingua 24/7.

La sede storica del Gruppo è a Bra (CN), mentre le altre unità operative di Torino, Milano, Padova e Roma agiscono come centri di competenza per specifiche tematiche. Con la recente **apertura delle sedi di Amsterdam e Parigi**, Tesi ha inoltre concretizzato il processo di espansione a livello internazionale, ampliando la propria presenza nel mercato europeo, facendo seguito al consolidamento di progetti e partnership già esistenti.
Certificazioni: sistema di gestione qualità certificato ISO 9001.

Tesi Spa
Sede Legale: Via Mendicità Istruita, 24 – 12042 Bra (CN)
Sede Centrale: Via Savigliano, 48 – Incrocio variante di Bra
12062 Roreto di Cherasco (CN)
Altre sedi: Milano – Roma – Torino – Padova - Amsterdam - Paris
Tel. 0172.476301 – Fax 0172.476399
info@gruppotesi.com – www.gruppotesi.com

SETTORE
information & communication technology

ANNO DI FONDAZIONE
1995

FATTURATO
19,8 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
208

SEDE
Bra (Cn)

L'esperienza di una start-up nel mercato assicurativo

Come contribuire al cambio di paradigma, in un mercato tradizionalmente statico e conservatore, ovvero come coniugare sviluppo e redditività in un settore capital intensive.

Tag: start-up, mercato assicurativo, crescita, sviluppo.

Andrea Sabia
Amministratore delegato
TUA ASSICURAZIONI

Andrea Sabìa nasce a Seregno il 28/8/1964.
Frequenta il liceo classico e si laurea in Giurisprudenza.
Frequenta un Master PFI in "General Management" presso ISTUD di Stresa. Si iscrive, per esami, all'Albo Agenti Assicurazioni e all'Albo Unico dei Promotori Finanziari.
Inizia l'attività nel mondo assicurativo nel 1982 come produttore assicurativo e consulente finanziario, e nell'aprile 1988 diventa Agente Generale dell'agenzia di Seregno della Società Cattolica di Assicurazione, attraverso la società mandataria Sabiagroup.
Nel marzo 2003 diventa azionista fondatore ed Amministratore Delegato di Tua Assicurazioni, compagnia danni controllata dal Gruppo Cattolica, avviata come start up.
Dal 1995 socio ed Amministratore Delegato di Portfolio, società immobiliare e di partecipazioni della famiglia.
Dal 1996 al 2003, cofondatore ed Amministratore del Gruppo Mit-4G Holding, prima catena italiana "telecom specialist" nella moderna distribuzione, poi ceduta attraverso un Fondo di Private Equity agli operatori Telecom Italia e Wind.
Ha svolto nel periodo compreso tra il 1993 e il 2003 attività di Project Leader con incarichi di consulenza pluriennali, tra gli altri, per Cattolica Assicurazioni, Tim, Vobis Microcomputer e Gruppo Buffetti. È stato formatore e docente per il settore finance/insurance, information technology, retail e franchising, relatore a convegni su temi di specifica competenza manageriale ed imprenditoriale, in ambito nazionale e comunitario.
Come imprenditore e business angel ha avviato, con proprio capitale di rischio, oltre alle attività di impresa descritte nel percorso professionale, partecipazioni nel retail in franchising, nel real estate, mediante un'immobiliare di gestione con asset nel terziario e commerciale.
È sposato ed è padre di 4 figli.

TUA Assicurazioni è la **Compagnia Danni del gruppo Cattolica** nata nel 2003 con l'obiettivo di portare innovazione all'interno del mercato assicurativo. Partita **completamente da zero** (nessuna Agenza, nessun Cliente, nessun prodotto), oggi può contare su oltre 450 agenzie su tutto il territorio nazionale e complessivamente più di 1.000 operatori che, nelle agenzie, gestiscono i rapporti con oltre 300.000 Clienti.

Tra le Agenzie, si contano 110 Agenzie Affiliate, aperte con una logica di franchising, tutte fronte strada, per facilitare il contatto con i potenziali Clienti, e tutte con le stesse insegne e vetrine. Le rimanenti 340 Agenzie sono invece Agenzie plurimandatarie. Lo sviluppo della rete negli ultimi 5 anni ha portato l'apertura di circa 70 nuove Agenzie ogni anno.

L'**innovazione** si è inizialmente concretizzata nell'**utilizzo di strumenti tecnologici all'avanguardia** per rendere più moderna ed efficiente l'attività all'interno delle Agenzie. In questo modo si è incrementato il tempo a disposizione della consulenza e assistenza al cliente finale, a scapito del tempo in passato impiegato per inutili attività amministrative e burocratiche di back office. sin dall'avvio, la Compagnia ha realizzato una **moderna Community** fra tutti i propri stakeholders, costantemente alimentata in logica intranet ed extranet.

L'offerta si compone di una gamma innovativa e specialistica di prodotti danni in grado di rispondere in modo esauriente e puntuale alle diverse esigenze della clientela "linea persona", costituita dalle famiglie, da professionisti, commercianti, artigiani e dalla piccola e media impresa italiana.

La Direzione di Tua è composta da **un ristretto team manageriale**, supportato anche da **giovani collaboratori**, che indirizzano e monitorano il lavoro svolto dalle Agenzie sul territorio, creando prodotti assicurativi, iniziative di marketing, politiche commerciali e garantendo i meccanismi di funzionamento della macchina con eccellenti operations. **L'età media** delle persone che lavorano in Direzione è di **32 anni** e la percentuale di laureati è tra le più alte del settore. Tua incentiva **l'utilizzo "autentico" dello stage** per selezionare i laureati e diplomati ad alto potenziale. Il 34% degli attuali dipendenti Tua ha iniziato in azienda proprio attraverso un periodo di tirocinio formativo. Tua è stata la prima ed è rimasta una delle poche Compagnie in Italia ad utilizzare l'apprendistato per l'inserimento delle risorse più giovani in azienda.

Le politiche retributive del personale di Direzione sono improntate alla **meritocrazia**, i percorsi di carriera sono veloci frequenti sono le incentivazioni ad personam inserite organicamente in un sistema di MBO aziendale aperto a tutti. La formazione è considerata fondamentale per potersi esprimere al meglio in un contesto dinamico e sfidante come quello di Tua.

In un periodo di comprovata turbolenza per il mercato assicurativo, TUA Assicurazioni ha concluso in modo molto soddisfacente l'esercizio 2012, passando dai 120 milioni di raccolta di premi emessi nel 2011, ai 160 milioni di euro nel 2012.

Tua ha in progetto di diventare la prima Compagnia di Assicurazioni "social" in Italia entro il 2013. ad oggi Tua è su Facebook, su Linkedin e Twitter.
riferimenti web: **www.tuaassicurazioni.it**

Tua Assicurazioni Spa
Largo T. Nuvolari, 1 - 20143 Milano
Tel. 02.273722
www.tuaassicurazioni.it

SETTORE
assicurazioni danni

ANNO DI FONDAZIONE
giugno 2003

FATTURATO
158 milioni di premi lordi contabilizzati con un + 32% su 2011

NUMERO DIPENDENTI
60

SEDE
Milano - Largo Nuvolari, 1

Dare dignità alle persone

La nostra è un'azienda che è ripartita grazie alle persone: da una situazione in cui si faticava ad immaginare un futuro, possiamo dire oggi di essere stati capaci di disegnare un orizzonte differente.
E questo è stato possibile grazie al contributo delle persone, grazie al loro lavoro, al loro impegno, grazie al loro coinvolgimento. Al nostro interno non abbiamo semplici operai, ma persone che con il loro contributo hanno permesso alla nostra azienda di proseguire nel cammino.
Non solo abbiamo dato un lavoro alle persone, ma abbiamo contribuito a dare dignità al loro ruolo.

Rosa Bifero
Responsabile Risorse Umane
FIREMA TRASPORTI

Rosa Bifero nasce a Napoli il 26 gennaio 1975. Consegue maturità classica presso il Liceo Umberto I di Napoli. Nel 1999 si laurea in Giurisprudenza presso l'Università Federico II. Negli anni successivi alla laurea collabora presso uno studio legale specializzato in diritto del lavoro e continua lo studio e l'approfondimento delle tematiche legate al diritto e all'organizzazione del lavoro. Consegue diploma di specializzazione in economia e diritto della Comunità Europea, con tesi dedicata alla libertà di circolazione dei lavoratori in ambito comunitario, e diploma di master in Business Administration, con elaborato finale relativo alle problematiche dell'organizzazione del lavoro e della gestione della conoscenza, legate all'informatizzazione e alla diffusione di internet.
Nel 2002, assunta in Alitalia, si occupa dapprima di questione legali, poi torna alle gestione delle risorse umane, seguendo nella posizione di HR Business Partner, il personale di una Joint Venture tra Alitalia e Lufthansa Technik, Alitalia Maintenance Systems, società di manutenzione di motori aeronautici (n. dipendenti 400 circa). In questa posizione, oltre a seguire tutte le tematiche tipiche di gestione risorse umane e di relazioni industriali, ha il compito di favorire l'integrazione delle procedure aziendali delle due società proprietarie, Alitalia e Lufthansa, con l'obiettivo di realizzare la familiarizzazione del personale italiano con i nuovi assetti proprietari e con la nuova organizzazione in termini di lavoro e procedure. Nel 2009 diventa HR Manager per Sud Europa e Mediterraneo di Geoservice, multinazionale francese operante nel settore dell'estrazione di gas e petrolio. L'incarico, oltre a prevedere la gestione del personale impegnato nei siti di estrazione del sud Europa e del Mediterraneo (Italia, Spagna, Austria, Tunisia, Grecia, Egitto, Francia del sud), con le particolari problematiche di mobilità del personale, in parte proveniente da paesi extracomunitari, prevede come special assignment, la gestione dell'integrazione di due società del settore acquistate da Geoservice in Italia, una a Pescara (120 dipendenti) l'altra a Ravenna (100 dipendenti), con i relativi problemi di cambio di cultura aziendale, di mentalità e di organizzazione del lavoro nonché di riduzione del personale. A fine 2009 diventa responsabile risorse umane dello stabilimento di Caserta di Firema Trasporti (oltre 500 dipendenti), con particolare attenzione alle relazione industriali, considerata la presenza di 9 RSU.
Ad agosto 2010 Firema Trasporti entra in Amministrazione Straordinaria, procedura concorsuale prevista per le grandi aziende in crisi.
Rosa Bifero passa ad occuparsi quindi delle risorse umane della intera società, all'epoca circa 900 dipendenti (5 siti: Caserta, Milano, Tito, Spello, Roma), dovendo confrontarsi con un "epocale" cambiamento della società e dei suoi assetti che richiede la ridefinizione di tutti l'organizzazione, il forte inasprimento dei rapporti con dipendenti e rappresentanze sindacali, colpiti dalla crisi della società e dal largo ricorso alla cassa integrazione straordinaria.

Firema Trasporti, con sede principale a Caserta, stabilimento a Tito (Pt), Spello (Pr), uffici di progettazione a Milano e cantieri di manutenzione a Roma, Milano e Oslo, è una azienda di **progettazione, produzione e manutenzione di treni e materiale rotabile**.
L'azienda trae le sue **origini da un'industria di lavorazione del legno** fondata ad Ercolano nel 1920 dal commendatore Giovanni Fiore. Nel 1958 la Fiore ha avviato le proprie attività anche nel settore ferroviario, avviando la costruzione di carri ferroviari.
Firema Trasporti **nasce propriamente nel 1993** dalla fusione, per incorporazione nelle Officine Fiore, di una serie di società alcune di queste eccellenze della industria italiana, e operanti nel settore ferroviario, nel settore elettromeccanico e nel settore della riparazione, della revisione, e della manutenzione di equipaggiamenti elettrici per i trasporti da più di 100 anni.

Nel corso della sua attività produttiva la società ha realizzato **veicoli filo-ferro-tramviari, treni in acciaio**: carrozze passeggeri, locomotive ed elettrotreni; appartiene a Firema, il **progetto della nuova metropolitana di Milano, il Meneghino**, treno che e poi stato costruito da Firema e da Ansaldo Breda. Firema ha in parte progettato e realizzato **il Malpensa Express**, treno regionale ad alta frequentazione; ha realizzato, nell'ambito del consorzio Trevi, sia le locomotive che le carrozze, del ETR500, treno ad alta velocita delle ferrovie italiane. Attualmente Firema, tra le altre attività, sta progettando e realizzando i nuovi treni della metropolitana per la Campania Nord Est e per la Sepsa.

Lo stabilimento di Caserta, che si estende su 45 ettari, di cui 11 coperti, è dotato, primo in Italia, di un binario elettrificato a 25.000 V e di una linea automatizzata di assemblaggio.

Firema Trasporti Spa è in amministrazione straordinaria, ai sensi del D.l. n. 347 del 23 dicembre 2003, dal 2 agosto 2010.
Nei fatti, la crisi dell'azienda, finanziaria più che produttiva, l'avvio della procedura di amministrazione straordinaria, la nomina del Commissario governativo e il conseguente passaggio a questi della gestione della Firema, senza più la presenza della famiglia proprietaria, determinano il cambiamento di tutti gli assetti organizzativi. L'azienda è costretta a passare per un breve fermo dell'attività all'avvio delle procedura di Cassa Integrazione, il blocco dei contratti di somministrazione di personale (circa 100 risorse), la mancata conferma dei dipendenti con contratto di apprendistato professionale, il taglio di quasi tutti i dirigenti di riferimento. Il personale vive il disagio di una procedura di dismissione, non ancora conclusa, la difficoltà di **adattarsi a una realtà di crisi** e ad assetti societari non equiparabili ai precedenti, con relazioni industriali tese che necessitano di essere ridefinite a livello aziendale e che risentono del consistente ricorso alla CIGS.

La crisi finanziaria impone di fare delle attività produttive e degli uomini, le risorse umane, appunto, il vero valore dell'azienda, il punto da cui ripartire.
Siamo ripartiti dal lavoro di tutti, tecnici e staff, dalla nostra antica capacità di "fare i treni" e abbiamo posto le nostre risorse come vero e più importante dei beni di questa azienda. Valorizzare "il lavoro", ridandogli tutta l'importanza e la dignità che gli spetta, ha richiesto una tensione ed uno sforzo continuo verso un cambiamento di cultura, mentalità, animus e organizzazione, che ha coinvolto ogni aspetto della vita aziendale: tutti, ad ogni livello, si sono dovuti impegnare. Il risultato non è ancora raggiunto e costituisce una sfida aperta ma il senso profondo è che **nell'obiettivo siamo "tutti" impegnati**.

FIREMA

SETTORE
progettazione, produzione e manutenzione di treni e materiale rotabile

ANNO DI FONDAZIONE
1993

NUMERO DIPENDENTI
circa 600

SEDE
Caserta

Il Cloud Computing, una straordinaria opportunità per le piccole e medie imprese

Se parliamo di rinascita, possiamo immaginare che oggi le aziende medie, ma anche quelle piccole, hanno davanti a sé una straordinaria opportunità. Fino a qualche tempo fa, infatti, le tecnologie abilitanti erano appannaggio solo delle grandi organizzazioni mentre oggi, grazie al Cloud Computing, anche organizzazioni più piccole possono gestire i loro processi con un approccio simile a quello adottato da grandi realtà. Non è più necessario dotarsi di infrastrutture sofisticate e costose soluzioni software per gestire le risorse umane. Anche le piccole e medie aziende, fortemente radicate nel territorio, possono, attraverso il Cloud Computing, portare innovazione in un ambito al quale, forse, non avevano mai dedicato attenzione: la gestione delle persone. Da oggi si può fare in modo rapido, facile ed efficace. E se la rinascita delle nostre aziende parte dalle persone è proprio in questo ambito che tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione, dovrebbero concentrare la loro attenzione.

Tag: Cloud Computing, Software as a service, ERP, gestionale, gestione dei processi.

Carlo Ugdulena
Amministratore delegato
CEZANNE HR

Carlo Ugdulena, nato a Bologna 47 anni fa, laureato in economia, ha oltre 25 anni di esperienza nel settore dell'Information Technology e delle Risorse Umane.
All'inzio della sua carriera, ha lavorato per sei anni in West80, azienda leader del mercato IT, prima di entrare nel 1993 in Gruppo Formula, uno dei principali fornitori italiani di sistemi ERP. In Gruppo Formula ha guidato l'avvio delle operazioni nel mercato del software per la Gestione delle Risorse Umane, facendo crescere la divisione fino a farla diventare, in pochissimi anni, uno dei fornitori leader di soluzioni HR e facendo parte del gruppo dirigente che ha portato l'azienda alla quotazione in borsa.
Nel 2000, è stato uno dei fondatori di Cezanne Software e, come COO prima e CEO dopo, ha contribuito in modo determinate alla crescita dell'azienda e alla sua affermazione come leader internazionale nel settore HR sino alla cessione all'inizio del 2013 a Lefebvre Software, società francese leader in Europa.
Carlo Ugdulena ha una profonda conoscenza del mercato IT e HR in Italia, Europa, Stati Uniti e Sud America, avendo lavorato in molti paesi europei (compresi la Spagna, la Francia e il Regno Unito) ed avendo gestito le operazioni di distribuzione sia in America del Nord sia del Sud. Ha scritto numerosi articoli e tenuto conferenze in Italia e all'estero, oltre ad essere stato docente presso l'Università di Bologna.
Dal 1 Marzo 2013 è amministratore delegato e direttore generale di Cezanne HR S.r.l. e membro del board of directors del gruppo che ha sede a Londra.

Cezanne è un nome leader nelle soluzioni software per la gestione delle risorse umane che aiutano le aziende a sviluppare al meglio il principale capitale di cui dispongono: le persone.

Cezanne OnDemand rappresenta la soluzione online di ultima generazione: disponibile nel "Cloud", in qualsiasi momento e da qualunque luogo, facile da utilizzare, veloce da implementare, offre tutte le funzionalità necessarie per supportare con la massima semplicità la gestione delle persone. Dall'amministrazione dei dati del personale alla gestione di ferie e assenze, dalla pianificazione della formazione e di percorsi di carriera alla valutazione della prestazioni, dalla reportistica sulla forza lavoro alla condivisione nel **Portale HR** di documenti, notizie, discussioni e tanto altro. Cezanne OnDemand è il modo migliore per mettere le persone davvero al centro della tua organizzazione.

Tutto ciò a costi incredibilmente vantaggiosi. Niente più costi di implementazione e di manutenzione tipici dei software HR tradizionali, ma più semplicemente **un canone mensile a consumo** in base al numero di dipendenti attivi per un servizio sempre aggiornato che cresce insieme alla tua organizzazione.

Cezanne HR Srl
Via Zago, 2 - 40128 Bologna
Tel. 051.363333 - Fax 051.6311033
www.cezannehr.com/it

Cezanne

SETTORE
ICT – Software Gestione Risorse Umane

ANNO DI FONDAZIONE
2012

NUMERO DIPENDENTI
35

SEDE
Bologna, Londra, Madrid

Con la globalizzazione e la liberalizzazione si internazionalizza anche il lavoro dei manager. Cresce il numero dei manager 'expatriates', temporaneamente o permanentemente residenti in un paese e in un contesto diversi dall'ambiente di origine. Trasferimento ed ambientamento pongono problemi che possono essere affrontati adeguatamente solo da professionisti specializzati.
Il servizio offerto ha lo scopo di far sì che il manager e la sua famiglia non restino stranieri nel paese in cui si trasferiscono, ma arrivino a sentirsi, almeno in qualche misura, 'a casa propria' nel nuovo paese.

Tag: Expatriate, expat, cultura nazionale, globalizzazione, internazionalizzazione.

Maddalena Michieli
Managing Director
PROFESSIONAL RELO

Maddalena Michieli nasce a Padova il 25 luglio 1963. Dopo la maturità scientifica, si iscrive alla facoltà di scienze politiche dell'Università di Padova, dove nel 1987 si laurea con indirizzo economico.
Nel 1990 segue il marito a Stoccarda, dove lavora prima presso il distributore della Benetton per l'area del Baden-Wuertenberg e successivamente per il centro europeo della Hewlett Packard, divisione periferiche. Alla Germania succede la Francia. Vive a Nizza, dove lavora come guida turistica presso il museo delle storiche Profumerie Fragonard di Grasse, e successivamente a Parigi, dove trova occupazione presso Toshiba.
È in quegli anni ed in quelle città che beneficia con il coniuge del servizio di "relocation" professionale, che consente loro di insediarsi sul territorio nel migliore dei modi: trovare subito la casa giusta nella zona più consona, essere assistiti nei vari step burocratici propri di ogni paese, avere qualcuno da chiamare in caso di difficoltà pur senza conoscere la lingua del posto, semplicemente non ha prezzo.
Sarà l'occasione di un nuovo spostamento del marito, questa volta a Milano, a darle l'occasione e lo spunto per fondare una propria società di "relocation service" e diventare di fatto un precursore nella "relocation industry" in Italia.
Maddalena Michieli è tuttora Managing Director ed Amministratore Unico di Professional Relo ed è tra i fondatori, nel 1998, della European Relocation Association (EuRA), un'associazione internazionale che promuove i vantaggi del servizio professionale di relocation tra le aziende con dipendenti che si muovono a livello internazionale.
Appassionata di natura ed animali, vive vicino a Monza con il compagno, due figli, due gatti e un cane.

Professional Relo srl è una società di servizi operante nel settore "**Relocation**" ed "**Immigration**" fondata nel **1994**. Rivolta esclusivamente ad una clientela "corporate", da quasi 20 anni supporta manager e personale altamente specializzato trasferito in Italia per periodi brevi (6-12 mesi), lunghi (2-3 anni) o a tempo indeterminato.

I nostri uffici sono strategicamente ubicati ad Agrate Brianza (MB) presso il Centro Direzionale Colleoni.

Operiamo in tutta la Lombardia oltre che in moltissime altre città italiane tra cui Bologna, Firenze, Genova, Roma, Torino, Verona, solo per citarne alcune.

Il nostro supporto copre:

Aspetti logistici, quali la ricerca dell'alloggio, la stipula del contratto di locazione, gli allacciamenti con le utenze ecc.; l'iscrizione dei figli alla scuola internazionale; le giornate di orientamento per aiutare i neo-trasferiti a conoscere beni e servizi disponibili nella nuova città, area o quartiere.

Aspetti burocratici, ossia tutte le formalità di immigrazione ed amministrative in genere, siano esse per cittadini UE e non-UE: permessi di lavoro; permessi di soggiorno per lavoratori e familiari al seguito; registrazioni varie (anagrafe, ASL, TARSU); ottenimento codice fiscale, permesso ZTL, patente, Carta Identità; visti; apertura conto corrente; legalizzazione di documenti.

Parallelamente, in partnership con professionisti del settore: manutenzione ordinaria e ripristino alloggi locati; traslochi; consulenza e pianificazione fiscale a livello nazionale ed internazionale; consulenza legale in materia di locazioni; corsi di lingua; intercultural training.

Nato per gli stranieri, questo servizio è andato con il tempo estendendosi **anche a personale italiano** trasferito a livello nazionale, sintomo che il mercato in Italia è maturato e che le aziende hanno capito che la necessità di un'immediata operatività in azienda del proprio lavoratore passa anche attraverso un'indispensabile serenità nella sfera privata e familiare: ciò è possibile se ci si affida ad un supporto di relocation specializzato e competente.

Professional Relo srl gestisce l'arrivo, la permanenza e infine la partenza di un manager, straniero o no. La nostra **Mission** è farlo in maniera seria, curata ed empatica avendo ben presente che il nostro Cliente è la divisione **Risorse Umane** della società, della quale ambiamo a diventarne un "prolungamento" esterno fidato, attendibile, leale.

Il nostro staff, rigorosamente **multilingue**, opera in maniera specifica e integrata nelle due rispettive aree di attività – relocation ed immigration – contribuendo fattivamente al successo di un trasferimento, soprattutto se internazionale, e scongiurando quei danni economici, organizzativi e di immagine che possono derivare da una cattiva gestione dello stesso.

Professional Relo srl
Centro Direzionale Colleoni
Palazzo Orione, 3 - 6° piano
20864 Agrate Brianza (Mb)
Tel. 039.634601
www.professionalrelo.com - info@professionalrelo.com

www.professionalrelo.com

SETTORE
relocation and immigration

ANNO DI FONDAZIONE
1994

SEDE
Agrate Brianza (Mb)

Possiamo chiederci in che misura le grandi aziende ricche di tradizione che hanno origine e headquarters in paesi diversi dal nostro, ed i gruppi trans-nazionali, propongono modalità di gestione e sviluppo propri, a prescindere dal paese, ed in che misura invece riconfigurano strategie e politiche in ogni singolo paese.

Tag: multiculturalità, globalizzazione, internazionalizzazione, integrazione.

Michele Bavaro
Direttore Risorse Umane
GRUPPO UNIQA ITALIA

Michele Bavaro nasce a Boston (USA) il 3 febbraio 1968.
Dopo la maturità scientifica si è laureato presso la facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Milano, con tesi in Diritto del Lavoro, relatore Prof. Pietro Ichino.
Ha iniziato la sua attività lavorativa come praticante in uno studio professionale, occupandosi subito di problematiche del lavoro. Nel 1997 ha superato gli esami per l'abilitazione alla professione di Consulente del Lavoro e dal 2004 è iscritto all'ordine professionale di Como.
Le sue esperienze in azienda iniziano nel 1995 presso il Centro Studi INAZ, dove si è occupato dello studio e dell'analisi della normativa giuslavoristica, con particolare attenzione alle problematiche di paghe e contributi, e ha scritto diversi articoli sulla normativa del lavoro, nonché su tematiche previdenziali ed assistenziali, contribuendo nella redazione della rivista «L'Informatore Inaz». Dopo circa quattro anni, ha assunto l'incarico di Responsabile Risorse Umane di Royal Insurance, una delle prime Compagnie Assicuratrici telefoniche nel mercato italiano, e dal 1998 al 2002 ha coordinato tutte le aree delle Risorse Umane, dando vita, nel 2000, a uno dei primi asili nido aziendali nell'ambito delle Compagnie di Assicurazione. Dopo questa esperienza ha ricoperto diversi incarichi di responsabilità, sempre nell'ambito Risorse Umane, nei settori della consulenza aziendale e delle telecomunicazioni. Dal 2006 ricopre l'incarico di Direttore Risorse Umane del Gruppo Assicurativo UNIQA in Italia. Dal 2007 è membro dei Consigli di Amministrazione del Fondo Pensione UNIQA e della Cassa di Assistenza Sanitaria UNIQA.
Appassionato delle tematiche Hr, sta per pubblicare un libro che racconta e descrive in modo divertente i diversi ruoli aziendali, utilizzando la metafora azienda-famiglia.

UNIQA Group Austria è un gruppo assicurativo europeo di identità austriaca, con sede a Vienna.
È presente in 20 paesi europei con più di 40 compagnie. I dipendenti sono circa 20.000 dei quali 6.500 lavorano in Austria.
In Italia il Gruppo UNIQA conta circa 300 dipendenti ed è composto da quattro Compagnie: tre con sede a Milano (UNIQA Assicurazioni, UNIQA Previdenza, UNIQA Life) e una a Udine (UNIQA Protezione).

UNIQA Assicurazioni: nasce con il nome di Austria Assicurazioni Spa il 18 agosto 1966 come Società specializzata nel ramo malattia. Sin dall'origine ha dedicato la sua attività allo studio del settore sanitario pubblico e privato, per poter trovare soluzioni assicurative adatte a migliorare e garantire il massimo comfort in uno dei momenti più delicati della vita: l'evento malattia.
Nel mese di aprile dell'anno 2003 la Società prende il nome di UNIQA Assicurazioni Spa, ma nulla cambia nella filosofia dinamica tendente a soddisfare le aspettative degli assicurati nel settore sanitario.

UNIQA Protezione: a Tolmezzo, in provincia di Udine, nel 1920 viene fondata "La Carnica - Società anonima cooperativa contro i danni degli incendi e rischi accessori". Fin dall'origine la Società si specializza nei Rami Danni e rafforza la sua presenza sul mercato del Triveneto, grazie alla rete di intermediari professionisti.
Con l'ingresso in UNIQA Group Austria, Carnica Assicurazioni allarga le sue prospettive, amplia progressivamente la propria presenza nel Nord Italia ed inizia la sua espansione su tutto il territorio nazionale. Dal novembre 2007, la Compagnia ha lasciato la sua denominazione sociale per unificarsi completamente alla casa madre austriaca diventando UNIQA Protezione.

UNIQA Previdenza: nasce nel 1988 come Prudential Vita, Società dell'omonimo gruppo inglese.
Nel 1997 viene acquisita da Royal&SunAlliance. Nel 2001 Veneto Banca acquisisce la Compagnia, denominandola Claris Vita, per sviluppare la propria attività di bancassicurazione e fornire alla Rete degli intermediari i servizi bancari. Nel dicembre 2004 il controllo della Compagnia passa a UNIQA Group Austria. La continuità, l'impegno a proporre sempre le migliori soluzioni assicurative, l'agilità di una Compagnia Vita dinamica e in continua evoluzione: queste sono le caratteristiche che hanno permesso a UNIQA Previdenza di entrare nel mercato.
Nel 2009, inoltre, è stata fondata una nuova Compagnia, **UNIQA Life**, per la collaborazione con Gruppo Bancario Veneto Banca.
Le Compagnie sono state le prime ad adottare, nel mondo assicurativo italiano, il sistema di governance dualistico, basato su Consiglio di Sorveglianza e Consiglio di Gestione.

UNIQA Assicurazioni Spa
Via Carnia, 26 - 20132 Milano
Tel. 02.2685831 - Fax 02.268583440
www.uniqagroup.it

SETTORE
assicurazioni

ANNO DI FONDAZIONE
1966

FATTURATO
premi emessi: 634,8 milioni di Euro (Gruppo UNIQA Italia)

MARKET SHARE 2012 DI GRUPPO:
0,57%

NUMERO DIPENDENTI
307 (Italia)

SEDE
Milano, Udine

Antonella Fiocchi
Hr Business Partner
BAYER

Laurea in Farmacia.
Il percorso professionale si è consolidato nel settore farmaceutico.
Dopo un primo periodo come Informatore Scientifico del Farmaco, ha maturato una significativa esperienza nell'area commerciale, dove si è occupata di aree quali la formazione per la rete e i servizi di marketing, per poi svilupparsi ulteriormente nell'area Human Resources, dove ha ricoperto sia ruoli di gestione sia di sviluppo.
È oggi responsabile del Talent Management del Gruppo Bayer in Italia, nell'ambito del quale segue la selezione, la formazione, lo sviluppo manageriale e le iniziative relative all'engagement.

Bayer è un Gruppo Multinazionale con competenze chiave nei settori della Salute, della Nutrizione e dei Materiali Innovativi, con prodotti e servizi che contribuiscono a migliorare la qualità della vita.
In linea con la Casa madre, Bayer in Italia sviluppa la propria attività su tre aree di business: **HealthCare** (farmaceutica, farmaci di automedicazione, apparecchiature per il controllo del diabete e infusori, prodotti alimentari e farmaceutici ad uso veterinario); **CropScience** (settore agrario e del giardinaggio); **MaterialScience** (produzione di materie plastiche, poliuretano e lastre in policarbonato)
Il Gruppo è impegnato nello sviluppo sostenibile, facendo proprio il ruolo di azienda socialmente ed eticamente responsabile. Economia, Ecologia e Responsabilità Sociale rappresentano obiettivi di pari importanza per il Gruppo. Nuove tecnologie e prodotti innovativi si basano essenzialmente su un'attività di ricerca intensa.

La realtà italiana consta vari poli produttivi sul territorio nazionale con impianti fra i più avanzati al mondo e conta circa 2.500 collaboratori.

I nostri valori
La cultura aziendale Bayer è un importante fattore per il successo di tutto il Gruppo. Al centro di questa cultura ci sono i valori di **Leadership, Integrità, Flessibilità e Efficienza**, sintetizzati nella parola **LIFE**.
Nel 2013 il Gruppo festeggerà il suo 150° anniversario con numerosi eventi in tutto il mondo. Negli ultimi 150 anni, le invenzioni di Bayer hanno aiutato a migliorare la qualità della vita delle persone. Questa grande tradizione è anche un impegno per il futuro – totalmente in linea con la mission "Bayer: Science For A Better Life".
150 anni di vita: un anniversario come questo richiama immediatamente alla mente parole come tradizione e continuità. Tuttavia, Bayer può effettivamente vantare 150 anni di cambiamenti e rinnovamento continuo.

SETTORE
salute, nutrizione e materiali innovativi

ANNO DI FONDAZIONE
in Italia dal 1899

FATTURATO
1,42 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
2.500

SEDE
Milano

Massimo Luksch
Hr Director
VOLVO

Nato a Milano nel 1964, si è laureato in Giurisprudenza presso l'Università degli Studi di Milano. Dopo una breve esperienza in uno Studio Legale di Milano nel quale si è occupato di Diritto del Lavoro, ha lavorato in diverse Aziende ed in diversi settori merceologici occupandosi con responsabilità crescenti sempre nella funzione Risorse Umane.
Lavora in Volvo Italia Spa dal 2007 dove ricopre la posizione di Direttore Risorse Umane e di responsabile del HR Center of Expertise per tutte le aziende del gruppo (Volvo Italia Spa, Volvo Construction Equipment Spa, Volvo Financial Services Spa, Renault Trucks Italia Spa, Volvo Trucks Corp., Volvo Bus Corp., AB Volvo Penta), garantendo l'implementazione di policy, strategie ed iniziative promosse da AB Volvo e contribuendo direttamente al loro sviluppo in ambito HR.

Il Gruppo Volvo è uno dei leader mondiali nella **produzione di veicoli industriali**, quali autocarri, autobus, macchine movimento terra e motori marini e industriali.

Il Gruppo fornisce inoltre soluzioni complete per il finanziamento e per i business di riferimento.

Il Gruppo Volvo, che impiega circa 115.000 persone, ha stabilimenti di produzione in 19 paesi e vende i suoi prodotti in più di 190 mercati.

Nel 2012 le vendite del Gruppo Volvo ammontate a circa 304 miliardi di Corone Svedesi.

Il Gruppo Volvo è una società quotata in borsa con sede a Göteborg, in Svezia, le cui Azioni sono quotate alla Borsa OMX Nordic Exchange di Stoccolma.

SETTORE
produzione di veicoli industriali

FATTURATO
304 miliardi di Corone Svedesi

NUMERO DIPENDENTI
Circa 115.000

SEDE
Göteborg (Svezia)

Alberto Piccolo
Responsabile Centro Formazione – Learning & Development
DEUTSCHE BANK ITALIA

Nato a Milano il 27 novembre 1960.
Laureato in Filosofia Teoretica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano nel 1984. Dopo la Laurea inizia a lavorare come insegnante di Storia e Filosofia presso l'Istituto Cardinal Ferrari di Milano. Negli anni seguenti intraprende parallelamente una collaborazione professionale con la Società di Consulenza Arrow occupandosi di Selezione del Personale. Abbandonato l'insegnamento, negli anni successivi allarga la propria attività ai sistemi di Valutazione e finalmente alla Formazione.
Nel 1993 entra in Banca d'America e d'Italia alle Risorse Umane, svolgendo attività di Selezione e di coordinamento della Formazione neo-assunti e quella tecnico-commerciale. Con il passaggio definitivo di Banca d'America e d'Italia al Gruppo Deutsche Bank e la nascita di Deutsche Bank Spa nel 1994, si trova impegnato in un ampio progetto di revisione e di reimpostazione di tutta l'offerta formativa (tecnica, commerciale, comportamentale e manageriale).
Nello stesso periodo inizia anche a svolgere attività di docenza sulle tematiche dell'apprendimento, della comunicazione e della valutazione del personale e partecipa ad alcuni progetti di Sviluppo Organizzativo. Tra il 1995 e il 1997, in seguito anche alla partecipazione in Italia e all'estero, a seminari esterni, sviluppa competenze in particolare nell'ambito dell'Empowerment e della Valutazione del Potenziale. Diviene poi responsabile del progetto Formazione Euro DB Italia. Nel 1997 è incaricato come Project Leader di realizzare un nuovo sistema delle Competenze, che determinerà successivamente una reimpostazione sia di tutta l'attività formativa (dal punto di vista contenutistico e metodologico), sia del sistema di Valutazione delle Prestazioni. Dal 1998 è responsabile del Centro Formazione Deutsche Bank Italia ove arriva a coordinare fino ad undici collaboratori, più numerosi formatori interni "part-time".
Le sue responsabilità vanno dalla definizione del budget, alle relazioni con Società e istituzioni esterne, al coinvolgimento in diversi progetti internazionali nell'ambito DB (Global People Management, Global Core Curriculum, Talent Management, Mentoring for Expatriates, Leadership Development, Learning Management System, Competency Management, Performance Management Diversity).
Negli anni 2000 sviluppa ulteriormente le proprie competenze nell'ambito del Counseling e del Coaching, attività che verranno progressivamente introdotte e applicate sistematicamente nell'ambito della Banca e collabora a diverse iniziative esterne, in particolare nell'ambito Accademico (Università Cattolica, CETIF, SDA Bocconi, Università di Padova) o associativo bancario (ABI, EFFEBI), sui temi delle competenze, del Knowledge Management e del Coaching. Riguardo a quest'ultimo tema, si interessa in particolare all'applicazione, nella formazione dei Coach interni, della metafora teatrale e di quella sportiva, collaborando strettamentecon il Centro Teatro Attivo di Milano e con diversi coach sportivi (John Kirwan, Ratko Rudic, Dan Peterson, Pasquale Gravina). Attualmente, oltre alla carica di responsabile del Learning & Development per DB Italia, è coinvolto in diversi gruppi di progetto globali e regionali ed è responsabile per l'EMEA del Soft Skills Training.

Deutsche Bank è stata **fondata nel 1870** allo scopo di **promuovere e facilitare la cooperazione tra la Germania e gli altri paesi europei ed extra-europei** e oggi rappresenta una delle più importanti istituzioni bancarie e finanziarie mondiali.

Il suo business copre un vasto ambito di prodotti e servizi sia nell'ambito dell'**Investment Banking**, sia in quello del **Retail Banking**, fino all'A**sset Management** e al **Wealth Management**.
Deutsche Bank opera in ogni continente; è banca leader in Germania, occupa una posizione di primo piano in Nord America così come nei mercati emergenti, in particolare in Asia.

Fin dall'inizio, le attività della Banca hanno avuto un particolare rilievo nell'ambito del **Trade Finance** e del **Merger & Acquisition**, settori ove occupa attualmente la seconda posizione in EMEA e la sesta a livello globale.
A partire dagli anni '50 Deutsche Bank ha progressivamente incrementato le sue attività nei confronti della clientela privata, fino a diventare leader nel settore dei fondi d'investimento, ove è tra le prime 10 banche al mondo.
Negli ultimi anni ha avuto uno sviluppo particolare il mercato dell'Asset & Wealth Management.

Riguardo al Retail Banking, oggi denominato Personal & Business Clients e suddiviso in **Consumer Banking e Advisory Banking**, accanto alle normali attività transazionali tipiche di questo tipo di banca, negli anni più recenti ha avuto una significativa evoluzione l'area dei finanziamenti ai privati, credito al consumo e mutui, in particolare.
Alcune tappe rappresentative della storia di Deutsche Bank sono il 1976, con l'apertura di filiali a Londra, Tokio e Parigi, il 1979, anno di apertura di una prima Filiale a New York e successivamente, nel 1989, l'acquisizione di Bankers Trust. Negli anni 2000 diverse altre acquisizioni in Germania e altri paesi europei, nel 2007 il lancio del Retail Banking in Cina, nel 2009 l'inizio del percorso di acquisizione in Germania di PostBank; in Italia nel 1986 l'acquisizione di Banca d'America e d'Italia e nel 1995 di Finanza & Futuro.

Alla fine del 2012 il gruppo Deutsche Bank a livello mondiale è presente in **72 paesi** e conta 98.219 dipendenti.
Oggi in Italia operano poco più di 4000 dipendenti e la rete commerciale conta 317 sportelli retail, 139 sportelli "consumer banking" (DB Easy), 1540 promotori finanziari e 7 Unit Wealth Management.

Deutsche Bank Spa
Piazza del Calendario, 3 - 20126 Milano
Tel. 02.40241
www.db.com/italia

Deutsche Bank

SETTORE
bancario

ANNO DI FONDAZIONE
1870

SEDE
Milano

Ignazio Pipitone,
Responsabile della Formazione
SIRAM

Ignazio Pipitone nasce a Bari il 10 settembre 1971.
Diplomato al Liceo Scientifico, il sogno di poter rendere il mondo più equo lo orienta verso la Laurea in Giurisprudenza conseguita presso la Facoltà di Bari. L'incontro-scontro dell'ideale con la realtà e la maturazione di una nuova consapevolezza delle proprie esigenze lo portano ad entrare in contatto con il mondo delle aziende.
Durante l'esperienza di 1 anno come Allievo Capo Reparto in Auchan (Mestre) emerge l'interesse per l'ambito delle Risorse Umane, coltivato e strutturato frequentando il Master in Risorse Umane ed Organizzazione presso l'ISTUD nel 2000. Dopo un breve stage presso le Industrie Natuzzi (Divani&Divani), accoglie con gioia la proposta dell'ISTUD di entrare a far parte della propria Faculty, avviando un percorso di crescita come formatore su alcune competenze relazionali (team working, gestione dei conflitti, gestione dei collaboratori) e sul project management. Dal 2006 diventa anche membro della Faculty interna dedicata alla Formazione Formatori e Key Account nella relazione con alcuni clienti.
Per 10 anni si occupa di persone nelle organizzazioni, accompagnando le aziende clienti nell'analisi dei bisogni e nella progettazione dei percorsi formativi e sostenendo i partecipanti in un processo di consapevolezza del proprio ruolo e di consolidamento di alcune competenze relazionali. La convinzione che "per poter prendersi cura degli altri bisogna prendersi cura di sé" lo porta ad investire nella propria formazione, frequentando – tra altre iniziative - prima un percorso triennale in Gestalt Counseling e successivamente un corso sulla Mindfulness Based Stress Reduction (Jon Kabat Zinn).
Nel 2010 coglie con entusiasmo l'opportunità di vivere "l'altra faccia della medaglia" entrando in Siram come Responsabile della Formazione. L'obiettivo è molto stimolante in quanto si tratta di gestire lo *start-up* dell'Area Formazione, dalla "missione" agli aspetti più operativi. In tre anni l'avventura dell'Area Formazione porta alla strutturazione dei principali processi (programmazione, budgeting, coordinamento, acquisto, finanziamenti, etc.) e ad un crescente accreditamento interno come struttura in grado di fornire un Servizio alle unità organizzative della Sede Centrale e delle Unità di Business. La sfida di questi giorni è quella di definire il possibile contributo della Formazione nell'attuale momento di crisi congiunturale e di costante cambiamento.

Siram fa parte del Gruppo omonimo leader nella **gestione dei servizi energetici e tecnologici**, che comprende anche le società **SIMAV** e **SEMITEC**. Dal 2002 fa parte di Dalkia International, leader europeo nella gestione dell'energia e del facility management, a sua volta controllata da **Veolia Environnement, il più grande gruppo al mondo nel settore dei servizi ambientali**.

Il Gruppo Siram ha oltre 3.500 clienti, 4.000 collaboratori e 90 uffici operativi e gestisce:

- 1200 strutture sanitarie, pubbliche e private
- 310 strutture sportive, culturali e di intrattenimento
- 46 stabilimenti industriali
- 40.500 alloggi residenziali
- 24.500 siti di telecomunicazione
- 5 reti di teleriscaldamento.

Siram in particolare **opera nel mercato Pubblico** (sanità, pubblica amministrazione centrale e locale, istituti d'istruzione), mentre SIMAV presidia il mercato Privato (residenziale, terziario, industria) e SEMITEC il settore delle Reti di telecomunicazione.

I principali servizi offerti da Siram sono la gestione integrata dell'energia (dall'audit energetico degli edifici alla progettazione, realizzazione, conduzione, manutenzione e riqualificazione degli impianti di riscaldamento e condizionamento, di trattamento dell'acqua e dell'aria), la gestione delle utilities energetiche (elettricità, aria compressa), il teleriscaldamento, il project financing, il facility management (servizi di supporto alle attività primarie di un'azienda), la manutenzione di impianti industriali, la gestione di energie rinnovabili (impianti geotermici e solari, sia termici che fotovoltaici, impianti alimentati da biomasse).

In qualità di ESCO (Energy Service Company), Siram sviluppa e realizza soluzioni tecnologicamente avanzate per l'**ottimizzazione dei processi energetici**, per favorire la **riduzione dei consumi di materie prime e delle emissioni inquinanti** e per garantire un **risparmio per conto dei clienti**.

Nell'ultimo anno le attività di energy management di Siram hanno permesso una riduzione di emissioni di anidride carbonica pari a 99,5 Kt eq., ottenuta anche attraverso l'utilizzo di energie rinnovabili e un crescente ricorso alla cogenerazione, ossia la produzione in contemporanea di energia elettrica e termica grazie al recupero del calore prodotto durante la combustione.
L'attenzione all'efficientamento energetico e la cura a tutela dell'ambiente rendono l'attività di Siram particolarmente strategica nell'attuale congiuntura economica.

Siram Spa
Via Bisceglie, 95 - 20152 Milano
Tel. 02.412981
www.siram.it

SETTORE
servizi energetici

ANNO DI FONDAZIONE
1912

FATTURATO
oltre 900 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
4.000

SEDE
Milano

Come coltivare i talenti. Strumenti e servizi alla portata di ogni azienda

Non è facile conoscere veramente le persone che lavorano con noi, i loro talenti, le loro potenzialità e la loro motivazione. Strumenti software a supporto delle attività di sviluppo del personale esistono da tempo. Ma solo oggi sono disponibili servizi accessibili via Web, adatti ad essere usati da imprese operanti in paesi diversi, ed accessibili anche a medie e piccole aziende.

Tag: talent management, sviluppo del personale, assessment, Saas, clouding.

Simone Saresin
Project Manager
Special Projects
AGENTA

Simone Saresin nasce a Padova nel 1963. Oggi vive in provincia di Torino e da dodici anni ricopre il ruolo di Capo progetto in Agenta, società di consulenza informatica e servizi. Coordina l'area progetti speciali, area dedicata a progetti diversi dallo sviluppo del software ERP Agenta.
La carriera lavorativa inizia nel 1985 e nel corso degli anni lavora per software house, aziende manifatturiere, banche e gruppi finanziari. I passi più rilevanti in questa quasi trentennale carriera sono sempre stati legati, come oggi, ai progetti speciali ed ai viaggi di lavoro. Il motore è stata la fusione tra le conoscenze tecniche, le capacità organizzative e soprattutto la visione nel costruire lo scenario finale delle soluzioni.
Tra i progetti più significativi possiamo ricordare: l'informatizzazione di una banca locale in Sicilia, l'integrazione di magazzini industriali e linee di produzione con ERP e software gestionali, la modernizzazione di applicazioni custom verso la fruizione via web e l'integrazione con il mondo office, la partecipazione all'integrazione e all'avviamento di ERP in società multinazionali con particolare menzione per il sud America e per la Cina. Per arrivare all'ultimo progetto, che riguarda l'ambito HR. Attualmente è responsabile della business unit dedicata alla suite di Talent Management.
Saresin, durante la sua giovinezza ha vissuto per alcuni anni in Brasile, paese con cui non ha mai perso il contatto e verso il quale ancora oggi viaggia spesso, per lavoro o diporto. Del Brasile ha fatto una sorta di seconda patria, con cui condivide molte passioni, dalla musica allo sport. Altra grande passione è il volo, che oggi si esprime oltre che con le tante miglia accumulate anche con il volo su ultraleggeri.
È sposato e ha due figli.

Agenta ha sviluppato una suite di **talent management** che nasce dalle esigenze operative dei responsabili del personale di aziende multinazionali dei settori produttivo e finanziario.

La **suite modulare** consente una gestione integrale o parzializzata delle informazioni sullo sviluppo della carriera aziendale di ogni risorsa.
I moduli della suite sono: scheda risorsa, formazione budget e consuntivo, recruiting, ambiente e sicurezza, ferie e permessi, objective based training e matrice di polivalenza.

Il software è erogato **in modalità SAAS Software as a Service** attraverso il datacenter protetto di Agenta o fornito sempre con logica di licenza a canone presso l'infrastruttura IT del Cliente.
La suite è aperta a sviluppi definiti su misura delle esigenze specifiche di ogni interlocutore. È così possibile integrare situazioni specifiche a livello contrattuale.

Agenta è un marchio di AGES, software factory fondata a Torino nel 1990, con clienti in oltre 15 paesi nel mondo.
Il punto di forza di Agenta sono le competenze globali maturate in oltre 25 anni di progetti manufacturing, finance ed HR a fianco di importanti gruppi multinazionali.
La soluzione principale di Agenta è l'ERP proprietario in grado di gestire unità estere, aziende gruppo, singoli stabilimenti o joint venture, con una logica centralizzata ed integrata alle svariate normative fiscali, logistiche e produttive delle singole nazioni.

Ages Srl
Via Medici, 11 - 10141 Torino
www.agenta.it - www.thalento.it

AGENTA

SETTORE
software factory

ANNO DI FONDAZIONE
1990

FATTURATO
2 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
16

SEDE
Torino, Milano

Dal pianoforte alle Risorse Umane: come si cambia!

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.

Tag: organizzazione aziendale, clima, processi, orchestra, talenti, leadership, lavoro in team, motivazione.

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 affinchè 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 Spa
Via Emilia, 77 - 47921 Rimini
Tel. 0541.700111
www.scmgroup.com

scmgroup

SETTORE
macchine industriali

ANNO DI FONDAZIONE
1952

NUMERO DIPENDENTI
3.000

SEDE
Rimini

Muoversi come i granchi

Non possiamo illuderci, né illudere nessuno, che il cambiamento sia una fase temporanea, e che poi le cose torneranno come prima.
Ma non è facile per nessuno allontanarsi dalle abitudini, uscire dalla routine. Perciò, serve offrire alle persone che lavorano con noi occasioni per capire come andare oltre, come scoprire nuove dimensioni.
Servono esempi sorprendenti, come quello dell'astronauta che, costretto a lungo in uno spazio angusto, scopre una nuova dimensione di sé.

Tag: formazione, cambiamento, rivoluzione, change management, resilienza.

Emanuela Bertagna
Amministratore
INFORMAAZIONE

Emanuela Bertagna nasce a Brescia nel 1971.
Fin da ragazza ama la lettura e in particolare lo studio della matematica che la porterà a laurearsi in Fisica all'Università degli Studi di Milano. L'amore per i numeri e le statistiche insieme alle capacità gestionali e organizzative la portano, fin da subito, ad occuparsi di progetti informatici che le insegnano a lavorare in team e a raggiungere obiettivi concreti.
Dall'incontro nel 1997 con Patrizio Paoletti, relatore di fama internazionale e fondatore del metodo didattico Pedagogia per il Terzo Millennio (PTM), decide di dedicare un anno di studio intenso alla metodologia PTM. Coniuga così l'amore per i numeri alla passione per le tecniche di sviluppo e miglioramento delle persone.
Dopo aver ottenuto Il diploma in 'Counselour' e il 'Master in E-learming e New Media', dal 2001 si trasferisce ad Assisi dove inizia a lavorare in InformaAzione, ricoprendo il ruolo di responsabile generale della segreteria formativa. Si occupa di supervisione e controllo, consolida il lavoro di coordinamento e di progettazione, sviluppa empatia, flessibilità relazionale e intelligenza emotiva, impara a gestire creativamente conflitti e ad accrescere la capacità di ascolto e l'assertività.
Dopo un'esperienza di sette anni, che la portano a toccare con mano tutti gli aspetti dell'azienda, nel 2008 assume il ruolo di Amministratore della società, realizzando ad oggi la rete vendita dell'azienda, la rete dei docenti, e la produzione della conference '21minuti – i saperi dell'eccellenza'. Nel complesso realizza per l'azienda una industrializzazione del processo formativo, seguendo le caratteristiche del metodo Pedagogia per il Terzo Millennio.
La sua esperienza lavorativa è animata ogni giorno dal modello di San Francesco, "... una pietra dopo l'altra in alto arriverai ...".

InformaAzione srl è un'**azienda di formazione** manageriale e motivazionale che, da oltre dieci anni, studia e seleziona percorsi formativi all'avanguardia orientati all'eccellenza, per un miglioramento professionale, personale e sociale. La **mission** è sostenere le aziende a concretizzare progetti innovativi che incidano in modo efficace sui processi produttivi, sulla comunicazione interna e sulle relazioni esterne.

InformaAzione punta a ottimizzare i processi aziendali focalizzandosi su tre concetti cardine: la **Comunicazione** per scoprire il potere della relazione; la **Condivisione** per costruire un team affiatato; la **Convinzione** per focalizzare gli obiettivi aziendali.

L'obiettivo di **InformaAzione** è rispondere ai bisogni del mercato e al contempo creare un'organizzazione strategica fondata sull'eccellenza che miri al miglioramento continuo e alla creazione di valori sostenibili per le risorse umane, i clienti e le aziende stesse.

Per il coaching, i seminari, i corsi d'aula, i master, la consulenza, la formazione aziendale e i grandi eventi, **InformaAzione** utilizza il metodo innovativo **Pedagogia per il Terzo Millennio®** (PTM), un sistema di idee che fornisce strumenti pratici orientati allo sviluppo dei potenziali umani e aziendali. Il **metodo**, ideato da **Patrizio Paoletti** e applicato in numerosi progetti formativi, sia in Italia che all'estero, si propone come strumento di definizione per modelli educativi e comunicativi efficienti.

L'intervento della **PTM** mira a costruire un ambiente interno (spazio mentale ed emotivo) ed esterno (relazioni e contesti) che permetta ai circuiti dell'eccellenza di manifestarsi. L'approccio è di tipo Valoriale – Identità, Valori, Capacità – piuttosto che Comportamentale e agisce sulle cause piuttosto che sugli effetti. È un percorso che pone al centro dell'attenzione l'uomo e il suo miglioramento, stimolando l'osservazione, l'ascolto attivo e il confronto constante con modelli d'eccellenza, più ampi e funzionali, al fine di riconsiderare i significati del proprio agire ed ottenere migliori risultati qualitativi e quantitativi.

Tra il ventaglio di proposte offerte, ogni anno centinaia di aziende e migliaia di persone selezionano quelle a loro più affini sperimentando una formazione efficace ed innovativa.
Ecco alcune delle società che in questi anni hanno scelto **InformaAzione**: Banca Mediolanum, Fastweb, Ferrero, Ferrovie dello Stato, Hugo Boss, Pellini Caffè, 50 &più Enasco, Kedrion spa, Campari, Lottomatica, Vodafone, ICBPI, QlikView Italy, Euroslot.

InformaAzione srl
Via C. Cecci, 2c - 06081 Santa Maria degli Angeli (Pg)
Tel. 075.8002499 - Fax 075.6309845
www.informaazione.org

INFORMAAZIONE
YOU COME FIRST

SETTORE
formazione aziendale e personale

ANNO DI FONDAZIONE
1999

FATTURATO
1.921.000 Euro

NUMERO DIPENDENTI
25

SEDE
Assisi (Pg)

L'orchestra.
Management, organizzazione e sviluppo

Leggere l'organizzazione attraverso la metafora dell'orchestra -Insieme, accordo armonioso di più elementi- è un buon esercizio. Ma ancora più interessante è prendere in considerazione l'orchestra non solo in senso stretto come insieme degli strumentisti che collaborano a un'esecuzione musicale, ma come azienda articolata in funzioni: marketing, finanza, produzione...
Siamo spesso portati a pensare che l'azienda per la quale lavoriamo sia 'particolare', diversa da ogni altra. E che quindi i problemi che ci troviamo ad affrontare siano difficilmente riconducibili a standard e a modelli. Ci aiuta perciò ascoltare le riflessioni di chi governa una azienda veramente 'diversa'.

Tag: organizzazioni aziendali, governance, processi, funzioni, ruolo, squadra.

Luigi Corbani
Direttore Generale
ORCHESTRA SINFONICA G. VERDI DI MILANO

Luigi Corbani è nato a Milano nel 1947. Dopo la maturità classica, ha studiato Scienze Politiche all'Università Statale di Milano; ha seguito un corso di perfezionamento in lingua cinese presso l'Università di Pechino. Fin da giovanissimo, si è dedicato alla attività politica. È stato componente della Commissione tributaria di II grado, consigliere di amministrazione dell'Irer (Istituto di ricerche della Regione Lombardia), consigliere comunale a Bresso dal 1971 al 1975, poi capogruppo consiliare a Cinisello Balsamo dal 1975 al 1980. È stato consigliere comunale di Milano dal 1985 al 1990, di cui è stato Vice Sindaco e Assessore alla Cultura.
Nel 1990 è entrato nel Consiglio Regionale della Lombardia: ha ricoperto il ruolo di capogruppo del PCI. Ha fatto parte dell'Ufficio di Presidenza della Regione, di cui era segretario. È stato poi Assessore alla Cultura della Lombardia. Ha fondato, insieme al Maestro Vladimir Delman, l'"Orchestra sinfonica di Milano Giuseppe Verdi", di cui è diventato nel 1995 Direttore generale e ha promosso e seguito la realizzazione dell'Auditorium di Milano, recuperando un vecchio teatro abbandonato e riqualificando una zona storica della città.
È stato insignito dal Presidente della Repubblica Carlo Azeglio Ciampi dell'onorificenza di Commendatore dell'Ordine al Merito della Repubblica Italiana.

NOTE

Interaging: crescere insieme

La problematica degli over 50 si è acuita con la riforma Fornero e le aziende sono alla ricerca di una soluzione sulla gestione di persone, che vicine alla pensione si ritrovano a dover lavorare almeno per altri 10 anni. Inforgroup e GE Capital propongono un'esperienza in cui viene rovesciato l'approccio che va per la maggiore e ha puntato alla rimotivazione dei baby boomers e alla valorizzazione delle loro competenze mantenendoli al centro dei processi aziendali.

Tag: riforma Fornero, gestione over 50, rigenerazione, employability, riqualificazione.

Carlo Messina
Direttore commerciale
INFORGROUP

Laureato in ingegneria elettronica a Perugia, ha da subito incanalato le competenze universitarie verso il mondo aziendale con un master in Quality Management. Dopo la prima esperienza per una multinazionale statunitense come consulente, ha avuto la possibilità di entrare in CONSEL – Consorzio ELIS per la formazione professionale superiore. È in questo contesto che ha potuto maturare una forte esperienza sia su tematiche di sviluppo del personale sia su competenze prettamente commerciali.
Per tre anni ha deciso di portare la sua esperienza nel settore ospedaliero al Policlinico universitario Campus BioMedico, dapprima come responsabile della gestione sanitaria fuori S.S.N. e poi come responsabile della programmazione commerciale e marketing.
Dal 2010, infine, è entrato in Inforgroup, agenzia del lavoro del Gruppo De Pasquale, che si caratterizza per l'innovazione strategica del management. In questo contesto è Direttore Formazione e, dal giugno 2012, anche Direttore Commerciale. Ha la responsabilità della definizione delle strategie con obiettivi di innovazione.

Daniela Labalestra
Risk Hr Business Partner
GE CAPITAL

Laureata in lingue e letterature straniere all'università di Firenze, continua il suo percoso formativo con un'esperienza internazionale a Malaga e poi un master in Hr Management presso la Business School de Il Sole 24 Ore.
Nel 2005 approda in GE Capital, come supporto alla Direzione delle Risorse Umane. La sua esperienza cresce di anno in anno, avendo la possibilità di approfondire diverse funzioni del settore HR: dapprima impegnata nei piani di Training, Development, Recruiting e HC Management, quando GE Capital acquisisce Interbanca nel 2009, diviene HR Business Partner arrivando a gestire l'area EMEA con un bacino di circa 170 clienti. Attualmente ricopre il ruolo di Risk HR Business Partner.
Durante tutto il percorso professionale continua ad approfondire le tematiche della leadership e dell'intero mondo HR attraverso esperienze internazionali in Germania, Ungheria ed Inghilterra.

Inforgroup Spa
Agenzia del Lavoro del Gruppo De Pasquale. Due focus di specializzazione: **la somministrazione del personale** - **focus sulla legislazione**, **la formazione e la crescita individuale e di gruppo** - **focus sul carattere e la competenza** delle persone.

Inforgroup sviluppa le attività di ricerca, selezione e orientamento in modo proattivo con una visione di lungo termine anche quando le figure ricercate per i clienti sono inserite nelle organizzazioni per brevi periodi. Inforgroup rivolge un'attenzione preventiva alle esigenze delle imprese a cui riserva l'offerta continuativa di profili calzanti, analizzati sulla base della conoscenza delle organizzazioni dei diversi settori industriali e dei ruoli che risorse già collaudate possono svolgere.

La visione di Inforgroup si è recentemente concretizzata nel **progetto Employability 2.0,** un esempio di inserimento lavorativo nelle imprese di giovani talenti, laureati con il massimo dei voti. Inforgroup ha svolto la ricerca sul territorio nazionale e analizzato in profondità le conoscenze, le caratteristiche individuali e la formazione con colloqui e assessment. I candidati, dopo un periodo di formazione lavoro cross aziendale e company rotation di 12 + 12 mesi con la modalità contrattuale della somministrazione, sono destinati ad essere assunti dalle imprese che partecipano al progetto, per svolgere futuri incarichi di responsabilità nelle aree Marketing, Sales, ICT, Operation.
www.employability20.it.

La formazione
Inforgroup progetta e realizza percorsi di formazione individuati sulle esigenze delle persone e calibrati per ottenere i risultati migliorativi attesi dall'impresa. Pertanto l'intervento di Inforgroup non termina con l'erogazione dei corsi ma prosegue con il monitoraggio post formazione per misurare la crescita generativa delle persone. Le tipologie degli interventi formativi sono mirate su target le cui competenze si adeguano a profili di ruolo in costante evoluzione. Sono i People Manager, gli Interaging, e gli High Potential per i quali Inforgroup conserva l'imprinting della cultura organizzativa dell'impresa cui appartengono.
Quando l'impresa intende utilizzare il conto formazione del fondo interprofessionale, Inforgroup svolge tutte le attività connesse alla esecuzione del piano formativo ivi compresa la rendicontazione.

Inforgroup Spa
Direzione Generale
Via Lario, 16 - Milano
Tel 02.668141 - Fax 02.66814512
infor@inforgroup.eu
www.inforgroup.eu

Inforgroup

SETTORE
servizi per l'impiego

ANNO DI FONDAZIONE
1980

FATTURATO
25 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
49

SEDE
Milano

“... tornando a guardare la storia della contrattazione collettiva ed individuale.....”

L'attenzione alla Compensation, sia pure doverosa, rischia di risultare atteggiamento miope. In un momento in cui il mercato rende difficile remunerare il lavoro, è importante allargare lo sguardo, tornando a guardare alla storia delle Relazioni Industriali, alla contrattazione individuale e collettiva così come si è evoluta nel corso degli anni.

Tag: premi collettivi di risultato, MBO, sistemi retributivi integrati e comparati.

Roberto Poetto
Direttore Risorse Umane
FATA SPA –
A FINMECCANICA
COMPANY

Pinerolese, 52 anni. Inizia la sua carriera nella Direzione del Personale ed Organizzazione di Fiat Auto.
Nel 1989 è il primo Responsabile Fiat della Gestione e Sviluppo Organizzativo dello Stabilimento ex “Alfa Sud” di Napoli in seguito all’acquisizione Fiat del Gruppo Alfa Romeo.
Successivamente assume responsabilità di Gestione e Sviluppo Organizzativo presso varie realtà del Gruppo tra le quali lo Stabilimento Lancia di Chivasso, curandone la chiusura e trasformazione in attività diversificate, Tecnologie, Stabilimento Mirafiori Presse e Stabilimento Unico Comprensoriale di Rivalta e Mirafiori con il compattamento di circa 18.000 unità.
Nel 1999 lascia Fiat Auto per assumere la Direzione del Personale ed Organizzazione della subsidiary italiana di un Gruppo Multinazionale Francese leader nella componentistica automotive.
Dal 2001 a tutt’oggi è Direttore Risorse Umane ed Organizzazione di FATA Spa.
È stato docente presso la Scuola Internazionale di Dottorato in Formazione delle Persone e Mercato del Lavoro – ADPT e CQIA – presso L’Università di Bergamo.

Fata Spa è una **società diversificata operante nel campo della progettazione e realizzazione di impianti industriali completi**. Fondata a Torino nel 1936 come azienda manifatturiera è oggi responsabile per le attività strategiche, finanziarie e di coordinamento delle sue varie divisioni e controllate. Mediante la propria organizzazione worldwide sviluppa il proprio business a livello mondiale. Dal 2004 **Finmeccanica** ne è l'unico azionista.

Attraverso la **divisione FATA EPC** è attiva nella progettazione e fornitura di impianti completi chiavi in mano per la produzione di alluminio primario, secondario e downstream, impianti per l'industria del petrolio e del gas e impianti per la produzione di energia elettrica.

Da oltre 70 anni, la sua **divisione FATA Hunter** progetta e realizza impianti completi e singoli macchinari per la lavorazione e laminazione dell'alluminio, dell'acciaio e acciaio inox, del rame e del magnesio.

Infine, mediante la propria controllata **FATA Logistic Systems**, società specializzata nell'attività inbound/outbound, trasporto, freight forwarding e operazioni doganali, offre sistemi di logistica integrata attraverso processi protesi alla governance e alla sostenibilità della supply chain prevalentemente, ma non esclusivamente, captive Finmeccanica.

SETTORE
impiantistica industriale

ANNO DI FONDAZIONE
1936

SEDE
Pianizza (To)

L'outplacement e le quattro vite professionali

Alle tre fasi della vita professionale comunemente prese in considerazione -inserimento in azienda, crescita, maturità- si deve aggiungere oggi una quarta fase: possiamo chiamarla uscita. O meglio 'outplacement', che ci parla sì di uscita, ma anche di nuova collocazione nel mondo del lavoro.
Gli specialisti di outplacement accompagnano la persona, disorientata e spesso impaurita ed impreparata, nel percorso di cambiamento necessario per trovare una nuova occupazione. Solo chi conosce in modo approfondito e complessivo il mercato del lavoro può offrire un adeguato percorso di sostegno di accompagnamento

Tag: mercato del lavoro, outplacement, Ageing, flessibilità.

Fabio Costantini
Chief Operations Officer
RANDSTAD HR SOLUTIONS Srl

Laureato in Economia e Commercio presso l'Università di Bologna con un Master in Gestione delle Risorse Umane, è dal 2007 in Randstad come Direttore di Randstad HR Solutions, società di formazione e consulenza processi HR del gruppo Randstad in Italia. Assume dal 2012 il ruolo di Chief Operations Officer della stessa società la cui mission è legata allo sviluppo dei servizi di Training, Consulenza Processi HR, Outsourcing Servizi HR (RPO), Politiche Attive, Outplacement.
Nel 2009 frequenta il Senior Executive Program – International Corporate Program della business school Insead con sede in Fontainebleau, Francia.
Dal 2012 membro del Management Team di Randstad Group in Italia.
Ha sviluppato capacità organizzative e gestionali e competenze nello sviluppo del business e nella gestione delle risorse umane, affinando doti relazionali e di leadership.
Precedentemente è stato Responsabile di Riconversider, società di consulenza di Federacciai (Federazione Confindustriale) che promuove l'attuazione di politiche attive del lavoro relative al personale delle aziende associate.
Nato ad Ascoli Piceno nel 1970, coniugato, 2 figli.

Randstad Holding nv, è attiva dal 1960 nella ricerca, selezione, formazione di Risorse Umane e somministrazione di lavoro.
Presente in 39 Paesi con 4.496 filiali e 29.320 dipendenti, oggi è la seconda agenzia di servizi HR al mondo. Dal 1999 in Italia, Randstad conta oltre 750 dipendenti e circa 170 filiali a livello nazionale. Randstad è la prima Agenzia per il Lavoro certificata SA8000 (Social Accountability 8000) in Italia.
In risposta alle mutevoli esigenze dei mercati e seguendo una precisa strategia di crescita, Randstad Holding ha creato le **divisioni specializzate**. In Italia sono presenti: Contact Center, Medical, Finance, Insurance, Banking, Technical, Secretary&Office, Retail, HOpportunities interamente dedicata alla ricerca e selezione di categorie protette e, infine, Rentrée. Attraverso l'insediamento di proprie filiali all'interno delle aziende e con la consulenza costante di un account specialist, la divisione **Randstad Inhouse** provvede al reclutamento, alla selezione, alla gestione, all'amministrazione e alla fidelizzazione del personale.
Randstad Professionals, è specializzata nella ricerca e selezione di middle, senior ed executive management nei settori Finance, Technical&Engineering, Marketing&Sales.

Randstad offre servizi mirati in grado di rispondere a molteplici esigenze: con **Randstad Hr Solutions** vengono sviluppati e gestiti servizi specializzati per la gestione delle risorse umane nelle organizzazioni aziendali.
Randstad HR Solutions, accreditata alla formazione presso la Regione Lombardia, gestisce e coordina i progetti legati alle politiche attive del lavoro ed ai finanziamenti pubblici sul territorio nazionale.
Inoltre supporta le aziende nel miglioramento concreto dei processi HR attraverso servizi di consulenza e formazione progettati ad hoc e nell'ottenimento di possibili fonti di finanziamento.
Dal 2012 Randstad offre anche il servizio di **Outplacement,** dedicato al riposizionamento e ricollocazione dei lavoratori disoccupati.
Randstad offre servizi di transizione di carriera, sia individuale sia collettiva, con l'obiettivo di garantire la continuità e lo sviluppo professionale a tutte le risorse coinvolte nel processo. La nuova Divisione offre un "pacchetto" di servizi consolidati che comprende un'ampia gamma di consulenze e il tradizionale percorso di autovalutazione-riqualificazione-formazione del candidato. Negli ultimi anni è stato sviluppato il nuovo approccio dell'**Outplacement. Net**, sia per i candidati di fascia medio alta, sia medio-bassa. Per i primi vengono previsti anche interventi di Outplacement 2.0, cioè il nuovo approccio per gestire online la comunicazione personale e sviluppare autonomamente il proprio network sulla rete, insieme ad un'ampia offerta di consulenze personalizzate (previdenziale, giuslavoristica, ecc.). A questo si aggiunge un'offerta di posizioni disponibili, identificate non solo dal network **Randstad** in Italia, ma anche da quello internazionale e soprattutto acquisito su quei mercati in crescita, in cui la professionalità del candidato può essere maggiormente richiesta e valorizzata.
Per le fasce medio-basse vengono invece analizzate le esigenze del mercato locale, offrendo da subito ai candidati un matching tra domanda e offerta. Sono previsti anche piani di formazione e riqualificazione professionale.

Randstad Group Italia Spa Società Unipersonale
Direzione operativa
Via Lepetit, 8/10 - 20124 Milano
Tel. +39 02 98987 1 - Fax +39 02 93650286
www.randstad.it - info@randstad.it

randstad

SETTORE
staffing

ANNO DI FONDAZIONE
1999 (Italia)

FATTURATO
440 milioni di Euro

NUMERO DIPENDENTI
660 (Italia)

SEDE
Milano

L'evoluzione del mercato del lavoro ed il ruolo del Direttore del Personale

Tramite la ricostruzione di un protagonista, ripercorreremo le tracce della storia delle Relazioni Industriali, della contrattazione collettiva, delle riforme e delle carenze normative, fino ad uno sguardo di sintesi sugli attuali assetti e sui trend emergenti. Ci chiederemo quindi che ruolo ha giocato, gioca oggi, e potrà giocare domani il Direttore del Personale.

Tag: diritto del lavoro, relazioni industriali, contrattazione, rapporti sindacali.

Tiziano Treu
Senatore e Professore emerito all'Università Cattolica di Milano

Tiziano Treu, nato a Vicenza il 22 agosto 1939, è coniugato, con due figli.
Laureato in Giurisprudenza all'Università di Milano (novembre 1961). Assistente di Diritto del Lavoro nella stessa Facoltà fino al 1968. Harkness Fellow alla Cornell University, Industrial and Labour Relations School ed alla University of Chicago Law School dal 1962 al 1964. Libero docente in diritto del lavoro nel 1968 e dallo stesso anno incaricato di diritto del lavoro nell'Università di Pavia (Facoltà di Giurisprudenza) e nell'Università Cattolica (Facoltà di Economia).
Professore di ruolo di diritto del lavoro dal 1971 al 1988 nell'Università di Pavia (Giurisprudenza) e incaricato della stessa disciplina nell'Università Cattolica. Dal 1988 professore ordinario alla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Cattolica di Milano.
Visiting Scholar alla Sophia University di Tokyo nel 1974 e visiting professor all'Università Nazionale del Mogadiscio nel 1973, alla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Lovanio (Belgio) nell'autunno del 1985; alla facoltà di Giurisprudenza di Paris X nel 1986.
Dal 1991 al 1994 Presidente dell'Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (AIDLASS).
Assessore tecnico presso il Comune di Milano per l'educazione e affari sociali e lavoro dal luglio 1992 al marzo 1993.
Dal 1993 Direttore del Cedri (Centro Europeo di Diritto del Lavoro e delle Relazioni industriali). Il Centro opera nella stessa università, con attività di ricerca e formazione sui temi del lavoro, per gli aspetti italiani e comparati.
Dall'aprile 1993 Direttore dell'Agenzia Relazioni Sindacali delle Pubbliche Amministrazioni (ARES) e poi fino al gennaio del 1995 presidente dell'ARAN, Agenzia per la Rappresentanza Negoziale della Pubblica Amministrazione, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica.
Dal maggio 1995 all'ottobre 1998 Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale nei governi Dini e Prodi.
Dal 21 ottobre 1998 al 23 dicembre 1999 Ministro dei Trasporti e della Navigazione nel governo D'Alema.
Nel 1996 eletto alla Camera dei Deputati.
Dal 2001 eletto al Senato della Repubblica.
Nella XV Legislatura è Presidente della Commissione Lavoro del Senato.
Rieletto al Senato nella competizione elettorale del 2008.
È Professore emerito all'Università Cattolica di Milano.
Componente del comitato direttivo delle riviste: *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* (P. Angeli), *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali* (UTET), *Rivista giuridica del lavoro* (EDS), *Nuovo governo locale* (F. Angeli).
Autore di numerosi saggi e volumi di diritto del lavoro, diritto sindacale e relazioni industriali, italiani e comparati.

La forza del gruppo

Il magistrato è solo di fronte alle proprie responsabilità. Ma è anche il leader di un gruppo.
La capacità del leader sta nel comprendere e valorizzare le potenzialità della squadra. Sta nel coordinare le energie verso lo scopo, ma anche nel 'far star bene', nel creare un ambiente dove si provi il piacere di lavorare. Si può lavorare 'bene insieme' anche in condizioni estreme di rischio. Spesso sono gesti e azioni dei membri del gruppo a mostrare al leader come affrontare situazioni difficili.

Tag: lavoro di gruppo, team building, leadership, stili di guida.

Salvatore Vella
Magistrato presso la Procura della Repubblica di Sciacca

Nasce nel giugno 1969 a Mazara del Vallo, in Provincia di Trapani. Nel settembre del 1988, dopo aver conseguito il Diploma di maturità Scientifica con il massimo dei voti in Sicilia, si trasferisce a Roma. Nel luglio 1993 si laurea con lode alla L.U.I.S.S. di Roma, con tesi in Diritto Costituzionale.
Capo scout nell'AGESCI. Nel 1994/1995 ha svolto il servizio civile presso la Caritas Italiana, divenendone in seguito formatore.
Nell'ottobre del 1997 consegue l'abilitazione alla professione di avvocato. Diviene Magistrato nel 1999, iniziando il proprio servizio presso la Corte d'Appello di Roma. Nel 2001 ritorna in Sicilia come Pubblico Ministero, lavorando presso le Procure della Repubblica di Sciacca, Palermo e Marsala. Oggi svolge il proprio servizio come Sostituto Procuratore presso la Procura della Repubblica di Agrigento. Dal 2003 è applicato in diversi procedimenti penali per reati di mafia (associazione a delinquere di stampo mafioso, omicidi, estorsioni ed altro) presso la Direzione Distrettuale Antimafia di Palermo, occupandosi delle famiglie mafiose della Sicilia Occidentale. È stato sotto scorta dal giugno del 2002 al gennaio 2013, per aver ricevuto negli anni diverse gravi minacce, l'ultima risalente al maggio 2013.
Dal 2004 è docente di "Diritto processuale penale" e "Diritto penale" presso la Scuola di Specializzazioni alle Professioni Forensi presso l'Università di Palermo. È stato relatore in diversi convegni a carattere giuridico per il Ministero dell'Interno, per il Consiglio Nazionale Forense, per l'Università degli studi di Palermo, per vari Consigli dell'Ordine degli Avvocati e per altre Istituzioni pubbliche e private.
Dal 2002 partecipa come relatore a convegni e incontri aventi ad oggetto la "Legalità ed il contrasto alle organizzazioni criminali" presso numerosi Istituti scolastici in giro per l'Italia, presso diverse associazioni di volontariato, associazioni di categoria, club service, anche su incarico della "Fondazione legalità in memoria di Paolo Borsellino e di tutte le altre vittime della mafia".
Nel gennaio 2011 è stato relatore presso la S.O.A.S. "School of Oriental and African Studies" di Londra in un convegno su "La lotta alla criminalità organizzata dall'Italia all'Europa". Nel 2010 e nel 2011 è stato speaker in due panel sulla Giustizia dinanzi al Parlamento Europeo di Bruxelles.
Negli ultimi anni è stato chiamato come relatore in incontri di formazione con dirigenti d'azienda e imprenditori aventi a oggetto temi quali l'etica, l'esercizio della leadership, il team building, il benessere organizzativo. Su tali temi è stato intervistato da periodici nazionali quali *Capital* della Class Editori, *Sviluppo & Organizzazione* della Casa editrice Este, *M.I.T.* rivista de Ilsole24ore.
Nel 2011 ha scritto, insieme ai due imprenditori Mauro Baricca e Demetrio Pisani, un libro titolato: *La Forza del gruppo. L'etica come chiave del successo*, edito da Lupetti Editore - Milano.

Elogio della compensazione

In un momento sociale ed economico così difficile, quando è così difficile offrire, trovare, conservare i 'posti di lavoro', il compito del Direttore del Personale è specialmente importante.
Sta a lui, più che ad ogni altro manager, far sì che le inferiorità possano diventare superiorità, le carenze trasformarsi in ricchezza.
La trasformazione in positivo di quella che può essere giudicata una "cattiva partenza", o una "difficoltà con la quale ci si scontra nel presente", dipende dall'atteggiamento e dai comportamenti della singola persona, ma anche dal contesto istituzionale ed organizzativo.
Questo contesto è creato dai manager, e in particolare dal Direttore del Personale.

Tag: psicologia del lavoro, psicologia delle organizzazioni, psicoanalisi, socioanalisi, sviluppo del personale, cura, relazione d'aiuto.

Silvia Vegetti Finzi
Psicologa clinica e scrittrice, già docente di psicologia dinamica all'Università di Pavia

Psicologa clinica, psicoterapeuta dell'età evolutiva e della famiglia, scrittrice e giornalista, già professoressa di Psicologia Dinamica presso il Dipartimento di Filosofia dell'Università di Pavia. Attiva nel Movimento delle donne, è stata membro dell'Istituto Nazionale di Studi per l'infanzia e l'adolescenza, del Comitato Nazionale di Bioetica e del Consiglio Superiore della Sanità. Nel 1989 ha ricevuto i premi nazionali per la Psicoanalisi e la Bioetica. Collabora regolarmente con il *Corriere della Sera*, il Blog di "Io donna" *Psiche lei,* il mensile *Insieme* e la rivista svizzera *Azione.*
Tra i suoi libri, molti dei quali tradotti in varie lingue: *Storia della Psicoanalisi* (1986); *Il bambino della notte* (1990); *Il romanzo della famiglia* (1992); *Volere un figlio (*1999) e, con Anna Maria Battistin, una trilogia di consigli per gli educatori*: A piccoli passi; I bambini sono cambiati*; *L'età incerta: i nuovi adolescenti*. Tutti Oscar Mondadori. Per Laterza ha curato e in parte scritto: *Storia delle passioni; Psicoanalisi al femminile, Psicoanalisi ed educazione sessuale.* Per Rizzoli: *Parlar d'amore: le donne e le stagioni della vita,* 2003, e per Fabbri Editore*: Silvia Vegetti Finzi dialoga con le mamme,* 2005. I suoi ultimi libri sono*: Quando la famiglia si divide: le emozioni dei figli*, Mondadori (2006), *Nuovi nonni per nuovi nipoti,* Mondadori 2008, *La stanza del dialogo: riflessioni sul ciclo della vita,* Casagrande, Bellinzona 2009. Con Mario Vegetti e Anna Lia Celli*, Fare società; Riflessioni e materiali per educare alla cittadinanza*, Einaudi Scuola, 2011.

Espositore

Wolters Kluwer Italia

Patrocini

AIDP ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE Gruppo Regionale Lombardia

AIF

AssoEtica

ICF International Coach Federation Italia Charter Chapter

ITALY IPMA international project management association

S.I.Co. Lombardia

Espositore

Wolters Kluwer
Italia

SETTORE
informazione professionale, software e formazione

FATTURATO
3,6 miliardi di Euro

NUMERO DIPENDENTI
oltre 1.000

SEDE
Assago (Mi)

Wolters Kluwer Italia, società del gruppo Wolters Kluwer, opera nel mercato dell'informazione professionale, nel software, formazione e servizi con i marchi IPSOA, CEDAM, UTET GIURIDICA, LEGGI D'ITALIA, INDICITALIA e IL FISCO e i marchi software OSRA, ARTEL, OA SISTEMI, PRAGMA e SBG.
Wolters Kluwer Italia, con un'offerta specializzata, ampia e integrata, che spazia dall'informazione on line alle soluzioni software sia on premise che in the cloud fino ai corsi della Scuola di Formazione IPSOA, rappresenta il punto di riferimento per le professioni economiche, giuridiche, tecniche, per le imprese e la Pubblica Amministrazione.
Wolters Kluwer Italia opera in Italia con oltre 1.000 dipendenti in 16 sedi distribuite sul territorio

Wolters Kluwer è leader di mercato a livello internazionale nella fornitura di servizi in ambito legale, commerciale, fiscale, contabile, finanziaria, di audit, di risk e compliance e sanitaria per i professionisti che possono contare su strumenti informativi e su soluzioni software sviluppate ad hoc per gestire al meglio il proprio business in un mondo sempre più dinamico.
Wolters Kluwer nel 2012 ha registrato un fatturato pari a 3,6 miliardi di Euro, impiega circa 19.000 persone a livello internazionale e gestisce attività in Europa, Nord America, Asia Pacifico e America Latina.
Wolters Kluwer ha sede a Alphen aan den Rijn, in Olanda.
Le azioni di Wolters Kluwer sono quotate su Euronext Amsterdam (WKL) e sono incluse negli indici AEX e nell'Euronext 100.
In un panorama globale e complesso come quello attuale, Wolters Kluwer cerca di offrire un valore aggiunto nei mercati dove opera, fornendo ai propri clienti l'accesso a informazioni utili, strumenti intelligenti di produttività e un servizio personalizzato al fine di aiutarli a prendere decisioni in sicurezza.

Wolters Kluwer Italia Srl
Centro Direzionale
Milanofiori
Strada 1, Palazzo F6
20090 Assago (Mi)

L'Associazione Italiana per la Direzione del Personale è punto di riferimento in Italia per tutti coloro che si occupano professionalmente della relazione individuo/azienda, coniugando le esigenze dello sviluppo dell'impresa e delle persone.
AIDP è un'associazione apolitica e senza fine di lucro che riunisce chi opera nel nostro Paese in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del Personale di aziende e istituzioni pubbliche e private nonché studiosi, ricercatori e accademici, che si occupano delle problematiche del rapporto "Persona e Lavoro".
Costituitasi negli anni '60, è presente su tutto il territorio nazionale con **16 gruppi regionali**. Attraverso **iniziative, pubblicazioni, progetti e ricerche** sulle più importanti tematiche attinenti il mondo del lavoro e il futuro della direzione HR, AIDP è fonte di **servizi professionali** presupposto per il successo delle organizzazioni e per la crescita delle persone che vi lavorano.
Partner riconosciuto dalle istituzioni per analizzare e interpretare lo scenario del lavoro italiano, anticipare e proporre soluzioni efficaci è **organismo promotore di alleanze** fra enti e associazioni che valorizzino il sistema "Persona e Lavoro".
L'Associazione organizza annualmente il proprio **Congresso Nazionale** che costituisce l'appuntamento italiano fondamentale per l'aggiornamento e l'analisi strategica sul management delle Risorse Umane.

Tanti buoni motivi per diventare soci:
Eventi Potrai partecipare gratuitamente a convegni, seminari e incontri.
Riviste Riceverai gratuitamente Direzione del Personale e Hr On Line.
Relazione Potenzierai il tuo network professionale (meeting, AIDPlinkedin).
Sinergie Potrai condividere tematiche HR all'interno di gruppi di lavoro e promuovere indagini sul mondo delle risorse umane.
Aggiornamento Riceverai un servizio di informazione utile alla tua professione (su tematiche giuslavoristiche, organizzazione, management ...) e accederai ai risultati delle ricerche promosse dall'associazione sul mondo del lavoro
Social Parteciperai ad attività come cineforum, aperitivi, cene, teatro, concerti.
Servizi Beneficerai di convenzioni e servizi esclusivi riservati ai Soci.

In particolare **AIDP Gruppo Regionale Lombardia** offre:
- Oltre 20 incontri annuali/convegni e Seminari come occasione di confronto territoriale;
- NewsletterLavoro che propone l'aggiornamento costante sull'evoluzione delle normative in tema giuslavoristico;
- Gruppi di lavoro/ricerche per promuovere progetti strutturati;
- Attività informali come teatro, musica, ecc.

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

AIDP Gruppo Regionale Lombardia
Via Cornalia, 26
20124 Milano
Tel. 02.67178384
Fax 02.66719181
aidplombardia@aidp.it
www.aidp.it

AIF è l'Associazione dei Formatori Italiani e riunisce tutti coloro che operano nelle diverse fasi del processo formativo, con ruoli differenti, sia all'interno che all'esterno delle organizzazioni e delle istituzioni, al fine di generare, fornire e sviluppare professionalmente l'apprendimento degli adulti e l'evoluzione delle persone.

AIF è consapevole che l'apprendimento e la rete delle conoscenze-competenze sono oggi la prima leva per lo sviluppo, la crescita, la continuità e la generazione di valore, sia in termini economici che sociali per l'individuo, l'organizzazione, i territori locali, l'intera nazione.

AIF:

- promuove e rappresenta i bisogni e i legittimi interessi di chi opera, in modo differenziato, nei processi di apprendimento, tramite molteplici azioni, quali la pubblicazione del primo Manifesto per lo Sviluppo della Formazione in Italia;
- contribuisce all'analisi, alla valutazione, all'implementazione e alla condivisione delle conoscenze e delle competenze possedute da coloro che si occupano di processi di apprendimento, anche mediante la diffusione delle proprie riviste ufficiali FOR e Learning News;
- crede nel rispetto e nella divulgazione dell'etica e della deontologia professionale, anche tramite la certificazione delle competenze acquisite ed espresse nello svolgimento della propria attività;
- programma e realizza convegni, conferenze, seminari, workshop ed eventi tesi ad affinare la qualità della formazione e a connettere i diversi mondi in cui essa agisce e interagisce.

AIF gestisce e sviluppa il sistema di Certificazione per i Formatori Professionisti, cui sono iscritti tutti i formatori italiani che hanno ottenuto il riconoscimento formale della certificazione delle proprie competenze professionali secondo i diversi profili di:

- progettista
- docente
- responsabile di progetto
- responsabile di centro/servizio
- tutor e-learning

I numeri di AIF

- 2000 iscritti
- 7 Gruppi di Lavoro
- 15 Convegni di Settore
- 200 iniziative regionali
- 20 Delegazioni Regionali
- 5 Osservatori Nazionali
- 1 Congresso Nazionale
- 1 Festival dell'Apprendimento

AIF è l'Associazione qualificata presso il MIUR per le attività di formazione dei docenti - D.M. 28/12/2010 e Socio fondatore di **ETDF** *European Training and Development Federation*.

AIF - Associazione Italiana Formatori
Sede nazionale
Via A. da Recanate, 2
20124 Milano
Tel. 02.48013201
Fax 02.48195756
www.associazioneitalianaformatori.it
aifitaly@tin.it

Assoetica è un'associazione non profit milanese nel cuore e nella testa. Nel cuore perché dedicata al servizio sociale e al rispetto dell'Altro, nella testa perché ha la visione, la determinazione e la capacità di azione necessarie a realizzare per prima in Italia i corsi di Alta Formazione etica nel mondo del lavoro e degli affari privati e pubblici a livello di eccellenza.

La Business Ethics
Percorsi originali, contenuti innovativi, faculty internazionale, l'autofinanziamento per un'assoluta indipendenza operativa e partnerships prestigiose col l'universo imprenditoriale, sociale e culturale.

E sopratutto, un punto di vista originale sull'etica. Non solo relativa al mondo del lavoro e degli affari, ma etica del lavoro in senso lato. Perché solo con la convergenza di sguardi dei diversi attori sociali verso uno scopo comune si costruisce ricchezza e perché il lavoro è una cosa ben diversa dalla rendita speculativa. L'associazione vive per il lavoro volontario di un gruppo di persone che credono nel valore dell'impegno individuale. In particolare del Presidente, **Bruno Bonsignore**, del Segretario e coordinatore, **Luigi Catellani**, del Direttore Scientifico, **Francesco Varanini**.

Significativa testimonianza del lavoro svolto è la raccolta di lezioni tenute presso l'associazione da illustri maestri: Zygmunt Bauman, Archie B. Carroll, Carlo Casalone s.j., Paolo Fabbri, François Jullien, Serge Latouche, Giancarlo Livraghi, Giuseppe O. Longo, Carlo Pelanda, Salvatore Veca. (Bruno Bonsignore e Francesco Varanini, a cura di, *Un'etica per manager. Dieci lezioni magistrali*, Guerini e Associati).
Presidente Onorario di Assoetica è il Professor **Giancarlo Lunati**, Presidente Onorario Touring Club Italiano e Fondazione Luigi Einaudi, che ha retto per decenni la guida della Olivetti, azienda simbolo dell'etica imprenditoriale, facendo suoi i princìpi del fondatore Adriano; Direttore del Comitato Etico di Assoetica è il Professor **Salvatore Veca**, Presidente della Fondazione Feltrinelli.

Assoetica con i suoi corsi ha introdotto in Italia l'Ethics Officer®, la nuova figura professionale di manager-imprenditore sempre aperto alle differenti ottiche di consapevolezza e responsabilità, coerentemente con la visione di Emmanuel Levinas che l'associazione ha fatto propria: l'etica è un'ottica.

Assoetica
www.assoetica.it
segreteria@assoetica.it

ICF Italia è il Chapter italiano dell'International Coach Federation (ICF) che è la più grande associazione al Mondo di Coach Professionisti e riunisce più 20.000 Coach provenienti da oltre 114 Paesi.
Dal 2002 ICF Italia ha contribuito come nessun altro allo sviluppo del Coaching professionale nel nostro Paese, indicando gli standard di competenza e le linee guida di comportamento etico che oggi fanno di un Coach un vero Professionista.

ICF Italia è la più grande associazione di Coach Professionisti del nostro Paese, i cui Associati eleggono un Comitato Direttivo coordinato da un Presidente. ICF Italia è composta interamente da volontari e condivide ed aderisce alla missione e allo scopo dell'International Coach Federation della quale è il referente italiano.
L'International Coach Federation (ICF) nasce nel 1995 per *far progredire l'arte, la scienza e la pratica del coaching professionale*, stabilendo elevati standard qualitativi, e costruendo una rete mondiale di Coach accreditati.
Essere Coach accreditato significa aver completato un processo di certificazione che comprende: un percorso formativo *specifico in coaching*, un determinato numero di ore di coaching professionale, il superamento di un esame e la sottoscrizione del Codice Etico di ICF. Vi sono tre livelli crescenti di credenziali: ACC - Associated Certified Coach, PCC - Professional Certified Coach e MCC - Master Certified Coach, che vengono rilasciate a seconda del livello di formazione e di esperienza del Coach.

ICF Italia si pone come il punto di riferimento per tutti coloro che, come clienti o professionisti, vogliano entrare in contatto con il mondo del Coaching. Ai clienti, aziende o individui, viene offerto gratuitamente il motore di ricerca *Trova un Coach* sul quale sono reperibili i coach italiani con credenziale ICF.
Associarsi ad **ICF Italia** significa entrare a far parte della più grande comunità di Coach al mondo e in Italia, frequentare seminari, partecipare a webinar e confrontarsi con esperienze diverse. Associarsi significa usufruire di diversi servizi, di agevolazioni e di convenzioni studiate per le esigenze specifiche dei Coach.
Ma soprattutto, associarsi significa condividere quei valori di etica e competenza per i quali i Coach ICF sono professionisti riconosciuti in tutto il Mondo.

www.icf-italia.org

IPMA® è una delle più importanti Associazioni Internazionali di Project Management al mondo. Nata nel 1965, è attiva in 53 Paesi in tutti i 5 Continenti.
IPMA Italy è la Member Association italiana di IPMA®. Nasce dall'evoluzione della Sezione di Project Management di ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale) costituita nel 1986.

Nell'ambito della sua mission IPMA Italy sviluppa numerose azioni ed iniziative:
Promuove la cultura di Project Management in Italia, nei settori industriali, dei servizi e della pubblica amministrazione.

Divulga gli Standard (ICB® 3.0 IPMA Competence Baseline) e le Best Practices di Project Management da applicare alle realtà delle organizzazioni nazionali.

Assicura la Certificazione Professionale in Project Management secondo gli Standard Internazionali IPMA® in esclusiva sul territorio nazionale. IPMA® ha sviluppato un Sistema di Certificazione Internazionale basato su 4 Livelli professionali:

IPMA Level A®	Certified Projects Director
IPMA Level B®	Certified Senior Project Manager
IPMA Level C®	Certified Project Manager
IPMA Level D®	Certified Project Management Associate

Collabora con Associazioni, Università, Business School, Enti di formazione per l'organizzazione di corsi e seminari specifici sul Project Management. Numerose le collaborazioni in essere tra le quali MIP, Politecnico di Milano, LIUC di Castellanza, LUISS Business School, SDA Bocconi.

Promuove iniziative di studio, ricerca ed informazione nel campo del Project Management, organizzando convegni, seminari e pubblicazioni su riviste specializzate.
Sostiene lo Young Crew IPMA. Lo Young Crew è un programma chiave per lo sviluppo delle potenzialità delle giovani generazioni di Project Manager.

Per Info su Associazione e Programma di Certificazione il contatto è la Sig. ra Irina Bolognesi.

ITALY IPMA® international project management association

IPMA Italy
c/o ANIMP
Via E. Tazzoli, 6
20154 Milano
Tel. 02.67100740
Fax 02.67071785
ipmaitaly@animp.it
www.ipma.it
www.ipma.ch

S.I.Co. Lombardia

S.I.Co. Lombardia è la sede regionale lombarda della **Società Italiana di Counseling**, l'Associazione professionale più antica e accreditata presso gli Enti pubblici e le Istituzioni.
Il **Counseling** è una professione estremamente attuale che rientra fra quelle normate solo recentemente dalla legge 14 gennaio 2013, n.4 "Disposizioni in materia di professioni non organizzate", ma che S.I.Co. già dal 1993 ha provveduto a regolamentare con precisi criteri di accreditamento delle scuole e dei professionisti counselor.
Il Counseling è un'attività di **affiancamento alla persona, alla coppia, ai gruppi e alle organizzazioni** in momenti topici professionali e genericamente accadimenti dell'esistenza, allo scopo di individuare risorse non ancora utilizzate o sconosciute per disegnare un progetto futuro che valga la pena di essere realizzato. E che restituisca alla persona il diritto a un'esistenza piena e soddisfacente.

Assai lontano dalla cultura e dalla prassi psicologiche, **non interviene individuando e prendendosi cura del disagio**, ma, sia pur potendolo osservare, fa invece **leva su ciò che nella persona è sano e vitale** verso un obiettivo di vita costruito sulla speranza realizzabile in tempi verificabili.
La professione del counselor approda in Europa attraverso la Gran Bretagna e anche in Italia è oramai presente da molti anni. S.I.Co., peraltro, è stata la prima Associazione Professionale a stabilirne limiti e criteri di best practice, oltre che accreditare le diverse forme di pensiero, teoria e prassi specialistica insegnate nelle Scuole.
Dopo il triennio di formazione, il counselor riceve dalla Scuola il conseguimento del diploma che accerta la sua formazione e può accedere all'esame istituzionale di S.I.Co. che ne verificherà e attesterà la qualificazione di competenza professionale.
La professione di Counseling si inserisce in vari contesti esistenziali e sociali individuando, appunto, delle possibilità non ancora esplorate, spesso neppure mai pensate, in modo tale da facilitare il lavoro degli altri professionisti che lavoreranno su altri registri: medici, psicologi, consulenti, coach... Ognuno nel suo campo professionale, in ambiti che spesso si sfiorano ma non si sovrappongono, collaborano tutti a che ci siano differenti modalità al servizio della persona che ne farà uso a seconda delle sue esigenze.

Specificamente, non esiste un campo di attività delimitato per il Counseling. Dato il counselor come il professionista che favorisce lo sviluppo e l'utilizzazione delle potenzialità già insite nel cliente, affiancandolo per superare ciò che, nelle più diverse forme, gli impedisce di esprimersi pienamente e liberamente nel mondo, tutto questo può avvenire in ogni tipo di contesto. Dovunque, l'approccio mentale e professionale del counselor, **cultore di un pieno benessere e di una esistenza appagante**, può migliorare le relazioni interpersonali e rendere visibili soluzioni e prospettive inedite: in famiglia, nelle scuole, in azienda, nelle strutture sanitarie, università, comunità religiose.

Referente della sede
S.I.Co. Lombardia
è Maria Cristina Koch
Tel. 02.2367781
mcristina@mckoch.fastwebnet.it

Editori

FrancoAngeli
Edizioni La passione per le conoscenze

IPOC
Italian paths of culture

LIBRI ESTE

logo fausto lupetti editore

FrancoAngeli Edizioni La passione per le conoscenze

FrancoAngeli Edizioni (http://www.francoangeli.it), oggi una delle **aziende editoriali più note e prestigiose dell'editoria specialistica e universitaria**, inizia le pubblicazioni come ditta individuale nel 1955.
Il suo fondatore Franco Angeli, recentemente scomparso, avvia l'attività imprenditoriale con il padre Dino Angeli, editore dal 1929, e una rivista all'epoca assolutamente innovativa: "Il consulente delle aziende'. La rivista, differenziandosi da tutte le paludate pubblicazioni di quel periodo, era rivolta a un pubblico di dottori commercialisti e di dirigenti amministrativi e forniva in modo sintetico e concreto risposte ai problemi reali della professione. Questi due aspetti, **attenzione verso il mondo dell'impresa e dell'economia e innovazione teorica e di metodo nelle soluzioni proposte**, rimarranno poi costanti nella produzione editoriale negli anni a venire. Negli anni '50 e '60 molte delle nuove correnti di pensiero su forme manageriali, organizzazione aziendale ma anche i nuovi paradigmi di psicologia, sociologia e diritto del lavoro, passeranno dai torchi della FrancoAngeli.

Il catalogo attuale della casa editrice rispecchia l'intenzione originaria dell'editore: i 17.000 volumi, le oltre 80 riviste pubblicate continuano ad essere **indirizzate a pubblici specifici: università e professioni**. Unica ma importante apertura verso un lettore più generico sono le collane di auto-formazione e di auto-aiuto su temi come benessere, psicologia e problem solving.

La ricerca nel catalogo complessivo può essere effettuata dal sito della casa editrice per autore, titolo, testo o per argomento. Sempre online sono scaricabili i cataloghi. I titoli per lo studio universitario e post-universitario solo oltre 14.000. L'area del catalogo più ricca è senza dubbio quella dedicata alle **scienze umane e sociali** con oltre 6.000 titoli (manuali e monografie critiche) di psicologia, sociologia, pedagogia, scienze politiche, antropologia, geografia e demografia. Importante, coerentemente con la storia della casa editrice, anche l'offerta per **l'economia, il marketing, la contabilità, le scienze bancarie e il management** con circa 5.000 titoli.
Solo il confronto con queste due considerevoli offerte fa apparire meno ricca la produzione per le altre discipline, comunque cospicua. I volumi per lo studio dell'**architettura** e del **design** sono, ad esempio, circa 500 e in ambito umanistico abbiamo circa 800 volumi di storia e oltre 300 di filosofia. Più in generale, va detto che quasi tutte le discipline universitarie hanno collane o singole monografie critiche dedicate.

Gli ebook disponibili sono oltre 2000 e in crescita; di tutti, prima dell'acquisto si può leggere indice e un estratto. In Biblioteca Multimediale si trovano gli allegati ai volumi che li prevedono: esercizi, test e approfondimenti tematici.

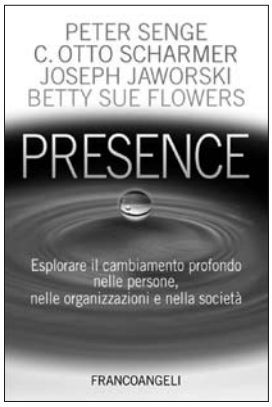
Per restare aggiornati sui nuovi titoli della casa editrice può essere utile **l'iscrizione ai feed RSS**, divisi per argomento, che forniscono un breve abstract dei nuovi titoli, oltre che alla newsletter mensile.

Una sezione del sito è infine dedicata alle riviste, circa 80, edite dalla casa editrice per l'economia, il management, la psicologia, la sociologia, le scienze del territorio, il diritto, le scienze della formazione, la storia e la filosofia.
Da quest'anno **tutte le riviste Franco Angeli sono disponibili online** con l'accesso a tutti gli arretrati. Enti e atenei possono sottoscrivere l'abbonamento: gli accessi avvengono non tramite password ma tramite riconoscimento della rete (che deve essere protetta e con un IP statico) e quindi senza limiti di accessi contemporanei.

FrancoAngeli Srl
Viale Monza, 106
20127 Milano
www.francoangeli.it
Facebook:
Edizioni Franco Angeli
Twitter: Franco Angeli@
AngeliEdizioni

Per informazioni:
Ufficio stampa
Stefano Spigariol
338.1711932 -
02.28371433
spigariol@francoangeli.it

Peter M. Senge, C. Otto Scharmer, Joseph Jaworski, Betty Sue Flowers
PRESENCE
Esplorare il cambiamento profondo nelle persone, nelle organizzazioni e nella società
Collana Am/La prima collana di management in Italia
pp. 240, € 25,00, ebook € 21,00



Un lavoro stupefacente e assolutamente originale, una narrazione diretta e divulgativa, che spiega cosa fare per vedere, percepire e realizzare nuove possibilità in noi stessi, nelle nostre istituzioni e organizzazioni e nella società. Peter Sengesenior, lecturer al MIT, è il fondatore della Society for Organizational Learning (SoL). Bryan Smith è docente alla York University's Sustainable Enterprise Academy e presidente della Broad Reach Innovations, Inc.
Nina Kruschwitz, manager del Fifth Discipline Fieldbook Project, è responsabile del Reflections: The SoL Journal on Knowledge, Learning, and Change. Joe Laur e Sara Schley sono cofondatori del SoL Sustainability Consortium.

Adrian Gostick, Chester Elton, a cura di Sergio Zicari
IMPEGNO TOTALE
Come i manager migliori creano la cultura e la convinzione per raggiungere grandi risultati
Collana Trend
pp. 240, € 25,00, ebook € 21,00

Un testo che attinge alla ricerca psicologica e a tutto il genio creativo che hanno reso Gostick ed Elton una lettura obbligata per i leader di tutto il mondo. Una risorsa essenziale che permetterà a qualsiasi manager di ispirare livelli di impegno e di prestazione senza precedenti. Chester Elton e Adrian Gostick sono cofondatori della società globale di formazione e consulenza The Culture Works.

Stephen M.R. Covey, Greg Link, Rebecca Merrill
SMART TRUST
La fiducia intelligente
Collana Trend
pp. 256, € 25,00, ebook € 21,00

Il libro che svela il potere nascosto della fiducia: la sua capacità di cambiare la nostra vita e quella delle nostre aziende. Con un approccio concreto e fattivo, gli autori espongono un processo innovativo e un set di competenze, che rendono la fiducia un moltiplicatore di performance per i leader, le squadre, le aziende e perfino le nazioni. Stephen M. R. Covey è il cofondatore di CoveyLink e della FranklinCovey Global Speed of Trust Practice. È autore di *La sfida della fiducia*, al primo posto nelle classifiche di vendita del New York Times e del Wall Street Journal. Greg Link è il cofondatore dell'ex Covey Leadership Center, CoveyLink e di FranklinCovey Global Speed of Trust Practice. Rebecca Merrill è co-autrice di First Things First. Ha collaborato a *La sfida della fiducia*.

Phil Harkins, Phil Swift
IN CERCA DI LEADERSHIP
Che cosa ha reso grandi i grandi leader
Collana Trend
pp. 256, € 25,00, ebook € 21,00

Due esperti di fama internazionale hanno intrapreso un vero e proprio viaggio attraverso il mondo, intervistando presidenti, primi ministri e leader spirituali. Il testo rivela le qualità essenziali dei veri leader, le loro esperienze e la loro lezione di vita: il vero leader è colui che non lavora solo per la propria organizzazione, ma opera per la società e il mondo intero. Phil Harkins è CEO di Linkage, Inc., società che ha fondato nel 1988, e co-presidente del Global Institute For Leadership Development. Phil Swift è cofondatore, co-presidente e direttore dell'ARC Financial Corp, una delle principali società di private equity del mondo. Bruno Benouski si occupa di formazione e coaching. Ha fondato con Laura Quintarelli l'istituto Fedro, portando le applicazioni della PNL in moltissime aziende.

Kerry Patterson, Joseph Grenny, David Maxfield, Ron McMillan, Al Switzler
INFLUENCER
Il potere di cambiare qualsiasi cosa
Collana Trend
pp. 256, € 30,00, ebook € 25,00

Un influenzatore motiva gli altri a cambiare. Un influenzatore sostituisce comportamenti dannosi con nuove capacità eccezionali. Un influenzatore ottiene risultati straordinari. Ecco come diventare abili influenzatori. "Questo libro offre un approccio pratico per realizzare un cambiamento e riuscire a fare la differenza nella società di oggi" (Muhammad Yunus, Premio Nobel per la Pace nel 2006).

Andrea Castiello d'Antonio
L'ASSESSMENT DELLE QUALITÀ MANAGERIALI E DELLA LEADERSHIP
La valutazione psicologica delle competenze nei ruoli di responsabilità organizzativa
Collana Am/La prima collana di management in Italia
pp. 384, € 48,00, ebook € 41,00

Testo fondamentale in questo momento, data l'assoluta necessità di costruire ambienti organizzativi sani e salubri attraverso un Managerial Assessment delle persone collocate (o da collocare) nelle posizioni di leadership e di responsabilità organizzativa a ogni livello. Andrea Castiello d'Antonio si occupa di gestione e sviluppo delle risorse umane, e di psicologia del lavoro e delle organizzazioni. È professore straordinario presso l'Università Europea di Roma.
David Maxfield, Ron McMillan e Al Switzler sono i leader di VitalSmarts, azienda innovatrice in ambito di training motivazionale che ha condiviso le sue conoscenze con più di due milioni di persone e ha collaborato con oltre trecento tra le aziende presenti nella classifica Fortune 500.

Walter L. Baker, Michael V. Marn, C. Zawada Craig,
a cura di Marco Biscione
IL VALORE DEL PREZZO
Gestire il pricing come leva di vantaggio competitivo
Collana Am/La prima collana di management in Italia
pp. 416, € 42,00

Una guida al pricing davvero pratica, ma allo stesso tempo di grande spessore intellettuale, applicabile alle grandi come alle piccole imprese. Gli autori sono tre dei maggiori esperti di McKinsey & Company, la più prestigiosa multinazionale di consulenza al mondo. L'edizione italiana è a cura di McKinsey Italia ed è stata espressamente arricchita di casi relativi al nostro paese. Walter R. Baker, in McKinsey dal 1998, ha pubblicato articoli in tema di pricing sulle riviste CMO, McKinsey Quarterly e Harvard Business Review. Michael V. Marn, in McKinsey dal 1977, ha sviluppato alcuni dei metodi analitici più ampiamente utilizzati per identificare e cogliere le opportunità di pricing. Craig C. Zawada, in McKinsey dal 1997, ha svolto attività di consulenza relative al pricing, presso imprese di molteplici settori.

Cheryl Rickman
LA START-UP DIGITALE
Guida pratica step by step
Collana Manuali
pp. 368, € 35,00, ebook € 30,00

Una guida pratica completa alla creazione di un'impresa digitale, dall'idea di business iniziale fino alla cessione dell'azienda, con una serie di strategie facili da applicare per assicurare al vostro business online un successo duraturo. La giusta combinazione di consigli, esercizi, checklist, aneddoti, casi di studio ed esperienze tratte dai business leader fa di questo manuale una guida sicura attraverso tutti i passaggi del business digitale. Cheryl Rickman unisce l'attività di imprenditrice online a quella di scrittrice freelance e ghostwriter su temi di imprenditorialità, startup e crescita aziendale.

Yoshihito Wakamatsu, a cura di Fabio Cappellozza
HITOZUKURI E MONOZUKURI
Saper fare azienda secondo il Toyota Production System
Collana TPS - Toyota Way
pp. 272, € 32,00, ebook € 27,00

Il più importante esperto vivente del Toyota Production System spiega come fare a ottenere risultati significativi, sostenibili e duraturi! Un testo per le aziende italiane (medie e piccole) che accettano la sfida di sviluppare e sostenere la competitività aziendale! Yoshihito Wakamatsu ha fondato la società di consulenza Culman, di cui è Presidente. È top adviser della Japan Sales & Marketing Foundation e collabora con Considi per diffondere nelle aziende italiane i principi del sistema Toyota.

IPOC
Italian paths of culture

La casa editrice Ipoc nasce di recente, nel 2006, con lo scopo di tradurre in lingua inglese alcuni autori italiani, nell'ambito della saggistica. Con il proseguimento dell'attività, sono stati introdotti libri in italiano, che attualmente rappresentano la maggioranza del catalogo. Le discipline oggetto del nostro catalogo sono **il management "dal volto umano", psicologia, pedagogia, sociologia, psicoanalisi, antropologia e filosofia**. Abbiamo inoltre in catalogo alcune riviste leader nel settore di appartenenza: Phronesis, Giornale Critico di Storia delle Idee, JEP European Journal of Psychoanalysis.

Alcune caratteristiche **ci distinguono** dalla maggioranza degli altri editori.
Per prima cosa, a nessuno dei nostri autori viene richiesto di concorrere alle spese di pubblicazione del proprio libro in alcuna forma, fatto salvo un **contributo del tutto simbolico relativo alle spese d'impaginazione**; questo significa, nella nostra ottica, che se valutiamo all'altezza delle nostre aspettative un libro lo pubblichiamo, creando una reale partnership con i nostri autori regolata da un regolare contratto di edizione. Insomma facciamo gli imprenditori "umani".
Il secondo aspetto di differenziazione riguarda la modalità di stampa: **tutti i nostri libri sono stampati con il print-on-demand**. Questo significa che non solo i libri non usciranno mai di stampa, ma che non vi è alcuno spreco di risorse (libri al macero) né di inquinamento per l'ambiente (nessuna lastra fotografica, ma soprattutto nessun ritorno d'invenduto). Possiamo davvero definirci "amici dell'ambiente", e le statistiche relative all'inquinamento di chi stampa libri in maniera tradizionale lo stanno a dimostrare.
Questi due aspetti specifici ci consentono di pubblicare libri di grande profondità e pregio intellettuale perché l'autore non deve sobbarcarsi alcun costo, né siamo costretti a rifiutarlo in quanto si stima non sia in grado di vendere duemila copie (stampiamo unicamente le quantità richieste dal mercato). E accanto alle versioni *paperback* offriamo naturalmente gli **e-book PDF**, così come gli **e-book e.pub** per i nuovi *e-reader* come iPad. Ma c'è di più.

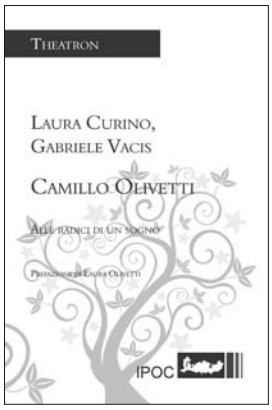
Abbiamo pensato di andare incontro a tutti coloro che vogliano crearsi un "proprio" libro fornendo la possibilità di assemblarlo unicamente con capitoli e/o saggi dei nostri libri e riviste. Il nostro **Libro ad hoc**, infatti, consente di creare il "proprio" libro cartaceo, con copertina in quadricromia, e contenente solamente alcuni capitoli di un testo e altri di un altro, oppure tutti i saggi apparsi in diversi numeri di una rivista di un singolo autore, sia in italiano sia in inglese. L'ideale per dispense universitarie, per esempio, senza l'obbligo di acquistare differenti libri.
Siamo convinti, confortati in questo da importanti pareri molto più autorevoli del nostro, che la formazione di un manager debba contemplare certamente una manualistica, ma ancor più un ampliamento di orizzonti, e questo è possibile solo in un'ottica interdisciplinare fondata sulla cultura. Coltivare la crescita personale e far proprio il bagaglio culturale di antropologi, filosofi, psicoanalisti ed educatori permette di ampliare le proprie visioni di mondo, e con questo conduce alla creatività nelle relazioni e all'innovazione imprenditoriale, tecnologica e manageriale. Ecco perché autori come Diego Napolitani, Carlo Sini, Gilbert Durand, Gerhard Vollmer e Fabrizio Elefante, tra gli altri, hanno molto da offrire anche al management.

IPOC
Sede legale e operativa:
Via Bernardino Verro, 49
20141 Milano
www.ipocpress.it

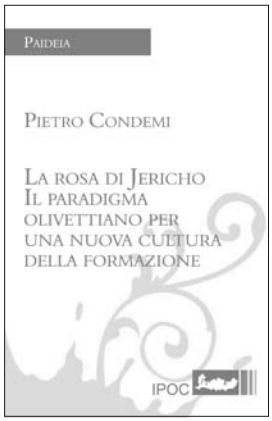
Francesco Varanini
VIAGGIO LETTERARIO IN AMERICA LATINA
paperback, pp. 624, € 35,00

Negli anni Sessanta, appare sulla scena letteraria una generazione di scrittori latinoamericani accomunati da una nuova coscienza politica e culturale, da una grande libertà espressiva, dall'esaltazione della natura e della libertà: la "generazione del boom", che ha in García Márquez l'esponente esemplare. In un itinerario lontano da ogni canone, si smascherano cattivi maestri: Neruda, Carpentier; si rileggono le voci più alte: Borges, Lezama Lima; si celebrano autori rimasti fedeli alle proprie radici: Cortázar, Cabrera Infante; si portano alla luce tesori misconosciuti: Felisberto Hernández, Adalberto Ortiz, Andrés Caicedo. Un viaggio ricco di suggestioni, alla ricerca del sogno americano: l'America barbara e crudele, l'America terra festiva e forse felice, l'America sognata dall'Europa, natura meravigliosa che ci strega e ci avvince, mondo nuovo che alimenta il nostro profondo bisogno di libertà e di rinascita.

Laura Curino, Gabriele Vacis
CAMILLO OLIVETTI
Alle radici di un sogno
paperback, pp. 178, € 16,00



"Poi, all'improvviso, un giorno l'annuncio che Laura Curino e Gabriele Vacis mettevano in scena *Olivetti*. Un momento di sconcerto, di paura: cosa volevano dire questi sconosciuti sulla mia famiglia? ... Difficile collegare la Fabbrica con la famiglia, e per famiglia s'intendono, quasi per definizione, le donne; degli uomini si sa sempre qualcosa di più, e nel caso specifico molto di più ... nessuno aveva mai, se non frettolosamente, pensato a come tutte le persone nominate qui abbiano influito una sull'altra ... E intorno a tutti questi personaggi una Fabbrica, una Fabbrica che ha prodotto macchine per scrivere e idee per una società migliore che tutti rimpiangiamo, e nella quale continuiamo a sperare. Non tutti i bambini hanno una culla fatta con un tronco d'albero verdolino, ma tutti i bambini devono avere una culla; almeno così hanno pensato, e per questo hanno speso la loro vita, quegli Olivetti là". *Laura Olivetti*

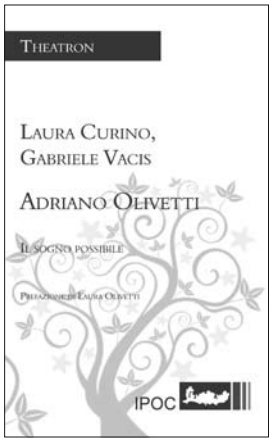


Pietro Condemi
LA ROSA DI JERICHO
Il paradigma olivettiano per una nuova cultura della formazione
paperback, pp. 260, € 18,00

"La sfida è quella di una formazione che sappia diventare anche *Bildung*, Alta Scuola, capace di coniugare le irrinunciabili aspettative performative dell'impresa e dell'organizzazione con quelle di senso per chi all'interno vi opera... Il tema del cogliere in ogni atto formativo l'occasione per un continuo 'rigenerarsi' per l'organizzazione e l'attore organizzativo è una sfida che la Direzione del Personale italiana è da tempo chiamata a raccogliere". *Giuseppe Varchetta*

"Riteniamo il presente volume utile al formatore: evidenzia una volta di più come senza un progetto formativo condiviso e impattante non è ormai più possibile nemmeno pensare un'azienda ...mette in luce il potenziale ruolo della formazione come 'detonatore del cambiamento'... competenze che dall'attività professionale si estendono alla vita sociale e comunitaria". *Paolo Minguzzi*

"L''incontro' con Adriano Olivetti ...è quasi un episodio di *serendipity*. E il suo successivo 'innamoramento' per l'oggetto di ricerca... appare quasi una 'intuizione' spinoziana". *Francesco Novara*



Laura Curino, Gabriele Vacis
ADRIANO OLIVETTI
Il sogno possibile
paperback, pp. 200, € 16,00

"Può l'industria darsi dei fini? Si trovano questi semplicemente nell'indice dei profitti? Non vi è al di là del ritmo apparente qualcosa di più affascinante, una destinazione, una vocazione anche nella vita di una fabbrica? (Adriano Olivetti, 1955, "Ai lavoratori di Pozzuoli", *Città dell'uomo*).
"Leone, mio marito, fu arrestato in una tipografia clandestina. Adriano venne da me la mattina a dirmi che la casa non era sicura ... ricorderò sempre la sua schiena china a raccogliere per le stanze i nostri indumenti sparsi, le scarpe dei bambini, con gesti di bontà umile, pietosa e paziente. E aveva, quando scappammo da quella casa, il viso di quella volta che era venuto da noi a prendere Turati, occhi spaventati, trafelati e felici di quando aiutava qualcuno a scappare, di quando c'era pericolo e qualcuno da portare in salvo". (Natalia Ginzburg, *Lessico familiare*)

ESTE è anche editrice di libri. Con la collana **Libri ESTE**, la casa editrice che dal 1955 è il principale punto di riferimento italiano per **pubblicazioni di Management**, Organizzazione Aziendale, nuove Tecnologie e Risorse Umane, inaugura un nuovo filone editoriale focalizzato sui 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.

Uno spazio privilegiato dunque per la qualità e quantità di interlocutori che ESTE riesce a catalizzare, ma accessibile a chiunque voglia trasformare in prodotti editoriali le proprie ricerche, analisi, riflessioni.

LIBRI ESTE

ESTE Srl
Via Vassallo, 31
20125 Milano
info@este.it - www.este.it

Teresa Maggiore, Maurizio Carucci
L'OUTPLACEMENT COLLETTIVO IN ITALIA
Il primo passo verso un nuovo lavoro
2013, pp. 184, € 15,00

Il libro affronta il tema dell'Outplacement Collettivo in Italia, sul quale si è scritto fino a oggi molto poco. Il tema viene sviluppato in tre parti.
La storia dell'Outplacement Collettivo in Italia, dove vengono ricordati importanti progetti privati e affrontati nel dettaglio i casi delle chiusure degli stabilimenti dell'Italsider di Genova Campi e dell'Italsider di Napoli Bagnoli (1988/1990).
La Metodologia, dove viene illustrato il servizio di Outplacement Collettivo con il dettaglio tecnico delle tre macro-fasi: la fase di costruzione del progetto, la fase di attivazione del progetto e la fase di lancio dell'attività.
Il supporto alla ricollocazione professionale nel Pubblico, dove si cerca di dimostrare che anche in questo ambito, se la metodologia viene applicata correttamente, le percentuali di ricollocazione si possono alzare quasi al livello delle attività di Outplacement Collettivo nel privato.

Renato Boniardi, Chiara Lupi, Gianfranco Rebora
LEADERSHIP E ORGANIZZAZIONE
Riflessioni tratte dalle esperienze di 'altri' manager:
14 interviste 'fuoti dal coro'
2013, pp. 262, € 20,00

Scontato parlare di management con i manager. Se cerchiamo altri punti di vista, altre vie da seguire, se la situazione attuale ci impone di cercare altri modelli, altre vie di senso, parlarne con chi non fa il manager, nell'accezione comunemente attribuita, può fornire spunti originali.
Confrontarsi con persone che, nei fatti, gestiscono organizzazioni ma con logiche differenti da quelle strettamente aziendali può fornire a noi, che invece nelle aziende lavoriamo ogni giorno, idee originali. Riuscire a guardare le nostre organizzazioni con altri occhi, con lo sguardo di chi deve affrontare problemi analoghi ma è abituato a risolverli con approcci differenti, può essere d'aiuto.
Con questa logica, e con lo spirito curioso di cui è animato chi fa il giornalista di professione, abbiamo intervistato personaggi che, nel loro ambito, devono risolvere problematiche gestionali e di governo di organizzazioni, pubbliche e private. E da ogni intervista abbiamo ricavato una 'lezione' di management.

Chiara Lupi
CI VORREBBE UNA MOGLIE
Ostacoli sulla via delle carriere femminili e altri piacevoli impedimenti
Postfazione di Francesco Varanini
2012, pp. 224, € 20,00

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 ha mal di pancia, mal di testa o, peggio, è caduto dalle scale e si è slogato una caviglia. Tutta un'altra vita sapere che c'è qualcuno che si prende cura della tua sfera quotidiana. Gli uomini di successo ringraziano le gentili consorti: per merito loro hanno potuto dedicarsi con feroce determinazione al raggiungimento dei loro obiettivi.
Professionali, ovviamente. Possono le donne dire altrettanto? Non sempre. Le donne in Italia sono un esercito silenzioso che tiene in piedi il nostro tessuto sociale e fanno le veci di istituzioni assenti e mariti non sempre pronti a rimboccarsi le maniche.
Il dibattito sul lavoro femminile è caldissimo e ci si domanda come mai le donne spesso non fanno carriera, non raggiungono i vertici delle organizzazioni.
Generalizzare è pericoloso, ogni organizzazione è un organismo a sé. Ma (le donne ai vertici non ci sono) perché troppo spesso impegnate a fare altro.
Certo, se avessero una moglie...
Il libro parte dalla storia personale dell'autrice che cerca di guardare al lavoro femminile attraverso lo sguardo maschile. Grazie alle testimonianze di imprenditori, professionisti e manager intervistati, il libro presenta uno spaccato del lavoro femminile visto dagli altri: sapere come ci vedono gli uomini, cosa pensano di noi, accettare anche qualche consiglio, può essere di grande aiuto. Perché avere una moglie deve essere meraviglioso. Solo se abbiamo un marito a casa ad aspettarci.

Carlo De Paoli
VIOLA
Un sogno, il talento, la carriera
2012, pp. 234, € 15,00

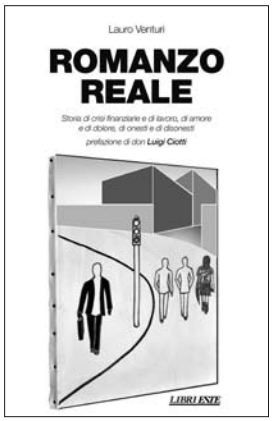
La storia di Viola, giovane di oggi che non trascina con sè i difetti di ieri ma possiede le competenze che saranno obbligatorie in un domani già cominciato, è un romanzo ma anche una lezione di vita. Dimostra come trovare la propria strada non sia impossibile...

Claudia Crescenzi
SEGUI IL FLUSSO
Come sviluppare energia e consapevolezza
2012, pp. 164, € 15,00

Il flusso è lo stato di coscienza ottimale che si ottiene quando gestiamo correttamente la nostra energia, la forza vitale che è in ognuno di noi e che possiamo utilizzare al massimo delle sue potenzialità.
Attraverso l'esperienza dell'autrice e quella di alcuni testimoni (manager, artisti, professionisti), *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.
Il volume spiega come individuare e gestire al meglio i fattori che la alimentano, evitando gli errori che ci spingono talvolta a depotenziarla o non accettarla: uno spunto di riflessione profondo, ma godibile, ricco di esercizi e consigli utili nella vita privata e professionale.

Autori Vari
LE FAREMO SAPERE
Il primo colloquio non si scorda mai: i manager di oggi si raccontano
2011, pp. 148, € 15,00

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. E l'unico modo per farlo, ne siamo certi, è il tono semplice e schietto di questi racconti: lo stesso che si riserva solamente alle cose preziose, di cui magari si ha un po' di nostalgia.



Lauro Venturi
ROMANZO REALE
Storie di crisi finanziarie e di lavoro, di amore e di dolore, di onesti e di disonesti
Prefazione di don Luigi Ciotti
2010, pp. 351, € 15,00

La storia che Lauro Venturi ci racconta in *Romanzo reale* è un affresco dell'Italia di oggi, quella della crisi economica. E forse di quella di domani. Con tutte le sue contraddizioni e sfaccettature, con gli egoismi e le ingiustizie che sembrano sempre prevalere e i piccoli eroismi quotidiani di chi lavora e fatica ad arrivare alla fine del mese.
C'è qui l'Italia, ma anche l'"altra Italia", troppo spesso invisibile e sottaciuta. Il paese dei furbi, dei cinici, dei super ricchi, degli arrampicatori e quello del popolo, della "gente comune", del mondo del lavoro e delle professioni, della resistenza morale di chi trova semplicemente naturale vivere secondo valori e principi di onestà e rettitudine. C'è qui l'Italia dei faccendieri e quella del volontariato. C'è l'Italia di Enrico e quella di Libero, quella di Samantha e quella di Sara, i personaggi del romanzo che rappresentano mondi che convivono quasi senza sfiorarsi.

Monica Tiozzo
COME SOPRAVVIVERE ALLA PROPRIA AZIENDA
Essere madre, moglie e se stessa oltre che Presidente
2010, pp. 124, € 15,00

Questo libro è dedicato alle donne manager, ma non solo a loro. Un'imprenditrice di successo risponde alle domande di un noto consulente organizzativo sulla condizione femminile, sulle strategie di genere, sul ruolo delle donne nella società e sul loro benessere nelle organizzazioni.
Parla di sé, della propria famiglia e dell'azienda, fornendo i sei consigli pratici che ne hanno consentito la formidabile crescita.
Ma soprattutto l'autrice rivela la sua formula per conciliare la famiglia con il lavoro e vivere felici. Un testo che non può mancare nella libreria delle donne che lavorano (anche) fuori casa, degli uomini che gestiscono le Risorse Umane nelle PMI o che vogliono comprendere meglio le proprie compagne con ruoli di alta responsabilità.

Francesco Varanini
IL PRINCIPE DI CONDÉ
Nuovissimi romanzi per i Manager
2010, pp. 290, € 20,00

Per quattordici anni *Il Principe di Condé*, rubrica dedicata a romanzi che raccontano storie di impresa, di lavoro e di management, è apparsa sulle pagine di *Sviluppo&Organizzazione*, rivista edita dalla stessa casa editrice che ora pubblica questo libro. Il Principe di Condé, racconta Manzoni ne *I Promessi sposi*, dormì profondamente la notte prima della battaglia campale, tranquillo, perché "aveva già dato tutte le disposizioni necessarie, e stabilito ciò che dovesse fare, la mattina". Non altrettanto Don Abbondio: vittima del timore e dell'insicurezza, i suoi sonni sono agitati. Al risveglio, il malcontento gli impedirà di mettere in campo le risorse che pure sono alla sua portata.
È un monito rivolto a tutti coloro che non vogliono rinunciare a cogliere un senso nel loro lavoro. Anche sottraendo in apparenza tempo al lavoro, dovremmo saperci fermare, dedicandoci alla lettura di romanzi. Leggendo romanzi allentiamo la tensione, permettiamo alla nostra fantasia di viaggiare altrove ma, allo stesso tempo, siamo stimolati a vedere con sguardo diverso la realtà che abbiamo quotidianamente sotto gli occhi.

Chiara Lupi
DIRIGENTI DISPERATE
2009, pp. 189, € 20,00

Perché le donne non siedono ai posti di comando?
È possibile, oggi, impostare un modello di azienda più vicino alle esigenze delle donne? Che importanza danno le nostre aziende ai ruoli femminili? Quale il ruolo della Direzione Risorse Umane per agevolare la carriera delle donne in azienda? Che valore danno le organizzazioni alla diversità?
Che strumenti mettono a disposizione le imprese per favorire la conciliazione? Le donne, ora, si laureano prima e meglio degli uomini. Quali impatti avrà questo trend all'interno delle organizzazioni? Come si costruisce un percorso di successo? Quale il ruolo della formazione? Per rispondere alle tante domande che il tema suggerisce, il libro dà voce a manager e imprenditrici che testimoniano il loro impegno quotidiano nella realizzazione di sé e del percorso professionale che hanno scelto. Senza escludere la maternità.

FRANTUMI DA RICOMPORRE
Riforme legislative e innovazioni di management per migliorare la produttività delle organizzazioni pubbliche
a cura di Antonino Leone e Mita Marra
2009, pp. 239, € 20,00

Il sistema Italia è "fuori mercato" a causa di un elefantiaco apparato pubblico incapace di offrire servizi efficienti e qualitativamente adeguati alle imprese e ai cittadini. Per uscire dalla crisi economica e finanziaria globale occorre, invece, una Pubblica Amministrazione che, in presenza di un assetto costituzionale federale, disegni e gestisca politiche a favore della crescita e dello sviluppo in complessi sistemi di governance, soggetti a elevata incertezza. Le riforme legislative varate negli ultimi due anni puntano sulla trasparenza, sulla responsabilità, sulla valutazione e sull'incentivazione come leve del cambiamento organizzativo. Questo volume entra nel merito di tali iniziative legislative, per comprendere come e in che misura queste riforme possono migliorare il rendimento istituzionale, le soluzioni organizzative e le pratiche manageriali.

INNOVARE IN TEMPI DI CRISI

a cura di Enrico Scaroni
2010, pp. 123, € 25,00

Recessione/crisi economica e innovazione sono termini contraddittori o complementari? Come cambiano nelle Direzioni Aziendali la percezione e le priorità rispetto alle attività di ricerca e di innovazione? Assumono o perdono rilevanza? Si modificano gli indirizzi, i processi, le pratiche d'innovazione?

Queste le domande alle quali hanno dato risposta circa 60 grandi e medio-grandi aziende presenti sul territorio nazionale, appartenenti ad oltre 30 settori industriali e di servizi. I risultati dell'indagine Innovare in tempi di crisi non sono univoci, le valutazioni sono diverse, talvolta contraddittorie. Emerge però una preoccupazione forte e condivisa: per effetto della crescente concorrenza internazionale e dello stato di avanzata maturità dei business tradizionali, sarà davvero difficile nel medio e lungo termine, mantenere i livelli di redditività attuali, già molto compressi. Come uscirne? È opinione diffusa che l'innovazione sia, se non l'unica, sicuramente la leva principale sulla quale agire. Bisogna, e bisognerà in futuro, farne molta di più. Ma il profilo dell'innovazione necessaria cambia. Insieme a quella tradizionale, incrementale di prodotto/processo, sempre indispensabile, si dovrà fare più innovazione radicale, di business, multitecnologica. Per queste, però non bastano più né le competenze né i mezzi di una singola impresa. L'innovazione diventa quindi possibile attraverso la cooperazione di soggetti diversi.

Si aprono una serie di sfide, prima fra tutte quella di innovare il modo di fare innovazione.

IL RUOLO DELLA DIREZIONE DEL PERSONALE NELLA SCELTA DELLE STRATEGIE D'IMPRESA

2010, pp. 64, € 25,00

La Governance delle grandi e medie imprese rischia di essere sbilanciata. Attenta innanzitutto alle aspettative del mercato finanziario, spesso schiacciata da prospettive di breve termine.

Il coinvolgimento del Direttore del Personale nella formulazione delle strategie e nel governo dell'impresa appare oggi necessario se non si vuole rinunciare a mantenere vivo l'orientamento al futuro, se si vuole garantire spazio all'innovazione, se si considera importante una cultura distintiva. E sopratutto se si vuole portare a valore il patrimonio di conoscenze che l'azienda possiede.

ESTE e Inaz hanno promosso una ricerca rivolta a evidenziare il punto di vista degli stessi Direttori del Personale sull'effettivo contributo che la funzione Hr è chiamata a fornire alle decisioni strategiche della propria azienda.

L'indagine si fonda su interviste rivolte a 300 Direttori del Personale. Il campione iniziale (costituito da 2000 direttori Hr) è segmentato per sesso, età, area geografica, dimensione dell'impresa, macrosettori di attività, anzianità nella posizione.

PROGETTARE I PRODOTTI DEL FUTURO

Metodi, approcci e strumenti per competere

a cura di Sergio Terzi

2012, pp. 256, € 20,00

Nel mondo complesso di oggi, le imprese devono quanto mai riuscire a realizzare prodotti innovativi, di qualità, a basso costo, prima e meglio dei competitor. L'innovazione e lo sviluppo sono però il risultato di attività ad alto "tasso di conoscenza", dalla natura intra-funzionale e spesso extra-aziendale, sempre più distribuite tra i quattro angoli del globo, dal controllo difficile e complicato. La "conoscenza" di un prodotto non è più residente nella testa di una o poche persone, ma è sparsa tra funzioni, entità ed organizzazioni diverse, il cui coordinamento costa sudore e sacrifici, con risultati spesso inefficienti ed inefficaci. Questo quadro si presenta in maniera identica in tutti i settori industriali, dall'automotive all'aerospace, dalla meccanica all'impiantistica, dal tessile alla moda, dall'alimentare al farmaceutico.

In questo contesto, il manuale vuole offrire un momento di riflessione, introducendo quella moltitudine di metodi, tecniche, strumenti che sono stati creati negli anni per rispondere alle correnti pressioni competitive. Negli ultimi 50 anni sono stati, infatti, formulati una pletora di contributi e soluzioni, rivolti all'efficientamento delle fasi di sviluppo ed innovazione, dai diversi approcci organizzativi con cui strutturare la progettazione (es. Sequential Engineering, piuttosto che Concurrent o Lean Engineering), alle tecniche di innovazione sistematica, dall'Ecodesign al Design To Cost, dai sistemi CAD (Computer Aided Design), alle piattaforme di collaborazione e condivisione (PDM / PLM, Product Data / Lifecycle Management).

STRATEGIE PER IL FAMILY BUSINESS

Passaggio generazionale, governo e crescita

Lucio Cassia, Alfredo De Massis

Prefazioni di Jess H. Chua e Miro Radici

2012, pp. 270, € 20,00

Le imprese familiari (family business) sono una delle forme d'impresa maggiormente diffuse e il loro ruolo fondamentale nelle economie di tutto il mondo è ampiamente riconosciuto. La presenza di una famiglia a influenzare l'attività d'impresa conferisce alle aziende familiari, se paragonate alle loro controparti non familiari, caratteristiche di unicità che si riflettono in diversi aspetti della gestione strategica. Sulla scorta di queste considerazioni, il volume pone l'attenzione su alcune delle principali sfide strategiche per le imprese familiari italiane ed è strutturato in quattro parti. La prima riguarda il passaggio generazionale, la seconda è dedicata alle sfide della crescita e la terza si focalizza sul controllo familiare, i comportamenti aziendali e la nuova imprenditorialità. La quarta ed ultima parte dà voce agli imprenditori di due importanti realtà familiari italiane. Il libro è rivolto a un pubblico interessato ad approfondire peculiarità e problematiche delle imprese familiari, offrendo interessanti spunti a imprenditori, consulenti e manager di imprese familiari, nonché a ricercatori e studiosi di family business.

CREARE VALORE CON IL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

a cura di Roberto Pinto
2010, pp. 94, € 25,00

Quali sono le competenze chiave nel mondo del Supply Chain Management oggi? Quali aspetti occorre considerare nel percorso evolutivo dell'area SCM da un ruolo spesso meramente amministrativo a quello di funzione strategica per il successo? Come gestire l'incertezza e la volatilità nei moderni mercati globali?
Oltre a queste, sono molte le domande cui i Supply Chain Manager sono chiamati a trovare risposte, spesso in direzioni trascurate in passato, ma che oggi possono rappresentare una strada che è necessario percorrere.
In questo manuale, frutto di contributi da parte di esponenti sia del mondo industriale che accademico, abbiamo provato a presentare alcune di queste direzioni attraverso temi che sicuramente stimoleranno l'interesse di molti nei prossimi anni. Lo scopo principale è mantenere viva l'attenzione verso ciò che si sta "muovendo attorno", per quelli che potrebbero essere i prossimi "temi caldi" da affrontare.
Tutto mosso dalla constatazione che l'eccellenza nella gestione della Supply Chain rappresenta ancora oggi (e forse sempre più in futuro) una fonte vitale di differenziazione e di vantaggio competitivo.

AUMENTARE LA COMPETITIVITÀ AZIENDALE ATTRAVERSO LA LEAN TRANSFORMATION

a cura di Fabio Cappellozza, Ilaria Bruni e Roberto Panizzolo
2009, pp. 207, € 20,00

Tramite la presentazione di diversi casi di studio, in cui sono stati applicati con successo principi e tecniche del Lean Thinking, il volume intende trasferire al lettore l'esperienza accumulata dagli autori nelle loro attività di consulenza e di un lungo cammino di cambiamento e miglioramento verso la perfezione e la leadership. Sono illustrati i problemi e i conflitti incotrati, le azioni e le soluzioni adottate, le soddisfazioni e i risultati conseguiti. Si tratta di casi di studio che appartengono al mondo manifatturiero e distributivo delle PMI italiane, localizzate in particolare nel nord-est d'Italia, la cui competitività è fortemente legata ad una specializzazione produttiva basata su un'elevata flessibilità di prodotto e di processo. L'obiettivo ultimo è di fornire un quadro il più possibile completo e autentico delle "trasformazioni snelle" in atto nel nostro territorio.

logo fausto lupetti editore

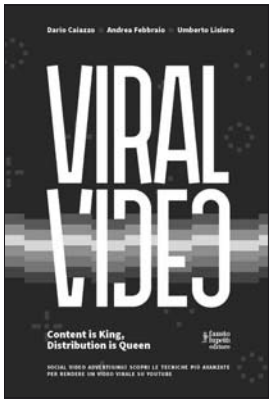
Il "battesimo editoriale" avviene nel 1984 a cui segue la pubblicazione di *Hollywwod Lava più Bianco* di Sèguéla e *Il futurismo e la pubblicità* a cura di Claudia Salaris e Antonio Porta, due libri e avvenimenti che hanno segnato in Italia la nascita della **prima casa editrice specializzata in comunicazione**. Fausto Lupetti editore ha seguito la direzione editoriale di oltre 650 titoli di autori come: Jean Baudrillard, H.M. Enzensberger, Eleonora Fiorani, Alberto Abruzzese, Antonio Porta, Vanni Codeluppi, Laura Minestroni, Ugo Volli, Andrea Semprini, Roberto Grandi, Omar Calabrese, Oreste del Buono, Claudia Salaris, Armand Mattelart, Enzo Lo Giudice, Arnaldo Pomodoro.

Nel campo della **pubblicità**: David Ogilvy, Bill Bernbach, Rosser Reeves, Barry Day, Jerry della Femina, Emanuele Pirella, Fritz Tschirren, Pasquale Barella, Lorenzo Marini, Armando Testa, Maurizo Fusi, Silvio Dolci, Salvo Scibilia, Ambrogio Borsani, Attilio Consonni, Gianni Cottardo e ora con molti nuovi protagonisti italiani del settore.

Nel campo del **design**: Gillo Dorfles, Vanni Pasca, Andrea Rauch, Marcello Minale, Antonio Romano, Fulvio Caldarelli, Pier Paolo Pitacco e molti altri autori fra i maggiori specialisti della comunicazione italiana e internazionale.

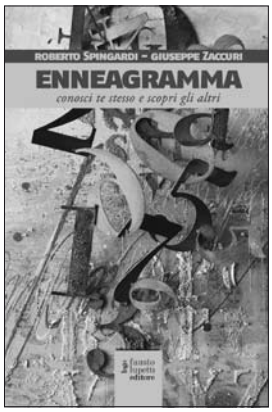
Logo Fausto Lupetti Editore
Via del Pratello, 31
40122 Bologna
www.faustolupettieditore.it

Andrea Febbraio, Dario Caiazzo, Umberto Lisiero
VIRAL VIDEO
Content is King, Distribution is Queen
Social video advertising: scopri le tecniche più avanzate per rendere un video virale su youtube.
Pubblicità e marketing
2013, pp. 175, € 16,00



Non importa che tu sia un creativo, un direttore marketing, un utente esperto o uno studente. Questo libro ti svelerà i trucchi per far sì che il tuo video diventi un viral hit. Le tecniche e metodologie illustrate nel testo sono state provate sul campo dagli autori in oltre 2.000 campagne di Social Video Advertising per brand internazionali.

Giuseppe Zaccuri, Roberto Spingardi
ENNEAGRAMMA
Conosci te stesso e scopri gli altri
Saggistica e varia
2013, pp. 142, € 15,00



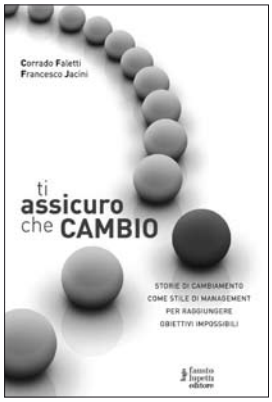
Roberto Spingardi e Giuseppe Zaccuri, immersi da sempre nelle acque delle scienze comportamentali, della programmazione neurolinguistica e dello sviluppo organizzativo si sono imbattuti, a un certo punto della loro esperienza professionale in questo simbolo e, approfondendone lo studio, ne sono rimasti colpiti per le possibilità che offre a chi intende conoscere sempre di più e sempre meglio se stessi e gli altri.
Per questo ne propongono la lettura a chiunque, ma sopratutto a quanti sono impegnati nella gestione e nelle relazioni interpersonali in organizzazioni più o meno complesse.

Gabriella Rocco, Roberto Spingardi
YOU
Il potere del knowledge la centralità della persona
Scienza della comunicazione
2013, pp. 144, € 15,00

L'uomo dell'anno sei TU, dichiara il "Time" con la sua copertina nel 2006, rivolgendosi ai milioni di persone che, attraverso la rete, cominciavano ad influire sugli eventi e determinare i cambiamenti. Questo messaggio formalizzava un passaggio epocale e culturale: l'entrata definitiva nell'era dei contenuti generati dagli utenti attraverso l'avvento del web 2.0 e la nascita della cultura della condivisione.

a cura di: Alberto Mattiacci, Federica Ceccotti
TOUCH POINT
Comunicare nell'iperconnessione
Media e web communications
2012, pp. 250, € 16,00

- Comunicare oggi è profondamente diverso da ieri: e domani quale scenario si apre agli advertiser?
- In che modo la rivoluzione televisiva cambia le condotte degli investitori pubblicitari?
- Gli editori dovranno trasformarsi in total media provider?
- Si profila davvero la digital revolution? Quali sfide apre per i professionisti della comunicazione?
- Il media planning nell'iperconnessione: un nuovo mestiere?
- Quali problematiche per la reputazione online?
- Ottenere le risposte senza fare le domande: il neuromarketing funziona?



Corrado Faletti, Francesco Jacini, Gianemilio Osculati (contributo di)
TI ASSICURO CHE CAMBIO
L'emozione del cambiamento come strumento di management per raggiungere obiettivi impossibili.
Economia della comunicazione
2008, pp. 160, € 15,00

Nel Libro una carrellata di storie di innovatori di grande successo, occasione per raccogliere immagini, interessanti informazioni e curiosità.
Muhammad Yunus "Il banchiere dei poveri";
Richard Branson "Una Virgin al giorno"
Carlo Petrini "Slow Food"
Elizabeth Arden (Florence Nightingale Graham; 1878-1966)
Malcom Mclean (1913 – 2001) il "padre della containerizzazione"
Margaret Thatcher (Margaret Hilda Roberts in Thatcher)
Joanne Bowling "La creatrice di Harry Potter"
Maria Montessori (1870 – 1952)
Irna Phillips "Soap opera"

Emanuele Nenna
LA COPPIA CREATIVA SONO IN QU4TTRO
Sessant'anni dopo Bill Bernbach, art e copy non bastano più
Pubblicità e marketing
2012, pp. 126, € 12,00

"La pubblicità accetta che il futuro sia arrivato. E ritrova la sua forza". Avrebbe potuto essere questo il titolo del libro che avete tra le mani. Un libro che racconta un nuovo modo per fare advertising, accettando di "includere" nel processo creativo tutto ciò che è nuovo (in termini di media, linguaggi, professionalità). Per recuperare il senso e il valore di un mestiere, quello del pubblicitario, oggi messo profondamente in discussione.

Laura Minestroni
IL MANUALE DELLA MARCA
Consumatore Cultura Società
Brand imprese mercati
2009, pp. 320, € 24,00

Tra gli argomenti trattati da *Il Manuale della Marca*: brand identity, brand image, notorietà, dominanza, sensibilità, posizionamento, corporate, core business, brand portfolio strategy, corporate image, corporate reputation, corporate citizenship, brand equity, brand personality, estensioni di marca, co-branding, consistency, brand zeitgeist, emotional branding, lovemark, strategie di marketing globale, standardizzazione e adattamento, mcdonaldizzazione della società, nuovi linguaggi e new media, brand site, product placement, blog, tribù della marca, brand community, guerrilla marketing, subvertising e culture jamming.

Paola Panarese
QUEL CHE RESTA DELLA PUBBLICITÀ
La comunicazione di marketing nell'epoca post spot
Pubblicità e marketing
2010, pp. 336, € 18,00

Proiettata da un radicale cambiamento di scenario in una dimensione nuova, la comunicazione di marketing si trova oggi in un tempo che qualcuno definisce "post-pubblicitario", in cui gli attori, i processi e i formati dell'advertising tradizionale vengono ridefiniti e ridimensionati. I mercati sfumano sempre più le loro caratteristiche fisiche per divenire luoghi di conversazione. Le aziende vendono prodotti, ma i consumatori acquistano marche. E le marche che più hanno successo si configurano come opere aperte, leggibili e comprensibili alla luce della cooperazione testuale degli utenti e del loro coinvolgimento cognitivo ed emotivo.

Diego Masi
GO GREEN
Il nuovo trend della comunicazione
Green Communication
2010, pp. 209, € 18,00

Il cittadino-consumatore ha un potente mezzo a sua disposizione, il web, dove le conversazioni tra gli utenti, le opinioni dei blogger, valgono più di ogni spot e dove le regole del gioco sono chiarezza e trasparenza. La campagna elettorale di Obama ne è la dimostrazione. E non è un caso che le tematiche green siano in cima all'agenda del presidente.

NOTE

NOTE

NOTE

NOTE

NOTE

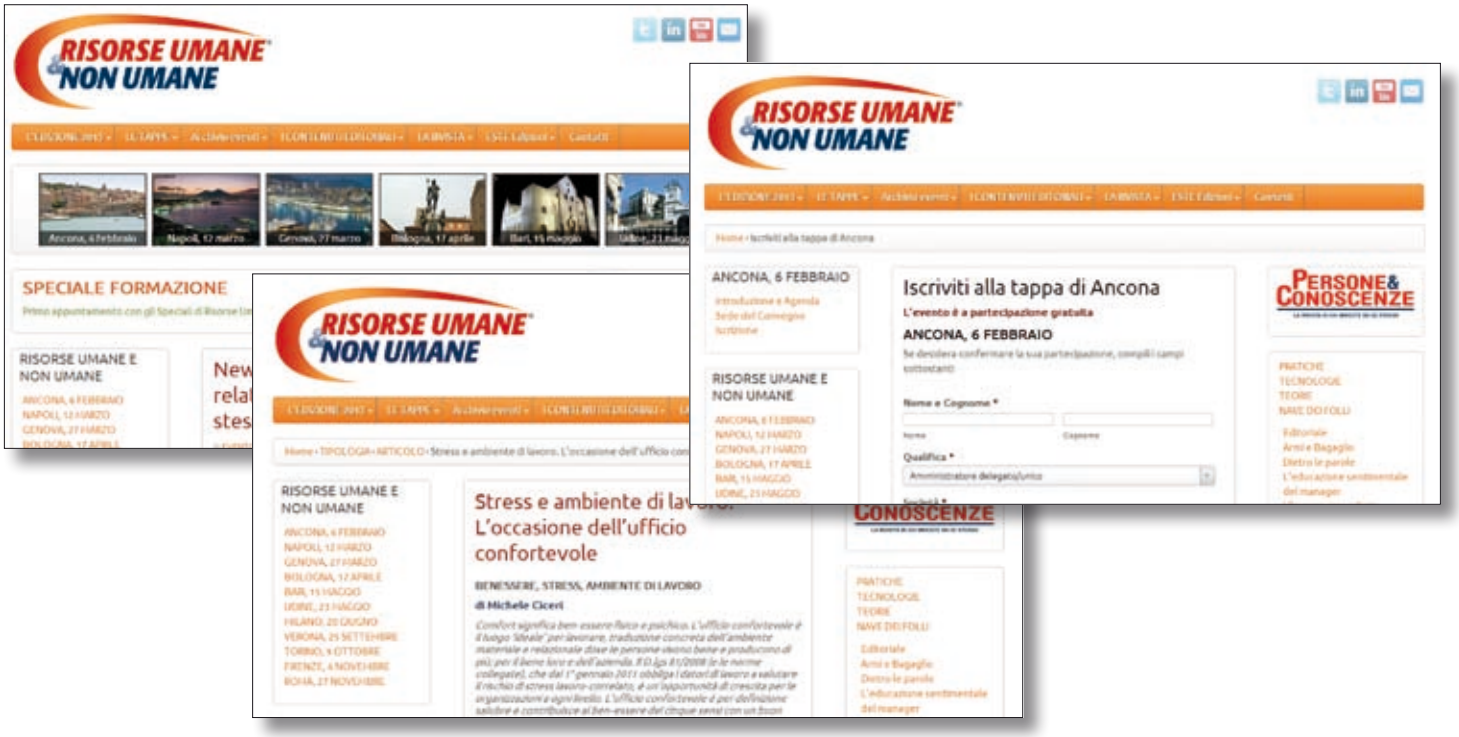
ESTE presenta

www.runu.it

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!

Per informazioni e opportunità commerciali: Martina Galbiati - **martina.galbiati@este.it** - Tel. 02.91434400

Offerta speciale riservata ai partecipanti al Convegno

30 Euro di sconto

per chi sottoscrive un abbonamento alle riviste Este

5 Euro di sconto

sull'acquisto di un libro della collana *LIBRI ESTE*

UTILIZZA IL COUPON CHE TI È STATO CONSEGNATO ALL'ACCREDITO