

ESTE

Con la sua rivista

**PERSONE &
CONOSCENZE**

LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

PRESENTA



Mercoledì 6 novembre 2013
FIRENZE
Hotel NH Firenze

PARTNER



INTOO

A GI GROUP COMPANY

developing careers

PATROCINIO

AIDP

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Toscana

Il portale di Risorse Umane e non Umane

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

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



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

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

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



SOTTOSCRIVI LA NEWSLETTER PERIODICA

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

INDICE

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

INFORMAZIONI UTILI



AGENDA LAVORI

Il programma e i contenuti di questa brochure sono aggiornati al 30 ottobre 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

Accredito: dalle ore 8.45
Inizio convegno: ore 9.25



BADGE IDENTIFICATIVO

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

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



GUARDAROBA

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



AREA RISTORO

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



TAXI

Prenotazione taxi direttamente alla reception dell'hotel.



PARCHEGGIO

Di fronte all'hotel è presente un parcheggio a pagamento e non custodito.



DOPO CONVEGNO

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



PROSSIMA TAPPA DI RISORSE UMANE E NON UMANE

Roma, Hotel Barcelo Aran Mantegna - Mercoledì 27 novembre 2013.



RIFERIMENTI

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

Informazioni sugli abbonamenti alle riviste ESTE:
Stefania Mandalà -Tel. 02.91434400 - stefania.mandala@este.it

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

- 8.45** Accredito partecipanti
- 9.25** Benvenuto e apertura lavori
Colloqui a cura di **Francesco Varanini**, Direttore di *Persone&Conoscenze* e Responsabile scientifico del progetto *Risorse umane e non umane* e di **Chiara Lupi**, Direttore editoriale - **ESTE**
- 9.35** *Via il badge spazio alla qualità*
Fabrizio Magi, Hr Manager - **SEBIA ITALIA**
- 9.55** *Il racconto di un inizio*
Mirko Berti, Responsabile Risorse umane - **SUPERMATIC**
- 10.15** *Escludendo includere, la Selezione del Personale in azienda nei periodi di contrazione del business*
Enrico Bazzali, Head of Resourcing and Training - **PIAGGIO**
- 10.35** *Under the American sun*
Emanuele Rossini, Hr Director - **RUFFINO**
- 10.55** *La formazione manageriale in un'azienda pubblica di servizi*
Alessandro Moriani, Direttore Personale Organizzazione e Affari generali - **ACQUE**
- 11.15** **Pausa caffè**
- 11.50** *Cuneo Fiscale e contrattazione di secondo livello: crisi od opportunità?*
David Trotti, Coordinatore Nazionale - **CENTRO STUDI AIDP**
- 12.10** *Rigenerare le persone in un'ottica di employability*
Cetti Galante, Amministratore Delegato - **INTOO**
- 12.30** *Da locale a multinazionale, una sfida umana e culturale ai pregiudizi e alle posizioni di rendita*
Giacomo Manara, Global Hr Director - **KEDRION**
- 12.50** *Le competenze e il coraggio. Storia di una rinascita*
Rossana Mori, Responsabile Risorse Umane, Soci e Comunicazione
Maria Micheletti, Responsabile Gestione del Personale - **L'AVVENIRE 1921 S.C.**
- 13.10** **Chiusura lavori e Pranzo a buffet**

L'ORGANIZZATORE DEL CONVEGNO

ESTE

PERSONE & CONOSCENZE
LA RIVISTA DI CHI INVESTE SU SE STESSO

SVILUPPO & ORGANIZZAZIONE

SISTEMI & IMPRESA

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 di management che dal 1955 analizza le 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;

Sviluppo&Organizzazione è il bimestrale su cui si sviluppa il dibattito tra la teoria dell'organizzazione aziendale e la sua effettiva implementazione in azienda per avvicinare la teoria accademica dell'organizzazione 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 affrontando 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.

SERVIZI MARKETING & WEB

ESTE offre servizi di email marketing e visibilità web per le aziende che desiderano avviare attività di lead generation rivolgendosi a un target di contatti business profilati e qualificati.

La presenza di ESTE sul web si articola in quattro portali: **www.este.it**, **www.fabbricafuturo.it**, **www.runu.it**, **www.benessereorg.it** e **www.dirigentidisperate.it**.

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

































COS'È RISORSE UMANE E NON UMANE

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

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

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

LE TAPPE DEL 2013

✓ ANCONA 6 FEBBRAIO	✓ NAPOLI 12 MARZO	✓ GENOVA 27 MARZO	✓ BOLOGNA 17 APRILE
 <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>		 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p> <p>Page Personnel</p> <p>talentia by Lefebvre Software</p>
✓ BARI 15 MAGGIO	✓ UDINE 23 MAGGIO	✓ MILANO 20 GIUGNO	
 <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>  <p>cezanne™</p>  <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	<p>AGENTA</p>  <p>Infogroup</p> <p>randstad</p>  <p>cezanne™</p>  <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>shl™ The CEB Talent Measurement Solution</p>	 <p>Tesi</p>  <p>Professional Relo www.professionalrelo.com</p>  <p>Wolters Kluwer Italia</p>
✓ VERONA 25 SETTEMBRE	✓ TORINO 9 OTTOBRE	FIRENZE 6 NOVEMBRE	ROMA 27 NOVEMBRE
 <p>ADP HUMAN CAPITAL MANAGEMENT</p>  <p>bridgepartners® negotiation drivers</p>  <p>cezanne™</p>  <p>docebo®</p>  <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>  <p>plantronics® Simply Smarter Communications™</p>	 <p>bridgepartners® negotiation drivers</p> <p>Page Personnel</p>	 <p>INTOO A GI GROUP COMPANY developing careers</p>	 <p>ADP HUMAN CAPITAL MANAGEMENT</p>  <p>INFORMAZIONE YOU COME FIRST</p>  <p>Page Personnel</p>  <p>TELLMEMORE®</p>  <p>ODM ODM Your People. Our Work</p>  <p>ESI SQUARE</p>

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

Le aziende rinascono dalle persone



IL TEMA DI *RISORSE UMANE E NON UMANE* 2013

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

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

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

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

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

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

Francesco Varanini, Responsabile scientifico del progetto

Moderatori

Dopo la laurea in Scienze Politiche, Francesco Varanini lavora per alcuni anni come antropologo in America Latina. Quindi per oltre un decennio lavora presso una grande azienda dove ricopre posizioni di responsabilità nell'area del Personale, dell'Organizzazione, dei Sistemi Informativi e del Marketing.

Consulente e formatore, si occupa in particolare di progetti di cambiamento culturale e tecnologico. Insegna presso il Corso di Laurea in Informatica Umanistica dell'Università di Pisa.

Nel 2004 ha fondato la rivista *Persone&Conoscenze*, che tuttora dirige.



Francesco Varanini

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

Chiara Lupi ha collaborato per un decennio con quotidiani e testate focalizzati sull'innovazione tecnologica e il governo digitale. Nel 2006 sceglie di diventare imprenditrice partecipando all'acquisizione della ESTE, casa editrice storica specializzata in edizioni dedicate all'organizzazione aziendale, che pubblica le riviste *Sistemi&Impresa*, *Sviluppo&Organizzazione* e *Persone&Conoscenze*. Dirige *Sistemi&Impresa* e pubblica dal 2008 su *Persone&Conoscenze* la rubrica che ha ispirato il libro uscito nel 2009 *Dirigenti disperate* e il recentissimo *Ci vorrebbe una moglie*.

Le riflessioni sul lavoro femminile hanno trovato uno spazio digitale sul blog www.dirigentidisperate.it.



Chiara Lupi

Direttore Editoriale - *ESTE*

Via il badge spazio alla qualità

In una azienda di successo la cui attività è centrata su una specifica alta tecnologia, si è scelto di investire sulle persone. Al di là di quello che è strettamente connesso alla mansione assegnata, si può scommettere, nell'interesse di tutti, sul personale senso di responsabilità e sulla capacità di occupare spazi di autonomia.

Tag: alta tecnologia, fiducia, delega



Fabrizio Magi
Hr Director
SEBIA ITALIA

Fabrizio Magi nasce a Firenze il 28/9/1963.

Nel 1982, dopo essersi diplomato all'ITC G. Galilei di Firenze, inizia a lavorare presso la società Ciampolini Strumenti Scientifici di Firenze che, dal 1976, distribuisce in Italia i sistemi per analisi diagnostiche in vitro della società francese Sebia e di altre aziende americane e giapponesi.

Inizia un rapporto professionale intenso che nel corso degli anni lo vede coinvolto in differenti aree aziendali con ruoli profondamente diversi: amministratore unico di due società del gruppo poi cedute (1990), responsabile del sistema informativo (dal 1992), responsabile del personale (dal 1996), responsabile dell'ufficio acquisti e logistica (dal 1998). Queste esperienze gli permettono di conoscere in profondità, da un lato, tutti i processi organizzativi e, dall'altro lato, le strategie aziendali riportando direttamente al titolare. L'azienda nel 1999 viene ceduta alla società multinazionale francese Sebia e varia la denominazione in Sebia Italia srl mantenendo inalterato il gruppo storico dirigente.

Nel 2010 la guida dell'azienda viene affidata ad un nuovo country manager e Fabrizio Magi è coinvolto nel processo di change management proprio delle aziende che passano da una cultura imprenditoriale ad una manageriale.

Rafforza e consolida le proprie competenze in ambito risorse umane che diventano l'area principale di interesse, occupandosi di selezione, formazione, gestione di piani di sviluppo e di crescita professionale delle oltre 90 persone dell'organizzazione.

Chi siamo

Sebia Italia è la filiale italiana di Sebia Sa, società multinazionale con sede a Lisses in Francia, fondata nel 1967 e da sempre impegnata nella progettazione, produzione e commercializzazione di sistemi di analisi innovativi e di alta qualità destinati ai laboratori di analisi per la diagnosi di importanti patologie, tra cui le discrasie plasma cellulari (tumori del sangue), la sclerosi multipla, l'abuso alcolico cronico, le talassemie, le emoglobinopatie e il diabete. Ad oggi, Sebia ha registrato ottime performance nel suo core business, pur continuando ad investire in nuovi test diagnostici nelle aree ad alta crescita del mercato. L'azienda è stata in grado di aumentare le proprie quote di mercato, e contestualmente d'espandere significativamente la sua presenza globale con oltre 110 distributori e 8 filiali. Tra queste, la filiale italiana Sebia Italia si conferma da molti anni un valido partner per i professionisti di medicina di laboratorio, pubblici e privati nazionali, come evidenziato dal fatto che le tecnologie Sebia sono presenti nella gran parte dei laboratori d'analisi, nel settore Elettroforesi.

Organizzazione della società

Sebia Italia è un'azienda commerciale di medie dimensioni con n. 60 dipendenti diretti e circa 35 collaboratori con contratti di agenzia di vendita e di assistenza post-vendita. L'azienda è organizzata in cinque aree che riportano al General Manager: vendite, marketing, risorse umane e information technology post-vendita e finanza.

La nostra visione

L'energia di avanzare, la forza di innovare per fare dell'elettroforesi la tecnica di scelta del laboratorio di diagnostica per la separazione e l'identificazione di biomarcatori proteici.

La nostra missione

Sebia, facendo leva sulla sua lunga tradizione di ideazione, produzione e commercializzazione di sistemi diagnostici basati sulla tecnica elettroforetica, vuole continuare ad essere il fornitore di riferimento grazie ad un servizio di eccellenza a tutti i clienti e all'introduzione nel mercato di prodotti innovativi.

I nostri valori

- **L'orgoglio** di far parte di SEBIA
- **L'entusiasmo** di realizzare cose eccellenti
- **La soddisfazione** di essere competenti
- **La fierezza** di innovare
- **Il piacere** di un comportamento professionale ed amichevole
- **La serenità** di garantire integrità ed eticità

Qualità, sicurezza e controllo

Il Sistema di gestione Qualità & Sicurezza di Sebia Italia è certificato conforme alle norme:

- UNI EN ISO 9001:2008
- UNI EN ISO 13485:2012
- BS OHSAS 18001:2007

Supportano l'azienda un Sindaco e l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.



SETTORE

diagnostica in vitro

ANNO DI FONDAZIONE

1976

FATTURATO

24.500.000 Euro

NUMERO COLLABORATORI

60

SEDE

Bagno a Ripoli (Fi)

Il racconto di un inizio

Il ripercorrere le tappe dell'avvio della funzione Risorse Umane in un contesto prima governato direttamente dall'imprenditore permette di guardare alla funzione nei suoi diversi aspetti, dall'amministrazione allo sviluppo, dalle relazioni industriali ai rapporti con la proprietà.

Tag: impresa familiare, cambiamento, sviluppo organizzativo



Mirko Berti
Responsabile Risorse umane
SUPERMATIC

Mirko Berti nasce il 1° luglio del 1976 a Firenze.

Dopo aver conseguito il diploma di liceo scientifico si iscrive al corso di laurea in Scienze Politiche, indirizzo economico, presso la facoltà "Cesare Alfieri" dell'università di Firenze. Durante il periodo universitario svolge alcuni progetti di ricerca presso il CNR che lo avvicinano alle tematiche del mondo del lavoro. Per questo motivo, conseguita la laurea, nel 2003 decide di svolgere il master AIDP in gestione e sviluppo delle risorse umane a Firenze.

La prima esperienza all'interno di un ufficio delle risorse umane è avvenuta presso la sede italiana di OBI, azienda partner della multinazionale tedesca operante nella grande distribuzione settore bricolage e giardinaggio. Il percorso svolto è stato utile per approdare nel 2005 in Mondo Convenienza, azienda italiana operante nel campo della distribuzione di mobili che stava preparandosi ad intraprendere un percorso di intensa espansione sul territorio nazionale. Nel primo periodo di attività si occupa di supportare la strutturazione dei presidi dell'ufficio risorse umane dei punti vendita di Prato, Pisa e Perugia e dal 2007 assume la responsabilità del coordinamento dei progetti di sviluppo HR sul territorio nazionale.

Nel novembre 2010 ha l'opportunità di avviare l'attività dell'ufficio risorse umane presso Supermatic Spa, azienda leader nel campo della distribuzione automatica in Toscana e Liguria con 380 tra dipendenti e collaboratori. Durante i primi tre anni di questo percorso lavora all'implementazione di strumenti, metodi e processi con l'obiettivo di supportare l'azienda ed i suoi collaboratori nello sviluppo del proprio business e nella gestione delle attività e problematiche quotidiane riferite alla funzione del personale.

Leader del vending in Toscana Supermatic spa opera da oltre 40 anni nei servizi per la **distribuzione automatica di bevande e snack**. Con le recenti fusioni di alcune realtà locali ha rafforzato la propria posizione, collocandosi fra le prime realtà nazionali del vending.

La distribuzione automatica di bevande e alimenti rappresenta un **nuovo modello di consumo** che fino a qualche decennio fa non era diffuso. Oggi costituisce una delle attività di servizio più diffuse, con un rapporto di 1 distributore ogni 29 abitanti e oltre 21 milioni di consumazioni al giorno a livello italiano. I distributori sono macchine comode, economiche per l'utente, rapide da utilizzare. Sono collocate in genere in **luoghi di aggregazione**, dove si svolge la vita quotidiana: uffici, scuole, pubblica amministrazione, ospedali, luoghi di transito o di svago.

Supermatic opera nel settore su due diversi livelli: **come rivendita- grossista- e come gestore diretto del servizio**.

Il segmento business to business è dedicato agli operatori di settore, piccoli gestori a cui Supermatic fornisce servizi di vendita e assistenza. L'offerta comprende: distributori, prodotti, ricambi, assistenza post-vendita, consulenza, formazione. La rivendita ha sede a Sesto Fiorentino e copre l'intero territorio toscano.

In qualità di gestore del servizio Supermatic è presente **sul mercato toscano con il marchio Mabel**. La struttura opera attraverso 5 filiali - Firenze, Arezzo, Cascina, Santo Stefano in Magra, Grosseto -, per un totale di 380 collaboratori che coprono capillarmente la regione per assicurare servizi puntuali in termini di installazione, rifornimento dei prodotti, manutenzione e assistenza tecnica.

L'azienda mette a disposizione la propria esperienza e professionalità per offrire una gamma di soluzioni diversificate e su misura per il cliente: dalla realizzazione di accoglienti punti di ristoro, all'installazione di distributori tradizionali di bevande calde, di snack, di piccoli distributori "table top" per uffici o luoghi con consumi contenuti. La capillarità del servizio si spinge fino alla famiglia, a cui viene offerto il servizio della macchina in comodato gratuito e rifornimento a domicilio. Nell'area professional opera anche per il **canale HO.RE.CA**, come partner per la fornitura di distributori, ricambi e generi alimentari o per la gestione diretta dei sistemi di distribuzione inseriti nelle strutture ricettive.

L'azienda offre servizi caratterizzati da **soluzioni tecnologiche di avanguardia** e dall'alta affidabilità delle prestazioni. L'intento è quello di rispondere in ogni dettaglio alle attese del cliente, in termini di utilizzo del distributore, di igiene, di gusti e modalità di nutrizione. È proprio con l'obiettivo di migliorare costantemente il servizio che l'azienda si sottopone alla **certificazione ISO 9001:9008**, assicurando il rispetto delle normative nazionali ed europee e standard di eccellenza, e alla **certificazione Total Quality Standard**, pensata ed elaborata dall'associazione di categoria come espressione dell'attenzione alla tutela e al rispetto del cliente e del consumatore finale.



SETTORE

distribuzione automatica

ANNO DI FONDAZIONE

1971

FATTURATO

60.000.000 di Euro

NUMERO COLLABORATORI

380

SEDE

Firenze e 6 filiali tra Toscana e Liguria

Escludendo includere, la Selezione del Personale in azienda nei periodi di contrazione del business

Le attività di selezione e recruitment si traducevano, fino a non molti anni fa, nell'immissione in azienda di un notevole numero di persone, ogni anno.

Il quadro è radicalmente mutato. Oggi si assume solo quando è strettamente necessario. Ma anche si cura con particolare attenzione l'immissione di persone portatrici di competenze di alto livello. Nuovo lavoro del selezionatore consiste oggi nel coltivare nel tempo relazioni con risorse eccellenti, non attivamente a ricerca del lavoro.

In questo tipo di attività i social network e le loro potenzialità diventano un know how necessario per il recruiter.

Il frenetico mutamento di scenario rende necessario lavorare sullo scouting strategico con largo anticipo rispetto al concetto classico di vacancy. Si creano così le condizioni per rispondere a esigenze emergenti e non sempre espresse. Al contempo, in ogni caso, si porta in azienda conoscenza utile al business.

Tag: selezione, recruitment, knowledge management, comunità di pratiche



Enrico Bazzali
Head of Resourcing and Training
PIAGGIO

Enrico Bazzali è nato a Livorno nel 1969.

Si è laureato in Lettere Moderne a Pisa e lavora da sempre nelle Risorse Umane. Ha cominciato il suo percorso professionale nella GDO poi ha partecipato allo start up di Adecco Italia per la quale ha ricoperto vari incarichi fino a diventare nel 2002 il Direttore del Personale.

Esperienza analoga ha vissuto anche in Humangest, Agenzia per il lavoro, di cui è stato Direttore del Personale.

La sua esperienza professionale è maturata principalmente sulle questioni inerenti la Selezione del Personale, la Formazione, le politiche di Employer Branding. Oggi è Head of Resourcing and Training del Gruppo Piaggio, dove è arrivato nel 2003.

Il Gruppo Piaggio è **il più grande costruttore europeo di veicoli motorizzati a due ruote** e uno dei principali player mondiali in questo settore. Il Gruppo è inoltre protagonista internazionale nel **settore dei veicoli commerciali**. Fondato nel 1884 da Rinaldo Piaggio, il Gruppo Piaggio dal 2003 è controllato da Immsi Spa, holding industriale quotata in Borsa Italiana facente capo a Roberto Colaninno, che ne è Presidente. Amministratore Delegato e DG di Immsi è Michele Colaninno.

Roberto Colaninno ricopre la carica di Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo Piaggio, con Matteo Colaninno in qualità di Vice Presidente. Gabriele Galli è Direttore Generale Finance. Il Gruppo Piaggio è quotato in Borsa Italiana dal 2006.

La gamma di prodotti del Gruppo Piaggio comprende scooter, moto e ciclomotori nelle cilindrata da 50 a 1.200cc con i marchi **Piaggio, Vespa, Gilera, Aprilia, Moto Guzzi, Derbi, Scarabeo**. Il Gruppo opera inoltre nel trasporto leggero a tre e quattro ruote con le gamme di **veicoli commerciali Ape, Porter e Quargo** (Ape Truck). Alcuni dei marchi detenuti dal Gruppo Piaggio sono in assoluto tra i più prestigiosi e ricchi di storia nel settore due ruote: da Gilera (fondata nel 1909), a Moto Guzzi (fondata nel 1921), ad Aprilia (che in poco più di vent'anni si è imposta come il marchio italiano ed europeo più vincente tra i Costruttori partecipanti ai Campionati mondiali Velocità), sino allo **straordinario marchio Vespa che dal 1946 identifica "lo" scooter** e che, con oltre 18 milioni di unità prodotte dal 1946 a oggi, rappresenta un successo commerciale di incredibile longevità nonché **una delle icone dello stile e della tecnologia italiana più conosciute in tutto il mondo**.

Il Gruppo Piaggio ha **sede a Pontedera** (Pisa, Italia) e – sul piano della produzione – opera nel mondo con una serie di stabilimenti situati a: Pontedera (Pisa), dove vengono prodotti i veicoli a due ruote con i marchi Piaggio, Vespa e Gilera, i veicoli per trasporto leggero destinati al mercato europeo, e i motori per scooter e motociclette; Noale (Venezia) come centro tecnico per lo sviluppo delle motociclette e sede delle strutture di Aprilia Racing; **Scorzè** (Venezia), stabilimento per la produzione di veicoli a due ruote con i marchi Aprilia e Scarabeo; **Mandello del Lario** (Lecco), per la produzione di veicoli e motori Moto Guzzi; **Baramati (India, nello stato del Maharashtra)**, dedicato alla produzione di veicoli per trasporto leggero a 3 e 4 ruote destinati al mercato indiano, nonché motori Diesel e turbodiesel per i veicoli commerciali del Gruppo e, dagli inizi del 2012, lo scooter Vespa destinato alla vendita sul mercato indiano; **Vinh Phuc (Vietnam)** per la produzione degli scooter Vespa e Piaggio destinati al mercato locale e all'area ASEAN.

Il Gruppo Piaggio opera inoltre con una società in joint venture in Cina (Zongshen Piaggio Foshan Motorcycles, a Foshan, nella provincia del Guangdong), detenuta al 45% da Piaggio, e pertanto non consolidata nei risultati del Gruppo.



PIAGGIO & C. s.p.a.

SETTORE

veicoli motorizzati a due ruote
e veicoli commerciali

ANNO DI FONDAZIONE

1884

FATTURATO

1.406,2 milioni di Euro

SEDE

Pontedera (Pi)

Under the American sun

Nel 2011 la multinazionale americana Constellation Brands acquisisce l'azienda vinicola toscana Ruffino. La transizione da un modello familiare a un sistema organizzativo strutturato, complesso e verticale è stata gestita attraverso un composito piano di strategie-azioni-messaggi attuatosi sia prima che dopo il closing. In questo articolato scenario, in cui si sono intersecate implicazioni di carattere logistico e ambientale, sia interne sia esterne, proprio una corretta ed esemplare gestione del patrimonio umano aziendale - posto come elemento cardinale di questo passaggio - ha consentito a Ruffino di alimentare il clima interno, di generare nuovi utili a livello globale e di aumentare la propria visibilità e identità come marchio storico toscano.

Tag: internazionalizzazione, globalizzazione, cambiamento, tradizione, brand identity, analisi del clima



Emanuele Rossini
Hr Director
RUFFINO

Emanuele Rossini nasce a Firenze nel 1970. Conseguita la laurea in Economia e Commercio inizia la sua carriera professionale in Logitron, primaria azienda fiorentina che produce automazione per le stazioni di servizio carburante.

Per alcuni anni si occupa di amministrazione e finanza ed in particolar modo cura i bilanci e le dichiarazioni fiscali per la società e le sue controllate, collabora fattivamente all'implementazione del nuovo sistema gestionale e segue varie operazioni societarie. In questo periodo l'azienda, dopo una breve parentesi nel gruppo Marconi, viene acquisita dalla conglomerata americana Danaher Corporation, assumendo il nome di Gilbarco.

È un periodo di grandi cambiamenti per l'azienda.

Nel giugno 2003 Emanuele Rossini lascia l'amministrazione per passare all'ufficio Risorse Umane occupandosi a 360 gradi di tutte le problematiche connesse al personale ed assumendo responsabilità crescenti, fino a che nel 2008 diviene Responsabile del Personale.

Nel settembre 2012 lascia Gilbarco per entrare in Ruffino, prestigiosa azienda vinicola del territorio, da poco acquisita da Constellation Brands. In Ruffino crea la funzione Risorse Umane ed implementa le politiche del personale e le iniziative della Capogruppo.

Ruffino, fondata nel 1877 a Pontassieve, vicino Firenze, è sinonimo di **storia del vino in Toscana**. Grandi classici toscani, vini come Chianti Classico Riserva Ducale e Riserva Ducale Oro, Chianti Ruffino e Brunello di Montalcino Greppone Mazzi, sono da sempre il cuore della produzione Ruffino. In parallelo, la voglia di confrontarsi sempre con nuove sfide ha portato Ruffino alla creazione di imponenti Supertuscan, fra cui il pluripremiato Modus, e altri vini prodotti con varietà alloctone.

A fine 2011, Ruffino è stata acquisita da **Constellation Brands, la più importante azienda vinicola americana**, e una elettrizzante nuova pagina dell'affascinante storia di Ruffino è pronta per essere scritta. Ruffino oggi è una realtà profondamente radicata nel suo storico territorio, la Toscana, e al contempo aperta alle complesse sfide del mercato globale: presenti in quasi 90 paesi, i vini Ruffino costituiscono un segno forte di italianità e buon gusto.

Tradizione e innovazione. Esperienza. Territorio. Desiderio di eccellere con passione e attraverso la ricerca, in cantina come in vigneto. Questi sono i valori sui quali Ruffino, con le sue tenute in Toscana situate nelle più vocate aree a denominazione, è costruita.

Un produttore storico, ma al tempo stesso dinamico e moderno, ambasciatore di uno dei più invidiati gioielli italiani nel mondo: il vino.



A CONSTELLATION BRANDS COMPANY

SETTORE

produzione e
commercializzazione vini

ANNO DI FONDAZIONE

1877

FATTURATO

65 milioni di euro

NUMERO COLLABORATORI

107

SEDE

Pontassieve (Firenze)

La formazione manageriale in un'azienda pubblica di servizi

Un'azienda dedicata al ciclo completo delle acque ha bisogno di tecnici specializzati, laureati. Ma ha anche bisogno che questi tecnici sappiano allo stesso tempo essere manager.

Proprio in queste settimane è in fase di progettazione un 'master interno', percorso formativo di sviluppo manageriale, affidato a docenti ed esterni.

Tag: formazione manageriale, sviluppo delle risorse umane, talenti, leadership, soft skill



Alessandro Moriani
Direttore Personale
Organizzazione e Affari generali
ACQUE

Dopo la Laurea in Scienze Politiche inizia la sua attività professionale negli Enti Locali, prima presso il Comune di Cascina, e poi presso il Comune di Pisa. Successivamente partecipa attivamente alla nascita di APSA, azienda speciale del Comune di Pisa, alla quale vengono conferiti il servizio idrico e l'igiene ambientale e ne diventa Dirigente del Personale.

In seguito ha contribuito alla trasformazione dell'azienda speciale in Società per azioni, dapprima 100% pubblica (2002) e poi in un secondo momento mista pubblico - privata con l'ingresso di un socio privato tramite gara europea (2003) di cui è responsabile del procedimento.

Oggi ricopre il ruolo di Dirigente Organizzazione, Personale ed Affari generali, e si occupa, tra le altre cose, di comportamento organizzativo e di coaching per lo sviluppo delle potenzialità dei singoli e dei gruppi. A questo proposito ha acquisito recentemente il certificato di "Licensed NLP Coach".

Ha contribuito in questi anni allo start up di importanti progetti aziendali tra i quali la Lean Organization per la riduzione degli sprechi e l'efficienza dei processi produttivi industriali.

Dal 1995 è attivamente impegnato presso la Federutility (la Federazione delle imprese energetiche ed idriche) all'interno della Commissione Lavoro e Relazioni industriali; fa inoltre parte della delegazione trattante in occasione dei rinnovi del CCNL gas acqua.

Infine aderisce dal 1998 all'APCO, l'Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Management.

Acque Spa è la **società che gestisce il servizio idrico integrato del Basso Valdarno**: un territorio che dalla costa tirrenica giunge sin nel cuore della Toscana a cavallo di 5 Province, in cui vivono quasi 800 mila abitanti sparsi in 57 comuni tra i quali Pisa, Empoli, Capannori, Pontedera, Poggibonsi.

Acque Spa è sorta nel 2002 dalla concentrazione delle precedenti gestioni pubbliche del territorio, che tuttora detengono la maggioranza del capitale sociale. Il rimanente è posseduto da un raggruppamento aggiudicatario della gara svoltasi nel 2003 per la selezione del partner privato e che ha come capofila Acea Spa.

Acque Spa ispira la propria gestione a criteri di **trasparenza, efficienza, responsabilità** e mira a realizzare i propri obiettivi d'impresa nell'ambito del rispetto delle **finalità sociali ed ambientali** definite d'intesa con gli enti locali di riferimento.

Acque Spa è chiamata ad attuare un piano ventennale d'investimenti di circa 651 milioni di euro, volto a garantire standard qualitativi del servizio acquedotto sempre più elevati, a estendere in tutta l'area servita un efficiente sistema di fognatura e depurazione, a tutela dell'ambiente e della salute dei cittadini.

Acque Spa eroga oltre 46 milioni di metri cubi d'acqua annui grazie ad una rete idrica di quasi 6mila chilometri che distribuisce la risorsa idrica proveniente da 950 opere di captazione e 300 impianti di potabilizzazione; la rete fognaria è di quasi 3mila chilometri che immettono in un sistema depurativo costituito da 141 impianti, di piccole e grandi dimensioni.

Nei primi dieci anni della propria gestione, Acque Spa ha effettuato investimenti per 464 milioni di euro, caratterizzandosi come una delle società del settore idrico con maggiore capacità d'intervento nel nostro Paese.

Grazie agli investimenti realizzati e al lavoro svolto, le perdite sulla rete idrica si sono ridotte nell'arco di un decennio del 5% e l'acqua prelevata dall'ambiente è diminuita di oltre 6 milioni di metri cubi, contribuendo a preservare la risorsa, a salvaguardare l'ambiente e il territorio.

Il miglioramento degli standard di qualità nei servizi offerti all'utente, l'attenzione alle tematiche della difesa dell'ambiente e dell'efficienza energetica, la forte propensione all'innovazione, all'estensione dell'automazione e del telecontrollo nella gestione dei servizi idrici, la costanza dei risultati economici positivi fanno di Acque Spa **una delle realtà più dinamiche e solide nel panorama italiano delle società idriche**.



SETTORE
servizio idrico integrato

ANNO DI FONDAZIONE
2002

FATTURATO (A1+A5 DEL CE)
123.101.934 Euro

NUMERO COLLABORATORI
746 nel Gruppo di cui 365 nella
sola Acque

SEDE
Pisa

Cuneo Fiscale e contrattazione di secondo livello: crisi od opportunità?

Il cuneo fiscale: cos'è e come viene vissuto dalle aziende. Si parla spesso della contrattazione di prossimità o di secondo livello come panacea del cuneo fiscale. A partire dall'esperienza del Centro Studi AIDP, buon osservatorio per guardare a cosa sta accadendo in giro per l'Italia, possiamo chiederci come si concretizza oggi questo nella vita delle aziende.

Tag: fiscalità, relazioni industriali, costo del personale, contratti di lavoro, contrattazione



David Trotti
Coordinatore Nazionale
CENTRO STUDI AIDP

David Trotti. Se gli si pone la domanda “cosa lo caratterizza” risponde: “la passione per le risorse umane”. È Consulente del Lavoro (membro del Centro Studi Ancl-Su), ma per molti anni ha ricoperto il ruolo di Direttore del Personale e delle Risorse Umane Corporate nel Gruppo Mondoconvenienza. Attualmente vive la professione dell'HR Manager mettendo a disposizione delle medie aziende la professionalità Hr come “temporary HR Manager”. In AIDP è vicepresidente esecutivo dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale gruppo Lazio, Consigliere Nazionale e coordinatore del centro studi nazionale. Ha al suo attivo diversi volumi, ebook, articoli e video. Riveste l'incarico di Coordinatore scientifico per l'area lavoro della rivista Consulenza di Buffetti.

È Cultore in Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro presso l'università di Teramo; Membro esterno della Commissione Lavoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Civitavecchia; Membro della Commissione Tecnica che ha redatto il contratto collettivo nazionale di lavoro Rsa- Aiop. È stato membro della Commissione mista AIDP-ManagerItalia sui contratti di rete. È formatore nell'area dell'amministrazione del personale, del diritto del Lavoro e delle relazioni sindacali per numerosi enti formativi, per gli ordini professionali e per grandi aziende.

AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) è un'associazione apolitica e senza fine di lucro che riunisce tutti quanti operano nel nostro paese in funzioni direttive, di responsabilità e di consulenza nell'area del Personale di aziende ed istituzioni pubbliche e private nonché coloro che si occupano delle problematiche del rapporto "Persona e Lavoro" in qualità di studiosi, ricercatori e accademici.

Costituitasi nel 1960, AIDP si prefigge lo scopo di valorizzare la professionalità dei Soci e di essere componente attiva nel processo di sviluppo delle Risorse Umane nelle organizzazioni lavorative, nel più ampio quadro dell'evoluzione sociale del Paese, al fine di **promuovere la centralità della persona e della dignità umana all'interno dell'impresa e della società**.

L'Associazione da diversi decenni è attenta al ruolo dell'impresa, del lavoro e al futuro delle persone inserite nello scenario economico globale.

AIDP è articolata in **16 Gruppi regionali** ed è componente attiva dell'**EAPM** (Associazione Europea di Direzione del Personale) e della **WFPMA** (Federazione Mondiale delle Associazioni di Direzione del Personale). Nel 2001 AIDP ha dato vita alla Federazione Mediterranea per lo studio e la diffusione delle tematiche relative alla gestione delle Risorse Umane insieme a Francia, Spagna, Portogallo, Algeria, Marocco e Tunisia.

Il **Centro Studi** è una struttura nazionale dell'associazione, che si propone di offrire a tutti i soci l'**approfondimento delle tematiche giuslavoristiche legate alla gestione delle Risorse Umane**. Intervenendo tempestivamente sulle novità in materia di lavoro con circolari e commenti su leggi e decreti di ultima pubblicazione e proposte innovative, avvalendosi del diretto contributo dei soci.

"AIDP è un'associazione ricca di competenze e soluzioni; compito del Centro Studi è catalizzarle e trasmetterle mettendole a disposizione di tutti, trasferendo i concetti giuridici nella loro completezza. Nella convinzione che i Direttori del Personale sappiano coniugare dottrina e gestione, singolo e collettività e possano quindi portare il loro punto di vista alle istituzioni in maniera chiara ed efficace".



Rigenerare le persone in un'ottica di employability

Dietro la parola inglese 'employability' sta un'esigenza chiara, di grande attualità. Anche le persone di cui -a causa di situazioni di ristrutturazione aziendale e di andamenti di mercato- siamo costretti a favorire l'uscita, sono ricche di valore, portatrici di conoscenze. L'uscita può essere resa meno pesante e difficile se la persona è adeguatamente accompagnata nel vivere il momento di passaggio verso una nuova collocazione sul mercato del lavoro. Si può intervenire nel momento in cui la persona esce dalla nostra azienda. Ma più efficacemente ci si può preparare in anticipo, facendo opera di prevenzione, segmentando la popolazione dei dipendenti, lavorando sulle diverse professionalità, rafforzando in modo mirato le skills deboli e favorendo una migliore conoscenza del mercato del lavoro esterno e soprattutto lavorando sulla employability interna.

Tag: outplacement, employability, mercato del lavoro, flessibilità, ricollocazione



Cetti Galante
Amministratore Delegato
INTOO

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

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

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

Partner

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

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

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

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

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

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

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

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

INTOO

Piazza IV Novembre, 5 - 20124 Milano
Tel. 02.6739711 - Fax 02.673971251
www.intoo.it



SETTORE

ricollocazione professionale

ANNO DI FONDAZIONE

1991 (come DBM Italia srl)

FATTURATO

10 milioni di Euro

NUMERO COLLABORATORI

130

SEDE

Milano - piazza IV Novembre, 5

Da locale a multinazionale, una sfida umana e culturale ai pregiudizi e alle posizioni di rendita

Si può operare con successo in un settore che richiede speciali competenze tecnico-scientifiche. Si può accogliere la sfida del mercato globale. Si può crescere a livello internazionale assumendo le caratteristiche di un'impresa multinazionale, restando al contempo un'azienda familiare. In tutto questo è indispensabile il lavoro dell'HR Director.

Tag: crescita, globalizzazione, competenze, sistema premiante, culture



Giacomo Manara
Global Hr Director
KEDRION

Laureato in Lettere e Filosofia presso l'Università Cattolica di Milano, MBA presso la Scuola di Direzione Aziendale dell'Università "L. Bocconi" di Milano, opera dal 1981 prima come Junior poi come Specialista infine come Responsabile di alcune attività all'interno della Funzione Risorse Umane di importanti gruppi multinazionali (Pirelli, Novartis, Edison). Dal 1989 al 2005 ricopre il ruolo di Direttore Risorse Umane e Organizzazione presso alcuni gruppi italiani e multinazionali (RoloBanca, Periodici San Paolo, Bayer, H3G, Monte Paschi Asset Management). Successivamente, per 5 anni circa, opera come Consulente di Direzione e Sviluppo Risorse Umane in progetti strategici di ridisegno e sviluppo della Funzione in importanti gruppi e, contemporaneamente, insegna la stessa materia presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano e presso alcuni Master. Da febbraio 2010 è Direttore Global Human Resources per il Gruppo Kedrion.

Contemporaneamente, insegna da alcuni anni Gestione delle Risorse Umane e Change Management presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica di Milano.

Kedrion è un'azienda biofarmaceutica specializzata nello **sviluppo, produzione e distribuzione di farmaci plasmaderivati** utilizzati per la cura e il trattamento di pazienti affetti da emofilia, immunodeficienze, malattie infettive e altre forme di patologie gravi.

In Italia, Kedrion collabora con il Servizio Sanitario Nazionale per il raggiungimento dell'obiettivo dell'autosufficienza di farmaci plasmaderivati. Inoltre, le sue competenze sono messe al servizio di partnership strategiche con le realtà sanitarie di altri Paesi.

Con **sede principale in Italia** e aziende operanti in Europa, Messico e Stati Uniti, Kedrion ha un fatturato nel 2012 di 381,3 milioni di euro, oltre 1500 dipendenti, di cui circa 800 in Italia, ed è **presente in 80 Paesi nel mondo**.

L'azienda gestisce l'intero ciclo di trasformazione del plasma (approvvigionamento, produzione e commercializzazione) e si basa su un modello di business integrato verticalmente.

La produzione si concentra nei due **stabilimenti** italiani di **Bolognana** (Lucca) e **Sant'Antimo** (Napoli), nell'impianto ungherese di **Gödöllő (Budapest)** e in un quarto stabilimento a **Melville, nello Stato di New York (USA)**, acquisito nel 2011.

L'azienda ha sviluppato un modello di approvvigionamento del plasma efficiente e diversificato, che si basa sull'accesso al plasma italiano nell'ambito della collaborazione con il Servizio Sanitario Nazionale, e sulla raccolta di plasma all'estero. Il Gruppo possiede attualmente nove centri di raccolta pienamente operativi negli Stati Uniti, tre in Germania (Baviera) e altri tre in Ungheria.

Gli stabilimenti all'avanguardia, certificati a livello internazionale secondo le GMPs (Good Manufacturing Practices) e basati sui requisiti FDA (Food and Drug Administration), l'ampia gamma di prodotti e l'impegno costante nella ricerca e nello sviluppo sono i fattori chiave del successo di Kedrion.

Grazie all'alto livello qualitativo e al know-how raggiunti, Kedrion si dedica anche al **trasferimento di tecnologia**. L'azienda ha, infatti, un'esperienza molto avanzata che le permette di offrire le proprie conoscenze tecnologiche per la produzione dei farmaci e per lo sviluppo di nuovi stabilimenti produttivi.

La strategia di Kedrion per i prossimi anni prevede l'aumento della presenza sui mercati esteri, il rafforzamento delle fonti di approvvigionamento del plasma, l'incremento della capacità produttiva e un'attenzione costante all'innovazione di prodotto e di processo.

KEDRION
B I O P H A R M A

SETTORE

biofarmaceutico - sviluppo,
produzione e
commercializzazione di farmaci
plasmaderivati

ANNO DI FONDAZIONE

2001

FATTURATO

381,3 milioni di euro

NUMERO COLLABORATORI

1.500 al 31 dicembre 2012

SEDE

Castelvecchio Pascoli - Barga
(Lucca)

Le competenze e il coraggio. Storia di una rinascita

La testimonianza di come uomini e donne hanno deciso di provare a salvare da una gravissima crisi aziendale e di sistema la loro cooperativa. Il capitale umano e sociale quale unico asset su cui puntare per ricostruire giorno dopo giorno il nostro futuro.

Tag: fiducia, impegno, cooperazione, rinascita



Rossana Mori
*Responsabile Risorse Umane,
Soci e Comunicazione*
L'AVVENIRE 1921 S.C.

Rossana Mori nasce a Vicopisano (PI) nel 1960 e lì rimane fino al conseguimento del Diploma di scuola media superiore conseguito presso Istituto Tecnico per il Turismo di Firenze.

Dal 1979 al 1988 vive prevalentemente all'estero in nazioni quali: Irlanda, Iraq, Egitto, Grecia. Questi soggiorni all'estero le hanno permesso di rendere fluida la sua conoscenza della lingua inglese e di maturare il processo di crescita e di analisi, attraverso il confronto con usi e costumi diversi da quelli del paese di origine. In questi anni Rossana ha avuto modo di sperimentare la sua capacità di adattamento a contesti talvolta complessi in aree geografiche dove essere "donna straniera" può aggiungere ulteriori difficoltà anche alla quotidianità.

L'esperienza lavorativa di Rossana inizia nel 1989 presso la Cooperativa Consorzio Etruria in cui ricopre vari ruoli all'interno delle diverse direzioni: ecologia, estero, amministrativa e finanziaria. Dal settembre 2011, periodo di maggiore e grave criticità della storia aziendale assume l'incarico di Responsabile delle Risorse Umane, Soci e Comunicazione, con particolare riguardo alle relazioni industriali, incarico che ricopre tuttora nella Cooperativa L'Avvenire 1921.

Dal 1989 ad oggi nel campo lavorativo ha sempre con entusiasmo e grande volontà contribuito alla buona riuscita di innumerevoli progetti. Il lavoro in team è l'aspetto che predilige poiché pensa sia un utile strumento di crescita. Il confronto costruttivo con i colleghi basato sulle competenze e il miglioramento delle performance rendono il lavoro stimolante, soprattutto laddove tale organizzazione concede ampie forme di autonomia utili ad aumentare il senso di responsabilità. I cambiamenti non spaventano Rossana anzi, sono fonte di stimolo nell'affrontare problematiche e tematiche nuove che possano accrescere il bagaglio delle conoscenze. Parallelamente all'attività lavorativa Rossana ha ricoperto ruoli nell'associazionismo civile ed in politica. E' stata per oltre dieci anni presidente di una associazione di volontariato. Nel 1995 è stata eletta Consigliere Comunale e Assessore alla Pubblica Istruzione, Servizi Scolastici e Servizi all'Infanzia e nel 1999 Assessore allo Sviluppo Urbanistico e Tutela Ambientale del comune di Montelupo Fiorentino. Nel 2004 e nel 2009, Rossana è stata eletta Sindaco del Comune di Montelupo Fiorentino, incarico che ancora sta ricoprendo. Da giugno 2009 a gennaio 2013 è stata Sindaco referente per gli undici comuni del Circondario Empolese Valdelsa per le politiche di Area riguardanti il governo del territorio e politiche urbanistiche, politiche abitative e politiche per la promozione e l'attuazione delle pari opportunità.

Da Gennaio 2013 per l'Unione dei Comuni del Circondario Empolese Valdelsa assume le deleghe per la promozione e l'attuazione delle politiche abitative di area e coordinatrice del LODE Empolese Valdelsa, Pari Opportunità, mantenimento e promozione della Memoria, cooperazione internazionale e pace.

Dal 2005 eletta in rappresentanza degli enti locali nel Consiglio Autonomie Locali (organismo di consultazione legislativa della Regione Toscana) e membro dell'ufficio di presidenza. Nel 2013 per le elezioni politiche è candidata al Senato della Repubblica - Regione Toscana Partito Democratico.

Maria Micheletti nasce a Fucecchio il 28/11/1973 dopo aver conseguito la maturità linguistica si iscrive alla Facoltà di Economia e Commercio presso l'Università di Pisa. Appena laureata, inizia la sua esperienza lavorativa presso la Lapi Group S.p.A.. Entra a far parte di un gruppo tutto al femminile di giovani laureate che con successo danno avvio alla funzione risorse umane fino a quel momento inesistente, conquistandosi passo dopo passo la fiducia della proprietà. In questa esperienza Maria si specializza nella progettazione e gestione dei piani di formazione interna, nell'organizzazione di outdoors, di meeting aziendali e nel coordinamento della comunicazione e dell'immagine del gruppo durante la partecipazione a convegni e fiere di settore, sia in Italia che all'Estero. Successivamente Maria decide di continuare la sua specializzazione, partecipando nel 2003 al Master di II Livello in Sviluppo delle Risorse Umane presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Pisa. A completamento del suo percorso formativo, nel 2006 Maria consegue infine il Master di I Livello in Benessere Organizzativo presso la Facoltà di Psicologia dell'Università di Firenze. Questa esperienza di studio sicuramente rappresenta per Maria un profondo accrescimento professionale e una maggiore consapevolezza di se stessa, ma soprattutto le permette di iniziare la sperimentazione del suo nuovo approccio al lavoro basato sulla commistione tra professionalità e conoscenza da un lato, e passione ed entusiasmo dall'altro. Come HR Specialist, Maria crede profondamente che i rapporti umani siano la chiave per arrivare al successo della propria organizzazione: occorre coltivare le relazioni interpersonali e l'ascolto diventa un elemento imprescindibile per chi lavora nell'ambito della gestione del personale. Inoltre lei sente fortemente la responsabilità di far crescere e creare valore nelle persone, di fornire a tutti un'opportunità di esprimersi, perché il lavoro rappresenta anche questo, oltre ad essere un diritto e un dovere. Quindi Maria, nel suo viaggio nella conoscenza e della sperimentazione, nel maggio del 2007 approda in Consorzio Etruria. Nella cooperativa si occupa principalmente di selezione e formazione del personale, di valutazione delle prestazioni e delle posizioni, di implementazione di sistemi premianti ed incentivanti in collaborazione con i vari responsabili di settore, promuovendo le politiche societarie sia all'interno del Gruppo Consorzio Etruria che nelle varie società consortili. In questi ultimi anni estende la sua professionalità nell'ambito dell' HR Management, focalizzando la sua attenzione sugli aspetti prettamente amministrativi e contrattualistici, legati alle politiche retributive, alla definizione del budget e del costo del personale. Oggi Maria continua ad operare nella cooperativa L'Avvenire 1921, nata dalla scissione di Consorzio Etruria, come Responsabile Gestione del Personale. Maria si ritiene una delle poche persone fortunate che amano il proprio lavoro e, come ha scritto Primo Levi nella sua opera, *La Chiave a Stella*: "Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare, l'amare il proprio lavoro costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra: ma questa è una verità che non molti conoscono (...)"



Maria Micheletti
Responsabile Gestione del Personale
L'AVVENIRE 1921 S.C.



SETTORE

costruzioni generali

ANNO DI FONDAZIONE

2012

FATTURATO ATTESO

(ANNO 2013)

20.000.000,00 di Euro

NUMERO COLLABORATORI

250

SEDE

Montelupo Fiorentino (FI)

L'Avvenire 1921 è una **cooperativa di produzione e lavoro che opera nel settore delle costruzioni**, che nasce ufficialmente il 22 maggio 2012 dalla scissione societaria di **Consorzio Etruria**, una delle più antiche Cooperative in Italia fondata nel 1921.

Seppur anagraficamente giovane, L'Avvenire 1921 si porta dietro un **bagaglio professionale di alta qualità**, poiché al momento della sua costituzione acquisisce tutti i soci e dipendenti (in totale 253 lavoratori) di Consorzio Etruria, evitando la dispersione di un patrimonio professionale unico in Toscana e avendo l'obiettivo di costruire un'impresa in grado, sia in termini di professionalità sia di dimensioni, di essere un interlocutore qualificato del mondo delle costruzioni nella nostra regione, nel mercato nazionale ed internazionale. Anche nella scelta del nome della Cooperativa si è voluto mantenere uno stretto legame con la nostra tradizione di operatori, la nostra storia di costruttori e le nostre origini territoriali. Il 13 febbraio 1921 attraverso un regio decreto emanato dal Re d'Italia Vittorio Emanuele III nacque il "Consorzio L'Avvenire per Bonifiche Idrauliche e Agrarie tra le Cooperative di Produzione e Lavoro del Fucecchiese", da cui appunto "L'Avvenire 1921".

Progettare, Cooperare, Costruire. Queste sono le tre azioni che riassumono le attività principali della cooperativa. CL'A è specializzata nella realizzazione di costruzioni e nella riqualificazione energetica degli edifici. I nostri tecnici e le nostre maestranze hanno contribuito a risolvere l'emergenza abitativa post sisma a L'Aquila proponendo soluzioni strutturali ed organizzative che hanno permesso di realizzare in soli 72 giorni 24 alloggi su ciascuna delle piattaforme antisismiche messe a disposizione dalla Protezione Civile. La nostra Cooperativa oltre ad **importanti interventi abitativi**, realizza **grandi opere edili** come i Centri Commerciali, ma anche strutture fieristiche e industriali, centri direzionali ed infrastrutture pubbliche e private nell'ambito sociosanitario. I nostri tecnici e i nostri professionisti sono in grado di offrire le soluzioni migliori per rinnovare le strutture degli edifici nel rispetto del design e della planimetria già esistenti e sono specializzati anche in interventi di recupero e conservazione di opere che rappresentano un patrimonio culturale, i **"luoghi della memoria"**, come chiese e monumenti storici. Gli attuali 245 lavoratori (tra soci e dipendenti), dopo tutte le vicissitudini che hanno portato Consorzio Etruria al concordato preventivo e nonostante la dura prova di un lungo periodo in cassa integrazione guadagni straordinaria, hanno sempre dimostrato e tutt'ora dimostrano la voglia, la determinazione e lo spirito di sacrificio necessari per tornare a conquistarsi la dignità del lavoro. Oggi più che mai CL'A pone al centro dei propri interessi l'educazione al lavoro e la formazione professionale delle persone. La flessibilità mentale e comportamentale dipende soprattutto dall'abilità delle persone di apprendere in maniera continuativa - *lifelong learning* - consapevoli che il successo della nostra Cooperativa dipende in larga misura da quanto i propri lavoratori riescono ad essere propositivi e consapevoli della necessità di affrontare con positività e partecipazione il cambiamento.

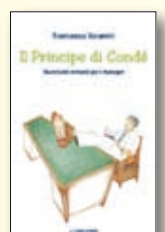
Il lavoro, la persona e la sua crescita, sono gli elementi fondanti della nostra filosofia. Dare valore alla persona nella sua globalità in una prospettiva economica e sociale integrata costituisce una scelta strategica e intrinseca: significa valorizzare le risorse, le opportunità, le aspirazioni singole e collettive, i bisogni e le potenzialità di donne e uomini come cittadini, come soci, come lavoratori. In un mercato globalizzato sussiste il bisogno di mettere al centro dell'economia l'uomo ed il lavoro, non solo come strumento di produzione di un reddito, ma anche per la crescita e la soddisfazione personale. Altro principio fondamentale della nostra strategia è la solidarietà tra coloro che fanno parte della Cooperativa, ma anche verso l'esterno. Un'azienda non può essere avulsa dal contesto sociale in cui opera.

Offerta speciale riservata ai partecipanti al Convegno



Chi sottoscrive un
abbonamento
alle riviste Este
riceverà in omaggio
un libro della collana

LIBRI ESTE



IL PROSSIMO APPUNTAMENTO



ROMA - HOTEL BARCELÒ ARAN MANTEGNA MERCOLEDÌ 27 NOVEMBRE 2013

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

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

RELATORI CONFERMATI AL 30/10/2013

Paolo Baggioni, Regional Hr Director – **MONEYGRAM INTERNATIONAL**
Emanuela Bertagna, Amministratore – **INFORMAZIONE**
Lucia Bucci, Hr Director – **ADP ITALIA**
Simonetta Cavin, General Manager – **OD&M CONSULTING**
Paolo Jurij Crescentini, Direttore commerciale – **TELLMEMORE**
Francesca Contardi, Amministratore delegato – **PAGE PERSONNEL**
Claudio Di Capua, Direttore Esecutivo – **ZOOMARINE ITALIA**
Daniele Eleodori, Direttore Risorse Umane e Organizzazione – **FONDAZIONE TELETHON**
Gianluca Giaccardi, Business Line Executive – Human Resources Area e Governance, Risk & Compliance – **TESISQUARE**
Luca Lanetta, Responsabile Sviluppo e Organizzazione – **ACEA**
Francesca Romanazzi, Hr Business Partner & Education – **FUGRO OCEANSISMICA**
Paolo Rozera, Responsabile Risorse Umane – **COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF ONLUS**
Andrea Sciarresi, Direttore Risorse Umane – **SIGMA-TAU INDUSTRIE FARMACEUTICHE RIUNITE**
Marco Stramaccioni, Responsabile Compensation & Benefit – **AUTOSTRADE PER L'ITALIA**
Responsabile scientifico del progetto *Risorse Umane e non Umane*: **Francesco Varanini**
Benvenuto a cura di **Michele Tripaldi**, Presidente **AIDP GRUPPO LAZIO** e Vicepresidente nazionale **AIDP**

PARTNER



GLI APPUNTAMENTI 2013

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

Iscriviti subito su www.runu.it.

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